



Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz
Amt für Arbeitsschutz

Arbeitsschutz in Hamburg

Strategien

Konzepte

Erfahrungen

Arbeitsschutz in Hamburg

Strategien, Konzepte, Erfahrungen



Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz
Amt für Arbeitsschutz

Inhalt

	Vorwort	4
1	Fit for future?	6
	Das Aktionsprogramm Gesundheit bei der Arbeit	
2	Betriebliche Gesundheitspolitik gestalten	14
	Gesundheitsmanagement für Betriebspraktiker	
3	Betriebliches Arbeitsschutzsystem fördern	24
	Erfahrungen in großen, mittleren und kleinen Unternehmen	

4	Branchenlösungen	34
	Erfahrungen in kleinen und mittleren Unternehmen	
5	Allianz für Anlagensicherheit	42
	Auf dem Weg vom Monopol zum Wettbewerb	
6	Schönheit und Gefahr ganz nah	46
	Pyrotechnik und Sprengstoffe	
	Kontakt	53
	„Ausgezeichnete“ Betriebe 1999 bis 2002	54
	Branchen- und Schwerpunktprojekte 2003	56
	Wir über uns	58
	Impressum.....	60

Vorwort

Gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine der wichtigsten Quellen für den Erfolg jedes Unternehmens - das wissen Sie, liebe Leserin, lieber Leser, und wir wissen es auch. Das Amt für Arbeitsschutz in der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz unterstützt Hamburger Betriebe dabei, ihre Verantwortung für die Gesundheit ihrer Beschäftigten kompetent wahrzunehmen. Das Ziel eines modernen Arbeitsschutzes geht in unserer Gesellschaft schon lange über die Vermeidung von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen hinaus. Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit und die Förderung von Sicherheit und Gesundheit spielen heute im Arbeitsschutz eine große Rolle.

Durch die Zusammenführung der Ressorts Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz in einer Behörde ergeben sich auch für den Arbeitsschutz neue Perspektiven. So haben die Überlegungen zu einer Umweltvereinbarung zwischen dem Hamburger Senat und der Hamburger Wirtschaft



dazu beigetragen, auch im Arbeitsschutz neue Formen der Zusammenarbeit auszuloten, um die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten zu fördern. Zusammen mit Kooperationspartnern aus Verbänden und Kammern möchten wir in unserer Stadt gemeinsame Ziele und Strategien in einem „Arbeitsschutzpakt“ besiegeln.

Wir haben für Sie in unserem zweiten Arbeitsschutzbericht aus der Fülle unseres Tätigkeitsspektrums einige Themen herausgegriffen, um Ihnen unsere Ziele und Vorgehensweisen, unsere Erfahrungen und Erkenntnisse näher zu bringen. Der gemeinsame rote Faden aller Beiträge ist die Strategie, systematische Prozesse im Arbeits- und Gesundheitsschutz in

Betrieben zu initiieren und zu fördern. Wir sind uns dabei durchaus bewusst, dass es dafür nicht den „One best way“ - den einzig richtigen Weg - geben kann; zu unterschiedlich sind die betrieblichen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen. Wir haben deshalb für jeden etwas Passendes in unserem „Instrumentenkasten“, wie Sie an den Beiträgen dieses Berichtes sehen werden.

Betriebe, die sich systematisch auf den Weg zu einem gesunden Unternehmen gemacht haben, honorieren wir für ihre vorbildlichen Leistungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz mit unserer Arbeitsschutzanerkennung. Ich wünsche mir, dass noch viele Unternehmen diesen guten Beispielen folgen werden.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Peter Rehaag'. The signature is fluid and cursive, with a long, sweeping tail that extends downwards and to the right.

Peter Rehaag
Senator für Umwelt und Gesundheit

Fit for future?

Das Aktionsprogramm

Gesundheit bei der Arbeit



"Bereit für die Zukunft – Wirksamer Arbeitsschutz in einer sich wandelnden Gesellschaft", "Strukturwandel der Arbeitswelt" und "Modernisierung des Arbeitsschutzes", das sind einige Schlaglichter, mit denen die Arbeitsschutzbehörde in Hamburg mit Blick auf die Herausforderungen des neuen Jahrhunderts eine Standortbestimmung und Überprüfung bisheriger Arbeitsschutzkonzepte eingeleitet hat. Während sich die Erneuerungsbedarfe allerorten noch zäh den Weg von den Köpfen der Arbeitsschutzakteure über neue Organisationsformen zu Veränderungen der Arbeitsweise in der Praxis bahnen, trägt die Modernisierungsdebatte im Arbeitsschutz inzwischen schon eine neue Überschrift: "Gesundheit bei der Arbeit". Wieder eine neue Zielbestimmung mit neuen Handlungskonzepten oder alter Wein in neuen Schläuchen? Der nachfolgende Beitrag nimmt diese Frage zum Anlass, Kontinuierliches und Neues in der Reformdebatte nachzuzeichnen und eine Standortbestimmung der Modernisierung des Arbeitsschutzes vorzunehmen.

Gesundheit bei der Arbeit – von der Strategiedebatte der Länder zum nationalen Aktionsprogramm

Warum eine Debatte: Gesundheit bei der Arbeit? Seit Jahren sinkende Unfallzahlen legen nahe, dass Arbeitsschutz in der Vergangenheit sehr erfolgreich war. Mit der Umsetzung von EU-Vorschriften seit Mitte der neunziger Jahre ist auch die Modernisierung der gesetzlichen Grundlagen fortgeschritten und kein größerer Reformbedarf mehr erkennbar. Die rechtlich verankerte Eigenverantwortung der Unternehmen für den Arbeitsschutz, der Beratungsauftrag der Arbeitsschutzbehörden und die Ausrichtung an einem umfassenden, präventiven Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt haben in den ersten Jahren der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes eine grundlegende Orientierungsdebatte ausgelöst.

Die Modernisierung von Arbeitsschutzkonzepten und Veränderungen in der Aufsichtspraxis ist vor allem aber eine Folge des fortschreitenden und beschleunigten Wandels der

Arbeitswelt und der Betriebsstrukturen. Stärkere Branchenorientierung durch Branchenprojekte, Einführung von Kontrollen des Arbeitsschutzsystems in den Betrieben (siehe den Beitrag: Betriebliches Arbeitsschutzsystem fördern) und nicht zuletzt der Wandel zu einem zeitgemäßen Dienstleistungsverständnis – zum Beispiel durch den Beratungsauftrag des Arbeitsschutzgesetzes – sind bedeutsame Meilensteine auf dem Weg zu einer modernen Arbeitsschutzbehörde. Warum nun eine Gesundheitsdebatte in den Arbeitsschutzbehörden?

Die Antwort fällt leicht, wenn die Blickrichtung vom Arbeitsschutz auf die

Gesundheit – und deren Verknüpfung mit der Arbeitswelt – gelenkt wird. Der Gesundheitszustand der Bevölkerung gibt – jenseits der positiven Unfallentwicklung in der Arbeitswelt – weder aus umwelt- und gesundheitspolitischen noch aus betriebs- oder volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten Anlass zur Zufriedenheit und Zurückhaltung. Dies weist darauf hin, dass Ressortgrenzen überwunden und gemeinsame (Gesundheits-)Ziele verfolgt werden müssen. Die im nationalen Aktionsprogramm "Umwelt und Gesundheit" genannten Gesundheitsprobleme und -risiken, etwa chronische Erkrankungen, Stress infolge von



Überbetriebliche Netzwerke knüpfen

Lärm oder negative umweltbezogene und stoffliche Einflüsse sind nur einige Faktoren, die zeigen, dass zur Umsetzung des Vorsorgeprinzips ein ganzes Bündel von Maßnahmen zur Erkennung, Bewertung und Vermeidung von Gesundheitsrisiken erforderlich sind. Das dazu aufgelegte Aktionsprogramm der Bundesregierung spart bis auf einige Berührungspunkte den Bereich des Arbeitslebens aus. Die Arbeitswelt steht deshalb im Zentrum der Initiative der Arbeitsschutzbehörden.

Gesundheit bei der Arbeit – und dies ist die wichtige Botschaft – braucht ihren eigenen Stellenwert – in der politischen Diskussion ebenso wie in der täglichen Praxis: im Bund wie in den Ländern, bei Berufsgenossenschaften und Krankenkassen. Die Bedeutung des Arbeitslebens für die Gesundheit in der Gesellschaft und unter den "Gesundheitsakteuren" zu thematisieren, das ist das eigentlich Neue, das Wesentliche, dass die Arbeitsschutzbehörden anstoßen wollen.

Strategien und Handlungskonzepte der Länder

Vor diesem Hintergrund hatten die Arbeitsschutzbehörden der Länder das Bundesministerium für Arbeit gebeten, mit dem Gesundheitsministerium Verhandlungen zur Entwicklung und Umsetzung eines Aktionsprogramms "Gesundheit bei der Arbeit" aufzunehmen. Die Zielsetzung bestand darin, die sektorale Aufteilung von Gesundheitsfragen in Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutzressorts zu überwinden und ein themen- und ressortübergreifendes Aktionsprogramm zu initiieren. Um diesem Thema die gebührende Aufmerksamkeit im politischen Raum zu sichern, haben auf Initiative der Länderarbeitsschutzbehörden die Arbeits- und Sozialministerkonferenz sowie die Gesundheitsministerkonferenz die Bundesregierung ersucht, ein solches Aktionsprogramm vorzubereiten. Dieser politischen Forderung der Länderressorts an die Bundesregierung liegt ein umfassendes Strategiepapier¹ der Arbeitsschutzbehörden für das Handlungsfeld "Gesundheit bei der

Arbeit" zu Grunde. Die Länder haben hier ihre zukünftigen Strategien und Kriterien für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit formuliert. Die wichtigsten sind:

- Betriebe über gesundheitsgerechte und gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu beraten, mit dem Ziel Eigenverantwortung und Kompetenzentwicklung im Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen zu stärken,
- Unternehmen bei der Einführung eines systematischen betrieblichen Arbeitsschutzmanagements zu unterstützen,
- Prozesse der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Gesundheitsmanagements zu unterstützen,
- passgenaue, betriebsspezifische Lösungen für eine gesundheitsgerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung mit Betrieben zu entwickeln und einen systematischen Arbeits- und Gesundheitsschutz vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu fördern,

- kooperative Vorgehensweisen bei der gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitsbedingungen zu initiieren und zu unterstützen. Arbeitsschutzexperten, Unternehmer, Beschäftigte, Unfallversicherungsträger und Krankenkassen müssen ihre Kompetenzen im Rahmen arbeitsteiliger Netzwerke stärker bündeln. Der Zusammenarbeit im Rahmen branchenbezogener Aktionen und Vereinbarungen zum Gesundheitsschutz kommt dabei eine führende Rolle zu.

Die zentrale Bedeutung des Konzepts der Länderarbeitsschutzbehörden liegt in der Forderung nach einer Neuorientierung des Politikbereiches "Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit". Die Zusammenarbeit mit anderen, die Gesundheit betreffenden Politikfeldern, wie dem Umwelt- und Verbraucherschutz oder der Wirtschafts-, Unternehmens- und Wettbewerbspolitik nimmt dabei eine Schlüsselrolle ein. Das Strategiepapier "Gesundheit bei der Arbeit" ist nach innen ein "Orientierungsmeilenstein" für die zukünftige Gestaltung des Arbeitsschutzes der Länder und nach

außen die politische Forderung, den Arbeitsschutz in andere Handlungsfelder des Gesundheitsschutzes einzubeziehen.



Workshop Arbeit und Gesundheit in Hamburg

Die Länder haben die Bedeutung, die sie dem Feld "Gesundheit bei der Arbeit" beimessen, insbesondere durch die Bitte an Hamburg zum Ausdruck gebracht, zu diesem Thema einen Workshop auszurichten. Über gemeinsame Ziele und Handlungs-

strategien zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes in der Arbeitswelt berieten im Juni 2001 Expertinnen und Experten aus dem Bereich Arbeit und Gesundheit auf einem Bund-Länder-Workshop¹. Bei diesem Anlass stand das Strategiepapier der Länder auf dem Prüfstand. Der Erfolg des Workshops liegt - über die Fundierung zukünftiger Handlungsfelder hinaus - darin, dass die wichtigen Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu dieser Diskussion zusammen gekommen waren und dass das damalige Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) signalisiert hat, die Vorstellungen der Länder in der frisch verkündeten Initiative zu berücksichtigen. Die Länder haben ihrerseits durch die Arbeits- und Sozialministerkonferenz ihre Unterstützung und Zusammenarbeit angeboten und ihren Wunsch nach einem koordinierten und abgestimmten Vorgehen aller für den Bereich "Gesundheit bei der Arbeit" Verantwortlichen zum Ausdruck gebracht.

Gesundheit bei der Arbeit – Neue Qualität der Arbeit

Mit der Verkündung der Initiative "Neue Qualität der Arbeit" (INQA) anlässlich des Kongresses Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin im Mai 2001 hatte das damalige Bundesarbeitsministerium die Notwendigkeit neuer Strategieansätze im Arbeits- und Gesundheitsschutz unterstrichen. Nachdem es vorher eigene Aktivitäten, etwa im Rahmen des länderseitig geforderten Aktionsprogramms abgelehnt hatte, kam diese Initiative für die Länder überraschend.

Der Initiative "Neue Qualität der Arbeit" und dem Strategieansatz der Länder liegt ein gemeinsames Verständnis eines modernen Arbeitsschutzes zu Grunde: Interessen der Wirtschaft, der Arbeitsmarkt- und Gesundheitspolitik, der Arbeitgeber nach wettbewerbsfähigen Betrieben und der Arbeitnehmer nach menschengerechten Arbeitsbedingungen müssen miteinander verknüpft werden. Ein wesentliches Anliegen von Bund und Ländern besteht vor allem darin, konkrete Aktionsprogramme und Maßnahmen in Branchen und Betrieben zu entwickeln, damit gemeinsame Ziele

verwirklicht werden können. (siehe auch den Beitrag: Branchenlösungen)
Zu diesen gemeinsamen Zielen gehört ein neues Selbstverständnis der staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Aufsichtsbehörden als Berater der Betriebe und Arbeitnehmer, um den Anforderungen der Informationsgesellschaft mit ihren neuen Techniken und Organisationsformen begegnen zu können. Die Orientierung an betrieblichen Gestaltungslösungen führt dazu, dass primär gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen gemanagt werden müssen. Diese Ausrichtung führt zwangsläufig zu einer Erweiterung des Arbeitsschutzes zum umfassenden Gesundheitsmanagement. Die Leitbilder des "gesunden Unternehmens" oder "gesunder, motivierter und zufriedener Mitarbeiter" führen zu einer Verknüpfung von Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement (siehe auch den Beitrag: Betriebliche Gesundheitspolitik gestalten). Die Umsetzung wiederum ist nicht möglich ohne eine enge Kooperation der Länderbehörden, der Unfallversicherungsträger und der Sozialpartner.

Gesundheit und Qualität bei der Arbeit neu gestalten

Die Initiative "Neue Qualität der Arbeit" kann und muss – und hier war sicherlich auch der Hamburger Workshops ein Meilenstein – die Qualität der Zusammenarbeit von Bund, Ländern, Arbeitgebern und Gewerkschaften auch auf dem Feld "Gesundheit bei der Arbeit" verbessern. Die in einem Initiativkreis organisierten Akteure "...sehen die weitere Förderung der neuen Qualität der Arbeit als eine wichtige zukunftsweisende Aufgabe und gemeinsame Herausforderung", wie es in der Präambel der Plattform heißt und halten fest, dass "die Bewältigung dieser Herausforderung (...) einen umfassenden Präventionsansatz im Arbeitsschutz (verlangt), der die Einflüsse angrenzender Politikfelder, insbesondere Gesundheit, Bildung sowie Forschung und Technologie einbezieht" (www.inqa.de).

An dieser Stelle sind die folgenden zentralen Handlungsaufträge der Arbeits- und Sozialminister an die Länderarbeitschutzbehörden einzubringen und zu verwirklichen:

- Kooperations- und Koordinationsleistungen der Länder im Politikfeld Gesundheit bei der Arbeit im Zusammenwirken von Arbeitsschutz, Gesundheits- und Arbeitsmarktpolitik sowie der Wirtschaftsförderung, und der
- Aufbau überbetrieblicher Netzwerke und Partnerschaften unter Einbeziehung der Sozialpartner und Sozialversicherungsträger.



Neue Qualität der Arbeit - drei strategische Ansätze

Die Initiative "Neue Qualität der Arbeit" formuliert drei strategische Ansätze, die die wichtigsten Handlungsfelder und Aktivitäten umreißen:

Handlungsfeld 1: Zukunft der Arbeit

Eine breite gesellschaftliche Debatte zum Thema "Wie wollen wir morgen arbeiten?" soll, vor allem um zukünftige Arbeitsorganisation und Qualifizierungsnotwendigkeiten vor dem Hintergrund zunehmend älterer Belegschaften geführt werden.

Handlungsfeld 2: Branchenbezogene Projekte

Im Vordergrund stehen Initiativen in Branchen mit hohen Gesundheitsrisiken und Belastungen. Dazu zählt beispielsweise die Bauwirtschaft. Durch konzertierte Aktionen von Sozialpartnern, Verbänden, Ländern und Berufsgenossenschaften sind Maßnahmen zur Reduzierung von Unfall- und Erkrankungsrisiken geplant.

Handlungsfeld 3: Wichtige Belastungen reduzieren

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz stellen - branchenübergreifend - ein zunehmendes Gesundheitsrisiko dar. Die verschiedenen Erkenntnisse und Aktivitäten auf diesem Gebiet sollen gebündelt und gestärkt werden.

Handlungsfeld Baubranche

Von Strategien zu Aktionen

Aktivitäten des Bundes - INQA

Nach der Leitlinie "gemeinsam handeln - jeder in seiner Verantwortung" beabsichtigte das damalige Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung im Rahmen der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ Aktivitäten zur Verwirklichung der drei strategischen Ansätze zu entfalten:

- Veranstaltungen mit dem Ziel eine breite gesellschaftliche Debatte über die Zukunft der Arbeit zu fördern. Der Veranstaltungskatalog wird fortlaufend erweitert - Quantität und Qualität des Programms werden zukünftig entscheidend auch von der erfolgreichen Zusammenarbeit der INQA - Partner geprägt sein (www.inqa.de Link: Veranstaltungen).
- Zur Verbesserung der Arbeit in ausgewählten Branchen ist ein Fördertopf eingerichtet worden, zu dem zahlreiche Anträge von Betrieben, Verbänden, Kammern und Behörden eingegangen sind.



Schwerpunkt: Arbeitszeit in Krankenhäusern

- Förderschwerpunkte werden - sowohl branchenbezogen als auch branchenübergreifend - die Themen "Psychische Belastungen" sowie "arbeitsbedingte Muskel- und Skeletterkrankungen" sein (www.inqa.de Link: Die Praxis, Projekte).
- neue Konzepte und wirksame Strategien zur Optimierung des Beratungs- und Überwachungsauftrags,
- Überwachung des Arbeitsschutzsystems in Betrieben auf Grundlage moderner Arbeitsschutzmanagementkonzepte,
- länderübergreifendes Handlungskonzept zum Erkennen und Bewerten psychischer Fehlbelastungen zur Unterstützung betrieblicher Gefährdungsbeurteilungen,
- Aufbau von Netzwerken und Branchenkooperationen mit Innungen, Kammern, Berufsgenossenschaften,

Aktivitäten der Arbeitsschutzbehörden

Zur Umsetzung ihres Handlungsauftrages "Gesundheit bei der Arbeit" haben die Arbeitsschutzbehörden der Länder bereits eine Reihe von Aktivitäten in zentralen Handlungsfeldern entwickelt:

- Beteiligung und Mitwirkung an Projekten betrieblicher Gesundheitsförderung mit unterschiedlichen Kooperationspartnern,
- Schwerpunktaktionen in spezifischen Problembereichen (Call - Center, Arbeitszeit in Krankenhäusern),
- Verstärkung der Informations- und Beratungstätigkeit (Handlungshilfen für ausgewählte Bereiche des Arbeitsschutzes, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen).

¹Arbeit und Gesundheit. Workshop vom 19. bis 20. Juni 2001 in Hamburg. Dokumentation. Hrsg. Freie und Hansestadt Hamburg. Behörde für Umwelt und Gesundheit. Amt für Arbeitsschutz. Mai 2002. Hamburg.

Die Länderbehörden setzen diese Aktivitäten nachhaltig fort und entwickeln sie weiter.

Das Amt für Arbeitsschutz in Hamburg stellt sich den Herausforderungen für die "Gesundheit und neue Qualität der Arbeit" - wie man in diesem Bericht sieht - in vielfältiger Weise. Das Tempo und die Qualität des Modernisierungsprozesses hängt von vielen Beteiligten innerhalb und außerhalb der Arbeitsschutzbehörde ab. Zum Vorteil aller Beteiligten ist der Prozess nicht mehr aufzuhalten.

Ansprechpartner
Rainer Hellbach, Dr. Wilhelm Thiele

Betriebliche Gesundheitspolitik gestalten

Gesundheitsmanagement für Betriebspraktiker



Auf dem Weg zu einem gesunden Unternehmen haben viele Betriebe inzwischen Erfahrungen mit betrieblicher Gesundheitsförderung gesammelt. Rückenschulen, gesundes Kantinenessen oder Bewegungsprogramme waren häufig erste Maßnahmen. Wie man im Betrieb einen systematischen Prozess organisieren kann, um Gesundheit zu managen, darum geht es in diesem Beitrag. Er wendet sich in erster Linie an Betriebspraktiker. Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung können nur dann nachhaltige Wirkungen erzielen, wenn sie in Richtung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements weiterentwickelt werden. Ein "gesundes Unternehmen" als Zielvorstellung betrieblicher Gesundheitspolitik integriert Gesundheitsförderung in die betrieblichen Strukturen und Prozesse. Bei fast allen betrieblichen Entscheidungen spielt "Gesundheit" eine Rolle. Deshalb kommt der Unternehmensführung eine bedeutende Rolle zu. Das Know how, das Betriebe inzwischen auf den Feldern "Qualität" oder "Umwelt" entwickelt haben, sollten sie auch für ein Gesundheitsmanagement nutzen.

Gesundheitsmanagement: Was ist das und wozu?

Der Begriff Management bezeichnet "aufeinander abgestimmte Tätigkeiten zur Festlegung von Politik und Zielen sowie zur Erreichung dieser Ziele" (DIN EN ISO 9000). Gesundheitsmanagement bedeutet Strukturen und systematische Prozesse zu entwickeln, die die menschengerechte und gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit, Organisation und Verhalten im Betrieb zum Ziel haben. Alle betrieblichen Möglichkeiten (Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung, Umweltschutz, Qualitätssicherung u.a.) werden dazu genutzt.

Gesundheitsmanagement setzt Teamarbeit voraus und nutzt mitarbeiterorientierte Methoden (bottom up) zur Zielerreichung. Gesteuert wird der Prozess durch das obere und mittlere Management im Betrieb (top down). Menschengerecht, Gesundheitsförderung, mitarbeiterorientierte Methoden? Ist das nicht ein bisschen viel? Sollen sich unsere Mitarbeiter auch noch wohlfühlen an ihrem Arbeitsplatz? Was hat denn Qualitätssicherung mit



Gesundheitsmanagement hat alles im Blick: Arbeit, Organisation und Verhalten

Gesundheit zu tun? Wenn Ihnen jetzt diese Fragen durch den Kopf gehen, denken Sie daran, das Wohlbefinden der Mitarbeiter bestimmt Leistungsbereitschaft und Kreativität und damit auch die Qualität der Produkte. Das Betriebsgeschehen insgesamt hat Einfluss auf das Wohlergehen der Mitarbeiter, es kann das Wohlbefinden steigern oder schwächen.

Herr Akkermann, Personalleiter der Nestlé Deutschland AG, Chokoladen-Werk Hamburg (siehe Kasten S. 21) sagt dazu: "Ein hoher Prozentsatz der Fehlzeitenursachen ist durch eine Ver-

besserung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsplatzsituation beeinflussbar. Daran wird sich unsere Gesundheitspolitik im Sinne eines langjährigen Strategiezieles ausrichten".

Ein Gesundheitsmanagement muss ganzheitlich vorgehen und die betrieblichen Bedingungen insgesamt betrachten: Arbeit, Organisation und Verhalten. Mehr Wohlbefinden am Arbeitsplatz wirkt sich positiv auf den Gesundheitszustand und das Lebensgefühl aus und was kommt für das Unternehmen an positiven Effekten heraus?



Sorgfältig planen damit das Projekt ein Erfolg wird

Herr Akkermann: "Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist ein maßgeblicher Produktionsfaktor. Qualifizierte und gesunde Mitarbeiter sind der Motor unseres Unternehmenserfolges. Gestiegenes Engagement und gutes Betriebsklima zahlen sich immer aus. Die Unfälle sind bei uns stark zurück gegangen, die Qualität der Arbeit gestiegen. Zufriedene Mitarbeiter sind weniger krank, der Krankenstand ist bei uns signifikant gesunken. Auch wenn wir nicht genau quantifizieren können, wie viel der positiven Veränderungen auf das Konto "Gesundheitsförderung" gehen, für uns lohnt es sich."

Solche spürbaren Erfolge wie im Chocoladen - Werk Hamburg der Nestlé Deutschland AG sind auch aus anderen Projekten bekannt:

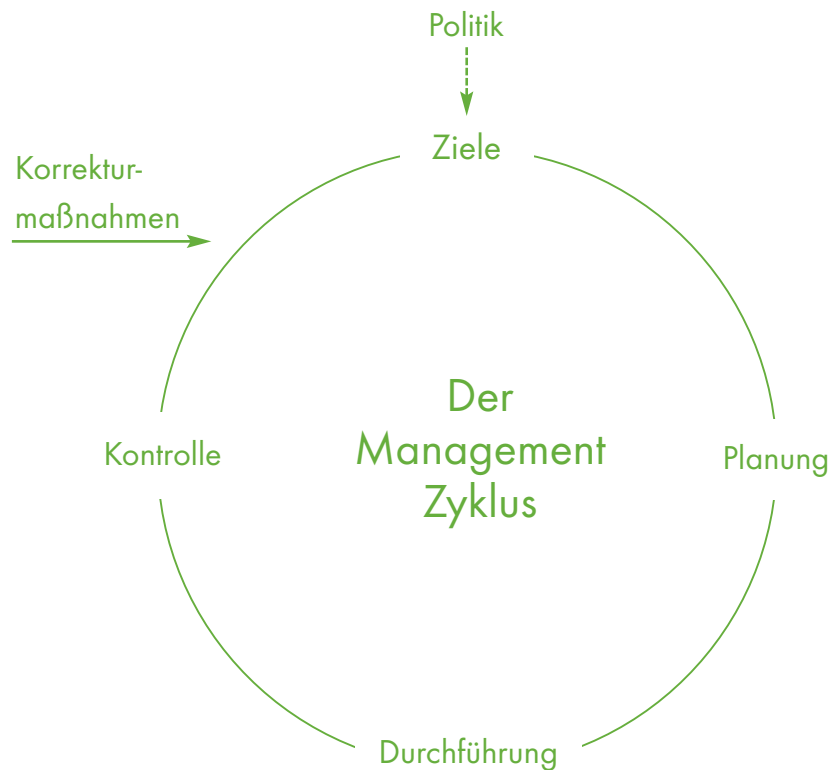
- qualitativ bessere Produkte und Dienstleistungen,
- weniger Ausschussproduktion und Reklamationen,
- Reduzierung von Fehlzeiten,
- Erhöhung der Mitarbeitermotivation,
- besseres Betriebsklima,
- Verbesserung der Kommunikation im Betrieb,
- Steigerung von Flexibilität und Kreativität der Mitarbeiter und vieles mehr.

Alle diese Faktoren können Kosten des Unternehmens langfristig senken. Natürlich ist Gesundheitsmanagement nicht zum Nulltarif zu haben, sondern zuerst einmal eine Investition. Voraussetzungen und Strukturen für ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement im Betrieb zu schaffen, techni-

sche oder arbeitsorganisatorische Veränderungen durchzuführen, bei allen unternehmerischen Entscheidungen mögliche Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten mit zu bedenken, verursachen Kosten. Um so wichtiger ist es also, das Kapital "gut" anzulegen.

Managementzyklus: Vom Aktionismus zum geordneten Chaos?

Es ist doch wie bei einem guten Essen für Freunde! Am Anfang steht das Ziel: Freunde zum Essen einzuladen. Ziele zu formulieren ist der erste Schritt im Managementzyklus. Bevor das Essen jedoch serviert werden kann, braucht man eine Vorstellung davon, welche Gerichte aufgetragen werden sollen. Nachdem die Speisenauswahl getroffen ist, wird die Einkaufsliste aufgestellt. Vor dem Einkauf werden Vorräte überprüft, weil einige Posten auf der Liste schon vorhanden sind. Ganz einfach, oder? Sie sehen schon an diesem Beispiel, bevor der erste Bissen im Mund ist, braucht es ein Ziel und



eine gute Planung. Die Planung ist der Schritt, in dem die Idee oder das Ziel, das man erreichen möchte, in eine konkrete Struktur eingebettet wird. Grob geschätzt, fließen etwa 40 Prozent der Zeit in die Planung eines Projektes. Eine sorgfältige Planung ist die Voraussetzung für einen erfolgreichen Prozess.

Nach der Planungsphase müssen Maßnahmen durchgeführt und auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Es wird kontrolliert, ob die durchgeführten Veränderungen zur Zielerreichung beitragen. Wenn nicht, müssen Korrekturmaßnahmen erfolgen. Dieser Zyklus wird also permanent zur Optimierung der "Gesundheitspolitik im Betrieb" durchlaufen. Dies bestätigt auch Herr Seevogel, Terminal Manager der Tollerort Container-Terminal GmbH (siehe Kasten S. 20): "Um Gesundheitsförderung über ein Projekt hinaus am Leben zu halten, muss sie mit allen Bereichen im Unternehmen vernetzt werden! Bei uns ist das Gesundheitsmanagement ein dauerhafter und auf ständige Verbesserung ausgerichteter Prozess, der sich auf die Arbeitssituation und auf das Verhalten der Mitarbeiter richtet".

Schlüssel zum Erfolg

Um Gesundheit im Betrieb erfolgreich managen zu können bedarf es drei grundsätzlicher Voraussetzungen:

- Gemeinsame Ziele: Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind sich einig, dass sie betriebliche Gesundheitsförderung im Betrieb initiieren wollen.
- Ressourcen: Es stehen finanzielle und personelle Ressourcen bereit.
- Gesundheitsmanager: es sollte möglichst eine weisungsungebundene Person im Unternehmen den Prozess verantwortlich begleiten.

Darüber hinaus sind jedoch auch Voraussetzungen für die Strukturen im Betrieb zu formulieren, in denen betriebliche Gesundheitsförderung erfolgreich umgesetzt werden soll. Je nach Größe des Betriebes können diese Voraussetzungen auf unterschiedlichen Wegen erfüllt werden. Herr Akkermann: "Es gibt keinen Königsweg! Jeder Betrieb muss seinen Weg suchen. Auf professionelle Hilfe sollte er dabei aber nicht verzichten. Das muss nicht immer ein kommerzieller Berater sein, auch andere Institutionen, wie Berufsgenossenschaften, Krankenkassen oder das Amt für Arbeitsschutz können zu unterschiedlichen Aspekten beraten."



Zu Beginn eines Projektes
lieber kleine Brötchen backen!

Ein wesentliches Element ist die Vernetzung der betrieblichen Experten untereinander, dazu gehören natürlich auch die Beschäftigten als Experten für ihre Arbeitsbedingungen. Mitarbeiterbeteiligung bereits in der Planungsphase sichert die Akzeptanz des Prozesses und der Veränderungen im Unternehmen. Darüber hinaus ist die Entwicklung und Umsetzung passgenauer Lösungen notwendig. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen ihre Arbeitsbedingungen am besten, sie können deshalb für ihr eigenes Umfeld beurteilen, welche Veränderungen sinnvoll sein können. Dieser Prozess findet üblicherweise in Gesundheitszirkeln statt. Gesundheitszirkel sind Arbeitsgruppen von Beschäftigten, ggf. mit Vorgesetzten und Experten zu bestimmten Arbeits-

bereichen oder Themen. Sie sollen ihre konkrete Arbeitssituation analysieren und Problemlösungen vorschlagen.

Herr Seevogel: "Kontinuierliche Gesundheitszirkel sind bei uns das Rüstzeug, um die permanenten wirtschaftlichen Veränderungen und Herausforderungen an unser Unternehmen zu bewältigen. Die Kontinuität der Zirkel führt dazu, dass sich unsere Mitarbeiter Spezialwissen aneignen und das Unternehmen kompetente und kenntnisreiche Mitarbeiter gewinnt".

Die betriebliche Organisation des Prozesses, von der Planung über die Bestandsaufnahme, Durchführung und Bewertung betrieblicher Gesundheitsförderung, muss im Betrieb von einer Lenkungsgruppe gesteuert, diskutiert

und entschieden werden. Arbeitgeber, Arbeitnehmer und alle Akteure des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes (zum Beispiel Betriebsrat, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit) sollten darin vertreten sein. Diese Projektgruppe muss über die entsprechenden Kompetenzen, Befugnisse und Ressourcen zur Beurteilung und Umsetzung von Maßnahmevorschlägen verfügen und den Prozess koordinieren.

Herr Akkermann: "Entscheidungs- und Fachkompetenz gehören in den Arbeitskreis Gesundheit. Entscheidungen dürfen nicht "auf die lange Bank" geschoben werden. Der Werksleiter und ich - zumindest einer von uns beiden - sind deshalb bei jedem unserer monatlichen Treffen dabei."

Erste Schritte im Betrieb

Um beim Thema Essen zu bleiben: es ist ratsam zu Beginn eines Projektes lieber kleine Brötchen zu backen und bestimmte Anlässe für den Start eines systematischen und kontinuierlichen Prozesses zu nutzen. Umstrukturierungen, der Aufbau eines Managementsystems, die Durchführung der

Gefährdungsbeurteilung, besondere betriebliche Probleme oder ein hoher Krankenstand können eine Gelegenheit für den Einstieg sein. Dann ist betriebliche Gesundheitsförderung keine "aufgesetzte" Aktivität, sondern eine nützliche Methode zur Problemlösung, Entwicklung und Umsetzung positiver Veränderungsprozesse.

Herr Seevogel: "Beginnen Sie mit einem übersichtlichen Projekt und setzen Sie Maßnahmen schnell um. Wir sind mit einem Gesundheitszirkel bei unserer größten Berufsgruppe, den VanCarrier-Fahrern¹ angefangen". Im ersten Schritt muss geprüft werden, ob die grundsätzlichen Voraussetzungen für ein Projekt erfüllt und die erforderlichen Strukturen geschaffen werden können. Die Beteiligten sollten sich zu Beginn ein erreichbares, relativ gut definiertes Ziel setzen und möglichst viele Fragen vorweg klären und die wichtigsten Ergebnisse dokumentieren: Was wollen wir erreichen, in welcher Zeit, mit welchen Mitteln, was brauchen wir dazu, wen müssen und wollen wir "ins Boot holen"? Wie können wir überprüfen, ob unser Ziel erreicht ist? Woran können wir die Zielerreichung messen? Wie wecken wir bei den Beschäftigten Interesse für

unser Vorhaben? Wie wollen wir kontinuierlich informieren? Welche Informationen über die Belastungs- und Gefährdungssituation liegen uns vor, was wissen wir über die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit ihrer Arbeitssituation, welche Analyseinstrumente wollen wir anwenden und wie können wir das organisieren?

Keine Maßnahmen ohne Betriebsdiagnose!

Eine systematische Bestandsaufnahme nicht vorhandener Informationen über das Belastungs- und Gesundheitsgeschehen im Betrieb ist der erste konkrete Schritt. Mit welchen Methoden und Instrumenten dies geschehen kann, ist abhängig von den bereits vorliegenden Erkenntnissen und Informationen.

Grundsätzlich ist es sinnvoll unterschiedliche Instrumente miteinander zu kombinieren, damit sich ein möglichst vollständiges und umfassendes Bild über die betriebliche Situation ergibt. Dafür eignen sich beispielsweise Gefährdungsbeurteilungen einschließlich psychischer Belastungen, Mitarbeiterbefragungen über Belas-

tungen am Arbeitsplatz und Verbesserungsvorschläge sowie Gesundheitsberichte der Krankenkassen über das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen. Eine Prioritätensetzung als Ausgangspunkt für die weitere Analyse oder Umsetzung von Maßnahmen ist der nächste Schritt. Bei der Auswahl können die folgenden Punkte helfen:

- Schwere: Wo gibt es im Betrieb die größten gesundheitlichen Probleme?
- Häufigkeit: Wo bzw. von welchen Maßnahmen sind die meisten Beschäftigten betroffen?
- Motivation: Wo sind schnell anerkannte Erfolge zu erzielen, wo ist das Mitwirkungsinteresse der Beschäftigten am größten?

Mitarbeiterbeteiligung und Information sichern

Von Anfang an müssen die Beschäftigten über Prozess, Vorgehen, Ergebnisse und Umsetzung informiert werden. Glaubwürdigkeit, Vertrauen und Beteiligung lassen sich nur dann erzielen, wenn der Prozess nachvollziehbar und durchschaubar verläuft.

TCT Tollerort Container Terminal GmbH Hamburger Gesundheits- preisträger 2001

Mitarbeiter /-innen:

226 Beschäftigte

Tätigkeitsbereich:

Containerumschlag

Gesundheitsförderung:

Anlass: hohe Arbeitsbelastungen, überdurchschnittliche krankheitsbedingte Ausfallzeiten

Entscheidung, Steuerung,

Koordination:

AK Gesundheit unter externer Moderation trifft sich einmal in 6 Wochen

Betriebsdiagnose:

Gefährdungsbeurteilung, Mitarbeiterbefragung, Arbeitsunfähigkeitsanalyse der Krankenkasse

Mitarbeiterbeteiligung:

In drei Produktbereichen, die durch hohen Krankenstand und Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung auffällig waren, wurden Gesundheitszirkel gebildet

Evaluation:

jährlicher Gesundheitsbericht

In Gesundheitszirkeln können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Ergebnisse der Bestandsaufnahme auf bestimmte Arbeitsbereiche oder Berufsgruppen fokussieren, Ursachen diskutieren und Problemlösungen erarbeiten. Beim Entscheidungsprozess im Lenkungsausschuss (zum Beispiel ein Arbeitskreis Gesundheit) sollte das Votum des Zirkels berücksichtigt werden. Wichtig ist auch hier die Information der Beschäftigten darüber, welche Veränderungen in welcher Zeit durch wen umgesetzt werden.

Herr Seevogel: "Wir haben darauf gesetzt, dass die Mitglieder der Gesundheitszirkel ihre Kollegen über die Zirkelarbeit, vor allem über die Ergebnisse und Erfolge informieren. Das hat bei uns nicht funktioniert. Jetzt planen wir eine umfangreichere Öffentlichkeitsarbeit und wollen über unterschiedliche Wege unsere Mitarbeiter informieren".

Das Prinzip TOP Technik, Organisation, Person

Wirksame und dauerhafte Erfolge lassen sich am besten erzielen, wenn Sie nach dem TOP-Prinzip umsetzen.

Prüfen Sie im ersten Schritt, welche technischen Lösungen (**T**echnik) die Arbeitsbedingungen verbessern können. Diskutieren Sie anschließend Veränderungen der Arbeitsorganisation (**O**rganisation). Erst, wenn beide Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kommen persönliche Schutzmaßnahmen (**P**erson) in Betracht.

Betriebliche Gesundheitsförderung bezieht auch das Verhalten der Mitarbeiter in den Verbesserungsprozess mit ein. Gezielte Maßnahmen zum rückschonenden Heben und Tragen, die Förderung gesunder Ernährung oder Stressbewältigungskurse können die Optimierung von Arbeitsbedingungen ergänzen. Sie sind allerdings kein Ersatz für gut gestaltete Arbeitsplätze.

Help - auf dem Weg zu einem gesunden Unternehmen!

Information, Beratung und Unterstützung auf dem Weg zu einem gesunden Betrieb gibt es zumindest in Hamburg in vielfältiger Weise.

Von anderen lernen: "Positive Beispiele"

Diese Funktion, positive Beispiele für andere zu geben, nimmt seit Jahren der Arbeitskreis "Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt" im Rahmen der Hamburgischen Arbeitsgemein-

Nestlé Deutschland AG Chocoladen - Werk Hamburg

Hamburger Gesundheits- preisträger 2001

Mitarbeiter / -innen:

950 Beschäftigte aus
40 Nationen

Produkte: KitKat, Smarties,

Choco Crossies und After Eight

Gesundheitsförderung

Anlass: ein über Jahre hinweg
außergewöhnlich hoher Kranken-
stand im Vergleich zu anderen
Nestlé Niederlassungen

Entscheidung, Steuerung,

Koordination:

AK Gesundheit unter externer
Moderation trifft sich einmal pro
Monat

Betriebsdiagnose:

Mitarbeiterbefragung, Arbeitsun-
fähigkeitsanalyse durch die Kran-
kenkasse, Gefährdungsbeurtei-
lung.

Mitarbeiterbeziehung:

In drei Produktbereichen, die
durch hohen Krankenstand und
Ergebnisse der Mitarbeiterbefra-
gung auffällig waren, wurden
Gesundheitszirkel gebildet

Evaluation:

regelmäßig durchgeführte Mitar-
beiterbefragung, Krankenstand

schaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG) wahr, an dem das Amt für Arbeitsschutz von Anfang an beteiligt ist. Dort stellen betriebliche Akteure ihre Projekte betrieblicher Gesundheitsförderung regelmäßig zur Diskussion. In diesem Arbeitskreis ist jeder willkommen. (Kontakt: Axel Herbst, c/o Informationsstelle Arbeit und Gesundheit, Schanzenstr. 75, 20357 Hamburg, E-Mail: herbst@arbeitgesundheit.de)

Seit kurzem tritt das Informationsportal rund um Arbeit und Gesundheit in Hamburg im Internet auf (www.gesundearbeit.info). Dort präsentieren sich viele Arbeitskreismitglieder als Ansprechpartner für Betriebe. Das Portal bietet Informationen rund um die betriebliche Gesundheitsförderung, dazu gehören Grundlagen betrieblicher Gesundheitsförderung, Literatur, Betriebsbeispiele, Institutionen und Ansprechpartner aus dem Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Auch kommerzielle Dienstleister können dort gegen eine Gebühr ihre Leistungen anbieten. Das Informationsportal soll Betriebe auf dem Weg zu einem gesunden Unternehmen unterstützen und die verschiedenen Akteure netzwerkartig miteinander verbind-

den. Die Informationsmappe zur betrieblichen Gesundheitsförderung², die das Amt für Arbeitsschutz entwickelt hat und im Informationsportal präsentiert, ist ein weiterer Baustein für

die Unterstützung von Betrieben. Damit ein Netzwerk entsteht und lebt, müssen sich viele Institutionen und Akteure mit ihrem Know how einbringen, machen Sie mit.

Erfahrungsaustausch organisieren

Das Amt für Arbeitsschutz organisiert in Hamburg gemeinsam mit anderen Kooperationspartnern Erfahrungsaustausch und Fortbildungsveranstaltungen für Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb. Eine Veranstaltungsreihe "Auf dem Weg zum gesunden Unternehmen" mit dem Schwerpunkt "Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen" wurde nach zwei durchgeführten Workshops mit Vorträgen und Erfahrungsberichten zu diesem Thema ins Leben gerufen. Vertreter der Telekom AG berichteten über ihre Strategie, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in die betriebliche Gesundheitsförderung zu integrieren. Mit interessierten Betrieben, die ihre Vorgehensweise anderen Unternehmen vorstellen möchten, wird diese Reihe fortgesetzt (Kontakt: Margit Freigang, Amt für Arbeitsschutz).

"Hamburger Gesundheitspreis" - machen Sie mit!

Das Amt für Arbeitsschutz unterstützt den Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung, den die Hamburger Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung alle zwei Jahre auslobt. Die HAG wird von der Behörde für Soziales, Familie,

Wir möchten an dieser Stelle alle Betriebe ausdrücklich auffordern, sich um diesen Preis zu bewerben. Bereiten Sie sich auf eine Bewerbung im Jahr 2003 vor: Es lohnt sich. Die öffentliche Preisverleihung im festlichen Rahmen und die Dokumentation der betrieblichen Beispiele sind kostenlose Werbung und Imagekampagne für den Betrieb. Sie haben Innen- und Außenwirkung und liefern positive Impulse für andere Betriebe, die sich auf den Weg zum "gesunden Unternehmen" machen wollen.

(Kontakt: Margrit Schlankardt, HAG, E-Mail: buer0@hag-gesundheit.de, www.hag-gesundheit.de, Link Hamburger Gesundheitspreis).

Arbeitsschutz- anerkennung – die Messlatte steigt!

Gesundheit und Verbraucherschutz auch finanziell unterstützt. Der Direktor des Amtes für Arbeitsschutz gehört mit zu den sieben Mitgliedern der Jury, die die Preisträger auswählt. Grundlage für die Beurteilung der Bewerber ist die Einhaltung von Qualitätskriterien, die die Jury durch Gespräche im Betrieb und durch Betriebsbegehungen ermittelt.

Das Amt für Arbeitsschutz hat mit einer weitreichenden Modernisierung seiner Aufsichtskonzepte auf die Veränderungen in der Arbeitswelt reagiert. Eine systematische Herangehens-

weise bei der Problembewältigung und das Funktionieren des Arbeitsschutzsystems in den Betrieben sind Grundlage dieser Konzepte. Sowohl bei der Systemüberwachung (siehe den Beitrag: Betriebliches Arbeitsschutzsystem fördern) in Groß- und seit kurzem auch in Kleinbetrieben, als auch bei den Branchenprojekten (siehe den Beitrag: Branchenlösungen), die das Amt initiiert als auch bei der Information und Beratung von Betrieben zur betrieblichen Gesundheitsförderung oder zur Gefährdungsbeurteilung steht im Vordergrund nicht die Einzelmaßnahme, sondern das "Management" des Betriebes.

Ziel ist es, die Unternehmen davon zu überzeugen systematisch Probleme zu erkennen, zu bewerten und zu lösen und dabei die unterschiedlichen Kompetenzen im Betrieb zu nutzen, einschließlich der Kompetenz der Beschäftigten, sowie externer Kooperationspartner. Die Arbeitsschutzanerkennung von Betrieben, die das Amt bei Vorliegen bestimmter Kriterien ausspricht, wird sich dabei an zukünftige Entwicklungen anpassen.



Die Meßlatte steigt für den vorbildlichen Betrieb

Die Einhaltung bestimmter "Qualitätskriterien" bei der Durchführung von Gesundheitsförderungsprogrammen oder die Berücksichtigung psychischer Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung, werden zukünftig zu den Voraussetzungen für einen "vorbildlichen Betrieb" gehören. Damit will das Amt Betriebe motivieren, sich weiter zu entwickeln und sich an die Erfordernisse eines modernen "gesunden" Betriebes anzupassen. Betriebe erhalten Information und Beratung zur systematischen Vorgehensweise bei Ihrem zuständigen Aufsichtsbeamten, beim AK Betriebliche Gesundheitsförderung (Kontakt: Mar-

git Freigang, Amt für Arbeitsschutz) oder bei der AG "Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen" (Kontakt: Dr. Wolf-Dieter Malmberg, Amt für Arbeitsschutz).

Ansprechpartnerin
Margit Freigang

Danksagung

Für das Interview danken wir

Herrn Akkermann,
Personalleiter der Firma Nestlé
Deutschland AG, Chocoladen -
Werk Hamburg,
E-Mail:
H.D.Akkermann@ce.nestle.com
und
Herrn Seevogel,
Terminal Manager bei TCT Tollerort
Container-Terminal GmbH,
E-Mail: seevogel@hhla.de

Beide Betriebe haben im Jahre 2001 den Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung erhalten.

¹ Van Carrier sind Fahrzeuge, die bis zu 4 Container aufnehmen, transportieren und absetzen können. Über den Containern befindet sich die Fahrerkabine, zu der die Fahrer über eine Leiter aufsteigen müssen.

² Betriebliche Gesundheitsförderung. Informationen des Amtes für Arbeitsschutz (BGF1-7). Hrsg. Behörde für Umwelt und Gesundheit. Amt für Arbeitsschutz. Hamburg.

Betriebliches Arbeitsschutzsystem fördern

Erfahrungen in großen, mittleren und kleinen Unternehmen



Die hohe Qualität und die erreichten Standards des Arbeitsschutzes in den Betrieben lassen eine weitere nachhaltige Senkung der Unfälle und der arbeitsbedingten Erkrankungen allein durch technische Maßnahmen nicht mehr erwarten. Das Ziel eines modernen Arbeitsschutzes geht zudem über die Vermeidung von Unfällen und Erkrankungen hinaus und beinhaltet die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ebenso wie die Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes an einen systematischen und präventiven Arbeitsschutz sind das Ergebnis dieser Entwicklung. Um diese Ziele in den Betrieben zu verwirklichen sind Instrumente notwendig, die eine Einbindung des Arbeitsschutzes in die Aufbau- und Ablauforganisation eines Betriebes fördern. Dies müssen nicht zwingend formalisierte Managementsysteme sein. Mit der Systemüberwachung unterstützt das Amt für Arbeitsschutz alle Bestrebungen, systematisches Arbeitsschutzhandeln in Hamburger Betrieben zu entwickeln.

Überwachung des Arbeitsschutzsystems in Großbetrieben und Betrieben mit besonderer Gefährdung

Notwendige Voraussetzung für einen systematischen und präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz in Betrieben, ist die konsequente Einbindung in die betrieblichen Strukturen und Verfahrensabläufe. Ein solches wirksames betriebliches System des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zeichnet sich vor allem durch folgendes aus:

- Arbeitsschutz wird auf allen Ebenen als Führungsaufgabe verstanden und praktiziert. Ebenso gibt es eine eindeutige Delegation von Verantwortung und Handlungsspielräumen auf den verschiedenen Führungsebenen.
- Die betrieblichen Arbeitsschutzexperten (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt) arbeiten mit dem Betriebs-/ Personalrat und den betrieblich Verantwortlichen zusammen.

- Die Beschäftigten wirken an der Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mit.
- Gefährdungen und Belastungen an den Arbeitsplätzen werden systematisch ermittelt. Maßnahmen werden auf ihre Wirksamkeit überprüft und an Veränderungen angepasst.
- Die Dokumentation von Verfahrensabläufen, Arbeits- und Betriebsanweisungen und der Organisation ist aktuell, überschaubar und jederzeit zugänglich.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden systematisch über Gefährdungen am Arbeitsplatz informiert und unterwiesen.
- Ein wirksames System für Prüfung, Wartung und Instandhaltung technischer Geräte und Anlagen ist vorhanden.

Auf dem Weg zum vorbildlichen Betrieb: Pflicht und Kür

Bei der Systemüberwachung (Systemkontrolle) wird anhand einer Checkliste geprüft, inwieweit der Arbeits-



schutz in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation eingebunden ist. Neben einem ausführlichen Gespräch mit den betrieblich Verantwortlichen und einer stichprobenartigen Einsichtnahme in vorhandene Unterlagen wird dies durch eine praktische Überprüfung der Vorschriftenumsetzung in einem ausgewählten Betriebsbereich vor Ort festgestellt. Dazu gehören auch Interviews mit Vorgesetzten und Mitarbeitern. Gesprächstermin und der Termin für die Überprüfung werden mit den Betrieben vereinbart, damit alle Verantwortlichen daran teilnehmen. Ziel ist zunächst die Herstellung eines Arbeitsschutzsystems, das mindestens den verschiedenen gesetzlichen Anforderungen entspricht und den betrieblichen Gegebenheiten Rech-

nung trägt. Darüber hinaus werden dem Betrieb auf Wunsch Maßnahmen vorgeschlagen, damit er zu einem vorbildlichen Arbeitsschutzsystem gelangen kann (s. u.).

Im Unterschied zu einem Arbeitsschutzmanagementsystem ist die Systemkontrolle für alle Großbetriebe und Betriebe mit besonderer Gefährdung verbindlich. Dies betrifft etwa 500 Betriebe in Hamburg. Dafür verzichtet sie auf den umfassenden Anspruch wie ihn Managementsysteme, insbesondere an Umfang und Formvorschriften der Dokumentation stellen, und konzentriert sich auf die wesentlichen in Arbeitsschutzvorschriften geregelten Strukturen und Abläufe.

Zur "Kür", also zu den vorbildlichen Leistungen im Arbeitsschutz, gehören zur Zeit konkrete Unternehmensziele zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Managementsysteme und deren (mögliche) Verknüpfung miteinander, Programme betrieblicher Gesundheitsförderung und die Einbeziehung von Fremdfirmen in die Arbeitsschutzplanung. Betriebe, bei denen eine Systemkontrolle durchgeführt wurde, werden einer von drei Gruppen zugeordnet:



Gruppe I, II oder III ?

Gruppe I:

Betriebe mit einem vorbildlichen Arbeitsschutzsystem.

Gruppe II:

Betriebe, die die Arbeitsschutzvorschriften in jeder Hinsicht erfüllen.

Gruppe III:

Betriebe, die nicht alle Arbeitsschutzvorschriften einhalten.

Mit der Gruppenzuordnung ist ein Bonussystem verbunden, das die Häufigkeit behördlicher Kontrollen regelt. Erfolgt bei Betrieben mit besonderer Gefährdung normalerweise eine jährliche Überprüfung, wird das Besichtigungsintervall abhängig vom Ergebnis auf drei Jahre (Gruppe I) und zwei Jahre (Gruppe II) gestreckt.

70 Prozent der Betriebe haben ein "vorschriftsmäßiges" Arbeitsschutzsystem

Das Amt für Arbeitsschutz hat in den vergangenen vier Jahren 342 Betriebe einer Systemkontrolle unterzogen (Stand 1.6.02). Die Bewertung der Ergebnisse führte zu folgender Verteilung auf die Gruppen:

Gruppe I:

60 Betriebe mit einem vorbildlichen Arbeitsschutzsystem.

Gruppe II:

178 Betriebe, die die Arbeitsschutzvorschriften in jeder Hinsicht erfüllen.

Gruppe III:

104 Betriebe, die nicht alle Arbeitsschutzvorschriften erfüllen.

Dies bedeutet, dass rund 70 Prozent der überprüften Betriebe, die gesetzlichen Vorschriften erfüllten und darunter immerhin jedes vierte Unternehmen als vorbildlich eingestuft werden konnte.

Mit den Betrieben, die nicht alle Vorschriften erfüllen (Gruppe III), werden Maßnahmen festgelegt, die zur Erfüllung der Arbeitsschutzvorschriften erforderlich sind. Ziel ist in jedem Fall, den Betrieb in einem angemessenen Zeitrahmen zu einem wirksamen und vorschriftenkonformen Arbeitsschutzsystem zu verhelfen.

Probleme im System

Häufige Mängel im Arbeitsschutzsystem sind:

- unzureichende Wahrnehmung der Verantwortung für den Arbeitsschutz durch Unternehmensleitungen,
- fehlende oder unklare Delegation von Verantwortung für den Arbeitsschutz auf Führungskräfte der verschiedenen Ebenen,
- mangelnde Effektivität des Arbeitsschutzausschusses,
- unzureichende Einbeziehung von externen Betriebsärzten,
- mangelhafte Zusammenarbeit zwischen Bau- und anderen planerischen Abteilungen und den betrieblichen Arbeitsschutzexperten,
- unzureichende Unterweisung der Beschäftigten und Mängel bei der Dokumentation der Unterweisungen,
- überdurchschnittliche Unfallraten (gemessen am bundesweiten Durchschnitt der Branche),
- unzureichende Integration von Fremdfirmen,
- Mängel im betrieblichen Prüf-, Wartungs- und Reparatursystem für Geräte, Maschinen und Anlagen,
- mangelnde Information von Betriebsräten bei wesentlichen Änderungen von Arbeitsplätzen.

Ein häufiger Mangel war, dass zwischen den Angaben im Gespräch mit den betrieblich Verantwortlichen und der praktischen Überprüfung vor Ort keine ausreichende Übereinstimmung gefunden werden konnte. Die Ursachen dafür lagen weniger darin, dass die realen Verhältnisse bewusst "geschönt" wurden. Oft war den Ver-

antwortlichen nicht in vollem Umfang bewusst, dass vorhandene betriebliche Regelungen zu Arbeitsschutzfragen vor Ort nicht hinreichend bekannt oder realisiert waren.

Die Systemkontrollliste wurde mehrfach der Entwicklung des Arbeitsschutzes angepasst. Beispielsweise wurde sie an wesentliche Aussagen des Leitfadens "Arbeitsschutzmanagementsysteme"¹ angepasst, den die obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder herausgegeben haben. Die Bausteine der Systemkontrollliste zeigt die folgende Abbildung.

Fazit: Für gut befunden

Die reduzierte Besichtigungsichte in den vorbildlichen Betrieben und denen, die die Arbeitsschutzvorschriften in jeder Hinsicht erfüllten, führte nicht zu dem manchmal befürchteten Verlust an Kontakt zwischen Betrieb und Aufsichtsbehörde. Die frei gesetzte Kapazität wurde für mehr Beratung in diesen Betrieben genutzt und konnte in weniger gut entwickelten Betrieben eingesetzt werden.

Gab es am Anfang noch Skepsis bei den überprüften Betrieben und auch teilweise bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Amtes für Arbeitsschutz, führte die Systemüberwachung zu lerneffekten auf beiden Seiten. Sowohl die Gewerbeaufsichtsbeamtinnen und -beamten als auch die Betriebe erreichten ein besseres Verständnis dafür, wie der Betrieb im Arbeitsschutz funktioniert, welche strukturellen Stärken und Schwächen er hat und in welchen Bereichen Möglichkeiten für anhaltende Verbesserungen bestehen.

Heute kann festgestellt werden, dass auf beiden Seiten diese Art der Systemüberwachung große Akzeptanz gefunden hat. Dies gilt insbeson-



Bausteine der Systemkontrollliste

dere für die Auszeichnung von Betrieben durch die Arbeitsschutzanerkennung.

Die Arbeitsschutzanerkennung

Betriebe mit vorbildlichen Leistungen im Arbeitsschutz können eine "Arbeitsschutzanerkennung" erhalten. Damit wurde ein Anreiz für Betriebe geschaffen, ein überdurchschnittliches Arbeitsschutzsystem zu entwickeln.

Mittlerweile wurden 51 Betriebe wegen vorbildlicher Leistungen im Arbeitsschutz mit der Arbeitsschutzanerkennung ausgezeichnet². Die Auszeichnung ist inzwischen sehr begehrt und hat einer Reihe von Betrieben

Impulse für die Weiterentwicklung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes gegeben. Die Möglichkeit, mit einem vorbildlichen Arbeitsschutzsystem zu einem positiven Image für das eigene Unternehmen zu gelangen, wird zunehmend interessanter, vor allem für größere Unternehmen. So wurde nach einer Systemkontrolle, die mit dem Ergebnis "Erfüllt die Arbeitsschutzvorschriften in jeder Hinsicht (Gruppe II)" immer häufiger die Frage geäußert: "Was müssen wir tun, um als vorbildlicher Betrieb eingestuft zu werden?" Durch konkretes Aufzeigen von Maßnahmen war es in den meisten dieser Betriebe nach angemessener Frist tatsächlich möglich, sie als "vorbildlicher Betrieb" einzustufen. Natürlich unterliegt die Charakterisie-

rung eines Betriebes als "vorbildlich im Arbeitsschutz" dem Wandel. Entsprechend der aktuellen Diskussion um einen zeitgemäßen und umfassenden und stärker präventiv ausgerichteten Arbeitsschutz werden derzeit die Kriterien überarbeitet. Ziel ist es, sowohl Prozesse betrieblicher Gesundheitsförderung anzustoßen als auch psychische Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung zu integrieren. Damit sollen Betriebe motiviert werden auch in diese Themen systematisch einzusteigen.

Die Überwachung des Arbeitsschutzsystems in kleinen und mittleren Unternehmen

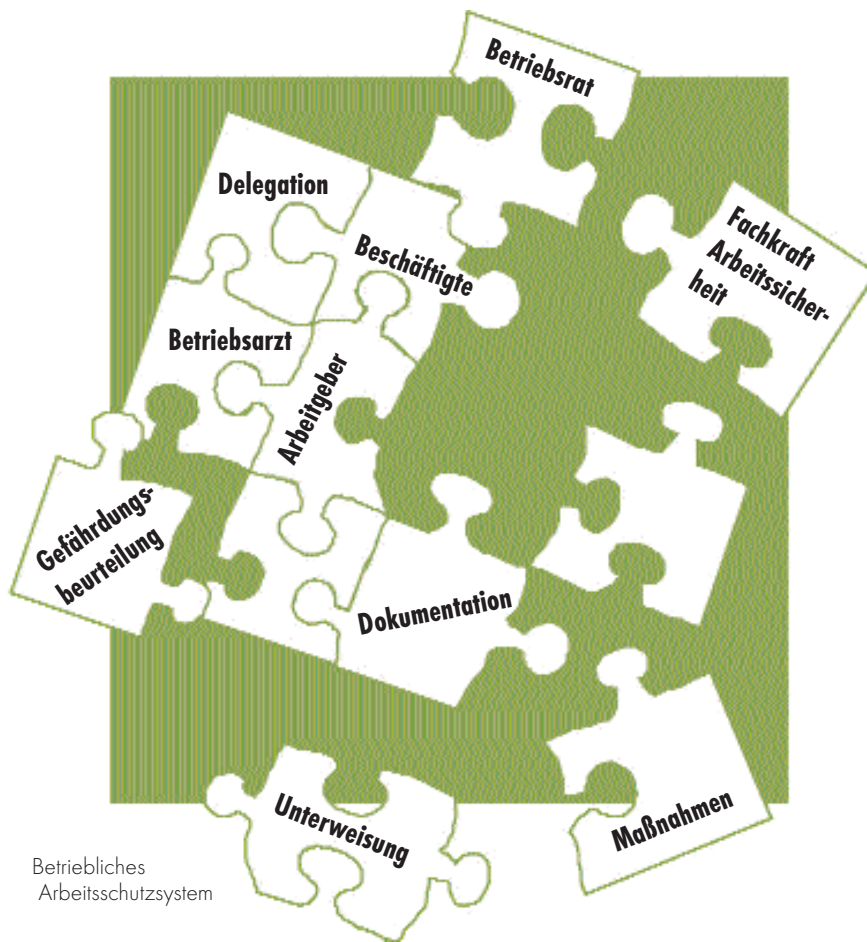
Auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) benötigen ein Arbeitsschutzsystem. Je nach Betriebsgröße unterscheidet es sich von dem eines Großbetriebes in Umfang und Struktur. Die wesentlichen Unterschiede sind:

- Flachere Hierarchien: haben Vorteile, aber auch zur Folge, dass die Verantwortlichen alle möglichen Themen abdecken müssen und häufig mit den verschiedenen Rechtsbereichen des Arbeits- und Umweltschutzes überfordert sind.
- Externe Arbeitsschutzakteure: es gibt in KMU meist nur externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte, die sich nicht in dem Umfang um den Betrieb kümmern können wie in einem Großbetrieb und – sofern sie nicht auf diese Branche spezialisiert sind – häufig nicht ausreichend mit den Problemen des Betriebes vertraut sind. Arbeitsschutzausschüsse, die noch einen formalen Rahmen für ein betriebliches Arbeitsschutzsystem bilden, müssen erst in Betrieben ab 20 Arbeitnehmer gebildet werden.
- Dies hat zur Folge, dass die Information über Arbeitsschutzvorschriften, die Dokumentation betrieblicher Regelungen zum Arbeitsschutz sowie erforderliche Prüfungen und Wartungen technischer Geräte schwieriger und meist weniger ausgeprägt sind.

Die positiven Erfahrungen mit der Systemkontrolle in Großbetrieben und Betrieben mit besonderer Gefährdung legten es nahe, sie auf den Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen auszuweiten. Zu diesem Zweck wurde eine Checkliste erarbeitet, die das Wesentliche der Aufbau- und Ablauforganisation dieser Betriebe ermittelt.

Die Schwerpunkte der Befragung in kleinen und mittleren Unternehmen sind:

- Ist der Arbeitgeber selbst verantwortlich für den Arbeitsschutz oder erfolgte eine schriftliche Delegation der Verantwortung ?
- Wurde eine externe oder interne Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt oder erfolgt die sicherheitstechnische Betreuung nach dem Unternehmermodell ?
- Wurde ein Betriebsarzt bestellt ?
- Gibt es Ersthelfer und Sicherheitsbeauftragte ?
- Wie werden Beschäftigte einbezogen und unterwiesen? (Unterweisungen, Einsehbarkeit von Vorschriften, Information über neue Arbeitsschutzregelungen)



Betriebliches
Arbeitsschutzsystem

- Wie werden Arbeitsschutzregelungen umgesetzt und dokumentiert? (Betriebsanweisungen, Erlaubnis-scheine, Gesundheitskartei, Prüf-bücher)
- Wie ist der Stand der Gefährdungsbeurteilung?
- Gibt es vorbildliche Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen? (z.B. auf dem Gebiet der betrieblichen Gesundheitsförderung, Anreize/ Anerkennung für Verbesserungsvorschläge u.a.m.)

Pilotaktion

Im Frühsommer 2000 wurden Arbeitsschutzabläufe in 112 KMU (1-99 Beschäftigte) mit der dreiseitigen Checkliste überprüft. Auch bei den KMU erfolgte eine Befragung, verbunden mit praktischen Stichproben und anschließender Betriebsbesichtigung.

Ziel dieser Aktion war es festzustellen, welchen Stellenwert der Arbeitsschutz in kleinen und mittleren Unternehmen genießt, wie er organisatorisch in die Betriebsabläufe eingebunden ist und ob in Betrieben dieser Größe eine Systemkontrolle praktikabel ist.

61 Prozent dieser Betriebe erfüllten die Arbeitsschutzvorschriften. Dies ist

ein besseres Ergebnis als für KMU allgemein erwartet. Ein Grund dafür ist, dass die meisten Betriebe aus dem traditionellen Aufsichtsbereich des Amtes, also aus Handwerk und Produktion aufgesucht wurden. In diesen Betrieben sind bereits zahlreiche Branchenprojekte des Amtes für Arbeitsschutz durchgeführt worden, so dass das positive Ergebnis als ein Erfolg dieser Projekte gewertet werden kann.

Es zeigte sich, dass für beide Seiten in KMU eine Systemkontrolle in vertretbarem Aufwand (1-2 Stunden) möglich ist. Die Pilotaktion hat auch ergeben, dass der Informationsbedarf über Arbeitgeberpflichten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in vielen KMU sehr groß ist. Die positiven Erfahrungen mit der Pilotaktion hat das Amt für Arbeitsschutz dazu veranlasst, die Systemüberwachung auch für KMU einzuführen. Seit 2001 wird bei allen Regelbesichtigungen in den Klein- und Mittelbetrieben der mittleren Gefährdungskategorie³ die Systemkontrolle anhand dieser Checkliste durchgeführt. Die Einteilung von Betrieben in drei Gruppen wurde für die KMU übernommen:

Gruppe I:

Betriebe mit vorbildlichen Arbeitsschutzregelungen.

Gruppe II:

Betriebe erfüllen die wesentlichen Arbeitsschutzvorschriften.

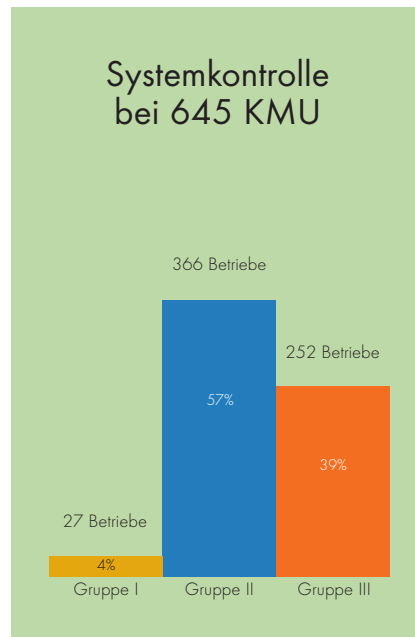
Gruppe III:

Betriebe erfüllen wesentliche Arbeitsschutzvorschriften nicht.

Als vorbildlicher Betrieb kann anerkannt werden, wer die gesetzlichen Vorschriften und darüber hinaus folgende Kriterien (kumulativ) erfüllt:

- Regelmäßige Betriebsbegehungen,
- aktive Unterrichtung der Beschäftigten über Arbeitsschutzregelungen,
- klare Regelungen zu den Verantwortlichkeiten,
- vorbildliche Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Auch vorbildliche KMU erhalten auf Wunsch eine "Arbeitsschutzanerkennung".



60 Prozent der KMU erfüllen die Grundanforderungen

Mittlerweile wurde in 645 KMU eine Systemkontrolle durchgeführt (Stand 1.6.02). Das positive Ergebnis aus der Pilotaktion konnte auch bei der großen Zahl von Betrieben gehalten werden: Über 60 Prozent der Betriebe erfüllten die wesentlichen Arbeitsschutzvorschriften oder waren sogar vorbildlich im Arbeitsschutz. Auch wenn die Auswahl dieser KMU - wie bei der Pilotaktion - nicht nach repräsentativen Gesichtspunkten erfolgte und viele Betriebe zunächst Defizite in ihrem Arbeitsschutzsystem aufwiesen, ist das Ergebnis besser als erwartet.

Probleme im System

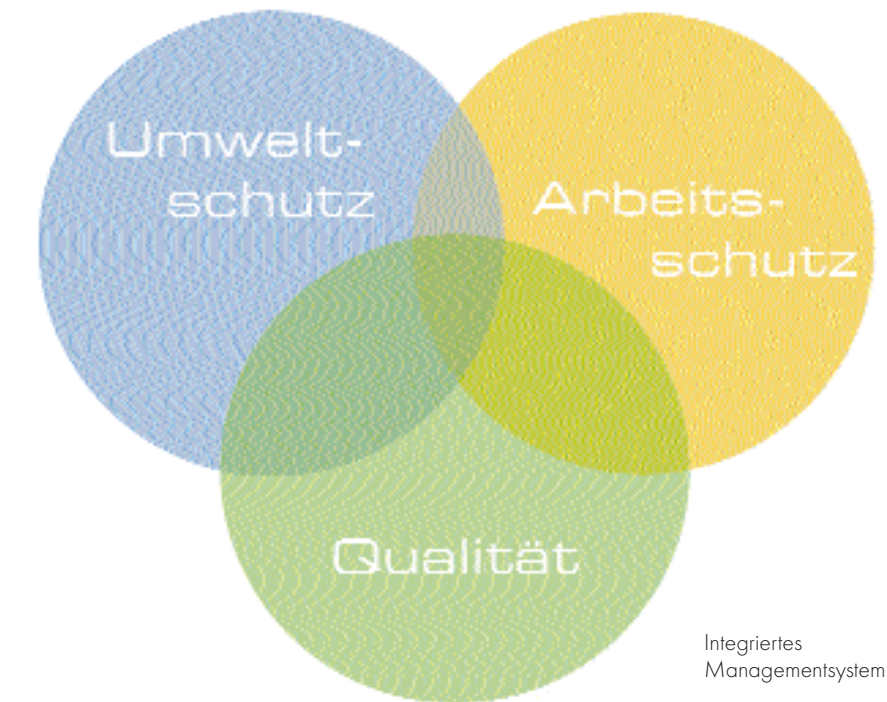
Die bisherigen Systemüberwachungen weisen deutlich auf ein besonderes Problem hin, das vor allem Kleinbetriebe betrifft: Zwar ist die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung von Kleinbetrieben mittlerweile in fast allen Branchen durch die entsprechenden berufsgenossenschaftlichen Vorschriften formal geregelt⁴, die Umsetzung ist jedoch noch lange nicht vollzogen. Vor allem in den Branchen, in denen weder ein Modell für eine Branchenbetreuung noch ein Unternehmermodell existiert, gibt es erhebliche Probleme mit einer sinnvollen Lösung. Wenig gedient ist dem Betrieb mit der formalen stundenweisen Bestellung einer externen Fachkraft und eines Betriebsarztes, die über keine besonderen Erfahrungen in der Branche verfügen. Berufsgenossenschaften und Aufsichtsbehörden sind deshalb weiterhin gefordert für sinnvolle und praxisgerechte Lösungen zu sorgen. Dies kann zum Beispiel dadurch erfolgen, dass Dachorganisationen von Handwerk oder Betrieben eine qualifizierte zentrale Betreuung ihrer Mitgliedsbetriebe bzw. der Branche anbieten. Bei den

Chemischreinigungen ist eine sinnvolle Lösung gelungen. Seit 1999 praktizieren das Amt für Arbeitsschutz Hamburg, der Verein für Umweltschutz im Textilreiniger-Handwerk (VUT) Hamburg und das Zentrum für Energie-, Wasser- und Umwelttechnik der Hamburger Handwerkskammer (ZEWU) eine neue Form der Zusammenarbeit (siehe den Beitrag: Branchenlösungen).

Weitere weit verbreitete Defizite in kleinen Betrieben sind:

- fehlende Delegation der Verantwortung,
- unzureichende oder fehlende Gefährdungsbeurteilung,
- Mängel in der Unterweisung der Mitarbeiter über mögliche Gefährdungen und die entsprechenden Schutzmaßnahmen,
- Mängel in der Durchführung und Dokumentation technischer Prüfungen.

Werden in einer Branche gehäuft bestimmte wesentliche Mängel festgestellt, so können diese über die Bearbeitung des Einzelfalls hinaus auch zu Projekten des Amtes für Arbeitsschutz



führen. In solchen Projekten wird angestrebt, gemeinsam mit Kooperationspartnern zu praxisgerechten Lösungen zu kommen und alle Betriebe der Branche entsprechend zu informieren (siehe den Beitrag: Branchenlösungen).

Ausblick

Das Amt für Arbeitsschutz wird verstärkt, neben seiner gesetzlich vorgegebenen Aufsichts- und Beratungstätigkeit, Aufgaben als Initiator, Moderator und Koordinator wahrnehmen mit dem Ziel, mehr Verantwortung in die Betriebe und die sie vertretenden Organisationen zu tragen.

Das Hamburger Modell zur Systemüberwachung als ein Baustein dieser Aktivitäten hat zu einer Verbesserung

der Arbeitsschutzsysteme in den Betrieben mit besonderer Gefährdung und den Großbetrieben geführt. Das Prinzip, das Ausmaß behördlicher Aufsichtstätigkeit von der Qualität der betrieblichen Arbeitsschutzsysteme abhängig zu machen, hat sich bewährt.

Für die weitere Entwicklung sind vor allem zwei Gesichtspunkte wichtig: Die Systemüberwachung wird die Verbreitung von Arbeitsschutzmanagementsystemen bzw. von integrierten Managementsystemen weiter fördern. Durch die Systemkontrolle konnte das Amt für Arbeitsschutz mehr Erfahrungen mit Managementsystem gewinnen und Denkanstöße für Betriebe geben. Dies betrifft insbesondere Betriebe, die bereits über ein Qualitäts- und / oder ein Umweltschutzmanagementsystem verfügen. Hier wird mit zunehmender Tendenz der Arbeitsschutz in ein integriertes Managementsystem eingefügt, was die betrieblichen Abläufe und Strukturen vereinfachen kann.

Die Entwicklung von betriebsübergreifenden Arbeitsschutzsystemen in einzelnen Branchen, die Weiterentwicklung des Bonussystems für Betriebe mit gutem oder vorbildlichem

Arbeitsschutzsystem sowie verstärkte Kooperation zwischen Behörde und Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmerorganisationen sollen durch den Aufbau eines "Arbeitsschutzpaktes" auf eine breitere Basis gestellt werden. Dieser Pakt soll sowohl Großbetriebe als auch mittelständische Unternehmen und das Handwerk umfassen.

Ziel einer Vereinbarung sollte die Hebung des Arbeits- und Gesundheitsschutzniveaus in den Hamburger Betrieben auf breiter Ebene sein. Dies kann durch verstärkte Aktivitäten des Amtes für Arbeitsschutz im Bereich von Kooperation, Beratung und Information sowie durch stärkere Einbindung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen bei der Realisierung des betrieblichen Arbeitsschutzes erreicht werden. Entsprechende Vereinbarungen werden für das Jahr 2003 angestrebt.

Ansprechpartner
Dr. Wolf-Dieter Malmberg,
Wolfgang Nickel

¹ Arbeitsschutzmanagementsysteme. Spezifikation zur freiwilligen Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) LV 21. Hrsg. Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) 2000, Magdeburg.

² siehe Liste der „ausgezeichneten Betriebe“, S.54.

³ ein mittleres Gefährdungspotenzial wird angenommen, wenn überwiegend handwerkliche Maschinen und Werkzeuge im Betrieb eingesetzt sowie Gefahrstoffe verarbeitet werden.

⁴ BG-Vorschriften BGV A 6 „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ und BGV A 7 „Betriebsärzte“.

Branchenlösungen

Erfahrungen in kleinen und mittleren Unternehmen



Seit vier Jahren konzentriert sich das Amt für Arbeitsschutz in kleinen und mittleren Unternehmen darauf, Branchenprojekte durchzuführen. Kern dieser Projekte ist die branchenorientierte Information, Beratung und Aufsicht von Betrieben und die Einbindung von Multiplikatoren. Ziel dieser neuen Aufsichtsstrategie ist es Strukturen zu schaffen oder zu verbessern, die für einen systematischen Arbeitsschutz in kleinen und mittleren Unternehmen genutzt werden können. Arbeitgeber werden dadurch in ihrer Verantwortung für einen nachhaltigen präventiven Arbeitsschutz unterstützt. Branchenlösungen für typische Arbeitsschutzprobleme sollen in Kooperation mit Betrieben, Verbänden, Kammern oder anderen Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entwickelt und durch gezielte Informationspolitik und zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit in der jeweiligen Branche verbreitet werden. Auch kleine und mittlere Betriebe müssen ein Selbstverständnis entwickeln, das systematischen und präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz als ein wichtiges Unternehmensziel anerkennt. Das Amt für Arbeitsschutz will Betriebe mit seiner branchenorientierten Aufsichtsstrategie auf diesem Weg anregen und unterstützen.

Betriebe mit mittlerem Gefährdungspotenzial

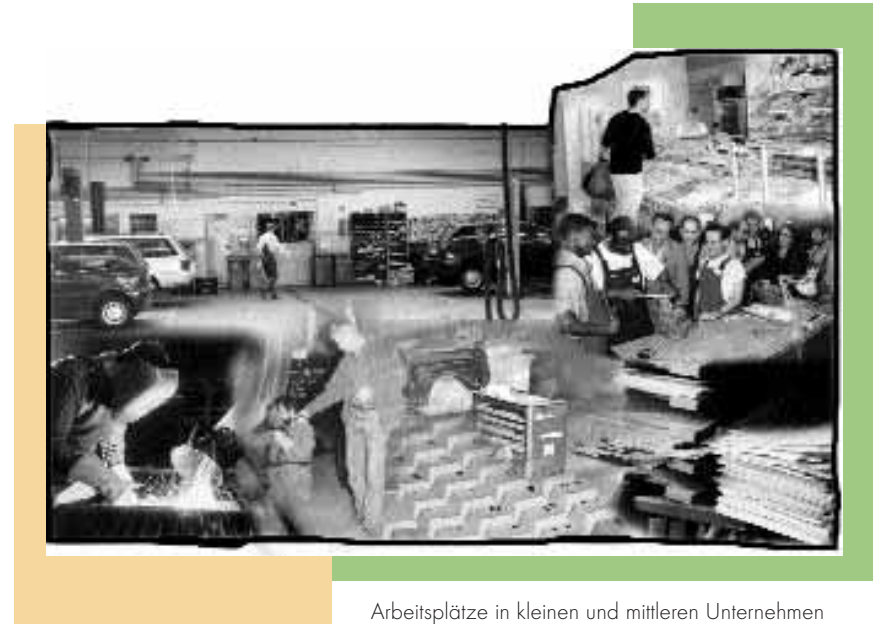
Gut 10 Prozent der rund 120.000 Hamburger Betriebe hat das Amt für Arbeitsschutz in seinem Betriebsstättenkataster als solche mit mittleren Gefährdungspotenzial registriert.

Mittleres Gefährdungspotenzial wird immer dann angenommen, wenn überwiegend handwerkliche Maschinen und Werkzeuge im Betrieb eingesetzt sowie Gefahrstoffe verarbeitet werden.

Bei diesen Betrieben handelt es sich überwiegend um kleine und mittlere Unternehmen (KMU), darunter sind erwartungsgemäß viele Handwerksbetriebe.

Fehlende Ressourcen für den Arbeitsschutz

Aufgrund fehlender organisatorischer Ressourcen verfügen Klein- und Mittelbetriebe nur über ein begrenztes Know-how und eingeschränkte Kapazitäten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. So wundert es auch nicht, dass die Unfall-



Arbeitsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen

häufigkeit in diesen Betrieben über der von Großbetrieben mit hohem Gefährdungspotenzial liegt.

Organisation des Arbeitsschutzes

Die Arbeitsschutzorganisation wird, wenn sie vorhanden ist, hauptsächlich durch den Unternehmer selbst sichergestellt. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte - wie in Großbetrieben seit den siebziger Jahren vorgeschrieben und langjährig erprobt - mussten in der überwiegenden Zahl von Kleinbetrieben bisher nicht bestellt werden. Da die Übergangsfristen hierfür nun praktisch in allen Branchen abgelaufen sind, müs-

sen jetzt auch in Klein- und Mittelbetrieben Strukturen der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation mit Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten aufgebaut werden. Mitarbeitervertretungen gibt es in vielen Mittelbetrieben und fast allen Kleinbetrieben nicht.

Die gesamte Organisation des Arbeitsschutzes liegt in Kleinbetrieben beim Unternehmer. Häufig sind diesem die Zugangswege zu Informationen über Arbeits- und Gesundheitsschutz bzw. der Umgang mit den entsprechenden Vorschriften nicht vertraut.

Branchenorientierte Aufsichtsstrategie

War früher die einzelbetriebliche Aufsicht das Mittel der Wahl, konzentriert sich das Amt für Arbeitsschutz seit etwa vier Jahren bei kleinen und mittleren Unternehmen mit mittlerem Gefährdungspotenzial auf Branchenprojekte.

Da die Arbeitsschutzprobleme gerade im Handwerk in allen Betrieben einer Branche sehr ähnlich sind, werden Informationen und Problemlösungen zwar nach wie vor in einzelnen Betrieben erarbeitet oder erprobt. Die Lösungsmöglichkeiten von Arbeitsschutzproblemen werden dann aber in der gesamten Branche verbreitet. Dies geschieht vorwiegend über gezielte Öffentlichkeitsarbeit.

Branchenorientierte Projekte setzen auf Information und Beratung, sowie auf die Einbindung von Multiplikatoren, wie zum Beispiel Innungen, Verbände oder Krankenkassen. Ziel ist es, Strukturen zu schaffen oder zu verbessern, die für einen systematischen Arbeitsschutz in KMU genutzt werden können.

Arbeitgeber werden durch diese branchenorientierte Strategie in ihrer Verantwortung für einen nachhaltigen präventiven Arbeitsschutz unterstützt.

70 Branchenprojekte

Seit 1998 wurden in Hamburg über siebenzig branchenbezogene Projekte durchgeführt.

Arbeitsschutzorganisation: Zehn Projekte befassten sich mit der innerbetrieblichen Arbeitsschutzorganisation, zum Beispiel bei der Arbeitnehmerüberlassung, der Organisation der Ersten Hilfe, der Einführung des Unternehmermodells zur sicherheitstechnischen Betreuung.

Gefährdungsbeurteilung: In zwölf Projekten wurde die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (§§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz) überprüft, beispielsweise in Offset-Druckereien, beim Fahrpersonal im ÖPNV, bei der Lastenhandhabung im Einzelhandel oder psychischen Belastungen in der Kunststoffverarbeitung.

Sozialer Arbeitsschutz: In sieben Projekten wurden Themen des sozialen Arbeitsschutzes behandelt, dazu gehörte die Information von Schulen über die Kinderarbeitsschutzverordnung, von Hotels und Gaststätten über den Mutter-, Kinder- und Jugendarbeitsschutz oder von Krankenhäusern über Arbeitszeitschriften.

Gefahrstoffe: Ein großer Teil der Projekte (24) beschäftigte sich mit der Problematik von Gefahrstoffen, zum Beispiel dem Einsatz von Gefahrstoffen in der Metallverarbeitung, Mehlstaub in Bäckereien oder der Gefahrstoffbelastung beim Ausbau der vierten Röhre des Elbtunnels.

Technische Sicherheit: sechzehn Projekte befassten sich mit Problemen der technischen Sicherheit, der Gestaltung von Arbeitsstätten und dem Strahlenschutz wie der Überprüfung der Sicherheit von Kranen und Hebezeugen auf Werften, der Arbeitsplätze von Hafearbeitern auf Schiffen, der Sicherheit in Bahnreinigungsbetrieben oder der Umsetzung der Fachkunderichtlinie im novellierten Strahlenschutz.

Gefahrstoffbelastung im Friseurhandwerk



Was wird Thema eines Branchenprojektes?

Die Themen für die branchenbezogenen Projekte ergeben sich aus Gefahren- und Belastungsschwerpunkten, der Auswertung einschlägiger Fachliteratur, der Weiterentwicklung gesetzlicher Regelungen, technischer Produkte und Verfahren, arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse und aus Informationsdefiziten über "neue" Branchen.

Gefahren- und Belastungsschwerpunkte

Sie werden zum Beispiel durch die Aufsichtstätigkeit oder den Erfahrungsaustausch mit anderen Bundesländern, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen oder der Fachöffentlichkeit zum Anlass für ein Branchenprojekt genommen.

Beispiel: Lärmbelastung in Kindertagesstätten.

In den letzten Jahren gingen verschiedentlich Beschwerden von Beschäftigten in Kindertagesstätten über die Lärmbelastung in diesen Einrichtungen bei Sachbearbeitern der Abteilung Arbeitnehmerschutz ein. Dies hat das

Arbeitsschutzlabor veranlasst, Nachhall-Messungen in verschiedenen Kindertagesstätten durchzuführen und Maßnahmen zur Verbesserung der raumakustischen Situation zu erarbeiten. Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus diesem Projekt werden den Trägern der Kindertagesstätten zur Verfügung gestellt, um ihnen die eigenständige Beurteilung und Verbesserung der Raumakustik in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger zu erleichtern.

Auswertung von Fachliteratur

Beispiel: Gefahrstoffbelastung im Friseurhandwerk

Unterschiedliche Publikationen über Gefahrstoffe in der Branche und der nach wie vor höchste Stand bei den als Berufskrankheit anerkannten schweren Hauterkrankungen im Friseurberuf wurden zum Anlass genommen, ein Branchenprojekt durchzuführen. Ergebnis ist eine Broschüre zu Hautschutzmaßnahmen im Friseurhandwerk, die aktiv in der Branche verbreitet wurde.

Weiterentwicklung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse, der Technik oder Änderungen von Vorschriften

Beispiel: Biostoffverordnung

Mit Inkrafttreten der Biostoffverordnung und mehrerer Technischer Regeln war es notwendig, Betriebe der Abfallwirtschaft über diese neuen Vorschriften zu informieren. Im Anschluss daran, wurde der Stand der Umsetzung der Biostoffverordnung in den Betrieben kontrolliert. Bei Problemen mit der Umsetzung in die Praxis und bei Unklarheiten wurden Betriebe beraten.

Informationslücken über Strukturen "neuer" Branchen

Zwar steht eine systematische Bestandsaufnahme über Strukturmerkmale einer Branche (Anzahl und Größenverteilung der Betriebe, Fertigungs- und Gefahrenschwerpunkte u.ä.) am Anfang eines jeden Projektes, allerdings verfügt das Amt für Arbeitsschutz bei relativ "neuen" Branchen noch über keine hinreichenden Informationen. In diesem Fall ist das Ziel eines Branchenprojektes Informationslücken zu schließen.



Gefährdungsbeurteilung: Psychische Belastungsfaktoren integrieren!

Beispiele: Die Sicherheitsstandards maschinentechnischer Einrichtungen bei Film- und Fernsehproduktionen und die Arbeitsschutzorganisation in Call - Centern wurden überprüft.

Wie verläuft ein Branchenprojekt?

Branchenprojekte werden in der Regel auf ein Jahr zeitlich befristet durchgeführt. Die Befristung soll sicherstellen, dass Ergebnisse zügig umgesetzt werden, überschaubar sind und dass jede relevante Branche ein-

mal im Zeitraum von etwa fünf Jahren vom Amt für Arbeitsschutz erreicht wird.

Abhängig vom Thema und der Situation in der Branche haben die Projekte mehr Beratungs- oder mehr Aufsicht-scharakter. Meistens handelt es sich um Mischformen. So wird im Rahmen der Aufsicht in den Betrieben auch konkret die Umsetzung der Arbeitsschutzvorschriften besprochen oder die Branche wird zunächst ausführlich informiert und zu einem späteren Zeitpunkt überprüft, ob die vorgeschriebenen Arbeitsschutzmaßnahmen umgesetzt sind. Bei bestimmten Themen steht Bera-

tung und Unterstützung von Betrieben an erster Stelle, zum Beispiel bei der Integration psychischer Belastungsfaktoren in die Gefährdungsbeurteilung. Zu dieser "neuen" Aufgabe von Betrieben sind Anordnungen durch das Amt für Arbeitsschutz fehl am Platze. Weder sind in den Betrieben hinreichende Kenntnisse über psychische Fehlbelastungen vorhanden noch sind mögliche Vorgehensweisen bei der Gefährdungsbeurteilung dieser Belastungen bekannt.

Bei anderen Projekten steht der Aufsichtskarakter mehr im Vordergrund. Hier wird im Wesentlichen überprüft, ob das Unternehmen den gesetzlichen Verpflichtungen nachkommt zum Beispiel, ob Krane und Hebezeuge auf Werften ordnungsgemäß betrieben werden.

Die Vorgehensweise im Einzelnen:

Die folgenden Elemente gehören zur typischen Vorgehensweise in einem Projekt.

Betriebe ansprechen:

Alle Betriebe der entsprechenden Branche werden angeschrieben und über das Thema der geplanten Besichtigungen sowie über das Vorgehen informiert. Verbände, Innungen und Arbeitnehmerorganisationen werden im Vorwege eingeschaltet, damit Anregungen aus diesen Kreisen berücksichtigt werden können. Es wird ein abgestimmtes Vorgehen bereits zu Beginn des Projektes mit möglichst vielen Kooperationspartnern angestrebt.

Informationen beschaffen:

Häufig werden von den Betrieben Informationen über Arbeitnehmerzahl, den Einsatz bestimmter Arbeitsverfahren oder technischer Einrichtungen angefordert. Anhand der eingehenden Antworten wird der Datenbestand im Betriebsstättenkataster aktualisiert. Die Informationen werden für die Erarbeitung von Besichtigungsplänen (Checklisten, Fragebögen o.ä.) zugrunde gelegt.

Ziele ankündigen:

Ziel und Zweck der Besichtigungen werden den Betrieben mitgeteilt. Sie erhalten dadurch die Gelegenheit sich inhaltlich vorzubereiten, beispielsweise die Gefährdungsbeurteilung für den Betrieb zu aktualisieren oder Informationen zur Lösung technischer Arbeitsschutzprobleme einzuholen.

Auswerten und Präsentieren:

Nach Durchführung einer repräsentativen Anzahl von Betriebsbesichtigungen werden die Ergebnisse und Schlussfolgerungen den entsprechenden Verbänden bzw. Innungen vorgestellt, in Fachorganen veröffentlicht oder den Betrieben direkt bekannt gemacht. Ein Ergebnis sind zum Beispiel Leitfäden und Handlungshilfen für Betriebe, in denen praxisgerechte Lösungsmöglichkeiten für unterschiedliche Arbeitsschutz- und Gesundheitsprobleme aufgezeigt werden.

Kooperation ausbauen und verstetigen:

Oft wird bereits vorhandene Zusammenarbeit durch die branchenorientierte Vorgehensweise ausgebaut, es entstehen auch neue Kooperationen in diesen Projekten.

Branchenprojekte – zwei Praxisbeispiele

Die folgenden Beispiele zeigen, welche Möglichkeiten sich aus der branchenorientierten Vorgehensweise ergeben.



Branchenprojekt: Dentallabore

Im Jahr 2001 schlossen die Zahntechniker-Innung Hamburg und das Amt für Arbeitsschutz eine Vereinbarung zur Förderung der Zusammenarbeit ab. Darin verpflichteten sich die beigetretenen Unternehmen, ein Arbeitsschutzführungs- und Organisationskonzept für Kleinbetriebe einzuführen und zu pflegen.

Zur Unterstützung der Dokumentation und Qualitätssicherung wird in den Dentallaboren eine Software eingesetzt, die auf die spezifischen Anforderungen zugeschnitten ist. Sie orientiert sich weiterhin an allen relevanten Kernelementen, die die unterschiedlichen Institutionen des Arbeitsschutzes für Arbeitsschutzmanagementsysteme entwickelt haben. Bei der Installation

und Nutzung der Software werden die Dentallabore von einem überbetrieblichen sicherheitstechnischen Dienst unterstützt. Im Auftrag der Innung überprüft er regelmäßig die Umsetzung des Konzepts in den Dentallaboren.

Die Unternehmer, die die Vereinbarung unterzeichnet haben, nehmen an den Schulungsmaßnahmen der Berufsgenossenschaft Feinmechanik und Elektrotechnik zum Unternehmermodell teil. Auf diese Weise wollen sie ein hohes Arbeitsschutzniveau in ihren Betrieben sicherstellen.

Das Amt für Arbeitsschutz berät bei der Umsetzung des Arbeitsschutzführungs- und Organisationskonzeptes und pflegt den Informations- und

Branchenprojekt: Dentallabore

Erfahrungsaustausch mit der Innung und dem überbetrieblichen Dienst. Ob das System funktioniert, wird nur noch stichprobenartig überprüft, ohne in die sonst erforderliche Detailprüfung zur Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen einzutreten.

Die Zahntechniker - Innung legt jährlich einen Erfahrungsbericht vor, der zwischen dem Amt für Arbeitsschutz und der Innung besprochen wird.

Branchenprojekt: Chemischreinigungen

Seit 1999 praktizieren das Amt für Arbeitsschutz Hamburg, der Verein für Umweltschutz im Textilreiniger-Hand-

werk (VUT) Hamburg und das Zentrum für Energie-, Wasser- und Umwelttechnik der Hamburger Handwerkskammer (ZEWU) eine neue Form der Zusammenarbeit.

Im VUT sind etwa 80 der rund 120 Hamburger Chemischreinigungen Mitglied. Der Verein verpflichtet seine Mitglieder zu vorbildlichem Verhalten in Umweltschutz- und Arbeitsschutzfragen. Die Mitglieder verpflichten sich zur regelmäßigen Fortbildung und zur jährlichen ausführlichen Überprüfung technischer und organisatorischer Umweltschutz- und Arbeitsschutzgesichtspunkte.

Bei erfolgreicher Prüfung erhalten Betriebe ein Gütesiegel. Die Prüfungen nimmt das ZEWU der Handwerkskammer Hamburg vor.

Zwischen dem VUT, dem ZEWU und dem Amt für Arbeitsschutz gibt es einen regelmäßigen Informationsaustausch. Die Betriebe mit Gütesiegel werden dem Amt für Arbeitsschutz jährlich mitgeteilt. Bei Bedarf können Prüfberichte eingesehen werden. Das Amt für Arbeitsschutz verzichtet auf regelmäßige Überprüfungen bei Chemischreinigungen, die mit dem Gütesiegel ausgezeichnet wurden. Es wird nur bei besonderen Anlässen wie zum

Beispiel Beschwerden tätig und behält sich vor, einzelne Stichproben durchzuführen.

Ausblick

Trotz der guten und zukunftsweisen Ansätze in einer Vielzahl der bisher durchgeführten Projekte lassen sich spezifische Probleme benennen: Eine Bewertung von Projektergebnissen ist oft erst nach einigen Jahren möglich. Erst dann haben sich organisatorische oder technische Veränderungen in der Branche etabliert und können hinsichtlich ihrer Auswirkungen beurteilt werden. Von großem Nutzen sind einzelne Betriebe in der Branche, die als "gutes Beispiel" voran gehen und ihre positiven Erfahrungen bekannt machen. Sie können andere Betriebe für Veränderungen motivieren. Auch das Amt für Arbeitsschutz arbeitet an einer besseren "Breitenwirkung" der Projektergebnisse, beispielsweise durch zielgruppenspezifische Präsentation.

Die Zusammenarbeit mit Arbeitnehmerorganisationen bzw. ihren Vertretungen ist in Klein- und Mittelbetrieben wenig entwickelt, da sie in diesem

Betriebssegment kaum präsent sind. Arbeitnehmervertretungen sind zumindest in Kleinbetrieben sehr selten. Arbeitnehmer werden allenfalls bei konkreten Arbeitsschutzmaßnahmen in einzelnen Betrieben beteiligt.

Die Zusammenarbeit mit Organisationen der Arbeitgeber beschränkt sich bisher oftmals nur auf gegenseitige Information. Dies hat sicherlich mit dem noch unzureichenden Stellenwert zu tun, den der Arbeitsschutz nach wie vor in kleinen und mittleren Unternehmen genießt.

Das Amt für Arbeitsschutz sieht eine wesentliche Aufgabe darin, verstärkt in Klein- und Mittelunternehmen ein Selbstverständnis zu fördern, das Arbeits- und Gesundheitsschutz als ein wichtiges Unternehmensziel definiert. Hierzu wird in Hamburg mit dem "Arbeitsschutzpakt" eine Vereinbarung mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen angestrebt, durch die das gemeinsame Erarbeiten von passgenauen Arbeitsschutzlösungen für ganze Branchen erleichtert werden soll.

Ansprechpartnerin
Dr. Sabine Eligehausen

Allianz für Anlagensicherheit

Auf dem Weg vom Monopol zum Wettbewerb



Viele Gesetzgebungsverfahren der vergangenen Jahre wurden unter dem Gesichtspunkt der Deregulierung eingeleitet. Staatliche Reglementierungen sollten abgebaut und mehr Wettbewerb ermöglicht werden. Der Staat soll sich stärker auf seine Kernaufgaben konzentrieren. Diese Neuausrichtung betrifft auch die Prüfmonopole, die im Bereich überwachungsbedürftiger Anlagen (Aufzüge, Dampfkessel, Druckbehälter) installiert waren. Die Anlagensicherheit wurde in der Freien und Hansestadt Hamburg bis Ende des Jahres 2000 von der Technischen Aufsicht der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz überprüft. Änderungen der rechtlichen Grundlagen, finanzpolitische Vorgaben und neue politische Schwerpunktsetzungen führten zu einer Aufgabe des staatlichen Prüfmonopols in Hamburg. Ab 2008 wird es einen freien Wettbewerb von Prüforganisationen geben. Dann gilt es dafür zu sorgen, dass die Anlagensicherheit in Hamburg auch im freien Wettbewerb gewährleistet bleibt. Die Rolle des Staates in Hamburg wandelt sich: er wird sich in der Zukunft auf die Aufsicht über die Prüforganisationen beschränken und die Qualität der Prüfungen sicherstellen.

Die Entscheidung

Die damalige Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz hat sich im Jahr 2000 entschieden das staatliche Prüfmonopol aufzugeben. Vorausgegangen war dieser Entscheidung eine Bewertung der Situation durch die Technische Aufsicht in Hamburg. Die Änderungen der Gesetzgebung im Sachverständigen- und Prüfwesen bei technischen Anlagen, knappe personelle Ressourcen und die Situation des Hamburger Haushalts machten eine Neuorientierung erforderlich. Mit der Novellierung des Gerätesicherheitsgesetzes zum Ende des Jahres 2000 wurden die Weichen für die schrittweise Einführung des Wettbewerbs im Sachverständigenwesen gestellt: ab 2006 soll der Wettbewerb im Bereich der Prüfung von Neuanlagen und ab 2008 bei allen wiederkehrenden Prüfungen freigegeben werden. Mit dem Wegfall des staatlichen Prüfmonopols und der festen Gebührenordnung wäre die Technische Aufsicht zumindest ab 2008 im Wettbewerb mit den großen Prüforganisationen nicht mehr konkurrenzfähig.



Anlagensicherheit gewährleisten!

Zudem bestanden erhebliche personelle Engpässe bei der Technischen Aufsicht in Hamburg. Sie hätten eine Neu- bzw. Nachbesetzung von Stellen dringend erforderlich gemacht, um das Prüf- und Sicherheitsniveau weiterhin gewährleisten zu können. Die Nachbesetzung frei gewordener Stellen und eine zusätzliche Einstellung weiterer Sachverständiger ab dem Jahre 2000 bis 2008 hätten den Hamburger Haushalt unzutraglich belastet.

Ab 2008 würden die Prüfaufgaben für den Staat weitgehend entfallen, weil diese Aufgabe inzwischen konkurrenzfähige Unternehmen übernommen haben. Die staatlichen Sachverständigen müssten jedoch weiter beschäftigt und bezahlt werden. Die Aufgabe des Prüfmonopols sollte aber nur erfolgen, wenn:

- das Niveau der Anlagensicherheit in Hamburg gehalten werden kann,
- die Prüfaufgaben an einen kompetenten Partner übertragen werden können,
- die Sachverständigen der Technischen Aufsicht die Möglichkeit des Wechsels erhalten,
- der Aufgabenabbau in der Technischen Aufsicht sozialverträglich gestaltet wird und
- die verbleibenden Sachverständigen bis Ende 2007 mit Prüfaufgaben ausgelastet werden können.

Die rechtlichen Voraussetzungen für ein solches Vorgehen wurden durch eine Verordnung der Freien und Hansestadt Hamburg erlassen. Sie regelt die Beauftragung anderer Organisationen im Bereich der Prüfung überwachungsbedürftiger Anlagen.



Qualität und Leistung durch Kooperation

Kooperationspartner gesucht!

Der TÜV Nord e.V. war der geeignete Kooperationspartner für die Übertragung der Prüfaufgaben. Entscheidend für diese Wahl war, dass der TÜV Nord alle rechtlichen Voraussetzungen erfüllte, die von der Technischen Aufsicht definierten Bedingungen (s.o.) akzeptierte und im Bereich Druckbehälteranlagen schon am Prüfgeschehen beteiligt war.

Im August 2001 wurde mit dem TÜV Nord eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet. Mit dieser Vereinbarung wurde ihm die Prüfung der überwachungsbedürftigen Anlagen in Hamburg übertragen.

Die Bedingungen, die die Technische Aufsicht an die Aufgabe des Prüfmonopols geknüpft hatte, wurden in dieser Vereinbarung geregelt. Ein, an die verbleibenden Sachverständigen der Technischen Aufsicht, angepasstes Prüfungskontingent wird vom TÜV Nord zur Verfügung gestellt. So ist für beide Seiten eine fristgerechte Abarbeitung der Prüfungen möglich. Für diejenigen Mitarbeiter der Technischen Aufsicht, die auch noch nach dem Jahr 2007 als

Sachverständige arbeiten wollen, wurde in der Kooperationsvereinbarung die Möglichkeit des Überganges zum TÜV Nord festgelegt. Einige Mitarbeiter der Technischen Aufsicht haben diese Möglichkeit inzwischen wahrgenommen.

Weitere Regelungen der Vereinbarung beziehen sich auf die fachliche und organisatorische Zusammenarbeit. Die Sachverständigen der Technischen Aufsicht werden zukünftig auch in die EU-Prüfstelle für Aufzüge und Druckgeräte des TÜV Nord einbezogen.

Alles wird gut?

Das erste Jahr der Kooperation mit dem TÜV Nord hat gezeigt, dass der richtige Weg eingeschlagen wurde. Der Wechsel der Prüforganisation ist für die betroffenen Kunden nahezu reibungslos erfolgt. In Einzelbereichen eingetretene Prüfrückstände konnten abgebaut werden. Die fachliche Zusammenarbeit mit dem TÜV Nord wurde durch gemeinsame Veranstaltungen zur Fortbildung- und zum Erfahrungsaustausch ergänzt und intensiviert. Die Gremienarbeit wurde abge-

stimmt, womit auch der Ressourcenaufwand verringert werden konnte. Die Möglichkeit der gegenseitigen personellen Aushilfe hat die Gefahr der temporären Überlastung gebannt. Die Kooperation mit dem TÜV Nord erweist sich als flexibles Instrument eines geregelten Übergangs vom staatlichen Prüfmonopol zum Wettbewerb, weil das Instrument der angepassten Aufgabenübertragung jederzeit eine effektive Reaktion auf die weitere Entwicklung ermöglicht. Zudem lassen die weiterhin äußerst geringen Unfallzahlen in Hamburg erkennen, dass das wesentlichste Ziel der getroffenen Maßnahmen – die Erhaltung des hohen Niveaus der Anlagensicherheit – erreicht werden konnte.

Ab 2006 werden bei den Neuanlagen andere Bewerber, sogenannte "zugelassene Überwachungsstellen", in das Prüfwesen einsteigen. Dies können andere Technische Überwachungsorganisationen wie TÜV, DEKRA oder Klassifikationsgesellschaften sein. Die Freie und Hansestadt Hamburg wird sicherstellen, dass die Zulassung von Prüforganisationen, nachdem sie ihre grundsätzliche Qualifikation bei der Zentralstelle

der Länder für Sicherheitstechnik nachgewiesen haben, in Hamburg unter dem Gesichtspunkt des tatsächlichen Bedarfs erfolgen wird. Damit soll vermieden werden, dass ein ruinöser Wettbewerb mit Dumpingpreisen entsteht, der ein Absinken der Prüfqualität und damit eine Beeinträchtigung der Anlagensicherheit zur Folge haben könnte.

Damit die Zulassung von Prüforganisationen in den Bundesländern einheitlich gehandhabt werden kann, wird derzeit eine Musterverordnung erarbeitet. Ab 2008 ist der Wettbewerb dann bei allen wiederkehrend prüfpflichtigen Anlagen freigegeben. Die neue Situation bedingt eine deutliche Intensivierung der Aufsichtstätigkeit, die im wesentlichen von folgenden Aufgaben geprägt sein wird:

- Führung eines Anlagenkatasters,
- Zulassung von Überwachungsstellen und Überwachung der Arbeit zugelassener Stellen,
- Mitwirkung in Gremien des Erfahrungsaustausches, der Gesetzgebung, bei Gesetzesvorhaben, bei Genehmigungsverfahren anderer Behörden (insbesondere Baubehörde),

- Bearbeitung von Anzeigen, Erteilung von Erlaubnissen und Genehmigungen, Erlass von Anordnungen, Untersagungen und Verfügungen, Fristen- und Mängelverfolgung,
- Information von Betreibern, Prüforganisationen und ggf. anderen Behörden über wichtige Vorgänge im Bereich der überwachungsbedürftigen Anlagen, Information durch Öffentlichkeitsarbeit,
- Durchführung von Schwerpunktaktionen, Schadens- und Unfalluntersuchungen, Ordnungswidrigkeiten -Verfahren.

Die ehemalige Technische Aufsicht wird sich in ihrer neuen Struktur als Fachabteilung Produkt- und Anlagensicherheit den vorgenannten Aufgaben als auch dem Schwerpunkt Verbraucherschutz durch Marktkontrollen widmen. Auf diese Weise kann durch die Konzentration auf staatliche Kernaufgaben die Service- und Schutzfunktion gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern in angemessenem Umfang wahrgenommen werden.

Ansprechpartner
Rolf Blömeling

Schönheit und Gefahr ganz nah

Pyrotechnik und Sprengstoffe



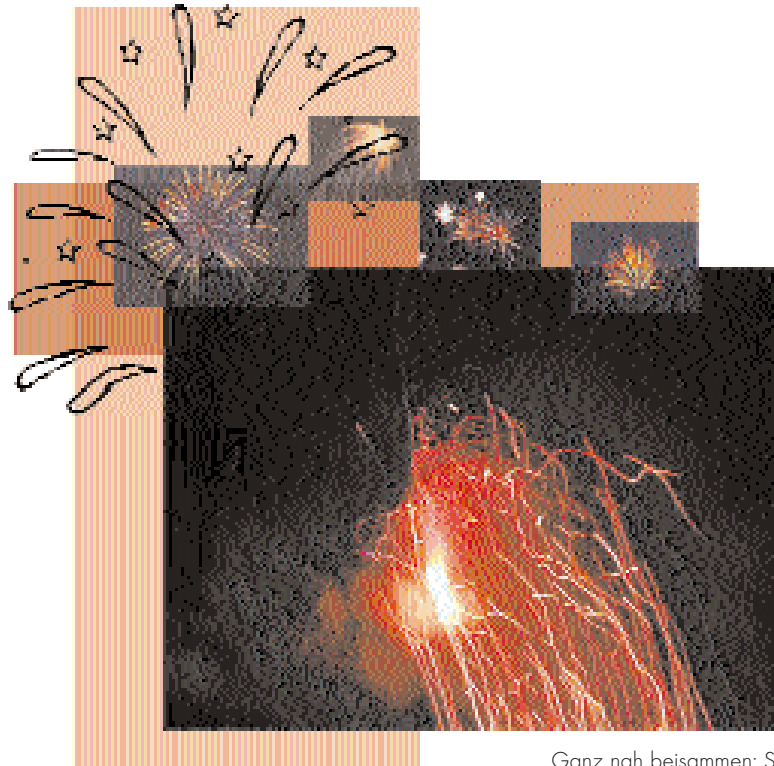
Weltweit kam es in den letzten Jahren zu einigen schweren Unfällen mit explosionsgefährlichen Stoffen. Die Ereignisse in Enschede, Toulouse, Lima und China haben in der Presse für Schlagzeilen gesorgt. Wie immer stellt sich bei Unfällen dieser Tragweite die bange Frage: Kann das auch bei uns passieren? Dieser Frage sind in Deutschland alle Behörden nachgegangen, so auch das Amt für Arbeitsschutz in Hamburg. Die Bestandsaufnahme in Hamburger Betrieben, die Pyrotechnik und Sprengstoff lagern oder transportieren, ergab keinen wesentlichen Handlungsbedarf. Ein potentiell Risiko allerdings ist die falsche Kennzeichnung von Containern mit pyrotechnischen Produkten im Hamburger Hafen. Eine Sofortmaßnahmeverordnung der Bundesregierung soll in Zukunft den sicheren Umschlag und Transport explosionsgefährlicher Stoffe gewährleisten. Eine kontinuierliche Überwachung soll sicherstellen, dass in Hamburg explosionsgefährliche Stoffe so gelagert werden, dass nicht nur der Betrieb oder das Lager vor Explosionen geschützt sind, sondern auch Gefährdungen der Nachbarschaft ausgeschlossen werden können.

Warum konnte das passieren?

In Enschede brannte es in einer Feuerwerksfabrik, mehrere Explosionen waren die Folge. 22 Menschen kamen ums Leben, 947 Personen wurden verletzt. Die Ursachen: trotz Verbots hatte sich die Firma, mit Wissen der Behörden, mitten im Stadtgebiet seit 1976 immer weiter vergrößert und ihre Lagerkapazität erweitert. Zwar haben Aufsichtsbehörden kontrolliert, wie man aus dem Bericht über das Unglück weiß, aber keine Maßnahmen angeordnet bzw. ergriffen, um Gefahren abzuwenden. Nahezu das gesamte gelagerte Feuerwerk war mit einer falschen Kennzeichnung versehen, so dass das Gefahrenpotential unterschätzt und notwendige Vorkehrungen nicht getroffen wurden.

In Toulouse explodierte ein Düngemittelager. Das Düngemittel ist aufgrund der Gefährlichkeit seiner Zusammensetzung in Deutschland verboten.

In Lima führte der Brand in einem Feuerwerkslager zu einem großen Schaden, weil er sich ungehindert ausbreiten konnte. Es gab keine Sicherheitsabstände zu anderen Gebäuden.



Ganz nah beisammen: Schönheit ...

Von Schwarzpulver bis zum Airbag – das Sprengstoffgesetz

Explosionsgefährliche Stoffe, das sagt der Name, sind gefährlich. Deshalb gibt es in Deutschland ein Gesetz, das den Umgang und den Verkehr mit diesen Stoffen regelt, das Sprengstoffgesetz. Unter das Gesetz fallen ganz verschiedene Stoffe und Produkte. Neben den als Sprengstoff bekannten Produkten wie Schwarzpulver oder TNT reicht die Palette über Düngemittel, Gurtstraffer im Auto und Airbag bis hin zu fast harmlosem Kleinstfeuerwerk.

Spektakulärer Einsatz von Sprengstoff ist in Hamburg durch die Sprengung des Hochhauses am Millerntor, Feuerwerke wie zum Hafengeburtstag oder pyrotechnische Effekte bei vielen Veranstaltungen und bei Filmaufnahmen bekannt. Strenge Regelungen sollen verhindern, dass Unfälle passieren und sicherstellen, dass Sprengstoff nur in die Hände fachlich und persönlich geeigneter Personen gelangt.

Die zuständigen Behörden müssen darüber unterrichtet werden, wer mit explosionsgefährlichen Stoffen umgeht und wie damit umgegangen wird, damit sie ihre Aufsichtspflicht erfüllen können.

Die Fülle der Verordnungen, Verwaltungsvorschriften und Sprengstofflagerrichtlinien sowie die Anlagen zu Gesetz und Verordnungen machen es jedem schwer, sich beim Umgang mit Sprengstoffen korrekt zu verhalten. Umso mehr kommt es darauf an, dass die zuständigen Behörden umfassend informiert werden, wirksam kontrollieren, beim Umgang mit Sprengstoffen und Pyrotechnik Hilfestellung geben und gut zusammen arbeiten.

Wie viel Sprengstoff hat Hamburg?

Sprengstoff

In Hamburg gibt es, neben einigen Händlern, die Schwarz- und Treibladungspulver hauptsächlich für den Bedarf von Sportschützen verkaufen, nur wenige Betriebe, die mit explosionsgefährlichen Stoffen umgehen. Die Mengen sind gering und das Gefährdungspotential ist so niedrig, dass über den Betrieb hinaus nicht mit Schäden zu rechnen ist.

Umgang mit Sprengstoffen geschieht bei Sprengungen aller Art (Brunnenlockerungen, Reinigungssprengungen in Müllverbrennungsanlagen, Gebäudesprengungen, usw.). Firmen, die Sprengarbeiten durchführen, haben meist ein ausreichendes Gefahrenbewusstsein und genügend Erfahrung.

Pyrotechnik in Hamburg – öfter, höher, bunter

Eine Stadt wie Hamburg pulsiert und zu einer pulsierenden Stadt gehören "Events" jeglicher Art. Ob Hafengeburtstag oder Omas 70. Geburtstag; ein Feuerwerk macht sich immer gut. Im Jahr 1996 wurden in Hamburg 99 Feuerwerke abgebrannt. Im Jahre

2001 waren es bereits 136 Feuerwerke, Tendenz steigend. Ein Feuerwerk darf nur durch gewerbliche Feuerwerker abgebrannt werden. Einige in Hamburg ansässige Pyrotechniker verfügen über Lager in ehemaligen Luftschutzbunkern. Hier werden meist auch die Vorbereitungsarbeiten für die Feuerwerke durchgeführt. Ähnlich verhält es sich mit den Pyrotechnikern, die für Filmaufnahmen in Theatern oder bei Veranstaltungen Effekte vorführen. Feuerwerke und Effekte müssen vorher beim Amt für Arbeitsschutz angezeigt werden. Die geplanten Abbrennplätze werden dann besichtigt, Schutzmaßnahmen mit den Veranstaltern besprochen und dokumentiert. In den meisten Fällen müssen auch andere Behörden infor-



... und Gefahr

miert werden, wie zum Beispiel die Feuerwehr oder die Polizei. Hamburg hat keine Fabrik in der Feuerwerkskörper hergestellt werden. Damit entfällt ein wesentliches Gefährdungspotential. Beim Umgang mit Pyrotechnik werden die potentiellen Gefahren – anders als beim Sprengstoff – oft unterschätzt.

Ist Enschede auch bei uns möglich?

Die Erkenntnisse aus dem Unfall in Enschede, dass explosionsgefährliche Stoffe unsachgemäß gelagert, falsch gekennzeichnet und Lagermengen überschritten wurden, führten zu einer Überprüfung der Situation in Hamburger Betrieben in den Jahren 2000 und 2001. Insgesamt wurden etwa 50 Hamburger Betriebe, die explosionsgefährliche Stoffe lagern oder mit ihnen umgehen, vom Amt für Arbeitsschutz besichtigt. Zu diesen Betrieben gehören 41 Lager, bei den restlichen Betrieben handelt es sich um Pulverhändler bzw. Waffengeschäfte.

Das Ergebnis: Die Mehrzahl der festgestellten Mängel waren nicht von besonderer Bedeutung und stellten keine wesentliche Gefährdung dar. Unfälle mit dem Ausmaß von Enschede können also in Hamburg nach menschlichem Ermessen nicht passieren. Zudem konnten die Mängel in den meisten Fällen von den Betrieben sehr schnell beseitigt werden. Bei den Verstößen handelte es sich beispielsweise um:

- die Überschreitung zulässiger Lagermengen,
- eine falsche Kennzeichnung von Pyrotechnik,
- die nicht ordnungsgemäße Lagerung explosionsgefährlicher Stoffe zum Beispiel
 - zusammen mit anderen gefährlichen Stoffen,
 - unsachgemäß, beispielsweise zu hoch gestapelt, in Verkehrswegen gelagert, zu dicht gelagert,
 - die gelagerten Stoffe entsprechen nicht den Aufzeichnungen, die darüber geführt werden müssen.

Es wurden aber auch organisatorische Mängel festgestellt:

- Verantwortlichkeiten waren nicht festgelegt,
- Beschäftigte wurden über den erforderlichen Umgang mit explosionsgefährlichen Stoffen nicht ausreichend informiert und unterwiesen.

Auch wenn Sprengstoffe genehmigungskonform gelagert werden, sind Gefährdungen nicht immer auszuschließen. Deshalb werden Betriebe motiviert, auch über das gesetzlich vorgeschriebene Maß, weitergehende Maßnahmen zu ergreifen, um Gefährdungen zu minimieren.

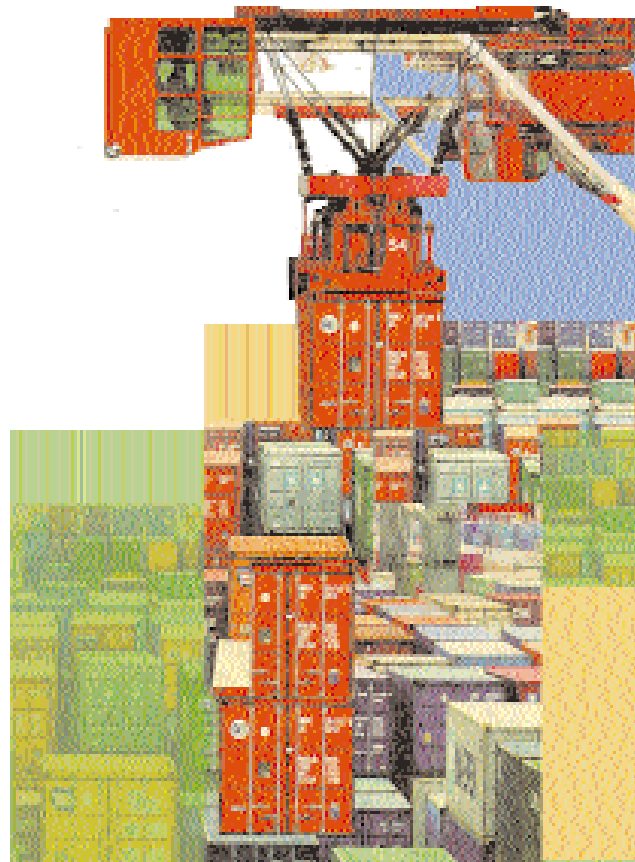
Das Amt für Arbeitsschutz hat sich entschieden, die Hamburger Lager einmal pro Jahr zu überprüfen, um sicherzustellen, dass die Anforderungen des Sprengstoffgesetzes hinsichtlich Lagerung und Transport erfüllt werden. Außer den Hafenbetrieben gilt dies zur Zeit für 41 genehmigte Lager für explosionsgefährliche Stoffe von Pulverhändlern, Schiffsausrüstern und Speditionen. Speditionen lagern ausschließlich Sylvesterfeuerwerk in der Zeit zwischen August und Januar.

Wie gefährdet ist der Hamburger Hafen?

Hamburg ist einer der Dreh- und Angelpunkte für den Umschlag explosionsgefährlicher Stoffe in Europa. Über den Hafen werden etwa 2500 Container pro Jahr mit Sprengstoffen und Pyrotechnik umgeschlagen. Ein geringer Teil wird in Hamburg gelagert. Für den Umschlag gilt die Hafensicherheitsverordnung. Über ein Gefahrstoff-Informationssystem werden die explosionsgefährlichen Stoffe erfasst und die Standplätze der Container bis zur Weiterverladung mit den jeweils erforderlichen Sicherheitsabständen ausgewählt.

Falsche Kennzeichnung von Containern und die Folgen

Container müssen gekennzeichnet werden, weil je nach Inhalt unterschiedliche Anforderungen an Lagerung, Transport und Umschlag bestehen. Zur Kennzeichnung existieren vier unterschiedliche Gefährdungsklassen. Die höchste Gefahr ist bei massenexplosiven Stoffen gegeben, weil sie fast zur gleichen Zeit zünden würden



Gefährdungspotential
Hamburger Hafen

und eine starke Explosion zur Folge hätten. Sie gehören in die höchste Gefährdungskategorie (1.1). Relativ harmlose Produkte, wie beispielsweise Feuerwerk, bei dem nur ein "Knaller" nach dem nächsten explodieren würde, gehören in die niedrigste Gefährdungsklasse (1.4). Je gefährlicher also der Inhalt der Container ist, desto höher sind die Anforderungen an den Umgang und die Lagerung.

Falsche Kennzeichnung – billige Containerfracht!

Eines der wesentlichen Probleme ist die falsche Kennzeichnung von Containern. Meistens sind es handfeste ökonomische Gründe, die hinter einer falschen Kennzeichnung stecken, dies betrifft ganz besonders Importware aus Ostasien. Je geringer die Gefährdungsklasse angegeben wird, desto günstiger ist der Transport. Einen wichtigen Verkehrsknotenpunkt, den Hafen

von Singapur, dürfen nur Schiffe anlaufen, die Pyrotechnik der geringsten Gefährdungsklasse (Sylvesterverwerk) geladen haben. Auch dies ist ein Grund, Containerfracht falsch zu kennzeichnen.

Was tun, bei Verdacht auf falsche Kennzeichnung?

Die Umschlagbetriebe im Hafen dürfen die ankommenden Container nicht öffnen, um den Inhalt auf richtige Kennzeichnung hin zu überprüfen. Dies darf nur die aufsichtsführende Wasserschutzpolizei. Bei durchgeführten Kontrollen stellte sie fest, dass in der Zeit zwischen Januar und Juni 2001 (die Zeit, in der wenig Sylvesterverwerk anfällt) etwa ein Viertel der geprüften Container falsch gekennzeichnet war.

Die Wasserschutzpolizei konnte mit Hilfe einer Stoffliste der Bundesanstalt für Materialprüfung (BAM) in vielen Fällen eine richtige Zuordnung aufgrund der Frachtpapiere treffen. Wenn nicht, wurde der gesamte Container so behandelt, als wenn er Stoffe der höchsten Gefährdungskategorie enthalten würde. Das heißt der Container musste den Hamburger

Hafen unverzüglich verlassen. Alternativ wurde der Container von der Wasserschutzpolizei geöffnet und die nicht ordnungsgemäß gekennzeichneten Verpackungseinheiten richtig gekennzeichnet. Sie sind dann außerhalb des Hafens in einem genehmigten Lager zu lagern oder gesondert weiter zu transportieren.

Wer die Kosten dieser Verfahrensweise trägt, musste jeweils vorher ermittelt werden. Dies nahm nicht nur Zeit in Anspruch, sondern hatte zur Folge, dass Container ohne sprengstoffrechtliche Genehmigung, also ohne dass die Behörde darüber informiert ist, im Hafen standen.

Sofortmaßnahme - dringend geboten!

Die Problematik der falschen Kennzeichnung und die damit verbundenen Gefahren bei Transport und Lagerung erforderten dringenden Handlungsbedarf. Eine Sofortmaßnahmeverordnung der Bundesregierung setzt seit Dezember 2001 den rechtlichen Rahmen für die Eingruppierung in die höchste Gefährdungsklasse, wenn die Frachtpapiere nicht eindeutig sind. Die Abstimmung mit anderen betroffenen

europäischen Ländern, wie Großbritannien, Frankreich, Belgien und den Niederlanden, soll sicherstellen, dass auch in den anderen großen Hafenstädten der Containerumschlag wie in der Bundesrepublik Deutschland gehandhabt wird. Dadurch wird ausgeschlossen, dass bevorzugt Häfen angelaufen werden können, weil sie den Umschlag nachlässiger handhaben.

Die Sofortmaßnahmeverordnung verpflichtet den Empfänger einer Lieferung, Auskunft über die Produkte zu geben, die er bestellt hat. Dies schafft zum einen Rechtssicherheit für die Behörden, weil diese Informationen einen Anfangsverdacht für das Öffnen von Containern begründen. Zum anderen kann schneller entschieden und gehandelt werden. Darüber hinaus regelt die Verordnung auch die Kostenfrage.



Ausblick: Worauf kommt es an?

Damit wir in Hamburg auch in Zukunft ohne Angst vor Explosionen und schwerwiegenden Unfällen durch Sprengstoffe leben und mehr die angenehmen und schönen Seiten der Pyrotechnik genießen können, sollten Betriebe besonders sorgsam mit diesen Stoffen umgehen. Das bedeutet vor allem, dass

- die beantragten und von den Behörden genehmigten Lagermengen eingehalten werden. Möchte ein Betrieb darüber hinaus weitere Mengen explosionsgefährlicher Stoffe lagern, so muss er ein neues Genehmigungsverfahren einleiten. Bei jedem Verfahren werden die Gefährdungen neu betrachtet,
- die Sicherheit in der Umgebung der Lager gewährleistet ist. Dies stellt besondere Anforderungen an die Fähigkeit zu beurteilen, welche Gefahren von einem Lager ausgehen können und an die Zuverlässigkeit der Betreiber,
- der sichere Transport von explosionsgefährlichen Stoffen gewährleistet ist. Falsch gekennzeichnete

Ware darf nicht in die Transportkette geraten. Dies muss insbesondere in einer Hafenstadt sichergestellt werden,

- staatliche Aufsicht überprüft, ob der Umgang mit explosionsgefährlichen Stoffen den gesetzlichen Vorschriften entspricht und weitergehende Maßnahmen zur Gefahrenminimierung anregt.

Die Bestandsaufnahme in den Hamburger Betrieben ist so positiv verlaufen, dass Unfälle von dem Ausmaß wie in Enschede nach menschlichem Ermessen ausgeschlossen werden können.

Die Sofortmaßnahme der Bundesregierung hat für den Umschlag im Hamburger Hafen mehr Sicherheit gebracht.

Ein Restrisiko für explosionsgefährliche Stoffe, die gelagert oder transportiert werden, kann jedoch niemand ausschließen.

Ansprechpartner
Dieter Deitenbeck

Kontakt

Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Beiträge in dieser Broschüre erreichen Sie über das Arbeitsschutztelefon: 040/ 428.63.2112 oder direkt per E-mail: >Vorname<.>Nachname<.@bug.hamburg.de

Kennen Sie schon unsere anderen Veröffentlichungen?

Arbeit & Gesundheit – Workshop-Dokumentation,
1. Auflage, Hamburg, Mai 2002, 112 Seiten
(Bestellnummer B 5).

Betriebliche Gesundheitsförderung.
Eine Information des Amtes für Arbeitsschutz,
Hamburg 2002
(Bestellnummer: BGF Mappe 1-7).

Arbeitsschutz in Hamburg, Wir wollen gesunde Arbeit in Hamburg
Hamburg, November 2000, 57 Seiten
(Bestellnummer B1-2000).

Bauen – Basteln – Renovieren,
Tipps zum Kauf persönlicher Schutzausrüstungen,
1. Auflage, Hamburg, September 2002, DIN A 5, 8 Seiten
(Bestellnummer M 52).

Diese und weitere Broschüren können Sie bei uns kostenlos bestellen
sowie eine Liste unserer Veröffentlichungen anfordern (siehe unter Impressum).

Ausgezeichnete Betriebe

1999 bis 2002

Firma

Datum der Anerkennung

Hauni Maschinenbau AG,	14. 07. 1999
Noske - Kaeser GmbH	11. 08. 1999
Deutsche Shell AG -Schmierstoffwerke Grasbrook	02. 09. 1999
Müllverwertung Borsigstraße GmbH	18. 10. 1999
STILL GmbH	04. 11. 1999
Flughafen Hamburg GmbH	18. 11. 1999
Vianova Resins GmbH	14. 12. 1999
Krupp Elastomertechnik GmbH	13. 01. 2000
Deutsche Shell AG - Raffineriezentrum Harburg	21. 01. 2000
Schenectady Europa GmbH	23. 03. 2000
Hapag Lloyd AG	28. 03. 2000
Deutsche Post AG NL Produktion BRIEF KOMMUNIKATION	14. 04. 2000
Deutsche Hefewerke GmbH & Co. oHG	14. 04. 2000
Krankenhaus Tabea GmbH	17. 05. 2000
ESSO Deutschland GmbH - Bereich Schmierstoffe	01. 08. 2000
Philips Semiconductors Hamburg - UB Philips GmbH	17. 08. 2000
Desitin Arzneimittel GmbH	22. 08. 2000
Beiersdorf AG - tSN-tesa Supply Network Hamburg	30. 10. 2000
HEIN GAS - Hamburger Gaswerke GmbH	13. 11. 2000
Deutsche Post - Niederlassung Produktion Express Deutschland	13. 11. 2000
Holsten - Brauerei AG	15. 11. 2000
EADS Airbus GmbH	30. 11. 2000
Lufthansa Technik AG, Luftwerft Hamburg	30. 11. 2000
Bavaria -St. Pauli - Brauerei GmbH	01. 12. 2000
SIEMENS AG, Zweigniederlassung Hamburg, Betriebsteil Lindenplatz 2	05. 12. 2000
Beiersdorf AG, Produktion cosmed Hamburg	14. 12. 2000

Berufsförderungswerk Hamburg GmbH	20. 12. 2000
ROFIN-SINAR Laser GmbH	21. 12. 2000
DUPEG Tank-Terminal, Deutsch - Ueberseeische Petroleum GmbH & Co.	18. 01. 2001
Hamburger Stadtentwässerung/Klärwerk Dradenau	24. 01. 2001
Hamburger Stadtentwässerung / Klärwerk Köhlbrandhöft	24. 01. 2001
Colgate - Palmolive GmbH	06. 02. 2001
STÜDEMANN, Personal Service GmbH	06. 02. 2001
RWE-DEA Aktiengesellschaft für Mineralöl und Chemie, Bürohaus City Nord	13. 03. 2001
Strom- und Hafengebäude, Technischer Betrieb Harburg	02. 04. 2001
Otto Versand GmbH & Co.	26. 06. 2001
Hamburger Hochbahn AG,	16. 07. 2001
Carl Robert Eckelmann, Cleaning u. Service GmbH	30. 07. 2001
Axel Springer Verlag AG,	12. 09. 2001
Vopak Terminal Hamburg GmbH & Co.	09. 11. 2001
Hamburger Aluminium - Werk GmbH	19. 11. 2001
VAW aluminium AG Rolled Products Hamburg	19. 11. 2001
Tchibo Frisch - Röst Kaffee GmbH	19. 11. 2001
HEW Kraftwerk Tiefstack	04. 12. 2001
Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein AG Betriebshof Bergedorf	10. 12. 2001
Danzas Telelog GmbH Niederlassung Hamburg	10. 12. 2001
Böhling Rohrleitungs- und Apparatebau GmbH	19. 12. 2001
Wärtsilä Deutschland GmbH	20. 12. 2001
Novacote International GmbH	07. 01. 2002
a. hartrodt (GmbH & Co)	20. 02. 2002
VERA Klärschlammverbrennung GmbH	08. 03. 2002
Dichtomatik GmbH	14. 03. 2002
Schenker Deutschland AG	26. 03. 2002
Christian Salvesen GmbH & Co. KG Spedition	22. 04. 2002
Nestlé Deutschland AG, Chocoladen - Werk Hamburg	27. 05. 2002
B. & F. Tammling	14. 06. 2002
MVR Müllverwertung Rugenberger Damm GmbH & Co. KG	25. 06. 2002
Goodrich Aerospace Europe GmbH	25. 06. 2002
HEWContract Betriebsgesellschaft Lokstedt mbH	25. 06. 2002
BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH	25. 06. 2002
Hewlett-Packard GmbH, Geschäftsstelle Hamburg	16. 07. 2002
Eastman Chemical Deutschland GmbH & Co. KG	25. 11. 2002

Diese Liste enthält alle Betriebe, an die eine Arbeitsschutzanerkennung verliehen wurde (Stand 12/02)

Branchen- und Schwerpunktprojekte 2003

Projektvorhaben

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
in der kunststoffverarbeitenden Industrie

Arbeitszeitgestaltung auf Baustellen

Arbeits sicherheitsorganisation in Betrieben
des Garten- und Landschaftsbaus

Sicherung von radioaktiven Stoffen in
Hamburger Betrieben

Sicherer Umgang mit Airbag- und
Gurtstraffer - Systemen

Erste Hilfe in Betrieben


Belastungen beim Heben und Tragen

Kontakt

Herr Dr. Malmberg

 428 37 21 39

Herr Deitenbeck

 428 37 32 11

Projektvorhaben

Arbeitsschutzinformationen für Kleinbetriebe
Arbeitsschutzorganisation in Tischlereien
Arbeitsschutz in Dentallaboren
Umgang mit Lösemitteln im Siebdruck

Sichere Anlegestellen für Hafen- und Binnenschiffe
Sicherer Umgang mit Flurförderzeugen
Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern

Entwicklung der Lärmbelastung in
Hamburger Großbetrieben
Reinigung von Heizöltanks außerhalb
von Raffinerien
Umsetzung der neuen Staubgrenzwerte
Teilnahme am Europäischen Überwachungsprojekt
ECLIPS

Kündigungsschutz im Mutterschutz und
in der Elternzeit
Jugendarbeitsschutz beim Austragen von Zeitungen

Kontakt

Frau Dr. Eligehausen  428 37 31 29

Herr Boels  428 37 35 73

Herr Dr. Wüstefeld  428 45 74 45

Frau Meincke  428 37 31 55

Wir über uns

Das Amt für Arbeitsschutz hat den gesetzlichen Auftrag den Arbeitsschutz in Hamburger Betrieben zu überwachen sowie Unternehmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beraten und zu unterstützen. Wir sorgen dafür, dass Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Hamburg weiter verbessert werden. Dazu ergreifen wir alle Maßnahmen, um Arbeitsunfälle zu verhüten, Gesundheitsgefahren zu vermeiden und Arbeit menschengerecht zu gestalten. Als staatliche Arbeitsschutzbehörde sind wir Teil der Abteilung Verbraucherschutz der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz in Hamburg.

Welche Ziele haben wir?

Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit ist unser Ziel. Moderner Arbeitsschutz geht über die Vermeidung von Unfällen und Erkrankungen hinaus und beinhaltet die menschengerechte Gestaltung ebenso wie die Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Im Unternehmen trägt der Arbeitgeber die Verantwortung für den Arbeitsschutz und die Gesundheit seiner Mitarbeiter. Wir fördern deshalb die Eigenverantwortung und -initiative von Unternehmern und Beschäftigten durch Information, Beratung und praktische Hilfestellung. Wir suchen die Kooperation mit allen, die uns in dieser Zielsetzung unterstützen. Wenn Einsicht und Bereitschaft fehlen, sich für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu engagieren, dann müssen wir auch Zwangsmaßnahmen ergreifen.

Wie können wir unsere Ziele erreichen?

Wir setzen unterschiedliche Elemente für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ein, um unsere Ziele zu erreichen. Dabei legen wir besonderen Wert auf die Kooperation mit den Beteiligten. Nur gemeinsam können wir den Herausforderungen einer sich ständig verändernden Arbeitswelt begegnen. Wir wollen mit unseren Strategien und Impulsen systematische Prozesse in den Betrieben anstoßen, um eine wirksame und vor allem nachhaltige Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen.



Deshalb

- unterstützen wir Sie bei der menschengerechten und gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Die für Ihren Betrieb zuständige Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter berät und unterstützt Sie in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes,
 - beraten wir Sie zu arbeitsmedizinischen und gesundheitsorientierten Fragen. Gewerbeärztinnen und -ärzte bringen Ihre Erkenntnisse, zum Beispiel aus Berufskrankheiten – Verfahren, in vorbeugende Maßnahmen für den Gesundheitsschutz von Beschäftigten ein,
 - führen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen Systemüberprüfungen durch. Sie prüfen, ob der Arbeitsschutz in
- die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation eingebunden ist und ob betriebliche Lösungen für Arbeitsschutzprobleme systematisch entwickelt werden,
- initiieren wir in kleinen und mittleren Unternehmen Branchenprojekte. Wir schaffen oder verbessern damit Strukturen für einen systematischen und praxisnahen Arbeitsschutz. Wir arbeiten dabei mit möglichst vielen Kooperationspartnern zusammen,
 - informieren wir Sie zu allen Themen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz und organisieren den Erfahrungsaustausch zwischen Betrieben und Akteuren im Arbeits- und Gesundheitsschutz in Kooperation mit anderen Hamburger Institutionen und Initiativen,
- zeichnen wir Betriebe mit vorbildlichen Leistungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz mit einer Arbeitsschutzanerkennung aus und unterstützen den "Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung",
 - wirken wir in nationalem und internationalem Zusammenhang aber auch in mehreren regionalen und überregionalen Initiativen mit, um Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt zu fördern.

Ihr Amt für Arbeitsschutz
Billstraße 80
20539 Hamburg
www.arbeitsschutz.hamburg.de
Arbeitsschutztelefon 428 37 21 12

Impressum

Herausgeber:

Behörde für Soziales, Familie,
Gesundheit und Verbraucherschutz
Amt für Arbeitsschutz
Billstraße 80
20539 Hamburg

Arbeitsschutztelefon: 040 /428 37 - 2112
arbeitsschutztelefon@bsg.hamburg.de
www.arbeitsschutz.hamburg.de

Redaktion

Margit Freigang
Tel.: 040/ 428 37 2803
Margit.Freigang@bsg.hamburg.de

Bezug: Diese Broschüre (B 1/03) können
Sie kostenlos bestellen unter der o.a. Adresse
sowie unter

Tel.: 040/428 37 - 3134

Fax: 040/427 948 048

publicorder@bsg.hamburg.de
www.arbeitsschutzpublikation.hamburg

Gestaltung: www.kwh-design.de, K. Herrmann

Druck: Gebrüder Braasch GmbH

1. Auflage, Mai 2003

Impressum aktualisiert 05.06

Anmerkung zur Verteilung:

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bürgerschafts-, Bundestags und 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 Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.