

20 Jahre Arbeitsschutzgesetz – Erfolge, Veränderungen und neue Herausforderungen

Ein Blick aus betrieblicher Sicht

Ansprechpartner

Bernhard Wagner
Daimler AG
Betriebsrat
Vorsitzender Vertreterversammlung Berufsgenossenschaft Holz Metall
E-Mail: Bernhard.B.Wagner@daimler.com

20 Jahre Gefährdungsbeurteilung: Blick aus der betrieblichen Praxis

Nach zwanzig Jahren ist die Gefährdungsbeurteilung aus der Sicherheitskultur unseres Konzerns – der Daimler AG nicht mehr wegzudenken.

In KMU kämpfen wir seitens der Berufsgenossenschaft und viele Betriebsräte, trotz gesetzlicher Verpflichtung immer noch um ihre Akzeptanz.

1996 wurde die Gefährdungsbeurteilung zu einem wichtigen Pfeiler des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb. Allerdings war es ein teilweise harter und steiniger Weg den revolutionären Gedanken des neuen Regelwerkes in unserem Unternehmen umzusetzen.

Auch wir beim „Daimler“ mussten hart darum kämpfen, dass unsere verbrieften Mitbestimmungsrechte akzeptiert und anerkannt wurden. – teilweise heute noch.

Das heute 20 Jahre alte Gesetz gab dem Arbeitgeber und UNS den Arbeitnehmervertretern bis dato nie gekannten Spielraum bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes - welchen es gilt zu Nutzen und Auszuschöpfen.

Den philosophischen Kern Gesetzes bildeten die Gedanken vom Vorrang der Prävention im Arbeitsschutz. Vorbeugen steht seit her noch mehr im Vordergrund als früher. Hier haben wir im Betrieb häufig das Problem, dass unser Arbeitgeber dazu neigt Verhaltensprävention vor Verhältnis Prävention zustellen.

Vor allem durch das Instrument der Gefährdungsbeurteilung wurde der Arbeitsschutz integraler Bestandteil der Unternehmensführung bei uns im Konzern.

Regelmäßige Sicherheitsunterweisungen, wiederkehrende Bereichsbegehungen von Führungskräften, Betriebsräten und Sicherheitsfachkräften – vor 20 Jahren noch die Ausnahme – heute fast tägliche Regel bei uns im Konzern.

Nach zwanzig Jahren lässt sich feststellen, dass die Gefährdungsbeurteilung aus unserer Sicherheitskultur nicht mehr wegzudenken ist. Die deutlich reduzierten Arbeitsunfälle der letzten 20 Jahre zeigen uns, dass das Gesetz notwendig war und wir offensichtlich in der Umsetzung nicht so viel falsch gemacht haben können

Aber – wir müssen auch zugeben – es gibt auch bei uns im Konzern noch Baustellen. Unser Arbeitgeber tut sich nach 20 Jahren Arbeitsschutzgesetz noch sehr schwer mit der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung von psychischen Belastungen an den Arbeitsplätzen.

Gerne verfällt er in die alte Leier, dass psychische Belastungen in jedem einzeln zu sehen sind und fast ausschließlich aus privaten Fehlbelastungen herrühren – ein Schelm wer hierbei Böses denkt.

Ansporn für uns Betriebsräte weiter an der betrieblichen Umsetzung des Gesetzes zu arbeiten. Insbesondere im Hinblick auf die neuen Zukunftstechnologien.

Machten wir uns vor 20 Jahren noch Gedanken wie wir am besten die „bösen“ Roboter wegsperren können – beschäftigen wir uns heutzutage – im Zeitalter von Industrie 4.0 mehr und mehr mit den sog. KOBOTS.

Kollaborierende Roboter – ohne Gitterstäbe drum herum – Arm in Arm mit dem Menschen

Neue Herausforderungen im Zeitalter von Industrie 4.0 – neue Paradigmen Wechsel stellen uns im Arbeits und Gesundheitsschutz immer wieder vor neue Aufgaben.

Spannende Aufgaben – welche es gilt mit unseren Partnern in der IG Metall und in den Selbstverwaltungen der Unfallversicherungen gemeinsam zu meistern und vor allem zu gestalten.

Nach dem Paradigmenwechsel in den 90 er Jahren und dem Wandel im Arbeitsschutz steht uns heute mehr denn je der nächste Wandel ins Haus

Endgültig vorbei ist die Zeit, in denen es im Rahmen des Arbeitsschutzes schwerpunktmäßig um Schadensbegrenzung und Unfallverhütung ging.

Neue, angepasste innovative Ideen und Konzepte zum Präventivarbeitsschutz müssen in unseren betrieblichen Expertenkreisen erörtert werden. Praxisnahe Konzepte für einen modernen Arbeitsschutz 4.0 sind zukünftig gefragt. Noch mehr als bisher bereits- muss auf der Prävention die Bedeutung liegen welche ihr gebührt – Stichwort Verhältnisprävention anstatt Verhaltensprävention

Industrie 4.0 – kollaborierende Roboter, autonomes Autofahren uvm. Stellt neue Anforderungen an eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung und an die systematische und kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsschutzes im Betrieb.

Nach 20 Jahren kann man sagen, dass das Arbeitsschutzgesetz und die Gefährdungsbeurteilung ein erfolgreicher Meilenstein zu einer neuen Sicherheitskultur in der Daimler AG wurden.

Nach zwanzig Jahren sind wir Betriebsräte uns darüber einig, dass wir durch die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung substantiell dazu beigetragen haben, Arbeitsprozesse, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen sowie Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen so zu gestalten, dass Risiken für gesundheitliche Beeinträchtigungen und Unfälle gemindert und Potenziale einer menschengerechten Arbeit weiter erschlossen und genutzt werden konnten.

Dabei konnten nicht nur organisatorische und sicherheitstechnische Belange in unserer AG verbessert werden, sondern, das belegen viele Meinungen, auch die Motivation, die Arbeitszufriedenheit und die Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten und damit indirekt auch das Image und die Attraktivität des „Daimlers“ als Arbeitgeber.

Arbeitsschutz als WIN-WIN Situation.

Durch die Einbindung aller oder zumindest vieler Mitarbeiter in die Gefährdungsbeurteilung – zum Beispiel in Form von Workshops, gemeinsamen Begehungen, Befragungen – habe sich eine intensivere Kommunikationskultur etabliert, die es in dieser Form vielfach vorher nicht gegeben hat.

Dies hat auch dazu geführt, dass andere betriebliche Probleme, die nichts mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz zu tun haben, ebenfalls intensiver und konstruktiver innerhalb der Belegschaft besprochen und diskutiert werden, als es früher der Fall gewesen war.

Durch die bessere und intensivere Kommunikation im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung werden Arbeitsabläufe (regelmäßig) optimiert bzw. neue Arbeitsprozesse angestoßen.

Sensibilisierung der Beschäftigten: Der präventive Charakter der Gefährdungsbeurteilung führe auch dazu, dass bestimmte Arbeitsvorgänge hinterfragt werden, die bislang stillschweigend toleriert wurden. Zum Beispiel das „Nacharbeiten“ im Büro an einem Wochenende oder im „Home Office“

Es gibt auch in der Zukunft noch viel für uns als Arbeitnehmervertreter und gewerkschaftliche Funktionäre zu tun - Packen wir´s an – ich wünsche uns einen spannenden und erfolgreichen Konferenzverlauf – Glück auf Kolleginnen und Kollegen!