

Ein ganzheitlicher Ansatz für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Dr. Ulrike Roth
AMD TÜV Arbeitsmedizinische Dienste GmbH
TÜV Rheinland Group

Geschäftsbereich
Leben und Gesundheit

1. Einführung:

Die Arbeitsbedingungen in westlichen Wirtschaftsunternehmen haben sich in den letzten Jahren grundlegend geändert.

Die Situation ist vor allem durch 3 Schlagworte gekennzeichnet:

Globalisierung der Weltwarenexport ist seit 1950 um den Faktor 27,5 angestiegen; die Anzahl der multinationalen Unternehmen hat sich in den letzten 25 Jahren vervierfacht und ein Unternehmen wie Mc Donalds, das 1940 in den USA mit einem Restaurant startete, hat heute weltweit 32.000 Filialen.

Demographie die Bevölkerung in den Industrienationen wird immer älter, in Deutschland wird das Durchschnittsalter in den nächsten 50 Jahren um ca 10 Jahre von im Mittel 40 Jahre auf dann 50 Jahre ansteigen. Damit wird auch die arbeitende Bevölkerung immer älter, gleichzeitig wurde im letzten Jahr das Renteneintrittsalter in Deutschland von 65 auf 67 Jahre heraufgesetzt.

Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen durch die Umsetzung von EU-Normen in deutsches Recht werden nationale Gesetze vereinfacht, Arbeitsschutzregeln fallen weg und in den Mittelpunkt rückt die Eigenverantwortung des Unternehmers.

2. Wie ist der aktuelle Stand des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in deutschen Unternehmen?

Arbeitsunfälle die Zahl der Arbeitsunfälle ist stetig rückläufig, deutlich rückläufig sind insbesondere auch die tödlichen Arbeitsunfälle.

Berufskrankheiten Auch hier wird die Zahl der gemeldeten und entschädigten Fälle weniger, was bei den Berufskrankheiten der Haut und der Lärmschwerhörigkeit auf kontinuierliche Verbesserung des technischen Arbeitsschutzes, der persönlichen Schutzausrüstungen und auf die engagierten Kampagnen der Berufsgenossenschaften zurückzuführen ist.

Krankenstand die Arbeitsunfähigkeitstage der Beschäftigten bewegen sich seit einigen Jahren auf niedrigstem Niveau.

Lassen diese positiven Fakten und Zahlen den Schluss zu, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz sein Ziel erreicht hat?

3. Änderung der Arbeitsbedingungen und Belastungen und die Konsequenzen

Die Arbeitsbedingungen sind heute gekennzeichnet von zunehmendem Wettbewerbsdruck bei einer ständig kleiner werdenden Halbwertszeit von Fachwissen, Umgang mit IT-Technologie ist immer öfter eine unabdingbare Voraussetzung zur Durchführung einer Arbeitsaufgabe, die Entwicklung geht in vielen Unternehmen weg von der Produktion hin zur Dienstleistung.

All dies führt zu neuen Belastungen am Arbeitsplatz angefangen von der Forderung nach lebenslangem Lernen, über die Auseinandersetzung mit neuen Arbeitsorganisationsstrukturen wie Zeitarbeit, über die zunehmend komplexeren Aufgaben bis zu der Forderung nach mehr Flexibilität und Übernahme von noch mehr Verantwortung durch den Einzelnen.

Das heißt: Die Arbeitsbedingungen sind härter geworden.

Daraus ergeben sich auch für den Arbeits- und Gesundheitsschutz neue Anforderungen: Für einen wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen die neuen Gefährdungen und Belastungen erkannt und berücksichtigt werden, insbesondere braucht man geeignete Instrumente, um sie zu messen. Geeignete Maßnahmen zur Reduktion der Belastungen sollten Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsaspekte nicht außer Acht lassen.

Ein moderner Arbeits- und Gesundheitsschutz verhütet nicht nur Arbeitsunfälle, sondern engagiert sich in der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen.

Dabei werden die psychischen Erkrankungen werden die Herausforderung der Zukunft sein.

4. Ansätze zur betrieblichen Umsetzung

Gesundheit muss ein strategisches Unternehmensziel werden. Nur wenn sich neben den bekannten Akteuren im Arbeitsschutz wie Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit auch die Führungskräfte diesem Thema widmen, besteht eine Aussicht auf nachhaltigen Erfolg.

Zur Umsetzung sind neben den klassischen Instrumenten der Gefährdungs- und Belastungsanalyse weitere Analyseinstrumente wie Mitarbeiterbefragung und die Erhebung von Kennzahlen zur betrieblichen Gesundheit (Gesundheitsbericht) notwendig.

Wie die Umsetzung im Betrieb aussehen kann, soll am **Beispiel** eines Verkehrsbetriebes erläutert werden:

Eine Analyse der relevanten Daten zeigte zwar eine hohe Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen, aber häufige Fehlzeiten durch Erkältungskrankheiten und Rückenbeschwerden, eine psychische Belastung der Busfahrer durch Lärm und undisziplinierte Fahrgäste, viel Übergewichtige bei Bewegungsmangel und falscher Ernährung, außerdem wurde das Fehlen von Pausenräumen von den Mitarbeitern bemängelt.

Die Analyse führte zu folgenden Maßnahmen, die unter Einbeziehung der Mitarbeiter beschlossen und umgesetzt wurden: Ergonomieberatung und Bewegungsseminare am Arbeitsplatz, Umgestaltung des Fahrerarbeitsplatzes (Reduktion der Zugluft), Kommunikationstraining und Schulung durch Psychologen, Angebot der Ernährungsberatung und verschiedene Kurse zum Thema Bewegung und Herz-Kreislauf-Training, Einrichten von Pausenräumen.

Ergebnis: Die krankheitsbedingten Fehlzeiten gingen um 0,5% zurück, die Pausenräume wurden genutzt, die Mitarbeiter beteiligen sich jetzt mehr mit Vorschlägen zur Arbeitsplatzgestaltung, die körperliche Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter beim Herz-Kreislauf-Check wurde besser und der Schülerverkehr wurde nicht mehr als so belastend empfunden.

Zum Schluss möchte ich den Report des World Economic Forum zitieren, der Unternehmen aufruft zum Kampf gegen chronische Erkrankungen am Arbeitsplatz.

Neben dem Kampf gegen chronische Erkrankungen sind 2 weitere Hauptziele, Vorgesetzte und Führungskräfte davon zu überzeugen, dass Gesundheitsförderung wichtig ist und Unternehmen bei der praktischen Umsetzung einer betrieblichen Gesundheitsförderung zu unterstützen.

Fazit: Die zentrale Frage für ein Unternehmen lautet heute:

Wie bleiben unsere Mitarbeiter gesund?