



# Klein, aber fein!

Sicherheit und Gesundheit in Handwerksbetrieben –  
Tipps und Infos für Betriebsinhaber

**Strahlungsarmer Monitor? Mobbing? Geräuschemissionen? Umgang mit Gefahrstoffen? Stress? Arbeitszeitmodelle? Sie haben eine Frage zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?**

Fragen Sie uns! In unseren Wissensspeichern findet sich garantiert die Antwort. Und falls nicht, fragen wir für Sie einen unserer 200 Experten im Haus. Wir sind für Sie da – kompetent, schnell, zuverlässig!

**Service-Telefon 01 80.321 4 321**

Montag bis Freitag von 8.00 – 16.30 Uhr (0,09 €/Minute aus dem nationalen Festnetz der Deutschen Telekom AG)

**Fax 01 80.321 8 321**

(0,09 €/Minute aus dem nationalen Festnetz der Deutschen Telekom AG)

**E-Mail [info-zentrum@buaa.bund.de](mailto:info-zentrum@buaa.bund.de)**

**Internet [www.buaa.de](http://www.buaa.de)**



# Klein, aber fein!

Sicherheit und Gesundheit in Handwerksbetrieben –  
Tipps und Infos für Betriebsinhaber

## Inhalt

3	<b>Vorwort</b>
5	<b>1 Gesund im Handwerk! (K)ein Thema für Sie?</b>
9	<b>2 Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren im Handwerk</b>
9	Körperliche Belastungen
14	Umgebungsbelastungen
19	Psychische Belastungen
22	Sucht am Arbeitsplatz
27	<b>3 Arbeits- und Gesundheitsschutz in Handwerksbetrieben</b>
	Analyse – Planung – Praxis
28	Die Gefährdungsbeurteilung
32	Arbeitssituationsanalyse
33	Krankenstandsanalysen
35	<b>4 Mit 60plus im Betrieb? Demographischer Wandel und die Zukunft der Arbeit</b>
36	Lösungsansätze
38	Literatur
38	<b>Nützliches im Netz</b>
40	Checklisten

## Vorwort

Arbeits- und Gesundheitsschutz in kleinen Handwerksbetrieben sollten eigentlich selbstverständlich sein! Sind sie aber leider nicht immer und überall. Zu teuer, zu aufwendig, zu kompliziert – so der oft zu hörende Tenor. Denken Sie auch so? Dann sollten Sie umdenken, schließlich geht's um Ihre Wettbewerbsfähigkeit und letztlich um Ihre wirtschaftliche Zukunft. Denn wer soll sich mit ganzer Kraft für Ihren Handwerksbetrieb einsetzen, wenn nicht Ihre Mitarbeiter? Das können sie aber nur, wenn sie gesund, leistungsfähig und motiviert sind! Und dafür können Sie sorgen. Sie wissen nicht, wo anfangen? Kein Problem, die

vorliegende Broschüre zeigt Ihnen, worauf es ankommt – knapp, übersichtlich und praxisorientiert. Schließlich haben Sie ja noch anderes zu tun ...

Dabei verfolgt die Broschüre das Ziel, Ihnen einen Überblick über wichtige Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu geben und Sie mit Basisinformationen und praktischen Tipps zu versorgen, mit denen Sie Ihren Betrieb in Sachen Sicherheit und Gesundheit nach vorne bringen können. Dabei helfen können auch die angegebenen Internet-Links sowie die Literaturangaben, die Sie zu jedem Thema finden.

KLEIN, ABER FEIN!



# 1 Gesund im Handwerk! (K)ein Thema für Sie?

## Handwerk mit goldenem Boden?

Die ca. 660.000 Handwerksbetriebe in Deutschland tragen rund 8 Prozent zur deutschen Bruttowertschöpfung bei – wahrlich kein Pappentstiel! Zudem ist das Handwerk mit rund 4,25 Millionen Erwerbstätigen ein bedeutender Arbeitgeber und bietet mit seinen Ausbildungsplätzen rund 500.000 jungen Menschen Zukunft und Perspektive.

Verschiedene Entwicklungen auf den nationalen und internationalen Märkten haben allerdings seit 1995 zu hohen Umsatz- und Beschäftigungseinbußen im Handwerk geführt. Den Herausforderungen kann dabei nicht nur mit technischen Neuerungen oder Einsparungen begegnet werden. Vielmehr muss ein umfassendes Qualitäts- und Personalmanagement dafür sorgen, dass das Handwerk auch in Zukunft seinen goldenen Boden behält.

Die Planung und Umsetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutz können insofern auch und gerade für die kleineren Betriebe ein echter Wettbewerbsvorteil sein, indem sie dazu beitragen, – betriebliche Fehlzeiten abzubauen und damit die betrieblichen Kosten zu senken,

- die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu verbessern und damit die Produktivität und Qualität der Arbeit zu steigern,
- über die Umsetzung von Gesundheitsschutzmaßnahmen eine Optimierung der betrieblichen Produktionsprozesse, der Ablauforganisation und der internen Kommunikation zu erreichen sowie
- die Motivation der Mitarbeiter, das Arbeitsklima sowie das Image des Betriebs zu verbessern.

Wie eine solche Planung angegangen und gestaltet werden kann, welche maßgeblichen Fragen und Vorgaben sie berücksichtigen sollte und von wem Unterstützung und weiterführendes Expertenwissen einzuholen sind – eben dazu bietet diese Broschüre wichtige Hilfestellungen und Anregungen.

## Sicherheit und Gesundheit im Betrieb: Wer etwas davon hat

Nicht nur die Vorgaben des Gesetzgebers machen das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz zu einem vordringlichen Thema. Auch aktuelle Herausforderungen des Arbeitsalltags wie z. B.

erhöhte Krankenstände, Alkoholprobleme bei Mitarbeitern oder das vorzeitige Ausscheiden von Leistungsträgern erfordern einen aktiven und aktivierenden Gesundheitsschutz. Dass optimaler Gesundheitsschutz zu mehr Arbeitsmotivation sowie zu effizienteren Abläufen und gesteigerter Produktivität führen kann, ist zwar keine neue Erkenntnis, aber eine, die nicht oft genug wiederholt werden kann: Gesundheit im Betrieb ist ein wichtiger Faktor für den Unternehmenserfolg!

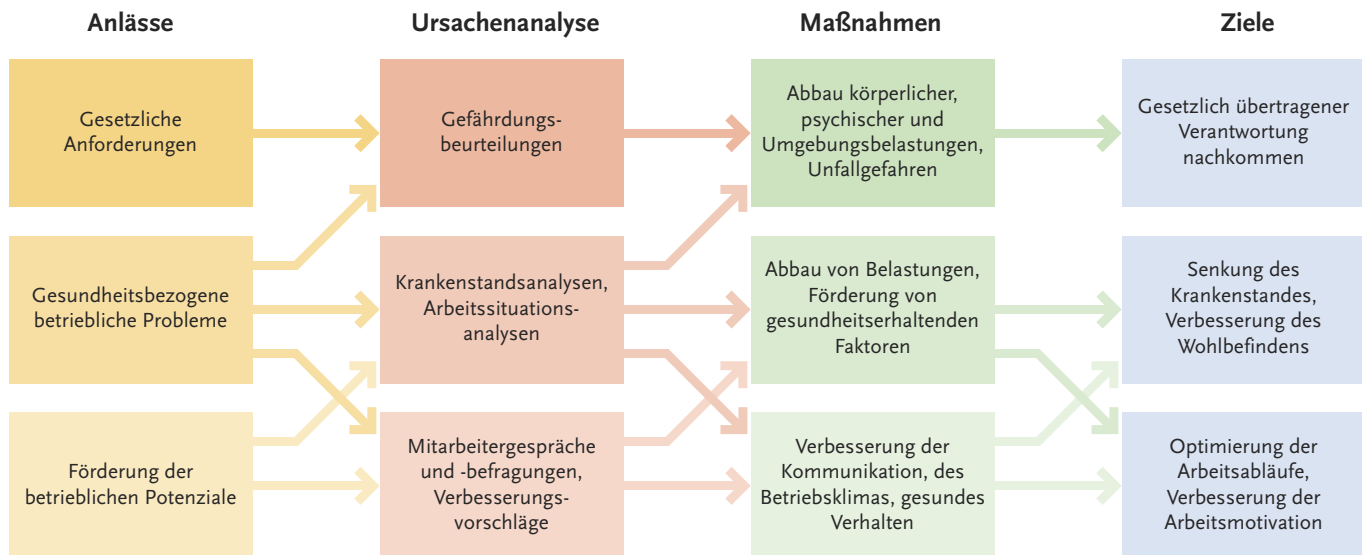
Dabei ist ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement kein Zufallsprodukt, sondern das Ergebnis systematischen Vorgehens. An die Ergebnisse der Ursachen- und Problemanalysen lassen sich sinnvolle Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes anschließen, die auch

den Mitarbeitern eine aktive Rolle beim Gesundheitsschutz ermöglichen. Das Ganze ist übrigens kein Prozess mit Anfang und Ende – zu verbessern gibt's eigentlich immer etwas!

### Belastung – Beanspruchung – Ressourcen

Anders als in der Alltagssprache wird in der Arbeitswissenschaft unter ›Belastung‹ kein unangenehmer Zustand verstanden; vielmehr bezeichnet der Begriff Belastung neutral alle Anforderungen, die von einer Tätigkeit oder der Arbeitsumwelt ausgehen. Das kann das Heben eines Gegenstandes ebenso sein wie die Überwachung eines technischen Vorgangs oder das Führen eines Kundengesprächs. Ebenso fallen unter ›Belastung‹ Umgebungsfaktoren wie z. B.

Anlässe, Vorgehen und Ziele eines systematischen Arbeits- und Gesundheitsmanagementes  
(Quelle: IGES)





Lärm, Staub oder Hitze. Unter ›Beanspruchung‹ wird dagegen die Reaktion eines Organismus auf eine entsprechende Anforderung, also auf eine Belastung, verstanden. Auch dieser Begriff enthält keine Wertung, sondern bezeichnet lediglich die Reaktionen des Menschen auf eine Belastung.

Die Reaktionen des arbeitenden Menschen auf seine arbeitsbedingten Belastungen sind stets individuell. Was dem einen schon ziemlich zusetzt, kann für den anderen noch eine ›normale‹ Beanspruchung sein. Verantwortlich dafür sind die vorhandenen Ressourcen, also die persönlichen und sozialen Voraussetzungen, die der Beschäftigte in die Arbeitssituation einbringt (Körperkraft, Stärke des Immunsystems, Stress-toleranz, persönliche wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen usw.).

Da der Mensch den Anforderungen grundsätzlich nicht passiv ausgeliefert ist, sondern sie unterschiedlich bewältigen kann, gehört – neben dem Abbau von potenziell krank machenden Belastungen – die Stärkung seiner Ressourcen zu den wichtigen Ansatzpunkten, um negative langfristige Beanspruchungsfolgen, wie z. B. Stress-Symptome, Erkrankungen, sinkende Arbeits-motivation usw., zu vermeiden.

### Verhältnis- und Verhaltensprävention

Wer Arbeitssituationen effektiv verbessern will, kann hierfür zwei variable Größen beeinflussen: Die **Verhältnisse**, unter denen gearbeitet wird (ergonomische Einrichtung des Arbeitsplatzes, das Betriebsklima, die Arbeitsorganisation u. Ä.) und das **Verhalten** der Beschäftigten, die durch ihr eigenes Zutun zu gesundheitsfördernden Arbeitsformen sowie zu ihrer Gesundheit generell beitragen können, z. B. durch die Beachtung von Sicherheitshinweisen oder das Benutzen von Schutzbrillen, Handschuhen usw. ebenso durch gesunde Ernährung, ausreichenden Schlaf, Verzicht auf Nikotin usw.

**Maßnahmen der Verhältnis- bzw. Verhaltensprävention zum Abbau von Belastungen und Stärkung von Ressourcen**  
(Quelle: IGES)

	Verhältnisprävention	Verhaltensprävention
Belastungen abbauen	ergonomische Arbeitsplatzgestaltung Optimierung der Arbeitsorganisation Zeitdruck vermindern Unfallgefahren beseitigen	arbeitsplatzbezogene Rückenschule Unterweisungen Anwendung von Hebehilfen Zeitmanagement
Ressourcen stärken	Handlungs-, Entscheidungsspielraum erhöhen gute Kommunikation flexible Arbeitszeitmodelle gutes Betriebsklima	Gesundheitsberatung Betriebssport Qualifizierung, Weiterbildung, Training

KLEIN, ABER FEIN!



## 2 Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren im Handwerk

Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit können in vielfältiger Form und Ausprägung auftreten. Einseitige Körperhaltungen, schweres Heben und Tragen, Umgebungsbelastungen wie Kälte und Nässe, Staub und Lärm bis hin zu psychischen Belastungen wie Termin- und Leistungsdruck oder ein schlechtes Betriebsklima können das Wohlbefinden einschränken und Krankheiten verursachen. Klar, dass dann nicht »nur« die Gesundheit, sondern auch die Arbeitsmotivation leidet...

Nun können in der vorliegenden Broschüre nicht alle berufs- und tätigkeitsspezifischen Belastungen sowie die ganze Palette möglicher Gegenmaßnahmen ausführlich vorgestellt werden. Aber der folgende Überblick über wichtige branchenübergreifende Belastungsfaktoren und exemplarische Checklisten zur internen Selbstbefragung bieten erste Analysemöglichkeiten sowie mögliche Präventions- und Lösungsansätze.

Im Blickpunkt stehen dabei:

- körperliche Belastungen
- Umgebungsbelastungen
- psychische Belastungen
- Sucht am Arbeitsplatz



### Körperliche Belastungen

Wenn von körperlichen Belastungen gesprochen wird, sind in der Regel Belastungen des Muskel- und Skelettsystems gemeint. Dabei sind Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems in allen Gewerbegruppen für den Großteil der krankheitsbedingten Ausfalltage verantwortlich. Das Spektrum möglicher Beschwerden und Erkrankungen reicht dabei von Rückenschmerzen, Verspannungen bis hin zu Bandscheibenvorfällen.

Die Ursachen für solche Befindlichkeitseinschränkungen und Krankheiten sind vielfältig und nicht immer auf den ersten Blick zu erkennen.

Oder hätten Sie gewusst, dass Dauerstress Rückenschmerzen verursachen kann? Die folgende Tabelle gibt deshalb einen Überblick über mögliche ›Übeltäter‹, welche die Gesundheit des Muskel-Skelett-System bedrohen:

Physische Einflussfaktoren	Arbeitsumgebung und -organisation
ständig wiederkehrende Bewegungen	gleichförmig sich wiederholende Tätigkeiten
kraftaufwendige manuelle Tätigkeiten	Arbeitsrhythmus
Lasten	Arbeitszeitvorgaben
falsche Körperhaltung	Entlohnungssysteme
direkter mechanischer Druck auf Körperstellen	monotone Arbeit
Körpervibrationen	Ermüdung
	Arbeit in kalter Umgebung
	psychosoziale Arbeitsfaktoren

**Risikofaktoren für das Auftreten von Muskel- und Skelett-Erkrankungen**  
 Quelle: INQA: ›Leitfaden zur erfolgreichen Durchführung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen im Betrieb‹ (2004)

## Tipp

**Leitfaden zur erfolgreichen Durchführung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen im Betrieb (2004). Schwerpunkt: Muskel-Skelett-Erkrankungen**  
 Der im Auftrag der BAuA erstellte Leitfaden steht auf der INQA-Homepage unter der Rubrik ›Publikationen‹ zur Verfügung: [www.inqa.de](http://www.inqa.de)

Ein Gutteil der Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems sind auf falsches Heben und Tragen sowie auf Zwangshaltungen bei der Arbeit – z. B. Dauerstehen und Dauersitzen – zurückzuführen. Darum finden Sie im Folgenden ein paar Tipps, wie Sie diese Problemfelder entschärfen können.

### Falsches Heben und Tragen

Das Heben und Tragen von Lasten sowie die Arbeitsschwere sind für rund 40% der Muskel-Skelett-Erkrankungen verantwortlich. Dabei lassen vor allem folgende Tätigkeiten die Bandscheiben aus den Fugen geraten und Wirbelsäulen einstürzen:

- Anwendung einer falschen Hebetechnik (z. B. Verdrehen des Oberkörpers beim Heben)
- Anheben weit vom Körper entfernt schwerer Gegenstände (typisches Beispiel ist hier das Heben oder Ablegen aus bzw. in Paletten)
- Anheben eines unerwartet schweren Gegenstandes

Erheblich rückenschonender wird das Heben und Tragen von Lasten, wenn folgende Empfehlungen beachtet werden:

- Möglichst nah und frontal zum Gegenstand stellen!
- Füße mindestens hüftbreit aufsetzen!
- Auf vollständigen Fußbodenkontakt einschließlich Ferse achten!
- Bauchmuskeln während des Hebens anspannen, dabei nicht die Luft anhalten!
- Aus den Beinen heraus heben (die Beine beugen, Kniewinkel jedoch nicht unter 90°)!

- Die zu bewegendende Last nah am Körper und nicht ruckartig bewegen!
- Die Verdrehung der Wirbelsäule vermeiden!
- Geeignete technische Hilfsmittel nutzen!
- Sich von Kollegen helfen lassen!

### ›Rührt euch‹ statt Dauerstehen

Einseitige Bewegungen sowie Dauerstehen können langfristig zu Schäden am Muskel- und Skelettsystem führen. Erste Anzeichen sind Muskelermüdung, denen dann in aller Regel mit Fehlhaltungen begegnet wird. Die wiederum sorgen für Verspannungen der Muskulatur im Nacken- und Wirbelsäulenbereich. Und begleitet wird das Ganze von einer mangelhaften Durchblutung, was für die Gesundheit der Gelenke, Sehnen, Bänder und Bandscheiben nicht folgenlos bleibt.

Bedarfssitze und Stehhilfen, die von Zeit zu Zeit zur Erholung genutzt werden, können die Steharbeiter entlasten und begrenzt Abhilfe schaffen. Wichtiger ist allerdings der regelmäßige Haltungs- und damit Belastungswechsel – also der Wechsel von Sitzen, Stehen und Gehen.

Wenn sich Steharbeit an einem Arbeitstisch schon nicht vermeiden lässt, sollte zumindest auf die richtige Einstellung der Arbeitshöhe achten: Eine Neigung der Halswirbelsäule und ein Rundrücken (bei zu niedriger Arbeitshöhe) bzw. angezogenen Schultern (bei zu hoher Arbeitsfläche) kann so vermieden werden. Auch nicht zu vernachlässigen: die Beschaffenheit des Bodens. Ein harter und unebener Betonboden erhöht die körperliche Belastung und fördert die ›Stehstarre‹. Ein trittdämpfender Untergrund kann die

Belastungen für Muskeln und Bandscheiben deutlich reduzieren. Und Bodenmatten oder Schuhe mit besonders trittdämpfender Sohle machen den ›Stehmarathon‹ zumindest erträglicher.

Für weibliche Beschäftigte gilt: Hohe Schuhabsätze schränken die Muskeltätigkeit der Wade und damit die Blutzirkulation ein. Auf Dauer sorgt das für Durchblutungsstörungen, schwächt die Venen und kann zu Krampfadern führen. Flache Schuhe hingegen fördern die Muskeltätigkeit und damit die Blutzirkulation. Deshalb gilt: Vier Zentimeter Absatz sind das Maß der Dinge – und weniger ist auch hier mehr –, nämlich mehr Gesundheit!

## Tipps

### **Broschüren ›Heben und Tragen ohne Schaden‹ sowie ›Ziehen und Schieben ohne Schaden‹ (2004)**

Die Broschüren der BAuA können auf der Homepage [www.baua.de](http://www.baua.de) kostenlos bestellt werden.

### **Stehend K.O.? Wenn Arbeit durchgestanden werden muss... (2005)**

Die Broschüre kann bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin angefordert werden.

## Tipps

### **Sitzlust statt Sitzfrust! Sitzen bei der Arbeit und anderswo.**

Die Broschüre kann von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bezogen werden.

### **Neue kooperative Zugangswege zur Erkennung von Ursachen arbeitsbedingter Muskelskeletterkrankungen in Klein- und Mittelbetrieben**

(Lankau, H.; Pflugk, B., 2004)

Stufenkonzept mit Hinweisen zur Ermittlung von Gestaltungsdefiziten sowie zur Umsetzung von Lösungsvorschlägen. Zu bestellen über: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

### **›Fit im Beruf – Rückenschmerzen vorbeugen‹ der Innungskrankenkassen (IKK)**

Informationen zu Ursachen von Rückenbeschwerden und Präventionsmaßnahmen auf der Homepage der IKK ([www.ikk.de](http://www.ikk.de)) unter der Rubrik ›aktiv und gesund‹.

## Hilfe für Sitzenbleiber: dynamisches Sitzen

Dauersitzen und unergonomische Arbeits- bzw. Bürostühle ruinieren zuverlässig die Gesundheit. Zu den Beschwerden zählen Schmerzen im Rücken und im Schulter- und Nackenbereich sowie Bandscheibenschäden und Gelenkverschleißerkrankungen. Denn Sitzen ist entgegen landläufiger Meinung alles andere als eine erholsame Arbeitshaltung – Wirbelsäule und Bandscheiben werden im Sitzen stark belastet, die Muskulatur muss statische Haltearbeit leisten. Mögliche Gegenmaßnahmen sind:

- dynamisches Sitzen (häufiges Wechseln der Sitzhaltung)
- Wechsel der Sitzgelegenheiten bzw. Einrichtung eines Sitz-Steharbeitsplatzes mit elektrisch höhenverstellbarem Arbeits- bzw. Schreibtisch



- Verwendung ergonomischer Arbeitssitze, welche die natürliche S-Form der Wirbelsäule unterstützen
- Auspolsterung der Rückenlehne (>Lendenbausch<) oder Nutzung eines Sitzkeils
- Entfernung häufig gebrauchter Arbeitsmittel aus dem Greifraum, z. B. Telefon und Drucker entfernt aufstellen, damit das Sitzen unterbrochen wird
- Unterbrechung der Bildschirmarbeit durch häufige Kurzpausen, die als Bewegungspausen genutzt werden sollten!

### Prävention und Lösungsansätze

Sollen Maßnahmen zur Vorbeugung von Muskel-Skelett-Erkrankungen Wirkung zeigen, müssen Verhältnis- und Verhaltensprävention ineinandergreifen. So bringt der ergonomische Büro- oder

Arbeitsstuhl wenig, wenn sein künftiger Besitzer keine fundierte Einweisung in die Verstellmechanik erhält und auch nichts über die Grundlagen ergonomischen Sitzens erfährt. Entsprechend gilt es, die Beschäftigten zu informieren und ihr Gesundheitsbewusstsein zu fördern. Möglich wird das durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, wie z. B. Rückenschulen, Trainingseinheiten zum richtigen Heben und Tragen, Angebote zum Stressabbau und zur körperlichen Entspannung. Letzteres wirkt auch präventiv psychischen Belastungen entgegen, fördert die Arbeitszufriedenheit und letztendlich auch die Rückengesundheit!

Die Tabelle auf dieser Seite zeigt mögliche Maßnahmen zur Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen.

Verhältnisprävention	Verhaltensprävention
ergonomische Maßnahmen, z. B. Anpassung von Tischen, Stühlen, Werkzeugen etc.	Unterweisungen
Anordnung von Arbeitsmitteln etc.	Aufklärungs- und Beratungsangebote
arbeitsorganisatorische Maßnahmen, z. B. Pausenregelungen	Kurse zur Kräftigung der Rückenmuskulatur, Wirbelsäulengymnastik, Rückenschule
Vermeidung einseitiger körperlicher Belastung	Sportangebote zum Abbau des Bewegungsmangels
Erhöhung des Handlungsspielraumes	Hebe- und Tragetraining; z. B. Training bei Ladetätigkeiten oder >rückengerechter Patiententransfer<
Abbau autoritären Führungsstils	Pausengymnastik
Verbesserung der Unternehmenskommunikation	Stressbewältigungs- und Entspannungskurse
Personalentwicklung, Mitarbeiterbeteiligung	Auszubildendenschulungen

Quelle: INQA: >Leitfaden zur erfolgreichen Durchführung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen im Betrieb< (2004)

## Umgebungsbelastungen

Mit Umgebungsbelastungen am Arbeitsplatz sind überwiegend physikalische Faktoren wie Lärm, Staub, Hitze, Kälte und Zugluft, Beleuchtung, Vibrationen sowie Gefahrstoffe gemeint, welche die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen können. Die Messung und Beurteilung der Umgebungsbelastungen sind für den Fachmann bzw. die Fachfrau vergleichsweise einfach – hier sollten Sie sich helfen lassen! Für viele dieser Faktoren existieren Richt- und Grenzwerte, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (vgl. Kapitel 3) ermittelt und überprüft werden müssen.

Das Berufsgenossenschaftliche Institut für Arbeitsschutz (BGIA) hat in der ›Grenzwertliste 2003‹ die wichtigsten Grenzwerte für chemische, biologische und physikalische Einwirkungen zusammengestellt, die für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz von Bedeutung sind. Sie enthält sämtliche relevanten Gefahrstoffgrenzwerte sowie Grenzwerte und Beurteilungswerte für Innenräume, Lärm, Vibration, thermische

Belastungen, Strahlung, Elektrizität, biomechanische Belastungen und Hinweise zu biologischen Einwirkungen.

## Gefahrstoffe

Ein Gefahrstoff ist jeder Stoff, der geeignet ist, die Gesundheit der Beschäftigten zu beeinträchtigen, sei es in ›Katastrophenform‹ (Brand, Explosion, akute Vergiftung) oder in ›schleichender‹ Form (chronische Vergiftung, krebserregend, erbgutverändernd). Die Gefahrstoffverordnung verpflichtet Sie als Arbeitgeber, für die Ermittlung und Vermeidung der Gefährdungen am Arbeitsplatz zu sorgen. Vor allem in den Bereichen Arbeitsorganisation, Hautschutz und Schutz vor Stäuben sind Sie gefordert!

Im Bereich der Arbeitsorganisation sollten Sie dafür Sorge tragen, dass

- Beschriftungen gut lesbar sind und mit den Packungsinhalten übereinstimmen,
- nur die von Ihnen vorgesehenen Arbeitsstoffe verwendet werden,
- die verwendeten Mengen begrenzt werden,
- die Zahl der Mitarbeiter, die mit Gefahrstoffen in Berührung kommen, begrenzt ist,
- die Arbeitsplätze aufgeräumt, gesäubert und gelüftet werden,
- Behälter zur Abfallbeseitigung bereitstehen,
- Arbeitsstoffe in eigens dafür vorgesehenen Bereichen und dabei möglichst in den Originalbehältern gelagert werden,
- Arbeitsstoffe nicht in Behältern gelagert werden, die zur Verwechslung mit Lebensmitteln führen können,

## Tipps

›**Grenzwertliste 2003**‹ des Berufsgenossenschaftlichen Instituts für Arbeitsschutz (BIA). Download der Grenzwertliste unter <http://www.hvbg.de/d/bia/pub/rep/rep04/bia0203.html>

›**Handlungshilfe beim Umgang mit Gefahrstoffen**‹ des Vereins Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI). Download unter [www.vdsi-gefahrstoffe.bzg.vdsi.de](http://www.vdsi-gefahrstoffe.bzg.vdsi.de)



- Arbeitsstoffe niemals in Pausen-, Bereitschafts- oder Sanitärräumen gelagert werden,
- Arbeitnehmer regelmäßig im Umgang mit Gefahrstoffen unterwiesen werden,
- die richtige Arbeitskleidung getragen wird,
- im Arbeitsbereich nicht gegessen, geraucht oder geschnupft wird.

Im Bereich des Hautschutzes sind Sie dafür verantwortlich, dass

- dem Verspritzen von Flüssigkeiten, Nebeln, Stäuben durch entsprechende technische Einrichtung und Ausstattung entgegengewirkt wird,
- ein Hautschutzplan erstellt und den Beschäftigten offen zugänglich gemacht wird,
- geeignete Schutzhandschuhe und Schutzkleidung zur Verfügung stehen und auch benutzt werden,
- Schutzbrillen zur Verfügung stehen und auch aufgesetzt werden.

Im Bereich ›Schutz vor Stäuben‹ müssen Sie darauf achten, dass

- staubende Arbeitsmittel in geeigneten, geschlossenen Behältern aufbewahrt (Silos, Bunker, Säcke usw.) werden,
- die Freisetzung von Stäuben vermindert oder, wo möglich, vermieden wird,
- Staubablagerungen regelmäßig entfernt werden,
- für eine ausreichende Lüftung und geeignete Luftführung gesorgt ist,
- bei Reinigungsarbeiten nicht unnötig Staub aufgewirbelt wird, also keine Reinigung mit

- Druckluft, sondern durch Staubsaugen oder Staubwischen,
- Schutzbrillen und Atemschutzmasken bei Bedarf zur Verfügung stehen,
- die Arbeitskleidung von der Straßenkleidung getrennt aufbewahrt und nicht ausgeschüttelt oder abgeblasen, sondern gewaschen wird.



## Lärm

Lärm beeinträchtigt die Verständigung und das allgemeine Wohlbefinden. Er verursacht Stress und vermindert die Leistungsfähigkeit. Und er macht gleich auf mehrfache Weise krank. Denn Lärm geht nicht nur auf die Ohren im Sinne von Schwerhörigkeit und Taubheit, sondern schädigt den gesamten Organismus. Zu diesen sogenannten »extra-auralen« Wirkungen gehören Störungen im Magen-Darm-Bereich ebenso wie die Beschleunigung des Herzschlags, verbunden mit einer Erhöhung des Blutdrucks und einem höheren Herzinfarktisiko.



Darum sollten Sie sich in Ihrem Betrieb für mehr Ruhe einsetzen! Zumal Ihre Beschäftigten auch ein Recht auf Schutz vor Lärm am Arbeitsplatz haben. So verlangt die Arbeitsstättenverordnung, den Schalldruckpegel »so niedrig zu halten, wie es nach Art des Betriebs möglich ist«. Was mindestens möglich sein muss, ist auch vorgeschrieben. So gelten für den Beurteilungspegel am Arbeitsplatz folgende Grenzwerte:

- 55 dB (A) bei überwiegend geistigen Tätigkeiten
- 70 dB (A) bei einfachen Bürotätigkeiten
- 85 dB (A) bei allen sonstigen Tätigkeiten

Aber was können Sie tun, wenn es in Ihrem Betrieb lauter zugeht, als es die Vorschriften erlauben, bzw. die Ohren vertragen? Grundsätzlich haben Sie drei Möglichkeiten, Ihre Beschäftigten vor Lärm am Arbeitsplatz zu schützen:

**Lärmschutz an der Quelle** ist die wirksamste aller Maßnahmen. Jeder Maschinenhersteller ist verpflichtet, genaue Angaben über die Geräuschemissionen seiner Produkte zu machen. Beim Neukauf von Maschinen sollte also auch auf die Geräuschemissionen geachtet werden, damit später nicht kostspielig nachgerüstet werden muss. Rechnen tut sich diese sorgfältige Auswahl allemal. Untersuchungen haben gezeigt, dass mit dem Lärmpegel nicht nur die krankheitsbedingten Ausfalltage sinken, sondern auch die Produktivität der Beschäftigten steigt.

**Lärmschutz bei der Schallausbreitung** ist überall dort sinnvoll, wo Lärminderungen an der Quelle nicht möglich sind oder die so erzielte Minderung nicht ausreicht. Grundprinzip ist, den Schall an seiner Ausbreitung zu hindern und von

den Beschäftigten fernzuhalten. Möglich wird das entweder durch eingehauste Maschinen oder durch den Einsatz schallabsorbierender Wand- und Deckenverkleidungen. Je nachdem lassen sich so Pegelminderungen zwischen 3 und 10 dB (A) erreichen – im günstigsten Fall ist es also nur noch halb so laut!

**Lärmschutz am Einwirkungsort**, also am Beschäftigten selbst durch persönlichen Gehörschutz, bietet an einigen Arbeitsplätzen die einzige Möglichkeit zur Verminderung nicht des Lärms, wohl aber der Lärmwirkungen. Diese schlechteste aller Möglichkeiten kommt z. B. auf Baustellen oder bei Forstarbeitern zum Einsatz. Weil hier raumakustische Maßnahmen nicht möglich sind, bleibt den Beschäftigten nichts übrig, als die Ohren dicht zu machen. Das ist nicht nur unbequem, sondern auch mit anderen Nachteilen verbunden. So können »vorübergehend geschlossene« Ohren auch keine Warnrufe oder Warnsignale hören.

## Beleuchtung

Rund 80% aller Arbeitsplätze sind in Sachen Beleuchtung eher unterbelichtet. Wer hier spart, spart allerdings am falschen Ende! Wahrnehmung, Konzentration, Aufmerksamkeit und nicht zuletzt die Leistungsbereitschaft des Menschen hängen nämlich im hohen Maße von einer guten Beleuchtung am Arbeitsplatz ab. Der Einfluss der Beleuchtungsstärke ist dabei umso größer, je höher der Anteil der visuellen Anforderungen und je schwieriger die Sehaufgabe ist. Erst ausreichendes und blendungsfreies Licht ermöglicht richtiges Sehen und erhöht durch sinkende

## Tipp

**Handlungsanleitung zur Beleuchtung von Arbeitsstätten**, hrsg. v. Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)  
Download: Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit unter [www.lgl.bayern.de/arbeitsschutz/](http://www.lgl.bayern.de/arbeitsschutz/)

## Darauf sollten Sie als Arbeitgeber achten

- Die Beleuchtungsstärke und die Leuchtdichteverteilung (Helligkeitsverteilung im Raum) sollten der Arbeitsaufgabe angepasst sein.
- Die Blendung sollte durch Abschirmung von Lichtquellen sowie Vermeidung von Oberflächenspiegelungen auf Maschinen oder Bildschirmen weitgehend begrenzt werden.
- Lichtrichtung und Schattigkeit sollten bei der Verteilung und Ausrichtung von Leuchten berücksichtigt werden.
- Lichtfarbe und Farbwiedergabe sollten an die konkreten Tätigkeiten angepasst sein (z. B. tageslichtweiß für Farbbeurteilung, neutralweiß für Werkstätten und warmweiß für Büros oder Aufenthaltsräume).

Fehler- und Unfallhäufigkeit die Qualität und Sicherheit der Arbeit. Dagegen führen übermäßige und langdauernde Belastungen des Sehapparates durch schlechte Lichtverhältnisse am Arbeitsplatz zu Kopfschmerzen, Augenproblemen und einem geschwächten Immunsystem. Dies gilt sowohl für Industriearbeitsplätze als auch für Büros und Bildschirmarbeitsplätze.

## Raumklima

Das Raumklima hat maßgeblichen Einfluss auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Schlechtes Raumklima belastet die Gesundheit und kann Erkältungskrankheiten, Augenentzündungen, trockene Schleimhäute, Allergien, Übelkeit und Schwindelgefühle verursachen. Auch Kopfschmerzen, Konzentrationsstörungen und Ermüdungserscheinungen können mit den klimatischen Bedingungen zusammenhängen.

Dabei wird das Raumklima durch das Zusammenwirken der Faktoren Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Luftqualität und Luftbewegung bestimmt. Ob sich der Mensch bei der Arbeit wohlfühlt, hängt aber auch von nichtklimatischen Faktoren wie z. B. dem Alter der Beschäftigten und vor allem der Arbeitsschwere ab. Nach der Arbeitsstättenrichtlinie gelten folgende Mindestraumtemperaturen für die verschiedenen Tätigkeiten:

Überwiegende Arbeitshaltung	Arbeitsschwere		
	leicht	mittel	schwer
Sitzen	+ 20 °C	+ 19 °C	–
Stehen und/oder Gehen	+ 19 °C	+ 17 °C	+ 12 °C

Damit die thermische Behaglichkeit der Beschäftigten nicht leidet, sollten Sie folgende Tipps beherzigen:

- Die Raumtemperatur darf im Sommer höchstens 26 Grad betragen. Jalousien und Lamellenvorhänge schützen vor Sonneneinstrahlung und können helfen, diesen Richtwert einzuhalten.
- Die Luftfeuchtigkeit sollte zwischen 30 und 65% betragen, als ideal gelten 50%. Dabei können Luftbefeuchter oder Pflanzen die Luftfeuchte gerade im Winter (Heizungsluft!) erhöhen.
- Zugluft ist zu vermeiden, dabei gilt eine Luftgeschwindigkeit von 0,1 bis 0,15 m/s als angenehm, darüber hinaus wird es ungemütlich.
- Fenster sollten »öffentliche Einrichtungen« sein, damit ein regelmäßiger Luftaustausch möglich ist.
- Die Raumtemperatur sollte in jedem Raum individuell zu regeln sein.
- Die Heizungsanlage sollte regelmäßig gewartet werden.
- Klimaanlage sollten eine Einzelraumregulierung ermöglichen. Sie müssen mindestens zweimal im Jahr gewartet werden.

## Tipp

»Raumklima im Büro – Behaglichkeit ist leistungsfördernd«,  
in: »tag für tag« Nr. 01/05 Mitteilungsblatt der Berufsgenossenschaft  
Druck und Papierverarbeitung (BGDP). Download unter [www.bgdp.de](http://www.bgdp.de)

## Psychische Belastungen

Das kennen Sie vermutlich aus Ihrem Arbeitsalltag: überfüllte Terminkalender, störende Geräusche am Arbeitsplatz, häufige Arbeitsunterbrechungen. Man spricht hier von psychisch belastenden Situationen. Die müssen nicht zwangsläufig eine negative Wirkung auf Ihre bzw. die Gesundheit Ihrer Beschäftigten haben, häufig werden sie auch als Herausforderung begriffen, die motivierend wirken kann. Problematisch wird es dann, wenn die Herausforderung als Überforderung erlebt wird. Dann spricht die Arbeitswissenschaft von einer psychischen Fehlbelastung – und die kann sehr wohl Wohlbefinden und Gesundheit gefährden. Psychische Fehlbelastungen sind nicht schicksalhaft, sondern entstehen aus dem Zusammenspiel verschiedener Faktoren, die sich gestalten lassen.

Die typischen Einflüsse in der Arbeitswelt ergeben sich aus den Arbeitsbedingungen und lassen sich unterteilen in

- Arbeitsaufgabe, d. h. Art und Umfang der Tätigkeit (z. B. Verantwortung tragen, schwierige Aufgaben erfüllen),
- Arbeitsmittel, also die technischen Komponenten am Arbeitsplatz, wie Werkzeuge und Maschinen,
- Arbeitsumgebung, gemeint ist zum einen die physikalisch-chemisch-biologische Arbeitsumgebung, aber auch die psychosozialen Rahmenbedingungen (Arbeitsklima, Kommunikation unter den Beschäftigten, Verhältnis zwischen Betriebsinhaber und seinen Beschäftigten),
- Arbeitsorganisation, wie z. B. die Regelung der Arbeitszeit, die Arbeitsabläufe, aber auch das



## Tipps

›**Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben – Erkennen – Gestalten**‹, Quartbroschüre der BAuA. Download auf der Homepage der Initiative Neue Qualität der Arbeit [www.inqa.de](http://www.inqa.de)

›**Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention**‹ (LV 31)

Hrsg.: Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI):  
Download unter [www.arbeitsschutz.nrw.de](http://www.arbeitsschutz.nrw.de)

Führungsverhalten des Betriebsinhabers bzw. des Meisters im Betrieb (unklare Arbeitsanweisungen, unklare Zuständigkeiten etc.),

- Arbeitsplatz, also z. B. die ergonomische Gestaltung des konkreten Arbeitsplatzes.

Die Folgen möglicher Fehlbelastungen können psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung oder Stress sein. Langfristig können daraus gesundheitliche Beschwerden und Erkrankungen sowie Beeinträchtigungen der Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit entstehen:

- allgemeine psychosomatische Störungen und Erkrankungen
- Muskel- und Skeletterkrankungen
- erhöhtes Infarktisiko (z. B. Herzinfarkt)
- erhöhter Nikotin-, Alkohol- und Medikamentenkonsum
- Unzufriedenheit, Resignation, innere Kündigung und Depression
- Burnout
- Leistungsminderung
- Fehlzeiten
- Frühverrentung

## Tipp

›Psychische Belastungen in der Arbeitswelt – ein Leitfaden für Aufsichtspersonen der gewerblichen Berufsgenossenschaften‹

Download auf der Homepage des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG): <http://www.gesundheit-und-arbeit.de>

## Prävention und Lösungsansätze

Fehlbelastungen können durch die Gestaltung der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsmittel sowie der Arbeitsumgebung vermieden werden.

## Arbeitsaufgabe

Schaffen Sie für Tätigkeiten mit besonders hohen körperlichen, geistigen oder emotionalen Anforderungen entlastende technische, organisatorische oder individuelle Unterstützung. Beachten Sie folgende Grundsätze:

- Vermeiden Sie Überforderungen durch zu hohe Arbeitsmengen und bieten Sie Ihren Mitarbeitern zusätzliche Qualifizierungen (Zeitmanagement, Projektmanagement) an.
- Minimieren Sie Unterforderung und monotone Arbeit, formulieren Sie vollständige Arbeitsaufgaben (z. B. einschließlich der Vor- und Nachbereitung).
- Erweitern Sie ggf. die Verantwortungsbereiche Ihrer Mitarbeiter, damit fördern Sie Eigeninitiative und Kreativität.

## Arbeitsumgebung

Sorgen Sie für ein menschengerecht und ergonomisch gestaltetes Arbeitsumfeld, sichere und angemessene Arbeitsmittel, eine weitgehend störungsfreie Arbeitsumgebung, passende Luft- und Lichtqualität und die Vermeidung von Lärm. Beteiligen Sie Ihre Mitarbeiter bei dieser Gestaltungsaufgabe.

## Arbeitsorganisation

Arbeitsorganisation gehört als vielschichtige Führungsaufgabe zu den wichtigsten Mitteln Ihrer Sicherheits- und Gesundheitsförderung im Betrieb.

- Geben Sie Ihren Mitarbeitern frühzeitig wichtige Informationen und beziehen Sie sie in die Organisation betrieblicher Abläufe ein.
- Bieten Sie planbare Arbeitszeiten an und gestalten Sie neue Arbeitszeit- und Schichtmodelle unter Beteiligung der Mitarbeiter. Nichts ist so wichtig für das Wohlbefinden wie eine ausgeglichene Work-Life-Balance, also die gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.
- Versuchen Sie, absehbaren Termindruck z. B. durch rechtzeitige Information (Kunden-/Arbeitsaufträge etc.) entgegenzuwirken. Schaffen Sie Zeit für Ihre Mitarbeiter, sich organisatorisch und mental auf die neue Situation einzustellen.
- Setzen Sie Mitarbeiter nach ihrer Qualifikation ein und bieten Sie ihnen über ihre bisherige Aufgabe hinausreichende Qualifizierungsmöglichkeiten.

## Psychosoziale Rahmenbedingungen

Der soziale Rahmen, innerhalb dessen Beschäftigte ihre Arbeitsaufgaben erfüllen, ist ein oft vernachlässigter Faktor. Dabei lässt auch er sich beeinflussen. Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit und die Produktivität können dabei Hand in Hand gehen, z. B. durch

- Einführung eines Vorschlagswesens, das Ideen der Mitarbeiter aufgreift und belohnt,

## Tipp

**Handlungshilfen zu den Themen ›Gutes Betriebsklima‹, ›Konflikte‹, ›Mitarbeitermotivation‹ und ›Zeitmanagement‹.**

Download: Homepage der Gmünder Ersatzkasse ([www.gek.de](http://www.gek.de)) unter der Rubrik ›Arbeitgeber/Infodatenbank‹.

- deutliche und konsequente Reaktion auf unsoziales oder unkollegiales Verhalten von Mitarbeitern oder Vorgesetzten,
- faire Konflikt- und Problembehandlung mit dem Ziel gemeinsamer Lösungen,
- die Schaffung von vertrauensvollen Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern,
- die Berücksichtigung religiöser Besonderheiten (z. B. Fastenzeit im Ramadan),
- regelmäßige Mitarbeitergespräche (Zufriedenheit des Mitarbeiters; Feedback zur Arbeitsleistung).

## Sucht am Arbeitsplatz

Die Suchtproblematik macht auch vor der Arbeitswelt nicht halt. Damit Sie angemessen auf eventuell betroffene Beschäftigte reagieren und diese gegebenenfalls unterstützen können, finden Sie im Folgenden einige Informationen zum Thema Alkohol- und Nikotinmissbrauch.

### Alkohol

Alkoholmissbrauch ist in Handwerksbetrieben die am häufigsten auftretende Suchtproblematik. Alkohol gilt als gesellschaftsfähiges Genussmittel, wobei die Gefahren, die vom Missbrauch ausgehen, oft heruntergespielt und verharmlost werden. Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V. schätzt, dass rund 5% aller Beschäftigten in den Betrieben und Unternehmen ein Suchtproblem haben und rund jeder Zehnte suchtgefährdet ist.

## Tipp

**Broschüre »Alkohol und Arbeitswelt«  
Informationen für Vorgesetzte und betriebliche Entscheidungsträger.**

Hrsg.: Bundesverband der Betriebskrankenkassen (BKK BV).

Download auf der Homepage des BKK BV: [www.bkk.de](http://www.bkk.de)

## Beispiele Guter Praxis

**Handwerker-Fonds Suchtkrankheit e.V. in den Handwerkskammerbezirken Flensburg und Lübeck**

Hilfsangebote für das schleswig-holsteinische Handwerk. Infos unter [www.handwerker-fonds.de](http://www.handwerker-fonds.de) sowie [www.betriebliche-suchthilfe.de](http://www.betriebliche-suchthilfe.de)

Alkoholmissbrauch ist für die Betriebssicherheit insbesondere an Arbeitsplätzen mit hohem Unfallrisiko und einer hohen Verantwortung ein großes Problem. Schon ab relativ »geringen« Blutalkoholkonzentrationen von 0,2 bis 0,3 Promille kann es zu Einschränkungen der Gedächtnisleistung, des Sehvermögens und der Aufmerksamkeit kommen. Alkoholkonsum ist damit nicht nur ein sicherheitsrelevanter Faktor, sondern begünstigt auch Fehlentscheidungen bei strategischen und planerischen Aufgaben. Überdies ist bei alkoholabhängigen Mitarbeitern über die genannten Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit und das erhebliche Risiko von Arbeitsunfällen hinaus auch die Zahl der Arbeitsunfähigkeitszeiten erhöht. Auch das allgemeine Betriebsklima kann durch alkoholisierte Mitarbeiter stark beeinträchtigt werden.

Sie sollten deshalb die Alkoholproblematik nicht erst ansprechen, wenn bereits klare Anzeichen für eine Alkoholabhängigkeit sichtbar sind. Ziel muss es sein, suchtgefährdete Mitarbeiter bereits frühzeitig und aktiv mit Ihren Beobachtungen hinsichtlich des auffälligen Alkoholkonsums, des Leistungsabfalls und der Verhaltensänderungen zu konfrontieren.

### Prävention und Lösungsansätze

Weder Betriebsinhabern noch Vorgesetzten kommen medizinische oder therapeutische Aufgaben zu. Allerdings haben Sie auf der Basis Ihrer Fürsorgepflicht die Möglichkeit, z. B. im Rahmen eines Mitarbeitergespräches, Unterstützung bei der Lösung des Problems anzubieten.



## Woran erkenne ich einen alkoholgefährdeten Mitarbeiter?

Fehlzeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>häufig einzelne Fehltage</li> <li>Entschuldigung für Fehltage durch andere (z. B. Partner)</li> <li>Aufrechnung von Fehltagen gegen Urlaub</li> <li>unbegründete Abwesenheit vom Arbeitsplatz während der Arbeitszeit</li> </ul>
Leistungsminderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>starke Leistungsschwankungen</li> <li>abnehmende Lernbereitschaft</li> <li>mangelnde Konzentration</li> <li>Unzuverlässigkeit</li> </ul>
Verhaltensänderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>starke Stimmungsschwankungen</li> <li>unangemessene Nervosität und Reizbarkeit</li> <li>unangemessene Gesprächigkeit oder Geselligkeit</li> <li>extreme Selbstüberschätzung oder Aggressivität</li> <li>extreme Unterwürfigkeit oder Überangepasstheit</li> </ul>
Erscheinungsbild/ Auftreten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vernachlässigung der Körperpflege und Kleidung</li> <li>starkes Händezittern</li> <li>Schweißausbrüche</li> <li>Sprach- und Ausdrucksschwierigkeiten</li> <li>Versuch, Alkoholfahne zu tarnen (mit Pfefferminz o. Ä.)</li> <li>Alkoholgeruch des Menschen</li> </ul>
Trinkverhalten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alkoholkonsum bei unpassenden Anlässen</li> <li>heimliches Trinken</li> <li>heimliche Alkoholvorräte</li> <li>demonstrative Vermeidung von Alkohol mit alkoholfreien Getränken</li> <li>Herunterspielen der Trinkmenge</li> <li>Erfinden von Alibis für den Alkoholkonsum</li> </ul>

Quelle: Landes-Gewerbeförderungsstelle des NRW-Handwerks (LGH)/Management-Center Handwerk (MCH) (Hrsg.): Personal-Tipp »Alkohol im Betrieb«

Sehr gute Beispiele für betriebliche Hilfsangebote sind die Handwerker-Arbeitskreise Sucht in Schleswig-Holstein und die Handwerker-Fonds Suchtkrankheit e. V. in den Handwerkskammerbezirken Flensburg und Lübeck. Sie bieten betroffenen Mitarbeitern und deren Angehörigen Beratung, Austausch und finanzielle Hilfen an.

### Betriebliche Präventionsprogramme

Aktivitäten zur Prävention von Suchtproblemen im Betrieb sollten Sie in einem betrieblichen Suchtprogramm zusammenfassen, das allen Mitarbeitern bekannt gemacht wird. Treten Suchtprobleme im Betrieb auf, ist der Rückgriff auf ein solches Programm für den Umgang und das weitere Verfahren eine große Hilfe. Lassen Sie sich dabei helfen: Betriebe, die ein Suchtpräventionsprogramm einführen wollen, können Unterstützung durch Krankenkassen, Betriebsärzte und Selbsthilfeorganisationen erhalten.

## Tipps

### ›Substanzbezogene Störungen am Arbeitsplatz‹ – Eine Praxishilfe für Personalverantwortliche.

Praxishilfe auf der Homepage der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) unter [www.dhs-intern.de/pdf/Arbeitsplatz.pdf](http://www.dhs-intern.de/pdf/Arbeitsplatz.pdf)

### ›Nichtraucherschutz im Betrieb: Neue Rechtslage und konstruktive betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten‹.

Thema des Monats 02/2004 auf der Homepage der Landesunfallkasse NRW: [www.luk-nrw.de](http://www.luk-nrw.de)

### Stufenpläne

Mittel- bis langfristige Strategien gegen Sucht am Arbeitsplatz werden bereits heute in vielen Betrieben durch den Einsatz sogenannter Stufenpläne realisiert. Dabei bringt der Vorgesetzte eine Gesprächs- und Interventionskette in Gang und gibt dem Mitarbeiter nach bestimmten Zeitabständen Rückmeldungen zu seiner Leistungssituation. Kommt es innerhalb einer Frist, in der positive Verhaltensänderungen erreicht werden sollen, erneut zu Auffälligkeiten, wird nach der jeweils nächsten Stufe verfahren.

Ein Beispiel für einen Stufenplan ist in der Broschüre ›Substanzbezogene Störungen am Arbeitsplatz‹ enthalten (vgl. Hinweiskästchen). Die Vorlage muss jedoch für jeden Betrieb angepasst und, soweit vorhanden, mit dem Betriebsrat abgestimmt werden.

### Vorbeugen ist besser

Durch viele ›kleine‹ und leicht umzusetzende Maßnahmen können Sie die betriebliche Vorsorge gegen Alkoholsucht verbessern. Dass Sie als Vorgesetzter auch Vorbild sind und während der Arbeit nichts Alkoholisches trinken, braucht an dieser Stelle eigentlich keine Erwähnung. Neben der Information der Mitarbeiter, die immer auch eine Sensibilisierung für das Problem bewirkt, sollten Sie die konkreten Arbeitsbedingungen Ihrer Mitarbeiter im Auge haben. Beseitigen Sie suchtfördernde Arbeitsbedingungen wie Angst und Stress, bauen Sie die betriebliche Gesundheitsförderung sowie eine vertrauensvolle Gesprächskultur in Ihrem Unternehmen aus.

## Rauchen

Alles nur blauer Dunst und nicht so schlimm? Von wegen! Rauchen ist ein bedeutender Risikofaktor für verschiedene Krankheiten. Es kann langfristig zur Entstehung bösartiger Krebserkrankungen, Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems sowie zu chronischen Erkrankungen der Atemwege führen. Zu den akuten Wirkungen des Rauchens zählen Reizungen der Augen und des Atemtrakts sowie eine Verschlechterung der Lungenfunktion.

Dabei ist nicht der Raucher bzw. die Raucherin allein von den gesundheitsschädlichen Wirkungen des Tabakkonsums betroffen. Auch Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz sind durch das sogenannte ›Passivrauchen‹ gesundheitlich stark gefährdet. Der Schutz vor Passivrauchen ist daher auch Ziel bei Planung und Umsetzung von betrieblichen Präventionsmaßnahmen.

Als Arbeitgeber können Sie Ihrer gesetzlich verankerten Schutzpflicht durch bauliche, technische oder organisatorische Maßnahmen nachkommen. Möglich ist die Trennung von Rauchern und Nichtrauchern, die Schaffung von Raucherzonen o.Ä. Auch ein allgemeines Rauchverbot ist denkbar. Wichtig ist: Die Arbeitnehmer haben ein grundsätzliches Recht auf einen rauchfreien Arbeitsplatz und müssen keine Kulanzregelungen (z. B. rauchfreie Raumeile) akzeptieren – unabhängig davon, ob sich jemand belästigt fühlt oder nicht.

## Illegale Drogen

Auch der gelegentliche Gebrauch illegaler Drogen bei Jugendlichen und Erwachsenen kann bei der betrieblichen Vorsorge und Beratung eine Rolle spielen. Wenngleich der Konsum illegaler Drogen zunächst oft unbemerkt bleibt, kann die Wirkung dieser Stoffe zu einer Leistungsminderung sowie zu einer steigenden Unfallgefahr führen.

## Medikamentenkonsum

Neben der ›Flasche‹ und dem ›Glimmstengel‹ spielt auch die ›Pille‹ eine immer größere Rolle beim Thema Drogenkonsum und Sucht. Die Bedeutung des Arzneimittelkonsums für die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Beschäftigten wird dabei häufig unterschätzt. Eine Gefahr für die Arbeitssicherheit kann aber bereits von scheinbar harmlosen, vom Arzt auf Krankenschein verordneten Medikamenten ausgehen. Viele Medikamente enthalten nämlich sogenannte ›psychoaktive‹ Substanzen, die auf das zentrale Nervensystem wirken und die Konzentrationsfähigkeit, das Reaktionsvermögen sowie die Sinnesfunktionen beeinträchtigen können. Auch die nicht rezeptpflichtigen Arzneimittel, die ohne ärztliche Verordnung in der Apotheke zu beziehen sind, können die körperliche Befindlichkeit erheblich beeinträchtigen und mindern damit nicht nur allein die Leistungsfähigkeit, sondern erhöhen auch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit.



Vorgehen bei der Planung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Quelle: IGES)

## 3 Arbeits- und Gesundheitsschutz in Handwerksbetrieben

### Analyse – Planung – Praxis

#### Gefahren erkennen – und systematisch gegensteuern!

Auch wenn Sie als kleiner Betrieb über keine eigene Abteilung ›Betriebliche Gesundheitsförderung‹ verfügen, muss das einer geplanten und systematischen Gesundheitsförderung nicht im Wege stehen. Im Gegenteil können begrenzte Ressourcen zu einem besonders planvollen und effektiven Einsatz von Mitteln motivieren.

Die Darstellung verdeutlicht: Je genauer die **Fragestellung eingegrenzt wird**, also mögliche Ursachen und Auslöser für Unfallgefahren und Belastungen unterschiedlichster Form bestimmt werden, desto mehr Erfolg verspricht ein daran anschließender Maßnahmenplan. Ein geeigneter Aufhänger dafür kann die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung sein, wenn sie nicht nur als Pflichtübung aufgefasst, sondern als nützliches Analyseinstrument eingesetzt wird.

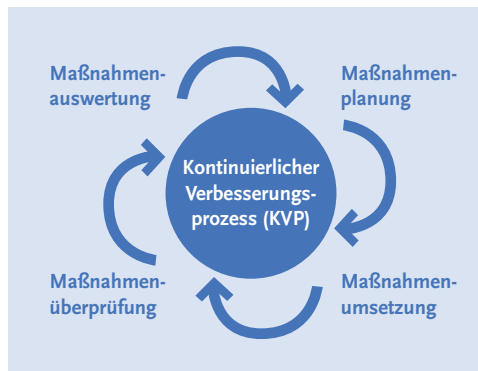
Ergänzende und detaillierte Informationen unterstützen die genaue **Ursachenanalyse**. Im Verlaufe dieses Kapitels werden verschiedene Methoden erläutert, die bei dieser Analyse hilfreich sind.

Die **Maßnahmenplanung** legt fest, innerhalb welcher Zeiträume unter Entwicklung welcher Aktivitäten welche Ziele zum Gesundheitsschutz erreicht werden sollen. Innerhalb der **Maßnahmenumsetzung** werden diese Ziele dann schrittweise angesteuert und die erreichten Ergebnisse dokumentiert.

#### Grundprinzipien des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

- Krankmachende Faktoren müssen abgebaut, gesundheitserhaltende verstärkt werden.
- Verhältnis- und Verhaltensprävention wirken in der Gesundheitsförderung entscheidend zusammen.
- Mitarbeiter sind wertvolle Experten für den Gesundheitsschutz im eigenen Arbeitsbereich. Ihre Beteiligung erhöht die Qualität der Maßnahmen und die Motivation der Mitarbeiter, diese dauerhaft umzusetzen.
- Externe Experten (Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit) können die betrieblichen Maßnahmen unterstützen. Auch die Berufsgenossenschaften oder Krankenkassen können hinzugezogen werden.
- Die schrittweise Umsetzung der Maßnahmen und kritische Prüfung ihrer Wirksamkeit sichern den nachhaltigen Erfolg. Die Rückmeldungen der Mitarbeiter sind dabei wichtige Erfolgsmesser.

Kontinuierlicher  
Verbesserungsprozess  
(Quelle: IGES)



Um die erreichten **Ziele** zu **sichern** und entsprechende Prozesse zu **verstetigen**, müssen Ursachenanalyse und Maßnahmenplanung als kontinuierlicher Prozess aufgefasst werden. In der Sprache des Qualitätsmanagements wird auch von einem ›Kontinuierlichen Verbesserungsprozess‹ (KVP) gesprochen, dessen ständiger Kreislauf langfristige Qualitätsverbesserungen ermöglicht.

## Tipps

›Handlungshilfe für die Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation in Klein- und Kleinstbetrieben (2004)‹

Siehe Homepage des Sozialnetzes Hessen [www.sozialnetz-hessen.de](http://www.sozialnetz-hessen.de)  
(Suchbegriff: ›Arbeitsschutzorganisation Kleinstbetriebe‹).

**Arbeitshilfen zur Gefährdungsbeurteilung nach Tätigkeiten bzw. Arbeitsbereichen gegliedert**

Homepage des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften ([www.hvbg.de](http://www.hvbg.de)) unter ›Prävention/Praktische Hilfen‹.

**Ratgeber zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ›Systematik zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitsschutzgesetz‹ (1999).**

Hrsg.: Ministerium für Gesundheit und Soziales des Freistaates Thüringen.  
Download unter <http://th.osha.de/docs/systemat.pdf>

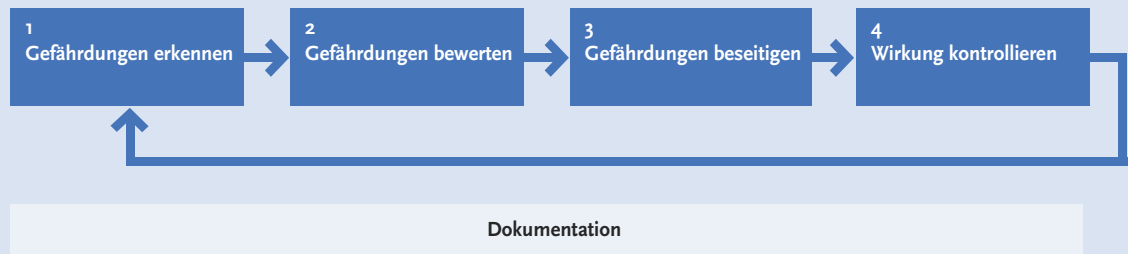
## Die Gefährdungsbeurteilung

Mit der Gefährdungsbeurteilung verfügen Sie über ein ebenso wichtiges wie wirksames Praxisinstrument zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge. Sie hilft Ursachen und Bedingungen zu ermitteln und zu bewerten, die zu Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren führen können. Die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung ist laut Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben und ab einer Betriebsgröße von 11 Mitarbeitern auch zu dokumentieren.

Gefährdungsbeurteilungen werden immer dann notwendig, wenn keine Erstanalyse der Arbeitsplätze vorliegt oder sich wichtige Veränderungen am Arbeitsplatz ergeben haben. Auch Veränderungen der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation, der gesetzlichen Grundlagen oder der technischen Standards können eine neue Beurteilung erforderlich machen.

Wie im Idealfall eine Gefährdungsbeurteilung zu konzipieren ist, veranschaulicht die Abbildung auf der folgenden Seite.

## Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung



### Schritt 1: Gefährdungen erkennen!

Gehen Sie aufmerksam durch Ihren Betrieb und sehen Sie sich alles an, was auf die Sicherheit und die Gesundheit Ihrer Beschäftigten Einfluss haben kann:

- Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und der Arbeitsplätze, z. B. bauliche Gestaltung der Arbeitsräume und Verkehrswege, ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze,
- Auswahl, Beschaffenheit und Einsatz von Maschinen, Geräten und Anlagen,
- Einsatz oder Entstehung von Gefahrstoffen,
- Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit,
- Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

Die Palette möglicher Gefahrenquellen in Handwerksbetrieben ist breit. Nachfolgend sind beispielhaft mögliche Gefährdungsfaktoren aufgelistet, wobei nicht nur klassische technische Faktoren oder körperliche Belastungen, sondern auch die psychischen Belastungen, die Arbeitsorganisation sowie das Mitarbeiterverhalten berücksichtigt werden.

- **Mechanische Gefährdungen:** ungeschützte bewegliche Maschinenteile; gefährliche Oberflächen; bewegliche Transportmittel; kippende, pendelnde, rollende, gleitende, herabfallende oder wegfliegende Teile; rutschige Böden; Stolper- oder Absturzstellen
- **elektrische Gefährdungen**, z. B. Durchströmung, Störlichtbögen
- **Gefahrstoffe**
- **biologische Arbeitsstoffe**, z. B. Bakterien, Pilze, Parasiten, Viren
- **Brand- und Explosionsgefährdung**
- **heiße oder kalte Oberflächen, Flüssigkeiten, Dämpfe**
- **Arbeitsumgebungsfaktoren** (Klima, Beleuchtung, Lärm, Vibration, Strahlung)
- **physische Belastung**, z. B. Heben und Tragen von Lasten, erzwungene Körperhaltung, erhöhte Kraftanstrengung
- **psychische Belastung** (Art der Tätigkeit, Arbeitsaufgabe, Arbeitsteilung, Arbeitszeit, soziale Bedingungen, Arbeitsabläufe)
- **unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten**

## Schritt 2: Gefährdungen bewerten

Sind die möglichen Gefährdungen ermittelt, folgt deren Bewertung. Dabei helfen die sogenannten ›Normierten Schutzziele‹, also die in Gesetzen, Verordnungen, Technischen Regeln, DIN-Normen oder Unfallverhütungsvorschriften formulierten Sollzustände. In ihnen werden z. B. Grenzwerte definiert, die anzeigen, ab wann ein gefährdungsfreies Arbeiten nicht mehr möglich ist und folglich Maßnahmen erforderlich werden. Fehlen solche normierten Schutzziele für Ihr ganz ›spezielles Problem‹, müssen Sie als Arbeitgeber selber die Risikobeurteilung durchführen. Diese Einschätzung sollte u. a. die Höhe bzw. Schwere des möglichen Schadens, seine Wahrscheinlichkeit sowie technische und organisatorische Möglichkeiten der Schadensvermeidung und -begrenzung umfassen.

## Schritt 3: Gefährdungen beseitigen

Hinsichtlich der Schutzziele gilt die bewährte und auch gesetzlich fixierte Schutzziel-Rangfolge, die Sie bei Ihrer Maßnahmenplanung berücksichtigen müssen:

**Gefahr vermeiden oder beseitigen**  
(Prioritäres Ziel)



**Technische Schutzmaßnahmen**  
(wo keine Vermeidung möglich ist)



**Organisatorische Maßnahmen**  
(wo technische Maßnahmen nicht ausreichen)



**Persönliche Schutzmaßnahmen**  
(wo technische und organisatorische Maßnahmen unzulänglich bleiben)

## Tip

### Übersicht über Gefährdungs- und Belastungskataloge

Siehe Homepage des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften [www.hvbg.de](http://www.hvbg.de) unter der Rubrik ›Prävention/BG-Tipps für die Praxis‹.



#### Schritt 4: Wirkung kontrollieren

Schließen Sie Ihre Aktivitäten für mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz stets durch Erfolgs- und Wirkungskontrollen ab – schließlich soll sich der ganze Aufwand ja lohnen! In regelmäßigen Abständen, vor allem aber bei Veränderungen im Betrieb oder bei Auftreten von Unfällen, Beinahe-Unfällen oder bestimmten Erkrankungen (z. B. gehäuftes Auftreten von Muskel-Skelett-Erkrankungen) sollten Sie diese Kontrollen wiederholen und aktualisieren.

#### Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung

Wenn Sie einen Betrieb mit mehr als 10 Beschäftigten führen, müssen Sie über Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen sowie das Ergebnis Ihrer Überprüfung ersichtlich sind. Diese Unterlagen dienen der betrieblichen Transparenz und Kommunikation. Als solche Unterlagen können verwendet werden:

- bereits im Betrieb vorhandene Protokolle von Betriebsbegehungen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte,
- Eintragungen in Prüflisten, Gefährdungskatalogen u. Ä.,
- Betriebsanweisungen für Tätigkeiten, Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe,
- Nachweise spezieller Fachkenntnisse (z. B. Berechtigungsscheine, Führerschein für Gabelstapler usw.),
- Alarmpläne, Notfallpläne,
- eigenständige, zusammenfassende Gefährdungsdokumentationen.

Anleitungen zur Gefährdungsdokumentation enthalten die erwähnten Handlungshilfen zur Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsplatzanalyse, die bei den Berufsgenossenschaften erhältlich sind. Darüber hinaus kann Ihnen auch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin weiterhelfen – Auskunft gibt das Service-Telefon unter der Nummer 0180. 321 4 321 (9 Cent pro Minute aus dem Festnetz der Deutschen Telekom AG).

### Unterstützung für Ihre Aktivitäten

Als erfahrener Arbeitgeber wissen Sie auf Grund Ihrer Berufserfahrung selbst um die meisten Gefährdungen, können Sie beurteilen und geeignete Gegenmaßnahmen ergreifen. Ergänzendes Wissen kann sich dennoch für Sie auszahlen. Lassen Sie sich informieren und beraten, z. B. durch

- die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder den Betriebsarzt,
- das Gewerbeaufsichtsamt,
- das Amt für Arbeitsschutz,
- den Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaft),
- die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin oder
- Ihre Beschäftigten.

### Sie haben viele Möglichkeiten!

Neben der Gefährdungsbeurteilung stehen noch andere Analyseinstrumente bereit, mit denen

Probleme und deren Ursachen aufgedeckt sowie brachliegende Potenziale für Verbesserungen zu Tage gefördert werden können. Die wichtigsten in aller Kürze:

### Arbeitssituationsanalyse

Sie möchten kurzfristig und mit überschaubarem Aufwand zu konkreten Verbesserungsvorschlägen für einen bestimmten Arbeitsbereich gelangen? Kein Problem! Schließlich sind die Experten mit den guten Ideen schon vor Ort – Ihre Mitarbeiter! Das Analysegespräch sollten Sie allerdings nicht selbst führen, besser geeignet ist eine externe Person, z. B. der Betriebsarzt, da dann garantiert alle Probleme angesprochen werden. Im Analysegespräch selbst werden dann zunächst die notwendigen bzw. hilfreichen Veränderungen der Arbeitssituation thematisiert und mögliche Lösungen diskutiert, um danach konkrete Maßnahmen für einen konkreten Arbeitsplatz bzw. Arbeitsbereich festzulegen. Abgerundet wird das Gespräch durch die Festlegung von Prioritäten sowie des Zeitrahmens, in dem die beschlossenen Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Vor allem die leichte Durchführbarkeit und die direkte Beteiligung der Mitarbeiter sprechen für die Arbeitssituationsanalyse. Sie bietet auch eine gute Alternative zu einer schriftlichen Befragung der Mitarbeiter, die in kleineren Handwerksbetrieben aufgrund der fehlenden Anonymität nur bedingt durchführbar ist.

### Mitarbeiterbefragungen

Sofern Sie mehr als 20 Personen beschäftigen, können Sie Ihre Mitarbeiter auch schriftlich zu

## Tipps

### Berufsgenossenschaftliches Vorschriften- und Regelwerk (BGVR):

Alle Schriften des BGVR können von der BGVR-Online-Datenbank [www.arbeitssicherheit.de](http://www.arbeitssicherheit.de) heruntergeladen werden.

### Checklisten zum Thema Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Internetseiten des HVBG sowie Übersicht über Checklisten zum Downloaden unter: [www.checkliste.de/unternehmen/arbeitsschutz-arbeitssicherheit](http://www.checkliste.de/unternehmen/arbeitsschutz-arbeitssicherheit)

möglicherweise bestehenden Problemen sowie nach Verbesserungsmöglichkeiten befragen. Wichtig ist dabei, dass die Anonymität der Mitarbeiter gewahrt bleibt. Bestehen vonseiten der Mitarbeiter Zweifel in dieser Hinsicht, die nicht ausgeräumt werden können, werden auch die in der Mitarbeiterbefragung gemachten Angaben wenig Aussagekraft haben bzw. es wird sich kaum jemand daran beteiligen.

### Einsatz von Checklisten

Eine weit verbreitete Möglichkeit, den Ursachen betrieblicher Probleme nachzugehen, ist die Verwendung von Checklisten. Vor allem die Berufsgenossenschaften haben für die wichtigsten Arbeitsbereiche und Tätigkeiten in den einzelnen Branchen und Gewerken eine Vielzahl von Checklisten entwickelt, die Mitgliedsbetrieben in der Regel kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Im Rahmen dieser Broschüre werden an vielen Stellen Hinweise auf ausgewählte Checklisten gegeben. Weitere Hinweise auf gewerbegruppenspezifische Checklisten sind im Anhang aufgeführt.

### Krankenstandsanalysen

Die meisten großen Krankenkassen veröffentlichen einmal im Jahr die Ergebnisse ihrer Analysen zu den Arbeitsunfähigkeitsfällen ihrer Mitglieder. Dabei informieren die Berichte i.d.R. auch über branchenspezifische Besonderheiten hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeiten und der wichtigsten aufgetretenen Krankheiten. Die Ergebnisse dieser statistischen Daten sind zwar nicht für alle Betriebe einer Branche zu verallgemeinern. Dennoch

können aus ihnen Hinweise auf Krankheitsschwerpunkte und auf damit möglicherweise zusammenhängende Arbeitsbelastungen gewonnen werden.

Zudem bieten einige Kassen größeren Betrieben an, betriebsspezifische Analysen zu erstellen, in denen der Effekt der Alters- und Geschlechtsstruktur herausgerechnet wird und in denen die Krankenstandswerte mit den Branchenwerten verglichen werden können. Mit einem solchen Benchmarking können die Betriebe dann sehen, ob sie über oder unter dem Branchenschnitt liegen. Oder mit anderen Worten: Ob ihr Gesundheitsmanagement im Betrieb wettbewerbsfähig ist oder ob Handlungsbedarf besteht.

### Für kühle Rechner: Berechnung des Krankenstands

Der Krankenstand setzt sich aus der Anzahl der Krankheitsfälle sowie ihrer durchschnittlichen Dauer zusammen. Das Produkt aus der Häufigkeit der Erkrankungsfälle und der Erkrankungsdauer ergibt die Anzahl der von 100 Mitarbeitern im gesamten Jahr verursachten Ausfalltage. Verteilt man diese Zahl auf alle Tage des Jahres, ergibt sich der Krankenstand.

#### Beispiel Bau- und Ausbaugewerbe:

100 Mitarbeiter waren im Jahr 2003 rund 135,4 Mal für durchschnittlich rund 14,9 Tage erkrankt. Dies ergab ein Gesamtvolumen von 2011 Ausfalltagen. Der durchschnittliche Krankenstand berechnet sich, wenn man diese Zahl auf alle Tage des Jahres verteilt (die Krankenkassen berechnen den Krankenstand auf der Grundlage von Kalendertagen).

Also: 2011 geteilt durch 365 ergibt einen Krankenstand von rund 5,5 %. An jedem Tag im Jahr 2003 waren also 5,5 % der IKK-versicherten Beschäftigten im Bau- und Ausbaugewerbe arbeitsunfähig erkrankt.



## 4 Mit 60plus im Betrieb? Demographischer Wandel und die Zukunft der Arbeit

### Das Problem

Der demographische Wandel ist in vollem Gange. Eine Konsequenz sind bereits jetzt durchschnittlich ältere Belegschaften in den Betrieben als noch vor ein paar Jahren. Glaubt man den Prognosen, wird sich das ›Ergrauen‹ des Erwerbspersonenpotenzials und damit auch das der Belegschaften weiter beschleunigen. Weil der Nachwuchs künftig knapper wird, könnte in vielen Wirtschaftsbereichen und auch im Handwerk künftig ein Mangel an qualifizierten Fachkräften drohen. Verschärft wird dieser Trend noch durch die Frühverrentungspraxis der letzten Jahre, die im Konsens von Wirtschaft, Gewerkschaften und Staat den angespannten Arbeitsmarkt entlasten sollte. Heute wird hingegen über eine längere Lebensarbeitszeit nicht mehr nur diskutiert, die schrittweise Einführung der Rente ab 67 ist bereits beschlossen. Kann das eigentlich gehen, wo doch bereits heute viele Beschäftigte krankheitsbedingt schon vor Erreichen des 65. Lebensjahres in Rente gehen?

Selbstverständlich kann das gehen! Allerdings nicht einfach so, vielmehr müssen die Betriebe – also Sie – jetzt die Voraussetzungen schaffen, damit die derzeit ›Mittelalten‹ gesund und leis-

tungsfähig bleiben und ihrem Betrieb möglichst lange zur Verfügung stehen. Jeder einzelne Betrieb wird sich daher in den kommenden Jahren verstärkt mit den Auswirkungen des demographischen Wandels auf die eigene Personalsituation und -planung befassen müssen. Deshalb sollten Sie sich als Betriebsinhaber bereits jetzt fragen: Wie kann ich Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Weiterbildungsbereitschaft meiner Beschäftigten langfristig erhalten und sichern? Wie kann ich ältere und erfahrene Beschäftigte im Betrieb halten? Auskunft darüber gibt die INQA-Broschüre ›Mit Erfahrung die Zukunft meistern‹, die grundsätzlich über das Thema informiert und viele praktische Tipps enthält.

### Altes Eisen oder alter Hase?

In vielen Betrieben herrscht das verbreitete Vorurteil vor, dass der Unternehmenserfolg nur mit jungen Arbeitnehmern erzielt werden könne. Jüngere Beschäftigte seien gesünder, motivierter und flexibler als ihre älteren Kollegen. Mit den Ergebnissen wissenschaftlicher Untersuchungen lässt sich eine solche Haltung allerdings nicht stützen. Danach sind Ältere nicht weniger, son-

## Die Stärken von jüngeren und älteren Mitarbeitern im Unternehmensurteil

Leistungspotenziale	Jüngere Erwerbstätige*	Ältere Erwerbstätige*
Erfahrungswissen	+	+++
Theoretisches Wissen	++	++
Kreativität	+++	+
Lernbereitschaft	+++	+
Lernfähigkeit	+++	+
Arbeitsmoral, Arbeitsdisziplin	+	+++
Einstellung zur Qualität	+	+++
Zuverlässigkeit	+	+++
Loyalität	+	+++
Teamfähigkeit	++	++
Führungsfähigkeit	+	+++
Flexibilität, Reaktionsfähigkeit	+++	+
Körperliche Belastbarkeit	+++	+
Psychische Belastbarkeit	++	++
Beruflicher Ehrgeiz	+++	+

### \* Nennungen der Betriebe

+++ = sehr häufig genannt; ++ = häufig genannt, + = wenig genannt

Quelle: INIFES, SÖSTRA Befragungen von Unternehmen in den Arbeitsamtsbezirken Berlin Mitte, Schweinfurt und Suhl, 2000/2001, Basis: 88 Betriebe

den häufig nur anders leistungsfähig. So mögen die Körperkräfte vielleicht nachlassen, dafür steigen Kommunikationsfähigkeit und soziale Kompetenz. Und dass die Erfahrung im Alter zunimmt, ist gerade im Handwerk ein nicht zu unterschätzender Vorteil.

Über wie große Potenziale ältere Arbeitnehmer tatsächlich verfügen, veranschaulicht eine Befragung von Unternehmen zum Stärkenprofil von jüngeren und älteren Arbeitnehmern (siehe Tabelle links).

### Lösungsansätze

Damit Sie künftig keine Personalprobleme bekommen, sollten Sie bereits jetzt über ein »Age-Management« in Ihrem Betrieb nachdenken, das alle Aspekte einer alternden Belegschaft ganzheitlich berücksichtigt und angeht. Denn die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit bleibt im Alter nicht allein durch Arbeiten erhalten, sondern ihr Erhalt und Ausbau erfordert Initiativen auf den Handlungsfeldern Gesundheitsförderung, Weiterbildung, Arbeitsgestaltung und Führungsorganisation.

Wichtig ist, dass dieses ganzheitliche Age-Management rechtzeitig im Betrieb thematisiert wird. Denn mit geeigneten Maßnahmen lassen sich Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zwar auch im Alter noch verbessern, aber auch hier gilt der Grundsatz: Vorbeugen ist besser als heilen! Age-Management sollte sich deshalb nicht ausschließlich auf die älteren Beschäftigten konzentrieren, sondern bereits bei den Jungen und dem »Mittelalter« beginnen. Die sind schließlich die Älteren von morgen! Sollen Maßnahmen recht-

zeitig Wirkung zeigen, müssen sie angesichts der demographischen Entwicklung jetzt konzipiert, eingeleitet und umgesetzt werden.

Dabei sollten Sie grundsätzlich zweigleisig fahren:

- Zum einen geht es um die **altersgerechte Arbeitsgestaltung**. Hierunter fallen spezifische Maßnahmen für die Gruppe älterer Arbeitnehmer, deren Leistungsspektrum sich verändert hat. Ziel ist, älteren Menschen Beschäftigungsmöglichkeiten zu sichern bzw. neue Perspektiven zu eröffnen.
- Zum anderen geht es um eine **alternsgerechte Erwerbsbiographie**. Da die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit abhängig ist von den Anforderungen und Belastungen, mit denen der Mensch im gesamten Lauf seines Erwerbslebens konfrontiert wird, gilt es frühzeitig Gesamtstrategien zu entwickeln, die präventiv der Entstehung alterstypischer Defizite entgegenwirken.

So können z. B. durch die Vermeidung physischer Belastungen (z. B. schlechte Beleuchtung, Zugluft, Kälte, schweres Heben und Tragen usw.) sowie durch eine gute ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze die eingeschränkte körperliche Leistungsfähigkeit im Alter kompensiert werden. Auch in der Arbeitsorganisation (Arbeitstempo, Pausen, Wechsel der Tätigkeiten) bieten sich zahlreiche Gestaltungsspielräume, die den Älteren das Arbeiten ermöglichen – und den Jüngeren die Arbeit erleichtern!

## So wird der Betrieb demographiefest!

Wer morgen noch wettbewerbsfähig sein will, muss heute aktiv werden.

Wie? Hier ein paar Anregungen!

- Altersstrukturanalyse im Betrieb durchführen!
- Altersgemischte Teams einführen, um den Wissenstransfer zu fördern!
- Weiterbildung, Qualifizierung und Innovationsprojekte auch Älteren anbieten!
- Offene und vorurteilsfreie Unternehmenskultur fördern!
- Führungskräfte für den Umgang mit der Silbergeneration qualifizieren!
- Qualifikatorische Sackgassen für alle Altersgruppen vermeiden, Tätigkeiten mischen!
- Lebensbegleitende Kompetenzentwicklung fördern!
- Umfassende betriebliche Gesundheitsförderung für alle Altersgruppen anbieten!

## Tipps

**Im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) arbeitet der thematische Initiativkreis ›30 – 40 – 50plus, Älterwerden in Beschäftigung‹.**

Sie finden dort eine breite Informations- und Beratungsplattform zum Thema: Beispiele guter Praxis, Instrumente und Maßnahmen, um die Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu stärken, Experten, die Ihnen weiterhelfen ([www.inqa.de](http://www.inqa.de)).

**Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat ein umfangreiches Informationsangebot zum demographischen Wandel aufgebaut.**

Diese sind unter dem Link [www.demotrans.de](http://www.demotrans.de) im Internet abrufbar.

**INQA-Broschüre ›Alt und Jung – gemeinsam in die Arbeitswelt von morgen‹**

Ratgeber für die betriebliche Praxis zum Thema Alter, Altern und Beschäftigung. Download unter: [www.inqa.de](http://www.inqa.de)

## Weitergehende Informationen und Literatur zum Thema ›Demographischer Wandel und Arbeitswelt‹

Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H. G.: Demographischer Wandel in der Arbeitswelt – Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Broschürenreihe ›Demographie und Erwerbsarbeit‹ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Stuttgart 2002.

IKK Bundesverband (Hrsg.): Der IKK Gesundheitsbericht 2004. Arbeit und Gesundheit im Handwerk. Bergisch Gladbach 2004.

Badura, B.; Schellschmidt, H.; Vetter, Chr. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002 der AOK; Berlin, Heidelberg 2003.

Maintz, G.: Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer – Abschied vom Defizitmodell, in: Fehlzeiten-Report 2002 der AOK; Berlin, Heidelberg 2003, S. 43–55.

Handwerkskammer Hamburg (Hrsg.): Transferstrategien zum ›Demografischen Wandel im Handwerk‹ in: ›Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demografischen Wandels‹, Stuttgart 2001, S. 87–108. Der Bericht ist abrufbar über [www.demotrans.de](http://www.demotrans.de)

INIFES, ISF, SÖSTRA (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel: Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft, Frankfurt a. M., New York 1998.

Mendius, H.G.: Das Handwerk und seine Beschäftigten – Verlierer des demografischen Umbruchs? Aus Politik und Zeitgeschichte B 3–4/ 2001, S. 23–30. Der Bericht ist abrufbar über [www.demotrans.de](http://www.demotrans.de)

## Nützliches im Netz

Im Folgenden sind einige nützliche Links rund um das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb aufgeführt. Die Liste ist in alphabetischer Reihenfolge erstellt und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit!

**Beratungs- und Informationssystem im Handwerk (BIS)**  
[www.bis-handwerk.de](http://www.bis-handwerk.de)

### Berufsgenossenschaften

Berufsgenossenschaft für das Baugewerbe: [www.bgbau.de](http://www.bgbau.de)

Berufsgenossenschaft Chemie: [www.bgchemie.de](http://www.bgchemie.de)

Berufsgenossenschaft Druck und Papier: [www.bgdg.de](http://www.bgdg.de)

Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik (BGFE): [www.bgfe.de](http://www.bgfe.de)

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW): [www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de)

Berufsgenossenschaft für das Holzgewerbe: [www.holz-bg.de](http://www.holz-bg.de)

Berufsgenossenschaft der keramischen und Glas-Industrie:  
[www.bgglaskeramik.de](http://www.bgglaskeramik.de)

Vereinigung der Metall-Berufsgenossenschaften: [www.vmbg.de](http://www.vmbg.de)

Berufsgenossenschaft Metall Nord Süd: [www.bg-metall.de](http://www.bg-metall.de)

Berufsgenossenschaft für das Nahrungsmittelgewerbe und Gaststätten: [www.bgn.de](http://www.bgn.de)

Berufsgenossenschaft für das Textil- und Bekleidungs-gewerbe:  
[www.textil-bg.de](http://www.textil-bg.de)

**Bertelsmann Stiftung** – Aktion Demographischer Wandel  
[www.aktion2050.de](http://www.aktion2050.de)

**BKK Bundesverband und Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG)**  
[www.gesundheit-und-arbeit.de](http://www.gesundheit-und-arbeit.de)



**BKK Bundesverband, Abteilung Gesundheit**

[www.bkk.de](http://www.bkk.de)

**Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin**

[www.baua.de](http://www.baua.de)

**Bundesministerium für Gesundheit**

[www.bmg.bund.de](http://www.bmg.bund.de)

**Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie**

[www.bmwi.de](http://www.bmwi.de)

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales**

[www.bmas.bund.de](http://www.bmas.bund.de)

**Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen**

[www.dhs.de](http://www.dhs.de)

**Deutsches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung**

[www.dnbgf.de](http://www.dnbgf.de)

**DGB Bildungswerk**

[www.dgb-bildungswerk.de](http://www.dgb-bildungswerk.de)

**Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz  
am Arbeitsplatz**

[www.osha.de](http://www.osha.de)

**Gmünder Ersatzkasse (GEK)**

[www.gek.de](http://www.gek.de)

**Gemeinschaftsinitiative Gesünder Arbeiten (Giga)**

[www.gesuender-arbeiten.de](http://www.gesuender-arbeiten.de)

**Handwerker-Fonds Suchtkrankheit e.V.**

[www.handwerker-fonds.de](http://www.handwerker-fonds.de)

**Hans-Böckler-Stiftung**

[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

**Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften**

[www.hvbg.de](http://www.hvbg.de)

**IG Metall**

[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

**Innungskrankenkassen (IKK Bundesverband)**

[www.ikk.de](http://www.ikk.de)

**Informationsdienst Arbeit und Gesundheit**

[www.ergo-online.de](http://www.ergo-online.de)

**Initiative Gesundheit & Arbeit**

<http://www.iga-info.de>

**INQA – Initiative für eine neue Qualität der Arbeit**

[www.inqa.de](http://www.inqa.de)

**Prävention-online**

[www.praevention-online.de](http://www.praevention-online.de)

**Saarländisches Netzwerk ›... mehr Gesundheit im Betrieb‹**

[www.gesanet.de](http://www.gesanet.de)

**Sozialnetz Hessen**

[www.sozialnetz-hessen.de](http://www.sozialnetz-hessen.de)

### Techniker Krankenkasse (TK)

[www.tk-online.de](http://www.tk-online.de)

### Verein für Arbeitsschutz und Gesundheit durch systemische Mobbingberatung und Mediation e.V.

[www.mobbing-net.de](http://www.mobbing-net.de)

### WHO-Partnerschaftsprojekt Tabakabhängigkeit

[www.weltnichtrauchertag.de](http://www.weltnichtrauchertag.de)

### ›Rauchfrei am Arbeitsplatz‹

[www.rauchfrei-am-arbeitsplatz.de](http://www.rauchfrei-am-arbeitsplatz.de)

### Zentralverband des deutschen Handwerks

[www.zdh.de](http://www.zdh.de)

## Checklisten

### Checkliste ›Richtige Körperhaltung bei der Arbeit‹

Checkliste der Schweizer Unfallversicherung (SUVA)

[www.suva.ch](http://www.suva.ch)

### Checkliste Lärm am Arbeitsplatz

Download auf der Homepage der Schweizer Unfallversicherung (SUVA) unter [www.suva.ch](http://www.suva.ch)

### Checkliste Augenbeschwerden

Erfassung von Augenbeschwerden bei der Büro- und Bildschirmarbeit und mögliche Verbesserungsmaßnahmen:

[www.sozialnetz.de](http://www.sozialnetz.de) unter der Rubrik ›Arbeit und Gesundheit‹/›ergo-online‹/›Umsetzung‹/›Checklisten und Handlungshilfen‹

### Checklisten ›Stress‹, ›Psychische Ermüdung‹, ›Monotonie und psychische Sättigung‹

Abrufbar über die Homepage der BAuA: [www.baua.de/prax/](http://www.baua.de/prax/)

### Checkliste Stress

Die Checkliste kann über die Homepage der Schweizer Unfallversicherung (SUVA) unter [www.suva.ch](http://www.suva.ch) unter der Rubrik SuvaPro; Informationsmittel/Publikationen heruntergeladen werden.

### Checkliste zur Altersstrukturanalyse

der Hans-Böckler-Stiftung, hrsg. im Rahmen des Projektes ›Netzwerk mitbestimmte Personalarbeit‹. Download auf der Homepage der HBS: [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

## Impressum

### **Klein, aber fein!**

### **Sicherheit und Gesundheit in Handwerksbetrieben – Tipps und Infos für Betriebsinhaber**

Fachliche Beratung:

Dr. Barbara Matschke (BAuA), Piotr Kopankiewicz (BAuA)

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Friedrich-Henkel-Weg 1–25, 44149 Dortmund-Dorstfeld

Telefon 0231.90 71-0 [www.baua.de](http://www.baua.de)

Text: Kontext Oster & Fiedler, Hattingen. Dem Text liegt ein unveröffentlichtes Manuskript von Judith Berger und Hans-Dieter Nolting (IGES Institut für Gesundheits- und Sozialforschung, Berlin) zu Grunde.

Redaktion: Wolfgang Dicke

Gestaltung: GUD – Helmut Schmidt, Braunschweig

Foto: Fotoagentur FOX – Uwe Völkner, Lindlar/Köln

Herstellung: Lausitzer Druck- und Verlagshaus, Bautzen

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung  
der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

1. Auflage, Juli 2007

ISBN 978-3-88261-566-1

ISBN 978-3-88261-566-1

► Initiative Neue Qualität der Arbeit  
**inoa.de**

**baua:**  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin