

# Auszug<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> PIEPER, R., LANG, K.-H. (Hrsg.):  
**Sicherheitswissenschaftliches Kolloquium 2007 – 2008 (Band 4)**  
Forschungsbericht - Nr. 19, Institut ASER e.V., Wuppertal, April 2009, ISBN 978-3-936841-16-9  
(s.a. [www.institut-aser.de/out.php?idart=1100](http://www.institut-aser.de/out.php?idart=1100))

## **5 Arbeitsschutz im Umbruch – Eine Zeitreise von den 1980er Jahren bis in die Gegenwart (RUDOLF ANZINGER)**

### **39. Sicherheitswissenschaftliches Kolloquium am 22. Januar 2008 in Wuppertal**

**Staatssekretär Rudolf Anzinger**  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

#### **5.1 Einleitung**

Sehr geehrter Herr Dr. Pieper,

sehr geehrte Damen und Herren,

herzlichen Dank für Ihre Einladung und den freundlichen Empfang hier an der Bergischen Universität Wuppertal.

Der Arbeitsschutz ist ein Thema mit langer Tradition und zugleich von höchster Aktualität – auch und gerade auch für die Politik.

Ich freue mich deshalb über die Gelegenheit, unter dem Titel „Arbeitsschutz im Umbruch – Eine Zeitreise von den 1980er Jahren bis in die Gegenwart“ einige Ausführungen zu diesem Themenfeld machen zu können.

Dabei werde ich zunächst ein Licht auf die Entwicklung der vergangenen 25 Jahre werfen, mich anschließend aber vor allem auch den aktuellen Herausforderungen des Themas zuwenden.

#### **5.2 "Zeitreise"**

Zeitreise – das ist ein reizvoller, ein schillernder Begriff. Bleiben wir ruhig einen Moment bei diesem Gedanken.

Reisen durch die Zeit sind eine faszinierende Vorstellung, das lässt sich kaum leugnen. Berühmte Namen tauchen auf – zwei will ich hier ausdrücklich nennen.

Da ist der englische Schriftsteller *Herbert George Wells*, der mit seiner "Zeitmaschine" den Prototyp aller Zeitreise-Romane geschrieben hat.

Und da ist natürlich *Albert Einstein*, der mit seiner allgemeinen Relativitätstheorie von 1915 die damals schon 20 Jahre alte Idee der Science-Fiction-Literatur auf wissenschaftliche Füße stellte. Die Zeit, sagte er, sei nur eine vierte Dimension des Raumes.

Keine Angst, meine Damen und Herren, in die zweifellos spannende Diskussion, ob Zeitreisen wenigstens theoretisch möglich seien, mag ich mich hier nicht einschalten.

Den beiden genannten Herren allerdings möchte ich dennoch Reverenz erweisen – und zwar mit Blick auf unser Thema, das ja durchaus als eine Geschichte des ständigen Umbruchs und des Ringens um Fortschritte beschrieben werden kann.

Zwei Zitate also stelle ich an den Beginn "meiner" Zeitreise. Das eine stammt von *H. G. Wells* und lautet:

*"Den Fortschritt verdanken wir den Nörglern. Zufriedene Menschen wünschen keine Veränderung."*

Das andere wird dem genialen Jahrhundertphysiker *Albert Einstein* zugeschrieben, der es wie kein anderer seiner Kollegen verstanden hatte, seine Person mit einem emanzipatorischen Programm zu verbinden – ich zitiere:

*„Eine Verbesserung der Bedingungen auf der Welt ist im Wesentlichen nicht von wissenschaftlicher Kenntnis, sondern vielmehr von der Erfüllung humaner Traditionen und Ideale abhängig.“*

Kritischer Fortschritt durch Humanisierung – so lassen sich beide Zitate vielleicht zusammenfassen.

Damit bin ich mitten im Thema: Seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland verfolgen Politik, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gemeinsam das Ziel, durch geeignete Vorschriften und Maßnahmen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten.

Einen entscheidenden Schub erhielt die Debatte um die Qualität der Arbeit allerdings erst, als *Willy Brandt* 1969 die **Humanisierung der Arbeitswelt** forderte

Rund 1.500 Projekte in mehreren großen Bundesprogrammen gab es in den 70er und 80er Jahren. Viele rechtliche Neuregelungen, technische Innovationen und auch gesellschaftspolitisch wirksame Neuerungen haben seither zu einer humanen Arbeitsgestaltung beigetragen.

Dabei ist daran zu erinnern, dass insbesondere der technische und medizinische Arbeitsschutz in Deutschland bereits seit den späten 50er Jahren stark vom Einfluss des europäischen Rechts geprägt ist.

Einen ersten Akzent setzten hier gemeinsame Regelungen im Gefahrstoffbereich.

So wurde 1967 die Richtlinie zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften für die Einstufung, Verpackung und Kennzeichnung gefährlicher Stoffe verabschiedet.

Bei den Sicherheitsanforderungen an Geräte, Maschinen und Anlagen gab es hingegen zunächst nur wenige Harmonisierungsmaßnahmen.

Abgesehen von Richtlinien für Druckbehälter, Hebe- und Förderzeuge sowie Baumaschinen kam die Rechtsangleichung hier allerdings eher schleppend voran. Das hatte auch methodische Gründe: Denn damals war es üblich, alle technischen Details in die Richtlinie selbst aufzunehmen. Und diese Richtlinie musste dann im Rat einstimmig verabschiedet werden.

Auch im Bereich des betrieblichen Arbeitsschutzes gab es nicht zuletzt deshalb neben der erwähnten Gefahrstoff-Richtlinie bis 1987 nur zwei nennenswerte europäische Rechtsquellen:

Die Richtlinie über die Sicherheitskennzeichnung am Arbeitsplatz von 1977 und die Richtlinie über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen eine Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz von 1986.

Ein neues Kapitel gemeinsamer Rechtssetzung in den arbeitsschutzrelevanten Bereichen wurde dann in der zweiten Hälfte der 1980er Jahre aufgeschlagen.

In den Jahren zuvor war das Interesse von Wirtschaft und Politik an einem freien Warenverkehr in Europa kontinuierlich gewachsen.

Jetzt sollte zum 1. Januar 1993 der europäische Binnenmarkt errichtet werden. Ohne neue rechtliche Grundlagen, die den Erlass europäischer Richtlinien vereinfachten, war das nicht zu realisieren.

Deshalb wurde 1987 die "Einheitliche Europäische Akte" geschaffen. Mit diesem Vertragswerk wurden die neuen Artikel 100a und 118a in den EG-Vertrag eingefügt.

Ein entscheidender Fortschritt von damals: Binnenmarktrichtlinien und Richtlinien zum betrieblichen Arbeitsschutz werden vom Rat seither mit qualifizierter Mehrheit erlassen.

Damit standen in den späten 1980er Jahren die Instrumente zur Verfügung, die man brauchte, um den Arbeitsschutz durch EG-Recht umfassend zu gestalten.

Das politische Interesse galt zunächst vor allem den Binnenmarkt-Richtlinien nach Artikel 100a EG-Vertrag.

**Zwei Ziele** wurden anvisiert:

- zum einen sollten Produkte im Binnenmarkt frei zirkulieren können,
- zum anderen sollten von diesen Produkten keine Gefahren ausgehen beziehungsweise die potenziellen Gefahren eines Produkts auf ein vertretbares Restrisiko minimiert werden.

Hier sind wichtige Fortschritte erreicht worden: Wesentlich ist dabei die so genannte Maschinen-Richtlinie, die die sicherheitstechnischen Anforderungen an Geräte, Maschinen und Anlagen regelt.

Dennoch: Bei einem Vorgehen, das sich darauf beschränkte, die Liberalisierung der Warenströme voranzutreiben, konnte und durfte es nicht bleiben.

Es war Deutschland, das bereits während seiner EU-Ratspräsidentschaft Anfang 1988 die "soziale Dimension" des Binnenmarktes auf die politische Tagesordnung setzte und sich für Arbeitsschutz-Richtlinien nach Artikel 118a EG-Vertrag stark machte.

Grundsätzlich gleicht die Aufgabe von damals der Herausforderung, der wir uns in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft auch heute noch stellen müssen:

Europa muss die Menschen erreichen. Es muss spürbar sein, dass Europa nicht nur ein gemeinsamer Markt ist, sondern dass es Verbesserungen für die Menschen im Alltag bringt.

Und es muss deutlich werden, dass sich die Idee des Sozialen nicht gegen Europa durchsetzen muss, sondern im Gegenteil gerade Europa die Möglichkeit bietet, organisierte Solidarität und soziale Regeln zu gewährleisten.

Damals wie heute heißt das konkret: Nicht nur die europäischen Produzenten sollten vom Binnenmarkt profitieren, sondern auch die Beschäftigten – und zwar durch europaweit wirksame Verpflichtungen der Unternehmen beim Arbeitsschutz.

Ein Meilenstein auf dem Weg dorthin war das 1988 von Deutschland mit initiierte "Richtlinien-Paket-Arbeitsschutz". Dieses Paket enthält nicht nur die zentralen Bestimmungen zum betrieblichen Arbeitsschutz, sondern darüber hinaus eine Reihe von Einzelrichtlinien.

Die Palette dieser Richtlinien reicht von der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen über die Handhabung schwerer Lasten bis hin zu den Bildschirmarbeitsplätzen.

In den Folgejahren sind weitere wichtige Einzelrichtlinien hinzugekommen, zuletzt zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdung durch Lärm, Vibration, elektromagnetische und optische Strahlung.

Jede dieser Richtlinien sorgt auf spezifische Weise für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Von grundlegender Bedeutung aber ist die EU-Rahmenrichtlinie.

Sie regelt erstmals zusammenhängend und einheitlich für alle Beschäftigten – sei es in der gewerblichen Wirtschaft, im Bergbau oder im öffentlichen Dienst – die Grundpflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Arbeitsschutz.

Der Arbeitsschutzbegriff ist dabei weit gefasst. So sind Arbeitgeber verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, in Betracht zu ziehen.

Dazu zählen nicht nur Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, sondern auch die Bereitschaft, auf eine humane, menschengerechte Gestaltung der Arbeit hinzuwirken.

Lassen Sie mich an dieser Stelle noch einmal an den manchmal dornenreichen Weg der Umsetzung der Rahmenrichtlinie in nationales Recht erinnern.

Die Ausgangslage war denkbar schwierig: Historisch gewachsen war ein breit angelegtes Geflecht von zahlreichen Spezialvorschriften.

Vor allem beim betrieblichen Arbeitsschutz fehlte es an zeitgemäßen Grundvorschriften mit Geltung für alle Arbeitsbereiche.

Nur das Arbeitssicherheitsgesetz von 1973 enthielt einen einheitlichen Rechtsrahmen zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung der Betriebe.

Weitere Versuche, solche Grundvorschriften zu schaffen, wurden zwar immer wieder unternommen, konnten letztlich aber nicht zu einem erfolgreichen Abschluss geführt werden.

Umso erfreulicher war es deshalb, dass vor gut elf Jahren, 1996, mit breiter Zustimmung das Arbeitsschutzgesetz verabschiedet werden konnte.

Vorausgegangen war diesem Erfolg ein Verständigungsprozess, der allen Beteiligten, den Parteien, den Sozialpartnern, dem Bund und den Ländern, vor allem zwei Dinge abverlangte: zum einen Überzeugungskraft und zum anderen die Bereitschaft, sich von guten Argumenten überzeugen zu lassen.

Das Ergebnis ist Ausdruck der Kooperationsfähigkeit und des Gestaltungswillens der Sozialpartner, ohne deren Unterstützung eine Einigung so wohl nicht zustande gekommen wäre.

Hieran haben vor allem die Gewerkschaften einen besonderen Anteil – und zwar auch deshalb, weil sie maßgeblich dazu beigetragen haben, ein gesellschaftspolitisches Klima zu entwickeln, in dem Arbeitsgestaltung und Humanisierung der Arbeit einen hohen Stellenwert erhalten.

Die Arbeit von damals – das kann ich heute mit Bestimmtheit sagen – hat sich gelohnt.

Sie hat sich gelohnt, weil Deutschland mit dem Arbeitsschutzgesetz über eine effiziente, fortschrittlich ausgerichtete rechtliche Grundlage verfügt, die umfassend anwendbar ist.

Natürlich gab es seinerzeit auch einige Stimmen, die gerne noch Weiterreichendes beschlossen hätten.

Ich bin jedoch davon überzeugt, dass das Arbeitsschutzgesetz den betrieblichen Arbeitsschutz in Deutschland ein großes Stück voran gebracht hat. Zwei Gründe will ich in aller Kürze dafür anführen:

Erstens haben wir jetzt seit elf Jahren quasi ein "Grundgesetz" für den betrieblichen Arbeitsschutz, das einheitlich für alle Tätigkeitsbereiche in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst gilt. Damit wurde ein Ziel erreicht, das in Deutschland seit der Weimarer Republik verfolgt wurde.

Heute sind alle Arbeitgeber über Branchengrenzen und Tarifbereiche hinweg aufgefordert, unter dem gemeinsamen Dach des Arbeitsschutzgesetzes ihren Beitrag zu einem effizienten Arbeitsschutz zu leisten.

Dies ist ein beachtlicher Fortschritt – und es ist ein Beitrag zur Solidarität.

Dazu kommt zweitens ein weiterer Vorteil: Das Prinzip flexibler Grundvorschriften statt detailgenauer Einzelregelungen veranlasst die Unternehmen zu mehr Eigeninitiative und fördert so deren Arbeitsschutzbewusstsein. Schematische Vorgehensweisen sind damit Geschichte. Eigeninitiative und Mitwirkung – diese Stichworte kennzeichnen ein modernes, inzwischen ganz überwiegend positiv aufgenommenes Selbstverständnis beim Arbeitsschutz.

Es geht darum, Gestaltungsspielräume zu eröffnen, auszuloten und zu nutzen. Genau diese Gestaltungsspielräume sind für die Zukunftsfähigkeit des Arbeitsschutzes in Deutschland besonders wichtig.

Denn wir erleben heute in Arbeit und Gesellschaft gewaltige Umbrüche, die uns auch beim Arbeitsschutz zu einer Neuorientierung und Neubestimmung von Zielen und Konzepten zwingen.

Zwei Entwicklungen sind hier entscheidend.

### 5.3 Demografie

Erster Punkt: Unsere Gesellschaft altert. Jedes Jahrzehnt kommen gut zwei Jahre in der Lebenserwartung hinzu. Bis 2030 wird daher die Zahl der über 65-Jährigen um 6,4 Mio. zunehmen. Auf der anderen Seite sinkt die Zahl der 14 bis 64-Jährigen um 5,3 Mio.

Das heißt zunächst, dass sich die Betriebe auf alternde Belegschaften einstellen müssen. Das heißt dann aber auch, dass wir in den Betrieben alles dafür tun müssen, dass Ältere länger im Berufsleben bleiben können.

Klar ist: Der demografische Wandel wird nicht ohne Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit der Erwerbsbevölkerung bleiben wird.

Um es auf den Punkt zu bringen: Die Zahl chronisch kranker und behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird steigen. Auch die Natur von arbeitsbedingter Krankheiten und Behinderungen wird sich ändern.

Schon heute wächst der Anteil der Langzeiterkrankten, die als Ursache Stress, Burn-out und Depressionen angeben, stetig.

Und diese Entwicklungen werden sich beschleunigen – wenn wir nicht entschieden gegensteuern.

Es ist deshalb entscheidend, Arbeit so zu organisieren, dass sie nicht krank macht. Dabei geht es um ausreichenden Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, um Schutzvorschriften und darum, dass Arbeit physisch und psychisch nicht überlastet. Es geht um gute Arbeit, es geht um gesunde Arbeit.

Arbeit bedeutet Verschleiß, keine Frage. Aber vieles kann verhindert und anderes – vor allem was Augen, Haut, Rücken oder Psyche angeht – durch rechtzeitiges Handeln gemindert werden.

- In Deutschland war 2005 knapp ein Drittel der Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit mit psychischen Erkrankungen begründet. Eine Zahl, die uns allen zu denken geben sollte.
- 28 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa erklären, dass sie unter erheblichen gesundheitlichen Problemen leiden – verursacht durch ihre derzeitige oder eine frühere Beschäftigung.
- 35 % der Arbeitnehmer sind der Meinung, dass ihre Arbeit ein Risiko für ihre Gesundheit darstellt.
- Und rund 4 Mio. Unfälle am Arbeitsplatz in Europa im Jahr 2004 sind \$ Mio. Unfälle zuviel.

Wir streben deshalb jetzt in der EU gemeinsam an, die Zahl der Arbeitsunfälle weiter zu senken – das Ziel bis 2012 ist zunächst ein Viertel weniger. Das ist die richtige Richtung.

In Deutschland haben wir mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit, kurz: INQA, bereits eine Plattform geschaffen, die sich darum kümmert, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen mit den wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen zu verbinden.

Denn in den Betrieben gibt es dazu viel Wissen und gute Ideen, die bekannter werden müssen. In INQA arbeiten wir gemeinsam mit den Ländern, Sozialpartnern, Versicherungsträgern, Stiftungen und Unternehmen daran, dieses Wissen zu verbreiten.

INQA zeigt, dass wir mehr denn je eine integrierte Perspektive brauchen. Das heißt konkret: Wir brauchen alle Generationen, wenn wir Wohlstand und Wirtschaftskraft in Deutschland erhalten wollen.

Und deshalb geht es auch bei INQA nicht nur um die Älteren. Es geht grundsätzlich um die Gestaltung guter Arbeit.

Es geht um Arbeitsbedingungen, die die Fähigkeiten der Beschäftigten erhalten und fördern und die damit die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen langfristig sichern. Das ist die eine Seite.

Die andere Seite ist, dass solche Arbeitsplätze die Beschäftigten länger fit halten, gesünder und zufriedener in den Ruhestand entlassen und dass infolgedessen auch die Sozialversicherungen entlastet werden.

Eine Win-Win-Situation also, wenn Sie so wollen. Es profitieren die Beschäftigten und die Unternehmen, es profitiert aber auch der Sozialstaat, was dann wiederum allen Beitragszahlern und der gesamten Gesellschaft zugute kommt.

Deshalb wollen wir noch weiter gehen – in die Breite und in die Tiefe. Deshalb arbeiten wir an Eckpunkten für ein umfassendes Programm „Humanisierung der Arbeitswelt“, die wir im ersten Halbjahr 2008 vorlegen werden.

Ich bin überzeugt, dass wir damit der laufenden Diskussion neue Impulse geben werden.

## **5.4      Arbeitswelt**

Nicht nur der demografische Wandel stellt uns in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik vor neue Herausforderungen. Auch die Arbeitswelt erlebt dramatische Umbrüche – das ist der zweite Punkt.

Dabei geht es um veränderte Arbeits- und Produktionsprozesse, aber auch um das Entstehen und Anwachsen neuer Beschäftigungsformen wie Leih-, Teilzeit-, Tele- und Projektarbeit.

Wer die letzten 30 Jahre Entwicklung am Arbeitsmarkt bewusst miterlebt hat, kennt die Stichworte dazu:

Rationalisierung, weniger Produktion, mehr Dienstleistung, Arbeit rund um die Uhr, Mobilität, Wissensgesellschaft, mehr Wohlstand, neue Technologien, höhere Qualifikationsansprüche, weniger simple Beschäftigung, Globalisierung der Märkte.

Wir dürfen uns hier nichts vormachen. Veränderung und Wandel werden auch künftig das Normale sein. Das bedeutet Chance und Risiko zugleich:

Wir wollen die Chancen nutzen und die Risiken begrenzen, den Wandel selbstbewusst gestalten. Damit das gelingt, müssen wir uns die gegenwärtigen Herausforderungen klar vor Augen führen.

Technischer Fortschritt hat vieles erleichtert und verbessert. Flexible Arbeitszeiten und ganzheitliche Arbeitsformen ermöglichen es, individuelle Interessen zu berücksichtigen. Das ist im Grundsatz eine gute Entwicklung. Denn Menschen können und wollen selbstverantwortlicher arbeiten.

Aber der technische Wandel und die Entwicklung zur Wissensökonomie bringen nicht automatisch die Humanisierung der Arbeit mit sich.

Vor allem die zunehmend vorherrschende „Ökonomie der kurzen Fristen“ lässt sich nur schwer mit Konzepten humaner Arbeitsgestaltung vereinbaren.

Neuer Problemdruck entsteht durch die Zunahme unsicherer Arbeitsverhältnisse. Zeitverträge, Leiharbeit und häufiger Tätigkeitswechsel haben auch Auswirkungen auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in solchen Arbeitsverhältnissen werden von Schutzvorkehrungen nicht erreicht. Auch darauf müssen sich die Institutionen des Arbeitsschutzes künftig noch besser einstellen. Denn bislang gehen zum Beispiel Präventionsansätze in der Regel von langfristig angelegten Arbeitsverhältnissen aus. Auch hier ist also eine Umorientierung notwendig.

Dazu gehört, dass wir auf allen Ebenen ein Bewusstsein dafür schaffen, dass sich Investitionen in gute Arbeitsbedingungen lohnen.

Schon ein Blick auf die volkswirtschaftliche Dimension des Themas liefert starke Argumente.

Der Schaden ist immens. Allein die finanziellen Aufwendungen in Folge von Arbeitsunfällen summieren sich bundesweit auf Milliardenbeträge. Für 2005 wurde nur für den gewerblichen Bereich ein Betrag von rund 4,7 Mrd. Euro errechnet.

Einer seriösen Schätzung zufolge schlägt der Ausfall durch arbeitsbedingte Erkrankungen und deren Folgekosten bei der Bruttowertschöpfung für das Jahr 2005 sogar mit 66 Mrd. Euro zu Buche.

Dazu kommt: Gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei allem technischen Fortschritt der entscheidende Faktor für eine erfolgreiche Unternehmensführung.

Dieser Zusammenhang wird von auch von aktuellen Studien immer wieder bestätigt. Ein effizienter Arbeitsschutz – das ist klar zu belegen – ist kein Hindernis, sondern im Gegenteil ein Motor der Wertschöpfung.

Genau diese Einsicht muss stärker noch bisher in den Betrieben ankommen und verankert werden – und zwar nicht nur in den Vorstandsetagen der großen Konzerne, sondern gerade auch in den Leitungsbüros der kleinen und mittleren Unternehmen.

Um hier weiter voranzukommen, haben wir gemeinsam mit den Ländern, den Unfallversicherungsträgern, den Sozialpartnern und anderen Akteuren aus arbeitsschutznahen Politikfeldern die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, kurz: GDA, auf den Weg gebracht.

Wir sind jetzt dabei, diese Strategie im Arbeitsschutzgesetz und im SGB VII gesetzlich zu fixieren.

Alle Beteiligten haben sich auf ein abgestimmtes Vorgehen geeinigt. Dabei werden 3 übergeordnete Ziele verfolgt:

- Erstens geht es um die systematische Wahrnehmung des Arbeitsschutzes in den Betrieben, unser besonderes Augenmerk gilt dabei den kleinen und mittleren Unternehmen,
- zweitens geht es um die gezielte Förderung von gesundheitsbewusstem Verhalten
- und drittens um die weitere Entwicklung einer wirksamen Präventionskultur.

Darüber hinaus haben wir – unter Beteiligung der Sozialpartner – für den Zeitraum 2008 bis 2012 konkrete inhaltliche Ziele verabredet, die im November 2007 von der 84. Konferenz der Arbeits- und Sozialminister beschlossen wurden.

Angestrebt sind

- weniger und weniger schwere Arbeitsunfälle,
- weniger Muskel-Skelett-Belastungen und Erkrankungen und verbunden damit auch weniger psychische Belastungen und Erkrankungen
- und weniger und weniger schwere Hauterkrankungen.

Die Entwicklung eines praxisgerechten Vorschriften- und Regelwerkes soll darüber hinaus ein weiterer Schwerpunkt der GDA werden.

Umgesetzt werden soll die Strategie durch eine "Nationale Arbeitsschutzkonferenz", die gemeinsam von Bund, Ländern und gesetzlicher Unfallversicherung getragen wird. Wir wollen aber auch die Krankenkassen angemessen beteiligen.

Weitere wichtige Akteure im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bekommen in einem jährlichen "Arbeitsschutzforum" die Chance zum Mitmachen.

Meine Damen und Herren,

- Wie wollen wir in Zukunft arbeiten?
- Wie schaffen wir sichere, gesunde und wettbewerbsfähige Arbeitsplätze?
- Wie bewältigen wir den sozialen, demographischen und technischen Wandel?
- Wie fördern wir eine effiziente Präventionskultur?
- Wie erhalten wir Erwerbstätige gesund, motiviert und leistungsfähig bis ins Alter?

Das sind nur einige der Fragen, die wir uns im Kontext unseres Themas immer wieder neu stellen und auf die wir immer wieder auch neue, gute Antworten finden müssen.

„Wichtig ist, dass man nicht aufhört zu fragen“ – so hat es Albert Einstein einmal treffend formuliert.

Wer fragt, sucht nach neuen Lösungen, gibt sich mit dem Bestehenden nicht zufrieden, schafft Raum für Ideen und Innovationen, die den Fortschritt ausmachen.

„Mehr als die Vergangenheit“, so Albert Einstein, „interessiert mich die Zukunft, denn in ihr gedenke ich zu leben.“

Zukunft gestalten, Perspektiven schaffen – das gelingt überall dort, wo Menschen kreativ zusammenarbeiten, sich Ziele setzen und den notwendigen Elan entwickeln, diese Ziele mit Tatkraft und Engagement zu verwirklichen.

Das ist es, was ich auch uns abschließend mit auf den Weg geben möchte!

Denn eines versteht sich von selbst: Die Fragen, die immer auch neue Herausforderungen bedeuten, werden dem Arbeitsschutz niemals ausgehen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



**Abb. 5.1** Staatssekretär Rudolf Anzinger bei seiner Arbeitsschutz-Zeitreise von den 1980er Jahren bis in die Gegenwart in Wuppertal-Vohwinkel



**Abb. 5.2** Dr. Ralf Pieper und Staatssekretär Rudolf Anzinger vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 22. Januar 2008 beim 39. Sicherheitswissenschaftlichen Kolloquium