



© contrastwerkstatt - Fotolia.com

kurz notiert:

A+A Fachmesse und Kongress

18.-21.10.2011 in Düsseldorf
www.AplusA.de

Psychische Belastungen bei der Arbeit

26.01.2012 im Congress Center
Hamburg (CCH)
www.ak-hamburg.net

Hamburger Gesundheitspreis

Bewerbungsschluss 31.10.2011
Preisverleihung am 11.04.2012
in der Handelskammer Hamburg
www.hag-gesundheit.de, Rubrik:
Gesundheitspreis

DGUV Vorschrift 2

„Betriebsärzte und Fachkräfte für
Arbeitssicherheit“
29. November 2011 in Hamburg.
www.hamburg.de/arbeitsschutz,
Rubrik: Aktuelles

Frauen sind anders – Männer auch

Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsschutz. Unter Federführung des Amtes für Arbeitsschutz beschäftigt sich ein Workshop auf dem Kongress „Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (A+A)“ mit dem Thema „Arbeitsschutz: zielgruppen-gerecht für Frauen und Männer.“ Betreten die Diskutanten damit Neuland? Das sich die Lebens- und Arbeitswelten von Frauen und Männern voneinander unterscheiden ist ein alter Hut, genauso alt wie die immer noch nicht realisierte Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit. Obwohl die Hälfte aller Berufstätigen Frauen sind, nehmen sie selten Führungspositionen ein, trotz ihrer besseren Abschlussnoten – auch das ist bekannt.

Zwar sprechen sich Organisationen für die Geschlechtergerechtigkeit aus, wie beispielsweise die europäische Union in ihrer Gemeinschaftsstrategie 2010-2015, aber was bedeutet sie für die Praxis im Arbeitsschutz? Die Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen, so steht es im Betriebsverfassungsgesetz, ist eine

wesentliche Aufgabe der Betriebs- und Personalräte (§ 80 (1) 2a. BetrVG). Aber wie können Akteure im Arbeitsschutz geschlechtsspezifische Unterschiede und Rollenbilder in ihre Konzepte und Maßnahmen einbeziehen? Die Gefährdungsbeurteilung ist ein Instrument, mit dem das Gelingen kann. Dabei gilt es jedoch, nicht in Schubladen zu denken: Es gibt Frauen, die nicht zuhören und Männer, die nicht einparken können, auch wenn uns ein umgekehrt lautender Buchtitel auf typische Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinweisen will. Allerdings müssen diejenigen, die die Gefährdungsbeurteilung steuern und durchführen, verstehen, wie unser Blick auf Belastungen und Ressourcen durch Rollenbilder und -klischees beeinflusst wird, wenn sie geschlechtsbezogene Fehldeutungen vermeiden wollen. Zudem müssen sie die Beschäftigten aktiv einbeziehen, damit sie als Experten ihrer Arbeitsbedingungen mit beurteilen, bewerten und Maßnahmen entwickeln können. Es gilt möglichst unterschiedliche Perspektiven wahrzunehmen.



Was ist „leicht“, was „schwer“?

Die Arbeit von Frauen wird in unserer Gesellschaft im Gegensatz zu der von Männern oft als „leicht“ bewertet. Frauen arbeiten häufig in sozialen Berufen: Ob als Krankenschwester oder Altenpflegerin,

sie sind hohen körperlichen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Schweres Heben und Tragen von Patienten, Schichtarbeit sowie hohe emotionale Anforderungen durch die Beziehungen zu ihren Patienten sind Teil ihres Jobs. Sie müssen zuhören, trösten, Menschen beim Sterben begleiten, dürfen Ekel oder Scham nicht zeigen.

Von Verkäuferinnen wird erwartet, dass sie adrett gekleidet und freundlich sind. Dass sie es auch anstrengt, diese Anforderungen täglich zu erfüllen, darüber sprechen sie meistens nicht. Zwar sollen sich auch Verkäufer angemessen kleiden, freundlich lächeln müssen sie jedoch nicht. Ihnen traut man eher zu, dass sie sich bei Konflikten mit Kunden besser durchsetzen können als Frauen.

„Männer sind echte Kerle und weinen nie!“ Von ihnen erwartet man eher, dass sie hohe körperliche und psychische Belastungen klaglos bewältigen; Ängste und gesundheitliche Probleme nicht kennen, zumindest nicht äußern. Bei vielen Polizisten ist deshalb wohl die Angst vor Gewalt oder davor, Unschuldige zu verletzen, noch immer kein selbstverständliches Thema. Die Erwartungen zu erfüllen, birgt für Männer Gesundheitsrisiken.

Blick durch die „Geschlechterbrille“

Gleichberechtigung im Arbeitsschutz heißt nun aber nicht, zusätzliche Energie für die Geschlechtergerechtigkeit von Maßnahmen aufzuwenden, sondern die spezifischen Arbeitsbedingungen und die Gesundheitsrisiken von Frauen und Männern durch die „Geschlechterbrille“ zu betrachten.

Einige Leitfragen helfen dabei:

- Stellen wir in unserem Betrieb geschlechtsspezifische Verhaltensanforderungen? Müssen Frauen „nett“ und Männer „durchsetzungsfähig“ sein?
- Welche Arbeitsbedingungen nehmen wir vor dem Hintergrund „weiblicher“ und „männlicher“ Verhaltensmuster wahr und wie beurteilen wir sie?
- Wie wirken sich Entscheidungen und Maßnahmen auf unsere weiblichen und wie auf die männlichen Beschäftigten aus?

Besuchen Sie den Workshop am 20. Oktober 2011 im Congress Centrum Düsseldorf Süd, 1. OG, Raum 6 (www.AplusA.de).

Ansprechpartnerin

Angelika Braun

Amt für Arbeitsschutz

Telefon: (040) 428 37 35 44

angelika.braun@bgv.hamburg.de

Weitere Informationen

Die Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung „Arbeitsbedingungen beurteilen – geschlechtergerecht“; siehe unter www.sujet.org, Link „Veröffentlichungen“

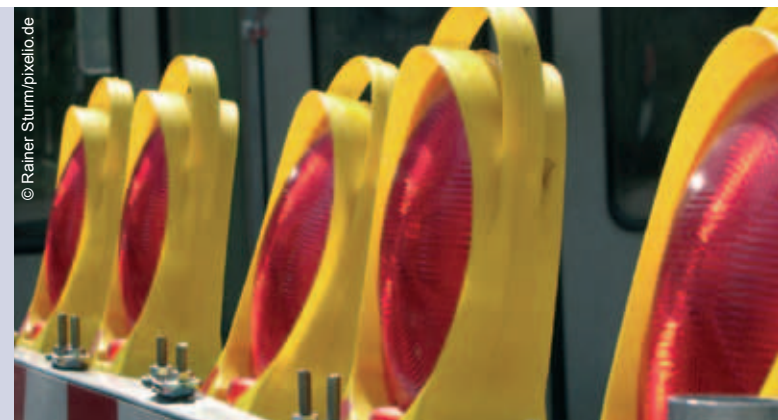
Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen. Hamburg 2009: VSA-Verlag.

Asbestverbote – neu geregelt

Seit 1. Dezember 2010 lässt die neue Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) keine Ausnahmen mehr von den Asbestverboten zu. Bisher durften sie in Einzelfällen noch erteilt werden. Die Verbote betreffen Alterzeugnisse, beispielsweise asbesthaltige Teile von Gebäuden oder Fahrzeugen (siehe GefStoffV, § 16 Absatz 1 in Verbindung mit Anhang II Nr. 1). Sie dürfen jedoch weiterhin sanieren und instandhalten, wenn Sie die Oberfläche des asbesthaltigen Materials nicht abtragen oder nach einem anerkannten emissionsarmen Verfahren arbeiten.

Nicht erlaubte Arbeiten stellt die neue Gefahrstoffverordnung deutlicher heraus: Verboten ist es, zum Beispiel asbesthaltige Wandverkleidungen zu überdecken, etwa bei Maßnahmen zur Wärmedämmung an Gebäuden. Dafür begünstigt die Verordnung Abbrucharbeiten gegenüber „lebensverlängernder“ Sanierung und Instandhaltung, um den gesundheitsgefährlichen Asbest aus der Welt zu schaffen. Wenn Sie Fragen haben, etwa wie sich Abbrucharbeiten von Sanierung oder Instandhaltung abgrenzen lassen, wenden Sie sich gern an uns.

Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten bei Asbestarbeiten mit ihren Anzeige-, Sachkunde- und Fachbetriebsregelungen



sind weitgehend unverändert geblieben (GefStoffV § 8 Absatz 8 in Verbindung mit Anhang I Nr. 2.4).

Übrigens: Das Verbot, neue asbesthaltige Produkte herzustellen - bisher in der Gefahrstoffverordnung - oder mit ihnen zu handeln - bisher in der Chemikalien-Verbotsverordnung geregelt -, findet sich inzwischen in der europäischen Chemikalienverordnung REACH (siehe Verordnung [EG] Nr. 1907/2006, Artikel 67 in Verbindung mit Anhang XVII Nr. 6).

Ansprechpartnerin

Miriam Nguyen

Amt für Arbeitsschutz

Telefon: (040) 428 37 21 12

E-Mail: miriam.nguyen@bgv.hamburg.de



© atmospheric - Fotolia.com

Büroarbeit gestalten

Gesund und erfolgreich arbeiten im Büro

Die Arbeit im Büro ist häufig eine bewegungsarme und einseitig belastende „Dauersitzung“. Kommen permanente Anspannung durch Termindruck, überquellende Aktenberge, eine Flut von E-Mails oder ständige Unterbrechungen hinzu, können sich bei den Beschäftigten – selbst in gut gestalteten Büroräumen – Verspannungen und gesundheitliche Beschwerden in Nacken, Schulter oder Rücken entwickeln. Knapp ein Viertel aller Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland sind auf Erkrankungen im Bewegungsapparat zurückzuführen.

Büros „bewegen“

Da Muskel- und Skeletterkrankungen aufgrund unterschiedlicher Faktoren entstehen, haben erfolgreiche Unternehmen erkannt, dass sie alle Arbeitsbedingungen in den Blick nehmen und ganzheitlich vorbeugen müssen. Sie achten darauf, Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse sowohl systematisch und kontinuierlich zu verbessern als auch gesundheitsförderlich zu gestalten. Das Arbeitsprogramm „Gesund und erfolgreich arbeiten im Büro“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie

(GDA) will eine solche betriebliche Präventionskultur stärken und die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter im Büro fördern. Dazu entwickelte es vor allem für kleine und mittlere Betriebe eine Informations- und Werkzeugmappe mit Praxishilfen: Sechs Kurzchecks etwa zur Gefährdungsbeurteilung, Gesundheitsförderung und Arbeitsplatzgestaltung sowie viele Gestaltungsbeispiele für eine gesündere Büroarbeit gehören dazu.

Sensibel für Büroarbeit?

In Hamburg untersuchte das Amt für Arbeitsschutz Büros in bisher 120 Unternehmen verschiedener Branchen: Sie nahmen die Gefährdungsbeurteilungen und die Arbeitsschutzorganisation unter die Lupe und prüften, wie die Bildschirmarbeitsverordnung umgesetzt ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berieten die aufgesuchten Firmen, wie sie ihren Arbeitsschutz besser systematisieren können und versuchten, sie für die Belastungen im Büro zu sensibilisieren: Was auf den ersten Blick als leichte Arbeit erscheint, kann durch Fehl- und Dauerbelastung die Gesundheit schädigen.

Mehr Bewegung – „gesunde“ Pausen

In einigen Unternehmen entdeckten unsere Mitarbeiter, über ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze hinaus, viele kleine und einfach umsetzbare Maßnahmen: frisches Obst statt Schokoriegel für den Hunger zwischendurch, einen Zuschuss für das Fitnessstudio um die Ecke, den Betriebsausflug im Paddelboot oder den Stehtisch im Pausenraum. Für kurze Arbeitsbesprechungen genutzt, unterbricht letzterer wirkungsvoll das „Dauersitzen“.

Flexible Arbeitszeiten und mehr Ruhe

Über Bewegung und „gesunde“ Pausen hinaus, bieten einige Firmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle an. Mit ihnen lassen sich Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren. Auch störenden Geräuschen und ständigen Arbeitsunterbrechungen versuchten einige Betriebe entgegenzuwirken: Mit einer verbesserten Raumakustik, zum Beispiel durch gedämmte Trennwände, konnte der Lärmpegel deutlich gesenkt werden. Auch arbeitsorganisatorische Maßnahmen schützen Beschäftigte vor permanenten Störungen: Sprechzeiten, Regelungen, die die Flut von E-Mails eindämmen oder Raumkonzepte, die sowohl ruhige Besprechungszonen als auch Rückzugsmöglichkeiten für konzentriertes Arbeiten vorsehen, gehören dazu.

Führungskräfte und Teams schulen

Nicht zuletzt hängt die Gesundheit der Beschäftigten im Büro von dem Verhalten ihrer Vorgesetzten ab. Mehr als ein Drittel der Betriebe schult ihre Führungskräfte in gesundheitsgerechter Mitarbeiterführung. Auch Maßnahmen zur Teambildung ergreifen sie.

Alle Maßnahmen, mit denen die Arbeitsbedingungen im Büro verbessert und die Gesundheit der Beschäftigten gefördert werden sollten, waren dort besonders erfolgreich, wo Mitarbeiter direkt eingebunden und an der Gestaltung ihrer Arbeitsplätze beteiligt waren.

Ansprechpartner

Helmut Feith

Amt für Arbeitsschutz

Telefon: (040) 428 37 21 12

helmut.feith@bvg.hamburg.de

Weitere Informationen

www.gda-portal.de, Suchbegriff „Informationsmappe Büro“

Je später der Abend...

Auszubildende in der Gastronomie

Ob Köchin oder Kellner – in Hotels und Gaststätten wird insbesondere am Abend, am Wochenende sowie an Feiertagen gearbeitet. Dies gilt auch für Betriebe, die Jugendliche ausbilden. Das Jugendarbeitsschutzgesetz erlaubt den über 16-jährigen allerdings nur, dass sie in Gaststätten bis 22 Uhr, in Mehrschichtbetrieben sogar bis 23 Uhr arbeiten dürfen. Die meisten Branchen müssen ihre Auszubildenden dagegen spätestens um 20 Uhr nach Hause schicken.

Das Interesse, die Arbeitszeit für junge Auszubildende in der Gastronomie noch weiter zu flexibilisieren, ist hoch. Dies veranlasste den Bund, zwei Forscherinnen zu beauftragen (1), herauszufinden, welche Folgen die Arbeit am späten Abend für berufstätige Jugendliche hat. Sie befragten 853 Auszubildende im ersten Lehrjahr, darunter war jeder Vierte ein Jugendlicher im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes (223).

Die unter 18-jährigen angehenden Köche, Hotelfachfrauen oder Systemgastronomen legten ihre tatsächlichen Arbeitszeiten im Fragebogen offen:

- Ein gutes Viertel arbeitete mindestens einmal pro Woche länger als bis 22 Uhr.
- Bei knapp jedem Fünften werden die Pausen nicht eingehalten.
- Jeder Fünfte hatte Sonntags und fast jeder Vierte Samstags seit Ausbildungsbeginn (drei bis acht Monate) noch nie frei, je zwei Mal pro Monat ist das jedoch Pflicht.
- 40 Prozent hatten seit Ausbildungsbeginn noch kein komplett freies Wochenende.

Die Forschungsergebnisse belegen, dass ein Arbeitsende nach 22 Uhr sich negativ auf Arbeitszufriedenheit, Schlafqualität und die Gesundheit der Jugendlichen auswirkt. Ihnen bleibt nicht genug Zeit, sich von den beruflichen Belastungen zu erholen, soziale Kontakte kommen oft zu kurz. Besonders ungünstig für die Gesundheit ist es, wenn mehrere Arbeitszeitbelastungen zusammen treffen, etwa eine lange tägliche Arbeitszeit bis in den späten Abend am Wochenende.

Die Ergebnisse zeigen darüber hinaus, dass der Arbeitsschutz der Beschäftigten in Hotels und Gaststätten häufig nicht ernst genommen wird. Zwar gehen viele vorbildliche Betriebe und Ausbilder fürsorglich mit ihren Auszubildenden um. Leider gibt es aber auch Arbeitgeber, die die Arbeitsschutzbestimmungen nicht kennen oder nicht dafür sorgen, dass sie eingehalten werden: Für einen besseren Arbeitsschutz informieren wir über die unterschiedlichen Belastungen und die besonderen Arbeitszeitbestimmungen in der Gastronomie; unsere Broschüre „Arbeitszeit in Hotels und Gaststätten“ fasst sie übersichtlich zusammen (siehe Rubrik „Druckfrisch“). Wir beraten Betriebe, wie sie den Jugendarbeitsschutz umsetzen können, und überprüfen, ob unsere Beratung und Information angekommen und die Regelungen umgesetzt sind.

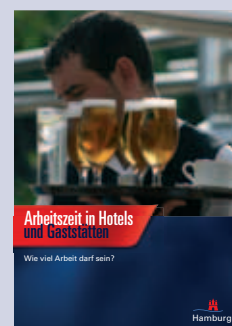
(1) H. Grzech-Šukalo, K. Hänecke 2011: Auswirkungen der Arbeit von Jugendlichen am Abend und in den Nachtstunden, Forschung Projekt F 1964, Dortmund/Berlin/Dresden.

Ansprechpartnerin
Ursula Höfer
Amt für Arbeitsschutz
Telefon: (040) 428 37 39 49
ursula.hoefer@bgv.hamburg.de

druckfrisch

Arbeitszeit in Hotels und Gaststätten

Die Broschüre informiert über Arbeitszeit- und Pausenregelungen in der Gastronomie: Tägliche Arbeitszeit, Teildienste, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit und vieles mehr. 16 Seiten (M66) Oktober 2011.



Der Gasantriebs-Check für das Kraftfahrzeug-Handwerk

Eine Handlungshilfe für Arbeiten an Fahrzeugen mit Gasanlagen. Eine Checkliste und Mustervorlagen helfen Werkstätten, die Anforderungen an den Umgang mit gasbetriebenen Fahrzeugen zu erfüllen und Schutzmaßnahmen umzusetzen, 20 Seiten, www.hamburg.de/arbeitsschutzpartnerschaft, Link „Handlungshilfen“

