

0. Grundlagen

0.1. Problemstellung

Die Gesunderhaltung der Belegschaft sollte ein grundlegendes Anliegen jedes Unternehmers sein. Die sich ständig verändernden Rahmenbedingungen erfordern ein ständiges Handeln der Verantwortlichen. Die vorliegende Arbeit soll einen Überblick über das mögliche Handeln hierfür geben und zudem über relevante arbeitsrechtliche Gegebenheiten informieren.

0.2. Zielsetzung

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist ein sehr aktuelles Thema und wird immer wichtiger für die Unternehmen werden. Die Beschäftigten sind ein sehr wichtiger „Wert“, den es gilt zu erhalten und in Entscheidungen mit ein zu beziehen. Diesen Sachverhalt soll die Arbeit verdeutlichen.

0.3. Vorgehensweise

Die Arbeit ist in 2 Teile untergliedert. Es wird zunächst mit Hilfe von Grundbegriffen an das Thema des Betrieblichen Gesundheitsmanagement herangeführt. Es folgt ein erarbeitetes Konzept zu Einführung eines BGM mit 4 Phasen. Um die Bedeutung eines ganzheitlichen Konzepts zu untermauern, wird der Nutzen für die Beschäftigten und für das Unternehmen dargestellt. Als Teil des BGM wird auf die Betriebliche Gesundheitsförderung und konkrete Maßnahmen abschließend hingewiesen.

Der zweite Teil dieser Arbeit beschäftigt sich ausführlich mit dem ArbSchG, um danach in einer Tabelle auf andere relevante arbeitsrechtlichen Bedingungen zu verweisen.

1. Einleitung

Das Thema Gesundheit und die damit verbunden betriebliche Aspekte sind „en vogue“. Jeder redet oder schreibt darüber. Vor allem im Zusammenhang mit Burnout und Stress ist das Thema immer mehr ins Blickfeld der Öffentlichkeit gerückt.

Ziel dieser Arbeit soll es sein, die Bedeutung von Gesundheit im betrieblichen Kontext darzustellen.

Es wird zunächst eine Abgrenzung der Begriffe Gesundheit und Krankheit vorgenommen. Weiterhin wird auf die Problematik von Belastung und Stress hingewiesen. Dabei werden neben Formen, auch Auswirkungen zu Folgen des Stresses gemacht. Burnout – ein häufiges Resultat von Dauerstress ist ein weiterer Bestandteil. Mit Hilfe verschiedener Literaturquellen werden die genannten Themen einzeln behandelt.

Diese bilden die Grundlage für den folgenden Themenbereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Es wird hierbei zunächst auf die Problematik der Definition verwiesen, um danach die Vorbehalte in kleinen - und mittelständischen Unternehmen (KMU) gegenüber Betrieblichen Gesundheitsmanagement darzustellen. Basis dieser Ausführungen ist die Studie „Gesundheit in KMU“ der Techniker Krankenkasse (TK)¹. Danach stehen die Impulsgeber und die Instrumente des BGM im Mittelpunkt der Betrachtungen. Es folgt das Konzept zur Einführung eine BGMs im Unternehmen. Dieses Konzept ist in 4 Phasen eingeteilt und soll mit einer Darstellung grafisch verdeutlicht werden. Nachfolgend wird der Nutzen von BGM für das Unternehmen und die Mitarbeiter betrachtet.

Nach den Ausführungen zum BGM folgt eine nähere Betrachtung der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Eine Definition bildet hierbei den Anfang. Anhand der 6 Qualitätskriterien des „Europäischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung“ lassen sich die ergriffenen Maßnahmen und Gegebenheiten rund um das betriebliche Gesundheitswesen messen.

¹ <http://www.inqu.de/Inga/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/2008-04-01-tk-studie-bdf,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf> (Abruf: 28.08.09)

Darauf folgen Ausführungen über das Spannungsfeld in dem sich Unternehmen in der heutigen Zeit befinden. Dabei erfolgt eine Differenzierung der Veränderungen in „von außen“ und „von innen“. Abschließend werden gesundheitsförderliche Maßnahmen betrachtet. Es wird hierbei auf präventive und reaktive Maßnahmen eingegangen.

2. Gesundheit

2.1. Vorbemerkungen

Beim Thema „Gesundheit“ ist es als Unternehmer wichtig immer daran zu denken, dass Menschen Unternehmen ausmachen. Maschinen erfüllen ebenso ihre Arbeit, stupide vor sich ihn und erwarten nur ab und an eine Reparatur und eine regelmäßige Wartung. Menschen hingegen sind unterschiedlich und brauchen mehr als das. Ein Körper nutzt sich bei ständiger Überlastung ab und es können Folgeschäden für den Menschen entstehen. Ebenso führt monotone Arbeit mit immer gleichen Arbeitsabläufen zu möglicher Langeweile aus der Unfälle und auch Kosten durch Ausschuss für das Unternehmen entstehen können. Den Menschen macht jedoch nicht nur die Arbeit aus. Er will irgendwann in Rente gehen und ohne Beschwerden auch diesen Lebensabschnitt genießen. Ein Unternehmer hat somit Verantwortung für seine Beschäftigten. Die Verantwortung besteht darin, die Leistungsbereitschaft, die ein Mitarbeiter aufbringt, mit einem gesundheitsgerechten Arbeitsumfeld zu honorieren. Menschen sind ein Erfolgsfaktor für Unternehmen. Sie vereinen in sich Erfahrung und Wissen, was eine Maschine nicht abrufen kann. Jeder Unternehmer kann aus dem gleichen Spektrum an Maschinen auf dem Markt auswählen, nicht jedoch aus dem gleichen Spektrum an Arbeitskräften. Ob ein Arbeitgeber in der Lage ist, seine Mitarbeiter ausreichend zu motivieren und ihre Gesundheit langfristig zu bewahren, ist ein Wettbewerbsvorteil. Der Produktionsfaktor Mensch wird immer bedeutsamer. Vor dem Hintergrund der demografischen Wandlung in der Gesellschaft sind Unternehmen gefordert ein Umdenken zu vollziehen. Die Belastungen auf den einzelnen Arbeitnehmer steigen durch Veränderungen im beruflichen (und eventuell im privaten) Umfeld an. Bei diesem Prozess sollte von Seiten des Arbeitgebers Impulse

gesetzt werden, um die Beanspruchungen aufzuhalten bzw. für den Arbeitnehmer nicht zur Belastung werden zu lassen.

2.2. Was ist Gesundheit?

Die WHO (Weltgesundheitsorganisation) definiert 1986 in der Ottawa- Charta Gesundheit als „Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefinden und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen“ (Wendling, Jochen (2009), S. 11)². Diese Gegenüberstellung erscheint in der Theorie einfach, ist jedoch schwer greifbar und in der Praxis wesentlich komplexer. Diesen Punkt greift ebenfalls E. Ulich (2005) auf „(...) neuere Gesundheitsdefinitionen beschreiben Gesundheit mehrdimensional (...)“³. Es ist vielmehr ein Prozess zwischen Gesundheitsaspekten und Krankheitsaspekten, der sich an jedem Tag anders darstellt. Der Medizinsoziologe Aaron Antonovsky beschäftigte sich mit diesem Sachverhalt ausführlich und prägte den Begriff der Salutogenese. Er stellte dabei die Frage: Wie entsteht Gesundheit?⁴ In seinem Modell ist Gesundheit das Ergebnis von

- pathogenen (krankheitsauslösenden) Faktoren,
- salutogenesen (gesundheitsförderlichen) Ressourcen und
- (dem von ihm geprägten Begriff des) „Kohärenzgefühl“⁵.

Das Kohärenzgefühl ist nach A. Antonovsky „(...) eine innere Einstellung und Grundvertrauen (...)“⁶.

Zu den pathogenen Faktoren können bspw. alle Arten der Stressoren wie Arbeitslärm und schlechtes Betriebsklima gezählt werden.

Bei den salutogenesen Ressourcen sind die Familie und Freunde, gutes Betriebsklima und hilfsbereite Kollegen zu nennen.

² Wendling, Jochen (2009), „ Werkzeugkasten für ein zukunftsorientiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement“, S. 11

³ Ulich, Eberhard (2005), „Gesundheitsmanagement in Unternehmen“, S. 47

⁴ Meifert, Matthias T. (2004), „Gesundheitsmanagement in Unternehmen“, S. 8

⁵ Ebenda, S. 8

⁶ Ebenda, S. 8

Von dem jeweiligen Umfeld geht somit eine wichtige Bedeutung für die Gesundheit aus. Die jeweiligen Eindrücke und Einflüsse von außen werden durch jeden Beschäftigten anders wahr genommen und können positiv oder negativ auf die Arbeitsleistung wirken.

2.3. Was ist Krankheit?

Nachdem auf den Begriff der Gesundheit näher eingegangen wurde, stellt sich die Frage: „Was ist Krankheit?“. Wann ist oder wird ein Beschäftigter krank? Die Abgrenzung zu Gesundheit fällt schwer, da die beiden Zustände sich nicht absolut von einander trennen lassen. Krankheit kann als Störung des Wohlbefindens verstanden werden. Definieren lässt der Begriff Krankheit als „(...) ein regelwidriger Körper - und Geisteszustand, dessen Eintritt entweder allein die Notwendigkeit einer Heilbehandlung oder zugleich oder ausschließlich Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (...)“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (Hrsg.) (2009), S. 144)⁷. Im Zusammenhang mit Beschäftigung gibt es die Möglichkeit der Auflistung von Berufskrankheiten in der Berufskrankheiten - Verordnung (BKV) zurückzugreifen, was eine Zuordnung erleichtern kann.

3. Belastungen und Stress

3.1. Belastungen

Belastungen und Stress begegnen jedem Menschen innerhalb seines Lebens, auf beruflicher oder privater Ebene.

In der DIN EN ISO 10075 - Teil 1 bis 3 ist eine Definition der Belastung zu finden:

„Psychische Belastung: Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“ (Ulich (2005) S. 57)

⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2009) „Übersicht über das Sozialrecht“, S. 144

Zur beruflichen Belastung für Beschäftigte können unterschiedliche Einflussfaktoren beitragen. Die folgende Zusammenstellung soll dies verdeutlichen, bei der in die 3 folgenden ausschlaggebenden Gruppen unterschieden wird.

(1) von der Organisation (Vorgesetzte) ausgehend:

- keine klaren Strukturen (unklare Hierarchien)
- ausgeübter Leistungsdruck
- Arbeitsumfeld (Belastungen durch Lärm, Schmutz oder Arbeitszeit)
- Vorgesetztenverhalten
- falsche oder mangelhafte Arbeitsplatzgestaltung (Ergonomie)
- Termindruck (kurze Zeitintervalle)

(2) von dem Kollegium ausgehend:

- Neidendenken, Konkurrenz (keine Unterstützung)
- Mobbing (bis zur Sabotage)
- Konfliktpotenzial
- unterschiedliche Arbeitseinstellungen

(3) vom Beschäftigten selbst ausgehend:

- zu hoher eigener Anspruch
- Verantwortungsgefühle gegenüber Familie (Versorgungsgedanke)
- Arbeitsplatzverlustängste
- persönliches Ansehen
- gesundheitliche Vorbelastung (Beschwerden werden durch Tätigkeit verstärkt oder erneut hervorgerufen)

Die Intensität einer Belastung für den einzelnen Beschäftigten hängt, neben seiner objektiven Höhe und Dauer, von den persönlichen Fähigkeiten und ebenfalls dem Charakter des Mitarbeiters ab. Dabei sind Bildungsstand, Alter, persönliche Konstitution (Fitness) und Bedürfnisse von Bedeutung. So beschäftigt sich das Belastungs-Beanspruchungskonzept mit den Zusammenhängen zwischen den Arbeitsanforderungen (Belastungen) und den sich ergebenden Wirkungen (Beanspruchungen)⁸. Belastungen aufgrund

⁸ Landau, Kurt (2007), „Arbeitsgestaltung – Best Practice im Arbeitsprozess“, S. 305

von Arbeitsplatzgestaltung beispielsweise lassen sich in diesem Zusammenhang vergleichsweise leichter beseitigen als psychische Beschwerden. Mögliche zwischenmenschliche Probleme innerhalb eines Betriebes lassen sich meist nur langfristig klären. Die steigende Angst vor Arbeitsplatzverlust und der steigende Druck auf die Mitarbeiter vieler Betriebe erklärt die steigende Zahl von Erkrankungen in diesem Bereich. Eine Bedeutung kommt dabei zudem dem Führungsverhalten zu. Führungskräfte sollten in diesem Bereich entsprechend geschult sein, um auf Situationen vorbereitet zu sein und Hilfestellung geben zu können.

3.2. Stress

3.2.1. Vorbemerkungen

Es lässt sich in der heutigen Arbeitswelt kaum noch verhindern, dass Beschäftigte unter Stress geraten. Stress kann durch die Arbeitsorganisation (Zeitdruck) oder durch zwischenmenschliche Konflikte im Betrieb entstehen. Übermäßiger Stress kann der Ausgangspunkt für weitere Erkrankungen sein. Der Begriff „to stress“ kommt aus dem Englischen und wird in dem Bereich der Mechanik verwendet als Belastung, die auf ein Objekt einwirkt⁹. Bei Kurt Landau wird der Begriff des Stressses beschrieben als „(...) unspezifische Reaktion des Körpers auf äußere Anforderungen und Belastungen, die als Stressoren bezeichnet werden“ (Landau, Kurt (2007), S. 1206)¹⁰. Ähnlich definiert ebenfalls Max Sven Litzcke den Begriff „ (...) bezeichnet die unspezifische Reaktion des Körpers auf jede an ihn gestellt Anforderung“ (Litzcke, Sven Max (2007), S. 6)¹¹. Beiden Autoren beschreiben die Reaktion des Körpers auf Einflüsse von außen. Stress an sich ist nicht schlecht. Es ist (wie erwähnt) eine Reaktion zurückgeblieben von den Vorfahren der Menschen. Diese mussten in Angstsituationen entscheiden - Angriff oder Flucht. Der Körper hat für diese Situation über mehr Energiepotenzial verfügt

⁹ Landau, Kurt (2007), „Arbeitsgestaltung – Best Practice im Arbeitsprozess“, S. 1206

¹⁰ Ebenda, S. 1206

¹¹ Litzcke, Sven Max (2007), „ Stress, Mobbing und Burn- out am Arbeitsplatz“, S. 6

um eine schnellere Entscheidung treffen zu können und diese körperlich auszuführen (kraftintensiver Angriff oder schnelle Flucht)¹². Der Körper war somit bereit, über einen kurzen Zeitraum Höchstleistungen zu vollziehen und die letzten Kraftreserven zu mobilisieren, um das eigene Leben zu schützen. Das Problem des heutigen (beruflichen) Stressses besteht vor allem darin, dass er meist nicht nur kurzfristig auf den Körper einwirkt und zudem die mobilisierten Energien nicht mehr abgerufen werden (müssen)¹³.

Stressoren jeglicher Art versetzen den Organismus in Dauerstresszustand (ständiger Straßenlärm, Zeitdruck am Arbeitsplatz, die nächste Bahn noch erreichen, Reizüberflutung der Werbung oder als Teilnehmer im Straßenverkehr).

Es soll im Folgenden zunächst aufgezeigt werden, welche Formen von Stress unterschieden und danach auf mögliche Folgen eingegangen werden.

Außerdem wird auf ein immer häufiger auftretendes Phänomen als Ergebnis von Dauerstress eingegangen, dem Burnout.

3.2.2. Formen von Stress

Wie der Stress auf einen Beschäftigten wirkt, hängt von seinem persönlichen Empfinden und seinen Ressourcen ab. Es wurde bereits erwähnt, dass Stress nicht automatisch als schlecht zu bewerten ist. Grundsätzlich wird Stress in den positiven Eu - stress und den negativen Dis - stress eingeteilt¹⁴, siehe nachfolgende Darstellung.

Neben der Unterscheidung in Eu – stress und Dis – stress lässt sich der Stress zudem unter dem zeitlichen Aspekt betrachten. So kann der Stress in kurzfristigen und langfristigen Stress (Dauerstress) unterteilt werden.

¹² Landau, Kurt (2007), „Arbeitsgestaltung – Best Practice im Arbeitsprozess“, S. 1206

¹³ Litzcke, Sven Max (2007), „ Stress, Mobbing und Burn- out am Arbeitsplatz“, S. 22

¹⁴ Litzcke, Sven Max (2007), „ Stress, Mobbing und Burn- out am Arbeitsplatz“, S. 3

Dis - stress	Eu – stress
<p>Es stellt sich ein Gefühl der Überforderung ein. Wachsender Zeitdruck und das Gefühl des Kontrollverlusts über eine Situation führen zu einem negativen Stressgefühl.¹⁵ Die andauernde Reizüberflutung des heutigen Alltags versetzt manche Körper in regelrechte Daueranspannung – Dauerstress. Dieser Stress kann krank machen.</p>	<p>Der heutige Fortschritt wäre ohne Stress nicht möglich, da dieser die Leistungsfähigkeit antreibt und den Körper in positive Weise zu Höchstleistungen bringt. Die erreichten Ziel und Aufgaben durch diesen „Antrieb“ machen den Menschen glücklich und zufrieden¹⁶.</p>

Tab. 1: Formen von Stress

3.2.3. Folgen des Stress

Die vorgestellten Arten Eu – stress und Dis - stress haben Folgen für den Menschen und diese sollen nachfolgend veranschaulicht werden.

Negativ	Positiv
<ul style="list-style-type: none"> - Konzentrationsfähigkeit sinkt - geistige Leistungsfähigkeit (Kreativität) sinkt - Nervosität, innere Unruhe steigt - Ermüdungssignale werden ignoriert → Dauerstress - Anfälligkeit für Suchterkrankungen steigt (Alkohol, Medikamente)¹⁷ 	<ul style="list-style-type: none"> - schnelle Entscheidungen möglich - Lernprozesse werden angeregt - beflügelt, belebt - mobilisiert die letzten Kraftreserven - schützt vor Überlastung, bei erkennen der Signale → Pause bzw. Erholungsphase¹⁸

¹⁵ Litzcke, Sven Max (2007), „ Stress, Mobbing und Burn- out am Arbeitsplatz“, S. 3

¹⁶ Ebenda, S. 3

3.2.3.1. Mögliche Krankheitsfolgen

Grundsätzlich sind die möglichen Folgen für jeden einzelnen Beschäftigten, auf Grund der unterschiedlichen Lebensumstände (Alter, Rauchen, Ernährung, Sportaktivitäten), nicht identisch. Die anhaltende Alarmbereitschaft des Körpers kann für den Betroffenen zu ernsthaften Erkrankungen führen. Ist der Körper nicht in der Lage nach einer Stressreaktion wieder zu einer Erholungsphase überzugehen, so erhöht sich das Risiko, stressbedingt zu erkranken. Geschieht dieser Rhythmus immer wieder, kann bspw. der Blutdruck durch die erhöhte Pulsfrequenz zu hoch bleiben¹⁹. Ebenso ist Stress meist der Auslöser für körperliche Symptome wie Kopfschmerzen oder Herz- Kreislauf-Beschwerden²⁰. Es erhöht sich das Risiko eines Herzinfarkts oder Schlaganfalls²¹. Die angespannte Situation kann sich auf die Körperhaltung übertragen und zu Atemnot²², Rückenschmerzen²³ und zu Kopfschmerzen²⁴ führen. Die körperliche Abwehr, das Immunsystem, ist geschwächt und somit erhöht sich das Risiko für Infekte²⁵. Eine Reaktion kann dabei bspw. durch die Haut auftreten. Bereits vorhandene Hauterkrankungen können verstärkt werden oder es tritt eine Neuerkrankung auf z.B. in Form eines Ekzems²⁶. Es kann zu schwerwiegenden Depressionen kommen, die weiterführende spezielle Behandlungen unbedingt erforderlich machen²⁷. Es ist wünschenswert, dass Personalverantwortliche Veränderungen dieser Art erkennen und entsprechend handeln, doch Personaler geraten ebenso in Stress und es ist ihnen deshalb vielleicht nicht möglich Erkrankungen frühzeitig zu erkennen. Darin ist die Gefahr des Stresses zu sehen, da es meist ein längerer Prozess ist. Dieser verschlimmert sich im Verlauf immer weiter. Betroffene und Außenstehende wie

¹⁷ Ebenda, S. 35

¹⁸ Ebenda, S. 34

¹⁹ Litzcke, Sven Max (2007), „ Stress, Mobbing und Burn- out am Arbeitsplatz“, S. 45

²⁰ Hrsg.: Ärzte Zeitung Verlagsgesellschaft mbH (2008), „Gesund werden und bleiben“, S. 95

²¹ Litzcke, Sven Max (2007), „ Stress, Mobbing und Burn- out am Arbeitsplatz“, S. 45

²² Hrsg.: Ärzte Zeitung Verlagsgesellschaft mbH (2008), „Gesund werden und bleiben“, S. 95

²³ Litzcke, Sven Max (2007), „ Stress, Mobbing und Burn- out am Arbeitsplatz“, S. 49

²⁴ Hrsg.: Ärzte Zeitung Verlagsgesellschaft mbH (2008), „Gesund werden und bleiben“, S. 95

²⁵ Litzcke, Sven Max (2007), „ Stress, Mobbing und Burn- out am Arbeitsplatz“, S. 48

²⁶ Litzcke, Sven Max (2007), „ Stress, Mobbing und Burn- out am Arbeitsplatz“, S. 48 und

Hrsg.: Ärzte Zeitung Verlagsgesellschaft mbH (2008), „Gesund werden und bleiben“, S. 95

²⁷ Hrsg.: Ärzte Zeitung Verlagsgesellschaft mbH (2008), „Gesund werden und bleiben“, S. 96

Kollegen merken meist erst zu spät den Handlungsbedarf. Eine Folge dieses Prozesses kann die totale Erschöpfung sein, der Burnout.

3.2.3.2. Burnout

Das Erschöpfungs- Syndrom ist vor allem durch prominente Opfer wie Sven Hannawald in der vergangenen Zeit in das Interessenfeld der Öffentlichkeit geraten. Es zeichnet sich durch 3 Merkmale aus:

- „Erschöpfung
- Depersonalisierung
- verringerte Leistungszufriedenheit“. (Kypta, Gabriele (2006), S. 38)²⁸

Besonders häufig tritt es bei helfenden Berufen (Pflegekräfte, Sozialarbeiter, Lehrer...) auf. Es ist das Ergebnis langanhaltenden Dauerstress, bei dem es für den Betroffenen keine Erholungsphase für Körper und Seele gibt²⁹. Die Persönlichkeit wird zynischer und die Betroffenen ziehen sich aus ihrer Umwelt zurück³⁰. Diese Menschen vermeiden den Kontakt zu Freunden und wenden sich möglicherweise ebenfalls von Arbeitskollegen ab. Diese Verhaltensweisen und die sinkende Leistungsfähigkeit eines Beschäftigten sollten Vorgesetzte und Personalverantwortliche zum Handeln und Hilfe anbieten veranlassen. Burnout ist ein langfristiger Prozess und wird daher schlecht erkannt³¹. Diese Erkrankung erfordert Hilfe von Spezialisten. Es sollte daher ein offenes Klima im Unternehmen gepflegt werden, damit Beschäftigte sich nicht scheuen, bei derartigen Problemen Ansprechpartner im Unternehmen aufzusuchen. Diese können erste Maßnahmen (Erholungsurlaub) ergreifen und Hilfestellung und Informationen für weiterführende Hilfen geben³². Mögliche erste Hilfe bieten hierbei die Krankenkassen in Form von Kursen zum „Stressmanagement“. Außerdem sollte ein Arztbesuch den betroffenen Beschäftigten empfohlen

²⁸ Kypta, Gabriele (2006), „Burnout erkennen, überwinden, vermeiden“, S. 38

²⁹ Litzcke, Sven Max (2007), „ Stress, Mobbing und Burn- out am Arbeitsplatz“, S. 156

³⁰ Litzcke, Sven Max (2007), „ Stress, Mobbing und Burn- out am Arbeitsplatz“, S. 157

³¹ Kypta, Gabriele (2006), „Burnout erkennen, überwinden, vermeiden“, S. 38

³² Hrsg.: Ärzte Zeitung Verlagsgesellschaft mbH (2008), „Gesund werden und bleiben“, S. 96

werden, wenn dieser noch nicht stattgefunden hat, um eine mögliche Depression zu verhindern³³.

4. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

4.1. Die Problematik der Definition:

Es ist erkennbar, dass es keine einheitliche Definition für das betriebliche Gesundheitsmanagement gibt, sondern es wird eine Vielzahl von Beschreibungen in der Literatur angeboten. Damit ist keine klare Anwendung des Begriffs gegeben. Außerdem werden die Begriffe Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung zum größten Teil synonym verwendet.

Nachfolgend soll eine Auswahl an Definitionen aufgezeigt werden.

Kurt Landau beschreibt in seinem Lexikon zur Arbeitsgestaltung als *„...ein spezielles Managementsystem, das das Ziel hat, die betriebliche Gesundheitssituation im Rahmen kontinuierlicher Verbesserungsprozesse umfassend und nachhaltig zu fördern. Grundlage ist ein breites Gesundheitsverständnis, das physische und psychosoziale Gesundheitsdimensionen umfasst. Gestaltungsmaßnahmen setzen sowohl an den Arbeitsbedingungen als auch am Verhalten der Organisationsmitglieder an. Insofern werden die traditionellen Konzepte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung im Rahmen eines geeigneten Managementsystems inhaltlich miteinander verknüpft.“* (Landau, Kurt (2007), S. 333)³⁴

Dr. E. Wienemann der Universität Hannover bezeichnet das betriebliche Gesundheitsmanagement als *„... die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der*

³³ Hrsg.: Ärzte Zeitung Verlagsgesellschaft mbH (2008), „Gesund werden und bleiben“, S. 96

³⁴ Landau, Kurt (2007), „Arbeitsgestaltung – Best Practice im Arbeitsprozess“, S. 333

Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten. BGM bedeutet, die Gesundheit der MitarbeiterInnen als strategischen Faktor in das Leitbild und in die Kultur sowie in die Strukturen und Prozesse der Organisation einzubeziehen. Es handelt sich also um eine Managementaufgabe.“

(www.wa.uni-hannover.de/wa/Konzepte/gesundheitsmanagement.pdf.S.4f, Abruf: 25.06.09)³⁵

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) findet in dem 2007 erschienenen Unfallverhütungsbericht folgende Worte

„Gesundheitsmanagement ist in einem umfassenden Sinn als ein systematisches Einbeziehen von Gesundheitsaspekten in unternehmerische Entscheidungen und Handlungen zu betrachten.“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), (2007), S. 89)³⁶

Der Autor Jürgen M. Jancik beschreibt das BGM als ein *„(...) gezieltes und bewusstes Einarbeiten gesundheitsfördernder, krankheitsvorbeugender und Heilung unterstützender Strategien, Strukturen und Prozesse in das allgemeine Management, in die Führungsstrategie und in den Führungsstil“.* (Jancik, Jürgen M. (2002), S. 15)³⁷

Eine vielfach zitierte und verwendete Definition im Zusammenhang mit Gesundheitsmanagement ist die des Autoren Bernhard Badura. Dieser beschreibt es als *„(...) Entwicklung integrierter betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit, Organisation und dem Verhalten am Arbeitsplatz zum Ziel haben und den Beschäftigten wie dem Unternehmen gleichermaßen zugute kommen“.* (Badura, Bernhard (1999), S. 17)³⁸

Gemeinsam haben die aufgezeigten Definitionen vor allem den Managementansatz und das Einbeziehen von Gesundheitsaspekten darin. Bei

³⁵ www.wa.uni-hannover.de/wa/Konzepte/gesundheitsmanagement.pdf.S.4f (Abruf: 25.06.09)

³⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2007) „Sicherheit und Gestaltung bei der Arbeit 2005, Unfallverhütungsbericht Arbeit“, S. 89

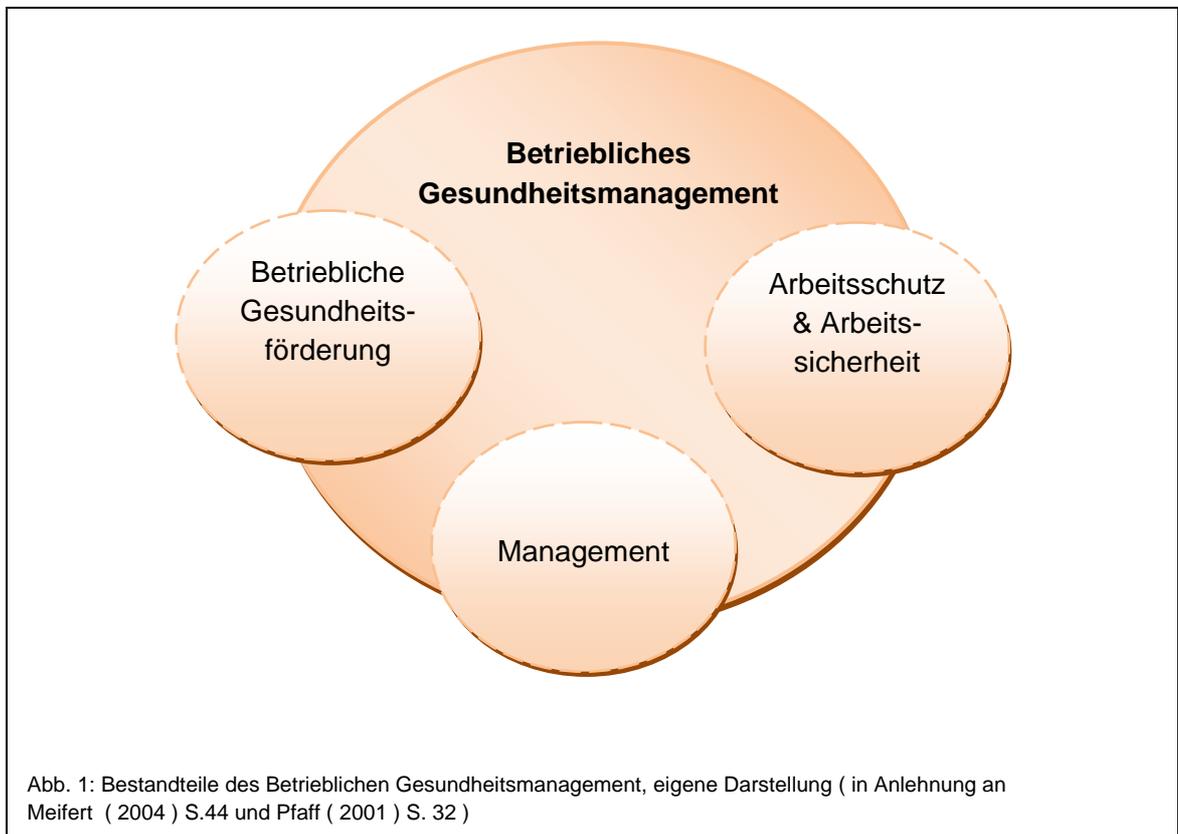
³⁷ Jancik, Jürgen M. (2002), „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, S. 15

³⁸ Badura, Bernhard (1999), „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, S. 17

allen Ansätzen geht es darum, für den Beschäftigten ein gesundheitsbewusstes Umfeld im Unternehmen zu schaffen und dieses Vorhaben in alle Entscheidungen mit einzubeziehen.

Das BGM kann als Oberbegriff bezeichnet werden.

Die folgende Darstellung soll deutlich machen, wie die genannten Begriffe einzuordnen sind.



Das Betriebliche Gesundheitsmanagement vereint in sich die vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Sicherheitsmaßnahmen (Arbeitsschutz & Arbeitssicherheit) und den freiwilligen Bereich der Gesundheitsförderung. Diese Bereiche sind durch Managementtätigkeiten miteinander zu vereinen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement soll für alle Beteiligten zu einer sogenannten „WIN-WIN- Situation“ führen³⁹.

4.2. Vorbehalte in Kleinen und Mittelständischen Unternehmen (KMU) gegenüber BGM

³⁹ <http://www.dak.de/content/dakprfirmenservice/nutzen.html>, (Abruf: 25.06.09)

Die Techniker Krankenkasse (TK) hat dazu eine Studie durchgeführt, in der über eine Onlinebefragung, eine Telefonbefragung und in einem Expertengespräch Datenhebungen vorgenommen und diese miteinander verglichen wurden. Besonders in Kleinstunternehmen (< 10 Mitarbeiter) sind die Vorbehalte gegenüber betrieblichen Gesundheitsmanagement ausgeprägter als in mittelständischen und größeren Betrieben⁴⁰. Laut der Studie sind Maßnahmen im Gesundheitsbereich bei KMU wenig bis überhaupt nicht zu finden (abgesehen vom gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutz). Die Gründe hierfür liegen hauptsächlich in der Angst vor zu hohen Kosten und dem Zeitfaktor, da Maßnahmen eventuell das laufende Tagesgeschäft beeinflussen könnten⁴¹. Zudem liegt in den Betrieben meist nicht das nötige Wissen vor und somit herrschen nur ungenaue Vorstellungen⁴². Der strategische Charakter eines ganzheitlichen BGM ist für KMU laut der Studie nicht so wichtig das “(...) Tagesgeschäft und kurzfristige Existenzsicherung haben Vorrang vor strategischen Fragestellungen und langfristig ausgerichteten Konzepten (...)“ (<http://www.inqu.de/Inga/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/2008-04-01-tk-studie-bdf,proberity=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>, S. 44 (Abruf: 28.08.08))⁴³. Ein wirklicher Nutzen, auch in Form von „harten Zahlen“ (Reduzierung des Krankstands) zeigt sich meist erst in den folgenden Jahren⁴⁴. Somit fehlt besonders in kleinen Betrieben, die Motivation der Geschäftsinhaber mit langfristigen Konzepten zu arbeiten⁴⁵. Dies erklärt sich bereits an der Tatsache, dass eingprägtes (falsches) Verhalten nicht innerhalb kurzer Zeit abgestellt werden kann, so dass Maßnahmen vor allem zur Verhaltensänderung (siehe dazu Verhaltensprävention) der Mitarbeiter ihre Zeit benötigen. Zudem wird die Arbeitskraft als „Wert“ in KMU oft nicht als solcher erkannt, in den es sich lohnen würde zu investieren⁴⁶.

⁴⁰ <http://www.inqu.de/Inga/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/2008-04-01-tk-studie-bdf,proberity=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>, S. 25 (In der Studie gaben die befragten Kleinstunternehmen an, keine der abgefragten gesundheitsförderlichen Maßnahmen, wie Sportkurse, durchzuführen.) (Abruf: 28.08.09)

⁴¹ ebd., S. 38

⁴² ebd., S. 43

⁴³ ebd., S. 44

⁴⁴ ebd., S. 44

⁴⁵ ebd., S. 44

⁴⁶ Meyer, Jörn- Axel (2008), „Betriebliches Gesundheitsmanagement in KMU“, S. 53

Widerstände können von verschiedenen Seiten im Unternehmen bestehen, zu nennen sind dabei folgende Personengruppen (und ihre möglichen Hauptvorbehalte):

- der Geschäftsleitung (Kosten, Tagesgeschäft)
- der BGM - Beauftragten (aufgezwungene Aufgabe)
- der Mitarbeiter im operativen Geschäft (Angst vor Eingriffe ins Privatleben, ungesund gelten durch bspw. Rauchen)
- der Arbeitnehmersvertretung (zu große Eingriffe bei den Mitarbeitern)
- der Familien der Arbeitnehmer (weniger Zeit für die Familie)⁴⁷.

4.3. Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement⁴⁸

4.3.1. Vorbemerkungen

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass ein wirkungsvolles betriebliches Gesundheitsmanagementsystem nicht kurzfristig orientiert sein sollte. Einzelmaßnahmen sind deshalb nicht zu empfehlen, weil ein „großes Ganzes“ im Mittelpunkt stehen und für die Zukunft gearbeitet werden sollte.

4.3.2.

Impulsgeb

er zur Einführung

Die Stelle, die den Ausgangspunkt zu einem Konzept bildet, wirkt sich ebenso auf den Ablauf des Konzepts aus. Es ist davon auszugehen, dass vor allem in kleineren Organisationen der Impulsgeber mit der größten Akzeptanz der Unternehmer als höchste Hierarchieebene im Unternehmen ist. Ist er von der Notwendigkeit überzeugt, so ist er eher bereit, Mittel dafür bereitzustellen. Es muss nicht durch Verantwortliche überzeugt werden und die Akzeptanz der Mitarbeiter erhöht sich, wenn der Chef als Vorbild gilt. Der Impuls zur Einführung eines Konzepts kann von folgenden Seiten der Organisationen kommen:

⁴⁷ Meyer, Jörn- Axel (2008), „Betriebliches Gesundheitsmanagement in KMU“, S. 54

⁴⁸ Die Überlegungen zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements beziehen sich in ihrer Ausprägung meist auf kleinere Unternehmen (Anzahl der Beschäftigten <50).

- Unternehmer / Betriebsinhaber
- Personalabteilung
- Mitarbeiter / Mitarbeitervertretung
- externe Stelle (Krankenkassen, Berufsgenossenschaft, externe BGM - Berater)

Die Studie der Techniker Krankenkasse (TK) hat ergeben, dass das Führungsverhalten einen entscheidenden Einfluss auf die Mitarbeiter im Zusammenhang mit Gesundheitsverständnis hat⁴⁹. So wurde bspw. festgestellt, dass rauchende Geschäftsführer weniger häufig (rund 25% weniger) Gesundheitsmanagement betrieben, als solche die nicht rauchen⁵⁰. Bei den folgenden Darstellungen zur Einführung eines Konzeptes wird davon ausgegangen, dass der Unternehmenseigner diese veranlasst hat.

4.3.3. Instrumente des Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Nachfolgend wird auf Instrumente des Betrieblichen Gesundheitsmanagement kurz einzeln eingegangen. Die Autorin weist darauf hin, dass nicht alle Instrumente allgemeingültig zu verwenden sind. Besonders in kleineren Betrieben ist auf Grund der Beschäftigtenzahl und der Größe des Betriebes nicht zweckmäßig, jedes Instrument einzuführen und zu nutzen. Die folgenden Erläuterungen sind deshalb so geordnet, dass zunächst Mittel für kleinere Betriebe und nachfolgend zusätzlich für größere Organisationsformen dargestellt werden.

A. Mitarbeitergespräche

Der Personalverantwortliche oder in kleinen Betrieben der Betriebseigner sollte sich in regelmäßigen Abständen (ca. 1- 2 Jahre)⁵¹ und unbedingt bei einer konkreten Situation mit den einzelnen Mitarbeiter zu einem

⁴⁹ <http://www.inqu.de/Inga/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/2008-04-01-tk-studie-bdf,proberity=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>, S. 22 (Abruf: 28.08.09)

⁵⁰ <http://www.inqu.de/Inga/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/2008-04-01-tk-studie-bdf,proberity=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>, S. 22 (Abruf: 28.08.09)

⁵¹ http://www.oh-forum.themenplattform.com./_0_12540442068787905946520864719313_/fsDownload/fof_020122transparenzstudie_gesundheitsmanagement.pdf?forumid=183&v=1&id=122461, S. 7 (Abruf: 26.06.09)

Gespräch einfinden. Dabei ist dem Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, Anregungen und Probleme äußern zu können, die in seinem Arbeitsumfeld von Bedeutung sind. In mittelständischen Betrieben mit mehreren Hierarchieebenen werden diese Gespräche von den entsprechenden Vorgesetzten oder Abteilungsleitern durchgeführt. Mitarbeiterbefragungen an Hand eines vorgefertigten Fragebogens können einen breiten Überblick zu durchgeführten Maßnahmen geben⁵². Es kann so auf mögliche Problemfelder im Unternehmen durch die Mitarbeiter hingewiesen werden. Zudem kann es als „Stimmungsbarometer“ für das Unternehmen allgemein dienen.

Rückkehrgespräche, Wiedereingliederungsgespräch als spezielle Form des Mitarbeitergesprächs.

Diese werden durchgeführt nach einer langanhaltenden Arbeitsunfähigkeit. Auslöser dafür können eine schwere Erkrankung, ein Unfall oder ein unbekanntes Krankheitsbild sein. Nach einer Dauer von 6 Wochen erfolgt im Unternehmen eine Wiedereingliederung des Beschäftigten. Das dient dazu, den Betroffenen Stück für Stück wieder an den alten oder einen neuen Arbeitsplatz zu gewöhnen. Dabei sollte an Hand seines körperlichen und psychischen Zustands mit Hilfe medizinischer Unterstützung über Arbeitszeiten und Arbeitsablauf entschieden werden. Gesetzlich verankert ist die Wiedereingliederung unter § 28 SGB IX⁵³ und § 74 SGB V⁵⁴.

B. Arbeitsplatzbegehungen / Gefährdungsanalysen (ArbSchG § 5⁵⁵)

Um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten, sollten regelmäßige Betriebsbegehungen durchgeführt werden. In mittelständischen und größeren Unternehmen sollten folgende internen Experten daran teil nehmen:

- die Fachkraft für Arbeitssicherheit
- der Betriebsarzt
- ein Betriebsratsmitglied.

⁵² ebd., S. 7

⁵³ <http://www.bundesrecht.juris.de/sgb9/index.html> (Abruf: 23.10.09)

⁵⁴ <http://www.bundesrecht.juris.de/sgb9/index.html> (Abruf: 23.10.09)

⁵⁵ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 174

Mitarbeiter können zudem auf eine Begehung hinweisen, wenn sie der Meinung sind, dass in ihrem Arbeitsumfeld Sicherheitsrisiken bestehen⁵⁶. Daraufhin kann eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen vorgenommen werden (siehe dazu ArbSchG § 5)⁵⁷ Dabei sollten nicht nur physische, sondern ebenso organisatorische und psychologische Aspekte Beachtung finden.

C. Krankenstandanalysen / Fehlzeiten

Anhand einer systematischen Aufschlüsselung des Krankenstands im Betrieb lassen sich Tendenzen erkennen, z.B. besonders gefährdete Arbeitsplätze. Auf Grund dessen können mögliche Maßnahmen überdacht und eingeführt werden⁵⁸.

Die Aufschlüsselung ist möglich in Arbeitsunfähigkeitstage:

- bis zu 3 Tage
- bis zu 6 Wochen
- länger

und nach

- Geschlecht
- Abteilung / Position
- Beschäftigungsverhältnis⁵⁹.

Mit einer anonymen⁶⁰ Übersicht dieser (oder einer anderen) Art lassen sich Unfallhäufungen und die Dauer der Krankheit innerhalb von Abteilungen lokalisieren.

D. Arbeitskreis / Steuerungsgruppe „Gesundheit“

Eine Steuerungsgruppe hat ihre Bedeutung vor allem innerhalb der Einführung eines BGM – Konzepts und versteht sich als

⁵⁶ http://www.oh-forum.themenplattform.com/_0_12540442068787905946520864719313_/fsDownload/fof_020122transparenzstudie_gesundheitsmanagement.pdf?forumid=183&v=1&id=122461, S. 9 (Abruf: 26.06.09)

⁵⁷ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 174

⁵⁸ http://www.oh-forum.themenplattform.com/_0_12540442068787905946520864719313_/fsDownload/fof_020122transparenzstudie_gesundheitsmanagement.pdf?forumid=183&v=1&id=122461, S. 7 (Abruf: 26.06.09)

⁵⁹ ebd., S. 7

⁶⁰ ebd., S. 7

Steuerungsinstrument⁶¹ Die Akteure dieser Gruppe arbeiten abteilungsübergreifend⁶² an Problemlösungen in Bezug auf das Gebiet „Gesundheit“. Die Zahl der Akteure richtet sich dabei nach Betriebsgröße und der Beschäftigtenzahl, die zu betreuen ist.

E. Gesundheitszirkel⁶³

Der Gesundheitszirkel dient im Unternehmen als Kommunikationsmittel⁶⁴. Es sollten Beschäftigte aus verschiedenen Hierarchieebenen in ihm zu finden sein, um eine heterogene Zusammenstellung innerhalb des Zirkels zu erreichen⁶⁵. Die Mitglieder können sich im Zeitverlauf je nach Problemen und Themengebieten ändern⁶⁶. Eine freie Meinungsäußerung bei jedem Treffen für alle Mitglieder sollte gewährleistet sein. Dabei ist vor allem ein Moderator mit Erfahrung von Bedeutung, der den Gesundheitszirkel leitet. Dieser Moderator sollte unternehmensextern sein, damit seine Leitung und sein Handeln in jedem Fall neutral ist⁶⁷. Diese Position kann jedoch ebenso durch eine interne Person (Betriebsarzt, Fachkraft f. Arbeitssicherheit) vertreten werden, die entsprechend geschult ist⁶⁸.

Zu den Aufgabenfeldern eines Gesundheitszirkels gehört vor allem die Minderung jeglicher Belastungen (körperliche, soziale, psychosomatische) im Unternehmen⁶⁹. Außerdem werden Vorschläge von den Beschäftigten geprüft und ggf. Abhilfe geschaffen. Das Signal für die Beschäftigten durch die Arbeitsaufnahme eines Gesundheitszirkels, ist vor allem die eingeräumte Zeit, in der sich um ihre Belange gekümmert wird. Die Arbeit eines Gesundheitszirkels sollte

⁶¹ ebd., S. 9

⁶² ebd., S. 9

⁶³ Gesundheitszirkel lassen sich in 2 Modelle unterscheiden: Düsseldorfer Modell und Berliner Modell. (http://www.oh-forum.themenplattform.com/_0_12540442068787905946520864719313_/fsDownload/fof_020122transparenzstudie_gesundheitsmanagement.pdf?forumid=183&v=1&id=122461, S. 8 (Abruf: 26.06.09))

⁶⁴ Jancik, Jürgen M. (2002), „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, S. 120

⁶⁵ Ulich, Eberhard (2005), „Gesundheitsmanagement in Unternehmen“, S. 158

⁶⁶ Ulich, Eberhard (2005), „Gesundheitsmanagement in Unternehmen“, S. 159

⁶⁷ Landau, Kurt (2007), „Arbeitsgestaltung – Best Practice im Arbeitsprozess“, S. 601

⁶⁸ Landau, Kurt (2007), „Arbeitsgestaltung – Best Practice im Arbeitsprozess“, S. 601

⁶⁹ Ulich, Eberhard (2005), „Gesundheitsmanagement in Unternehmen“, S. 160

nicht von dauerhaftem Charakter sein⁷⁰. „In einem Betrieb mit einem gelebten Gesundheitsmanagement sind fest installierte Gesundheitszirkel unnötig.“ (Jancik, Jürgen M. (2002), S. 121)⁷¹ Besteht dringender Handlungsbedarf, so kann ein Treffen des Gesundheitszirkels einberufen werden, um über Maßnahmen zu diskutieren. Es sollte jedoch hauptsächlich in der Einführung eines Konzepts Thema sein und danach nur bei Bedarf oder im Zusammenhang mit einem jährlich erscheinenden Gesundheitsberichts von Interesse sein.

F. Gesundheitsbericht

Ein Gesundheitsbericht stellt eine jährliche Zusammenstellung aller Daten⁷², aller geplanten und ergriffenen Maßnahmen im Unternehmen innerhalb eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements dar. Es können damit Veränderungen im Jahresvergleich erkannt werden und unternehmensexterne Daten (Wirtschaftslage, Entwicklungen in der Branche) können mit einbezogen und Schlussfolgerungen daraus gezogen werden⁷³. Mit Hilfe dieser Daten kann das weitere Vorgehen geplant und neue Maßnahmen in das Betriebliche Gesundheitsmanagement verankert werden⁷⁴. Einen umfassenden Gesundheitsbericht erarbeiten meist nur die sehr großen Unternehmen (z.B. Deutsche Telekom).

4.4. Konzept zur Einführung eines BGM

Vor jeder Managemententscheidung sollte ein Konzept stehen, um mögliche Risiken und Probleme im Vorfeld zu klären und Abhilfe zu schaffen, die

⁷⁰ Ulich, Eberhard (2005), „Gesundheitsmanagement in Unternehmen“, S. 160

⁷¹ Jancik, Jürgen M. (2002), „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, S. 121

⁷² <http://www.oh->

[forum.themenplattform.com/_0_12540442068787905946520864719313_/fsDownload/fof_020122transparenzstudie_gesundheitsmanagement.pdf?forumid=183&v=1&id=122461](http://www.oh-forum.themenplattform.com/_0_12540442068787905946520864719313_/fsDownload/fof_020122transparenzstudie_gesundheitsmanagement.pdf?forumid=183&v=1&id=122461), S. 9 (Abruf: 26.06.09)

⁷³ Jancik, Jürgen M. (2002), „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, S. 118

⁷⁴ <http://www.oh->

[forum.themenplattform.com/_0_12540442068787905946520864719313_/fsDownload/fof_020122transparenzstudie_gesundheitsmanagement.pdf?forumid=183&v=1&id=122461](http://www.oh-forum.themenplattform.com/_0_12540442068787905946520864719313_/fsDownload/fof_020122transparenzstudie_gesundheitsmanagement.pdf?forumid=183&v=1&id=122461), S. 9 (Abruf: 26.06.09)

möglichen Kosten sind zu kalkulieren und die zeitliche Perspektive ist ebenfalls zu bestimmen. Es soll nachfolgend eine mögliche Vorgehensweise bei der Implementierung eines Gesundheitsmanagements im Unternehmen aufgezeigt werden. Die Autorin weist daraufhin, dass es keine allgemeingültige Lösung ist und für jedes Unternehmen ein passendes Konzept gefunden werden muss, welches auf die Betriebsart, die Betriebsgröße und auch auf die Mitarbeiterstruktur zugeschnitten ist.

Ablauf:

1. Phase: Situationsanalyse und Projektziel

- Leitbild finden
- Analyse:
 - Krankenstand
 - Fehlzeiten
 - Unfälle
 - Betriebsbegehungen
- Mitarbeiterbefragung durchführen
- personellen, sachlichen und finanziellen Ressourcen
- interne und externe Ansprechpartner

2. Phase: Strategien entwickeln

- Verantwortliche bestimmen (ggf. Steuerungsgruppe bilden)
- Grundsätze formulieren
- Auswertung der Mitarbeiterbefragung
- Maßnahmen festlegen (Rangfolge)
- zeitlicher Ablauf
- Evaluationsmittel bestimmen

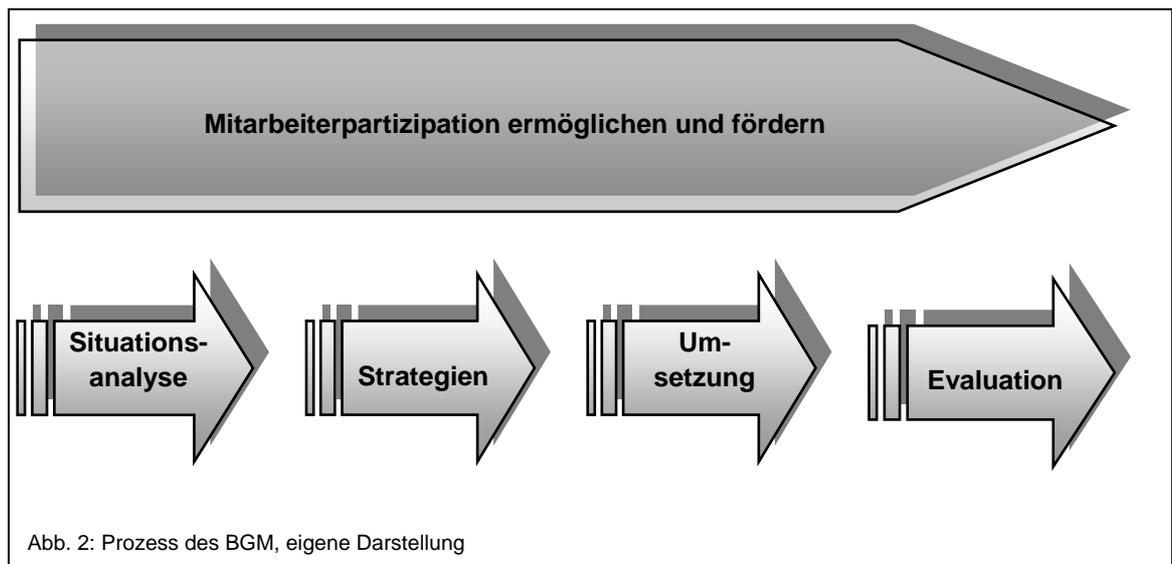
3. Phase: Umsetzung

- finanzielle Mittel bereitstellen
- Maßnahmen in Betrieb umsetzen (Veränderungen durchführen)
- Partizipation der Mitarbeiter fördern (Vorschlagswesen)

4. Phase: Evaluation

- regelmäßige Erfolgskontrollen
- Analysemittel erneut einsetzen
- Mitarbeiterbefragung erneut durchführen
- externe Ansprechpartner nutzen

Die nachfolgende Darstellung soll das Konzept zur Einführung grafisch verdeutlichen.



Um für die Einführung eines nachhaltigen Gesundheitsmanagements die volle Unterstützung und Akzeptanz der Belegschaft zu erhalten, empfiehlt es sich, diese frühzeitig und in alle Überlegungen einzubeziehen.

Es ist auf Grundlage der gesetzlich vorgeschriebenen arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften davon auszugehen, dass bei der Einführung eines nachhaltigen Gesundheitsmanagementkonzeptes auf bereits vorhandene Ressourcen zurückgegriffen werden kann. So schreibt das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) bspw. die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG und die Dokumentation nach § 6 ArbSchG⁷⁵ für die Betriebe vor. Somit ist in vielen Betrieben von einer Optimierung bzw. von einer Strukturierung und Erweiterung der Gegebenheiten auszugehen.

Im Folgenden werden die 4 einzelnen Phasen näher erläutert.

⁷⁵ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 174

Phase 1: Situationsanalyse und Projektziel

Innerhalb der ersten Phase sollte zunächst eine Bestandaufnahme der derzeitigen Situation im Unternehmen vorgenommen werden. Dabei ist auf bereits erhobene Daten wie Krankstand und Fehlzeiten zurückzugreifen. Innerhalb dieser sollte nach Verbesserungspotenzialen gesucht werden⁷⁶. Es ist davon auszugehen, dass Aufzeichnungen zu diesen Daten in Kleinstunternehmen eher selten geführt werden. Hier führt der Betriebsinhaber meist nicht Buch über Daten wie Fehltage seiner Mitarbeiter, da er vom ArbSchG⁷⁷ nicht dazu verpflichtet ist. Dennoch ergibt sich auch hier ein Bild bei genauer Überlegung und einer Betriebsbegehung an welchen Arbeitsplätzen möglicherweise die meisten Unfälle in der Vergangenheit geschehen sind. Eine wichtige Basis ist eine Mitarbeiterbefragung, die in der ersten Phase durchzuführen ist. Um die Umsetzung eines Konzeptes zu gewährleisten, muss sich ein Überblick über personelle, sachliche und finanzielle Ressourcen verschafft werden. Dabei sind Überlegungen zur Qualifizierung der Mitarbeiter und vor allem der Führungskräfte anzustellen und in welchem Umfang finanzielle Mittel bereitzustellen sind bzw. überhaupt bereitgestellt werden können. Um nicht durch „Betriebsblindheit“ die Entwicklungen zu diesem Zeitpunkt möglicherweise zu gefährden, sollten externe Experten mit einbezogen und sich von diesen Tipps und Anregungen geholt werden. Nicht außer acht zulassen und von unschätzbarem Wert sind die internen Experten wie Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragter und Fachkraft für Arbeitssicherheit (falls vorhanden) und zu guter letzt die Experten in eigener Sache: die Mitarbeiter! Außerdem versteht es sich, den vorhandenen Betriebsrat als Vertretung der Mitarbeiter in Überlegungen mit einzubeziehen. Bei Betrieben ohne Betriebsrat kann dies ebenso durch eine andere Mitarbeitervertretung geschehen. Möglicherweise bestehen bei einzelnen Mitarbeitern Kenntnisse aus der Freizeit (Mitglied der Feuerwehr oder des DRK), die hilfreich sein können. Das kann innerhalb der Mitarbeiterbefragung geklärt werden. Da ein

⁷⁶ Meyer, Jörn- Axel (2008), „Betriebliches Gesundheitsmanagement in KMU“, S. 2

⁷⁷ Das ArbSchG § 6 sagt im Abs. 1 Satz 3 aus, dass in Betrieben mit 10 oder weniger Beschäftigten die Pflicht zur Dokumentation nicht besteht, soweit keine besondere Gefährdungssituation vorliegt. (NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 174)

Betriebsarzt ebenfalls nicht in jedem Betrieb vorhanden ist, kann dies mit bspw. Hilfe der Berufsgenossenschaft kompensiert werden (Unternehmermodell⁷⁸). Wie bereits erwähnt, wird für das vorliegende Konzept davon ausgegangen, dass der Betriebsinhaber diesen Prozess anstößt. Er wird in ersten Treffen mit der Personalabteilung und Führungskräften die ersten erworbenen Daten vorstellen und auf Grundlage dieser ergibt sich für das Unternehmen ein erstes Bild für weitere Betrachtungen.

In der ersten Phase erfolgt somit eine ganzheitliche Ist – Analyse u.a. mit einer Mitarbeiterbefragung im Unternehmen.

Phase 2: Strategien entwickeln

In der nächsten Phase werden innerhalb dieses zusammengerufenen Kreises Verantwortliche berufen oder je nach Betriebsgröße eine Steuerungsgruppe⁷⁹ „Gesundheit“ eingesetzt. Die Steuerungsgruppe sollte sich aus Personen der Unternehmensleitung, der Personalabteilung, der Mitarbeitervertretung (Schwerbehindertenvertretung), interne Arbeits- und Gesundheitsschutzexperten und möglicherweise auch aus externen Experten zusammensetzen⁸⁰. Bei kleineren Unternehmen verkleinert sich der Kreis der Verantwortlichen selbstverständlich bspw. auf ein Mitglied oder die Unternehmensleitung, einen Personalverantwortlichen, Abteilungsleiter, interne Experten und einen externen Berater zu begrenzen. Es wird eine Auswertung der Mitarbeiterbefragung vorgenommen, die am Anfang des Projektes zur Situationsanalyse durchgeführt wurde. Auf Grundlage dessen werden unter den Verantwortlichen Maßnahmen erörtert, die ergriffen werden könnten. Innerhalb dieser Maßnahmen ist eine Rangfolge zu erarbeiten, welche Maßnahmen zuerst durchzuführen sind. Es sollte sich dabei eng an den Anregungen und Vorschläge der Beschäftigten orientiert werden. Aus diesem Verfahren ergibt sich ein Maßnahmenkatalog, den es gilt „abzuarbeiten“. Gleichzeitig sind dazu die Kontrollmittel festzulegen, mit denen im Verlauf der angestrebte Erfolg

⁷⁸ Das **Unternehmermodell** bieten die Berufsgenossenschaften für kleine Betriebe an, die keine eigene betriebliche medizinische Versorgung haben. So werden die Vorsorgeuntersuchungen regional für die einzelnen Branchen durchgeführt. Dafür stellen die Berufsgenossenschaften mobile Untersuchungsstände an.

⁷⁹ Kerkau, Katja (1997), „Betriebliche Gesundheitsförderung“, S. 201 und Meifert, Matthias T. (2004), „Gesundheitsmanagement in Unternehmen“, S. 36

⁸⁰ Meifert, Matthias T. (2004), „Gesundheitsmanagement in Unternehmen“, S. 36

kontrolliert werden kann. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Bestimmung des zeitlichen Ablaufs. Das beinhaltet zum einen die Festlegung, wie die Verantwortlichen sich regelmäßig treffen, um über das weitere Vorgehen zu beraten z. B. bei auftretenden Problemen oder Vorschlägen durch die Belegschaft und zum anderen den Ablauf der Erfolgskontrollen. Somit also das Festsetzen, wann Kontrollen und in welchem Umfang durchgeführt werden um den Erfolg des Konzeptes darzustellen.

Innerhalb der zweiten Phase werden Verantwortliche benannt, die sich der Erarbeitung eines Maßnahmenkatalogs (mit Prioritäten versehen) und der Festlegung eines zeitlichen Ablaufs widmen.

Phase 3: Umsetzung

Ist die Planung vollzogen, werden vereinbarte Maßnahmen mit den bereitgestellten finanziellen Mitteln umgesetzt. Die Beschäftigten sollten vor Veränderungen ausreichend informiert werden und durch Vorgesetzte fortlaufend motiviert werden, positive Verhaltensänderungen beizubehalten, um zu ihrer Gesundheit und Sicherheit bei zu tragen. Dazu gehören vor allem der Umgang mit Maschinen und Anlagen, das Benutzen von Schutzkleidung (Helm, Handschuhe) und der verantwortungsbewusste Umgang unter den Beschäftigten. Führungskräfte sollten vor allem in der ersten Zeit der Umsetzung streng sein, um die Bedeutung der Maßnahmen hervorzuheben. Motivation stellt dabei einen wichtigen Faktor dar, um die Beschäftigten für das Erreichen des Ziels einer gesundheitsförderlichen Arbeitsumgebung zu sensibilisieren⁸¹. Diese Motivation kann bspw. beim Beschäftigten durch ein vorbildliches Verhalten des Vorgesetzten ausgelöst werden. Dem Beschäftigten muss verdeutlicht werden, welche Vorteile gesundheitsgerechtes Verhalten für ihn selbst hat. Durch das aktive Mitwirken der Beschäftigten können ergriffene Maßnahmen, die ohne Erfolgsaussichten für die Mitarbeiter sind, abgeändert oder neu orientiert werden.

Die dritte Phase beinhaltet die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen und eine anhaltende Motivation der gesamten Belegschaft hierfür.

⁸¹ Kerkau, Katja (1997), „Betriebliche Gesundheitsförderung“, S. 203

Phase 4: Evaluation

Alle Managementmaßnahmen werden einer Erfolgskontrolle unterzogen. Bei der Umsetzung eines ganzheitlichen und nachhaltigen Gesundheitsmanagementkonzepts ist die Kontrolle von entscheidender Bedeutung. Hier wird über Erfolg oder Misserfolg der ergriffenen Maßnahmen entschieden. Es sollte bereits während der ersten Umsetzungszeit durch Rücksprache mit den Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten regelmäßig Kontrollen erfolgen. Damit ist gewährleistet, dass Maßnahmen ohne Erfolgscharakter nicht weiter geführt und stattdessen bessere Alternativen gefunden werden. Die ersten Kontrollen sollten somit in kurzen Zeitabständen (monatlich) erfolgen. Nach der ersten Anlaufphase kann die Kontrolle quartalsmäßig durchgeführt werden. Hierzu werden die bekannten Analysemittel (Krankenstand, Fehlzeiten) erneut genutzt, um damit eine vergleichbare Grundlage zur anfänglichen Situationsanalyse zu erhalten. Zudem ist es zweckmäßig und hilfreich ebenfalls den Blick von außen durch einen externen Berater bzw. Experten zu erhalten, um eventuell vorhandenen Schwachpunkte zu finden. Diese Vorgehen ermöglicht eine ganzheitliche Betrachtung von innen und von außen auf das Unternehmen.

In der vierten Phase erfolgt eine erneute Analyse des Zustands nach Einführung der Maßnahmen, um vergleichbare Daten zur Erfolgskontrolle zu erhalten.

4.5. Nutzen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements

4.5.1. Vorbemerkungen

Die Darstellung welchen Nutzen ein Gesundheitskonzept im Unternehmen bewirkt lässt sich in die zwei Gruppen des **Unternehmens** selbst und der **Mitarbeiter** vornehmen. Die Akteure der beiden Gruppen verfolgen bei der Einführung meist unterschiedliche Ziele, so dass ihr Impuls ebenso unterschiedlich ist. Aus diesem Grund werden im Folgenden die Gruppen getrennt voneinander betrachtet.

4.5.2. Nutzen für das Unternehmen

Ein Unternehmen, vertreten durch den Unternehmenseigner, verfolgt mit der Einführung eines Konzepts zum Gesundheitsmanagement hauptsächlich rationale Aspekte. Es stehen hier vor allem Kostengründe und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter im Fokus. Zu dem Bereich der Kosten sind mögliche Ausfälle durch Mitarbeiter verbunden, die auf Grund von Krankheit nicht arbeitsfähig sind. Es ist also das Ziel, den Krankstand möglichst gering zu halten, um damit auf ein anhaltend großes Know- How- Potenzial im Betrieb zurückgreifen zu können. Dies ist in zweierlei Hinsicht wichtig. Zum einen müssen junge Mitarbeiter bereits während der Ausbildung auf einem verantwortungsbewussten Gesundheitsverhalten sich selbst und anderen gegenüber aufmerksam gemacht werden. Damit kann diese Arbeitskraft dem Betrieb lang und gleichbleibend leistungsfähig erhalten bleiben. Es kann zudem die Unfallgefahr durch Aufmerksamkeit verringert werden. Des Weiteren sollte die Beschäftigung bis ins Rentenalter ermöglicht werden, d.h. es sind Erfahrungs- und Wissenspotenziale mit älteren Mitarbeitern verbunden. Diese sollte unbedingt gepflegt und damit erhalten werden (siehe dazu unter Übersicht besonderer Beschäftigungsgruppen, ältere AN). Dieses ressourcenbewusste Verhalten ist ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen. Zudem ist es ebenso eine Möglichkeit, besonders qualifizierte Kräfte im Unternehmen zu halten (Fluktuationsrate) oder zu gewinnen. Vor allem in Branchen mit hohem Fachkräftemangel kann ein gelebter bewusster Umgang mit dem Produktionsfaktor Arbeit ein Entscheidungskriterium für junge Akademiker sein, eine Beschäftigung aufzunehmen. Es sind somit Imagebedingungen für eine Organisation damit verbunden. Dieser Imagegewinn bezieht sich nicht nur auf mögliche Arbeitskräfte, sondern ebenso auf die möglichen Kunden, die damit gewonnen werden können. Ein zufriedener Mitarbeiter wirkt positiver bspw. auf ein Kundengespräch ein als ein nicht zufriedener Beschäftigter im Unternehmen, der dies in seinem Verhalten zum Ausdruck bringt. Zufriedene Mitarbeiter erhöhen zudem ihre Leistungsfähigkeit, da sie Spaß an der Arbeit haben und motiviert sind. Das Betriebsklima wird als gesund und produktiv eingeschätzt. Diese erhöhte Leistungsbereitschaft ermöglicht dem Unternehmen mit hoher Produkt- Qualität am Markt zu arbeiten und erhält letztlich dadurch auch finanziellen Nutzen.

4.5.3. Nutzen für die Mitarbeiter

Für die Mitarbeiter stehen vor allem persönliche und emotionale Aspekte im Vordergrund. Die Arbeit wird für Beschäftigte nicht zur Belastung, sondern fördert ihre individuellen Potenziale optimal. Dazu tragen ein positives Betriebsklima und das Bewusstsein eines sicheren Arbeitsplatzes bei. Die Möglichkeit zur Partizipation an der Ein- und Durchführung eines Gesundheitskonzeptes gibt den Beschäftigten zusätzlich ein positives Gefühl, dass die Maßnahmen wirklich auf ihre Bedürfnisse angepasst sind. Durch die Vorsorgeuntersuchungen im Unternehmen sind die Mitarbeiter jederzeit über ihren eigenen Gesundheitsstand informiert und erhalten somit die Möglichkeit zu reagieren. Außerdem können die Ansprechpartner wie ein Betriebsarzt bei psychosomatischen Symptomen (Burnout, Depressionen, Überlastungen) Hilfe anbieten, bevor diese eskalieren. Neben diesen Gründen ist durchaus zu betrachten, dass die Mitarbeiter ebenfalls von einem Gesundheitssystem finanziell profitieren können. Durch das verbesserte Image, vergrößert sich der Kundenstamm. Damit steht eine positive Auftragslage in Zusammenhang. Auf Grund dessen kann ein Unternehmen seinen Umsatz erhöhen. Bleiben die Kosten in etwa gleich, erhöht sich tendenziell der Gewinn. Das Unternehmen ist in der Lage zu investieren und zu modernisieren. Damit sind Prämienzahlungen möglich oder es können neue und ergonomische Arbeitsmaterialien und Maschinen erworben werden. Mit diesem Kreislauf ist ein ständiger Verbesserungsprozess für die Mitarbeiter und ihre Arbeitsumgebung möglich.

5. Betriebliche Gesundheitsförderung

5.1. Einleitung

Maßgeblich auf den Weg gebracht wurde die Betriebliche Gesundheitsförderung zum einen durch die Ottawa - Charta von 1986 der WHO (Weltgesundheitsorganisation) „Die Ottawa – Charta führte eine neue Betrachtungsweise für den Umgang mit Gesundheit und Krankheit ein, welche die Erhaltung der Gesundheit und nicht mehr die Abwehr von Krankheit in den

Vordergrund stellt. Sie gilt heute als das zentrale Leitdokument der Gesundheitsförderung, in der das Konzept definiert und näher erläutert wird.“ (Bedner, Kathrin (2001), S. 120) und zum anderen durch die sog. Luxemburger Deklaration⁸².

5.2. Definition

Die Luxemburger Deklaration der Europäischen Union aus dem Jahr 1997 definiert den Begriff folgendermaßen:

„Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- *Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen*
- *Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung*
- *Stärkung persönlicher Kompetenzen.“*

(www.dak.de/content/filesopen/LuxemburgerDeklaration.pdf Abruf: 25.06.09)⁸³

Betriebliche Gesundheitsförderung baut vielfach auf den gesetzlich verpflichteten Arbeitsschutz auf. Es werden hier Maßnahmen in Betracht gezogen um die Gesundheit der Beschäftigten über den des Arbeitsschutzes hinaus zu bewahren oder zu verbessern. Es geht hierbei nicht ausschließlich um die Vermeidung von Unfällen, sondern es soll ein Wohlbefinden im Einklang mit Leistungsfähigkeit erreicht werden. Mitarbeiter als Produktionsfaktor bedürfen einer besonderen Betrachtung.

Das „Europäische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung“ konstruierte zudem 6 Qualitätskriterien, die qualifizierte Konzepte von Unternehmen „messbar“ machen. Mitglieder dieses Netzwerks sind bspw. die Volkswagen AG, Siemens AG, Bundesamt für Zivildienst und die Deutsche Post⁸⁴.

⁸² Meyer, Jörn- Axel (2008), „Betriebliches Gesundheitsmanagement in KMU“, S. 1

⁸³ <http://www.dak.de/content/filesopen/LuxemburgerDeklaration.pdf> (Abruf: 25.06.09)

⁸⁴ www.netzwerk-unternehmen-fuer-gesundheit.de/index.php?id=1 (Abruf: 17.09.09)

Nachfolgend soll auf die 6 Qualitätskriterien des Netzwerks kurz näher eingegangen werden.

5.3. Qualitätskriterien Betrieblicher Gesundheitsförderung⁸⁵

1) Betriebliche Gesundheitsförderung und Unternehmenspolitik

- schriftliches Unternehmensleitbild zur BGF
- Integration in Organisationsstruktur und – prozesse
- Bereitstellung ausreichender Ressourcen
- Regelmäßige Überprüfung des Fortschritts
- BGF ist Bestandteil der Aus - und Weiterbildung (besonders bei Führungskräfte)
- Zugang zu gesundheitsrelevanten Einrichtungen für alle Mitarbeiter (Kantine, Pausenräume usw.)

2) Personalwesen und Arbeitsorganisation

- Mitarbeiter verfügen über entsprechende Kompetenzen zur Bewältigung ihrer Aufgaben
- Organisation der Aufgaben ohne systematische Unter – oder Überforderung
- Entwicklungsmöglichkeiten werden gezielt geschaffen durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen
- Möglichkeit der aktive Beteiligung in Gesundheitsfragen für die Mitarbeiter

⁸⁵ Alle nachfolgenden Darstellung stammen von der Internetseite:
<http://www.bkk.de/ps/tools/download.php?file=/bkk/psfile/downloaddatei/28/qualitaets41f8e7adf2ab8.pdf&name=qualitaetskriterien.pdf&id=341&nodeid=341> (Abruf: 23.07.09)

- Unterstützung durch Vorgesetzte und Förderung des Betriebsklimas
- Organisation von Wiedereingliederungsmaßnahmen
- gezielt Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie

3) *Planung betrieblicher Gesundheitsförderung*

- Maßnahmen der BGF erstrecken sich auf den gesamten Betrieb und werden in allen Bereichen bekannt gemacht
- Grundlage für Maßnahmen bildet eine sorgfältige und regelmäßige Ist – Analyse mit Hilfe von Daten
(Arbeitsbelastungen, Gesundheitsindikatoren, subjektiv wahrgenommene Beschwerden, Risikofaktoren, Unfallgeschehen, Berufskrankheiten, krankheitsbedingte Fehlzeiten, Erwartungen aller betrieblichen Akteure, besonders der Beschäftigten)
- informieren der Beschäftigten über Vorhaben der BGF ist gewährleistet

4) *soziale Verantwortung*

- klar definierte Maßnahmen um Mensch und Umwelt zu schützen
(Umweltschutz)
- aktive Unterstützung gesundheitsbezogener, sozialer, kultureller und fürsorglicher Initiativen

5) *Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung*

- Steuerungsgruppe oder Projektgruppe existiert um Maßnahmen zu planen, zu überwachen und auszuwerten, enthalten sind alle gesundheitsbezogenen Experten
- regelmäßige und systematische Sammlung der erforderlichen Daten (intern und extern) zur Planung und Umsetzung der Maßnahmen
- Zielgruppen und quantifizierbare Ziele werden für Maßnahmen festgelegt
- Verknüpfung und Durchführung von Verhältnis – und Verhaltensmaßnahmen

- systematische Auswertung und kontinuierliche Verbesserung der Maßnahmen

6) Ergebnisse betrieblicher Gesundheitsförderung

- Auswirkungen der Maßnahmen auf die Kundenzufriedenheit werden systematisch ermittelt und Konsequenzen daraus gezogen
- Auswirkungen der Maßnahmen auf die Zufriedenheit der Beschäftigten werden systematisch ermittelt und Konsequenzen daraus gezogen
- Auswirkungen auf Indikatoren wie Krankenstand, Unfallhäufigkeit usw. werden systematisch ermittelt und Konsequenzen daraus gezogen
- Auswirkungen auf wirtschaftlich relevante Faktoren wie Personalfluktuaton, Produktivität usw. werden systematisch ermittelt und Konsequenzen daraus gezogen

5.4. Anpassung an Veränderungen

Die Unternehmen sind und werden ständig anderen Einflüssen und Bedingungen ausgesetzt, auf die es sich einzustellen gilt. Es wird hierbei von den Ebenen „von außen“ und „von innen“ ausgegangen. Dies stellt sich in der folgenden Abbildung in Form der Pfeile dar.

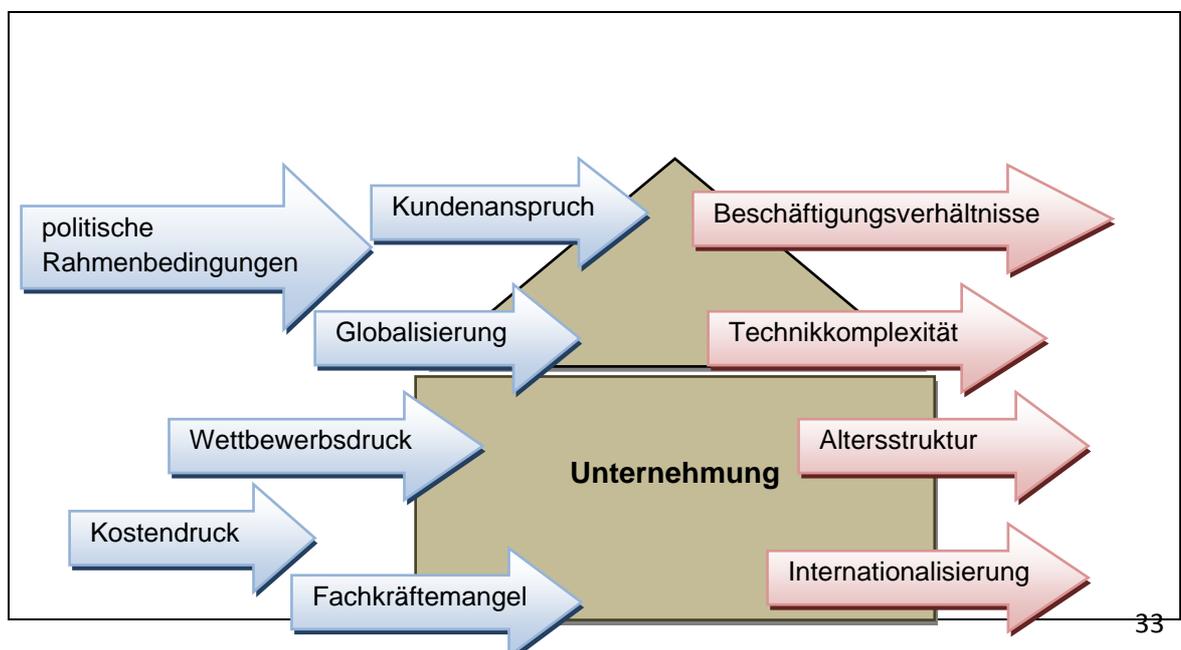


Abb. 3: Einwirkungen auf Unternehmen „von außen“ (blau) und „von innen“ (rot), eigene Darstellung

Es sollen zunächst die sich verändernden Bedingungen „von außen“ eingegangen werden.

Betriebe sehen sich der Entwicklung der Globalisierung gegenüber gestellt und durch die sich dadurch ergebenden neuen Handlungsfelder. So besteht die Konkurrenz nicht ausschließlich von Wettbewerbern im eigenen Land, sondern ebenso über die Grenzen der Bundesrepublik hinaus. Die Unternehmen sind somit erhöhtem Wettbewerbsdruck ausgesetzt. Um mit Konkurrenten aus dem Ausland mithalten zu können, vor allem hinsichtlich des Preises, entsteht für diese Unternehmen die Notwendigkeit mit dem Bereich der Kosten rentabel zu arbeiten. Besonders im Vergleich der Personalkosten geraten deutsche Unternehmen in Kostendruck. Es ergibt sich jedoch die Möglichkeit neue Kunden außerhalb von Deutschland zu gewinnen. Es ist dabei aber auf zusätzlich auftretende Geschäfts- bzw. Handelsbedingungen zu achten, wie bspw. Schutz- und Patentrechte, Versicherungen, Transport. Hinzu kommt außerdem die Problematik des Fachkräftemangels. Das macht es erforderlich, die eigenen Fachkräfte halten zu können und neue Fachkräfte mit einem guten Unternehmens- Image zu werben. Damit kann das Bestehen für die Zukunft am Markt gesichert werden und ein ständiger Verbesserungsprozess ist gegeben. Zudem wird der Kunde immer anspruchsvoller und ist außerdem in der Lage, durch Medien wie Internet selbst vergleichen zu können und eigene Eindrücke über ein Produkt oder Dienstleistung zu publizieren. Außerdem sind Unternehmen wie alle Akteure der deutschen Wirtschaft den politischen Entscheidungen in Deutschland unterworfen. So müssen rechtliche Veränderungen im Unternehmen umgesetzt und befolgt werden.

Einwirkungen auf die Unternehmung gehen jedoch nicht ausschließlich von der Umwelt aus, sondern können ebenso aus dem Unternehmen „von innen“ hervorgehen. Ein großes Problem für die Unternehmen ist die Altersstruktur.

Die Problematik, dass die Bevölkerung immer weiter veraltet, stellt die Betriebe vor die Herausforderung die bestehende Arbeitskraft der Beschäftigten so lange, wie möglich zu erhalten. Hervorgerufen durch den Fachkräftemangel ist es wichtig das Know- How von langjährigen Beschäftigten zu bewahren und zu erhalten. Das ist nur möglich in dem die Beschäftigten in ihrem Arbeitsumfeld gesundheitsbewusst gefördert werden und die Betriebe Maßnahmen speziell für ältere Arbeitnehmer ergreifen (siehe dazu auch Kapital Übersicht bes. Beschäftigte – ältere Arbeitnehmer). Verbunden mit der Altersstruktur ist ebenso die immer komplexer werdende Technologie ein weiteres mögliches Problem für die Unternehmen und ihre Mitarbeiter. Die Beschäftigten sind „gezwungen“ sich immer neuen Herausforderungen hinsichtlich der Handhabung von Maschinen bspw. zu stellen und sind damit einem ständigen Lernprozess unterworfen. Nicht nur speziell für die Beschäftigten ist dies ein Problem, sondern die Unternehmung muss dem technischen Fortschritt durch Investitionen in neue Anlagen Rechnung tragen, um damit wettbewerbsfähig zu bleiben. Der Prozess der Internationalisierung in Unternehmen führt bspw. dazu, das Mitarbeiter zu ausländischen Geschäftspartner reisen müssen und sie dafür „fit gemacht“ werden müssen. Sie müssen über die entsprechende sprachliche Kompetenz verfügen, bei längerem Aufenthalt ist das Informieren über die Landeskunde (Essen, Verhaltensweisen bei Geschäftsabwicklungen) empfehlenswert und diese Geschäftsreisen müssen im Unternehmen durch Verantwortliche vorbereitet werden. Ebenso können Mitarbeiter mit Migrationshintergrund (Kantinenessen, sprachliche Defizite, andere Mentalität) andere Anforderungen an das Personalmanagement stellen, als das bei anderen Arbeitnehmern der Fall ist. Eine weitere Veränderung auf die Unternehmen sich einstellen müssen, ist die veränderten Beschäftigungsverhältnisse. Dabei erhält besonders die Leih- bzw. Zeitarbeit wachsende Bedeutung.

5.5. Gesundheitsförderliche Maßnahmen

5.5.1. Vorbemerkungen

Nachfolgend wird auf mögliche gesundheitsförderliche Maßnahmen, die Unternehmen ergreifen können, eingegangen. Gesundheitsförderliche Maßnahmen können unterteilt werden in reaktive und präventive Maßnahmen.

- *Reaktive Maßnahmen:*

Reaktive Maßnahmen erfolgen meist erst bei einem bereits aufgetretenen Problem (z.B. Alkoholsucht eines Mitarbeiters). Hierbei wird „(...) den bereits eingetretenen Beeinträchtigungen durch geeignete Maßnahmen Rechnung getragen (...) etwa durch gesundheitsförderliche Arbeitsmaterialien (größere Bildschirme, bessere flimmerfreie Bildschirmauflösung)“ (Stockinger, Daniela (2009), S. 55)⁸⁶

- *präventive Maßnahmen*

Präventive Maßnahmen versuchen mögliche Gefahren vor dem Eintreten durch Maßnahmen zu verhindern oder abzuwenden.

Die Maßnahmen lassen sich jedoch meist nicht vollständig voneinander abgrenzen, d.h. die Maßnahmen beinhalten meist präventive sowie reaktive Aspekte. Es wird im Folgenden der Bereich der Prävention näher betrachtet und Beispiele für die einzelnen Formen der Prävention genannt. Es wird danach als Beispiel für eine präventive Maßnahme die betriebliche Suchtprävention vorgestellt. Darauf folgt die „Mischform“ der Rückenschule und eine reaktive Maßnahme in Form von flexiblen Arbeitszeitmodellen im Kontext von Maßnahmen zur Work - Life - Balance.

5.5.2. Prävention

Der Begriff Prävention stammt aus dem lateinischen „*praevenire*“ und bedeutet „*zuvorkommen*“⁸⁷. Präventive Maßnahmen liegen somit vor einer Erkrankung oder auch einem möglichen Unfall und sollen eine Gefährdung im Arbeitsumfeld verhindern oder mindern.

A. Bereiche der Prävention

Diese Maßnahmen können zum einen in die Bereiche (A) Primär - ,

⁸⁶ Stockinger, Daniela (2009), „Work - Life - Balance“, S. 55

⁸⁷ Bedner, Kathrin (2001), „Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung in Betrieben“, S. 116

Sekundär -, und Tertiärprävention, sowie in die Bereiche (B) Verhaltens- und Verhältnisprävention eingeteilt werden.

A. 1. Primärprävention

Primärprävention setzt an bevor Krankheiten entstehen können⁸⁸. Es umfasst alle Maßnahmen, die vor Erstauftreten einer Erkrankung durchgeführt werden (z.B. Impfung)⁸⁹. Ziel dieser Handlungen und Maßnahmen sind gesunde Menschen⁹⁰.

A. 2. Sekundärprävention

Sekundärprävention zielt auf eine Früherkennung⁹¹ und Krankheitseindämmung⁹² ab. Möglicherweise kann so das eigentliche Ausbrechen der Krankheit verhindert oder eine Krankheit soll durch die Behandlung zum Stillstand gebracht werden⁹³. (z.B. Antiraucherseminare)

A. 3. Tertiärprävention

Tertiäre Präventionsmaßnahmen kommen zur Anwendung, wenn eine Erkrankung erkannt wurde und „...dienen der bestmöglichen Wiederherstellung der Gesundheit und der Verhinderung eines Rückfalls.“ (Bedner, Kathrin (2001), S. 118) Tertiärprävention richtet sich somit an Erkrankte (z.B. Rückenschulkkurse nach Bandscheibenvorfall).

B. Verhaltens - und Verhältnisprävention

B. 1. Vorbemerkungen

Es wurde eine Unterscheidung des Begriffs Prävention hinsichtlich der Maßnahmen im Bezug auf Krankheit vorgenommen. Eine weitere

⁸⁸ Bedner, Kathrin (2001), „Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung in Betrieben“, S. 117

⁸⁹ Hurrelmann, Klaus (2007), „Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung“, S. 32

⁹⁰ Hurrelmann, Klaus (2007), „Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung“, S. 32 und Bedner, Kathrin (2001), „Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung in Betrieben“, S. 117

⁹¹ Bedner, Kathrin (2001), „Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung in Betrieben“, S. 117

⁹² Hurrelmann, Klaus (2007), „Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung“, S. 32

⁹³ Bedner, Kathrin (2001), „Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung in Betrieben“, S. 117

Differenzierung kann hinsichtlich des Ansatzpunktes⁹⁴ vorgenommen werden. Man unterscheidet hierbei zwischen Verhaltens – und Verhältnisprävention.

B. 2. Verhaltensprävention

Bei verhaltenspräventiven Maßnahmen handelt es sich um Maßnahmen, die eine Änderung im Verhalten der Beschäftigten zum Ergebnis hat. Vor allem Risikoverhalten sollte damit verhindert werden und zu einem Umdenken der Beschäftigten führen. Der Belegschaft soll bewusst gemacht werden, dass nur sicherheits - und gesundheitsgerechtes Handeln und Arbeiten geduldet wird⁹⁵. Dazu gehören ebenso Bewegungsabläufe wie rückschonendes Heben und Tragen von Lasten. Mit entsprechender Weiterbildung und mit Motivation ist den Beschäftigten Maßnahmen zur Verhaltensprävention näher zu bringen.

Bsp: Weiterbildungen jeglicher Art für Beschäftigte, Führungsschulungen, Kurse zu autogenem Training, externe Kursangebote unterstützen⁹⁶

B. 3. Verhältnisprävention

Verhältnispräventive Maßnahmen haben das Arbeitsumfeld, also die Verhältnisse, zum Ziel. Vorbeugende Maßnahmen werden hierbei im gesamten Umfeld des Beschäftigten durchgeführt. Zu diesen Maßnahmen gehören Strukturen der Arbeitsabläufe oder die Einrichtung der Arbeitsplätze mit ergonomischen Arbeitsmitteln. Von wichtiger Bedeutung ist dabei der Führungsstil und das damit verbundene Betriebsklima⁹⁷. Die Bedeutung liegt hierbei in dem reduzierten Konfliktpotenzial innerhalb des Betriebes und einem kollektiven Umgang miteinander.

Bsp: gesunde Ernährungsangebote, flexible Arbeitszeitmodelle, ergonomische Arbeitsmittel⁹⁸

5.5.3. Beispiele für gesundheitsförderliche Maßnahmen

1) Suchtprävention im Betrieb als Beispiel präventiver Maßnahmen

⁹⁴ Hurrelmann, Klaus (2007), „Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung“, S. 36

⁹⁵ Landau, Kurt (2007), „Arbeitsgestaltung – Best Practice im Arbeitsprozess“, S. 1002

⁹⁶ Pfaff, Holger (2001), „ Effektive betriebliche Gesundheitsförderung“, S. 18

⁹⁷ Landau, Kurt (2007), „Arbeitsgestaltung – Best Practice im Arbeitsprozess“, S. 1002

⁹⁸ Pfaff, Holger (2001), „ Effektive betriebliche Gesundheitsförderung“, S. 18

Sucht kann definiert werden „(...) als unabweisbares Verlangen nach einem bestimmten Gefühls- Erlebnis- oder Bewusstseinszustand“

(<http://www.landesstelle-berlin.de/e349/e481/e3417/e3418/e3420/e3431/> Abruf: 14.10.09)⁹⁹.

Die Suchtprävention kann ein Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements sein. Dieser Teilbereich ist jedoch mit Tabus behaftet. Das erklärt sich bereits an der Überlegung, ob ein Vorgehen bei Verdacht auf eine Sucht bei den Beschäftigten nicht zu weit ins Privatleben reicht und einer Bevormundung durch den Vorgesetzten gleichkommt. 1978 taucht das Thema zum ersten Mal bei der Deutschen Hauptstelle gegen die Suchtgefahren e.V. in Berlin unter dem Motto „Alkohol am Arbeitsplatz“ auf¹⁰⁰. Suchtpräventionsprogramme in Unternehmen haben zur Aufgabe, die Probleme, die sich für die Beschäftigten durch eine Erkrankung einstellen, zu verhindern oder zu lindern¹⁰¹. Zu diesen Problemen können gehören

- Leistungsminderung
- Fehlzeiten
- Unfälle¹⁰².

Es kann davon ausgegangen werden, dass Betriebe das Thema Suchterkrankung erst bei tatsächlichem Handlungsbedarf (einem Vorfall im Betrieb) in Angriff nehmen und über mögliche Maßnahmen nachgedacht wird. Die größte Akzeptanz bei suchtpreventiven Maßnahmen wird sich bei der Belegschaft einstellen, wenn die Initiierung dabei durch die Geschäfts- oder Betriebsleiter erfolgt¹⁰³. Die Frage nach dem Bedarf wird sich in diesem Zusammenhang trotzdem schwer lösen lassen, da die Belegschaft oder sogar Betroffene sich nicht aus freien Stücken an die Vorgesetzten wenden werden. Es wird in den meisten Betrieben außerdem an der fachlichen Kompetenz auf diesem Gebiet fehlen. Deshalb kann in den meisten Betrieben nicht auf externe Ansprechpartner und Hilfen verzichtet werden. So bietet bspw. die AOK Hilfestellung in Form ihrer Sachbearbeiter in den örtlichen Stellen zur

⁹⁹ <http://www.landesstelle-berlin.de/e349/e481/e3417/e3418/e3420/e3431/> (Abruf: 14.10.09)

¹⁰⁰ Fuchs, Reinhard (1998), „Betriebliche Suchtprävention“, S. 13

¹⁰¹ Ebenda, S. 14

¹⁰² Fuchs, Reinhard (1998), „Betriebliche Suchtprävention“, S. 14

¹⁰³ Ebenda, S. 22

Suchtmittelberatung an¹⁰⁴. Unterschieden werden können die Suchtmittel in die Bereiche legale (Alkohol, Tabakprodukte) und illegale (Kokain, Heroin usw.) Drogen.

Nachfolgend wird auf die Suchtmittel Alkohol und Tabak näher eingegangen und es wird auf die Folgen des Konsums hingewiesen.

Suchtmittel Alkohol

Der Verein Blaues Kreuz publiziert: „Alkoholismus ist die Volkskrankheit Nummer 1 und stellt eines der größten sozialmedizinischen Probleme in unserer Gesellschaft dar.“ (http://www.blaues-kreuz.de/bkd/dasbk/akt_kmpg.htm, Abruf: 18.10.09)¹⁰⁵.

Alkoholismus ist wohl die am häufigsten vorkommende Suchterkrankung und gleichzeitig umso schwerer wahrzunehmen. Im Privatleben trinkt jeder ein Glas Bier oder Wein. Im beruflichen Alltag wird ein Geburtstag im Kollegium mit einem Glas Sekt begangen und auf dem Bau gibt es zum Mittag ein Bier. Deshalb wird bei Alkoholkonsum besonders häufig weggesehen¹⁰⁶.

Im Unternehmen dürfen keine Alkoholtests durch Führungskräfte oder die Betriebsleitung angeordnet werden; das wäre ein Eingriff in das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit der Beschäftigten¹⁰⁷. Eine Kündigung mit der Begründung auf Alkoholismus darf ebenfalls nicht erfolgen, da die Krankheit seit 1968 anerkannt ist¹⁰⁸. Für Führungskräfte ist es eine schwere Aufgabe mit einem Suchtproblem innerhalb ihres Verantwortungsbereichs umzugehen. Meist nehmen sie dabei eine Schlüsselrolle¹⁰⁹ ein. Deshalb sollte hier zur Unterstützung nicht auf spezielle Weiterbildungen (für Mitarbeitergespräch und Hilfestellungen) verzichtet werden. Damit erhalten diese in solchen Situationen

¹⁰⁴ <http://www.aok-business.de/aokplus/gesunde-unternehmen/genuss-suchtmittelpraevention.php?id=0>=aok07&si=AOK71255539981030616#> (Abruf: 18.10.09)

¹⁰⁵ http://www.blaues-kreuz.de/bkd/dasbk/akt_kmpg.htm, (Abruf: 18.10.09)

¹⁰⁶ Fuchs, Reinhard (1998), „Betriebliche Suchtprävention“, S. 31

¹⁰⁷ Ebenda, S. 46

¹⁰⁸ Ebenda, S. 47

¹⁰⁹ Ebenda, S. 119

die nötige Handlungssicherheit. Grundsätzlich sollte es im Betrieb klare Regeln zum innerbetrieblichen Alkoholgenuss geben¹¹⁰.

Folgen

Folgen und Auswirkungen von zu hohem Alkoholgenuss innerhalb des Betriebes sind vor allem die Gefährdung des eigenen und des Lebens von Arbeitskollegen. Durch Konzentrationsverlust und Verlust der Wahrnehmung kann es zu folgenschweren Unfällen kommen¹¹¹. Die Urteilkraft lässt nach und so können falsche Entscheidungen auch andere Mitarbeiter in Mitleidenschaft gezogen werden¹¹². Alkoholgenuss wirkt auf jeden Menschen anders. Es kann jedoch bei einzelnen zu aggressiven und gewalttätigen Handlungen kommen und somit zu akuten Störungen des Arbeitsprozesses und letztlich des Betriebsklimas¹¹³. Die Langzeitfolgen von übermäßigem Alkoholgenuss für den Körper können

- Schädigung der Leber,
- Veränderungen am Herzen und der Bauchspeicheldrüse sowie
- Erhöhtes Krebsrisiko¹¹⁴

sein. Zudem können sich psychische Folgen, wie Angstzustände, Depressionen und sogar Suizidgedanken beim Erkrankten einstellen¹¹⁵.

Maßnahmen

Wie bereits erwähnt, ist dieser Sachverhalt für Vorgesetzte und Personalverantwortliche eine schwere Aufgabe. Zum einen darf nicht zu weit in das Privatleben der Beschäftigten eingegriffen werden und zudem kann keiner zu einer Behandlung gedrängt werden. Zum anderen soll der Fürsorgepflicht für Beschäftigte optimal nachgekommen werden. Generell müssen Maßnahmen deutlich als Hilfsangebote verstanden werden. Es herrscht in Deutschland freie Behandlungs- und Arztwahl, so dass nicht durch einen Vorgesetzten auf bestimmte Behandlungswege bestanden werden kann.

¹¹⁰ Ebenda, S. 48

¹¹¹ http://www.dhs.de/web/suchtstoffe/alkohol.php?flashvideo=Droge_Alkohol.flv&skinfile=video-flash-de-skin2.swf&autoplay=true&loop=false (Abruf: 18.10.09)

¹¹² http://www.dhs.de/web/suchtstoffe/alkohol.php?flashvideo=Droge_Alkohol.flv&skinfile=video-flash-de-skin2.swf&autoplay=true&loop=false (Abruf: 18.10.09)

¹¹³ ebd.

¹¹⁴ ebd.

¹¹⁵ ebd.

Bei einem gesicherten Verdacht sollte das Gespräch mit dem betroffenen Beschäftigten gesucht werden.

In einem solchen *Interventionsgespräch* sollten die folgenden Grundelemente enthalten sein:

- „Thematisierung des Beziehungs- (Kontext) und Anliegen
- konkretes Aufzeigen der Auffälligkeiten
- klare, realistische Verhaltenserwartungen, Zielvereinbarungen und Absprachen
- abgestufte Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Absprachen
- informative und eindringlich nahegelegte Hilfsangebote“ (Fuchs, Reinhard (1998), S. 134)

Suchtmittel Tabak

Neben dem Alkohol ist auch das Rauchen gesellschaftlich anerkannt¹¹⁶ und keiner stört sich recht an einem rauchenden Menschen in der Öffentlichkeit. Mit dem im eingeführten Nichtraucherschutz hat sich das zumindest für öffentliche Gebäude und Gaststätten geändert. Mit dieser rechtlichen Grundlage sollen Nichtraucher vor den Folgen von Passivrauchen geschützt werden. In Betrieben muss dies ebenso eingehalten werden. Die ArbStättV § 5 verpflichtet den Arbeitgeber zum Schutz der nichtrauchenden Arbeitnehmer (bspw. getrennte Aufenthaltsräume) in seinem Betrieb¹¹⁷.

Folgen

Rauchen führt zu körperlicher und psychischer Abhängigkeit bei Betroffenen¹¹⁸. Bleibt die Nikotinzufuhr aus, kann es zu Entzugserscheinungen wie:

- „verminderte Frustrationstoleranz,
- Ärger, Aggression, Angst,
- depressive Stimmung,

¹¹⁶ http://www.dhs.de/web/suchtstoffe/tabak.php?flashvideo=Droge_Tabak.flv&skinfile=video-flash-de-skin2.swf&autoplay=true&loop=false (Abruf: 18.10.09)

¹¹⁷ http://www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/arbst_ttv_2004/gesamt.pdf (Abruf: 17.10.09)

¹¹⁸ http://www.dhs.de/web/suchtstoffe/tabak.php?flashvideo=Droge_Tabak.flv&skinfile=video-flash-de-skin2.swf&autoplay=true&loop=false (Abruf: 18.10.09)

- Konzentrationsstörungen,
- Unruhe,
- Schlafstörungen und Appetitsteigerung“ (http://www.dhs.de/web/suchtstoffe/tabak.php?flashvideo=Droge_Tabak.flv&skinfile=video-flash-de-skin2.swf&autoplay=true&loop=false, Abruf: 18.10.09)¹¹⁹

kommen.

In vielen Betrieben ist die Raucherpause „normal“. Die Beschäftigten können die genutzte Arbeitszeit „herausarbeiten“, also zusätzlich abarbeiten. Prinzipiell sollte die Belegschaft diesbezüglich nicht bevormundet, jedoch sollte ein ungesundes Verhalten auch nicht gefördert werden. Das wird bei anderen Handlungen im Unternehmen nicht unterstützt, so sollte das ebenfalls beim Rauchen nicht der Fall sein.

Die gesundheitlichen Folgen für Raucher sind die geförderte Verengung und Verkalkung der Blutgefäße¹²⁰. Das kann zu Durchblutungsstörungen führen und die Thromboseneigung begünstigen¹²¹. Chronische Bronchitis kann eine weitere Folge von dauerhaftem Rauchen sein¹²². Außerdem sind die meisten Inhaltsstoffe in Zigaretten krebserregend¹²³.

Maßnahmen

Anders als bei der Alkoholsucht, handelt es sich beim Rauchen nicht um eine anerkannte Krankheit. Es ist eine ungesunde Verhaltensweise. Die Maßnahmen der Betriebsleitung sind damit absolut begrenzt und gehen in den meisten Betrieben nicht über den gesetzlich vorgeschriebenen Nichtraucherschutz hinaus. Es wurde bereits erwähnt, dass rauchende Geschäftsführer weniger häufig zu gesundheitsförderlichen Maßnahmen tendieren, als die nichtrauchende tun (siehe Impulsgeber bei der Einführung eines BGM)¹²⁴. Es sollten somit im Unternehmen klare Regelungen (am

¹¹⁹ http://www.dhs.de/web/suchtstoffe/tabak.php?flashvideo=Droge_Tabak.flv&skinfile=video-flash-de-skin2.swf&autoplay=true&loop=false (Abruf: 18.10.09)

¹²⁰ http://www.dhs.de/web/suchtstoffe/alkohol.php?flashvideo=Droge_Alkohol.flv&skinfile=video-flash-de-skin2.swf&autoplay=true&loop=false (Abruf: 18.10.09)

¹²¹ ebd.

¹²² ebd.

¹²³ ebd.

¹²⁴ <http://www.inqu.de/Inga/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/2008-04-01-tk-studie-bdf,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>, S. 22 (Abruf: 28.08.09)

besten schriftlich) über das Rauchen geben. Die AOK bietet dazu unter anderem ein Muster für eine Dienstvereinbarung zum Nichtrauchererschutz¹²⁵ Unaufdringliche Hilfsangebote in Form von Plakaten am „schwarzen Brett“ können ein Anreiz für Beschäftigte zum Aufhören sein. Die gesundheitlichen Folgen von Rauchen können vielseitig sein und vielleicht auch zu einem Umdenken bei Vorgesetzten führen, die mit gutem Beispiel voran gehen und damit wiederum andere Beschäftigte dafür begeistern.

2) Rückenschule als Beispiel reaktiv/ präventiver Maßnahmen

Es kann als die Volkskrankheit Nummer 1 bezeichnet werden, denn etwa 80% der Bevölkerung leiden in ihrem Leben einmal darunter¹²⁶.

„Etwa 10% aller Arbeitsunfähigkeitstage, 30% aller REHA – Maßnahmen und 18% aller Frühberentungen gehen auf das Konto von Rückenschmerzen.“

(Hrsg.: Ärzte Zeitung Verlagsgesellschaft mbH (2008), S. 77)¹²⁷

Rückenschmerzen sind unter anderem ein Erzeugnis des heutigen bewegungsarmen Lebensstils¹²⁸. Weitere Ursachen können nach dem Verein „Aktion Gesunder Rücken e.V.“¹²⁹ sein

- einseitige körperliche Belastung
- falsche Bewegungsmuster
- psychische Belastungen, Stress, Zeitdruck
- angeborene organische Schäden
- organische Wirbelsäulenerkrankungen
- falsche Ernährung
- Zwangshaltung des Rumpfes
- körperliche Schwerarbeit
- Übergewicht
- Kompensation ungünstiger Arbeitsplatzgestaltung durch Fehlhaltungen

¹²⁵ <http://www.aok-business.de/gesunde-unternehmen/dienstvereinbarung-nichtraucherschutz.pdf> (Abruf: 19.10.09)

¹²⁶ <http://www.forum-ruecken.de/> (Abruf: 19.10.09)

¹²⁷ Hrsg.: Ärzte Zeitung Verlagsgesellschaft mbH (2008), „Gesund werden und bleiben“, S. 77

¹²⁸ Hrsg.: Ärzte Zeitung Verlagsgesellschaft mbH (2008), „Gesund werden und bleiben“, S. 75

¹²⁹ Die Aktion Gesunder Rücken bieten unter anderem ein Gütesiegel für Verbraucher an, um rückengerechte Produkte besser erkennen zu können.

(siehe dazu: <http://www.agr-ev.de/html/page.asp?pageID=9>) (Abruf: 19.10.09)

- persönliches Umfeld¹³⁰

Es ist somit erkennbar, dass viele Ursachen im betrieblichen Umfeld zu finden sind. Für viele Betriebe ist es jedoch nicht möglich eine Rückenschule direkt im Unternehmen anzubieten. Viele Betroffene kommen somit über ihren Hausarzt zu einer Physiotherapie oder zu einem Rückenschulkurs. Im betrieblichen Kontext kann jedoch besonders auf rückengerechtes Büromöbel (Stuhl, Höhe des Schreibtisches, Standort des Computers auf dem Tisch usw.) geachtet werden. Bei schweren körperlichen Arbeiten muss auf das richtige Tragen und Heben geachtet werden.

Bei auftretenden Beschwerden, sollte der Betroffene die Möglichkeit haben, seine Körperhaltung zu verändern oder sich kurz zu Strecken und die Muskulatur damit zu entspannen.

Die Krankenkasse AOK bietet dafür die Aktion Fit im Job¹³¹, bei der unter anderem ein Bildschirmschoner angeboten wird, der Bewegungsübungen anzeigt. Eine andere Aktion ist „Mit dem Rad zur Arbeit“, die ein Anreiz zur Bewegung sind¹³².

3) Work - Life – Balance als Beispiel reaktiver Maßnahmen

Maßnahmen zur Work - Life - Balance versuchen ein Gleichgewicht (Balance) zwischen Arbeitsleben (Work) und dem restlichen Leben (Life) zu erreichen. Durch die bereits vorgestellten Veränderungen im Beschäftigungs- und Unternehmensumfeld, erhält der Bereich der Personalverantwortung hinsichtlich gesundheitsförderlicher Maßnahmen an Bedeutung. Der Arbeitsalltag dringt immer weiter ins Privatleben ein. Beispiele hierfür sind die teilweise geforderte ständige Erreichbarkeit durch Handy und Blackberry oder Beschäftigungsarten wie Home – Office/ Telearbeit. Arbeitnehmern wird nicht in jedem Tätigkeitsfeld die Möglichkeit auf ein Zurückziehen ins Privatleben gewährt. Helmut Reich beschreibt diese Arbeitnehmer in seinem Artikel im

¹³⁰ <http://www.agr-ev.de/html/page.asp?pageID=3> (Abruf: 19.10.09)

¹³¹ <http://www.aok.de/bundesweit/gesundheit/vorsorge-fit-im-buero-10378.php>
(Abruf: 19.10.09)

¹³² <http://www.mit-dem-rad-zur-arbeit.de/sachsen-thueringen/> (Abruf 19.10.09)

Manager Magazin (www.manager-magazin.de) als „Extremjobber“¹³³. Vor allem von Arbeitnehmern der oberen Hierarchieebenen wird dieses Verhalten erwartet¹³⁴. Arbeitsplatz- oder Kompetenzverlustangst drängen Beschäftigte dazu, auch im Urlaub oder der Freizeit für den Chef und Kunden erreichbar zu sein. Ein Abschalten und Zeit für Familie und Freunde bleibt kaum noch. Die Folgen können Dauerstress oder Burnout sein (siehe Stress). Ein Beschäftigter in dieser Lage könnte unter Umständen an Arbeitsplatzwechsel denken, um eine Lebensveränderung herbeizuführen. Dieses Verhalten ist vor allem bei qualifizierten Fachkräften zu erwarten, deren Möglichkeiten nicht auf eine Firma oder Deutschland beschränkt sind. In anderen Ländern sind die Beschäftigungsumstände andere und möglicherweise zusätzlich die Vereinbarkeit mit dem Familienleben optimaler. Diese Gegebenheiten können bspw. einen qualifizierten Ingenieur von einem Arbeitgeber trennen. Ebenso müssen Möglichkeiten geschaffen sein, um qualifizierten Frauen die Möglichkeit einer Vollbeschäftigung und der Gründung einer Familie zu geben. Ansatzpunkte wie diese können einem Unternehmen auch im Kontext mit anderen gesundheitsförderlichen Maßnahmen ein positives Image und den Wettbewerbsvorteil von zufriedenen ausgeglichenen Mitarbeitern bieten.

Maßnahmen

Die Umsetzung im Unternehmen kann in verschiedener Weise geschehen. Flexible Arbeitszeitmodelle, Veränderungen der Arbeitsorganisation und Arbeitsorte sind mögliche Ansätze hierfür. Im Folgenden soll auf den Bereich der Arbeitszeitmodelle näher eingegangen werden.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Grundlage der meisten Arbeitszeitmodelle sind Arbeitszeitkonten¹³⁵. Sie ermöglichen dem Unternehmen die Erfassung der geleisteten Arbeitsstunden der jeweiligen Arbeitnehmer in verschiedenen Abteilungen¹³⁶. Es kann eine Optimierung der Arbeitsabläufe erreicht werden¹³⁷ und somit die Effizienz von Prozessen und ebenso des Personaleinsatzes im Unternehmen gesteigert

¹³³ <http://www.manager-magazin.de/koepfe/artikel/0,2828,548772,00.html> (Abruf: 12.01.09)

¹³⁴ ebd.

¹³⁵ <http://www.ebz-beratungszentrum.de/organisation/themen/arbeitszeitmodelle.html> (Abruf: 17.11.09)

¹³⁶ Dorniok, Daniel (2006), „Betriebliche Work - Life - Balance“, S. 25

¹³⁷ Ebenda, S. 25

werden. Aufbauend auf Arbeitszeitkonten kann ein flexibles Arbeitszeitmodell im Unternehmen eingeführt werden.

Zu den flexiblen Arbeitszeitmodellen zählen unter anderem Gleitzeit, Telearbeit, Vertrauensarbeitszeit und Job - Sharing. Nachfolgend werden die 4 genannten Modelle kurz näher erläutert.

Gleitzeit:

Das Modell der Gleitzeit ermöglicht es den Beschäftigten ihre Zeit (relativ) frei einzuteilen. Die Arbeitszeit ist dabei eingeteilt in eine Kernzeit und eine Gleitzeit¹³⁸. In der Kernzeit herrscht Anwesenheitspflicht und über den Rest der Zeit kann selbst verfügt werden. Es ist somit gewährleistet, dass Vorgesetzte und Kunden die Beschäftigten zu bestimmten Zeit am Arbeitsplatz antreffen.

Telearbeit:

Bei der Telearbeit arbeiten die Beschäftigten ganz oder teilweise von zu Hause aus (Home – Office)¹³⁹. Dem Arbeitgeber entstehen keine räumlichen Kosten, sondern er ermöglicht mit moderner Informationstechnologien den anhaltenden Austausch¹⁴⁰. Diese Form der Beschäftigung fordert ein hohes Maß an Selbstmanagement vom Arbeitnehmer; ermöglicht jedoch eine flexible Einteilung des Arbeits- und Lebensalltag.

Vertrauensarbeitszeit:

Unternehmen, die mit Vertrauensarbeitszeit arbeiten, nehmen typischerweise keine Zeiterfassung der Arbeitszeit der Beschäftigten vor¹⁴¹. „Die Beschäftigten sind selbständig dafür verantwortlich, Ihre Fähigkeiten in Arbeitsleistungen umzuwandeln, ihre Arbeit und ihre Zeit einzuteilen und sich selbst zu motivieren.“ (Dorniok, Daniel (2006), S. 25). Bei der Einführung dieses

¹³⁸ <http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitszeitmodelle/arbeitszeitmodelle.html> (Abruf: 17.11.09)

¹³⁹ http://www.agentur-fuer-arbeit.de/nn_393446/Navigation/zentral/Veroeffentlichungen/Themenhefte-durchstarten/Familie-und-Beruf/Arbeitszeitmodelle/Arbeitszeitmodelle-Nav.html (Abruf: 17.11.09)

¹⁴⁰ ebd.

¹⁴¹ <http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitszeitmodelle/arbeitszeitmodelle.html> (Abruf: 17.11.09)

Arbeitszeitmodells sollte bereits ein hohes Maß an Vertrauen in der Unternehmung bestehen¹⁴².

Job - Sharing:

Beim Job – Sharing teilen sich zwei oder noch mehr Arbeitnehmern (Job – Splitting) einen Arbeitsplatz¹⁴³. Es erfordert ein hohes Maß an Absprachen zwischen den jeweiligen Beschäftigten¹⁴⁴ um gestellte Arbeitsaufgaben optimal zu erfüllen. Für die Unternehmen ergibt sich aus dieser Beschäftigungsvariante die Möglichkeit, mehr Beschäftigte einzustellen und somit ein größeres Portfolio an Know- How zur Verfügung zu haben¹⁴⁵. Insbesondere für qualifizierte Frauen mit Familie ist es eine gute Möglichkeit so Familie und Beschäftigung zu vereinen¹⁴⁶.

6. Arbeitsrechtliche Aspekte des Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Der folgende Abschnitt dieser Arbeit beschäftigt sich mit den arbeitsrechtlichen Aspekten des Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Dabei wird ausführlich auf das ArbSchG eingegangen. Innerhalb dessen werden die einzelnen Paragraphen von betriebswirtschaftlicher Bedeutung jeweils näher betrachtet. Mit Hilfe von Gesetzestextes und Literaturquellen soll ein Überblick über einzelnen Abschnitte des ArbSchG gegeben werden.

Im Anschluss daran wird auf eine Übersicht zu den besonderen Beschäftigungsgruppen innerhalb des Betriebes verwiesen. Es erfolgt hierbei die Betrachtung der Beschäftigungsgruppen

- der Jugendlichen,
- der werdenden und stillenden Mütter,

¹⁴² <http://www.ebz-beratungszentrum.de/organisation/themen/arbeitszeitmodelle.html>
(Abruf: 17.11.09)

¹⁴³ ebd.

¹⁴⁴ http://www.agentur-fuer-arbeit.de/nn_393446/Navigation/zentral/Veroeffentlichungen/Themenhefte-durchstarten/Familie-und-Beruf/Arbeitszeitmodelle/Arbeitszeitmodelle-Nav.html (Abruf: 17.11.09)

¹⁴⁵ Dorniok, Daniel (2006), „Betriebliche Work - Life - Balance“, S. 28

¹⁴⁶ Ebenda, S. 28

- der behinderten Beschäftigten und der Gruppe
- der älteren Arbeitnehmer im Betrieb.

Es wird dabei kurz auf die einzelnen Gruppen mit Hilfe von verschiedenen Literaturquelle und Internetressourcen eingegangen. Darauf folgen die speziellen Bestimmungen der jeweiligen Beschäftigungsgruppen.

Im Anschluss daran bildet eine zusammenfassende Darstellung anhand einer Tabelle über relevante Gesetze und Verordnungen den Abschluss. Es wird dabei lediglich die nationale Gesetzgebung betrachtet. Auf die zusätzliche Darstellung der europäischen Gesetze wird hierbei verzichtet.

6.1. Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

6.1.1. Vorbemerkungen

Das heutige Arbeitsschutzgesetz wurde 1996 eingeführt und ist die Umsetzung der EG- Arbeitsschutz- Rahmenrichtlinie für Deutschland¹⁴⁷. Diese Richtlinie gilt für alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, um in jedem Land einen vergleichbaren Schutz zu erreichen, so dass für Arbeitnehmer auch außerhalb ihres Heimatlandes ein Minimum an Schutz für ihre Gesundheit gilt. Das Gesetz verpflichtet grundlegend alle Betriebe und Unternehmungen in Deutschland zum Schutz seiner Mitarbeiter vor Gefahren und gesundheitlichen Schäden bei der Arbeit. Da Arbeitsschutz nicht von Maschinen durchgeführt werden kann, sondern ausschließlich durch Mitarbeiter und Vorgesetzte im Unternehmen, ist das Gesetz bewusst weit gefasst¹⁴⁸. Es ermöglicht den Unternehmen einen Gestaltungsspielraum¹⁴⁹ für ihre Entscheidungen im Umgang mit Arbeitsschutzmaßnahmen. Es gibt keine Regelungen für konkrete Situationen, sondern einen Rahmen, an dem es sich zu orientieren gilt und der die Grundlage für das Handeln darstellt. Dieser Spielraum ist nicht nur wichtig für das richtige Handeln, sondern es ermöglicht auch die ständige Anpassung an die aktuellste Technologie. Besonders in sich schnell entwickelnden Industrien,

¹⁴⁷ Richtlinie 89/391/EWG des Rates von 12.Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit

¹⁴⁸ Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 20

¹⁴⁹ ebenda S. 20

wie Maschinenbau und IT, ist es wichtig, dass die Verantwortlichen sich den damit verbundenen neuen Gefahren stellen können und dabei nicht durch eng gefasste Vorschriften beschränkt sind. Neben dem ArbSchG existieren noch Einzel- und Spezialvorschriften, die in Sonderfällen zusätzlich beachtet werden müssen.¹⁵⁰

6.1.2. Aufbau des ArbSchG

Im Folgenden soll auf den Aufbau des ArbSchG näher eingegangen werden und Aussagen zu einzelnen Paragraphen gemacht werden. Das Arbeitsschutzgesetz mit vollem Titel: „*Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit*“ umfasst insgesamt 26 Paragraphen. Diese sind in 5 Abschnitte eingeteilt

1. Abschnitt: Allgemeine Vorschriften
2. Abschnitt: Pflichten des Arbeitgebers
3. Abschnitt: Pflichten und Rechte der Beschäftigten
4. Abschnitt: Verordnungsermächtigungen
5. Abschnitt: Schlussvorschriften

Im Folgenden werden aus den genannten 5 Abschnitten die Paragraphen genannt und Aussagen dazu getroffen.

6.1.2.1. Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

***Nach §1 Zielsetzung und Anwendungsbereiche*¹⁵¹**

- (1) *Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Es gilt in allen Tätigkeitsbereichen.*
- (2) *Dieses Gesetz gilt nicht für den Arbeitsschutz von Beschäftigten auf Seeschiffen und in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen, soweit dafür entsprechende Rechtsvorschriften bestehen.*

¹⁵⁰ ebenda S. 14

¹⁵¹ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 172

(3) Pflichten, die die Arbeitgeber zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit nach sonstigen Rechtsvorschriften haben, bleiben unberührt. Satz 1 gilt entsprechend für Pflichten und Rechte der Beschäftigten. Unberührt bleiben Gesetze, die anderen Personen als Arbeitgeber zu Maßnahmen des Arbeitsschutzes verpflichten.

(4) Bei öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften treten an die Stelle der Betriebs- oder Personalräte die Mitarbeitervertretungen entsprechend dem kirchlichen Recht.

Im §1 Satz 1 kommt das grundlegende Ziel des ArbSchG zum Ausdruck „(...) Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern.“ (NWB Redaktion (2007), S. 172) Es gibt keine Aussagen über die Art und Weise, sondern es wird nur der fortlaufende Verbesserungsprozess zum Wohl der Beschäftigten gefordert. Der Geltungsbereich bezieht sich auf alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche (ArbSchG § 1 Abs. 1 Satz 2)¹⁵². Näher genannt sind diese Bereiche jedoch nur in der EG- Rahmenrichtlinie: gewerbliche, landwirtschaftliche kaufmännische, verwaltungsmäßige, sowie dienstleistungs- oder ausbildungsbezogene, kulturelle und Freizeittätigkeiten¹⁵³. Ausgeschlossen werden im § 1 Abs. 2 ArbSchG die Bereiche Seefahrt und Bergbau, für die es gesonderte Vorschriften gelten. Eine weitere Ausnahme sind die Hausangestellte in privaten Haushalten (ArbSchG § 1 Abs 2 Satz 1)¹⁵⁴.

Nach § 1 Abs. 3 ArbSchG sollen die „Pflichten die die Arbeitgeber zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit nach sonstigen Rechtsvorschriften haben (...) unberührt“ (NWB Redaktion (2007), S. 172) lassen. Das bedeutet, dass die allgemeinen Vorschriften im ArbSchG in Einzelfällen immer eine Ergänzung durch spezielle Arbeitsschutzverordnungen erhalten und damit konkretisiert werden¹⁵⁵. Der Arbeitgeber hat in jeden Fall für einen Arbeitsplatz mit möglichst geringem Gefahrenpotenzial zu sorgen. Diese speziellen Vorschriften haben Vorrang vor

¹⁵² NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 172

¹⁵³ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“,S.86

¹⁵⁴ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 172

¹⁵⁵ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“,S.88

den allgemeinen Aussagen des ArbSchG und sind in den entsprechenden Fällen anzuwenden. Ebenfalls gilt nach Abs. 3 Satz 2 ArbSchG, dass die Pflichten und Rechte der Beschäftigten aus anderen Rechtsvorschriften nicht an Geltung verlieren und bestehen bleiben. Diese Rechte können beispielweise durch Interessenvertretungen (Betriebsrat und Personalrat) wahr genommen werden. Zu den Pflichten eines Arbeitnehmers gehört beispielweise, dass er sich nicht unangemessenen Gefahren aussetzt und für sein eigenes Wohl Sorge trägt und nach seinen Möglichkeiten die Anweisungen seines Vorgesetzten einhält.

Nach § 2 Begriffsbestimmungen¹⁵⁶

- (1) Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.*
- (2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:*
 - 1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber,*
 - 2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,*
 - 3. arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des §5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.*
 - 4. Beamtinnen und Beamte,*
 - 5. Richterinnen und Richter,*
 - 6. Soldatinnen und Soldaten,*
 - 7. die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten.*
- (3) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 2 beschäftigten.*
- (4) Sonstige Rechtsvorschriften im Sinne dieses Gesetzes sind Regelungen über Maßnahmen des Arbeitsschutzes in anderen Gesetzen, in Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften.*
- (5) Als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten für den Bereich des öffentlichen Dienstes die Dienststellen. Dienststellen sind die einzelnen*

¹⁵⁶ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 173

Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die Gerichte des Bundes und der Länder sowie die entsprechenden Einrichtungen der Streitkräfte.

Unter dem zweiten Paragraphen ArbSchG werden zu anfangs Maßnahmen genannt, die zum Schutz jedes Einzelnen ergriffen werden sollten:

- „Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit,
- Maßnahmen zur Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich,
- Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ (NWB Redaktion (2007), S. 173)¹⁵⁷.

Diese Maßnahmen müssen in den alltäglichen Arbeitsprozess eingebunden werden und mit Arbeitszeiten, Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation abgeglichen werden¹⁵⁸. Die verschiedenen Beschäftigungsgruppen im Unternehmen machen dies schon notwendig, da die Gruppe der Schwerbehinderten andere Anforderungen hat als die der Auszubildende (siehe dazu Übersicht über die besonderen Beschäftigungsgruppen). Unfälle zu verhindern, bevor sie passieren, kann nur über Prävention geschehen, in dem alle möglichen Gefahrenquellen frühzeitig erkannt werden. Gefahren können hierbei z.B. durch Arbeitsmittel hervorgerufen werden, die die Beschäftigten nutzen oder durch Gegebenheiten am Arbeitsplatz (herumstehende Dinge, Lärm oder ein beschädigtes Arbeitsgerät) oder durch unangepasstes Verhalten der Beschäftigten selbst. Bei der Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sind ebenfalls alle Gefahren einzubeziehen, die zu berufsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten führen könnten. Diese beiden Begriffe sind von einander zu differenzieren. Bei berufsbedingten Erkrankungen spricht man bei „(...) solchen Erkrankungen, die durch Arbeitseinflüsse verursacht oder mit verursacht bzw. die als

¹⁵⁷ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 173

¹⁵⁸ Kittner, Michael (2006) Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 91

außerberuflich erworbene Erkrankungen durch Arbeitsverhältnisse in ihrem Verlauf ungünstig beeinflusst werden.“ (Kittner, Micheal (2006), S. 92)¹⁵⁹. Die Maßnahmen der Unfallverhütung und zur Vermeidung von Erkrankungen sind für den Gesetzgeber und den Unternehmer gleichfalls wichtig, da für beide Kosten in Fällen von Berufskrankheiten oder arbeitsbedingten Erkrankungen auftreten. Dem Gesetzgeber entstehen durch einen Erwerbsunfähigen Kosten, die durch den Staat und dem Sozialsystem in Deutschland zu tragen sind. Für den Unternehmer bedeutet ein Arbeitnehmer mit einer ernsthaften Erkrankung einen Ausfall von Arbeitskraft und den daraus resultierenden Aufwand einen Arbeitsplatz neu zu besetzen, wenn der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann. Unter den arbeitsbedingten Krankheiten können neben den Berufskrankheiten auch andere Erkrankungen auftreten. Zu dieser Art der Erkrankung kommt es meist durch verschiedene Ursachen im Unternehmen und wird durch das Zusammenwirken im Arbeitsalltag verstärkt oder hervorgerufen¹⁶⁰.

Eine weitere Maßnahme, die durch den Gesetzgeber im ArbSchG § 2 Abs. 1 festgeschrieben wurde, sind die “Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit“¹⁶¹. Dieser Ausdruck verpflichtet beispielsweise jeden Arbeitgeber schon bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen auf Ergonomie zu achten. Der Bereich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit ist ein Teil der Arbeitswissenschaft. Die Kriterien für die menschengerechte Arbeit sind Ausführbarkeit, Schädigungsfreiheit, Erträglichkeit und Beeinträchtigungsfreiheit. Zur besseren Darstellung hierzu einige Beispiele¹⁶²:

- körpergerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, so dass eine angemessene Arbeitshaltung angenommen werden kann (richtiger Greifraum, richtiges Sitzen oder Stehen)
- der Einsatz gebrauchsgerechter, bedienungsfreundlicher Arbeitsmittel (richtige Stellteile und Griffe, richtige Anzeigegeräte)
- Einsatz von passenden Schutzausrüstungen (richtiger Größe, geringes Gewicht, angemessene Schutzwirkung, kein Überschutze)

¹⁵⁹ Kittner, Michael (2006) Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 92

¹⁶⁰ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 92

¹⁶¹ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 173

¹⁶² Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 79 und 80

- Erleichterung bei eintöniger Arbeit oder maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus (keine Monotonie, Erholungsmöglichkeiten)

Unter dem § 2 Abs. 2 ArbSchG werden Aussagen zum Beschäftigungsbegriff gemacht. Es wird damit der persönliche Geltungsbereich des Gesetzes festgelegt¹⁶³. Er dient vorrangig dem Schutz aller Beschäftigten. Als „Beschäftigte“ sind Personen zu bezeichnen, die in einer rechtlichen Beziehung (Arbeitsvertrag, Dienstvertrag, Ausbildungsvertrag, Arbeitnehmerüberlassung) zum Arbeitgeber stehen. Praktikanten und Werksstudenten, die gegen Vergütung arbeiten, gehören ebenfalls zu den Beschäftigten und stehen unter dem Schutz des ArbSchG¹⁶⁴.

Als Beschäftigte nach diesem Gesetz werden genannt¹⁶⁵:

- Arbeitnehmer
- Auszubildende
- arbeitnehmerähnliche Personen i.S. des § 5 Abs. ArbGG, ausgenommen Heimarbeiter und ihnen gleichgestellte Personen
- Beamte
- Richter
- Soldaten
- die in Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigte.

Eine weitere Beschäftigungsgruppe, die im ArbSchG nicht explizit genannt ist, ist die der Leiharbeiter. Grundlage für die Belange von Leiharbeiternehmer bildet das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Als Arbeitgeber nach ArbSchG sind Personen oder Organisationen von natürlichem und juristischem Charakter zu bezeichnen¹⁶⁶, der mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt. Außerdem werden ebenfalls die rechtsfähigen Personengesellschaften als Arbeitgeber i. S. des ArbSchG genannt¹⁶⁷.

¹⁶³ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 94

¹⁶⁴ Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 80

¹⁶⁵ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 173

¹⁶⁶ Ebenda, S. 173

¹⁶⁷ Ebenda, S. 173

Im § 2 Abs. 4 ArbSchG werden Aussagen zu sonstige Rechtsvorschriften über Maßnahmen des ArbSchG in anderen Gesetzen, Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften getroffen¹⁶⁸.

Es wird im § 2 Absatz 5 ArbSchG auf eine Definition des Begriffes „Betrieb“ verzichtet. Vielmehr wird auf den Bereich des öffentlichen Dienstes näher eingegangen und in § 2 Abs. 5 Satz 2 eine Darstellung des Begriffes „Dienststelle“ gemacht. Im Sinne des ArbSchG sind Dienststellen *„(...) die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die Gerichte des Bundes und der Länder sowie die entsprechenden Einrichtungen der Streitkräfte.“*¹⁶⁹

Es werden keine Unterscheidungen an Betrieben getätigt um den weitreichenden und breitangelegten Charakter des ArbSchG darzulegen.

6.1.2.2. Zweiter Abschnitt: Pflichten des Arbeitgebers

Nach § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers¹⁷⁰

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf die ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.*
- (2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten*
 - 1. Für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie*

¹⁶⁸ Ebenda, S. 173

¹⁶⁹ Ebenda, S. 173

¹⁷⁰ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 173

2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

(3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

Dieser Paragraph zeigt deutlich die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Arbeitsschutz auf. Er ist unmittelbar durch dieses Gesetz angesprochen und damit die Zielperson¹⁷¹. Es besteht für ihn somit eine Pflicht zum Handeln, die die Gesundheit und Sicherheit seiner Beschäftigten nachhaltig schützen soll. Dabei ist zu beachten, dass die „(...) Berücksichtigung der Umstände (...)“ (NWB Redaktion (2007), S. 173)¹⁷² ebenfalls eine Rolle bei der Ergreifung von „erforderlichen Maßnahmen“ (NWB Redaktion (2007), S. 173)¹⁷³ spielt. Nach § 3 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG wird der Arbeitgeber dazu verpflichtet, eine Wirksamkeitsüberprüfung vorzunehmen¹⁷⁴. Diese Überprüfung soll Aufschluss darüber geben inwieweit Handlungsbedarf hinsichtlich der gesetzlichen Regelungen oder selbst gewählter Arbeitsschutzzielen besteht. Die in § 3 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG bezeichneten „(...) sich ändernden Gegebenheiten(...)“ (NWB Redaktion (2007), S. 173)¹⁷⁵ können beispielsweise sein:¹⁷⁶

- „das Auftreten von Unfällen, Beinaheunfällen bzw. arbeitsbedingte Erkrankungen,
- eine geänderte Gefährdungsbeurteilung gem. § 5,
- bessere Schutzmöglichkeiten aufgrund neuer Techniken (Berücksichtigung des Stands der Technik gem. § 4 Nr. 3),
- Änderungen in der Belastungsfähigkeit betroffener Beschäftigter, insbesondere durch gesundheitliche Beeinträchtigungen“. (Kittner, Micheal (2006), S. 104/105)

Bei einem Auftreten von einem oder mehreren der genannten Beispiele sollten der Arbeitgeber und die in dessen Auftrag handelnden Personen im

¹⁷¹ Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 81

¹⁷² NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 173

¹⁷³ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 173

¹⁷⁴ Ebenda, S. 173

¹⁷⁵ Ebenda, S. 173

¹⁷⁶ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 104/105

Unternehmen Maßnahmen ergreifen, damit das Gefahrenpotenzial gemindert wird. Ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess ist damit gewährleistet. Es muss davon auszugehen sein, dass ein Arbeitgeber sich über die neusten Techniken im Arbeitsschutzbereich informiert und geeignete Technologien und Materialien seinen Beschäftigten auch zur Verfügung stellt.

Im § 3 Abs. 2 Nr.1 ArbSchG werden Aussagen darüber gemacht, dass der Arbeitgeber sich um die Organisation der geeigneten Maßnahmen zu kümmern hat¹⁷⁷. Im § 3 Abs. 3 wird klar gestellt, dass ebenfalls durch den Arbeitgeber die entsprechenden Mittel bereit zu stellen sind¹⁷⁸. Diese Handlungen sind „unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der Zahl der Beschäftigten“¹⁷⁹ zu erledigen. Das hat zur Folge, dass selbstverständlich nicht in jeder Branche auf die gleichen Dinge im Arbeitsschutz geachtet werden muss. Es ist auf die branchen- und gewerkschaftlichen Arbeitsbedingungen¹⁸⁰ zu achten und sich an diesen zu orientieren. Außerdem ist die erwähnte Zahl der Beschäftigten (ArbSchG § 3 Abs. 2) in die Überlegungen und Maßnahmen zum Arbeitsschutz mit einzubinden. Diese Aussage hat aber nicht einen vermindert Schutz der Beschäftigten in kleinen Betrieben zur Folge, sondern soll den Weg für Einzellösungen ebnen. Maßnahmen müssen in den Arbeitsprozess der Beschäftigten eingebunden werden, unabhängig von der Größe des Unternehmens¹⁸¹. Folglich sind in größeren Betrieben die Aufgaben zum Arbeitsschutz auf mehrere Personen verteilt. Damit wird ein direkter Arbeitsschutz gewährleistet, da eine Aufsichtsperson entsprechend geschult ist und damit auf Gefahren schneller hinweisen kann.

Eine „(...) geeignete Organisation (...)“ (NWB Redaktion (2007), S. 173)¹⁸² ist Grundlage für alle weiteren Entscheidungen. Es wird hier zusammen mit weiteren Akteuren und den Beschäftigten ein Netzwerk gebildet, das „Brandherde“ schnell erkennen lassen soll und sich ein Leidfaden bildet, an dem sich jeder orientieren sollte. Die „erforderlichen Mittel“ (NWB Redaktion

¹⁷⁷ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 173

¹⁷⁸ Ebenda, S. 173

¹⁷⁹ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 173

¹⁸⁰ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 106

¹⁸¹ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 173

¹⁸² Ebenda, S. 173

(2007), S. 173)¹⁸³, die notwendig sind, um Maßnahmen zu planen und zu verwirklichen, müssen durch den Arbeitgeber getragen werden. Diese Mittel können finanziellen oder sächlichen Charakter haben¹⁸⁴.

Zu den angesprochenen Mittel zählen:

- „Handlungshilfen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) und die Dokumentation (ArbSchG § 5) sowie zur Durchführung und Wirksamkeitsprüfung von Arbeitsschutzmaßnahmen (im Hinblick: allgemeine Maßnahmen gem. ArbSchG, Bildschirmarbeit, Tätigkeiten mit Gefahrstoffen usw.)
- Personelle sowie Sach- und Finanzmittel für die Tätigkeit der Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten sowie weiterer Arbeitsschutzakteuren, angemessen dem Gefährdungsgrad und der Betriebsgröße
- Mediendidaktische Arbeitsmittel zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz (insbesondere zur Unterweisung).
- Materialien zur Motivation und Information (z.B. durch Broschüren, CD-ROM, Internet/ Intranet), Durchführung von betrieblichen Aktionen zur Sensibilisierung, interne oder externe Weiterbildungsmaßnahmen“ (Kittner, Michael (2006), S. 107/108)¹⁸⁵

Bereits bei Investitionsüberlegungen sind die Themen Arbeit- und Gesundheitsschutz mit einzubeziehen und in Kaufentscheidungen sollten sie ebenfalls einfließen.

§ 3 Absatz 1 Nr. 2 ArbSchG macht den Präventionsanspruch an den Arbeitgeber deutlich, denn es sind „(...) Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden (...)“ (NWB Redaktion (2007), S. 173)¹⁸⁶. Es wird außerdem eine Einbeziehung aller Führungsebenen gefordert und zeigt damit, dass auch andere Personen, als der Besitzer eines Betriebes, verantwortlich sein können. Eine genaue

¹⁸³ Ebenda, S. 173

¹⁸⁴ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 107

¹⁸⁵ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S.107/108

¹⁸⁶ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 173

Kompetenzverteilung und Klarstellung, wer welche Verantwortlichkeiten trägt, sollte im Betrieb betroffen sein¹⁸⁷. Diese Maßnahme verhindert Schuldzuschreibungen bei Unfällen und gibt den Beschäftigten außerdem zusätzliche Sicherheit, da die entsprechende Ansprechperson feststeht. Dennoch sind nicht nur Führungspersonen verantwortlich, sondern es werden auch die Beschäftigten an „Mitwirkungspflichten“ (NWB Redaktion (2007), S. 173)¹⁸⁸ gebunden. Arbeitnehmer sollten sich nicht in unnötige Gefahren begeben und Gefahrenquellen, die ihnen bekannt sind, den verantwortlichen Stellen zu melden. Diese Maßnahmen fördern die Motivation der Beschäftigten zum eigenen Schutz ihrer Gesundheit und ebenfalls der anderer. Jeder einzelne Mitarbeiter kann sein Verhalten seinem Arbeitsplatz entsprechend lenken und erhält dadurch gleichfalls Sicherheit wie Qualifikation darüber, welche Maßnahmen notwendig und gesundheitsfördernd sind.

Nach § 4 Allgemeine Grundpflichten¹⁸⁹

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

- 1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbliebene Gefährdung möglichst gering gehalten wird;*
- 2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;*
- 3. Bei den Maßnahmen sind der Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;*
- 4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;*
- 5. Individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;*

¹⁸⁷ Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 84

¹⁸⁸ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 173

¹⁸⁹ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 173/ 174

6. *Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;*
7. *Den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;*
8. *Mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.*

Nachdem im § 3 Grundpflichten für den Arbeitgeber definiert worden sind, wird nun durch die Allgemeinen Grundsätze eine Konkretisierung vorgenommen. Anhand einer Aufzählung sind acht „Handlungsanleitungen“ gegeben. Zunächst wird darauf eingegangen, dass die Arbeitsgestaltung so sein sollte, „dass eine Gefährdung (...) möglichst vermieden und die verbliebene Gefährdung möglichst gering gehalten wird“ (ArbSchG § 4 Punkt 1)¹⁹⁰. Dabei sollte zunächst eine Unterscheidung der Begriffe Gefahr und Gefährdung vorzunehmen:

- **„Gefahr:** Sachlage, die bei ungehindertem Ablauf des objektiv zu erwartenden Geschehens zu einem Schaden führt, wobei für den Schadeneintritt eine hinreichende Wahrscheinlichkeit verlangt wird und von einem Schaden erst gesprochen werden kann, wenn eine nicht unerhebliche Beeinträchtigung vorliegt; nicht mehr akzeptables Risiko
- **Gefährdung:** Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit“ (Kittner, Michael (2006), S. 114)¹⁹¹

Es ist zu erkennen, dass durch die Verwendung des Begriffes Gefährdung ein früheres Ansetzen verdeutlicht werden soll, als es durch den Begriff Gefahr geschehen würde¹⁹². Es ist nicht möglich, Gefahren komplett aus dem Arbeitsumfeld zu verbannen. Der Gesetzgeber fordert jedoch Maßnahmen zu

¹⁹⁰ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S.173

¹⁹¹ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 114

¹⁹² Kollmer, Norbert und Vogl Markus (1997), „Das neue Arbeitsschutzgesetz“, S. 27

ergreifen um diese Gefahren „(...) möglichst gering (...)“ (NWB Redaktion (2007), S. 173)¹⁹³ zu halten.

Mit effizienter Planung und Durchführung soll der Arbeitgeber Bekämpfung bereits an der Gefahrenquelle¹⁹⁴ vornehmen. Präventives Handeln bezieht sich nicht ausschließlich nur auf technische Gesichtspunkte, sondern beinhaltet gleichfalls auch organisatorische Mängel¹⁹⁵.

Ein weiterer Grundsatz für den Arbeitgeber ist den aktuellen Stand der Technik, Aspekte der Arbeitsmedizin und der Hygiene zu beachten¹⁹⁶. Außerdem sind gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse ebenfalls zu beachten¹⁹⁷. Der Arbeitgeber ist nicht gezwungen die Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft ohne Einschränkungen zu nutzen. Er soll diese „(...) berücksichtigen (...)“ (NWB Redaktion (2007), S. 173)¹⁹⁸. Es steht ihm also bis zu einem gewissen Maß frei, diese in seinen Betrieb zur Anwendung zu bringen.

„Unter dem Stand der Technik ist ein Entwicklungsstand fortschrittlicher Verfahren Einrichtungen und Betriebsweisen zu verstehen (...)“ (Kittner, Micheal (2006) S. 118)¹⁹⁹. Es ist davon auszugehen, dass das besonders für kleine Betriebe einen finanziellen Balanceakt bedeutet.

Der Begriff der Arbeitsmedizin lässt sich definieren als „(...) Wechselbeziehung zwischen Arbeit und Beruf einerseits, sowie dem Menschen, seiner Gesundheit und seinen Krankheiten andererseits“ (Kittner, Micheal (2006), S. 118)²⁰⁰. So sind Betriebsärzte für das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden²⁰¹ der Mitarbeiter aus medizinischer Sicht verantwortlich.

Neben dem Stand der Technik und der Arbeitsmedizin, hat auch die Hygiene durch den § 4 ArbSchG besondere Berücksichtigung erhalten. Dabei ist

¹⁹³ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 173

¹⁹⁴ Ebenda, S. 173

¹⁹⁵ Ebenda, S. 174

¹⁹⁶ Ebenda, S. 174

¹⁹⁷ Ebenda, S. 173

¹⁹⁸ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 173

¹⁹⁹ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 118

²⁰⁰ Ebenda, S. 118

²⁰¹ Ebenda, S. 118

beispielsweise auf den Zustand der sanitären und sozialen Einrichtungen im Betrieb zu achten und auch die Ernährung spielt hierbei eine Rolle²⁰².

Hinter dem 4. Gliederungspunkt des § 4 ArbSchG verbirgt sich der Anspruch eine Verknüpfung der Schutzmaßnahmen²⁰³. Dabei darf es nicht zu einer isolierten Betrachtung eines einzelnen Arbeitsplatzes kommen, sondern ein ganzes Arbeitssystem ist zu berücksichtigen²⁰⁴. Es ist dabei eine technische und eine soziale Sichtweise zu unterscheiden. Zum einen werden Arbeitszeiten, Arbeitsstoffe und auch Arbeitsverfahren bei der technischen Sichtweise einbezogen. Zum anderen werden soziale Aspekte, wie Betriebsklima, Führungsstil und auch externe Einflüsse auf den Betrieb betrachtet. Bei der Planung von Maßnahmen sind folglich eine Reihe von Faktoren zu bedenken und in ihren Wechselwirkungen zu untersuchen. Arbeitsschutzsysteme bieten sich hierfür als Unterstützung für die Unternehmensführung an²⁰⁵. Der Arbeits- und Organisationsaufwand in diesem Zusammenhang hängt stark von der Größe des Betriebes und der Zahl seiner Beschäftigten ab²⁰⁶.

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen zu beachten, dass individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen sind (§ 4 ArbSchG Nr. 5)²⁰⁷. Kollektive Maßnahmen, die den gesamten Betrieb betreffen, gehen vor Einzelmaßnahmen, die beispielsweise nur einen Mitarbeiter ansprechen.

Damit die Beschäftigten umfassend über den Arbeitsschutz innerhalb des Betriebes informiert sind, sind entsprechende Anweisungen vorzunehmen (§ 4 ArbSchG Nr. 7)²⁰⁸. Diese Maßnahme gewährleistet einen dynamischen Ablauf zum Arbeitsschutz mit den Beschäftigten im Unternehmen²⁰⁹. Diese (Betriebs-) anweisungen können bei besonderen Gefahren (Umgang mit Gefahrstoffen) auch in schriftlicher Form erfolgen und werden durch die entsprechenden Mitarbeiter mit ihrer Unterschrift zur Kenntnis genommen²¹⁰. Generell ist die Form der Anweisungen gesetzlich nicht bestimmt²¹¹. Schilder,

²⁰² Ebenda, S. 119

²⁰³ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 174

²⁰⁴ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 174

²⁰⁵ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 122

²⁰⁶ Kollmer, Norbert und Vogl Markus (1997), „Das neue Arbeitsschutzgesetz“, S. 29

²⁰⁷ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 174

²⁰⁸ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 174

²⁰⁹ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 123

²¹⁰ Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 99

²¹¹ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 124

die für Beschäftigte und auch Betriebsexterne Gefahren erkennen lassen, werden ebenfalls zu den Anweisungen gezählt²¹² und sollten in jedem Betrieb zu finden sein.

Der letzte Grundsatz (Nr. 8) innerhalb des § 4 ArbSchG bezieht dich auf geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen²¹³. Es soll hierbei ein Gleichbehandlung²¹⁴ der Frauen und Männer hinsichtlich der Beschäftigung in einzelnen Beschäftigungsfeldern erreicht werden. Geschlechtsspezifische Regelungen lässt der Gesetzgeber somit nur mit einer ausreichenden Rechtfertigung zu. Das Heben und Tragen von schweren Lasten²¹⁵ ist hierfür ein Beispiel, bei dem sich für Frauen durch ihre biologischen Gegebenheiten nicht die gleichen Einsatzmöglichkeiten bieten, wie für die männlichen Beschäftigten.

Nach § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen²¹⁶

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.*
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Tätigkeit vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.*
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch*
 - 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes*
 - 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,*
 - 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,*
 - 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,*
 - 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.*

²¹² Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 99

²¹³ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 174

²¹⁴ siehe dazu ebenfalls das Grundgesetz (GG) Art. 3 Abs. 2

²¹⁵ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 124

²¹⁶ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 174

Die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Abs. 1 ArbSchG ist die Grundlage für alle folgenden Maßnahmen. Durch sie wird eine Situationsbeurteilung vorgenommen, inwieweit es Gefährdungen für die Beschäftigten im Unternehmen gibt²¹⁷. Sie stellt damit eine Kernvorschrift des Arbeitsschutzgesetzes dar²¹⁸. Diese Vorschrift ist bindend für alle Betriebe, es wird keine Unterscheidung nach Größe oder Beschäftigtenanzahl vorgenommen. Eine Kontinuität innerhalb der Beurteilung der Bedingungen kommt nicht nur den Beschäftigten enorm zu gute, sondern fördert auch die Qualität der Produkte und Dienstleistungen²¹⁹ im Betrieb.

Die Beurteilung hat sich nach § 5 Abs. 2 ArbSchG nach „ (...) *der Art der Tätigkeit* (...)“ (NWB Redaktion (2007), S. 174)²²⁰ zu orientieren. Es muss deshalb auf die typischen Gefährdungen am einzelnen Arbeitsplatz²²¹ geachtet werden. Der Gesetzgeber zeigt mit ArbSchG § 5 Abs. 2 hierbei jedoch die Möglichkeit auf, dass „(...) *gleichartige Arbeitsbedingungen* (...)“ (NWB Redaktion (2007), 174)²²² nur einmal beurteilt werden müssen. Dem Arbeitgeber wird so ein großer bürokratischer Aufwand erspart, bei dem er jeden seiner Arbeitsplätze einzeln beurteilen müsste. Jedoch ist bei der Betrachtung darauf zu achten, dass die Beschäftigten Belastungen unterschiedlich wahrnehmen und somit auch unterschiedlich auf diese reagieren und es sich anbietet hier näher nachzufragen.

Es wird dem Arbeitgeber im § 5 Abs. 3 ArbSchG eine Handlungshilfe geboten, die er als Rahmen für seine Betrachtungen nutzen kann²²³. Es werden beispielhaft mögliche Gefährdungen aufgezeigt, die auftreten können:

- „die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
- physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- die Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln,

²¹⁷ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 174

²¹⁸ Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 88

²¹⁹ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 126

²²⁰ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 174

²²¹ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 129

²²² NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 174

²²³ Ebenda, S. 174

- die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
- unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten“ (NWB Redaktion (2007), S. 174)²²⁴

Neben diesen Handlungshilfen bietet sich immer auch die Mithilfe der Beschäftigten an. In ihrem Arbeitsalltag bemerken sie zuallererst Handlungsbedarf und Gefahrenquellen an den entsprechenden Arbeitsplätzen. Ihre „Expertenmeinung“ kann sprichwörtlich „Gold wert sein“, da durch sie Zeit und Arbeitsaufwand gespart werden kann.

Nach § 6 Dokumentation²²⁵

- (1) Der Arbeitgeber muss über die je nach Art der Tätigkeiten der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich ist. Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten. Soweit in sonstigen Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist, gilt Satz 1 nicht für Arbeitgeber mit zehn oder weniger Beschäftigten; die zuständigen Behörde kann, wenn besonders Gefährdungssituationen gegeben sind, anordnen, dass Unterlagen verfügbar sein müssen. Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten nach Satz 3 sind die Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.*
- (2) Unfälle in seinem Betrieb, bei denen ein Beschäftigter getötet oder so verletzt wird, dass er stirbt oder für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeits- oder dienstunfähig wird, hat der Arbeitgeber zu erfassen*

²²⁴ Ebenda, S. 174

²²⁵ Ebenda, S. 174

Aus § 6 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG ist ersichtlich, dass der Arbeitgeber Unterlagen zu führen hat aus denen folgendes ersichtlich ist²²⁶:

- das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung,
- die von ihm festgelegten Schutzmaßnahmen,
- Ergebnisse von Überprüfungen ihrer Wirksamkeit.

Diese Dokumentation macht eine Transparenz²²⁷ möglich, die allen Arbeitsschutzakteuren zu Gute kommt in ihrer gemeinsamen Arbeit. Es existiert damit eine Grundlage auf der sie arbeiten können und damit eine stetige Verbesserung herbeiführen können. Nicht nur interne (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, Sicherheitsbeauftragte...) Stellen profitieren von einer genauen Dokumentation, sondern auch externe Stellen (Berufsgenossenschaften oder externer Berater für die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagement) in Form der Aufsichtsbehörden. Der Aufwand der Dokumentation richtet sich dabei stark nach der Betriebsgröße und der Zahl der Beschäftigten. Der Gesetzgeber bietet hierbei die Möglichkeit „(...) *gleichartige Gefährdungssituationen* (...)“ (NWB Redaktion (2007), S. 174)²²⁸ zusammenzufassen, wie es bereits bei der Gefährdungsbeurteilung vorgenommen werden durfte. Dem Arbeitgeber empfiehlt sich zusätzlich die Beratungsmöglichkeiten der staatlichen Behörden zu nutzen um Fragen zu klären, die eventuell auftreten können.

Der Gesetzgeber macht einen deutlichen Unterschied bei der Dokumentation von Betrieben mit 10 oder weniger Beschäftigten (ArbSchG § 6 Abs. 1 Satz 3)²²⁹. Diese Arbeitgeber sind nicht dazu verpflichtet Dokumente zu führen. Die Behörde kann aber bei einer besonderen Gefährdungssituation jedoch die Dokumentation fordern (ArbSchG § 6 Abs. 1 Satz 3)²³⁰. Diese Problematik ist für die Beschäftigten in einem solchen Kleinstbetrieb sicherlich nicht wünschenswert. Auf der anderen Seite ist es wiederum verständlich, dass Arbeitgebern mit dieser Geschäftsgröße nicht mit zusätzlichen vermeidbaren

²²⁶ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 174

²²⁷ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S.134

²²⁸ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 174

²²⁹ Ebenda, S. 174

²³⁰ Ebenda, S. 174

bürokratischen Auflagen belastet werden sollten. Eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG²³¹ ist in jedem Fall vorzunehmen.

Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten müssen sich Arbeitgeber nach § 6 Abs. 1 Satz 4 ArbSchG bei den Teilzeitbeschäftigten an folgende Regelung halten²³²:

Teilzeitbeschäftigte:

- mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden → mit 0,5 berücksichtigen
- mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden → mit 0,75 berücksichtigen.

Zur Erfassung von Unfällen im Betrieb sind nach § 6 Abs. 2 ArbSchG alle Arbeitgeber verpflichtet²³³. Der Arbeitgeber macht hierbei keine Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigtenanzahl. Grundsätzlich sollte jeder Unfall im Betrieb erfasst werden. Eine Vermeidung von Unfällen kann nur entstehen, wenn Unfallschwerpunkte durch Aufzeichnung ins Blickfeld gelangen und so die Gegebenheiten durch den Arbeitgeber und die Beschäftigten in Zusammenarbeit geändert werden.

Nach § 7 Übertragung von Aufgaben²³⁴

Bei der Übertragung von Aufgaben auf Beschäftigte hat der Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeit zu berücksichtigen, ob die Beschäftigten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten.

Bei der Übertragung von Aufgaben an Beschäftigte, sollte der Arbeitgeber sich deren Fähigkeiten sicher sein können²³⁵. Dies gilt nicht nur im speziellen bei Aufgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, sondern generell. Es ist darauf zu achten, dass bei der Anstellung die benötigte Berufsausbildung oder eine entsprechende Erfahrung durch langjährige Tätigkeit im Bereich vorliegt. Ein Arbeitgeber sollte immer das Bestreben nach Weiter- oder Fortbildung seiner

²³¹ Ebenda, S. 174

²³² Ebenda, S. 174

²³³ Ebenda, S. 174

²³⁴ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 174

²³⁵ Ebenda, S. 174

Beschäftigten fördern und ermöglichen. Bei der Übertragung von neuen Aufgaben sollte der gesamte Werdegang eines infrage kommenden Kandidaten berücksichtigt werden. Bei einer Umsetzung oder Neueinstellung von Beschäftigten ist der Betriebsrat²³⁶ an zuhören. Dieser kann bei nicht Erfüllen der Voraussetzungen nach § 7 die Maßnahme verweigern.

Nach § 8 Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber²³⁷

- (1) Werden Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig, sind die Arbeitgeber verpflichtet, bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Soweit dies für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz für die Beschäftigten bei der Arbeit erforderlich ist, haben die Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten insbesondere sich gegenseitig und ihre Beschäftigten über die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu unterrichten und Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefahren abzustimmen.*
- (2) Der Arbeitgeber muss sich je nach Art der Tätigkeit vergewissern, dass die Beschäftigten anderer Arbeitgeber, die in seinem Betrieb tätig werden, hinsichtlich der Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit während ihrer Tätigkeit in seinem Betrieb angemessene Anweisungen erhalten haben.*

Nach § 8 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG sind die Arbeitgeber zur Zusammenarbeit verpflichtet²³⁸. Treffen an einer Arbeitsstätte Beschäftigter mehrerer Arbeitgeber aufeinander, bietet das ein umfangreiches Gefahrenpotenzial. Nicht jeder Arbeitgeber unterweist seine Beschäftigten ausreichend gut. Eine geeignete Absprache sollte zwischen den Arbeitgebern vor Ort getroffen werden²³⁹. Nach § 618 BGB²⁴⁰ bleiben die Arbeitgeber jedoch individualrechtlich ihren Arbeitnehmern verpflichtet²⁴¹. Ein gefährdendes Verhalten einzelner Beschäftigter kann auch andere Beteiligte mit in Gefahr bringen. Besonders auf

²³⁶ Ein Betriebsrat ist einzurichten in Betrieben mit in der Regel mindestens 5 ständig wählberechtigten Arbeitnehmern gem. BetrVG § 1 Abs. 1

²³⁷ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 175

²³⁸ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 175

²³⁹ Ebenda , S. 175

²⁴⁰ Ebenda, S. 85

²⁴¹ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 141

sogenannten Großbaustellen im Baugewerbe sind die Beschäftigten erhöhten Gefahren ausgesetzt. Es kommen verschiedene Unternehmen zusammen und die Beschäftigten treten direkt in Kontakt miteinander. Bei erhöhtem Arbeitsanfall greifen Betriebe möglicherweise auf Leiharbeitnehmer zurück oder nutzen befristete Arbeitsverträge. Ebenfalls ein einmaliger Arbeitseinsatz verpflichtet die Arbeitgeber zur Zusammenarbeit²⁴².

Beschäftigt ein Arbeitgeber Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers in seinem Betrieb (Fremdfirmenbeschäftigung), so hat er nach § 8 Abs. 2 ArbSchG zu vergewissern, dass diese entsprechende Anweisungen erhalten haben²⁴³. Es ist in diesem Zusammenhang abzuklären, inwieweit die Beschäftigten über Gefahren für Gesundheit und Sicherheit aufgeklärt wurden²⁴⁴. Der Fremdfirmenarbeitgeber ist verpflichtet die Unterweisung bei den Fremdarbeitnehmern vorzunehmen²⁴⁵. Bei dieser Verpflichtung der Arbeitgeber soll vor allem für die Beschäftigten gewährleistet sein, dass sie in anderen Arbeitsstätten auf ihnen unbekannte Gefahren hingewiesen werden. Eine wichtige Hilfe ist hierbei die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und die Dokumentation nach § 6 ArbSchG. Durch diese sind dem Arbeitgeber bereits entsprechende Gefahren bekannt und er verfügt über einen Überblick der Beschäftigten und der Fremdbeschäftigten im Betrieb. Es ist zweckmäßig einen eigenen Mitarbeiter mit der Koordination der Fremdbeschäftigten zu beauftragen²⁴⁶. Dieser fungiert als Ansprechpartner für die Fremdbeschäftigten. Er sollte weiterhin durch Absprachen mit der Fremdfirma entsprechende Weisungsrechte erhalten²⁴⁷.

Nach § 9 Besondere Gefahren²⁴⁸

(1) Der Arbeitgeber hat Maßnahmen zu treffen, damit nur Beschäftigte Zugang zu besonders gefährlichen Arbeitsbereichen haben, die zuvor geeignete Anweisungen erhalten haben.

²⁴² Ebenda, S. 144

²⁴³ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 175

²⁴⁴ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 175

²⁴⁵ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 144

²⁴⁶ Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 95

²⁴⁷ Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 95

²⁴⁸ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S.175

- (2) *Der Arbeitgeber hat Vorkehrungen zu treffen, dass alle Beschäftigten die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sind oder sein können, möglichst frühzeitig über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen unterrichtet sind. Bei unmittelbarer erheblicher Gefahr für die eigene Sicherheit oder die Sicherheit anderer Personen müssen die Beschäftigten die geeigneten Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und Schadensbegrenzung selbst treffen können, wenn der zuständige Vorgesetzte nicht erreichbar ist; dabei sind die Kenntnisse der Beschäftigten und die ihrem Handeln keine Nachteile entstehen, es sei denn, sie haben vorsätzlich oder grob fahrlässig ungeeignete Maßnahmen getroffen.*
- (3) *Der Arbeitgeber hat Maßnahmen zu treffen, die es den Beschäftigten bei unmittelbarer erheblicher Gefahr ermöglichen, sich durch sofortiges Verlassen der Arbeitsplätze in Sicherheit zu bringen. Den Beschäftigten dürfen hierdurch keine Nachteile entstehen. Hält die unmittelbare erhebliche Gefahr an, darf der Arbeitgeber die Beschäftigten nur in besonders begründeten Ausnahmefällen auffordern, ihre Tätigkeit wieder aufzunehmen. Gesetzliche Pflichten der Beschäftigten zur Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit sowie die §§ 7 und 11 des Soldatengesetzes bleiben unberührt.*

Im § 9 ArbSchG werden Aussagen zu besonderen Gefahren gemacht²⁴⁹. Die Frage, welcher Bereich mit besonderen Gefahren anzusehen ist, ergibt sich unter anderem aus der Gefährdungsbeurteilung.

Zu diesen Arbeiten gehören zum Beispiel

- „Arbeiten mit Gefahrenstoffen
- Umgang mit radioaktiven Strahlen
- Gefährliche Arbeiten auf Baustellen
- Tätigkeiten mit biologischen oder gentechnisch veränderten Arbeitsstoffen.“ (Kittner, Micheal (2006), S. 148)²⁵⁰

Es wird im § 9 Abs. 1 ArbSchG auf die Problematik hingewiesen, dass zu einigen Arbeitsbereichen nur bestimmte Beschäftigte Zutritt erhalten

²⁴⁹ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 175

²⁵⁰ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 148

dürfen²⁵¹. Diese Beschäftigten müssen zudem eine entsprechende Anweisung erhalten haben, die ihnen die besonderen Gefahren im Arbeitsbereich aufzeigt²⁵². Außerdem müssen die Beschäftigten über Schutzmaßnahmen im begrenzten Arbeitsbereich unterrichtet sein²⁵³. Zu diesen Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten sind unter anderem auch eine entsprechende Vorbildung und Berufserfahrung zu zählen (§ 9 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG). Es ist davon auszugehen, dass ein erfahrener Beschäftigter Gefahrensituation besser einschätzen kann und die nötigen Maßnahmen zum Schutz aller Beschäftigten ergreift, als dies ein eher unerfahrener Beschäftigter tun würde. Es empfiehlt sich diese ausgewählten Beschäftigten in regelmäßigen Abständen wieder zu informieren, welche Maßnahmen im Notfall ergriffen werden sollten. Als Maßnahme, die der Arbeitgeber ergreifen kann, ist hier beispielsweise die Kennzeichnung eines gefährlichen Bereichs durch ein Schild zu sehen. Außerdem kann hierbei ebenfalls mit besonderer Sicherheitstechnik gearbeitet werden, die den Zutritt nur für ausgewählte Beschäftigte mit Freigabe ermöglicht (Zugang bspw. nur mit entsprechender Schlüsselkarte).

Zusätzlich hat der Arbeitgeber nach § 9 Abs. 2 ArbSchG den Beschäftigten die Möglichkeit einzuräumen, dass sie sich und andere Beschäftigte im Notfall selbst helfen können²⁵⁴. Dies sollte insbesondere möglich sein, auch wenn der Vorgesetzte nicht verfügbar ist (§ 9 Abs. 2 Satz 2). Als Grundlage hierfür ist wiederum die Beurteilung nach § 5 ArbSchG zu sehen, da aufgrund dieser, die Beschäftigten umfassend informiert und unterrichtet werden können. Diese Maßnahme sollte möglichst frühzeitig durchgeführt (§ 9 Abs. 2 Satz 1). Den Beschäftigten muss genau klar sein, welche Maßnahmen und Handlungen sie in welchem Notfall zu ergreifen haben. Hierfür sind Notfallpläne auszuarbeiten, die beispielweise Ersthelfer klar benennen. Außerdem sind je nach Art der Tätigkeit entsprechende Vorkehrungen zu treffen, wie Feuerlöscher bereitstellen, Erste- Hilfe- Kästen oder auch Notfallsignale und Schalter bei Gefahr²⁵⁵ einzurichten. Ein weiterer wichtiger Punkt in diesem Zusammenhang ist die Kennzeichnung

²⁵¹ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 175

²⁵² Ebenda, S. 175

²⁵³ Ebenda,, S. 175

²⁵⁴ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 175

²⁵⁵ Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 97

von Fluchtwegen²⁵⁶ und Notausgängen. Neben der Gefahrenabwehr, sollten den Beschäftigten auch Maßnahmen zur Schadensbegrenzung bekannt sein²⁵⁷. Darunter sind die Maßnahmen zu verstehen, die ergriffen werden sollten, wenn ein Schaden wirklich eingetreten ist. Dazu können alle Erste - Hilfe – Maßnahmen gezählt werden und eine mögliche Evakuierung des Betriebes. Aus allen Maßnahmen, die die Beschäftigten ergreifen, dürfen ihnen nach § 9 Abs. 3 ArbSchG keine Nachteile entstehen²⁵⁸.

Ausgenommen ist davon ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln eines Beschäftigten (§ 9 Abs. 2 Satz 3 ArbSchG). Eine grob fahrlässige Handlung liegt nach § 276 Abs. 2 BGB vor, wenn „*wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt*“ (NWB Redaktion (2007), S. 46)²⁵⁹.

Für die Beschäftigten muss nach § 9 Abs. 3 Satz 1 ArbSchG die Möglichkeit bestehen, bei einer unmittelbaren erheblichen Gefahr, ihren Arbeitsplatz zu verlassen. Dies kann nur geschehen, wenn der Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen zum Wohl seiner Beschäftigten trifft. Dazu gehören beispielsweise die bereits erwähnten Fluchtwege, die eindeutig gekennzeichnet sein müssen und die nicht durch Gegenstände versperrt sein dürfen. Aus dem Entfernen von ihren Arbeitsplätzen bei Gefahr dürfen den Arbeitnehmern ebenfalls keine Nachteile entstehen (§ 9 Abs. 3 Satz 2 ArbSchG)²⁶⁰. Dem Arbeitgeber wird weiterhin nur in Ausnahmefällen bei anhaltender Gefahr gestattet, dass er seine Beschäftigten wieder an ihre Arbeitsplätze zurück schicken darf (§ 9 Abs. 3 Satz 3 ArbSchG)²⁶¹.

Nach § 10 Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen²⁶²

(1) Der Arbeitgeber hat entsprechend der Art der Arbeitsstätte und der Tätigkeiten sowie der Zahl der Beschäftigten die Maßnahmen zu treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten erforderlich sind. Dabei hat er der Anwesenheit anderer Personen Rechnung zu tragen. Er hat auch dafür zu sorgen, dass im Notfall die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen,

²⁵⁶ Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 97

²⁵⁷ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 175

²⁵⁸ Ebenda, S. 175

²⁵⁹ Ebenda, S. 46

²⁶⁰ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 175

²⁶¹ Ebenda, S. 175

²⁶² Ebenda, S. 175

insbesondere in den Bereichen der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung eingerichtet sind.

(2) Der Arbeitgeber hat diejenigen Beschäftigten zu benennen, die Aufgaben der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten übernehmen. Anzahl, Ausbildung und Ausrüstung der nach Satz 1 benannten Beschäftigten müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten und zu den bestehenden besonderen Gefahren stehen. Vor der Benennung hat der Arbeitgeber den Betriebs- und Personalrat zu hören. Weitergehende Beteiligungsrechte bleiben unberührt. Der Arbeitgeber kann die in Satz 1 genannten Aufgaben auch selbst wahrnehmen, wenn er über die nach Satz 2 erforderlichen Ausbildung und Ausrüstung verfügt.

Jeder Arbeitgeber soll nach § 10 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG präventive Maßnahmen ergreifen, die zur Ersten Hilfe, Brandschutz und zur Evakuierung nötig sind²⁶³. Diese Maßnahmen sind abhängig von der Größe des Betriebes und welcher Tätigkeit der Betrieb nachgeht (§ 10 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG). Aus der Tätigkeit heraus ergeben sich die Gefahren für die Beschäftigten und damit die erforderlichen Maßnahmen. Grundlegende Maßnahmen sind beispielsweise, dass ausreichend Erste- Hilfe- Material (Verbandkasten) vorhanden und dieses entsprechend gekennzeichnet ist, so dass es für jeden schnell griffbereit ist. Außerdem sollten Ersthelfer durch den Arbeitgeber bestimmt werden. Vor deren Ernennung muss der Betriebsrat dazu gehört werden (§ 87 Nr. 7 BetrVG und § 10 Abs. 3 Satz 3 ArbSchG)^{264 265}. Dabei ist zu beachten, dass ein Ersthelfer bei Betrieben bis zu 20 Beschäftigten zu schulen ist²⁶⁶. Bei Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten beträgt die Anzahl 10% der Beschäftigtenzahl²⁶⁷. Stellen zur Ersthelferausbildung sind beispielsweise:

- Arbeiter- Samariter- Bund,
- Deutsches Rotes Kreuz,

²⁶³ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 175

²⁶⁴ Ebenda, S. 387

²⁶⁵ Ebenda, S. 175

²⁶⁶ Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 98

²⁶⁷ Ebenda, S. 98

- Johanniter- Unfall- Hilfe,
- Malteser- Hilfsdienst oder
- Deutsche Lebensrettungsgesellschaft²⁶⁸.

Bei den aufgeführten Stellen gibt es Kursangebote und Informationen.

Zu der Brandbekämpfung zählen beispielsweise das Rauchverbot in feuergefährdenden Bereichen²⁶⁹ und das „Feuerlöscher und andere Feuerlöscheinrichtungen entsprechend der Gefährdung bereitgestellt und deutlich gekennzeichnet sind“. (Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 99) Feuerlöscher sollten außerdem im Rhythmus von 2 Jahren gewartet werden und nach Größe und Gefahrenpotenzial des Betriebes vorhanden sein²⁷⁰. Es sollten auch hier die Beschäftigten entsprechend unterrichtet werden, um im Brandfall über das Wissen der Handhabung der Feuerlöscher zu verfügen²⁷¹. Das Verhalten im Brandfall sollte besonders in großen Betrieben und Anlagen geübt werden, damit das Verhalten im Brandfall nicht willkürlich geschieht, sondern nach geplanten Abläufen durchgeführt werden kann. Diese Abläufe sind zusätzlich für alle Beschäftigten auszuhängen. Im Brandschutz unterscheidet man den vorbeugenden und den abwehrenden Brandschutz²⁷². Der vorbeugende Brandschutz beinhaltet präventive Maßnahmen, die das Entstehen und Ausbreiten von Bränden verhindern sollen²⁷³. Der abwehrende Brandschutz tritt ein, wenn es wirklich zum Brand kommt und liegt hauptsächlich im Aufgabenfeld der Feuerwehr²⁷⁴. Es wird im § 10 Abs. 1 Satz 3 ArbSchG ausdrücklich darauf hingewiesen, dass „(...)außerbetriebliche Stellen (...)“ (NWB Redaktion (2007), S. 175)²⁷⁵ in Notfall zu benachrichtigen sind, dazu gehören unter anderem Notärzte und Feuerwehr. Fluchttüren sollten so eingerichtet sein, dass sie in Fluchtrichtung aufschlagen²⁷⁶, so dass sie nicht zum Hindernis für Beschäftigte werden.

²⁶⁸ Ebenda, S. 98/ 99

²⁶⁹ Ebenda, S. 99

²⁷⁰ Ebenda, S. 99

²⁷¹ Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 99

²⁷² Landau, Kurt (2007), „Arbeitsgestaltung – Best Practice im Arbeitsprozess“, S. 382

²⁷³ ebenda, S. 382

²⁷⁴ ebenda, S. 383

²⁷⁵ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 175

²⁷⁶ Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 99

Wie bei einem Brand sollte auch eine Evakuierung geübt werden und nach einem Plan verlaufen, der allen Mitarbeitern bekannt ist. Es bietet sich an, auf jeder Etage einen Aushang zu den Fluchtwegen und den entsprechenden Telefonnummern innerhalb und außerhalb des Betriebes zu machen. Gegebenenfalls ist eine Sammelstelle²⁷⁷ für eine Evakuierung zu benennen, an dem sich alle Beschäftigten einfinden sollen. An dieser kann eine Zählung vorgenommen werden, anhand dieser ein Überblick für die Verantwortlichen entsteht. In großen Betrieben können die Beschäftigten in Form eines Tonsignals (Glocke, Sirene)²⁷⁸ vor einer Gefahr gewarnt werden. Bei sehr großen betrieblichen Anlagen bietet es sich an, eine Evakuierung zusammen mit der örtlichen Feuerwehr zu üben. Damit werden eventuell auftretende Fragen seitens der Feuerwehr geklärt werden, was im Ernstfall zu einem schnelleren Reagieren führen kann und Zeit spart. Der Arbeitgeber hat ebenfalls für das Wohl von betriebsfremden Personen (Besucher, Handelsvertreter, Kunden) Sorge zu tragen nach § 10 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG²⁷⁹.

Grundsätzlich sollte kein Beschäftigter einfach bestimmt oder dazu genötigt werden, ein Aufgabenfeld innerhalb des Brandschutzes oder der Ersten- Hilfe zu übernehmen. Eine solche Aufgabe ist mit Verantwortung verbunden, die nicht jeder Beschäftigte tragen möchte. Der Arbeitgeber hat gem. § 10 Abs. 2 Satz 1 ArbSchG die entsprechenden Verantwortlichen in seinem Betrieb zu benennen. Über die Anzahl oder ein Verhältnis wird im § 10 ArbSchG keine Aussage gemacht, lediglich ein „(...) angemessenes Verhältnis (...)“ (NWB Redaktion (2007), S. 175)²⁸⁰ soll bestehen. In Betrieben, in denen ein Betriebs- oder Personalrat besteht, ist dieser vor der Benennung von Verantwortlichen zu hören. Die Regelung in § 10 Abs. 2 Satz 5 ArbSchG kommt vor allem kleineren Betrieben zu Gute, da hier der Arbeitgeber die Hilfsaufgaben selbst übernehmen kann²⁸¹. Hierzu ist es notwendig, dass er über eine entsprechende Ausbildung (Erste Hilfe) und Ausrüstung verfügt²⁸².

²⁷⁷ ebenda, S. 99

²⁷⁸ ebenda, S. 100

²⁷⁹ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S.175

²⁸⁰ ebenda, S. 175

²⁸¹ ebenda, S. 175

²⁸² ebenda, S. 175

Nach § 11 Arbeitsmedizinische Vorsorge²⁸³

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihrem Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.

Durch eine arbeitsmedizinische Vorsorge sollen arbeitsbedingte Erkrankungen bereits vor ihrem Eintreten erkannt werden, um so die Möglichkeit einer rechtzeitigen Behandlung zu gewährleisten²⁸⁴. Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist somit zu den primärpräventiven Maßnahmen zu zählen, die ein Arbeitgeber zu ergreifen hat. Der § 11 ArbSchG gibt den Beschäftigten die Möglichkeit eine Vorsorgeuntersuchung zu fordern²⁸⁵. Ergebnisse aus einer solchen Untersuchung dürfen nur mit dem Einverständnis des Beschäftigten durch den Arzt an den Arbeitgeber weitergegeben werden²⁸⁶. Ist der Beschäftigte nicht zu diesem Schritt bereit, so muss der Arzt sich an seine ärztliche Schweigepflicht halten. So ist der Arbeitgeber beispielweise ebenfalls nicht berechtigt vom Arbeitnehmer eine Blutuntersuchung auf Alkohol- und Drogengenuss (siehe dazu betriebliche Suchtprävention) zu verlangen. Er würde damit in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten eingreifen. Eine solche Untersuchung kann bei Arbeitnehmern vorgenommen werden, die sich und andere in große Gefahr durch ein solches Verhalten bringen würden (Bsp. Berufskraftfahrer) und bei denen „(...) sichere tatsächliche Feststellungen (...)“ (Kittner, Michael (2006) S. 159)²⁸⁷ vorliegen.

Nach § 12 Unterweisung²⁸⁸

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend

²⁸³ ebenda, S. 175/ 176

²⁸⁴ Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 101

²⁸⁵ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 175

²⁸⁶ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 158/ 159

²⁸⁷ Ebenda, S. 159

²⁸⁸ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 176

und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

(2) Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung nach Absatz 1 den Entleiher. Er hat die Unterweisung unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der Personen, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen werden, vorzunehmen. Die sonstigen Arbeitsschutzpflichten des Verleihers bleiben unberührt.

Gemäß § 12 Abs. 1 Satz 3 ArbSchG muss eine Unterweisung durchgeführt werden bei:

- „der Einstellung
- Veränderungen im Arbeitsbereich
- Einführung neuer Technologien“ (NWB Redaktion (2007), S. 176)²⁸⁹.

Eine Unterweisung stellt ein „grundlegendes Qualifizierungsverfahren“ (Kittner, Micheal (2006), S. 164) der Beschäftigten dar, damit diese „Gefährdungen und Gefahren rechtzeitig erkennen“ (Kittner, Micheal (2006), S. 164)²⁹⁰.

Außerdem sollten ergriffene Maßnahmen für die Beschäftigten nachvollziehbar erscheinen. Damit soll eine erhöhte Beteiligung der Beschäftigten erreicht werden, damit diese ihre Rechte, wie Pflichten, erfüllen. Der Arbeitgeber sollte dabei motivierend auf die Mitarbeiter einwirken²⁹¹. Um dieses Ziel zu erreichen, sind entsprechende Inhalte in die berufliche und schulische Aus- und Fortbildung zu integrieren²⁹².

„Je früher Prävention hier ansetzt, d.h. sensibilisiert, motiviert und informiert, um si wirksamer ist die Unterweisung im Betrieb.“ (Kittner, Micheal (2006)“, S. 164)

²⁸⁹ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 176

²⁹⁰ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 164

²⁹¹ Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 102

²⁹² Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 164

Die Mitarbeiter sollten mit den auftretenden Gefahren an ihren Arbeitsplätzen „vertraut“ sein, um ihr Verhalten darauf einzustellen. Eine Unterweisung sollte stets in verständlicher Weise gehalten sein und bei verschiedenen Nationalitäten im Betrieb auch in den entsprechenden Sprachen übersetzt sein, wenn keine ausreichenden Deutschkenntnisse vorliegen.

Der Betriebsrat überwacht den Prozess der Unterweisung und ist somit in der Lage, zu überprüfen, ob der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Unterweisung nachkommt (§ 87 Nr. 7 BetrVG). Er kann diese Aufgabe an beauftragte Personen übertragen. Die Verantwortung verbleibt jedoch beim Arbeitgeber²⁹³. Die Unterweisungen erfolgen während der Arbeitszeit und es darf deshalb nicht zu Entgeltminderungen kommen²⁹⁴. Es ist davon auszugehen, dass besonders in kleinen Betrieben nicht mit einer Betriebsanweisung gearbeitet wird, sondern vor einer entsprechend neuen Tätigkeit eine Unterweisung an den Mitarbeiter erfolgt. Im § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG wird der Charakter einer Unterweisung näher erläutert: „Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Arbeitsbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind.“ (NWB Redaktion (2007), S. 176)²⁹⁵. Besonders bei im Betrieb tätigen Jugendlichen (Auszubildende, Praktikanten, Ferienarbeitern...) sollte auf eine genaue Unterweisung geachtet werden. Außerdem sollte ihnen die Wichtigkeit eines verantwortungsbewussten Handelns vom ersten Tag an durch die Ausbilder nahe gebracht werden (siehe dazu Übersicht besondere Beschäftigungsgruppen). Ebenfalls besondere Beachtung sollten die Beschäftigten erhalten, die mit Gefahrenstoffen (GefStoffV)²⁹⁶ arbeiten.

Nach § 12 Abs. 2 ArbSchG ist der Entleiher für die Unterweisung der in seinem Betrieb tätigen Leiharbeitnehmer zuständig²⁹⁷. Der Arbeitgeber sollte dabei die Qualifikation und die Erfahrung der jeweiligen Leiharbeitnehmer beachten (§ 12 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG) und in die Unterweisung ggf. mit einbeziehen²⁹⁸.

²⁹³ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 166

²⁹⁴ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 176

²⁹⁵ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 176

²⁹⁶ http://www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/gefstoffv_2005/gesamt.pdf (Abruf: 23.10.09)

²⁹⁷ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 176

²⁹⁸ ebenda, S. 176

Nach § 13 Verantwortliche Personen²⁹⁹

(1) Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus diesem Abschnitt ergebenden Pflichten sind neben dem Arbeitgeber

- 1. sein gesetzlicher Vertreter,*
- 2. das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person,*
- 3. der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personengesellschaft,*
- 4. Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse,*
- 5. Sonstige nach Absatz 2 oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift beauftragte Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.*

(2) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

Grundsätzlich verantwortlich bleibt der Arbeitgeber. Er kann jedoch Personen beauftragen, die die Aufsichts- und Schutzfunktion für die Beschäftigten übernehmen. Besonders in größeren Betrieben ist dieser Vorgang notwendig, da die Zahl der Beschäftigten es nicht mehr zulassen durch eine Person (Arbeitgeber) sicherheitsgerecht betreut zu werden. Es wäre weder im Interesse des Arbeitgebers, noch der Beschäftigten, wenn durch die Betriebsgröße keine ausreichende Betreuung der Beschäftigten möglich ist. Es ist zweckmäßig die Aufgaben an den Betriebsleiter oder Abteilungsleiter zu delegieren. In kleinen Betrieben ist davon auszugehen, dass der Eigentümer bei Anschaffung einer neuen Maschine, eines neuen Fahrzeugs oder Einführung eines neuen Arbeitsablaufs seine Beschäftigten mit einbezieht. Verteilung und Dezentralisierung ist ebenfalls das Ziel des ArbSchG³⁰⁰. Das bedeutet, dass neben dem Arbeitgeber auch die Beschäftigten sich mehr in diesen Prozess einbringen sollten um ihr Arbeitsumfeld sicherer zu machen.

²⁹⁹ ebenda, S. 176

³⁰⁰ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 171

Neben dem Arbeitgeber können nach ArbSchG § 13 Abs. 1

- sein gesetzlicher Vertreter (Nr. 1)
- das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person (Nr. 2)
- der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personengesellschaft (Nr. 3)
- Personen in leitender Stellung, Leitung eines Unternehmen (Nr. 4)
- Personen mit ganz bestimmten übertragenen Aufgaben (Nr. 5)

ebenfalls verantwortlich im Betrieb für die Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers sein³⁰¹. Ihre Beauftragung muss in schriftlicher Form erfolgen (§ 13 Abs. 2 ArbSchG). Dennoch bleibt der Arbeitgeber „Normadressat“ (Kittner, Micheal (2006), S. 172) und ist damit nicht von seinen Aufsichtspflichten entlastet. Er hat die Personen zu bestimmen, die nach dem Gesetz über ausreichende Qualifikation³⁰² verfügen sollten und überwacht deren Tätigkeit. Durch die Bestimmung von Verantwortlichen im Betrieb, ist ebenfalls für die Behörden die Zuständigkeit eindeutig geregelt. Die behördlichen Stellen können ihre Anordnungen so neben dem Arbeitgeber an die verantwortlichen Personen richten. Demgegenüber stehen die Beschäftigten, denen durch eine genaue Regelung der Verantwortlichkeiten nicht nur Sicherheit generell, sondern ebenfalls feste Ansprechpartner bekannt sind.

Nach § 14 Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes³⁰³

Das Arbeitsfeld des öffentlichen Dienstes ist kein Gegenstand der vorliegenden Arbeit und wird deshalb nicht näher betrachtet.

6.1.2.3. Dritter Abschnitt: Pflichten und Rechte der Beschäftigten

Nach § 15 Pflichten der Beschäftigten³⁰⁴

³⁰¹ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 176

³⁰² NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 176

³⁰³ Ebenda, S. 176

- (1) *Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.*
- (2) *Im Rahmen des Absatzes 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.*

Die festgelegten individualrechtlichen Vorschriften aus § 15 ArbSchG gelten für alle Tätigkeitsbereiche. Vielfach sind rechtsähnliche Verpflichtungen in Arbeitsverträgen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verankert. Es existieren konkretisierte Rechtsvorschriften für spezielle Gefährdungen (z.B. Regelungen der GefStoffV³⁰⁵ usw.) . Die Beschäftigten sind verpflichtet „Sorge für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit zu tragen“³⁰⁶. Das bedeutet vor allem ein bewusstes Handeln und Verhalten. Kommt ein Arbeitnehmer dieser Verpflichtung nicht nach, kann der Arbeitgeber zu den üblichen Sanktionen, wie Abmahnung bis zur Kündigung, greifen³⁰⁷. Im Gegensatz dazu sind die Arbeitnehmer nicht verpflichtet sachwidrige Weisungen des Arbeitgebers zu beachten³⁰⁸. Der Arbeitgeber sollte seinen Mitarbeitern ein positives Bild des Arbeitsschutzes geben

(Vorbild sein) und die Bereitschaft fördern, so dass Vorschläge aus den Reihen der Arbeitnehmer möglich sind³⁰⁹

Außerdem sollte die erforderlichen sachlichen und organisatorischen Mittel zur Verfügung stehen. Der Arbeitgeber sollte außerdem seiner Verpflichtung gem. § 12 ArbSchG zur Unterweisung der Arbeitnehmer nach gekommen sein. Die geforderten Pflichten der Arbeitnehmer führen jedoch nicht zu einer Erweiterung

³⁰⁴ Ebenda, S. 176/ 177

³⁰⁵ http://www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/gefstoff_2005/gesamt.pdf (Abruf: 28.10.09)

³⁰⁶ Ebenda, S.176

³⁰⁷ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 179

³⁰⁸ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 179

³⁰⁹ Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 107

der vertraglichen festgelegten Leistungspflichten³¹⁰. Ein Arbeitnehmer kann beispielsweise nicht auf Grundlage des § 15 ArbSchG zur Tätigkeit als Ersthelfer gedrängt werden. Neben der Vorsorgepflicht für die eigene Person, ist genauso Sorge für andere Personen (Lieferanten, Kunden, Handelsvertreter...) zu tragen, die durch die Arbeit betroffen sind (§ 15 Abs. 1 Satz 2). Ihre Gesundheit und Sicherheit darf durch das Verhalten ebenfalls nicht bewusst geschädigt werden. Dazu zählt i. S. § 15 Abs. 2 ArbSchG unter anderem ein „(...) bestimmungsgemäßes Verhalten (...)“ (NWB Redaktion (2007), S. 177) mit „(...) Maschinen, Geräte, Werkzeuge (...)“ (NWB Redaktion (2007), S. 176)³¹¹.

Nach § 16 Besondere Unterstützungspflichten³¹²

- (1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.*
- (2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihren festgestellten Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.*

Aus § 16 ArbSchG geht eine besondere Unterstützungspflicht der Beschäftigten hervor um Defekte und mögliche „(...) unmittelbare erhebliche Gefahren (...)“ (NWB Redaktion (2007), S. 177) zu vermeiden³¹³. Den Beschäftigten dürfen auf Grundlage einer Mängelmeldung keine Sanktionen drohen³¹⁴. Es ist wichtig, das sie aus freien Stücken und ohne Angst zu ihrem Vorgesetzten oder zu

³¹⁰ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 179

³¹¹ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 176/ 177

³¹² NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 177

³¹³ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 177

³¹⁴ Stürk, Peter (2004), „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“, S. 109

einem zuständigen Ansprechpartner gehen können und über Mängel sprechen können. Der Arbeitgeber und seine beauftragten Personen im Unternehmen müssen den Beschäftigten das Vertrauen geben können, das diese ihre Unterstützung bereitwillig leisten. Die Beschäftigten sollten sich immer sicher sein können, wer zuständig ist. Dieser Sachverhalt erleichtert auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsärzten die Arbeit, da diese durch die Mitarbeiter über zusätzliche Informationen verfügen.

Nach § 17 Rechte der Beschäftigten³¹⁵

- (1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen. Für Beamtinnen und Beamte des Bundes ist § 171 des Bundesbeamtengesetzes anzuwenden. § 60 des Beamtenrechtsrahmengesetzes und entsprechendes Landesrecht bleiben unberührt.*
- (2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass sie vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Die in Absatz 1 Satz 2 und 3 genannten Vorschriften sowie die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung und des Gesetzes über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages bleiben unberührt.*

Durch den § 17 ArbSchG werden die Rechte der Beschäftigten gestärkt und konkretisieren vorhandene Regelungen³¹⁶. Das ist ein weiterer Punkt um die Beschäftigten aktiv einzubeziehen in den betrieblichen Gesundheitsschutz. Den Arbeitnehmern kann durch ein Vorschlagswesen (§ 17 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG) im Betrieb die Möglichkeit eingeräumt werden, Sachverhalte

³¹⁵ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 177

³¹⁶ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 177

anzusprechen und Änderungen herbeizuführen. Dabei ist der Arbeitgeber nicht zwingend verpflichtet, diese Vorschläge umzusetzen, muss sie jedoch ausreichend prüfen³¹⁷. Bei Unstimmigkeiten in diesem Bereich kann der Betriebsrat als Vermittler eingeschaltet werden³¹⁸. Sind die Vorkommnisse bzw. Zustände für die Beschäftigten so gravierend, dass Handlungsbedarf besteht, können diese gem. § 17 Abs. 2 Satz 1 ArbSchG die zuständigen Behörden verständigen³¹⁹. Den Beschäftigten wird damit abermals die Möglichkeit auf Eigenverantwortung und Selbständigkeit gegeben. Ein Beschwerde bei den zuständigen Behörden ist an einige Bedingungen (Kittner, Micheal (2006), S. 184 und Stürk, Peter (2004), S. 110) geknüpft. Zunächst ist zu klären, ob die ergriffenen Maßnahmen tatsächlich nicht ausreichend sind und ob es konkrete Anhaltspunkte dafür gibt. Außerdem sollten die Arbeitnehmer zuerst mit dem Arbeitgeber auf eine Einigung hinarbeiten. Ändert der Arbeitgeber auch nach der Mängelmeldung nichts an den vorhandenen Zuständen, so sind die Beschäftigten berechtigt die Behörden zu verständigen. Es bleibt bei der „(...) außerbetrieblichen Beschwerde (...)“ (Kittner, Micheal (2006), S. 183) jedoch fraglich, in wie weit die Beschäftigten zu dieser Möglichkeit greifen. Es werden zwar durch den Gesetzgeber gem. §17 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG ausdrücklich keine Nachteile für die Beschäftigten gefordert, jedoch könnte bspw. die Angst vor Arbeitsplatzverlust die Beschäftigten bremsen³²⁰.

6.1.2.4. Viertes Abschnitt: Verordnungsermächtigungen

Nach § 18 Verordnungsermächtigungen

Nach § 19 Rechtsakte der EG und zwischenstaatliche Vereinbarungen

Nach § 20 Regelungen für den Öffentlichen Dienst

Die §§ 18, 19 und 20 sind für die betriebswirtschaftlichen Betrachtungen dieser Arbeit ohne Relevanz. Die § 18 und 19 haben die Zuständigkeit des Bundes und der Europäischen Union zum Inhalt. Der § 20 bezieht sich auf den Bereich

³¹⁷ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 183

³¹⁸ Kittner, Micheal (2006), „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“, S. 183

³¹⁹ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 177

³²⁰ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 177

des Öffentlichen Dienstes. Es wird deshalb keine näheren Erläuterungen hierzu erfolgen.

6.1.2.5. Fünfter Abschnitt: Schlußvorschriften

Nach § 21 Zuständige Behörden; Zusammenwirken mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung

Nach § 22 Befugnisse der zuständigen Behörde

Nach § 23 Betriebliche Daten; Zusammenarbeit mit anderen Behörden; Jahresbericht

Nach § 24 Ermächtigung zum Erlass von allgemeinen Verwaltungsvorschriften

Nach § 25 Bußgeldvorschriften

Nach § 26 Strafvorschriften

Inhalt des fünften Abschnitts ArbSchG sind die § 21 bis § 26 ArbSchG³²¹, die sich u. a. mit Zuständigkeiten und Befugnissen der Behörden beschäftigen. Auf die Erläuterung dieses Abschnitts wird hier verzichtet, da sich der Inhalt nicht mit arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten beschäftigt und somit nicht Bestandteil dieser Arbeit ist.

6.2. Besondere Beschäftigungsgruppen im Unternehmen

6.2.1. Vorbemerkungen

Es gelten für einige Beschäftigte besondere Regelungen, da sie zu einer der folgenden Beschäftigungsgruppen gezählt werden:

- 1) Jugendliche
- 2) werdende und stillende Mütter
- 3) behinderte Beschäftigte
- 4) ältere Beschäftigte.

³²¹ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 178 bis 182

Im Folgenden soll kurz auf jede einzelne Gruppe eingegangen und Aussagen zu den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen gemacht werden.

1) Jugendliche

Als Jugendliche gelten Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind (§ 1 Abs. JArbSchG³²²). Der überwiegende Teil Jugendlicher stellt sich als Auszubildende in Betrieben dar. Außerdem kann ein Arbeitgeber Saisonkräfte in Form von Ferienarbeitern beschäftigen oder Schülerpraktika anbieten. In all diesen Fällen ist vom Arbeitgeber auf das JArbSchG zu achten. Besonders bei dieser Gruppe, die noch am Anfang ihres beruflichen Werdegangs steht, ist vom Betrieb auf einen gesundheitsförderlichen Arbeitsalltag zu achten. Dieses Aufgabenfeld ist vor allem dem Ausbilder zuzusprechen, der für den Auszubildenden verantwortlich ist. Es ist wichtig den Jugendlichen neben fachlichen und theoretischen Fachkenntnissen, auch ein Verständnis für Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz für sich selbst und für andere zu vermitteln. Dieses Verständnis und das Verantwortungsbewusstsein begleitet sie durch ihre gesamte Ausbildung und im weiteren Berufsleben. Nachfolgend wird auf die wichtigsten Punkte im JArbSchG näher eingegangen und ihre Bedeutung für den Betrieb verdeutlicht.

Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend – Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Arbeitgeber, die Jugendliche in ihrem Betrieb beschäftigen beispielsweise zur Ausbildung sind an das JArbSchG gebunden. Der § 22 Abs. 1 JArbSchG³²³ zeigt gefährliche Arbeiten auf, die für die Jugendlichen in Betrieben nicht ausgeführt werden dürfen. Es muss sichergestellt sein, dass die Jugendlichen nicht mit Arbeiten betraut werden, die sie auf physischer und psychischer Ebene (§ 22 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG)³²⁴ überfordern. Die Arbeiten sollten weder mit sittlicher Gefahr (§ 22 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG)³²⁵ noch Elemente

³²² NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 297

³²³ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 305

³²⁴ Ebenda, S. 305

³²⁵ Ebenda, S. 305

von großer Hitze, Kälte, Nässe (§ 22 Abs. 1 Nr. 4 JArbSchG)³²⁶ oder auch Lärm, Erschütterungen und Strahlen (§ 22 Abs. 1 Nr. 5 JArbSchG)³²⁷ enthalten. Bei der Arbeit mit Jugendlichen ist außerdem ausdrücklich zu bedenken, dass diese die meisten Gefahren für ihre Gesundheit nicht selbst erkennen und verhindern können (§ 22 Abs. 1 Nr. 3 JArbSchG)³²⁸. Der Umgang bei der Arbeit mit Gefahrenstoffen (§ 22 Abs. 1 Nr. 6 JArbSchG) und mit biologischen Arbeitsstoffen (§ 22 Abs. 1 Nr. 7 JArbSchG) sind für Jugendliche ebenfalls nicht gestattet³²⁹. Einschränkungen dieser Verbote findet sich im Absatz 2 des JArbSchG § 22³³⁰. Weiterhin muss sich ein Arbeitgeber die menschengerechte Gestaltung der Arbeit nach § 28 JArbSchG³³¹ für Jugendliche zur Aufgabe machen. Um das sicher zu stellen, muss eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen vorgenommen werden nach § 28a JArbSchG³³². Auf den Sachverhalt der Unterweisung gem. § 29 JArbSchG³³³ wurde bereits im Zusammenhang des ArbSchG eingegangen und darauf verwiesen, dass diese bei Jugendlichen mindestens halbjährlich (§ 29 Abs. 2 JArbSchG)³³⁴ vorgenommen werden sollte. Jugendlichen muss vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen eine ordnungsgemäße Unterweisung erteilt werden³³⁵. Der vierte Teil des JArbSchG³³⁶ beschäftigt sich mit der gesundheitlichen Betreuung der Jugendlichen in Betrieben. Nach § 32 JArbSchG ist darauf zu achten, dass der Jugendliche vor Beginn der Beschäftigung „(...) innerhalb der letzten vierzehn Monate“ (NWB Redaktion (2007), S. 309)³³⁷ von einem Arzt untersucht worden ist und eine entsprechende Bescheinigung vorliegt (§ 32 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG)³³⁸. Ein Jahr nach Beginn der Beschäftigung ist nach § 33 Abs. 1 Satz 1 JArbSchG³³⁹ eine „erste Nachuntersuchung“ (NWB Redaktion (2007), S. 309)³⁴⁰

³²⁶ Ebenda, S. 305

³²⁷ Ebenda, S. 305

³²⁸ Ebenda, S. 305

³²⁹ Ebenda, S. 305

³³⁰ Ebenda, S. 306

³³¹ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze, S. 308

³³² Ebenda, S. 308

³³³ Ebenda, S. 308

³³⁴ Ebenda, S. 308

³³⁵ Ebenda, S. 308

³³⁶ Ebenda, S. 309

³³⁷ Ebenda, S. 309

³³⁸ Ebenda, S. 309

³³⁹ Ebenda, S. 309

³⁴⁰ Ebenda, S. 309

vorzunehmen und ebenfalls eine Bescheinigung an den Arbeitgeber zu übergeben. Es wird den Jugendlichen nach § 34 JArbSchG die Möglichkeit eingeräumt, nach jedem weiterem Jahr ihrer Beschäftigung eine „weitere Nachuntersuchung“ (NWB Redaktion (2007), S. 310)³⁴¹ vornehmen zu lassen. Für den Fall, dass bei einem Jugendlichen beispielsweise ein gesundheitlicher Schaden (§ 35 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG)³⁴² bei einer Untersuchung festgestellt wird, muss der Arzt eine „außerordentliche Nachuntersuchung“ (NWB Redaktion (2007), S. 310)³⁴³ anordnen. Kommt es zu einem Arbeitgeberwechsel, so darf der neue Arbeitgeber den Jugendlichen nach § 36 JArbSchG³⁴⁴ erst beschäftigen, wenn ihm eine Bescheinigung zur Erstuntersuchung oder gegebenenfalls eine Bescheinigung der ersten Nachuntersuchung nach § 33 JArbSchG vorliegt³⁴⁵. Die ärztliche Untersuchung sollte sich nach § 37 Abs. 1 JArbSchG auf den „Gesundheits- und Entwicklungsstand und die körperliche Beschaffenheit“ (NWB Redaktion (2007), S. 310)³⁴⁶ zu konzentrieren. Bei einer Nachuntersuchung sollte zusätzlich auf die „Auswirkungen der Beschäftigung“ (NWB Redaktion (2007), S. 310)³⁴⁷ geachtet werden. Ist die Beurteilung des Jugendlichen durch den Betriebsarzt nur mit einer zusätzlichen Untersuchung³⁴⁸ eines anderen Arztes möglich, muss diese eingeholt werden nach § 38 JArbSchG³⁴⁹. Es ist eine Bescheinigung durch den Arzt zu erstellen, welche den Eltern und dem Arbeitgeber zukommt. Die Bescheinigung für den Arbeitgeber muss nach § 39 Abs. 2 JArbSchG Aussagen über Arbeiten machen, welche der Arzt als gefährlich für den Jugendlichen und seine Entwicklung sieht³⁵⁰. Diese Arbeiten darf der Jugendliche nach § 40 Abs. 1 JArSchG nicht ausführen³⁵¹, es sei denn die Aufsichtsbehörde erlaubt diese nach § 40 Abs. 2 JArbSchG³⁵². Die Bescheinigungen sind vom Arbeitgeber bis zum Ende der Beschäftigung oder

³⁴¹ Ebenda, S. 310

³⁴² Ebenda, S. 310

³⁴³ Ebenda, S. 310

³⁴⁴ Ebenda, S. 310

³⁴⁵ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 310

³⁴⁶ Ebenda, S. 310

³⁴⁷ Ebenda, S. 310

³⁴⁸ Ebenda, S. 310

³⁴⁹ Ebenda, S. 310

³⁵⁰ Ebenda, S. 311

³⁵¹ Ebenda, S. 311

³⁵² Ebenda, S. 311

bis Vollendung des 18. Lebensjahres aufzubewahren³⁵³. Führt ein Jugendlicher Arbeiten aus, die ein Gefahrenpotenzial für seine Gesundheit darstellen, so hat die Aufsichtsbehörde dies den Eltern und dem Arbeitgeber mitzuteilen³⁵⁴. Außerdem soll die Aufsichtsbehörde die Untersuchung bei einem Arzt veranlassen³⁵⁵. Nach § 43 JArbSchG³⁵⁶ hat der Arbeitgeber den Jugendlichen für alle Untersuchungen freizustellen von seiner Tätigkeit und es darf ihm dadurch kein Lohnausfall entstehen³⁵⁷. „Die Kosten der Untersuchungen trägt das Land“ (NWB Redaktion (2007), S. 311)³⁵⁸. Die untersuchenden Ärzte haben sich gegenseitig und den Gewerbearzt (mit Einverständnis der Eltern und des Jugendlichen selbst) auf Verlangen ihr Untersuchungsergebnisse vorzulegen³⁵⁹. Der Arbeitgeber hat den Beauftragten der Aufsichtsbehörde während der „üblichen Betriebs- und Arbeitszeit“ (NWB Redaktion (2007), S. 313)³⁶⁰ nach § 51 Abs. 2 JArbSchG Zutritt zu der Arbeitsstätte zu gewähren³⁶¹. § 58 JArbSchG regelt die Bußgeld- und Strafvorschriften des Jugendarbeitsschutzes³⁶². Ein Arbeitgeber handelt beispielsweise ordnungswidrig, wenn er vorsätzlich oder fahrlässig gegen den § 11 Abs. 1 oder 2 JArbSchG verstößt und einen Jugendlichen nicht die entsprechenden Ruhepausen ermöglicht³⁶³.

2) werdende und stillende Mütter

Das AGG³⁶⁴ ermöglicht es jeder Frau in dem Tätigkeitsfeld zu arbeiten, welches ihr zusagt. Benachteiligungen bei der Berufswahl, auf Grundlage des Geschlechts, sind nicht gestattet. Somit gibt es kaum einen Branche, in der Frauen nicht anzutreffen sind. Ein Arbeitgeber muss sich damit mit der Möglichkeit einer Schwangerschaft einer seiner weiblichen Beschäftigten auseinandersetzen. Es gilt die Gesundheit der Frau und des ungeborenen

³⁵³ Ebenda, S. 311

³⁵⁴ Ebenda, S. 311

³⁵⁵ Ebenda, S. 311

³⁵⁶ Ebenda, S. 311

³⁵⁷ Ebenda, S. 311

³⁵⁸ Ebenda, S. 311

³⁵⁹ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 311

³⁶⁰ Ebenda, S. 313

³⁶¹ Ebenda, S. 313

³⁶² Ebenda, S. 315ff.

³⁶³ Ebenda, S. 315

³⁶⁴ Ebenda, S. 10

Kindes zu schützen innerhalb ihrer Tätigkeit im Betrieb. Diese Verpflichtung gilt vor der Geburt und ebenfalls nach der Geburt des Kindes. Zu diesem Zweck hat der Gesetzgeber das MuSchG³⁶⁵ eingerichtet. Dieses regelt alle Belange, die im Zusammenhang mit einer werdenden oder stillenden Mutter als Beschäftigte im Betrieb auftreten können. Die folgenden Zeilen beziehen sich hauptsächlich auf den gesundheitsförderlichen und arbeitsschutztechnischen Bereich und sollen einen Überblick hierzu im MuSchG geben.

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Der Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes erstreckt sich nach § 1 MuSchG auf Frauen in einem Arbeitsverhältnis und weibliche Heimarbeiterinnen³⁶⁶. Der Arbeitgeber muss entsprechende Vorkehrungen hinsichtlich Einrichtung, Maschinen, Werkzeuge und Geräte treffen, um die Gesundheit der werdenden oder stillenden Mütter zu schützen nach § 2 Abs. 1 MuSchG³⁶⁷. Bei stehender Tätigkeit der Frau muss der Arbeitgeber ihr nach § 2 Abs. 2 MuSchG eine „Sitzgelegenheit“ (NWB Redaktion (2007), S. 256)³⁶⁸ bieten. Bei sitzender Tätigkeit, muss es ihr möglich sein, eine kurze Pause zu machen, um die Körperhaltung zu entspannen (§ 2 Abs. 3 MuSchG)³⁶⁹. Nach § 2 Abs. 5 MuSchG³⁷⁰ kann die Aufsichtsbehörde entsprechende Maßnahmen anordnen, um die Gesundheit für Mutter und Kind zu gewährleisten. Generell dürfen werdende Mütter nur bis 6 Wochen vor der Entbindung beschäftigt werden, es sei denn sie wünschen dies ausdrücklich³⁷¹. Ebenfalls die Erteilung eines ärztlichen Attests nach § 3 Abs. 1 MuSchG³⁷² kann zu einem Beschäftigungsverbot führen. Der § 4 MuSchG regelt weitere Beschäftigungsverbote für werdende Mütter³⁷³. Diese Verbote beinhalten bspw. schwere körperliche Arbeiten (§ 4 Abs. 1 MuSchG) und Arbeiten bei denen „regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht“

³⁶⁵ Ebenda, S. 255

³⁶⁶ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 256

³⁶⁷ Ebenda, S. 256

³⁶⁸ Ebenda, S. 256

³⁶⁹ Ebenda, S. 256

³⁷⁰ Ebenda, S. 256

³⁷¹ Ebenda, S. 256

³⁷² Ebenda, S. 256

³⁷³ Ebenda, S. 256/ 257

(NWB Redaktion (2007), S. 257)³⁷⁴ getragen werden müssen. Die Akkordarbeit für werdende Mütter wird durch § 4 Abs. 3 Nr. 1 MuSchG³⁷⁵ ebenfalls ausgeschlossen. Der Arbeitgeber muss, nachdem er Kenntnis von der Schwangerschaft einer Beschäftigung hat, die Aufsichtsbehörden informieren (§ 5 Abs.1 Satz 3 MuSchG)³⁷⁶. Der Arbeitgeber hat nach § 5 Abs. 3 MuSchG die Kosten für alle Bescheinigungen der Beschäftigten zu tragen³⁷⁷. Der Gesetzgeber verbietet die Beschäftigung von Müttern 8 Wochen nach der Entbindung³⁷⁸. Wird der Beschäftigten nach der Geburt durch einen Arzt ein Zeugnis nach § 6 Abs. 2 MuSchG ausgestellt, wonach sie „nicht voll leistungsfähig“ (NWB Redaktion (2007), S. 258)³⁷⁹ ist, so muss der Arbeitgeber diesen Zustand beachten bei der Übertragung von Aufgaben. Bei stillenden Müttern im Betrieb ist weiterhin darauf zu achten, dass diesen der entsprechende zeitliche Spielraum eingeräumt wird³⁸⁰. Der Arbeitgeber darf nach § 8 Abs. 1 MuSchG werdende und stillende Mütter in seinem Betrieb nicht mit Mehrarbeit, Nachtarbeit zwischen 20-6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen³⁸¹. Werdende Mütter müssen nach § 16 Satz 1 MuSchG³⁸² vom Arbeitgeber für erforderliche Untersuchungen ohne Lohnausfall frei gestellt werden. Der § 21 MuSchG³⁸³ regelt die Grenzen für Straftaten und Ordnungswidrigkeiten für den Arbeitgeber bei der Beschäftigung von schwangeren und stillenden Frauen. Unter anderem handelt ein Arbeitgeber ordnungswidrig, wenn er vorsätzlich und fahrlässig die Vorschriften zur Mehr-, Nacht-, oder Sonntagsarbeit missachtet³⁸⁴.

3) behinderte Beschäftigte

Laut einer Pressemitteilung des Statistischen Bundesamts vom 17.07.2008 war zum Jahresende 2007 jeder zwölfte Einwohner, bezogen auf die

³⁷⁴ Ebenda, S. 257

³⁷⁵ Ebenda, S. 257

³⁷⁶ Ebenda, S. 257

³⁷⁷ Ebenda, S. 258

³⁷⁸ Ebenda, S. 258

³⁷⁹ Ebenda, S. 258

³⁸⁰ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 258

³⁸¹ Ebenda, S. 258

³⁸² Ebenda, S. 262

³⁸³ Ebenda, S. 263

³⁸⁴ Ebenda, S. 263

Gesamtbevölkerungszahl in Deutschland, schwerbehindert³⁸⁵. Das sind 8,4 % der Bevölkerung³⁸⁶. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts sind 2% der Behinderungen auf eine Berufskrankheit oder einen Unfall zurückzuführen gewesen³⁸⁷. Von einer Behinderung spricht man ab einem sogenannten *Grad der Behinderung (GdB)* von 20. Dieser Grad der Behinderung wird auf Antrag durch die Versorgungsämter festgestellt und wird von 20 bis 100 eingeteilt. Von einer Schwerbehinderung spricht man ab einem GdB von 50 (§ 2 Abs. 2 SGB IX)³⁸⁸. Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch und das Behindertengleichstellungsgesetz sind vom Gesetzgeber zum Schutz behinderter Menschen erarbeitet worden und sollen nachfolgend näher erläutert werden.

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Das SGB IX regelt alle Belange von behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen. Durch dieses Gesetz soll ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft ermöglicht werde. § 2 Abs. SGB IX³⁸⁹ definiert dazu zunächst den Begriff der Behinderung. Danach sind Menschen behindert, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“ (NWB Redaktion (2007), S. 665)³⁹⁰. Laut § 2 Abs. 2 SGB IX liegt eine Schwerbehinderung vor, wenn der Grad der Behinderung wenigstens 50 beträgt³⁹¹. Ein Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Beschäftigten ist nach § 71 Abs. 1 SGB IX verpflichtet auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze

³⁸⁵ www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2008/07/PD08__258__227,templateld=renderPrint.psml (Abruf: 31.08.09)

³⁸⁶ www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2008/07/PD08__258__227,templateld=renderPrint.psml (Abruf: 31.08.09)

³⁸⁷ www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2008/07/PD08__258__227,templateld=renderPrint.psml (Abruf: 31.08.09)

³⁸⁸ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 665

³⁸⁹ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 665

³⁹⁰ Ebenda, S. 665

³⁹¹ Ebenda, S. 665

Schwerbehinderte zu beschäftigen³⁹². Zudem sind schwerbehinderte Frauen besonders zu beachten (§ 71 Abs.1 Satz 1 SGB IX)³⁹³. Innerhalb der Beschäftigungspflicht müssen die Arbeitgeber zusätzlich auf die Beschäftigung von besonderen Gruppen schwerbehinderter Menschen nach § 72 SGB IX achten³⁹⁴. Zu dieser Gruppe gehören nach § 72 Abs. 1 Punkt 1 SGB IX „schwerbehinderte Menschen, die nach Art und Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind (...)“ (NWB Redaktion (2007), S. 673)³⁹⁵. Der Gesetzgeber konkretisiert dies Anhand einer Aufstellung von a) bis e) näher³⁹⁶. Außerdem zählen schwerbehinderte Menschen über 50 Jahren zu den besonderen Gruppen³⁹⁷. Arbeitgeber, die der Beschäftigungspflicht nach § 71 SGB IX nicht nachkommen, haben nach §77 SGB IX eine Ausgleichsabgabe auf Grundlage der jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote zu zahlen³⁹⁸. Die Zahlung erfolgt an das zuständige Integrationsamt (§ 77 Abs. 4 SGB IX)³⁹⁹. Schwerbehinderte Menschen haben nach § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX Anspruch auf behindertengerechte Einrichtung der Arbeitsstätte⁴⁰⁰. Das schließt u. a. Arbeitsplätze, Arbeitszeit und die Maschinen und Anlagen ein⁴⁰¹. Bei dieser Pflichterfüllung werden die Arbeitgeber durch die Bundesagentur für Arbeit und das Integrationsamt (§ 81 Abs. 4 Satz 2 SGB IX)⁴⁰² unterstützt. Es ist im Betrieb eine verbindliche Integrationsvereinbarung zu treffen vom Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung (oder entsprechend mit dem Betriebsrat)⁴⁰³. Eine solche Vereinbarung enthält Regelungen u. a. zu Personalplanung, Arbeitszeit und Arbeitsplatzgestaltung⁴⁰⁴. Ebenfalls ein Punkt in dieser Vereinbarung können Regelungen „zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung“ (NWB Redaktion (2007), S. 680)⁴⁰⁵ sein. Treten

³⁹² Ebenda, S. 672

³⁹³ Ebenda, S. 672

³⁹⁴ Ebenda, S. 673

³⁹⁵ Ebenda, S. 673

³⁹⁶ Ebenda, S. 673

³⁹⁷ Ebenda, S. 673

³⁹⁸ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 675

³⁹⁹ Ebenda, S. 676

⁴⁰⁰ Ebenda, S. 679

⁴⁰¹ Ebenda, S. 679

⁴⁰² Ebenda, S. 679

⁴⁰³ Ebenda, S. 679 / 680

⁴⁰⁴ Ebenda, S. 680

⁴⁰⁵ Ebenda, S. 680

innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses Schwierigkeiten auf und besteht somit Gefahr für dieses, so hat der Arbeitgeber nach § 84 Abs. 1 SGB IX frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt einzubeziehen⁴⁰⁶. Es soll mit diesem präventiven Verhalten dauerhafte Beschäftigung für behinderte Menschen erreicht werden. § 94 SGB IX beschäftigt sich mit den Belangen der bereits mehrfach erwähnten Schwerbehindertenvertretung⁴⁰⁷. Diese wird in Betrieben, „(...) in denen wenigstens 5 schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind (...) gewählt“ (NWB Redaktion (2007), S. 683)⁴⁰⁸. Dabei werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter gewählt auf 4 Jahre gewählt⁴⁰⁹. Die Hauptaufgabe der Schwerbehindertenvertretung besteht darin, die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen in den Betriebsalltag zu fördern und entsprechend deren Interessen zu vertreten und ihnen bei allen Belangen beratend und helfend zur Seite (§ 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX) stehen⁴¹⁰. Auf Verlangen des schwerbehinderten Arbeitnehmers ist dieser von Mehrarbeit freizustellen nach § 124 SGB IX⁴¹¹. Zusätzlich steht diesen Arbeitnehmern nach § 125 SGB IX ein Zusatzurlaub zu von „(...) 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr (...)“ (NWB Redaktion (2007), S. 699)⁴¹². Es kann von der zuständigen Stelle eine Geldbuße gegen eine Ordnungswidrigkeit nach § 156 SGB IX⁴¹³ verhängt werden, wer vorsätzlich oder fahrlässig bspw. gegen die Beschäftigungspflicht nach § 71 Abs. 1 Satz 1 SGB IX handelt⁴¹⁴. Ein solches Handeln kann nach § 159 Abs. 2 SGB IX mit Geldstrafen bis zu 10.000€ belegt werden⁴¹⁵.

Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

Ziel dieses Gesetzes ist die Beseitigung und die Verhinderung von Benachteiligungen von behinderten Menschen in der Gesellschaft, um ihnen

⁴⁰⁶ Ebenda, S. 680

⁴⁰⁷ Ebenda, S. 683

⁴⁰⁸ Ebenda, S. 683

⁴⁰⁹ Ebenda, S. 684

⁴¹⁰ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 684

⁴¹¹ Ebenda, S. 699

⁴¹² Ebenda, S. 699

⁴¹³ Ebenda, S. 712

⁴¹⁴ Ebenda, S. 712

⁴¹⁵ Ebenda, S. 712

eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Dabei soll diesen Menschen eine selbstbestimmte Lebensführung zu Teil werden. Nach § 2 sind vor allem behinderte Frauen besonders zu fördern. Es soll eine Gleichberechtigung erreicht werden. Laut § 3 spricht man von behinderten Menschen, „(...) wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“

(<http://www.bundesrecht.juris.de/bgg/index.html>. (Abruf: 17.10.09)⁴¹⁶.

Ist ein Arbeitgeber nach § 71 SGB IX zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen verpflichtet, so hat er auf ein barrierefreies Umfeld nach § 4 BGG zu achten⁴¹⁷. Von barrierefrei spricht man in diesem Zusammenhang, wenn bauliche Anlagen und technische Gebrauchsgegenstände (Werkzeuge) „(...) ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind (...)“ (<http://www.bundesrecht.juris.de/bgg/index.html> (Abruf: 17.11.09)⁴¹⁸. Ebenfalls die ArbStättV hat die barrierefreie Arbeitsgestaltung zum Inhalt unter § 3 Abs. 2 ArbStättV und macht den Rechtsanspruch für Menschen mit Behinderung deutlich⁴¹⁹. Es ist deshalb auf die Einrichtung der Räume, auf nötige Fahrstühle und auf ausreichend Platz für eventuell beschäftigte Rollstuhlfahrer zu achten. Ebenso ist es hörbehinderten Menschen zu ermöglichen die anerkannte eigenständige Gebärdensprache (§ 6 Abs. 1 BGG) zu benutzen nach § 6 Abs. 3 BGG oder jedes andere Kommunikationsmittel⁴²⁰.

4) ältere Arbeitnehmer

Die demografischen Veränderungen sollten zu einem Handeln in den Personalabteilungen der Betriebe führen. Die Belegschaften der meisten Betriebe werden in den nächsten Jahren immer weiter veralten. Das Durchschnittsalter der deutschen Beschäftigten liegt bei etwa 40 Jahren⁴²¹. Die

⁴¹⁶ <http://www.bundesrecht.juris.de/bgg/index.html> (Abruf:17.10.09)

⁴¹⁷ <http://www.bundesrecht.juris.de/bgg/index.html> (Abruf:17.10.09)

⁴¹⁸ <http://www.bundesrecht.juris.de/bgg/index.html> (Abruf: 17.10.09)

⁴¹⁹ http://www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/arbst_ttv_2004/gesamt.pdf (Abruf: 17.10.09)

⁴²⁰ <http://www.bundesrecht.juris.de/bgg/index.html> (Abruf:17.10.09)

⁴²¹ Landau, Kurt (2007), „Arbeitsgestaltung – Best Practice im Arbeitsprozess“, S. 36

nachfolgende Darstellung bietet einen Eindruck davon, wie sich die Altersstruktur bis zum Jahr 2050 im Vergleich zum Jahr 1999 verändern wird⁴²².

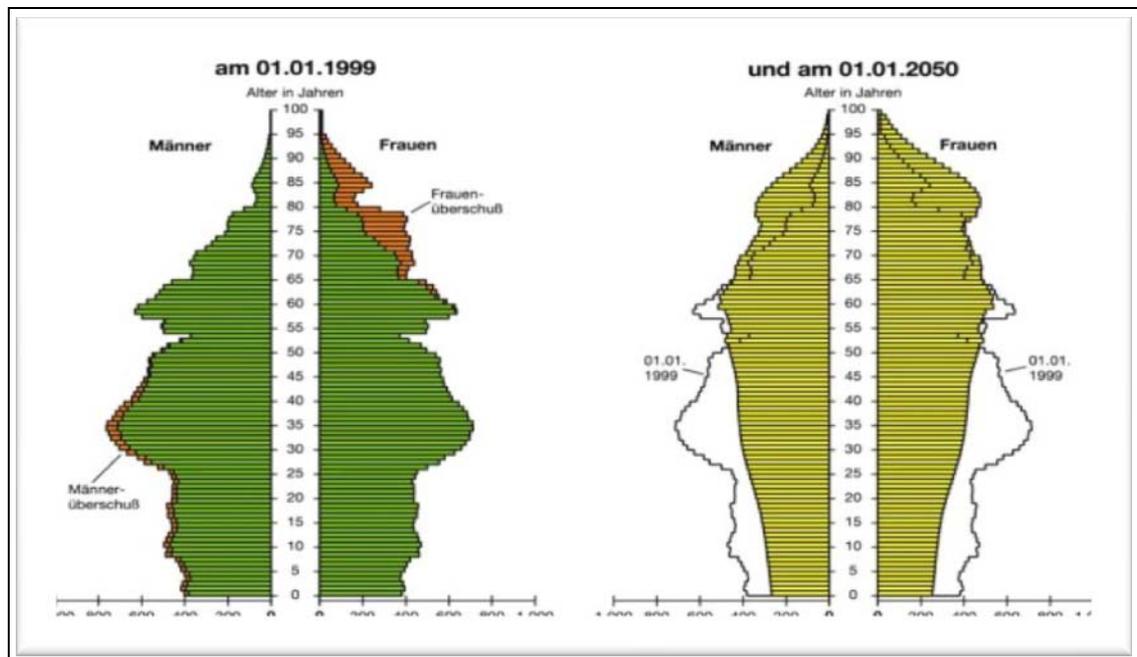


Abb. 4: Veränderung der Altersstruktur

Quelle: http://www-iip.wiwi.uni-karlsruhe.de/IIP/content/aw/images/altersaufbau_bevoelk_dtlid.jpg (Abruf: 03.09.09)

Dabei ist erkennbar, dass sich der eine Verlagerung des Alters nach oben hin zu den Altersgruppen über 45 Jahren entwickeln wird. Es sind verschiedene Aspekte zu beachten, die mit steigendem Alter auftreten können. So könnte die Sehfähigkeit abnehmen, was möglicherweise mit veränderten Lichtverhältnissen ausgeglichen werden kann⁴²³ oder die Reaktionsfähigkeit verringert sich, was mit einem veränderten Arbeitsplatz kompensationsfähig ist. Die Leistungsfähigkeit nimmt mit dem Alter ab und beeinflusst damit die Produktivität des einzelnen Mitarbeiters. Betriebe sollten geeignete Lösungskonzepte für diese Problematik bereithalten um damit auch ihre Wettbewerbsfähigkeit zu bewahren. Beschäftigte, die 30 Jahre und mehr für einen Betrieb gearbeitet haben, besitzen einen unschätzbaren Erfahrungsschatz in ihrem Bereich. Es ist deshalb denkbar diesen Mitarbeitern die Möglichkeit auf einen Arbeitsplatz mit veränderten Verhältnissen hin zu lehrend bzw. ausbildend Tätigkeiten zu ermöglichen, damit Erfahrungswerte im

⁴²² http://www-iip.wiwi.uni-karlsruhe.de/IIP/content/aw/images/altersaufbau_bevoelk_dtlid.jpg (Abruf: 03.09.09)

⁴²³ „Je älter, desto mehr Licht“ aus den Aufzeichnungen der Vorlesung Arbeitsorganisation im Schwerpunkt Personalwesen bei Prof. Dr. Lindner an der HS Mittweida (FH)

Unternehmen weiter genutzt werden können. Hierfür sollten frühzeitig Weiterbildungsmaßnahmen überdacht und vollzogen werden. Weiterhin können Anlagen auf die möglicherweise auftretende verminderte Reaktionsfähigkeit neu eingestellt werden, um sie der Schnelligkeit des Beschäftigten anzupassen. Generell kann es eine gute Lösung sein, einen älteren Arbeitnehmer an andere Arbeitsgänge anzulernen bei denen es auf Genauigkeit und nicht auf Schnelligkeit ankommt. Diese Maßnahmen benötigen jedoch Fingerspitzengefühl beim Vorgesetzten, damit beim betroffenen Beschäftigten nicht ein - ich werde nicht mehr gebraucht – Gefühl aufkommt. Es ist außerdem möglich den älteren Arbeitnehmern eine verlängerte Pausenregelung entsprechend des Arbeitsplatzes anzubieten, insbesondere bei Nachtarbeitsplätzen. Aus einer stehenden Tätigkeit kann eine sitzende Tätigkeit gemacht werden. Mitarbeiter sind keine Maschinen, die irgendwann ihre Nutzungsdauer überschritten haben und durch eine neue Maschine ersetzt werden können, sondern es sind Menschen für die eine Führungskraft Verantwortung hat und deren Gesundheit erhalten bleiben sollte. Eine weitere Möglichkeit die Kompetenz und die Erfahrungen von älteren Mitarbeitern zu nutzen, die möglicherweise bereits aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, ist die des Alumni – Managements⁴²⁴. Dabei wird mit ehemaligen Mitarbeitern weiter Kontakt gepflegt (erfordert jedoch Arbeitszeit um Daten zupflegen) um bei eventuellen Problemen auf diese zurückgreifen zu können. Dieses Konzept ermöglicht Unternehmen schnell Zugriff auf entsprechendes Know - How und die Einarbeitung erfolgt in kurzer Zeit⁴²⁵.

Es gibt keine speziellen gesetzlichen Regelungen für diese Beschäftigungsgruppe. Vielmehr werden in einigen Gesetzen vereinzelt Zusatzregelungen getroffen, wie bspw. in § 6 Abs. 3 Satz 2 ArbZG, wo Nachtarbeitnehmer ab 50 Jahren berechtigt sind sich jährlich einer arbeitsmedizinischen Untersuchung zu unterziehen⁴²⁶ (bei anderen Arbeitnehmern: „ nicht weniger als 3 Jahre“⁴²⁷).

⁴²⁴ Der Begriff des Alumni- Management oder von Alumni- Netzwerke ist eher im Zusammenhang mit Hochschulabsolventen bekannt, hierbei werden die Daten der ehemaligen Studenten weiter gepflegt und zu regelmäßigen Treffen eingeladen, um in Kontakt zu bleiben.

⁴²⁵ Informationen aus der Vorlesung Human Resource von Prof. Dr. Meister an der HS Mittweida (FH)

⁴²⁶ NWB Redaktion (2007), „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“, S. 193

⁴²⁷ Ebenda, S. 193

6.3. Zusammenfassende Darstellung der arbeitsrechtlich relevanten Gesetze

6.3.1. Vorbemerkungen

In der Tabelle im Anhang werden relevante Gesetze zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement mit ihrem jeweiligen Inhalt von Interesse dargestellt. Es erfolgt lediglich eine Nennung der Paragraphen von arbeitsrechtlicher Bedeutung. Außerdem wird in der letzten Spalte auf die Bedeutung der Rechtsgrundlage kurz eingegangen.

Die Tabelle wird in Form eines „Ampelsystems“ mit den Farben grün, gelb und rot farblich hervorgehoben. Dieses Vorgehen soll die Unterscheidung der 3 Bereiche

- zwingend einzuhalten (rot)
- optional anzuwenden (gelb) und
- von möglichem Interesse (grün)

vereinfachen. Innerhalb der 3 Bereiche erfolgt eine alphabetische Anordnung.

Der Bereich der zwingend einzuhaltenden Gesetze stellt sich für alle Betriebe gleich dar. Damit sind die Bestimmungen in der jeweiligen Unternehmung einzuhalten bzw. anzuwenden und in die Betriebsprozesse entsprechend einzuarbeiten.

Die Gesetze, die hier unter dem Bereich der optional anzuwendenden Gesetze zu finden sind, werden bspw. durch Betriebsgröße oder durch den Geltungsbereich bestimmt. Diese finden somit nicht in jedem Betrieb Anwendung, wie bspw. das HAG. Weitere Beispiele hierfür sind das MuSchG (nicht jeder Betrieb beschäftigt Frauen) und das JArbSchG (nicht jeder Betrieb beschäftigt Jugendliche). Zu dieser Gruppe können ebenfalls die Verordnungen gezählt werden. Sie sind am Ende der optionalen Gesetze zu finden.

Die Gruppe der Gesetze „von Interesse“ beinhalten Ausführungen zu Gesetzen mit keiner unmittelbaren Bedeutung für die arbeitsrechtlichen Gesichtspunkte des Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Sie haben lediglich Informationscharakter.

Da eine ausführliche Erläuterung zum ArbSchG vorgenommen wurde, wird innerhalb der Tabelle auf eine wiederholte Darstellung verzichtet. Die Autorin weist daraufhin, dass die vorliegende Arbeit keine juristische Abhandlung darstellen soll und lediglich einen Überblick und als eine Handlungshilfe für Betriebe verstanden werden soll.

7. Schlussfolgerungen:

Für Unternehmen sollten neben rationalen Aspekten wie eine Gewinnsteigerung und Kostensenkung, ebenso soziale Aspekte, wie die Mitarbeiterzufriedenheit und ein gutes gesundes Betriebsklima von Bedeutung sein. Die Veränderungen, die auf die Unternehmen von außen und von innen einwirken sind Handlungsfelder, denen es sich zu stellen gilt. Eine leistungsfähige gesunde Belegschaft ist hierbei unverzichtbar. Die Problematik der demographischen Entwicklung sei dabei als gravierendes Beispiel genannt.

Unabhängig von der Betriebsgröße und der Mitarbeiteranzahl sollte jeder Betriebseigner Maßnahmen zur Gesundheitsförderung der Beschäftigten ergreifen. Diese Maßnahmen sind meist nicht einmal mit finanziellem Aufwand verbunden, sondern beinhalten meist „nur“ ein Umdenken bspw. in Abläufen. Bei der Betrachtung des Themas fällt eine große Anzahl an Veröffentlichungen und Internetressourcen durch die Aktualität des Themas auf. Mit Hilfe von Krankenkassen und Berufsgenossenschaften kann ein umfassendes Konzept zugeschnitten auf das jeweilige Geschäft gefunden werden. Das 4 - Phasen - Konzept soll hierbei ebenfalls behilflich sein.

Der Gesetzgeber gibt einen minimalen Rahmen in diesem Bereich vor und baut auf die Initiative der einzelnen Unternehmen. Somit können Verantwortliche das Ausmaß ihrer Maßnahmen relativ selbst bestimmen. Der Schutz der Beschäftigten sollte dabei immer an erster Stelle stehen. Die in der Arbeit zusammengestellte Tabelle soll als Handreichung für Betriebe dienen und ihnen einen Überblick verschaffen.

Literaturverzeichnis

Bücher:

Ärzte Zeitung Verlagsgesellschaft mbH (Hrsg.): „Gesund werden und bleiben – Ratgeber Pharmazie und Gesundheit 2009“ - 1. Auflage - Neu – Isenburg: Ärzte Zeitung Verlagsgesellschaft mbH und Springer Gesundheits- und Pharmazieverlag, 2008

Badura, Bernhard (Hrsg.); Litsch, Martin und Vetter, Christian: „Fehlzeiten-Report 2000, Zukünftige Arbeitswelten: Gesundheitsschutz und Gesundheitsmanagement“ - 1. Auflage - Heidelberg: Springer- Verlag, 2001

Badura, Bernhard; Ritter Wolfgang und Scherf Michael: „Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein Leitfaden für die Praxis“ - 1. Auflage - Berlin: Edition sigma, 1999

Badura, Bernhard; Schöder, Helmut und Vetter, Christian (Hrsg.): „Fehlzeiten- Report 2008, Betriebliches Gesundheitsmanagement: Kosten und Nutzen“ - 1. Auflage - Heidelberg: Springer Medizin Verlag, 2009

Bamberg, Eva; Ducki Antje; Metz, Anna- Marie (Hrsg.): „Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung“ - 1.Auflage – Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie, 1998

Bedner, Kathrin: „Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung in Betrieben“ - 1. Auflage - München: Rainer Hampp Verlag, 2001

Berger, Gerhard; Kämmer, Karla und Zimber Andreas (Hrsg.): „Erfolgsfaktor Gesundheit - Pflegemanagement und Sozialhilfe“ - 1. Auflage - Hannover: Vincentz Network, 2006

Berger, Gerhard; Kämmer, Karla und Zimber, Andreas (Hrsg.): „Erfolgsfaktor Gesundheit - Mitarbeiterorientierte Führung und Organisation“ - 1. Auflage – Hannover: Vincentz Network, 2006

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: „Übersicht über das Sozialrecht“
- 6. Auflage - Nürnberg: BW Bildung und Wissen Verlag und Software
GmbH, 2009

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.):
„Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt“, Tauberbischofsheim: Druck- und
Verlags- GmbH, 1993

Dorniok, Daniel: „Betriebliche Work - Life - Balance – Maßnahmen“ - 1.
Auflage – Norderstedt: GRIN Verlag, 2006

Friedl, Wolfgang J. und Kaupa, Roland: „Arbeits-, Gesundheits- und
Brandschutz“- 1. Auflage - Berlin: Springer Verlag, 2004

Gundel, Stephan und Mülli, Lars: „Unternehmenssicherheit“ - 1. Auflage –
München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH, 2009

Hentze, Joachim und Kammel, Andreas: „Personalwirtschaftslehre“ - 7.
Auflage - Bern, Stuttgart und Wien: Verlag Paul Haupt, 2001

Hohlbaum, Anke und Olesch, Gunther: „Human Resources – Modernes
Personalwesen“ - 2. Auflage - Rinteln: Merkur Verlag, 2006

Hurrelmann, Klaus; Klotz; Theodor und Haisch, Jochen (Hrsg.) : „Lehrbuch
Prävention und Gesundheitsförderung“ - 2. Auflage - Bern: Verlag Hans
Huber Hogrefe AG, 2007

Jancik, Jürgen M.: „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ - 1. Auflage –
Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler GmbH, 2002

Kaupen- Haas, Heidrun und Rothmaler, Christiane (Hrsg.):
„Doppelcharakter der Prävention“ - 1. Auflage - Frankfurt am Main: Mabuse-
Verlag GmbH, 1995

Kerkau, Katja: „Betriebliche Gesundheitsförderung“ - 1. Auflage - St. Gallen:
G. Conrad Verlag für Gesundheitsförderung, 1997

Kern, Peter und Schmauder, Martin: „Einführung in den Arbeitsschutz für
Studium und Praxis“ - 1. Auflage - München: Carl Hanser Verlag, 2005

Kittner, Michael und Pieper, Ralf: „Arbeitsschutzgesetz, Kommentar für die Praxis“ - 3. Auflage - Frankfurt am Main: Bund – Verlag, 2006

Kollmer, Norbert und Vogl, Markus: „Das neue Arbeitsschutzgesetz“ - 1. Auflage - München: Verlag C. H. Beck, 1997

Kreizberg, Kurt „Arbeitsschutzgesetz und Arbeitsschutzverordnungen“ – 1. Auflage – Bermingham: Verlag Personal, Recht, Management Limited, 2009

Landau, Kurt: „Arbeitsgestaltung – Best Practice im Arbeitsprozess“ - 1. Auflage - Stuttgart: Gentner Verlag, 2007

Litzcke, Sven Max und Schuh, Horst: „Stress, Mobbing und Burn- out am Arbeitsplatz“ - 4. Auflage - Heidelberg: Springer Medizin Verlag, 2007

Meifert, Matthias T. (Hrsg.) und Kersting, Mathias:
„Gesundheitsmanagement in Unternehmen Konzepte - Praxis -
Perspektiven“ - 1. Auflage - Berlin Heidelberg New York: Springer Verlag,
2004

Meyer, Jörn Axel (Hrsg.) und Tirpitz, Alexander: „ Betriebliches
Gesundheitsmanagement in KMU“ - 1. Auflage - Lohmar- Köln: Josef Eul
Verlag GmbH, 2008

NWB Redaktion: „Wichtige Arbeitsschutzgesetze“ - 14.Auflage – Herne:
Verlag Neue Wirtschaft – Briefe GmbH & Co. KG, 2007

Pfaff, Holger; Slesina, Wolfgang (Hrsg.) : „Effektive betriebliche
Gesundheitsförderung – Konzepte und methodische Ansätze zur Evaluation
und Qualitätssicherung“ – 1. Auflage – Weinheim: Juventa Verlag, 2001

Richter, Peter und Hacker, Winfried: „Belastung und Beanspruchung“ - 1.
Auflage - Heidelberg: Roland Asanger Verlag, 1998

Schliephacke, Jürgen: „Führungswissen Arbeitssicherheit“ - 2. Auflage –
Berlin: Erich Schmidt Verlag GmbH & Co., 2003

Stürk, Peter: „Wegweiser Arbeitsschutzgesetz“ - 4. Auflage - Berlin: Erich
Schmidt Verlag GmbH, 2004

Ulich, Eberhard und Wülser, Marc: „Gesundheitsmanagement in Unternehmen“ - 3. Auflage - Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler GmbH, 2004

Weiss, Mario: „Gesundheitsmanagement“ - 1. Auflage - Weinheim: Chapman & Hall GmbH, 1997

Wendling, Jochen: „Werkzeugkasten für ein zukunftsorientiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement oder die Antwort auf die Frage – Warum sich BGM für Unternehmen lohnt“ - 1. Auflage - Hamburg: Diplomica Verlag GmbH, 2009

Internet:

TK – Studie „Gesundheit in KMU“: [online]
<http://www.inqu.de/Inga/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/2008-04-01-tk-studie-bdf,property=pdf,bereich=inga,sprache=de,rwb=true.pdf> (Abruf: 28.08.09)

Definition BGM von Dr. E. Wienemann der Universität Hannover: [online]
<http://www.wa.uni-hannover.de/wa/Konzepte/gesundheitsmanagement.pdf>,
(Abruf: 25.06.09)