

Arbeitssicherheitsbarometer 2015/2016



Alles im grünen Bereich.



Wir koordinieren. Sie profitieren.

Als Bauherr brauchen Sie bei jeder größeren Baumaßnahme einen qualifizierten Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Koordinator (SiGeKo). Unsere Sachverständigen übernehmen das für Sie – bedarfsgerecht und effizient. Mit DEKRA bauen Sie auf der sicheren Seite!

Telefon +49.711.7861-3900
www.dekra.de/sigeko



SiGe-Plan



Mitarbeiterunterweisung



Stellung des SiGeKo



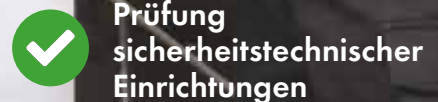
Sicherheitsberatung



Behördenkommunikation



Baustellenbegehungen



Prüfung
sicherheitstechnischer
Einrichtungen



Vision Sicherheit.

Seit über 90 Jahren ist DEKRA mit dem satzungsgemäßen Auftrag Sicherheit unterwegs. Dazu gehört auch das zentrale Thema Sicherheit bei der Arbeit.

Bereits zum vierten Mal gibt nun das DEKRA Arbeitssicherheitsbarometer einen Überblick über den Stand des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Deutschland, über aktuelle Trends und Herausforderungen. Dazu haben wir Kleinbetriebe, Mittelständler und Großunternehmen aus unserem Kundenkreis befragt, die wie immer nach dem Zufallsprinzip ausgewählt wurden.

Mehr als 800 Unternehmen haben sich auch dieses Jahr wieder an der freiwilligen Umfrage beteiligt. Ihnen gilt unser herzlicher Dank, nicht zuletzt für ihre große Auskunftsbereitschaft. Denn das Barometer fragt nicht nur nach dem bereits Erreichten, sondern stets auch nach verbleibenden Potenzialen im Arbeitsschutz. Schließlich ist es unser Ziel, durch diese Erkenntnisse unsere Kunden künftig noch punktgenauer bei Unfallverhütung und Gesundheitsschutz unterstützen zu können.

Die Trends der Vorjahre setzen sich fort: Geht es ums Prüfen von Arbeitsmitteln und technischen Einrichtungen, haben die meisten Unternehmen ihre Hausaufgaben erledigt. Potenziale zur Verbesserung stellen wir fest bei der Arbeitsschutzorganisation sowie bei der Schulung und der Sensibilisierung der Mitarbeiter.

Die Zahl der Arbeitsunfälle verharrt auf einem historischen Tiefstand, dennoch ist jeder Unfall einer zu viel. Ich hoffe, dass das Arbeitssicherheitsbarometer 2015/2016 für Sie eine hilfreiche Quelle für Anregungen ist, wie Sie Prozesse und Arbeitsplätze in Ihrem Unternehmen noch sicherer machen können. Auch hier gilt der Auftrag Sicherheit.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.



Dr. Gerd Neumann
Vorsitzender der Geschäftsführung DEKRA Automobil GmbH



Dr. Gerd Neumann

*Vorsitzender der Geschäftsführung
DEKRA Automobil GmbH*



Inhalt

Grußwort: Vision Sicherheit	3
Inhalt	4
Teilnehmer: 800 DEKRA Kunden sind dabei	6
Unfallgeschehen: Ein schwerer Unfall in jedem zehnten Betrieb	8
Gesundheitspolitik: Älter und fit – das ist der Mitarbeiter der Zukunft	10
Unfallrisiken: Risiken werden ausgeblendet	12
Gründe: Unfallverhütung wird zum Qualitätsmerkmal	14
Organisation: Der Chef organisiert den Arbeitsschutz	16
Interview: „Organisation bringt ein Plus an Sicherheit“	17
Gefährdungsbeurteilung: Darauf kommt es an!	18
Erfolgsmessung: Viele ohne definierte Ziele	20
Maßnahmen und Wirksamkeit: Noch viel Potenzial zur Verbesserung	22
Arbeitsmedizin: Vor neuen Aufgaben	24
Zertifizierungen: Arbeitsschutzmanagement zu selten genutzt	25
Betriebliches Gesundheitsmanagement als Königsweg	26
Arbeitsschutz im Kfz-Gewerbe: Kleine Betriebe vor speziellen Aufgaben	28
Fazit: Arbeitsschutz wirkt	30



800 DEKRA Kunden sind dabei: Alle Branchen, alle Größen.

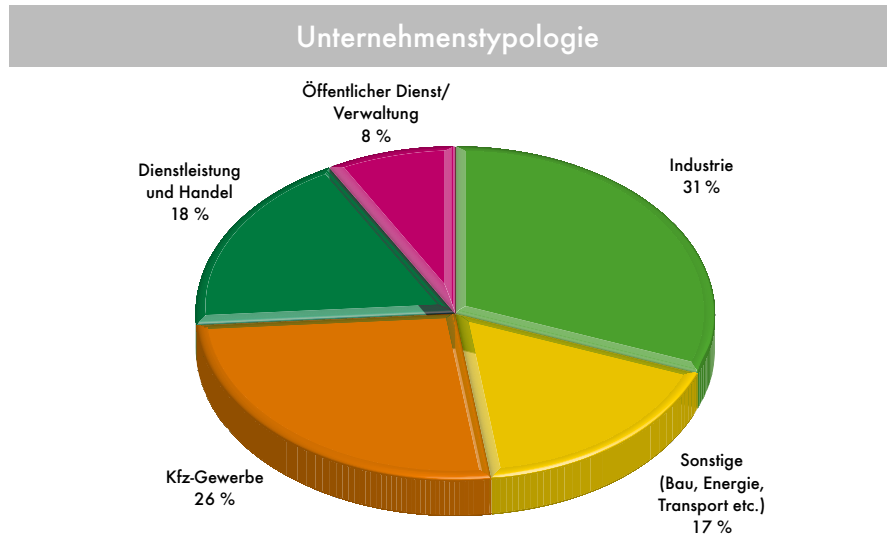
Am vierten DEKRA Arbeitssicherheitsbarometer haben sich über 800 Firmen beteiligt – so viele wie nie zuvor. Die Teilnehmer stammen aus allen relevanten Branchen. Vom Kleinbetrieb bis zum Großkonzern kommen Unternehmen aller Größen zu Wort.

Für das Arbeitssicherheitsbarometer 2015/2016 hat DEKRA zufällig ausgewählte Kunden per E-Mail zu einer Befragung eingeladen. 809 Firmen füllten den Online-Fragebogen ganz oder teilweise aus. Die Firmen ergeben von der Unternehmertypologie her ein nahezu repräsentatives Bild.

Eine Einschränkung gibt es: Nach Analyse der DEKRA Experten ist davon auszugehen, dass es sich bei den Teilnehmern um eine „Positiv-Auswahl“ handelt, was den Arbeitsschutz betrifft. Das heißt, die Ergebnisse fallen tendenziell günstiger aus, als dies in Wirklichkeit der Fall sein wird. Dies ist ein üblicher Effekt bei freiwilligen Kunden-Befragungen.

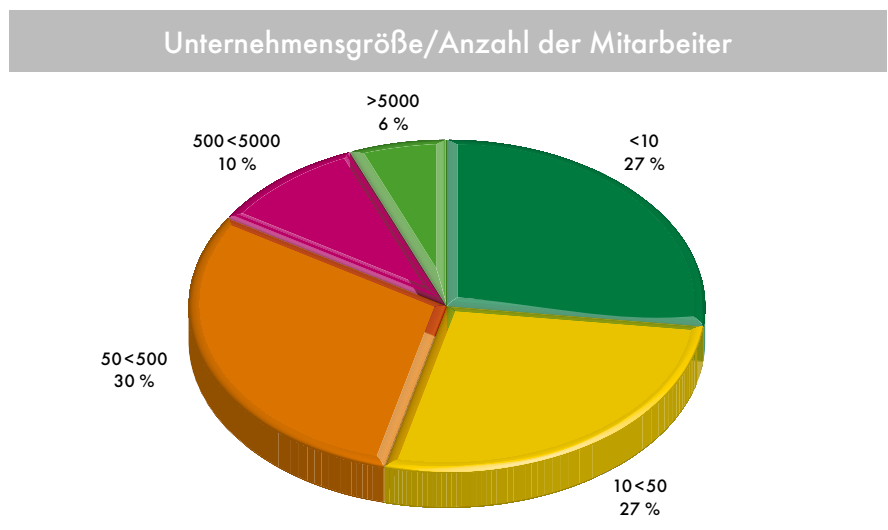
Ein Drittel der teilnehmenden Firmen ist dem Produzierenden Gewerbe zuzurechnen, was besondere Herausforderungen mit sich bringt. Dort ist sowohl der organisatorische als auch der technische Arbeitsschutz eine tägliche Aufgabe.

An zweiter Stelle folgt schon das Kfz-Gewerbe, das aufgrund der Kundenstruktur von DEKRA überproportional vertreten ist. Dabei handelt es sich größtenteils um kleinere Betriebe. Sie stehen vor der besonderen Herausforderung, dass die Mitarbeiter körperlich anstrengende Tätigkeiten ausführen müssen.



Von der Unternehmensgröße her betrachtet, dominieren bei der Befragung die kleinen Unternehmen und der Mittelstand. Gerade für den Mittelstand stellt der Arbeits- und Gesundheitsschutz mit all seinen Facetten ein breites Handlungsfeld, aber auch eine große Reserve für mehr

Produktivität dar. Zukunftsthemen sind hier Gesundheitsvorsorge, alternde Belegschaften sowie flexiblere Arbeitsformen. Eine Herausforderung kann es sein, in Großunternehmen etablierte Lösungen und Standards für die mittelständische Struktur zu adaptieren.





Ein schwerer Unfall in jedem zehnten Betrieb.

Die Zahl der Arbeitsunfälle hat seit Jahren einen historischen Tiefstand erreicht. Dies ist ein Beleg dafür, dass die Regulierungen des Gesetzgebers und die Bemühungen der Unternehmen für einen besseren Arbeits- und Gesundheitsschutz greifen. Dennoch: Jede zehnte befragte Firma gibt beim DEKRA Arbeitssicherheitsbarometer 2015/2016 an, dass es in den vergangenen zwei Jahren zu einem schweren Arbeitsunfall gekommen ist.

In einigen Fällen – wenngleich statistisch nicht repräsentativ – war es den Angaben zufolge sogar ein tödlicher Unfall. Dabei gilt es zu bedenken: Jeder Arbeitsunfall ist einer zu viel. Er bringt den Betroffenen und auch den Angehörigen schweres Leid. Für den Arbeitgeber bedeutet ein vermeidbarer Unfall eine tief greifende Verunsicherung in der Organisation, was sich in Fehltagen oder Qualitätsproblemen ausdrücken kann. Es lohnt sich also zu versuchen, jeden einzelnen Unfall zu vermeiden, egal ob technisch, organisatorisch oder durch individuelles Verhalten bedingt.

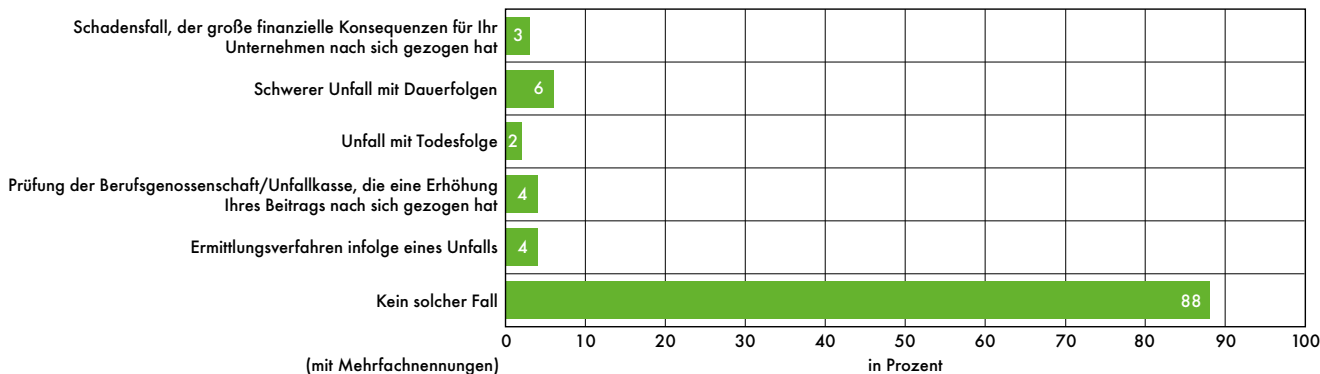
Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle blieb im Jahr 2014 stabil und liegt im jahrzehntelangen Trend. Das geht aus Zahlen zum Unfallgeschehen hervor, die die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) veröffentlicht. In der allgemeinen Unfallversicherung sind Arbeits- und Wegeunfälle meldepflichtig, wenn sie zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen führen.

Insgesamt kam es im vergangenen Jahr in der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Sektor zu über 880.300 meldepflichtigen Arbeitsunfällen, was leicht über dem Vorjahreswert von rund 874.500 liegt. Die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle nahm um 18 auf 473 zu. Wichtig: Die Wegeunfälle, also die Unfälle auf dem Weg zur oder von der Arbeit, sind darin nicht enthalten. Auf dem Weg zur Arbeit oder von dort nach Hause ereigneten sich 2014 rund 173.000 Unfälle. 322 Versicherte kamen bei einem Wegeunfall ums Leben.

Schadensfälle



Wurde Ihr Unternehmen in den letzten beiden Jahren mit folgenden Vorfällen konfrontiert?





Älter und fit: Das ist der Mitarbeiter der Zukunft.

Die Unternehmen sind sich bei den Herausforderungen der Zukunft einig. Körperliche und psychische Gesundheit sowie Demografie sind wichtige Arbeits- und Gesundheitsthemen in den Betrieben.

Gefragt ist der fitte Mitarbeiter. Über 60 Prozent der von DEKRA Befragten nennen Beruf und körperliche Fitness als wesentliche Aufgabe ihrer betrieblichen Gesundheitspolitik. Etwa gleichauf folgen die Punkte demografischer Wandel (43 Prozent) sowie die psychischen Belastungen (44 Prozent).

Steigende Anforderungen an die Produktivität, mehr räumliche und zeitliche Flexibilität und Belastung heißen die Herausforderungen. Gründe sind die demografische Entwicklung sowie ein zunehmender Fachkräftemangel in spezialisierten Berufen. Mitarbeiter müssen auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung dem Wandel in der Arbeitswelt körperlich und seelisch standhalten können.

Lösungsansätze sehen Experten in systematischen Gesundheits- und Trainingsangeboten sowie in Maßnahmen, die die

körperlichen Belastungen bei der Arbeit verringern. Beispiele dafür sind eine optimierte Arbeitsgestaltung und Ergonomie am Arbeitsplatz, Präventionsschulungen sowie Arbeitshilfen in Werkstätten, Fabriken und auf Baustellen.

Große Potenziale für mehr Gesundheitsschutz gibt es bei den Muskel- und Skeletterkrankungen. Jeder zweite Beschäftigte klagte laut der Erwerbstätigenbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) über Rücken- oder Nackenprobleme bei der Arbeit. Diese Volkskrankheit verursacht laut BAuA aufgrund der vergleichsweise langen Ausfallzeiten die meisten Krankheitstage. Der Volkswirtschaft entgeht so laut BAuA eine Bruttowertschöpfung von jährlich 17 Mrd. Euro.

Krankenkassen, Versicherer und Branchenverbände stellen mittlerweile zahlreiche Ratgeber zu Maßnahmen und Instrumenten zur Verfügung, um im Betrieb mit alternenden Belegschaften angemessen umzugehen, beispielsweise durch:

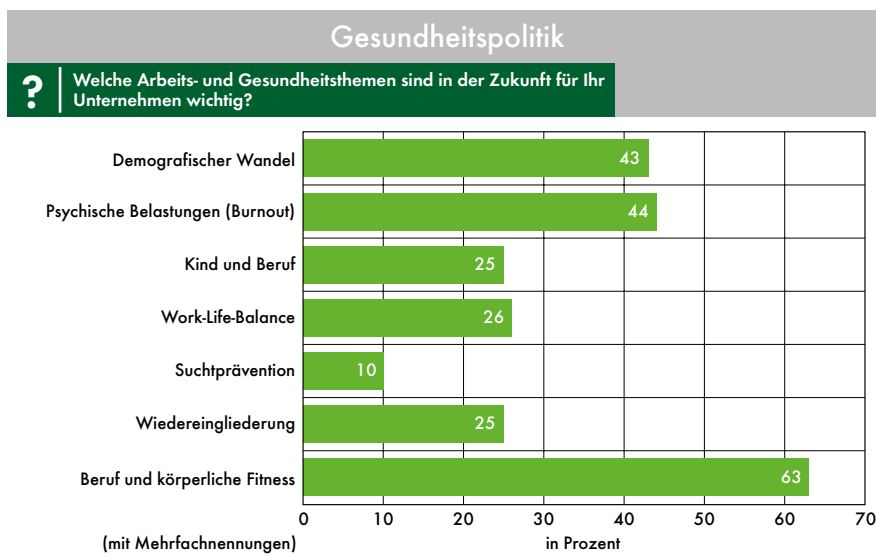
- > Ergonomische Arbeitsgestaltung, wie individuelle ergonomische Anpassungen eines Montage-Arbeitsplatzes
- > Angepasste Arbeitsorganisation, beispielsweise interner Stellenwechsel, altersgerechte Schichtpläne, angepasste Taktzahlen
- > Förderung der Gesundheitskultur und Betriebliches Gesundheitsmanagement
- > Fortbildung, Wissenstransfer, altersgemischte Teams
- > Motivation durch Anerkennungskultur, Partizipation und Flexibilisierung der Arbeitszeit



Herausforderung alternde Belegschaften

Der demografische Wandel und die längere Lebensarbeitszeit ist für Unternehmen eine Zukunftsherausforderung. Die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen steigt seit dem Jahr 2000 stetig an. Damals lag sie laut Statistischem Bundesamt bei Frauen unter 30 Prozent und bei Männern bei rund 45 Prozent. Im Jahr 2013 erreichte sie bei den Frauen 57 Prozent, bei Männern erreichte sie 70 Prozent. Naheliegender Grund ist das Zurückfahren der Möglichkeiten zur Frühverrentung. Angesichts des höheren Renteneintrittsalters mit 67 wird dieser Trend anhalten.

Das Problem hierbei: Ab dem 30. Lebensjahr zeigen die Daten der Betriebskrankenkassen (BKK) einen steigenden Verlauf des Krankenstands. Liegt der Krankenstand bei 25- bis 29-Jährigen im Schnitt bei 2,5 Prozent, steigt er bei den 55- bis 59-Jährigen auf 5,5 Prozent. Grund ist dabei nicht die Häufigkeit der Erkrankungen, sondern die Länge der durchschnittlichen Erkrankung - Langzeiterkrankungen bei älteren Arbeitnehmern treiben statistisch die Fehlzeitenquote in die Höhe. Eine besonders große Rolle spielen dabei wiederum die Muskel- und Skeletterkrankungen.





Risiken werden ausgeblendet.

In vielen Unternehmen werden die Unfallrisiken bei der Arbeit unterschätzt. Über zwei Drittel der Befragten (69 Prozent) beurteilen das Unfallrisiko in ihrem Betrieb als „geringer“ oder „eher geringer“ als in Betrieben anderer Branchen.

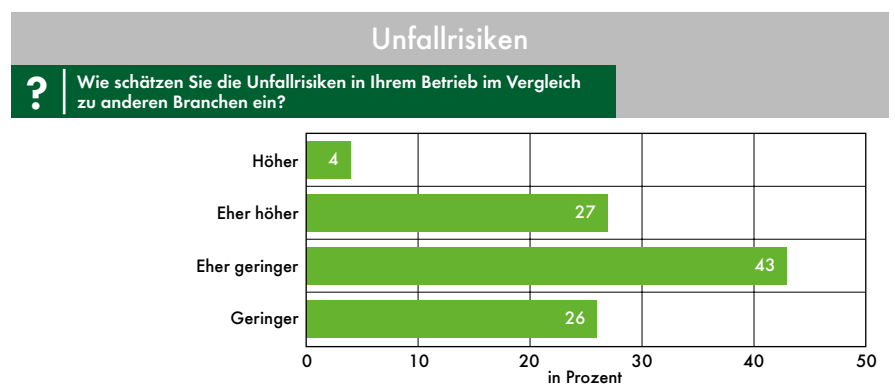
27 Prozent schätzen die Unfallrisiken „eher höher“ ein. Nur 4 Prozent betrachten die Risiken in ihrem Betrieb und ihrer Branche als „höher“. Rein statistisch wäre ein ausgewogeneres Bild zu erwarten. Eine mögliche Schlussfolgerung: Die Tatsache, dass es Betriebe mit höheren Unfallrisiken gibt, führt dazu, die eigenen Risiken als harmloser wahrzunehmen.

Die Unfallrisiken unterscheiden sich je nach Branche erheblich. Die meisten Unfälle geschehen – nach Angaben der jeweiligen Berufsgenossenschaften – in der Bauwirtschaft: Dort gibt es jährlich rund 57 Unfälle auf 1000 Vollzeit-Arbeitnehmer (2013). Es folgen die Betriebe der Branchen „Holz und Metall“ sowie „Transport und

Verkehrswirtschaft“ mit durchschnittlich knapp 40 Unfällen auf 1000 Vollarbeiter. Die wenigsten Unfälle gibt es in der Verwaltung (13 auf 1000) und in sozialen Berufen („Gesundheit und Wohlfahrtspflege“ mit 15 auf 1000).

Übrigens: Erstaunlich wenige Unfälle geschehen in der Rohstoff- und chemischen Industrie mit nur 18 auf 1000 Arbeitnehmer

pro Jahr. Sie gehört damit zu den sichersten Branchen in der Bundesrepublik. Seit 1990 hat sich das Risiko halbiert, in einem Chemiebetrieb Opfer eines Arbeitsunfalles zu werden. Das ist die Folge zahlreicher vorbildlicher Maßnahmen zum technischen, organisatorischen und verhaltensbasierten Arbeits- und Gesundheitsschutz.



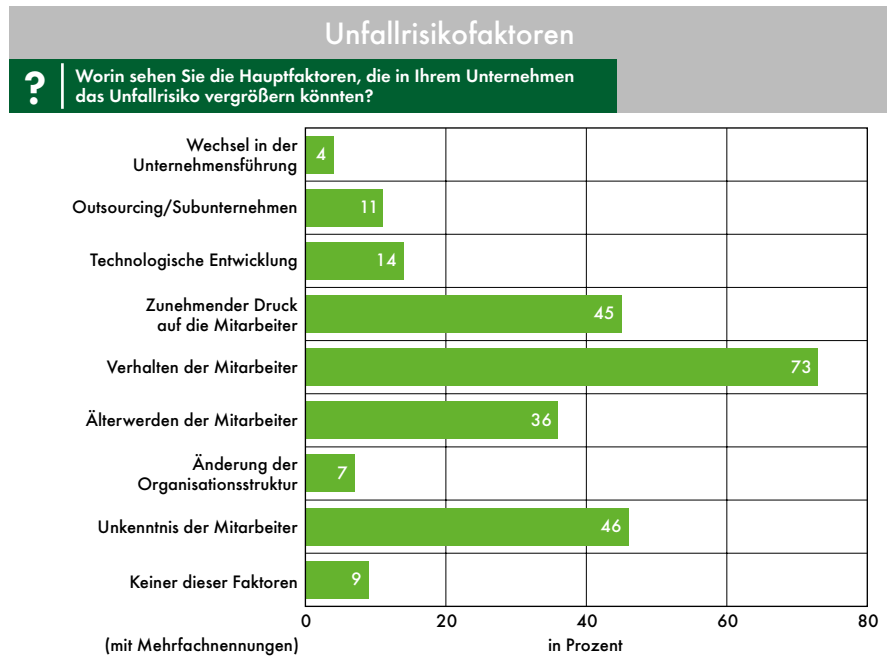
Risikofaktoren für Unfälle.

Schwachstelle Mensch: Der Mitarbeiter selbst stellt den wichtigsten Faktor für Unfallrisiken dar. Mit Abstand am häufigsten nennen die Befragten das Verhalten der Beschäftigten als Ursache für Arbeitsunfälle. Dies ist ein deutliches Zeichen dafür, dass Schulungen und Leadership für einen wirksamen Arbeitsschutz ein Muss sind.

Für fast drei Viertel (73 Prozent) der Befragten ist das Verhalten der Mitarbeiter der größte Unfallrisikofaktor. Es folgen „Unkenntnis“ (46 Prozent) und „Zunehmender Druck auf die Mitarbeiter“ (45 Prozent) als Risikofaktoren. „Das Älterwerden“ der Beschäftigten wird mit über einem Drittel (36 Prozent) ebenfalls häufig genannt. Technische und organisatorische Gründe spielen dagegen eine untergeordnete Rolle.

Schlussfolgerung der DEKRA Arbeitsschutzexperten: Bei der Beherrschung technischer Risiken gab es in den vergangenen Jahrzehnten immense Fortschritte. Arbeitsmittel und Maschinen werden immer sicherer und regelmäßig geprüft. Was bleibt, ist der Faktor Mensch als Schwachstelle in den Betrieben – was sich übrigens mit den Beobachtungen von Praktikern vor Ort deckt.

Je nach Art und Größe des Betriebes gibt es unterschiedliche Lösungsansätze, um einen Change-Prozess einzuleiten. Unerlässlich ist dabei die Vorbildfunktion der Führungskraft. Sowohl der Chef im Kleinbetrieb als auch der Manager im Konzern müssen Arbeitsschutz vorleben.





Unfallverhütung wird zunehmend zum Qualitätsmerkmal.

Keine Überraschung: Der Hauptgrund für Maßnahmen zur Unfallverhütung sind die geltenden Vorschriften. Aber immer mehr Firmen sehen im Arbeits- und Gesundheitsschutz ein Qualitätsmerkmal. DEKRA beobachtet mit dem Arbeitssicherheitsbarometer diesen Trend schon seit mehreren Jahren.

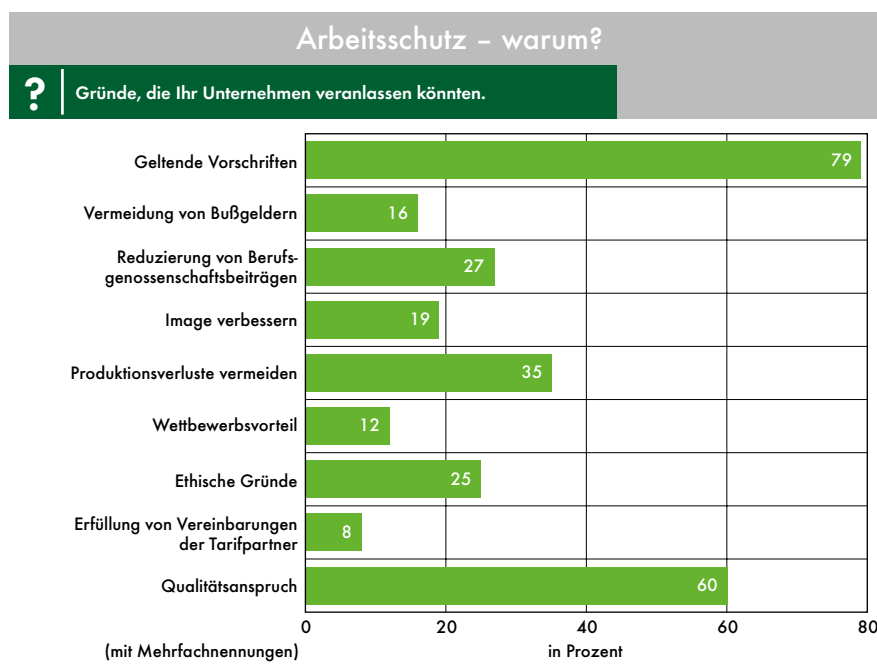
Für vier von fünf Unternehmen sind die geltenden Vorschriften maßgeblich, wenn es um Maßnahmen zur Unfallverhütung geht. Aber: Immerhin 60 Prozent nennen „Qualitätsanspruch“ als einen Grund, Arbeitsschutz zu betreiben. Im DEKRA Arbeitssicherheitsbarometer 2013/2014 waren dies mit 49 Prozent der Nennungen noch rund ein Fünftel weniger. Im Arbeitssicherheitsbarometer für das Jahr 2011 waren es sogar nur 29 Prozent!

Arbeitsschutzexperten sehen in diesem Trend das positive Signal, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz zunehmend als integraler Bestandteil der Qualitätsprozesse im Unternehmen verstanden und wahrgenommen wird. Gut organisierter Arbeitsschutz ist im Gegenzug ein Hinweis auf ein gut organisiertes Unternehmen, in dem sich die prozessorientierte Denkweise etabliert hat.

Vergleichsweise wenig gesehen wird der Produktionsverlust, der durch Arbeitsunfälle entsteht. Für Fachleute ist dies schwer nachzuvollziehen. Denn jeder Arbeitsunfall bedeutet erst einmal Produktionsstillstand. Es folgen die Unfallermittlung sowie häufig eine tiefe Verunsicherung der Belegschaft. Die Ausfallzeit des Mitarbeiters muss überbrückt werden. In kleinen und

mittleren Unternehmen geschieht dies häufig durch Aushilfskräfte, die auf dem Arbeitsplatz wenig geschult sind – mit entsprechenden Folgen für die Produktivität.

Imagegründe oder die Hoffnung auf Wettbewerbsvorteile sind für vergleichsweise wenige der Befragten ein Grund, Maßnahmen zur Unfallvermeidung zu ergreifen.



Der Chef organisiert den Arbeitsschutz.

In den Chefetagen ist man sich zunehmend seiner Verantwortung bewusst, wenn es um Arbeits- und Gesundheitsschutz geht. 90 Prozent der Geschäftsführer und Führungskräfte sind in das Thema „sehr eingebunden“ oder zumindest „eingebunden“.

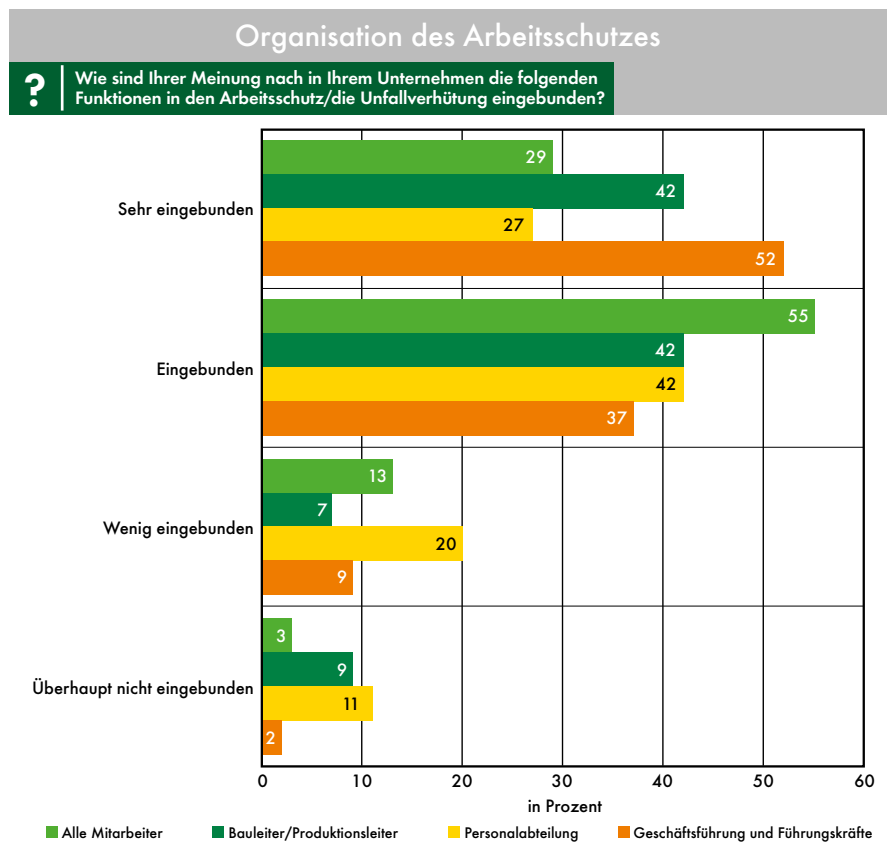


In nur 8 Prozent der Betriebe sind der Umfrage zufolge die Führungskräfte „wenig eingebunden“, in 2 Prozent „überhaupt nicht eingebunden“. Diese insgesamt 10 Prozent erfüllen nicht das Arbeitsschutzgesetz. Denn der Chef persönlich muss dafür Sorge tragen, dass der Arbeitsschutz rechtssicher organisiert ist, und er muss dies auch sicherstellen.

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sieht die grundlegende Verantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz beim Arbeitgeber. Er muss dem Arbeitsschutz eine Organisationsstruktur verleihen (§ 3 ArbSchG). Arbeitgeber können ihre Verpflichtung erfüllen, indem sie organisatorische Regelungen treffen, die klar formulieren, wer welche Aufgabe erfüllen soll. Der Arbeitgeber ist jedoch weiterhin in der Pflicht, das Handeln seiner Beschäftigten zu beaufsichtigen.

Durch Aufbau der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation (§ 3 Abs. 2 ArbSchG) richtet der Arbeitgeber in seinem Betrieb vertikale und horizontale Verantwortungsebenen ein. Das heißt, er delegiert vertikale Aufgaben an Führungskräfte oder Funktionsträger und grenzt horizontale Verantwortungsbereiche voneinander ab. Diese Arbeitsschutzstrukturen sollen im Betriebsorganigramm berücksichtigt werden.

In der Vergangenheit war der Arbeitsschutz meist auf der operativen Ebene, also in der Werkstatt oder Fabrikhalle, angesiedelt. DEKRA Experten entdecken hier einen grundlegenden Kulturwandel: Den Vorgesetzten wird zunehmend ihre Verantwortung bewusst, die ihnen mit dem Arbeitsschutzgesetz übertragen wurde.



„Organisation bringt ein Plus an Sicherheit.“

Der Aufbau einer Arbeitsschutzorganisation ist für Arbeitgeber vorgeschrieben. Sie soll der Dreh- und Angelpunkt im Arbeits- und Gesundheitsschutz sein, sagt Arbeitsschutzexperte Michael Schröter.



Michael Schröter

DEKRA Produktmanager Arbeits- und Gesundheitsschutz

Herr Schröter, wo haben Betriebe nach Ihren Beobachtungen noch Nachholbedarf, wenn es um Arbeits- und Gesundheitsschutz geht?

Die zentrale Bedeutung der Arbeitsschutzorganisation wird häufig nicht erkannt. Es werden in den Betrieben zwar Maßnahmen im Sinne des Arbeitsschutzes ergriffen – beispielsweise eine Gefährdungsbeurteilung oder eine Unterweisung. Diese Maßnahmen sind aber häufig nicht in eine organisatorische Struktur eingebunden.

Worin liegt der Knackpunkt?

Gemäß Arbeitsschutzgesetz ist allein der Arbeitgeber für den Arbeitsschutz verantwortlich. Da er verständlicherweise nicht alles selbst erledigen und überwachen kann, muss er dem Arbeitsschutz eine organisatorische Struktur verleihen, um Aufgaben delegieren zu können und so seiner Pflicht nachzukommen. Der Gesetzgeber schreibt in Paragraph 3 des Arbeitsschutzgesetzes deshalb ausdrücklich den Aufbau einer betrieblichen Arbeitsschutzorganisation vor.

Ist das Thema in den Chefetagen angekommen?

Ein positives Zeichen ist, dass bei der Befragung für dieses DEKRA Arbeitssicherheitsbarometer immerhin 90 Prozent angeben, die Geschäftsleitung sei „sehr eingebunden“ oder zumindest „eingebunden“ in den Arbeitsschutz. Das heißt, die Unternehmensführung ist sich ihrer Verantwortung zunehmend bewusst.

Welche konkreten Vorteile bringt eine Arbeitsschutzorganisation in der Praxis?

Aufgaben werden eindeutig nach Hierarchieebenen und Funktionsbereichen getrennt und delegiert. Das verschafft dem Arbeitgeber Rechtssicherheit. Darüber hinaus können diese organisatorischen Maßnahmen den Arbeitsschutz im Betrieb weiter standardisieren und damit verbessern.

Ein Beispiel?

Das klassische Beispiel wäre hier, dass man durch organisatorische Prozesse verhindert, dass ein Mitarbeiter aus Unkenntnis ohne entsprechende Qualifikation, Schutzausrüstung oder Unterweisung in einer gefährlichen Umgebung tätig wird. Oder man vermeidet durch einen festgelegten Prozess, dass Mitarbeiter Sicherheitseinrichtungen bewusst umgehen, um Zeit zu sparen. Auch das kommt vor.

Wo stehen die Unternehmen beim organisatorischen Arbeitsschutz nach Ihren Beobachtungen?

Die DEKRA Studie 2015/2016 zeigt ganz klar, dass im organisatorischen und kommunikativen Bereich noch die größten Verbesserungspotenziale stecken. Der Technische Arbeitsschutz befindet sich in der Bundesrepublik auf einem sehr, sehr hohen Niveau. Da mangelt es in der Praxis mehr an den Prozessen und an menschlichen Unzulänglichkeiten. Es zeigt sich in unserer Befragung auch, dass die Unternehmen organisatorischen Maßnahmen noch nicht die gleiche Wirksamkeit zuschreiben wie technischen Maßnahmen.

Was empfehlen Sie den Betrieben?

Es gibt kein Patentrezept, dafür sind die Unternehmen zu unterschiedlich. Sinnvolle Maßnahmen sind abhängig von der Größe und der Branche. Da mag es im kleinen Handwerksbetrieb pragmatische Lösungen geben, die alle zufriedenstellen. Für größere Firmen kann ein Arbeitsschutzmanagementsystem der Königsweg sein. Was sich auf jeden Fall lohnt, ist, externen Sachverständigen ins Unternehmen zu holen. Der Blick von draußen erkennt nach unseren Erfahrungen Potenziale, die man im Unternehmen selbst nicht wahrnimmt.

Welche Rolle spielt die Gefährdungsbeurteilung?

Sie ist der zentrale Baustein des Arbeitsschutzes und leider in vielen Betrieben keine Selbstverständlichkeit. In wie vielen Unternehmen sie unterbleibt, wissen wir nicht, da unsere Kunden in der Regel ein ausgeprägtes Bewusstsein für die Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben und sich von externem Sachverständigen unterstützen lassen. Es deutet vieles darauf hin, dass in vielen Firmen die Gefährdungsbeurteilung nicht für jeden Arbeitsplatztyp stattfindet und regelmäßig aktualisiert wird.

Worauf muss beim Erstellen einer Gefährdungsbeurteilung mehr geachtet werden?

Vier von fünf Unternehmen haben bei unserer Befragung angegeben, dass sie die Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes für besonders wichtig halten. An zweiter Stelle liegen die technischen Arbeitsmittel. Selten genannt wurden Punkte wie Qualifikation, psychische Belastungen und besondere Betriebszustände, die Gefahren bergen, beispielsweise bei Reparaturen oder Bauarbeiten. Diese Punkte werden im Zuge der neuen Betriebssicherheitsverordnung 2015 in Zukunft sicherlich noch detaillierter betrachtet werden müssen.



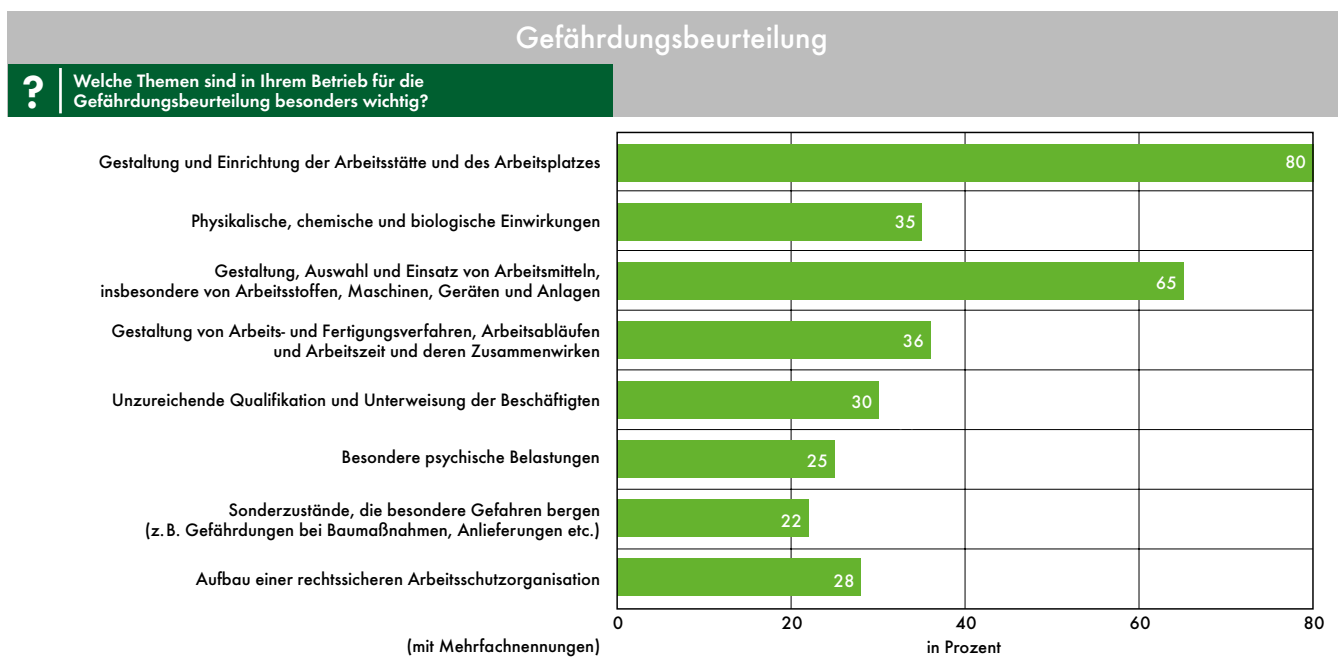
Gefährdungsbeurteilung: Darauf kommt es an!

Für die Unternehmen stehen bei der Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplatz und die technischen Arbeitsmittel im Mittelpunkt. Aber neue Gefährdungsbereiche werden bedeutender.

Für 80 Prozent der Befragten ist die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes besonders wichtig. 65 Prozent legen besonderen Wert auf die Arbeitsmittel, also Maschinen, Geräte und Anlagen. Erst mit weitem Abstand (35 Prozent) folgen

Themen wie organisatorische Maßnahmen sowie Unterweisung und Qualifikation. Nur wenig berücksichtigt wird der Aufbau einer Arbeitsschutzorganisation, die eigentlich ein zentraler Baustein des betrieblichen Arbeitsschutzes ist. Zwei Punkte, die in der

neuen Betriebssicherheitsverordnung 2015 gefordert werden, finden noch wenig Beachtung: besondere psychische Belastungen und besondere Betriebszustände.



Neue Betriebssicherheitsverordnung: Gefährdungsbeurteilung wird detaillierter

Die neue Betriebssicherheitsverordnung 2015 hat Auswirkungen auf die Gefährdungsbeurteilung. Hintergrund ist, dass die neue Betriebssicherheitsverordnung noch mehr das tatsächliche Unfallgeschehen und die Ursachen für Fehlzeiten berücksichtigt.

Auf unfallträchtige Situationen, wie Instandhaltung, besondere Betriebszustände, Störungen und Manipulationen, wird nun gezielt eingegangen. In solchen Situationen kommt nicht der gelernte Prozess zur Anwendung, was für außergewöhnliche Gefährdungen sorgen kann: Sicherungssysteme an Maschinen können deaktiviert,

die Mitarbeiter für die Situation nicht geschult und trainiert sein, es wird mit gefährlichen Stoffen hantiert, häufig sind Fremdfirmen im Einsatz.

Die Verordnung enthält zudem konkrete Vorgaben zur Reduzierung der ergonomischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Dies kann auch für das Thema alternde Belegschaften relevant werden.

Erleichtert wird das Arbeiten dadurch, dass alle Dokumente künftig auch rein elektronisch archiviert werden dürfen.



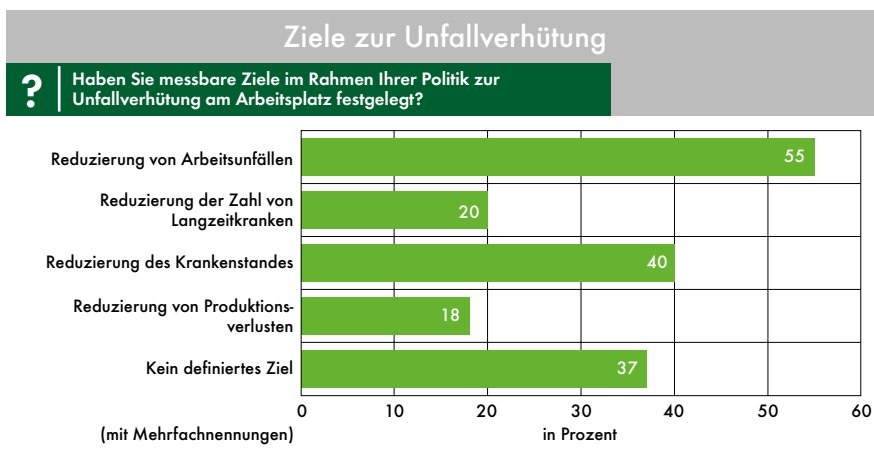
Viele ohne definierte Ziele.

Über ein Drittel der befragten Unternehmen ist beim Arbeitsschutz ohne definierte messbare Ziele unterwegs. Damit lassen sich die Firmen eine große Chance entgehen. Denn erst messbare Größen zeigen, ob der praktizierte Arbeits- und Gesundheitsschutz wirklich erfolgreich ist.



Das am häufigsten genannte Ziel ist die Reduzierung von Arbeitsunfällen (55 Prozent), gefolgt von der Reduzierung des Krankenstandes (40 Prozent). Doch schon 37 Prozent der Befragten geben an, keine messbare Größe definiert zu haben. Dieser große Anteil zeigt, dass es sich hier nicht nur um ein Phänomen in Kleinunternehmen handelt (vgl. Unternehmenstypologie, S. 7).

DEKRA Experten sehen darin eine vertane Chance, denn wer Ziele definiert, muss deren Erreichung in einem Regelkreislauf auch kontrollieren und etabliert so eine nützliche Systematik. Die Definition und Kontrolle von messbaren Größen zeigt, dass sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz unter dem Strich fast immer rechnet. Denn mit vergleichsweise geringen Investitionen lassen sich mittel- bis langfristig ein geringerer Krankenstand und eine höhere Produktivität erzielen.



Noch viel Potenzial zur Verbesserung.

Unternehmen ergreifen häufig Maßnahmen, um die Unfallrisiken zu verringern, glauben aber oft selbst nicht an deren Wirksamkeit. Dies zeigt, dass bei der Qualität der Maßnahmen selbst und der Kommunikation noch große Verbesserungspotenziale bestehen.



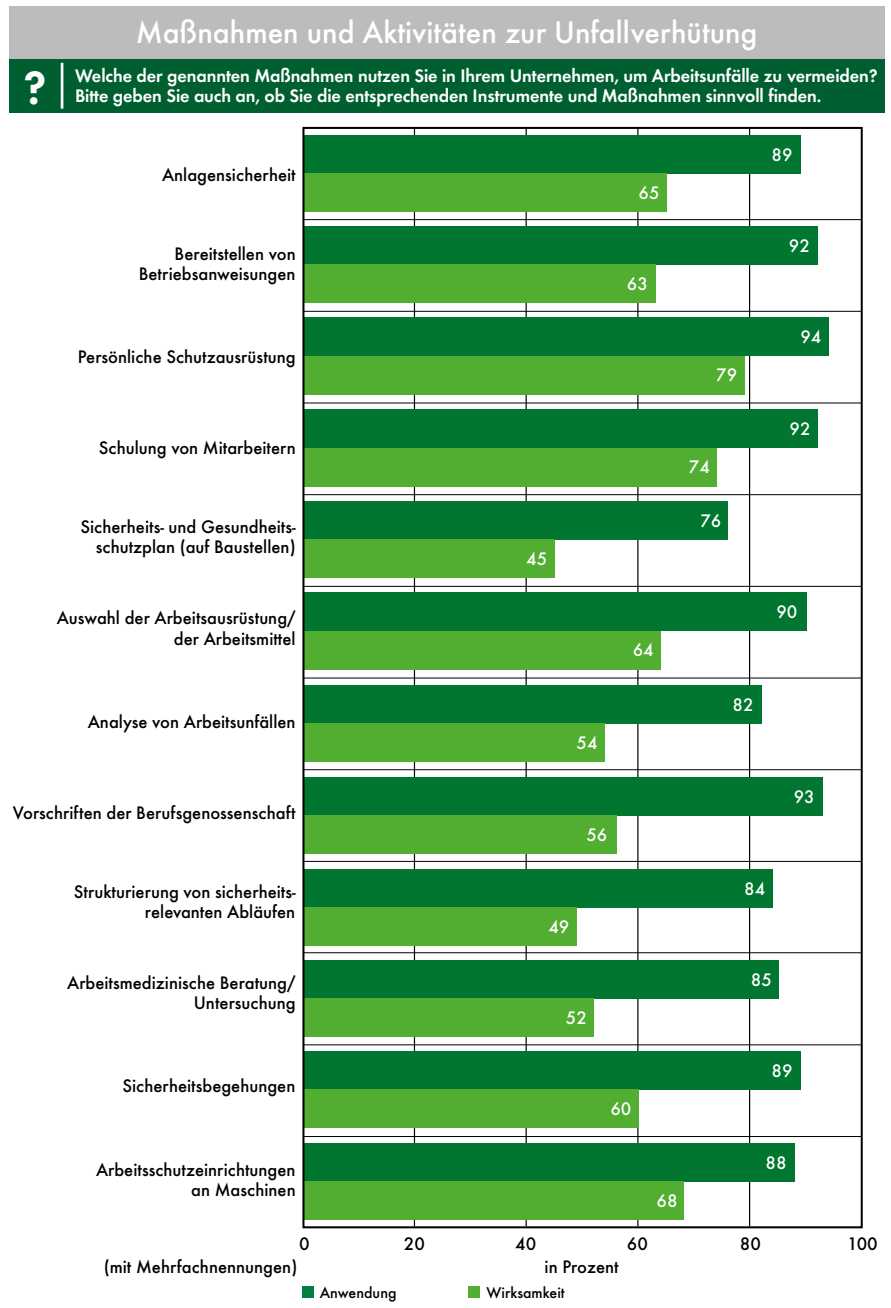
So stellen 92 Prozent der in dieser Studie befragten Unternehmen Betriebsanweisungen zur Verfügung, aber nur 63 Prozent halten diese Maßnahme für wirksam. Ähnlich negativ ist das Verhältnis bei Maßnahmen zur Anlagensicherheit, zu Arbeitsschutzausrüstungen sowie Sicherheitsbegehungen und Schulungen. Dies ist erstaunlich, da an anderer Stelle im Arbeitssicherheitsbarometer 2015/2016 die Unkenntnis und das Verhalten der Mitarbeiter als größte Unfallrisiken genannt werden.

Vergleichsweise gut beurteilen die Unternehmen die Wirksamkeit von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) – beispielsweise Helm, Gehörschutz, Schutzbrille, Handschuhe und Sicherheitsschuhe – mit 79 Prozent Nennungen. 94 Prozent der Firmen setzen PSA ein.

Viele Vorschriften lästig.

Für ausgesprochen wenig wirksam halten die Befragten die Vorschriften der Berufsgenossenschaften. Dies ist ein Indiz dafür, dass doch viele Vorschriften, die dem Arbeits- und Gesundheitsschutz dienen, in der Praxis als lästig oder hinderlich empfunden werden – ein häufiges Phänomen im Arbeitsschutz. Hier zeigt sich erneut die Bedeutung des Themas Kommunikation.

Eine ähnlich geringe Wirksamkeit wird der Strukturierung von sicherheitsrelevanten Abläufen beigemessen. Dies zeigt, dass Initiativen zur organisatorischen Sicherheit in vielen Betrieben noch am Anfang stehen. Hier tut sich für die Zukunft ein weites Feld für die Umsetzung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) auf.





Arbeitsmedizin vor neuen Aufgaben.

In 24 Prozent der befragten Betriebe gibt es keine Grundbetreuung durch einen Betriebsarzt. Positiv sticht heraus, dass in 30 Prozent der Firmen eine arbeitsmedizinische Betreuung angeboten wird, die über die Grundbetreuung nach DGUV (Vorschrift 2) hinausgeht.

Bei den Betrieben, die über keine betriebsärztliche Grundbetreuung verfügen, handelt es sich um Kleinbetriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern. Dort kann die Erstberatung im Rahmen der Grundbetreuung auch über eine Fachkraft für Arbeitssicherheit erfolgen, die mit einem Arbeitsmediziner zusammenarbeitet.

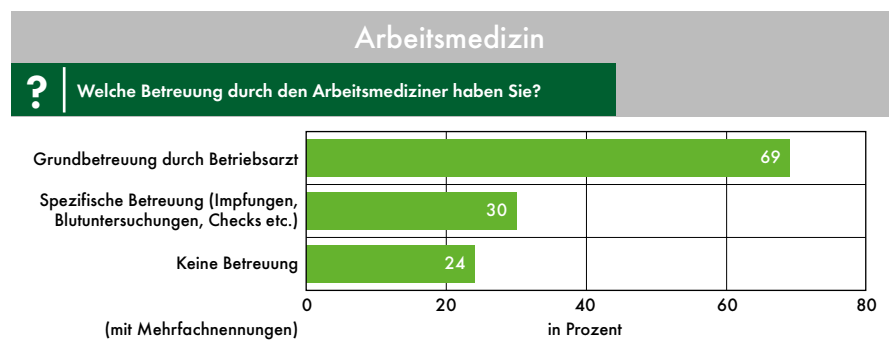
Dies weist auf ein Dilemma hin, das vor allem das Handwerk betrifft. Dort sind viele körperlich anstrengende Tätigkeiten angesiedelt, doch für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention werden nur geringe Mittel und Zeitbudgets bereitgestellt.

Über zwei Drittel der Betriebe verfügen über die Grundbetreuung durch den Betriebsarzt, die gesetzlich vorgeschrieben ist. Positiv fällt den Arbeitsschutzexperten von DEKRA auf, dass es immerhin in 30 Prozent der Firmen Angebote gibt, die über die Grundbetreuung hinausgehen, beispielsweise Impfungen, Blutuntersuchungen und Gesundheitschecks.

Experten sehen für die Arbeitsmedizin zahlreiche neue Aufgaben: Steht doch angesichts alternder Belegschaften und des Fachkräftemangels die Anforderung im Raum, die Fehlzeiten zu verringern. So wird der Arbeitsmediziner unverzichtbarer Partner, beispielsweise bei der Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems.

Darüber hinaus ergeben sich weiter gehende Aufgaben bei der Gefährdungsbeurteilung und Prävention, beispielsweise bei Muskel-

und Skeletterkrankungen sowie psychischen Belastungen, die besonders lange Ausfallzeiten verursachen. Die Rolle von Arbeitsmedizinern als zentrale Anlaufstelle für Gesundheitsprobleme aller Art im Zusammenhang mit der Arbeit könnte sich so deutlich erweitern. Damit auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) – vor allem auch das Handwerk – wirkungsvoller betreut werden können, müsste der betriebsspezifische Betreuungsanteil deutlich ausgebaut werden.



Arbeitsschutzmanagement (AMS) zu selten genutzt.

Zertifizierte Managementsysteme sind ein hilfreiches Gerüst, um das Unternehmen weiterzuentwickeln. Managementsysteme helfen, Prozesse kontinuierlich zu verbessern und die Leistung zu steigern. Das gilt auch für den Arbeitsschutz. Doch hier besteht noch Nachholbedarf.

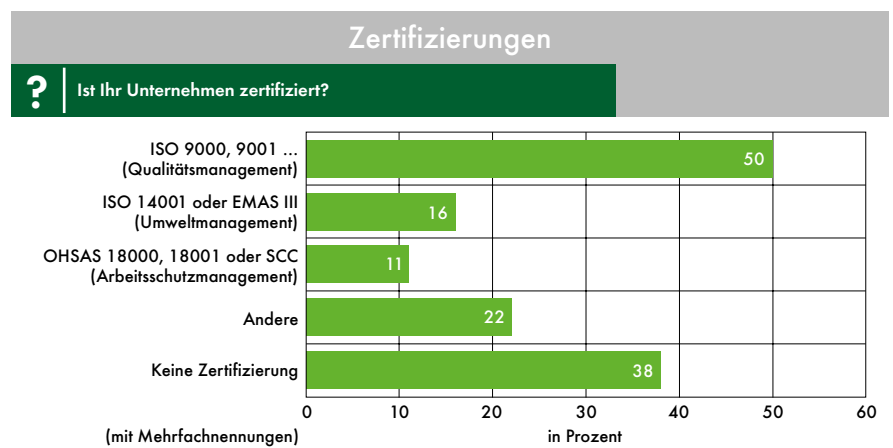


Die Hälfte der befragten Unternehmen ist nach einer Qualitätsmanagementnorm wie ISO 9001 zertifiziert. In vielen Branchen sind QM-Systeme Standard und werden vorausgesetzt. Weit seltener genutzt werden Umweltmanagementsysteme wie ISO 14001 oder EMAS (16 Prozent Nennungen) und eben Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS) mit 11 Prozent. 38 Prozent der Befragten gaben an, sich keinerlei Zertifizierung unterzogen zu haben.

Das in Deutschland vorherrschende Zwei-Säulen-Modell im Arbeitsschutz, basierend auf der staatlichen Gesetzgebung und Aufsicht einerseits und den Vorschriften der Unfallversicherungsträger andererseits, führt dazu, dass in der Bundesrepublik bislang vergleichsweise wenige Unternehmen über ein zertifiziertes AMS verfügen. Denn die Unternehmen können sich an dem umfangreichen Rahmen der bestehenden Vorschriften orientieren. Ein AMS scheint vielen Betrieben dann nicht mehr nötig.

Arbeitsschutzmanagementsysteme wie OHSAS 18000, 18001 oder SCC verringern nicht nur die Unfallrisiken, Sachschäden und Ausfallzeiten. Es geht vielmehr darum, Kosten zu reduzieren, indem redundante Aktivitäten vermieden und Abläufe verbessert werden. Ein AMS schafft Transpa-

renz bei Verantwortlichkeiten, Maßnahmen und Überprüfungen und schafft so – wie andere Managementsysteme – die Voraussetzungen für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Ein AMS kann zudem in bestehende Qualitätsmanagementsysteme integriert werden.





Gesunde Mitarbeiter sind produktive Mitarbeiter.

Das DEKRA Arbeitssicherheitsbarometer 2015/2016 zeigt, wie vielfältig die mittel- und langfristigen Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind. Ein möglicher Königsweg für die Unternehmen ist die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

Das Ziel des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu erhalten und zu fördern. Ein Maßnahmenbündel sorgt dabei nachhaltig für ein motiviertes, effizientes und gesundes Arbeitsklima – und damit für produktivere Mitarbeiter. Dafür werden alle technischen, organisatorischen und personenbezogenen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz systematisch gebündelt, als Regel festgeschrieben und auf ihre Einhaltung überprüft.

Handlungsbedarf in diesem Bereich besteht: So zeigt das DEKRA Arbeitssicherheitsbarometer, dass viele Unternehmen die Wirkung eines funktionierenden BGM noch immer unterschätzen. Nur wenige Firmen erkennen überhaupt die Chance, durch Arbeits- und Gesundheitsschutz die Produktivität zu steigern. Drei von vier Be-

fragten sehen im Verhalten der Belegschaft selbst die Hauptquelle für Gefährdungen, beachten aber nicht die Wechselwirkung von Arbeitsverhältnissen und -verhalten. Einzelmaßnahmen wie Schulungen oder Betriebsanweisungen sind üblich, werden aber selbst vom Management oft für wirkungslos gehalten. Nicht von ungefähr, denn Einzelmaßnahmen, die nicht in eine entsprechende Unternehmenskultur eingebettet sind, verpuffen meist wirkungslos. Aktuellen Daten der Krankenkassen zufolge sind die häufigsten Gründe für Fehlzeiten nach wie vor Muskel- und Skeletterkrankungen, gefolgt von Atemwegserkrankungen. Aber auch psychische Erkrankungen holen immer mehr auf.

Die Einführung eines BGM könnte alle diese Handlungsfelder abdecken. Der erste Schritt besteht darin, Schwachstellen im Unter-

nehmen zu entdecken und Potenziale aufzuzeigen. Das geschieht zum Beispiel durch:

- > Gefährdungsbeurteilungen
- > Analyse von Gesundheitsberichten
- > Arbeitsplatzanalysen
- > Mitarbeiterbefragungen
- > Gesundheitszirkel

Auf die Analyse folgt ein Maßnahmenpaket, das einer regelmäßigen Erfolgskontrolle unterworfen ist. Betroffen sind davon alle Bereiche des Unternehmens: Arbeits- und Gesundheitsschutz (z. B. Arbeitsmedizinische Vorsorge), Gesundheitsförderung (z. B. Stressmanagement, Bewegung), Management- und Organisationsprozesse (z. B. Führungskräfte training).

Interview:



Dr. Karin Müller

Leiterin des DEKRA Fachbereichs
„Mensch und Gesundheit“

Warum setzt sich das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in der Praxis nur langsam durch?

In der Tat ergreift nur eines von fünf Unternehmen Maßnahmen in dieser Richtung. Ein Grund dafür mag die Scheu der Unternehmensführungen vor dem nötigen Change-Prozess sein. Denn durch die notwendigen Analyseschritte, zum Beispiel Mitarbeiterbefragungen, werden häufig Schwachstellen und Handlungsfelder aufgezeigt, für die dann reale Maßnahmen eingeleitet werden müssen, die auch tief greifend sein können.

Wie beurteilen Sie den Aufwand, um ein BGM umzusetzen?

Der finanzielle, zeitliche und organisatorische Aufwand ist nicht zu vernachlässigen. Er rechnet sich aber in der Regel, wenn man ihn als Investition begreift, die sich mittel-

und langfristig in einer höheren Produktivität niederschlägt. Vielleicht kann das neue Präventionsgesetz, das voraussichtlich zusätzliche Mittel für Gesundheitsförderung in Aussicht stellt, ein Anstoß für den Mittelstand sein, um das Thema in Angriff zu nehmen.

Wo liegen die Knackpunkte bei der Implementierung?

Das Thema BGM wird oft nicht als interdisziplinärer Prozess verstanden, der sich durch alle Abteilungen des Unternehmens zieht. Meist werden Einzelmaßnahmen, beispielsweise zur Gesundheitsförderung, ergriffen. Häufig wird zudem die große Bedeutung der Führungskräfte nicht gesehen. Studien haben gezeigt, wie groß der Einfluss einer guten Führung auf Gesundheit, Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeiter ist.

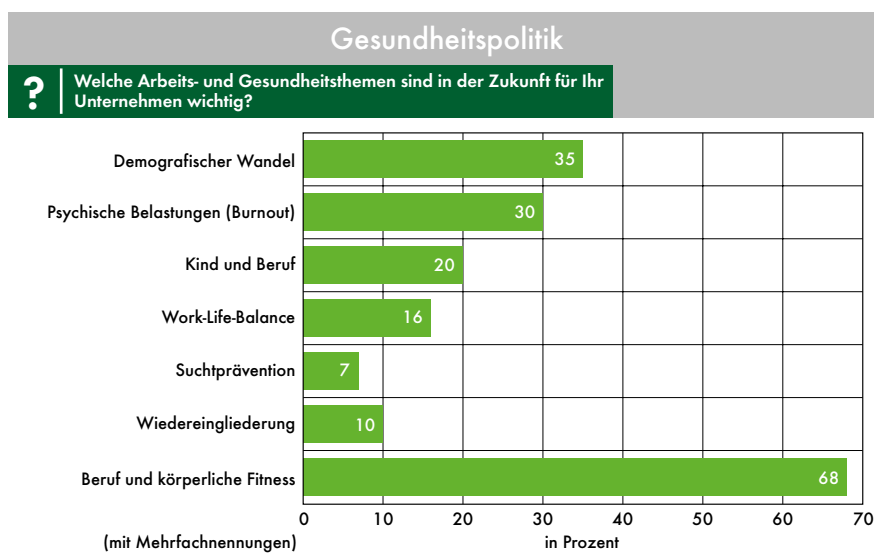


Kleine Betriebe vor speziellen Aufgaben.

Ein Blick auf die Umfrageergebnisse speziell im Kfz-Gewerbe zeigt: Die meisten kleinen Unternehmen sind sich der neuen Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz durchaus bewusst. Die körperliche Fitness stellt auch dort die größte Herausforderung dar. Weitere Herausforderungen für Klein- und Mittelbetriebe gibt es im organisatorischen Bereich.

Das DEKRA Arbeitssicherheitsbarometer 2015/2016 richtet wieder einen besonderen Blick auf das Kfz-Gewerbe. Die Mehrheit dieser Betriebe ist deutlich kleiner als der Durchschnitt der Befragung. Über 60 Prozent der Befragten waren Betriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern. Neun von zehn der befragten Unternehmen beschäftigen weniger als 50 Mitarbeiter.

Fehlzeiten treffen Kleinbetriebe besonders hart: Fällt ein Leistungsträger aus, fällt dies weit schwerer ins Gewicht als in größeren Firmen. So geben vergleichsweise viele der Kfz-Betriebe an, dass die körperliche Fitness im Beruf das wichtigste Ziel der betrieblichen Gesundheitspolitik ist (68 Prozent gegenüber 60 Prozent bei der Gesamtbefragung). Hier kommt auch die besondere körperliche Belastung in diesem Handwerk zum Tragen.



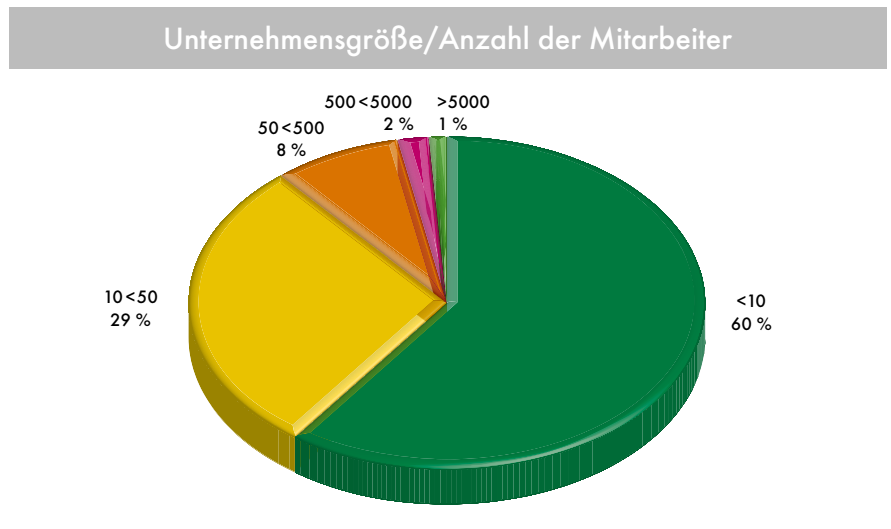
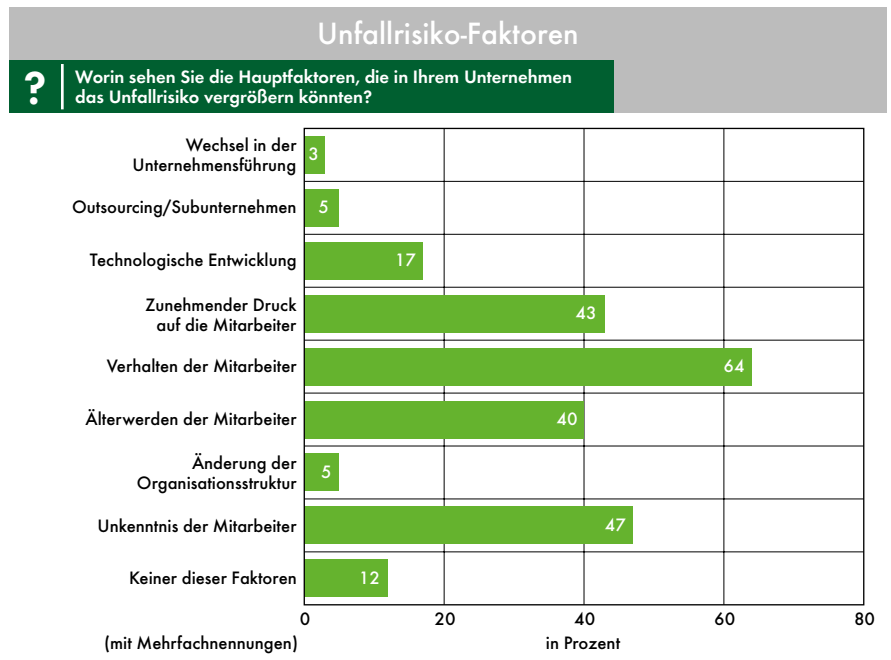
Demografischer Wandel (35 Prozent) und Burnout (30 Prozent) werden als weniger bedeutend gesehen, wenngleich die Zahlen mit rund einem Drittel der Nennungen signalisieren, dass die Kfz-Branche sich der Probleme der Zukunft durchaus bewusst ist.

Bei den Maßnahmen zur Unfallvermeidung konzentrieren sich die meisten Kfz-Betriebe auf die naheliegenden und gesetzlich geforderten Maßnahmen. Das Prüfen von Arbeitsmitteln und Maschinen ist in fast allen Firmen selbstverständlich geworden (überdurchschnittliche 95 Prozent). Immerhin: An zweiter Stelle kommt das Thema Schulung (61 Prozent).

Andere Regeln in Kleinbetrieben.

DEKRA Experten weisen darauf hin, dass auch in Kleinbetrieben uneingeschränkt das Arbeitsschutzgesetz gilt, auch wenn die Vorschriften anders ausgeprägt sind als in größeren Firmen mit zehn oder mehr Mitarbeitern. So kommt in kleinen Betrieben der Arbeits- und Gesundheitsschutz erfahrungsgemäß oft auf die Tagesordnung, wenn tatsächlich ein Unfall passiert ist.

Mit externer Hilfe ist dort sicheres und gesundes Arbeiten deutlich schneller und konsequenter umzusetzen als im Großbetrieb: Der Inhaber beziehungsweise der Unternehmer prägt und führt meist die Firma selbst. Es existieren eine überschaubare Mitarbeiterstruktur, flache Hierarchien und ein familiäres Klima – das sind ideale Strukturen, um schnelle Veränderungen umzusetzen.



Arbeitsschutz wirkt!

Die Umfrage zum DEKRA Arbeitssicherheitsbarometer 2015/2016 bestätigt die Trends, die Praktiker vor Ort erkennen. In erster Linie stehen die Betriebe vor der Aufgabe, die gesetzlichen Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erfüllen: beispielsweise den Aufbau einer Arbeitsschutzorganisation, Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen. Aber auch Themen wie körperliche Fitness, Fehlzeiten, alternde Belegschaften und Demografie rücken in den Büros und Werkhallen zunehmend ins Blickfeld. Dies ist eine Entwicklung, die sich schon bei der vorherigen Auflage des Arbeitssicherheitsbarometers abgezeichnet hat.

Diese Aufgaben erfordern neue Ansätze. Ein sinnvoller Weg könnte das Betriebliche Gesundheitsmanagement sein, das in Deutschland leider noch ein Schattendasein führt. Durch die Bündelung und Koordination aller Maßnahmen zum Arbeitsschutz und zur Gesundheitsförderung quer über alle betrieblichen Bereiche kann viel erreicht werden. Gesunde Mitarbeiter sind produktiver. Auch die Qualität der Arbeit nimmt zu, wenn es um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter gut bestellt ist.

Ein Problem aus der Praxis, das bei dieser Befragung ans Licht kommt: Viele Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden offenbar nur ergriffen, weil sie vorgeschrieben sind, aber nicht, weil man an ihre tatsächliche Wirksamkeit glaubt. Dies deutet auf eine große kommunikative Aufgabe hin. Denn die Praxis zeigt, dass Arbeitsschutz wirkt und sich rechnet! Überall dort, wo Maßnahmen konsequent ergriffen und durchgesetzt werden, verringern sich Unfallzahlen und krankheitsbedingte Fehlzeiten. Um die Potenziale im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu heben, werden also zukünftig die Chefs noch stärker gefragt sein. Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine Führungsaufgabe.



Dr. Clemens Mayr

*Bereichsleiter Industrie,
Bau und Immobilien
DEKRA Automobil GmbH*

Dr. Clemens Mayr
Bereichsleiter Industrie, Bau und Immobilien
DEKRA Automobil GmbH

Gesunde Mitarbeiter sind das beste Rezept.

Motivation und Leistungsfähigkeit lassen sich nicht verschreiben – mit einem guten betrieblichen Gesundheitswesen aber deutlich steigern. Unsere erfahrenen Arbeitsmediziner unterstützen Sie dabei als unabhängige Berater und Betriebsärzte. Direkt vor Ort.

Telefon +49.711.7861-3900
www.dekra.de/arbeitsmedizin



Gesundheits-Checks



Reisemedizin



Eingliederungsmanagement



Betriebliches Gesundheitsmanagement



Impfungen



Vorsorgeuntersuchungen



Unfallvorsorge



DEKRA Automobil GmbH
Handwerkstraße 15
70565 Stuttgart
Telefon +49.711.7861-3900
Telefax +49.711.7861-743999
kundencenter@dekra.com

Änderungen vorbehalten.