Grußwort

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

Ich begrüße Sie zur diesjährigen Vortragsveranstaltung des „Arbeitskreises für Arbeitssicherheit in Hamburg“. Ich freue mich, dass mit dem heutigen Thema „Arbeitswelt im Wandel: Unbegrenzt verfügbar – begrenzt belastbar!?“ die Thematik der letzten Veranstaltung aufgegriffen und anhand der Tendenzen der Entgrenzung der Arbeit konkretisiert wird.

Mit der Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten zum Ende der 90ziger haben viele Betriebe ihre „Verfügbarkeit für den Kunden“ erweitert. Dieser Wandel in der Arbeitswelt hat weitreichende Auswirkungen:
Die Grenzen der bisherigen normalen Arbeitszeiten verschieben sich. Die Zeiten, die Betriebe für ihre Kunden einsatzbereit sein wollen oder die Betriebe ihre Maschinen aus Gründen der Wirtschaftlichkeit besser ausnutzen wollen, haben sich deutlich erweitert. In der Folge wird von den Beschäftigten ein höheres Maß an Einsatzbereitschaft und Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung erwartet.

Aktuelle Daten zur Arbeitszeitsituation in Deutschland hat das Statistische Bundesamt im September 2012 auf der Basis einer Arbeitskräfteerhebung veröffentlicht. Danach ist bundesweit der Anteil der Erwerbstätigen, die regelmäßig nachts arbeiten, von 6,8% im Jahr 1991 auf 9,6 % im Jahr 2011 gestiegen.

Der Anteil der Erwerbstätigen, die abends in der Zeit zwischen 18.00 und 23.00 Uhr arbeiten, ist im gleichen Zeitraum von 15 % auf 27% noch stärker gestiegen.

Außerdem ist bundesweit ein deutlicher Anstieg der Wochenendarbeit zu verzeichnen. So haben 1991 bundesweit knapp 20 % der Beschäftigten am Wochenende gearbeitet, im Jahr 2010 waren es bereits ca. 30 % der Beschäftigten, davon die Hälfte auch am Sonntag.

Durch die Einrichtung von Rufbereitschaften erweitern Unternehmen das Serviceangebot für die Kunden. Diese Arbeit auf Abruf schränkt aber für den Beschäftigten den Erholungswert der Freizeit erheblich ein, selbst dann, wenn es nicht zu einem Einsatz kommt.
Hinzu kommt in vielen Betrieben die ständige Erreichbarkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über Mobiltelefon oder E-Mail. Dass diese Veränderungen der Arbeitszeitorganisation nicht ohne Folgen auf die Belastungen der Arbeitnehmer bleiben, ist wohl allen klar.

Vor einem Jahr habe ich Ihnen auf der Jubiläums-Veranstaltung dieses Arbeitskreises angekündigt, dass sich Hamburg für eine verbindliche Regelung in Bezug auf die psychische Belastung bei der Arbeit einsetzen wird. Eine entsprechende Initiative / Forderung an die Bundesregierung auf der ASMK wurde einstimmig beschlossen.

Ein erster Erfolg hat sich bereits eingestellt: Das Bundesarbeitsministerium reagierte auf die Initiative der Länder und auch auf die Diskussion um eine Anti-Stress Verordnung in den Gewerkschaften und nimmt die psychischen Belastungen in einer Ergänzung des Arbeitsschutzgesetz auf.

Ich begrüße diese Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz. Unternehmen sind zwar bereits seit der Einführung im Jahr 1996 verpflichtet, physische **und** psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln. Passiert ist aber wenig.

Allerdings fehlen – trotz dieser Klarstellung - nach wie vor verbindliche, transparente und konkrete Anforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Dass hier weiterhin Handlungsbedarf – auch für den Gesetzgeber – besteht, zeigt der von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in der letzten Woche mit großer Presseresonanz vorgestellte „Stressreport Deutschland 2012“.

Ich begrüße ausdrücklich die von der Arbeitsministerin in der letzten Woche dazu abgegebene Erklärung, dass sie offen für eine Stressverordnung ist – wenn dann die Inhalte geklärt seien. Dazu kann ich nur den Blick in die von Hamburg und anderen Ländern vorgelegte Verordnung empfehlen. Wir werden dazu jetzt eine Bundesratsinitiative ergreifen.

Sowohl die Unternehmen als auch die Arbeitsschutzbehörden brauchen einen verbindlichen Rechts- und Handlungsrahmen, um ihre Pflichten im erforderlichen Maß zu erfüllen.

Sie müssen beide den Maßstab kennen, an dem sie gemessen werden bzw. messen müssen. Seit langem ist – auch dem Bundesarbeitsministerium – bekannt: je konkreter und verständlicher gesetzliche Anforderungen formuliert sind, desto größer ist die Chance, dass sie beachtet werden und desto höher ist ihre Durchsetzungsfähigkeit.

Trotz der Nachbesserung durch den Bund im Arbeitsschutzgesetz: Es fehlt nach wie vor eine Konkretisierung der Arbeitgeberpflichten – aber auch der Beratungs- und Überwachungspflichten der Arbeitsschutzbehörden.

Die von Hamburg mit einer Reihe anderer Länder vorgestellte Rechtsverordnung soll aufzeigen, was im Felde psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zu tun ist und damit mehr Klarheit und Rechtsicherheit schaffen:

- Unternehmen sollen künftig verpflichtend ermitteln, ob und welche Gefährdungen am Arbeitsplatz auftreten: Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitsrhythmus oder soziale Bedingungen gehören auf den Prüfstand. Dabei ist das Erkennen und Ermitteln von Belastungen für sich noch keine negative Feststellung. Arbeitgeber weisen immer wieder zu Recht darauf hin, dass Arbeit positive Auswirkungen auf die Gesundheit hat. Es geht also darum, die ermittelten Belastungen daraufhin zu bewerten, welche negativen Auswirkungen sie auf die Leistung, das Leistungsvermögen, Gesundheit und Wohlbefinden haben.

- Die Gefährdungsbeurteilung ist kein Selbstzweck, sie dient dazu, Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu ermitteln, die im Betrieb zu ergreifen sind. Die Verordnung beschreibt deshalb Gestaltungsmaßnahmen, die eine mögliche Gesundheitsgefährdung durch psychische Belastungen verringern oder vermeiden können.
  Dazu gehören beispielsweise ein angemessener Handlungs- und Entscheidungsspielraum bei der Arbeit sowie die Balance zwischen den betrieblich gestellten Anforderungen und den personellen und sachlichen Ressourcen, die den Beschäftigten für die Bewältigung ihrer Arbeitsaufgaben zur Verfügung stehen.
- Ausdrücklich sieht der Entwurf unserer Rechtsverordnung vor, die Betriebe zu verpflichten, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Ermittlung psychischer Belastungen zu beteiligen. Sie wissen, wo sie der Schuh drückt und sie kennen Lösungen, die ihre Arbeitsbedingungen verbessern können. Und auch der großen Bedeutung, die das Führungsverhalten für die Gesundheit der Beschäftigten hat, trägt der Entwurf Rechnung:

  Vorgesetzte sollen qualifiziert werden und zwar im Hinblick auf die Anforderungen an eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit, an eine gesundheits- und kommunikationsorientierte Personalführung sowie an den Umgang mit Konflikten.

- Die Verordnung formuliert darüber hinaus Risikofaktoren und Gestaltungsgrundsätze, die Betriebe darin unterstützen sollen, psychische Belastungen zu erkennen und Arbeit gesund zu gestalten.

Mir ist durchaus bewusst, dass eine rechtliche Regelung zu psychischen Belastungen kein Allheilmittel ist. Aber ein Arbeitsschutz, der in seiner Rechtsetzung die herausragende Gefährdung der modernen Arbeitswelt nicht angemessen berücksichtigt, kann sein Schutzziel nicht erreichen.

Ich weiß, dass gesetzliche Regelungen zumindest von Unternehmensverbänden und -leitungen häufig mit Skepsis betrachtet werden und dass viele Betriebe freiwillige Lösungen bevorzugen würden.

Trotz aller bisherigen Aktivitäten in Betrieben, aber auch bei den Arbeitsschutzbehörden, Unfallversicherungsträgern und Krankenkassen gibt es jedoch in vielen Betrieben nach wie vor erhebliche Umsetzungsdefizite bei der Gefährdungsbeurteilung, vor allem im Hinblick auf die psychische Belastung.

Es wäre schön, wenn wir auf freiwilliger Basis zu Lösungen gekommen wären. Aber wie wir an anderen Beispielen sehen, braucht es manchmal einen gesetzlichen Anschub.

Nach 15 Jahren Arbeitsschutzgesetz können wir nicht länger warten.

Steigender Termin- und Leistungsdruck, zunehmende Arbeitsverdichtung, wachsende Anforderungen an Flexibilität und Verfügbarkeit – diese Entwicklungen sind keine unabänderliche Folge von Globalisierung und Konkurrenzdruck, sondern immer auch „hausgemacht“.

Auch wenn Arbeitgeber und ihre Verbände häufig darauf verweisen, dass auch das individuelle Gesundheits- und Freizeitverhalten, belastende Familienverhältnisse oder andere Faktoren als Verursacher psychischer Störungen in Frage kommen, so ist dies ein Streit, der in der betrieblichen Wirklichkeit nicht weiterhilft. Denn letztendlich wollen die Unternehmen gesunde, motivierte und leistungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Preis, der heute von den Unternehmen und der Gesellschaft für Fehlzeiten und Frühverrentung wegen psychische Erkrankungen gezahlt werden muss, ist hoch.

Es gibt eine ganze Reihe von Unternehmen, die dieser Verantwortung gerecht werden und sich präventiv um die Gesundheit ihrer Beschäftigten kümmern. Und es gibt unzählige betriebliche Akteure, die sich dafür einsetzen und auch die wollen wir mit einer Rechtsverordnung unterstützen.

Mit der heutigen Veranstaltung decken Sie ein breites Spektrum möglicher Belastungen, die durch vermehrte Rufbereitschaft, ständige Erreichbarkeit, Ausdehnung der Wochenend- und Nachtarbeit oder auch neue Arbeitsformen wie Telearbeit entstehen können, ab. Sie ist ein gutes Beispiel der hervorragenden Zusammenarbeit aller Beteiligten im Arbeitsschutz in Hamburg.

Die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Hamburger Betrieben durch praxisgerechte betriebliche Lösungen ist auch das erklärte Ziel der ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg. Ich freue mich, Ihnen an dieser Stelle mitteilen zu können, dass unser Hamburger Arbeitsschutz-Bündnis aus Sozialpartnern, Verbänden und Behörde zum nationalen Sieger der für Deutschland eingereichten Beiträge für den elften Europäischen Wettbewerb für gute praktische Lösungen („European Good Practice Award“) im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit gekürt wurde. Bei der Preisverleihung im Rahmen der Kampagne "Gesunde Arbeitsplätze" 2012-2013 werden im April 2013 Unternehmen bzw. Organisationen ausgezeichnet, die herausragende und innovative Beiträge zur Förderung der aktiven Zusammenarbeit von Unternehmensleitung und Mitarbeitern zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit geleistet haben. In Deutschland sind wir schon einmal die Besten. Die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg wird jetzt als erster nationaler Sieger ins Rennen um die Europäischen Preise gehen.

Das zeigt, dass Erfolge im Arbeits- und Gesundheitsschutz nur in Kooperation aller Akteure und im Austausch mit der betrieblichen Praxis gelingen kann. Ich diesem Sinne bin ich davon überzeugt, dass Sie wieder zahlreiche Anregungen und Gestaltungsmöglichkeiten für Ihre betriebliche Praxis bekommen und wünsche uns einen interessanten und erkenntnisreichen Nachmittag.