



Arbeitsschutz in Hamburg

Gemeinsam etwas bewegen

Arbeitsschutz in Hamburg

Gemeinsam etwas bewegen



Liebe Leserinnen und Leser,

gemeinsam etwas bewegen – das ist der treffende Titel des neuen Berichtes über den Arbeitsschutz in Hamburg. Treffend, denn der Arbeitsschutz in Hamburg ruht auf den Schultern vieler Akteure: ob in der ArbeitsschutzPartnerschaft, in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, beim Thema „Psychische Gesundheit und psychische Belastung bei der Arbeit“ oder in den zahlreichen Branchenprojekten des Amtes für Arbeitsschutz der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV). Es ist das Zusammenspiel mit Kooperationspartnern aus Betrieben, Verbänden, Innungen, Handwerks- oder Handelskammer, Berufsgenossenschaft, Gewerkschaft oder wissenschaftlichen Einrichtungen, das den Arbeitsschutz effektiv und erfolgreich für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Hamburg macht.

Die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg ist ein gutes Beispiel dafür, wie unterschiedliche Akteure im Arbeitsschutz gemeinsam viel bewegen können. Die Ergebnisse der letzten zehn Jahre zeigen, dass sich diese Partnerschaft nicht nur für alle Seiten lohnt, sondern auch außerhalb der Grenzen Hamburgs beachtet und anerkannt wird: Für ihre guten praktischen Lösungen im Arbeitsschutz wurde die ArbeitsschutzPartnerschaft am 29. April 2013 in Dublin von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ausgezeichnet.

Auch die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) hat sich inzwischen in den Aufsichtsbehörden und in vielen Betrieben etabliert. Am Beispiel des „Arbeitsprogramms Transport“ gewährt der Bericht einen Einblick in die Praxis, die Ergebnisse der ersten Periode und berichtet über den Start der GDA in die zweite Periode mit neuen Schwerpunkten.

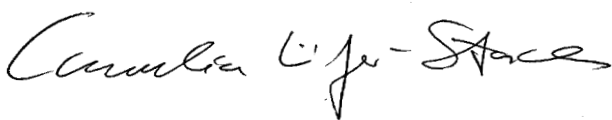
„Gemeinsam etwas bewegen“, dafür steht auch der „Hamburger Pakt für Prävention“, den die BGV im Jahr 2010 ins Leben gerufen hat. Mit mehr als einhundert Partnerorganisationen setzt sich die Behörde für ein „gesundes Hamburg“ ein. „Gesunde Arbeit“ ist dafür eine wichtige Voraussetzung. Eine

Befragung Hamburger Erwerbstätiger ermöglicht erstmals konkrete Einblicke in ihre Arbeitsbedingungen und in ihre Gesundheit. Diese Bestandsaufnahme ist bereits zu einer wichtigen Informationsbasis für den Arbeitsschutz geworden.

Die Hamburger Befragungsergebnisse zeigen wie bundesweite Erhebungen auch, dass das Engagement für die psychische Gesundheit von Beschäftigten eine der Herausforderungen der kommenden Jahre bleiben wird. Bedeutsam sind dabei insbesondere zwei Fragen: Welche Unterstützung benötigen betriebliche Akteure und Beschäftigte? Und welche Rahmenbedingungen müssen geschaffen werden, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirksam vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit zu schützen?

Die erste Frage beantworten 433 betriebliche Funktionsträger, die die Arbeitsschutzpartner im vergangenen Jahr nach ihrem Beratungs- und Unterstützungsbedarf befragt haben. Die zweite Frage nach den notwendigen Rahmenbedingungen für einen wirksamen Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch psychische Belastung, ließe sich durch eine bundesweite Rechtsverordnung beantworten, die die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung verbindlich beschreibt. Hamburg hat bereits gemeinsam mit anderen Ländern mit dem Entwurf einer solchen Rechtsverordnung die Initiative im Bundesrat ergriffen.

Ich lade Sie ein, mit diesem Bericht das vielfältige Spektrum des Arbeitsschutzes in Hamburg kennenzulernen und wünsche Ihnen eine interessante und aufschlussreiche Lektüre.



Cornelia Prüfer-Storcks
Senatorin für Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien und Hansestadt Hamburg

Inhalt

08



Das Spezial: Gemeinsam für eine gesunde Arbeitswelt

ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg setzt Bündnis fort

18



Vorbildliche Betriebe im Arbeitsschutz

Ausgezeichnet vom Amt für Arbeitsschutz

26



Arbeit und Gesundheit in Hamburg

Ergebnisse einer repräsentativen Befragung Erwerbstätiger

54



Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Welche Unterstützung wünschen sich betriebliche Akteure?

68



Psychische Belastung bei der Arbeit

Hamburger Initiative für eine Rechtsverordnung

90



Psychosoziale Risiken bei Kurierdiensten

Ergebnisse einer europäischen Kampagne der Arbeitsschutzbehörden

Das Arbeitsprogramm Transport

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie in der Praxis



98

Arbeitszeit in Hotels und Gaststätten

Eine Herausforderung für die Arbeitsgestaltung



120

Künstliche optische Strahlung

Gefährdungen ermitteln und Beschäftigte schützen



128

Service

Unsere Angebote für Sie



136

Wir über uns

Impressum



Gemeinsam für eine gesunde Arbeitswelt

ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg
setzt Bündnis fort





Dublin, 29. April 2013 Verleihung des „European Good Practice Award 2012-2013“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Bilbao (EU-OSHA).

von links nach rechts:

Rolf de Vries, Handwerkskammer Hamburg

Dr. Christa Sedlatschek, Direktorin der EU-OSHA

László Andor, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration

Petra Heese, DGB Hamburg

Partnerschaft ausgezeichnet

Ausgezeichnet wurde die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg für gute praktische Lösungen im Frühjahr 2013 in Dublin. Dass sich die „Partnerschaft für Prävention“ lohnt – davon waren die Arbeitsschutzpartner damals überzeugt und sie bewarben sich um den „European Good Practice Award 2012-2013“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Bilbao (EU-OSHA). Mit ihrem herausragenden und innovativen Beitrag hat die ArbeitsschutzPartnerschaft diesen europäischen Wettbewerb gewonnen. Preiswürdig waren ihre Aktivitäten, mit denen sie die aktive Zusammenarbeit von Unternehmensleitung und Beschäftigten fördert und damit die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit verbessert. Nach zehn Jahren ist dieses Bündnis nun eine feste Institution in Hamburg. Die Partner heben die zeitliche Befristung ihrer ArbeitsschutzPartnerschaft auf und stellen sich den neuen Herausforderungen im Arbeitsschutz.





„Ausgezeichnet!“ - Fachtagung der Arbeitsschützerinnen und Arbeitsschützer in Hamburg, 24. Oktober 2013

von links nach rechts:

Herr Pöller, Herr Elsholz, Herr Dr. Elsler, Frau Braun,
 Senatorin Prüfer-Storcks, Herr Dr. Bossemeyer, Frau Ruschmann,
 Herr Spitzmüller, Frau Dr. Wildeboer, Herr Fuhrmann,
 Herr Stemann, Herr de Vries, Frau Heese, Herr Grund,
 Herr Dr. Hedtmann.

Partnerschaft für Prävention

Den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Hamburger Betrieben durch praxisgerechte betriebliche Lösungen zu verbessern ist das erklärte Ziel der ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg. Die ArbeitsschutzPartnerschaft ist ein Bündnis von Behörde, Sozialpartnern, Kammern und Unfallversicherungsträgern. 2005 haben sieben Partner miteinander vereinbart, dass sie sich aktiv dafür einsetzen, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Hamburger Betrieben zu verbessern. Seitdem wurden in der Kooperation aller Akteure und im Austausch mit der betrieblichen Praxis viele praktischen Ideen entwickelt, die zu einer gesunden und sicheren Arbeitswelt in Hamburg beigetragen haben. Seit fast zehn Jahren unterstützt die ArbeitsschutzPartnerschaft vorrangig Projekte in kleinen und mittleren Betrieben (KMU) der Hansestadt. Zu den sieben Partnern gehören die für den Arbeitsschutz in Hamburg verantwortliche Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, die Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein, der Industrieverband Hamburg, die Handwerkskammer Hamburg, die Handelskammer Hamburg, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Landesverband Nordwest und der Deutsche Gewerkschaftsbund Hamburg.



14



© kwh-design



© djsulanyphello.de



© Gerd Altmanypkello.de



© Amt für Arbeitsschutz



Partnerschaft für praxistaugliche Lösungen

Das Spektrum der Themen und Projekte, derer sich die Arbeitsschutz-Partnerschaft Hamburg annimmt, ist vielfältig: Projekte zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der ambulanten Pflege oder zur Lärminderung in Kindertagesstätten, viele Handlungshilfen zum Umgang mit Gefahrstoffen in Autowerkstätten oder die „Arbeitsschutz-Kiste“ für Hamburger Schulen zeigen die große Spanne der Aktivitäten. Das Ziel der Arbeitsschutzpartner in Hamburg besonders die kleinen und mittleren Unternehmen zu unterstützen, wird durch die Auswahl eines Themas, eines Projektes oder einer Branche erreicht. Durch die Analyse branchentypischer Probleme im Arbeits- und Gesundheitsschutz gelingt es, Lösungen für Betriebe zu entwickeln und auf ihre jeweils besondere Betriebsstruktur zuzuschneiden. Lösungen vor Ort werden gemeinsam von den Partnern der ArbeitsschutzPartnerschaft beraten, geplant und unter Einbeziehung weiterer Experten und Expertinnen in Pilotbetrieben mit Beteiligung von Unternehmensleitungen und Beschäftigten entwickelt. Nicht zuletzt durch den Abbau administrativer Vorgaben bleiben den Betrieben genügend Spielräume für Flexibilität und Innovation bei der Umsetzung. Durch die Übertragbarkeit von Branchenlösungen konnten Ergebnisse innerhalb einer Branche oder in Branchen mit ähnlichen Gefährdungen verbreitet werden.

Die engagierte Beteiligung von Firmen an den Projekten zeigt, dass viele Betriebe die ArbeitsschutzPartnerschaft als Chance nutzen, um ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verbessern. Diese Betriebe sind besonders motiviert, selbst gesetzte Ziele im Arbeitsschutz in eigener Verantwortung zu realisieren. Das Amt für Arbeitsschutz zeichnet Betriebe mit einem vorbildlichen Arbeitsschutz mit einer Arbeitsschutz-Anerkennung aus; diese „Vorbilder“ dürfen das Logo der Arbeitsschutz-Partnerschaft Hamburg führen.



© Karin & Uwe Amis/robbila.com
© Stephanie Hofschlaeger/pixelio.de



Partnerschaft für eine gesunde Zukunft

In zehn Jahren ist das Verständnis der Arbeitsschutzpartner für den Arbeits- und Gesundheitsschutz gewachsen. Durch die gemeinsame Arbeit, Ideen zu entwickeln, Projekte zu planen, betriebliche Partner zu gewinnen, um mit ihnen Projekte durchzuführen, hat sich das notwendige Vertrauen entwickeln können. In Zukunft kann der Weg einer „Partnerschaft für Prävention“ noch erfolgreicher beschritten werden, denn die Partner haben sich entschieden die bisherige Befristung aufzuheben und ein dauerhaftes Bündnis zu schließen.

Die ArbeitsschutzPartnerschaft wird jetzt aktuelle Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Fokus nehmen, zum Beispiel die Frage der Fachkräftesicherung. Mit und für Hamburger Unternehmen gilt es zu informieren, Projekte zu entwickeln und geeignete Handlungsmöglichkeiten auszuloten. Auch die künftigen Aktivitäten werden in nationale und internationale Strategien eingebettet sein, dazu gehören beispielsweise die „Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie“ mit ihren Arbeitsprogrammen „Organisation“, „Muskel-Skelett-Erkrankungen“ und „Psyche“ (siehe S. 98 ff.) oder die „Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ der Europäischen Kommission. Neben der nachhaltigen Verbreitung und Weiterentwicklung vorhandener „Gute-Praxis-Lösungen“ setzt sich die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg in neuen Projekten für zukunftsweisende Themen ein wie für den Gesundheitsschutz an Arbeitsplätzen von Menschen mit Migrationshintergrund oder für gute Arbeitsbedingungen im demografischen Wandel.

Die ArbeitsschutzPartnerschaft im Internet:

[www.hamburg.de/
arbeitsschutzpartnerschaft](http://www.hamburg.de/arbeitsschutzpartnerschaft)

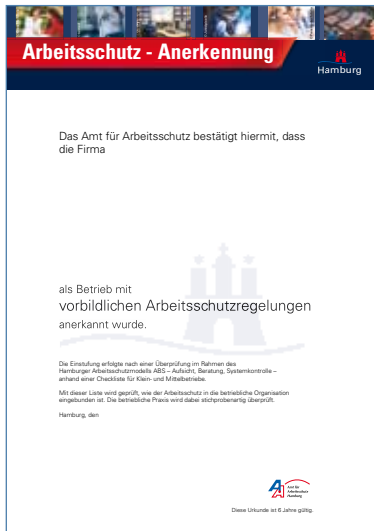
Alles über Partner, Projekte, Handlungshilfen, Veranstaltungen



Vorbildliche Betriebe

im Arbeitsschutz

Arbeitsschutz - Anerkennung



Wir überprüfen im Rahmen unseres Aufsichtskonzeptes ABS (Aufsicht, Beratung, Systemüberwachung) die Arbeitsschutzsysteme Hamburger Unternehmen. In den letzten Jahren haben wir 4.579 Betriebe aller Größenordnungen einer Systemkontrolle unterzogen*.

241 Unternehmen wurden mit der inzwischen sehr begehrten Urkunde – der Arbeitsschutz - Anerkennung – ausgezeichnet. Mehr als siebzig Prozent der überprüften Firmen (3.541) entsprachen im Wesentlichen den gesetzlichen Vorgaben, bei jedem sechsten Betrieb (797) mussten wir Nachbesserungen verlangen. (Stand 09/2014)

Betriebe werden von uns ausgezeichnet, wenn sie

- konkrete Ziele zum Arbeitsschutz in der Unternehmenspolitik formulieren,
- im Branchenvergleich seltener und weniger schwere Unfälle haben und sie auch nicht meldepflichtige Unfälle erfassen und bewerten,
- erfolgreich in die systematische Verbesserung der Arbeitsbedingungen eingestiegen sind, zum Beispiel betriebliche Gesundheitsförderung eingeführt haben.



Ausgezeichnete Betriebe dürfen auch das Logo der ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg führen.
(siehe Ansprechpartnerin S. 17)

*Die Systemkontrolle sowie die Checkliste für KMU-Betriebe finden Sie als Download unter: www.hamburg.de/aufsichtskonzept



Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gelten Kriterien, die auf die besonderen Belange und Möglichkeiten der KMU Rücksicht nehmen. Mit der Arbeitsschutz - Anerkennung zeichnen wir Betriebe aus, die im Arbeitsschutz ein vorbildliches Niveau erreicht haben; dies ist jedoch keine Zertifizierung. Eine zeitliche Befristung unserer Anerkennungen trägt dazu bei, dass die Unternehmen in ihrem Engagement nicht nachlassen, sondern sich regelmäßig auf den Prüfstand stellen und bewerten lassen müssen. Uns ermöglicht die Fristsetzung, veränderte Anforderungen im Arbeitsschutz und neue Impulse in den betrieblichen Alltag einzubringen.

Seitdem der letzte Arbeitsschutzbericht veröffentlicht ist, haben wir 40 Großbetriebe sowie 36 kleine und mittlere Unternehmen mit der Arbeitsschutz - Anerkennung ausgezeichnet.

Die neueren vorbildlichen Betriebe im Arbeitsschutz finden Sie auf den nächsten Seiten dieses Berichtes. Im Internet führen wir alle Hamburger Betriebe, die seit dem Jahr 1999 eine Arbeitsschutz - Anerkennung von uns erhalten haben. Seit dem Jahr 2003 stellen wir Ihnen die Betriebe und ihre Leistungen im Arbeitsschutz vor:

www.hamburg.de/arbeitsschutz, Rubrik: Ausgezeichnete Betriebe.



Arbeitsschutz - Anerkennungen für Hamburger Betriebe

Die Liste enthält alle Betriebe, die seit Erscheinen des letzten Arbeitsschutzberichtes im November 2010 ausgezeichnet wurden. Die vollständige Liste finden Sie unter: www.hamburg.de/arbeitsschutz, Rubrik: Ausgezeichnete Betriebe.

Großbetriebe

ausgezeichnet am:

Hamburger Hafen und Logistic AG	06. 12. 2010
Coloplast GmbH	27. 04. 2011
SAP Deutschland AG & Co. KG	24. 06. 2011
Bogdol Gebäudemangement GmbH	15. 07. 2011
TEREG Gebäudedienste GmbH	22. 07. 2011
Ohly GmbH	29.08.2011
Hanse Merkur Versicherungsgruppe	06.09. 2011
Shell Deutschland Oil GmbH, Raffinerie Harburg	06.09.2011
DB Fernverkehr AG, RB Nord	04. 10. 2011
ADM Hamburg Aktiengesellschaft Werk Noblee & Thörl	09. 01. 2012
Institut für Hygiene und Umwelt Hamburger Landesinstitut für Lebensmittelsicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltuntersuchungen	01. 03. 2012
VE Verkehrsanlagen GmbH	10. 04. 2012
VE Business Services GmbH Lager- und Abfallwirtschaft Hamburg	10. 04. 2012
Hauni Maschinenbau AG	20.06.2012
HHLA Container Terminal Tollerort GmbH	04. 07. 2012
BODE Chemie GmbH	31. 07. 2012
Müllverwertung Borsigstraße GmbH	26. 11. 2012
Deutsche Post AG, Briefzentrum Hamburg Zentrum	26. 11. 2012
Baltic Metalltechnik GmbH	21. 01. 2013
Beiersdorf AG Hamburg	21. 01. 2013
HHLA Container Terminal Altenwerder GmbH	29. 01. 2013
Lehmann & Voss & Co. KG	06.05.2013
Desitin Arzneimittel GmbH	06.05.2013



Panasonic Marketing Europe GmbH	16. 05. 2013
MVR Müllverwertung Rugenberger Damm GmbH & Co. KG	29. 07. 2013
Generali Versicherung AG	30. 08. 2013
E.ON Hanse AG	25. 09. 2013
ELANTAS Beck GmbH	31. 10. 2013
Flughafen Hamburg GmbH	19. 11. 2013
ROFIN-SINAR Laser GmbH	25. 11. 2013
Siemens AG	30. 12. 2013
Hamburger Hochbahn AG	17. 01. 2014
Vera Klärschlammverbrennung GmbH	10. 02. 2014
Lufthansa Technik AG Standort Hamburg	18. 06. 2014
Behörde für Inneres und Sport, Feuerwehr Hamburg	01. 07. 2014
SKF Blohm + Voss Industries GmbH	31. 07. 2014
tesa Werk Hamburg GmbH	15. 08. 2014
Smurfit Kappa Wellpappenwerk Hamburg	18. 08. 2014
Sartorius Mechatronics T&H GmbH	10. 10. 2014
Kroenert GmbH / ZAE-Antriebssysteme GmbH	07. 11. 2014



Arbeitsschutz - Anerkennungen für Hamburger Betriebe

Klein- und Mittelbetriebe

ausgezeichnet am:

Jobkontor GmbH	06.08.2010
Schweißtechnische Lehr- und Versuchsanstalt Nord gGmbH	11. 01. 2011
Kinderwelt Hamburg e.V.	20. 01. 2011
HCCR GmbH mit den Betriebsstätten: Container Terminal Tollerort, CTA Container Terminal Altenwerder, Containerreparatur AWD, Tank Container Service AWD	03.02.2011
DB Services Nord GmbH	16.02.2011
Nielsen Media Research GmbH	28.03.2011
BOSIG Chemie GmbH	27. 04. 2011
Fr. Holst (GmbH & Co. KG) Hoch- u. Tiefbau – Ingenieurbau	25.08.2011
eNeG Gesellschaft für Energietechnik	17. 10. 2011
PTS Logistics GmbH, Niederlassung Hamburg Finkenwerder	01. 03. 2012
Reher & Ramsden Nachflg. GmbH & Co. KG	08.03.2012
DURAG GROUP	23.04.2012
Räber Kommunikationstechnik	10.05.2012
BESCom Elektronik GmbH	14.06.2012
Heinz-Sander-Bau GmbH	20.06.2012
Bauschutz GmbH & Co. KG Niederlassung Nord	30.07.2012
Mirion Technologies (RADOS) GmbH	05.09.2012
Orthmanns Reisedienst GmbH	08. 11. 2012
Rudolf May GmbH & Co. KG	08. 11. 2012
Kabljanac Korrosionsschutz GmbH	07. 12. 2012
Josef Hoffmann GmbH & Co. KG Bauunternehmen	13.02.2013
Rüdiger Loev – design Raumausstattung	13.02.2013
YXLON International GmbH	22.05.2013

Jan-Peter Baumann GmbH	25.06.2013
Dr. Brill + Partner GmbH	25.06.2013
Bestsort Hamburg GmbH & Co. KG	29.07.2013
Studierendenwerk Hamburg	06.09.2013
Facebook Germany GmbH	31. 10. 2013
Bucerius Kunst Forum gGmbH	31. 10. 2013
Cargill Cocoa & Chocolate Cargill GmbH	13. 12. 2013
GDV Dienstleistungs-GmbH & Co. KG	19. 12. 2013
TBH Transportbeton Hamburg GmbH & Co. KG	24.04.2014
Bilfinger Instandsetzung GmbH	29.09.2014
Punica Getränke GmbH	12. 01. 2015
SPIE GmbH, Betriebsstätte Lokstedt	02.02.2015
WERT Werkstoff-Einsammlung GmbH	26.02.2015





Arbeit und Gesundheit in Hamburg

Ergebnisse einer repräsentativen
Befragung Erwerbstätiger



Arbeit und Gesundheit in Hamburg

Wie schätzen Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand ein?
Wie häufig sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Termin- und Leistungsdruck ausgesetzt. Wie zufrieden sind Sie mit dem Führungsverhalten Ihrer Vorgesetzten? Können Sie sich vorstellen, Ihre Tätigkeit bis zur Rente auszuüben? Auf diese und viele andere Fragen antworteten fast 1200 Hamburger Erwerbstätige im Alter von 20 bis 59 Jahren. Die repräsentative telefonische Befragung hatte die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz im Jahr 2011 in Auftrag gegeben, um konkrete Einblicke in die Arbeitsbedingungen und zur Gesundheit zu gewinnen. In diesem Beitrag stellen wir ausgewählte Ergebnisse vor.

- 30** | Die Befragung
- 30** | Die Stichprobe
- 31** | Arbeitsbelastungen
- 42** | Arbeitszufriedenheit
- 51** | Ausblick

Hier erfahren Sie mehr

Der knapp neunzigseitige Bericht „Arbeit und Gesundheit in Hamburg“ wurde im November 2013 von der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz Hamburg herausgegeben. Er enthält weitere Themenschwerpunkte wie Gesundheit, Arbeitslosigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zahlreiche methodische Hintergrundinformationen: www.hamburg.de/arbeitsschutz

Die Befragung

Fast 1.200 Erwerbstätige in Hamburg haben telefonisch Auskunft gegeben. Ihre Antworten geben Einblicke in ihre Arbeitszufriedenheit ebenso wie in ihre Arbeitsbelastungen. Sie vermitteln auch Erkenntnisse über Gesundheit und Wohlbefinden. Die Ergebnisse beschreiben in einer Momentaufnahme, Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit; zeitliche Entwicklungen oder Ursache-Wirkungsbezüge können sie nicht aufzeigen. Viele Ergebnisse sind vor dem Hintergrund vorhandener Studien und Erkenntnisse gesichert und plausibel. Ausgewählte Ergebnisse der Befragung wurden im Rahmen des „Hamburger Paktes für Prävention - Gemeinsam für ein gesundes Hamburg“ im Handlungsfeld „Gesund leben und arbeiten in Hamburg“ vorgestellt und diskutiert. In zwei Expertenrunden sind dort Ergebnisse bewertet worden. Der ausführliche Bericht ist im November 2013 erschienen. Wir wünschen uns, dass die Erkenntnisse dazu beitragen, die Diskussion um Arbeit und Gesundheit und Prävention in den Betrieben zu unterstützen.

Die Stichprobe

Die überwiegende Mehrheit (84%) der befragten Erwerbstätigen ist im Dienstleistungssektor beschäftigt und 78 Prozent arbeiten in einem Dienstleistungsberuf in unterschiedlichen Branchen. Die Verteilung der Befragten auf Wirtschaftsabschnitte und Berufsklassen entspricht der Verteilung der Erwerbstätigen in Hamburg insgesamt. Fast jede/r Zweite ist in einem kleineren Betrieb mit bis zu fünfzig Personen beschäftigt. Geprägt wird die Stichprobe durch die Gruppe der Angestellten, die mit 60 Prozent etwa den für Hamburg typischen Wert (68%) erreicht. Fast drei Viertel der Befragten arbeitet in Vollzeit, der Rest ist teilzeitbeschäftigt. Nur jeder Fünfte Teilzeitbeschäftigte ist ein Mann. Etwa zwei Prozent der Hamburger Befragten arbeiten gelegentlich und unregelmäßig. Der Anteil befristeter Beschäftigter ist bei den unter Dreißigjährigen mit 22 Prozent am höchsten; mehr als doppelt so hoch wie in der Altersgruppe 40-59 Jahre. Frauen verdienen auch in Hamburg typischerweise wesentlich weniger als Männer: Das mittlere Einkommen der Frauen liegt mit 1382 Euro fast 250 Euro unter dem der Männer.

Die Stichprobe bietet insgesamt eine valide Grundlage für Auswertungen zu Arbeit und Gesundheit bei den Hamburger Erwerbstätigen. Sie stimmt in der Alters- und Geschlechterverteilung, im Beschäftigungsverhältnis und hinsichtlich der Dominanz des Dienstleistungssektors mit den Hamburger Daten überein.

Arbeitsbelastungen

Arbeit kann die Gesundheit positiv beeinflussen: Wer für seine Arbeit anerkannt wird, über Handlungs- und Entscheidungsspielräume verfügt, seine Fähigkeiten einsetzen kann oder soziale Unterstützung erfährt, wird sich an seinem Arbeitsplatz eher wohl fühlen als wenn diese Möglichkeiten nicht gegeben sind. Der generell bessere Gesundheitszustand Erwerbstätiger im Vergleich zu Erwerbslosen wird dafür häufig als Beleg herangezogen. Arbeit kann aber auch bedeuten, dass Beschäftigte ihre Existenz unter hohen Arbeitsbelastungen sichern müssen. Ständige Über- oder Unterforderung, permanente Erreichbarkeit, starker Termin- und Leistungsdruck, Ärger über Vorgesetzte oder Kunden, Überstunden oder Nacht- und Schichtarbeit können sich ungünstig auf Leistungsfähigkeit und Gesundheit auswirken. Belastungen am Arbeitsplatz sind nicht per se negativ einzustufen, auch wenn dies der Begriff „Belastung“ umgangssprachlich nahelegt. Arbeitsbelastungen wirken sich prinzipiell dann negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten aus, wenn sie zu hoch sind, zu häufig auftreten und wenn ihnen für die Bewältigung zu geringe Ressourcen gegenüber stehen.

Arbeitsbelastungen ergeben sich aus der Arbeitszeitgestaltung, der Arbeitsaufgabe, -organisation und -umgebung sowie den sozialen Beziehungen im Unternehmen.

Sie werden folgenden Belastungsbereichen zugeordnet:

- Arbeitszeitbelastungen, beispielsweise Nacht- und Schichtarbeit,
- psychische Belastungen wie Termin- und Leistungsdruck oder Belastungen aufgrund sozialer Beziehungen wie z.B. Ärger mit Kolleginnen/Kollegen, Vorgesetzten oder Kunden,

Sozialstatus

Der soziale Status jedes Befragten wurde gebildet aus den Faktoren „Schulische und berufliche Bildung“, „Einkommen“ und „berufliche Stellung“. Danach sind 15 Prozent der Hamburger Befragten einem niedrigen, 50 Prozent einem mittleren und 35 Prozent einem hohen Sozialstatus zuzuordnen.



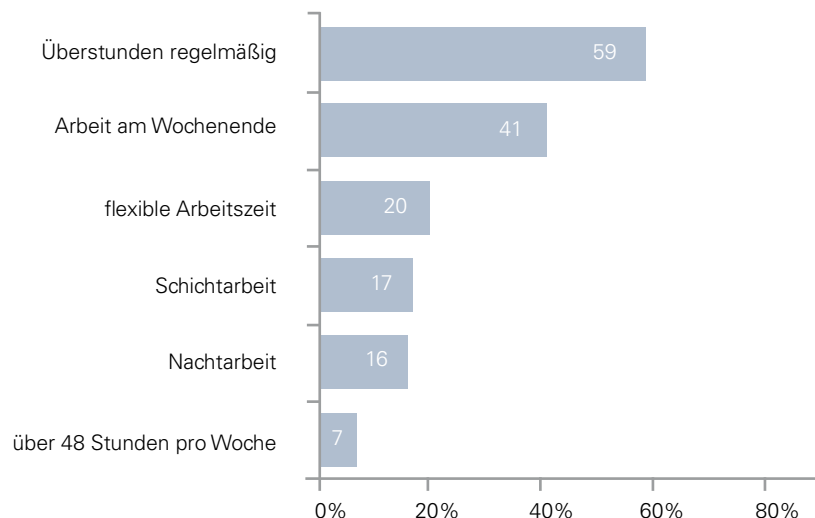
- körperliche Belastungen wie Heben und Tragen von Lasten,
- sowie Belastungen aus der Arbeitsumgebung wie z. B. Lärm oder Gefahrstoffe.

Welche Arbeitsbelastungen treten wie häufig bei den Befragten der Hamburger Stichprobe auf und welche Zusammenhänge sind zwischen Arbeitsbelastungen und Gesundheit erkennbar?

Arbeitszeit

Die Lage und die Dauer der Arbeitszeit sowie die Zeit, die an die Erwerbstätigkeit gebunden ist wie etwa der Weg zur Arbeit, sind heute wichtige Faktoren im Belastungsgeschehen von Erwerbstätigen. Lange Arbeitszeiten sind in mehrfacher Hinsicht ungünstig für die Gesundheit: Sie verlängern die Zeit der Belastungen bei der Arbeit, sie schmälern die Erholungs- und Regenerationszeit bis zum nächsten Arbeitsbeginn und sie schränken die Zeit für andere wichtige Lebensinhalte ein (z. B. Familie). Mehr als die Hälfte der Beschäftigten leistet regelmäßig Überstunden, gut 40 Prozent arbeiten am Wochenende und etwa jede(r) Fünfte ist in einem flexiblen Arbeitszeitverhältnis beschäftigt.

Abb. 1:
Ungünstige Arbeitszeitmerkmale im Überblick



Quelle: Hamburger Befragung

Nacht- und Schichtarbeit betreffen jeweils 17 Prozent der Befragten. Die größten Probleme bei Nachtarbeit sind die erzwungene Umkehr des Schlafrhythmus und die soziale Isolation. Für Nachtarbeit gilt die gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnis, dass sie der Gesundheit schadet. Überlange Arbeitszeiten (mehr als 48 Std./Woche) treffen auf sieben Prozent der Befragten zu (Abb.1).

Für ihren täglichen Arbeitsweg brauchen 38 Prozent der Hamburger Befragten mehr als eine und bis zu zwei Stunden; sieben Prozent benötigen mehr als zwei Stunden. Der Arbeitsweg verlängert nicht nur die arbeitsgebundene Zeit; er gilt selbst als möglicher Stressor. So können Fahrten mit dem Auto (Stau, Parkplatzsuche) oder dem öffentlichen Nahverkehr (Lärm, Verspätungen) sehr belastend sein. Wer täglich lange Strecken zur Arbeit zurücklegen muss, hat ein erhöhtes Risiko zu erkranken (vgl. Badura et al. 2012).

Gesamtbelastung Arbeitszeit

Für die folgenden Auswertungen wurden die ungünstigen Arbeitszeitmerkmale in einem Belastungsindex zusammengefasst (siehe Infokasten). Je nach der Höhe ihrer Arbeitszeitbelastung wurden die Befragten drei Gruppen mit hoher, mittlerer oder niedriger Arbeitszeitbelastung zugeordnet. Bei einem Vergleich der beiden Teilgruppen, der von ungünstigen Arbeitszeiten hoch und niedrig belasteten Beschäftigten, fällt auf:

- Befragte mit höherer Arbeitszeitbelastung schätzen den Einfluss der Arbeit auf ihre Gesundheit deutlich häufiger negativ ein als die niedrig oder gar nicht Belasteten (26% vs. 47%).
- Hohe Arbeitszeitbelastungen kommen bei Männern häufiger vor als bei Frauen. Das liegt mit daran, dass männliche Erwerbstätige zum Beispiel häufiger sowohl in der Nacht (Männer 22% vs. 11% Frauen) als auch am Wochenende arbeiten (45% Männer vs. 37% Frauen). Frauen, die im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten, sind häufig von hohen Arbeitszeitbelastungen betroffen.

Index Arbeitszeit

Für diesen Index wird aus den Antworten auf die folgenden Fragen eine Summe gebildet:

- unregelmäßigen Arbeitszeiten (1 Pkt.)
- Schichtarbeit (1 Pkt.)
- Nachtarbeit (1 Pkt.)
- Wochenendarbeit (1 Pkt.)
- Nebentätigkeit (1 Pkt.)
- Arbeitsweg, über 30 Min. pro Strecke (1 Pkt.)
- regelmäßige Überstunden (je nach Anzahl 1-3 Pkt.)

Das ergibt maximal 9 Punkte pro Befragten. Die Stichprobe wurde anschließend in drei gleiche Teile in die Kategorie der niedrig, mittel und hoch Belasteten eingeteilt (Tertile).

Arbeitszeit und gesundheitliche Beschwerden

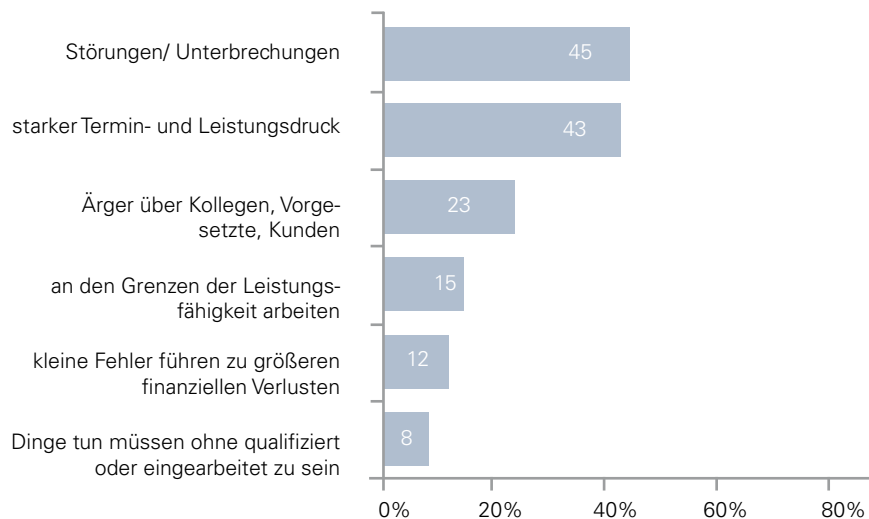
Jeder fünfte Befragte führt all seine gesundheitlichen Beschwerden auf seine Arbeit zurück. Im Vergleich zu allen Befragten unterscheidet sich diese Gruppe nicht wesentlich hinsichtlich Alter, Geschlecht oder Sozialstatus. Auch lassen sich keine Auffälligkeiten zum körperlichen Befinden oder zur Gesundheit im Allgemeinen finden. Wahrscheinlich gibt es einen Zusammenhang mit Arbeitszeitbelastungen, denn diese Teilgruppe benennt häufiger hohe Belastungen durch die Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit (36% vs. 19%).

- Mehr als jede/r Dritte in leitender oder selbständiger Position wie Meister/Techniker, Selbständige oder leitende Angestellte ist von hohen Arbeitszeitbelastungen betroffen. Bei den un- und angelernten Arbeitskräften und bei den einfachen Angestellten arbeitet jede/r Fünfte unter hoher Arbeitszeitbelastung.
- Jede/r zweite Hamburger Beschäftigte mit hoher Arbeitszeitbelastung ist auch von hoher psychischer Belastung betroffen. Und umgekehrt geht eine niedrige Arbeitszeitbelastung bei jeder/m Zweiten mit einer niedrigen psychischen Belastung einher. Dieser Zusammenhang zeigt sich auch bei körperlichen und Umgebungsbelastungen.

Psychische Belastung

Häufige Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit gehören ebenso wie starker Termin- und Leistungsdruck zu den Faktoren, die von den Betroffenen am häufigsten genannt werden (Abb. 2). Etwa jede/r zweite leitende Angestellte, Technikerin/Techniker oder Meisterin/ Meister, Beamtin/Beamter und einfache Angestellte wird bei der Arbeit häufig gestört. Facharbeiter und Facharbeiterinnen, Selbstständige sowie un- und angelernten Arbeitskräfte sind etwas seltener betroffen. Ein großes Risiko häufig unter starkem Termin- und Leistungsdruck zu arbeiten, haben vor allem Befragte mit einem höheren sozialen Status, 30 bis 39 Jährige und Beschäftigte in einem Großunternehmen. Insbesondere arbeiten Befragte in leitender Funktion sowie Facharbeiterinnen und Facharbeiter häufig unter hohem Arbeitsdruck.

Der Ärger über Kollegen, Vorgesetzte oder Kunden ist für mehr als jeden fünften Befragten ein häufiger Belastungsfaktor. Während sich Frauen und Männer ähnlich häufig ärgern, sind die Unterschiede zwischen „jung“ und „alt“ auffällig: In der Altersgruppe der 20 bis 30-Jährigen ärgert sich mehr als jeder Dritte häufig über Vorgesetzte, Kollegen oder Kunden. Auch Befragte mit niedrigem sozialen Status, in un- und angelernten Tätigkeiten, in Fertigungsberufen und im Wirtschaftszweig „Handel, Verkehr und Gastgewerbe“ ärgern sich etwas häufiger - ihr Anteil liegt jeweils bei rund 30 Prozent.



Quelle: Hamburger Befragung

Psychische Belastung

Psychische Belastung wird in einer DIN-Norm definiert als die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf die Beschäftigten zukommen und psychisch auf sie einwirken (vgl. DIN EN ISO 10075-1). Psychische Belastung führt zu physischer und psychischer Beanspruchung und kann die Gesundheit, das Leistungsvermögen und das körperlich und seelische Wohlbefinden sowohl positiv als auch negativ beeinflussen.

Abb. 2: Häufiges Vorkommen psychischer Belastungsfaktoren

Index Psychische Belastung

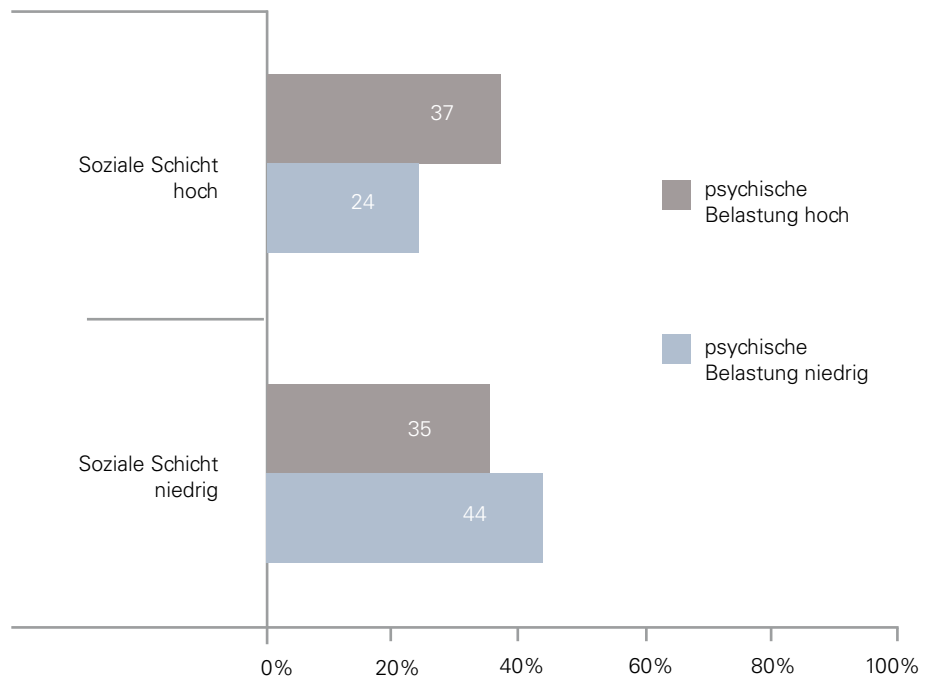
Der Index wird gebildet durch die Angaben zu den entsprechenden sechs Fragen (vgl. S. 35). Es werden je Frage zwischen 0 (die jeweilige Belastung tritt nie auf) und 3 Punkte (häufiges Vorkommen der jeweiligen Belastung) vergeben. Hat der oder die Befragte mindestens fünf der sechs Fragen beantwortet, wird der individuelle Mittelwert gebildet. Anschließend erfolgt die Aufteilung der Werte in Tertile, so dass eine Kategorisierung in eine niedrige, mittlere und hohe psychische Arbeitsbelastung vorgenommen werden kann.

Abb. 3: Psychische Belastung nach Sozialstatus

Psychische Gesamtbelastung

Fasst man die sechs Fragen (siehe Abb. 2) zu psychischen Belastungsfaktoren in einem Index zusammen und vergleicht die hoch und niedrig Belasteten miteinander, zeigen sich die folgenden Auffälligkeiten:

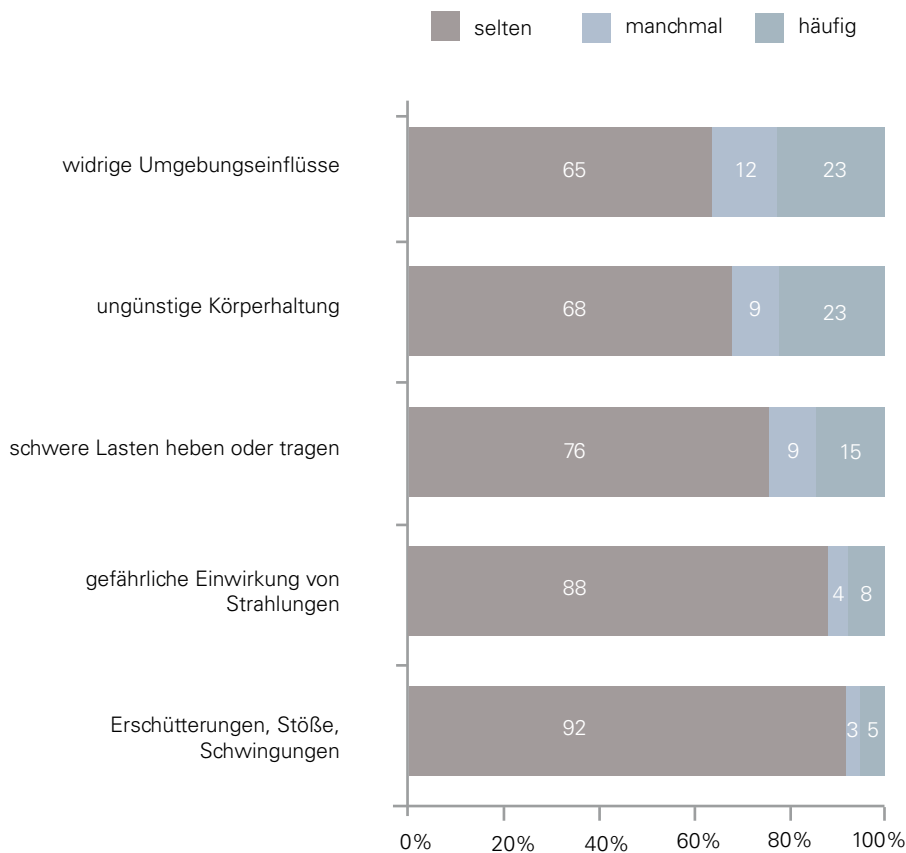
- Die jüngeren Befragten im Alter zwischen 20 und 39 Jahren geben gegenüber den 40 bis 59 Jährigen etwas häufiger eine hohe psychische Belastung an.
- Hinsichtlich der sozialen Lage ergibt sich ein differenziertes Bild: Der soziale Status (siehe Infokasten S. 31) spielt für das Auftreten hoher psychischer Belastung anscheinend keine Rolle (37% vs. 35%). Anders sieht es bei niedriger psychischer Belastung aus: Befragte mit niedrigem Sozialstatus haben knapp doppelt so häufig eine niedrige psychische Belastung wie Beschäftigte mit hohem Sozialstatus (43% vs. 24%) (vgl. Abb. 3).



Quelle: Hamburger Befragung

Körperliche Belastung und ungünstige Umgebungseinflüsse

Widrige Einflüsse aus der Arbeitsumgebung wie Lärm, Hitze oder Staub, ungünstige Körperhaltungen wie die Arbeit in gebückter oder kniender Stellung und körperliche Schwerarbeit haben weiterhin für viele Beschäftigte eine Bedeutung - auch in der Dienstleistungsmetropole Hamburg (Abb. 4). Fast jede/r vierte Befragte arbeitet häufig unter Belastungen aus der Arbeitsumgebung (z. B. Lärm, Nässe, Staub) oder in ungünstiger Körperhaltung und 15 Prozent der Befragten heben oder tragen oft schwere Lasten.



**Abb. 4: Verbreitung
widriger Umgebungseinflüsse
und körperlicher Belastung**

Index körperliche und Umgebungsbelastung

Zur Bildung dieses Index werden die Antworten zu den 5 entsprechenden Fragen zusammengefasst (vgl. Abb. 4). Es werden zwischen 0 (die jeweilige Belastung tritt nie auf) und 3 Punkte (die jeweilige Belastung kommt häufig vor) vergeben. Wenn die/der Befragte mindestens vier der fünf Fragen beantwortet hat, wird ihr/ihm der Mittelwert aus 4 Antworten als entsprechender Belastungswert zugeteilt. Im Anschluss wird die Stichprobe in drei gleiche Teile zu jeweils 33,3% eingeteilt: Beschäftigte mit keiner, niedriger oder mittlerer Belastung.

Gesamtbelastung körperliche und Umgebungsbelastungen

Werden körperliche Belastungen und Umgebungsbelastungen in einem Belastungsindex zusammengefasst, zeigen sich die größten Unterschiede zwischen hoch und niedrig Belasteten wie folgt:

- Hohe körperliche und Umgebungsbelastungen betreffen 59 Prozent der Befragten mit niedrigem Sozialstatus aber „nur“ 17 Prozent mit einem hohen sozialen Status.
- Arbeiterinnen und Arbeiter sind häufiger von hohen Belastungen betroffen als Angestellte: Facharbeiterinnen und Facharbeiter sowie Techniker und Meister rangieren noch vor un- und angelernten Kräften.
- Befragte in Produktions- und Fertigungsberufen arbeiten weitaus öfter unter ungünstigen Bedingungen als Angehörige technischer oder dienstleistungsbezogener Berufe.
- Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen arbeitet unter hohen körperlichen und Umgebungsbelastungen. Auch im produzierenden Gewerbe, ob in Fabriken oder auf Baustellen, sind diese Belastungen für viele Beschäftigte relevant (43%).

Arbeitsbelastung und Arbeitsfähigkeit

Deutliche Unterschiede zwischen den Befragten gibt es bei der Einschätzung, ob die derzeitige Tätigkeit vor dem Hintergrund des Gesundheitszustandes bis zum Rentenalter von 67 Jahren ausgeübt werden kann.

Nur 41 Prozent der Hamburger Befragten mit hohen körperlichen und Umgebungsbelastungen glauben, die Rente erreichen zu können; ohne diese Belastungen sind es doppelt so viele (83%). So hält es zum Beispiel mehr als jede/r zweite Hamburger Befragte im Baugewerbe nicht für wahrscheinlich, dass sie oder er ihre/seine Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben kann. Diese Einschätzung teilen auch mehr als 40 Prozent der Befragten aus dem Gesundheits- und Sozialwesen.

Studien zufolge sind die bestimmenden Faktoren für die Einschätzung, nicht in der derzeitigen Tätigkeit bis zur Rente verbleiben zu können, die „klassischen“ Fehlbelastungen: Die körperliche Schwerarbeit habe dabei den mit Abstand größten Effekt. Aber auch psychische Belastung durch Zeitdruck, die Anforderung bei der Arbeit Gefühle zu verbergen oder notwendige Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen zu müssen, um das Arbeitspensum bewältigen zu können, wurden als Risikofaktoren ermittelt (vgl. Ebert 2008, S. 122f.).

Die Hamburger Befragung zeigt darüber hinaus, dass sich sowohl Nacht- und Schichtarbeit als auch Wochenendarbeit negativ auf die Einschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit auswirkt: In etwa jede/r zweite Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeiter/in hält es für unwahrscheinlich, dass sie/er die aktuelle Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben kann (Abb. 5).

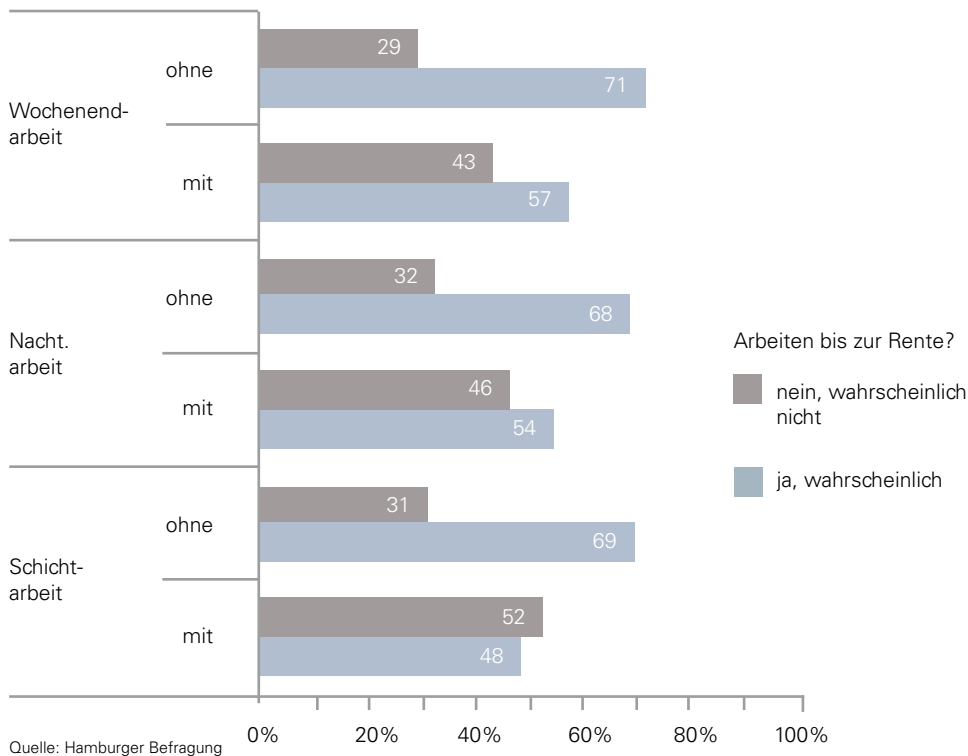


Abb. 5: Schicht- und Wochenendarbeit und Einschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Schlechtes Befinden

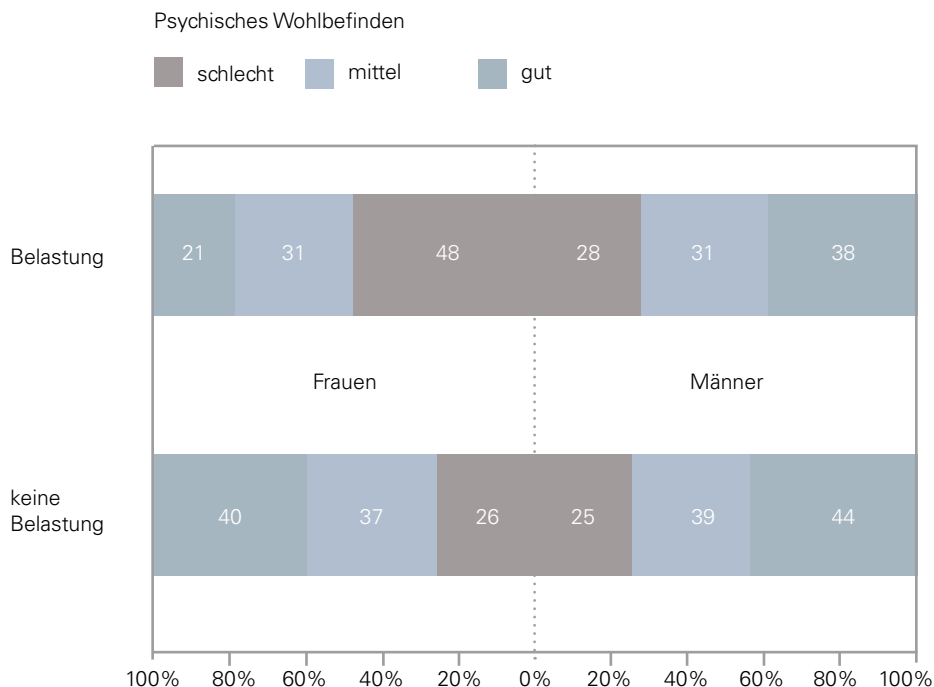
Befragte, die sich in den letzten vier Wochen an fünf oder mehr Tagen seelisch oder körperlich unwohl gefühlt hatten, wurden als Gruppe mit einem schlechten seelischen bzw. körperlichen Befinden definiert.

Belastet und gesund?

Welche Zusammenhänge lassen sich bei den Hamburger Befragten zwischen ihren Arbeitsbelastungen und ihrem gesundheitlichen Befinden erkennen?

- Befragte mit einer höheren Arbeitsbelastung beurteilen den Einfluss der Arbeit auf ihre Gesundheit häufiger negativ.
- Beschäftigte mit einem langen Arbeitsweg von zwei und mehr Stunden pro Tag (beide Strecken) geben häufiger einen schlechten Gesundheitszustand und ein schlechtes körperliches und seelisches Befinden an als Erwerbstätige mit einem kürzeren Arbeitsweg.
- Beschäftigte mit körperlichen und Umgebungsbelastungen leiden deutlich häufiger unter einzelnen Gesundheitsbeschwerden (z. B. Kreuzschmerzen, Rücken und Nackenschmerzen, Erschöpfung und Schlaflosigkeit) und sie rauchen häufiger als ihre weniger belasteten Kolleginnen und Kollegen.
- Jede/r dritte Erwerbstätige, die/der hohen arbeitsbedingten psychischen Belastungen ausgesetzt ist, z. B. weil sie/er häufig an der Grenze zur Leistungsfähigkeit arbeitet, nicht ausreichend qualifiziert oder eingearbeitet wurde oder sich oft über Kolleginnen/Kollegen, Vorgesetzte oder Kundinnen/Kunden ärgert, stuft die eigene Gesundheit schlechter ein als Beschäftigte, deren Belastung niedrig ist.
- Belastungsfaktoren wie Störungen, Überforderung, Leistungsdruck oder Ärger mit bzw. über Vorgesetzte, Kollegen oder Kunden gehen häufiger mit einem schlechten seelischen Befinden einher.
- Während bei Männern kein Zusammenhang zwischen ihren körperlichen und Umgebungsbelastungen bei der Arbeit und ihrem psychischen Wohlbefinden erkennbar ist, zeigen sich bei den Frauen deutliche Abweichungen: Sie geben bei diesen Belastungen sehr viel häufiger ein schlechtes psychisches Wohlbefinden an als die männliche Vergleichsgruppe (48% vs. 28%) (Abb. 6).

- Ein schlechtes psychisches Wohlbefinden ist häufiger in kleineren Betrieben, in Dienstleistungsberufen und in den Branchen „Gesundheits- und Sozialwesen“, „Handel, Verkehr und Gastgewerbe“ sowie im „Öffentlichen Dienst“ anzutreffen.
- Von den Befragten, die sich nicht vorstellen können bei ihrer derzeitigen Tätigkeit und ihrem Gesundheitszustand bis zur Rente zu arbeiten, stuft fast jede zweite weibliche und jeder dritte männliche Hamburger Beschäftigte ihr bzw. sein psychisches Wohlbefinden schlecht ein (Abb. 7).



Quelle: Hamburger Befragung

Psychisches Wohlbefinden

Der Index wird in verkürzter Form in Anlehnung an das Befragungsinstrument SF-36 berechnet (vgl. Ellert et al. 1999). Grundlage für die Indexbildung sind die Antworten (nie, selten, manchmal, meistens, häufig) zu den folgenden fünf Fragen:

Waren Sie in den vergangenen Wochen...

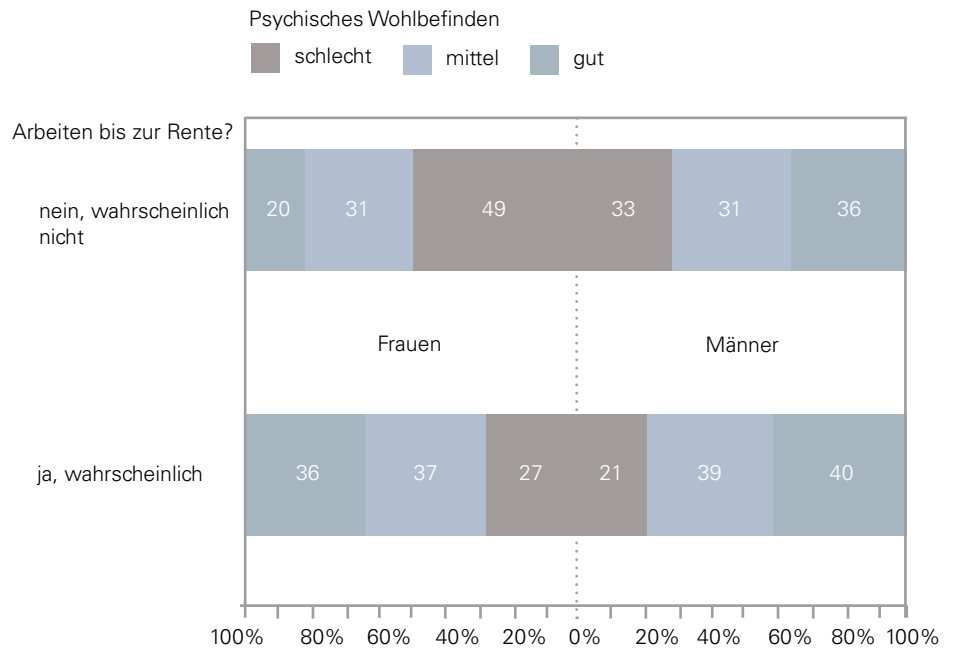
- sehr nervös,
- so niedergeschlagen, dass Sie nichts aufheitern konnte,
- ruhig und gelassen,
- entmutigt und traurig,
- glücklich.

Die einzelnen Items werden rekodiert, wobei Werte zwischen 0 und 100 Punkten vergeben werden. Die Punktwerte werden zu einem Summenscore aufaddiert und durch die Anzahl der Einzelitems zum psychischen Wohlbefinden dividiert. Für die Kategorisierung werden Tertile gebildet.

Abb. 6: Körperliche und Umgebungsbelastungen und psychisches Wohlbefinden



Abb. 7: Arbeit bis zur Rente und psychisches Wohlbefinden



Quelle: Hamburger Befragung

Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit lässt sich vereinfacht als die Einstellung Beschäftigter gegenüber ihrer Arbeit insgesamt oder gegenüber einzelner Facetten beschreiben. Sie wird von den persönlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen, Erfahrungen, Werten, Erwartungen und Ansprüchen geprägt. Deshalb gibt es kein Patentrezept, das alle Beschäftigten mit ihrer Arbeit zufrieden stellen kann. Arbeitszufriedenheit und Gesundheit stehen in enger Beziehung: so werden zum Beispiel guter Führung, sozialer Unterstützung oder der Sicherheit des Arbeitsplatzes eine gesundheitsfördernde Wirkung zugeschrieben.

Eine hohe Arbeitszufriedenheit ist nicht nur für die Beschäftigten wichtig, sondern auch für das Unternehmen. Wer seine Arbeit als befriedigend erlebt, kann sich eher mit seinem Unternehmen identifizieren, ist leistungsbereiter und stellt Kunden eher zufrieden.

Viele wird die hohe Arbeitszufriedenheit überraschen, die in zwei aktuellen Studien ermittelt wurde. Auf die Frage „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt?“ antworteten jeweils um die 90 Prozent deutscher Beschäftigter, dass sie mit ihrer Arbeit zufrieden sind (vgl. Wittig et al. 2013: S.43 und Eurofound 2012).

Arbeitszufriedenheit der Hamburger Befragten

Fragen zu den unterschiedlichen Aspekten von Arbeit bieten die Möglichkeit gezielt Verbesserungspotenziale zu ermitteln. Die Hamburger Beschäftigten wurden nach ihrer Zufriedenheit mit insgesamt achtzehn Merkmalen ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Das erfreuliche Ergebnis: Auch in Hamburg sind die Befragten mehrheitlich mit ihrer Arbeit oder einzelnen Aspekten der Arbeit zufrieden: Die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, das Maß von Selbständigkeit und Verantwortung sowie die Möglichkeiten, eigene Fähigkeiten bei der Arbeit einzusetzen, gehören zu den Spitzenreitern in punkto Arbeitszufriedenheit. Es gibt aber auch einige Hinweise auf Verbesserungspotential: Die berufliche Weiterentwicklung, Führung, Arbeitsmenge sowie die Informations- und Kommunikationskultur in Unternehmen sind Ansatzpunkte für Verbesserungen.

Aufstieg und Abstieg

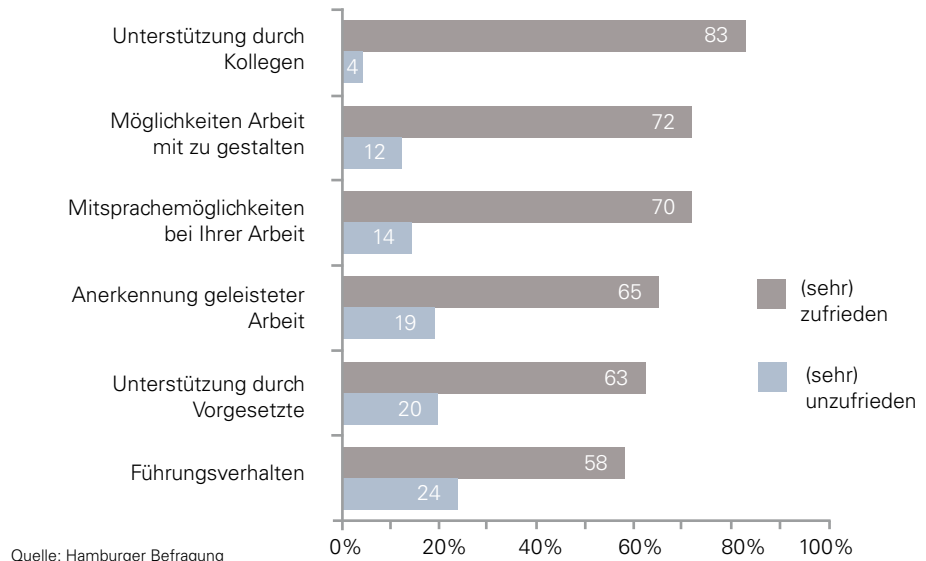
Das größte Maß an Unzufriedenheit mit der Arbeit liegt bei den Fragen zur beruflichen Weiterbildung und den Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen. Knapp jede(r) dritte Hamburger Befragte ist mit seinen oder ihren Aufstiegschancen im Unternehmen unzufrieden und jede(r) Vierte über die Möglichkeiten sich beruflich weiter zu bilden. Aufstiegschancen zählen ebenso wie die Sicherheit des Arbeitsplatzes zu den Zukunftsaussichten, die als ein gesundheitsrelevanter Aspekt von Arbeit gelten (vgl. Semmer/Mohr 2001).

Arbeitsplatzunsicherheit gilt als Stressfaktor. Erfreulich ist, dass über 80 Prozent der Hamburger Befragten ihren Arbeitsplatz für relativ sicher halten. Befürchtungen, diesen möglicherweise zu verlieren, äußern „nur“ neun Prozent.

Gute Führung – zufriedene Beschäftigte

Über die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und der Aufstiegschancen hinaus, ist die Führungskultur eine Stellschraube, um die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen: Zwischen 20 und 25 Prozent der Befragten sind mit der Unterstützung durch Vorgesetzte, dem Führungsverhalten und der Anerkennung ihrer geleisteten Arbeit unzufrieden (Abb. 8).

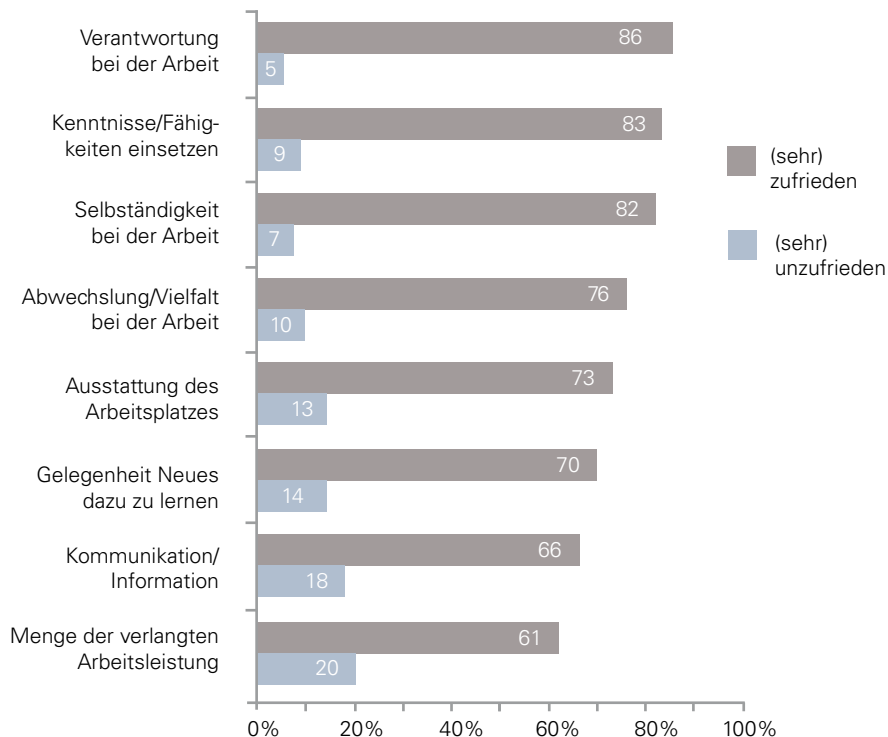
Abb. 8: Zufriedenheit mit Unterstützung, Beteiligung, Anerkennung und Führungsverhalten



Führungsverhalten und soziale Unterstützung durch Vorgesetzte haben nicht nur einen zentralen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, sondern auch auf die Gesundheit von Beschäftigten - dies belegen unterschiedliche Studien (vgl. u. a. Dragano et al. 2011, S. 34; Stadler/Spieß 2002). Unterstützen die Vorgesetzten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, helfen sie ihnen mit Rat und Tat, geben sie Rückmeldung und Anerkennung für geleistete Arbeit, beteiligen sie sie an der Arbeitsgestaltung und vermitteln sie ihnen Vertrauen in ihre Fähigkeiten, dann kann soziale Unterstützung in dreifacher Weise wirken: Sie "puffert" hohe Arbeitsbelastung ab, sie lässt Beschäftigte aufkommenden Arbeitsdruck leichter bewältigen und sie wirkt gleichzeitig auch gesundheitsfördernd, schon deshalb, weil das Selbstwertgefühl aufgrund von Anerkennung, Vertrauen, Akzeptanz und Mitsprache steigt.

Weniger Arbeit und mehr Kommunikation

Weniger Arbeit und mehr Kommunikation - das wünschen sich relativ viele Befragte, denn jede/r Fünfte ist mit der Menge der verlangten Arbeitsleistung sowie mit der Kommunikation und Information in seinem Arbeitsbereich unzufrieden (Abb. 9).



Quelle: Hamburger Befragung

Index „Arbeitszufriedenheit“

Der Index setzt sich aus achtzehn Einzelvariablen zusammen (vgl. S. 43 - 45). Die möglichen Antwortkategorien sind sehr zufrieden, zufrieden, weder zufrieden noch unzufrieden, unzufrieden, sehr unzufrieden. Die einzelnen Antworten werden rekodiert, aufaddiert und gemittelt. Werden mehr als vier Fragen nicht beantwortet, wird für die befragte Person kein Index zur Arbeitszufriedenheit gebildet. Für die Kategorisierung in „zufriedene“, „weder zufriedene noch unzufriedene“ sowie „unzufriedene“ Befragte werden Tertile gebildet.

Abb. 9: Zufriedenheit mit Arbeitsaufgabe, Kommunikation und Arbeitsmenge



Was unterscheidet zufriedene von unzufriedenen Befragten

Die Einzelaspekte zur Arbeitszufriedenheit lassen sich zusammengefasst über einen Index betrachten. So können Befragte, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, mit ihren unzufriedenen Kolleginnen und Kollegen verglichen werden.

Die erste Erkenntnis ist: Geschlechts- oder altersabhängige Unterschiede zeigen sich nicht. Frauen und Männer, Jüngere und Ältere sind gleichermaßen zufrieden oder eben auch unzufrieden mit ihrer Arbeit.

Unterschiede zeigen sich jedoch, wenn man Befragte nach ihrer beruflichen Stellung, ihrem sozialen Status, der Zugehörigkeit zu einer Berufsklasse oder der Größe des Betriebes, in dem sie arbeiten, vergleicht: Wer in einem kleineren Betrieb beschäftigt ist, selbständig oder zumindest in leitender Funktion arbeitet und/oder einen höheren sozialen Status hat, ist mit seiner Arbeit häufiger zufrieden.

Das bedeutet im Einzelnen:

- Etwa die Hälfte der Selbständigen und der leitenden Angestellten, aber nur gut jede/r vierte Facharbeiter/in, einfache/r Angestellte/r oder un- und angelernte Arbeitskraft ist mit der Arbeit zufrieden. Obwohl Selbständige und Beschäftigte in leitender Position von einigen Arbeitsbelastungen häufiger betroffen sind - wie etwa hohen Arbeitszeitbelastungen oder Termin- und Leistungsdruck - scheinen ihre Ressourcen groß genug zu sein, um damit umzugehen. Wer bei seiner Arbeit über ausreichend Handlungs- und Gestaltungsspielräume verfügt, kann die gestellten Arbeitsanforderungen besser bewältigen.
- Befragte mit hohem Sozialstatus sind häufiger mit ihrer Arbeit zufrieden (45%) als Befragte mit mittlerem (26%) oder niedrigem Sozialstatus (32%). Dies betrifft die Möglichkeiten ihre Arbeit zu beeinflussen, von ihren Vorgesetzten unterstützt zu werden und ihre besseren Zukunftsaussichten durch Weiterbildung und beruflichen Aufstieg.
- Mehr als die Hälfte der Beschäftigte in Produktions- und Fertigungsberufen sind unzufrieden mit ihrer Arbeit. Dagegen sind dies in den technischen Berufen „nur“ etwa jede/r Vierte und in Dienstleistungsberufen jede/r Dritte.

- Die Unzufriedenheit mit der Arbeit scheint in den mittelgroßen Betrieben (50 bis 250 Beschäftigte) am größten zu sein, richtig zufrieden ist nur jede/r Vierte (31% in Groß- und 40% in Kleinbetrieben). Sie schneiden schlechter ab hinsichtlich der Arbeitsmenge, der Unterstützung durch Vorgesetzte, dem Verhalten von Führungskräften, den Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, der Ausstattung des Arbeitsplatzes und der Kommunikation im Arbeitsbereich.

Hohe Arbeitsbelastung – unzufriedene Beschäftigte

Beschäftigte mit hohen physischen oder psychischen Belastungen bei der Arbeit sind doppelt so häufig mit ihrer Arbeit unzufrieden wie Beschäftigte mit niedriger Arbeitsbelastung (Abb. 10).

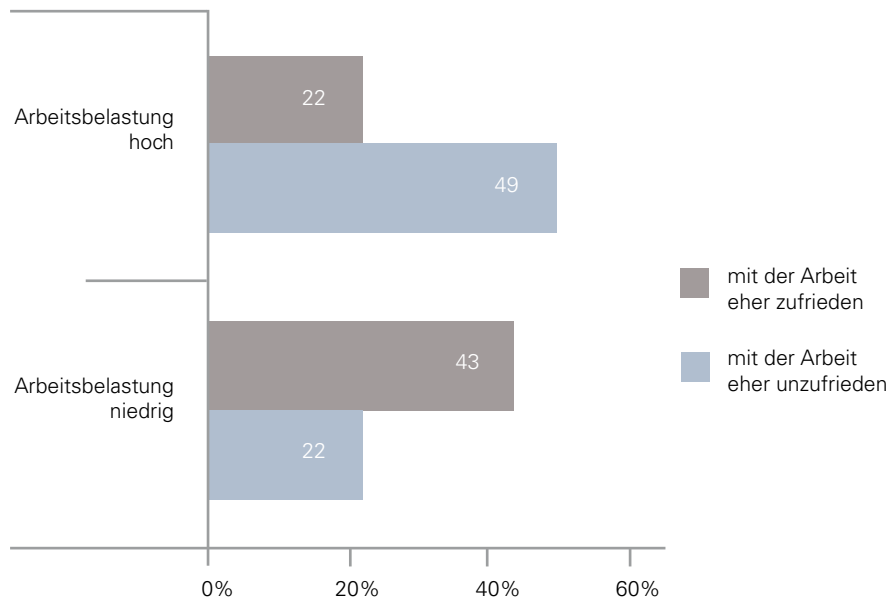


Abb. 10: Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung

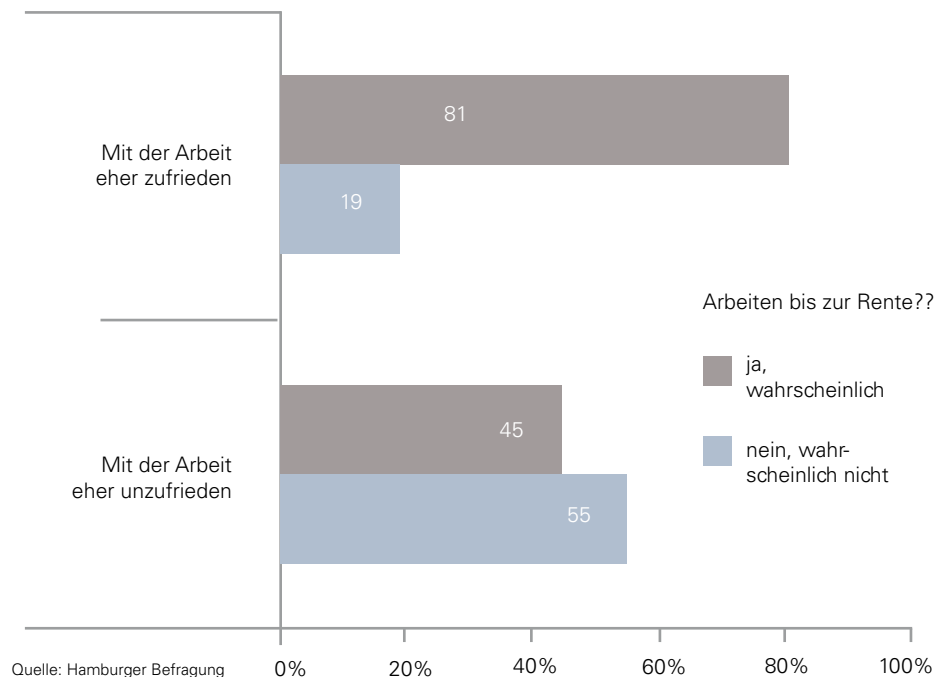


Dies gilt auch für die Befragten, die Schichtarbeit leisten oder lange Arbeitswege von zwei Stunden und mehr pro Tag zurücklegen müssen: So sind nur 20 Prozent der Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter zufrieden mit ihrer Arbeit, mehr als doppelt so viele dagegen unzufrieden (45%) und jede/r Zweite mit einem langen Arbeitsweg ist unzufrieden mit der Arbeit. Dies sind 20 Prozentpunkte mehr als bei den Befragten, die maximal eine Stunde pro Tag unterwegs sind.

Arbeitszufriedenheit und Arbeitsfähigkeit

Im Vergleich der zufriedenen Beschäftigten mit ihren eher unzufriedenen Kolleginnen und Kollegen fällt die Frage „Geht's bis zur Rente?“ unterschiedlich aus (Abb. 11): Zufriedene Beschäftigte können sich fast doppelt so häufig vorstellen bei ihrem jetzigen Gesundheitszustand ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter auszuüben (81%) wie die mit ihrer Arbeit Unzufriedenen (45%).

Abb. 11: Arbeitszufriedenheit und Rente mit 67 Jahren



Zufrieden und gesund?

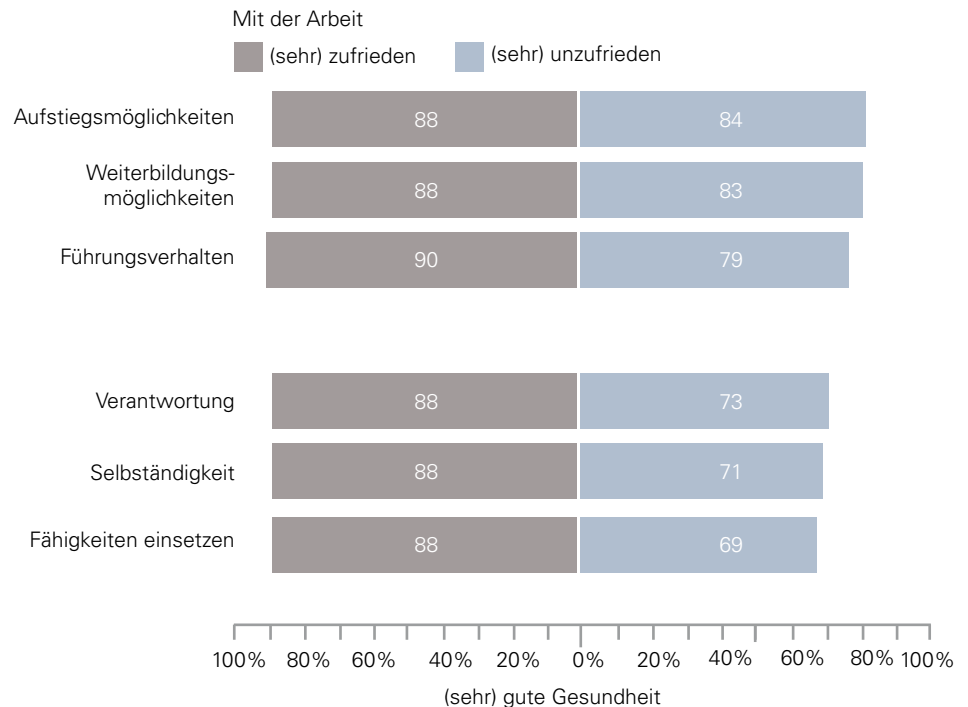
Arbeitszufriedenheit – das zeigen Studienergebnisse - steht in Beziehung zu körperlicher und psychischer Gesundheit (vgl. Faragher et al. 2005). Auch die Hamburger Befragung bestätigt diese Erkenntnis. Beschäftigte, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, stufen ihren Gesundheitszustand und ihr psychisches Wohlbefinden häufiger positiv ein. Sie geben seltener Gesundheitsbeschwerden an und können sich häufiger vorstellen, ihre Tätigkeit bis zur Rente auszuüben.

Die folgenden Ergebnisse der Befragung zeigen Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheit und Gesundheit auf:

- Erwerbstätige, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, beurteilen ihre Gesundheit zu fast 90 Prozent als gut oder sehr gut; unter den unzufriedenen Beschäftigten teilen diese Einschätzung rund 10 Prozent weniger.
- Die Einschätzung des Gesundheitszustandes ist assoziiert mit den Aspekten „Verantwortung“ und „Selbständigkeit“ sowie mit den Möglichkeiten, eigene Fähigkeiten und Kenntnisse einzusetzen. Beschäftigte, die mit diesen Aspekten unzufrieden sind, beurteilen ihre Gesundheit häufiger als schlecht als Beschäftigte, die damit zufrieden sind. Dagegen spielt die relativ häufige Unzufriedenheit mit den Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie dem Führungsverhalten - zumindest mit Blick auf die Gesundheit - eher eine nachgeordnete Rolle (Abb. 12).
- Jede/r dritte mit der Arbeit unzufriedene Befragte beurteilt ihr bzw. sein körperliches und seelisches Befinden in den letzten vier Wochen vor der Befragung als schlecht. Dagegen gibt nur gut jeder zehnte zufriedene Beschäftigte ein schlechtes Befinden an.



Abb. 12: Ausgewählte Aspekte der Arbeitszufriedenheit und Gesundheitszustand



Quelle: Hamburger Befragung

- Mit der Arbeit Unzufriedene haben gegenüber ihren zufriedenen Kolleginnen und Kollegen deutlich häufiger gesundheitliche Beschwerden: Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede bei Müdigkeit / Erschöpfung, Schulter- und Nackenschmerzen, Nervosität, Kopfschmerzen und Schlafstörungen.
- Beschäftigte, die mit ihrer Arbeit unzufrieden sind, geben deutlich häufiger an, unter einer chronischen Erkrankung zu leiden als Zufriedene (32% vs. 23%), sie sind häufiger von mehreren gesundheitlichen Beschwerden betroffen (29% vs. 13%) und geben häufiger einen schlechteren Gesundheitszustand an. Der häufigere Medikamentenkonsum gegenüber zufriedenen Befragten ist vor diesem Hintergrund eine naheliegende Erklärung.

Gesundheitliche Einschränkungen in Form einer chronischen Erkrankung, gesundheitlichen Beschwerden oder einem schlechten Befinden stellen eine „Hypothek“ für die Arbeitszufriedenheit dar; genauso kann Unzufriedenheit am Arbeitsplatz negative gesundheitliche Folgen nach sich ziehen. Die wechselseitige Beziehung wird in den Hamburger Daten bestätigt, beantwortet allerdings die Fragen nach Ursache und Wirkung nicht.

Ausblick

So wichtig es ist, für die heute Älteren die Arbeit altersgerecht zu gestalten, so notwendig erscheint es vor dem Hintergrund der Ergebnisse bei den Jüngeren mit einer alternsgerechten Arbeitsgestaltung zu beginnen. Der Einstieg junger Menschen ins Arbeitsleben und ihr Erwerbsverlauf haben sich gegenüber früheren Generationen stark verändert. Jüngere Menschen können heute ihr Leben aufgrund befristeter Arbeitsverträge, hoher Anforderungen an die Mobilität und Flexibilität oder der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes nur noch selten langfristig planen. Solche Unsicherheiten sind ein Risikofaktor für die psychische Gesundheit. Zwar wurde nicht nach all diesen Faktoren gefragt, es konnte aber dennoch festgestellt werden, dass die jüngeren Befragten bei vielen Belastungen überproportional betroffen sind. Sie geben auch häufiger ein schlechtes psychisches Wohlbefinden an als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen. Betriebliche Konzepte, die im Zuge des demografischen Wandels Belastungen von Älteren auf Jüngere verlagern, schieben das Problem der Arbeitsfähigkeit ihrer Belegschaft vor sich her. Junge Erwerbstätige müssen stärker in den Fokus genommen werden, nicht nur im Arbeitsschutz sondern auch aufgrund ihrer speziellen Beschäftigungsbedingungen in der Arbeitswelt von heute.

Vor dem Hintergrund der Debatte um den demografischen Wandel und um die Erhöhung des Rentenalters bestätigt die Befragung vor allem die Bedeutung der „klassischen“ Arbeitsbelastungen zu denen die körperlich schwere Arbeit zählt. Auch Schichtarbeit einschließlich der Nachtarbeit gehören zu den gesundheitsriskanten Arbeitsbedingungen. Wenn Menschen mit vorwiegend



Literatur

Badura B, Ducki A, Schröder H. 2012: Fehlzeiten-Report 2012, Schwerpunktthema: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen, Risiken minimieren. Berlin: Springer.

DIN EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ Berlin: Beuth.

Dragano N, Schneider L 2011: Psychosoziale Arbeitsbelastungen als Prädiktoren der krankheitsbedingten Frühberentung: Ein Beitrag zur Beurteilung des Rehabilitationsbedarfs. In: Rehabilitation, 50: S. 28-36.

Ebert A 2008: Risikofaktoren der längerfristigen Arbeitsfähigkeit - Eine Sekundäranalyse. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Nutzerpotenziale von Beschäftigtenbefragungen, Dortmund, S. 118-135.

Ellert U, Bellach, B-M 1999: Der SF-36 im Bundes-Gesundheitssurvey - Beschreibung einer aktuellen Normstichprobe Gesundheitswesen (61). Sonderheft 2. S. 184-190.

hohen körperlichen Belastungen länger im Arbeitsleben verbleiben sollen, dann müssen Erwerbsverläufe so geplant werden, dass alterskritische Belastungen wie schwere körperliche Arbeit oder belastende Schichtarbeit im Laufe des Berufslebens abnehmen. Vor allem in Produktions- und Fertigungsbereichen, in der Baubranche aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen gilt es solche Belastungen zu reduzieren, Arbeitszeiten einzuhalten, Pausen zu ermöglichen und die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Gestaltung von Schichtarbeit umzusetzen.

Zu den häufigsten psychischen Belastungsfaktoren gehören Zeit- und Termindruck, Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit sowie der Ärger über Kollegen, Vorgesetzte oder Kunden. Beschäftigte mit einer hohen psychischen Belastung sind ebenso wie Befragte mit hohen körperlichen und Umgebungsbelastungen häufiger von gesundheitlichen Beschwerden betroffen. Wer häufig an der Grenze der Leistungsfähigkeit arbeiten muss, sich für die Aufgaben nicht ausreichend qualifiziert fühlt und sich oft bei der Arbeit ärgert, bewertet den eigenen Gesundheitszustand schlechter als Befragte, die nicht so häufig unter diesen Belastungen arbeiten. Gesundheitsgefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit zu vermeiden und das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten zu steigern, sind die Herausforderungen in der heutigen Arbeitswelt.

Ein zeitgemäßer Arbeitsschutz geht heute nicht mehr nur der Frage nach: Was macht krank, sondern auch was hält gesund? Die betriebliche Gesundheitsförderung hat diese Perspektive spätestens seit Mitte der 90er Jahre eingebracht: Ziel einer modernen betrieblichen Gesundheitspolitik ist sowohl die Vermeidung von Risikofaktoren als auch der Aufbau und Ausbau gesundheitsförderlicher arbeitsbezogener Ressourcen. In erster Linie sind angemessene Gestaltungs-, Handlungs- und Entscheidungsspielräume zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe zu nennen. Die Hamburger Befragung hat gezeigt, dass Verantwortung und Selbständigkeit bei der Arbeit sowie die Möglichkeiten eigene Fähigkeiten einzusetzen mit Gesundheit assoziiert sind. Um Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden und die Gesundheit zu fördern, müssen Anforderungen und Bewältigungsmöglichkeiten in eine „gesunde“ Balance gebracht werden.

Der Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Expertinnen/Experten ihrer Arbeitsbedingungen kommt sowohl bei der Beurteilung von Gefährdungen als auch bei der Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen eine wichtige Rolle zu. Die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung, vor allem in Bezug auf psychische Belastungsfaktoren, ist bisher in der betrieblichen Praxis defizitär. Es herrscht ein großer Nachholbedarf bei Betrieben, die sich dieser Aufgabe stellen und Maßnahmen zur Arbeitsgestaltung umsetzen müssen. Die Rechtsetzungsinitiative Hamburgs gemeinsam mit anderen Ländern soll dem Umgang mit arbeitsbedingten psychischen Belastungen eine stärkere Verbindlichkeit verleihen (siehe S. 68 ff.).

Zwar sind die Hamburger Beschäftigten - in Übereinstimmung mit anderen Befragungen - mehrheitlich mit vielen Bedingungen ihrer Arbeit zufrieden. Dennoch gibt ihre Beurteilung Hinweise auf gezielte Verbesserungspotentiale: die Qualifikation von Führungskräften um „gesund“ führen zu können, Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung und zur Begrenzung zunehmender Arbeitsintensität können vermutlich nicht nur die Arbeitszufriedenheit erhöhen, sondern wirken sich auf Gesundheit und berufliches Engagement aus. Unternehmen sollten ihr Potential für Verbesserungen ausschöpfen, denn sie profitieren von gesunden und zufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Literatur

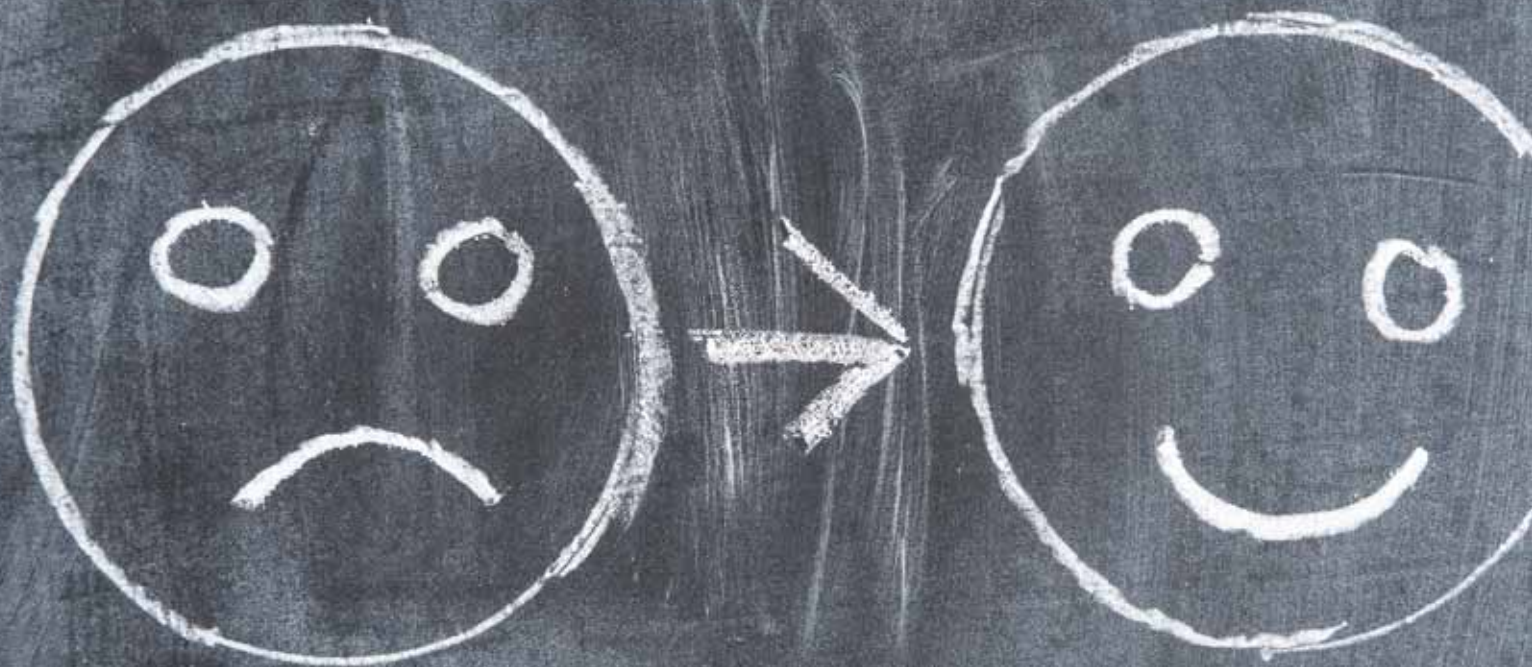
Eurofound 2012: Fifth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

Faragher B et al. 2005: The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. Occupational and Environmental Medicine. 62(2) S. 105-112.

Semmer N, Mohr G 2001: Arbeit und Gesundheit. Konzepte und Ergebnisse der arbeitspsychologischen Stressforschung. Psychologische Rundschau, 52 (3), S. 150-158.

Stadler P, Spieß E 2002: Mitarbeiterorientiertes Führen und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). Dortmund/Berlin/ Dresden.

Wittig P, Nöllenheidt Ch, Brenscheidt S 2013: Grundauswertung BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 mit den Schwerpunkten Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beschwerden. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). Dortmund/Berlin/Dresden



Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Welche Unterstützung wünschen
sich betriebliche Akteure?



Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Die psychische Gesundheit von Beschäftigten ist als ein wichtiges Thema in Betrieben angekommen. Hamburger Arbeitsschutzpartner wollten wissen, welchen Bedarf an Beratung und Unterstützung betriebliche Akteure für ihren Betrieb formulieren und welche externen Angebote sie für geeignet halten, die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten zu fördern. Die Ergebnisse von 433 Befragten liegen jetzt vor.

58	 	Die Befragung
59	 	Der Fragebogen
60	 	Die Befragten
63	 	Die Ergebnisse
67	 	Das Fazit



Die Befragung

Die Befragung führten die Arbeitsschutzpartner – der Deutsche Gewerkschaftsbund Hamburg, der Unternehmensverband Nord, der Industrieverband Hamburg und die Handwerkskammer – im Frühjahr 2013 durch. Das Amt für Arbeitsschutz unterstützte die Befragung gemeinsam mit dem Landesverband Nordwest der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und dem Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV bei der Entwicklung des Fragebogens und der Auswertung der Daten. Die beteiligten Partner verschickten den gemeinsam entwickelten einseitigen Fragebogen zusammen mit ihrem persönlichen Anschreiben an ihre jeweilige Zielgruppe. Unternehmens- und Geschäftsleitungen, Beschäftigte aus Personalabteilungen, Betriebs- und Personalräte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärztinnen und -ärzte wurden schriftlich befragt. Die Partner konnten den Fragebogen per E-Mail oder über den Postweg an ihre Zielgruppe verschicken. Die Befragten hatten die Möglichkeit den Fragebogen online auszufüllen oder ihre ausgefüllten Fragebögen an das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV zur anonymisierten Auswertung zu senden. Insgesamt gingen 433 Fragebögen von betrieblichen Akteuren ein.

Der Fragebogen

Frage 1: Bei welchen Themen sehen Sie Informations- und Beratungsbedarf für Ihren Betrieb und Ihre Beschäftigten?

- bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
- bei der Arbeitsgestaltung (z.B. Arbeitszeit, -organisation, -aufgaben)
- zu Verfahren zur Analyse von Arbeitsbedingungen (z.B. Gesundheitszirkel, Befragungen)
- zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Arbeitszeitmodelle)
- zur individuellen Gesundheitsförderung (z.B. Angebote zu Ernährung, Bewegung und Entspannung)
- andere

(Antwortmöglichkeiten: hoher, niedriger, kein Bedarf)

Frage 2: Wie hilfreich wären für Ihr Unternehmen die folgenden externen Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit?

- Veranstaltungen und Seminare
- Informationsmaterial und Unterweisungshilfen (z.B. Infoblätter, Broschüren, Filme)
- Spezielles Internetportal mit Informationen und regionalen Hinweisen
- Netzwerk zum überbetrieblichen Austausch
- Anlaufstelle für psychisch belastete Beschäftigte zur Vorbeugung gesundheitlicher Probleme
- Anlaufstelle für Führungskräfte zum Umgang mit psychisch belasteten Beschäftigten
- Coaching und Trainings für Führungskräfte
- andere

(Antwortmöglichkeiten: sehr hilfreich, etwas hilfreich, nicht hilfreich)

Über die Funktion der Befragten im Betrieb hinaus wurden Betriebsgröße und Branche des Unternehmens erhoben.



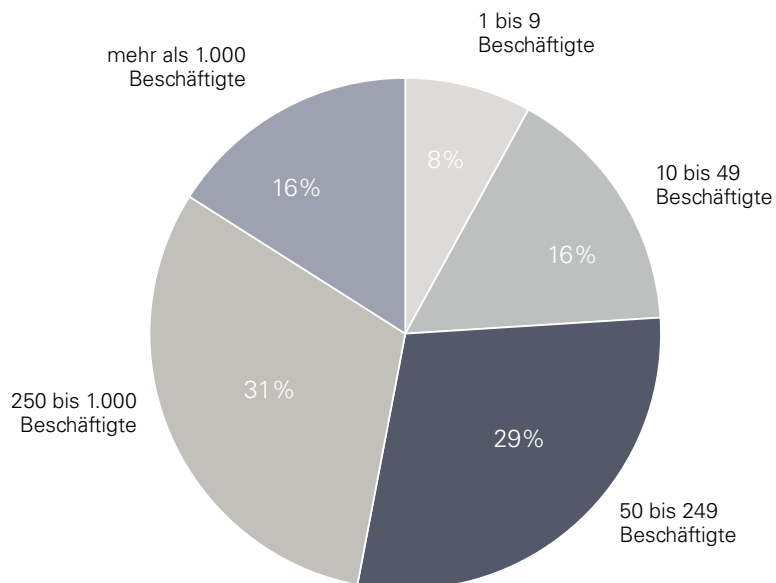
Die Befragten

Von den 433 Befragten steuerte der Deutsche Gewerkschaftsbund Hamburg mit 257 ausgefüllten Fragebögen den größten Teil bei. Der Unternehmensverband Nord mobilisierte 158 Befragte und die Handwerkskammer Hamburg konnte 18 Fragebögen beitragen.

Befragte nach Betriebsgröße

Die Befragten arbeiten überwiegend in mittleren und größeren Betrieben. Kleinere Betriebe mit unter 50 Beschäftigten sind mit knapp 25 Prozent vertreten (Abb. 1).

Abb. 1:
Befragte nach Betriebsgröße



Befragte nach Branchen

Die Hälfte der Befragten arbeitet in unterschiedlichen Branchen des Dienstleistungssektors (Abb. 2). Zu den 35 Prozent, die sich dieser Branche direkt durch Ankreuzen zugordnet haben, zählen noch gut 20 Prozent der Befragten, die ihre Angabe im Freitext vorgenommen haben: Branchenangaben wie zum Beispiel „Gesundheits- und Sozialwesen“, „Bildung- und Erziehung“ oder „öffentlicher Dienst“ wurden ebenfalls dem Dienstleistungsbereich zugeordnet. Befragte aus der Industrie wurden zu einem Drittel mit der Befragung erreicht.

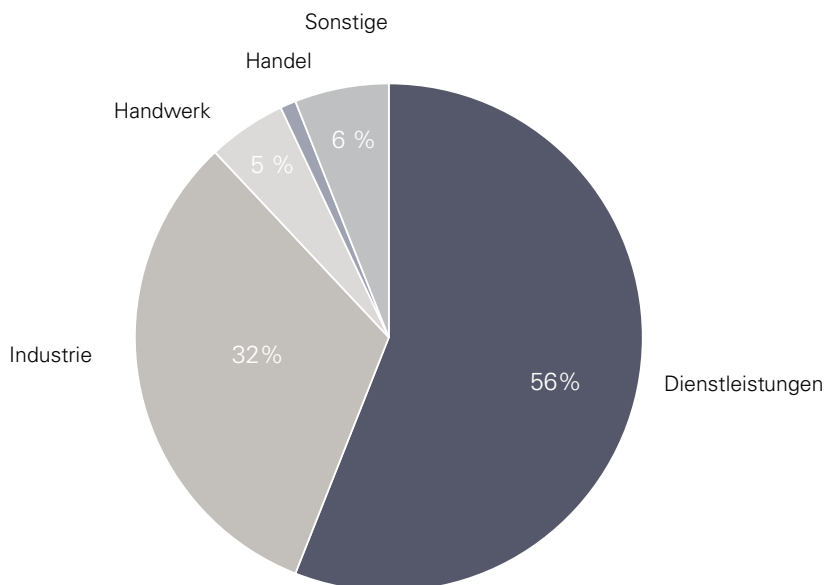


Abb. 2:
Befragte nach Branchen



Mehr Information?

Die Auswertung der Befragung mit Grafiken zu jedem Ergebnis steht unter:

www.hamburg.de/arbeitschutzpartnerschaft

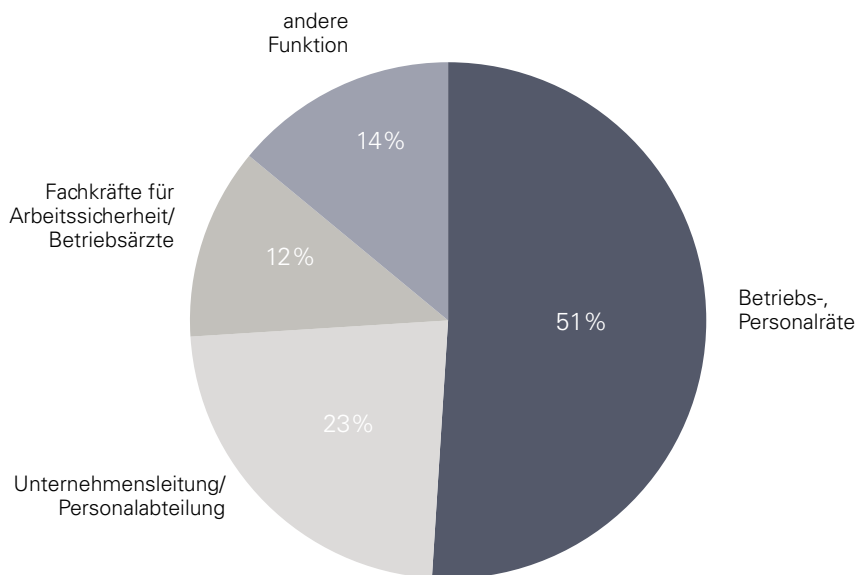
Befragte nach Funktion

Die Ergebnisse sind von der großen Anzahl von Betriebs- und Personalräten geprägt, die der DGB Hamburg befragte. Sie stellen etwas mehr die Hälfte der Befragten (51%). Um die unterschiedliche Beurteilung des Bedarfs an Unterstützung durch die einzelnen Interessengruppen aufzuzeigen, erfolgten die Auswertungen nicht über alle Befragten, sondern nach ihrer jeweiligen Funktion im Betrieb (Abb. 3).

Für die Auswertung wurden Unternehmens- und Geschäftsleitungen mit Befragten aus Personalabteilungen zusammengefasst (23%). Ebenso bilden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit den beiden befragten Betriebsärzten eine Kategorie (12%). Die geringe Anzahl von Betriebsärztinnen und -ärzten ist auf den begrenzten Zugang der beteiligten Partner zurückzuführen. Befragte, die eine andere als die vorgegebenen Funktionen im Betrieb ausüben (44) oder eine Doppelfunktion (16) haben, die nicht der gewählten Auswertungskategorie entsprach (z.B. Betriebsrat und Fachkraft für Arbeitssicherheit), bilden die Kategorie „andere Funktion“ (14%).

Die Auswertung der Ergebnisse wird im Folgenden für die drei Funktionsgruppen (ohne „andere Funktion“) dargestellt.

Abb. 3:
Befragte nach Funktion



Die Ergebnisse

Informations- und Beratungsbedarf

Der Informations- und Beratungsbedarf bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung steht bei allen betrieblichen Funktionsträgern auf Platz 1 der Rangliste der Unterstützungsbedarfe im eigenen Betrieb (Abb. 4).

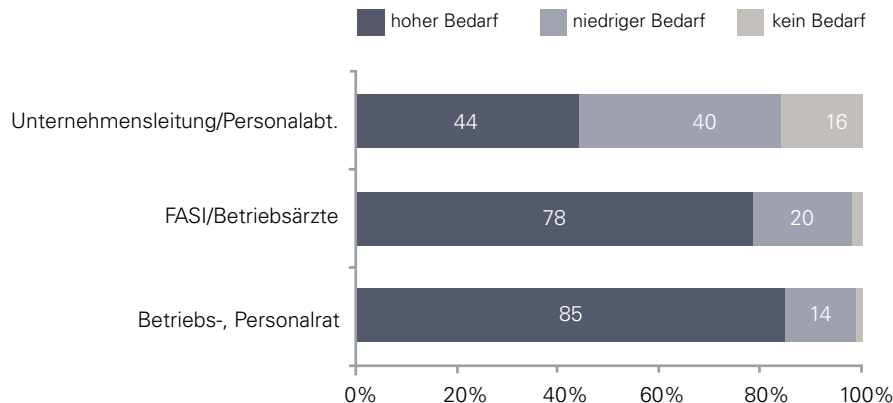


Abb. 4: Informations- und Beratungsbedarf bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Dass Betriebs- und Personalräte deutlich häufiger einen hohen Bedarf anmelden als Unternehmensleitung/Personalabteilung findet sich fast durchgängig bei allen Fragen nach dem Informations- und Beratungsbedarf:

- beinahe dreimal so häufig als Unternehmensleitungen sehen Betriebs- und Personalräte einen hohen Bedarf bei der Beratung zur Arbeitsgestaltung (70% vs. 24%),
- mehr als doppelt so häufig bei Verfahren zur Analyse von Arbeitsbedingungen (63% vs. 28%),
- auch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehen Personal- und Betriebsräte mehr als doppelt so häufig Unterstützungsbedarf als Unternehmensleitungen (46% vs. 20%).



Bei der Beurteilung des Informations- und Beratungsbedarfs zur individuellen Gesundheitsförderung sind die Unterschiede zwischen den beiden betrieblichen Funktionsträgern relativ gering. 35 Prozent der Personal- und Betriebsräte sowie 27 Prozent der Unternehmensleitungen und Beschäftigten in Personalabteilungen formulieren einen hohen Bedarf an Information und Beratung.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte gleichen in ihrer Bedarfseinschätzung von Beratung und Unterstützung eher den Unternehmensleitungen und Befragten aus Personalabteilungen. Nur bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung formulieren sie ihren Beratungs- und Unterstützungsbedarf ähnlich häufig wie Betriebs- und Personalräte.

Bewertung externe Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit

Wie bei den Antworten zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung finden sich auch bei den folgenden drei externen Angeboten Übereinstimmungen in der Rangfolge zwischen den unterschiedlichen Funktionsträgern (Abb. 5).

Eine Anlaufstelle für psychisch belastete Beschäftigte zur Vorbeugung gesundheitlicher Probleme steht sowohl bei Betriebs- und Personalräten, als auch bei den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Unternehmensleitungen/Personalabteilung auf dem ersten Rangplatz, dicht gefolgt von einer Anlaufstelle für Führungskräfte zum Umgang mit psychisch belasteten Beschäftigten sowie dem Coaching und Training von Führungskräften.

Bei den Fragen nach vier weiteren externen Angeboten „Spezielles Internetportal mit Informationen und regionalen Hinweisen“, „Informationsmaterial und Unterweisungshilfen“, „Netzwerk zum überbetrieblichen Austausch“ und „Veranstaltungen und Seminare“ fällt auf, dass sie von Fachkräften/Betriebsärzten häufiger als hilfreich bewertet werden als von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen.

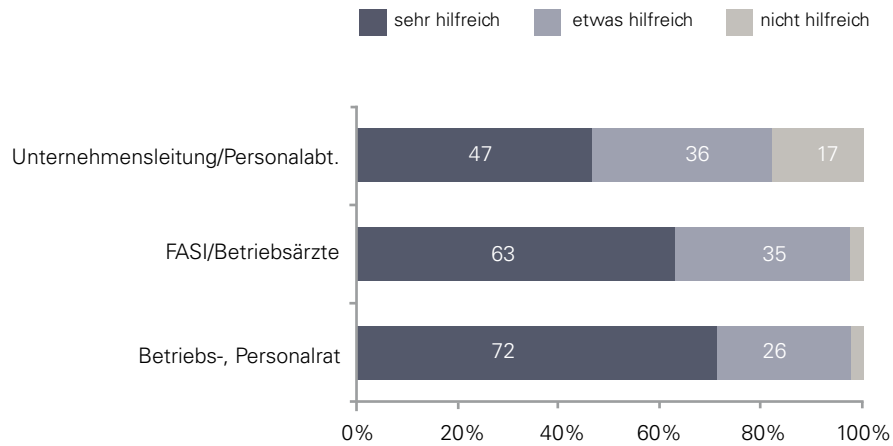
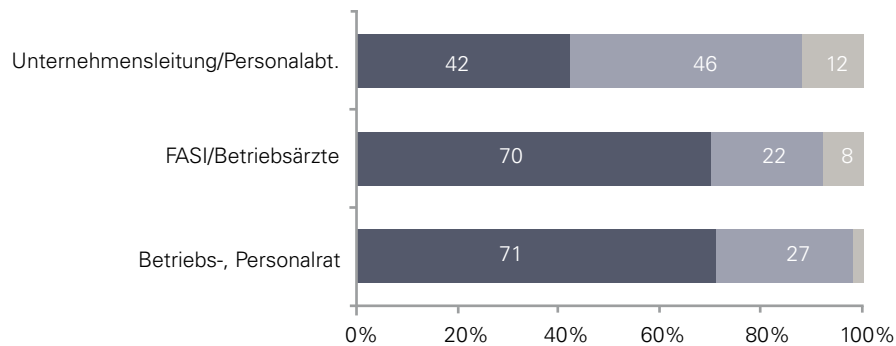
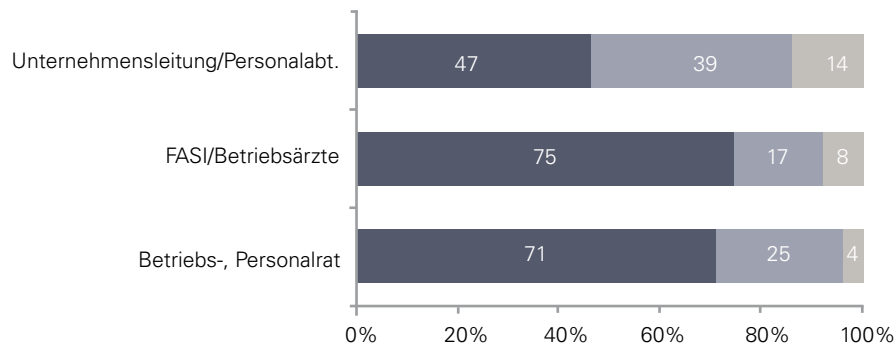


Abb. 5: Bewertung externer Angebote

Anlaufstelle für psychisch belastete Beschäftigte zur Vorbeugung gesundheitlicher Probleme



Anlaufstelle für Führungskräfte zum Umgang mit psychisch belasteten Beschäftigten



Coaching und Trainings für Führungskräfte



Hamburger Anlaufstelle

Psychische Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und fördern - das ist das Ziel einer Anlaufstelle für Beschäftigte und betriebliche Funktionsträger. Sie sollen durch Erstberatung und gezielte Weitervermittlung dabei unterstützt werden, Problemlösungen für ihre (Arbeits-)situation zu entwickeln. Dieses frühzeitige und kostenlose Beratungsangebot initiieren die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz sowie die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration gemeinsam. Das zweijährige Modellprojekt kann voraussichtlich Ende des Jahres 2015 starten.

Auch die Rangfolge zwischen den Akteuren ist unterschiedlich:

- Fachkräfte für Arbeitssicherheit / Betriebsärzte: Mehr als der Hälfte halten ein spezielles Internetportal mit Informationen und regionalen Hinweisen für ein sehr hilfreiches Angebot (60%). Es folgen ein Netzwerk zum überbetrieblichen Austausch (53%) sowie Veranstaltungen und Seminare zum Thema psychische Gesundheit (55%) als auch Informationsmaterial und Unterweisungshilfen (49%).
- Bei den Unternehmensleitungen stehen Informations- und Unterweisungshilfen (42%) in der Rangfolge hilfreicher Angebote vor einem speziellen Internetportal (30%), Veranstaltungen und Seminaren (27%) oder einem Netzwerk zum überbetrieblichen Austausch (25%).
- Dagegen beurteilen die meisten Betriebs- und Personalräte Veranstaltungen und Seminare als hilfreiches Angebot (60%); darauf folgen ein spezielles Internetportal mit Informationen und regionalen Hinweisen (41%), ein Netzwerk zum überbetrieblichen Austausch (39%) sowie Informationsmaterial und Unterweisungshilfen (34%).

Das Fazit

Die Befragung der unterschiedlichen betrieblichen Akteure durch die Arbeitsschutzpartner hat sowohl im Hinblick auf die Bedarfe an Information und Beratung als auch in Bezug auf die Unterstützung durch externe Angebote neue Erkenntnisse hervorgebracht.

An erster Stelle steht ein hoher Bedarf an Information und Beratung bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im eigenen Betrieb.

Unter den externen Angeboten zur Förderung der psychischen Gesundheit von Beschäftigten bewerten alle Akteure drei Angebote besonders häufig als sehr hilfreich: Eine Anlaufstelle für psychisch belastete Beschäftigte zur Vorbeugung gesundheitlicher Probleme, eine Anlaufstelle für Führungskräfte zum Umgang mit psychisch belasteten Beschäftigten sowie ein Coaching und Training für Führungskräfte.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Thema psychische Gesundheit in der Arbeitswelt ein wichtiges Handlungsfeld ist. Um präventives Handeln der betrieblichen Akteure zu fördern muss vor allem dem hohen Bedarf an Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung Rechnung getragen werden. Es gilt die vorhandenen Informations- und Beratungsangebote in Hamburg der betrieblichen Öffentlichkeit besser zugänglich zu machen.

Darüber hinaus sind sie so zu verbessern, dass sie den Bedürfnissen der unterschiedlichen Funktionsträger besser entsprechen. Informations- und Beratungsangebote müssen sowohl auf die unterschiedlichen Bedarfe als auch auf die jeweilige Verantwortung der einzelnen Akteure und Zielgruppen im Betrieb zugeschnitten werden.



Psychische Belastung bei der Arbeit

Hamburger Initiative für eine
Rechtsverordnung



Psychische Belastung bei der Arbeit

Das hohe Niveau arbeitsbedingter psychischer Belastung und der alarmierende Anstieg von Arbeitsunfähigkeit und Frühverrentung aufgrund psychischer Störungen im letzten Jahrzehnt waren Anlass für Hamburgs Forderung nach einer Rechtsverordnung: Beschäftigte sollen vor den Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit wirksam geschützt werden. Alle Akteure im Arbeitsschutz sehen dringenden Handlungsbedarf bei arbeitsbedingter psychischer Belastung - doch verbindliche Regeln gibt es (noch) nicht. Der Gesetzgeber zögert seine Entscheidung darüber bisher hinaus. Ein erster Etappensieg ist jedoch erreicht: Das Arbeitsschutzgesetz stellt klar, dass psychische Belastung bei der Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln ist. Warum fordert Hamburg eine verbindliche Rechtsverordnung, was steht drin und warum ist sie noch nicht umgesetzt?

- 72** | Stress mit dem Stress
- 72** | Krankheitskosten
- 73** | Der Verordnungsentwurf der Länder
- 82** | In den Köpfen angekommen – in der Praxis noch nicht
- 83** | Warum handeln Unternehmen im Arbeitsschutz?
- 84** | Argumente gegen eine Verordnung
- 86** | Klarstellung im Arbeitsschutz
- 88** | Hamburg fordert vom Bund: Verordnung jetzt!

Psychische Belastung

Der Begriff umfasst die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf die Beschäftigten zukommen und psychisch (kognitiv, emotional) auf sie einwirken. Entgegen dem negativ gefärbten umgangssprachlichen Gebrauch wird psychische Belastung in der Fachsprache neutral verwendet: Die Belastung kann sowohl zu positiven als auch zu negativen Beanspruchungen für die einzelnen Beschäftigten führen. Das Erkennen einer Belastung ist noch keine Negativaussage und nicht im Sinne einer Gefährdung zu verstehen.

Stress mit dem Stress

Die Spitzenreiter psychischer Belastung sind seit langem bekannt – der Stressreport Deutschland 2012 bestätigt das hohe Niveau: Multitasking – also das gleichzeitige Bearbeiten unterschiedlicher Vorgänge – betrifft 58 Prozent der Befragten häufig. Termin- und Leistungsdruck steht für mehr als jeden zweiten Erwerbstätigen auf Platz 2 der Rangfolge häufiger Belastungen, gefolgt von monotoner Arbeit durch ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge (50%) und häufigen Arbeitsunterbrechungen (44%).

Die Folgen solcher Belastungsfaktoren für die physische und psychische Gesundheit können sehr vielfältig sein: Sie reichen von vorübergehenden Beeinträchtigungen wie Schlafstörungen oder Erschöpfung bis hin zu manifesten Krankheiten wie Herz-Kreislauf-, Magen-Darm-Erkrankungen oder psychischen Störungen.

Krankheitskosten

Nach den Berechnungen der Krankenkassen werden die jährlichen Kosten durch arbeitsbedingte Erkrankungen in Deutschland auf insgesamt über 43 Milliarden Euro geschätzt (Bödeker, Friedrichs 2011, S.79). Im Fokus der öffentlichen Diskussion stehen vor allem psychische Störungen. Auch wenn eine direkte Beziehung zwischen arbeitsbedingter psychischer Belastung und psychischen Störungen selten herstellbar ist, können bestimmte Belastungskonstellationen am Arbeitsplatz fehlende Ressourcen zur Bewältigung sowie psychische Störungen mit verursachen oder verstärken. Im Jahr 2012 gingen über 61 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage auf das Konto „psychische Störung“; das bedeutet einen Anstieg um mehr als 80 Prozent in den letzten fünfzehn Jahren. Der Anteil dieser Diagnose an allen Arbeitsunfähigkeitsdiagnosen beträgt inzwischen über 15 Prozent. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit bei einer psychischen Erkrankung liegt bei rund 36 Tagen pro Fall. Im Hinblick auf die indirekten Kosten lösen die psychischen Störungen mit gut drei Milliarden Euro die zweithöchsten Kosten aus, bezüglich der indirekten Kosten durch Frühberentung sogar die höchsten. Mit über 41 Pro-

zent der Renten-Neuzugänge aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit sind psychische Erkrankungen inzwischen die Hauptursache für Frühverrentungen. Mit durchschnittlich 48 Jahren sind die Betroffenen zudem noch relativ jung (Lohmann-Haislah 2012). Diese Zahlen sprechen eine deutliche Sprache und verlangen nach verbindlichen Anforderungen für den Umgang mit psychischer Belastung bei der Arbeit.

Der Verordnungsentwurf der Länder

Seit Anfang des Jahres 2012 setzt sich Hamburg gemeinsam mit den Ländern Brandenburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein für eine bundesweite rechtliche Regelung ein: Arbeitsbedingte psychische Belastung soll im Arbeitsschutzrecht angemessen platziert werden. Angemessen bedeutet mindestens gleichrangig zu anderen Belastungen, die durch Verordnungen das Arbeitsschutzgesetz konkretisieren wie etwa die Verordnungen zur Lastenhandhabung, zu Arbeitsstätten oder zu biologischen Arbeitsstoffen.

Der folgende Einblick in den Verordnungsentwurf der Länder zum „Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung“ zeigt vor dem Hintergrund des Wandels von Arbeitsbedingungen und der Belastungsfaktoren, welche Anforderungen an Unternehmen zukünftig gestellt werden sollen.

Arbeitsbedingungen auf dem Prüfstand

Die Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen verändern sich rasant. Ein immer schnellerer Wechsel von Technologien, Arbeitsverfahren und Organisationsformen stellt Beschäftigte unter einen enormen Anpassungsdruck. Restrukturierungen gehören fast zur Tagesordnung und der mögliche Wechsel von Aufgaben, Kollegen, Vorgesetzten und Arbeitsorten birgt für jeden Betroffenen nicht nur ein großes Potential an Unsicherheit. Restrukturierung beinhaltet immer auch die Gefahr, den Arbeitsplatz zu verlieren. Und – alle, die einen Arbeitsplatz haben, sollen länger arbeiten. Schlagwortartig zusammengefasst heißt das: Wir werden schneller und flexibler...dabei älter und weniger!

Beanspruchung

Psychische Belastung führt zu individuell unterschiedlichen Beanspruchungen. Sie können sowohl physischer als auch psychischer Natur sein. Um eine mögliche Engführung auf psychische Erkrankungen als Folgewirkung zu vermeiden weist der Verordnungsentwurf zu „psychischer Belastung bei der Arbeit“ in Übereinstimmung mit der internationalen Diskussion auf die Breite und Vielfalt möglicher Beanspruchungen hin. Sie betreffen Gesundheit, Leistungsvermögen und Wohlbefinden.

Ist Arbeit zu haben gesünder als Arbeitslosigkeit?

Mit dieser Frage beschäftigt sich eine Längsschnittstudie aus Australien. Daten aus einem Haushaltssurvey mit 7 Befragungswellen und 7155 Befragten bestätigen zwar, dass Arbeitslosigkeit ein starker Stressor ist, der die psychische Gesundheit negativ beeinflusst. Die Studie zeigt aber auch, dass die Beschäftigung in qualitativ schlechten, hochgradig belastenden Berufen für die psychische Gesundheit genauso schädlich ist. Verglichen wurde die Gruppe der Arbeitslosen mit der Gruppe derer, bei denen hohe Anforderungen mit wenig Kontrolle und unfairer Bezahlung zusammen kamen (Angerer et al. 2014, S. 50)

Betriebe – und hier stehen die Unternehmensleitungen in der Verantwortung – sollen verpflichtend ermitteln, ob und welche Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit auftreten. Dazu müssen sie die Gestaltung von Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitsrhythmus und die sozialen Bedingungen am Arbeitsplatz prüfen - das sieht der Verordnungsentwurf vor.

Vor dem Hintergrund des schnellen Wandels gewinnt die arbeitsbedingte psychische Belastung von Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmern seit Jahren an Bedeutung. Deshalb wird eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung immer wichtiger. Wenn Beschäftigte länger, engagiert und motiviert arbeiten sollen, dann sind schädigungslose, beeinträchtigungsfreie und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen eine Voraussetzung dafür. Arbeit muss altersgerecht, altersgerecht und geschlechtergerecht gestaltet sein. Und - leistungsfähige und innovative Unternehmen sind auf motivierte und zufriedene Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer angewiesen. Mit guten und gesunden Arbeitsbedingungen lassen sich auch Fachkräfte halten und gewinnen.

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung geht es um die Analyse von Arbeitsbedingungen und um die arbeitsbedingten Belastungen, die auf die Beschäftigten einwirken. Wie notwendig präventive Maßnahmen sind, zeigt nicht zuletzt der Stressreport Deutschland (Lohmann-Haislah 2012, S. 35). Zu den häufigsten Belastungsfaktoren gehören insbesondere das Multitasking, also verschiedene Arbeiten gleichzeitig zu betreuen, Termin- und Leistungsdruck, ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge sowie Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit. Als belastend empfinden die Befragten vor allem den Termin- und Leistungsdruck sowie häufige Arbeitsunterbrechungen (Abb. 1, vgl. auch S. 28ff.).

Eine Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung stellt – häufig missverstanden - keine neue Verpflichtung für Unternehmen dar, sondern konkretisiert lediglich die allgemeinen Anforderungen des Arbeits-



Quelle: A. Lohmann-Haislah, Stressreport Deutschland 2012

n=17562

schutzgesetzes für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Mit ihrer Hilfe sind die notwendigen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu ermitteln, die im Betrieb und am jeweiligen Arbeitsplatz umzusetzen sind.

Diese „Ermittlungspflicht“ wird oft missverstanden: „Psychische Belastung“ wird im Betrieb mit „psychischer Störung“ oder „psychischer Erkrankung“ gleichgesetzt. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zielt nicht darauf, psychisch „auffällige“ Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter aufzuspüren, sondern Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten durch eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit zu vermindern oder zu vermeiden. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist ein Instrument der Prävention am Arbeitsplatz. Das Ziel besteht darin, Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

Abb. 1:
Verbreitung psychischer
Belastungsfaktoren
in Deutschland
(Antwortkategorie: häufig)

Arbeitsstress und Erkrankungsrisiken

Arbeitsstress kann das Risiko für folgende Beeinträchtigungen und Erkrankungen erhöhen:

- Störung des Immunsystems, z.B. mit der Folge vermehrter Infekte;
- Reproduktive Probleme, z.B. Frühgeburt, geringes Geburtsgewicht;
- Muskel- und Skeletterkrankungen, z.B. Muskelschmerzen und Rückenerkrankungen
- Herz-Kreislaufkrankungen, z.B. Herzinfarkt und deren Vorläufer wie Bluthochdruck
- Psychische Störungen, z.B.: Erschöpfungs-Depression und Angststörungen

Angerer 2014, S. 30ff.

Beschäftigte beteiligen

Eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung und Wirksamkeit von Maßnahmen ist es, Beschäftigte am Prozess der Gefährdungsbeurteilung zu beteiligen. Das ist nicht nur ein wichtiges Qualitätskriterium der betrieblichen Gesundheitsförderung sondern auch Voraussetzung für eine angemessene Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bei der Arbeit. Deshalb hat Hamburg diese arbeitswissenschaftliche Erkenntnis in den Verordnungsentwurf hineingeschrieben. In der ersten Periode der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie verzichteten 28 Prozent der Betriebe mit einer Gefährdungsbeurteilung darauf, ihre Beschäftigten an diesem Prozess zu beteiligen (Lißner et al. 2014, S. 69).

Nur mit den Beschäftigten gemeinsam lassen sich aber praktikable und wirksame Lösungen für bessere Arbeitsbedingungen entwickeln – und dies gilt für die Ermittlung psychischer Belastung umso mehr. Da die Gefährdungsbeurteilung letztlich dazu beitragen soll, Gefährdungen der Beschäftigten zu verringern und ihre arbeitsbezogenen Ressourcen zu fördern, erscheint deren Beteiligung als wichtiges Element einer sachgerechten Gefährdungsbeurteilung. Denn wer kennt die Arbeitsbedingungen so gut wie der oder die jeweilige Beschäftigte selbst?

Betriebliche Prävention setzt eine Strategie voraus, die darauf ausgerichtet ist, Gefährdungen zu vermeiden. Sie ist also aktiv und präventiv auf die betrieblichen Arbeitsbedingungen gerichtet – nicht auf das Verhalten der Beschäftigten. Um Gesundheitsgefährdungen durch arbeitsbedingte psychische Belastung wirksam und nachhaltig zu verringern, helfen – oft gut gemeinte - Maßnahmen nicht, die sich einseitig auf das Verhalten der Beschäftigten richten: Unternehmen, die mit Kursen zur Stressprävention die Widerstandskraft (Resilienz) ihrer Belegschaft erhöhen wollen, aber am Termin- und Zeitdruck, monotonen Tätigkeiten oder ständigen Arbeitsunterbrechungen nichts ändern, erfüllen die grundlegenden Anforderungen an Maßnahmen des Arbeitsschutzes nicht: Gute Arbeit und gesunde Arbeitsbedingungen heißt nicht: iss gesund, bewege Dich und entspann Dich.

Die Arbeitsanforderungen müssen mit den Ressourcen der Beschäftigten in eine gesundheitsgerechte Balance gebracht werden. Dazu sind beide Seiten – Anforderungen und Ressourcen – zu berücksichtigen. Eine kompetente und aktive Beteiligung von Beschäftigten gehört zu den Voraussetzungen für gute Arbeit. Handlungs- und Entscheidungsspielräume der Arbeitsaufgabe anzupassen, Führungsentscheidungen und –maßnahmen transparent zu vermitteln und die Kommunikations- und Informationspolitik offen zu gestalten, kann im Betrieb nur gemeinsam mit den Beschäftigten gelingen.

Führungskräfte qualifizieren

Die beteiligungsorientierte Gefährdungsbeurteilung ist im Unternehmen ein Instrument der Prävention. Zu einer Präventionskultur gehört eine Führungskultur, die dem wichtigen Einfluss gerecht wird, den Führungskräfte auf die Arbeitszufriedenheit, auf Gesundheit und Wohlbefinden ihrer Beschäftigten haben. Deshalb enthält der Verordnungsentwurf die Pflicht für Unternehmen ihre Führungskräfte für diese Aufgabe zu qualifizieren.

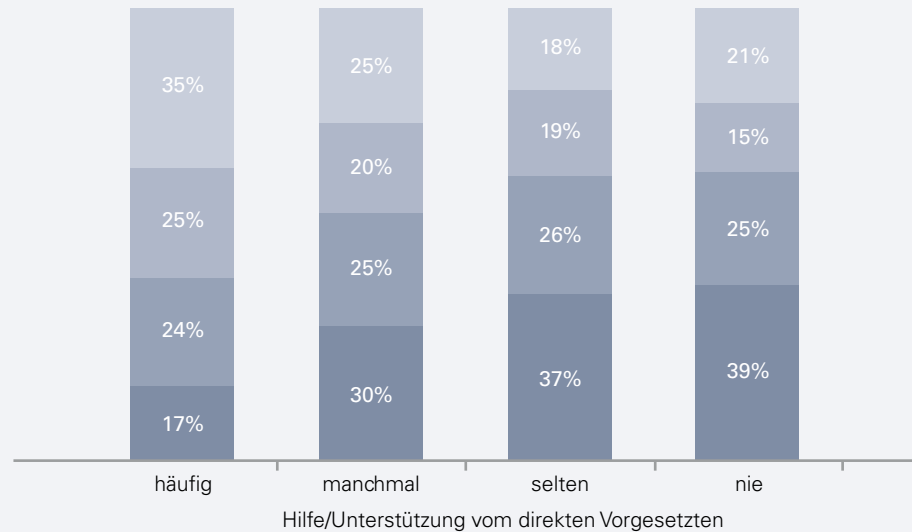
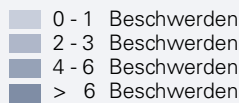
Es ist bekannt, dass soziale Unterstützung, Anerkennung und Wertschätzung gesundheitsfördernd auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken (vgl. u.a. Stressreport 2012, S. 123, Bertelsmann Stiftung, o.J.).

So zeigte sich beispielsweise in der aktuellen BIBB/BAuA - Erwerbstätigenbefragung ein Zusammenhang zwischen der Ressource „Hilfe und Unterstützung vom direkten Vorgesetzten“ und der Anzahl von Gesundheitsbeschwerden: Von den Beschäftigten, die häufig Unterstützung von ihren direkten Vorgesetzten erfahren, geben „nur“ 17 Prozent mehr als sechs gesundheitliche Beschwerden an. Bei den Befragten, die nie von ihren Vorgesetzten unterstützt werden, liegt dieser Anteil mehr als doppelt so hoch (Abb. 2).

Auch aus der repräsentativen Hamburger Befragung (vgl. BGV 2013.) ergeben sich Hinweise, dass Unternehmen in Punkto „Führung“ noch viel Potential haben, um sie zu verbessern: Fast jede/r vierte Befragte ist mit dem „Führungsverhalten“, jede/r Fünfte mit der Unterstützung durch Vorgesetzte und

Arbeitsintensität und Depression

Eine hohe objektiv bewertete Arbeitsintensität hat sich als Risikofaktor für Depressionen sowie für Erholungsunfähigkeit, vitale Erschöpfung und hohen Blutdruck bei der Arbeit erwiesen. Um der Entstehung von negativen Beanspruchungsfolgen entgegenwirken zu können, stellt demzufolge die Optimierung der Arbeitsintensität einen Kernaspekt der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung dar (Rau et al. 2010).



Quelle: A. Lohmann-Haislah, Stressreport Deutschland 2012

n = 17562

Abb. 2:
Anzahl gesundheitlicher Beschwerden und Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten

19 Prozent mit der „Anerkennung geleisteter Arbeit“ unzufrieden (vgl. S. 44). Aber nicht nur die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, sondern auch die der Führungskräfte gehören auf den Prüfstand. Wie sonst soll eine hoch belastete Beschäftigtengruppe „gesundheitsgerecht“ führen können? Auch wenn den Belastungen von Führungskräften in der Regel mehr Ressourcen gegenüberstehen als ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie etwa größere Handlungs- und Entscheidungsspielräume, müssen Überforderungen vermieden werden.

Führungskräfte stehen oft selbst unter hohem Druck. Im Vergleich zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung arbeiten sie unter erhöhten Arbeitsanforderungen. Je größer die Führungsspanne, desto häufiger benennen Führungskräfte die drei folgenden Anforderungen: bei der Arbeit „gestört und unterbrochen“ zu werden, unter „starkem Termin- und Leistungsdruck“ arbeiten zu müssen und „verschiedene Aufgaben gleichzei-

tig“ betreuen zu müssen (vgl. Stressreport, S. 125). Bei einer Befragung von knapp 1.000 Führungskräften in Deutschland äußerten rund 90 Prozent, dass sie abends regelmäßig außerhalb der Dienstzeiten für ihr Unternehmen erreichbar sind; gut 70 Prozent sogar an Wochenenden und immerhin noch 58 Prozent im Urlaub (Barmer GEK 2013).

„Führungskraft“ ist kein Ausbildungsberuf. Kein Hochschulstudium oder Meisterkurs befähigt zum „gesunden“ Umgang mit Beschäftigten. Es ist die Aufgabe des Unternehmens, seine Führungskräfte für ihre Aufgabe zu qualifizieren, ihre sozialen Kompetenzen zu entwickeln und zu fördern, damit Beschäftigte leistungsfähig und leistungsbereit ihre Arbeitsanforderungen erfüllen können.

Die Verordnung zeigt Handlungsmöglichkeiten auf

Damit Unternehmen die Anforderungen kennen und wissen, in welche Richtung sie Arbeitsbedingungen verändern können, benennt der Verordnungsentwurf Maßnahmen, die mögliche Gesundheitsgefährdungen durch psychische Belastung verringern oder vermeiden. Ebenso sind Risikofaktoren und Gestaltungsgrundsätze beschrieben, die bei der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen sind. Regeln und Erkenntnisse sollen – wie in anderen Verordnungen auch – von einem Ausschuss festgestellt werden. Gerade eine Verbindung zwischen Risikofaktoren und Gestaltungsgrundsätzen sowie den von einem Ausschuss festgestellten gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen soll den betrieblichen Akteuren Handlungsmöglichkeiten aufzeigen und den Betrieben sowie den zuständigen Behörden eine größere Rechtssicherheit vermitteln, um das derzeit bestehende Handlungs- und Umsetzungsdefizit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung zu verringern.

Führung und Gesundheit

Dass Führungskräfte einen bedeutenden Einfluss auf die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit ihrer Beschäftigten haben trifft in hohem Maße für ein Führungsverhalten zu, dass die physiologischen Grundbedürfnisse von Menschen nach Orientierung und Kontrolle, nach Sinn und Stimmigkeit, nach Lustgewinn und Unlustvermeidung, nach Selbstwerterhöhung und Selbstwertschutz und nach Bindung erfüllt. Der größte Zusammenhang bestand hier zu dem Faktor „Sinn und Stimmigkeit“ (Bertelsmann 2014)

Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit

1. Abschnitt – Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen

2. Abschnitt – Grundpflichten und Gefährdungsbeurteilung

- § 3 Grundpflichten
- § 4 Gefährdungsbeurteilung
- § 5 Unterweisung

3. Abschnitt – Betriebliche Gestaltungsmaßnahmen

- § 6 Grundlegende Anforderungen an Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung der Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit
- § 7 Arbeitsrhythmus und Organisation der Arbeitszeit
- § 8 Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber

4. Abschnitt – Schlussvorschriften

- § 9 Ausschuss für psychische Belastungen bei der Arbeit
- § 10 Ordnungswidrigkeiten
- § 11 Inkrafttreten

Anhang: Risikofaktoren und Gestaltungsgrundsätze

Antrag von Hamburg, Brandenburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen.

Risikofaktoren:

Die folgenden Beispiele aus dem Verordnungsentwurf weisen auf Risikofaktoren hin.

Sie können sich ergeben aus der Gestaltung der

- Arbeitsaufgabe, insbesondere aus unvollständigen Tätigkeiten, unzureichendem zeitlichem oder inhaltlichem Handlungsspielraum, einseitiger Belastung, hoher emotionaler Inanspruchnahme;
- Arbeitsorganisation, insbesondere unzureichender Information der Beschäftigten, unzureichender Abgrenzung der Verantwortung, unzureichender Durchschaubarkeit und Beeinflussbarkeit des Arbeitsablaufs, unausgeglichenem beziehungsweise gestörtem Arbeitsanfall, unzureichend abgestimmten Schnittstellen zwischen Arbeitsbereichen;
- Arbeitszeit, insbesondere der Ausdehnung der Arbeitszeit, der Länge der Arbeitsintervalle, der unzureichenden Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit, der Art der Schichtplangestaltung sowie der Ausgestaltung von Rufbereitschaft und Erreichbarkeit;
- sozialen Bedingungen, insbesondere der Kooperation und Kommunikation, der unzureichenden Förderung der Qualifikation, unzureichender Unterstützung bei gesundheitlichen Einschränkungen.

Gestaltungsgrundsätze

Um Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu vermeiden oder so weit wie möglich zu verringern, sind bei der Gestaltung des Arbeitssystems Gestaltungsgrundsätze zu berücksichtigen. Beispielhaft sind einige Grundsätze aus dem Verordnungsentwurf für die Gestaltung der Arbeitsaufgabe und der Arbeitsorganisation dargestellt:

Arbeitsaufgabe: Es ist zum Beispiel auf folgende Faktoren zu achten,

- einen angemessenen Handlungs- und Entscheidungsspielraum: Er ermöglicht eine Einflussnahme der Beschäftigten auf Arbeitsinhalt, -pensum, -methoden, zeitliche Abfolge, Pausengestaltung,
- die Vollständigkeit der Tätigkeit: Sie soll sowohl vorbereitende als auch ausführende und kontrollierende Aufgaben beinhalten,
- die Variabilität der Tätigkeit: Sie soll möglichst vielfältige beziehungsweise wechselnde Arbeitsgegenstände, Arbeitsmittel, Arbeitsmethoden erfordern sowie vielseitige geistige Leistungen und körperliche Aktivitäten ermöglichen,
- die Transparenz der Anforderungen der Arbeitsaufgabe, um widersprüchliche Anforderungen zu vermeiden.

Arbeitsorganisation: Es ist zum Beispiel darauf zu achten, dass:

- die rechtzeitige Information, Kommunikation und Rückmeldung gesichert ist;
- präventive Regelungen für Störungen und Unterbrechungen der Arbeit getroffen sind;
- besonders belastende Tätigkeiten, die zu Ermüdung und herabgesetzter Wachsamkeit führen können, beschränkt werden sowie
- die Arbeitsintensität begrenzt wird, z.B. durch zusätzliche Pausen, Arbeitsumverteilung, Aufgabenkritik.

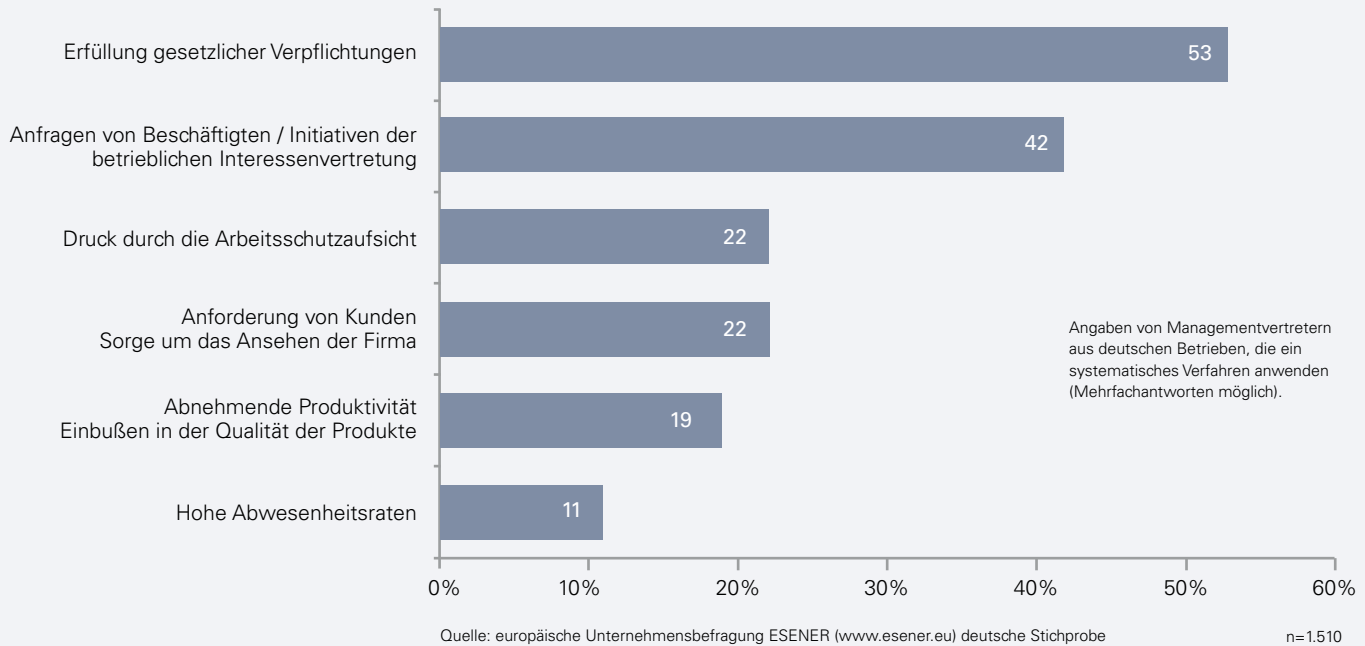


Abb. 3:
Gründe deutscher Management-
vertreter sich mit psychischer
Belastung zu befassen

In den Köpfen angekommen – in der Praxis noch nicht

Viele Unternehmensleitungen haben inzwischen zwar erkannt, dass arbeitsbedingter Stress bei der Arbeit ein wichtiges Thema ist, aber nur wenige Betriebe entwickelten bis heute eine wirksame Strategie, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Gefährdungen durch psychische Belastung zu schützen. Wir wissen aus aktuellen Untersuchungen für Deutschland und aus eigener Erfahrung als Arbeitsschutzbehörde, dass es ein erhebliches Umsetzungsdefizit bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gibt. Unabhängig davon, ob man Betriebsräte befragt, Inhaber von Kleinbetrieben oder Arbeitgeber mittlerer und größerer Unternehmen: Je nach Betriebsgröße berücksichtigen rund 6 bis 30 Prozent der Betriebe psychische Belastungsfaktoren in ihrer Gefährdungsbeurteilung (vgl. z.B. Sczesny et al 2011, WS/2008/2009, NAK 2013).

Auch die Auswertung der ersten Periode der GDA zeigt, dass psychische Belastung beispielsweise durch die Arbeitsorganisation, die Arbeitszeitgestaltung oder die sozialen Beziehungen im Betrieb im Gegensatz zu den „klassischen“ Gefährdungen wie etwa Lärm oder Gefahrstoffe bisher nur eine nachrangige Rolle spielt: Beispielsweise berücksichtigen nur 44 Prozent der Betriebe mit einer Gefährdungsbeurteilung Aspekte der Arbeitsorganisation, obwohl die Gestaltung der Arbeitsorganisation entscheidend ist, um Gefährdungen durch psychische Belastung zu vermeiden (Lißner et al. 2014, S. 69). Zwar ist das Thema „psychische Belastung“ in vielen Köpfen angekommen, die betriebliche Umsetzung steckt jedoch überwiegend noch in den Kinderschuhen. Solange die Anforderungen an den Umgang mit arbeitsbedingter psychischer Belastung in der Arbeitsschutzgesetzgebung nicht verbindlich festgelegt sind, ist zu befürchten, dass dies auch so bleiben wird.

Warum handeln Unternehmen im Arbeitsschutz?

Unternehmensleitungen liefern selbst ein wichtiges Argument für eine Rechtsverordnung: Eine europäische Umfrage ergab im Jahr 2009, dass neunzig Prozent der befragten deutschen Unternehmensleitungen im Arbeitsschutz handeln, um gesetzliche Verpflichtungen zu erfüllen (ESENER-Studie 2009). Obwohl für jeden zweiten Befragten arbeitsbedingter Stress ein wichtiges Thema ist, geben nur 15 Prozent der Managementvertreterinnen und -vertreter in Deutschland an, dass es in ihrem Betrieb ein systematisches Verfahren zum Umgang mit arbeitsbedingtem Stress gäbe. Als Grund dafür, sich mit dem Thema „psychische Belastung“ zu befassen, nennt mehr jede/r Zweite die Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen (Abb. 3).

Die Ergebnisse weisen in ihrer Gesamtschau darauf hin, dass nur ein Bruchteil der deutschen Unternehmen erkennt, dass es eine gesetzliche Verpflichtung zur systematischen Ermittlung von Gefährdungen durch psychische Belastung in Deutschland bereits seit Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes im Jahre 1986 gibt. Gestützt wird diese These auch durch ein Ergebnis der GDA-Dachevaluation: 85 Prozent der Betriebe ohne eine Gefährdungsbeurteilung nen-

Die Fehleinschätzung der Arbeitgeberverbände

Die These im Positionspapier der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände lautet „Beim Fehlen besonderer Anhaltspunkte kann davon ausgegangen werden, dass keine Gesundheitsgefährdungen durch psychische Belastungen bestehen. Eine flächendeckende Berücksichtigung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (...) ist deshalb nicht erforderlich.“ (BDA o.J., S. 19). Die Fehleinschätzung: Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung, der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (§5 Arbeitsschutzgesetz).

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse (1)

Zwei Bedingungen werden oft als Voraussetzung für „arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse“ genannt:

- 1 Die Mehrheit der Fachleute oder maßgeblicher Vertreter des jeweiligen wissenschaftlichen Faches sind von der Richtigkeit der Erkenntnisse überzeugt.
- 2 Die Erkenntnisse haben sich in der betrieblichen Praxis bewährt. Dabei genügt es, wenn sich die Erkenntnisse in einem oder wenigen Betrieben bewährt haben und dort durch die Berücksichtigung der Erkenntnisse eine Verbesserung des Gesundheitsschutzes festgestellt werden konnte.

nen als häufigsten Grund dafür, dass sie das Verfahren für nicht erforderlich halten, weil sie keine Gefährdungen erkennen (vgl. Lißner et al. 2014, S. 69). Das ist wohl auch einer der Gründe, warum psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung selten berücksichtigt wird. Auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) unterliegt der Fehleinschätzung, dass beim Fehlen besonderer Anhaltspunkte „...davon ausgegangen werden (kann), dass keine Gesundheitsgefährdungen durch psychische Belastungen bestehen.“ (BDA o.J.). Sie hält deshalb eine flächendeckende Berücksichtigung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung analog zu anderer Belastungen für nicht erforderlich.

Die Ergebnisse zeigen sehr deutlich, dass die Anforderungen an einen systematischen Umgang mit arbeitsbedingter psychischer Belastung – wie bei anderen Gefährdungen – in eine konkretisierende Verordnung zum Arbeitsschutzgesetz gehören und dass Unternehmen das wichtigste Motiv für ihr Engagement im Arbeitsschutz selbst formulieren: Die Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen.

Argumente gegen eine Verordnung

Dass ein großer Handlungsbedarf bei arbeitsbedingter psychischer Belastung besteht, darüber gibt es keinen Streit – nicht einmal mit Unternehmensleitungen und ihren Verbänden. Die Bedeutung, die die unterschiedlichen Akteure dem Thema „Psychische Belastung bei der Arbeit“ beimessen zeigen der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, die „Gemeinsame Erklärung zur psychischen Gesundheit“ von Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Deutschem Gewerkschaftsbund (DGB) oder das Ziel der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA): Schutz und Stärkung der psychischen Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung.“ In der Diskussion über eine Rechtsverordnung werden aber viele Argumente gegen verbindliche Regelungen ins Feld geführt (vgl. dazu auch Kulemann 2014). Ein Ausschnitt dieser Diskussion zeigt die unterschiedlichen Ebenen der Argumentation und Interessen, die bisher eine Regelung verhindern oder zumindest verzögern.

Auf Freiwilligkeit setzen?

Neben zahlreichen Absichtserklärungen belegen viele Aktivitäten den Versuch, die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu verbessern. Viele Akteure sensibilisieren seit Jahren mit Leitlinien, Empfehlungen, Kampagnen oder Handlungsanleitungen für das Problem arbeitsbedingter psychischer Belastung mit dem Ziel, Unternehmen zum Handeln zu motivieren. Beispielsweise veröffentlichte das Amt für Arbeitsschutz bereits vor über zehn Jahren die erste Auflage einer Handlungsanleitung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, viele andere Akteure folgten. Unternehmen hatten also viele Jahre die Chance diese Bestrebungen freiwillig aufzugreifen und Lösungen zu entwickeln. Einige wenige haben sie auch genutzt. Das Gros der Unternehmen aber – und das zeigen die erheblichen Umsetzungsdefizite – hat es auch nach fünfzehn Jahren Arbeitsschutzgesetz nicht geschafft, strukturelle und systematische Maßnahmen zu ergreifen, die ihre Beschäftigten vor den Risiken durch psychische Belastung bei der Arbeit wirksam schützen. Unternehmen, die einen solchen Prozess beginnen und in ihrem Betrieb etablieren, müssen eine verbindliche Regelung zur Gefährdungsbeurteilung nicht fürchten. Im Gegenteil, Unternehmensleitungen und Mitarbeitervertretungen wissen dann, welche Anforderungen der Gesetzgeber an eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung stellt und was sie tun müssen, um sie zu erfüllen.

Fehlen Erkenntnisse?

Die Erkenntnisse zur arbeitsbedingten psychischer Belastung reichen für eine Verordnung zurzeit nicht aus – so die Stellungnahme der Bundesregierung. Dieses Argument überzeugt nicht: Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit sind seit langem bekannt. Sie sollen durch präventive Maßnahmen vermieden oder zumindest minimiert werden, um Gesundheitsgefährdungen der Beschäftigten auszuschließen. Wie bei anderen Themen auch, haben wir es bei arbeitsbedingter psychischer Belastung in erster Linie nicht mit dem Mangel an Erkenntnissen zu tun, sondern mit

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse (2)

Über diese zwei Bedingungen hinaus gibt es formelle Kriterien, die für eine „Gesicherheit“ von „arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen“ sprechen. Die Übernahme in DIN-Normen, EU- oder ISO-Normen, berufs-genossenschaftliche Regeln und Informationen sowie auch in die Mehrheit der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ist ein Indiz dafür, dass es sich um „gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“ handelt. Auch Veröffentlichungen arbeitswissenschaftlicher Institutionen können ein solches Indiz dafür sein. (Kohte 2007)



einem Defizit bei der Umsetzung vorliegender Erkenntnisse. Wären die bereits vorliegenden Erkenntnisse in der betrieblichen Praxis umgesetzt, dann hätten wir in Deutschland nicht ein solch eklatantes Umsetzungsdefizit bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Neue Forschungsergebnisse fließen kontinuierlich in die Gesetzgebung ein – die zahlreichen Novellierungen von Gesetzen, Verordnungen oder Technischen Regeln zeugen davon. Forschung darf Politik nicht handlungsunfähig machen. Für die Arbeitsgestaltung sind arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über Risikofaktoren und Gestaltungsgrundsätze von großer Bedeutung. Wer einen Blick in den Verordnungsentwurf der Länder wirft, erkennt, dass sie dort berücksichtigt sind.

Geht das ohne Grenzwerte?

In der Diskussion um Gefährdungen durch psychische Belastung wird immer wieder die Frage nach Grenzwerten aufgeworfen: Können wir etwas regeln, wenn wir für Gesundheitsrisiken keine Grenzwerte haben? Diese Diskussion führt dazu, psychischer Belastung gegenüber physischer Belastung eine Sonderrolle zuzuweisen und eine gesetzliche Regelung auf unbestimmte Zeit zu verschieben. Wenn wir einen Blick in die Lastenhandhabungsverordnung werfen – eine Verordnung zu einem Klassiker im Arbeitsschutz, dem Heben und Tragen –, dann wird deutlich, dass auch hier viele Bedingungen zu berücksichtigen sind, um die Gefährdung beurteilen zu können. So hängt die Beanspruchung des Muskel-Skelett-Systems bei der Lastenhandhabung nicht nur vom Lastgewicht ab, sondern auch von der Zeitdauer und Häufigkeit der Belastung, von der Körperhaltung und den Ausführungsbedingungen. Diese Faktoren sind in ihrer Kombination zu beachten. Deshalb gibt es keine rechtsverbindlichen Grenzwerte für empfohlene Lastgewichte für alle Beschäftigten. Hinweise auf Risiken finden sich in Verordnungen immer dann, wenn nur schwer auf quantitative Messungen zurückgegriffen werden kann – und das trifft auf die meisten Belastungen in der Arbeitswelt zu – nicht nur auf psychische Belastung.

Das Individuum ist ausschlaggebend?

Dass individuelle Faktoren ohne Zweifel mit darüber entscheiden, ob Beschäftigte positiv oder negativ beansprucht werden, ist kein Spezifikum psychischer Belastung – und kein Hindernis für eine gesetzliche Regelung. Auch bei der Lastenhandhabung entscheiden individuelle Faktoren mit über die Gefährdung durch schweres Heben und Tragen wie Körpergröße, Muskulatur, Trainingszustand oder das Alter des Beschäftigten. Wer in seiner Freizeit seinen Rücken falsch belastet und überbeansprucht, wird vielleicht eher mit Rückenproblemen zu tun haben – das heißt aber nicht, dass die Pflicht zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen entfällt: Wir haben es bei jeder Belastung mit einem komplexen Geflecht unterschiedlicher Faktoren zu tun. In Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen heißt es aber: Risiken minimieren oder vermeiden – Arbeitsbedingungen verbessern! Der Verweis auf die bedeutende Rolle individueller Faktoren bei psychischer Belastung wird häufig dazu benutzt, um von den Arbeitsbedingungen abzulenken und der Pflicht zur besseren Gestaltung nicht nachkommen zu müssen.

Gesetzgeber gefordert!

Ein Gesetzgeber, der nicht konkretisiert, welche Maßstäbe er für eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung anlegt, macht sich unglaublich unwürdig. Vergleichbar wäre es, wenn wir als Verkehrsteilnehmer darüber im Dunkeln gelassen würden, ob wir bei „Rot“ anhalten müssen, aber einen Bußgeldbescheid erhalten, wenn wir es nicht tun. Nicht nur Verkehrsteilnehmer – auch Unternehmensleitungen brauchen eine verbindliche Richtschnur für ihr Handeln und – mit Recht – mehr Rechtssicherheit.

Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz

Eine verbindliche Regelung gibt es bisher zwar noch nicht, aber ein erster kleiner Etappensieg auf der Zielgeraden zu einer konkretisierenden Rechtsverordnung ist erreicht: die Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz im Jahr 2013 (BUK-NOG, Art. 8). Im Arbeitsschutzgesetz heißt es nun, dass der Gesundheitsbegriff sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit umfasst und dass bei der Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastung zu berücksichtigen ist. Ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung – aber mehr auch nicht. Diese Klarstellung hilft weder den Unternehmensleitungen noch den Arbeitsschutzakteuren oder den Beschäftigten in der betrieblichen Praxis. Es ist seit langem bekannt, dass die Effektivität des Arbeitsschutzrechts eng mit dem Grad der jeweiligen Konkretisierung zusammenhängt. Die fehlenden konkreten und verbindlichen Anforderungen an den Umgang mit psychischer Belastung erschweren es Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, ihre Verpflichtungen zu erkennen und angemessen zu erfüllen. Diese Rechtsunsicherheit



schränkt auch die Durchsetzungsfähigkeit der Überwachungsbehörden für konkrete und verbindliche Forderungen an die Betriebe ein. Betrieben und Aufsichtsbehörden fehlt für ihr Handeln ein verbindlicher Bezugsrahmen. Er ist jedoch notwendige Voraussetzung, um den Abstand zwischen den Erkenntnissen zu psychisch belastenden Arbeitsbedingungen und der alltäglichen Praxis in den Betrieben zu verringern.

Hamburg fordert vom Bund: Verordnung jetzt!

Eine präventive, gesundheitsförderliche, gesamtgesellschaftliche Gesundheitspolitik ist ohne einen verbindlichen Umgang mit psychischer Belastung in der Arbeitswelt nicht möglich - deshalb ist der Gesetzgeber gefordert. Politik muss die Rahmenbedingungen für eine menschengerechte Arbeitswelt setzen und es ist dringend geboten, den psychischen Belastungen bei der Arbeit einen angemessenen Platz im Arbeitsschutz zuzuweisen. Das Instrument der Politik ist eine rechtliche Regelung und nicht ein Appell, eine Empfehlung oder Handlungshilfe. Eine Arbeitsschutzverordnung ist ein folgerichtiger Schritt für eine wirksame und nachhaltige Prävention. Sie ist zwar kein Allheilmittel, aber ein Arbeitsschutz, der in seiner Rechtsetzung die herausragende Gefährdung der modernen Arbeitswelt nicht angemessen berücksichtigt, kann den Schutz der Beschäftigten nicht gewährleisten. Das bisherige „Jein“ in der Politik lässt wertvolle Zeit verstreichen und der Verweis auf fehlende Erkenntnisse lässt offen, ob es überhaupt eine Regelung geben soll. Angesichts des hohen Niveaus psychischer Belastung bei der Arbeit, der Folgen für Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden der Beschäftigten und der hohen Kosten für die Sozialversicherungssysteme muss Politik jetzt handeln. Es ist nicht mehr zu vermitteln – am wenigsten den Beschäftigten - dass die zentrale Herausforderung der modernen Arbeitswelt im Arbeitsschutzrecht nicht adäquat geregelt wird. Neben Kampagnen, Empfehlungen und Handlungshilfen - es fehlt die rechtliche Grundlage, auf der diese Aktivitäten wirksam und nachhaltig aufsetzen. Der Verordnungsentwurf der Länder Hamburg, Brandenburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein liegt der Bundesregierung seit dem Bundesratsbeschluss vom 3. Mai 2013 vor (vgl. BR-Drucksache). Sie muss ihn nur in Kraft setzen.

Literatur und Links

Angerer, P.; Siegrist, K.; Gündel, H.; 2014: Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Erkrankungsrisiken: Wissenschaftliches Gutachten (Expertise). In: Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung. Transfer 4, hrsggeg. vom Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw), Düsseldorf, S. 30 – 169.

BR-Drs. 315/13, www.bundesrat.de, Verordnungsantrag der Länder Hamburg, Brandenburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein: Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit.

Bertelsmann-Stiftung: Führung, Gesundheit und Resilienz: www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-05264205-B8810562/bst/xcms_bst_dms_38702_38703_2.pdf, S.11.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, o.J.: Position der Arbeitgeber zur Bedeutung psychischer Belastungen bei der Arbeit, www.bda-online.de, Suchwort: Position.

Barmer GEK 2013: Flexibilität und Erreichbarkeit. Auswirkungen und Gesundheitsrisiken. Ergebnisse einer Umfrage unter Führungskräften, in Zusammenarbeit mit dem Verband „Die Führungskräfte e.V.“ Wuppertal.

ESENER - Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2009: Europäische Unternehmenserhebung ESENER Studie Bilbao. <http://osha.europa.eu/de/riskobservatory>

Kohte, W., 2007: Fachvortrag beim GfA-Frühjahrskongress 2007: Die juristischen Implikationen von Leitlinien.

Kulemann, P, 2014: Argumente der Ablehnungsfront: Was Gegner einer Anti-Stress-Gesetzgebung einzuwenden haben. In: Gute Arbeit 3/2014, S. 8-13.

Lißner, L., Brück, C., Stautz, A., Riedmann, A., Strauß, A. 2014: Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie. Berlin.

Lohmann-Haislah A, 2012: Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund.

NAK - Nationale Arbeitsschutzkonferenz, 2013: Botschaften und Fakten zum Zwischenbericht der GDA-Dachevaluation, Berlin.

Sczesny, C., Keindorf, S., Droß, P. 2011: Kenntnisstand von Unternehmen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Inhaber/innen / Geschäftsführer/innen in Klein- und Kleinstunternehmen. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Dortmund. Berlin. Dresden.

R. Rau, N. Gebele, K. Morling, U. Rösler, 2010: Untersuchung arbeitsbedingter Ursachen für das Auftreten von depressiven Störungen, hrsggeg. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung Projekt F 1865, Dortmund/Berlin/Dresden, S. 117.

WSI - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans Böckler Stiftung (2008/2009): WSI-Betriebsrätebefragung zu Innovationsfähigkeit, Arbeitsbedingungen und Gesundheit im Betrieb. http://www.boeckler.de/pdf/wsi_br_befragung_ergebnisse2008.pdf.



Psychosoziale Risiken bei Kurierdiensten

Ergebnisse einer europäischen Kampagne
der Arbeitsschutzbehörden



Aufsichtskampagne Europa

Unter dem Vorsitz Schwedens bereiteten Vertreterinnen und Vertreter aus elf europäischen Ländern einschließlich Deutschlands die Kampagne im Jahr 2011 vor. Sie legten die Rahmenbedingungen für die Kampagne fest und erarbeiteten Instrumente für die nationalen Aufsichtsbehörden, zum Beispiel:

- Informationen über arbeitsbedingte psychosoziale Risiken,
- Flyer für die Unternehmen,
- einen Handlungsleitfaden für Aufsichtspersonen.

27 Länder beteiligten sich an der Kampagne, mehr als 3800 Aufsichtspersonen führten über 13 500 Inspektionen in Betrieben durch.

Immer wieder berichten Medien über schwerwiegende Arbeitsschutzmängel bei Kurierdiensten. Im Mittelpunkt stehen dabei insbesondere überlange Arbeitszeiten und starker Arbeitsdruck. Aus Anlass einer europäischen Kampagne der Arbeitsschutzbehörden wählte Hamburg Kurierdienste für die Inspektion von Betrieben aus. Die Kampagne zu psychosozialen Risiken startete der Ausschuss hoher Aufsichtsbeamten der europäischen Kommission im Jahr 2012 aufgrund der zunehmenden Bedeutung psychischer Belastung bei der Arbeit. Deutschland beteiligte sich mit Inspektionen in zwei Branchen, dem Hotel- und Gastgewerbe sowie dem Transportgewerbe und Kurierdiensten. Sie zeichnen sich in hohem Maße durch ihre Kleinbetriebsstruktur aus und werden in der Arbeitsschutzaufsicht kaum systematisch berücksichtigt. Als Dienstleistungsbranchen kommt ihnen aber eine wachsende Bedeutung zu, zumal viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dort beschäftigt sind.

Kurierdienste - die Kampagne

Ziel der Kampagne war es differenzierte Informationen über die Branche zu gewinnen, für psychische Belastungsfaktoren zu sensibilisieren und den Stand der Gefährdungsbeurteilungen zu ermitteln. Insgesamt wurden bundesweit 142 Unternehmen des Transportgewerbes aufgesucht, darunter 120 Kurierdienste. Der größte Teil dieser Klein- und Kleinstunternehmen ist den Arbeitsschutzbehörden nicht bekannt und lässt sich nur unter sehr großem Aufwand ermitteln. Erschwerend wirkt sich darüber hinaus aus, dass viele dieser Unternehmen häufig nur aus selbstständigen Einzelpersonen bestehen, die selbst Kunden mit Waren beliefern und deshalb selten unter einer festen Adresse erreichbar sind. Zudem existieren diese Unternehmen häufig nur für kurze Zeit. Die bessere Erreichbarkeit größerer Unternehmen führte dazu, dass größere Betriebe in der Kampagne überproportional vertreten sind. So spiegeln die Ergebnisse schwerpunktmäßig ein Bild des Arbeitsschutzstandes von Großbetrieben und der von ihnen auch in Bezug auf den Arbeitsschutz unterstützten und kontrollierten Subunternehmen wider und ist

nicht typisch für die gesamte Branche. Zudem beruhen die erhobenen Informationen über psychosoziale Risiken auf Gesprächen mit Unternehmensleitungen – nicht mit den Beschäftigten selbst. Diese Einschränkungen führen dazu, dass die Ergebnisse nur ansatzweise auf das Gefährdungspotential der Beschäftigten hinweisen.

Kurierdienste in Hamburg

Kurierdienste sind in Hamburg sehr heterogen organisiert. Die Spanne reicht von großen weltweit tätigen Paket-Diensten für Großkunden bis hin zu den vielen Kleinunternehmen und Einzelpersonen wie die vorwiegend selbstständig arbeitenden Fahrradkuriere. Kundenkreis und Arbeitsweise unterscheiden sich, deshalb differieren auch die jeweiligen psychosozialen Risiken:

- Große, weltweit tätige(Express)-Paket-Dienste: Eigene Angestellte oder Subunternehmer liefern die Waren an Geschäftskunden oder feste Anlieferungsstellen. Mit den Fahrern und Subunternehmern bestehen meist langfristige Verträge. Eine kurzfristige Weitergabe von Aufträgen an Sub-Sub-Unternehmer ist aus verschiedenen Gründen kaum möglich. Diese Unternehmen sind gut organisiert und strukturiert und bieten im Verhältnis zu anderen Unternehmen gute Arbeitsbedingungen. Zwar haben sich die ökonomischen Bedingungen in den letzten Jahren tendenziell verschlechtert, trotzdem werden Subunternehmer und Fahrer weiterhin angemessen bezahlt.
- Andere, weltweit tätige Unternehmen: Sie beliefern in hohem Umfang Privatkunden neben Geschäftskunden. Der Privatkundenbereich scheint erheblich unterfinanziert zu sein. Der finanzielle Druck wird weitgehend auf die letzten Glieder in der Kette abgewälzt, auf die Sub-, Sub-Subunternehmer und die Fahrer.
- Klein- und Kleinstunternehmen mit Privatkunden: Sie kennzeichnen die Belieferung durch Personen, die unter prekären Bedingungen eine Vielzahl wechselnder Privatkunden beliefern.

Aufsichtskampagne – Beteiligung Deutschland

Die Länder entschieden im September 2011, dass sich Deutschland an der Kampagne beteiligt. Eine Projektgruppe aus sieben Bundesländern bereitete die Kampagne vor. Sie

- konkretisierte die Zielsetzung der Kampagne für Deutschland,
- wählte Tätigkeitsbereiche aus den vorgeschlagenen Branchen der EU aus,
- passte die EU-Materialien auf landesspezifische Verhältnisse an,
- führte länderübergreifenden Schulungen für die beteiligten Aufsichtsbeamten durch,
- entwickelte Material für die länderübergreifende Öffentlichkeitsarbeit,
- legte die Zahl der Besichtigungen fest und
- wertete die Ergebnisse für Deutschland aus.

Ergebnisse der Kampagne

In Deutschland wurden 617 Betriebe besichtigt, davon 475 in Hotels und Gaststätten und 142 im Transportgewerbe, zu denen 120 Kurierdienste zählten. Der Abschlussbericht enthält Empfehlungen für das Arbeitsprogramm „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie.

Stadler, P./ Splittgerber, B.: Psychosoziale Risiken bei der Arbeit, Eine europäische Kampagne der Arbeitsschutzbehörden 2012, Abschlussbericht zur deutschen Schwerpunktaktion 31.01.2013.

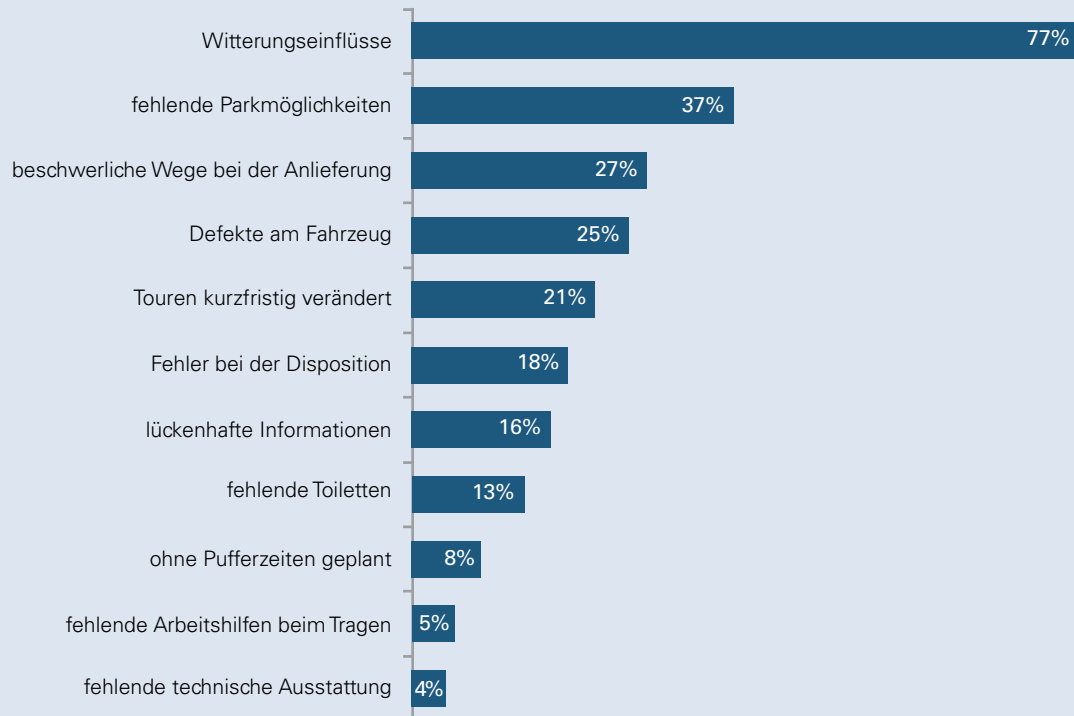
- Spezialisierte Kurierdienste: Sie gehören zwar auch meistens zu den Kleinstbetrieben, zeichnen sich jedoch dadurch aus, dass sie eher hochpreisige Segmente bedienen. Ihre Fahrdienste transportieren zum Beispiel Ersatzteile aus regionalen Depots zu einem Einsatzort oder sie liefern Dokumente an Geschäftskunden aus. Stress scheint nicht so sehr das Problem der Fahrradkuriere zu sein, die überwiegend als Selbstständige arbeiten. Die Belastung spielt eher in den Zentralen eine Rolle, die die Fahrer koordinieren müssen.

Arbeitsbedingungen bei Kurierdiensten

In Hamburg gelang die Kontaktaufnahme bei 88 Kurierdiensten, von denen vierzig Betriebe besichtigt wurden. Probleme der Erreichbarkeit, der kurzzeitigen Existenz mancher Unternehmen, die darüber hinaus oft aus selbständigen Einzelpersonen bestehen, führten dazu, dass nur 23 Fragebögen aus Hamburg in die bundesweite Gesamtauswertung eingehen konnten. Die Fragebögen wurden von den Aufsichtspersonen vorwiegend im Gespräch mit der Unternehmensleitung ausgefüllt. Bei den bundesweit 142 Betrieben des Transportgewerbes handelte es sich vorwiegend um kleine und mittlere Betriebe. Ein Fünftel der Betriebe beschäftigte weniger als zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in 60 Prozent der Unternehmen arbeiteten zehn bis fünfzig Beschäftigte und ein Fünftel verfügte über mehr als fünfzig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In etwa jedem fünften Betrieb existierte eine Mitarbeitervertretung. Befragt wurden die 142 Unternehmensleitungen zu psychosozialen Risiken im Kurierdienst, der Durchführung ihrer Gefährdungsbeurteilung und nach ihrer betrieblichen Arbeitsschutzorganisation.

Psychosoziale Risiken

Bei der Frage nach den Arbeitsbedingungen, die zu Zeitdruck führen (Abb. 1), beurteilten die Unternehmensleitungen am häufigsten schlechte Witterungsverhältnisse (77%), fehlende Möglichkeiten das Fahrzeug zu parken (38%) und beschwerliche Wege bei der Anlieferung (27%).



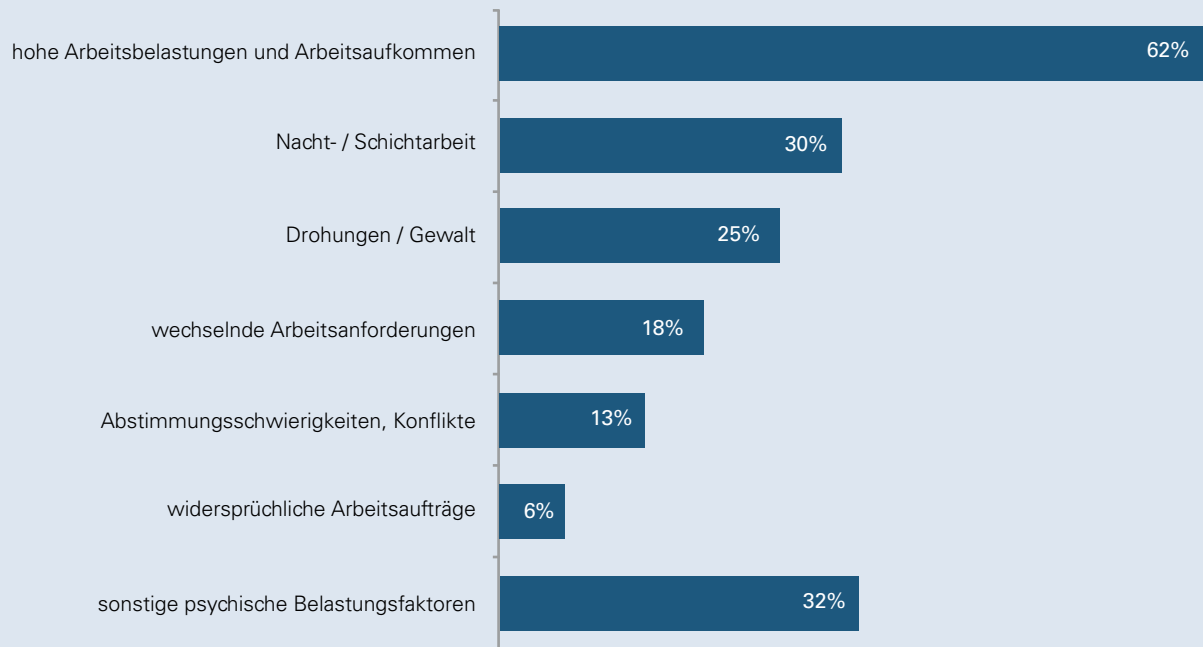
Quelle: Stadler/Splittgerber 2013

n=142, davon 120 Kurierdienste

Gefährdungsbeurteilung und psychische Risikofaktoren

Drei Viertel der Unternehmen konnte eine Gefährdungsbeurteilung vorlegen, ein Viertel der Unternehmensleitungen erfüllte diese Pflichtaufgabe des Arbeitsschutzes nicht. Mit dem Thema „psychische Belastung“ hatte sich jede zweite Unternehmensleitung noch nicht beschäftigt, jede Vierte teilweise und ein restliches Viertel ausführlich. In den Gefährdungsbeurteilungen (71) wurde am häufigsten die hohe Arbeitsbelastung als Risikofaktor berücksichtigt; aber auch die psychische Belastung durch Nacht- und Schichtarbeit, Androhungen von Gewalt oder wechselnde Arbeitsanforderungen wurden oft als Risikofaktor erkannt (Abb. 2).

Abb. 1:
Anlässe für psychische
Belastung durch Zeitdruck



Quelle: Stadler/Splittgerber 2013

n=71

Abb. 2:
Risikofaktoren für
psychische Belastung in der
Gefährdungsbeurteilung

Auch wenn keine systematische Gefährdungsbeurteilung vorlag: Rund neunzig Prozent der Betriebe hatten Schutzmaßnahmen in Bezug auf psychische Risikofaktoren abgeleitet. Mehr als jeder zweite Betrieb setzte Maßnahmen der Arbeits- und Organisationsgestaltung, in knapp jedem dritten Unternehmen wurden verhaltensbezogene Maßnahmen ergriffen und Maßnahmen zu kritischen Ereignissen, wie Unfälle oder aggressive Kunden setzte jedes fünfte Unternehmen um.



Arbeitsschutzorganisation

Eine geeignete Arbeitsschutzorganisation lag bei 60 Prozent der Betriebe vor, nur bei gut 10 Prozent der Unternehmen wurde sie als ungeeignet beurteilt. Knapp jedes dritte Unternehmen musste hier nachbessern. Über 80 Prozent der Betriebe wurden sicherheitstechnisch und 77 Prozent betriebsärztlich betreut.

Verstöße gegen den Arbeitsschutz

Die überwiegende Mehrheit der 142 Betriebe wurde zu psychosozialen Risikofaktoren informiert und beraten (84%). Mehr als jedes dritte Unternehmen (38%) erhielt von der Arbeitsschutzaufsicht ein so genanntes Revisionsschreiben, in dem es aufgefordert wurde, vorgefundene Arbeitsschutzmängel zu beseitigen, z.B. eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und dabei psychische Risikofaktoren zu berücksichtigen. Jeder fünfte Betrieb erhielt eine Auflage, welche Maßnahmen er in einer bestimmten Frist umsetzen muss; knapp 3 Prozent dieser Unternehmen wurde auch ein Bußgeldbescheid aufgrund schwerwiegender Verstöße im Arbeitsschutz zugeleitet.

Aufsichtsstrategie auf die Branche ausrichten

Durch die massive Zunahme des Onlinehandels zwischen Versandhändlern und Privatkunden wird vermutlich auch die prekäre Beschäftigung in dieser Branche zunehmen. Aufgrund der wachsenden Bedeutung dieser Dienstleistung und der zumindest ansatzweise in der Kampagne festgestellten hohen gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten müssen sich die Arbeitsschutzbehörden den neuen Herausforderungen stellen. Dafür sind die vielen Informationen notwendig, die bei Betriebsbesichtigungen und Gesprächen mit Einzelnen oder mit Geschäftszentralen über Struktur und Arbeitsweise der Branche gewonnen wurden. Sie werden genutzt, um Aufsichtsstrategien gezielt auf die Branche ausrichten zu können.

Paketzustellung – ein Knochenjob

Die Reportage des Journalisten Günter Wallraff über Arbeitsbedingungen bei einem weltweit operierenden Kurierdienst erregte großes öffentliches Aufsehen: „Es konnten oft keine Pausen gemacht werden, nachts waren nur vier oder fünf Stunden Schlaf drin. Das Unfallrisiko ist enorm.“ Und: „Wir waren in verbeulten Karren und bei Schnee und Eis auch mit Sommerreifen unterwegs“, erzählt der 69-Jährige. „Es ist ein System, das eine Form von moderner Sklaverei mitten in Deutschland darstellt.“ Viele tausend Menschen seien betroffen, vor allem jüngere und männliche Beschäftigte.

http://www.focus.de/kultur/kino_tv/moderne-sklaverei-mitten-in-deutschland-wallraff-prangert-zustaende-bei-paketzusteller-an_aid_760289.html



Das Arbeitsprogramm Transport

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutz-
strategie in der Praxis

Das Arbeitsprogramm Transport

Die erste Periode der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zwischen 2008-2012 ist vorbei. Abschlussberichte über die Evaluation der gesamten Periode und über die elf Arbeitsprogramme liegen vor. Wir erinnern uns: Mit der GDA haben sich Bund, Länder und Unfallversicherungsträger verpflichtet, für mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit abgestimmt und gemeinsam zu handeln. Die GDA ist allerdings kein Projekt, sondern ein gesetzlich verankerter und auf Dauer angelegter Handlungsauftrag für Deutschland. Ein „Kraftakt“ – so bezeichneten wir die Entwicklung der GDA in unserem letzten Arbeitsschutzbericht. Wir berichteten über Ziele und Arbeitsprogramme sowie wie über die Organisation und die Gremien der GDA. Nun ist es an der Zeit für eine erste Bilanz am Beispiel des Arbeitsprogramms „Transport“ und für einen Ausblick auf die zweite Periode der GDA.

- 102** | Deutschland erfüllt zentrale Forderung
- 102** | Sicher fahren und transportieren
- 112** | Hamburg – Drehscheibe für Logistik in Nordeuropa
- 116** | Drei Ziele – drei neue Arbeitsprogramme

Kampagne „Risiko Raus“

Die Arbeitsprogramme der GDA werden durch Öffentlichkeitsarbeit der Träger begleitet. Die Kampagne „Risiko raus“ der Unfallversicherungsträger galt dem Thema „Sicher fahren und transportieren“ vor allem in Schulen und Betrieben. Zentrales Anliegen war die Prävention von Arbeitsunfällen beim betrieblichen Transport und Verkehr sowie von Arbeits-, Wege- und Schulunfällen im Straßenverkehr.

Deutschland erfüllt zentrale Forderung

Mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) setzte Deutschland eine zentrale Forderung der Europäischen Union um: Nationale Arbeitsschutzstrategien in allen Mitgliedstaaten sollen dazu beitragen, gemeinsame Ziele in Europa zu erreichen (Gemeinschaftsstrategie für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2007 – 2012). Im November 2008 wurde die GDA in Deutschland im Arbeitsschutzgesetz und im Sozialgesetzbuch VII gesetzlich verankert. Die GDA ist eine auf Dauer angelegte konzertierte Aktion von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern mit dem Ziel Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu stärken. Bund, Länder und Unfallversicherungsträger legen gemeinsame Arbeitsschutzziele und Handlungsfelder fest, die in bundesweiten Arbeitsprogrammen umgesetzt werden. Auf regionaler Ebene stimmen sich die jeweils zuständige Landesbehörde und der Unfallversicherungsträger über die Beratung und Überwachung der Betriebe ab.

Sicher fahren und transportieren

Für den Zeitraum 2008 - 2012 vereinbarten die Träger der GDA drei Arbeitsschutzziele. Sie wollten die Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen, Muskel-Skelett-Erkrankungen und Hauterkrankungen verringern. Um diese Ziele zu erreichen starteten sie elf Arbeitsprogramme. Hamburg beteiligte sich an acht dieser Programme. Eines davon richtete sich auf den Schwerpunkt „Transport“, der in Hamburg eine bedeutende Rolle spielt. Unter dem Titel „Sicher fahren und transportieren“ wird am Beispiel dieses Arbeitsprogramms gezeigt, wie Aufsichtsbehörden das bundesweite Arbeitsprogramm auf regionaler Ebene umsetzen und welchen Beitrag es geleistet hat, um die Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen zu verringern.

Verkehr, Transport und Logistik spielen als Bindeglied in einer globalisierten Wirtschaft eine wesentliche Rolle. In nahezu allen Wirtschaftszweigen werden Material und Güter transportiert. Die globalen Warenströme steuern Reedereien und Hafenumschlagsbetriebe, Distributeure und Lagereien ebenso wie Groß-, Einzel-, und Außenhändler, Speditionen, Eisenbahn- und Güterkraftverkehrsunternehmen. Sicher zu fahren und zu transportieren ist deshalb in fast allen Branchen ein Thema. Zentrales Thema im Arbeitsschutz sind die überdurchschnittlich hohen Unfallzahlen: Rund ein Drittel aller Arbeitsunfälle in Deutschland ereignen sich bei Transportvorgängen.

Von den im Arbeitsprogramm überprüften Betrieben gehören knapp zwei Drittel zu drei Branchen: Verbrauchsgüterproduktion, Einzelhandel und Gastgewerbe sowie „Verkehr und Lagerei“ (Abb.1).

Der Kernprozess: Betriebsbesichtigungen

Das Arbeitsprogramm „Transport“ führten Unfallversicherungsträger und die für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden in den Jahren 2010 bis 2012 bundesweit durch. Sie besichtigten mehr als 50.000 Betriebe und erreichten damit insgesamt 3,5 Millionen Arbeitsplätze.

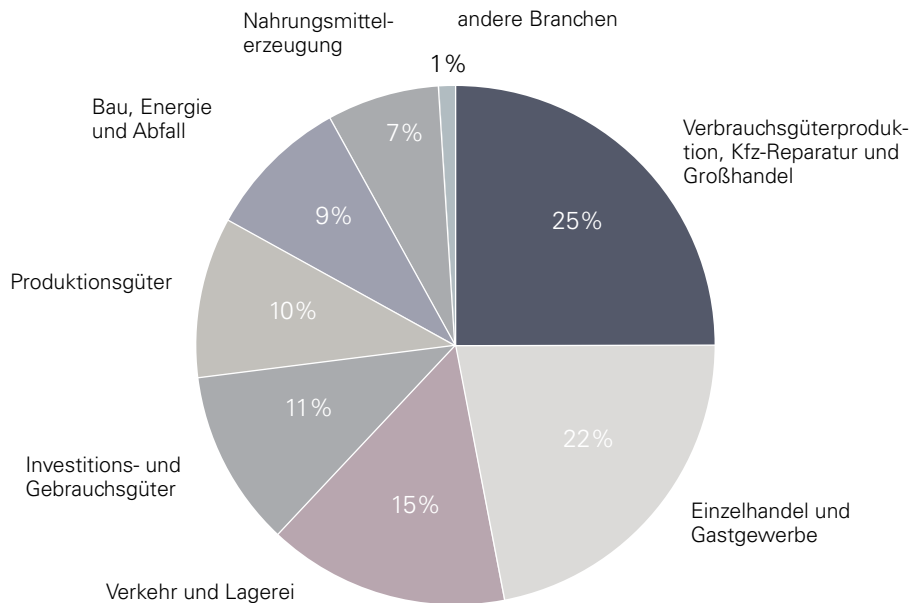


Abb. 1:
Überprüfte Betriebe nach
Branchen in Deutschland



Um die Anzahl und Schwere von Arbeitsunfällen beim Transport zu verringern, sollten

- Defizite im Arbeitsschutz verringert werden,
- Motivation erhöht und Kenntnisse zum sicheren Fahren und Transportieren in Unternehmen erweitert werden,
- der Arbeitsschutz in den Betrieben systematisch wahrgenommen werden, insbesondere durch angemessene Gefährdungsbeurteilungen.

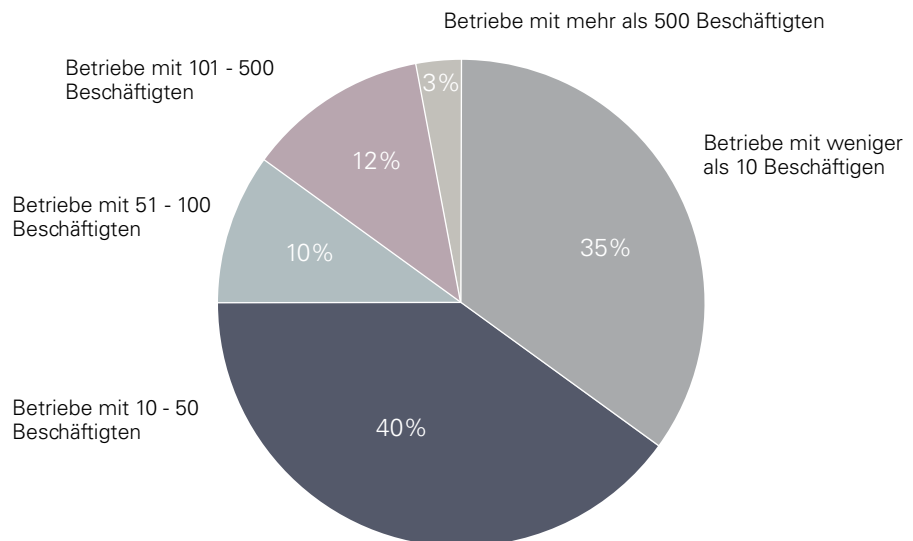
In dem Arbeitsprogramm „Transport“ kamen insbesondere zwei Instrumente zum Einsatz:

1. Betriebsbesichtigungen und Beratungen durch die Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger und der staatlichen Aufsicht,
2. Gesprächsleitfäden, um besonders kritische Transportsituationen zu überprüfen.

Betriebsbesichtigungen

Der Schwerpunkt der Betriebsbesichtigungen lag auf kleineren und mittleren Betrieben (KMU) - also jener Zielgruppe, auf die besonders eingewirkt werden sollte (Abb. 2).

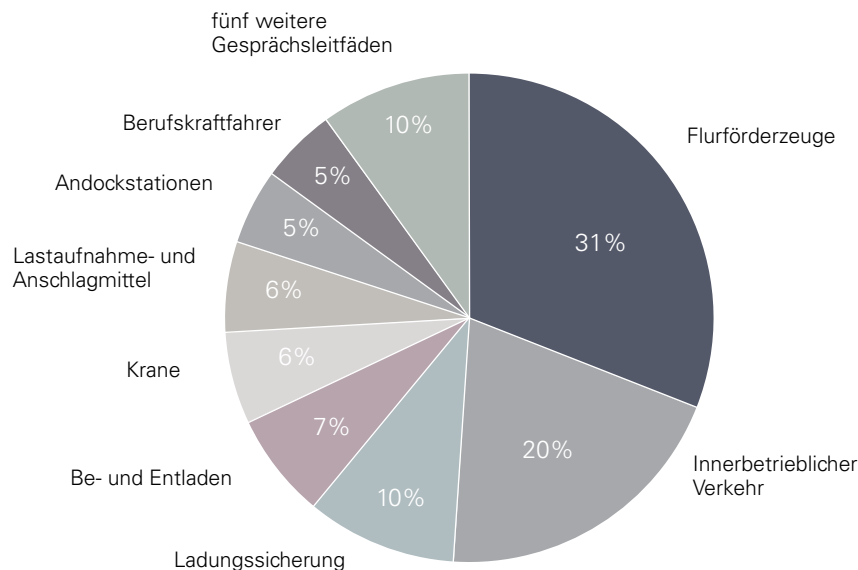
Abb. 2:
Überprüfte Betriebe nach
Betriebsgröße in Deutschland



Die Betriebsbesichtigungen verfolgten zwei Ziele: Sie sollten Defizite im Arbeitsschutz aufdecken, damit Betriebe diese Risiken zukünftig vermeiden. Sie galten darüber hinaus der intensiven Beratung zu Fragen des innerbetrieblichen Transports als auch des Transports im öffentlichen Verkehr.

Gesprächsleitfäden

Um ein einheitliches und strukturiertes Vorgehen der Aufsichtsdienste bei den Betriebsbesichtigungen zu gewährleisten wurden bundesweite Gesprächsleitfäden entwickelt: Dreizehn Gesprächsleitfäden für die verschiedenen Themengebiete des Fahrens und Transportierens standen den Aufsichtspersonen und den Betrieben zur Verfügung. 120.000 Leitfäden wurden allein durch die Aufsichtsdienste genutzt, darunter besonders häufig für Gespräche über Flurförderzeuge, den innerbetrieblichen Verkehr und die Ladungssicherung. Auch bei den Betriebsbegehungen in Hamburg konzentrierten sich fast zwei Drittel aller eingesetzten Gesprächsleitfäden auf diese wichtigen Themen der Unfallprävention.



Gesprächsleitfäden „Transport“

Dreizehn Leitfäden können Betriebe nutzen, um den Arbeitsschutz bei Transportvorgängen zu überprüfen. Während des Arbeitsprogramms machten viele Unternehmen davon Gebrauch – unabhängig von einer Besichtigung. Das Aufsichtspersonal der GDA-Träger setzte rund 120.000 Gesprächsleitfäden bei Betriebsbesichtigungen ein. Die Gesprächsleitfäden erhalten Sie im Internet unter: www.gda-portal.de/de/Arbeitsprogramme/Transport.html.

Abb. 3:
Nutzung von Gesprächsleitfäden bundesweit



Die Gesprächsleitfäden ermöglichten den Aufsichtspersonen die Arbeitsschutzsituation anhand einheitlicher Standards zu überwachen und zu erfassen. Sie boten den betrieblichen Verantwortlichen und deren Beratern zudem einen einfachen Einstieg in das Thema „Sicher fahren und transportieren“, der unabhängig von Betriebsbesuchen von vielen Betrieben genutzt wurde. Abbildung 4 zeigt einen Ausschnitt aus dem Gesprächsleitfaden zu Flurförderzeugen.

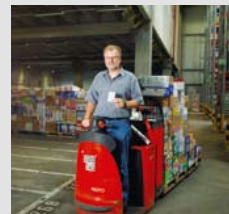
Abb. 4:
Ausschnitt aus dem
Gesprächsleitfaden
„Flurförderzeuge“

1

Sind die Fahrer kraftbetriebener Fahrerstand- und Fahrsitzflurförderzeuge (Gabelstapler) mindestens 18 Jahre alt, geeignet, ausgebildet und schriftlich beauftragt?

- Wählen Sie geeignete Personen aus
- Veranlassen Sie die Fahrausbildung
- Beauftragen Sie Fahrer schriftlich mit dem Führen der Geräte
- Unterweisen Sie sie regelmäßig

☐ Ja
☐ Nein
☐ Nicht zutreffend



2

Sind die Bedienpersonen von Mitgängerflurförderzeugen geeignet, unterwiesen und beauftragt?

- Wählen Sie geeignete Personen aus
- Unterweisen Sie das Bedienpersonal und beauftragen Sie es erst danach mit dem Führen des Geräts

☐ Ja
☐ Nein
☐ Nicht zutreffend

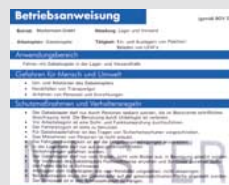


3

Werden für Flurförderzeuge und Anbaugeräte Betriebsanleitungen betriebsbezogen umgesetzt?

- Setzen Sie die Betriebsanleitung in Form einer Betriebsanweisung um
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Betriebsanweisung eingehalten wird
- Führen Sie regelmäßig Ihre Unterweisung auf der Grundlage dieser Betriebsanweisung durch

☐ Ja
☐ Nein

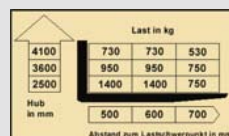


4

Sind die vom Hersteller vorgesehenen Sicherheitsvorrichtungen und -hinweise am Stapler vorhanden?

- Fahrerschutzdach
- Lastschutzgitter
- Fahrerrückhaltesysteme
- Lastschwerpunktdiagramm

☐ Ja
☐ Nein
☐ Nicht zutreffend

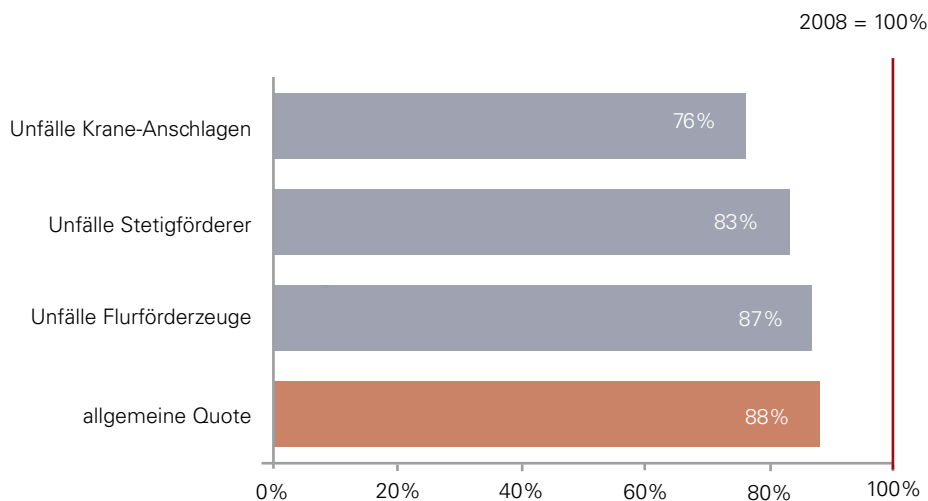


Ergebnisse des Arbeitsprogramms

Wurden bei der Erstbesichtigung schwerwiegende oder umfangreiche Defizite im Arbeitsschutz festgestellt, erfolgte eine Zweitbesichtigung durch das Aufsichtspersonal, um festzustellen, ob die Arbeitsschutzmängel inzwischen fristgerecht behoben wurden. Dies war im Bundesdurchschnitt bei gut jedem zehnten der aufgesuchten Betriebe notwendig. In Hamburg musste das Amt für Arbeitsschutz dagegen mehr als jeden zweiten Betrieb noch einmal besichtigen.

Unfälle verringert

Einige Unfallquoten beim Transport sanken während der Laufzeit des Programms. Unfälle in zwei von drei relevanten Themenfeldern des Arbeitsprogramms waren im Vergleich zur allgemeinen Unfallhäufigkeit rückläufig. Während die allgemeine Unfallquote im Vergleich zwischen dem Jahr 2008 und dem Jahr 2012 um 12 Prozent gesunken ist, sank sie beim Einsatz von Kranen und dem Anschlagen von Lasten um 24 Prozent und bei Unfällen mit Stetigförderern um 17 Prozent. Bei Transportunfällen mit Flurförderzeugen zeigte sich diese positive Entwicklung nicht (Abb. 5).



Quelle: Abschlussbericht zum GDA-Arbeitsprogramm „Sicher fahren und transportieren“, Oktober 2013, eigene Darstellung

Noch mehr Ergebnisse

Informations- und Arbeitsmaterialien, Abschlussberichte zu den elf Arbeitsprogrammen, erarbeitete Leitlinien der GDA sowie den Abschlussbericht zur Evaluation der ersten Periode der GDA erhalten Sie unter: www.gda-portal.de, Rubriken „Arbeitsprogramme 2008-2011“ und „Evaluation“.

Abb. 5:
Unfallquoten 2012 im Vergleich zu 2008 in Deutschland

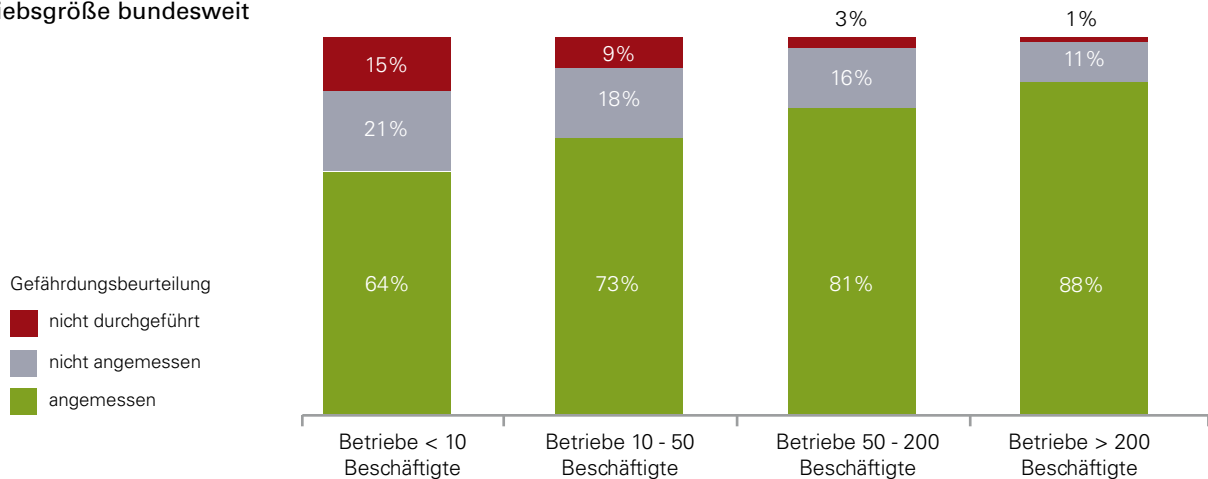


Gefährdungsbeurteilung verbessert

Die Zahl von Betrieben mit einer Gefährdungsbeurteilung zu steigern gelang während der Projektlaufzeit nur bei knapp jedem dritten Betrieb. Die restlichen zwei Drittel der Betriebe ohne eine Gefährdungsbeurteilung konnten auch bei der Zweiterhebung (noch) keine Gefährdungsbeurteilung vorweisen.

Dagegen punktete bei der Erstbesichtigung die Qualität der durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen. Auch wenn größere Betriebe hier „die Nase vorn“ haben, liegt der Anteil angemessener Gefährdungsbeurteilungen bei den aufgesuchten Kleinstbetriebe mit bis zu zehn Beschäftigten mit 64 Prozent relativ hoch (siehe Abb. 6). Mit zunehmender Größe der Betriebe steigt der Anteil mit einer angemessenen Gefährdungsbeurteilung.

Abb. 6: Anteil von Gefährdungsbeurteilungen nach Betriebsgröße bundesweit



Beste Qualität: Betreuung mit Sicherheitsfachkräften

Die Qualität der Gefährdungsbeurteilung steht in einem engen Zusammenhang zur Art der sicherheitstechnischen Betreuung: Betriebe, die von einer Sicherheitsfachkraft betreut werden, stellen mit 76 Prozent den größten Anteil. Sie konnten am häufigsten eine angemessene Gefährdungsbeurteilung vorweisen (79%). Demgegenüber ist der Anteil angemessener Gefährdungsbeurteilungen in Unternehmen ohne eine sicherheitstechnische Betreuung mit nur 9 Prozent am geringsten. Zwischen diesen beiden Polen liegt die alternative Betreuung nach dem Unternehmermodell (Abb. 7). In kleineren Betrieben ist - wie zu erwarten - der Anteil der Betriebe mit alternativer oder fehlender Betreuung am höchsten.

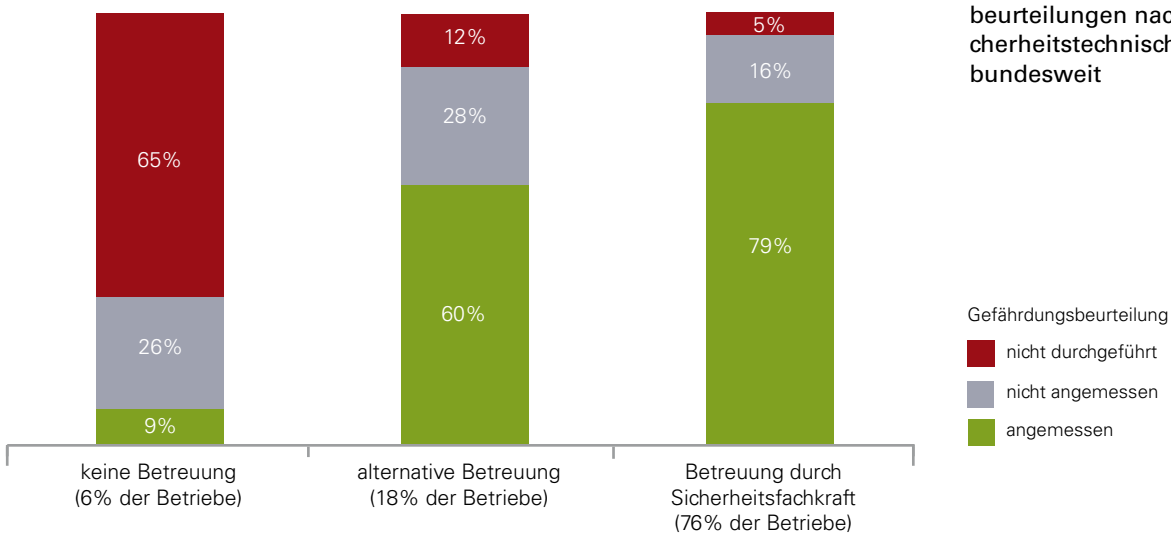


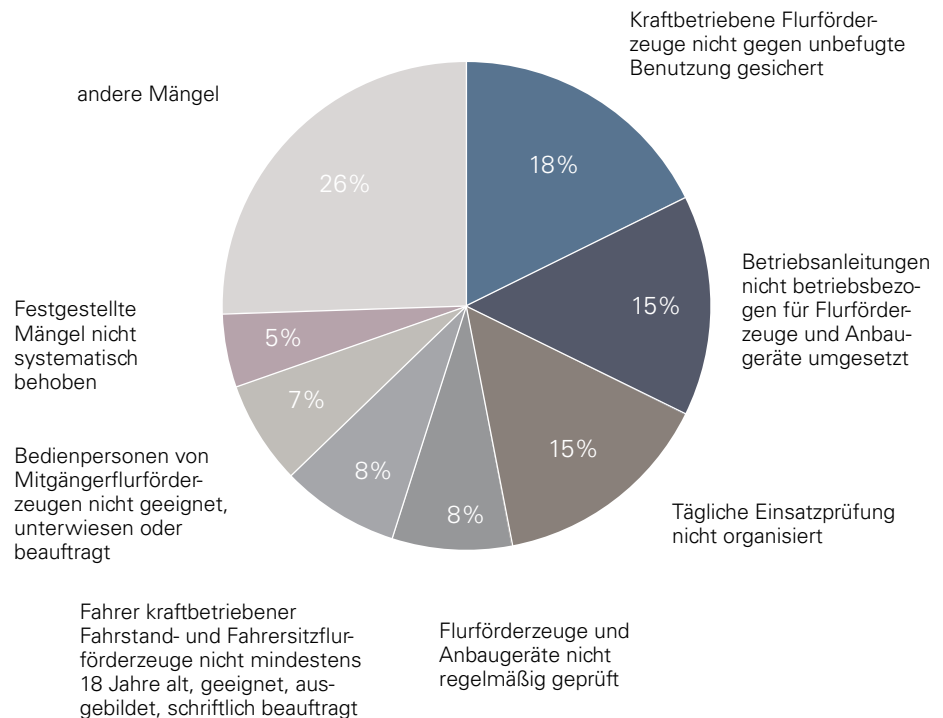
Abb. 7: Anteil von Gefährdungsbeurteilungen nach Art der sicherheitstechnischen Betreuung bundesweit



Arbeitsschutzmängel verringert

Ein Arbeitsschutzdefizit besteht immer dann, wenn eine Frage aus den dreizehn Gesprächsleitfäden vom Unternehmen verneint wird. So können beispielsweise allein beim Fragebogen zu Flurförderzeugen siebzehn Arbeitsschutzdefizite festgestellt werden. An diesem konkreten Beispiel zeigte sich, dass Defizite zwar bei allen Fragen festgehalten wurden, sich aber bestimmte Schwerpunkte erkennen lassen. So bestanden häufige Defizite, weil Flurförderzeuge nicht gegen eine unbefugte Benutzung gesichert waren, Betriebsanleitungen nicht auf den Betrieb angepasst wurden oder die tägliche Prüfung zum Einsatz des Fahrzeugs nicht organisiert war (Abb.8).

Abb. 8: Defizite im Arbeitsschutz am Beispiel des Gesprächsleitfäden für Flurförderzeuge



Viele Defizite im Arbeitsschutz wurden durch die Betriebe eigenständig abgestellt. Sie nutzten die Gesprächsleitfäden aktiv, um ihren Arbeitsschutz zu verbessern. Für die Beseitigung weiterer Mängel sorgten Aufsichtspersonen durch ihre Betriebsbesuche: Zwei Drittel der Defizite, die das Aufsichtspersonal bei der Erstbesichtigung feststellte, waren bei der Zweiterhebung beseitigt. Waren die Defizite zu diesem Zeitpunkt noch nicht behoben, wurde nachgefasst.

In Bezug auf Defizite im Arbeitsschutz zeigen sich Zusammenhänge mit der Betriebsgröße, der Existenz einer Mitarbeitervertretung, der Art der sicherheitstechnischen Betreuung, der Qualität der Arbeitsschutzorganisation sowie der Gefährdungsbeurteilung:

- Kleinstbetriebe mit bis zu zehn Beschäftigten hatten die höchste Defizitquote.
- Betriebe ohne sicherheitstechnische Betreuung haben die höchste Defizitquote im Arbeitsschutz.
- Betriebe mit einer ungeeigneten Arbeitsschutzorganisation weisen eine dreimal so hohe Defizitquote auf wie Betriebe mit geeigneter Organisation.
- Die Quote der Arbeitsschutzdefizite steigt bei Betrieben ohne Gefährdungsbeurteilung auf etwa das Dreifache der Betriebe, die über eine angemessene Gefährdungsbeurteilung verfügen.
- Betriebe mit einer Mitarbeitervertretung weisen deutlich weniger Defizite beim Arbeitsschutz auf. Dies trifft auch bei einem Vergleich zwischen Kleinstbetrieben mit und ohne Betriebs- oder Personalrat zu.





Hamburg – Drehscheibe für Logistik in Nordeuropa

Hamburg gilt als die Logistikdrehscheibe Nordeuropas. In der Metropolregion Hamburg arbeitet etwa jeder zehnte Beschäftigte in der Logistik und bis 2015 sollen dort 14.000 neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Der Hamburger Hafen ist als zweitgrößter Containerhafen Europas mit über 150.000 direkt oder indirekt Beschäftigten der größte Arbeitgeber der gesamten Region. Allein die Hamburger Verkehrswirtschaft, die lediglich einen Teil der Logistikwirtschaft ausmacht, trägt zur Bruttowertschöpfung der Stadt über 13 Prozent bei. Dieser Anteil ist in Hamburg fast doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt.

Unfallprävention in der Logistikbranche

In Hamburg wurden während des Arbeitsprogramms insgesamt 1001 Betriebe mit insgesamt über 105.000 Beschäftigten aufgesucht. Das Amt für Arbeitsschutz legte aufgrund früherer Auswertungen des Unfallgeschehens

seinen Schwerpunkt auf die Logistikbranche: Der Anteil von Unternehmen aus der Branche „Verkehr und Lagerei“ betrug in Hamburg über 30 Prozent und war damit doppelt so hoch wie in der bundesweiten Stichprobe. Gegenüber dem Bundesdurchschnitt lag in Hamburg der Anteil der Kleinstbetriebe mit unter 10 Beschäftigten um 10 Prozent niedriger (35% gegenüber 25%).

Logistikbetriebe standen bereits in vorangegangenen Projekten des Amtes im Fokus: Die meisten der besichtigten Unternehmen konnten damals zwar eine Gefährdungsbeurteilung vorweisen. Sie berücksichtigten jedoch die Hauptunfallquellen häufig nicht oder nicht angemessen wie etwa Gefährdungen durch den Umgang mit Flurförderzeugen (Umstürze, Anfahrungsfälle), durch Transportfahrzeuge, die an den Andockstellen nicht gegen Wegrollen gesichert sind oder durch Verkehrswege, die nicht getrennt für Personen und Fahrzeuge/Flurförderzeuge ausgewiesen waren.

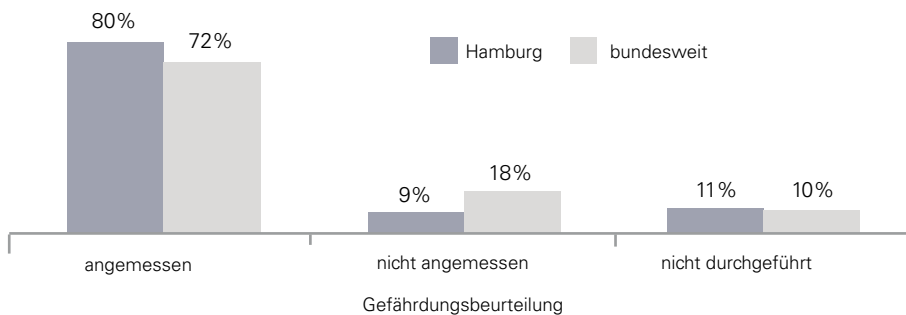


Abb. 9: Stand der Gefährdungsbeurteilungen in Hamburger Betrieben im bundesweiten Vergleich

Quelle: Auswertung des GDA-Arbeitsprogramms bundesweit und für Hamburg

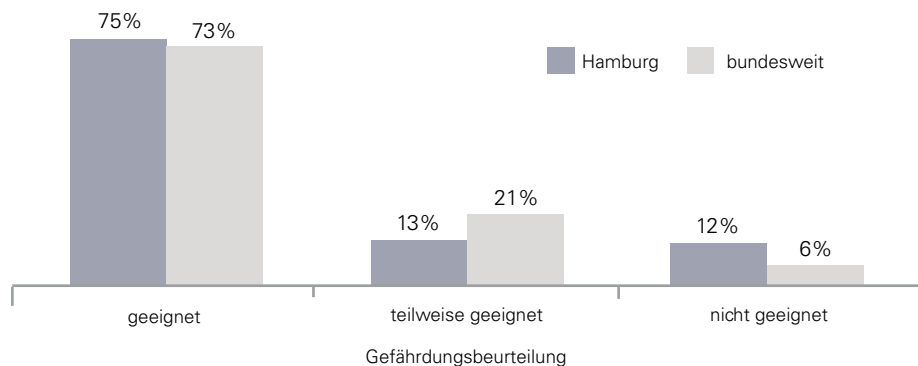
In Hamburg liegt der Anteil von Betrieben mit einer angemessenen Gefährdungsbeurteilung mit 8 Prozent über dem Bundesdurchschnitt (Abb. 9). Ob dieses Ergebnis auf die vorangegangenen Aktivitäten in Hamburg zurückzuführen ist, lässt sich nicht feststellen.



Arbeitsschutzorganisation und Arbeitsschutzdefizite

Der Anteil nicht geeigneter Arbeitsschutzorganisation ist in Hamburger Betrieben doppelt so hoch wie im bundesweiten Durchschnitt (Abb. 10). Im Hinblick auf die Häufigkeit von Arbeitsschutzdefiziten zeigen sich beim Vergleich der bundesweiten Ergebnisse zu den Hamburger Zahlen keine nennenswerten Unterschiede.

Abb. 10:
Arbeitsschutzorganisation in
Hamburger Betrieben im
bundesweiten Vergleich



Quelle: Auswertung des GDA-Arbeitsprogramms bundesweit und für Hamburg

Die in unterschiedlichen Projekten über einen längeren Zeitraum gewonnenen Erkenntnisse und praktischen Erfahrungen des Amtes für Arbeitsschutz mit den Unfallschwerpunkten und der Gefährdungsbeurteilungen in der Transport- und Logistikbranche erklären die große Anzahl der festgestellten Mängel im Arbeitsprogramm „Sicher fahren und transportieren“ in Hamburg. Gegenüber dem Bundesdurchschnitt von 11 Prozent besichtigte das Amt für Arbeitsschutz 60 Prozent der Betriebe aufgrund offensichtlicher Mängel ein zweites Mal.

Positive Bilanz des Arbeitsprogramms „Transport“

Die Gesprächsleitfäden im Arbeitsprogramm „Transport“ waren und sind für Unternehmen ein einfacher Einstieg in das Thema „Unfallprävention“. Sie konnten Technik, Organisation und Arbeitsgestaltung damit systematisch prüfen und ihre Gefährdungsbeurteilung weiter verbessern. Diese positive Resonanz der Unternehmen - insbesondere der kleinen und mittelgroßen Betriebe – bestärkt die Hamburger Aufsicht, die vorhandenen Gesprächsleitfäden bei zukünftigen Betriebskontrollen weiterhin zu nutzen. Auch viele Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte verwenden bei ihrer Beratungstätigkeit inzwischen die Gesprächsleitfäden. Über diesen Weg erreicht das Thema „Sicher fahren und transportieren“ auch Betriebe, die bisher nicht von den Aufsichtsdiensten aufgesucht wurden.

Die während des Arbeitsprogramms festgestellten Arbeitsschutzmängel wurden – wenn nötig auch mittels Anordnung – von den betroffenen Unternehmen behoben. Der Rückgang gemeldeter Arbeitsunfälle und die durchgeführten Unfalluntersuchungen bei schweren Arbeitsunfällen im Bereich Logistik weisen auf die Wirkung des Arbeitsprogramms hin. Durch das GDA-Arbeitsprogramm „Sicher fahren und transportieren“ haben die ausgewählten Betriebe den Arbeitsschutz systematischer wahrgenommen und konnten ihre Gefährdungsbeurteilung sowie ihre betriebliche Organisation nachhaltig verbessern.





Drei Ziele – drei neue Arbeitsprogramme

In der zweiten Periode von 2013 bis 2018 verfolgen die Träger der GDA wiederum drei Arbeitsschutzziele. Sie wollen

- die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes verbessern,
- arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-System verringern und
- die Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung schützen und stärken.

Gegenüber der vorherigen GDA-Periode legten sich Bund, Länder und Unfallversicherungen nur auf drei statt vorher elf Arbeitsprogramme fest - ein Programm je Arbeitsschutzziel. Weniger Arbeitsprogramme sollen die Kräfte der Kooperationspartner besser bündeln – das war eine Lehre, die aus der ersten Periode der GDA gezogen wurde. Die Arbeitsprogramme werden von den Trägern der GDA gemeinsam nach einheitlichen Grundsätzen durchgeführt. Die Kernaktivitäten in den Betrieben leisten die Aufsichtsdienste in der Region durch Betriebsbegehungen. Sie beraten, unterstützen und überprüfen Unternehmen zum jeweiligen Programmschwerpunkt. Begleitet wird jedes Programm mit bundesweiten Kampagnen, Veranstaltungen und Informationsmaterialien, um für die Themen zu sensibilisieren und Betriebe bei ihren Präventionsmaßnahmen zu unterstützen. Die jeweiligen Aktivitäten und Materialien stimmen die Träger untereinander ab.

Die Arbeitsprogramme starten zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Das Arbeitsprogramm „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes verbessern“ (Organisation) ging bereits Ende 2013 an den Start und endet im Jahr 2016. Es folgt das Arbeitsprogramm „Arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-System verringern (Muskel- und Skelett)“ in der zweiten Jahreshälfte 2014 sowie das Arbeitsprogramm „Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung schützen und stärken“ (Psyche) ab dem Jahr 2015.

Das Programm: Organisation

Mit dem Slogan „Arbeitsschutz mit Methode - zahlt sich aus“ wirbt das Arbeitsprogramm für eine bessere betriebliche Arbeitsschutzorganisation. Sie ist die Basis für sichere und gesunde Arbeitsplätze. Das Arbeitsprogramm unterstützt Betriebe dabei, ihre Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes zu überprüfen und zu verbessern. Im Fokus steht die Gefährdungsbeurteilung als Kernelement des betrieblichen Arbeitsschutzes und die verbesserte Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in betriebliche Prozesse und Entscheidungen. Dabei gilt: Jeder Betrieb ist anders - Angebote und Maßnahmen müssen individuell zugeschnitten sein.

Programmstart

Das Arbeitsprogramm „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ ging als erstes an den Start in der neuen GDA-Periode. Es unterstützt Betriebe dabei, ihre Arbeitsschutzorganisation zu überprüfen und zu verbessern. Die Träger der GDA entwickelten ein Instrument, mit dem Betriebe ihre Arbeitsschutzorganisation selbst bewerten können – den ORGAcheck. Er ermöglicht Unternehmen zu überprüfen, ob sie ihre Organisationspflichten im Arbeitsschutz erfüllen. Die Anforderungen sind kompakt und leicht verständlich aufbereitet. Fragen aus sechs Bausteinen der Basisversion oder aus fünfzehn Kapiteln der Vollversion führen Betriebe zu möglichem Handlungsbedarf, der in einen betrieblichen Maßnahmenplan mündet. Als Online-Tool genutzt können sich Unternehmen durch den ORGAcheck mit anderen Betrieben vergleichen und Informationen über rechtliche Grundlagen sowie Anregungen zu Lösungen und Maßnahmen erhalten. Das Instrument ist eine gute Vorbereitung für die Betriebsaktion des Arbeitsprogramms.

Betriebsaktionen in Hamburg

Das Amt für Arbeitsschutz in Hamburg überprüft und besichtigt im Rahmen dieses Programms vorwiegend kleine und mittelständische Unternehmen. Bürobetriebe wie Reedereien oder Anwaltskanzleien sind ebenso dabei wie Unternehmen des produzierenden Gewerbes und Lagereibetriebe. Seit Februar 2014 liegen die erprobten Erhebungsbögen für die Arbeitsschutzbehör-

Der ORGAcheck

Der Check ermöglicht es kleinen und mittelständischen Unternehmen, ihre Arbeitsschutzorganisation zu überprüfen und zu verbessern.

Er trägt dazu bei, die Potenziale eines gut organisierten Arbeitsschutzes für die störungsfreie Arbeitsorganisation zu nutzen und unterstützt damit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

www.gda-orgacheck.de.



den und Unfallversicherungsträger vor. Hamburg hatte sich an deren Entwicklung aktiv beteiligt und die Hamburg spezifische Checkliste für kleine und mittelgroße Betriebe an dieses GDA-Instrument angepasst.

Die Gefährdungsbeurteilung als Kernelement des betrieblichen Arbeitsschutzes steht bei den Betriebsaktionen im Vordergrund: Kennen die verantwortlichen Akteure ihre Aufgaben im Arbeitsschutz? Verfügen Sie über die erforderlichen Qualifikationen? Ist die Unterweisung für alle Beschäftigten organisiert? Sind die Gefährdungsbeurteilungen aktuell und dokumentiert? Die Antworten von Unternehmen auf diese und viele andere Fragen lassen erkennen, wie der Arbeitsschutz in die alltäglichen Prozesse und Entscheidungen im Unternehmen integriert ist. Je besser das gelingt, desto wirksamer können Unternehmensleitungen die Gesundheit ihrer Beschäftigten schützen.

Am Ende jeder Besichtigung eines Unternehmens folgt eine Bewertung der Arbeitsschutzorganisation durch die Aufsichtspersonen nach dem Ampelm-odell. Betriebe mit einer geeigneten Organisation erhalten die Ampelfarbe Grün, Betriebe mit einer nur teilweise geeigneten Organisation die Farbe Orange und Unternehmen mit einer ungeeigneten Arbeitsschutzorganisation werden mit der Farbe „Rot“ eingestuft. Bei einer ungeeigneten Arbeitsschutzorganisation sind die Mängel so gravierend, dass sie eine Zweitbesichtigung durch die Aufsichtsbehörde nach sich ziehen. Überprüft wird, ob der Betrieb die dokumentierten Mängel abgestellt hat.

Ziel: Qualität steigern

Das Amt für Arbeitsschutz verpflichtet sich künftig nicht nur quantitativ im Hinblick auf durchzuführende Betriebsbesichtigungen sondern auch bezüglich der Qualität: In Hamburg will die Arbeitsschutzbehörde die Zahl der kleinen und mittelständischen Unternehmen mit einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation jährlich erhöhen. Dies soll vor allem in kleinen und mittelgroßen Betrieben die Arbeitsschutzstandards nachhaltig verbessern.

Das Programm: Muskel- und Skelett

Mit dem Motto „Prävention macht stark - auch Deinen Rücken“ spricht dieses Arbeitsprogramm Beschäftigte, Führungskräfte und Unternehmensleitungen direkt an. Es möchte aber auch Multiplikatoren erreichen, wie zum Beispiel Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und betriebliche Interessenvertretungen. Muskel- und Skeletterkrankungen sind einer der Hauptgründe für Arbeitsunfähigkeit. Das Arbeitsprogramm soll dazu beitragen arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich zu senken. Dafür setzt es mit seinen Aktivitäten dort an, wo das Risiko für solche Erkrankungen besonders hoch ist: risikobezogene Tätigkeiten wie schweres Heben und Tragen, sich häufig wiederholende gleichartige Arbeitsabläufe oder Bewegungsmangel stehen im Mittelpunkt. Ziel ist es, die Präventionskultur in den Betrieben und die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zu stärken.

Das Programm: Psyche

Unter der Devise „Stress reduzieren - Potenziale entwickeln“ soll der steigenden Zahl psychischer Erkrankungen von Beschäftigten entgegengewirkt werden. Arbeitsbedingte psychische Belastungsfaktoren wie beispielsweise eine permanent hohe Arbeitsintensität sind ein Risiko für die Gesundheit. Unternehmen berücksichtigen arbeitsbedingte psychische Belastung in ihrer Gefährdungsbeurteilung bisher unzureichend. Ziel des Arbeitsprogramms ist es, die Zahl der Betriebe mit einer angemessenen Gefährdungsbeurteilung zu erhöhen und damit einen Beitrag zum Schutz und zur Stärkung der Gesundheit beizutragen. Bereits vor dem Starttermin in Betrieben können sich Unternehmensleitungen und betriebliche Arbeitsschutzakteure zu vielen arbeitsbedingten Belastungsfaktoren im GDA-Portal informieren, beispielsweise zu den Themen: Arbeit und Erholung, Emotionsarbeit, Ermüdung, Führung, Gewalt, Monotonie, Restrukturierung, Stress und soziale Beziehungen.

Neue GDA-Periode

Die Arbeitsprogramme „Organisation“, „Muskel- und Skelett“ und „Psyche“ finden Sie im Internet unter:
www.gda-portal.de,
Rubrik: Arbeitsprogramme
2013 - 2018.



Arbeitszeit in Hotels und Gaststätten

Eine Herausforderung für
die Arbeitsgestaltung



Ob in Ausbildungsreporten, Forschungsberichten oder Veröffentlichungen in den Medien – die Arbeitszeit in Hotels und Gaststätten steht immer wieder im Mittelpunkt. Neben der Überforderung durch hohen Arbeitsdruck und durch schwere körperliche Arbeit werden von den Beschäftigten regelmäßige Überstunden und fehlende Pausen als stark belastend empfunden. Häufig sind Konflikte mit Gästen, ein rüder Umgangston oder das Verhalten von Vorgesetzten zusätzliche Belastungsfaktoren. Das Amt für Arbeitsschutz kennt die Probleme, die die Branche mit der Arbeitszeitgestaltung hat, durch jahrelange Betriebsbesichtigungen, Arbeitszeitkontrollen und Beschwerden von Beschäftigten.

Wie können Betriebe ihre Arbeit so organisieren, dass sie die Arbeitszeit einhalten und belastende Arbeitsbedingungen verringern? Die Hamburger Arbeitsschutzbehörde startete eine Informationskampagne über geltende Arbeitszeitbestimmungen, nahm Arbeitszeit und Arbeitsschutz in dieser Branche genauer unter die Lupe und suchte nach gelungenen Praxisbeispielen.

Arbeitszeit: Den Rahmen einhalten

Wer in Restaurants, Gaststätten oder Hotels arbeitet, für den ist die Arbeit am Abend, am Wochenende und Feiertag Teil des Jobs. Im Küchen- und Servicebereich kommen teilweise geteilte Dienste vor. Für die Beschäftigten bedeutet dies in der Regel: Arbeit nur bei Spitzenbelastung. Die Arbeitszeitgestaltung im Hotel- und Gaststättengewerbe ist für Betriebe eine echte Herausforderung. Erschwert wird sie, weil das Gästeaufkommen in vielen Betriebsarten nicht planbar ist. Es variiert je nach Witterung, Wochentag oder Saison. Doch bei guter Planung und Organisation können Betriebe den geltenden Arbeitszeitrahmen für ihre Beschäftigten einhalten. Oft aber wissen sie nicht, was erlaubt ist und was nicht. Diese Wissensdefizite zu verringern war ein Ziel des Hamburger Projektes. Bei der Vielzahl von Hotels und Gaststätten ist dies durch Betriebsbesuche allein nicht zu leisten. Das Amt für Arbeitsschutz hat deshalb Informationen und Handlungshilfen für Betriebe



entwickelt. Diese wurden über den Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA), das Gründerzentrum der Handelskammer Hamburg, die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN), die Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG) sowie Gewerbefachschulen verbreitet.

Besichtigungen in Hamburger Hotel- und Gaststättenbetrieben

Die Besichtigungen während des Projektes zielten darauf ab, die Hotel- und Gastronomiebetriebe für die unterschiedlichen Belastungen zu sensibilisieren, sie zu beraten sowie ihr Wissen über die geltenden Arbeitszeitregelungen und den Jugendarbeitsschutz zu verbessern.

Während der Projektlaufzeit wurden 52 überwiegend kleine und mittelgroße Betriebe unterschiedlicher Betriebsarten aufgesucht (siehe Abb. 1 und 2).

Abb. 1: Besichtigte Betriebe nach Betriebsgröße

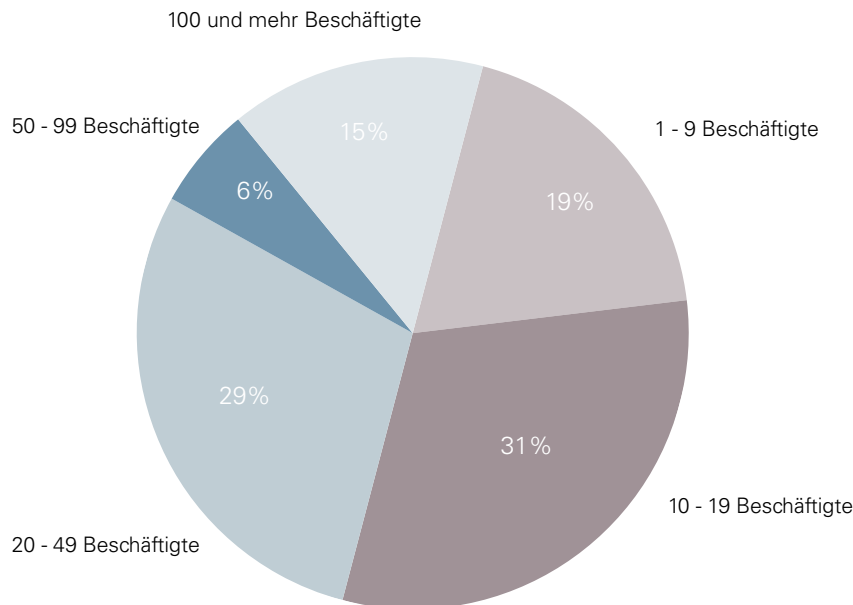
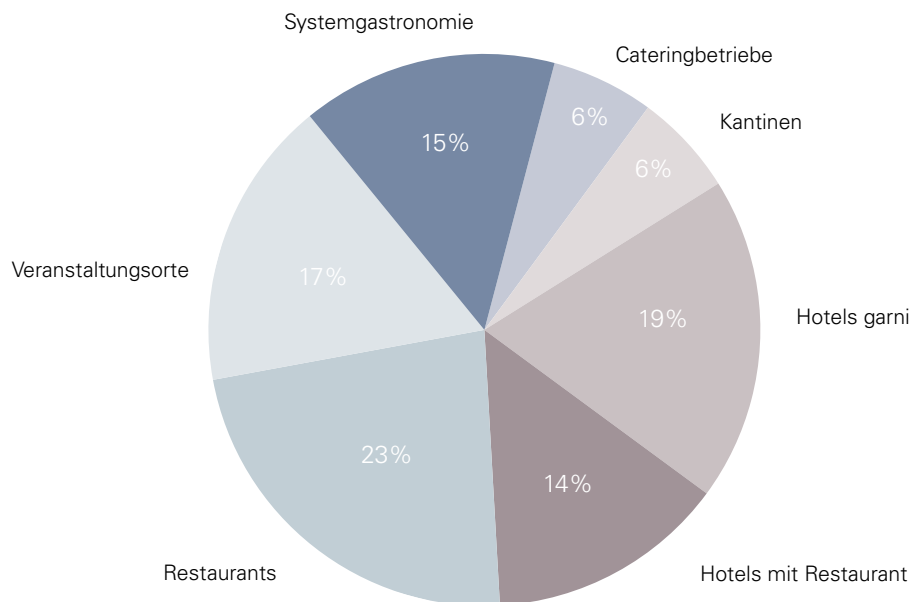


Abb. 2:
Besichtigte Betriebe
nach Betriebsart



Quelle: Amt für Arbeitsschutz

n = 52

Ergebnisse zur Arbeitszeitgestaltung

Bei der Erstbesichtigung wiesen 25 Prozent der Betriebe Mängel in der Arbeitszeitgestaltung auf (Abb. 3). Die meisten dieser Mängel wurden in Restaurants und Hotels mit Restaurant festgestellt.

Häufige Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz waren, Überschreitungen der zulässigen Arbeitszeit von maximal zehn Stunden, fehlende Dokumentation der täglichen Arbeitszeit, die über acht Stunden hinausgeht und der Pausen sowie Ruhezeiten unter elf Stunden zwischen den Arbeitseinsätzen.

Zwölf Betrieben mit Mängeln in der Arbeitszeitgestaltung fehlte darüber hinaus auch eine gesetzeskonforme Arbeitsschutzorganisation.



Ergebnisse zur Arbeitsschutzorganisation

Neben Verstößen gegen geltendes Arbeitszeitrecht wiesen 44 Prozent der besichtigten Betriebe Mängel in der Organisation des Arbeitsschutzes auf (Abb. 3). Sie konnten keine oder keine angemessene Gefährdungsbeurteilung vorweisen, hatten ihre Beschäftigten über mögliche Gefährdungen nicht unterwiesen oder die Unterweisung nicht dokumentiert, es fehlten Betriebsanweisungen oder eine verpflichtende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung. Dreizehn Betriebe, die bei der Erstbesichtigung erhebliche Mängel aufwiesen, wurden ein zweites Mal besichtigt.

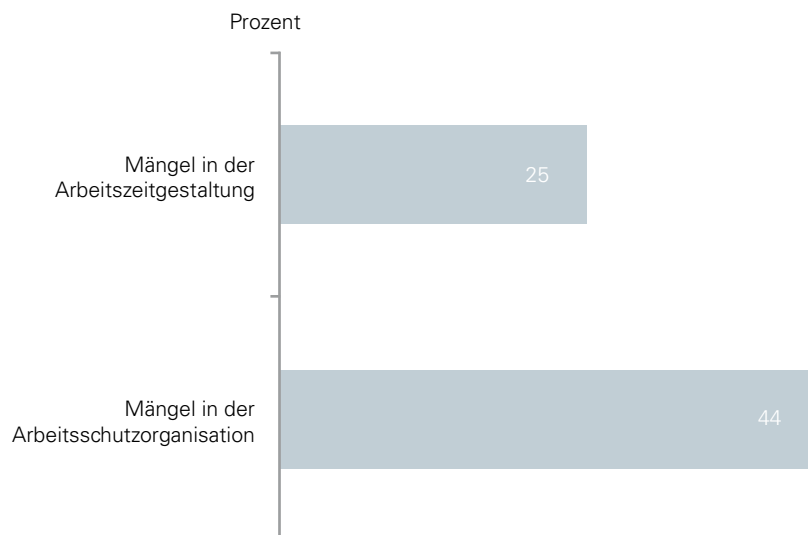


Abb. 3: Besichtigte Betriebe mit Verstößen

Quelle: Amt für Arbeitsschutz

n = 52

Gravierende Mängel in der Arbeitszeitgestaltung und / oder der Arbeitsschutzorganisation ahndet die Aufsichtsbehörde je nach Schwere des Verstoßes mit einer Anordnung gegebenenfalls mit einem Zwangsgeld und / oder einem Ordnungswidrigkeitsverfahren.

Gute Arbeitszeitgestaltung braucht eine Basis

Eine gute Arbeits(-zeit)gestaltung braucht das Verantwortungsbewusstsein der Führungskräfte. Sie müssen ihre Verantwortung für den Arbeitsschutz und die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv wahrnehmen. Darüber hinaus ist eine ausreichende Personaldecke und ein realistisches Betriebskonzept erforderlich: Gute Planung und Organisation der Arbeitsaufgaben, reibungslose Arbeitsabläufe, eine Arbeitsumgebung, die den Anforderungen entspricht und die Beteiligung der Beschäftigten, beispielsweise an der Dienstplangestaltung, gehören zu den Bausteinen für eine gute Arbeitszeitgestaltung. Zwei Beispiele aus der betrieblichen Praxis zeigen Möglichkeiten, wie Arbeitszeiten optimiert werden können.

Beispiel 1: Arbeit mit den Beschäftigten gestalten

Der Betrieb stellt eine große und schwer kalkulierbare Zahl an Gerichten zur Mittagszeit her. Dafür bedarf es nicht nur ausreichend Personal. Der Küchen- und Lagerbetrieb muss übersichtlich gestaltet sein, die Gerichte rechtzeitig vorbereitet, die Arbeitsmittel funktionieren und die Geräte bedient werden können. Der Chef, der den laufenden Betrieb steuert, setzte auf die Beteiligung seiner Beschäftigten: Bei einer Teilsanierung musste ein neuer Kochblock angeschafft werden. Zusammen mit dem Arbeitsschutzkoordinator, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt traf er eine Vorauswahl von Geräten. Das Küchenpersonal entschied jedoch mit darüber, welche Geräte davon gekauft wurden. Damit nicht zusätzlicher Stress beim Umgang mit unbekannter Technik entsteht, wurden die Beschäftigten stufenweise in Geräte mit Multifunktionen eingewiesen. Auch der Speiseplan war am Anfang auf diese stufenweise benutzbaren Funktionen abgestimmt.



Beispiel 2: Aufgaben, Abläufe und Arbeitszeit abstimmen

Ein Betrieb, der neben einer anspruchsvollen Gastronomie auch Veranstaltungen ausrichtet, nahm seine Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe unter die Lupe, um die Arbeitszeitgestaltung zu optimieren. Im Restaurantbetrieb wurden die Aufgaben unter den Servicekräften und den angrenzenden Arbeitsbereichen neu zugeschnitten.

Bei Veranstaltungen setzt der Betrieb jetzt auf eine rechtzeitige Vorbereitung und auf eine klare Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Da der Betrieb mit einer Zeitarbeitsfirma zusammen arbeitet, finden regelmäßige Lagebesprechungen statt, bei denen der Personaleinsatz und die Aufgabenverteilung gemeinsam geplant werden.

Manche Betriebe haben erkannt, dass gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu den Erfolgsfaktoren eines Betriebes zählen: Sie sind nicht nur für die Gesundheit der Beschäftigten unverzichtbar. Sie wirken sich auch auf die Zufriedenheit der Gäste aus. Sie kommen nicht nur wegen eines wohl-schmeckenden Essens gerne wieder, sondern auch wenn sie ein gutes Betriebsklima spüren und freundlich behandelt werden. Und zudem lassen sich Nachwuchskräfte für einen Betrieb mit gutem Ruf leichter finden.

Informationen für Hotels und Gaststätten

Arbeitszeit in Hotels und Gaststätten

www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation, M66

Ein sicherer Start ins Arbeitsleben

www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation, M67

Räumliche Arbeitsschutzanforderungen an gastronomische Betriebe

www.hamburg.de/arbeitsstaetten

Arbeitsschutz-Handbuch. Lösungen für kleine und mittlere Betriebe

www.hamburg.de/arbeitsschutz, rechte Spalte



Künstliche optische Strahlung

Gefährdungen ermitteln und
Beschäftigte wirksam schützen

Was ist künstliche optische Strahlung?

Zum Spektrum der optischen Strahlung gehören ultraviolette Strahlung, sichtbare Strahlung und Infrarotstrahlung. Als inkohärente künstliche optische Strahlung wird jede künstliche optische Strahlung außer Laserstrahlung bezeichnet. Laserstrahlung ist durch einen Laser erzeugte kohärente optische Strahlung in Form elektromagnetischer Wellen.

Künstliche optische Strahlung tritt in den unterschiedlichsten Branchen und Tätigkeiten auf: Ob in der metallverarbeitenden Industrie an einem Schweißarbeitsplatz, in Krankenhäusern oder ambulanten Praxen oder im Büro – durch Arbeitsverfahren oder Beleuchtungen sind Beschäftigte dieser Strahlung ausgesetzt. Es gibt gute Gründe die Gesundheit der Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen vor künstlicher optischer Strahlung zu schützen, denn sie kann Haut und Augen schädigen: Verbrennungen, Hornhaut- oder Bindehautentzündungen, Linsentrübung, vorzeitige Hautalterung oder Hautkrebs gehören zu den möglichen Folgen. Eine neue Rechtsverordnung soll Beschäftigte vor ultravioletter, sichtbarer und infraroter Strahlung schützen. Um Unternehmen bei der Beurteilung dieser Gefährdung zu unterstützen entwickelt das Amt für Arbeitsschutz gemeinsam mit vielen Partnern Handlungshilfen.

Wer ist betroffen?

Beschäftigte sind bei hochenergiereichen Schweißverfahren durch die Schweißlichtbögen ultravioletter Strahlung ausgesetzt. Sie tritt beispielsweise auch bei der Werkstoffprüfung auf Haarrisse auf, bei Tätigkeiten an Hochöfen und Glasschmelzen, an Infrarot-Trocknungsanlagen oder an Belichtungs- und Beschichtungsanlagen im Druckgewerbe. Auch bei Tätigkeiten im Gesundheitswesen spielt künstliche optische Strahlung eine Rolle: In Krankenhäusern zum Beispiel durch die Beleuchtung in Operationssälen oder den Einsatz von Lasern in der Chirurgie. In ambulanten Praxen der Zahnmedizin kommen ultraviolette oder Infrarot - Strahlung zum Beispiel beim Bleaching oder der Kariesentfernung zum Einsatz. In ambulanten Praxen der Dermatologie oder Orthopädie spielt die Laserstrahlung eine Rolle.



Neue Rechtsverordnung in Kraft

Bisher existierten nur Regelungen zum Umgang mit Laserstrahlung; seit Juli 2010 ist eine Arbeitsschutzverordnung zu optischer Strahlung in Kraft (siehe (1) OStrV). Sie soll die Beschäftigten auch vor Gefährdungen durch ultraviolette, sichtbare und infrarote Strahlung schützen. Arbeitgeber müssen seitdem diejenigen Quellen analysieren, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch künstliche optische Strahlung schädigen können. Dafür legt die Verordnung Expositionsgrenzwerte (EGW) fest, die nicht überschritten werden dürfen. Die Herausforderung für Arbeitgeber besteht nun darin, wesentliche Strahlungsquellen mit hoher Gefährdung zu ermitteln und geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Aber auch Arbeitsplätze mit geringerer Strahlung müssen nach einem vereinfachten Verfahren in der Gefährdungsbeurteilung bewertet und dokumentiert werden. Dies betrifft beispielsweise Büroarbeitsplätze, an denen üblicherweise optische Strahlung auftritt etwa durch Leuchtstofflampen, Computermonitore oder Kopiergeräte, die bei fachgerechter Installation in der Regel keine Expositionsgrenzwerte überschreiten.

Literatur und Links

(1) OStrV - Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung (Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung - OStrV) vom 19. Juli 2010.

(2) BGV - Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, Amt für Arbeitsschutz (2013): Künstliche optische Strahlung. Eine Handlungshilfe für die Gefährdungsbeurteilung. Hamburg, www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation, Bestellnummer M16.

Handlungshilfen für die Gefährdungsbeurteilung

Eine neue Broschüre soll Arbeitgeber zukünftig bei der Gefährdungsbeurteilung künstlicher optischer Strahlung unterstützen (siehe (2) BGV 2013). Neben zahlreichen Informationen zu den konkreten Anforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung künstlicher optischer Strahlung stehen den Verantwortlichen im Arbeitsschutz viele Hilfsmittel zur Seite:

- ein Erstcheck mit dem der Arbeitgeber feststellen kann, ob er die gesetzlichen Anforderungen erfüllt,
- eine Muster-Gefährdungsbeurteilung, wenn der Arbeitgeber zu dem Ergebnis kommt, dass er handeln muss,
- eine Liste, in der die festgestellten Mängel und die zu ergreifenden Maßnahmen festgehalten werden können,
- eine Tabelle, in der dokumentiert werden kann, welche persönliche Schutzausrüstungen für welche Tätigkeiten bereit stehen

- und viele weitere Materialien und Formulare wie Muster-Betriebsanweisungen, Besprechungs- und Unterweisungsprotokolle oder Informationen zur biologischen Wirkung optischer Strahlung auf Augen und Haut.

Die Handlungshilfe erarbeitete das Amt für Arbeitsschutz gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM), der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), der Unfallkasse Nord (UKN), der Schweißtechnischen Lehr- und Versuchsanstalt Nord (GSI SLV Nord), dem Deutschen Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V. (DVS-Verband) sowie dem Niedersächsischen Landesbetrieb für Wasserwirtschaft, Küsten- und Naturschutz (NLWKN). Sie wurde im Jahr 2013 in mehreren Veranstaltungen vorgestellt, zum Beispiel in der Schweißtechnischen Lehr- und Versuchsanstalt Nord in Hamburg- Harburg, auf der Fachmesse „Schweißen, Schneiden und verwandte Verfahren“ in Essen und auf dem Arbeitsschutzkongress in Düsseldorf.

Umsetzung in Betrieben noch in den Anfängen

Beispiel: Schweißarbeitsplätze

In einer Pilotphase von September 2012 bis Oktober 2013 wurden elf Hamburger Betriebe mit dem Erstcheck aus der Broschüre besichtigt, darunter zwei Großbetriebe der Metall- und Maschinenbaubranche mit 1.000 und mehr Beschäftigten sowie neun Klein- und Mittelbetriebe, zu denen Theater, Krankenhäuser und metallverarbeitende Betriebe gehörten. Ziel dieser Besichtigungen war es, die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung zur künstlichen optischen Strahlung stichprobenartig in Betrieben unterschiedlicher Branchen zu überprüfen.

Die beiden Großbetriebe waren dabei, ihre Gefährdungsbeurteilung zu künstlicher optischer Strahlung für die betroffenen Arbeitsbereiche durchzuführen. Einer dieser Betriebe veranlasste für einen Arbeitsplatz mit UV Strahlungsbelastung eine messtechnische Bewertung der Exposition durch seine zuständi-



ge Berufsgenossenschaft und ergriff daraufhin alle notwendigen technischen, organisatorischen und persönlichen Schutzmaßnahmen. Der andere Betrieb verzichtete auf eine konkrete Messung, weil er davon ausgehen konnte, dass der Grenzwert überschritten wird (siehe (3) IFA 2011). Er gestaltete die Arbeitsplätze so, dass Gefährdungen durch UV-Strahlung vermieden werden.

In den neun Klein- und Mittelbetrieben waren die Anforderungen noch nicht angekommen, die die neue Verordnung an die Gefährdungsbeurteilung stellt. Sie hatten weder die Exposition gegenüber künstlicher optischer Strahlung beurteilt noch konnten sie entsprechende Betriebsanweisungen vorweisen. Auch der Pflicht, die betroffenen Beschäftigten zu den Risiken und Schutzmaßnahmen zu unterweisen, waren sie bisher nicht nachgekommen. Dass auch benachbarte Arbeitsplätze vor künstlicher optischer Strahlung geschützt werden müssen, war den Betriebsinhabern nur vereinzelt bewusst.

Geforderte und geprüfte persönliche Schutzausrüstung (PSA) wurde von den Beschäftigten an Schweißarbeitsplätzen getragen. Erste Untersuchungsergebnisse zeigen, dass übliche PSA-Materialien im Rahmen der geforderten Grenzwerte meist nur gegen die am häufigsten auftretenden Gefährdungen für Haut und Augen schützen, wie Funkenflug, Strahlungswärme und auftreffende Schlackespritzer. Eine gesonderte Überprüfung der Schutzeigenschaften gegen UV-Strahlungseinwirkung ist zum jetzigen Zeitpunkt jedoch noch nicht normativ geregelt.

Beispiel Operationssaal

Die Beleuchtung in Operationssälen leuchtet den Arbeitsbereich von oben aus. Die dort Beschäftigten haben während einer Operation kaum Anlass direkt in die Lichtquelle zu blicken. Deshalb kann von kurzen Expositionszeiten ausgegangen werden. Die UV-Strahlung ist im Regelfall nicht mit einer Gefährdung verbunden. Nur beim Einsatz einiger spezieller Lichtquellen können Gefährdungen entstehen, wenn der Expositionswert überschritten oder eine Grenzwertnähe für verschiedene Wellenlängenbereiche nicht ausgeschlossen werden kann (siehe (4) Bewertungsdaten). Hier ist der Arbeitgeber gefordert,

Literatur und Links

(3) IFA - Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA der DGUV) „Emissionen von UV-Strahlung beim Elektroschweißen“, Schwaß/Wittlich; Sankt Augustin 2011

(4) Bewertungsdaten für OP-Leuchten siehe: Medical Physics Department des Guy's & Thomas' NHS Foundation Trust, London :

<http://www.guysandstthomas.nhs.uk/our-services/medical-physics/medical-physics.aspx>

Literatur und Links

(5) Europäische Kommission 2010: Unverbindlicher Leitfaden zur Richtlinie 2006/25/EG über künstliche optische Strahlung, Juni 2010

(6) Projekt Prosys-Laser
Intelligent personal protective clothing for use with high-power, hand-held laser processing devices, Koordination LZH Hannover, 13 Partner aus sechs Ländern, Laufzeit 1.12.2009 – 1.12.2012 (FP7-NMP-2008-SME-2 Advanced PPE (Small or medium-scale focused research project), www.prosyslaser.eu

eine Strahlungsquelle zu verwenden, von der die geringste Strahlungsbelastung für die Beschäftigten ausgeht.

Nach dem bisher vorliegenden Kenntnisstand, haben Scheinwerfer im medizinischen Bereich aber auch eine Kreißsaal- Beleuchtung eine geringere Leistung als OP- Beleuchtung. Im normalen Betrieb wird derzeit davon ausgegangen, dass weder Scheinwerfer noch eine Kreißsaal Beleuchtung eine Gefährdung für die dort Beschäftigten darstellen (siehe (5) Europäische Kommission 2010).

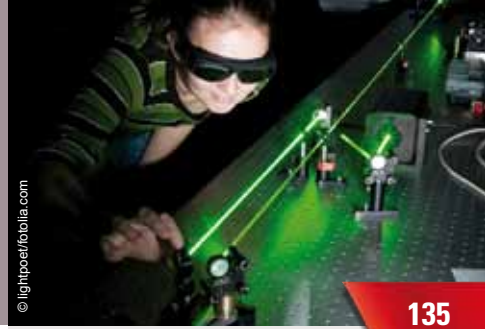
Persönliche Schutzausrüstung - was schützt vor Strahlung?

Die Höhe der Strahlungsbelastung wird durch die Strahlungsgrößen wie Bestrahlungsstärke, Energiedichte oder Strahldichte in Abhängigkeit vom Wellenlängenbereich bestimmt.

Die Erkenntnis, dass die bisher verwendeten persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) nicht oder nur teilweise künstliche optische Strahlung zurückhalten können, sind Ergebnisse abgeschlossener Untersuchungen.

In einem europäischen Projekt wurden neue Materialien zum Schutz vor so genannter kohärenter Strahlung durch Laser entwickelt, die für die Herstellung persönlicher Laserschutz-ausrüstungen oder Laserschutzvorhängen geeignet sind (siehe (6) Projekt PROSYS-Laser). Diese neu entwickelten Materialien wurden auf ihre Laserbeständigkeit geprüft. Vor allem durch ihre Fähigkeit, die Energie auftreffender gebündelter UV-Strahlung flächig zu verteilen, schützen sie vor Verbrennungen. Deshalb müssen persönliche Schutzausrüstungen wie Kopfschutz, Jacken, Mäntel, Hosen, Handschuhe oder Gamaschen aus diesem neuen Material beim Laserbetrieb mit hoher Strahlung getragen werden (Laserklassen 3R, 3B und 4). Als passiver Schutz vor Bestrahlung wurden inzwischen auch Laserschutzvorhänge mit der neuartigen Materialkombination zertifiziert und sind seit November 2014 am Markt erhältlich. Eine neu entwickelte DIN Vor-Norm ergänzt bereits vorhandene Normen und gibt Entwicklern dieser neuartigen Materialien eine geeignete Prüfgrundlage an die Hand. Es sind inzwischen marktreife Produkte für Betriebe erhältlich, die ihre Beschäftigten wirksam vor kohärenter Strahlung durch Laser schützen.

Ansprechpartnerin
Sylvana Dietzschold
Telefon: 040 428 37 39 47
E-Mail: sylvana.dietzschold@bgv.hamburg.de



135

Auch zum Schutz vor inkohärenter Strahlung, wie beispielsweise der UV-Strahlung an Schweißarbeitsplätzen, wird von industrieller Seite die Zulassung von marktreifen zertifizierten Materialien vorangetrieben, die für die Herstellung persönlicher Schutzausrüstungen, Raumabtrennungen oder Vorhängen geeignet sein werden.

Neue technische Regeln

So wie das Arbeitsschutzgesetz durch Arbeitsschutzverordnungen konkretisiert wird, wird die Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung (OStrV) wiederum durch technische Regeln präzisiert. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlichte am 8. Januar 2014 die Technischen Regeln zu inkohärenter optischer Strahlung (siehe (7) TROS IOS). Die Technischen Regeln zur kohärenten Strahlung (Laser) werden im Jahr 2015 erwartet.

Das Amt für Arbeitsschutz Hamburg erarbeitet im Jahr 2014 gemeinsam mit weiteren Kooperationspartnern eine neue Handlungshilfe, die Hamburger Firmen bei der Umsetzung der neuen Technischen Regeln zur künstlichen optischen Strahlung unterstützen soll.

Literatur und Links

(7) TROS IOS - Technische Regeln zur Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung - Inkohärente Optische Strahlung, Ausgabe: November 2013, GMBI 2013 S. 1302 [Nr. 65-67]



Service

Unsere Angebote für Sie



138



Veranstaltungen

Arbeitsschutz leicht gemacht

Ein Erfahrungsaustausch für Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie für Betriebsärztinnen und -ärzte.

Sie betreuen einen kleinen oder mittleren Betrieb und gehören einem sicherheitstechnischen oder betriebsärztlichen Dienst an? Wenn Sie ihre Betriebe nachhaltiger und effizienter betreuen möchten, kommen Sie zum Erfahrungsaustausch in das Amt für Arbeitsschutz. Wir stellen Ihnen unser Arbeitsschutz-Handbuch vor, informieren über aktuelle Entwicklungen im Arbeitsschutz und bieten Ihnen eine Plattform zum Austausch betrieblicher Erfahrungen.

Die Treffen organisieren wir zweimal im Jahr – im April und Oktober.

Sie erfahren die aktuellen Termine jeweils einen Monat vorher im Internet unter: www.hamburg.de/arbeitsschutz oder Sie lassen sich in den Verteiler aufnehmen und werden zu den Veranstaltungen eingeladen.

Ansprechpartnerin

Antje Freund

Amt für Arbeitsschutz

Telefon: +49 40 428 37 24 07

E-Mail: antje.freund@bgv.hamburg.de

Heute schon (Lärm) gehört?

Eine Veranstaltung für Berufseinsteiger und junge Beschäftigte.

Jung und schwerhörig? Disco-Lärm, MP3-Player auf höchster Lautstärke, Open Air Konzerte, Lärm am Arbeitsplatz, Verkehrslärm, die meisten Menschen unterschätzen die Gefahren. Lärm schädigt das Hörvermögen: je länger und je lauter, desto stärker und früher. Die gute Nachricht: Man kann etwas dagegen tun!

Das Amt für Arbeitsschutz bietet Betrieben eine kostenlose eintägige Veranstaltung an: Auf dem Programm steht der Lärm am Arbeitsplatz und in der Freizeit. Interessierte Betriebe können Termine direkt mit unserem Ansprechpartner vereinbaren oder bei unserem Arbeitsschutztelefon anrufen: 428 37 21 12.

Mehr Informationen erhalten Sie im Internet:
www.hamburg.de/arbeitschutz, Rubrik: Veranstaltungen,
 „Heute schon gehört?“

www.hamburg.de/startseite-physikalische/laerm/56836/praevention-laerm.html

Ansprechpartner
 Leo Krebs
 Amt für Arbeitsschutz
 Telefon: +49 40 428 37 74 99
 E-Mail: leo.krebs@bgv.hamburg.de



Die Arbeitsschutzkiste für Hamburger Schulen

140



Fünf Lern-Stationen zum Arbeitsschutz

Ein neues Angebot für Hamburger Schulen lässt aufhorchen: Lehrkräfte können zukünftig mit einer Arbeitsschutzkiste ihre Schülerinnen und Schüler für den Arbeitsschutz begeistern. In der Kiste befinden sich fünf farbige Tragetaschen. Jede Farbe steht für eine Lern-Station zu einem Arbeitsschutzthema: Arbeitsunfälle, richtiges Arbeiten mit Werkzeugen, Ergonomie, Hautschutz und Arbeitszeit. An einer oder mehreren Stationen, können Schülerinnen und Schüler Gefährdungen im Arbeitsleben kennen lernen. Jede Tasche enthält die Materialien, die für den praxisorientierten Unterricht an einer Lern-Station benötigt werden, zum Beispiel Schraubzwingen, Federwaage, ein gefüllter Aktenordner, Fettcreme oder Kreppband. Handlungsanleitungen erläutern den Aufbau der jeweiligen Station und beschreiben die Aufgabe für die Schüler. Lehrkräfte können ihre Schülerinnen und Schüler in das Thema Arbeitsschutz einführen, zum Beispiel, wenn das Betriebspraktikum ansteht. Dafür steht ihnen ein kommentierter Foliensatz in der Arbeitsschutzkiste zur Verfügung. Die Lern-Stationen wurden von der Unfallkasse Nord und dem Amt für Arbeitsschutz in einem Projekt der ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg entwickelt und in Hamburger Schulen erprobt.

Das Stationen-Lernen „Arbeitsschutz“ bietet folgende Themen:

Station A:

„No Money - No Honey“ – Arbeitsunfälle (rote Tasche)

Station B

„Der richtige Dreh“ – Ergonomisches Arbeiten mit Werkzeug (weiße Tasche)

Station C

„How heavy?“ – Ergonomie und Berufskrankheit Rücken (gelbe Tasche)

Station D

„Wasser HAUT rein“ – Hautschutz und Berufskrankheit Haut (Blaue Tasche)

Station E

„Jugendarbeitsschutzgesetz“ – Arbeitszeit (grüne Tasche)

auch mit dabei: ein Quiz zur Arbeitssicherheit

Sie können sich einen Einblick in das Stationen-Lernen verschaffen und sich die Lehr- und Lernbögen mit oder ohne Auflösung im Internet herunterladen:

www.hamburg.de/arbeitsschutz/3301058/starte-sicher-schule.html

Wenn Sie sich die Arbeitsschutzkiste für Ihren Unterricht kostenlos ausleihen möchten, wenden Sie sich bitte an:

Günther Heimann

Unfallkasse Nord – Standort Hamburg

Abteilung Prävention und Arbeitsschutz

guenther.heimann@uk-nord.de

www.uk-nord.de

Telefon: +49 40 271 53 -2 32

Angelika Braun

Geschäftsstelle ArbeitsschutzPartnerschaft

Telefon: +49 40 428 37 35 44

E-Mail: angelika.braun@bgv.hamburg.de

www.hamburg.de/arbeitsschutzpartnerschaft

Arbeitsschutztelefon

© Michael Grabschew/pixelio.de

Telefon 428 37 21 12

Haben Sie Fragen zum Arbeitsschutz? Möchten Sie sich über betriebliche Missstände beschweren und wissen, wer Ihnen helfen kann? Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Unternehmensleitungen, Personalvertretungen, Mitglieder von Innungen, Kammern sowie Bürgerinnen und Bürger können sich über das Arbeitsschutztelefon des Amtes für Arbeitsschutz beraten lassen. Wählen Sie 428 37 21 12 oder schreiben Sie uns: arbeitnehmerschutz@bgv.hamburg.de.

Sie erreichen uns: Montag, Dienstag, Mittwoch und Freitag von 10.00 bis 13.00 Uhr und Donnerstag von 10.00 bis 13.00 Uhr und 14.00 bis 16.00 Uhr. Auf Wunsch behandeln wir Ihre Anfragen oder Beschwerden anonym.

Bei Fragen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts können wir Sie nicht beraten. In solchen Fällen wenden Sie sich bitte an die Öffentliche Rechtsauskunft (ÖRA), an das Arbeitsgericht, an die Kammern oder an die Gewerkschaften.



Nur wer sich weiterbildet, ist den Anforderungen der modernen Arbeitswelt gewachsen – dies gilt auch für den Arbeitsschutz. Wer in der Metropolregion Hamburg eine Fortbildung oder Veranstaltung zum Arbeitsschutz sucht, kann den Service der Weiterbildungsdatenbank WISY (Weiterbildungs - Informations - System) nutzen. WISY ist ein Zusammenschluss von fast zweihundert Bildungseinrichtungen und wird von der Behörde für Bildung und Sport finanziell unterstützt. In die WISY Datenbank werden alle Veranstaltungen aufgenommen, die frei zugänglich sind.

Das Kursportal Weiterbildung im Arbeitsschutz finden Sie unter:
www.hamburg.de/arbeitsschutzpartnerschaft,
Rubrik: Veranstaltungshinweise

Arbeitsschutz-Portale im Internet



© ThorstenSchmitt/fotolia.com

Serviceportal: Unternehmensleitungen und Beschäftigte mit Migrationshintergrund

Sie möchten für Ihre Beschäftigten sichere und gesunde Arbeitsplätze schaffen? Der Weg dorthin ist aufgrund der sprachlichen und kulturellen Barrieren manchmal nicht einfach. Das Projekt DiAs (Diversitätsmanagement im Arbeitsschutz) möchte mit diesem Informationsportal Sie als Unternehmerin und Unternehmer mit Migrationshintergrund unterstützen. Wir informieren über wichtige Arbeitsschutzthemen, mögliche Unterstützung und wir stellen Kontakte her. Daher ist dieses Portal auch für Ihre Beschäftigten und Arbeitsschutzberater hilfreich. Sie erhalten Arbeitsschutzinformationen in vielen unterschiedlichen Sprachen über Downloads oder externe Links. Das Serviceportal wird ständig erweitert.

www.hamburg.de/arbeitsschutz, rechte Spalte

Portal „Arbeitsstättenverordnung online“

Ein schneller Zugriff auf die geltenden Vorgaben zur Gestaltung von Arbeitsstätten ermöglicht Unternehmensleitungen ihre Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass von ihnen keine Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten ausgehen. Die Verordnung über Arbeitsstätten bietet das notwendige Rüstzeug, um Arbeitsplätze in Gebäuden oder im Freien zu gestalten. Im neuen Online-Portal sind die jeweiligen Bestimmungen themenspezifisch aufbereitet. Neben Informationen über Schutzziele und allgemeine Anforderungen unterstützt „Arbeitsstättenverordnung online“ bei der Anwendung und Umsetzung im Betrieb durch konkrete Hinweise. Wenn Arbeitsstätten errichtet oder modernisiert werden, ist das Portal eine wichtige Planungshilfe.

www.hamburg.de/arbeitsschutz, rechte Spalte



Arbeitsschutz-Handbuch Lösungen für kleine und mittlere Betriebe

Dieses Handbuch ist auf die Bedürfnisse in Klein- und Mittelbetrieben abgestimmt. Mit dem Handbuch wollen wir Sie unterstützen, den Arbeitsschutz in Ihre Betriebsabläufe zu integrieren und weiter zu entwickeln. Wenn Sie das Handbuch in Ihrem Betrieb anwenden, können Sie sicher sein, alle wesentlichen Arbeitsschutzanforderungen zu erfüllen (94 Seiten, Oktober 2013). Das Arbeitsschutz-Handbuch finden Sie als Download im Internet auf der Seite: www.hamburg.de/arbeitsschutz, rechte Spalte.

Künstliche optische Strahlung Eine Handlungshilfe für die Gefährdungsbeurteilung

Künstliche optische Strahlung tritt in den unterschiedlichsten Branchen und Tätigkeiten auf. Diese Broschüre unterstützt Unternehmensleitungen bei der Gefährdungsbeurteilung, die sie für Tätigkeiten mit künstlicher optischer Strahlung durchführen müssen. Sie bietet für jeden Schritt der Gefährdungsbeurteilung Hilfsmittel an.

Bestellnummer M16, 28 Seiten, überarbeitete Auflage, Dezember 2014, www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation



© tunzelkorn/fotolia.com

146



© Peter Olsson/fotolia.com

Handlungshilfen

Handlungshilfen für die Kfz-Branche – Checklisten und Informationen für die Gefährdungsbeurteilung

Die Beschäftigten in der Kfz-Branche sind einer Vielzahl von Belastungen und Gesundheitsgefährdungen ausgesetzt. Wir wollen Sie als Verantwortlichen für den Arbeitsschutz mit zahlreichen Handlungshilfen dabei unterstützen, die gesetzlichen Verpflichtungen zu erfüllen. Die Handlungshilfen richten sich gezielt an Praktikerinnen und Praktiker im Betrieb.

Die Handlungshilfen im Überblick:

- Der Gefahrstoff-Check (26 Seiten),
- Der Hautschutz-Check (30 Seiten),
- Der Gasantrieb-Check (30 Seiten),
- Der Motorabgas-Check (12 Seiten),
- Der Airbag- und Gurtstraffer-Check (16 Seiten).

Die Checks, herausgegeben in den Jahren 2011 und 2012 finden Sie als Download im Internet auf der Seite: www.hamburg.de/asp-projekte unter der Rubrik „Handlungshilfen“

Psychische Belastungen – Handlungskonzept zur Gefährdungsbeurteilung

Durch den Wandel der Arbeitswelt bestimmen Stress und psychische Belastungen zunehmend die betriebliche Realität sowie die tägliche Wahrnehmung der Beschäftigten.

Diese Broschüre bietet eine Einführung in die Thematik „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“, stellt das Handlungskonzept „Hilfe zur Selbsthilfe“ vor und bietet Hilfsmittel an, um eine angemessene Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und zu dokumentieren.

Bestellnummer M41, 52 Seiten, überarbeitete Auflage Januar 2013, www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation

Publikationen

Neue Veröffentlichungen

- Künstliche optische Strahlung – Eine Handlungsanleitung für die Gefährdungsbeurteilung (Bestellnummer M16).
- Arbeitszeit ins Hotels und Gaststätten (Bestellnummer M66)
- Kündigungsschutz während Schwangerschaft und Elternzeit (Bestellnummer M34).
- Ferienjob oder Nebenjob – Was dürfen Kinder und Jugendliche, was nicht? (Bestellnummer M27).
- Ein sicherer Start ins Arbeitsleben – Arbeitsschutz für Jugendliche (Bestellnummer M67).

Unsere Publikationen können sie im Internet herunterladen:

www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation.

Sie können Sie kostenlos bestellen:

Telefon: 040 428 37 23 68

E-Mail: publikationen@bgv.hamburg.de

Zeitung „forum arbeitswelt“

Sie können die Zeitung kostenlos abonnieren. Sie erscheint zwei Mal pro Jahr (4 Seiten) und informiert mit Kurzbeiträgen über praxisnahen Arbeits- und Gesundheitsschutz in Hamburg: www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation. Möchten Sie die Zeitung abonnieren, wenden Sie sich bitte an:

Herrn Karsten Möller

Tel: 040 428 37 31 34

E-Mail: publicorder@bgv.hamburg.de





Wir über uns

Kontakt

Amt für Arbeitsschutz Hamburg-
Billstraße 80,
20539 Hamburg
www.hamburg.de/arbeitsschutz
Arbeitsschutztelefon
+49 40 428 37 21 12

Wir, die Beschäftigten im Amt für Arbeitsschutz, beraten und unterstützen Hamburger Unternehmen bei allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Wir helfen Betrieben, Arbeitsschutz wirksam im betrieblichen Alltag zu praktizieren. Als staatliche Arbeitsschutzbehörde gehört das Amt für Arbeitsschutz zur Abteilung Verbraucherschutz der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz in Hamburg. Seit Frühjahr 2005 sind wir Geschäftsstelle der ArbeitsschutzPartnerschaft, dem Hamburger Bündnis für eine gesunde und sichere Arbeitswelt.

Zukunftsweisender Gesundheitsschutz darf sich in der modernen Arbeitswelt nicht nur darauf beschränken, Unfälle und Krankheiten zu vermeiden, er muss aktiv die Gesundheit der Belegschaften fördern. Betriebe, die im Arbeitsschutz vorbildlich sind zeichnen wir mit einer Urkunde aus. Fehlen jedoch Einsicht und Bereitschaft, sich für die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu engagieren, können wir Maßnahmen auch anordnen.

Gesunde und leistungsfähige Beschäftigte sind eine wichtige Quelle für den Erfolg jedes Unternehmens. Wir wollen und können Hamburger Betriebe nicht von ihrer Verantwortung für die Gesundheit ihrer Beschäftigten entbinden, aber wir helfen ihnen gerne dabei ihrer Verantwortung gerecht zu werden. Wir unterstützen sie mit unterschiedlichen Strategien, ihren Arbeitsschutz systematisch zu verbessern, damit sie die Gesundheit ihrer Beschäftigten fördern und ihre Wettbewerbsfähigkeit ausbauen können.

Wir

- informieren zu allen Themen rund um den Arbeitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung und organisieren betrieblichen Erfahrungsaustausch,
- beraten zu arbeitsmedizinischen und gesundheitlichen Fragen und vermitteln Erkenntnisse, um gesundheitlichen Gefahren für die Beschäftigten vorzubeugen,
- unterstützen Betriebe dabei, Arbeitsbedingungen menschengerecht und gesundheitsförderlich zu gestalten, prüfen systematisch, ob die Betriebe den Arbeitsschutz in ihre Aufbau- und Ablauforganisation einbinden und betriebliche Lösungen für Arbeitsschutzprobleme entwickeln,
- initiieren in kleinen und mittleren Unternehmen Branchenprojekte und schaffen oder verbessern damit Strukturen für einen systematischen und praxisnahen Arbeitsschutz,
- zeichnen Betriebe mit einer „Arbeitsschutz - Anerkennung“ aus, wenn sie vorbildlichen Arbeitsschutz betreiben,
- wirken in regionalen und überregionalen Initiativen mit, um Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt zu fördern.

Wir suchen die Zusammenarbeit sowohl mit betrieblichen Akteuren als auch mit betrieblichen Verbänden und Einrichtungen, die mit uns gemeinsam das Ziel „Gesunde Arbeit in Hamburg“ erreichen wollen. Nur wenn wir Arbeit so gestalten, dass sie Gesundheit erhält und fördert, können wir Motivation, Leistungsbereitschaft, Gesundheit und Wettbewerbsfähigkeit langfristig sichern.

Impressum

Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV)
Amt für Arbeitsschutz
Billstraße 80, 20539 Hamburg
www.hamburg.de/arbeitsschutz

Arbeitsschutztelefon
Tel.: +49 40 428 37 21 12
arbeitnehmerschutz@bgv.hamburg.de

Publikationen
www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation

Gestaltung und Layout
www.kwh-design.de

Druckerei
VIG DRUCK & MEDIA GmbH

Stand März 2015

Anmerkungen zur Verteilung

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung oder in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Hamburg | Behörde für Gesundheit
und Verbraucherschutz