

PASiG-Positionspapier

Weiterentwicklung des Arbeitssicherheitsgesetzes und der DGUV Vorschrift 2

Paradigma „Bedarfsorientierung“

Mit dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) wurde Anfang der 1970er Jahre die Grundlage für eine fachliche Unterstützung der Unternehmen im Arbeitsschutz geschaffen. Die gemäß ASiG zu bestellenden Fachdisziplinen haben zusammengefasst die Aufgabe, den Arbeitgeber bei der Sicherstellung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einschließlich deren menschengerechter Gestaltung zu unterstützen. Die konkreten Inhalte und die Erforderlichkeit der Unterstützung ergeben sich aus dem Bedarf und den Bedürfnissen des Betriebes und der zu beratenden Person, dem Arbeitgeber.

Das Arbeitssicherheitsgesetz folgt also einem bedarfsorientierten Ansatz. Die DGUV Vorschrift 2 führt diesen bedarfsorientierten Ansatz aus. Art und Umfang der Betreuung sollen sich daran bemessen und dies unabhängig von der Betriebsgröße.

Nun wurden bei der Formulierung des ASiG (und damit auch in der konkretisierenden Vorschrift) als Disziplinen zur Unterstützung des Arbeitgebers lediglich Betriebsärzte und Betriebsärztinnen einerseits und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (mit den technikorientierten Eingangsvoraussetzungen Ingenieur, Techniker, Meister oder äquivalente Qualifikationen) andererseits benannt. Die genauere Zielsetzung und der Bedarfsbezug ergeben sich zum großen Teil gewissermaßen erst indirekt aus den Aufgaben dieser beiden Disziplinen.

Ist diese Einschränkung aber noch zeitgemäß? Und vor allem: Wird mit dem ausschließlichen, natürlicherweise beschränkten Kompetenzspektrum der beiden Professionen der aktuelle betriebliche Bedarf getroffen? Um diese Fragen beantworten zu können, muss von der auch dem Ansatz des Arbeitsschutzgesetzes entsprechenden Zielsetzung ausgegangen werden, in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einschließlich der menschengerechten Arbeitsgestaltung fachliche Unterstützung so bereitzustellen, wie sie benötigt wird. Aus dem diesbezüglichen betrieblichen Unterstützungsbedarf ergeben sich dann erst im zweiten Schritt die erforderlichen Fachkompetenzen.

Das ASiG selbst gibt als Zielsetzung und gewissermaßen begrenzte Erwartung an, dass mit der Bestellung der beiden Disziplinen „gesicherte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse“ (ASiG § 1, Abs. 1, Ziffer 2) verwirklicht werden können. Und in der Tat hat sich deren Tätigkeit auch auf genau diese Kernkompetenzen konzentriert. Die Sifa-Langzeitstudie (Trimpop et al 2012) zeigt aber auf, dass insbesondere das Thema psychische Belastung von den im ASiG benannten Professionen nicht mit der erforderlichen Intensität und (selbst eingeschätzt) Wirk-

samkeit bearbeitet wird und die menschengerechte Gestaltung der Arbeit als wichtiges Wirksamkeitsfeld die geringsten Werte aufweist. Die Wirksamkeit wird besonders gering hinsichtlich älterer Beschäftigte und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingeschätzt. Der bisherige Weg, solcherart umfassende neue Themen- und Wissensgebiete einfach den beiden bisher im ASiG benannten Professionen „dazuzuschreiben“, obgleich es dafür fachlich spezialisierte Professionen gibt, ist gescheitert.

Hatte die Konzentration auf Sicherheitstechnik und Arbeitsmedizin in Bezug auf das Profil von Unfall- und Gesundheitsgefahren seit Beginn der Industrialisierung bis vor rund 40 Jahren noch eine gewisse Plausibilität, so gilt dies ganz sicher nicht mehr vor dem Hintergrund des grundlegenden Wandels der Arbeit seit Inkrafttreten des ASiG und in der sich abzeichnenden Zukunft in einer dienstleistungs- und digital orientierten Gesellschaft.

Betrieblicher Unterstützungsbedarf und Beratungskompetenzen

Der betriebliche Unterstützungsbedarf hat sich mit der ihm zugrundeliegenden Arbeitswelt maßgeblich gewandelt und tut dies fortwährend:

- Der technische Wandel, vor allem die Digitalisierung verändert das Belastungsprofil mit einem wachsenden Anteil unspezifischer, psychischer Belastungen.
- Die Zusammensetzung und Struktur des Arbeitskräftekörpers verändern sich im Zuge des demographischen Wandels durch Alterung, Feminisierung, Migration und insgesamt einer zunehmenden Diversität - mit tiefgreifenden Folgen für die Belastungssituation, Arbeitsplanung und Prävention.
- In engem Zusammenhang damit werden Forderungen nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie auch nach Inklusion an die Betriebe herangetragen.
- In vielen Berufen gehören emotionale Belastungen durch Gewalt und Belästigung, ständiges Konfliktmanagement oder Rollenkonflikte im Kundenkontakt sowie wachsende Ansprüche und Aufgaben aus der Gesellschaft zum grundständigen Arbeitsalltag.
- Der Faktor Mensch tritt, in Wechselwirkung mit Technik und Organisation, immer mehr in den Vordergrund des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit Themen wie Stress, Gesundheitsmotivation, Eigenverantwortung, gesunde Führung, Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsysteme, Präventionskultur. Zunehmend mehr Unternehmen verzeichnen auch negative wirtschaftliche Folgen durch Fehlbeanspruchungen, schlechte Kommunikation, fehlendes Gesundheitsbewusstsein und fehlende Motivation zu sicherheits- und gesundheitsbewussten Verhalten.
- Im Zuge der genannten Entwicklungen hat zudem eine auch heute noch fortschreitende räumliche, zeitliche und soziale Entgrenzung der Erwerbsarbeit stattgefunden verbunden mit dem Entstehen neuer Formen abhängig-selbstständiger Arbeit wie Crowdwork und anderen sog. „Plattformarbeiten“. Die Arbeitsschutzgesetzgebung wie auch das ASiG müssen sich umfassend auf alle Beschäftigtengruppen erstrecken einschließlich der Plattformarbeiten, aber z. B. auch ehrenamtliche Kräfte sowie Schülerinnen und Schüler.

Daher sollten dort die Professionen von vorneherein eingesetzt werden, die sich auf diese Themen spezialisiert haben. Nach einer lediglich kurzen Weiterbildung werden die wesentlichen Elemente solcher komplexen Gefährdungen oftmals nicht erkannt.

Zusammengefasst ist heute mehr denn je ein umfassendes und differenziertes Kompetenzprofil zur Unterstützung und Beratung der Betriebe erforderlich, das nicht von zwei Professionen abzudecken ist.

Dies belegen in analoger Weise auch die heutige professionelle Ausstattung der Arbeitspolitik in den Unternehmen wie auch des überbetrieblichen Arbeitsschutzes:

- Die fachliche Differenzierung, u. A. in Ergonomie, Arbeitspsychologie, Gesundheitsförderung und eben auch Sicherheitstechnik und Arbeitsmedizin ist in großen Betrieben selbstverständlich einschließlich der funktional gleichberechtigten Zusammenarbeit im BGM. Niemand käme auf die Idee, z. B. die menschengerechte Gestaltung der Arbeit/Ergonomie als Anhängsel in die Sicherheitstechnik „hinein zu wünschen“ oder die Arbeitspsychologie in die Arbeitsmedizin.
- Vergleichbar sind auch die Präventionsabteilungen der Gesetzlichen Unfallversicherung und ebenso die Arbeitsschutzbehörden einschließlich ihrer Leitungsfunktionen heute immer stärker multiprofessionell aufgestellt, ein Wandlungsprozess, der anhält und z. B. in Ländern wie Dänemark noch erheblich weiter vorangeschritten ist.

Neben Sicherheitstechnik und Arbeitsmedizin sind vor allem Kompetenzen in der Arbeitspsychologie, Arbeitswissenschaft/Ergonomie, Arbeitshygiene und Gesundheitswissenschaft erforderlich. Noch mehr als schon bei den bisherigen beiden ASiG-Disziplinen ergibt sich dabei die Notwendigkeit von Kooperation und Kooperationsfähigkeit der Professionen. Die Vermittlung von Grundkenntnissen über die anderen Akteure beim Schutz der Beschäftigten, die gegenseitige Anschlussfähigkeit, muss für alle Professionen Gegenstand in der Aus- und Fortbildung sein.

Die Debatte um die Einbeziehung weiterer Professionen in die Beratung der Betriebe hat aber nicht nur einen qualitativen sondern auch einen quantitativen Hintergrund. Wie eine wissenschaftliche Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin belegt, fehlten bereits 2013 mehr als 6,5 Millionen arbeitsmedizinische Einsatzstunden. Dadurch blieben Millionen Betriebe – insbesondere kleine Betriebe und solche in strukturschwachen Gebieten völlig ohne arbeitsmedizinische Betreuung. Seither hat sich trotz leicht gestiegener Absolventenzahlen bei den Arbeitsmedizinern die Betreuungslücke noch weiter vergrößert. Durch die Einbeziehung weiterer geeigneter Professionen könnte diese Lücke – insbesondere zur Beratung zu gesundheitlichen Themen geschlossen werden.

Qualifikation der Arbeitspsychologinnen und –Psychologen

Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen erbringen schon heute in breitem Umfang wichtige Beratungsleistungen im Sinne des modernen Arbeitsschutzes und brauchen hierzu einen rechtlich abgesicherten Handlungsrahmen wie eine Verankerung in einem überarbeiteten ASiG sowie in der Grund- und betriebsspezifischen Betreuung gem. DGUV Vorschrift 2.

Eine Einbeziehung in die Beratung der Grundbetreuung bietet sich an, da die oben angesprochenen Gegenstände und Problemstellungen der modernen Arbeitsschutzberatung definitiv schon Teil der Grundbetreuung sind, bspw. augenscheinlich in der Gefährdungsbeurteilung sowie in der Verhaltens- und Verhältnisprävention.

Genau diese Themen gehören zu den Kerngebieten der ca. 6-jährigen Ausbildung von Arbeits- und Organisationspsycholog/innen. Diese besitzen dadurch Kompetenzen und Wissen, das sie für die betriebliche Unterstützung auch im Hinblick auf die Anforderungen der DGUV Vorschrift 2 einbringen können. Dies sind z. B.:

- **Gefährdungsbezogen:** Einbeziehung der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung, Umgang mit Fehlbelastungen und der angemessenen Gestaltung von Anforderungen (z. B. Belastbarkeit, Stress, Monotonie, Überforderung), umfassende Methodenkenntnisse bzgl. Interventionen, Evaluationen für eine wirksame und evidenzbasierte Beratung.
- **Organisationsbezogen:** Organisationsformen, -Analysen sowie -Entwicklungsmethoden, Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und der Integration in die Führungstätigkeit, Berücksichtigung der Arbeitsschutzbelange in betrieblichen Prozessen und der Integration in die Aufbauorganisation.
- **Technikbezogen:** Gestaltung der Mensch-Maschine-Schnittstelle unter den Aspekten kognitiver Grenzen, der Consumer Integration im Sinne einer abgestimmten Verhaltens- und Verhältnisprävention.
- **Personenbezogen:** Motivations- und Volitionskonzepte (Grundlagen und Methoden), u. A. für die Beratung von Führungskräften und Beschäftigten zur Motivation zu sicherheits- und gesundheitsgerechten Verhalten, allgemein verhaltensbezogene Analyse- und Maßnahmenkenntnisse, die in der Untersuchung von Ereignissen (z. B. Unfällen) und bei der Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen notwendig sind.
- **Kooperation und Kommunikation:** Kenntnisse und Kompetenzen zum Teamverhalten in Gruppen (z. B. Sicherheitszirkel, interkulturelle Zusammenarbeit), Verbesserung von Teamarbeit, Konfliktbewältigung, bis hin zur Mitgestaltung von Präventionskultur.
- Mit einem Weiterbildungsansatz der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPS) zum Fachpsychologen Arbeit, Gesundheit und Sicherheit wird außerdem ein lebenslanger Qualitätssicherungsprozess vorangetrieben, der insbesondere die praxisbezogenen Elemente im interdisziplinären Prozess der Beratung ergänzt.

Anpassung von ASiG und DGUV Vorschrift 2

Alle Beschäftigten müssen umfassend vor den Gesundheitsgefahren und Fehlbelastungen bei der Arbeit geschützt werden. Arbeitgeber müssen daher die fachlichen Kompetenzen zur Unterstützung bei der Erfüllung ihrer Arbeitsschutzaufgaben entsprechend ihrem Bedarf erhalten. Aus diesen Gründen tritt der Fachverband Psychologie für Arbeitssicherheit und Gesundheit (PASIG) für eine zeitgemäße Anpassung des Arbeitssicherheitsgesetzes und der DGUV Vorschrift 2 ein:

- Ein zeitgemäßer, problem- und bedarfsbezogener Arbeitsschutz benötigt in der fachlichen Unterstützung über die Sicherheitstechnik und Arbeitsmedizin hinaus weitere Professionen und zwar vor allem Arbeitspsychologie, Arbeitswissenschaft/Ergonomie, Arbeitshygiene und Gesundheitswissenschaft.
- Auch die Arbeitspsychologie erbringt dabei wichtige Unterstützungsleistungen im Sinne eines modernen Verständnisses von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mit organisations-, technik- und personenbezogenen Alleinstellungsmerkmalen.
- Die Inhalte einer solchen Beratung fallen nicht erst bei der betriebspezifischen Betreuung gem. DGUV Vorschrift 2 an, sondern sind notwendiger Bestandteil schon in der Grundbetreuung, weshalb eine Ergänzung dieser Vorschrift um die genannten Professionen für die gesamte Betreuung erfolgen muss.
- Bedarfsorientierung muss grundsätzlich die Richtschnur für die Auswahl von Professionen zur Unterstützung des Arbeitgebers sein. Arbeitgeber brauchen Rechtssicherheit bei dieser Auswahl der Beratungsprofessionen. Denn letztlich wird es ihnen auferlegt, die Eignung der beratenden Professionen zu prüfen.
- PASIG befürwortet eine Öffnung der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit für weitere qualifizierte Berufe.
- Arbeitsmediziner haben keine umfassende Kompetenz in der Arbeitspsychologie. Die in der derzeit gültigen Weiterbildungsordnung der Arbeitsmediziner aufgeführten 8 Stunden(Arbeits-) Psychologie sind zwar unabdingbar für die Anschlussfähigkeit im kooperativen Beratungshandeln. Sie sind aber keine fachliche Grundlage für qualitativ hochwertige Beratungen in arbeitspsychologischen Themengebieten wie z.B. psychische Belastungen. Damit entfällt auch die Grundlage der zuweilen geforderten Idee einer Delegation: Der Delegierende muss das Fachgebiet zumindest ebenbürtig beherrschen, um eine fachliche Aufsicht ausüben zu können.

Die betriebliche Beratung zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit darf nicht unter der de facto bestehenden Betreuungslücke bei den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten leiden. Eine Ausweitung der Professionen im ASiG und in der DGUV Vorschrift 2 kann die Situation insbesondere in der Beratung zu den Themen schnell verbessern, die wie bei der Gefährdungsbeurteilung kein spezifisches ärztliches Wissen benötigen.

Vorstand des Fachverbandes PASIG

März 2018, Jena

(Trimpop, Zwingmann, Eickholt, Wieland, Eigenstetter, Wenninger, Zimolong)