

---

# Nachhaltigkeit – eine Kulturveränderung auch für den Arbeitsschutz

---



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

## Themen

- Arbeitssicherheit 2007: Stand und Herausforderungen
- Nachhaltigkeit oder: „Was können wir vom Wald lernen?“
- Die zwei Dimensionen der Nachhaltigkeit
- Menschen entwickeln - Kultur verändern: Praxisbeispiel TU Darmstadt
- Ausblick: Arbeitsschutz 2020

---

# Nachhaltigkeit – eine Kulturveränderung auch für den Arbeitsschutz

---



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

## Themen

- Arbeitssicherheit 2007: Stand und Herausforderungen
- Nachhaltigkeit oder: „Was können wir vom Wald lernen?“
- Die zwei Dimensionen der Nachhaltigkeit
- Menschen entwickeln - Kultur verändern: Praxisbeispiel TU Darmstadt
- Ausblick: Arbeitsschutz 2020



Gesundheit und Sicherheit von Menschen  
ist einer der herausragendsten Werte unserer Gesellschaft,  
Tendenz steigend.

**aber**

Arbeits- und Gesundheitsschutz an Hochschulen  
wird auch im Jahre 2007 oft nur **rudimentär**,  
häufig **zwangsweise** statt eigen-motiviert  
und im **Konflikt** zwischen Verantwortlichen und Fachkräften durchgeführt

**mit der Folge**

**nur suboptimaler Ergebnisse  
zu Lasten der Menschen, der Organisation und unserer Werte.**

# Ausgangslage

## (Arbeitssicherheit und Umweltschutz an Hochschulen)



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

- „**Toyota-Institut**“ (D. Reichard, Uni Bonn), d. h.
  - fehlende Gefährdungsbeurteilung
  - nicht gekennzeichnete (Gefahrstoff-?) Behältnisse
  - nicht geprüfte Digestorien, elektrisch-ortsveränderliche Betriebsmittel, ...
  - ...
- **und zusätzlich**
  - fehlende oder falsche Schutzausrüstung der eigenen Werkstätten
  - kaum Bewusstsein für Gefährdung (z. B. Asbest, KMF, Schweißen, ...)
  - keine Verwendung von Ersatzstoffen (z. B. Reinigungsmittel, Farben, )
  - Heizen bei offenem Fenster, kein Hausmeister „sieht es“
  - Sofern überhaupt Müll getrennt wird: Vermischung bei Entsorgung
  - Trinkwasser zum Kühlen in offenem Kreislauf (Abfluss)
  - Zugestellte Flucht- und Rettungswege, z. T. mit Heissgetränke-Automaten
  - Verrauchte öffentliche Bereiche, ...
- **und sogar**
  - „**Neubau von Mängeln**“ und damit Schaffung von Handlungsbedarf + Folgekosten

# Ursachen für mangelnden Arbeitsschutz



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

## ▪ Genannte Gründe

- „Nicht gewusst“
  - „Nicht zuständig!“, „Andere Aufgaben!“, „Was soll ich noch alles machen?“
  - „Keine Zeit!“
  - „Kein Geld!“
- } **“Nice to have, können wir uns aber nicht leisten!”**
- „Geht aus fachlichen Gründen nicht!“

## ▪ „Hinter-“Gründe

- fehlende Informationen, z. B. über Zuständigkeiten und Verantwortung
  - fehlendes Fachwissen
  - „Angst“, zu fragen wegen
    - „Perfektionismus“
    - Auftreten der „Gewerbeaufsicht“
    - Auftreten der internen Fachkräfte
- } **Verbote statt Lösungen**
- Dschungel an Vorschriften, und trotzdem:
  - Spezielle Bedingungen nicht abgedeckt bzw. führen zu Widersprüchen

# (Versuchte) Wege zum Gegensteuern



- **extern**

- informieren
- Regelwerk vereinfachen
- Regeln einhaltbar machen
- **aktive** Kommunikation
- Verantwortung übernehmen

} Deregulierung

- **Intern (zentral)**

- informieren, z. B. über Zuständigkeiten und Verantwortung
- schulen, unterweisen, weiterbilden (fachlich)
- beraten und helfen statt anordnen oder drohen
- ...

## aber letztendlich...

...Sisyphus-Arbeit, personell kaum leistbar, immer wieder vorn anfangen

# Exkurs: (Unternehmens-) Kultur



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

## Kultur:

- Gesellschaftlich geprägte Gesamtheit von immateriellen Gütern einer Gruppe von Menschen.
- Gesamtheit der Verhaltenskonfigurationen oder auch der Symbolgehalte einer Gesellschaft (Symbolgehalte = ideelle Gegenstände wie Religion, Kunst und Wissen).

## Alltagskultur:

- Gebräuche, Gewohnheiten und Gegenstände des Alltags, die nicht als Kultur im üblichen Sinne von Kunst, Wissenschaften, Religion, Sprache, Ethik etc. bezeichnet werden.

## Organisationskultur, manchmal auch als Unternehmenskultur bezeichnet,

- beschreibt die Entstehung, Entwicklung und den Einfluss kultureller Aspekte innerhalb von Organisationen,
- wirkt auf alle Bereiche des Managements (Entscheidungsfindung, Beziehungen zu Kollegen, Kunden und Lieferanten, Kommunikation usw.),
- ist die Sammlung von Traditionen, Werten, Regeln, Glaubenssätzen und Haltungen, die einen durchgehenden Kontext für alles bilden, was wir in dieser Organisation tun und denken. *McLean and Marshall, 1985*

- Jede Aktivität in einer Organisation ist durch ihre Kultur gefärbt und beeinflusst.
- Das Verständnis der Organisationskultur erlaubt es den Mitgliedern, ihre Ziele besser verwirklichen zu können, und den Außenstehenden, die Organisation besser zu verstehen.



## Öffentlicher Dienst / Verwaltung:

- Sicherheit (sozial)
- Vorgaben
- Zuständigkeiten
- Formulare
- Rechte
- ...

## Und wir Arbeitsschützer...?

- Fachkompetenz
- Wächter über Gesundheit der Menschen
- Kein Handlungsspielraum (Grenzwert ist Grenzwert)
- Macht wg. organisatorischer Aufhängung
- Im Recht (Gesetze)

## Werkstätten / Arbeiter:

- Fachkräfte
- Praktiker
- Hüter von Spezialwissen
- konkurrenzlos
- Motor der Uni (trotz widriger Umstände)
- schlecht bezahlt
- ...

## Professoren / Wissenschaftler:

- Status, z. B. Räume (Zahl, m<sup>2</sup>), Mitarbeiter, Mittel, Parkplatz,...
- Wichtigkeit der (Forschungs-) Aufgaben
- „Stars“ der Uni / der Gesellschaft
- Nutzer! Mieter? Verantwortliche!?

## Studierende:

- Intelligenz
- Neugier, Interesse an Neuem
- Mangel an Erfahrung (z. B. Labor)
- Zeitdruck, (Prüfungs-) Stress,...
- in der Regel sozial abhängig
- zukünftige Leistungsträger der Gesellschaft

---

# Nachhaltigkeit – eine Kulturveränderung auch für den Arbeitsschutz

---



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

## Themen

- Arbeitssicherheit 2007: Stand und Herausforderungen
- Nachhaltigkeit oder: „Was können wir vom Wald lernen?“
- Die zwei Dimensionen der Nachhaltigkeit
- Menschen entwickeln - Kultur verändern: Praxisbeispiel TU Darmstadt
- Ausblick: Arbeitsschutz 2020



Der Begriff wurde im 18. Jahrhundert in der Forstwirtschaft geprägt  
und bedeutet dort bis heute soviel wie

„Schlage nur soviel Holz ein, wie der Wald verkraften kann!  
Soviel Holz, wie nachwachsen kann!

Lebe von den "Zinsen" des Kapitals Wald!“.



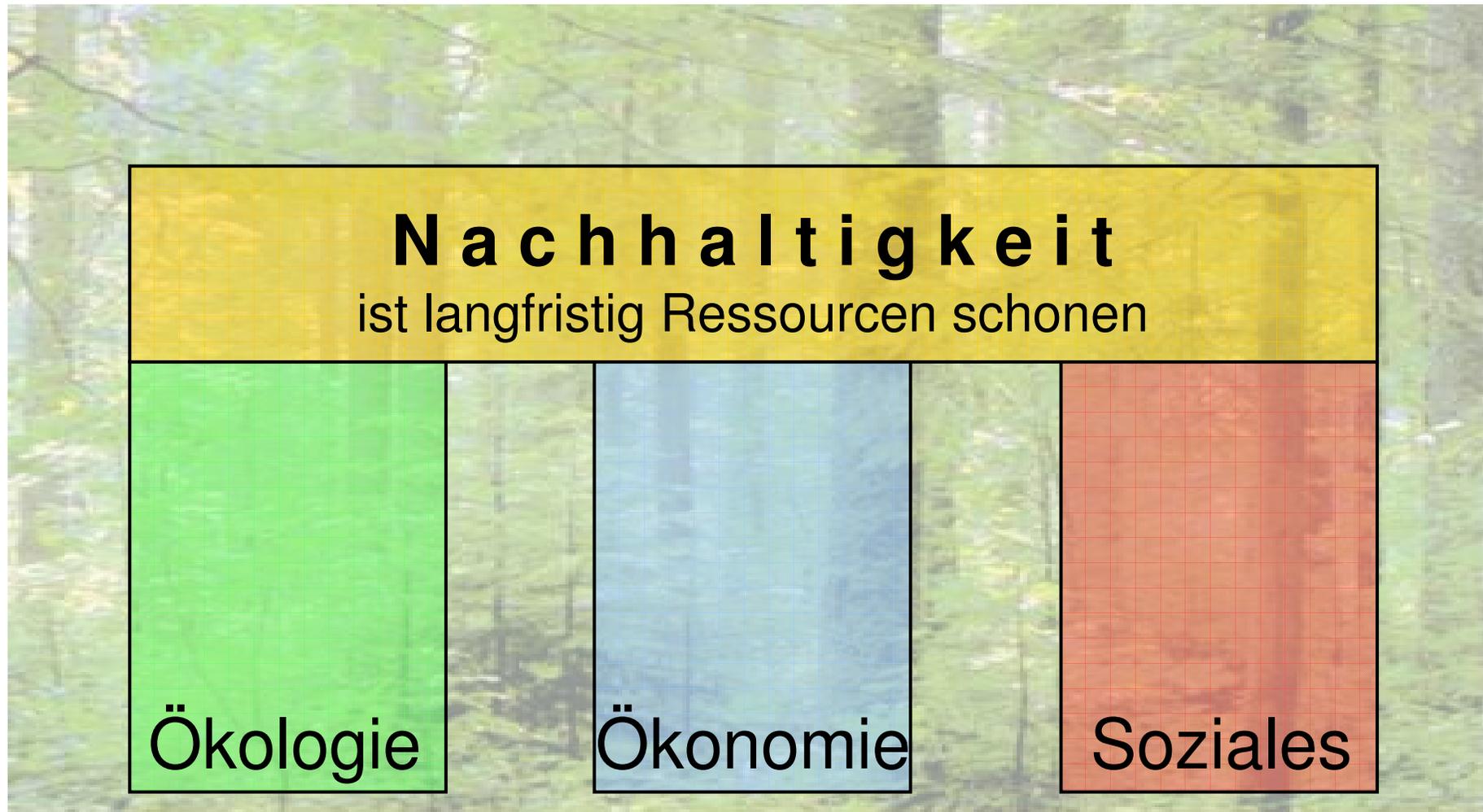
*Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung,  
die die Bedürfnisse heutiger Generationen befriedigt,  
ohne zu riskieren,  
dass künftige Generationen ihre Bedürfnisse  
nicht befriedigen können.*

(World Commission on Environment and Development,  
Our Common Future [Brundtland-Bericht], 1987)

# Drei Säulen der Nachhaltigkeit



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT



# Drei Säulen der Nachhaltigkeit

## 1. Ökologie



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

**Ressource:** Natur als Lebensgrundlage

**Ziele und Maßnahmen:**

- **Minimierung des Ressourcenverbrauchs**  
(Entnahme aus der Natur, z. B. Energie, Wasser, Rohstoffe)
- **Wiederverwertung und Rückführung**
- **Minimierung von Emissionen**  
(Abgabe an die Natur, z. B. Müll, Schadstoffe, Wärme)

# Drei Säulen der Nachhaltigkeit

## 2. Ökonomie



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

**Ressourcen:** Boden (Fläche), Arbeit, Kapital, Zeit, Wissen

### Ziele und Maßnahmen:

- **Kostenbewusstsein**  
Alle Ressourcen sind begrenzt, d. h. knapp und damit wertvoll, ihr Einsatz verursacht Kosten.
- **Effizienz**  
d. h. notwendigen Ressourcenverbrauch minimieren
- **Suffizienz**  
d. h. überhaupt nur das wirklich Notwendige tun
- **Gesamtkosten- und Lebenszyklus-Betrachtung**
- **Qualitätssicherung**, z. B. durch integrierte Managementsysteme, Controlling
- **Personalentwicklung**

# Drei Säulen der Nachhaltigkeit

## 3. Soziales



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

**Ressource: Mensch / Mitarbeiter** (Gesundheit, Motivation, Wissen, Erfahrung, Team,...)

**Ziele und Maßnahmen:**

- **Arbeitssicherheit**
  - **Ganzheitliches Gesundheitsmanagement**
  - **Soft Skills**
    - **Führung**
      - Eigenverantwortung stärken
      - Flache Hierarchien
      - Kommunikation
      - Personalentwicklung
    - **Projekt- und Teamarbeit**
    - **Langfristige Bindung der Mitarbeiter/innen**
      - Frauen- und Familienförderung
      - Flexible Arbeitszeiten
      - Soziale Angebote (Sport, Weiterbildung, Tag der offenen Tür, Feste,...)
      - Personalentwicklung
- ⇒ **Kommunikation**
- ⇒ **Personalentwicklung**

# Wirkungsfelder eines modernen betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)



		Umfeld			
		betrieblich	privat		
(WHO)	physisch	<p><b>1</b></p> <p>Gesundheitsschutz (Arbeitsmedizin + Arbeitssicherheit): Kantinenberatung, Sicherheitsbekleidung, Ergonomie, u. a.</p>	<p><b>3</b></p> <p>Ernährung, Bewegung und Sport, Gesundheitscheck, med. Untersuchungen, u. a.</p>	<p><b>1</b> Gesetzliche Pflicht</p>	
	psychisch sozial	<p><b>2</b></p> <p>Drogen, Alkohol, Überschuldung, Mobbing, 50 plus, Stress, u. a.</p>	<p><b>4</b></p> <p>Suchtproblematik, Scheidung, Todesfall, Work-Life-Balance, Kinderbetreuungsproblematik, u. a.</p>	<p><b>2</b> Anspruch eines modernen Unternehmens (sollte Pflicht sein)</p> <p><b>3</b> Anspruch eines modernen Unternehmens (sensible Eingreifen erforderlich)</p> <p><b>4</b> Neuland, verbirgt bei vertrauensvoller Firmenkultur große Chancen</p>	

Quelle:  
U. Sicker, Medical Airport Service GmbH, 2007

---

# Nachhaltigkeit – eine Kulturveränderung auch für den Arbeitsschutz

---



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

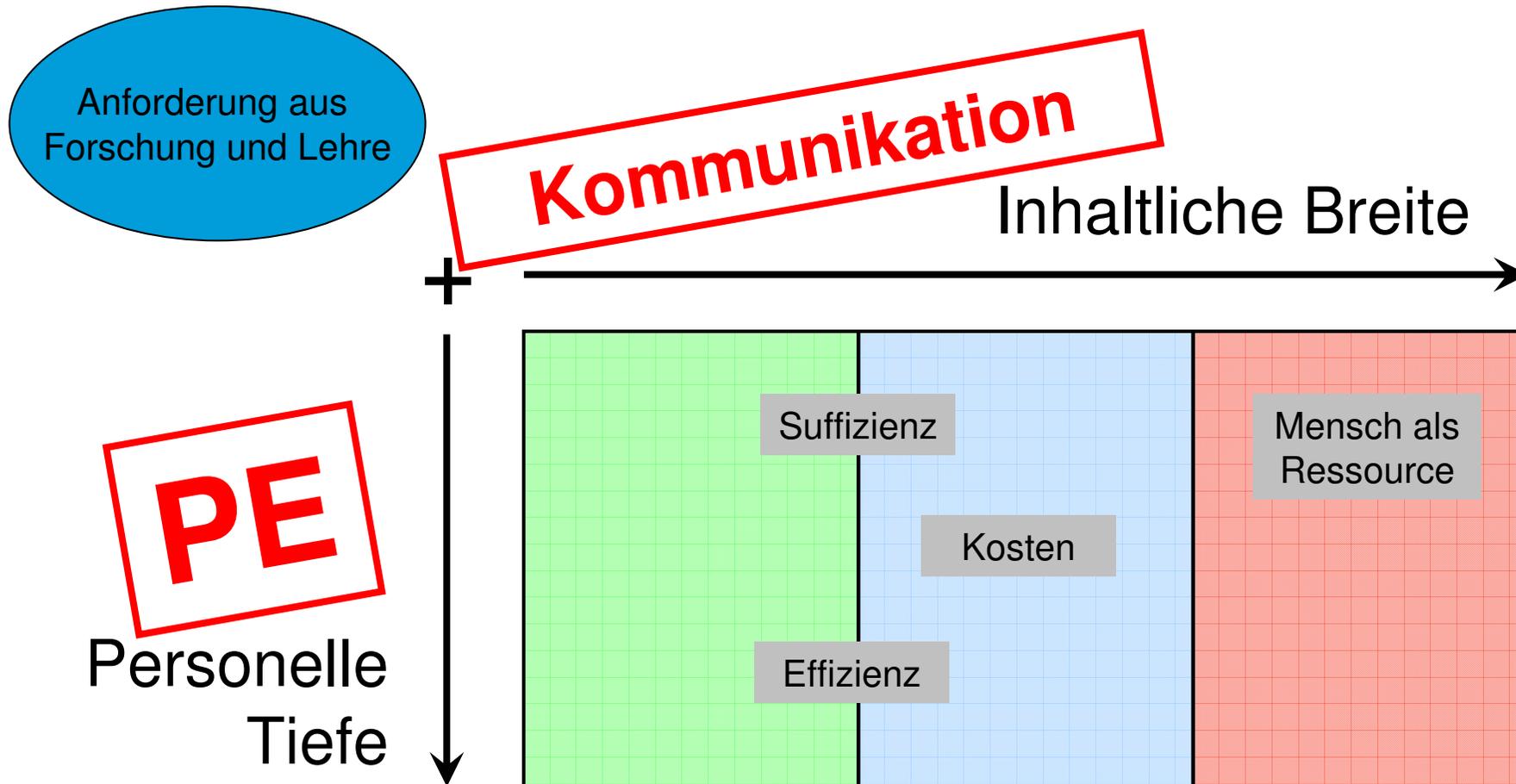
## Themen

- Arbeitssicherheit 2007: Stand und Herausforderungen
- Nachhaltigkeit oder: „Was können wir vom Wald lernen?“
- Die zwei Dimensionen der Nachhaltigkeit
- Menschen entwickeln - Kultur verändern: Praxisbeispiel TU Darmstadt
- Ausblick: Arbeitsschutz 2020

# Zwei Dimensionen der Nachhaltigkeit



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

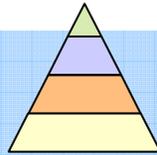


# Zwei Dimensionen der Nachhaltigkeit Kommunikation



## 0. Pyramidales Denken

- Zusammenhang schaffen
- Strukturen schaffen
  - Innerhalb einer Einheit
  - Netzwerke
- Kommunikationswege festlegen
- Foren schaffen
- ...



## 1. Themen setzen

- Aktuelles
- Fachliche Schwerpunktthemen
- Arbeitsprozesse
- Soft Skills
- Vision / Leitbild
- ...



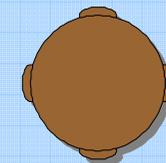
## 3. Externe Kontakte / Veranstaltungen

- Tagungen
- Erfahrungsaustausche
- Benchmarking
- Weiterbildungen
- Messen
- Firmenpartnerschaften / Hospitation
- ...



## 2. Aktive Kommunikation

- Foren schaffen
- Termine setzen
- Moderation (Schulung!)
- Workshops: Betroffene reden lassen
- Mitarbeitergespräche
- Gesprächsleitfäden
- ...



---

# Nachhaltigkeit – eine Kulturveränderung auch für den Arbeitsschutz

---



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

## Themen

- Arbeitssicherheit 2007: Stand und Herausforderungen
- Nachhaltigkeit oder: „Was können wir vom Wald lernen?“
- Die zwei Dimensionen der Nachhaltigkeit
- **Menschen entwickeln - Kultur verändern: Praxisbeispiel TU Darmstadt**
- Ausblick: Arbeitsschutz 2020



### Menschen

<b>Studierende:</b>	<b>16.529</b>
Professuren:	271
Wiss. MA:	1.637
ATM:	1.687
Azubis:	187
<b>Gesamt:</b>	<b>3.782</b>

### Mittel

<b>Land Hessen</b>	<b>199.0 M €</b>
Drittmittel:	74.8 M €
Spenden	1.8 M €
<b>Gesamt:</b>	<b>275.6 M €</b>

### Liegenschaften

<b>Land + Boden:</b>	<b>225 ha</b>
<b>Standorte:</b>	<b>5</b>
<b>Gebäude:</b>	<b>135</b>
<b>HNF:</b>	<b>240.000 m<sup>2</sup></b>

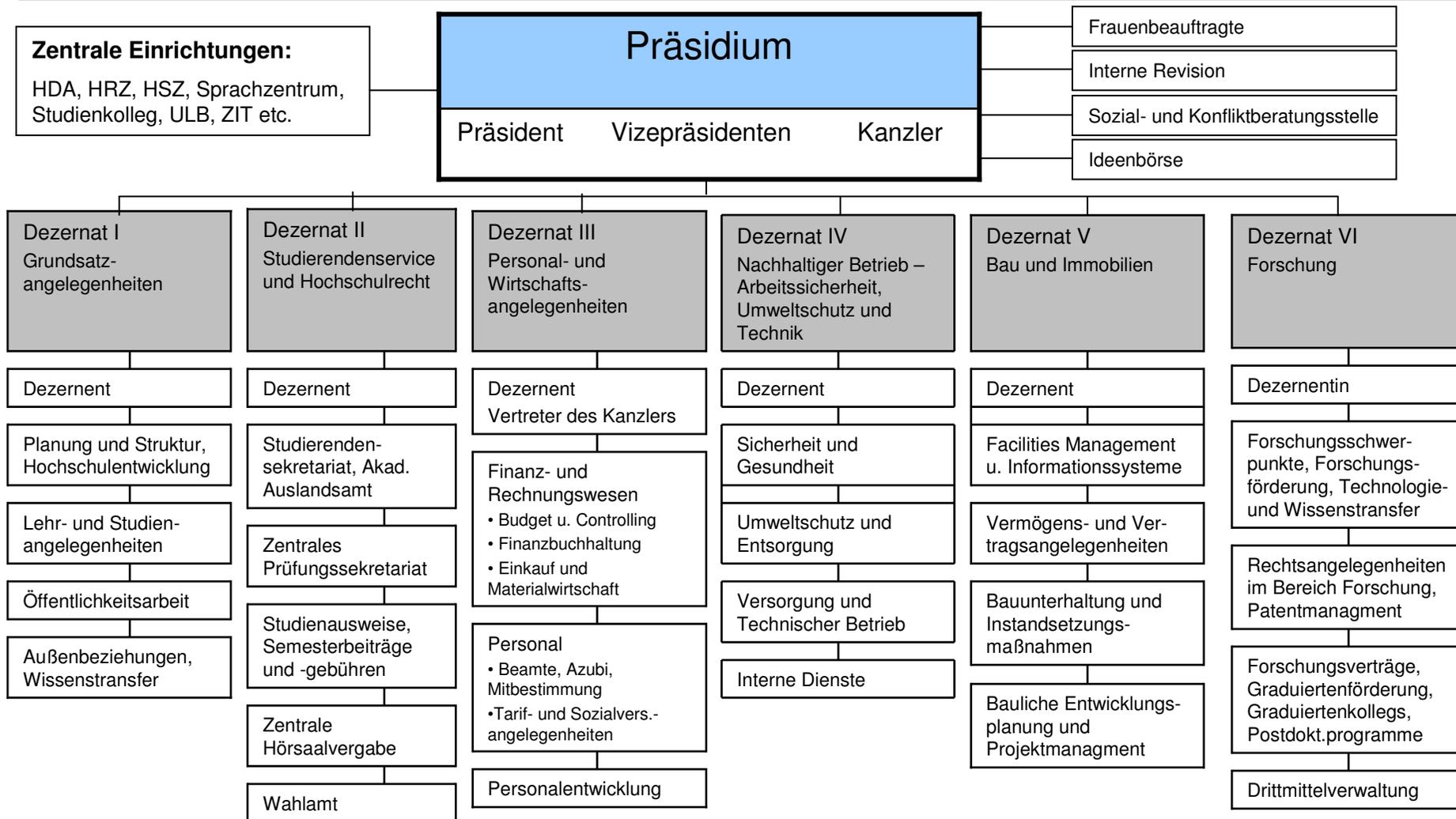
### 13 Fachbereiche:

- Ingenieurwissenschaften
- Naturwissenschaften
- Geisteswissenschaften

### Besonderheiten:

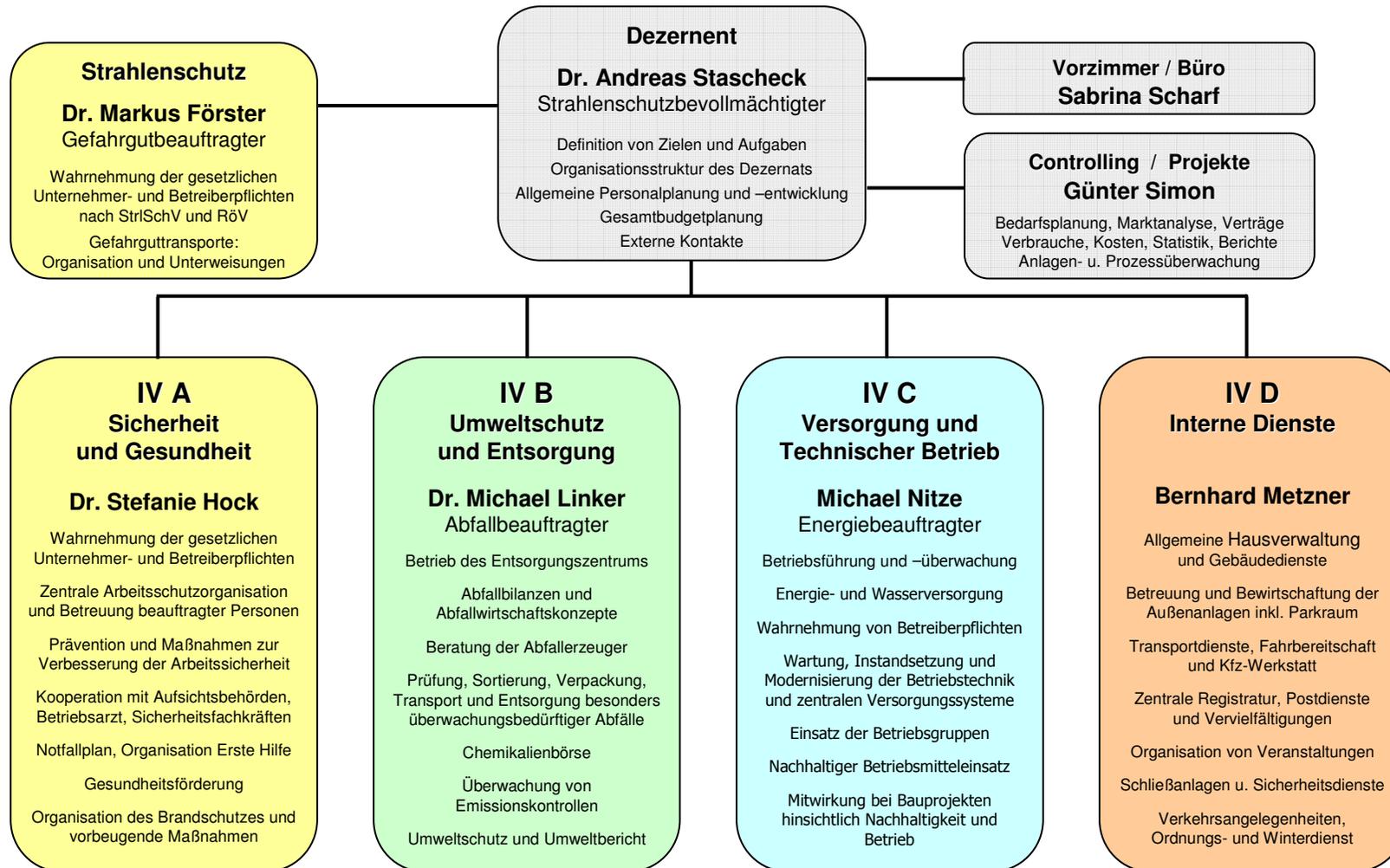
- Flugplatz
- Hochschulstadion
- Beteiligung an Kongresszentrum

Stand: 31.12.2006



# Dezernat IV: Nachhaltiger Betrieb

## Struktur



# Dezernat IV: Nachhaltiger Betrieb

## Leitbild



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT



DEZERNAT IV  
Nachhaltiger Betrieb

Offen, kommunikativ, eigenverantwortlich, nachhaltig!

### Grundsätze unserer Arbeit

- 1 Unser Selbstverständnis**

Als Teil der Universitätsverwaltung verstehen wir uns als Dienstleister, die exzellente Rahmenbedingungen für Forschung und Lehre in den Fachbereichen sowie die ergänzenden Angebote der sonstigen Einrichtungen zur Verfügung stellen wollen.
- 2 Unsere Ziele**

Übergeordnetes Ziel unserer Arbeit ist es, allen Beschäftigten, Studierenden und Gästen eine exzellente Infrastruktur entsprechend ihren Bedürfnissen zur Verfügung stellen zu können sowie den täglichen Betrieb der Universität möglichst ausfallfrei und unfallfrei sicherzustellen. Alle Aufgaben müssen unter Wahrung der gesetzlichen Auflagen und Pflichten, insbesondere hinsichtlich Arbeitssicherheit und Umweltschutz sowie im Rahmen unserer finanziellen Möglichkeiten erledigt werden. Dabei ist eine enge Zusammenarbeit bzw. Abstimmung z. B. mit der Stadt Darmstadt, dem Land Hessen und unseren Aufsichtsbehörden (Regierungspräsidien, Unfallkasse Hessen, etc.) oder auch anderen Universitäten sinnvoll und unverzichtbar.
- 3 Unser Leitbild**

Die Erledigung unserer Aufgaben ist auf vielfältige Weise möglich. Damit unsere täglichen Entscheidungen aber nicht personenabhängig und damit in gewisser Weise beliebig sind, haben wir uns ein Leitbild gegeben, das Grundlage aller unserer Handlungen ist: **Nachhaltigkeit**. Das bedeutet, dass wir Lösungen bevorzugen, die unter Berücksichtigung sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Aspekte langfristig am günstigsten sind. Ressourcen schonen heißt, dass wir die Gesundheit der bei uns tätigen Menschen in besonderer Weise schützen und fördern, in unsere Umwelt nicht mehr als unbedingt nötig eingreifen und unsere finanziellen Mittel so sparsam und effizient wie möglich einsetzen wollen.
- 4 Unsere Arbeitsweise**

Durch offene Kommunikation, flache Hierarchien, Projektorganisation und Teambildung über Organisationsgrenzen hinweg wollen wir die hohe Kompetenz der bei uns tätigen Menschen optimal nutzen. Wir fördern und fordern eine hohe Eigenverantwortung jedes Einzelnen, denn sie ermöglicht schnelle, unbürokratische Entscheidungen und kurze Ausführungszeiten. Durch externe Kontakte, Erfahrungsaustausche und Benchmarking-Projekte mit den verschiedensten Partnern können wir vorhandenes Wissen für uns nutzen und gleichzeitig unsere Ideen mit kompetenten Partnern zu praktikablen Lösungen weiterentwickeln.
- 5 Anforderungen an uns als Mitarbeiter**

Loyalität zur TU Darmstadt und ihren Zielen, ein konstruktiver Umgang mit Kritik, die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung und Offenheit zur Aus- und Weiterbildung bilden die Grundlage für eine kooperative Zusammenarbeit. Eine positive Lebenseinstellung bildet die Grundlage für Spaß und Freude bei der Arbeit und beim Dienst an unseren "Kunden".
- 6 Unser Anspruch**

Wir sind immer auf der Suche nach Verbesserungen und neuen Ideen. Wir begreifen Kritik als Chance zur Weiterentwicklung. Wir denken vorausschauend und überprüfen ständig unser eigenes Handeln und die Qualität unserer Arbeit. Unsere Lösungen sollen auch neue wissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigen und moderne Techniken nutzen. Wir ruhen uns nicht auf unseren Erfolgen aus, denn wir wollen besser werden, um gut zu sein.

[www.tu-darmstadt.de/pww/dez\\_iv/ziele.tud](http://www.tu-darmstadt.de/pww/dez_iv/ziele.tud)

---

# Zwei Dimensionen der Nachhaltigkeit

## Personalentwicklung

---



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

**Ziel: Nachhaltigkeit bei allen Entscheidungen**

**Dafür brauchen wir:**

- Flache Hierarchien und damit Eigenverantwortung,
- Kunden- und Dienstleistungsorientierung,
- Projektorganisation über Organisationsgrenzen hinweg,
- Teamarbeit und Kommunikation statt Herrschaftswissen,

**d. h. eine Kulturveränderung!**

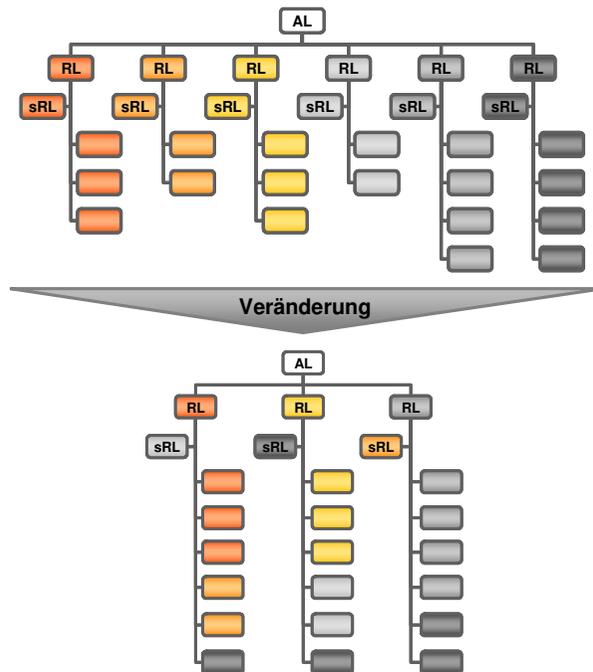
# Zentrale Werkstätten

## Projekt „Fit für die Zukunft“



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

### UMORGANISATION & KULTURVERÄNDERUNG



Das Dezernat IV wünscht sich ...

- **engagierte und motivierte** Mitarbeiter,
- die **Verantwortung** für ihre Aufgaben **übernehmen** und
- diese **kundenorientiert** umsetzen.

**PROF. DR. RYSCHKA**

[WWW.RYSCHKA.DE](http://WWW.RYSCHKA.DE)

06131-7207650

FIT FÜR DIE ZUKUNFT

KULTURVERÄNDERUNG

UMORGANISATION



## Ziele



- **Strukturen schaffen** –  
*in welcher Form werden wir zusammen arbeiten?*
- **Anforderungen kennen** –  
*was wird von uns als Mitarbeiter und Führungskräfte erwartet?*
- **Mitarbeiter entwickeln** –  
*was muss jeder Einzelne tun, um die Anforderungen nachhaltig zu erfüllen?*
- **Arbeitsprozesse optimieren** –  
*wie kann die eigene Arbeit verbessert werden?*
- **Außenwirkung verbessern** –  
*wie können wir dafür sorgen, dass unsere gute Arbeit gesehen wird?*

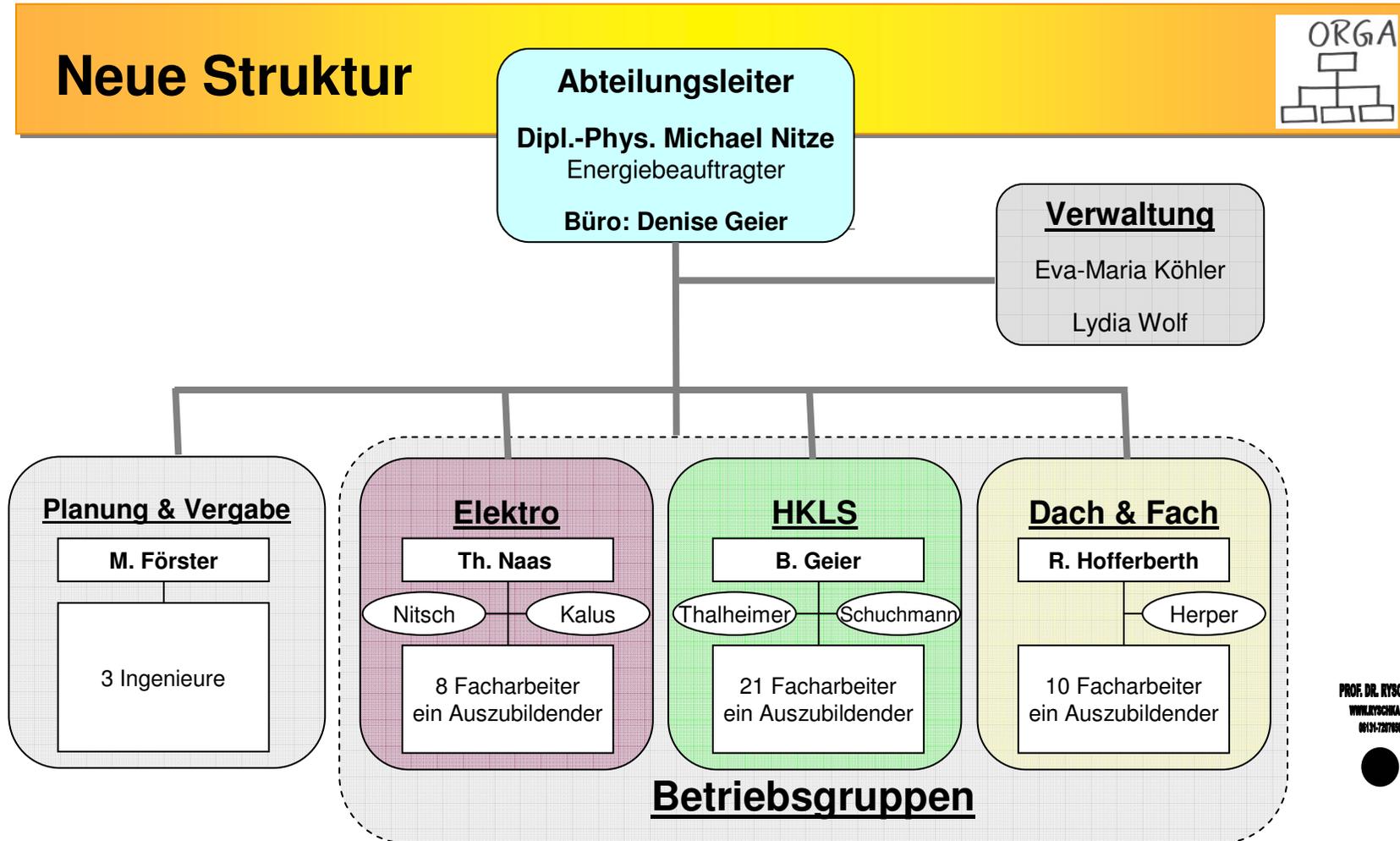


# Zentrale Werkstätten



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

FIT FÜR DIE ZUKUNFT



PROF. DR. RYSCHKA  
WWW.RYSCHKA.DE  
06151-720760



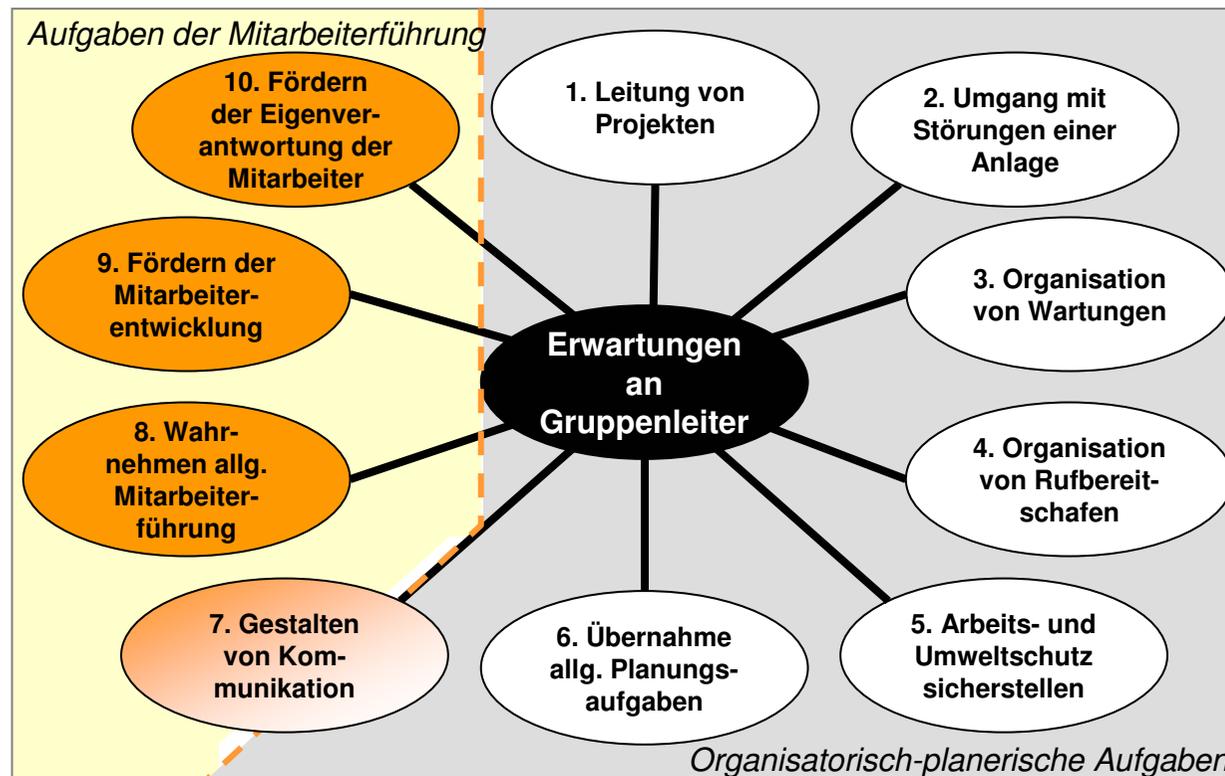
# Zentrale Werkstätten

## Anforderungen an Gruppenleiter



Wir brauchen Gruppenleiter, die ihre Führungsrolle wahrnehmen und ausfüllen!

Diese umfasst *organisatorisch-planerische Aufgaben* und *Aufgaben der Mitarbeiterführung*.



# Zentrale Werkstätten Mitarbeiter entwickeln



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

FIT FÜR DIE ZUKUNFT



# Zentrale technische Werkstätten

## Sichtbarkeit erhöhen



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

FIT FÜR DIE ZUKUNFT

**Wir sorgen für ein gutes Klima!**

**HKLS**

Dezernat IV C der Technischen Universität Darmstadt  
Ihre Abteilung für Versorgung und technischen Betrieb

Ansprechpartner:  
Telefon: 16 33 33

Kompetent. Zuverlässig. Nachhaltig.

Elektro | HKLS |

**Kein Licht, kein Strom, wir kommen schon!**

**Elektro**

Dezernat IV C der Technischen Universität Darmstadt  
Ihre Abteilung für Versorgung und technischen Betrieb

Ansprechpartner:  
Telefon: 16 33 32

Kompetent. Zuverlässig. Nachhaltig.

Elektro | HKLS |

**Wir fangen an, wo andere aufhören!**

**Dach & Fach**

Dezernat IV C der Technischen Universität Darmstadt  
Ihre Abteilung für Versorgung und technischen Betrieb

Ansprechpartner: Herr Hofferberth  
Telefon: 16 26 30

Kompetent. Zuverlässig. Nachhaltig.

Elektro | HKLS | Dach & Fach



## ▪ innerhalb Dezernat IV:

- Kommunikationsstrukturen (wöchentliche jours fixes)
- Regelmäßige, mehrtägige Klausurtagungen der Leitungsebene
- Zielgruppenorientierte Personalentwicklung, z. B.
  - Ganztägige Workshops (Teamentwicklung, Mitarbeitergespräche, Kompetenzmatrix,...)
  - Hausmeisterschulungen zum Thema „Kommunikation / Rauchfreie Universität“,
  - Vorgesetztenschulung zum Thema „Alkohol am Arbeitsplatz“
  - Fachschulungen (Gefährdungsbeurteilung, Asbest, KMF, Schweißen, Schutzausrüstung, ...)
- Jährliches Sommerfest

## ▪ gemeinsam mit Dezernat V „Bau und Immobilien“:

- Entwicklung einer Betriebsordnung (regelt die Zusammenarbeit mit Fremdfirmen)
- Schulungsveranstaltungen für Bauleiter zum Thema „Nachhaltiges Bauen“
- Projekt mit HIS: „Implementierung der Nachhaltigkeit in ausgewählte Geschäftsprozesse des Dezernates IV: Nachhaltiger Betrieb und des Dezernates V: Bau und Immobilien der Technischen Universität Darmstadt“

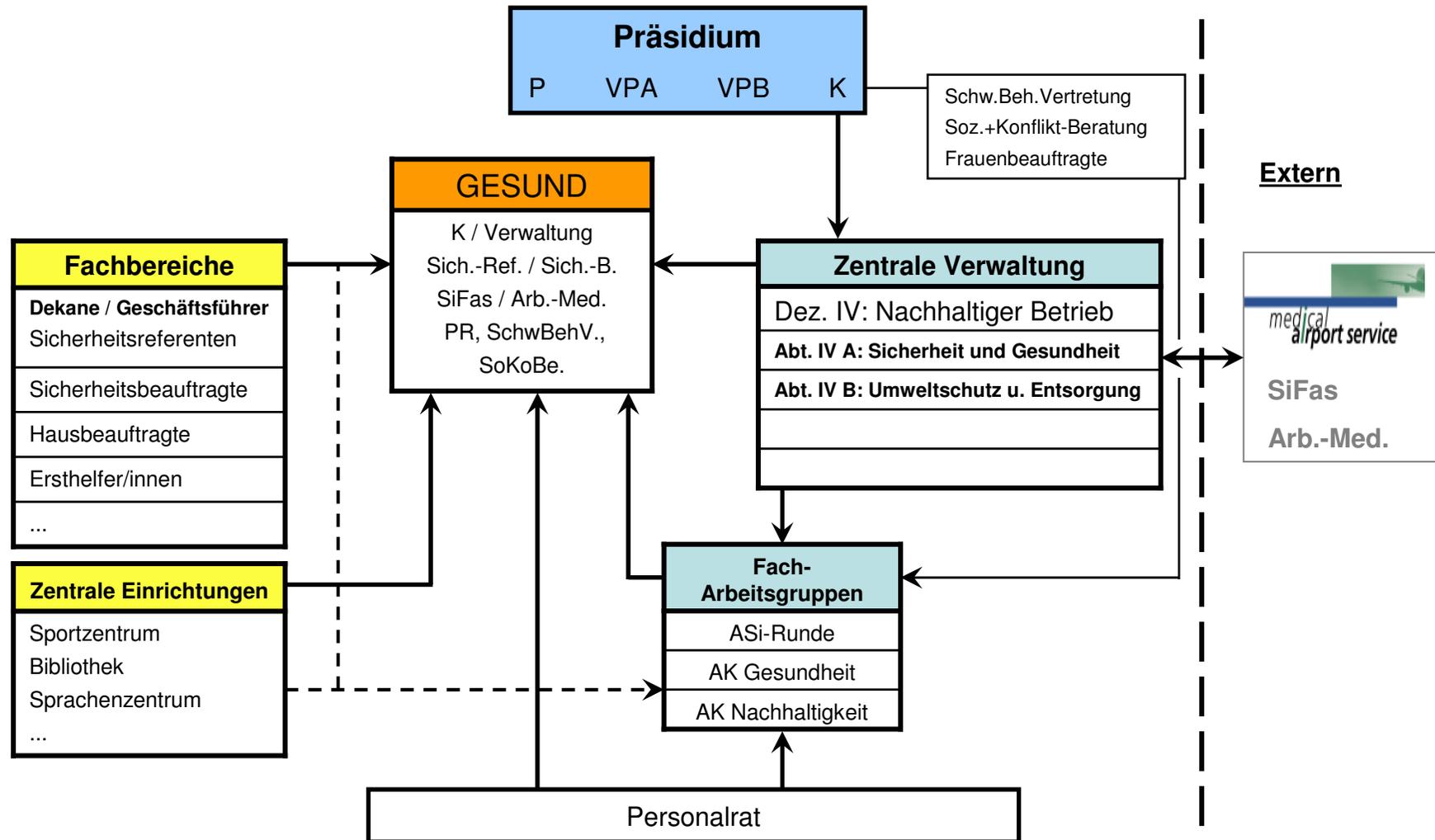
## ▪ gemeinsam mit den Fachbereichen

- Austausch im erweiterten ASA

# Ausschuss für Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit an der TU Darmstadt (GESUND)



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT



---

# Nachhaltigkeit – eine Kulturveränderung auch für den Arbeitsschutz

---



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

## Themen

- Arbeitssicherheit 2007: Stand und Herausforderungen
- Nachhaltigkeit oder: „Was können wir vom Wald lernen?“
- Die zwei Dimensionen der Nachhaltigkeit
- Menschen entwickeln - Kultur verändern: Praxisbeispiel TU Darmstadt
- **Ausblick: Arbeitsschutz 2020**

# Ausblick

## oder: Was wir erreichen können...



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

...wenn wir den nötigen langen Atem haben:

- **Arbeitsschutz an Hochschulen ist in allen Arbeitsgruppen Chefsache von Anfang an,** weil wir die Professoren davon überzeugt haben, dass Arbeitsschutz kein Hindernis für exzellente Forschung ist, sondern ein Qualitätsmerkmal;
- **Wir Arbeitsschützer sind gefragte und gern gesehene Partner in Hochschulen,** weil wir mit unserer Fachkompetenz und Kommunikationsfähigkeit helfen, nachhaltige Lösungen zu finden, und nicht das Forschen verbieten;
- **Es stehen ausreichende Mittel für nachhaltige Lösungen zur Verfügung,** weil alle Verantwortlichen erkannt haben, dass nicht „Nachhaltigkeit“ ein Kostenfaktor ist, sondern „keine Nachhaltigkeit“;
- **Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz als Teil der Nachhaltigkeit gehören zum Leitbild der Hochschulen und sind fest institutionell verankert,** weil wir nur so bestehen können im Wettbewerb um die besten Köpfe für alle Positionen;
- **Als Teil der Nachhaltigkeit gehört der Arbeitsschutz zur Hochschul-Kultur.**

---

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT





### **Dr. Andreas Stascheck**

Technische Universität Darmstadt

Dezernat IV: Nachhaltiger Betrieb

Karolinenplatz 5 · 64289 Darmstadt

Fon: +49.6151.16-2631

FAX: +49.6151.16-6028

[stascheck.an@pvw.tu-darmstadt.de](mailto:stascheck.an@pvw.tu-darmstadt.de)

[http://www.tu-darmstadt.de/pvw/dez\\_iv/index.tud](http://www.tu-darmstadt.de/pvw/dez_iv/index.tud)