

Betriebliche Anforderungen für Entwicklung und Transfer gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse

***125. Sicherheitswissenschaftliches Kolloquium
am 07.02.2017 in Wuppertal***

Dipl.-Ing. Norbert Breutmann

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Leiter Arbeitswissenschaft

Soziale Sicherung

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

Gestaltungsauftrag an die Arbeitgeber in vielfältigen Verordnungen

Wo sind dem die aktuellen Erkenntnisse, die zu berücksichtigen sind zu finden? **Zauberwort: gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse**

1. Uralte Sammlung der BAuA: **Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse; Forschungsergebnisse für die Praxis** Vorwort datiert vom 30.09.1983

Handlungsanleitungen sehr detailliert von 1979 bis 1997

Beispiele:

- Lärminderung in der Getränkeabfüllung oder an der Bandsäge,
- Lagerung von Coils,
- Leitfaden für Brillenträger am Arbeitsplatz
- Lärmbeurteilung – Büroarbeitsplätze 1996

Der praktische Nutzen dieser nicht mehr gepflegten Sammlung ist nicht mehr gegeben – die meisten Inhalte beziehen sich auf Technik, die es so nicht mehr gibt

Menschengerechte Gestaltung der Arbeit

Aktuelles Zitat von Frau Isabel Rothe, Präsidentin der BAuA:

- Die Schutzziele des Arbeitsschutzgesetzes bedürfen jedoch einer **Konkretisierung durch gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse**. Dies betrifft z. B. auch die BetriebssicherheitsVO.
- Diese **Erkenntnisse für die Praxis** finden sich im **untergesetzlichen technischen Regelwerk** wieder, das in **Ausschüssen im Geschäftsbereich des BMAS** erarbeitet wird (das dauert aber manchmal sehr lange und die Qualität ist umstritten)

Was lernen betriebliche Praktiker daraus?

- Ist das Warten auf die einschlägigen TRBSen der richtige und einzige Weg gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu erschließen?
- Zweifel sind sicher berechtigt – Rechtzeitigkeit – Zielgruppenorientiert – direkt im betrieblichen Prozess umsetzbar??

Arbeitsprogramm des ABS 2015-2018 Entwurf 05.2015

Schwerpunkt der lfd. Berufungsperiode des ABS:

Die Überarbeitung des TRBS-Regelwerks einschließlich der Anpassung an die novellierte BetrSichV

Insbesondere

TRBS 1111 „Gefährdungsbeurteilung“

TRBS 1112 „Instandhaltung“

Sowie im **Hinblick auf Konkretisierungsmöglichkeiten zur ergonomischen und alters- und altersngerechten Gestaltung** von Arbeit und zu **psychischen Gefährdungen**.

Alles anspruchsvolle Vorhaben!!!!

Arbeitsprogramm des ABS 2015-2018 Entwurf 05.2015

1.3 im AP „Ermittlung weiterer Regeln“

Bearbeitung des Themas:

Wechselwirkungen physische – psychische Belastungen

1.5 Schwerpunkte der Beratung

Alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeit, psychische Belastungen

Ein Vorschlag zum Vorgehen hinsichtlich alters- und altersgerechten Gestalten der Arbeit sowie hinsichtlich psychischer Belastung und deren Beurteilung im Zusammenhang mit der Verwendung von Arbeitsmitteln

UA1“Grundsatzfragen“ bereitet diesen vor

Dokumente bei der Prüfung einbezogen:

Beispiel für eine, für die Praxis problematische staatliche technische Regel:

TRBS 1151 Ausgabe März 2015

**„Gefährdung an der Schnittstelle Mensch – Arbeitsmittel –
ergonomische und menschliche Faktoren, Arbeitssystem“**

Löst Vermutungswirkung hinsichtlich BetriebssicherheitsVO aus!!!!

TRBS 1151 Sehr weitreichende Ansprüche definiert

Zitat:

1 Anwendungsbereich

- TRBS gilt für die Beurteilung von Gefährdungen und der Belastungen sowie für die Ermittlung von Maßnahmen ... **bei der Verwendung von Arbeitsmitteln**
- Schnittstelle Mensch/Maschine bei der **Erfüllung der Arbeitsaufgabe unter Berücksichtigung der ergonomischen Zusammenhänge insbesondere zwischen Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Fertigungsverfahren, Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf und Arbeitsaufgabe**
- durch physische und psychische Belastungen, die zu negativen Beanspruchungsfolgen für die Beschäftigten führen
- **(2) Gefährdungen sind ... unter Berücksichtigung der menschengerechten Gestaltung des Arbeitssystems zu beurteilen**

TRBS 1151

1 Anwendungsbereich

(3) Gestaltungsgrundsätze:

- **Vermeidung eines aufgrund des Arbeitsablaufs vom Beschäftigten nicht zu beeinflussenden Arbeitstempos und Arbeitsrhythmus**
- **Vermeidung von Bedien- und Überwachungstätigkeiten, die eine uneingeschränkte dauernde Aufmerksamkeit erfordern**

Anmerkung:

Ist dies in der industriellen Fließfertigung umzusetzen?

TRBS 1151 Psyche – Verständnis betrieblicher Akteure – Praktikabilität?

Abschnitt 3.1.2

Gefährdungen und Belastungen an der Schnittstelle Mensch – Arbeitsmittel

Tätigkeiten mit Arbeitsmitteln durch mangelhafte Arbeitsaufgabengestaltung z. B. durch:

- **unangemessenen Aufgabeninhalt,**
- **Unvollständigkeit der Aufgabe,**
- **unzureichende Tätigkeits- und Handlungsspielräume**
- **unangemessene und unzureichende Informationen und Kommunikation,**
- **fehlende Festlegung von Kompetenzen und Verantwortlichkeiten,**
- **unzureichende Qualifikation der Beschäftigten**

TRBS 1151 Gefährdungen und Belastungen an der Schnittstelle Mensch – Arbeitsmittel Teil 2

- **Zwang zur Daueraufmerksamkeit**
- **ungeplante Arbeiten**
- **fehlende Pausen**
- **hohe psychische Beanspruchung (z. B. Monotonie, Sättigung, Ermüdung, Stress)**
- **nicht auf die Tätigkeit mit dem Arbeitsmittel angepasste Arbeitsorganisation z. B. durch**
 1. unangemessene Arbeitszeitregime oder Arbeitsplanung (Überforderung durch Zeitdruck)
 2. unzureichende Tätigkeits- und Handlungsspielräume

TRBS 1151 Psyche Anspruchsvoller Gestaltungsauftrag

3.1.5 Gefährdungen durch Wechselwirkungen mit der Arbeitsumgebung

- ...
- **Auswirkung der Gestaltung der Arbeitsumgebung auf die Stärke der Immission von Lärm, Vibration und optischer Strahlung.**

TRBS 1151 Psyche

Abb. 4 Beurteilung der Gefährdungen durch Wechselwirkungen

Leitfrage (Schematische Darstellung):

- **Führen Belastungen zu negativen Beanspruchungsfolgen?**
- (3) Bei Hinweis auf kritische Belastungssituationen (**z. B. auf der Grundlage von Unfallanalysen oder Arbeitsunfähigkeitsdaten**) ist eine vertiefte Beurteilung angezeigt.
- Die **Auswahl der geeigneten Methode** richtet sich u. a. nach
- Ziel der Erhebung: Überblick oder detaillierte Information zur Belastung (orientierendes Verfahren, Screeningverfahren, Präzisionsverfahren)
- Tätigkeitsklasse/Branchenbezug berücksichtigen
- **Methoden der Datengewinnung (z. B. Beobachtung, Befragung)**

Abgleich/Anpassung an die GDA Empfehlungen erforderlich!!!!

Methoden der Datenerhebung (sehr unpräzise und ohne Workshops, obwohl diese im Anhang explizit aufgegriffen worden sind)	GDA Empfehlungen Auswahl von Vorgehensweisen
z. B. Beobachtung,	Standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragungen
z. B. Befragung	Beobachtung/ Beobachtungsinterview
	Moderierte Analyseworkshops

TRBS 1151 Psyche: Eine große Zahl unbestimmter Begriffe

4.2 Beispielhafte Schutzmaßnahmen

(2) ...

- ergonomisch gestaltete Schichtpläne
- **Vermeidung von Taktarbeit, die zu gesundheitlicher Beeinträchtigung führt (Frage wie wird das ermittelt?)**
- Vermeidung gleichzeitiger paralleler Aufgabenbearbeitung
- **Zeitdruck vermeiden und selbstbestimmtes Arbeitstempo ermöglichen**
- ausreichende Erholungspausen einplanen
- Erhöhung der Aufgabenvielfalt im Sinne der Mischarbeit
- Kommunikation der Mitarbeiter untereinander ermöglichen (Mikropausen)

TRBS 1151 Psyche

Ergonomische Gestaltung der Arbeitsmittel:

- **Berücksichtigung der Leistungsgrenzen der menschlichen Informationsverarbeitung**, z. B. Antwortzeit für erwartete Signale üblicherweise 0,2 s bis 0,3 s und für nicht erwartete über 0,5 s.
- **Dies kann durch Priorisierung und Strukturierung von Meldungen erfolgen.**

TRBS 1151 Psyche

Anlage 1

„Beispiele für Verfahren zur Beurteilung der physischen und psychischen Belastung“

A1.4 Methode „DGUV-Ideentreff“ zur Ermittlung psychischer Belastungen

- Die Ideen-Treffen sollen einmal im Monat mit vier bis sieben Teilnehmenden durchgeführt werden.
- Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass er den Prozess dauerhaft sichtbar unterstützt. Es geht darum, alle betroffenen Beschäftigten zu Beteiligten zu machen und ihr Erfahrungswissen zu nutzen.

Abgleich/Anpassung an die GDA-Empfehlungen dringend erforderlich!!!!

TRBS 1151 Aktualisierung GB Psyche	GDA Empfehlungen Schritt 6 Aktualisierung/Fortschreibung
<p>Die Ideen-Treffen sollen einmal im Monat mit vier bis sieben Teilnehmenden durchgeführt werden</p>	<p>Es ist empfehlenswert, die Aktualität der GB in regelmäßigen Abständen zu prüfen. Aktualisieren, wenn sich zugrundeliegenden Gegebenheiten geändert haben</p> <p>Mögliche Anlässe:</p>
<p>Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass er den Prozess dauerhaft sichtbar unterstützt. Es geht darum, alle betroffenen Beschäftigten zu Beteiligten zu machen und ihr Erfahrungswissen zu nutzen.</p>	<p>Restrukturierung, Reorganisation von Tätigkeiten und Arbeitsabläufen Anschaffung neuer Maschinen und Produktionsausrüstungen Auffälligkeiten Beschwerden usw. Neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse</p>

GDA-Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz 31. August 2011

Positiv: Erkenntnis umfangreiches und komplexes Regelungsgefüge überfordert die Praxis:

- Gesetze Verordnungen
- Staatliche Regeln UUVs
- UVT-Regeln
- BG-Grundsätze
- BG-Informationen
- BG-Merkblätter

Ziel: In sich konsistentes und für die Anwender leicht handhabbares Regelwerk und aus sich heraus verständliche Vorschriften und Regeln

Vorschriften und Regelwerk – Gestaltungslösung

Staatliche Ausschüsse erarbeiten branchenneutrale, gefährdungsbezogene Regeln (Anwendung löst Vermutungswirkung aus):

- a. ASTA Arbeitsstätten
- b. ABS Betriebssicherheit
- c. AfAMed Arbeitsmedizin
- d. AGS Gefahrstoffe
- e. ABAS Biostoffe

UVT ergänzen staatliche Regeln bedarfsgerecht zielgruppenorientiert (z. B. Sprache) durch **Branchenregeln**

z. B. im Friseurhandwerk

z. B. im Handel

Keine Vermutungswirkung aber Gestaltungshinweise – selektiert – sollen von den Praktikern verstanden werden – konkret

Fehler im System: Erarbeitung zieht sich lange hin – Praxis muss warten

Branchenregeln, die GB unterstützen, aber noch fehlen
Beispiel Call Center

DGUV Regel 115-402 Branche Call Center (Entwurf) :

**Die DGUV-Regel bietet konkrete Hilfestellungen für
Arbeitsschutzmaßnahmen in Call Centern für Unternehmen
Beschränkung auf die relevanten für die Branche typischen Dinge**

Auswahl von Merkmalen für GB

- Fehlender Handlungsspielraum
- Fehlende Vollständigkeit ohne selbständige Vorbereitung, Organisation und Kontrolle
- Mangelnde Variabilität
- Schlecht gestaltete Informationsflüsse
- Unklare sowie zu niedrige oder zu hohe Verantwortlichkeiten
- Unpassende Qualifikationen (Unter- und Überqualifizierung)

DGUV-Regel 115-402 Branche Call Center

Wertvolle praktische Hinweise:

Manche Arbeitsaufgaben lassen sich nicht als Misch Tätigkeit gestalten. In diesen Fällen sind systematische oder zumindest zeitlich befristete Tätigkeits- oder Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Arbeitstags eine gute Gestaltungsmöglichkeit

Beschreiben Sie transparent die **Rollen und Verantwortlichkeiten** Ihrer Beschäftigten.

Kurzpausen entlasten die Stimme. Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter regelmäßig zu trinken (Tee, Wasser).

Ggf. **Schulungen** zum **richtigen Atmen** und **Sprechen**, Umgang mit **Emotionen** und **Deeskalationsmaßnahmen** im Gespräch.

Können DIN-Normen die menschengerechte Gestaltung von Arbeit sichern?

Selbstverständnis der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA):

Die Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. entwickelt und sichert professionelle Standards (z. B. durch Mitwirkung in der Normung).

Adressaten sind alle arbeitswissenschaftlich tätige oder interessierte Akteure. Alle, die Umsetzungsverantwortung tragen (z. B. Führungskräfte), sind mit in die Zielgruppe der GfA einzubeziehen.

Zwei Dinge sollten näher betrachtet werden:

1. Referenzwissen wissenschaftlich fundiert für betriebliche Gestaltung verfügbar machen – klappt das mit der GfA? (später betrachtet)
2. **Reicht die Mitwirkung in der Normung** um dem **Anspruch** gerecht zu werden?

Ergonomie-Normen Ursprung und Verwendung

Bei Weitem die größte Anzahl der bestehenden **Ergonomie-Normen** sind aufgrund von Aufträgen von der EU-Kommission zur **Ausgestaltung der Maschinenrichtlinie 2006/42/EG (auch PSA RL)** erarbeitet worden.

Charakter dieser Normen:

Ausschließlich Arbeitsmittelbezug, **keine Arbeitssystemaussagen**

Systemfehler:

Bei der Bearbeitung Treiber Firmenvertreter mit Herstellerpositionen/Markinteressen – Betreiber kaum beteiligt

Folge: Produktbezug lässt Normenwerk erstarren

Beispiel: **Prüffingerüberarbeitung** durch formale Ränkespiele verhindert

Aussage innerhalb der DKE: **Akzeptanz durch Konstanz**

Ergonomie-Normen zur Maschinensicherheit

Funktion der Normen im Regelungskonzept wird dadurch konterkariert:

Neue Konzeption der EU Einbeziehung der Normen, da **schneller** an den **Stand der Entwicklung anpassbar**

Die Vermutung liegt nahe, dass dies von Herstellern bewusst unterlaufen wird, die möglichst vermeiden neue Anforderungen in aktualisierten Normen zu berücksichtigen (Vermeidung teurer Produktanpassung zur Auslösung der Vermutungswirkung – Rechtskonformität)

Vorwort im Jahresbericht NA Erg 2011 spricht das an:

Vorwort im Jahresbericht NA Erg 2011

Es müssen Anstrengungen unternommen werden, Normeninhalte für betriebliche Praktiker verständlich aufzubereiten

(Beispiel Workshop DIN EN ISO 10075)

Eine Aktualisierung der Inhalte ist dringend geboten!

Die Normen zur EU-MaschRI sind unter extremen Zeitdruck entstanden und deshalb wurden viele inhaltliche Kompromisse akzeptiert, die die Anwendbarkeit und Lesbarkeit eher behindern

Vorwort im Jahresbericht NA Erg 2011

Eine groß angelegte Überarbeitungswelle sollte die **Nutzersicht** und **aktuelle Fragestellungen** einbringen um den Wert als Gestaltungshilfe wieder anforderungsgerecht zu gestalten

Grundsätzlich ist **Ergonomie-Normung** stärker in die Richtung der Bewertung gesamter Arbeitssysteme (menschengerechte Gestaltung der Arbeit) auszurichten und die Einzelmaschinensicht zurückzudrehen

Leitlinien für betriebliche Praktiker von wissenschaftlichen Vereinigungen

Übersicht der aktuellen DGAUM-Leitlinien im Bereich Arbeitsmedizin:

- AWMF-Leitlinie 020 - 017 Spirometrie
- Arbeiten unter Einwirkung von Cadmium und seinen Verbindungen
- **Nutzung der Herzschlagfrequenz und der Herzratenvariabilität in der Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft**
- Händigkeit - Bedeutung und Untersuchung
- Neu - aktualisiert: Biomonitoring
- Neu: "Oberflächen-Elektromyographie in der Arbeitsmedizin, Arbeitsphysiologie und Arbeitswissenschaft"
- Gesundheitsüberwachung bei Beryllium Exposition und diagnostisches Vorgehen bei berylliumassoziierter Erkrankung
- Arbeit unter Einwirkung von Kohlenoxid (Kohlenmonoxid)
- Diagnostik und Begutachtung asbestbedingter Berufskrankheiten

DGAUM-Leitlinien im Bereich Arbeitsmedizin (unvollständig)

- **Bewertung körperlicher Belastungen des Rückens durch Lastenhandhabung und Zwangshaltungen im Arbeitsprozess**
- Prävention arbeitsbedingter obstruktiver Atemwegserkrankungen
- Arbeiten unter Einwirkung von organischen Phosphorverbindungen
- Arbeit unter Einwirkung von Schwefelkohlenstoff
- Arbeiten in Überdruck
- Arbeit unter Einwirkung von Wärmestrahlung (Arbeitsbedingte Augenschäden durch Wärmestrahlung)
- Arbeiten unter Einwirkung von Quecksilber und seinen Verbindungen
- Arbeit unter Einwirkung von Blei und seinen Verbindungen
- **Arbeit unter klimatischer Belastung: Hitze**
- Arbeit unter klimatischer Belastung: Isolierende Schutzbekleidung als Sonderfall einer Hitzebelastung
- **Arbeit unter klimatischer Belastung: Kälte**

Projekte der DGAUM

- Arbeitsmedizinische Vorsorge bei Tätigkeiten unter Einwirkung von Schwefelkohlenstoff 002-005S128.07.201530.11.2016
- Humanbiomonitoring in der Umweltmedizin 002-024S2k01.07.2016
31.10.2017
- Arbeitsplatzbezogener Inhalationstest (AIT) 002-026S2k22.08.201631.08.2018
- **Gesundheitliche Aspekte und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit 002-030S2k06.11.2013 31.12.2016**
- Umweltmedizinische Leitlinie Radon in Innenräumen 002-035S2e29.10.201331.12.2016
- Asbestbedingte Erkrankungen: Diagnostik und Begutachtung 002-038S2k13.05.201531.12.2016
- Ambient- und Humanbiomonitoring zur Prävention und Diagnostik von Erkrankungen durch sensibilisierende Arbeitsstoffe

Was verbirgt sich hinter gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen?

Beispiel für betriebliche Orientierungsprobleme:

Nacht- und Schichtarbeit, speziell Sondergenehmigungen für Dauernachtschichten

§ 6 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz: ***Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer ist nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen!***

INQA-GAWO: Im Bezug auf arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind Erkenntnisse aus den Fachbereichen Medizin, Psychologie und Sozialwissenschaft relevant.

DGAUM nur Arbeitsmedizin!!!!

Was sind gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse ?

GAWO: Um als „gesichert“ zu gelten, müssen sie Kriterien erfüllen

Welche dies sind ist umstritten! (das hilft der Praxis nicht)

Es werden **oft** genannt:

1. Die Mehrheit der Fachleute bzw. maßgebliche Vertreter des jeweiligen wissenschaftlichen Faches sind von der Richtigkeit der Erkenntnisse überzeugt (wie kann das ein Praktiker ergründen?)
2. Die Erkenntnisse haben sich in der Praxis bewährt. Dabei genügt es jedoch, wenn sich die Erkenntnisse in einem oder wenigen Betrieben bewährt haben und dort durch die Berücksichtigung der Erkenntnisse eine Verbesserung des Gesundheitsschutzes festgestellt werden konnte

Warnung!!!! Beide Bedingungen können zu Widersprüchen führen, die Rechtsstreite provozieren und unberechenbar gestalten!!!!!!

Beispiel: Problem Dauernachtschichteinsatz

- 1. BAuA-Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit** (noch ein Leitfaden – Anspruch nach Gestaltung nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen - von gesichert aber nicht die Rede)
Die Anzahl der **aufeinander folgenden Nachtschichten sollte** möglichst gering sein, möglichst **nicht mehr als drei**

- 2. Betriebliche Praxis:**
Auf Grund enger betriebsärztlicher Betreuung gelingt es Mitarbeiter in Dauernachtschichten ohne negative gesundheitliche Beeinträchtigungen zufrieden arbeiten zu lassen

Die Akzeptanz ist hoch (freiwillig, positive Selektion) dichtes Gesundheits-Coaching und Ernährungsoptimierung in der Nacht Alle sind zufrieden

Dauernachtschicht

3. GAWO

Der Einsatz in Dauernachtschicht widerspricht den § 6 Abs. 1 ArbZG zu berücksichtigenden **gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen** und ist somit – von besonderen Ausnahmefällen abgesehen – nicht zulässig.

Ergebnis: Irritation des Praktikers!

Zur Erinnerung

Grund 2 für die Feststellung **gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse:**

Die Erkenntnisse haben sich in der Praxis bewährt.

Dabei genügt es jedoch, wenn sich die Erkenntnisse in einem oder wenigen Betrieben bewährt haben und dort durch die Berücksichtigung der Erkenntnisse eine Verbesserung des Gesundheitsschutzes festgestellt werden konnte.

Dauernachtschicht

Projekt der DGAUM Überarbeitung der bestehenden arbeitsmedizinischen (nicht arbeitswissenschaftlichen) Leitlinie „Gesundheitliche Aspekte und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit“

DGAUM erarbeitet „Leitlinien“ als Empfehlungen für ärztliches Handeln. Diese sollten die auf dem aktuellen Wissensstand basierende Handlungsanleitungen darstellen, aber auch ökonomische Aspekte berücksichtigen

Erarbeitung ohne Sozialpartnerbeteiligung (im Verborgenen für die späteren betrieblichen Anwender)

Zieldatum 1. Januar 2017 wird nicht erreicht.

Für den Fall, dass die Gewerbeaufsicht vor Dauernachtschicht warnt und mit Hinweis auf die zu erwartende Überarbeitung die Prognose einem Betrieb mitteilt, dass in Zukunft Dauernachtschicht nicht mehr genehmigt wird.

Was tun?

Verbesserung tut Not, Praktiker werden ein Stück weit im Stich gelassen

Vortragstitel: Betriebliche Anforderungen für Entwicklung und Transfer gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse

Staatliche Regeln:

suboptimal gefährdungsbezogen - damit nicht einfach in Praxis umsetzbar

Viel Unspezifisches viel zu langsam auch nicht frei von Widersprüchen

DGUV-Branchenregeln:

Große Erwartungen gute Ansätze aber viel zu langsam

Mögliche Instrumente zur Unterstützung der betrieblichen Praktiker

Ergonomie-Normen:

Bestand muss zum großen Teil neu orientiert werden

Nutzerinteressen zur Arbeitssystemgestaltung sollten Leitgedanke sein

Guter Ansatz Industrie 4.0: Geänderte Anforderungen definieren, um Nutzen des Normenwerks zukunftsfähig zu sichern und Nutzerfreundlichkeit herzustellen

DGAUM-Leitlinien:

In Einzelthemen hoch akzeptiert, aber nur Handlungsempfehlung für Ärzte

Damit weniger als die rechtlich geforderte Gestaltung nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über menschengerechte Gestaltung der Arbeit

Wer sollte die Verantwortung für Klärung übernehmen?

Zuständigkeit für die Klärung der

**gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur
Gestaltung menschengerechter Arbeit**

Sollte nach Auffassung beider Sozialpartner bei der **Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e. V. (GfA)** liegen.

Dieser Anspruch wurde seit Jahren vehement im Vorstand eingefordert

Analogie zur Deutschen Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin
(DGAUM)

Was macht die GfA für die betrieblichen Anwender

ARBEITSWISSENSCHAFTLICHE LEITLINIEN

(aktuelle Homepage der GfA)

- Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und die Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. arbeiten künftig in der Qualitätssicherung ihres Forschungstransfers zusammen. Die BAuA bereitet ihre Forschungsarbeit regelmäßig in der Publikationsreihe **„Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“ (AWE)** für die Praxis auf. Von der GfA begutachtete Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse werden künftig auch als **„Arbeitswissenschaftliche Leitlinie“** veröffentlicht. Die Leitlinien sind praxisorientierte, arbeitswissenschaftlich begründete Handlungsempfehlungen für die Gestaltung von Arbeit

Schön wär's ja!!!!

Aber:..... Nächste Seite

HINWEIS: AWE nur BAuA 132, die meisten vergriffen und älter

Was macht die GfA für die betrieblichen Anwender

**Nur ein gemeinsames Produkt nach sehr umstrittenen
Erstellungs- und Anerkennungs-Prozess**

(kein festgelegter beschriebener Prozess und keine weiteren Projekte)

**Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, Forschungsergebnisse
für die Praxis 1. Auflage. 2010 (also auch schon älter)**

B. Lafrenz, P. Nickel, F. Nachreiner

***Handlungshilfe zur Erstellung von
Arbeitsunterlagen für die Prozessführung***

Selbstverständnis der GfA - Anspruch und Wirklichkeit

Die GfA führt das Wissen der Organisationspsychologie, Arbeitsmedizin, Arbeitsphysiologie, Arbeitssoziologie, Arbeitspolitik, Arbeitspädagogik sowie Ingenieur-, Wirtschafts-, und Rechtswissenschaft zu einer ganzheitlichen Sicht zusammen.

Die GfA entwickelt und sichert professionelle Standards

Wohl nicht im ausreichenden Maße – eigentlich gar nicht!

Selbst ist sie nicht imstande, ein praxistaugliches Leitlinien-Set zu erzeugen mit dem hohen Eigenanspruch der Interdisziplinarität.

Wer kann hier den Bedarf nach aufbereiteten Gestaltungswissen decken?

Die erwähnten Institutionen mit den ihnen eigenen Limitierungen wohl auch nicht.

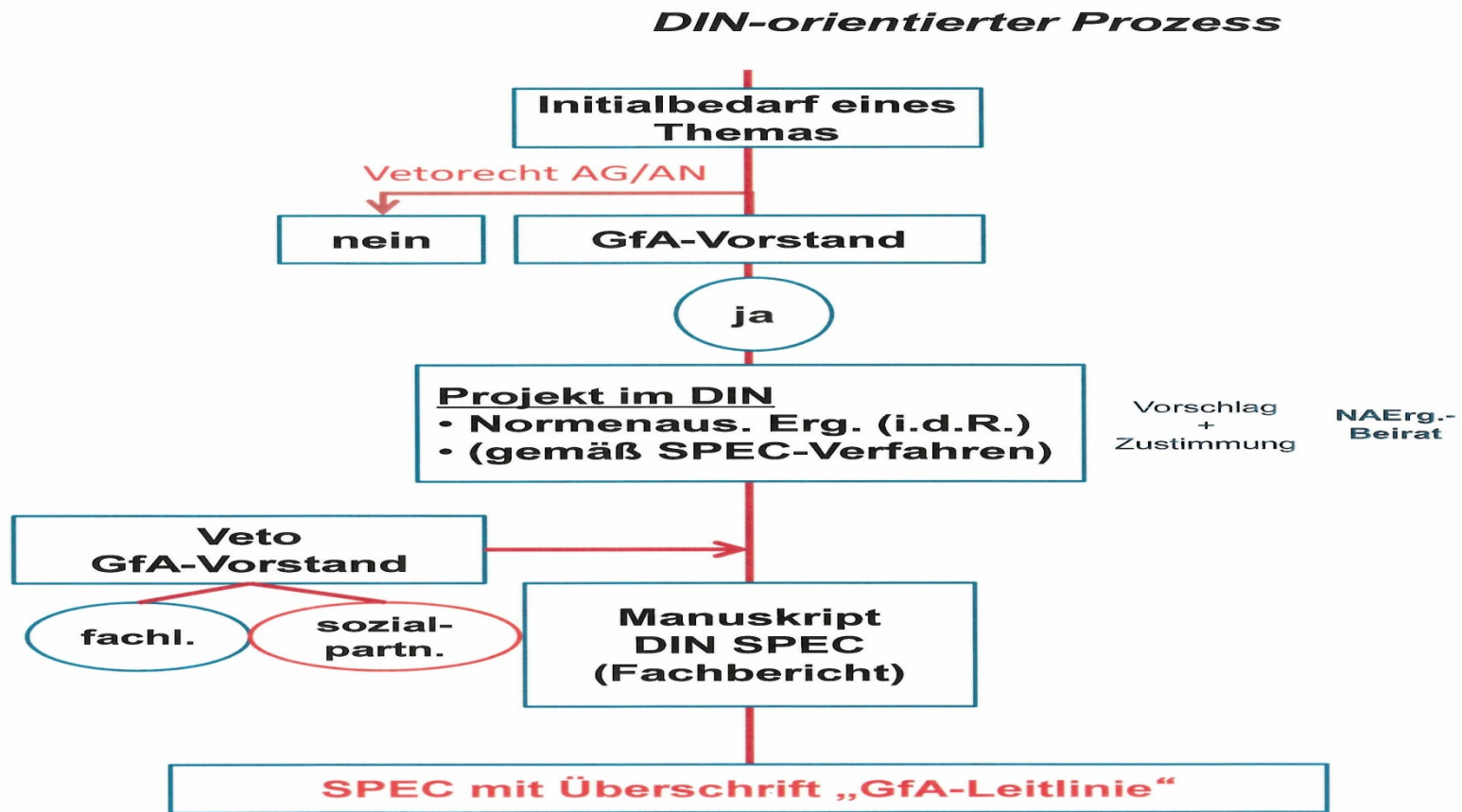
Wie können Leitlinien zur Arbeitsgestaltung entstehen?

Refa (starke Sozialpartnerbeteiligung) könnte einen konsensorientierten Prozess in der Fachwelt der Arbeitsgestaltung organisieren. Derartige Überlegungen müssen aber auf der Basis einer soliden Finanzierung angegangen werden.

Arbeitgeberkonzept (seit Jahren in der Diskussion, auch mit der Führung der GfA, bisher ohne Ergebnisse)

Nachdem es klar wurde, dass ein GfA interner Prozess aufgrund von fehlenden Ressourcen nicht zu dem gewünschten Erfolg führt, bleibt die Option den runden Tisches des DIN für die Erstellung und Pflege der **Leitliniensammlung unterhalb des Normenausschusses Ergonomie** zu nutzen.

Ziel DIN SPEC mit der Überschrift „GfA-Leitlinie“



Szenario Rahmenbedingungen

1. Auf Ressourcen + Projektmanagement des DIN zugreifen
(z. T. bereits finanziert)
2. Grundsätze, Gestaltungsregeln der DIN SPEC werden
übernommen
3. Öffentlichkeitsbeteiligung ist im Bedarfsfall möglich
4. Schnelle Umsetzung ist zu erwarten
5. Konstrukt ermöglicht bessere Einsteuerung von Drittmitteln bisher
Ergonomie-Normung BMAS/DGUV aber auch andere denkbar wie
z. B. Refa

Fazit

Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind nicht einfach abrufbar und häufig kaum zu recherchieren, obwohl sie immer häufiger politisch eingefordert werden.

Praktikern muss in dieser Frage schnell geholfen werden.

Die GfA muss den Anspruch nach fachlicher Klärung des Begriffs und der verbundenen Inhalte nachkommen, sonst wird sie bald selbst in Frage gestellt.

Bedingung dafür ist das sich Einlassen auf einen konsensorientierten Prozess.

Unklare Verhältnisse erzeugen falsche Erwartungen und eine zunehmende Zahl von Rechtsstreitigkeiten

Fazit

Der Begriff gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse klingt überzeugend und Forderungen nach ihnen sind per se nicht zu negieren.

Die Probleme, die damit verbunden sind, sind aber keinem – besonders den für Regelungen Verantwortlichen – bewusst.

Helfen kann nur eine offene Diskussion darüber, die Defizite als solche auch benennt und der Wille zur Verbesserung mit der klaren Orientierung auf **umsetzbares Gestaltungswissen**.

Bitte helfen Sie mit, konkrete Fortschritte in der Sprache der betrieblichen Akteure zu erzeugen, damit auch etwas davon ankommt, was die Wissenschaft für die Arbeitswelt ausbrütet.

**Danke fürs Zuhören und die
Geduld, die sie mit mir hatten.**

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-0

F +49 30 2033-2105

bda@arbeitgeber.de

www.arbeitgeber.de