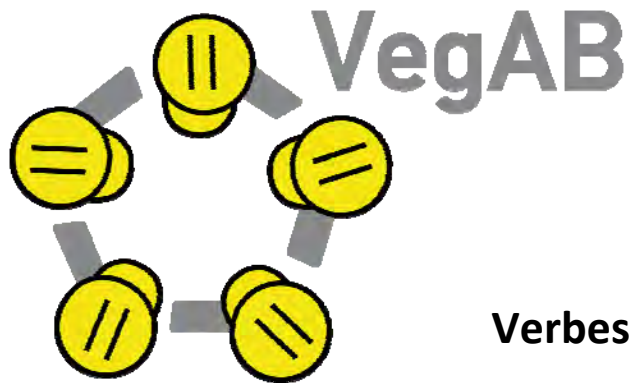




Verbesserung des gelebten Arbeitsschutzes auf Baustellen

Projektdarstellung

Projektleiter:

Univ.-Prof. Dr.-Ing. M. Helmus

Dipl.-Ing. M. Crone

Mitarbeiter:

Dipl.-Soz.-Wiss. Vanessa Engin

Dipl.-Ing. Semra Kara

Dipl.-Ing. Selcuk Nisancioglu

Dipl.-Soz.-Wiss. Daniela Schnabel

Dipl.-Ing. Nicole Warkus

cand.-Ing. Daniel Küppersbusch

cand.-Ing. Carina Ritter

Gefördert durch:

Im Rahmen der Initiative:

Fachlich begleitet durch:

Projektträger:



Inhaltsverzeichnis

<u>1</u>	<u>EINLEITUNG</u>	<u>1</u>
1.1	Gesamtziel des Vorhabens.....	1
1.2	Projektschritte	3
1.3	Arbeitsziele	3
<u>2</u>	<u>ÖFFENTLICHKEITSARBEIT</u>	<u>7</u>
<u>3</u>	<u>GRUNDLAGENANALYSE.....</u>	<u>8</u>
3.1	Praxisbeispiele	8
3.1.1	Weiterbildungsprogramme (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)	8
3.1.2	Mentorenprogramme.....	10
3.1.3	Zertifizierungen/Gütesiegel.....	13
3.1.4	Anreizsysteme	17
3.2	Vergleich mit Arbeitsschutzprogrammen innerhalb der EU	18
<u>4</u>	<u>ZIELGRUPPENBEFRAGUNG</u>	<u>27</u>
<u>5</u>	<u>ARBEITSSCHUTZAUSBILDUNG IM LEBENSLAUF</u>	<u>28</u>
5.1	Vorhandene Schulungskonzepte/Bildungsträger.....	28
5.1.1	Personengruppen auf der Baustelle	28
5.1.2	Berufsausbildung	29
5.1.3	Meisterprüfung.....	32
5.1.4	Studium	33
5.1.5	Berufsgenossenschaften.....	33
5.1.6	Weiterbildungsangebote	34
5.1.7	Überblick	35

1 Einleitung

Bearbeitet und Verfasst von: *Dipl.-Ing. Selcuk Nisancioglu*

Dipl.-Ing. Nicole Warkus

1.1 Gesamtziel des Vorhabens

Oberstes Ziel dieses Forschungsvorhabens ist eine **Verbesserung im gelebten Arbeitsschutz auf Baustellen (VegAB)** mit besonderem Augenmerk auf die Zielgruppen „Jugendliche“ und „ältere Beschäftigte“. Schon bei Berufsanfängern sollte das Bewusstsein für den Arbeitsschutz vorhanden sein, damit der ausgewählte Beruf auch noch im Alter ausgeübt werden kann.

Mit der Entwicklung von Schulungsmodellen für eine **lebenslange Arbeitsschutzausbildung (lifelong learning)**, die an die entsprechenden Situationen im Lebenslauf angepasst sind, soll die Umsetzung dieses Zieles maßgeblich unterstützt werden. Sie beruhen auf den Erkenntnissen einer zuvor durchgeführten umfangreichen nationalen und internationalen **Grundlagenanalyse**. Dabei werden die vorhandenen Konzepte, Instrumente und Praxishilfen unter anderem von INQA-Bauen untersucht. Mit der Absicht, vorhandene Lücken in der Erwachsenenqualifikation zu identifizieren, werden diese Konzepte zielgruppengerecht entwickelt.

Eine Bedürfnisanalyse durch **Zielgruppenbefragungen** bei Jugendlichen (Schülern) und bei Beschäftigten im mittleren Alter soll sowohl Erkenntnisse zu Ressentiments von Schülern gegenüber den Bauberufen als auch Erkenntnisse zu Gründen für die Abwanderung von qualifizierten Beschäftigten aus der Baubranche bringen. Daraus abgeleitet werden Empfehlungen erarbeitet.

Eine weitere Säule bildet das **Mentorenprogramm**, bei dem ältere, erfahrene Beschäftigte und qualifizierte Personen Jugendliche und Berufsanfänger zu einem gelebten Arbeitsschutz motivieren.

Sämtliche Arbeitsschritte werden unter der Einbindung von INQA-Bauen in mindestens drei Workshops interessierten Akteuren vorgestellt und einer kritischen Bewertung unterzogen.

Dazu erfolgt zu Beginn des Projektes der Aufbau einer projektbezogenen Arbeitsplattform. Zusätzlich wird von Anfang an ein geeigneter Lenkungsreis in die Arbeit integriert.

Mit dem Forschungsprojekt VegAB soll eine stetige Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes erreicht werden. Die beiden wesentlichen Schritte sollen dabei ein Wissens- und ein Erfahrungstransfer sein (s. Abb. 1).

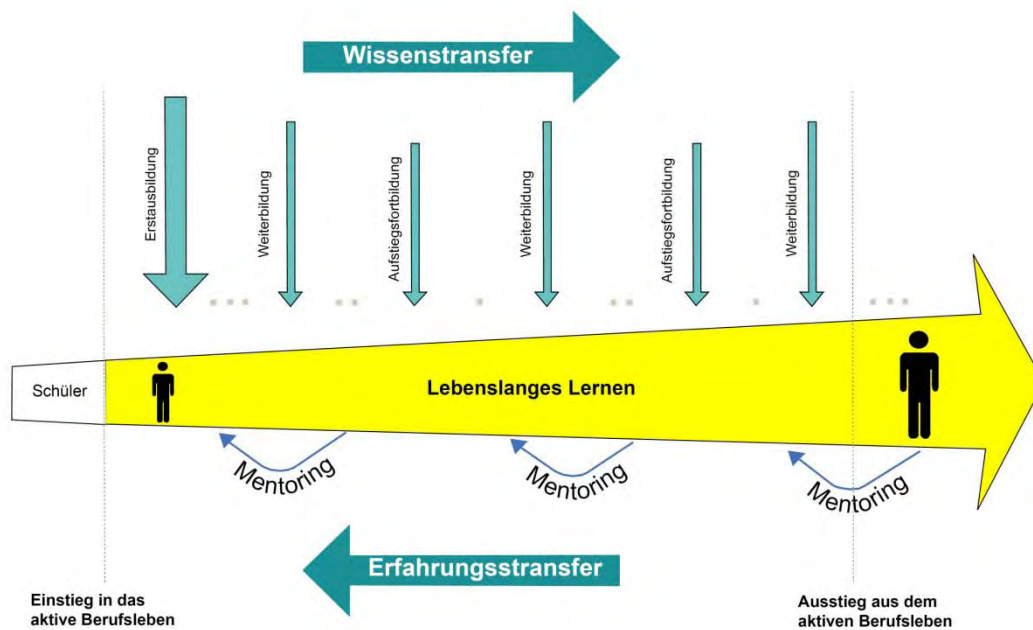


Abb. 1: Darstellung des Wissens- und Erfahrungstransfers in VegAB

1.2 Projektschritte

Die folgenden förderpolitischen Ziele können durch unsere vier wesentlichen Projektschritte erreicht werden:

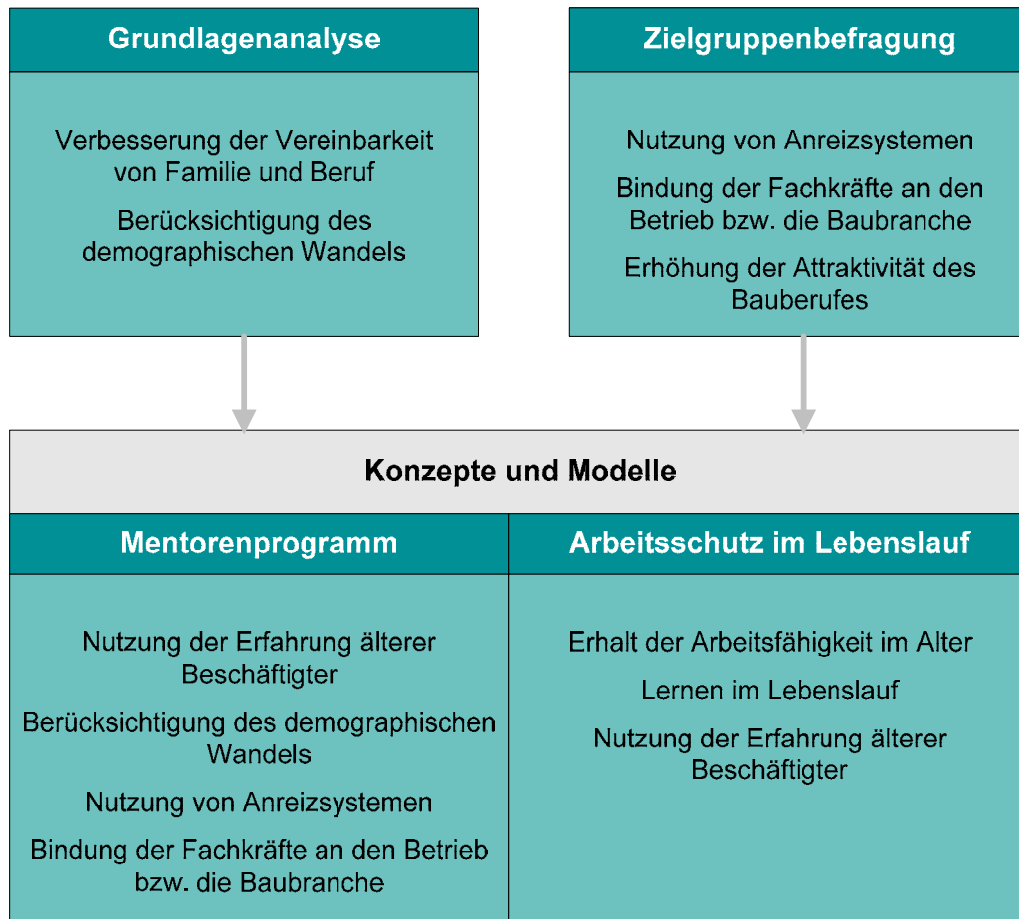


Abb. 2: Projektschritte

1.3 Arbeitsziele

Dem obersten Ziel „**Verbesserung des gelebten Arbeitsschutzes auf Baustellen**“ sind die folgenden Projektschritte untergeordnet, die für eine erfolgreiche Abwicklung des Forschungsvorhabens von tragender Bedeutung sind:

A Grundlagenanalyse

Recherche vorhandener nationaler und internationaler Konzepte, Instrumente und Strukturen:

- Zielgruppenanalyse (Alter, Qualifikation, Beruf)
- Schulungskonzepte zum Arbeitsschutz (z. B. von der BG BAU)
- Praxishilfen, mit Schwerpunkt auf CASA-bauen
- Identifikation von funktionierenden Anreizsystemen (z. B. Zertifizierungssystemen) zur Mehrwertdarstellung des Unternehmens
- Identifikation von funktionierenden Mentorenprogrammen
- INQA-Bauen Netzwerk
- Vergleich mit den Arbeitsschutzkonzepten im europäischen Ausland

Im Ergebnis des Projektschrittes liegen eine systematische Zusammenstellung einschließlich schematisierter Darstellungen sowie Verzeichnisse weiterführender Literatur und bestehender Handlungshilfen vor.

B Zielgruppenbefragung

In diesem Projektschritt werden zwei gezielte Befragungen durchgeführt. Die erste Befragung richtet sich an Jugendliche, die kurz vor der Berufswahl stehen. Diese Befragung soll als Ergebnis bestehende Vorurteile und Ressentiments von Schülern gegenüber den Bauberufen aufdecken. Mit Hilfe dieser Ergebnisse werden Inhalte definiert, um zukünftige Imagekampagnen zielgerichtet durchführen zu können.

Die zweite Befragung wird in der Gruppe von Beschäftigten mittleren Alters durchgeführt. Hier sollen Gründe aufgedeckt werden, warum so viele qualifizierte Beschäftigte aus der Baubranche abwandern bzw. arbeitsunfähig werden. Erkenntnisse aus dieser Befragung werden zusammengefasst und, soweit sie in Korrelation mit dem Arbeitsschutz stehen, in die folgenden Projektschritte involviert.

C Lebenslange Arbeitsschutzausbildung (lifelong learning)

Eine zielgruppengerechte Darstellung der vorhandenen Konzepte, Instrumente und Strukturen aus Projektschritt A ermöglicht eine Identifikation von vorhandenen Defiziten in der Arbeitsschutzausbildung. Basierend auf dieser Analyse werden Schulungsmodelle erarbeitet, um den Gesundheitsschutz in der Praxis besser umzusetzen und so die Mitarbeiter länger gesund im Beruf zu halten und krankheitsbedingtes Ausscheiden zu minimieren. Diese Modelle werden im Rahmen der Erprobungsphase als Pilotschulungen durchgeführt und anschließend evaluiert. Dazu muss der Kenntnisstand vor und nach der Schulung kontrolliert werden. Insbesondere soll dabei eine Schulung zum Arbeitsschutz vor dem ersten Betreten einer Baustelle im Fokus stehen.

Nach Analyse der notwendigen Inhalte und der Entwicklung der Methoden werden sinnvolle Zeitpunkte definiert, an denen die entwickelten Inhalte im Rahmen des „lifelong learnings“ zweckmäßig umgesetzt werden können.

D Mentorenprogramm

Ein Vergleich der Eigenschaften/Leistungsparameter von Jüngeren versus Älteren in der INQA-Bauen-Veröffentlichung „Demographischer Wandel und Beschäftigung“ zeigt, dass insbesondere das Erfahrungswissen von älteren Beschäftigten geschätzt wird.

Das Mentorenprogramm richtet sich in erster Linie an ältere Beschäftigte kurz vor dem beruflichen Ausscheiden in den Ruhestand und auch an qualifizierte Personen, die bedingt durch Arbeitslosigkeit oder Berufsunfähigkeit nicht mehr in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Hier können vier Aufgabenfelder definiert werden:

1. Patenschaften für Berufseinsteiger

Jugendlichen und Berufseinsteigern werden ältere qualifizierte Beschäftigte aus dem gleichen Unternehmen als Paten zur Seite gestellt. Optimalerweise können die Paten

dabei sowohl lehren (Arbeitsschutz, aber auch Fachwissen) als auch von den Jüngeren lernen (bspw. den Umgang mit den neuen Medien).

2. Werbung für die Baubranche bei Schülern

Ältere qualifizierte Beschäftigte besuchen die Jugendlichen in den Schulen und sprechen über ihre Erfahrungen in der Baubranche. Den Jugendlichen soll dabei ein realistisches Bild vermittelt werden. Inhaltlich bauen diese Besuche unter anderem auf den Ergebnissen der Zielgruppenbefragung (B) auf und sollen der Baubranche zu einem besseren Image verhelfen.

3. Erfahrungsweitergabe bei Schulungen zum Arbeitsschutz

Auch zur Unterstützung in den Schulungen zur lebenslangen Arbeitsschutzausbildung (lifelong learning) werden ältere, qualifizierte Beschäftigte herangezogen. Diese können von ihren Erfahrungen insbesondere im Hinblick auf Gefahrensituationen berichten.

4. Arbeiten als „Baustellenschutzengel“

Als „Baustellenschutzengel“ können ältere, qualifizierte Personen fungieren, die nicht mehr aktiv am Berufsleben teilnehmen. Aufgabe dieser Personen ist ein Besuch von Baustellen ohne den „erhobenen Zeigefinger“. Sie können dort Hinweise zu einem gelebten Arbeitsschutz geben. Auch hier sollten insbesondere die Berufseinsteiger im Fokus stehen.

2 Öffentlichkeitsarbeit

Bearbeitet und Verfasst von: *Dipl.-Ing. Nicole Warkus*

Datum	Ort	Name der Veranstaltung	Name
19.11.2010	BZB, Krefeld	1. Workshop	Helmus/Warkus/Kara/Crone
17.02.2011	ABZ, Essen	AK: Umwelt-und Arbeitsschutz und Gefahrgut	Warkus
16.03.2011	IZ3, Wuppertal	1. Beiratssitzung	Helmus
23.03.2011	ABZ, Essen	Fachausschuss: Arbeitsrecht und Tarifwesen	Helmus
27.04.2011	Berlin	Auftaktveranstaltung im FSP "Demografie in der Bauwirtschaft"	Crone
28.04.2011	Berlin	Workshop des FSP "Demografie in der Bauwirtschaft"	Crone/Warkus
17.05.2011	BZB, Krefeld	AK: Koordinierung der Stufenausbildung im Baugewerbe in NRW	Crone
27.05.2011	BZB, Krefeld	VegAB/CeSaTra - InfoDay	Helmus/Warkus
20.09.2011	Berlin	INQA Plenum	Helmus
20.10.2011	Düsseldorf	A+A: Brückenschlag im Bauwesen	Helmus
Nov. 2011		Treffen der Ausbildungsstättenleiter	Crone

Tab. 1: Überblick Öffentlichkeitsarbeit

3 Grundlagenanalyse

Bearbeitet und Verfasst von: Dipl.-Ing. Markus Crone

Dipl.-Ing. Semra Kara

Dipl.-Ing. Nicole Warkus

3.1 Praxisbeispiele

3.1.1 Weiterbildungsprogramme (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)

Sowohl in der Arbeitssicherheit als auch für den Gesundheitsschutz sind zahlreiche Firmen schon mit gutem Beispiel vorangegangen.¹ In Eigeninitiative werden viele Weiterbildungsprogramme für die Mitarbeiter eingerichtet. Gute Praxisbeispiele finden sich in allen Wirtschaftszweigen.

Zur Verbesserung der Arbeitssicherheit werden beispielsweise Karten mit Fragen und den dazugehörigen Antworten eingesetzt, diese Karten sollen dazu beitragen, dass sich die Mitarbeiter genauer mit dem Thema auseinandersetzen. Auf einem Flughafen wurde ein Stolperparcours aufgebaut, um den Blick dafür zu schärfen. Desweiteren gibt es Lösungskataloge für die Planung um später eine sichere und gesundheitsgerechte Instandhaltungsmaßnahme gewährleisten zu können. Für jede Branche gibt es zudem Broschüren zum Selbststudium.

In einigen Unternehmen werden Auszubildende dazu aufgefordert, Probleme im Arbeitsschutz, dazu gehören insbesondere echte Bedarfsanfragen aus der Produktion, selbstständig zu erkennen, eigenständig Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten und diese auf Machbarkeit, Akzeptanz und auch Kosten zu überprüfen. Bei der Umsetzung erhalten die Auszubildenden Unterstützung von den ausgebildeten Fachkräften.

Neben der Weiterbildung in der Arbeitssicherheit wird ein besonderer Schwerpunkt von den Unternehmen auf den Gesundheitsschutz gelegt. Als Kooperationspartner stehen dafür oftmals die Krankenkassen zur Verfügung. Von größter Bedeutung für den Gesundheitsschutz

¹ Vgl.: INQA_Web

stellt sich die (branchenspezifische) Rückenschule dar, welche von sehr vielen Unternehmen angeboten wird.

Weitere Möglichkeiten zur Prävention:

- Ernährungsberatung
- Gesundes Essen in der Kantine
- Betrieblicher Gesundheitssport (Fitnessstudio, Fitnesskurse, Gymnastik, Lauftreffs, Skifreizeiten, etc.)
- Individuelle Trainingsempfehlungen, -programme
- Aktivpausen
- Suchtprävention (Alkohol, Nikotin, Drogen)
- Stressbewältigung
- Ausbildung von Beschäftigten zu Gesundheitstrainern
- Virtueller Fitnesstrainer
- Gesundheitsfördernde Arbeitsorganisation
- Impfaktionen
- Vorsorgeuntersuchungen
- Ergonomische Arbeitsplätze
- Entspannungsangebote, mobiler Massagedienst
- Physiotherapietermine im Haus
- Konzepte und Methoden zum besseren Umgang mit Stress, Burnout
- Aktionstage, Gesundheitswochen
- Einsatz von Gesundheitsmanagern

Weiterbildungen und Aktivitäten zur Verbesserung des Betriebsklimas:

- Fit am PC
- Analyse des Qualifizierungsbedarfs und Durchführung von Schulungen
- Fahrsicherheitstraining
- Mitarbeiterbefragung mit Fragen zum Gesundheitsschutz, körperliche Beschwerden, Betriebsklima, Kantine oder Freizeit
- Sammlung von Ideen für Gesundheitsaktionen
- Familienfeste

3.1.2 Mentorenprogramme

Mentorenprogramm VDSI

Der Verband Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI) hat im Jahr 2008 ein Mentorenprogramm ins Leben gerufen, um den jungen Verbandsmitgliedern den Einstieg ins Berufsleben im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erleichtern. Das Mentorenprogramm richtet sich an junge Fachkräfte, die bereits eine abgeschlossene Ausbildung mitbringen und maximal zwei Jahre Berufserfahrung nachweisen. Ziel ist es, junge Berufseinsteiger in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung nachhaltig zu unterstützen. Den jungen Berufstätigen wird ein Berufserfahrener als Mentor zur Seite gestellt, welcher seit mindestens drei Jahren VDSI-Mitglied ist und seit über fünf Jahren im Berufsleben steht. Die Zeiträume werden seitens des VDSI bewusst so festgelegt, damit die Mentoren neben ihrer Berufserfahrung auch ihre VDSI-Kontakte gezielt einsetzen, um die Berufseinsteiger bestmöglich zu betreuen. Zur Übernahme der Rolle des Mentors werden Berufserfahrene aufgefordert, regelmäßig an Mentorenschulungen teilzunehmen, um ihre Erfahrungen miteinander zu teilen².

Vor Beginn des Mentorenprogrammes wird eine Vereinbarung für die Dauer von zwei Jahren zwischen dem Berufseinsteiger (Mentee) und dem Mentor abgeschlossen. Die Vereinbarung dient in erster Linie der Planungssicherheit und beinhaltet unter anderem eine Klausel zu Datenschutz und Schweigepflicht. Mit Beginn des Mentorenprogrammes finden regelmäßige fachbezogene Gespräche statt, in denen der Mentor dem jungen Berufseinsteiger (Mentee) bei Entscheidungen zur Seite steht und mit ihm alle offenen Fragen auf beruflicher Ebene klärt. Neben der beruflichen Entwicklung wird auch auf die persönliche Weiterbildung der jungen Fachkräfte Wert gelegt. So unterstützt der Mentor seinen Mentee auch bei der Lebens- und Karriereplanung. Darüber hinaus führt er die jungen Fachkräfte in das VDSI-Netzwerk ein, damit sie nach Beendigung des Mentorenprogrammes weitere Ansprechpartner und Informationsstützpunkte kennenlernen und bei Bedarf diese wahrnehmen können.

² Vgl.: VDSI_Ment

Durch die enge Zusammenarbeit lassen sich nicht nur Vorteile für den Berufseinsteiger folgern, sondern auch für den Mentor selbst. Als Vertrauensperson erhält dieser aus unmittelbarer Nähe Kenntnisse darüber, mit welchen Herausforderungen die Berufseinsteiger heute konfrontiert werden. Mit diesen Erkenntnissen erweitern sie ihre Erfahrungen als Mentor. Nach Angaben der VDSI haben bisher 12 junge Fachkräfte an dem Mentorenprogramm teilgenommen. Diesen stehen 20 Mentoren gegenüber.

IHK-Mentorenprogramm

Zur Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den Schulen und Unternehmen hat die Industrie- und Handelskammer Hannover das „IHK-Mentorenprogramm“ eingeführt. Das Mentorenprogramm richtet sich an Jugendliche, die vor dem Schulabschluss stehen. Ziel ist es, die Jugendlichen bei der Berufsorientierung zu unterstützen und ihnen den Übergang von der Schule ins Berufsleben zu erleichtern. Hierzu kooperiert die IHK mit allgemeinbildenden Schulen und Personen aus der Wirtschaft wie Ausbildern oder Prüfern, die den Jugendlichen als ehrenamtliche Mentoren beratend zur Seite stehen.³ Um die Ausbildungsreife von Jugendlichen zu stärken, werden im Rahmen des Mentorenprogrammes Arbeitsschwerpunkte definiert und Maßnahmen entwickelt, die sowohl den Bedürfnissen der Schüler entsprechen als auch die Berufserfahrung der Mentoren berücksichtigen. Die Umsetzung der Arbeitsschwerpunkte erfolgt durch den Einsatz der Mentoren an kooperationsbereiten Schulen. Sie stellen den Schülern die derzeitigen Anforderungen der Wirtschaft dar und bereiten sie individuell auf Vorstellungsgespräche und Eignungstests vor. Um den Jugendlichen einen besseren Einblick in die Praxis zu gewähren, organisieren sie Betriebsbesuche für Schulklassen und bieten den Schülern Gelegenheiten, sich mit Auszubildenden auszutauschen. Ferner unterstützen sie Schulabgänger bei der Berufsfindung und vermitteln ihnen Betriebspraktika als ersten Einstieg in das Berufsleben.

Die IHK Hannover bietet zum Mentorenprogramm eine Internetplattform an (www.ihk-mentoren.de), wo Schüler weitere Informationsstützpunkte zum Thema Berufsorientierung

³ Vgl.: IHK_Ment

erhalten. Für Unternehmen aus naheliegenden Regionen besteht die Möglichkeit Praktikumsangebote zu platzieren, so dass Schulabgänger direkt über die Plattform Kontakte mit den Betrieben knüpfen können. Nach Angaben der IHK wurden bereits im Jahr 2008 über 50 Unternehmensangebote vorgestellt. Darüber hinaus informiert die Internetpräsenz über die Aufgabengebiete der Mentoren und bietet interessierten Personen aus der Wirtschaft die Kooperation am Mentorenprogramm an. Seit 2008 beläuft sich die Zahl ehrenamtlich tätigen Mentoren auf nahezu 300 Personen.

Alt hilft Jung im Jugendbüro

Die Initiative „Alt hilft Jung im Jugendbüro“⁴ ist ein lokales Projekt der Kommune Neu-Isenburg bei Frankfurt a.M. Sie wurde 1997 gegründet und findet durch die ehrenamtliche Mitarbeit von Seniorinnen und Senioren, zwischen 65-74 Jahren, Unterstützung. Die Grundidee der Initiative besteht in der Akquisition von Praktikums- und Ausbildungsplätzen für Jugendliche, durch die Nutzung der Kontakte pensionierter Erwerbstätiger. Mit rund 20 ehrenamtlichen Mitarbeitern aus verschiedenen Berufszweigen sowie zwei hauptamtlich angestellten Pädagogen werden Schüler aus Haupt- und Sonderschulen der 7. Klasse, Schulabgänger, arbeitslose Jugendliche und Auszubildende betreut.

Das Jugendbüro der Initiative dient dabei als Informationszentrum für Jugendliche, die im Bereich der Berufsorientierung und -vorbereitung Unterstützung suchen. Die pensionierten Erwerbstätigen stellen hierfür ihre langjährige Berufserfahrung sowie ihre persönliche Kompetenz zur Verfügung, um den Jugendlichen den Übergang von der Schule ins Berufsleben zu erleichtern. Als Mentoren bereiten sie Schulabgänger sowohl im Rahmen von Seminaren als auch durch Einzelbetreuung auf das Berufsleben vor und unterstützen sie während der Bewerbungsphase. Für Lehrstellensuchende nutzen Mentoren ihre Kontakte aus dem Berufsleben und verhelfen den Jugendlichen zu Praktikums- oder Ausbildungsstellen. Bei Bedarf stellen sie den Kontakt zur Arbeitsagentur her. Um ihren Ausbildungserfolg sicher zu stellen, begleiten sie die Jugendlichen auch während der Berufsausbildung. Neben der Lehrstellen-

⁴ Vgl.: Alt_Ment

akquisition und der Betreuung älterer Jugendlicher unterstützen die Mentoren in enger Zusammenarbeit mit Schulen, Schüler der Jahrgangsklasse Sieben, durch Nachhilfeunterricht in berufsbezogenen Fächern wie Deutsch, Mathematik und Englisch. Nach Angaben der Initiative werden derzeit 40 Jugendliche im Jugendbüro betreut.

Das Wuppertaler Patenprojekt

Vor dem Hintergrund der Jugendarbeitslosigkeit entstand im Jahr 2004 in Wuppertal das „Wuppertaler Patenprojekt“.⁵ Mit dem Ziel, Schülern den Einstieg ins Berufsleben durch intensive Unterstützung zu ermöglichen, bildete sich ein Netzwerk aus erfahrenen Berufstätigen, Firmen und Organisationen aus Wuppertal und der Agentur für Arbeit. Durch die enge Kooperation der Projektbeteiligten werden Schüler mit Haupt- und Realabschluss intensiv im Bereich der Berufsorientierung und -vorbereitung gefördert.

Mit Hilfe von derzeit über 50 erfahrenen Berufstätigen aus verschiedenen Berufszweigen erhalten Schüler der Abschlussklassen eine individuelle Betreuung für die Dauer von zwei Jahren.

3.1.3 Zertifizierungen/Gütesiegel

Zertifizierungen werden eingesetzt um nachzuweisen, dass Anforderungen an Produkte/Dienstleistungen, Personen oder Systeme eingehalten werden. Diese Zertifizierungen sind meistens zeitlich befristet und müssen dann regelmäßig erneuert werden. Die Vergabe dieser Zertifizierungen erfolgt von unabhängigen Zertifizierungsstellen.

Beispiele:

- Nachweis von Ausbildungsstandards
- Zertifizierung eines Qualitätsmanagementsystems
- Zertifizierung der Herkunftsregion eines Produktes
- Zertifizierung zum Nachweis der Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards

⁵ Vgl.: Wupp_Ment

- Zertifizierung zum Nachweis der Einhaltung von Anforderungen an den Arbeits- und Umweltschutz

Produkte werden jedoch häufig durch ein Güte- oder Qualitätssiegel gekennzeichnet. Bekannte Beispiele dafür sind:

- Bio-Siegel – für Produkte des ökologischen Landbaus
- Blauer Engel – für umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen
- Europäisches Umweltzeichen (Euroblume) – für gesundheits- und umweltverträgliche Produkte
- Grüner Strom Label – Zertifizierung von Ökostrom-Angeboten
- Öko-Tex – für schadstofffreie Textilien
- GS-Zeichen – für Geprüfte Sicherheit
- Trusted Shops – Gütesiegel für den Onlinehandel
- Flowerlabel – Blumen aus menschen- und umweltschonender Produktion
- Fair-Trade-Siegel – das Zeichen des TransFair e.V. für den fairen Handel

Auch im Bereich der Bauwirtschaft werden zahlreiche Zertifizierungen angeboten. Einer der Aussteller ist die „Zertifizierung Bau e.V.“.

Präqualifikation VOB gem. Leitlinie BMVBS	Mit der Präqualifikation sollen illegale Praktiken in der Bauwirtschaft verhindert werden. Inzwischen kommt sie jedoch auch einem Gütesiegel gleich, das bei der Akquisition privater Aufträge von Nutzen ist.
Fremdüberwachung Kanalbau	Die Gütesicherung Kanalbau RAL-GZ 961 ist eine eingeführte Grundlage zur Beurteilung der Qualifikation von Bauunternehmen beim Bau von Abwasserleitungen und -kanälen.
Zertifizierung von Rohrleitungsbauunternehmen nach AGFW-AB FW 601	Die theoretischen Voraussetzungen dafür wurden mit dem Regelwerk der Arbeitsgemeinschaft für Wärme und Heizkraftwirtschaft (AGFW) geschaffen. Mit dem AGFW-Arbeitsblatt FW 601 liegt ein standardisiertes Zertifizierungsverfahren vor, bei dem die Kompetenz, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit von Rohrleitungsbauunternehmen geprüft werden.
Zertifizierung von Bohrunternehmen nach DVGW-AB W 120	Die Zertifizierung nach dem DVGW-Arbeitsblatt W 120 ist ein Qualifikationsverfahren für Unternehmen in den Bereichen Bohrtechnik, Brunnenbau, Brunnenregenerierung und Geothermie. Das W 120-Zertifikat wird von Auftraggebern und Genehmigungsbehörden für Brunnenbauarbeiten und insbesondere im Bereich von Bohrungen zum Einbau von Erdwärmesonden als Nachweis der Fachkunde, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit gefordert.

Zertifizierung von Rohrleitungsbauunternehmen nach DVGW-AB GW 301 und DVGW-AB GW 302	Zu den Grundlagen einer sicheren Gas-, Wasser- und Fernwärmeversorgung gehört die technisch einwandfreie Errichtung und Instandsetzung von Rohrleitungsbauten. Um dies sicherzustellen, ist es geboten, dass Unternehmen ihre organisatorische, personelle, sachkundige und technische Eignung nachweisen können.
Zertifizierung von Entsorgungsfachbetrieben nach EfbV	Unternehmen können sich als Entsorgungsfachbetrieb i.S. des KrW-/AbfG bezeichnen, wenn sie den Anforderungen der Entsorgungsfachbetriebsverordnung EfbV entsprechen. Zuverlässigkeit, Fachkunde und geregelte Betriebsorganisation stehen dabei im Vordergrund. Voraussetzung hierfür ist die Überwachung durch eine anerkannte Technische Überwachungsorganisation.
Personalzertifizierungen Luftdichtheitsprüfung	Die Energieeinsparverordnung EnEV 2009 stellt Anforderungen an Personal, welches Messungen zur Bestimmung der Luftdichte von Gebäuden durchführt. Die Kriterien für die Personalzertifizierung wurden in einem fachkundigen, neutralen und unabhängigen Prüfungsausschuss nach dem aktuellen Stand der Technik erarbeitet.

Tab. 4: Zertifizierung durch „Zertifizierung Bau e.V.“

Auch für den Arbeitsschutz werden einige Zertifizierungen angeboten:

Zertifikat	Beschreibung	Austeller
AMS BAU	AMS BAU ist ein branchenspezifisches Arbeitsschutzmanagementsystem, welches die betrieblichen Belange der Bauwirtschaft aufgreift. Es berücksichtigt die schwierigen Randbedingungen, wie ständig wechselnde Arbeitsplätze, Witterungseinflüsse oder die besonderen Vertragsformen der Betriebe der Bauwirtschaft. AMS BAU ermöglicht der Unternehmensführung in Eigenregie, den Arbeitsschutz in die betriebliche Organisation einzubinden. Darüber hinaus stehen die Aufsichtspersonen der BG BAU ihren Mitgliedsbetrieben auch beratend zur Seite. Auf Wunsch des Unternehmens wird die betriebliche Umsetzung des AMS BAU überprüft und bei Erfüllung aller Anforderungen bescheinigt. Das "Herzstück" von AMS BAU ist der Handlungsleitfaden mit seinen 11 praxisnahen Arbeitsschritten. Dieser Handlungsleitfaden enthält zu jedem der 11 Arbeitsschritte eine Begründung und Hinweise zur Vorgehensweise sowie zur Dokumentation. In einer angefügten Arbeitsliste (To-Do-Liste) kann eingetragen werden, was an Aufgaben zu erledigen ist. Im Rahmen einer erweiterten Begutachtung nach AMS BAU können zusätzlich die Anforderungen gemäß der Checkliste SCC*/SCC** bzw. von OSHAS 18001 überprüft und bescheinigt werden.	AMS BAU
Sicherheits-Certifikat-Contraktoren (SCC)	Das SCC-System wurde auf Initiative der petrochemischen Industrie eingeführt. Dieses System bewertet das Arbeitsschutzmanagementsystem von Firmen, die auf den Geländen von (petro-) chemischen Unternehmen oder Mineralölfirmen tätig sind. Dies ist beispielsweise bei Wartungs-, Montage- und Bauarbeiten der Fall. Ziel ist es, die Fremdfirmen, Kontraktoren genannt, auf ein ähnlich hohes Sicherheitsniveau zu bringen, wie das der Auftraggeber.	TÜV Anlagentechnik
Arbeitssicherheitsmanagementsystem nach OHSAS 18001	Betriebsbedingte Risiken für alle Mitarbeiter erkennbar, reduzierbar und beherrschbar zu machen: Das ermöglicht der weltweit anerkannte Arbeitssicherheitsstandard OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment System). Er ist strukturell eng an die internationalen Normen ISO 9001:2008 und ISO 14001:2004 angelehnt und lässt sich deshalb im Rahmen eines Integrierten Managementsystems einfach umsetzen und zertifizieren.	DEKRA Zertifizierung

Tab. 5: Zertifizierungen für den Arbeitsschutz

3.1.4 Anreizsysteme

Ein Anreizsystem ist ein zentrales Instrument zur Unternehmensführung. Dabei kann man zwischen Eintrittsanreizen für potentielle Mitarbeiter und Bleibe- bzw. Leistungsanreizen für gegenwärtige Mitarbeiter unterscheiden.

Mit Hilfe von Leistungsanreizen soll durch Belohnung ein Verhalten des Mitarbeiters erreicht werden, welches sich an den Zielen des Unternehmens orientiert. Im Gegenzug dazu wird ein unerwünschtes Verhalten durch Sanktionen verhindert.

Im Rahmen der Dissertation von Dr.-Ing. Daniela Paffrath⁶ wurde untersucht, ob sich das Unfallrisiko auf Baustellen durch verhaltensorientierte Maßnahmen reduzieren lässt. Dieses Sanktionssystem soll beispielhaft im Folgenden erläutert werden:

Ziel der Dissertation war es, durch Sanktionen das Unfallrisiko auf Baustellen zu reduzieren. Durch den Generalunternehmer werden Verstöße gegen geltende Sicherheitsregeln geahndet, sowohl bei den eigenen Mitarbeitern als auch bei den Mitarbeitern der Nachunternehmer. Dabei wird je nach Höhe der möglichen Gefährdung zwischen einer Geldbuße und einem Baustellenverweis entschieden. Insbesondere Geldbußen tragen sehr viel dazu bei, den Sicherheitsstandard zu erhöhen.

Verhaltensfehler von Mitarbeitern werden direkt über die Verhängung von Geldbußen geahndet, dazu muss durch eine Betriebsvereinbarung eine Bußordnung erlassen werden. Die maximale Höhe der Geldbuße beträgt dabei einen Tagesverdienst in Höhe der geltenden Mindestlöhne.

Bei Verhaltensfehlern von Mitarbeitern der Nachunternehmer erfolgt auch eine Bußgeldverhängung, sofern dies durch eine Vertragsstrafenvereinbarung im Nachunternehmervertrag ermöglicht wurde. Zunächst wird diese Geldbuße jedoch bei dem Nachunternehmer eingezogen. Dieser kann sich dieses Geld jedoch von seinem Mitarbeiter zurückholen, sofern auch in diesem Unternehmen in einer Betriebsvereinbarung eine Bußordnung erlassen wurde.

⁶ Vgl.: Paff_05

Eine Kosten-Nutzen-Analyse ließ erwarten, dass der Nutzen der Sanktionsmethode höher sein wird als die dadurch entstehenden Kosten.

3.2 Vergleich mit Arbeitsschutzprogrammen innerhalb der EU

Eine Bestandsaufnahme über die Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Erstausbildung bzw. Berufsausbildung bzw. während des Studiums haben die folgenden Ergebnisse erbracht. Dabei sind nur die EU Staaten benannt, die nennenswerte Programme in diesem Bereich haben.

Die Bestandsaufnahme zeigt deutlich, dass aufgrund der großen Unterschiede in den Systemen zur Berufsausbildung auch entsprechend unterschiedliche Programme angeboten werden. Teilweise existiert keine formale Berufsausbildung.

Im Einzelnen sind zu nennen:⁷

Österreich

Erstausbildung / Lehrlingsausbildung:

Die österreichischen Arbeitssicherheitsbestimmungen sehen vor, dass Kinder und Jugendliche besonderen Schutz bei der Arbeit erhalten sollen, gerade im Hinblick auf die Benutzung gefährlicher Maschinen. Jugendliche dürfen erst nach 18 Monaten in der Ausbildung Maschinen bedienen bzw. benutzen. Erhält der Auszubildende allerdings eine gesonderte theoretische und praktische Einweisung in die Bedienung der Maschine, darf er bereits nach 12 Monaten mit Maschinen arbeiten. Die Vorgaben dafür sind auch festgelegt. Die Einweisung muss 24 Stunden mindestens umfassen und muss von einem Berufsausbildungszentrum für Lehrlinge durchgeführt werden. Diese Unterweisung muss den sogenannten Richtlinien für Arbeitssicherheitsunterweisungen folgen, die durch die Allgemeine Unfallversicherungsan-

⁷ ENET_Netz/OSHA_EN6/OSHA_F91/VoTEN

stalt in Österreich festgelegt wurden (vergleichbar mit Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften in Deutschland).

Generell wird in Österreich eine sehr intensive Berufsausbildung durchgeführt. Über 80% der Jugendlichen durchlaufen eine Erstausbildung, was auf die hohe Akzeptanz, Bekanntheit und die lange Tradition zurückzuführen ist. Arbeits- und Gesundheitsschutz sind in der Erstausbildung wichtige Themen. Die Arbeitssicherheitsaufsicht und die Unfallversicherungsanstalt arbeiten eng mit den Ausbildungsinstitutionen zusammen, um die Thematik zu vermitteln. Diese Zusammenarbeit ist durch Gesetze geregelt, wie das Beispiel mit der Unterweisung zur Maschinenbedienung zeigt. Die Arbeitssicherheitseinrichtungen unterstützen Schulen mit Lehr- und Lernmaterial, damit diese die Lehrlinge und Auszubildenden zielgerichtet und nach modernen Erkenntnissen schulen können. Die Handwerkskammern haben ihre Ausbildungszentren angewiesen, diese Materialien bindend einzusetzen, um zu gewährleisten, dass jeder Lehrling nach Beendigung seiner Lehre, eine solide Grundausbildung im Bereich Arbeitssicherheit besitzt. Um die Lehrer und Ausbilder zu befähigen, wurden spezielle Weiterbildungsseminare durchgeführt. Innerhalb eines Jahres wurden alle Ausbilder und Lehrer mit dem „L-Programm“ weitergebildet.

Jeder Lehrling erhält ein spezielles Zertifikat von der Schule bzw. dem Ausbildungszentrum, um dieses beim Arbeitgeber vorzulegen.

Da man die Arbeitssicherheit als sehr wichtigen Bestandteil des Berufsalltags ansieht, will man in Österreich nach dem Vorbild des Europäischen Computerführerscheins (ECDL) oder der Europäischen Fahrerlaubnis (EBDL) eine Arbeits- und Gesundheitsschutz Lizenz einführen. Diese Idee ist allerdings noch nicht umgesetzt worden.

Universitäre Ausbildung

In vielen Universitäten ist die Arbeitssicherheit ein cross-curriculares Thema, die Fächerübergreifend angeboten werden. Manche Universitäten bieten aber auch spezielle Seminare auf freiwilliger Basis an, z.B. an technischen Universitäten werden im Bereich Konstruktion Aspekte der Arbeitssicherheit und des Umweltschutzes beachtet.

Tschechische Republik

Technische bzw. Berufsausbildung:

Arbeitssicherheit wird nicht als separates Fach geschult bzw. ausgebildet. In technischen Schulen wird es als integrativ unterwiesen. Im Jahr 2000 wurden vom Institut für Arbeitssicherheit in Brno die Lehrpläne der Schulen auf die Thematik Arbeitssicherheit überprüft. Die Ergebnisse führten dazu, dass in Kooperation mit dem Nationalen Institut für Berufsausbildung Rahmenlehrpläne entwickelt wurden, die die Arbeitssicherheit explizit berücksichtigen. Diese werden nun seit mehreren Jahren vermittelt.

Universitäten:

Generell kann man drei Bereiche unterscheiden, in denen Arbeitssicherheit vermittelt wird:

- praktische Übungen in Laboren und Praktika
- Arbeitssicherheit als integrativer Bestandteil der Lehre an technischen Hochschulen vor allem im Bereich Bau und Architektur
- Spezielle Ausbildung, die durch Curricula definiert ist

In den meisten Fällen wird Arbeitssicherheit aber integrativ gerade in den Fachbereichen Bau, Maschinenbau und Elektrotechnik angeboten.

Dänemark

Erstausbildung / Weiterbildung:

Das dänische Institut für Arbeitssicherheit hat Initiativen ergriffen, Arbeitssicherheit in die Aus- und Weiterbildung zu integrieren. Das Ziel ist, das Bewusstsein für die Vermeidung von Unfällen in laufende Ausbildungskurse zu integrieren. In Kursen für Aufsichts- und Führungskräfte wie Bauleiter, Vorarbeiter, Ingenieure wurden Aspekte der Risikobewertung und Unfallvermeidung eingebaut. Es wurden allerdings keine gesonderten Kurse entwickelt und angeboten.

Universität

An den technischen Universitäten für Bautechnik werden drei spezielle Kurse angeboten:

- Sicherheit beim Aufrichten von Betonstützen
- Bauprozess: Planung und Integration von Arbeitssicherheit 1+2
- Technologien und Arbeitsprozesse im Baubereich

Für diese Kurse gibt es spezielle Lehr- und Lernmaterialien. Die Bewertung der Kurse hat gezeigt, dass die Absolventen ein größeres Bewusstsein für Arbeitssicherheit entwickelt haben. Folge war, dass diese Kurse nun fester Bestandteil der Lehrpläne sind.

Finnland

Berufsausbildung im Handwerk:

Die Arbeitssicherheit ist in den Lehrplänen für die Ausbildung von Handwerkern enthalten. Die Ziele sind, eine positive Einstellung gegenüber Arbeitssicherheit zu entwickeln; den sicheren Umgang mit Werkzeugen, Maschinen und Ausrüstung zu lernen; und wie man ergonomisch gesund arbeitet.

Kerninhalte im Bereich Arbeitssicherheit sind:

- Sicherheitsfaktoren bei der Arbeit und am Arbeitsplatz
- Angemessen unter Anleitung zu arbeiten unter Beachtung der Arbeitssicherheit

Prüfungskriterium ist das Bewusstsein für sicheres und ergonomisches Arbeiten.

Berufsausbildung

Arbeitssicherheit ist eins von mehreren allgemeinen Themen im nationalen Rahmenlehrplan.

In Finnland wird vom „Management der Arbeitssicherheit“ gesprochen. Die Lerninhalte sind:

- Kenntnisse über die nationalen Arbeitssicherheitsrichtlinien in ihrem Beruf
- Schätzen der Vorteile sicherer, gesunder und komfortabler Arbeitsbedingungen
- Bewusstsein für Gefahren und Risiken bei der Arbeit und dem Wissen, sich gegen diese zu schützen bzw. diese zu vermeiden
- Fähigkeit zu haben, seine Arbeit sicher und komfortabel zu gestalten
- Bewusstsein sich um seine eigene Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu sorgen

Diese Kompetenzen werden integrativ während der Ausbildung vermittelt und nicht als spezielle Kurse angeboten.

Im Zusammenhang mit den „World Skills“, den offiziellen Weltmeisterschaften für Handwerker, die vor Jahren in Finnland stattfanden, wurde auch die Arbeitssicherheit in die Wettkampfaufgaben eingebaut. Daraus wurde ein Ausbildungsprogramm entwickelt. Dieses Programm hat den Namen „Passport für die Arbeitssicherheit“ und wird gerade erprobt.

Frankreich

Berufsausbildung / Technikausbildung:

Arbeitssicherheitsaspekte sind in bestimmten Lehrplänen integriert, z.B. im Baubereich, Chemie und Elektro, etc.

Universitäten / Grandes ecoles:

Es gibt viele verschiedene Programme zum Bereich Arbeitssicherheit. Besonderes Augenmerk liegt auf bestimmten besonders risikobehafteten Fachgebieten, wie Bautechnik, bei denen die Beschäftigten besonderen Risiken ausgesetzt sind oder die Verantwortung für Mitarbeiter haben. Im Bereich Bauingenieurwesen werden Kurse zur Gefährdungsbeurteilung und zum Ableiten der entsprechenden Maßnahmen zur Vermeidung durchgeführt.

Italien

Erstausbildung:

In Italien wurde aufgrund hoher Unfallzahlen und schlimmer Unfälle ein obligatorisches 16-Stunden-Training für Bauleute eingeführt. In der Ausbildung und Weiterbildung müssen Bauarbeiter eine praktische Erstunterweisung in einem von der Arbeitssicherheitsbehörde anerkannten Trainingszentrum bzw. einer Bauschule absolvieren. Wenn diese 16 Stunden (sedici ore) absolviert wurden, erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat. Dieses Zertifikat muss vor Antritt der Arbeit auf der Baustelle gezeigt werden und ist immer mitzuführen.

In den 16 Stunden Unterweisung werden die wichtigsten Themen der Arbeitssicherheit praktisch gelehrt und erprobt, z.B. Gerüstbau, Umgang mit Leitern, Bedienen von elektrischen Maschinen und von Tischkreissägen, Benutzen von persönlicher Schutzausrüstung. Dieses Konzept wurde von den Arbeitssicherheitsbehörden entwickelt und seit 2010 erprobt. Die Schulungen zeigen erhebliche Effekte, die Unfallzahlen bei Neulingen und Migranten und Ungelernten auf Baustellen sind dramatisch gesunken. Ob nach der einjährigen Erprobung dieses Programm weitergeführt wird, steht noch nicht fest.

Weiterbildung / Universität:

In technischen Berufen werden allgemeine und spezielle Kurse zum Thema Arbeitssicherheit angeboten. Obligatorisch sind diese aber nicht.

Spanien

Erstausbildung:

In der Erstausbildung ist die Arbeitssicherheit ein eigenständiges Fach. Die Inhalte dieser Kurse, die gerade auf die Ausbildung für Führungsaufgaben im Bereich Arbeitssicherheit vorbereiten, sind gesetzlich geregelt.

Universitäten:

An einigen technischen Universitäten werden Kurse zur Arbeitssicherheit angeboten. Auch hier steht wieder der Baubereich an vorderster Stelle. Auch diese Kurse sind gesetzlich geregelt.

Griechenland

Berufsausbildung

Arbeitssicherheit ist ein freiwilliges Fach in der Berufsausbildung. Allerdings haben einige Berufsschulen die Wichtigkeit erkannt und Arbeitssicherheit in die Lehrpläne integriert.

In Ausbildungszentren werden Kurse separat angeboten: auch hier wieder der Bereich Bautechnik bzw. Baugewerbe. Während der Ausbildung stehen 3 Stunden wöchentlich auf dem Lehrplan, die am Ende auch geprüft werden.

Universitäten:

An technischen Universitäten hat die Arbeitssicherheit in den letzten Jahren eine sehr hohe Beachtung erlangt. Es werden allgemeine Einführungen in die Arbeitssicherheit angeboten. Spezielle Kurse werden allerdings nicht angeboten, da das Lehrpersonal keine spezielle Ausbildung dafür hat. Auch im Zusammenhang mit Umweltschutz werden 3-stündige Einweisungseminare angeboten.

Litauen

Erstausbildung:

Die Arbeitssicherheit ist integrativ in den Lehrplänen in Berufsschulen und Ausbildungszentren enthalten, z.B. wird im Baubereich das Erkennen von Gefahren und deren Abwendung geschult und das ergonomische Arbeiten.

Universitäten:

Im Bereich Bauingenieurwesen wird Arbeitssicherheitsmanagement als Kurs angeboten. Die Hauptziele sind, die zukünftigen Ingenieure zu befähigen, sichere Arbeitsplätze zu gestalten und Arbeits- und Gesundheitsschutz zu organisieren und zu überwachen. Unter anderem werden Gefährdungsanalysen durchgeführt, Persönliche Schutzausrüstung besprochen und Unfallauswertungen durchgeführt. Dieses soll auch das Bewusstsein für die Führungskräfte schaffen. Des Weiteren werden Kurse für sichere Baustelleneinrichtung und Arbeitsplanung angeboten.

Polen

Weiterbildung

Arbeitssicherheit wird in Polen nur im Rahmen von Weiterbildung für Arbeitnehmer von verschiedenen Institutionen angeboten.

In der Erstausbildung und der universitären Ausbildung ist es nicht nennenswert enthalten.

Portugal

Erstausbildung

In der technischen Erstausbildung wird die Arbeitssicherheit integrativ vermittelt, insbesondere im Baubereich.

Höhere Bildung

Verschiedene Institute unterstützen die höhere Bildung durch Seminare zum Thema Arbeitssicherheit.

Slowakei

Erstausbildung:

Die Arbeitssicherheit wird in technischen Berufen integrativ angeboten. Abhängig vom Risikofaktor des Berufes werden die Lehrinhalte intensiver oder weniger intensiv angeboten. Für alle Bereiche gibt es Lehrmaterial, welches gerade auf die Bewusstseinsbildung abzielt.

Universitäten

Arbeitssicherheit wird im Bereich Bau vermittelt. Spezielle Kurse enthalten Themen wie „Sicherheit bei technischen Anwendungen“ und „Sicherheit bei der Arbeit“.

Seit 2003 sind technische Hochschulen verpflichtet, Arbeitssicherheit zu lehren.

Europäische Netzwerke

ENETOSH

Das *European Network Education and Training in occupational Safety and Health* (ENETOSH) ist ein europaweites Netzwerk von Experten im Bereich Ausbildung und Bildung und für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Dieses Netzwerk wurde im Rahmen eines Leonardo-da-Vinci-Projektes gegründet und beschäftigte sich 2004-2006 mit dem Ziel, sich über die Ausbildung und Weiterbildung im Bereich Arbeitssicherheit auszutauschen. Es wurden „good practice“ Beispiele recherchiert und verbreitet. ENETOSH führt an, dass Arbeitssicherheit Teil des lebenslangen Lernens in allen Bereichen der Bildung sein muss, also vom Kindergarten über die Schule und die Erstausbildung bis hin zur Weiterbildung. Ein weiteres Ziel war es, die europäischen Strategien zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu unterstützen und bei der Integration in die Ausbildung zu helfen.

Fazit:

Der Vergleich der Aus- und Weiterbildungssysteme und deren Integration der Arbeitssicherheit in die Lehrpläne zeigen, dass in den wenigstens Mitgliedstaaten eine gesonderte Ausbildung mit Abschluss durchgeführt wird. In Österreich besteht die Idee, eine Art Lizenz einzuführen nach Vorbild des Europäischen Computerführerscheins.

In Italien ist man seit 2010 weiter. Aufgrund hoher Unfallzahlen auf Baustellen, wurde eine obligatorische Erstunterweisung für Bauarbeiter eingeführt. Bauschulen führen in Kooperation mit der Arbeitssicherheitsbehörde 2 praktische Unterweisungstage durch, dem sogenannten „16-Stunden-Programm“. In diesen 16 Stunden werden die wichtigsten Themen des Arbeitsschutzes auf Baustellen praktisch unterwiesen. Erst die Teilnahme an dieser Unterweisung berechtigt die Teilnehmer durch ein Zertifikat dazu, auf italienischen Baustellen arbeiten zu dürfen. Ohne Lizenz darf keiner auf Baustellen arbeiten. Die Erprobung dieser obligatorischen Unterweisung wird 2011 abgeschlossen. Ob diese Zertifikatspflicht aufrecht erhalten wird, steht noch nicht fest.

4 Zielgruppenbefragung

Bearbeitet und Verfasst von: *Dipl.-Ing. Markus Crone*
 Dipl.-Soz.-Wiss. Vanessa Engin
 Dipl.-Ing. Semra Kara
 Dipl.-Soz.-Wiss. Daniela Schnabel
 Dipl.-Ing. Nicole Warkus

In diesem Projektschritt werden abweichend vom Forschungsantrag drei gezielte Befragungen durchgeführt. Die erste Befragung richtet sich an Jugendliche, die kurz vor der Berufswahl stehen. Diese Befragung soll als Ergebnis bestehende Vorurteile und Ressentiments von Schülern gegenüber den Bauberufen aufdecken. Mit Hilfe dieser Ergebnisse werden Inhalte definiert, um zukünftige Imagekampagnen zielgerichtet durchführen zu können.

Die zweite Befragung wird in der Gruppe von Beschäftigten mittleren Alters durchgeführt. Hier sollen Gründe aufgedeckt werden, warum so viele qualifizierte Beschäftigte aus der Baubranche abwandern bzw. arbeitsunfähig werden.

Eine Befragung bei unseren Partnerunternehmen ist ähnlich wie die Befragung der Beschäftigten aufgebaut, nur werden dort die Unternehmer befragt. Diese Befragung wird anhand von persönlichen Interviews durchgeführt.

Die Erkenntnisse aus der zweiten und dritten Befragung werden zusammengefasst und, soweit sie in Korrelation mit dem Arbeitsschutz stehen, in die folgenden Projektschritte involviert.

Die Befragung der Unternehmer konnte schon abgeschlossen werden, die erste und zweite Befragung läuft jedoch noch bis Oktober 2011.

Aktueller Stand (11.07.2011):

Anzahl der bisher befragten Jugendlichen:	121	(m: 79/ w: 42)
Anzahl der bisher befragten Beschäftigten:	101	(m: 98/ w: 3)

5 Arbeitsschutzausbildung im Lebenslauf

Bearbeitet und Verfasst von: Dipl.-Ing. Nicole Warkus

5.1 Vorhandene Schulungskonzepte/Bildungsträger

Im Weiteren stellt sich die Frage nach der Vermittlung von Arbeitsschutzaspekten in der Berufspraxis. Nach § 12 des Arbeitsschutzgesetzes liegt die Unterweisungspflicht aller Mitarbeiter in den Händen des Unternehmers. Doch durch welche Organisationen der Unternehmer bei der Unterweisung/Qualifizierung seiner Mitarbeiter unterstützt wird, soll im Weiteren erläutert werden.

5.1.1 Personengruppen auf der Baustelle

Auf einer Baustelle arbeiten viele Personengruppen mit- und nebeneinander, die alle über einen unterschiedlichen Kenntnisstand im Bereich des Arbeitsschutzes verfügen. Auch innerhalb einer Personengruppe haben nicht alle Personen den gleichen Kenntnisstand. Im Folgenden werden die unterschiedlichen Personengruppen kurz vorgestellt (s. Abb. 24).

Eigenschaften	Schüler/Jugendlicher	keine Berufsausbildung	abgeschlossene Berufsausbildung	keine Berufserfahrung auf der Baustelle	wenig Berufserfahrung auf der Baustelle	viel Berufserfahrung auf der Baustelle	(meistens) nicht weisungsbefugt	weisungsbefugt	Vorbildfunktion	hohe Vorbildfunktion	nur theoretische Kenntnisse	unterschiedliche Berufserfahrung auf der Baustelle	eventuell Verständigungsproblem	nachgewiesenes Spezialwissen im Arbeitsschutz
Personengruppen														
Ungelernte Hilfskraft														
Praktikant														
Auszubildender														
Student														
Facharbeiter/Geselle														
Meister/Poliere														
Unternehmer														
Bauleiter/Ingenieure/ Architekten														
Sicherheitsbeauftragter														
Sicherheitsfachkraft														
SiGeKo														
Bauherr														
Bauherr + Helfer bei der Eigenerstellung														
Ausländer														
Fachfremder														

Abb. 24: Personengruppen auf der Baustelle

5.1.2 Berufsausbildung

In Deutschland erfolgt die Berufsausbildung durch ein duales Berufsausbildungssystem, welches aus einer theoretischen Ausbildung an den Berufsschulen und einer praktischen Ausbildung in einem Ausbildungsbetrieb besteht. In der Berufsschule werden den Auszubildenden sowohl allgemeinbildende als auch fachliche Inhalte vermittelt. Die Inhalte der Ausbildung sind in einem Rahmenlehrplan festgelegt. Die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft schließt

nach zwei Jahren mit einer Prüfung zum Facharbeiter ab, nach einem weiteren Jahr kann die Prüfung zum Gesellen abgelegt werden.

Für die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft der Fachstufe Hochbau sind im Rahmenlehrplan von NRW für den berufsbezogenen Lernbereich die Fächer Wirtschafts- und Betriebslehre, Baustoff- und Baukonstruktionstechnik und Bautechnische Kommunikation vorgesehen. Ergänzt werden die Fächer durch Deutsch/Kommunikation, Religionslehre, Sport/Gesundheitsförderung und Politik/Gesellschaftslehre. Im Bereich der Baustoff- und Baukonstruktionstechnik ist der Arbeitsschutz ein integrativer Bestandteil, ein eigenständiges Fach für den Arbeitsschutz ist im Rahmenlehrplan jedoch nicht vorgesehen.

Überbetriebliche Ausbildungszentren (ÜBA)

Nach §2 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und §26 (2) der Handwerksordnung (HandwO) kann über die Ausbildung in der Berufsschule und dem Ausbildungsbetrieb hinaus vorgesehen werden, dass

„Teile der Berufsausbildung in geeigneten Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden, wenn und soweit es die Berufsausbildung erfordert (überbetriebliche Berufsausbildung).“⁸

Eine zunehmende Spezialisierung in den Betrieben der Bauwirtschaft und die fehlende Möglichkeit zur Einrichtung von Lehr- und Lernwerkstätten durch die ständigen Baustellenwechsel führen dazu, dass nicht mehr alle Betriebe in der Lage sind, den Auszubildenden die nötigen Kenntnisse nach der Ausbildungsverordnung zu vermitteln. Dieses Defizit soll durch die überbetrieblichen Ausbildungszentren (ÜBA), welche von den Innungen bzw. Kammern initiiert wurden, ausgeglichen werden. Die überbetriebliche Ausbildung ist somit Teil der betrieblichen Ausbildung im dualen Berufsbildungssystem.

In den überbetrieblichen Ausbildungszentren werden Arbeitsschutzkenntnisse im Rahmen von Ausbildungsbausteinen vermittelt und nicht als eigenständiges Unterrichtsfach. Somit erhalten die Auszubildenden keinen Gesamtüberblick über die erforderlichen Grundkennt-

⁸ Quelle: HandwO

nisse des Arbeitsschutzes. Der Aufbau der Ausbildungssteine erfolgt nach einem festen Schema:

„1. Vorbereitende u. begleitende Maßnahmen

1.1 Anwenden der für die Ausführung der Tätigkeiten notwendigen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen sowie der Maßnahmen für den Umweltschutz

a) Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen

b) berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden

c) Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen einleiten

a) mögliche Umweltbelastungen durch den Ausbildungsbetrieb und seinen Beitrag zum Umweltschutz an Beispielen erklären

b) für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes anwenden

c) Möglichkeiten der wirtschaftlichen und umweltschonenden Energie- und Materialverwaltung nutzen

d) Abfälle vermeiden; Stoffe und Materialien einer umweltschonenden Entsorgung zuführen

1.2 Arbeitsablauf planen [...]

1.3 Vorbereiten und Sichern des Arbeitsplatzes bzw. der Baustelle [...]

1.4 Werkzeuge und Baumaterial auswählen und bereitstellen [...]

2. Grundlegende Tätigkeiten [...]

3. Komplexe Tätigkeiten [...]⁹

In einigen überbetrieblichen Ausbildungszentren werden zusätzliche Schulungen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz als Serviceleistung angeboten. Diese Schulungen sind aber nicht im Rahmenlehrplan enthalten und sind eine freiwillige Zusatzleistung.

⁹ Quelle: Ausbildungsbausteine der BZB Krefeld

5.1.3 Meisterprüfung

Welche Arbeitsschutzinhalte in der Ausbildung der zukünftigen Meister gelehrt werden, soll im Folgenden beispielhaft an der Ausbildung für die Maurer- und Betonbauer-Meister dargestellt werden.

Die Meisterprüfung im Maurer- und Betonbauer-Handwerk ist in zwei Teile gegliedert.¹⁰ Teil I besteht aus einer Meisterprüfungsarbeit, einem darauf bezogenen Fachgespräch und einer Situationsaufgabe. Im Teil II der Prüfung werden die vier Fächer Baukonstruktion, Baustoffe und Bauphysik, Auftragsabwicklung sowie Betriebsführung und Betriebsorganisation abgefragt.

Der Rahmenlehrplan für die Meisterprüfung umfasst für den Teil I 300 Stunden und für den Teil II 900 Stunden¹¹. Innerhalb des Fachs „Betriebsführung und Betriebsorganisation“ sollen u.a. auch die Kompetenzen für die Durchführung einer betrieblichen Gefährdungsanalyse sowie für die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenvermeidung und -beseitigung vermittelt werden. Diese Kompetenzen werden innerhalb von 20 Stunden vermittelt und bilden die einzigen Arbeitsschutzinhalte in der Ausbildung zukünftiger Meister.

Eine bestandene Meisterprüfung soll belegen, dass der neue Meister sowohl in der Lage ist, selbstständig einen Handwerksbetrieb zu führen, als auch Jugendliche auszubilden. Für die Führung eines Betriebes sind gute Kenntnisse im Arbeitsschutz unerlässlich, da der Arbeitgeber für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz seiner Mitarbeiter verantwortlich ist und diese entsprechend zu unterweisen hat. Während der Ausbildung von Jugendlichen zum Facharbeiter/Gesellen ist der Meister (als Ausbilder) auch für den Arbeitsschutz zuständig und er nimmt auch im Bereich des Arbeitsschutzes eine hohe Vorbildfunktion ein.

¹⁰ Vgl.: Maurer_RLP

¹¹ Baukonstruktion: 320 Stunden; Baustoffe und Bauphysik: 200 Stunden; Auftragsabwicklung: 190 Stunden; Betriebsführung und Betriebsorganisation: 190 Stunden

Frühere Untersuchungen¹² haben gezeigt, dass insbesondere Unternehmer sich der Verantwortung für den Arbeitsschutz nicht bewusst sind.

Aus diesen Gründen ist es wichtig, dass während der Ausbildung die zukünftigen Meister für den Arbeitsschutz sensibilisiert werden.

5.1.4 Studium

Die Aufgaben eines Bauingenieurs bzw. eines Architekten werden in die Leistungsphasen 1-9 in der Honorarordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI) aufgeteilt. Leistungsphase 8 enthält die Objektüberwachung (Bauüberwachung) und Kostenfeststellung und wird im Allgemeinen auch Bauleitung genannt. Ein Bauleiter ist für die ordnungsgemäße Ausführung der Bauarbeiten verantwortlich. Auch die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz liegen in der Verantwortung des Bauleiters, jedoch gibt es nur wenige Universitäten, die für die Studierenden eine eigenständige Vorlesung¹³ im Bereich Arbeitsschutz auf der Baustelle anbieten. Darüber hinaus wird an einigen Lehrstühlen der Arbeitsschutz als Teil einer Vorlesung gelehrt. An den meisten Universitäten wird der Arbeitsschutz jedoch in keiner Vorlesung berücksichtigt.

5.1.5 Berufsgenossenschaften

Die Berufsgenossenschaften sehen sich neben ihrer Eigenschaft als gesetzliche Unfallversicherungsträger auch für die Prävention und damit insbesondere für die Schulung ihrer Mitglieder verantwortlich. Das Angebot der BG BAU zur Qualifizierung richtet sich in erster Linie an die Unternehmer und die Versicherten der BG BAU.¹⁴

Zielgruppen:

¹² Vgl.: Hama_99, S. 32ff

¹³ z.T. mit arbeitsschutzfachlichen Kenntnissen eines Koordinators nach der Baustellenverordnung (gemäß RAB 30, Anlage B)

¹⁴ Vgl.: BG BAU_Qual

- Qualifizierung von Betriebsräten
- Qualifizierung von Ersthelfern
- Qualifizierung von Fachkräften für Arbeitssicherheit - SiFa
- Qualifizierung von Führungskräften
- Qualifizierung von Sachkundigen, Verantwortlichen und Befähigten Personen
- Qualifizierung von Sicherheitsbeauftragten - SiBe
- Qualifizierung von Unternehmern
- Fachseminare

Für Auszubildende gibt es keine regulären Schulungskonzepte, jedoch werden teilweise Informationsveranstaltungen in den Berufsschulen oder überregionalen Ausbildungszentren durchgeführt. Auch gibt es Großunternehmen, die ihre Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung für einige Tage zu einer Schulung in ein Ausbildungszentrum der BG BAU schicken. Dieses Angebot der BG wird jedoch nur von ganz wenigen Unternehmen angenommen.

5.1.6 Weiterbildungsangebote

Für Facharbeiter/Gesellen, Poliere/Meister und Bauingenieure gibt es auch über das Angebot der Berufsgenossenschaft hinaus zahlreiche Weiterbildungsangebote von unterschiedlichen Bildungsträgern.

- Bildungszentren des Baugewerbes e.V. (BZB)
- Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW e.V.
- Verband der Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinatoren e.V. (V.S.G.K.)
- Akademie für Sicherheit (ASI)
- Bildungswerk BAU Hessen Thüringen e.V. (BIW)
- Beratungsgesellschaft für Arbeits- und Gesundheitsschutz mbH (BfGa)
- etc.

Auszubildende, Praktikanten, Studenten, Hilfskräfte, etc. werden von diesen Weiterbildungsangeboten nicht erfasst.

5.1.7 Überblick

Die folgende Abbildung bietet einen Überblick über die identifizierten Qualifizierungsmöglichkeiten. Während für alle Arbeiter ab einer bestimmten Ausbildungsstufe (Facharbeiter bzw. Ingenieur) zahlreiche Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten werden, gibt es keine Kurse für Berufsanfänger. Doch insbesondere bei Berufsanfängern ist es wichtig, diese frühzeitig für den Arbeitsschutz zu sensibilisieren und ihn zu vermitteln, dass sie selbst für ihre Gesundheit verantwortlich sind.

Identifizierte eigenständige Qualifizierungsmöglichkeiten Personengruppen	Keine	Keine (gesetzlichen) Pflichtveranstaltungen	Serviceleistungen von einigen überbetrieblichen Ausbildungszentren	Arbeitsschutz als Wahlfach von einigen Universitäten	Weiterbildungsseminare (unterschiedliche Anbieter)	Pflichtveranstaltungen für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten	Keine Qualifizierungsangebote zur Überwindung von sprachlichen und kulturellen Problemen
	Keine	Keine (gesetzlichen) Pflichtveranstaltungen	Serviceleistungen von einigen überbetrieblichen Ausbildungszentren	Arbeitsschutz als Wahlfach von einigen Universitäten	Weiterbildungsseminare (unterschiedliche Anbieter)	Pflichtveranstaltungen für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten	Keine Qualifizierungsangebote zur Überwindung von sprachlichen und kulturellen Problemen
Ungelernte Hilfskraft	!	!					
Praktikant	!	!					
Auszubildender		!					
Student		!					
Facharbeiter/Geselle							
Meister/Poliere							
Unternehmer							
Bauleiter/Ingenieure/ Architekten							
Sicherheitsbeauftragter							
Sicherheitsfachkraft							
SiGeKo							
Bauherr	!	!					
Bauherr + Helfer bei der Eigenerstellung	!	!					
Ausländer		!					!
Fachfremder	!	!					

Abb. 25: Überblick über die identifizierten eigenständigen Qualifizierungsmöglichkeiten