

CSR

**Impulswerk
statt**

Werkheft

>>> „Einfluss von Sicherheit und Gesundheit auf die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen“ <<< – und umgekehrt.

Ablaufplan

Werktag 1

- Einführung und CSR-Produktpräsentationen
- **Impuls:** „Grundlagen von CSR und ihre Bedeutung für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“
- **Werkstatt Nr. 1: Definition und Zusammenhänge**
- Videobotschaft: „We´re all on a cruise“

☺ Sozialer Event

Werktag 2

- Videobotschaft: „Anknüpfungspunkte der Präventionsleistungen auf CSR“
- Videobotschaft: „CSR und soziale Sicherheit“
- **Werkstatt Nr. 2: CSR und Prävention**
- **Impuls:** „Soziale Standards und gute Arbeit weltweit“
- **Werkstatt Nr. 3: CSR und neue Formen der Arbeit/Veränderung der Arbeitskulturen**
- Zusammenfassung und Ausblick

Ort: Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) der DGUV
Königsbrücker Landstraße 2, 01109 Dresden

Werkplan

Dieses Werkheft ist eine Beta-Version. Es wurde in Teilen mit einer Adler 7 erstellt. Baujahr 1924 – damals das 40. Jubiläum der Unfallversicherung in Deutschland. Die Adler 7 ist eine Stoßtangenschreibmaschine mit **Vorderaufschlag**. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass sie 10,8 kg wiegt, keine Digitalkompetenzen verlangt und nicht abstürzt. Tut sie es doch, führt das zu einem Mittelfußbruch.

Diese Werkstatt ist ein **erster Aufschlag** für Impulse, wie die ~~Unfall~~ Unfallversicherung als Sozialversicherungsträger mit dem Thema Corporate Social Responsibility (CSR) umgehen soll.

Werktitel ist der „Einfluss von Sicherheit und Gesundheit auf die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen“. Und umgekehrt!

W-erkstatt Fragen können sein:

- Was ist CSR – und was nicht?
- Warum befassen wir uns mit dem Thema?
- Welche Definition eignet sich für die Arbeit der UV-Träger?
- Welche Zusammenhänge bestehen zwischen CSR und ...
 - ... Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?
 - ... der Wirtschaft/Ökonomie?
- Welche Schnittstellen gibt es zwischen CSR und ...
 - ... den 10 Präventionsleistungen?
 - ... „kommmitmensch“?
 - ... der Vision Zero?
- Welche Wechselwirkungen gibt es zwischen CSR und ...
 - ... neuen Formen der Arbeit/„Arbeiten 4.0“?
 - ... der Veränderung von Arbeitskulturen?
- Welche Forschungsfragen gibt es bei CSR an die Sachgebiete der DGUV?

Welche W-Fragen haben Sie?

Mein CSR Produkt:

Stellen Sie sich selbst und Ihr Produkt vor, das Sie persönlich mit Corporate Social Responsibility verbinden. Legen Sie das Produkt auf den „Gabentisch“ und unterschreiben Sie daneben.

Platzhalter
Foto Gabentisch

Werkstatt

Nr. 1

>>> Definition
und

>>> Zusammenhänge

W-erkstatt-Frage: Sind Änderungen am Text erforderlich?

DGUV > Prävention > Themen A-Z > CSR

Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (engl.: Corporate Social Responsibility - CSR) meint, mehr im Blick zu haben als die nächsten Quartalszahlen. Es geht um eine neue Lesart von "wertschaffend und wertschöpfend" – nach innen und nach außen.

Erfolgreiche Unternehmen und Organisationen, die ihre gesellschaftliche Verantwortung an- und wahrnehmen, sehen die Zielerreichung nicht nur monetär, sondern auch kulturell: Unternehmerisch erfolgreich tätig sein und gesellschaftlich verantwortungsvoll agieren schließen sich nicht aus. Die wesentlichen Grundsätze, die in so einer "verantwortlichen Unternehmenskultur" Berücksichtigung finden sind in der ISO 26000 beschrieben:

- Rechenschaftspflicht
- Transparenz
- Ethisches Verhalten
- Achtung der Interessen der Anspruchsgruppen
- Achtung der Rechtsstaatlichkeit
- Achtung internationaler Verhaltensstandards
- Achtung der Menschenrechte

Vor dem Hintergrund einflussreicher Megatrends wie Globalisierung, Flexibilisierung und nicht zuletzt Digitalisierung (Stichworte: Industrie 4.0, Arbeit 4.0 und Prävention 4.0) stehen alle beteiligten Akteure vor der Herausforderung, sich die damit verbundenen Konsequenzen für die Arbeits- und Bildungswelten bewusst zu machen. Entscheidend dafür, diesen Herausforderungen gerecht zu werden ist, dass soziale und Umweltstandards sowie Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit untrennbare Bestandteile strategischer Unternehmensentscheidungen werden. Für das eigene Unternehmen/die eigene Organisation aber auch darüber hinaus (Stichwort: Lieferketten/supply chain management). Sozial verantwortlich handeln heißt aber auch: aus Überzeugung und "sichtbar" handeln. Aus diesem Grund ist soziale Verantwortung einer Organisation auch nicht zertifizierbar. Sie ist vielmehr täglich "erlebbar".

Corporate Social Responsibility

Arbeitsschutz ist gesellschaftliche Verantwortung

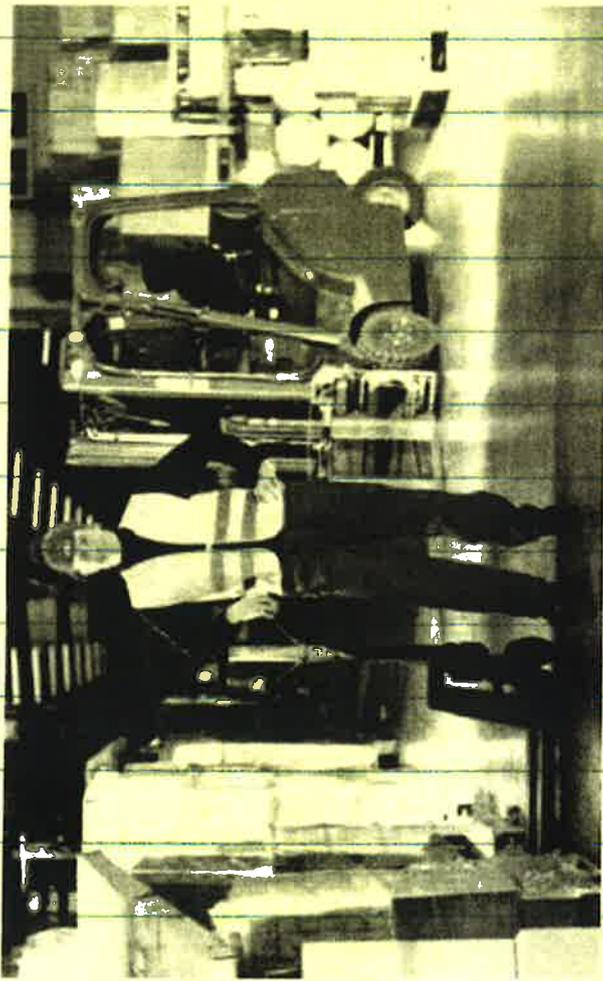


Foto: K&L von Forchtla.com

Unternehmen von öffentlichem Interesse müssen ab 2017 Nachhaltigkeitsberichte zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung veröffentlichen. Das fordert die EU-Richtlinie 2014/95. Die Berichtspflicht umfasst Strategien, Risiken und Ergebnisse zu Arbeitnehmer- und Menschenrechtsbelangen, was unter anderem die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit angeht.

Die Gesetzgebung betrifft Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, auch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

und ihre Mitglieder. Kleine und mittlere Unternehmen sind mittelbar betroffen, weil Großbetriebe über ihre Lieferketten auskunftspflichtig sind.

Für Unfallversicherung und Unternehmen heißt dies Handlungsbedarf zum Thema „Corporate Social Responsibility“ (CSR). Gemeint ist damit die Art und Weise, wie Unternehmen über ihre gesetzlichen Verpflichtungen hinaus Verantwortung für die Wirkung ihrer Aktivitäten auf die Gesellschaft übernehmen, etwa mit Vision-

Zero-Konzepten und sozialverträglicher Arbeit als Baustein einer Präventionskultur.

Für Aufsichtspersonen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit setzt die CSR-Berichtspflicht neue Maßstäbe in der Beratung. Das IAG bietet daher für diese Zielgruppen ab 2016 ein dreitägiges Seminar an. Neben der CSR-Richtlinie geht es darin zum Beispiel um die Strategie der Vision Zero und eine Kultur der Prävention, Wirtschaft und Menschenrechte sowie Kooperationen in gesellschaftlicher Verantwortung. Weitere Themen sind die zukunftssichere und gesunde Organisation von Unternehmen, die Wirtschaftlichkeit von Präventionsmaßnahmen und die Kommunikation zu Fragen der Nachhaltigkeit. Impulsvorträge von Vertreterinnen und Vertretern aus Weltkonzernen, internationalen Organisationen und der DGUV runden das Programm ab.

Thomas Konstell,
Christian Bochmann, Kathrin Adám

Information und Anmeldung

www.dguv.de/iag-seminare
Seminarnummer 700121

Zusammenhänge (II)

Netzwerke

CSR in Deutschland

www.csr-in-deutschland.de

des BMAS

CSR in Europa

www.csreurope.org

CSR in der Welt

www.unglobalcompact.org

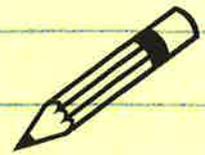
Nicht ohne Kerngeschäft

„Eines ist allen gemeinsam, die CSR erfolgreich im Unternehmen umsetzen: ohne klaren Bezug zur eigenen Geschäftstätigkeit geht es nicht. Unternehmen, die ihre CSR-Aktivitäten als "Add on", als Zusatzleistung, verstehen, die nichts mit dem Geschäftsmodell und den Kerngeschäftsprozessen zu tun hat, greifen zu kurz. Ob **Arbeitssicherheit**, Mitarbeiterzufriedenheit, Energieeffizienz oder Mindeststandards in der Lieferkette - viele CSR-**Handlungsfelder** sind entscheidend für den unternehmerischen Erfolg.“

„Der UN Global Compact ist ein Pakt, der zwischen Unternehmen und der UNO geschlossen wird, um die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten.“ Gründung am 26. Juli 2000 durch Kofi Annan.



Videobotschaften



Kofi Annan UN-Generalsekretär a.D.	„We´re all on a cruise“
Dr. Walter Eichendorf Stv. Hauptgeschäftsführer der DGUV	„Anknüpfungspunkte der Präventions- leistungen auf CSR“
Hans-Horst Konkolewsky Generalsekretär der IVSS	„CSR und soziale Sicherheit“

Werkstatt

Nr. 2

>>> CSR und
Prävention <<<



Präventionsleistungen

Die übergreifende strategische Zielsetzung der Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger ist es, mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu sorgen. Dieser gesetzliche Präventionsauftrag folgt aus §§ 1 Nr. 1 und 14 Abs. 1 S. 1 SGB VII.

Die gesetzliche Unfallversicherung bietet 10 Präventionsleistungen an:

Schnittstellen zu CSR

10 Präventionsleistungen der Unfallversicherung	<input checked="" type="checkbox"/>
1. Anreizsysteme	
1. Beratung (auf Anforderung)	
2. Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung	
3. Ermittlung	
4. Forschung, Entwicklung und Modellprojekte	
5. Information und Kommunikation	
6. Prüfung / Zertifizierung	
7. Regelwerk	
8. Qualifizierung	
10. Überwachung einschließlich anlassbezogene Beratung	



komm **mit** mensch

Sicher. Gesund. Miteinander.

Die neue gemeinsame Präventionskampagne der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sowie der DGUV ist im Oktober 2017 gestartet. Das Ziel der Kampagne: Sicherheit und Gesundheit sollen bei allen Entscheidungen und Abläufen als wichtiger Maßstab berücksichtigt werden – von allen Menschen und in allen Unternehmen und Einrichtungen. In ihrer Gesamtheit machen **sechs Handlungsfelder** die Kultur der Prävention eines Unternehmens aus.

Schnittstellen zu CSR

6 Handlungsfelder von kommmitmensch	<input checked="" type="checkbox"/>
1. Führung	
2. Kommunikation	
3. Beteiligung	
4. Fehlerkultur	
5. Betriebsklima	
6. Sicherheit & Gesundheit	

**Wir fördern
den Austausch
über
Unerwartetes**



Wertschöpfend

Wir steigern unsere
Leistungsfähigkeit



Proaktiv

Wir suchen aufmerksam
nach Frühwarnsignalen und
Verbesserungsmöglichkeiten

„Die unsichtbare Barriere“ erfordert einen Perspektivwechsel

Wir kontrollieren Risiken
mit Regeln



Reagierend

Wir werden aufmerksam,
nachdem etwas passiert



Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht



Abbildung 2: 5-Stufen-Modell der gesetzlichen Unfallversicherung
zur Kultur der Prävention – allgemein auf Sicherheit und Gesund-
heit bezogen (vgl. Gebauer, 2017, In Anlehnung an Hudson, 2001)

**Wir schützen
uns vor
erwartbaren
Störungen**



VISION ZERO

Safety. Health. Wellbeing.

Die Vision Zero ist die Vision einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen. Höchste Priorität hat dabei die Vermeidung tödlicher und schwerer Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Eine umfassende Präventionskultur hat die Vision Zero zum Ziel. Das Ziel von Null Unfällen mag schwierig erscheinen, aber es ist das einzige ethisch richtige Ziel. Die Vision Zero bietet hierfür die Strategie. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind unter der Vision Zero Werte, die in den Unternehmen, in Organisationen und der Gesellschaft anerkannt und angestrebt werden.

Schnittstellen zu CSR

7 Goldene Regeln für Vision Zero	<input checked="" type="checkbox"/>
1. Leben Sie Führung – Zeigen Sie Flagge!	
2. Gefahr erkannt – Gefahr gebannt!	
3. Ziele definieren – Programm aufstellen!	
4. Gut organisiert – mit System!	
5. Maschinen, Technik, Anlagen – sicher und gesund!	
6. Wissen schafft Sicherheit!	
7. In Menschen investieren – motivieren durch Beteiligung!	

Gute

Arbeit weltweit

>> www.csr-in-deutschland.de >> Politik >> CSR national >>
Aktivitäten der Bundesregierung >> G7 Präsidentschaft

„Die G7-Arbeits- und Entwicklungsminister haben auf Grundlage des G7-Gipfels in Elmau konkrete Beschlüsse zur nachhaltigeren Gestaltung globaler Lieferketten gefasst. Im Mittelpunkt stand dabei die konkrete

Ausgestaltung des **„Vision Zero Fund“**

- eines globalen Fonds zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und zur Vermeidung schwerer Arbeitsunfälle in ärmeren Produktionsländern.“

„Der **„Kompass Nachhaltigkeit“** wurde in Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) durch die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (**GIZ**) aufgebaut.“

Kurze

Werbeunterbrechung

>> www.dguv.de/iag > Webcode e110478

“Health and Safety at work is no longer a matter of national concern alone. The economy is going global, and safety standards must follow suit. The **IAG** offers tailor-made international training within the framework of the **G7 Vision Zero Fund**. Our aim is to contribute to higher safety standards and sustainable global supply chains, to improve workplace safety in emerging countries and industries and to make working conditions worldwide more humane.

Our international training courses are customised as part of our alliance with the International Social Security Association (ISSA) and the International Labour Organization (ILO). The IAG in **Dresden** is one of the leading training institutes in occupational safety and health (OSH) and the only ISSA-accredited training institution in Germany.”

Werkstatt Nr. 3

>>> CSR und neue
Formen der Arbeit //
Veränderung der
Arbeitskulturen <<<

NFA-VdA-4.0

Wechselwirkungen

Im September/Oktober 2017 hat Katharina – eine damals 15-jährige Schülerin – am Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV ein Praktikum im Bereich Unternehmensorganisation, Kooperation und Recht absolviert.

Ihr **Forschungsthema** war „Corporate Social Responsibility – Die unternehmerische Verantwortung für die Gesellschaft im Zeitalter von Arbeiten 4.0“.

Katharina hat hierzu offene und geschlossene Fragen entwickelt, die mit einem standardisierten **Fragebogen 11 Experten** aus Verbänden, der BAuA, Universitäten und Unternehmen zugesandt wurden. U.a. beantworteten Herr Konkolewsky (IVSS) und Dr. Eichendorf (DGUV) diese Fragen, auf deren Antworten zum Teil noch an anderer Stelle eingegangen werden soll.

Die **Rücklaufquote** der 11 Fragebögen lag bei 100%, was in der empirischen Sozialforschung ein Seltenheitswert ist. Die **Antworten** hat Katarina eigenständig gesammelt und in einer schriftlichen Schularbeit in anonymisierter Form ausgewertet.

Mit dieser Arbeit, einer komplexen Leistung gemäß Sächsischem Staatsministerium für Kultus § 22 SOGYA, gelang es Katharina, „... ein **eigenes Wertegerüst** für die unternehmerische Verantwortung im Zeitalter von Arbeit 4.0 zu formen“ ..., so ein Auszug aus der Bewertung.

Frage-Antwort- Bsp. im 0-Ton >

Diese Expertenbefragung erfolgt im Rahmen einer schulischen wissenschaftlichen Arbeit.

Sehr geehrte Damen und Herren,

sowohl Arbeit 4.0 als auch Corporate Social Responsibility (CSR) werden momentan immer größere Bedeutung in den Unternehmen zugemessen. Ich würde mich freuen, Ihre fachliche Einschätzung bezüglich möglicher Wirkungen von Arbeit 4.0 als auch Corporate Social Responsibility (CSR) im Rahmen der Erstellung meiner Arbeit zu erhalten. Hierzu habe ich im Folgenden einige Fragen zusammengestellt, für deren Beantwortung ich Ihnen sehr dankbar wäre.

1. Kann Arbeit 4.0 eine Anpassung des Arbeitsklimas (Arbeitsgewohnheiten) innerhalb eines Unternehmens erfordern und wie könnten diese Modifikationen ggf. aussehen?

Arbeit 4.0 wird meiner Meinung nach von zwei großen Faktoren bestimmt: Globalisierung und Digitalisierung. Beide verändern wie, was, wann und womit wir arbeiten - und mit wem wir zusammenarbeiten. Beide können eine Anpassung der Arbeitskultur, der Führung und der Arbeits- und Organisationsstruktur innerhalb eines Unternehmens erfordern. Alte Kategorien des Wettbewerbs wie Einzelkämpfertum und starre Hierarchien, Abgrenzung durch Experten- und Spezialistentum sowie Abschottung durch Fachbereiche oder im Markt sind Hemmschuhe in einer dynamischen Arbeitswelt, die sich durch internationale Zusammenarbeit und digitale Vernetzung auszeichnet. Sozialer Dialog, ein positives Verständnis von Vielfalt und branchenübergreifende Kooperationen in Netzwerken können notwendige Modifikationen bringen, die sich insbesondere in innovativen Methoden der Informationsgewinnung und -verarbeitung und des Wissenstransfers manifestieren.

2. Welche Unternehmensstrategien sehen Sie für die Zukunft? Wird hierbei CSR von Bedeutung sein?

In einer global vernetzten Welt werden sich solche Unternehmen durchsetzen, deren sozialer Fußabdruck als vertrauenswürdig und fair erscheint. Das beweist das "Forbes Global 2000" Ranking, eine jährlich aktualisierte Liste der 2000 größten börsennotierten Firmen. In den Top 100 werden nicht die reichsten, sondern die angesehensten (Regarded Companies) gelistet. Die Messlatten sind die Performance der Produkte oder Dienstleistungen, die Beliebtheit als Arbeitgeber, die Vertrauenswürdigkeit und der "Social Conduct". Daher wird sich CSR für die Zukunft als einschlägige Unternehmensstrategie erweisen. Und zwar nicht nur für die "Global Player", sondern auch für die kleinen Unternehmen. Denn sie stehen bei Arbeit 4.0 weitgehend denselben Herausforderungen wie die Konzerne gegenüber. Zudem müssen sie als Zulieferer die CSR-Vorgaben der Großkonzerne einhalten, wenn sie ihre Auftraggeber nicht verlieren wollen.

3. Arbeit 4.0 erfordert lebenslanges Lernen. „Tutorensysteme ermöglichen die individuelle Vermittlung von situativem, arbeitsrelevantem Wissen“ [Weißbuch Arbeit 4.0, Seite 31]. Erfordert somit auch lebenslanges Lernen CSR?

Hier gibt es einen direkten Zusammenhang: Arbeit 4.0 erfordert lebenslanges Lernen, weil diese nicht nur unsere Arbeitsgewohnheiten verändert, sondern ganze Berufe. Berufsprofile werden kurzlebiger. Kompetenzprofile spielen für das zukünftige Arbeiten eine größere Rolle, weil sie kein Verfallsdatum haben, und weil sich Innovations- und Umstrukturierungsprozesse im Unternehmen damit besser handhaben lassen. Somit erfordert auch lebenslanges Lernen CSR. Für die Unternehmen wird die entscheidende CSR-Frage der Zukunft sein, wie sie dabei helfen können, den Marktwert eines für sie tätigen Menschen zu steigern. Andernfalls ziehen sie schon bei der Personalbeschaffung den Kürzeren.

4. Welche Schnittstellen und Grenzen bestehen Ihrer Meinung nach zwischen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und CSR?

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und CSR lassen sich heute nicht mehr trennen. Denn Arbeitsschutz endet nicht am Werkstor und CSR fängt im Unternehmen selbst an. Gesundheitstage, Programme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Maßnahmen für lebenslanges Lernen inklusive Schülerpraktika, Kollegialitätskonventionen und Initiativen zur Verbesserung des Arbeitsklimas sind solche Schnittstellen. Auch das Engagement von Unternehmen in Entwicklungsländern, etwa durch Produktionsaufträge im Textilsektor, kann CSR sein. Denn es ist die Abwesenheit, nicht die Anwesenheit von Wirtschaftsunternehmen, die viele Menschen auf der Welt in Leid leben lässt. Hier zeigt sich eine Grenze: Unternehmen können mit einer CSR-Strategie ergänzend wirken, bei schwachen Strukturen aber nie den Staat mit seinen hoheitlichen Aufgaben ersetzen. Hoheitliche Mindestaufgabe ist, einen Rechtsrahmen und Institutionen zu schaffen, die sich kümmern, etwa Unfallversicherungen.

5. Bei welchen Präventionsleistungen und Handlungsfeldern der gesetzlichen Unfallversicherung könnte das Thema CSR Ihrer Meinung nach relevant sein?

Vor dem Hintergrund der Schnittstellen und Grenzen ist das Thema CSR für die Arbeitsunfallversicherung in Deutschland von hoher Relevanz und in ihrem gesetzlichen Auftrag mit den drei Handlungsfeldern Prävention, Rehabilitation und Entschädigung angelegt. Bei der Rehabilitation ist an "Return to Work"-Programme zu denken, die nur in Kooperation mit überzeugten Unternehmen funktionieren. Klopft man die Präventionsleistungen auf CSR ab, springen die Qualifizierung, die Beratung von Betrieben und die Kampagnentätigkeit ins Auge. Zur aktuellen Präventionskampagne "kommmitmensch" passt das Thema CSR, weil bei beidem der Mensch im Mittelpunkt steht. Bei der Beratung können die Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger sogar ihre Kernkompetenzen ausleben, was die oben genannten Schnittstellen belegen. Das birgt die Chance, von den Unternehmen nicht als "Kontrolletti" wahrgenommen zu werden, sondern als Ideengeber für nachhaltiges Wirtschaften.

SG

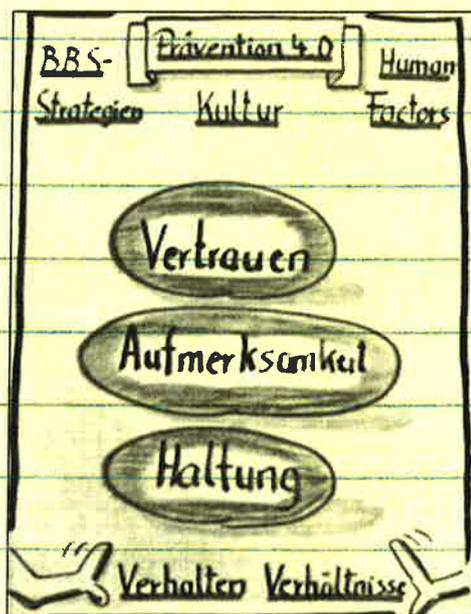
Veränderung der Arbeitskulturen

Das Sachgebiet "Veränderung der Arbeitskulturen" beschäftigt sich mit der Wirkmacht von Kulturkonzepten und Modellen auf den Präventionserfolg im Betrieb. Eine wesentliche Rolle spielen in diesem Zusammenhang die Schlagworte

- Corporate Social Responsibility
- interkulturelle Aspekte der Präventionsarbeit
- Flexibilisierung der Arbeit sowie
- Unternehmensrestrukturierung und Gesundheit

Die Aufgabe des Sachgebietes besteht darin, eine für die Aufgabenstellung der Unfallversicherung zugeschnittene und in der Praxis anwendbare Formulierung einer Position zu erarbeiten, wie mit Kulturkonzepten in der Präventionsarbeit umgegangen werden sollte. Auf diesem Weg hat das Sachgebiet folgende Ziele:

- Formulierung von Handlungsrahmen und gemeinsamen Positionen unter Präventionsexperten der Unfallversicherung zur Thematik
- Unterstützung von Expertennetzwerken
- Unterstützung der Erarbeitung von Informationen mit praxisgerecht aufbereiteten Kulturgestaltungsmöglichkeiten



Scope des Sachgebiets

SG

Neue Formen der Arbeit

Die menschliche Arbeit konstituiert sich im Spannungsfeld der drei Dimensionen Mensch, Organisation und Technik. Grundlegende Veränderungen in einer oder mehreren dieser Dimensionen wirken sich daher auch auf die Arbeit aus: Auf die Bedingungen und Möglichkeiten von Arbeitsformen, auf die Anforderungen an konkrete Arbeitsprozesse oder Arbeitsmittel, oder auf die Belastungen und Beanspruchungen, die für das Individuum aus der Arbeit resultieren. Auf diese Weise entstehen neue Formen der Arbeit, die sich von den bisher existierenden Arbeitsformen in wesentlichen Aspekten unterscheiden.

Solche Veränderungen können prinzipiell in jeder der drei Dimensionen stattfinden, auch wenn die auffälligsten Veränderungen derzeit im Bereich der Technologie, speziell auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie stattfinden. Je nach Stärke und unter Umständen in Abhängigkeit von weiteren Faktoren führen diese grundlegenden Veränderungen auch zu Veränderungen in der Arbeitswelt: Bisher vorherrschende traditionelle Arbeitsformen werden verändert oder sterben womöglich ganz aus, bisher noch nicht existierende neue Arbeitsformen werden dafür gebildet. So entstehen beispielsweise aus dem Aufeinandertreffen von neuen Unternehmensregimen und dem individuellen Wandel in der Auffassung von Arbeit neue individuelle Arbeitsformen, wie z.B. Crowd-Work. Und die Mobilisierung von Personen und Prozessen wird erst durch den Einsatz leistungsfähiger mobiler Informationstechnik richtig schlagkräftig in Form mobiler IT-gestützter Arbeit.

Das Sachgebiet "Neue Formen der Arbeit" sammelt arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und erstellt Handlungshilfen für die Gestaltung neuer Arbeitsformen.

Scope des Sachgebiets

GDA

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist eine auf Dauer angelegte im Arbeitsschutzgesetz und im SGB VII verankerte Plattform von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern. Ziel dieses Bündnisses ist es, das Arbeitsschutzsystem in Deutschland entlang des Wandels der Arbeitswelt kontinuierlich zu modernisieren und Anreize für Betriebe zu schaffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten weiter zu stärken.

GDA-Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes

Kerninhalte der GDA-Leitlinie sind Festlegungen

- zur Beratung und Überwachung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes,
- zur Beratung zu Arbeitsschutzmanagementsystemen und zur Prüfung deren Wirksamkeit,
- zur Bewertung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes,
- zum Aufsichts- und Verwaltungshandeln und
- zum Umgang mit Arbeitsschutzmanagementsystemen.

W-erkstatt-Frage: Auswirkungen auf die GDA/GDA-Leitlinie?

Kontakt

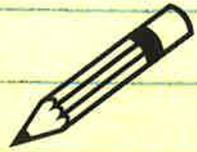
H.-Martin Prüße	Dr. Christian Bochmann
Leiter des Sachgebiets Veränderung der Arbeitskulturen	Leiter des Bereichs Unternehmensorganisation, Kooperation und Recht
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM)	Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG)
martin.pruesse@bghm.de	christian.bochmann@dguv.de



Notizen



Notizen



Notizen