

Arbeitsschutz in Hamburg

Ziele • Strategien • Handlungsfelder

Arbeitsschutz in Hamburg

Ziele • Strategien • Handlungsfelder

Behörde für Soziales, Familie,
Gesundheit und Verbraucherschutz
Amt für Arbeitsschutz
Billstraße 80
20539 Hamburg
www.hamburg.de/arbeitsschutz





Liebe Leserinnen und Leser,

der vierte Hamburger Arbeitsschutzbericht steht im Zeichen neuer Herausforderungen für den Arbeitsschutz. Herausforderungen für das Amt, aber auch für Hamburger Unternehmen. Drei Themen stehen im Fokus des Berichts: die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie und was sie für den Hamburger Arbeitsschutz bedeutet, Strategien für einen besseren Arbeitsschutz in kleinen und mittelgroßen Betrieben und wie wir sie in Kooperationsprojekten mit Hamburger Firmen umsetzen sowie die demografische Entwicklung in Hamburg, die ein Engagement der Unternehmen erforderlich macht.

Bei der Entwicklung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie spielte die Hamburger Arbeitsschutzbehörde eine besondere Rolle. Das Amt für Arbeitsschutz der Behörde hat sich von Beginn an aktiv eingebracht und maßgeblich zur Entwicklung der Strategie beigetragen. So fand in Hamburg im September 2006 auch das erste Deutsche Arbeitsschutzforum statt, in dem Bund, Länder, Unfallversicherungsträger, Sozialpartner und Wissenschaft über den Entwurf der neuen Strategie diskutierten. Inzwischen ist diese soweit entwickelt, dass Länder und Unfallversicherungsträger mit der konkreten Umsetzung beginnen.

In Kapitel eins lesen Sie, welche Arbeitsschutzziele in den nächsten vier Jahren national verfolgt werden und mit welchen regionalen Aktivitäten

und Kooperationsmodellen Hamburg die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie umsetzen wird.

Kapitel zwei schenkt dem Arbeitsschutz in kleineren und mittleren Unternehmen besondere Aufmerksamkeit. Sie gilt es stärker zu unterstützen, damit sie die Anforderungen an einen modernen Arbeitsschutz erfüllen können. Das fordert auch die Europäische Union in ihrer aktuellen Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für die Jahre 2007 bis 2012. Bewährte Verfahren verbreiten, einfache Instrumente für die Gefährdungsbeurteilung entwickeln und Führungskräfte und Beschäftigte qualifizieren – das sind Strategien, die das Amt für Arbeitsschutz gemeinsam mit Partnern dazu einsetzt. Das Kapitel zeigt am Beispiel von vier Hamburger Projekten, wie unterschiedliche Strategien umgesetzt und welche Erfolge dabei erzielt werden.

Das dritte Kapitel beschäftigt sich mit der demografischen Entwicklung in Hamburg. Obwohl die Stadt als attraktive Wirtschaftsmetropole auch viele jüngere Arbeitskräfte aus dem Umland anlockt, müssen sich Unternehmen aktiv mit dem Thema alters- und altersgerechter Arbeit auseinandersetzen. Sie müssen in den nächsten Jahren und Jahrzehnten mit einer steigenden Anzahl älterer Beschäftigter in ihrer Belegschaft rechnen. Um die Arbeit alters- und altersgerecht zu gestalten, bedarf es nicht in erster Linie neuer Konzepte,

sondern eines erheblichen Umdenkungsprozesses und Gestaltungswillens in den Unternehmen. Wir wollen Betriebe unterstützen, sich dieser neuen Herausforderung zu stellen und Lösungen zu finden.

Auf den folgenden Seiten werden Sie interessante Neuigkeiten über den deutschen, vor allem aber über den Hamburger Arbeitsschutz erfahren. Ich hoffe, dass Sie viele Anregungen für sich und Ihr Unternehmen nutzen können. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Amtes für Arbeitsschutz danke ich an dieser Stelle für ihren engagierten Einsatz, für einen besseren Standard im betrieblichen Gesundheitsschutz.



Dietrich Wersich
Präses der Behörde für Soziales, Familie,
Gesundheit und Verbraucherschutz



Photo: www.mediaserver.hamburg.de

6

Wir über uns

8

Hamburger Brückenschlag zur Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie

Was ist die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, welche Ziele verfolgt sie und wie setzen wir sie in Hamburg um?

26

Höherer Arbeitsschutzstandard in kleinen und mittleren Betrieben

Mit welchen Strategien unterstützen wir kleine und mittlere Unternehmen, damit sie den Arbeitsschutz systematisch in ihre betrieblichen Abläufe integrieren und was hat die europäische Gemeinschaft damit zu tun?

60

Erfolgreich mit alternden Belegschaften

Welche Folgen hat der demografische Wandel für Hamburger Betriebe, wie können sie den Wandel gestalten, und wie unterstützen wir sie dabei?



© Amt für Arbeitsschutz



© Rainer Sturm, PIXELIO

84

Arbeitsschutzanerkennung

Wer wird ausgezeichnet und welche Hamburger Betriebe haben eine Arbeitsschutzanerkennung?

88

Arbeitsschutztelefon

Welche Fragen beantwortet das Arbeitsschutztelefon und wer kann dort anrufen?

89

Publikationen

Welche Publikationen sind neu und wo bekommt man sie?

90

Veranstaltungen

Was bieten wir Berufseinsteigern und Dienstleistern?

91

Zeitschrift

forum arbeitswelt - Abo gefällig?

93

Impressum

Wir über uns

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 Soziales, Familie, 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. Im Arbeits- und Gesundheitsschutz vorbildliche Betriebe zeichnen wir mit unserer Anerkennung aus. Fehlen 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 dabei ihrer Verantwortung gerecht zu werden. Mit unterschiedlichen Strategien setzen wir Impulse für einen systematischen Verbesserungsprozess in Unternehmen, der die

Gesundheit der Beschäftigten fördert und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verbessert.

Deshalb

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



WIR WOLLEN

GESUNDE ARBEIT

IN HAMBURG

Wir suchen die Zusammenarbeit sowohl mit betrieblichen Akteuren als auch mit überbetrieblichen Verbänden und Einrichtungen, die mit uns gemeinsam das Ziel „Gesunde Arbeit für Hamburg“ erreichen wollen. Nur wenn wir alle Arbeit so gestalten, dass die Gesundheit erhaltende und fördernde Aspekte angemessen berücksichtigt werden, können wir Motivation, Leistungsbereitschaft, Gesundheit und Wettbewerbsfähigkeit langfristig sichern.

Amt für Arbeitsschutz Hamburg
 Billstraße 80
 20539 Hamburg
www.hamburg.de/arbeitsschutz
 Arbeitsschutztelefon 4 28 37 21 12

Hamburger Brückenschlag zur Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie

Nationale Ziele in
Hamburg umsetzen





KAPITAN PRUSSE

H 5110490

NORDSEE VI

1 Hamburger Brückenschlag zur Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie

Kernelemente der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie	12
Arbeitsschutzziele formulieren	12
Programme planen, koordinieren und bewerten - in der Nationalen Arbeitsschutz Konferenz	14
Programme diskutieren und begleiten - im Arbeitsschutzforum	15
Mit regionalen Projekten die Ziele erreichen	15
Das Programm der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie	17
Drei Arbeitsschutzziele bis zum Jahr 2012	17
Ziele auf unterschiedlichen Handlungsfeldern verfolgen	18
Überregionale Ziele – regional umsetzen	20
Auswirkungen auf künftige Arbeitsschutzprogramme der Länder	20
Rahmenbedingungen für Hamburger Projekte in der Arbeitsschutzstrategie	21
Regionales Forum des Sozialen Dialogs – die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg	23
Wie geht es weiter?	25



Photo: www.mediaserver.hamburg.de

Nationale Ziele in Hamburg umsetzen

Startschuss für die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie war ein Treffen aller am Arbeitsschutz beteiligten Akteure: Auf dem ersten Arbeitsschutzforum in Hamburg im September 2006 stellten Bund, Länder und Unfallversicherungsträger ihren Strategieentwurf zur Diskussion. Zukünftig werden Länder und Unfallversicherungsträger einen Teil ihrer Aufgaben auf gemeinsam formulierte überregionale Ziele ausrichten und dazu ihre regionalen Aktivitäten eng miteinander abstimmen. Die Überwachung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch zwei Aufsichtsorgane soll mit dieser Strategie effizienter werden, weil sie gemeinsam formulierte Ziele verfolgen und überprüfen, ihre Zusammenarbeit verbindlich regeln und Ressourcen dafür einsetzen müssen. Die Ziele der Strategie, die Aufgaben der beteiligten Akteure und die Pläne, wie die Ziele in Hamburg umgesetzt werden können, stellen wir Ihnen im folgenden Beitrag vor.

Kernelemente der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie

Die zweigleisige Überwachung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Betrieben durch staatliche Arbeitsschutzbehörden und die Unfallversicherungsträger (UVT) ist eine – historisch gewachsene – deutsche Besonderheit. Dieses sogenannte duale System ist – oft verkürzt – unter der Frage „Brauchen wir in Deutschland zwei Aufsichtsorgane?“ immer wieder Gegenstand gesellschaftlicher Debatten gewesen, die häufig in Verbindung mit großen Erneuerungen des Arbeitsschutzrechts geführt wurden. Die Dualismusdebatte hat mit einem Beschluss der Arbeits- und Sozialminister im November 2005 – vorerst – einen Abschluss gefunden: die Länder wurden beauftragt, in Zusammenarbeit mit dem Bund und den Unfallversicherungsträgern eine Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) zu entwickeln und alle Akteure im Arbeitsschutz einzubinden, insbesondere die Sozialpartner als unmittelbar Betroffene.

Arbeitsschutzziele formulieren

Ziel der gemeinsamen Strategie von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern ist es, das zweigleisige Überwachungssystem für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben wirksamer und wirtschaftlicher zu gestalten. Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie dient dem übergeordneten Ziel, in den Betrieben die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, zu verbessern und zu fördern. Dazu muss der Arbeitsschutz präventiv ausgerichtet, systematisch wahrgenommen und durch Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung ergänzt werden. Gesunde, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind nach dem Selbstverständnis der genannten drei Träger der Arbeitsschutzstrategie eine wesentliche Voraussetzung, um die großen Umwälzungen in der Arbeitswelt zu bewältigen; sie treiben Innovationen voran und sichern damit die Wettbewerbsfähigkeit und letztlich den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen. Das Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein bei Arbeitgebern und Beschäftigten wollen die Träger der Arbeitsschutzstrategie stärken.¹

¹ Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. Grundlagen, Ziele, Verfahren, Stand 13. März 2008, http://lasi.osha.de/docs/GDA_Basispapier_03_2008.pdf.



Das duale System im Arbeitsschutz soll dadurch verbessert werden, dass staatliche Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger ihre Arbeit zukünftig hinsichtlich der Ziele, Handlungsfelder und Aufsichtsstrategien enger miteinander abstimmen müssen. Eine Kooperationsvereinbarung soll Bund, Länder und Unfallversicherungsträger verpflichten,

- gemeinsame Arbeitsschutzziele zu formulieren,
- gemeinsame prioritäre Handlungsfelder zu bestimmen und
- Verfahren festzulegen, wie in den Ländern Arbeits- und Aktionsprogramme aufgestellt werden sollen.

Diese Programme müssen evaluiert, also daraufhin überprüft werden, inwieweit sie die gesteckten Ziele erreicht haben. Auf der Grundlage der gewonnenen Erfahrungen kann die gemeinsame Arbeitsschutzstrategie fortgeschrieben werden.

Programme planen, koordinieren und bewerten – in der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz

Die Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK) ist das zentrale Gremium, das die gemeinsame Arbeitsschutzstrategie plant, koordiniert und evaluiert. Sie besteht aus wenigen Personen, damit sie arbeits- und entscheidungsfähig ist. Mitglieder sind jeweils drei Vertreter des Bundes, der Länder und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Die Sozialpartner haben in der Konferenz Rede- und Vorschlagsrecht, sie beraten bei der Diskussion um Arbeitsschutzziele, Handlungsfelder, Eckpunkte von Arbeitsprogrammen und Evaluation.

Das Gremium soll konkrete Arbeitsschutzziele entwickeln, Handlungsfelder und Eckpunkte für Arbeitsprogramme ableiten und mit den Beteiligten abstimmen. Die Programme werden jeweils für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren von der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz festgelegt. Um Arbeitsschutzziele festzulegen, müssen qualitative Kriterien sowie wissenschaftlich oder empirisch gewonnene Daten und Fakten herangezogen werden. Sie sind eine Voraussetzung um Prioritäten zu setzen. Bevor ein Ziel in die engere Auswahl kommt, müssen mindestens drei Fragen mit „ja“ beantwortet werden:

- Ist Vorbeugung überhaupt möglich oder bekannt, um das Gesundheitsrisiko zu vermeiden? (Kriterium „präventive Beeinflussbarkeit“),
- hat die Arbeitswelt Einfluss auf das Gesundheitsrisiko? (Kriterium „Arbeitsbedingtheit“) und
- sind Möglichkeiten bekannt, das Risiko durch Veränderungen der Arbeitsbedingungen zu senken? (Kriterium „Umsetzbarkeit“)

Die Nationale Arbeitsschutzkonferenz überprüft, wie wirksam die durchgeführten Programme die Ziele erreicht haben und legt einen Evaluationsbericht vor. Darin dokumentiert sie, welche Ziele geplant waren und welche erreicht wurden. Arbeitsschutzziele und Handlungsfelder schreibt sie unter Berücksichtigung der Evaluationsergebnisse fort.



© Uwe Steinbrich, PIXELIO

Programme diskutieren und begleiten – im Arbeitsschutzforum

Die Nationale Arbeitsschutzkonferenz lädt einmal jährlich alle für den Arbeitsschutz wichtigen Kreise – Arbeitsschutzakteure, Wissenschaftler und insbesondere die Sozialpartner – zum Nationalen Arbeitsschutzforum ein. Das Forum schlägt der NAK Arbeitsschutzziele und nach Priorität geordnete Handlungsfelder zur Auswahl vor. Es ermöglicht darüber hinaus, dass Gruppen, die am Arbeitsschutz beteiligt sind, regelmäßig Informationen und Erfahrungen austauschen. Das erste Arbeitsschutzforum in Hamburg im September 2006 war der Startschuss für die Deutsche Arbeitsschutzstrategie. Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten den ersten Entwurf der Strategie, den Bund, Länder und Unfallversicherungsträger vorgelegt hatten.

Mit regionalen Projekten die Ziele erreichen

Die Länder setzen die von der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz formulierten Ziele der Gemeinsamen Arbeitsschutzstrategie um. Die Unfallversicherungsträger und die staatlichen Arbeitsschutzbehörden schließen über ihre Zusammenarbeit eine Rahmenvereinbarung ab. Mit diesem Kontrakt verpflichten sich die Partner, die vereinbarten Arbeitsschutzziele in den prioritären Handlungsfeldern mit landesspezifischen Arbeits- und Aktionsprogrammen gemeinsam zu verfolgen. Auf Landesebene regeln die jeweilige staatliche Arbeitsschutzbehörde und die Gemeinsame Landesbezogene Stelle der Unfallversicherungsträger (GLS) ihre Zusammenarbeit.² Staatliche Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger können die vorhandenen Personalressourcen mit einem arbeitsteiligen und aufeinander abgestimmten Vorgehen effizienter einsetzen. Sie sprechen ihre Aktivitäten in den Betrieben ab und vermeiden so, dass sich diese inhaltlich oder zeitlich überschneiden.

² Die Gemeinsamen Landesbezogenen Stellen (GLS) haben die Aufgabe die Zusammenarbeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder mit den Unfallversicherungsträgern zu gewährleisten (gemäß § 20 Abs. 2 SGB VII). Sie sind in sechs länderübergreifenden Landesverbänden mit regionaler Zuständigkeit organisiert.

Mit diesem Kontrakt
verpflichten sich die Partner
die vereinbarten Ziele gemeinsam zu verfolgen

Die in der Region zuständige Gemeinsame Landesbezogene Stelle der Unfallversicherungsträger hat in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie folgende Aufgaben:

Sie soll

- mit der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde vereinbaren, mit welchen Arbeits- und Aktionsprogrammen die Arbeitsschutzziele in der Region verfolgt werden und gemeinsame landesbezogene Arbeitsschutzaktivitäten festlegen,
- die Beratungs- und Überwachungstätigkeiten mit der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde abstimmen, arbeits- teilig planen und durchführen,
- die Umsetzung der Arbeits- und Aktionsprogramme sowie die gemeinsamen landesbezogenen Arbeitsschutzaktivitäten steuern und evaluieren und
- eine gemeinsame Daten- und Informationsbasis sicherstellen.



Das Programm der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie

Das erste Programm der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie hat die Nationale Arbeitsschutzkonferenz für die nächsten fünf Jahre aufgestellt. In diesem Zeitraum sollen drei Ziele verfolgt werden: Die Zahl der Arbeitsunfälle, Muskel- und Skeletterkrankungen sowie Hauterkrankungen soll gesenkt werden. Nicht nur die gesundheitlichen Folgen sind für die Betroffenen schwerwiegend, auch die ökonomischen Belastungen für Betriebe und Sozialversicherungen sind bei Unfallfolgen und den beiden Erkrankungen sehr hoch. Jedem Ziel sind prioritäre Handlungsfelder zugeordnet. „Prioritäre Handlungsfelder“ bezeichnet hier Tätigkeiten, Berufe oder Branchen mit besonderen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken für die Beschäftigten. Die Länder sollen in diesen Handlungsfeldern regionale Arbeits- und Aktionsprogramme auflegen, damit die Ziele gemeinsam erreicht werden können.

Drei Arbeitsschutzziele bis zum Jahr 2012

Bund, Länder und Unfallversicherungsträger haben sich mit den Vertretern der Sozialpartner auf folgende drei Ziele verständigt, die bis zum Jahr 2012 umgesetzt werden sollen: Die Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen, von Muskel-Skelett-Erkrankungen und Belastungen sowie von Hauterkrankungen sollen verringert werden. Um die ersten beiden Arbeitsschutzziele zu erreichen, sollen psychische Belastung und Erkrankungen vermindert und der Arbeitsschutz im Unternehmen systematisch wahrgenommen werden.



© kwh-design

Ziele dort umsetzen, wo die
Gesundheitsrisiken groß sind

18

Ziele auf unterschiedlichen Handlungsfeldern verfolgen

Die Träger der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie und die Sozialpartner haben sich für den Zeitraum 2008 bis 2012 für jedes Ziel auf zwei bis drei Handlungsfelder geeinigt, in denen die Ziele verwirklicht werden sollen:

Ziel 1: Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen verringern

Handlungsfelder:

- Bau- und Montagearbeiten,
- Logistik-, Transport- und Verkehrsbetriebe,
- Berufseinsteiger, Berufswechsler (Neulinge im Betrieb) und Leiharbeitnehmer.

Bei den regionalen Programmen und Projekten werden ausdrücklich psychische Fehlbelastungen (zum Beispiel durch hohe Arbeitsdichte oder – tempo) einbezogen, weil sie ein wesentliches Unfallrisiko darstellen. Auch müssen Unternehmen einen systematischen Arbeitsschutz etablieren, damit Erfolge bei der Unfallbekämpfung dauerhaft bleiben. Die Projekte sollen vor allem kleine und mittlere Unternehmen unterstützen, denn sie haben auch für den Arbeits- und Gesundheitsschutz weniger Ressourcen als Großbetriebe und sind am Unfallgeschehen überproportional beteiligt.

Ziel 2: Häufigkeit und Schwere von Muskel-Skelett-Erkrankungen und -Belastungen verringern

Handlungsfelder:

- Gesundheitsdienst
- einseitige belastende oder bewegungsarme Tätigkeiten

Die ergonomische und altersgerechte Gestaltung der Arbeit werden ebenso berücksichtigt wie psychische Fehlbelastungen. Letztere tragen erheblich zur Entstehung von Muskel- und Skeletterkrankungen bei. Die regionalen Projekte sollen wiederum auf kleine und mittlere Unternehmen ausgerichtet sein und Betriebe dazu bewegen, ihren Arbeitsschutz systematisch wahrzunehmen.

Ziel 3: Häufigkeit und Schwere von Hauterkrankungen verringern

Handlungsfelder

- Arbeit im feuchten Milieu, sogenannte „Feuchtarbeit“ leisten viele Berufsgruppen, zum Beispiel Friseure, Köche, Metallarbeiter, Reinigungspersonal.
- Kontakt mit hautschädigenden Stoffen (z.B. Kühlschmierstoffe, Motoröle, organische Lösemittel, Reinigungsmittel).

Ziel 1: Arbeitsunfälle verringern

Handlungsfelder:

- Bau- und Montagearbeiten
- in Logistik, Transport- und Verkehrsbetrieb
- bei Berufseinsteigern und Leiharbeitern



© erysipel, PIXELIO

Ziel 2: Muskel- und Skelett- erkrankungen senken

Handlungsfelder:

- Gesundheitsdienst
- einseitig belastende und bewegungsarme Tätigkeit



© Paul-Georg Meister, PIXELIO

Ziel 3: Hauterkrankungen reduzieren

Handlungsfelder:

- Arbeit im feuchten Milieu (Feuchtarbeit)
- Kontakt mit hautschädigenden Stoffen



© kwh-design

Auch bei diesem Ziel stehen Branchen und Berufe im Vordergrund, die überwiegend im Segment der kleinen und mittleren Betriebe zu finden sind. Um Hauterkrankungen zu reduzieren, müssen Unternehmen systematisch vorbeugen und für einen verbesserten Hautschutz motivieren. Qualifizierungsmaßnahmen gehören ebenso dazu wie individualpräventive Ansätze. Die gemeinsame Präventionskampagne Haut ist ein Beispiel für ein zielgerichtetes und abgestimmtes Vorgehen, da sich hier Unfallversicherungsträger, weite Teile der Krankenkassen und die Länder bereits auf intensive, mediengestützte Aktivitäten verständigt haben.³

3 Zur Präventionskampagne Haut vgl. www.2m2-haut.de.



Überregionale Ziele – regional umsetzen

Auf Länderebene entwickeln die staatlichen Arbeitsschutzbehörden und die Gemeinsamen Landesbezogenen Stellen konkrete Arbeits- und Aktionsprogramme, um die überregional gesetzten Ziele in den formulierten Handlungsfeldern zu erreichen.

Auswirkungen auf künftige Arbeitsschutzprogramme der Länder

Die Beteiligten haben vereinbart in den genannten Handlungsfeldern in den kommenden fünf Jahren einen Teil ihrer Ressourcen einzusetzen. Noch ist nicht abzusehen, wie konkret und detailliert die Nationale Arbeitsschutzkonferenz den Ländern und Unfallversicherungsträgern die Umsetzung von Arbeits- und Aktionsprogrammen vorschreiben wird. Je allgemeiner die Vorgaben bleiben, umso flexibler wird das Amt für Arbeitsschutz bei der Planung von Projekten auf regionale Besonderheiten (Wirtschaftsstruktur, Branchen) eingehen können. Schon jetzt ist aber vorgesehen, dass in jedem Handlungsfeld mindestens ein Projekt oder eine Kampagne von den Ländern und Unfallversicherungsträgern nach bundesweit einheitlichen Vorgaben durchgeführt werden soll („Leuchtturmprojekte“). Zusätzlich sollen die Länder und Unfallversicherungsträger pro Arbeitsschutzziel mindestens zwei Vorschläge für ihre regionalen Projekte einbringen.



© Bernd Sterzi, PIXELLO



© Zentralkrankenhaus links der Weser, Bremen



© kwh-design

Rahmenbedingungen für Hamburger Projekte in der Arbeitsschutzstrategie

Die beiden Vereinbarungspartner für regionale Arbeits- und Aktionsprogramme sind in Hamburg das Amt für Arbeitsschutz und der Landesverband Nordwestdeutschland der gewerblichen Berufsgenossenschaften als Gemeinsame Landesbezogene Stelle. Sie müssen ihre Zusammenarbeit regeln und festlegen, wie die Programme umgesetzt werden sollen. Sie sind verpflichtet, ihre Absprachen mindestens einmal jährlich auf einer gemeinsamen Sitzung zu treffen.

Der Landesverband Nordwest der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) ist außer für Hamburg auch die Gemeinsame Landesbezogene Stelle für die Länder Bremen, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein. Es ist derzeit offen, ob er mit den einzelnen Ländern jeweils eigene, nach der Rahmenvereinbarung vorgesehene Umsetzungsvereinbarungen abschließt oder ob sich die fünf Länder gemeinsam mit der Landesbezogenen Stelle an einen Tisch setzen und die jeweiligen Arbeits- und Aktionsprogramme untereinander abstimmen. Wie eine solche Abstimmung aussehen könnte beschreiben wir im folgenden fiktiven Beispiel anhand des Handlungsfeldes „Bau- und Montagearbeiten“:

Ein fiktives Beispiel:
Projekt im Handlungsfeld
„Bau- und Montagearbeit“ in Hamburg

Beispiel: Die Länder stimmen ein auf das Bauwesen bezogenes arbeitsteiliges Vorgehen ab; Hamburg wäre für den Hochbau, ein anderes Land für den Tiefbau verantwortlich. Jedes Land führt nur im verabredeten Bereich Projekte durch. Das Amt für Arbeitsschutz würde die Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt einbeziehen, weil diese in Hamburg für einen Teil des Bauwesens zuständig ist, die Berufsgenossenschaft Bau wäre durch die landesbezogene Stelle vertreten. Die Vereinbarungspartner, also das Amt für Arbeitsschutz und die gemeinsame landesbezogene Stelle, müssen nun entscheiden, wie viele Betriebe sie in Überwachung und Beratung einbeziehen und ob sie

- Schwerpunkte auf bestimmte Risikobereiche legen wollen, zum Beispiel auf Bereiche in denen häufig Unfälle passieren oder
- Firmen auswählen, in denen sich besonders schwere Unfälle ereignen, mit gravierenden gesundheitlichen Konsequenzen für die Betroffenen, oder
- Betriebe mit einem hohen Anteil an Leiharbeitnehmern (Zeitarbeit), speziell Geringqualifizierten, Helfern aussuchen oder
- Unternehmen wählen, in denen erfahrungsgemäß häufiger Scheinselbstständige, Fremdfirmen, Saisonarbeiter, Mini-Jobber oder externe Dienstleister eingesetzt werden oder
- Firmen mit sehr flexiblen Arbeitszeiten (inklusive Nacht- und Schichtarbeit) oder Arbeitsorten (z.B. Außendienst zur Montage, Wartung, Instandhaltung, Reinigung), einbeziehen.



© Bernd Sterzl, PIXELIO

Diese wenigen Beispiele sollen den Entscheidungsbedarf verdeutlichen, vor dem das Amt für Arbeitsschutz steht, wenn es ein Handlungsfeld mit den vorhandenen Personalressourcen in ein konkretes Arbeitsprogramm überführen will. Bei Betrieben mit überdurchschnittlich hohem Unfallgeschehen könnten nun die Überwachungs- und Beratungskapazitäten der Aufsichtsdienste schwerpunktmäßig eingesetzt werden. Der zeitliche Abstand zwischen den Betriebskontakten kann verkürzt und dadurch die Beratung intensiviert werden. So helfen die Berater zum Beispiel dabei, Gefährdungen systematisch zu beurteilen und entwickeln mit Betrieben gemeinsam eine Mustergefährdungsbeurteilung: Auf diesem Weg kann die Betriebsleitung für einen besseren Arbeitsschutz motiviert werden.

Die Gemeinsame Landesbezogene Stelle koordiniert die jeweiligen zur Diskussion stehenden Länderprojekte und stimmt diese mit den vorgesehenen Aktionen der Unfallversicherungsträger ab. Dabei muss sie darauf achten, dass die Akteure geeignete Evaluationsmethoden und Kennziffern verwenden, an denen sich der Erfolg der durchgeführten Maßnahmen messen lässt. Länder und Unfallversicherungsträger müssen sich auf einen Austausch wesentlicher Daten und Information verständigen. Die Evaluationsergebnisse aller Gemeinsamen Landesbezogenen Stellen in Deutschland werden der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz zur Verfügung gestellt.



Regionales Forum des sozialen Dialogs - die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg

Die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg wurde im April 2005 vom Amt für Arbeitsschutz ins Leben gerufen und ist ein regionales Bündnis der Hamburger Arbeitsschutzbehörde mit Unternehmensverbänden, Kammern, Gewerkschaften und Berufsgenossenschaften. Sie plant und initiiert in Hamburg gemeinsame Arbeitsschutzprojekte und führt sie – teilweise mit weiteren Kooperationspartnern – durch. Während der notwendige systematische Dialog mit allen Verantwortlichen im deutschen Arbeitsschutz auf Bundesebene durch das Arbeitsschutzforum gewährleistet werden soll, ist in Hamburg mit der ArbeitsschutzPartnerschaft bereits ein Instrument eines solchen Dialogs mit den Sozialpartnern entwickelt und erprobt.

Wir werden die ArbeitsschutzPartnerschaft künftig in den Diskussionsprozess um die Arbeits- und Aktionsprogramme einbinden, die im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie anstehen. Die Arbeitsschutzpartner bringen ihre jeweils spezifischen Kompetenzen in diese Programme ein. Während das Amt für Arbeitsschutz zusammen mit der Gemeinsamen Landesbezogenen Stelle eine eher hoheitlich gesteuerte Überwachung planen und durchführen wird, kann die

ArbeitsschutzPartnerschaft bei möglichen Kampagnen auf den spezifischen Sachverstand der Partner zurückgreifen. Beispielsweise wird das Amt für Arbeitsschutz im Handlungsfeld „Bau- und Montagearbeiten“ Betriebe bei ihrer Gefährdungsbeurteilung beraten. Die anderen Arbeitsschutzpartner werden die Beratung unterstützen, indem sie Firmeninhaber davon überzeugen, Gefährdungsbeurteilungen eigenverantwortlich durchzuführen.

Bei bestimmten Projekten und Arbeitsprogrammen wird es sinnvoll sein, auf die Kenntnisse und Fähigkeiten weiterer - am Arbeitsschutz interessierter - Kreise zu setzen, wie etwa von Krankenkassen oder Wissenschaftlern. Ob der Kreis der Arbeitsschutzpartner grundsätzlich erweitert werden sollte, ist von den Anforderungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie abhängig. Sobald wir Erfahrungen in der praktischen Projektarbeit gesammelt haben, werden wir darüber in der ArbeitsschutzPartnerschaft diskutieren.



Hamburger Bündnis
für eine
gesunde und sichere
Arbeitswelt

arbeitsschutz
partnerschaft
Hamburg



Photo: www.mediaserver.hamburg.de

Wie geht es weiter?

Bund, Länder und Unfallversicherungsträger haben den Auftrag der Arbeits- und Sozialminister erfüllt: Ziele, Kernelemente und Strukturen sowie abgestimmte Vorgehensweisen für eine Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie sind in einem Fachkonzept festgehalten; die Minister haben sie im November 2007 bestätigt. Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie kann das duale System im deutschen Arbeitsschutz optimieren und die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten fördern.

Der Bund muss nun in einem letzten Schritt die gesetzlichen Voraussetzungen für die GDA schaffen und Arbeitsschutzgesetz wie Sozialgesetzbuch (SGB VII) anpassen. Das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Unfallversicherung (Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz - UVMG) wird der neue rechtliche Rahmen der GDA und ist am 5. November 2008 in Kraft getreten.

Die Träger der GDA stellen sich einer weiteren Herausforderung: um den Erfolg der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie zu beurteilen, müssen sie die Ziele quantifizieren und Indikatoren entwickeln, die die Auswirkungen der durchgeführten Aktionen, Kampagnen und Projekte messen können, aber auch den Beitrag der Kooperationsprozesse von Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträgern beschreiben. Hat sich die Zahl der Arbeitsunfälle in den Handlungs-

feldern verringert? Können wir das auf die Aktivitäten der Arbeitsschutzstrategie zurückführen? Welchen Einfluss für die Zielerreichung hatte die Zusammenarbeit der Kooperationspartner? All diese Fragen müssen beantwortet werden, wenn die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie alle Ziele verwirklichen will, nicht nur die drei Gesundheitsziele für die nächsten fünf Jahre, sondern auch das übergeordnete Ziel, die Zusammenarbeit in der Region effizienter zu gestalten und verbindlicher zu regeln.

Bei der Diskussion über Indikatoren muss die GDA entscheiden, welchen Freiraum die Länder bei der Konzeption ihrer Arbeitsschutzprogramme erhalten sollen. Steckt sie die Grenzen zu eng, fallen möglicherweise regionale Besonderheiten unter den Tisch; die „grenzenlose Freiheit“ birgt demgegenüber das Risiko, dass der Beitrag zur Zielerreichung nicht beurteilt werden kann. Ein zufriedenstellendes Ergebnis wäre erreicht, wenn die Länder ihre regionalen Verhältnisse berücksichtigen und trotzdem ihren Anteil an der Zielerreichung feststellen können.

Wenn diese letzten Hürden genommen sind, kann die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie im Jahr 2009 vom Papier in die praktische Arbeit übersetzt werden.

Ansprechpartner

Rainer Hellbach
rainer.hellbach@bsg.hamburg.de
Telefon: 040 428373103

Höherer Arbeitsschutzstandard in Klein- und Mittelbetrieben

Hamburger Arbeitsschutzprojekte
und europäische Strategien
für einen besseren Arbeitsschutz





2 Höherer Arbeitsschutzstandard in Klein- und Mittelbetrieben

Europäische Strategien in vier Hamburger Projekten – ein Überblick	31
Einfache Instrumente entwickeln, die eine Gefährdungsbeurteilung erleichtern	32
Der Gefahrstoff-Check	32
Moderierte Gefährdungsbeurteilung	35
Bewährte Verfahren auf lokaler Ebene verbreiten	37
Verständliche Informationen verbreiten	39
Veranstaltung: Ohne Lösemittel kleben – geht das?	39
Rechtliche Anforderungen in „Sicheren Seiten“	41
Den Zugang zu Informationen verbessern	42
Das Arbeitsschutz-Handbuch	42
Das Internetportal für ambulante Pflegedienste	44
Führungskräfte und Beschäftigte schulen	45
Unternehmer lernen im Workshop	45
Pflegedienste im Gespräch	46
Den Zugang zu externen Präventionsdiensten hoher Qualität schaffen	47
Ein Beratungsprogramm für Berater	48
Erfahrungsaustausch für Berater	49
In branchenspezifischen Kampagnen sensibilisieren	50
Kleinbetriebe machen positive Erfahrungen	51
Arbeitsschutzprojekte im Überblick	52



© Amt für Arbeitsschutz

29

Hamburger Arbeitsschutzprojekte und europäische Strategien für einen besseren Arbeitsschutz

Für den wirtschaftlichen Erfolg eines Betriebes ist seine systematische Organisation ein wichtiger Faktor - auch die des Arbeitsschutzes. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) verfügen über weniger Ressourcen als Großbetriebe für ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz; sie sind aber von vielen Arbeitsschutzproblemen genauso betroffen. Deshalb hat die Europäische Kommission zu einem ihrer Schwerpunkte erklärt, die Arbeitsschutzstandards in KMU zu heben. Sie fordert ihre Mitgliedsstaaten dazu auf, KMU bei der Umsetzung der geltenden Rechtsvorschriften im Arbeitsschutz zu unterstützen und formuliert sieben Strategien, die das ermöglichen sollen. Diese Strategien setzen wir in Hamburg in einer Vielzahl von Projekten ein, damit auch Kleinbetriebe ihren Arbeitsschutz systematisieren und in ihre betrieblichen Abläufe integrieren können. Wie wir das machen und mit welchen Ergebnissen, zeigen wir beispielhaft an vier Projekten.



© mad max, PIXELIO

Die Europäische Kommission formuliert in ihrer „Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012“¹ ein Gesamtpaket von Maßnahmen, das die Mitgliedsstaaten für KMU² entwickeln und dort etablieren sollen. Dies dürfte nicht nur dazu beitragen, dass kleinere Betriebe die geltenden Rechtsvorschriften einhalten können, sondern auch die Arbeitsplatzqualität verbessern, die Arbeitsproduktivität steigern und damit Wirtschaftswachstum und Beschäftigung fördern. Die Mitgliedsstaaten sollen:

- einfache Instrumente entwickeln, die eine Gefährdungsbeurteilung erleichtern,
- bewährte Verfahren auf lokaler Ebene verbreiten,
- leicht verständliche Informationen und einfach anwendbare Leitlinien verbreiten,
- den Zugang zu Informationen verbessern und diese sinnvoller verbreiten,
- Führungskräfte und Beschäftigte schulen,
- den Zugang zu externen Präventionsdiensten hoher Qualität zu erschwinglichen Preisen schaffen und
- in branchenspezifischen Kampagnen für den Arbeitsschutz sensibilisieren – auch durch wirtschaftliche Anreize.

Anhand von vier Projekten beschreiben wir exemplarisch, wie das Amt für Arbeitsschutz in Hamburg – gemeinsam mit vielen Kooperationspartnern – das Maßnahmenpaket nutzt, um den

Arbeits- und Gesundheitsschutz in KMU zu verbessern, insbesondere in Kleinbetrieben. Das Wort „wir“ steht im folgenden Beitrag für die jeweils beteiligten Kooperationspartner der Projekte und dient der sprachlichen Vereinfachung. Welche Partner die Projekte durchführten, erfahren Sie im Abschnitt „Arbeitsschutzprojekte im Überblick“ am Ende dieses Beitrags. Dort finden Sie auch die erarbeiteten Materialien, Bezugsadressen und Ansprechpartner.

Die Kooperationsprojekte führten wir in einzelnen Branchen durch wie der Kfz-Branche, der Orthopädietechnik und Orthopädienschuhtechnik sowie in der ambulanten Pflege, branchenübergreifend im Handwerk. Nicht alle der aufgeführten Strategien eignen sich für ein KMU-Projekt: Je nach Branche, betrieblicher Ausgangssituation, Kooperationspartnern, Projektlaufzeit und vorhandenen Ressourcen entscheiden wir, welche Maßnahmen aus dem Gesamtpaket sinnvoll in einem geplanten Projekt umgesetzt werden können. Einen ersten Eindruck von den jeweiligen Schwerpunktsetzungen in den vorgestellten KMU-Projekten vermittelt die folgende Tabelle.

1 Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2007: Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012. Bundesrat Drucksache 148/07, 28.02.07. Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH Köln. ISSN 0720-2946.

2 Kleinbetriebe werden von der Europäischen Union definiert als Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten, mittlere Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern.

	Kfz-Branche	Orthopädie- und Orthopädienschuh-technik	Ambulante Pflege	Handwerk
Einfache Instrumente zur Gefährdungsbeurteilung entwickeln	●		●	
Bewährte Verfahren auf lokaler Ebene verbreiten		●		
Leicht verständliche Informationen und Leitlinien verbreiten		●	●	
Zugang zu Informationen verbessern und diese sinnvoller verbreiten			●	●
Führungskräfte und Beschäftigte schulen			●	●
Zugang zu externen Präventionsdiensten hoher Qualität schaffen			●	●
In branchenspezifischen Kampagnen sensibilisieren			●	

● Schwerpunkt im Projekt



Einfache Instrumente entwickeln, die eine Gefährdungsbeurteilung erleichtern

Viele Kleinbetriebe haben Probleme, wenn sie Gefährdungen beurteilen und die Ergebnisse dokumentieren wollen. Aus diesem Grund entwickeln wir einfache Instrumente, die eine Gefährdungsbeurteilung erleichtern und einen systematischen Arbeits- und Gesundheitsschutz auch in Kleinbetrieben fördern. Für die Kfz-Branche erarbeiten wir eine Handlungshilfe für die Gefährdungsbeurteilung von Gefahrstoffen, weil viele Unternehmen Schwierigkeiten haben, die neue Gefahrstoffverordnung umzusetzen. Im Projekt „Ambulante Pflege“ wurde die Gefährdungsbeurteilung in moderierten Kleingruppen durchgeführt.

Der Gefahrstoff-Check für die Kfz-Branche

Beschäftigte in Kfz-Werkstätten sind vielen Gefahrstoffen ausgesetzt, denn in der Kraftfahrzeugwartung und -instandsetzung werden Lösemittel, Kleber, Öle und Kraftstoffe verwendet. Auch Autoabgase, die beim Rangieren und Probefahrten in den Werkstätten freigesetzt werden, müssen als Gefährdung berücksichtigt werden. Es ist nicht selten, dass in einer Kfz-Werkstatt fünfzig bis hundert unterschiedliche Gefahrstoffe vorkommen. Gemeinsam mit Berufsgenossenschaften und der Innung des Kraftfahrzeughandwerks Hamburg entwickeln wir eine Handlungshilfe für die Gefährdungsbeurteilung von Gefahrstoffen: den Gefahrstoff-Check. Das umfangreiche Vorschriftenwerk auf dem Gebiet der Gefahrstoffe wird in dieser Handlungshilfe so aufbereitet, dass auch Klein- und Kleinstbetrieben ein Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung von Gefahrstoffen gelingen kann. Der Gefahrstoff-Check hilft Betrieben dabei, Gefährdungen durch Gefahrstoffe zu erkennen, zu beurteilen und angemessene Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

In Hamburg gehören rund 550 Betriebe zum Kraftfahrzeughandwerk. Gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern besichtigten wir 48 repräsentative Betriebe: Wir befragten Leiter und Mitarbeiter und stellten erhebliche Lücken in der Anwendung der Gefahrstoffverordnung fest:



- 94 Prozent beurteilten die Umsetzung der Gefahrstoffverordnung in ihrem Betrieb als defizitär.
- Jeder zweite Betrieb hatte eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt.
- In jedem fünften Betrieb mit einer Gefährdungsbeurteilung waren – zumindest vereinzelt – Gefahrstoffe in der Gefährdungsbeurteilung enthalten.
- Hautgefährdungen durch Lösemittel, Betriebsstoffe oder Kleber wurden in den Gefährdungsbeurteilungen der ausgewählten Kfz-Werkstätten nicht berücksichtigt, auch Gefährdungen durch Stäube, Schweißrauche oder Abgase wurden nicht dokumentiert.

Um einen praktikablen Gefahrstoff-Check zu entwickeln, analysierten und beurteilten wir die Tätigkeiten in der Kfz-Instandhaltung hinsichtlich ihres Gefahrstoffeinsatzes, zum Beispiel im Bereich Karosserie (ohne Lackierung), in der Bremsenreparatur und bei Arbeiten an der Kraftstoffanlage. Da das Gefährdungspotential beim Umgang mit Gefahrstoffen sehr unterschiedlich ist, muss es für jede Tätigkeit ermittelt werden. Die Gesundheitsgefährdung der Beschäftigten durch Gefahrstoffe hängt von vielen Faktoren ab, zum Beispiel davon, wie lange und wie oft sie eine Tätigkeit pro Tag ausüben, wie viel des Gefahrstoffes sie verarbeiten müssen, wie hoch das Gefährdungspotential des verwendeten Stoffes ist und ob der Gefahrstoff über die Haut oder Atemwege aufgenommen werden kann. Die Handlungshilfe enthält



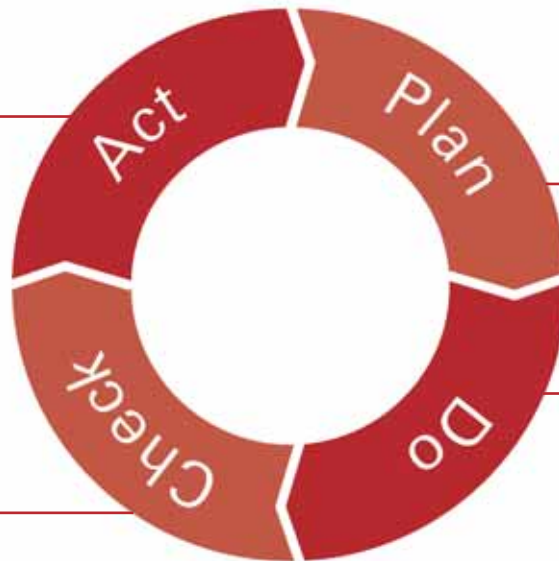
eine Checkliste, mit der der Anwender für jede Tätigkeit in seinem Betrieb - Schritt für Schritt - das Gefahrenpotential und die erforderlichen Schutzmaßnahmen ermittelt. Sie erläutert aber nicht nur, wie die Gefährdungsbeurteilung von Gefahrstoffen durchgeführt werden muss, und liefert die erforderlichen Hilfsmittel, sondern stellt auch Verbindungen zu Gefährdungsbeurteilungen her, die andere Rechtsvorschriften fordern, zum Beispiel die Betriebssicherheitsverordnung. Sobald der Gefahrstoff-Check veröffentlicht ist, wird er von allen Kooperationspartnern verbreitet. In Zukunft sollen so deutlich mehr Betriebe im Kfz-Handwerk Gefährdungsbeurteilungen nach Gefahrstoffverordnung durchführen als zu Beginn unseres Projektes. Wir erfahren bei künftigen Betriebsbesichtigungen, ob Betriebe im Kfz-Handwerk Gefahrstoffe in ihrer Gefährdungsbeurteilung angemessen berücksichtigen.

Verbessern

- Maßnahmen bewerten,
- Umsetzung anpassen und
- kontinuierlich verbessern.

Planen

- Vorgehen klären (Ziele, Ressourcen, Ist-Zustand),
- Handlungsbedarf ermitteln,
- Prioritäten festlegen.



Umsetzen

- Ressourcen bereitstellen,
- Maßnahmen entwickeln,
- Rangfolge für die Umsetzung festlegen,
- Maßnahmen umsetzen.

Überprüfen

- Wurden die Maßnahmen umgesetzt?
- Wirken Sie in der beabsichtigten Weise?



Moderierte Gefährdungsbeurteilung in der ambulanten Pflege

Die Elemente für eine „gute Praxis“ im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind bekannt und vielfach in Projekten erprobt. Wir mussten das „Rad“ im Projekt „Arbeitsschutz in der ambulanten Pflege“ also nicht neu erfinden, sondern in dieser Branche in die Praxis umsetzen. Zu den Elementen für eine „gute Praxis“ gehört es:

- die Geschäftsführung zu qualifizieren,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beteiligen,
- mit der Gefährdungsbeurteilung einen kontinuierlichen Prozess einzuleiten und
- professionelle Berater bedarfs- und prozessorientiert einzusetzen.

Aus diesen Elementen entwickelten wir ein Handlungsmodell für den Arbeitsschutz in der ambulanten Pflege. Kern des Modells ist eine „moderierte Gefährdungsbeurteilung“: Kleingruppen erarbeiten in mehreren Schritten die Gefährdungsbeurteilung. Im Projekt haben zu Beginn die Projektmitarbeiter die Gesprächskreise moderiert, später übernahmen die Beteiligten selbst die Moderation.

Der Ablauf der Gefährdungsbeurteilung folgt dabei dem Managementzyklus planen, umsetzen, überprüfen, verbessern (siehe Abb.): In der Planungsphase ermitteln die Beteiligten den Handlungsbedarf und planen, wie sie weiter vorgehen wollen. Die erste Gesprächsrunde widmet sich den Fragen:

- Was machen wir bereits im Arbeits- und Gesundheitsschutz?
- Was belastet mich in meinem Berufsalltag und
- Was stützt mich in meiner Arbeit?

Beschäftigte bearbeiten zuerst die Belastungen, die Ihnen „auf den Nägeln brennen“

Das Ergebnis ist ein Katalog von Belastungen und Ressourcen der Pflegekräfte. Sie erstellen eine Rangordnung ihrer Belastungen und verabreden, wie sie diese bearbeiten wollen.

Die konsequente Beteiligung der Mitarbeiter stellt sicher, dass zunächst die Belastungen und Gefährdungen bearbeitet werden, die den Mitarbeitern tatsächlich „auf den Nägeln brennen“. Statistisches Material zu Fehlzeiten, Fluktuation, Arbeitsunfähigkeit, Berufskrankheiten und Unfallhäufigkeit liefert ihnen weitere Anhaltspunkte für mögliche Gefährdungen.

In der Umsetzungsphase bearbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Themen aus der ersten Gesprächsrunde in Mitarbeiterzirkeln unter interner oder externer Moderation. Sie entwickeln dort Maßnahmen und prüfen gemeinsam mit der Geschäftsführung, welche Maßnahmen umgesetzt werden können.

Nachdem Maßnahmen umgesetzt wurden, überprüft eine Mitarbeiterrunde, ob die getroffenen Maßnahmen wirken. Sie müssen Maßnahmen anpassen, wenn keine oder geringe Wirkungen erzielt wurden, und steigen anschließend wieder in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein.



© Collage: kwh-design

Photos: INQA Rainer Klemm/BAUA, Uwe Fölkner/Fox Fotoagentur

Mit dem moderierten Gespräch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelingt ein schneller Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung. Von Anfang an haben die Pflegedienste sofort einzelne konkrete Verbesserungen im Arbeitsschutz umgesetzt. Oft lag es „nur“ an der fehlenden Kommunikation, dass Verbesserungen nicht schon umgesetzt sind: Diensthandys wurden sofort angeschafft, als die Mitarbeiter davon berichteten, dass sie sich untereinander über Patienten austauschen müssen, eine regelmäßige Fahrradwartung eingeführt oder eine Software für die Tourenplanung beschafft

Bewährte Verfahren auf lokaler Ebene verbreiten

Hilfe bei der Informationsbeschaffung oder einfache Instrumente und Handlungsanleitungen, die Firmeninhaber bei ihrer Gefährdungsbeurteilung unterstützen, sind Schwerpunkte in diversen Projekten des Amtes für Arbeitsschutz.³ Aber auch branchenspezifische Arbeitsverfahren zu verbreiten, die Arbeitnehmer weniger belasten, kann Gegenstand eines KMU-Projekts sein, wie das folgende Beispiel aus der Orthopädietechnik zeigt.

Die Gefahrstoffverordnung fordert von den Arbeitgebern Gefahrstoffe vorrangig durch ungefährliche Stoffe zu ersetzen. Trotz Alternativen in der Orthopädie- und Orthopädieschuhtechnik setzen Betriebe immer noch Klebstoffe mit hohem Lösemittelanteil ein, auch weil frühere Verfahren mit unausgereiften Produkten im Handwerk versagt hatten. Die Firmen kehrten damals zum Einsatz lösemittelhaltiger Klebstoffe zurück. Heute sind lösemittelfreie Klebstoffe in vielen Bereichen eine praktikable Alternative zu lösemittelhaltigen Klebern. Das inzwischen bewährte und gesundheitsschonende Verfahren wollten wir in der Branche etablieren: Gemeinsam mit der zuständigen Innung informierten wir in den beiden Branchen, suchten Betriebe auf, überprüften, inwieweit lösemittelfreie Kleber eingesetzt wurden und berieten die Firmeninhaber, wie und wodurch sie lösemittelhaltige Klebstoffe ersetzen können.

³ Projekte des Amtes für Arbeitsschutz:
www.hamburg.de/arbeitsschutz, Link: Projekte.

Unsere Bestandsaufnahme in rund vierzig Unternehmen ergab: Die Beschäftigten verarbeiten viele unterschiedliche Materialien wie Polyethylen, Polyurethane, Carbonfasern, Textil, Gummi und Leder. Sie tragen den Kleber meistens mit dem Pinsel auf und verwenden überwiegend lösemittelhaltige Klebstoffe wie Schnellkleber, Kunststoffkleber und Gummilösungen. Wenn Betriebe mit lösemittelhaltigen Klebstoffen arbeiten, müssen sie relativ aufwändige Maßnahmen ergreifen: Sie sind gehalten die Luft an den Arbeitsplätzen abzusaugen, einen separaten Gefahrstofflagerraum mit Lüftung einzurichten und gegebenenfalls Explosionsschutz-Maßnahmen vorzunehmen. Eine geeignete Lüftungstechnik an Klebearbeitsplätzen haben wir jedoch selten vorgefunden: Nur in jedem sechsten Betrieb wurde die Luft bei Klebearbeiten am Arbeitstisch abgesaugt.

Heute sind die auf dem Markt erhältlichen Produkte auch für die Anwendungen in der Orthopädietechnik und Orthopädieschuhtechnik geeignet. Aber welcher Handwerker traut noch der Werbung, wenn er schlechte Erfahrungen gemacht hat? Im Projekt wollten wir Firmen davon überzeugen, dass lösemittelfreie Kleber heute eine echte Alternative zu lösemittelhaltigen Klebstoffen sind, und was überzeugt mehr als gute Beispiele? Wir haben zusätzlich zu unseren einzelbetrieblichen Aktivitäten Firmeninhaber aus beiden Branchen zu einer Veranstaltung eingeladen, wie das



© Amt für Arbeitsschutz

Beispiel im folgenden Abschnitt zeigt. Ob und wie viele Betriebe lösemittelhaltige Kleber ersetzen, prüfen wir zurzeit im Rahmen unserer Betriebsbesichtigungen.



Verständliche Informationen verbreiten

Leicht verständlich und anwendbar müssen Informationen oder Leitlinien sein, wenn sie in Betrieben „Gehör“ finden sollen. Gesetzestexte und Gesetzessprache, lange und „trockene“ Vorträge oder praxisferne Anweisungen sind dazu nicht geeignet. In zwei Projekten haben wir jeweils unterschiedliche Informationswege beschritten. Im Projekt Orthopädietechnik- und -schuhtechnik versuchten wir mit einer Veranstaltung und guten Erfahrungen von Betrieben die Branche von lösemittelfreien Klebern zu überzeugen. Für ambulante Pflegedienste haben wir die gesetzlichen Anforderungen für alle Tätigkeiten in so genannten „Sicheren Seiten“ zusammengefasst.

Veranstaltung: Ohne Lösemittel kleben – geht das?

Viele Vorteile lösemittelfreier Produkte sind bekannt: Sie senken die betrieblichen Kosten, weil die Arbeitsschutzanforderungen nach Gefahrstoffverordnung niedriger sind, keine aufwändigen Lüftungstechnischen Anlagen installiert werden müssen und lösemittelfreie Klebstoffe außerhalb des explosionsgeschützten Lagerschranks gelagert werden können. Beschäftigte werden durch Lösemittel nicht mehr belastet und gesündere Mitarbeiter sind seltener krank – auch das führt zu Einsparungen. Auch wenn das gesundheitsgefährliche Lösemittel Toluol inzwischen aus vielen Klebstoffen verschwunden ist und alternative Klebstoffe entwickelt wurden - viele Hamburger Firmen sind bei der Verwendung lösemittelhaltiger Kleber geblieben. Unsere Bestandsaufnahme in den Hamburger Betrieben sowie die Kenntnisse über alternative Klebeverfahren und Vorteile lösemittelfreier Produkte waren der Anlass, die Branche durch eine Veranstaltung gezielt aufzuklären. Gemeinsam mit den Innungen für Orthopädietechnik Nord sowie Niedersachsen / Bremen, den drei zuständigen Berufsgenossenschaften, zwei führenden Klebstoffherstellern sowie einem externen sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Dienst organisierten wir eine Veranstaltung in der Gewerbeschule für Orthopädietechnik. Wir suchten gezielt nach Betrieben, die mit lösemittelfreien Klebern arbeiten und auf dieser Veranstaltung über ihre praktischen Erfahrungen



anderen Teilnehmern, Referenten und Klebstoffherstellern.

Dies war ein wichtiger Schritt, um die beiden Branchen für lösemittelfreie Klebstoffe zu interessieren und geeignete Alternativen aufzuzeigen. Die Innung weist nun ihre Mitglieder auf die Informationsangebote des Amtes für Arbeitsschutz hin; wir unterstützen in Absprache mit der Innung Betriebe dabei, auf Ersatzstoffe umzustellen und / oder geeignete Lüftungstechnik zu installieren.

berichten, denn glaubwürdig sind am ehesten die Vertreter der eigenen Branche.

Die fünfzig Teilnehmer erfuhren, wie organische Lösemitteln auf die Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmer wirken, warum Gefahrstoffe ersetzt werden müssen, wie Klebearbeitsplätze zu gestalten sind und was heute lösemittelfreie Klebstoffe leisten. Sie hatten zudem Gelegenheit, die verschiedenen Materialien in Klebeversuchen selbst zu erproben und neue Erfahrungen mit modernen Klebstoffen zu machen. Für diesen „Schnupperkurs“ konnten wir zwei Klebstoffhersteller gewinnen. Die Teilnehmer nutzten die Veranstaltung zur Diskussion und zum Erfahrungsaustausch mit den

Rechtliche Anforderungen in „Sicheren Seiten“

Pflegedienste haben ein großes Bedürfnis im Arbeitsschutz rechtlich auf der „sicheren“ Seite zu stehen. Deshalb haben wir im Projekt „Arbeitsschutz in der ambulanten Pflege“ die gesetzlichen Anforderungen analysiert und für die Pflegedienste in so genannten sicheren Seiten verständlich und übersichtlich aufbereitet. „Sichere Seiten“ gibt es zu insgesamt dreizehn Themen:

- Arbeitsplatz im Büro und Innendienst,
- Arbeitsplatz in der Kundenwohnung,
- Arbeitswege,
- Arbeitszeit,
- Erste Hilfe und Notfallmaßnahmen,
- Bewegen von Patienten und Lasten,
- Reinigungs- und Desinfektionsmittel im Haushalt,
- Hautschutz,
- Infektionsgefährdung,
- Medizinprodukte,
- Mutterschutz,
- organisatorische Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- sowie zu arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen.

Die sicheren Seiten sind pro Thema ein bis zwei Seiten lang und einheitlich gegliedert: Sie benennen das Ziel der Arbeitsschutzanforderung, beschreiben die Anforderungen, die erfüllt werden müssen und enthalten Beispiele guter Praxis. Das Internet-Portal des Projektes ermöglicht allen Pflegebetrieben auf die Seiten zuzugreifen.⁴



4 Informationen über das Projekt zur ambulanten Pflege und Zugang zu allen Materialien, wie z.B. zu den „Sicheren Seiten“: www.arbeitsschutzinderpflege.de.

Den Zugang zu Informationen verbessern und sinnvoller verbreiten

Mit einem Arbeitsschutz-Handbuch für Kleinbetriebe⁵ haben wir zusammen mit dem Zentrum für Energie-, Wasser- und Umweltechnik der Handwerkskammer Hamburg (ZEWU) ein Instrument entwickelt, das Firmeninhaber systematisch durch den „Dschungel“ des Arbeits- und Gesundheitsschutzes begleitet. Zwar sollten in erster Linie Handwerksunternehmen von dem Handbuch profitieren, es kann aber ebenso von anderen kleinen und mittleren Unternehmen genutzt werden. Im Projekt „Ambulante Pflege“ stellten die Projektpartner Pflegediensten ein Internetportal⁶ zur Verfügung, das ihnen den Zugang zu allen Materialien ermöglicht, die im Projekt erarbeitet wurden. Darüber hinaus bietet das Portal Qualifizierungsangebote für externe Dienstleister und Unternehmen an.

5 Amt für Arbeitsschutz, Handwerkskammer Hamburg (Hrsg.), 2006: Arbeitsschutz im Handwerk. Lösungen für Kleinbetriebe. Hamburg. Wie Sie das Handbuch beziehen können, siehe den Abschnitt „Arbeitsschutzprojekte im Überblick“ am Ende dieses Beitrages.

6 Informationen über das Projekt zur ambulanten Pflege und Zugang zu allen Materialien, wie z.B. zu den „Sicheren Seiten“: www.arbeitsschutzinderpflege.de.

7 Ausführlich in: Arbeitsschutz leicht gemacht. Ein Arbeitsschutz-Handbuch für Kleinbetriebe, Amt für Arbeitsschutz (Hrsg.), 2005: Arbeitsschutz in Hamburg. Kommunikation – Kooperation – Konzeption. Hamburg. S. 17-23.

Das Arbeitsschutz-Handbuch

Im Handwerk sind Arbeitsschutzmanagementsysteme bisher praktisch nicht verbreitet. Trotzdem gibt es dort Ansätze, den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb zu planen, zu organisieren und zu betreiben. Was den meisten Firmen bislang fehlte, war ein auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenes Instrumentarium, mit dem sie ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz in vertretbarem Aufwand systematisch organisieren und kontinuierlich verbessern sowie die Ergebnisse übersichtlich dokumentieren. Mit dem Arbeitsschutz-Handbuch wollten wir, gemeinsam mit der Handwerkskammer Hamburg, diese Lücke füllen.⁷ Es sichert den Zugang zu allen notwendigen Informationen, um geltende Rechtsvorschriften umzusetzen. Wir erprobten es mit Pilotbetrieben; einige davon haben ihren Arbeitsschutz so vorbildlich gestaltet, dass wir sie mit unserer Arbeitsschutzanerkennung auszeichnen konnten. Sie erhielten zudem das Logo der ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg, denn das Projekt „Arbeitsschutz im Handwerk“ war das erste Kooperationsprojekt in dieser Partnerschaft.

Die Pilotbetriebe haben es gezeigt: Klein- und Kleinstbetriebe können den Arbeits- und Gesundheitsschutz trotz geringerer zeitlicher und finanzieller Spielräume gut in ihre Betriebsabläufe integrieren, zum Beispiel, wenn sie Arbeitsmittel und Material beschaffen, Beschäftigte unterweisen und fortbilden oder wenn sie Aufträge an andere Firmen vergeben.



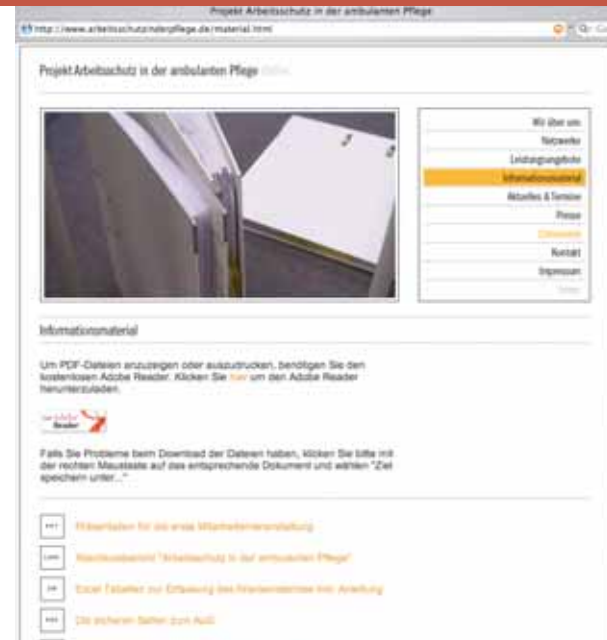
Kapitel Antworten und Arbeitsmittel für die betriebliche Umsetzung (Muster und Kopiervorlagen). Wenn Firmeninhaber auf die Frage im Erstcheck: Setzen Sie sich jedes Jahr konkrete Ziele im Arbeitsschutz? mit „Nein“ antworten, finden sie im „Kapitel 2: Zielsetzungen“ Hinweise, wie sie mit ihrer Belegschaft zu Arbeitsschutzzielen kommen können und eine Vorlage, um die Ziele schriftlich festzuhalten. Die anderen zehn Kapitel drehen sich um die Themen: Leitbild, Verantwortlichkeiten, rechtliche Grundlagen, Qualifikation und Schulung, Gefährdungsbeurteilung, spezielle Gefährdungen, Arbeitszeit, Betriebsstörungen und Notfälle, Auftragsvergabe und Beschaffung sowie Ergebniskontrolle. Wenn Firmeninhaber ihre Arbeitsschutzprobleme systematisch mit Hilfe des Arbeitsschutz-Handbuchs angehen wollen, so stehen ihnen zwei Wege offen: entweder führen sie das Handbuch in ihrem Betrieb ein und arbeiten damit selbstständig oder sie nehmen an vier halbtägigen Workshops teil (siehe dazu den Abschnitt „Unternehmer lernen im Workshop“).

Am Anfang des Handbuchs steht ein Erstcheck: Mit 28 Fragen können Unternehmer prüfen, wo in ihrem Betrieb Handlungsbedarf besteht: Haben Sie die Verantwortung für den Arbeitsschutz festgelegt? Erfolgt eine arbeitsmedizinische Betreuung? Haben Sie ein Gefahrstoffverzeichnis? Das sind drei Beispiele für Fragen aus dem Erstcheck. Die 28 Fragen sind elf Kapiteln zugeordnet. Kann der Unternehmer eine Frage nicht oder nur mit nein beantworten, findet er im entsprechenden

Das Internetportal für ambulante Pflegedienste

Wenn ambulante Pflegedienste oder externe Berater dieser Branche Informationen oder Handlungshilfen suchen, werden Sie beim Internetportal des Projektes fündig: Welche rechtlichen Anforderungen muss ein ambulanter Pflegedienst erfüllen? Welche Schritte sieht die Gefährdungsbeurteilung vor? Wie kann der Arbeits- und Gesundheitsschutz in die betrieblichen Abläufe gut integriert werden? Wie finde ich den geeigneten externen Berater? Auf all diese Fragen geben die Projektpartner in zahlreichen Dokumenten Antworten und vermitteln Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte, die durch das Projekt bereits fortgebildet sind.⁸ Konkrete Handlungshilfen runden die Informationen ab, zum Beispiel:

- ein Mustertext für ein Pflegeleitbild,
- Tabellen, mit denen Pflegedienste ihren Krankenstand erfassen und die Kosten ihres Krankenstandes ermitteln können (Tabellenkalkulationsprogramm EXCEL),
- ein Grundschema für die Moderation von Besprechungen,
- eine Verfahrensanweisung, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu organisieren,
- ein Ablaufplan für die Unterweisung nach dem Arbeitsschutzgesetz und



- Leitfragen für eine Unterweisung nach der Gefahrstoffverordnung sowie für mögliche Infektionsgefährdungen.

Unternehmen und externe Berater finden darüber hinaus im Internetportal Qualifizierungs- und Beratungsangebote. Das Spektrum reicht von Einführungsveranstaltungen, über Beratungen zu Führungskräfte- und Organisationsentwicklung, Praxisbegleitung, jährliche Treffen zum Informations- und Erfahrungsaustausch bis zu Seminaren zu Schwerpunktthemen.

⁸ Informationen über das Projekt zur ambulanten Pflege und Zugang zu allen Materialien, wie z.B. zu den „Sicheren Seiten“: www.arbeitsschutzinderpflege.de.



Führungskräfte und Beschäftigte schulen

Die beiden folgenden Beispiele zeigen, wie unterschiedlich Weiterbildung im Arbeits- und Gesundheitsschutz aussehen kann. Im Projekt „Arbeitsschutz im Handwerk“ wurden fünfzehn Unternehmerinnen und Unternehmer in Workshops geschult, um mit dem Arbeitsschutz-Handbuch in den systematischen Arbeitsschutz einzusteigen. Die Projektmitarbeiter im Projekt „Arbeitsschutz in der ambulanten Pflege“ qualifizierten acht Geschäftsführungen und Pflegedienstleitungen ambulanter Pflegedienste für ihre Führungsaufgabe im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Unternehmer lernen im Workshop

Fünfzehn Betriebe aus ganz verschiedenen Branchen nutzten im Mai 2006 die Chance, das Arbeitsschutz-Handbuch in vier halbtägigen Workshops praktisch zu erproben. Teilnehmer aus der Elektroinstallation, Heizungs- und Sanitärtechnik, Montage von Solartechnik, Gebäudesanierung, Feinmechanik, Kfz-Reparatur und -Verkauf profitierten nicht nur vom Handbuch, sondern auch von den Erfahrungen aus anderen Branchen, zum Beispiel wenn Teilnehmer über die bereits genutzten Hilfsmittel zur Gefährdungsbeurteilung berichteten. Am Ende der Workshops wollten acht der fünfzehn Unternehmerinnen und Unternehmer in ihrem Betrieb überprüfen lassen, ob sie inzwischen die Arbeitsschutzvorschriften erfüllen oder den Arbeitsschutz sogar in vorbildlicher Weise umgesetzt haben. Nachdem wir gemeinsam mit der Handwerkskammer die erforderlichen Dokumente überprüft und die Betriebe stichprobenartig besichtigt hatten, konnten wir Anfang 2007 alle acht Betriebe mit der Arbeitsschutzanerkennung und dem Logo der ArbeitsschutzPartnerschaft auszeichnen.

Die Unternehmer hatten in den Workshops erfahren, welche Anforderungen sie in Zukunft an ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit stellen und wie sie die Beratung durch diese Arbeitsschutzexperten nutzen können. Die Workshops hatten außerdem gezeigt, dass es auch in sehr kleinen Betrieben möglich ist, einen systematischen Arbeitsschutz mit Leben zu füllen, allerdings nur, wenn sich



© Amt für Arbeitsschutz



© Amt für Arbeitsschutz

Unternehmer dafür engagieren und auch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren können. Voraussetzung ist aber: die Betriebe müssen sehr leicht an Beratung und Hilfsmittel gelangen.

Pflegedienste im Gespräch

Wichtiges Element der guten Praxis im Arbeits- und Gesundheitsschutz in KMU ist die Qualifizierung von Führungskräften. In der praktischen Arbeit mit den ambulanten Pflegediensten äußerten Pflegedienstleitungen und Geschäftsführungen ihr Interesse an Fragen der Unternehmens- und Mitarbeiterführung. Im Projekt wurde eine sogenannte „Praxisbegleitung“ entwickelt, an der sich acht Führungskräfte beteiligten. Qualifizierte Beraterinnen und Berater informierten zu unterschiedlichen Führungsfragen und -problemen, zum Beispiel: Wie gehe ich mit „schwierigen“ Mitarbeitern um? Welche Aufgaben kann ich delegieren? Wie beziehe ich meine Mitarbeiter stärker ein? Zur Praxisbegleitung gehörte auch die „kollegiale Beratung“: Die Führungskräfte diskutierten über ihrer Probleme in der betrieblichen Praxis und suchten gemeinsam nach Wegen und Lösungen. Nach sieben halbtägigen Veranstaltungen im Rahmen des Projektes treffen sich nun sechs Teilnehmer selbst organisiert in regelmäßigen Abständen. Eine externe Beratung ziehen sie bei Bedarf hinzu. Die Qualifizierung hat die Beteiligten in ihrer Führungsrolle gestärkt. Sie konnten die notwendigen organisatorischen und inhaltlichen Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konsequenter und systematischer verfolgen.



© Gerd Altmann, PIXELIO

Die Aussage einer Führungskraft steht stellvertretend für den Erfolg der Führungsfortbildung:
 „Wir haben uns verändert, meine Mitarbeiter sind super zufrieden, sie wurden beteiligt, wir haben gemeinsam die Veränderungen erarbeitet, umgesetzt und weiterentwickelt“

Den Zugang zu externen Präventionsdiensten hoher Qualität und zu erschwinglichen Preisen schaffen

Klein- und Kleinstbetriebe können sich externen Präventionsdiensten anschließen, damit sie ihre gesetzlich vorgeschriebenen sicherheitstechnischen Anforderungen erfüllen und ihre Beschäftigten arbeitsmedizinisch betreut werden. Doch wie finden sie den „richtigen“ Berater? Zwar müssen alle externen Dienstleister bestimmte Qualifikationen erfüllen, die die entsprechende Berufsgenossenschaft fordert, damit sie ihre Dienste in Betrieben anbieten dürfen. Trotzdem gibt es arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Dienste, die sich zum Beispiel wegen ihrer Erfahrungen oder der Zusammenarbeit mit ähnlichen Betrieben auszeichnen oder sich in Weiterbildungen für bestimmte Branchen, Betriebe oder Tätigkeitsfelder besonders qualifiziert haben. Im Projekt „Arbeitsschutz in der ambulanten Pflege“ entwickelten wir ein Beratungsprogramm und einen Materialienordner für externe Präventionsdienstleister und vermittelten beides in einer Weiterbildung. Im Handwerk organisieren wir im Rahmen der ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch von Kleinbetriebsbetreuern.



Ein Beratungsprogramm für Berater

Welche Beratung braucht eigentlich ein ambulanter Pflegedienst? Wir werteten mit unseren Kooperationspartnern die Erfahrungen mit den Pilotbetrieben danach aus, welche Unterstützung sie zukünftig von anderen Beratern benötigen, damit sie auch ohne ein Projekt im Arbeitsschutz „am Ball“ bleiben können.

In einem „Beraterordner“ fassten wir alle notwendigen Schritte zusammen, die Berater berücksichtigen müssen, wenn sie Kleinbetriebe bei einem systematischen und prozessorientierten Arbeitsschutz unterstützen wollen. Jeder einzelne Schritt ist ausführlich beschrieben und beinhaltet Materialien, mit denen sich Berater auf ihre Beratung vorbereiten können: von Qualitätskriterien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz über Moderationsabläufe bis hin zu konkreten Checklisten.

Beratungsschritte:

- bei Bedarf methodisch und inhaltlich zu unterstützen, wenn der Betrieb Themen bearbeitet und Maßnahmen umsetzt,
 - die Erfahrungen gemeinsam mit der Geschäftsführung nach etwa einem halben Jahr auszuwerten und die nächste Mitarbeiterversammlung zu planen,
 - die zweite Mitarbeiterveranstaltung zu moderieren, auf der die Erfahrungen der Beschäftigten einbezogen werden und der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb weiter verankert werden soll,
 - die Mitarbeiterversammlung mit der Geschäftsführung auszuwerten und die zukünftige gemeinsame Arbeit zu besprechen; mit jährlichen Beratungen eine Kontinuität aufzubauen.
- Erstgespräch mit der Geschäftsführung, um etwas über den derzeitigen Stand des Arbeitsschutzes im Betrieb zu erfahren und den Beratungsbedarf zu klären,
 - Moderation der ersten Mitarbeiterversammlung, in der der Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung vorbereitet wird,



© Ebel, Pflegedienst Pegasos

Dieses Grundkonzept zur Betriebsberatung beansprucht einschließlich Vor- und Nachbereitungszeit etwa sechzehn Stunden im ersten Jahr. Die darauf folgende kontinuierliche Beratung benötigt jährlich etwa zwei bis drei Stunden.⁹

In der Weiterbildung bauten wir die Beratungskompetenz von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten aus, vermittelten, wie sie mit dem Beraterordner arbeiten können und diskutierten mit ihnen anhand praktischer Beispiele mögliche Vorgehensweisen bei der Betriebsberatung. Das Nachfolgeprojekt zur ambulanten Pflege wird auf die Praxisbegleitung einen Schwerpunkt setzen, um die Elemente einer „guten Praxis“ durch die Berater auf viele ambulante Pflegedienste zu übertragen.

Erfahrungsaustausch für Berater

In einer Veranstaltung am 1. Februar 2006 informierten wir externe Dienstleister von KMU über Inhalte und Methodik des Arbeitsschutz-Handbuchs und gewannen einige dafür, es praktisch zu erproben. Wir wollten Kleinbetriebsberater für das Handbuch interessieren, damit sie es in ihrer Beratungstätigkeit einsetzen und Betrieben ein praktikabler Einstieg in einen systematischen Arbeits- und Gesundheitsschutz gelingt. Die Veranstaltung war der Startschuss für einen branchenübergreifenden Erfahrungsaustausch, zu dem wir seitdem zweimal im Jahr einladen.¹⁰ Die arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Dienste lernen von den Erfahrungen, Erfolgen und Problemen der anderen Berater und wir nutzen die Gelegenheit, um aktuelle Entwicklungen im Arbeitsschutz vorzustellen.

- 9 Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.), 2005: Arbeitsschutz bringt Aufschwung. Merkblätter zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der ambulanten Pflege. Dresden.
- 10 Der Erfahrungsaustausch findet jeweils im Frühjahr und im Herbst statt. Die aktuellen Termine erfahren Sie unter: www.hamburg.de/arbeitsschutz, Rubrik: Veranstaltungen oder in unserer Zeitschrift *forum arbeitswelt*. Sie erscheint jeweils im April und Oktober jeden Jahres. Sie können die Zeitschrift kostenlos abonnieren, siehe dazu die Abo-Karte in diesem Bericht.

In branchenspezifischen Kampagnen zum Arbeitsschutz sensibilisieren – auch durch wirtschaftliche Anreize

Im Projekt „Arbeitsschutz in der ambulanten Pflege“ zeigte sich sehr schnell, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht vorrangig durch „klassische“ Arbeitsbelastungen wie etwa das Heben und Tragen belastet fühlen, sondern vielmehr durch die Art der Organisation. Wenn sich Pflegedienste damit auseinandersetzen, wie sie ihre Arbeitsorganisation verändern und verbessern können, führt dies in der Regel zu Organisationsentwicklungsprozessen: die Betriebe werden zu lernenden Organisationen. Mit einer besseren Organisation, weniger belasteten und zufriedeneren Mitarbeitern kann bei gleichem Aufwand auch das Betriebsergebnis verbessert werden. Das im Projekt entwickelte Instrumentarium unterstützt Betriebe dabei, die gesetzlichen Anforderungen im Arbeitsschutz zu erfüllen und qualifiziert sie dafür, ein vorbildliches Arbeitsschutzsystem aufzubauen. Unter vorbildlich verstehen wir hierbei, dass:

- der Betrieb systematisch Mitarbeiter beteiligt,
- die Gefährdungsbeurteilung prozessorientiert und kontinuierlich abläuft,

- der Betrieb psychische Belastungsfaktoren in die Gefährdungsbeurteilung einbezieht.

Bereits am Projektende konnten fünfzehn der dreißig Pflegedienste als vorbildliche Betriebe ausgezeichnet werden. Nachhaltiger Arbeits- und Gesundheitsschutz verbessert die Betriebsabläufe und Geschäftsprozesse. Die Mitarbeiterzufriedenheit steigt und auch die Patienten profitieren von einem gut funktionierenden Pflegedienst. Die von uns entwickelten Instrumente und Methoden knüpfen entweder an bereits bestehende Systeme an und optimieren sie oder sie unterstützen Betriebe dabei, einen funktionierenden Arbeits- und Gesundheitsschutz aufzubauen. Die Evaluation hat gezeigt, dass die Pilotbetriebe aus der Umsetzung des entwickelten Arbeitsschutzmodells profitiert haben: Sie berichteten bei den Interviews und der schriftlichen Abschlussbefragung über bessere Arbeitsorganisation und Kommunikation, die den Stress verringern und die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Arbeitsbedingungen erhöht. Das Ergebnis nützt allen: den Patienten, den Beschäftigten und dem Unternehmen.

Kleinbetriebe machen positive Erfahrungen

Den Arbeitsschutz in Kleinbetrieben zu verbessern, ist sowohl vom innerbetrieblichen Engagement der Unternehmer abhängig als auch von einer guten Unterstützung durch außerbetriebliche Instanzen. Die externe Unterstützung hängt stark von lokalen oder regionalen Gegebenheiten ab. Sind doch die Möglichkeiten, von positiven Ergebnissen einzelner Projekte zu lernen, und die organisatorischen Hilfsstrukturen lokal sehr unterschiedlich ausgeprägt. Das Amt für Arbeitsschutz in Hamburg initiiert und fördert den Erfahrungsaustausch unter den Kleinbetrieben entweder in einer Branche wie im Kfz-Gewerbe oder branchenübergreifend wie im Handwerksprojekt. Als Bündnispartner versuchen wir möglichst viele regionale Organisationen zu gewinnen. Einige Projekte führen wir im Rahmen der Arbeitsschutz-Partnerschaft durch, dem Hamburger Bündnis für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die Zuständigkeit für den Arbeitsschutz im Stadtstaat Hamburg und die Organisation in einem Amt ermöglicht es, Erfahrungen aus einzelnen Projekten schnell auszutauschen, gute Ergebnisse zu verbreiten und auf andere Branchen zu übertragen. Wenn Kleinbetriebe positive Erfahrungen mit ihrem Arbeitsschutz machen und wir ihre guten Lösungen anerkennen, motiviert das auch andere Unternehmen. Selbst wenn sie nicht sofort wirt-



schaftliche Vorteile spüren, haben doch einige Firmeninhaber erkannt, dass sie an Image gewinnen können: Mit unserer Urkunde, der Arbeitsschutzanerkennung und dem Logo der Arbeitsschutz-Partnerschaft Hamburg, zeichnen wir Betriebe aus, die im Arbeitsschutz ein vorbildliches Niveau erreicht haben. Die zeitliche Befristung unserer Anerkennungen soll dazu beitragen, dass die Unternehmen in ihrem Engagement nicht nachlassen, sondern sich regelmäßig auf den Prüfstand stellen und bewerten lassen. Uns ermöglicht die Fristsetzung, veränderte Anforderungen im Arbeitsschutz und neue Impulse in den betrieblichen Alltag einzubringen.

Ansprechpartnerin

Dr. Sabine Eligehausen
sabine.eligehausen@bsg.hamburg.de
Telefon: 040 428373146

Projekt: Gefährdungsbeurteilung von Gefahrstoffen im Kraft- fahrzeughandwerk



© kwh-design

Branche

Etwa 550 Betriebe in Hamburg mit überwiegend männlichen Beschäftigten in der Werkstatt. Knapp 65 Prozent der Unternehmen beschäftigen weniger als zehn Mitarbeiter. Die Branche ist sehr heterogen: Sie besteht überwiegend aus Kleinbetrieben, wenigen größeren Betrieben mit Fahrzeughandel und eventuell Lackiererei, spezialisierten Werkstattketten sowie Franchise-Betrieben.

Berufsgruppen/Arbeitsplätze

Lageristen, Lackierer, Neuwagenverkäufer, Mechaniker, Bürofachkräfte.

Arbeitsschutzprobleme

Gefährdung durch Gefahrstoffe, Heben und Tragen von Lasten, Zwangshaltungen, Zeitdruck, Lärm, Arbeit an Maschinen.

Ziel des Projektes

Gefährdung durch Gefahrstoffe in Werkstätten reduzieren, indem Betrieben der Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung von Gefahrstoffen durch Arbeitshilfen erleichtert wird.

Vorgehen

Bestandsaufnahme in 48 Kfz-Betrieben zur Gefährdungsbeurteilung und zur Berücksichtigung von Gefahrstoffen, Entwicklung einer Handlungshilfe für die Gefährdungsbeurteilung von Gefahrstoffen.

Ergebnisse

Der Gefahrstoff-Check: Eine Handlungshilfe zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung im Kraftfahrzeug - Handwerk.

Kooperationspartner

Berufsgenossenschaft Metall Nord Süd; Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution Präventionsabteilung Hamburg, Bremen; Innung des Kraftfahrzeughandwerks Hamburg; Amt für Arbeitsschutz. Projekt der ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg.

Weitere Informationen

Die Materialien stehen zur Verfügung unter www.hamburg.de/arbeitsschutzpartnerschaft, Link: Projekte, Gefährdungsbeurteilung von Gefahrstoffen im Kraftfahrzeughandwerk. Das Projekt und die Handlungshilfe wurden vorgestellt auf der Messe „Arbeitsschutz aktuell“ in Hamburg vom 8.-10. Oktober 2008 am Messestand der ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg.

Ansprechpartner

Roland Wegener,
roland.wegener@bsg.hamburg.de

Projekt: Arbeitsschutz in der Orthopädietechnik und Orthopädieschuhtechnik



© Amt für Arbeitsschutz

Branche

Überwiegend kleine Betriebe mit durchschnittlich fünf Mitarbeitern pro Betrieb. Etwa 84 Betriebe in Hamburg mit vorwiegend männlichen Beschäftigten. Die meisten Betriebe sind in Hamburger Innungen und Dachverbänden organisiert.

Berufsgruppen/Arbeitsplätze

Orthopädietechniker, Orthopädieschuhmacher.
Werkstatt: Klebearbeitsplätze.

Arbeitsschutzprobleme

Belastung durch Lösemittel in Klebern und Lacken. Gesundheitsrisiken: Reizwirkungen auf Augen und Atemwege oder andere Beeinträchtigungen wie Müdigkeit und Konzentrationsstörungen, Hautschädigungen, Störungen des zentralen Nervensystems.

Ziel des Projektes

Lösemittelbelastung durch lösemittelhaltige Kleber und Lacke verringern durch den Ersatz lösemittelhaltiger Produkte und / oder die Installation einer geeigneten Lüftungstechnischen Anlage.

Vorgehen

Betriebsbegehung in vierzig Betrieben, Befragung der Betriebsinhaber, Information der Branchen über Alternativen zu lösemittelhaltigen Klebstoffen und Lacken (Veranstaltung), Beratung und Unterstützung beim Ersatz lösemittelhaltiger Kleber.

Ergebnisse

Bisher wurden zehn Betriebe aufgesucht, Ergebnisse werden im Jahr 2008 bei Betriebsbesichtigungen erhoben und liegen Anfang 2009 vor.

Kooperationspartner

Innung für Orthopädietechnik Nord und Niedersachsen/Bremen, Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik, Textil- und Bekleidungs- Berufsgenossenschaft, Berufsgenossenschaft des Einzelhandels, externes sicherheitstechnisches Unternehmen G&S, Klebstoffhersteller (Firma Renia, Firma Forbo Helmitin), Amt für Arbeitsschutz.

Weitere Informationen

www.hamburg.de/arbeitsschutz

Link: Branchen, Orthopädiebranche

Ansprechpartnerin

Sylvana Dietzschold,
sylvana.dietzschold@bsg.hamburg.de

Projekt: Arbeitsschutz in der ambulanten Pflege



© Gerd Altmann, PIXELIO

Branche

Wachsende Branche mit vorwiegend kleinen Betrieben, 95 Prozent der Betriebe beschäftigen weniger als fünfzig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Betreiber sind freie gemeinnützige und private Anbieter. Die meisten Betriebe sind in Dachverbänden organisiert. In Hamburg gibt es etwa 350

ambulante Pflegedienste mit durchschnittlich 28, meist weiblichen, gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen.

Berufsgruppen/Arbeitsplätze

Altenpflegerinnen, Altenpflegehelfer, Krankenschwestern

Innendienst: Büroarbeit für die Organisation der Dienstleistungen

Außendienst: Patientenpflege und helfende Tätigkeiten im Haushalt.

Arbeitsschutzprobleme

Mobile Tätigkeit, Einzelarbeit, hohes Maß an Eigenverantwortung, kaum Einfluss auf die Arbeitsumgebungsfaktoren, erschwerte Information und Kommunikation, begrenzte zeitliche Ressourcen, Umgang mit Wünschen/Ansprüchen der Kunden und der Angehörigen.

Ziel des Projektes

Entwicklung einer Gefährdungsbeurteilung, die konzeptionell mit Elementen der Gesundheitsförderung, der Personal- und Organisationsentwicklung und mit einem Modell der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung verknüpft ist.

Vorgehen

Moderierte Gefährdungsbeurteilung in dreißig Pilotbetrieben, Entwicklung von Materialien, Qualifizierung von Führungskräften, Weiterbildung von externen Präventionsberatern.

Ergebnisse

Informationsmaterial [z.B. Broschüre Arbeitsschutz bringt Aufschwung mit 13 „Sicheren Seiten“; Broschüre zur moderierten Gefährdungsbeurteilung (i.Vb.); Qualifizierungskonzept z.B. für Geschäftsführungen und Berater; ein „Beraterordner“, der Grundlage für die Weiterbildung externer Präventionsdienstleister ist, die im Nachfolgeprojekt angeboten wird:

www.arbeitsschutzinderpflege.de.

Kooperationspartner

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, relations Gesellschaft für Unternehmensentwicklung mbh, Amt für Arbeitsschutz. Projekt der ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg. Projektförderung und Unterstützung durch den Bund und die Initiative neue Qualität der Arbeit.

Weitere Informationen

Informationsmaterialien, Angebote zur Fort- und Weiterbildung und Informationen zum Nachfolgeprojekt unter www.arbeitsschutzinderpflege.de.

Ansprechpartnerin

Dr. Sabine Müller-Bagehl,
sabine.mueller-bagehl@bsg.hamburg.de

Projekt: Arbeitsschutz im Handwerk



© kwh-design

Branche

Klein- und Kleinstbetriebe aus unterschiedlichen Handwerksbranchen: Elektroinstallation, Heizungs- und Sanitärtechnik, Montage von Solartechnik, Gebäudesanierung, Feinmechanik, Kfz-Reparatur und –Verkauf.

Arbeitsschutzprobleme

Kleinbetriebe organisieren ihren Arbeitsschutz oft nicht systematisch.

Ziel des Projektes

Entwicklung eines Instrumentariums, das es Kleinbetrieben ermöglicht ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz in vertretbarem Aufwand systematisch zu organisieren, kontinuierlich zu verbessern und die Ergebnisse übersichtlich zu dokumentieren.

Vorgehen

Entwicklung eines Arbeitsschutz-Handbuches, Durchführung von Workshops für Handwerksunternehmen, Initiierung von Erfahrungsaustausch zwischen Kleinbetriebsbetreuern.

Ergebnisse

Arbeitsschutz-Handbuch für Klein- und Kleinstbetriebe; regelmäßiger Erfahrungsaustausch von Arbeitsschutzakteuren, die Kleinbetriebe betreuen.

Kooperationspartner

Zentrum für Energie-, Wasser- und Umwelttechnik (ZEWU) der Handwerkskammer Hamburg
Amt für Arbeitsschutz, Projekt der Arbeitsschutz-Partnerschaft Hamburg.

Ansprechpartner und Bezug des Handbuches

Dr. Jennifer Kölm,
jennifer.koelm@bsg.hamburg.de,
Andreas Jentsch,
andreas.jentsch@bsg.hamburg.de,
Arbeitsschutztelefon: 4 28 37 21 12
www.hamburg.de/arbeitsschutzpartnerschaft,
Link: Projekte, Projekt: Arbeitsschutz leicht gemacht

Erfolgreich mit alternden Belegschaften

Den demografischen Wandel
in Hamburger Betrieben gestalten





Erfolgreich mit alternden Belegschaften

Demografischer Wandel in Hamburg	64
Olympiareife Mannschaften kommen in die Jahre	65
Jugendzentrierte Arbeitswelt und ältere Beschäftigte	67
Gesundheit und Arbeitsfähigkeit	68
Was Ältere belastet, belastet auch Jüngere	68
Ältere sind nicht öfter, aber länger krank	70
Berufsrisiko: Erwerbsunfähigkeit	70
Präventive Arbeitsgestaltung	72
Gesundheit managen	73
Beispiele alters- und alternsgerechter Arbeitsgestaltung	75
Betriebliche Handlungsfelder	78
Aktive Unternehmen	78
Unternehmen im demografischen Wandel	80
Was tun wir im Amt für Arbeitsschutz?	81
Wird die ArbeitsschutzPartnerschaft ein „Demografie-Dach“	82



Den demografischen Wandel in Hamburger Betrieben gestalten

Die demografische Entwicklung in Deutschland geht auch an Hamburg nicht vorbei. Zwar scheint sie für Hamburger Betriebe auf den ersten Blick weniger beunruhigend, doch gerade kleinere und mittelgroße Unternehmen müssen sich schon heute mit der altersgerechten Gestaltung ihrer Arbeitsplätze beschäftigen. Die in vergangenen Jahren bevorzugte Strategie, sich von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu trennen und sie durch „olympiareife“ junge Beschäftigte zu ersetzen, lässt sich nicht fortschreiben. Dabei greift es zu kurz, älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach ihrem Gesundheitsverschleiß altersgerechte Arbeitsplätze einrichten zu wollen: die Firmen müssen dem Verschleiß vorbeugen. Es sollte daher nicht überraschen, wenn wir unter den praktischen Maßnahmen vorwiegend solche vorstellen, die „Jung und Alt“ die Arbeit erleichtern. Dies ist nicht nur Gebot einer an und für sich selbstverständlichen humanen Arbeitswelt, sondern zunehmend auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit.

Demografischer Wandel in Hamburg: Hamburg wächst

Die Folgen des demografischen Wandels werden in Deutschland regional sehr unterschiedlich sein.¹ Während der Großteil der Bundesländer mit einer schrumpfenden Einwohnerzahl rechnen muss, wird die Bevölkerungszahl in Hamburg - Prognosen zufolge - bis 2020 um etwa zwei Prozent (knapp 40.000) auf 1.768.600 ansteigen.² Bis 2030 wird ein Zuwachs von rund 85 000 Personen erwartet. Damit liegt die Hansestadt beim Bevölkerungswachstum an dritter Stelle hinter Bayern und Baden-Württemberg.³ Hamburg war Ende 2005 mit einem Durchschnittsalter von knapp 41 Jahren das „jüngste“ Bundesland, die Bevölkerung Sachsens und Sachsen-Anhalts gehörte dagegen mit einem Durchschnittsalter von über 45 Jahren zu den „ältesten“ Ländern.⁴ Im Jahr 2020 wird Hamburgs Bevölkerung durchschnittlich um drei Jahre „gealtert“ sein, der Durchschnittshamburger ist dann 44 Jahre alt.⁵

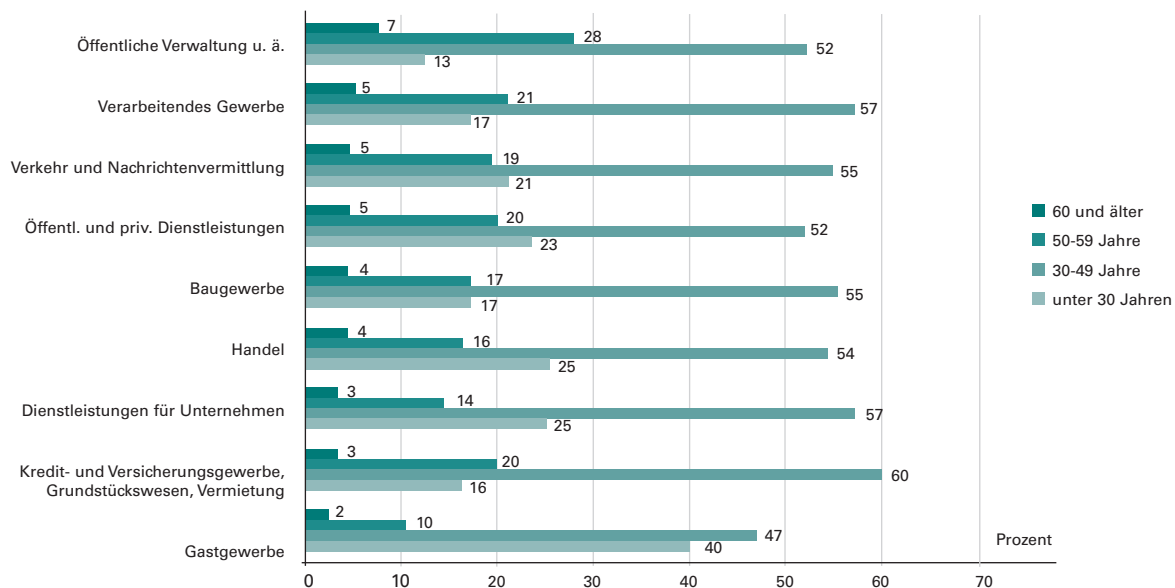
Entgegen dem allgemeinen Trend wird bis zum Jahr 2020 für die Hansestadt auch eine Zunahme der Erwerbspersonen um rund sieben Prozent erwartet, das sind knapp 64.000 Menschen mehr als 2002.² Hinter dieser Prognose steht die Annahme, dass sich die durchschnittliche Erwerbsbeteiligung erhöht. Bei einem Ranking

der Zukunftsfähigkeit der sechzehn Bundesländer steht Hamburg beim Indikator „Demografie“ auf Platz 1 der Rangliste.⁶

Sollten sich diese erfreulichen Vorhersagen verwirklichen, bergen sie für Hamburger Betriebe die große Chance, sich eine altersgemischte Belegschaftsstruktur zu erhalten: die jüngeren Jahrgänge bleiben nicht gänzlich aus. Aber die meisten, die heute zu den „jüngeren Leuten“ zählen, werden im Betrieb altern und den Kern der Belegschaft bilden.

- 1 Entgegen gängiger Vorstellungen bedingt der unregelmäßige Aufbau einer Bevölkerung (durch Kriege, Babyboom und Pilenknick in Deutschland), dass sich der jeweilige Umfang einzelner Altersgruppen nicht linear entwickelt. Regionale Unterschiede können durch unterschiedliche Fertilität, Mortalität, Altersstrukturen und Wanderungsverhalten innerhalb eines Landes beträchtlich sein. Siehe: Kistler, Ernst, 2005: Handlungsbedarf angesichts des demographischen Wandels, Bundesverband der Betriebskrankenkassen (Hrsg.), IGA Report 9, 1. Auflage, Oktober 2005, S. 73-97.
- 2 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR), 2005: Laufende Raumbewertung des BBR, Mikrozensus 2003, Raumordnungsprognose 2020.
- 3 Hamburger Abendblatt vom 14.06.2007: Ergebnisse der Prognos Studie 2007.
- 4 Mai, Ralf; Roloff, Juliane; Micheel, Frank (2007), Regionale Alterung in Deutschland, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.), Heft 120, ISSN 0178-918X, S. 11.
- 5 Bertelsmann Stiftung, o.J.: Demographiebericht Kommune Hamburg. Ein Baustein des Wegweisers Kommune, www.wegweiser-kommune.de/datenprognosen/, Link: Demographiebericht.
- 6 In das Demografie-Ranking gingen ein: prognostizierte Wachstumsrate der erwerbsfähigen Bevölkerung bis zum Jahr 2020, Erwerbsquoten 2005 und Anteil der Bevölkerung mit Hochschulabschluss, siehe HypoVereinsbank (Hrsg.), 2007: Fit für die Zukunft. Die Bundesländer im Vergleich.

Abb. 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hamburg 2007 nach ausgewählten Wirtschaftszweigen und Alter



Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Statistischer Bericht AVI 5 - vj 4/07 H, 23. Oktober 2008

Olympiareife Mannschaften kommen in die Jahre

Heute sind in Hamburg rund 96 Prozent der 60- und über 60-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bereits aus dem Arbeitsleben ausgeschieden.

Von den rund 790.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Dezember 2007 halten sich die

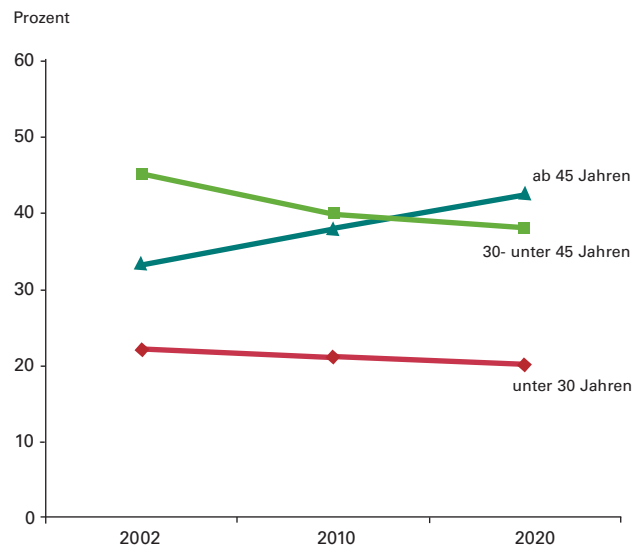
unter 30-jährigen (23 Prozent) mit den über 49-jährigen (22 Prozent) zahlenmäßig noch die Waage. Die 30- bis 49-jährigen bilden heute mit weit mehr als der Hälfte den Löwenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (55 Prozent) oder anders ausgedrückt, sie sind zurzeit die Kernbelegschaft Hamburger Betriebe. Auch die Altersgruppe zwischen 55 und 59 Jahre stellt mit durchschnittlich 10 Prozent nur einen geringen Anteil an den Hamburger Beschäftigten.

Würde man in den einzelnen Wirtschaftszweigen eine Fünf-Prozent-Klausel für den Anteil der über 59-jährigen einführen, käme nur die öffentliche Verwaltung (7 Prozent) über diese Hürde (siehe Abb. 1). Besonders „junge“ Belegschaften findet man im Gastgewerbe, dort sind 40 Prozent unter 30 Jahre alt.

Die Altersstruktur der Erwerbstätigen und die betrieblichen Altersstrukturen werden sich in den nächsten Jahren erheblich ändern. Im Jahr 2001 beschäftigten in Deutschland 60 Prozent der Betriebe keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Generation 50plus.⁷ Wie viele Unternehmen im Jahr 2020 das noch sagen können, bleibt abzuwarten.

Für Hamburg stellt sich aufgrund der prognostizierten Wirtschafts- und Beschäftigtenentwicklung zumindest bis 2020 nicht das Problem eines schrumpfenden Arbeitskräftepotentials, sondern die zentrale Herausforderung, mit einer steigenden Anzahl älterer Beschäftigter in den Belegschaften innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben.⁸ Die Jüngeren werden weniger, die Älteren mehr. Der Anteil der „mittleren“ Altersgruppe 30 bis unter 45 Jahre wird bis 2020 voraussichtlich um knapp sieben Prozent auf 38 Prozent sinken, während der Anteil der über 45-jährigen Erwerbspersonen in Hamburg um mehr als acht Prozent ansteigen wird. Mit rund vierzig Prozent ist er dann doppelt so hoch wie der Anteil der unter 30-jährigen Erwerbspersonen.⁹ Die

Abb. 2: Entwicklung der Erwerbspersonen in Hamburg 2002 bis 2020



Quelle: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) 2005: Laufende Raumberechnung des BBR, Mikrozensus 2003, Raumordnungsprognose 2020.

über 45-jährigen werden im Jahr 2020 die „Kernbelegschaft“ Hamburger Unternehmen stellen (siehe Abb. 2).

- 7 Leber, Ute, 2001: IAB-Betriebspanel, Ältere – ein Schatz muss gehoben werden, IAB-Materialien Nr. 2/2001, S. 6-7.
- 8 Buck, Hartmut; Schletz, Alexander (Hrsg.), 2004: Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans. Broschürenreihe Demographie und Erwerbsarbeit, Stuttgart.
- 9 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR), 2005: Laufende Raumberechnung des BBR, Mikrozensus 2003, Raumordnungsprognose 2020.



Jugendzentrierte Arbeitswelt und ältere Beschäftigte

Alternde Belegschaften in einer jugendzentrierten Arbeitswelt, vor dem Hintergrund eines gesetzlichen Rentenalter von 67 Jahren und des eingeschränkten Zugangs zu einem vorzeitigen Renteneintritt, sind für Unternehmen und Beschäftigte eine große Herausforderung. Die erheblichen Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt zeigen bereits jetzt Wirkung. Das durchschnittliche Rentenzugangsalter bei den Altersrenten steigt in Deutschland: bei Männern von 62,6 im Jahr 2002 auf 63,3 Jahre im Jahr 2006, bei Frauen im selben Zeitraum von 62,8 auf 63,2 Jahre.¹⁰ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden länger im Arbeitsleben verbleiben, weil sich viele von ihnen die erheblichen Rentenabschläge nicht leisten können oder wollen. Der Druck auf die Beschäftigten, arbeitsfähig zu bleiben, nimmt zu. Auch für die Unternehmen wächst die Notwendigkeit sich auf einen steigenden Anteil älterer Beschäftigter vorzubereiten, seitdem die „sozialverträglichen“ Lösungen durch das Ende der Altersteilzeit abgeschafft wurden.

Die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer setzt voraus, dass die mittleren Jahrgänge ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit in ihrem bisherigen Arbeitsleben erhalten konnten. Die erheblichen Veränderungen in der Arbeitswelt mit ihren Folgen für die Beschäftigten lassen daran erhebliche Zweifel: die zunehmende Auflösung von Nor-

malarbeitsverhältnissen, der Anstieg ungesicherter befristeter Arbeitsverhältnisse, wachsende Anforderungen an die zeitliche und örtliche Flexibilität, ständige Verfügbarkeit, erhöhter Leistungsdruck, komplexere Qualitätsanforderungen, mehr Eigenverantwortung für die berufliche Qualifikation und mehr Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit sind nur einige Tendenzen, die Ausdruck eines stetigen Wandels der Arbeitswelt sind. Gesundheit ist die wichtigste Voraussetzung, um in dieser Arbeitswelt zu bestehen und alt werden zu können.

¹⁰ Statistik der Deutschen Rentenversicherung, 2007: Entwicklung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters.



© kwh-design

Körperliche Anforderungen nehmen
ältere Beschäftigte häufiger wahr
als Jüngere

68

Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Vorausschauende Unternehmen werden ihre älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst lange produktiv beschäftigen wollen und müssen, wenn sie sie nicht (mehr) „ausgliedern“ können. Wer mit einem steigenden Anteil Älterer im Unternehmen erfolgreich sein will, kommt um die Gestaltung gesunder Arbeitswelten nicht herum, denn die wichtigste Voraussetzung dafür ist die Gesundheit der Beschäftigten. Das biologische Alter spielt – zumindest bis zum Rentenalter - für eingeschränkte Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit keine bedeutende Rolle, vielmehr sind Art der Tätigkeit, Erwerbsbiografie und langjährige Auswirkungen belastender Arbeitsbedingungen entscheidende Faktoren. So deutet sich auf vielen Ebenen an, dass die Voraussetzungen für gesunde und alters- und vor allem altersgerechte Arbeit erst noch geschaffen werden müssen. Arbeitsbedingungen, die von den Beschäftigten als belastend empfunden werden, Häufigkeit und Dauer von Arbeitsunfähigkeit sowie Frührenten aus gesundheitlichen Gründen liefern dafür einige Hinweise.

Was Ältere belastet, belastet auch Jüngere

Die wahrgenommenen Arbeitsbelastungen von 20.000 befragten deutschen Beschäftigten¹¹ geben nicht nur Hinweise auf die derzeitige Belastungssituation, sondern zeigen vor allem Handlungsbedarf für eine alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeit auf. Zwar fühlen sich jeweils mehr ältere Beschäftigte über 45 Jahre durch unterschiedliche Arbeitsbedingungen belastet als jüngere, die Rangfolge, welche Arbeitsbedingungen als belastend beurteilt werden, unterscheidet sich jedoch nicht.

Körperliche Arbeitsanforderungen nehmen deutlich mehr ältere Beschäftigte als Belastung wahr als jüngere; diese Unterschiede sind bei der Beurteilung psychischer Belastungsfaktoren geringer (siehe Abb. 3 und 4).

Lärm empfindet zum Beispiel die Hälfte aller jüngeren Beschäftigten belastend, bei den älteren Mitarbeitern sind es zehn Prozent mehr. Demgegenüber beträgt der Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen bei der psychischen Belastung durch starken Termin- und Zeitdruck lediglich vier Prozent.

11 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), 2007: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2005, Unfallverhütungsbericht Arbeit, Ergebnisse der Befragung des Bundesinstituts für berufliche Bildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2005/2006, S. 203ff.

Abb. 3: Körperlich belastende Anforderungen

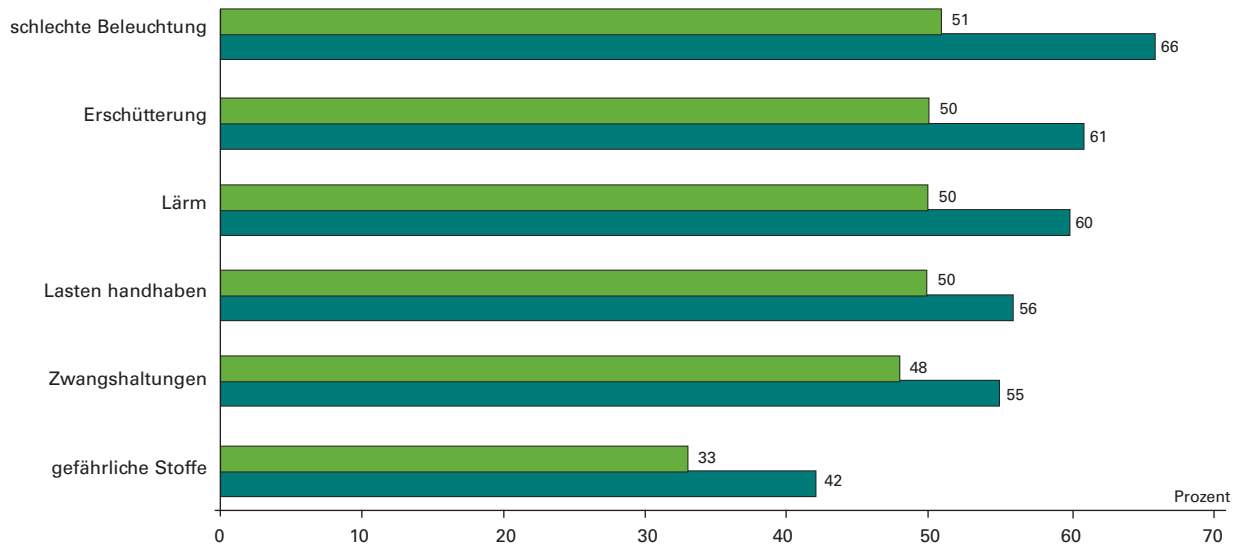
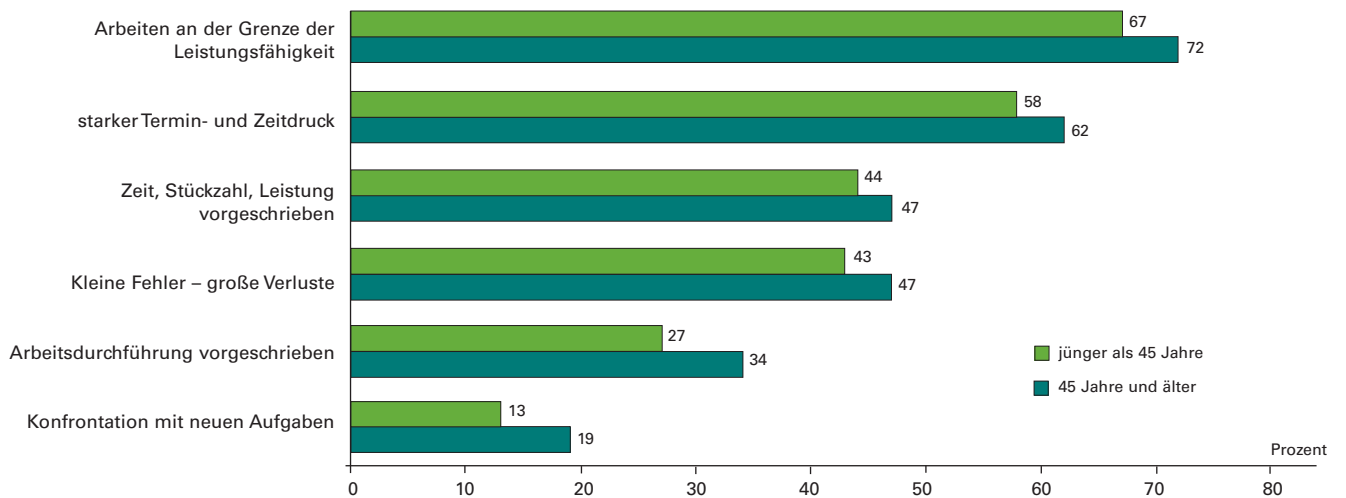


Abb. 4: Psychisch belastende Anforderungen



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), 2007, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2005, Unfallverhütungsbericht Arbeit, repräsentative Befragung von 20.000 Erwerbstätigen durch BIBB/BAuA, S.203.

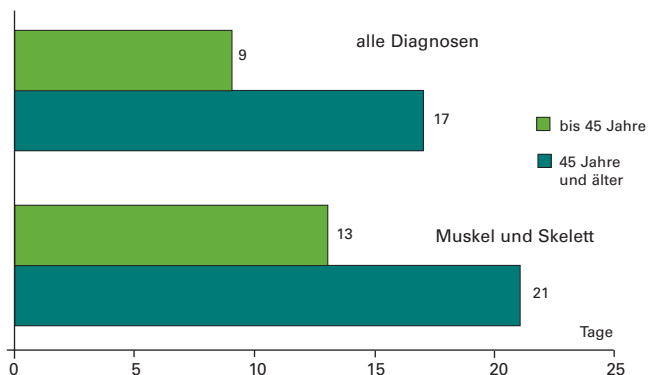


Ältere sind nicht öfter, aber länger krank

Das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen ist zu einem Teil Resultat belastender Arbeitsbedingungen, denn auch dabei gibt es große Unterschiede zwischen Branchen und Berufen.¹² Ältere sind zwar nicht häufiger krank als jüngere Beschäftigte, aber wenn sie erkranken, dauert es länger, bis sie wieder arbeiten können. So wird erwartet, dass der Krankenstand mit zunehmend älteren Belegschaften ansteigen wird.

2005 kamen bei den jüngeren Versicherten unter 45 Jahren auf 100 Versicherte 102 Arbeitsunfähigkeitsfälle, bei den älteren (über 45 Jahre) waren es nur 4 Fälle mehr. Dagegen gibt es erhebliche Unterschiede bei der Dauer der Arbeitsunfähigkeit (siehe Abb. 5). Die jüngeren Versicherten sind pro Arbeitsunfähigkeitsfall durchschnittlich 9 Tage arbeitsunfähig, die älteren fast doppelt so lange. Vor allem Muskel- und Skeletterkrankungen führen zu langen Arbeitsunfähigkeiten. 28 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage entfallen bei den über 45jährigen Versicherten auf Muskel- und Skeletterkrankungen, in der jüngeren Altersgruppe sind es 20 Prozent. Damit steht diese Diagnose auf Platz 1 der Rangliste bei den Ausfallzeiten. Dies ist ein Grund, warum die Verringerung dieser Erkrankung ein wichtiges Ziel der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie geworden ist.¹³

Abb. 5: Arbeitsunfähigkeitstage pro Fall nach Alter 2005



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2007, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2005, Unfallverhütungsbericht Arbeit, Arbeitsunfähigkeit nach Berufen, Alter, Diagnosen, S. 184ff.

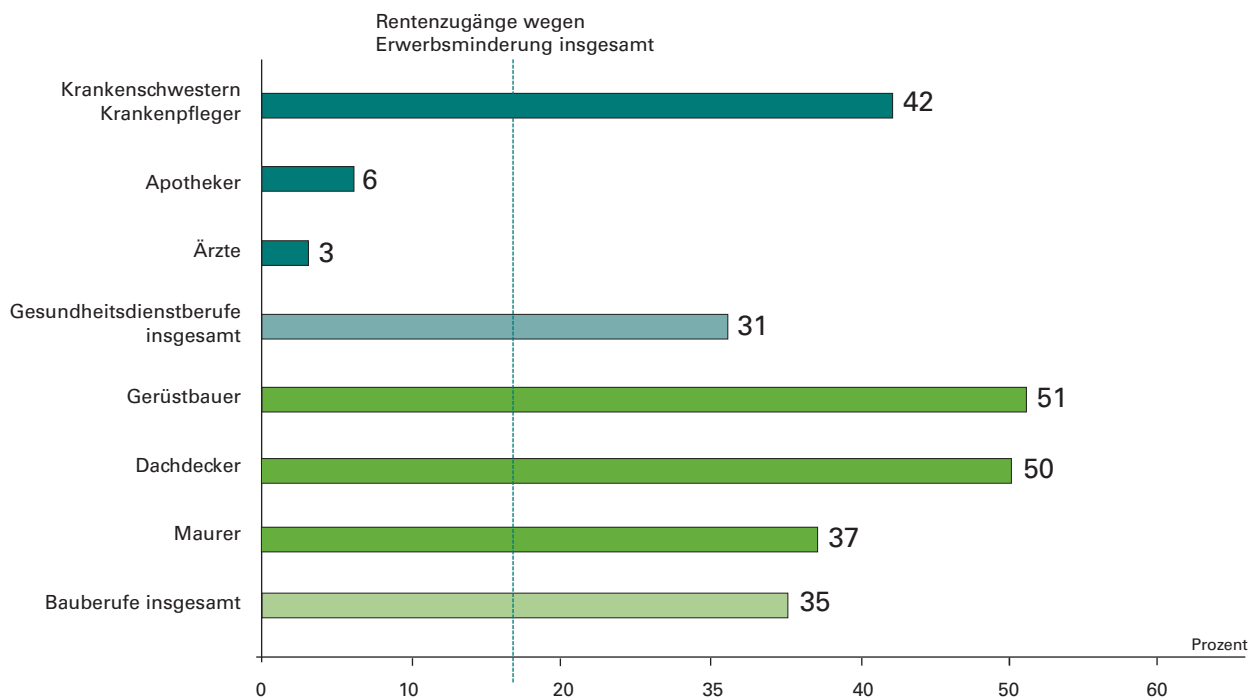
Berufsrisiko: Erwerbsunfähigkeit

Auch bei der Erwerbsunfähigkeit oder -minderung spielen Arbeitsbedingungen eine große Rolle. Das Risiko, wegen gesundheitlicher Probleme Frühinvalide zu werden, variiert erheblich nach der Stellung im Beruf (Arbeiterberufe haben ein höheres Risiko als Angestellte) und nach dem jeweiligen Beruf.

12 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), 2007: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2005, Unfallverhütungsbericht Arbeit, Arbeitsunfähigkeit nach Berufen, Alter, Diagnosen, S. 184ff.

13 siehe Beitrag „Hamburger Brückenschlag zur Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ in diesem Bericht.

Abb. 6: Anteil der Renten wegen Erwerbsminderung an den Versichertenrentenzugängen in Deutschland 2005



Quelle: Priester, Klaus, 2007 Weniger Erwerbsminderungsrentner – aber die Frühinvaliden werden immer jünger, Gute Arbeit. Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung 3/2007. AiB Verlag, Seite 19-23.

Während im Jahr 2005 durchschnittlich etwa sieben Prozent aller Rentenzugänge auf Erwerbsminderungsrenten entfielen, waren es in körperlich belastenden Berufen – zum Beispiel im Handwerk – etwa ein Drittel (Bauberufe, Maler und Lackierer, Tischler).

Es gibt viele Berufe, die aufgrund ihres heutigen Belastungsspektrums und der Schwere von

Arbeitsbedingungen nicht für die Dauer eines Erwerbslebens geeignet sind. Bei den viel zitierten Dachdeckern und auch bei Gerüstbauern lag der Anteil von Frührenten an den Rentenanzugängen 2005 bei über 50 Prozent. In vielen Handwerksberufen sind die körperlichen Belastungen so groß, dass der Anteil von Fachkräften, die bis zur Rente im Beruf durchhalten (können), gering ist. Wenn Handwerker länger als bisher oder gar



bis zum 67. Lebensjahr arbeiten sollen, dann müssen gerade im Handwerk betriebliche Strategien entwickelt werden, die einen längeren Verbleib im Unternehmen ermöglichen.

Aber auch Beschäftigte in Gesundheitsdienstberufen, die wegen des steigenden Anteils älterer Menschen in der Bevölkerung zunehmen werden, sind besonders von Frühinvalidität betroffen. Krankenschwestern und -pfleger stehen mit knapp 42 Prozent an der Spitze der Rangliste, gefolgt von Sozialarbeitern und Altenpflegern. Dagegen haben Ärzte und Apotheker ein relativ geringes Invalidenrisiko.¹⁴ (siehe Abb. 6). Angesichts des absehbaren Mangels an jüngeren qualifizierten Arbeitskräften stellt sich die Frage, ob die „Neigung zur Erwerbsunfähigkeit“ bei den genannten Berufen als quasi naturgegeben hingenommen werden muss, oder ob es auf lange Sicht nicht Gebot wirtschaftlicher Notwendigkeit ist, dem Gesundheitsverschleiß vorzubeugen.

14 Priester, Klaus, 2007: Weniger Erwerbsminderungsrentner – aber die Frühinvaliden werden immer jünger, Gute Arbeit. Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung, 3/2007, AiB Verlag, S. 19-23.

Präventive Arbeitsgestaltung

Wenn die Rente mit 67 Jahren mehr werden soll als ein großes Rentenkürzungsprogramm, weil ältere Beschäftigte den Arbeitsbedingungen in den Betrieben nicht (mehr) standhalten können und mit beträchtlichen Abschlägen aussteigen, muss es – neben vielen anderen Faktoren – einen erheblichen Umdenkungsprozess und Gestaltungswillen in den Unternehmen geben. Um in körperlich und psychisch stark belastenden Berufen und Tätigkeitsfeldern gesund alt zu werden, bedarf es nicht nur eines weiten Verständnisses von betrieblicher Gesundheitsförderung, sondern vor allem Entwicklungsperspektiven für alternsgerechte Laufbahnen. Laufbahnen sollen im Lebenslauf Anforderungen, Anreize und Belastungen so hintereinander ordnen, dass ein Erwerbsleben bis ins gesetzliche Rentenalter hinein regelmäßig erreicht werden kann – auch dann, wenn die einzelne Tätigkeit nur befristet auszuüben ist (z.B. Schichtarbeit, schwere körperliche Belastungen). Neben einer vertikalen Berufskarriere, die nicht allen offen steht, könnten horizontale Laufbahnen eine Lösung sein. Betriebliche Strategien müssten vor allem diejenigen Arbeitsplätze identifizieren, die aufgrund ihres Belastungsspektrum nur eine begrenzte Tätigkeitsdauer ermöglichen. Geplante Tätigkeitswechsel, frühzeitige Mischung unter-



schiedlicher Tätigkeiten, Vermeidung von Spezialisierungen und der Erwerb neuer Qualifikationen über das ganze Erwerbsleben hinweg, tragen dazu bei, dass sich Tätigkeiten nicht als qualifikatorische und gesundheitliche Sackgassen erweisen. Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Arbeits- und Laufbahngestaltung ist dabei eine wichtige Voraussetzung, um altersgerechte und altersgerechte Lösungen zu entwickeln.

Gesundheit managen

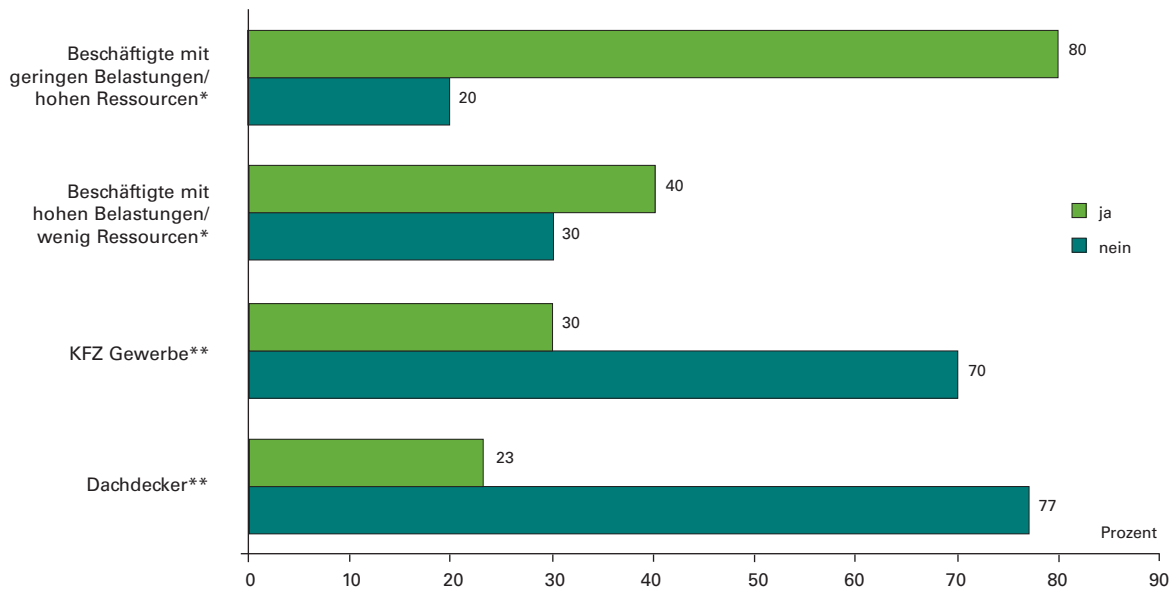
Welche Probleme der demografische Wandel für einzelne Unternehmen darstellt bzw. in Zukunft darstellen wird, hängt neben den regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen auch von der Branche, der Betriebsgröße und vielen anderen Faktoren ab. Es wird also keine Patentrezepte zur Bewältigung all dieser Anforderungen geben. Die Lösungsstrategie muss sich nach den betrieblichen Ausgangsbedingungen richten. An den Problemlösungen müssen alle im Unternehmen mitarbeiten, ob Entscheidungsträger, Beschäftigte, Personalentwickler, Gesundheitsförderer oder Arbeitsschutzakteure.

Ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement beginnt mit einer sorgfältige Analyse der betrieblichen Altersstruktur und der betrieblichen Arbeitsbedingungen. Eine „Altersstrukturanalyse“, die „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ (Gefährdungsbeurteilung) und „Mitarbeiterzirkel“ sind dafür passende Instrumente. In Finnland wurde ein „Arbeitsbewältigungsindex“ (ABI) oder Work Ability Index (WAI) entwickelt, mit dem in regelmäßigen Abständen die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten eingeschätzt werden kann, um rechtzeitig Maßnahmen zu ergreifen und um den Erfolg dieser Maßnahmen zu messen.¹⁵ Aber auch andere „Messinstrumente“ können genutzt werden, wenn Ziele und Strategie im Betrieb diskutiert sind.¹⁶

15 Informationen unter www.arbeitsfaehigkeit.net (WAI-Netzwerk), zur Kritik am WAI siehe Elsner, Gine, 2005: Der Arbeitsbewältigungsindex: Eine Bewertung aus arbeitsmedizinischer Sicht www.gutearbeit-online.de/archiv, Link: Frühere Ausgaben 2005, Februar.

16 siehe unter www.baua.de, Suchwort: Toolbox.

Abb. 7: Können Sie sich vorstellen Ihre Arbeit bis zum Rentenalter auszuüben?



Quelle: * Fuchs, Tatjana, 2006: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.), 2. Auflage, Berlin/Dortmund/Dresden, S. 28.

** Packebusch, Lutz; Weber, Birgit, 2004: Die Zukunft gestalten: Personalentwicklung im Handwerk. Projekt im Rahmen des Programmes "Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit", gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Betriebsfallstudien in NRW (Befragung von 16 Geschäftsführern und 31 Beschäftigten aus 16 Betrieben des Kfz-Handwerks sowie 15 Geschäftsführern und 30 Beschäftigten aus 15 Betrieben des Dachdeckerhandwerkes)

Lösungsstrategien dürfen sich nicht nur auf die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehen (altersgerechte Arbeitsgestaltung). Vorausschauende Unternehmen müssen auch die jüngeren und mittleren Jahrgänge im Blick haben. Die meisten Älteren der Zukunft arbeiten bereits heute in den Betrieben. Konzepte, die Belastungen der derzeit Älteren auf die Jüngeren verlagern, sind deshalb kontraproduktiv, sie führen zu vorzeitigem Ge-

sundheitsverschleiß und Erschöpfung der zukünftigen „älteren Beschäftigten“. Deswegen bedarf es auch der altersgerechten Arbeitsgestaltung.

Nicht erst seit der Studie „Was ist gute Arbeit?“ wissen wir, dass zufriedene und motivierte Beschäftigte in Arbeitsverhältnissen arbeiten, die durch gute Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten, ein positives soziales Umfeld und kaum Fehl-

Es gibt viel zu tun:
Nur jeder zehnte Beschäftigte beurteilt
seine Arbeitsbedingungen mit „gut“



beanspruchungen geprägt sind, und dass diese Beschäftigten auch ihre gesundheitliche Situation als weitgehend beschwerdefrei beschreiben. Gut gestaltete Arbeitsbedingungen – in diesem Sinne - treffen aber nur auf etwa jeden zehnten abhängig Beschäftigten zu. Es besteht also großer betrieblicher Handlungsbedarf. Je geringer sie die Arbeitsbelastungen (körperliche Belastungen, Über- und Unterforderung etc.) und je größer sie die Ressourcen (Handlungs- und Entscheidungsspielräume, soziale Unterstützung, Entwicklungsmöglichkeiten etc.) in der Arbeit einschätzten, desto mehr Erwerbstätige können sich vorstellen, ihre Tätigkeit bis ins Rentenalter auszuüben: 80 Prozent der Beschäftigten mit geringen Belastungen und hohen Ressourcen glauben, dass sie ihre derzeitige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können, aber nur 40 Prozent in der Gruppe mit hohen Belastungen und wenig Ressourcen.¹⁷ Bei der Befragung von Dachdeckern und Beschäftigten im Kfz-Gewerbe waren es nur 23 bzw. 30 Prozent die sich vorstellen konnten, ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können.¹⁸ Gesundheitliche Gründe und hohe körperliche Belastungen waren für diese Einschätzung entscheidend (siehe Abb. 7).

17 Fuchs, Tatjana, 2006: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen, Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.), 2. Auflage, Berlin/Dortmund/Dresden, S. 28.

18 Packebusch, Lutz; Weber, Birgit, 2004: Die Zukunft gestalten: Personalentwicklung im Handwerk. www.demotrans.de.

Beispiele alters- und alternsgerechter Arbeitsgestaltung

Nun ist es eine Sache, von der Notwendigkeit alternsgerechter Arbeitsplatzgestaltung zu reden, der Praktiker, zumal in kleinen und mittelgroßen Unternehmen möchte gerne Beispiele kennenlernen, die sich in der betrieblichen Praxis bereits bewährt haben. Diese Beispiele gibt es bereits, viele davon wurden in sogenannten Demonstrationsprojekten gefördert.¹⁹ Zwar haben es größere Betriebe naturgemäß etwas leichter, Arbeit alternsgerecht zu gestalten, aber kleinere Unternehmen können es auch - wie wir an einigen Beispielen auf den folgenden Seiten zeigen. Der Geschäftsinhaber eines (nicht mehr ganz kleinen) Unternehmens, Malzer's Backstube, hatte sich an einem Projekt zur alternsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen beteiligt und fasst seine persönlichen Erfahrungen zum Thema: „Was hat es mir gebracht?“ kurz und knapp zusammen: „mehr Zufriedenheit, persönliche Erweiterung von Know-how und verbesserte Personalkosten!“²⁰

19 z.B. die BMBF-Transferprojekte zum Demografischen Wandel in www.demotrans.de.

20 Referate der Abschlussveranstaltung des ABI-NRW-Projektes, www.abi-nrw.de/mediabig/233A.pdf.



© Michael Baudy, PIXELIO

...vom Dach ins
Büro wird nicht für
jeden eine Erfolgsstory...

Demografiefeste Handwerksbetriebe

In kleinen Handwerksbetrieben gibt es nicht immer die Möglichkeit, Beschäftigte mit Gesundheitsproblemen auf Arbeitsplätze zu versetzen, die weniger belastet sind. Das Motto „Vom Dach ins Büro“ wird nicht in jedem Betrieb und für jeden Dachdecker eine Erfolgsstory. Wenn das so ist, dann kommt es umso mehr darauf an, frühzeitig Belastungen zu reduzieren und mit weniger belastenden andersartigen Tätigkeiten zu mischen.

Die Zukunftswerkstatt der Handwerkskammer Hamburg hat Weiterbildungsbausteine und Handlungsanleitungen zur alternsgerechten Arbeitsplatzgestaltung entwickelt, die etwa im Gebäude-Management erfolgreich angewendet wurden.²¹ Die „weichen“ Fertigkeiten erfahrener Mitarbeiter sollen Betriebe stärker einsetzen, denn sie sind für die Kundenbindung aber auch für die Ausbildung des Nachwuchses von herausragender Bedeutung. Sie werden noch zu wenig genutzt. Eine vorausschauende Handwerksmeisterin, ein vorausschauender Handwerksmeister wird frühzeitig darauf achten, Mitarbeiter entsprechend fortzubilden.

Mit einer intelligenten Laufbahngestaltung innerhalb des Betriebes bei Dachdeckern und den Handwerkern aus Sanitär, Heizung und Klima beschäftigt sich ein Projekt der Fachhochschule Niederrhein.²² Eine frühzeitige Qualifizierung für

Planungsaufgaben, EDV- Auftragsbearbeitung und Kundenbetreuung erweitert nicht nur die fachliche Kompetenz der Mitarbeiter, sie hilft Tätigkeiten mit unterschiedlichem Belastungsspektrum zu mischen. Körperliche Belastungen wurden verringert, beispielsweise durch Hebe- und Tragehilfen. Bei Neu- oder Umbauplanungen wurde auch der Gesundheitsschutz berücksichtigt.

Gestaltungsbeispiele aus dem Bäcker-, Bau-, Maler-, Sanitär-Klima-Heizung-Handwerk, in Schreinerei und Spedition beschreibt die Sozialforschungsstelle Dortmund.²³ Originell ist der Vorschlag belastende Arbeiten nicht mehr von den Mitarbeitern, sondern von den Kunden erledigen zu lassen: Mit dem Lockvogel „Kostensenkung“ bot ein Malerbetrieb seinen Kunden an, die vorbereitenden Arbeiten vor dem Tapezieren selbst durchzuführen (Entfernen von Tapeten, verputzen und verspachteln von Wänden). Damit verlagert der Betrieb zwar einige gesundheitliche Belastungen auf seine Kunden, aber die haben wenigstens die Wahl, ob sie diese Arbeiten selbst übernehmen wollen.

Auch **Verkehrsbetriebe** bemühen sich um eine alternsgerechte Gestaltung, zum Beispiel die Hamburger Hochbahn.²⁴ Seit Ende der 90er Jahre werden mit allen Fahrerinnen und Fahrern regelmäßig Gespräche geführt, um frühzeitig Belastungen bei der Arbeit zu erkennen oder einfach nur, um Anerkennung auszudrücken. Speziell für Ältere



werden daraus unter anderem Schondienstpläne abgeleitet. Besonders belastende Dienste sollen sie möglichst gar nicht oder nur noch selten leisten müssen. Auch wenn die Hochbahn damit einem besonders dringenden Wunsch ihrer älteren Beschäftigten entgegen kommt, so wird letztendlich die Belastung auf die Jüngeren verschoben, bis diese dann im vorgerückten Alter ihrerseits in den Genuss von Schondienstplänen kommen können.

Auch in **Kindertagesstätten** ist altersgerechtes Arbeiten möglich. Vierzehn Einrichtungen mit insgesamt 170 Erzieherinnen und Erziehern haben das in einem Projekt erfahren.²⁵ Zu den Maßnahmen, die nach einer Befragung der Leitungen und der Mitarbeiter, ergriffen wurden zählen beispielsweise: Lärminderung durch Ruhezonen und raumakustische Maßnahmen, die Anschaffung von erwachsenengerechtem Mobiliar und Sportangebote.

Beschäftigte in **Heil- und Pflegeberufen** klagen über Belastungen von Muskeln und Skelett. Hebehilfen und gezielte Einsätze von je zwei Pflegekräften können dem abhelfen. Schwieriger wird es, wenn Belastungen aus der Arbeitsorganisation oder aus Konflikten mit Vorgesetzten oder Patienten entstehen. Im Projekt „Arbeitsschutz in der ambulanten Pflege“ wurden solche Belastungen in Mitarbeiterzirkeln thematisiert und Lösungen erarbeitet.²⁶

Auch die Sozialstation Eimsbüttel ist mit ihren achtzig Beschäftigten auf vielen Ebenen aktiv dabei, Arbeit präventiv zu gestalten.²⁷ Sie richtete mehrere Mitarbeiterzirkel ein, die Erleichterungen bei der Pflegeorganisation, der Arbeitswege und der Pflegedokumentation entwickeln. Zeitliche Abläufe wurden besser organisiert. Zwei Qualitätszirkel beschäftigten sich mit Führung und Zusammenarbeit sowie dem Betriebsklima. Die Beschäftigten wurden in Kommunikation geschult und die Pflegedienstleitung gab sich Leitlinien zum Führungsverhalten.

- 21 vgl. Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik – Ergebnisse aus dem Transferprojekt, www.demotrans.de/documents/BR_DE_BR5_lippe-heinrich.pdf.
- 22 www.demotrans.de/de/overview.php, Schlagwort: Zielgruppen, Handwerk.
- 23 Georg, Arno; Barkholdt, C.; Frerichs F, 2005: Modelle altersgerechter Arbeit aus Kleinbetrieben und ihre Nutzungsmöglichkeiten, S. 51ff., www.baua.de, Link: Publikationen, Fachbeiträge.
- 24 Mit Weitblick hoch hinaus: Die Hamburger Hochbahn AG ermöglicht auch den älteren Beschäftigten Spitzenleistungen auf gesunden Arbeitsplätzen, www.inqa.de, Rubrik: Gute Praxis, Datenbank Gute Praxis, Suche: Hamburger Hochbahn.
- 25 siehe www.demobib.de, Die Projekte, Link: Altersgerechte Arbeit in Kitas.
- 26 siehe Beitrag „Höherer Arbeitsschutzstandard in kleinen und mittleren Betrieben“ in diesem Bericht.
- 27 Das gesunde Unternehmen – Betriebliche Gesundheitsförderung in der ambulanten Pflege, www.ak-hamburg.net, Vortragsveranstaltung 2007, Christina Wolf/Susanne Kolb.



© Bernd Sterzl, PIXELIO

Alterskritisch:
Körperlich anstrengende Arbeiten,
einseitig belastende Tätigkeiten,
Hitze, Lärm, Zugluft ...

Betriebliche Handlungsfelder

Zu den beiden betrieblichen Stellschrauben für eine alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung gehören ein niedriges Fehlbeanspruchungsniveau und eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung. Zu den alterskritischen Anforderungen zählen:

- Körperlich anstrengende Arbeiten
- Einseitig belastende Tätigkeiten
- Hitze, Lärm, schlechte Beleuchtung
- Arbeiten unter Zeitdruck

Schon mit einem vernünftigen Arbeitsschutz lassen sich viele Belastungen minimieren, beispielsweise durch technische Hilfsmittel, wie beim Heben und Tragen, und durch ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze.

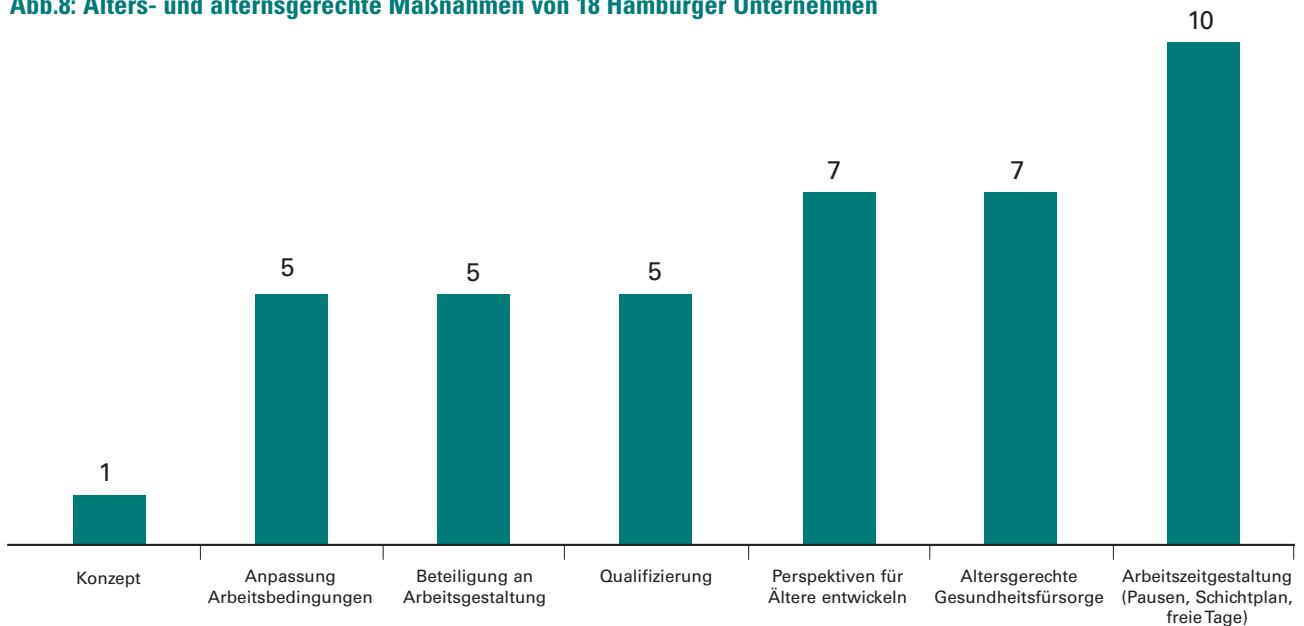
Maßnahmen, die speziell auf ältere Beschäftigte zugeschnitten sind, sollten bei der Arbeitsgestaltung berücksichtigt werden, zum Beispiel:

- mehr Kurzpausen, vor allem nach Arbeitsspitzen, weil ältere Beschäftigte häufiger und längere Erholzeiten brauchen;
- an das körperliche Leistungsvermögen angepasste Arbeitsplätze, weil das am stärksten altersabhängig ist,
- flexible Arbeitszeitmodelle, bei denen älteren Beschäftigten Arbeitszeitverkürzungen angeboten werden, um sie länger im Unternehmen beschäftigen zu können und ihnen ein gleitender Ausstieg aus dem Erwerbsleben ermöglicht wird.

Aktive Unternehmen

Zwar scheint das Thema „Demografischer Wandel“ in vielen Unternehmen angekommen zu sein, wie die oben angeführten Beispiele zeigen, konkrete Handlungskonzepte sind jedoch noch die Ausnahme. Ein erstes Schlaglicht auf Hamburger Betriebe und ihren Umgang mit dem Thema „ältere Belegschaften“ wirft eine Befragung des Amtes für Arbeitsschutz.²⁸ Wir wählten achtzehn Großunternehmen aus, von denen die Mehrzahl wegen ihres vorbildlichen Arbeitsschutzes bereits mit einer Arbeitsschutzanerkennung ausgezeichnet ist. Es handelt sich also um eine „Positivauswahl“: Aufgrund der Größe der Betriebe und ihres vorbildlichen Arbeitsschutzes vermuteten wir, dass sie sich auch mit den Folgen des demografischen Wandels für ihr Unternehmen beschäftigen. Mit etwa 100.000 Beschäftigten arbeiten ungefähr zehn Prozent der Hamburger Erwerbstätigen in diesen achtzehn Betrieben. Alle Firmen beschäftigen 50- und über 50-jährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, fünfzehn Betriebe kennen ihre Altersstruktur durch ihr Personalcontrolling.

28 Müller, Reinhild; Ludwig, Antje; Yu, Fang, 2007: Demographischer Wandel in der Arbeitswelt Hamburgs. Untersuchung der (künftigen) Entwicklung und möglicher Gegenstrategien von Hamburger Betrieben und Verbänden. Arbeitspapier. Amt für Arbeitsschutz Hamburg.

Abb.8: Alters- und alterngerechte Maßnahmen von 18 Hamburger Unternehmen

Quelle: Müller, Reinhild; Ludwig, Antje; Yu, Fang, 2007: Demographischer Wandel in der Arbeitswelt Hamburgs. Untersuchung der (künftigen) Entwicklung und möglicher Gegenstrategien von Hamburger Betrieben und Verbänden. Arbeitspapier. Amt für Arbeitsschutz Hamburg.

Mehr als die Hälfte der Unternehmen haben sich bisher mit dem demografischen Wandel befasst, mit einer Strategieentwicklung und Umsetzung stehen sie aber noch am Anfang. Nur ein Unternehmen hatte ein umfassendes Strategiekonzept zum demografischen Wandel entwickelt, andere verfolgen unterschiedlichste Ansätze im Rahmen ihres Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die meisten Betriebe erwarten als Folgen des demografischen Wandels einen Mangel an Fachkräften und Auszubildenden, eine nachlassende Arbeitsfähig-

keit, stärkere Arbeitsverdichtung und einen höheren Krankenstand. Mit unterschiedlichen Maßnahmen richten sie sich auf ihre älter werdende Belegschaft ein. Am häufigsten wird eine altersgerechte Arbeitszeitgestaltung verfolgt (10 Betriebe), darunter fallen sowohl Pausenregelungen, Schichtplanung als auch zusätzliche freie Tage. Altersgerechte Gesundheitsvorsorge und die Ausbildung von horizontalen und vertikalen Entwicklungsperspektiven für Mitarbeiter nannten jeweils sieben Betriebe. Die Qualifizierung Älterer,



eine Anpassung der Arbeitsbedingungen an Ältere oder die Beteiligung der Mitarbeiter bei der Arbeitsgestaltung wurden nur von jeweils fünf Betrieben genannt (siehe Abb.8).

Es beschäftigen sich bisher zwar noch wenige Unternehmen mit dem Problem älterer Belegschaften, es gibt aber einige Beispiele, die zeigen, dass in einer aktiven Bewältigung des demografischen Wandels auch eine hohe Innovationskraft stecken kann.²⁹ Weil nicht nur die Belegschaften altern, sondern auch die Kunden, wird es zukünftig nicht nur neue Märkte mit speziellen Produkten und Dienstleistungen für ältere Menschen geben, sondern auch immer mehr Kunden, die die Kompetenzen und Erfahrungen älterer Beschäftigter schätzen werden.

Unternehmen im demografischen Wandel

Die befragten Hamburger Unternehmen erwarten als Folgen des demografischen Wandels einen Mangel an Fachkräften und Auszubildenden, eine nachlassende Arbeitsfähigkeit, stärkere Arbeitsverdichtung und einen höheren Krankenstand. Auf der anderen Seite sind konkrete Maßnahmen von Betrieben – selbst bei unserer Positivauswahl – bisher eher die Ausnahme. Für Verbände und Einrichtungen in Hamburg ist zwar das Thema „Demografie“ präsent, konkrete Initiativen sind aber auch hier eher Einzelfälle.³⁰

²⁹ vgl. www.demonstrans.de

³⁰ Müller, Reinhild; Ludwig, Antje; Yu, Fang, 2007: Demographischer Wandel in der Arbeitswelt Hamburgs. Untersuchung der (künftigen) Entwicklung und möglicher Gegenstrategien von Hamburger Betrieben und Verbänden. Arbeitspapier. Amt für Arbeitsschutz Hamburg.

Was tun wir im Amt für Arbeitsschutz?

Auch wir stehen am Anfang der Demografie-Debatte. Wir schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, damit sie Betriebe beim Einstieg in das Thema unterstützen können. Zudem haben wir unsere aktuelle Systemkontrollliste³¹ um das Thema „Demografie“ erweitert. Wir fragen Unternehmen, ob sie:

- den demographischen Wandel in Ihrem Betrieb thematisieren,
- eine Altersstrukturanalyse durchgeführt haben,
- das Durchschnittsalter in Ihrem Betrieb kennen und / oder
- ein Projekt zur alters- oder alternsgerechten Gestaltung der Arbeit durchführen?

Diese Fragen können Unternehmen veranlassen, darüber nachzudenken, ob sie in zehn oder mehr Jahren mit ihrer Belegschaft für den Wettbewerb noch gut aufgestellt sind und ihre Aufgaben bewältigen können. Für uns ist es eine Gelegenheit das Thema „Arbeitsbedingungen und ältere Beschäftigte“ anzusprechen. Eine alternsgerechte Arbeitsgestaltung muss das gesamte Berufsleben

hinweg dafür sorgen, dass Arbeitsanforderungen bewältigt und Gesundheit erhalten und gefördert wird. Dafür braucht es geeignete betriebliche Umsetzungsstrategien, bei denen wir durch Information und Beratung unterstützen und in Branchenprojekten mit Betrieben gemeinsam nach Lösungen suchen. Aber auch mit unserer Überwachung des betrieblichen Arbeitsschutzsystems schaffen wir Anreize für Unternehmen, ihren Arbeitsschutz modern und vorbildlich auszurichten. Wenn ihnen das gelingt, verleihen wir für einen bestimmten Zeitraum unsere Arbeitsschutzanerkennung.³²

In diesem Jahr starteten wir das Projekt „Demographischer Wandel in Hamburger Betrieben“; unterstützt wird es vom Zentralinstitut für Arbeitsmedizin und Maritime Medizin. Wir ermitteln, ob und wie sich Hamburger Betriebe mit diesem Thema beschäftigen: Führen Unternehmen eine Altersstrukturanalyse durch? Welche Auswirkungen befürchten sie für ihre Branche? Wie bereiten sie sich auf die Veränderung ihrer betrieblichen Altersstruktur vor? Die Ergebnisse der Befragung werden wir für eine Informationsveranstaltung

31 Mit der Systemkontrollliste prüfen wir, wie der Arbeitsschutz in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation eingebunden ist und ob die gesetzlichen Vorschriften im Betrieb eingehalten werden. Wir ordnen Betriebe anschließend – je nach Arbeitsschutzniveau - einer von drei Gruppen zu. Je niedriger das Arbeitsschutzniveau ist, desto kürzer ist der Besichtigungsintervall und umgekehrt, vgl. näher dazu: www.hamburg.de/aufsichtskonzept.

32 vgl. den Beitrag „Arbeitsschutzanerkennungen“ in diesem Bericht oder ausführlich: Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz – Amt für Arbeitsschutz (Hrsg.), 2008: Arbeitsschutz in Hamburg. Das Aufsichtskonzept. www.hamburg.de/aufsichtskonzept.

nutzen, auf der wir Handlungsfelder und Strategien aufzeigen und diskutieren wollen, wie Unternehmen den Herausforderungen des demographischen Wandels in der Arbeitswelt begegnen können.

Wir beraten zu Themen rund um den Arbeitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung. Für die Unterstützung in den Handlungsfeldern „Qualifikation und Weiterbildung“ oder „Führung und Personalpolitik“ brauchen Unternehmen andere kompetente Berater.

Wird die ArbeitsschutzPartnerschaft ein „Demografie-Dach“?

Das Motto „Gemeinsam handeln – jeder in seiner Verantwortung“ gilt auch für die Demografie-debatte. Für das gemeinsame Handeln braucht es in der Region ein gemeinschaftliches Dach unter dem sich unterschiedliche Akteure sammeln können und ihre Kompetenzen, Initiativen und Ansätze in der Region bündeln, um sie auf die Bedarfe von Unternehmen auszurichten: Was brauchen Unternehmen und wie können wir sie in Hamburg unterstützen? Wir werden diese Diskussion in die ArbeitsschutzPartnerschaft einbringen und klären, ob sie zukünftig ein „Demografie-Dach“ für Hamburger Unternehmen werden kann. Die beteiligten Partner wie Unternehmensverbände, Gewerkschaften, Berufsgenossenschaft, Handels- und Handwerkskammer wären mit ihren unterschiedlichen Kompetenzen und Kontakten als Plattform für ein „Hamburger Demografie-Netzwerk“ sehr gut geeignet. Sie könnten - mit anderen gemeinsam - Bausteine für ein regionales Handlungskonzept entwickeln, um das Thema verstärkt nach außen zu tragen, Betrieben konkrete Unterstützung anzubieten und Modellprojekte in Hamburg zu initiieren.



Für ein gemeinsames Programm müssten die Beteiligten festlegen:

- Mit welchen Veranstaltungen und Aktionen, mit welchen speziellen Themen und mit welchen Akteuren können wir das Demografie-thema in Hamburg attraktiv machen?
- Welche Unterstützung können wir Betrieben anbieten?
- In welchen Betrieben, Branchen oder Berufsgruppen sollten wir Projekte initiieren? Im Handwerk (wegen KMU), im Gesundheitsdienst und im Handel (viele Beschäftigte in Hamburg, hohe Arbeitsbelastungen) oder in der Bauwirtschaft und der Metallbranche (begrenzte Tätigkeitsdauer in vielen Berufen)?
- Was bewegen wir jeweils in der eigenen Organisation?
- Wie können wir betriebliche Berater für das Thema qualifizieren?
- Wie organisieren wir den Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen?
- ... und vieles mehr.

Wir machen uns für gesunde und sichere Arbeitsplätze in Hamburg stark und fordern Unternehmen dazu auf, ihre Arbeitsbedingungen für Jung und Alt so zu gestalten, dass sie zukünftig auch mit 67 Jahren noch gesund in Rente gehen können. Beratung und Unterstützung bei der präventiven Arbeitsgestaltung und betrieblichen Gesundheitsförderung leisten wir gern. Wenn Betriebe mit alternden Belegschaften erfolgreich im Wettbewerb sein wollen, müssen sie jetzt handeln. Dass es vielfältigen Möglichkeiten dazu gibt, zeigt dieser Beitrag.

Ansprechpartnerin

Margit Freigang

margit.freigang@bsg.hamburg.de

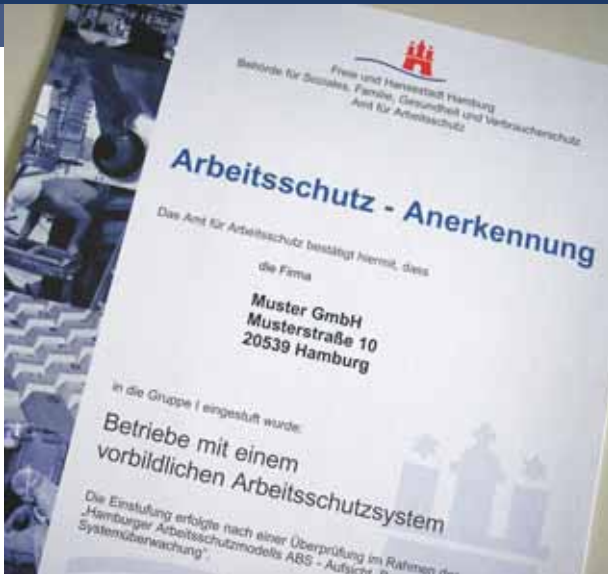
Telefon: 0 40 4 28 37 28 03

Arbeitsschutzanerkennung

Wir überprüften im Rahmen unseres Aufsichtskonzeptes ABS (Aufsicht, Beratung, Systemüberwachung) die Arbeitsschutzsysteme Hamburger Unternehmen. In den letzten Jahren haben wir 2.977 Betriebe aller Größenordnungen einer Systemkontrolle unterzogen.¹ 206 Unternehmen wurden mit der inzwischen sehr begehrten Urkunde – der Arbeitsschutzanerkennung – ausgezeichnet. Mehr als siebzig Prozent der überprüften Firmen (2146) entsprachen im Wesentlichen den gesetzlichen Vorgaben im Arbeitsschutz, bei knapp jedem fünften Betrieb (625) mussten wir Nachbesserungen verlangen (Stand 07/2008).

Betriebe werden von uns mit der „Arbeitsschutzanerkennung“ 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 die Gefährdung durch psychische Belastungen beurteilt oder betriebliche Gesundheitsförderung eingeführt haben.



Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gelten abgewandelte Kriterien, die auf die besonderen Belange und Möglichkeiten der KMU Rücksicht nehmen.¹ Mit der „Arbeitsschutzanerkennung“ zeichnen wir Betriebe aus, die im Arbeitsschutz ein vorbildliches Niveau erreicht haben, dies ist jedoch keine Zertifizierung. Die 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 41 Großbetriebe sowie 29 kleine und mittlere Unternehmen mit der Arbeitsschutzanerkennung 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 Arbeitsschutzanerkennung von uns erhalten haben. Seit dem Jahr 2003 stellen wir Ihnen die Betriebe und ihre Leistungen im Arbeitsschutz auf unserer Homepage vor: www.hamburg.de/arbeitsschutz, Rubrik: Vorbildlich im Arbeitsschutz.

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



Hamburger Betriebe mit einem vorbildlichen Arbeitsschutz*

Großbetriebe

ausgezeichnet am

Hamburger Hochbahn AG	13.10.2005
Institut für Hygiene und Umwelt	27.01. 2006
DB Fernverkehr AG Regionalbereich Nord ICE-Werk Hamburg-Eidelstedt	16.03.2006
Deutsche Post AG Briefverteilzentrum Hamburg-Zentrum	01.08. 2006
Flughafen Hamburg GmbH	09.08.2006
BODE Chemie GmbH & Co. KG	23.08.2006
Shell Global Solutions (Deutschland) GmbH	06.09.2006
Asklepios-Klinik St. Georg	08.05.2007
E.ON Hanse AG	08.11. 2006
Baltic Metalltechnik GmbH Standort Hamburg	22.11. 2006
Cytec Surface Specialties Germany GmbH & Co.KG	04.12.2006
Müllverwertung Borsigstraße GmbH	13.12.2006
Beiersdorf AG	18.12.2006
Airbus Deutschland GmbH	11.01. 2007
Desitin Arzneimittel GmbH	23.01. 2007
Shell Deutschland Oil GmbH, Raffinerie Harburg	23.01. 2007
EULER HERMES Kreditversicherungs-AG	17.04. 2007
ELANTAS Beck GmbH	10.05.2007
NXP Semiconductors Germany GmbH	26.04.2007
SIEMENS AG	01.06. 2007
Volksfürsorge Versicherungsgruppe	22.05.2007
ROFIN-SINAR Laser GmbH	19.06.2007
Hamburger Stadtentwässerung WE Klärwerke	20.06.2007
VHH Verkehrsbetriebe Hamburg Holstein	02.07. 2007
SIG Corpoplast GmbH & Co. KG	02.07.2007
Lufthansa Technik AG, Lufthansa Basis Hamburg	02.11. 2007
HOLSTEN-BRAUEREI AG	13.11. 2007
HHLA Container Terminal Tollerort GmbH	14.11. 2007
Vopak Dupeg Terminal Hamburg GmbH	30.11. 2007
Hamburg Port Authority	18.12.2007
MontBlanc International GmbH	28.04.2008
tesa Werk Hamburg GmbH	21.01. 2008
NKG Kala Hamburg GmbH	21.01. 2008
Vattenfall Europe Hamburg Heizkraftwerke Hamburg Kraftwerk Tiefstack	21.01. 2008
Vopak Dupeg Terminal Hamburg GmbH, Betriebsteil Neuhof	14.02.2008
Otto (GmbH & Co KG)	18.04.2008
Tchibo Manufacturing GmbH & Co. KG	06.05.2008
Sartorius Mechatronics T&H GmbH	14.05.2008
MVR Müllverwertung Rugenberger Damm GmbH & Co.KG	03.06.2008
ThyssenKrupp Fahrtreppen GmbH	17.06. 2008
Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Hamburg	17.06. 2008
Columbus Shipmanagement GmbH	03.07.2008



Vera Klärschlammverbrennung GmbH	17.07. 2008
Philips Technologie GmbH Forschungslaboratorien, Medizinische Bildgebung Hamburg	06.10.2008
Berufsgenossenschaftliches Unfallkrankenhaus Hamburg	06.10.2008
Hapag Lloyd AG	06.10.2008
Haltermann Products Hamburg, Zweigniederlassung der Dow Olefinverbund GmbH	06.10.2008
TRIMET ALUMINIUM, Niederlassung Hamburg	24.10.2008
AXA Service AG	24.10.2008

Klein- und Mittelbetriebe

ausgezeichnet am

Springer Bio-Backwerk GmbH & Co. KG	01.11. 2005
Steuerbüro Heike Wolf	07.11. 2005
Josef Möbius Bau-Aktiengesellschaft	02.12.2005
BSN medical GmbH & Co. KG	12.12.2005
FRISTAM Pumpen F. Stamp KG (GmbH & Co.)	12.09.2006
Ambulante Pflege St. Markus in der Martha Stiftung gGmbH	09.01.2007
Ambulante Pflege von Appen GmbH	09.01.2007
DRK Sozialstation Emsbüttel-Nord	09.01.2007
Ambulante Pflege der Evangelischen Stiftung Bodelschwingh	09.01.2007
Ambulanter Pflegedienst der Hamburger Brücke (Gesellschaft für private Sozialarbeit e.V.)	09.01.2007
Häusliche Krankenpflege Jörg Schluchtmann	09.01.2007
Ambulante Kranken- und Altenpflege Kreusel	09.01.2007
Ambulanter Pflegedienst Manuela Gorbatschew	09.01.2007
PTW Pflegeteam Gesellschaft für Pflegedienste mbH	09.01.2007
PTH Pflegeteam "to huus" GmbH	09.01.2007
Ambulante Kranken- Und Altenpflege Statz&Maneck	09.01.2007
Ihre Pflegestation Christiane Mosch	09.01.2007
Sanare Pflegegesellschaft mbH	09.01.2007
Pegasos Gesellschaft für ambulante Dienste mbH	09.01.2007
Albertinen Ambulanter Pflegedienst	09.01.2007
WERT Werkstoff-Einsammlung GmbH	05.04.2007
Rudolf Richers GmbH	10.07.2007
SCA Service Center Altenwerder GmbH	12.09.2007
Breber Holding B.V.	13.09.2007
acos, Advanced Converting Solutions GmbH	13.09.2007
MCE Industrietechnik Nord GmbH	27.03.2008
MHG Heiztechnik GmbH	04.04.2008
Optiker Bode	23.04.2008
Dr. Fintelman und Dr. Meyer GmbH	16.05.2008
Fresh Factory GmbH	17.07. 2008
Kurt A. Behrmann, Wäschereimaschinen und Reinigungsanlagen GmbH	06.10.2008
Gall & Seitz GmbH Schiffsreparaturen, Mechanische Werkstätten	06.10.2008

* Betriebe, die seit Erscheinen des letzten Arbeitsschutzberichtes ausgezeichnet wurden. Die vollständige Liste finden Sie unter: www.hamburg.de/arbeitsschutz, Rubrik: Vorbildlich im Arbeitsschutz.

Arbeitsschutztelefon

Haben Sie Fragen zum Arbeitsschutz? Möchten Sie wissen, wer in Hamburgs Behörden für ein ganz bestimmtes arbeitsplatzbezogenes Problem zuständig ist? Möchten Sie eine Beschwerde über betriebliche Missstände loswerden und wissen, wer Ihnen helfen kann? Haben Sie sich über eine Besichtigung unserer Kolleginnen und Kollegen im Betrieb geärgert? Oder wollen Sie im Gegenteil unsere Mitarbeiter loben? Dann wählen Sie 4 28 37 21 12 oder schreiben Sie uns: arbeitsschutztelefon@bsg.hamburg.de.

Am Telefon beantwortet ein Mitarbeiter des Amtes für Arbeitsschutz Ihre Fragen: montags bis donnerstags von 8.30 bis 16.00 Uhr und freitags bis 14.00 Uhr. Außerhalb der Dienstzeiten zeichnet ein Anrufbeantworter alle Anfragen auf.



© Steffi Ganz, PIXELIO

Arbeitsschutztelefon: 4 28 37 21 12

Publikationen

Wir halten über siebzig Publikationen für Sie bereit. Sie können Sie im Internet herunterladen, kostenlos bestellen oder eine Liste unserer Veröffentlichungen anfordern. Alle Angaben dazu finden Sie im Impressum. Wenn Sie unsere Zeitschrift „forum arbeitswelt“ abonnieren möchten, nutzen Sie gern unsere Abo - Postkarte in diesem Bericht.

Unsere neuen Veröffentlichungen

- forum arbeitswelt Nr. 7. Zeitschrift des Amtes für Arbeitsschutz (erscheint halbjährlich),
- Kühlschmierstoffe. Eine Checkliste zur Gefährdungsbeurteilung,
- Wasser Haut rein. Hautschutz bei Feuchtarbeit in Restaurantküchen,
- Lenk- und Ruhezeiten. Informationen für Fahrerinnen und Fahrer, die Personen oder Güter befördern,
- Sichere Verkehrswege. Checkliste für die Gefährdungsbeurteilung auf betrieblichem Außengelände.

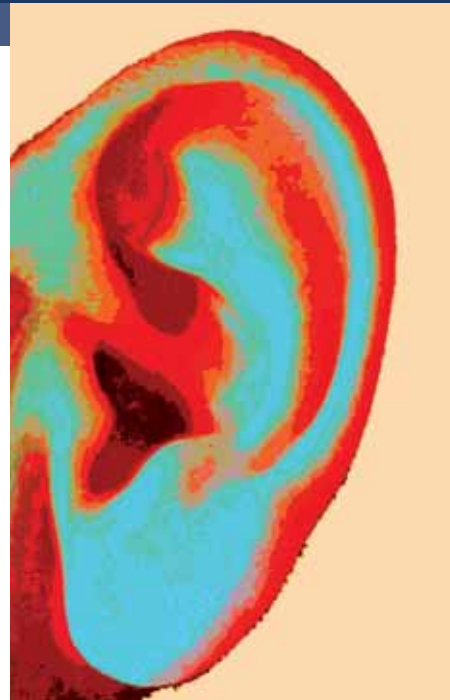


Heute schon gehört?

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 kostenlose Veranstaltungen an. Auf dem Programm steht einen Tag lang der Lärm am Arbeitsplatz und in der Freizeit. Zielgruppe sind Berufseinsteiger und junge Beschäftigte. Interessierte Betriebe können Termine direkt mit unserem Ansprechpartner vereinbaren oder bei unserem Arbeitsschutztelefon anrufen: 428 37 2112. Mehr Informationen erhalten Sie im Internet: www.hamburg.de/arbeitsschutz, Rubrik: Veranstaltungen, „Heute schon gehört?“

Ansprechpartner
Leo Krebs
Amt für Arbeitsschutz
Tel. 0 40 4 28 45 74 99
E-Mail: leo.krebs@bsg.hamburg.de



© kwh-design

Arbeitsschutz leicht gemacht

Sie betreuen einen kleinen oder mittleren Betrieb und gehören einem sicherheitstechnischen oder betriebsärztlichen Dienst an? Wenn Sie ihre Betriebe nachhaltig und effizient betreuen und von den Erfahrungen anderer Berater profitieren 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. Aktuelle Termine erfahren Sie unter: www.hamburg.de/arbeitsschutz, Rubrik: Veranstaltungen.



Zeitschrift forum arbeitswelt

Die Zeitschrift „forum arbeitswelt“ informiert Sie regelmäßig über Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit in Hamburg. Auf vier Seiten rücken wir den Arbeitsschutz zwei Mal pro Jahr näher ins Bild: Themen mit Praxisbezug, branchen- und betriebsnahe Kooperationsprojekte, betriebliche Problemlösungen und „good practice“ Beispiele stehen im Vordergrund der Kurzbeiträge.

Sie können die Zeitschrift abonnieren oder im Internet herunterladen:
www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation.

Abo-Postkarte

forum arbeitswelt

kurz • konkret • kostenlos

Ja!

Ich möchte „forum arbeitswelt“ regelmäßig beziehen.
(Bitte in Druckschrift gut lesbar ausfüllen)

per Mail

per Post

Name, Vorname:

Firma:

Straße:

PLZ/Ort:

E-Mail:

▶ bitte hier abtrennen ▶

Antwortfax: 040/427 948 048



Amt für Arbeitsschutz

Billstraße 80
20539 Hamburg
www.hamburg.de/arbeitsschutz



Fragen zum Arbeitsschutz:
Arbeitsschutztelefon: 040 / 428 37 21 12
oder online über KomNet-Arbeitsschutz:
www.hamburg.de/komnet

▲ Ihr Kontakt zu uns ▲

Senden oder faxen Sie uns diese ausgefüllte Karte, und sie erhalten regelmäßig „forum arbeitswelt“

Bitte
freimachen

Danke

Antwort

An die
Redaktion forum arbeitswelt
Amt für Arbeitsschutz (AS 01)
Billstraße 80
20539 Hamburg

▲ bitte hier abtrennen ▲

Impressum

Herausgeber

Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Soziales, Familie,
Gesundheit und Verbraucherschutz
Amt für Arbeitsschutz
Billstraße 80
20539 Hamburg
www.hamburg.de/arbeitsschutz

Redaktion

Margit Freigang, Augo Knoke
Tel.: 0 40 4 28 37 28 03
E-Mail: margit.freigang@bsg.hamburg.de

Gestaltung

Kerstin Herrmann, www.kwh-design.de

Druck

Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung, Hamburg
1. Auflage, November 2008

Bezug

Der Arbeitsschutzbericht ist kostenlos erhältlich beim
Amt für Arbeitsschutz o.a. Anschrift und unter
Tel.: 0 40 4 28 37 31 34
Fax: 0 40 4 2 7 94 80 48
E-Mail: publicorder@bsg.hamburg.de
Als Download im Internet: www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation

Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in diesem Bericht
erreichen Sie über das Arbeitsschutztelefon: 0 40 4 28 37 21 12

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 Wahlbewerbern oder Wahlhelfern eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Das gilt für Bürgerschafts-, Bundestags-, Europawahlen sowie die Wahlen zur Bezirksversammlung. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken, oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschriften dem Empfänger zugegangen sind. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung der eigenen Mitglieder zu verwenden.