



## kurz notiert:

**A+A Kongress & Fachmesse**  
16.-18.10.2012 in Augsburg  
[www.arbeitsschutz-aktuell.de](http://www.arbeitsschutz-aktuell.de)

### Erfahrungsaustausch-Treffen

Thema: Was können Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur „Partnerschaft für Prävention“, dem Motto der Europäischen Woche beitragen? Termin: 24.10.2012, Amt für Arbeitsschutz, Billstraße 80a, Raum 11.03, 15-18 Uhr.

Anmeldung erbeten:

[Antje.Freund@bgv.hamburg.de](mailto:Antje.Freund@bgv.hamburg.de);  
Telefon: 040 428 37 2407

### Büroarbeit der Zukunft

Unter dem Motto „Spaces 2012: Neues Arbeiten“ beleuchtet der Kongress am 27.11.2012 in Hamburg Trends und ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Bürowelt von morgen. Information und Anmeldung: [www.spaces2012.de](http://www.spaces2012.de)

## Partnerschaft für Prävention

### Europäischer Wettbewerb für gute praktische Lösungen

**Partnerschaft für Prävention** - So lautet das Motto der Kampagne der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in diesem und im nächsten Jahr. Ziel der Kampagne ist es, die Zusammenarbeit im Betrieb für eine bessere Prävention zu fördern. Aufgabe der Unternehmensleitungen ist es, erforderliche Strukturen zu schaffen, damit ein Klima für eine nachhaltige Präventionskultur entstehen kann. Der Beitrag der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Interessenvertretung ist es, Ideen einzubringen und aktiv mit der Unternehmensleitung zusammen zu arbeiten. Betriebsärztinnen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit können diese Zusammenarbeit gezielt unterstützen. Alle Akteure sind aufgerufen sich mit eigenen Aktionen in die Kampagne einzubringen und das bereitgestellte Informationsmaterial der Europäischen Agentur dafür zu nutzen.

Über die Kampagne hinaus können sich Einzelunternehmen aber auch Organisationen bis zum 5. Oktober 2012 an dem europäischen Wettbewerb für gute praktische Lösungen beteiligen: Wer sich bewirbt muss die Jury überzeugen; beispielsweise davon, dass die Beschäftigten an der Lösung beteiligt waren, dass die Unternehmensleitung den Prozess uneingeschränkt unterstützt hat, dass die Maßnahmen auf den Arbeitsplatz abgestimmt wurden und dass Verbesserungen erzielt werden konnten, die nachhaltig wirken und auf andere Arbeitsplätze oder Branchen übertragbar sind. Von den eingehenden Bewerbungen bestimmt jedes Land zwei nationale Preisträger, die für den europaweiten Wettbewerb nominiert werden.

Die ArbeitsschutzPartnerschaft, das Hamburger Bündnis für eine sichere und gesunde Arbeitswelt, wird sich um den Preis



der EU bewerben. Sie kann viele der genannten Kriterien erfüllen und beispielhafte praktische Lösungen vorzeigen: Die Partner im Projekt „Gefährdungsbeurteilung für das Kraftfahrzeughandwerk“

entwickelten zum Beispiel Checklisten und Informationen, die der gesamten Branche zur Verfügung stehen (siehe „Druckfrisch“; S.4). Kleine und mittlere Unternehmen nutzen seit dem Jahr 2007 ein Handbuch mit dem notwendigem Grundlagenwissen, erforderlichen Formularen und Checklisten für ihren „Arbeitsschutz mit System“ (forum arbeitswelt 10/2007). Das Projekt „Berufsstart & Arbeitsleben – aber sicher!“ bietet Schulen und Betrieben, aber vor allem den jungen Schülerinnen, Schülern und Auszubilden-

den in Hamburg einen praktischen Einstieg in die Welt des Arbeitsschutzes (forum arbeitswelt 04/2010, S. 2). Die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg hat als Bündnis über die beispielhaften Projekte hinaus inzwischen einen besonderen Stellenwert: Die Verlängerung der Partnerschaft und die verbindliche Projektarbeit stehen für den Erfolg der Zusammenarbeit und für die Nachhaltigkeit der Ergebnisse.

Die Preisträger des Wettbewerbs werden im Frühjahr 2013 ausgezeichnet und mit ihren Beiträgen in einer Sonderveröffentlichung vorgestellt.

**Mehr zur Kampagne erfahren Sie unter**  
[www.healthy-workplaces.eu](http://www.healthy-workplaces.eu)



## Bei Anruf - fort

### Rufbereitschaft gut organisieren

„Wir sind Tag und Nacht für Sie da“ - so werben viele Unternehmen. Sie erweitern so das Serviceangebot für ihre Kunden. In Deutschland sind etwa 1,5 Millionen Menschen außerhalb der üblichen Betriebs- und Arbeitszeiten für ihren Arbeitgeber und vor allem für Kunden erreichbar. Wenn ein Kind geboren wird, ein Computer abstürzt oder eine Heizung streikt, dann heißt es: bei Anruf - fort. Ist der nächtliche Arbeitsanfall zu gering, lohnt sich für Unternehmen keine geregelte Schichtarbeit, sie entscheiden sich für die kostengünstigere Rufbereitschaft. Zwar können die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während ihrer Rufbereitschaft den Abend Zuhause verbringen, sich mit Nachbarn und Freunden treffen oder ins Kino gehen, aber wenn das Telefon klingelt, müssen sie sofort zum Einsatz. Arbeit auf Abruf schränkt den Erholungswert der Frei-

zeit erheblich ein - selbst dann, wenn es nicht zu einem Einsatz kommt.

Arbeitgeber, die eine Rufbereitschaft einrichten wollen, sollten sie gut planen und organisieren, um die Belastungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so gering wie möglich zu halten: Prüfen Sie zuerst, wie häufig die Rufdienste erforderlich sind, wie lange sie aufrecht erhalten werden müssen und wie viele Dienste aufeinander folgen müssen. Auch die Art und Schwere der Tätigkeit bei einem Einsatz während der Rufbereitschaft sollten Sie berücksichtigen. Um die Belastung für den Einzelnen möglichst gering zu halten, sollten die Rufdienste auf viele Schultern verteilt werden. Möglicherweise ist ein Zusammenschluss mit anderen Unternehmen zu einer Notdienstgemeinschaft sinnvoll. Arbeitgeber müssen eindeutig festle-

gen, in welchen Fällen und in welchem Umfang Beschäftigte während ihrer Rufbereitschaft aktiv werden müssen: Liegt beispielsweise ein Notfall vor, wenn ein Aufzug stecken bleibt oder muss der Einsatz nur dann erfolgen, wenn Personen in diesem Aufzug eingeschlossen sind? Ist ein Computerabsturz in jedem Fall ein Notfall? In welchen Fällen ersetzt möglicherweise eine qualifizierte Fehlerdiagnose am Telefon den Einsatz vor Ort? Auch die Arbeitszeitorganisation spielt bei der Planung von Rufbereitschaften eine besondere Rolle:

- Die maximal zulässige Arbeitszeit von zehn Stunden am Tag darf durch die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft nicht überschritten werden, es sei denn ein Tarifvertrag regelt anderes. Die Dauer der normalen Arbeitsschicht muss also mit der Zeit aktiver Rufbereitschaft zusammen gezählt werden, um die tatsächliche Arbeitszeit zu ermitteln.
- Rufbereitschaft gilt zwar als Ruhezeit, solange der Arbeitnehmer in dieser Zeit nicht zur Arbeit gerufen wird. Sobald er aber „in Aktion“ tritt, ist die Einsatzzeit Arbeitszeit. Bereits das Telefongespräch mit Kunden und/oder die Fahrt von zu Hause zum Kunden ist Arbeitszeit.
- Mindestens elf Stunden ununterbrochene Ruhezeit stehen Beschäftigten nach einer Rufbereitschaft zu, bevor sie ihre „normale“ Arbeit wieder aufnehmen.
- Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die ohnehin schon an der Obergrenze der erlaubten Arbeitszeit beschäftigt werden, sollten nicht noch zusätzlich Rufdienste leisten müssen.



© auremar - Fotolia.com

#### Ansprechpartnerin

Ursula Höfer

Telefon: 040 428 37 3949

[ursula.hoefler@bgv.hamburg.de](mailto:ursula.hoefler@bgv.hamburg.de)



# Gesund leben und arbeiten?!

## Hamburgerinnen und Hamburger geben Auskunft

Wie schätzen Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand ein? Können Sie sich vorstellen, Ihre Tätigkeit bis zur Rente auszuüben? Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Arbeitsbedingungen? - Solche und viele andere Fragen beantworteten fast 1200 Erwerbstätige. Die repräsentative telefonische Befragung von mehr als 1600 Hamburgerinnen und Hamburgern hatte die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz im letzten Jahr in Auftrag gegeben. Für die Stichprobe der Erwerbstätigen liegen die ersten Ergebnisse vor. Sie wurden am 6. September 2012 auf dem ersten Präventionskongress des Hamburger Paktes für Prävention der Öffentlichkeit vorgestellt.

### Erwerbstätige in Hamburg: Die Stichprobe

78 Prozent der befragten Erwerbstätigen arbeiten in Dienstleistungsberufen unterschiedlicher Branchen, so wie es für Hamburg typisch ist. Fast jede/r Zweite ist in einem kleineren Betrieb mit bis zu fünfzig Personen beschäftigt. Mehr als die Hälfte leisten regelmäßig Überstunden und fast jede/r Zweite arbeitet am Samstag oder Sonntag. Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit unterscheiden sich nach Alter und Geschlecht ebenso wie nach Bildung und Einkommen. Beispielsweise sind Befragte mit höherer Bildung häufiger mit ihrer Arbeit zufrieden. Und wie nicht anders zu erwarten: Frauen sind fast doppelt so häufig wie ihre männlichen Kollegen durch familiäre Verpflichtungen hoch belastet; dies betrifft vor allem die 30-49 jährigen Frauen.

### Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen

Die meisten Befragten sind mit vielen ihrer Arbeitsbedingungen zufrieden, Beschäftigte aus kleinen Betrieben häufiger als Erwerbstätige aus mittleren oder großen Unternehmen.

Sie bewerten auch den Einfluss ihrer Arbeit auf ihre Gesundheit häufiger positiv und können sich häufiger vorstellen bis zur Rente zu arbeiten. Unzufrieden ist jedoch mehr als jede/r fünfte Beschäftigte mit der Unterstützung durch Vorgesetzte, der Menge der verlangten Arbeitsleistung, dem Führungsverhalten sowie den Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Störungen und Unterbrechungen sowie Termin- und Leistungsdruck gehören zu den am häufigsten genannten psychischen Belastungen. Darüber hinaus arbeitet fast jede/r Vierte häufig in ungünstigen Körperhaltungen und ist widrigen Umgebungseinflüssen ausgesetzt wie Lärm, Nässe, Kälte oder Hitze. Erwerbstätige in mittelgroßen Unternehmen sind häufiger stärker belastet als Erwerbstätige aus kleinen oder großen Betrieben.

### Arbeitsbedingungen und Gesundheit

Erwerbstätige führen vor allem Müdigkeit, Abgespanntheit und Erschöpfung, Beschwerden in Schulter oder Nacken sowie Rückenschmerzen auf ihre Arbeitsbedingungen zurück. Befragte mit einer höheren Arbeitsbelastung beurteilen den Einfluss der Arbeit auf ihre Gesundheit häufiger negativ. Beschäftigte, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, stufen ihren Gesundheitszustand und ihr psychisches Wohlbefinden häufiger positiv ein. Sie geben seltener Gesundheitsbeschwerden an und können sich häufiger vorstellen, ihre Tätigkeit bis zur Rente auszuüben.

Diese und weitere Ergebnisse fließen in den Pakt für Prävention ein und werden 2013 in einem Gesundheitsbericht veröffentlicht.

Mehr Informationen zum Präventionskongress unter [www.hamburg.de/pakt-fuer-praevention](http://www.hamburg.de/pakt-fuer-praevention)

# Psychische Gesundheit schützen

## Mehr Verbindlichkeit schaffen

Hamburg lädt zum 11. Oktober 2012 anerkannte Expertinnen und Experten zu einem Kolloquium „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz schützen und fördern“ ein. Kernstück des Symposiums ist es, den Entwurf einer Rechtsverordnung zu psychischen Belastungen bei der Arbeit zu diskutieren, den Hamburg gemeinsam mit Brandenburg, Bremen und Nordrhein-Westfalen als Bundesratsinitiative einbringen will. Nach mehr als zehn Jahren praktischer Erfahrung mit dem Thema arbeitsbedingter psychischer Belastungen hat sich die Hamburger Senatorin für Gesundheit und Verbraucherschutz, Frau Prüfer-Storcks, dazu entschlossen, eine solche gesetzliche Grundlage auf den Weg zu bringen (forum arbeitswelt, 04/2012). Eine Verordnung soll zukünftig das Arbeitsschutzgesetz konkretisieren. Sie erhöht die Verbindlichkeit für Betriebe, schafft mehr Transparenz über die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung und verleiht den Aufsichtsbehörden

den mehr Handlungssicherheit bei ihrer Aufgabenerfüllung. Sie wird auch dem neuen Ziel der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie „Psychische Gesundheit schützen und stärken“ mehr Nachdruck verleihen. Über einen gesetzlichen Bezugsrahmen hinaus bedarf es weiterhin vielfältiger Aktivitäten: Damit in der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen angemessen berücksichtigt und präventive Maßnahmen ergriffen werden, müssen betriebliche Akteure und Aufsichtsbeamte weiterhin qualifiziert und geeignete, betrieblich praktikable Handlungshilfen bereit gestellt werden. Eine rechtliche Regelung zu psychischen Belastungen ist zwar kein Allheilmittel, aber ein Arbeitsschutz, der in seiner Rechtsetzung die herausragende Gefährdung der modernen Arbeitswelt nicht angemessen berücksichtigt, kann sein Schutzziel nicht erreichen. Wir werden über den Fortgang der Hamburger Initiative berichten.

# Der erste Schritt zum Mutterschutz

## Unternehmen müssen Schwangerschaft melden

Sobald Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber erfahren, dass eine Mitarbeiterin schwanger ist, müssen sie die zuständige Behörde informieren. Dazu verpflichtet sie das Mutterschutzgesetz. Sinn und Zweck dieser Regelung ist es, die Aufsichtsbehörde in die Lage zu versetzen, den Mutterschutz im Unternehmen zu prüfen. Damit Gesundheit und Sicherheit der schwangeren Mitarbeiterin und des ungeborenen Kindes gewährleistet werden, müssen Unternehmensleitungen Art und Ausmaß aller Gefährdungen am Arbeitsplatz der werdenden oder stillenden Mutter ermitteln, bewerten und Schutzmaßnahmen

ergreifen (§1 MuSch ArbV\*). Diese spezielle Gefährdungsbeurteilung ergänzt die allgemeine Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz.

Mehr Informationen zum Mutterschutz und das Meldeformular erhalten Sie unter: [www.hamburg.de/mutterschutz](http://www.hamburg.de/mutterschutz)  
In Hamburg muss die Schwangerschaft gemeldet werden bei der: Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, Referat Mutterschutz, Billstraße 80, 20539 Hamburg.

\* Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSch ArbV)

## druckfrisch

### Ferienjob oder Nebenjob - Was dürfen Kinder und Jugendliche, was nicht?

Das Faltblatt für Eltern, Betriebe und Schulen informiert, welche Jobs für Kinder und Jugendliche geeignet sind und was Unternehmen bei der Beschäftigung beachten müssen. 6 Seiten (M27) Juni 2012.



### Handlungshilfen für das Kraftfahrzeug-Handwerk

Jetzt sind sie komplett: Die Checks und Informationen für Gefahrstoffe, Hautschutz, Motorabgase, Gasantrieb, Airbag oder Gurtstraffer - alles, was es bei der Arbeit im Kfz-Handwerk zu beachten gilt, erfahren Sie unter: [www.hamburg.de/arbeitsschutzpartnerschaft](http://www.hamburg.de/arbeitsschutzpartnerschaft), Link „Projekte und Handlungshilfen“

