

## (Staatlicher) Arbeitsschutz und Betriebliches Gesundheitsmanagement

Fachgruppe BGM  
der Offensive Mittelstand

**Emanuel Beerheide**

LIA.nrw

Berlin, 3. April 2019



© electriceye /Fotolia.com



## Agenda

- Arbeitsschutz und BGM/BGF – Zielrichtung und Schwerpunkte
- Arbeitsschutz: Historie und Funktion
- Das Arbeitsschutzsystem der BRD
- Betrieblicher Arbeitsschutz
- BGM und Arbeitsschutz – Verzahnung



# Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung: unterschiedliche Schwerpunkte

	Arbeitsschutz	Betriebliche Gesundheitsförderung
<b>Rechtsgrundlagen</b>	konkrete Pflichten, sanktionsgebunden	offene Rahmenvorschriften, freiwillige Basis
<b>Gesundheitskonzept</b>	pathogenetischer Ansatz	salutogenetischer Ansatz
<b>Lebenssphärenbezug</b>	betriebliche Sphäre	betriebliche und private Sphäre
<b>Sozialkompensatorischer Auftrag</b>	nein	ja
<b>Finanzierung</b>	Arbeitgeber	Paritätisch durch Gesetzliche Krankenversicherung, eigene Maßnahmen durch Arbeitgeber
<b>Akteure</b>	institutionelle Akteure: Arbeitgeber mit betrieblichen Experten, Arbeitsschutzbehörden, Unfallversicherungsträger  Berufsgruppen: Techniker, Arbeitsmediziner	institutionelle Akteure: Arbeitgeber mit betrieblichen Experten, Krankenkassen  Berufsgruppen: Sozial-, Sport-, Ernährungswissenschaftler
<b>Intersektorale Integration</b>	ansatzweise	nicht entwickelt

Quelle: Kuhn & Kayser, 2002



## Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz zielt darauf ab, die **Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten bei ihrer Arbeit zu erhalten**. Es sollen **Arbeitsunfälle** verhindert oder deren Folgen verringert werden. Außerdem gilt es, akute und langfristige **Gesundheitsfolgen** im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit zu minimieren. Der **personenbezogene Schutz** bestimmter Beschäftigtengruppen, wie beispielsweise der Mutterschutz, ist ebenfalls Teil des Arbeitsschutzes. In Deutschland beruht der Arbeitsschutz auf einem **Policy-Mix** aus Arbeitsrecht, Verwaltungsrecht, Marktrecht und sozialrechtlichen Maßnahmen (vgl. Kohte, WSI Mitteilungen 3/2015). Damit die bestehenden Regelungen zum Arbeitsschutz eingehalten werden, bedarf es eines **effektiven Aufsichtssystems**.

(Drucksache 19/7218, Deutscher Bundestag, 2019)



## Historie Arbeitsschutz

### **1839 Erlass eines preußischen Regulativs / Einschränkung der Kinderarbeit**

Das Regulativ von 1839 – das erste deutsche (Kinder-) Arbeitsschutzgesetz – verbietet die Beschäftigung von Kindern unter neun Jahren. Kinder zwischen 9 und 15 Jahren dürfen nur maximal zehn Stunden arbeiten, Nachtarbeit zwischen 21.00 und 05.00 Uhr wird verboten.

(150 Jahre Arbeitsschutzgeschichte(n), LAfA, 2003)



## Historie Arbeitsschutz

### 1853 Ergänzungsgesetz zum Regulativ

Um das Regulativ nicht zur bloßen Makulatur werden zu lassen, schafft Preußen mit dem Ergänzungsgesetz vom 16. Mai 1853 die Fabrikinspektion, die den Weg für die staatliche Kontrolle bereitet. Sie soll die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zur Kinderarbeit gewährleisten.

(150 Jahre Arbeitsschutzgeschichte(n), LAfA, 2003)



## Historie Arbeitsschutz

### 1884 Die Unfallversicherung

Einführung der Unfallversicherung am 6. Juli 1884.

- Die Unfallversicherung sichert den Arbeitern zum ersten Mal einen gesetzlichen Anspruch auf finanzielle Leistungen im Falle eines Arbeitsunfalles zu.  
(Vorher galt der Rechtsgrundsatz:  
„Nicht der Schaden verpflichtet zum Schadensersatz,  
sondern die Schuld“ [Rudolf von Ihering, 1867])



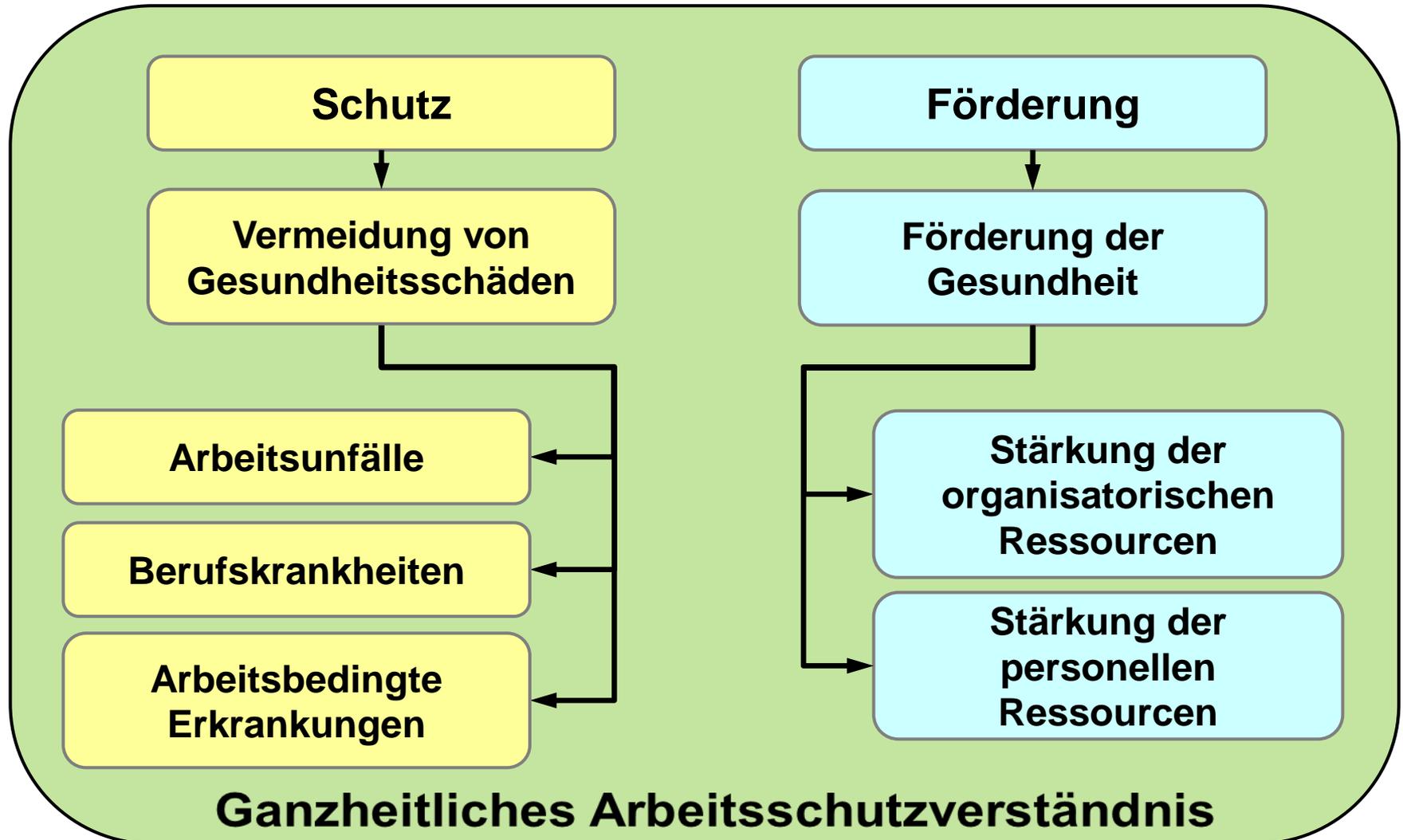
## Gesetze und Verordnungen im Arbeitsschutz (Auswahl)

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
- Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV)
- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)



## Entwicklung im Arbeitsschutz







# Staatliche Aufsicht und Unfallversicherungsträger (GDA)



Arbeitswelt im Wandel,  
Ausgabe 2018

**baua:**  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin

Quelle: Suga 2016, S. 19



# Arbeitsschutzverwaltung (ASV) NRW – Struktur





## Handlungsfelder der Arbeitsschutzverwaltung

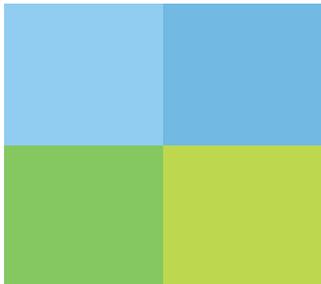
**Probleme erkennen**

**Informieren**

**Beraten – Hilfe zur  
Selbsthilfe leisten**

**Überwachen**

## LIA.nrw – Aufgaben



Landesinstitut für  
Arbeitsgestaltung  
des Landes  
Nordrhein-Westfalen.

Das **LIA.nrw** berät und unterstützt die Landesregierung NRW und die Dienststellen des staatlichen Arbeitsschutzes in Fragen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt.

- ⇒ Anstöße für gesundes Arbeiten
- ⇒ Anerkannte Expertise
- ⇒ Zahlen, Daten, Fakten
- ⇒ Wissenstransfer in die Praxis



## LIA.nrw – Struktur



## Auswahl aus LIA.praxis und LIA.transfer



[https://www.lia.nrw.de/\\_media/pdf/service/Publicationen/lia\\_transfer/LIA\\_transfer\\_2.pdf](https://www.lia.nrw.de/_media/pdf/service/Publicationen/lia_transfer/LIA_transfer_2.pdf)



[https://www.lia.nrw.de/\\_media/pdf/service/Publicationen/lia\\_praxis/LIA\\_praxis1\\_2016\\_final.pdf](https://www.lia.nrw.de/_media/pdf/service/Publicationen/lia_praxis/LIA_praxis1_2016_final.pdf)



[https://www.lia.nrw.de/\\_media/pdf/service/Publicationen/lia\\_praxis/LIA\\_praxis2\\_Kein-Stress-mit-dem-Stress.pdf](https://www.lia.nrw.de/_media/pdf/service/Publicationen/lia_praxis/LIA_praxis2_Kein-Stress-mit-dem-Stress.pdf)



[https://www.lia.nrw.de/\\_media/pdf/service/Publicationen/lia\\_praxis/1806\\_Arbeitsschutz-in-deutschland.pdf](https://www.lia.nrw.de/_media/pdf/service/Publicationen/lia_praxis/1806_Arbeitsschutz-in-deutschland.pdf)



## Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Unter Betrieblichem Gesundheitsmanagement verstehen wir die **Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen**, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche **Gestaltung von Arbeit und Organisation** und die **Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ziel haben. (Badura, 2004)

BGM ist **verhältnis-** und **verhaltensorientiert** und beinhaltet **präventive** und **korrektive** Maßnahmen der Arbeitsgestaltung



## Verzahnung von Arbeitsschutz und BGM

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)				
	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	
für Arbeitgeber: für Arbeitnehmer:	<b>verpflichtend</b> <b>verpflichtend</b>	<b>verpflichtend</b> <b>freiwillig</b>	<b>freiwillig</b> <b>freiwillig</b>	
	<b>Prävention</b> Ermitteln und beurteilen sicherheits- und gesundheitsgefährdender Faktoren bei der Arbeit.	<b>Reaktion</b> Unterstützende betriebliche Angebote zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bei längerer Erkrankung, Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und zum Erhalt des Arbeitsplatzes.	<b>Prävention</b> Aktive präventive Unterstützung der psychischen und körperlichen Gesundheit aller Beschäftigten eines Unternehmens und Förderung derer Gesundheitskompetenz.	Verhaltens- und Verhältnisprävention
	Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zum Erhalt der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten.	Maßnahmen zur systematischen Eingliederung langfristiger erkrankter Beschäftigter.	Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten durch betriebliche Angebote.	Maßnahmen



## Betriebliche Akteure (Auswahl)

- Arbeitgeberinnen/-geber
- Beauftragte/Beauftragter nach § 13(2) Arbeitsschutzgesetz
- Sicherheitsfachkraft
- Betriebsärztin/-arzt
- Brandschutzbeauftragte/-beauftragter
- Sicherheitsbeauftragte/-beauftragter
- BGM/BGF-Beauftragte/-beauftragter
- Ersthelfer
- Personalvertretung
- Schwerbehindertenvertretung

## Die Gefährdungsbeurteilung – Grundlage des betrieblichen Arbeitsschutzes

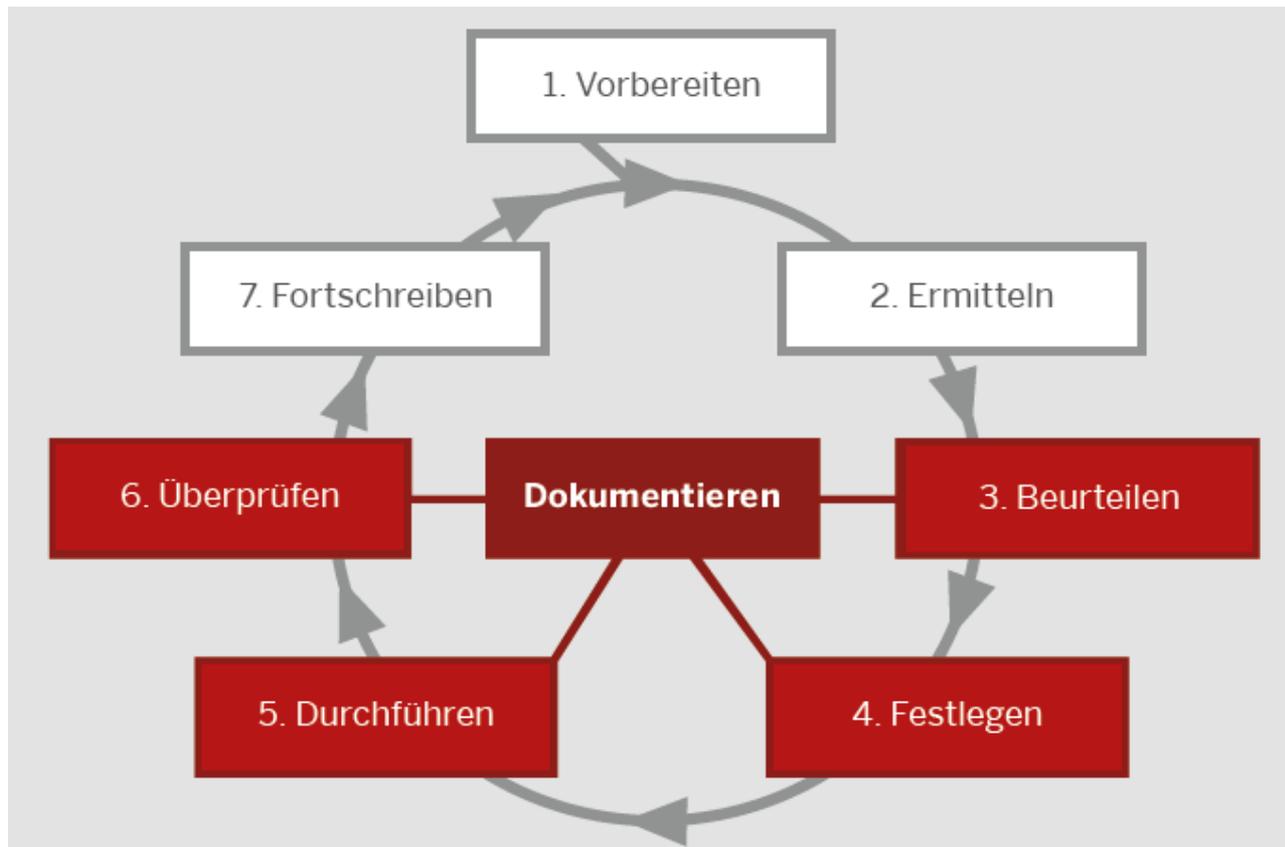
Um eine konsequente Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu erreichen, müssen alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, die alle voraussehbaren Arbeitsabläufe im Unternehmen betrachtet.

Aus den ermittelten und beurteilten Gefährdungen am Arbeitsplatz werden die sich daraus ergebenden verhältnis- und verhaltenspräventiven Maßnahmen der Arbeitsgestaltung festgelegt, durchgeführt und ihre Wirksamkeit überprüft.

(Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz, MAGS, 2017)



## Prozess der Gefährdungsbeurteilung





## Handbuch zur moderierten Gruppendiskussion (i. E.)

- Strukturierte Methode, bei der eine Moderatorin bzw. ein Moderator anhand von Leitfragen mit den Beschäftigten vorhandene arbeitsbedingte (psychische) Gefährdungen diskutiert und gemeinsam Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation entwickelt und dokumentiert.
- GDA Merkmalsbereichen: Arbeitsinhalte bzw. Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Soziale Beziehungen und Arbeitsumgebung
- Das Handbuch erklärt kurz und verständlich Schritt für Schritt die Methode
- Zudem enthält es praktische Tipps und Musteranhänge (Bspw. eine Mustereinladung, Tipps für die Moderation, eine Dokumentationstabelle)



## Verhältnis- und verhaltenspräventive Maßnahmen der Arbeitsgestaltung (am Bsp. psychische Belastungen)

### Verhältnisprävention (umwelt-/betriebsbezogen)

**Ziel: Ursachen für Fehlbelastungen zu identifizieren, zu reduzieren und negative Beanspruchungsfolgen zu minimieren**

Arbeitsumgebung  
Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufe  
Arbeitszeit  
Arbeitsinhalte/Tätigkeiten  
Informations-/Kommunikationsmanagement  
Soziale Beziehungen  
(Führung, Konfliktmanagement)

### Verhaltensprävention (personenbezogen)

**Ziel: Persönliche Leistungsvoraussetzungen (z. B. Fähigkeiten, Belastbarkeit) zu verändern und negative Beanspruchungsfolgen zu minimieren**

Entspannungstechniken  
(Autogenes Training, Atemtechniken)  
Sport, Fitnesstraining  
Coaching/Supervision  
Stressmanagement  
Zeitmanagement  
Psychotherapeutische Interventionen



## Fazit

- Ohne funktionierenden betrieblichen Arbeitsschutz – kein erfolgreiches BGM/BGF
- Erst ein gutes Zusammenspiel von Arbeits- und Gesundheitsschutz, BGF und BEM gewährleistet menschengerechte Gestaltung der Arbeit. (Vernetzung der Akteure!)
- Grundvoraussetzung ist ein ganzheitlicher Blick auf die arbeitsbedingten Risiken und die Ressourcen der Individuen und Organisationen → und – grundsätzlich – auf die Organisation der Arbeit



„Vorläufig bleibt festzuhalten, dass durch die konsequente betriebliche Ausrichtung des Arbeitsschutzes auf Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung [...] ein für die betriebliche Gesundheitsförderung **präventiv ausgerichtetes Mikroklima**‘ geschaffen werden konnte, das innovative Wege, neue Akteurskonstellationen und Netzwerkbildung ermöglichte.“ (K. Kuhn 2010)

## Veranstaltungshinweis

### FACHKONFERENZ ARBEITSINTENSIVIERUNG

Gesundheitsrisiko Arbeitsverdichtung –  
Mehrbelastungen und Beschleunigung  
in der Arbeitswelt

**13.05.2019, Dortmund, BAuA**



**baua:**  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin

**WSI**  
Wirtschafts- und Sozial-  
wissenschaftliches Institut

**EINLADUNG**

13. Mai 2019, Dortmund

**FACHKONFERENZ  
ARBEITSINTENSIVIERUNG**

Gesundheitsrisiko Arbeitsverdichtung – Mehrbelastungen und  
Beschleunigung in der Arbeitswelt

Landesinstitut für  
Arbeitsgestaltung  
des Landes Nordrhein-Westfalen

**TBS**  
NRW

tu technische universität  
dortmund

Landesregierung  
Düsseldorf



# Vielen Dank!

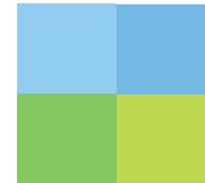


# Literatur

- Drucksache 19/7218. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage – Drucksache 19/6041 –; Deutscher Bundestag, 22.01.2019
- Arbeitsschutz in NRW. Im Mittelpunkt steht der Mensch. 150 Jahre Arbeitsschutzgeschichte(n) aus dem Rheinland und Westfalen; LfA, Düsseldorf, 2003
- Sicher arbeiten – 125 Jahre gesetzliche Unfallversicherung in Deutschland 1885–2010; Deutsches Historisches Museum / DGUV, Berlin, 2010
- Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2016: Unfallverhütungsbericht Arbeit.  
1. Auflage. In: Arbeitswelt im Wandel: Zahlen - Daten - Fakten (2018). Ausgabe 2018; BAuA, Dortmund, 2018
- Kuhn, K (2010): Der Betrieb als gesundheitsförderliches Setting. In: Faller G. (Hrsg.). (2010). Lehrbuch betriebliche Gesundheitsförderung. 1. Aufl., Bern: Huber.
- Kuhn, J. & Kayser, T. (2002), Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung – Anmerkung zu einem schwierigen Verhältnis. In: Interorganisationale Kooperationsnetzwerke im Anwendungsfeld ‚Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit‘ – Forschung FB 1031; Seiler, K., BAuA, Dortmund, 2004
- Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz. Ein Handlungsleitfaden der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen; MAGS, Düsseldorf, 2017
- Das STOP-Prinzip; <https://praevention-aktuell.de/das-stop-prinzip/> Zugriff: 27.03.2019



# LIA.nrw



gesünder arbeiten und leben.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



## Besuchen Sie uns bei Facebook.

**Gesünder arbeiten  
und leben.**

[www.facebook.com/  
gesuenderarbeitenundleben](http://www.facebook.com/gesuenderarbeitenundleben)



## Impressum

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung  
des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)

Gesundheitscampus 10  
44801 Bochum

Telefon: +49 (0) 211 3101-0  
info@lia.nrw.de

[www.lia.nrw](http://www.lia.nrw)

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Herausgebers.