

Grußwort

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

Sehr geehrte Frau Lamers,
sehr geehrter Herr Hohendorf,
meine sehr geehrten Damen und Herren,

Ich freue mich, auch in diesem Jahr – nun mittlerweile zum neunten Mal – die Veranstaltung des „Arbeitskreises für Arbeitssicherheit in Hamburg“ zu eröffnen. Inzwischen ist es ja auch keine reine Vortragsveranstaltung mehr, sondern wird durch Praxisbeispiele und eine Dialogrunde bereichert. Input aus beiden Welten – ich glaube, genau dieses Zusammenspiel von Theorie und Praxis braucht das heutige Thema „Für die Zukunft gewappnet? Wandel der Arbeitswelt sicher gestalten.“ Denn wenn wir über den Wandel in der Arbeitswelt sprechen, reden wir von der Zukunft der Arbeit in ihrer ganzen Breite – von der Arbeit 4.0.

Das heißt, wir reden über die neuen Technikwelten – aber auch ihre Folgen für die Arbeitswelt. Ihr Motor und Treiber ist die Digitalisierung. Sie beflügelt Innovationen, sie überrascht uns mit immer neuen Produkten und Geschäftsmodellen und verändert so Stück für Stück unser Leben. Einige Beispiele sind uns heute schon gut vertraut, das ist die Robotik, die als kollaborierende Systeme Hand in Hand mit ihrem Kollegen aus Fleisch und Blut arbeiten, Datenbrillen oder fahrerlose Fahrzeuge. Das sind aber auch die immer smarteren Arbeitsstätten, in denen das digitale, agile Arbeiten mithilfe mobiler und flexibler Kommunikationsmittel längst angekommen ist. Das wirft ganz unterschiedliche Fragen rund um die „Mensch-Maschine-Schnittstelle“ auf.

Durch die neuen Technologien wird die Arbeit für den Menschen erleichtert und die körperliche Arbeit unterstützt. Aber das Zusammenspiel wird auch komplexer und vielschichtiger. Vermeidlich „einfache“ Fragen, wie die der Produktsicherheit und Arbeitsschutz, werden dadurch zunehmend schwerer zu beurteilen. Denn die Kehrseite der gewonnenen

Wandel der Arbeit sicher gestalten, 20.02.2020

Flexibilität, wie zum Beispiel dem Homeoffice, kann auch zu einem latenten Gefühls des „Standbys“ führen. Deshalb muss die Diskussion um den Wandel der Arbeit auch immer die Diskussion den Wandel der Organisation von Arbeit einschließen – und das stellt den „klassischen“ Arbeitsschutz vor einige Herausforderungen. So sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer längst örtlich mobil, über Emails und Smartphone permanent und sofort erreichbar. Dadurch verdichten sich Arbeitsprozesse und erhöhen sich Ansprüche an Erreichbarkeit und kurzen Reaktionszeiten. Deswegen brauchen wir dringend einen neuen Konsens unter den Arbeitsschutzakteuren über die ganz konkreten Anforderungen der Arbeitsorganisation in einer digitalisierten und vernetzten Arbeitswelt – das betrifft sowohl die Arbeitsorganisation, die Arbeitskultur, aber auch die Arbeitsbedingungen. Denn während es für Arbeitsmittel konkrete Arbeitsschutzvorschriften gibt, fehlen diese weitgehend für die Arbeitsabläufe und für die Arbeitsorganisation.

Erreichbarkeits- und Ruhezeiten sind hier genauso relevant, wie die Frage der Zeiterfassung. Spätestens das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom vergangenen Mai verpflichtet Arbeitgeber, die gesamte Arbeitszeit ihrer Beschäftigten systematisch zu erfassen. Die Gewerkschaften begrüßten dies als Schutz vor unbezahlten Überstunden – und in der Tat wissen wir ja, dass je flexibler und frei gestaltbar die Arbeitszeit ist, desto mehr wird die Verantwortung auf den einzelnen Beschäftigten verschoben, mit dem Ergebnis, dass die Beschäftigten länger arbeiten. So kann die Vertrauensarbeitszeit für die Beschäftigten zum Eigentor werden. Gleichzeitig werden neue Arbeitsplatzmodelle und Arbeitszeitmodelle von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch gewollt und eingefordert. „Desk-Sharing“ und „Co-Working“ – das sind keine reinen Mode-Wörter mehr.

„Wissensarbeiter“, welche flexibel arbeiten können und nicht an ihren einen angestammten Arbeitsplatz gebunden sind, können die Chancen der modernen Arbeitskonzepte optimal nutzen. Und sie tun es auch: Vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch das Homeoffice verbessert und stellt so für viele Menschen eine attraktive Alternative zum Präsenzmodell im Büro dar – sei es für Eltern, pflegende Angehörigen. Es ist gut, dass auch dieses Thema unter dem Genderaspekt heute aufgegriffen wird.

Auch dem Klima tut es gut, wenn die eine oder andere Fahrt von der Wohnung zum Arbeitsplatz entfällt. Beschäftigte gewinnen Zeit. Aber keine Frage: Für die Führungskräfte und die Teamstrukturen sind das durchaus Herausforderungen. Sie bieten aber auch die

Wandel der Arbeit sicher gestalten, 20.02.2020

Chance, die bisherigen Abläufe zu überdenken und sie den Interessen aller Beteiligten besser anzupassen. Hier sind alle gefragt, neue Lösungen zu durchdenken und zu erproben – Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Politik.

Über 20 Jahre nach dem Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes brauchen wir eine Weiterentwicklung des Arbeitsschutzgesetzes, die den Veränderungen der Arbeitswelt gerecht wird. Ich wünsche mir hier deutlich mehr Tempo. Denn der Fachkräftemangel hat ja bereits viele Branchen erreicht. Gebraucht werden attraktive Arbeitsplätze und flexible Arbeitszeitmodelle für alle Generationen – das ist auch eine wichtige Antwort auf den demografischen Wandel. Wir brauchen alle solange es geht – das heißt im Umkehrschluss auch eine Arbeitswelt, die aktiv Gesundheitsförderung betreibt – auch das gehört zur Arbeitswelt 4.0. Aber an diesem Punkt sind wir leider noch nicht. Wir verlieren auch noch immer viel zu viele Beschäftigte durch ungesunde Arbeitsbedingungen – und die Herausforderungen der neuen Arbeitswelt, machen sich schon heute deutlich bemerkbar.

So liegt die häufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit zwar immer noch im Bereich der Muskel- und Skeletterkrankungen. Auf Platz 2 der häufigsten Ursachen für Arbeitsunfähigkeit stehen psychische Erkrankungen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf: Unabhängig davon, ob wir uns repräsentative Befragungen, Arbeitsunfähigkeitsberichte der Krankenkassen oder die Frührentenzugänge aus gesundheitlichen Gründen ansehen: Die psychischen Erkrankungen stehen ganz oben. Gemessen daran kommt der psychischen Gesundheit zu wenig Beachtung zu. Dabei spielen Multitasking, starker Termin- und Leistungsdruck, monotone Arbeit und Unterbrechungen und ständige Veränderungsprozesse bei der Arbeit für viele Beschäftigte eine große Rolle. Vor allem die kleineren Betriebe wünschen sich um Umgang mit diesen Herausforderungen mehr Unterstützung und Anleitung.

Das ist auch ein Grund, warum ihnen das Präventionsgesetz besondere Aufmerksamkeit zu Teil werden lässt. Kleine und mittlere Betriebe sollen durch regionale Koordinierungsstellen der Krankenkassen in der betrieblichen Gesundheitsförderung besonders unterstützt werden. Hier müssen aber Maßnahmen des Arbeitsschutzes und Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung miteinander verknüpft werden. Die Beratung der Kassen darf sich hier nicht in einem Obstkorb im Büro oder dem Stressbewältigungskurs für

Wandel der Arbeit sicher gestalten, 20.02.2020

Führungskräfte erschöpfen. In Hamburg haben wir das Glück, dass wir seit über 15 Jahren ein starkes Bündnis im Arbeitsschutz haben: die ArbeitsschutzPartnerschaft. Der Deutsche Gewerkschaftsbund, der Landesverband Nordwest der Deutschen Gesetzliche Unfallversicherung, die Handelskammer, die Handwerkskammer, der Industrieverband Hamburg und meine Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz arbeiten in diesem Bündnis eng zusammen.

Das ermöglicht es, über die jeweiligen Kontakte in die Praxis Projekte direkt mit und in den Betrieben durchzuführen. Für eine enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitsschutz und Prävention, ist das eine sehr wertvolle Voraussetzungen – und auf der bauen wir auf. Dazu erarbeiten wir aktuell das Modell der Betriebspartnerschaften. Völlig unterschiedliche Branchen, gemeinsam in Ansiedlung im Quartier und keine eigene Struktur für Gesundheitsförderung. Die Idee ist, dass benachbarte kleine und mittlere Betriebe stark von einer Zusammenarbeit im Umgang mit Präventionsfragen profitieren können. Hier denke ich beispielsweise an eine gemeinsame Beauftragung einer arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung. Wir wissen, dass sich kleine Betriebe allein oft schwer tun, einen Beratungsdienstleister zu finden, weil das Auftragsvolumen für einen einzelnen kleinen Betrieb häufig zu klein ist. Ein Zusammenschluss benachbarter Betriebe käme allen Seiten zugute. Auch Sport- und Bewegungsangebote oder Gesundheitskurse könnten gemeinsam nah am Arbeitsplatz organisiert werden - beispielsweise in Zusammenarbeit mit dem Betriebssportverband Hamburg. So braucht sich nicht jeder um die Rückenschule oder den Erste Hilfe Kurs kümmern. Diese Liste möglicher lohnender Themen lässt sich sicher fortzusetzen.

Meine Damen und Herren, wir lernen am besten durch Beispiele und Erfahrungen von anderen. Betriebe, die einen Veränderungsprozess durchlaufen haben, können Ihre Erfolgsfaktoren nennen und über die größten Stolpersteine berichten. Deswegen freue ich mich ganz besonders, dass heute fünf Betriebe aus unterschiedlichen Branchen im Rahmen von Praxisstationen ihren Umgang mit neuen Arbeitsformen und Arbeitstechniken vorstellen und bedanke mich für die Bereitschaft, andere an Ihren Erfahrungen teilhaben zu lassen. Meine Damen und Herren, ich wünsche Ihnen produktive Anregungen und Impulse durch die Vorträge und Praxisbeispiele und eine intensive Diskussion. Vielen Dank.