



GESUNDHEIT

OFFSHORE

Handbuch zur
Gesundheitsförderung in der
Offshore-Windindustrie



Hamburg



Zentralinstitut für Arbeitsmedizin und Maritime Medizin (ZfAM)

Direktor: Univ. Prof. Dr. med. Volker Harth, MPH

Seewartenstraße 10, Haus 1

20459 Hamburg, Deutschland

www.uke.de/arbeitsmedizin

Autorinnen und Autoren: Dr. Janika Mette, M. Sc. Psych.
Dr. med. Marcial Velasco Garrido, MPH
PD Dr. Dr. Stefanie Mache, Dipl.-Psych., MHA
Univ.-Prof. Dr. med. Volker Harth, MPH
PD Dr. med. Alexandra Preisser

Mit großer Unterstützung durch Sonja Reißmann und Meike Schlichting
(Praktikantinnen am ZfAM)

Lektorat: Dr. Eva Hampel
Layout: kwh-design
Foto Deckblatt: Stiftung OFFSHORE-WINDENERGIE
© Areva Multibrid | Jan Oelker

1. Auflage, Juni 2019

ISBN 978-3-00-062913-6



GESUNDHEIT OFFSHORE

Handbuch zur Gesundheitsförderung
in der Offshore-Windindustrie

Inhalt

1

2

3

Vorwort	8
Hintergrund	10
Besonderheiten des Offshore-Arbeitsplatzes	11
Wie ist der aktuelle Stand zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Offshore-Windindustrie?	12
Welcher Handlungsbedarf lässt sich ableiten?	15
Was ist bei der Angebotsgestaltung zu berücksichtigen?	16
Wie kann die besondere Zielgruppe erreicht werden?	17
Welche Umsetzungs- und Nutzungsbarrieren gibt es?	18
Gesundheitskultur im Unternehmen	19
Allgemeine Gesundheitskultur	20
Die Rolle des medizinischen Personals vor Ort	21
Präsentismus	22
Arbeitsinhalte und -aufgaben	25
Körperliche Arbeit und ergonomische Aspekte	26
Transfer und Überstieg zu den Offshore-Anlagen	30
Arbeitsmittel und -ausrüstung	32
Arbeitsorganisation	34
Einsatzrhythmus	35
Arbeitszeit	37
Schichtarbeit	41
Zeitdruck	42
Wartezeiten und Wittertage	43
Arbeitsabläufe	44
Kommunikation offshore/onshore	46
Personalausstattung	47

Arbeits- und Wohnumgebung	50
Wechselnde Witterungsbedingungen	51
Platzverhältnisse	52
Lärm	52
Luftqualität und Raumklima	55
Erholungs- und Freizeiträume	56
 Soziale Beziehungen	 58
Beziehungen zwischen den Beschäftigten	59
Beziehungen zwischen den Beschäftigten und Führungskräften	62
Internationales Arbeitsumfeld	64
Abwesenheit von Familie und Freunden	65
Kommunikation nach Hause	66
 Gesundes Leben Offshore	 67
Rauchverhalten	69
Körperliche Bewegung	70
Ernährung	72
Schlaf, Entspannung und Erholung	76
 Publikationsverzeichnis	 79
 Stichwortverzeichnis	 80

4

5

6

Das Handbuch „GESUNDHEIT OFFSHORE“ will konkrete Handlungsempfehlungen zur Gesundheitsförderung für die recht junge deutsche Offshore-Windindustrie geben. Das Handbuch baut auf einer **umfassenden Analyse der Arbeitsbedingungen und Gesundheitssituation der Beschäftigten in der Offshore-Windindustrie** auf, die im Rahmen des Forschungsprojekts „BestOff“ – gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung – durchgeführt wurde. Dieses Projekt wurde von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Zentralinstituts für Arbeitsmedizin und Maritime Medizin (ZfAM), einer Institution des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE) und der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) der Freien und Hansestadt Hamburg, bearbeitet. Für die Analysen wurden schrittweise verschiedene empirische Forschungsmethoden (sogenannter Mixed-Methods-Ansatz) eingesetzt:

Literaturrecherche in einschlägigen medizinischen und psychologischen wissenschaftlichen Datenbanken zum Thema „Physische und psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten in der deutschen Offshore-Windindustrie“.

Qualitative Telefon-Interviews mit 42 Offshore-Beschäftigten sowie Expertinnen und Experten (z. B. Health, Safety, and Environment (HSE)-Managerinnen und -Manager, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärztinnen und -ärzte, Führungskräfte) zu ihren Erfahrungen und Einstellungen im Hinblick auf die Offshore-Arbeit. Die 30- bis 60-minütigen Interviews wurden verschriftlicht und im Detail inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Interview-Ergebnisse lieferten wichtige Einblicke in die Thematik und bildeten die Grundlage für die Konzeption der quantitativen Online-Befragung.

Quantitative Online-Befragung mit 384 Beschäftigten in der Offshore-Windindustrie. Die Online-Befragung erfolgte anonym mittels validierter Fragebögen und selbst entwickelter Fragen. Die Daten wurden mit Hilfe statistischer Verfahren ausgewertet, um auf diese Weise Zusammenhänge zwischen verschiedenen Aspekten der Offshore-Tätigkeit und der Gesundheit der Beschäftigten zu untersuchen.

Präsentation der Ergebnisse und Austausch mit Expertinnen und Experten. Unsere Ergebnisse aus Literaturrecherche und Befragungen haben wir auf zahlreichen Veranstaltungen präsentiert (z. B. auf wissenschaftlichen Tagungen, „Runden Tischen“ in der Offshore-Windindustrie und Offshore-Betriebsmedizin-Workshops). Sie wurden zudem dem Projektbeirat (bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern von Aufsichtsbehörden, Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern, HSE-Managerinnen und -Managern, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen und -ärzten) vorgestellt und ausgiebig mit Expertinnen und Experten aus dem Offshore-Bereich diskutiert. Das anschließend konzipierte Handbuch wurde im Austausch mit Expertinnen und Experten aus der Branche (insbesondere HSE-Managerinnen und -Managern) entwickelt.

In der Einleitung werden zunächst grundlegende Informationen zur Gesundheitsförderung in der Offshore-Windindustrie präsentiert. In den nachfolgenden Kapiteln werden sechs zentrale Themenfelder zur Gesundheitsförderung behandelt:

- Gesundheitskultur im Unternehmen
- Arbeitsinhalte und -aufgaben
- Arbeitsorganisation
- Arbeits- und Wohnumgebung
- Soziale Beziehungen
- Gesundes Leben Offshore

Diese Kapitel haben einen einheitlichen Aufbau: Es werden zunächst **zentrale Ergebnisse** zu jedem Themenfeld dargestellt. Wenn nicht anders gekennzeichnet, stammen alle Ergebnisse aus den eigenen qualitativen und quantitativen Datenerhebungen. Einzelne Zitate aus den Interviews sind in Sprechblasen wiedergegeben. Anschließend werden jeweils **konkrete Handlungsempfehlungen** zur Umsetzung von Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention zu den Themenfeldern präsentiert. Hierbei ist zu beachten, dass viele Themen ineinander greifen und die Inhalte in der Kapitelstruktur nicht immer trennscharf sind; es finden sich daher an einigen Stellen Verweise auf andere Themen.

Wir bedanken uns bei den Beschäftigten der Offshore-Windindustrie für die wertvollen Einblicke in ihr Arbeitsleben sowie bei den beteiligten Expertinnen und Experten, die unser Projekt mit ihrem Fachwissen bereichert haben. Durch die Unterstützung und Offenheit der Beschäftigten in der Branche war es uns möglich, ihre Bedürfnisse gezielt zu berücksichtigen und unser Handbuch auf einer fundierten Datenbasis zu entwickeln.

Die Empfehlungen des Handbuchs richten sich vor allem an Verantwortliche für Gesundheitsthemen in Offshore-Unternehmen, z. B. HSE-Managerinnen und -Manager, medizinisches Personal, Betriebsärztinnen und -ärzte, Beschäftigte in der Personalabteilung und im Betriebsrat. Zusätzlich liefert das Handbuch aber auch für alle anderen Offshore-Tätigen wertvolle Hinweise für ein gesundes Arbeitsleben in der Offshore-Windindustrie.

Das Ziel, die Offshore-Arbeit und Offshore-Arbeitsplätze sicher und gesundheitsförderlich zu gestalten, können Unternehmen und Beschäftigte nur gemeinsam erreichen.

A wide-angle photograph of an offshore wind farm at sunset. The sky is filled with dramatic, orange and blue clouds. The sun is low on the horizon, casting a golden glow over the water and the wind turbines. Several wind turbines are visible, spaced out across the sea. In the foreground, a small boat is visible on the water, and another larger vessel is near one of the turbines. The overall scene is serene and industrial.

■ **Arbeitsinhalte
und -aufgaben**

■ **Arbeits- und
Wohnumgebung**

■ **Gesundes Leben
Offshore**

■ **Arbeits-
organisation**

■ **Gesundheitskultur im
Unternehmen**

■ **Soziale
Beziehungen**

Besonderheiten des Offshore-Arbeitsplatzes

Beschäftigte in der Offshore-Windindustrie sind Gefährdungen und Belastungen ausgesetzt, die typisch für Tätigkeiten auf komplexen Großbaustellen sowie bei der Errichtung und dem Betrieb von elektrischen Großanlagen sind. Aufgrund der Lage des Arbeitsplatzes – häufig weit draußen auf dem Meer, bis zu 145 km von der Küste entfernt – kommen jedoch noch spezifische Gefährdungen und Belastungen hinzu. Bedingt durch die Abgelegenheit und schwere Zugänglichkeit der Offshore-Arbeitsplätze absolvieren die Beschäftigten lange Einsatzperioden und Schichtdienste, haben lange Transferzeiten und sind offshore zumeist auf Schiffen und Plattformen untergebracht. Dort stehen den Beschäftigten nur eingeschränkte Freizeitangebote und ein begrenztes soziales Umfeld zur Verfügung. Zudem müssen sie mit langen Abwesenheiten von Zuhause zurechtkommen. Analog zur Seeschifffahrt befinden sich auch in der Offshore-Windbranche der Arbeitsplatz und die Wohnunterbringung in unmittelbarer Nähe zueinander, teilweise gibt es räumliche Überschneidungen. Aus diesem Grund sind die Beschäftigten einem Teil der Belastungen und Gefährdungen (z. B. Lärm oder Vibrationen) nicht nur in der Arbeitszeit, sondern auch in ihrer arbeitsfreien Zeit offshore ausgesetzt. Das Ausmaß der wahrgenommenen Belastungen kann sich während der Bau- und Betriebsphase unterscheiden, häufig werden diese während der Bauphase stärker wahrgenommen als im späteren Betrieb.

Vor dem Hintergrund der diversen Belastungen und Gefährdungen im Kontext der Offshore-Arbeit kommt der betrieblichen Gesundheitsförderung für Offshore-Beschäftigte eine große Relevanz zu. Primäres Ziel der Gesundheitsförderung ist es, Menschen dazu zu befähigen, Kontrolle über ihre eigene Gesundheit zu erlangen und diese durch die Beeinflussung von Gesundheits-Determinanten zu verbessern.¹ Die Förderung und der Erhalt der Gesundheit spielen in allen Lebenssituationen eine wichtige Rolle. Vor allem am Arbeitsplatz wird viel Zeit verbracht, so dass Gesundheitsförderung am Alltag des arbeitenden Menschen ansetzen sollte – dieses Feld beschreibt die betriebliche Gesundheitsförderung. Im Mittelpunkt der betrieblichen Gesundheitsförderung² steht die gleichzeitige und aufeinander bezogene Veränderung der Ergonomie, der Arbeitsorganisation, des Sozialklimas und des individuellen Verhaltens der Beschäftigten sowie die Reduzierung der gesundheitsrelevanten Belastungen und die Stärkung der Ressourcen der Beschäftigten.³

Der Offshore-Arbeitsplatz bietet gute Voraussetzungen für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, da Arbeits- und Wohnumfeld offshore gut regulierbar sind.⁴

-
- 1 Kaba-Schönstein, L. (2018). Gesundheitsförderung: Grundlagen. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.), Leitbegriffe der Gesundheitsförderung. Köln: BZgA.
 - 2 World Health Organisation (1986). Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung. Abgerufen von: http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa_Charter_G.pdf.
 - 3 Rosenbrock, R. & Hartung, S. (2018). Gesundheitsförderung und Betrieb. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.), Leitbegriffe der Gesundheitsförderung. Köln: BZgA.
 - 4 Mearns, K. & Fenn, C. (1994). Diet, health and the offshore worker – a pilot study (Offshore Technology Report; No. 399). Aberdeen: Health and Safety Executive, Robert Gordon University.

Wie ist der aktuelle Stand zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Offshore-Windindustrie?

Nach Wahrnehmung der Beschäftigten existieren bisher kaum spezifische Programme zur Gesundheitsförderung in der deutschen Offshore-Windindustrie. Auch vereinzelte Angebote zur Gesundheitsförderung sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur wenig bekannt bzw. werden wenig in Anspruch genommen (Abb. 1). Eine Ausnahme stellen Fitnessräume dar; diese sind sehr vielen Beschäftigten gut bekannt und werden gerne genutzt.

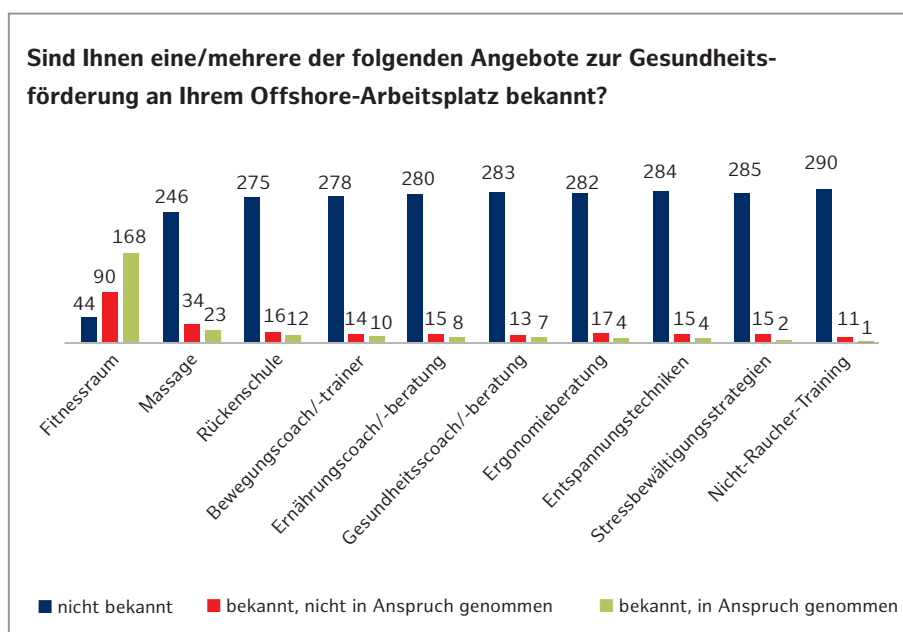


Abb. 1: Angebote zur Gesundheitsförderung offshore

n=303

Generell äußern viele Beschäftigte ein großes Interesse an Angeboten, um ihre persönliche Gesundheit am Offshore-Arbeitsplatz zu fördern. Dazu gehören Angebote zur Veränderung ihres individuellen Gesundheitsverhaltens, z. B. Kurse und Schulungen zu Gesundheitsthemen. Diese Interventionen zählen zur Verhaltensprävention (Abb. 2). Klassische Gesundheitsförderungsangebote in diesem Bereich sind Präventionskurse in den Themenbereichen Bewegung, Ernährung, Stress oder Sucht.

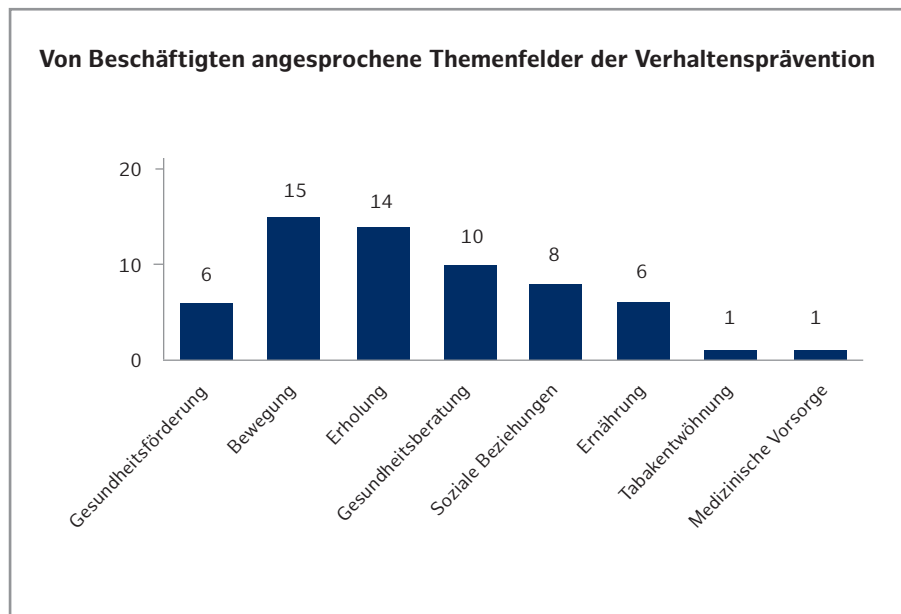


Abb. 2: Themenfelder der Verhaltensprävention
n=61 (Anzahl der Nennungen, Mehrfach-Nennungen möglich)

Verhaltensprävention^{5,6}

Ziel der Verhaltensprävention ist es, das menschliche Verhalten unmittelbar durch Informationen, Schulungen und Training gesundheitsbewusster zu gestalten. Beispiele hierfür sind Schulungen zur Stärkung der eigenen Gesundheitskompetenz, zum richtigen Sitzen oder zur Stressbewältigung.

5 Franzkowiak, P. (2015). Prävention und Krankheitsprävention. Abgerufen von: <https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/praevention-und-krankheitspraevention/>.

6 Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2015). Prävention. Abgerufen von: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praevention/?L=0>.

Noch häufiger äußern die Beschäftigten Wünsche in Bezug auf Maßnahmen, welche die strukturellen Rahmenbedingungen und die Arbeitsorganisation off-shore betreffen. Solche Maßnahmen lassen sich dem Bereich der Verhältnisprävention zuordnen (Abb. 3).

Verhältnisprävention^{7,8}

Die Verhältnisprävention nimmt durch die Veränderung bzw. die menschengerechte Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen Einfluss auf die Gesundheit des Menschen. Konkrete Beispiele sind eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Maßnahmen zur Vermeidung von Lärm, Hitze, Vibration oder Staub sowie die Bereitstellung eines gesunden Essensangebots in der Kantine.

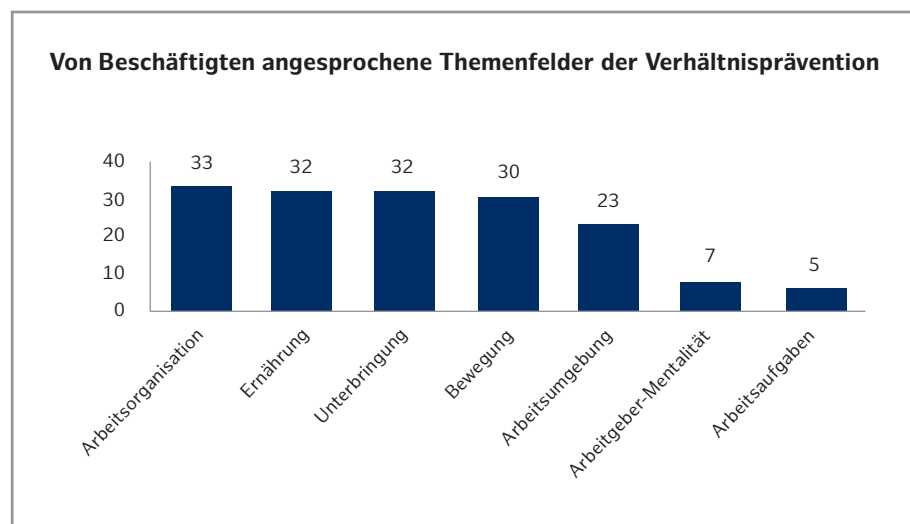


Abb. 3: Themenfelder der Verhältnisprävention
n=61 (Anzahl der Nennungen, Mehrfach-Nennungen möglich)

⁷ Franzkowiak, P. (2015). Prävention und Krankheitsprävention. Abgerufen von: <https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/praevention-und-krankheitspraevention/>.

⁸ Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2015). Prävention. Abgerufen von: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praevention/?L=0>.

Welcher Handlungsbedarf lässt sich ableiten?

Die Umsetzung von Arbeitsschutzregelungen und -vorschriften muss selbstverständlich ein fester Bestandteil der betrieblichen Unternehmenskultur sein. Hierzu sind, neben den allgemein gültigen Regelungen des Arbeitsschutzes, folgende Offshore-spezifische Empfehlungen zu beachten:

- AWMF-Leitlinie zu Eignungsuntersuchungen für Offshore-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ⁹
- Empfehlungen für die Sicherstellung der Ersten Hilfe in Offshore-Windparks¹⁰
- Empfehlungen für die Umsetzung der Arbeitsstättenverordnung auf Offshore-Plattformen¹¹
- Empfehlungen für die Anwendung der persönlichen Schutzausrüstung¹²

Um sichere Arbeitsprozesse und eine wirksame Erste-Hilfe-Offshore zu gewährleisten, ist die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung (§ 5 Arbeitsschutzgesetz, § 3 DGVU Vorschrift 1) besonders relevant – deren Durchführung liegt in der Verantwortung der Unternehmen. Bei der Gefährdungsbeurteilung müssen die Besonderheiten des Offshore-Arbeitsplatzes berücksichtigt werden, z. B. die weite Entfernung vom Festland, die wechselnden Witterungsbedingungen sowie die langen Transportzeiten in Notfallsituationen. Seit 2013 sind Unternehmen gesetzlich dazu verpflichtet, auch psychische Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu erfassen und entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen umzusetzen (§ 5, Abs. 3 Nr. 6, Arbeitsschutzgesetz).

Über den verpflichtenden Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus sollten Arbeitgeber im Offshore-Bereich auch betriebliche Gesundheitsförderungsangebote für ihre Beschäftigten bereitstellen. Betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung können wesentlich dazu beitragen, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und langfristig zu erhalten. Schon heute besteht in der Offshore-Windindustrie ein großer Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Daher ist es für Betriebe besonders wichtig, in die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren, damit Wissen, Erfahrung und Arbeitsqualität der Beschäftigten dem Betrieb möglichst lange erhalten bleiben.

Im Rahmen einer ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsförderung sollten Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention aufeinander bezogen werden und sinnvoll ineinandergreifen. Die Befragungen zeigen ein großes Interesse und vielseitige Bedarfe der Offshore-Beschäftigten in Bezug auf Gesundheitsförderungsangebote. Diese wurden bei der Darstellung der Handlungsempfehlungen in allen Kapiteln des Handbuchs berücksichtigt.

9 Decker, U., Faesecke, K. P., Kremer, A. J., Preisser, A. M. & Rogall, U. (2015). S1-Leitlinie 002/43: Arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen für Arbeitnehmer auf Offshore-Windenergieanlagen und Offshore-Installationen. Abgerufen von: https://www.awmf.org/uploads/tx_szleitlinien/002-043l_S1_Arbeitsmedizinische_Eignungsuntersuchung_Offshore_2015-02.pdf.

10 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (2016). FBEH „Erste Hilfe in Offshore-Windparks“ (12/2016). Abgerufen von: https://www.dguv.de/medien/fb-ersthilfe/de/documents/info_offshore.pdf.

11 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (2019). FBHM-098 „Offshore-Plattformen - Empfehlungen zur Umsetzung der Arbeitsstättenverordnung“ (02/2019). Abgerufen von: https://publikationen.dguv.de/dguv/udt_dguv_main.aspx?FDOCUID=27094.

12 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (2014). FBPSA „PSA im Offshore-Bereich“ (02/2014). Abgerufen von: <https://www.dguv.de/medien/fb-psa/de/publikationen/fachinfo-offshore.pdf>.

Was ist bei der Angebotsgestaltung zu berücksichtigen?

Arbeitgeber sollten grundsätzlich bereit sein, ausreichend personelle und finanzielle Ressourcen für den Erhalt und die Stärkung der Gesundheit ihrer Beschäftigten einzusetzen. Hierzu kann eine Betriebsvereinbarung hilfreich sein, in der Ziele, Art und Umfang der Gesundheitsförderungsangebote sowie die Verantwortlichkeiten über den gesetzlichen Arbeitsschutz hinaus festgelegt werden. Empfehlungen zur Gestaltung solcher Betriebsvereinbarungen liegen vor.¹³ Wichtig hierbei ist der Einbezug verschiedener Ebenen des Unternehmens.¹⁴ Auf der Mikroebene werden einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren individuelle Gesundheitssituation betrachtet. Auf der Mesoebene wird das Unternehmen fokussiert: Hier kann geprüft werden, welche Normen, Werte und Einstellungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung im Betrieb existieren. Auf Unternehmensebene kann eine partizipative Leitbildentwicklung dazu beitragen, eine kooperative und wertschätzende Zusammenarbeit zu fördern, in der die Gesundheit der Beschäftigten einen hohen Stellenwert hat.¹⁵ Auf der Makroebene werden gesellschaftliche und politische Entwicklungen sowie gesetzliche Rahmenbedingungen betrachtet, die Einfluss auf Aktivitäten im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung haben können.

Gesundheitsförderung sollte stets partizipativ, also unter Mitwirkung der Beschäftigten, gestaltet werden.¹⁶ Gesundheits- und Qualitätszirkel sind ein probates Mittel, die Partizipation der Beschäftigten zu fördern. In kleinen Gruppen aus Beschäftigten und unter Einbezug des betriebsärztlichen Dienstes, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und des Betriebs-/Personalrats, können mit Hilfe einer professionellen Moderation Gesundheitsbelastungen aufgedeckt, diskutiert und Verbesserungsvorschläge erarbeitet werden.

Darüber hinaus können Unternehmen auch Unterstützung von externen Akteuren im Bereich der Gesundheitsförderung erhalten. So unterstützen Unfallversicherungsträger und Krankenkassen im Rahmen ihres Präventionsauftrags Betriebe finanziell und planerisch bei der betrieblichen Gesundheitsförderung.¹⁷ Ziel ist es, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Unfälle für die Beschäftigten zu reduzieren.

Langfristig sollte die betriebliche Gesundheitsförderung – neben dem Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie dem betrieblichen Eingliederungsmanagement – als wichtige Säule eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Unternehmensstruktur verankert werden. Dies erfordert die aktive Beteiligung der Geschäftsführung, des Betriebsrats, Beschäftigten aus der Personalabteilung, der HSE-Managerinnen und -Manager, der Betriebsärztinnen und -ärzte sowie des medizinischen Personals offshore.

13 Giesert, M. & Geißler, H. (2003). Betriebliche Gesundheitsförderung. Analyse und Handlungsempfehlungen. Abgerufen von: https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_betriebliche_gesundheitsfoerderung.pdf.

14 Smith, A. P., Allen, P. H. & Wadsworth, E. J. K. (2006) Seafarer fatigue: the Cardiff research programme. Abgerufen von: http://orca.cf.ac.uk/48167/1/research_report_464.pdf.

15 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Soziale Beziehungen. Abgerufen von: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-2b.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

16 World Health Organisation (1986). Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung. Abgerufen von: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa_Charter_G.pdf.

17 GKV-Spitzenverband (2018). Leitfadenprävention – Handlungsfelder und Kriterien nach §20 Abs. 2 SGB V. Abgerufen von: https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/presse/publikationen/Leitfaden_Praevention_2018_barrierefrei.pdf.

Wie kann die besondere Zielgruppe erreicht werden?

Eine grundsätzliche Schwierigkeit besteht darin, dass mit betrieblichen Gesundheitsförderungsangeboten oft nur die ohnehin schon gesunden Beschäftigten erreicht werden, die „Risikogruppen“ hingegen nicht. Um die Partizipation von gesundheitlich weniger interessierten Beschäftigten zu stärken, ist eine zielgruppenspezifische Ansprache wichtig. Gesundheitsförderungsangebote sollten sich direkt an die besondere Zielgruppe der Offshore-Beschäftigten (fast ausschließlich männlich, relativ jung, generell bei guter Gesundheit) richten. Bei der Bewerbung der Angebote sollte die Ressourcenstärkung im Vordergrund stehen und eine Defizitorientierung vermieden werden – z. B. können bei Sportangeboten die Kräftigung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit hervorgehoben werden. Verschiedene Aspekte des Offshore-Settings können die Teilnahme an Gesundheitsangeboten tendenziell begünstigen, so z. B. die soziale Unterstützung durch die Teamkolleginnen und -kollegen, die fehlenden Alternativen und das limitierte Freizeitangebot auf den Plattformen bzw. Schiffen.

Bei der Gestaltung von Gesundheitsförderungsangeboten muss auch der besondere Arbeitsrhythmus der Offshore-Beschäftigten berücksichtigt werden. Aufgrund der herausfordernden Arbeitstätigkeiten und langen Arbeitszeiten sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Feierabend häufig erschöpft, was die Partizipation an Angeboten erschweren kann. Demnach sollte die Integration von Gesundheitsförderungsangeboten in Arbeitszeit- und Wartezeiten geprüft werden. Es sollten auch Angebote geschaffen werden, die fortlaufend –offshore und onshore – genutzt werden können. Hierdurch wird eine kontinuierliche Versorgung sichergestellt und der Problematik entgegengewirkt, dass Beschäftigte zwei verschiedene Lebensbereiche wahrnehmen, in denen sie sich unterschiedlich (gesund) verhalten. Dies ist z. B. durch den Einsatz digitaler Lösungen (Gesundheits-Apps und -Plattformen), die orts- und zeitunabhängig genutzt werden können, möglich. Solche Angebote gelten als innovativ und sind daher gerade für jüngere Beschäftigte in einer Technologie-intensiven Branche reizvoll. In Apps lassen sich verschiedene Gesundheitsthemen, wie Bewegung, Ernährung und Stressmanagement, kombinieren sowie Erfolge und Verhaltensänderungen dokumentieren.

Digitale Gesundheitsförderungsangebote ersetzen jedoch keine individuelle Betreuung der Offshore-Beschäftigten – sie sollten daher nicht ausschließlich angeboten werden. Ebenso wichtig sind Präsenzangebote zur Wissensvermittlung und Motivationsförderung sowie idealerweise ein individuelles Gesundheitscoaching durch eine qualifizierte Fachkraft (z. B. Gesundheitsmanagerin oder -manager). Ein solches Coaching kann dazu beitragen, die Beschäftigten für ihre Gesundheit und Gesundheitsrisiken zu sensibilisieren. Außerdem können individuelle Handlungspläne mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erarbeitet werden, was besonders motivierend wirkt.

Welche Umsetzungs- und Nutzungsbarrieren gibt es?

Die Umsetzung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen kann für die Unternehmen durch verschiedene Faktoren erschwert werden. So stehen in den Betrieben oft nur begrenzte finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung oder das verfügbare Personal ist nicht ausreichend für die spezifischen Aufgaben qualifiziert. Hinzu kommt, dass häufig dringlichere Probleme gelöst werden müssen und der Fokus auf dem Tagesgeschäft liegt, während die Gesundheitsförderung an untergeordneter Stelle steht. Nach wie vor ist in einigen Betrieben das Bewusstsein für die Notwendigkeit der betrieblichen Gesundheitsförderung eher gering ausgeprägt. Als positive Tendenz ist allerdings festzustellen, dass viele Unternehmen ein großes Interesse an unseren Forschungsergebnissen zeigen – die Gesundheit und Gesunderhaltung qualifizierter Beschäftigter scheint zunehmend in den Fokus der Betriebe zu rücken.

Langfristig ist es wünschenswert, dass Netzwerkstrukturen in der Offshore-Windindustrie aufgebaut werden und hierdurch ein Wissens- und Erfahrungsaustausch gefördert wird. Denkbar wäre z. B. ein „Arbeitskreis Gesundheitsförderung“, in dem sich Gesundheitsverantwortliche aus verschiedenen Offshore-Unternehmen regelmäßig austauschen (sowohl persönlich als auch ggf. über eine Internetplattform) und so gegenseitig von ihren Erfahrungen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung profitieren.

GESUNDHEITSKULTUR IM UNTERNEHMEN



Allgemeine Gesundheitskultur

Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Offshore-Beschäftigten spielen eine zentrale Rolle, damit diese langfristig gesund bleiben und ihrer Tätigkeit sicher nachgehen können. Viele Beschäftigte wünschen sich, dass ihre Bedürfnisse vom Arbeitgeber stärker wahrgenommen werden und eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur in den Betrieben etabliert und gelebt wird. Auch für den Arbeitgeber hat eine Unternehmenskultur, die mit den Bedürfnissen und Werten der Beschäftigten harmoniert, zentrale Vorteile: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich ihrem Unternehmen stärker verbunden, sind motivierter, liefern qualitativ bessere Arbeitsergebnisse und zeigen einen besseren allgemeinen Gesundheitszustand.¹⁸

*Mehr auf den
Mitarbeiter und seine
Bedürfnisse eingehen.*

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Das Bewusstsein für die Relevanz von Gesundheit und Gesundheitsförderung sollte in den Offshore-Unternehmen gestärkt werden, unter anderem, indem den Betrieben die negativen Folgen verdeutlicht werden, wenn Beschäftigte krankheitsbedingt ausfallen (z. B. Produktivitätseinbußen, finanzielle Verluste).
- Beschäftigte und Führungskräfte sollten für Gesundheitsthemen und in Bezug auf ihre eigene Gesundheitskompetenz geschult werden (z. B. durch Vorträge, Workshops).
- Betriebsärztinnen und -ärzte können durch ihre Fachexpertise ebenfalls zur Förderung der Gesundheitskultur in den Unternehmen beitragen.

Verhältnisbezogen

- Die Entwicklung einer gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur bedarf eines echten und langfristigen Engagements seitens der Verantwortlichen in den Unternehmen.¹⁹
- Die Beschäftigten sollten aktiv in alle Prozesse eingebunden werden, in denen es um die Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen geht. Ihnen sollte die Möglichkeit gegeben werden, eigene Vorschläge und Ideen in Bezug auf eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung zu äußern (z. B. bei regelmäßigen Befragungen oder durch Aufstellung eines anonymen „Briefkastens“ für die Wünsche der Beschäftigten).
- Zur allgemeinen Gesundheitskultur im Unternehmen zählt auch die Beachtung der Empfehlungen der AWMF-Leitlinie zu Eignungsuntersuchungen für Offshore-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.²⁰

18 Badura, B. & Ehresmann, C. (2017). Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und Gesundheit. In: Fehlzeiten-Report 2016 (S. 81-94). Berlin, Heidelberg: Springer.

19 Mearns, K. & Hope, L. (2005). Health and well-being in the offshore environment: The management of personal health (Research report; No. 305). Sudbury: Health and Safety Executive.

20 Decker, U., Faesecke, K. P., Kremer, A. J., Preisser, A. M. & Rogall, U. (2015). S1-Leitlinie 002/43: Arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen für Arbeitnehmer auf Offshore-Windenergieanlagen und Offshore-Installationen. Abgerufen von: https://www.awmf.org/uploads/tx_szleitlinien/002-043l_S1_Arbeitsmedizinische_Eignungsuntersuchung_Offshore_2015-02.pdf.

Die Rolle des medizinischen Personals vor Ort

Das medizinische Personal wird umgangssprachlich häufig als „Offshore-Medics“ bezeichnet. Dieser Sammelbegriff ist unscharf; darunter fallen verschiedene medizinisch-ausgebildete Beschäftigte, z. B. Rettungsassistentinnen und -assistenten sowie Notfallsanitäterinnen und -sanitäter. In Abstimmung mit den Betriebsverantwortlichen sowie Betriebsärztinnen und -ärzten übernimmt das medizinische Personal zentrale Aufgaben bei der präventiven Gesundheitsförderung. Offshore-Beschäftigte benennen das medizinische Personal häufig als wichtige Ansprechpartner vor Ort für dieses Thema. Das medizinische Personal hält Vorträge zu gesundheitsbezogenen Themen und berät Beschäftigte bei gesundheitlichen Problemen. Sie können demnach gut als Gesundheitsmultiplikatorinnen und -multiplikatoren auf den Plattformen fungieren sowie ihre Erfahrung und ihr Wissen bei der Gestaltung von Maßnahmen einbringen (obgleich dies noch nicht regelhaft üblich ist). Programme zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz, die unter Beteiligung des medizinischen Personals auf den Plattformen und Schiffen entwickelt wurden, werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besonders positiv wahrgenommen.²¹ Studien aus dem Offshore Öl- und Gasbereich zeigen, dass dieses Personal sich Gesundheitsthemen besser und wirksamer widmen kann, wenn es hierfür Unterstützung seitens des Offshore-Unternehmens erhält; z. B. durch Schulungen, bereitgestellte Ressourcen sowie die Freistellung von anderen Nebentätigkeiten mit weniger Gesundheitsbezug.²²

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Das medizinische Personal sollte explizit zu Themen der betrieblichen Gesundheitsförderung geschult werden, sodass diese Beschäftigtengruppe auf den Plattformen als Gesundheitsmultiplikator agieren kann.
- Im Rahmen von regelmäßigen Notfall-Übungen sollte das medizinische Personal darauf achten, die Fachkenntnisse der Ersthelferinnen und Ersthelfer Offshore zu trainieren. Damit wird das Selbstvertrauen der Ersthelferinnen und Ersthelfer gestärkt und die innerbetriebliche Abstimmung der Rettungskräfte verbessert.

Verhältnisbezogen

- Damit das medizinische Personal über genügend Zeit zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung verfügt, müssen finanzielle und zeitliche Ressourcen sowie die Unterstützung durch das Management gewährleistet sein.²³
- Zur Sicherstellung der betrieblichen Erste-Hilfe-Organisation im Offshore-Unternehmen wirken die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt und das medizinische Personal zusammen (Notruf, Rettungskette, Tele-Kommunikation, Koordinierung mit Ersthelferinnen und Ersthelfern sowie externen Hilfskräften vor Ort). Die DGUV-Empfehlungen zur Erste-Hilfe-Organisation müssen hier berücksichtigt werden.²⁴

21 Mearns, K. & Hope, L. (2005). Health and well-being in the offshore environment: The management of personal health (Research report; No. 305). Sudbury: Health and Safety Executive.

22 Mearns, K. & Hope, L. (2005). Health and well-being in the offshore environment: The management of personal health (Research report; No. 305). Sudbury: Health and Safety Executive.

23 Mearns, K. & Hope, L. (2005). Health and well-being in the offshore environment: The management of personal health (Research report; No. 305). Sudbury: Health and Safety Executive.

24 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (2016). FBEH „Erste Hilfe in Offshore-Windparks“ (12/2016). Abgerufen von: https://www.dguv.de/medien/fb-ersthilfe/de/documents/info_offshore.pdf.

Präsentismus

Präsentismus

Präsentismus (von Präsenz = Anwesenheit) beschreibt das Verhalten von Beschäftigten, trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen. Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Krankheitssymptome – z. B. bei einer Erkältung – ignorieren und dennoch zur Arbeit gehen, erhöhen sie die Wahrscheinlichkeit, ihre Erkrankung nicht auszukurieren und schwerer zu erkranken. Außerdem können sie andere Beschäftigte anstecken.

Das Thema Präsentismus spielt auch im Offshore-Bereich eine Rolle. Bereits vor ihrem Einsatz und dem anstehenden Offshore-Transfer sollten die Beschäftigten sich an Land krank melden, wenn sie sich nicht arbeitsfähig fühlen. Während der Offshore-Einsätze müssen sich die Beschäftigten im Krankheitsfall spätestens vor Schichtbeginn arbeitsunfähig melden, um sich selbst und andere nicht zu gefährden. In Teammeetings wird zu Beginn einer neuen Schicht geklärt, ob sich alle Beschäftigten gesund fühlen – hier müssen Ausfälle gemeldet werden. Obwohl dieses Vorgehen bekannt ist, kommt es vor, dass einzelne Offshore-Beschäftigte trotz Krankheit arbeiten wollen und sich nicht arbeitsunfähig melden (Abb. 4).

Ausfallen da draußen ist ungünstig. Und es kommt dann schon öfters mal vor, dass man sich dann doch an den Arbeitsplatz „zurückquält“.

Haben Sie sich Offshore schon einmal krank gefühlt, dies aber dem Medic nicht berichtet, um eine medizinische Überweisung/Krankschreibung zu verhindern?

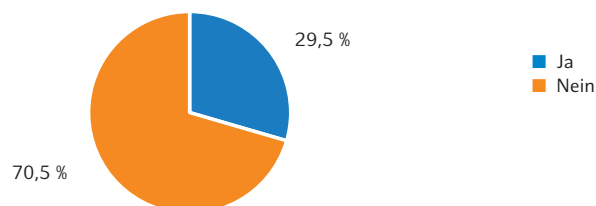


Abb. 4: Nicht berichtete Krankheitsfälle

n=244

Dies ist besonders kritisch, da den erkrankten Beschäftigten bei Verschlechterung ihres Zustandes akute Gesundheitsgefahren drohen. Zudem müssen bei ggf. notwendigen Evakuierungen externe Rettungskräfte angefordert werden, was mit zusätzlichen Risiken und Kosten verbunden ist. Dieses Verhalten kann begünstigt werden, wenn die Vergütung, (Gefahren-)Zulagen und Boni der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an deren tatsächliche Arbeitszeit gekoppelt sind. Um einen Arbeitsausfall zu vermeiden, sucht ein Teil der Offshore-Beschäftigten erst in letzter Instanz das medizinische Personal auf. Knapp ein Drittel der befragten Beschäftigten – egal ob Technik-, Management- oder Servicepersonal – gibt an, das medizinische Personal im Krankheitsfall schon einmal nicht informiert zu haben, um einen Arbeitsausfall zu verhindern.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Die Gesundheitskompetenz jedes einzelnen Beschäftigten sollte gestärkt werden, z. B. durch die Betonung der Selbstverantwortung und Sensibilisierung für die eigene Körperwahrnehmung, um Warnsignale des Körpers besser einzuschätzen. „Risikopersonen“ sollten identifiziert und speziell für ihr Verhalten und dessen potenzielle Auswirkungen sensibilisiert werden.²⁵ Die Eignungsuntersuchung der Beschäftigten bietet hierzu einen geeigneten Rahmen.
- Die Belegschaft sollte dahingehend sensibilisiert werden, dass Beschäftigte aufeinander Acht geben und an Kolleginnen und Kollegen mit Krankheitssymptomen appellieren, sich arbeitsunfähig zu melden.
- Führungskräfte nehmen durch ihre Vorbildfunktion großen Einfluss auf ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.²⁶ Sie sollten mit gutem Vorbild voran gehen und im Krankheitsfall nicht arbeiten. Ihren Beschäftigten sollten sie signalisieren, dass jegliche Art von Krankheitssymptomen ernst genommen werden sollte und dass Beschäftigte, die nicht arbeiten können, keine Nachteile befürchten müssen.
- Das medizinische Personal auf den Plattformen sollte auf das Problem des Präsentismus aufmerksam gemacht werden und Beschäftigte über die bestehenden Risiken aufklären.²⁷
- Grundsätzlich kann die Stärkung der Resilienz der Beschäftigten zu deren Gesunderhaltung und Gesundheitsbewusstsein beitragen und so das Auftreten von Präsentismus reduzieren. Im Rahmen von Resilienz-Trainings können Beschäftigten und Führungskräften ihre individuellen Ressourcen bewusst gemacht und diese gefördert werden. Hierzu können in den Resilienz-Trainings sowohl Schutzfaktoren aufgezeigt als auch Übungen, Diskussionen und Selbstreflexionen durchgeführt werden.

Resilienz²⁸

Resilienz (lateinisch *resilire* = zurückspringen) umfasst die individuelle psychische Widerstandskraft bzw. Belastbarkeit und somit die Fähigkeit, schwierige Umstände im Leben ohne negative Konsequenzen zu bewältigen. Die Stärken, Fähigkeiten und Kapazitäten eines Einzelnen stehen im Mittelpunkt. Die Resilienz wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst, z. B. Optimismus, Akzeptanz, Lösungsorientierung sowie der Gestaltung von Beziehungen, Verantwortung und Selbstregulation.

25 Kramer, I., Oster, S. & Fiedler, M. (2013). Iga.Fakten 6. Präsentismus: Verlust von Gesundheit und Produktivität. Abgerufen von: https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Fakten/Dokumente/Publikationen/iga-Fakten_6_Praesentismus_2.pdf.

26 Kramer, I., Oster, S. & Fiedler, M. (2013). Iga.Fakten 6. Präsentismus: Verlust von Gesundheit und Produktivität. Abgerufen von: https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Fakten/Dokumente/Publikationen/iga-Fakten_6_Praesentismus_2.pdf.

27 Mearns, K., Hope, L. & Reader, T. W. (2006) Health and well-being in the offshore environment: the role of the organisational support. (Research report; No. 376). London: Health and Safety Executive.

28 Gruhl, M. & Körbächer, H. (2012). Mit Resilienz leichter durch den Alltag. Das Trainingsbuch. Freiburg: Herder Verlag GmbH.

Verhältnisbezogen

- Zur Reduzierung des Auftretens von Präsentismus ist es sinnvoll, die Arbeitsverträge der Beschäftigten so zu gestalten, dass Entgelt oder Boni nicht an die geleistete Arbeitszeit gekoppelt werden.²⁹
- Arbeitgeber sollten für ihre Beschäftigten grundsätzlich alle notwendigen personellen und zeitlichen Ressourcen zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben in ihrer Arbeitszeit bereitstellen. Dies kann die Befürchtungen bei Beschäftigten reduzieren, dass ihr krankheitsbedingter Ausfall sich negativ auf ihr Arbeitspensum auswirkt.³⁰

KEY MESSAGES

- Die Etablierung einer **Gesundheitskultur im Unternehmen** ist zentrale Aufgabe der Unternehmensführung. Hierzu bedarf es eines langfristigen Engagements sowie der Bereitstellung personeller und finanzieller Ressourcen.
- Beschäftigte und Führungskräfte sollten partizipativ in alle Prozesse der **betrieblichen Gesundheitsförderung** eingebunden werden.
- Die Gesundheitskultur auf den Plattformen und Schiffen in den Offshore-Windparks kann besonders durch das **medizinische Personal** als Gesundheitsmultiplikator vor Ort gefördert werden.
- **Präsentismus** (trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen) kommt auch im Offshore-Setting vor. Um diesem entgegen zu wirken, sollten die Gesundheitskompetenz und Risikowahrnehmung der Beschäftigten und Führungskräfte mittels Trainings und Unterweisungen geschult werden.

²⁹ Kramer, I., Oster, S. & Fiedler, M. (2013). Iga.Fakten 6. Präsentismus: Verlust von Gesundheit und Produktivität. Abgerufen von: https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Fakten/Dokumente/Publikationen/iga-Fakten_6_Praesentismus_2.pdf.

³⁰ Kramer, I., Oster, S. & Fiedler, M. (2013). Iga.Fakten 6. Präsentismus: Verlust von Gesundheit und Produktivität. Abgerufen von: https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Fakten/Dokumente/Publikationen/iga-Fakten_6_Praesentismus_2.pdf.

ARBEITSINHALTE UND -AUFGABEN

Foto: Stiftung OFFSHORE-WINDENERGIE © Jan Oelker



Körperliche Arbeit und ergonomische Aspekte

Verschiedene Tätigkeiten am Offshore-Arbeitsplatz sind für die Beschäftigten körperlich anstrengend und erfordern ein hohes Maß an körperlicher Fitness. Darüber hinaus sind einige Arbeitstätigkeiten auch muskuloskelettal sehr anspruchsvoll. Ergonomische Belastungsfaktoren, die aus Sicht der Beschäftigten bei der Offshore-Arbeit am häufigsten auftreten, sind: „Klettern/Leitern steigen“ (63,8 %), „Transport von Hilfsmitteln (PSA³¹ etc.)“ (47,4 %) sowie „Heben/Tragen schwerer Gegenstände“ (41,9 %) (Abb. 5).³²

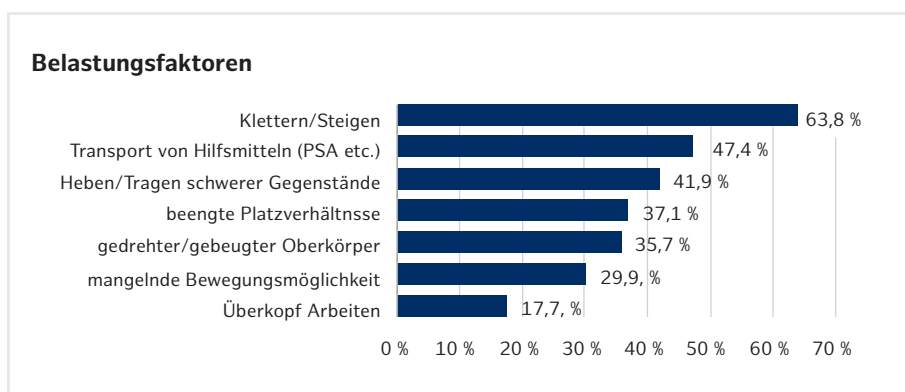


Abb. 5: Belastungsfaktoren in Bezug auf körperliche Arbeit und ergonomische Aspekte
n=zwischen 252 und 255

Nicht selten sind Überkopfarbeiten und Arbeiten mit gedrehtem oder nach vorn gebeugtem Oberkörper durchzuführen. Insbesondere jenes Personal, das manuelle Arbeiten an den Windenergie-Anlagen verrichtet, ist von diesen Belastungsfaktoren betroffen – unabhängig davon, ob sie in der Bau- oder Betriebsphase tätig sind.

Zudem kann die Arbeit in engen Räumen für die Beschäftigten körperlich und mental belastend sein. Die räumliche Enge erschwert die ergonomische Durchführung von Arbeiten. Die begrenzten Platzverhältnisse erzwingen oft die Einnahme ungünstiger Körperhaltungen, z. B. beim Heben oder Tragen schwerer Lasten. Die Mehrheit der Beschäftigten (87,3 %) ist jedoch mit den allgemeinen körperlichen Arbeitsbedingungen „zufrieden“ oder sogar „sehr zufrieden“.

Einige Offshore-Beschäftigte arbeiten hauptsächlich an Büroarbeitsplätzen auf Plattformen bzw. Schiffen (z. B. Projektleiterinnen und Projektleiter oder Site Managerinnen und -Manager mit Bildschirmarbeit). Auch Steharbeitsplätze sind in Offshore-Windparks vertreten (z. B. im Werkstattbereich und in der Küche). Die Arbeit an Sitz- und Steharbeitsplätzen kann belastend sein, wenn deren Gestaltung zu unergonomischen Körperhaltungen oder einseitigen Muskel-Skelettbelastungen führt bzw. die Bewegungsfreiheit einschränkt.³³ Bei der Einrichtung und Gestaltung von Sitz- und Steharbeitsplätzen müssen deshalb zwingend ergonomische Aspekte berücksichtigt werden (vgl. → Der ergonomische Arbeitsplatz, S. 29).

Die Arbeit ist generell immer körperlich anstrengend. Da gehört ja auch Klettern dazu, und auch Material zu bewegen und größere Komponenten....

³¹ PSA = Persönliche Schutzausrüstung.

³² Die dargestellten Prozentzahlen beziehen sich auf die Personen, die angegeben haben, dass diese Belastungsfaktoren „oft“ oder „immer“ auftreten.

³³ Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) (2018). Sitz- und Steharbeitsplätze. Abgerufen von: <https://www.bghm.de/arbeitschuetzer/fachinformationen/ergonomie-und-arbeitsplatzgestaltung/sitz-und-steharbeitsplaetze/>.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Durch spezifische Ergonomie-Trainings, die die Besonderheiten des Arbeitsplatzes und die unterschiedlichen Settings und Arbeitssituationen (z. B. an Deck, auf dem Turm, räumliche Enge) berücksichtigen, kann die körperliche Belastung reduziert werden.
- Manuelles Heben und Tragen von schweren Gegenständen sollte soweit wie möglich reduziert werden. Entsprechend sollte das Verhalten der Beschäftigten sowie die Nutzung von Hilfsmitteln angepasst werden.^{34, 35}
- Grundsätzlich sollten alle Beschäftigten, die bei ihrer Arbeit mit manuellen Lasten umgehen, zum richtigen Heben und Tragen von schweren Lasten geschult werden (vgl. → Das richtige Heben und Tragen von Gegenständen, S. 27).
- Die Beschäftigten sollten außerdem Anleitungen zu ausgleichenden Körperübungen erhalten, damit das Muskel-Skelett-System nicht einseitig belastet wird (vgl.→ Körperliche Bewegung, S. 70).

Das richtige Heben und Tragen von Gegenständen³⁶



© Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) | Bernhard Zerwonn

1. Vor dem Heben die Bauchmuskulatur anspannen.
2. In die Hocke gehen und mit geradem Rücken die Last hochheben und nah an den Körper nehmen.
3. Gewicht möglichst körpernah halten und tragen.
4. Auf einen geraden Rücken achten und nicht ins Hohlkreuz fallen.
5. Immer den gesamten Körper drehen, sonst wird die Wirbelsäule stark belastet.
6. Keine ruckartigen Bewegungen, sondern langsame fließende Bewegungen.
7. Beim Absetzen der Last darauf achten, dass die Last möglichst auf einer erhöhten Ablagefläche und nicht direkt auf den Boden abgesetzt wird.
8. Beim Absetzen auf den Boden erneut in die Knie gehen und die Bauchmuskulatur anspannen.

34 Pennie, D., Malcolm, D. & Sides, R. (2018). Guidelines on reducing manual handling and ergonomics related incidents in the offshore wind industry. London: Energy Institute.

35 Energy Institute (2018). Good practice guideline – Working at height in the offshore wind industry. Abgerufen von: https://publishing.energyinst.org/_data/assets/file/0007/555253/Pages-from-G-Work-at-Height-Guidelines-2nd-Edition-B31jk-HARD-VERSION.pdf.

36 Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) (2019). Heben und Tragen. Abgerufen von: <https://www.bghw.de/arbeitschuettzer/praevention-von-a-z/f-l/heben-und-tragen>.

Verhältnisbezogen

- Den Beschäftigten sollten Arbeitsmittel zur Unterstützung beim Heben und Tragen von schweren Gegenständen zur Verfügung gestellt werden, z. B. Tragehilfen auf den Plattformen.
- Die Beschäftigten sollten Zugang zu Ergonomie-Trainings erhalten.
- Eine moderne Ausstattung der Arbeitsplätze (auch der Büroarbeitsplätze) inklusive guter Lichtquellen – im besten Fall Tageslicht – schafft eine gute Arbeitsatmosphäre.
- Höhenverstellbare Arbeitsplätze ermöglichen es, die Arbeitshaltung häufiger zu wechseln. Sie sollten Standard sein, sofern sie sich in den Arbeitsablauf integrieren lassen.
- Durch Einbezug der Beschäftigten bei der Aufgabenverteilung können diese selbst Arbeitsaufgaben wählen, die zu ihrer Leistungsfähigkeit und aktuellen Belastbarkeit passen. Hier kann z. B. kommuniziert werden, welche Beschäftigten am Vortag bereits körperlich stark beanspruchende Tätigkeiten ausgeführt haben, so dass die Arbeitsaufgaben ausgeglichen verteilt werden können.³⁷

³⁷ Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (2018). Evaluation der Offshore-ArbZV. III. Zwischenbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Köln: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.

Der ergonomische Arbeitsplatz adaptiert nach 38,39

- Der **Sitzarbeitsplatz** sollte so gestaltet werden, dass eine aufrechte Oberkörper-Haltung ermöglicht wird.
- Es sollte ein beweglicher, höhenverstellbarer Arbeitsstuhl mit individuell einstellbaren Armlehnen bereitstehen.
- Empfohlen wird ein Sitzwinkel von 90° zwischen Oberkörper und den Oberschenkeln. Ober- und Unterarme sollten einen rechten Winkel bilden, während die Unterarme entspannt auf dem Tisch aufliegen.
- Der Rücken sollte Kontakt zur Rückenlehne haben, damit die stützende Funktion genutzt werden kann.
- Beide Füße sollten stets Bodenhaftung haben.
- Die Arbeitsfläche sollte möglichst höhenverstellbar sein, so dass diese auf die Körpergröße des jeweiligen Nutzers angepasst werden kann (z. B. elektrisch höhenverstellbare Schreibtische) und der Wechsel von sitzender zu stehender Arbeitshaltung ermöglicht wird.
- Das dynamische Sitzen fördert die Rückengesundheit. Daher sollte die Sitzhaltung häufig gewechselt werden.
- Bildschirme sollten so positioniert sein, dass der Blick leicht nach unten gerichtet ist, mit einem Abstand von ca. 80 cm.
- Der **Steharbeitsplatz** sollte eine aufrechte Körperhaltung ermöglichen, mit senkrecht nach unten fallenden Oberarmen. Ein rechter Winkel zwischen Ober- und Unterarm und eine Kopf- und Blickneigung von insgesamt 30-35° wird empfohlen.
- Stehsitze können das lange Stehen unterstützen.
- Wenn der Arbeitsablauf dies zulässt, sollte zwischen stehender und sitzender Position gewechselt werden können.
- Stühle an den Werkbänken sollten höhenverstellbar sein, ohne Armlehnen, mit einer pendelnden Rückenlehne.
- Die ideale Verteilung für stationäre Arbeitsplätze wird mit 60 % Sitzen, 30 % Stehen und 10 % Gehen angegeben.

38 Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) (2015). Bildschirm- und Büroarbeitsplätze: Leitfaden für die Gestaltung. DGUV-Information 215-410. Abgerufen von: https://www.bghm.de/fileadmin/user_upload/Arbeitsschuetzer/Gesetze_Vorschriften/Informationen/215_410.pdf.

39 Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) (2016). Gesund arbeiten am PC. VBG-Info. Abgerufen von: http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Bildschirm_und_Bueroarbeit/Gesund_arbeiten_am_PC_Faltblatt.pdf?__blob=publicationFile&v=26.

Transfer und Überstieg zu den Offshore-Anlagen

Der Transfer von den Wohnunterkünften (auf den Plattformen, Schiffen oder vorgelagerten Inseln) zu den Offshore-Windenergieanlagen findet mit dem Schiff oder Helikopter statt. Schlechtes Wetter während des Transfers zu den Anlagen kann das Auftreten von Seekrankheit begünstigen. Fast 30 % der Beschäftigten haben schon einmal während eines Offshore-Einsatzes unter Seekrankheit gelitten, bei knapp drei Vierteln trat die Seekrankheit beim Transfer zu den Anlagen via Schiff auf. Darüber hinaus kann Seekrankheit auch am Offshore-Arbeitsplatz (19,5 %) und während der Freizeit in der Offshore-Unterbringung auftreten (13 %).

Der Überstieg auf die Windenergieanlagen ist für viele Beschäftigte körperlich anstrengend. Er kann zudem psychisch herausfordernd sein, z. B. bei schlechtem Wetter oder hohem Wellengang. Schlechtes Wetter kann zu einer erhöhten Unfallgefahr beitragen – schon das Wissen hierüber kann das Stresserleben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen. Speziell Beschäftigte mit weniger Offshore-Erfahrung berichten tendenziell ein höheres Stresserleben und eine größere Anspannung beim Überstieg.

Wenn die dann das erste Mal direkt Druck kriegen und übersteigen sollen bei grenzwertigem Wetter, also, von alleine sagt man ja auch ungern „Nein“, weil man möchte ja auch nicht als Versager dastehen. Da kann ich mir schon vorstellen, dass da auch eine gewisse psychische Belastung und Druck entsteht.

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten (92,4 %) ist mit dem Verfahren des Übersteigens „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“. Gründe für die Unzufriedenheit mit dem Überstieg sind z. B. Platzmangel auf den Überstieg-Systemen, zu wenig Training zur Vorbereitung auf den Überstieg oder eine schlechte Kommunikation zwischen den beteiligten Akteuren beim Überstieg. Schließlich sind die Beschäftigten beim Übersteigen auch auf die Kompetenz und Zusammenarbeit mit der Bootsführerin/dem Bootsführer und anderen Kolleginnen und Kollegen angewiesen.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- In den Sicherheitsstandards sollte das Tragen einer Rettungsweste mit Schrittgurt und integriertem AIS-Notfallsender für die Seenotrettung („Crewfinder“) vorgeschrieben werden. Diese Rettungswesten bieten beim Überstieg zusätzliche Sicherheit, da der Betroffene im Falle eines Sturzes ins Wasser leicht geortet werden kann.
- Es sollte ein größeres Bewusstsein für Gefahren beim Überstieg bei allen Beschäftigten geschaffen werden. Individuelle Bedenken beim Überstieg, die von Beschäftigten geäußert werden, sollten respektiert und ernst genommen werden.
- Die Förderung des Kennenlernens und des Vertrauensaufbaus zwischen den beim Überstieg beteiligten Akteuren kann den Transfer erleichtern.
- Es ist wichtig, für gegenseitige Achtsamkeit beim Transfer und Überstieg zu sensibilisieren, um mögliche Unfälle zu vermeiden: z. B. sollte darauf geachtet werden, dass alle Kolleginnen und Kollegen ihre Sicherheitsausrüstung korrekt tragen. Besonders Beschäftigte mit Seekrankheit sollten unterstützt werden.

- Beim Auf- und Abstieg über Leitern ist es gängige Praxis, dass die Person, die den Transfer sichert, die letzten fünf Stufen zur Orientierung laut ansagt. Hierauf sollte stets geachtet werden.
- In den Trainingseinheiten an Land sollte ein stärkerer Fokus auf das Übersteigen gelegt und dabei verschiedene Szenarien (hohe Wellen, starker Wind, etc.) möglichst mit verschiedenen Überstieg-Systemen simuliert werden. Auch im Rahmen von Übungsszenarien hat die Sicherheit der Beschäftigten dabei höchste Priorität.

Hausmittel gegen Seekrankheit^{40,41}

- Der Magen sollte während der Fahrt nicht zu voll und nicht zu leer sein. Vor Abfahrt und bei längeren Fahrten empfiehlt es sich zwischendurch etwas zu essen (z. B. Obst).
- Es sollten keine fettigen oder süßen Speisen vor und während der Fahrt verzehrt werden, stattdessen eher kohlenhydratreiche Nahrungsmittel (z. B. Brot).
- Vor und während der Fahrt sollten kein Kaffee oder säurehaltige Säfte getrunken werden, da diese Getränke den Magen reizen können.
- Durch das Kauen einer Ingwerwurzel kann Übelkeit gemildert werden.
- Durch Fixierung des Horizonts oder auch beim Liegen auf dem Rücken mit erhöhtem Kopf und geschlossenen Augen kann der Körper das Schwanken des Schiffes besser ausgleichen.
- Der Verzicht auf Histamin-haltige Lebensmittel (Salami, Thunfisch) ist hilfreich, da Histamine Übelkeit und Erbrechen fördern können.
- Bei der Anwendung von Arzneimitteln gegen Seekrankheit ist zu beachten, dass diese zur Ermüdung führen und somit die Fahrtüchtigkeit und Arbeitsfähigkeit nach der Einnahme eingeschränkt ist. Dies stellt ein Sicherheitsrisiko dar. Die Einnahme von Arzneimitteln (einschließlich rezeptfreier Präparate) darf deshalb nur nach Rücksprache mit dem zuständigen Arzt und bei gleichzeitiger Krankschreibung erfolgen.

40 Max-Planck-Institut für Dynamik und Selbstorganisation (2011). Warum werden wir Seekrank? Abgerufen von: <https://www.ds.mpg.de/76273/49>.

41 Deutsche Apotheker Zeitung (2006). Reisekrankheit – wenn die Fahrt zum Übel wird. Abgerufen von: <https://www.deutsche-apotheker-zeitung.de/daz-az/2006/daz-23-2006/uid-16009>.

Verhältnisbezogen

- Es sollten bevorzugt Überstieg-Systeme eingesetzt werden, die weniger unfallanfällig sind. Um die Unfallgefahr beim Überstieg vom Transportschiff zur Plattform und andersherum zu minimieren, sollten technische Lösungen eingesetzt werden; z. B. wird ein sicherer Übergang durch ein walk-to-work-System („Ampelmann-System“) ermöglicht, da dieses System Bewegungen ausgleichen kann (*motion compensation*).⁴²
- Wenn das Anfahren der Anlagen aufgrund der Wetterlage nur eingeschränkt möglich ist, empfiehlt es sich, hierfür maximal einzuhaltende Wartezeiten zu definieren, damit die Beschäftigten nicht zu lange in Warteposition auf den Booten verharren müssen.
- Die Beschäftigten sollten während ihrer Einsätze möglichst auf fest auf dem Meeresboden stehenden Wohnplattformen oder auf dem Festland untergebracht werden, um das Auftreten von Seekrankheit zu vermindern.

Arbeitsmittel und -ausrüstung

Fehlende oder nicht betriebsbereite Arbeitsmittel am Offshore-Arbeitsplatz (z. B. nicht funktionsfähige Aufzugsanlagen/Lift) können die Arbeit der Beschäftigten erschweren. Sie bedeuten eine zusätzliche körperliche Belastung, da die fehlenden oder nicht funktionsfähigen Hilfsmittel durch Muskelarbeit der Beschäftigten kompensiert werden müssen. Auch das Tragen der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) kann hinderlich für das Bewegen von Arbeitsmitteln oder die Durchführung bestimmter Arbeiten sein, insbesondere bei beengten Platzverhältnissen. Nur wenige Beschäftigte (8,2 %) sind grundsätzlich unzufrieden oder sehr unzufrieden mit ihrer Sicherheits-/Schutzausrüstung. Gründe für die Unzufriedenheit können darin bestehen, dass die Ausrüstung unvollständig oder uneinheitlich ist oder dass Bestellprozesse für neue Arbeitsmittel/-ausrüstung zu viel Zeit in Anspruch nehmen.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Die Beschäftigten müssen umfassend über die am Arbeitsplatz vorkommenden Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und die daraus resultierende Notwendigkeit des Tragens der Schutzausrüstung (PSA) unterwiesen werden.
- Beratungen und Schulungen zu Arbeitsmitteln und -ausrüstung sollten verpflichtend durchgeführt werden. Diese können z. B. in regelhafte Unterweisungen und „Tool Box Talks“ integriert werden und sollten unter anderem folgende Themen berücksichtigen:
 - Richtige Verwendung der PSA,
 - Vermeidung von Gesundheitsrisiken durch Verwendung der Schutzausrüstung (z. B. Reduzierung arbeitsbedingter Hautprobleme),
 - Korrekte Handhabung von Geräten, die ein Risiko für vibrationsbedingte Erkrankungen darstellen.

42 Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (2018). Evaluation der Offshore-ArbZV. III. Zwischenbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Köln: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.

Verhältnisbezogen

- Den Beschäftigten sollten individuell angepasste Schutzausrüstungen zur Verfügung stehen, damit sie durch die Ausrüstung möglichst wenig in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt werden. Mögliche Konflikte zwischen Sicherheitsanforderungen und der Ergonomie am Arbeitsplatz müssen in Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigt werden.
- Beschädigte oder fehlerhafte Schutzausrüstungen und Werkzeuge zum Schutz vor Verletzungen sind sofort als beschädigt zu markieren und aus dem Verkehr zu ziehen. Anschließend sind diese umgehend zu reparieren bzw. auszutauschen.
- Alle notwendigen Arbeitsmittel sollten vollständig und einheitlich vorhanden und an verschiedene Orte transferierbar sein. Materiallisten für Arbeitsaufgaben können die Arbeitsabläufe vereinfachen und gewährleisten, dass alle benötigten Arbeitsmittel verfügbar sind.

KEY MESSAGES

- Verschiedene Offshore-Tätigkeiten sind für die Beschäftigten **körperlich anstrengend und ergonomisch belastend**. Um mit körperlich fordernden Arbeiten – z. B. dem Heben und Tragen schwerer Gegenstände – gut umzugehen, sind Unterweisungen und Ergonomietrainings ebenso erforderlich wie stets verfügbare Hilfsmittel am Arbeitsort.
- Der **Transfer und Überstieg** zu den Offshore-Windenergieanlagen kann körperlich und mental belastend sein. Gegenseitige Aufmerksamkeit, Risiko-Bewusstsein, klare Kommunikationsregeln und Übungseinheiten vorab können einen sicheren Transfer und Überstieg unterstützen.
- **Fehlende oder nicht betriebsbereite Arbeitsmittel/-ausrüstung** (z. B. nicht funktionsfähige Aufzugsanlagen) können die Offshore-Arbeit erschweren und Sicherheitsrisiken mit sich bringen. Die Beschäftigten sind umfassend über Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu unterweisen. Notwendige Arbeits- und Sicherheitsausrüstung (z. B. individuelle Schutzausrüstung) muss stets vollständig zur Verfügung stehen.



ARBEITS- ORGANISATION

Einsatzrhythmus

Beschäftigte mit einem sogenannten 14/14-Arbeitsrhythmus absolvieren 14-tägige Einsätze in den Offshore-Windparks und verbringen anschließend 14 freie Tage an Land. Der 14-tägige Einsatzzeitraum wird von vielen Fachkräften als sehr lang wahrgenommen. Zu Beginn des Einsatzes freuen sich die Beschäftigten auf ihre Arbeit, sind motiviert und können konzentriert arbeiten. Mit der Zeit kann jedoch die Erschöpfung durch die langen Arbeitstage zunehmen und die Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten sinken.

Viele Beschäftigte (64,1 %) fühlen sich während der Offshore-Einsätze zu irgendeinem Zeitpunkt besonders erschöpft. Etwa ein Drittel der Befragten empfindet dann eine besonders starke mentale und körperliche Erschöpfung (Abb. 6).

Die erste Woche, da freut sich noch jeder, dass er wieder arbeiten kann. Aber so innerhalb der zweiten Woche, da hört man dann die Männer immer schon sagen: „Oh ja, jetzt nur noch soundso viele Tage und dann geht es wieder nach Hause.“

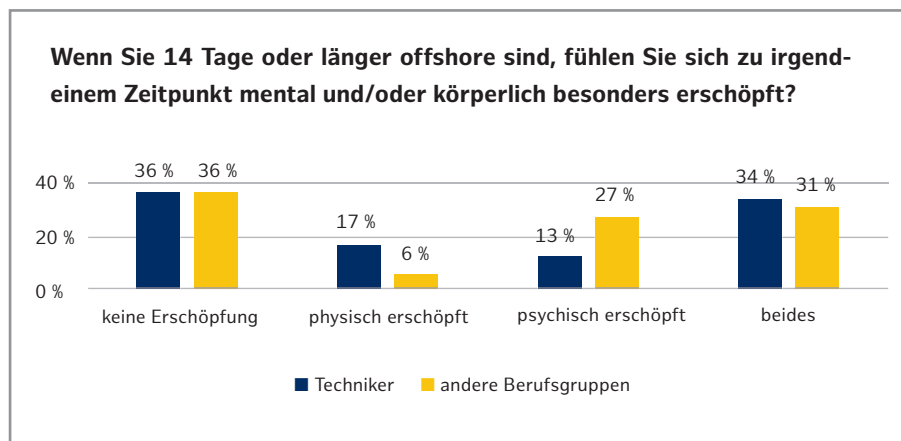


Abb. 6: Physisches und psychisches Erschöpfungserleben

n=223

Das technische Personal berichtet fast dreimal so häufig von körperlicher Erschöpfung im Vergleich zu anderen Berufsgruppen (z. B. Offshore Management, medizinisches Personal). Im Gegensatz dazu erleben die anderen Berufsgruppen doppelt so häufig eine besonders starke mentale Erschöpfung. Viele Beschäftigte empfinden an einem Tag zwischen dem 6. und 13. Einsatztag ein besonders starkes Erschöpfungsgefühl (sogenannter „Dip“). Der größte Teil der Beschäftigten (25 %) erlebt einen solchen „Dip“ am 10. Einsatztag (Abb. 7).

An welchem Tag Ihres Offshore-Einsatzes erleben Sie dieses Gefühl der Erschöpfung für gewöhnlich?

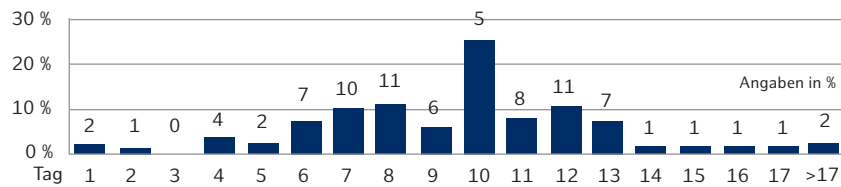


Abb. 7: Tag mit besonders starkem Erschöpfungsgefühl

n=142

Da sind viele Kleinigkeiten, die halt positiv sind. Mein Sohn ist jetzt 7 Monate alt, und dann geht man zum Babyschwimmen und dann bin ich der einzige Papa, der da drin ist, weil alle anderen dann irgendwo auf der Arbeit sind.

Der 14/14-Einsatzrhythmus wird von vielen Beschäftigten gleichzeitig auch positiv bewertet. Durch die Regelmäßigkeit der Einsätze ist es den Beschäftigten z. B. sehr gut möglich, viel freie Zeit an Land mit der Familie und Freunden zu verbringen.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Die Beschäftigten sollten für Erschöpfungserleben sensibilisiert werden: Wenn sie Erschöpfung bei sich wahrnehmen (z. B. nach besonders anstrengenden Tätigkeiten), sollten sie die Möglichkeit haben, gezielt kurze Arbeitspausen einzulegen.

Verhältnisbezogen

- Das wahrgenommene starke Erschöpfungserleben der Beschäftigten in der Mitte der zweiten Arbeitswoche sollte auch den Führungskräften bewusst sein, damit diese die Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten hierauf abstimmen können.
- Belastungsspitzen sollten durch Tätigkeitsanalysen ermittelt werden, so dass für besonders belastende Arbeitszeiten oder -aufgaben zusätzliche Unterstützung (z. B. Zusatzkräfte) herangezogen werden kann.
- Der Offshore-Einsatzplan sollte vorhersehbar sein. Eine zuverlässige, kontinuierliche Einsatzplanung ermöglicht den Beschäftigten eine bessere Planbarkeit ihres Privatlebens.⁴³ Einzelne Beschäftigte wünschten sich in den Interviews eine Verringerung des Einsatzrhythmus von 14 Tagen auf 12 oder 10 Tage.

⁴³ Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (2018). Evaluation der Offshore-ArbZV. III. Zwischenbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Köln: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.

- Unsere Analyse-Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte mit regelmäßigem Einsatzrhythmus häufiger gesundheitsförderliche Angebote offshore, wie z. B. Fitnessräume, in Anspruch nehmen als Beschäftigte mit unregelmäßigen Einsätzen. Durch klar strukturierte Einsatzrhythmen erhöhen sich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeiten, gesundheitsförderliche Angebote sowohl offshore als auch während der arbeitsfreien Phasen an Land zu nutzen.
- Hierzu kann es auch hilfreich sein, Vereinbarungen mit externen Anbietern zu schließen, sodass Beschäftigte während der Onshore-Phasen z. B. vergünstigte Sport-Angebote nutzen können. In den 14 freien Tagen an Land sollten zudem keine zusätzlichen Vor-, Nachbereitungs- oder Auffrischkurse vorgeschrieben werden.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeitregelung in der Offshore-Windindustrie unterscheidet sich stark von der Arbeitszeitregelung für Beschäftigte an Land. Die Beschäftigten im Offshore-Einsatz arbeiten an 14 aufeinanderfolgenden Tagen jeweils in 12-Stunden-Schichten. Wochenenden oder freie Tage gibt es offshore nicht.

Offshore-Arbeitszeitverordnung (Offshore-ArbZV)

Die Verordnung über die Arbeitszeit bei Offshore-Tätigkeiten (Offshore-ArbZV) regelt seit 2013 zulässige Abweichungen von dem Arbeitszeitgesetz für Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten mit Offshore-Tätigkeiten. Sie gilt für das Küstenmeer, die deutsche ausschließliche Wirtschaftszone (AWZ) sowie Schiffe, auf denen Offshore-Tätigkeiten durchgeführt werden. Sie sieht u. a. vor:

- Eine maximale zulässige Arbeitszeit von 12 Stunden täglich bei einer maximalen Aufenthaltszeit von 14 aufeinanderfolgenden Tagen.
- Eine maximale zulässige durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden bei einer maximalen Aufenthaltszeit von 21 aufeinanderfolgenden Tagen.
- Mindestens 60 Minuten Ruhepause bei einer Arbeitszeit von mehr als zehn Stunden.

Die 12-Stunden-Schichten können von den Beschäftigten als lang und ermüdend wahrgenommen werden. Durch zusätzliche Arbeitsvorbereitung, -nachbereitung und Dokumentationsaufgaben ist es den Beschäftigten nicht immer möglich, alle Arbeitsaufgaben innerhalb der 12 Stunden zu erfüllen. Überstunden treten besonders oft bei Beschäftigten mit Management-Aufgaben und hoher Verantwortung auf. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten zeigt am Ende eines Arbeitstages ein starkes Erholungsbedürfnis (Abb. 8). Das allgemeine Erholungsbedürfnis der Offshore-Beschäftigten ist stärker ausgeprägt als bei Beschäftigten in anderen Branchen (Abb. 9).

Meine Arbeit führt dazu, dass ich am Ende eines Arbeitstages ziemlich erschöpft bin.

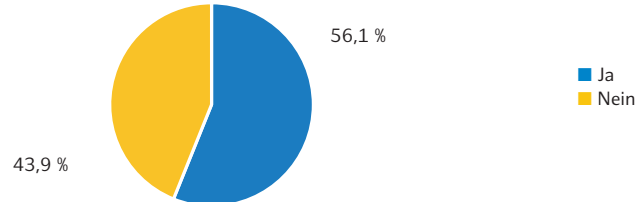


Abb. 8: Erschöpfungserleben am Ende eines Arbeitstages

n=244

*Es gibt Tage, da bin ich
36 Stunden auf.
Es gibt Kollegen die bis
zu 40, über 40 Stunden
arbeiten.*

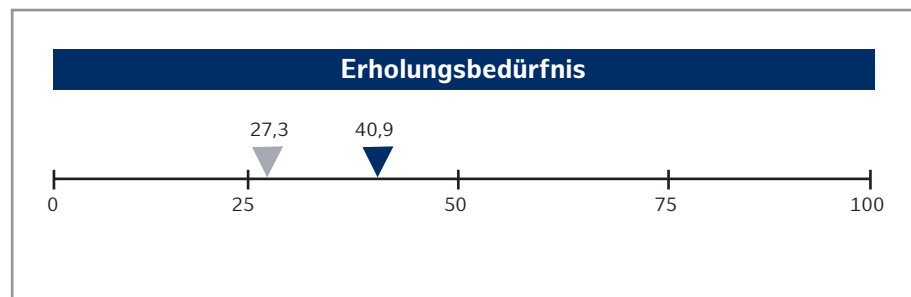


Abb. 9: Erholungsbedürfnis von Offshore-Beschäftigten im Vergleich zu anderen Berufsgruppen

Mittelwert der Stichprobe der Offshore-Beschäftigten (n=250, blauer Pfeil) für die Skala „Erholungsbedürfnis“. Zum Vergleich: Mittelwert einer Stichprobe anderer Beschäftigter (Männer und Frauen unterschiedlicher Altersklassen und Berufsgruppen (n=68775, grauer Pfeil⁴⁴).

Was sind die Folgen von Erschöpfungserleben?⁴⁵

Es besteht ein Zusammenhang zwischen Erschöpfungserleben und dem Auftreten von Arbeitsunfällen: So zeigten Beschäftigte mit einem hohen Erschöpfungserleben ein mehr als doppelt so hohes Risiko, einen Arbeitsunfall zu erleiden, im Vergleich zu Beschäftigten mit einem niedrigen Erschöpfungserleben.

44 Van Veldhoven, M. J. P. M. & Broersen, S. (2003). Measurement quality and validity of the "need for recovery scale". Occupational and Environmental Medicine, 60(Suppl 1), i3-i9.

45 Swaen, G. M. H., Van Amelsvoort, L. G. P. M., Bültmann, U. & Kant, I. J. (2003). Fatigue as a risk factor for being injured in an occupational accident: results from the Maastricht Cohort Study. Occupational and Environmental Medicine, 60(suppl 1), i88-i92.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Während der Pausen sollte der Arbeitsbereich (zumindest Büro-Arbeitsplätze) möglichst verlassen werden, damit die Pausen ungestört verbracht werden können.
- Beschäftigte sollten ihre Pausen und arbeitsfreien Zeiten aktiv nutzen, z. B. durch kleine Spaziergänge auf dem Deck oder im Bereich der Unterkunft.
- Zur aktiven Pausengestaltung können auch Gesundheits-Apps (z. B. zur Rückengesundheit oder Schrittzähler) genutzt werden. Das Anwenden von Entspannungstechniken kann ebenfalls hilfreich für eine schnelle und effektive Entspannung am Arbeitsplatz sein.
- Die Erholungsphasen in den Freischichten sollten für die Beschäftigten möglichst störungsfrei sein (vgl. → Schlafhygiene, S. 76).

Aktive und bewegte Pause

Für die aktive Pause eignen sich vor allem Dehn- und Kräftigungsübungen. Diese können sowohl im Sitzen (z. B. auf dem Bürostuhl) als auch im Stehen durchgeführt werden, z. B.:

- Kniebeugen
- Ausfallschritte
- Arme schwingen und kreisen lassen
- Übungen zur Schulter- und Nackendehnung

Das Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung hat eine Broschüre zum Thema Arbeiten und Pause veröffentlicht: <http://www.dguv.de/medien/iag/praxisfelder/dokumente/arbeiten-pause-broschuere.pdf>

Entspannte Pause

Durch verschiedene Entspannungsmethoden kann der Körper sich regenerieren und die Gedanken zur Ruhe kommen.

- Atemübungen: Sich eine entspannte Position suchen. Bewusst durch die Nase einatmen und durch den Mund ausatmen. Die Hände können auf den Bauch gelegt werden und so das Heben und Senken der Bauchdecke wahrgenommen werden.
- Augenübungen: Gezielt die Augen mehrmals nach oben, unten, links und rechts bewegen oder mit den Augen in beide Richtungen kreisen.
- Progressive Muskelentspannung: Aktives Anspannen und Entspannen unterschiedlicher Körperteile; z. B. Schultern hochziehen, kurz halten und wieder locker lassen oder die Hände zur Fäusten ballen, kurz halten und wieder öffnen.

Verhältnisbezogen

- Es sollten klare Pausenregelungen für alle Beschäftigten eingeführt und eingehalten werden. Den Beschäftigten dürfen keine Aufgaben außerhalb ihrer Schichten zugewiesen werden, um ausreichend Zeit für die Erholung zu gewährleisten.
- Es könnten Fitnesspoints oder Entspannungsiseln implementiert werden, welche die Beschäftigten in ihren Pausen zur Bewegung und Entspannung nutzen können.
- Der Umfang der Arbeitsaufgaben sollte verringert oder auf mehr Beschäftigte verteilt werden, so dass keine Überstunden abgeleistet werden müssen.
- Einzelne Beschäftigte wünschten sich in den Interviews eine Arbeitszeitverringerung von 12 auf 10 Stunden, verlässlichere Arbeitszeiten und mehr freie Zeit für nicht-arbeitsbezogene Aktivitäten offshore.

Pausenkultur⁴⁶

- **Unternehmen:** Die Pausenkultur ist relevant für das Betriebsklima und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Die Aufgabenplanung sollte so gestaltet sein, dass Beschäftigte ohne Zeitdruck Pause machen können.
- **Führungskräfte:** Sie haben eine Vorbildfunktion und sollten Pausen selbst einhalten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Einhaltung der Pausenzeiten motivieren.
- **Team:** Im Team sollte allgemeine Akzeptanz für zuverlässige Pausenzeiten geschaffen werden. Kleinere Probleme und Wünsche hinsichtlich der Pausengestaltung sollten direkt im Team besprochen werden.
- **Beschäftigte:** Zentrale Elemente einer gelungenen Pausengestaltung (z. B. Arbeitsplatz verlassen, ggf. Entspannungsübungen) sollten den Beschäftigten bekannt sein bzw. diesen vermittelt werden.

⁴⁶ Paridon, H. & Lazar, N. (2017). Iga.Report 34. Regeneration, Erholung, Pausengestaltung – alte Rezepte für moderne Arbeitswelten? Initiative Gesundheit und Arbeit (Hrsg.). Abgerufen von: https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_34_Regeneration_Erholung_Pausengestaltung.pdf.

Schichtarbeit

Offshore-Windenergieanlagen laufen im Dauerbetrieb; auch in der Bauphase der Windparks wird tagsüber und nachts gearbeitet. Schichtdienstmodelle sind in der Offshore-Branche weit verbreitet, wobei ein Teil der Beschäftigten während ihrer Einsätze nur in Tagschichten arbeitet, ein anderer Teil abwechselnd entweder nur in Tag- oder Nachtschichten. Schichtarbeit und besonders Nachtschichten können belastend sein. Gerade zu Beginn ihrer Einsätze müssen die Beschäftigten sich wieder auf den veränderten Rhythmus einstellen – Schlafprobleme können die Folge sein.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Verschiedene Tipps zur Schlafhygiene, mit denen sich der eigene Schlaf verbessern lässt, können besonders für Beschäftigte mit Nachtschichten hilfreich sein (vgl. → Schlafhygiene, S. 76). Diese Praxis-Tipps können den Beschäftigten z. B. im Rahmen von Unterweisungen oder Schulungen offshore vermittelt werden.

Verhältnisbezogen

- Um Unfälle durch Konzentrationsmangel zu vermeiden, sollten gefährliche und körperlich stark beanspruchende Tätigkeiten von den Beschäftigten nur in der Tagschicht verrichtet werden.⁴⁷
- Die Anzahl der aufeinanderfolgenden Nachtschichten sollte möglichst gering sein. Nach einer Nachtschichtphase sollte eine möglichst lange Ruhephase folgen.⁴⁸
- Die Nachtschicht sollte möglichst früh enden. Die Frühschicht sollte nicht zu früh beginnen. Hierdurch kann der Aufbau eines Schlafdefizits vermindert werden.
- Bei schwerer, belastender Arbeit sollte die Schichtdauer zusätzlich angepasst werden.
- Während der Nachtschicht sollte die erste Pause (ca. 30 Minuten) zwischen 0 und 1 Uhr erfolgen und eine zweite Pause (ca. 15 Minuten) zwischen 4 und 5 Uhr.⁴⁹
- Die gesetzlichen Mindestruhezeiten nach § 5 ArbZG von 11 Stunden innerhalb von 24 Stunden müssen eingehalten werden (Ausnahme: § 9 (2) Offshore-ArbZB: An Tagen, an denen die Beschäftigten vom Land zum Einsatzort transportiert werden, darf die tägliche Ruhezeit abweichend von § 5, Absatz 1 des Arbeitszeitgesetzes um die Dauer der Transportzeit, aber höchstens um zwei Stunden, verkürzt werden).

47 Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (2018). Evaluation der Offshore-ArbZV. III. Zwischenbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Köln: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.

48 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2019). Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit. Abgerufen von: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Arbeitszeit/Nacht-und-Schichtarbeit.html>.

49 Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) (2013). Gesundheitsgefahren bei der Schichtarbeit. VBG-Fachwissen. Abgerufen von: http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Branchen/Glas_und_Keramik/Schichtarbeit_Gesundheitsgefahren_Glas_Keramik_Fachinformationsblatt.pdf?__blob=publicationFile&v=8.

Zeitdruck

Offshore-Beschäftigte können in verschiedenen Arbeitssituationen Zeitdruck erleben, z. B. bei plötzlichen Wetterumbrüchen oder Notfällen. Zeitdruck bei der Arbeit kann auch mit der Projektphase des Windparks in Verbindung stehen: Vor allem in Bauphasen, in denen strikte Zeitfenster einzuhalten sind, kann vermehrt Zeitdruck auftreten – schließlich müssen alle Arbeiten von den Beschäftigten fristgerecht und innerhalb stabiler Wetterperioden erledigt werden. Der Zeitdruck hängt unter anderem auch mit den hohen Kosten zusammen, die mit Großprojekten in der Offshore-Branche verbunden sind. Zeitdruck bei der Arbeit kann zwar kurzfristig leistungssteigernd und motivierend wirken, wenn dieser jedoch dauerhaft erlebt wird, kann dies zu Stresserleben führen und gesundheitliche Beeinträchtigungen zur Folge haben.

Man hat halt nicht so die Zeit, die man an Land hat, weil natürlich alles ein bisschen teurer ist und ein bisschen wichtiger.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Zeitmanagement-Seminare können dazu beitragen, die Arbeitsorganisation der Beschäftigten zu verbessern, was wiederum Zeitdruck bei der Arbeit reduzieren kann.
- Beschäftigte sollten stets selbst entscheiden dürfen, ob ihnen eine Tätigkeit in der jeweiligen Situation zu riskant ist und die Arbeit daher verschoben werden sollte.
- Führungskräfte und das Management sollten den Beschäftigten verdeutlichen, dass diese sich grundsätzlich für sichere Arbeitsvarianten entscheiden sollen, auch wenn dies gegebenenfalls Verzögerungen zur Folge hat.⁵⁰
- *After Action Reviews* mit den Beschäftigten (z. B. Besprechungen nach einer Notfallsituation) ermöglichen es, sowohl positive als auch negative Erfahrungen in Bezug auf erlebten Zeitdruck zu reflektieren und Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

Verhältnisbezogen

- Zur Reduzierung von Zeitdruck sollte die Arbeitszeit- und Aufgabenplanung realistisch und die zu erledigende Arbeit von den Beschäftigten erfüllbar sein.⁵¹
- Für Aufgaben ohne strikte Zeitfenster könnten Aufgabenpakete erstellt werden. Die Arbeitsteams arbeiten diese Pakete nacheinander ab. Ist es nicht möglich, alle Aufgaben zu erledigen, können diese in der nächsten Schicht bearbeitet werden.⁵²
- Durch klare zeitliche Vorgaben, wann der Arbeitsplatz vor Schichtende aufgeräumt sein soll (z. B. eine halbe Stunde vor Schichtende), können zeitliche Reserven geschaffen werden, sodass Arbeitsplätze stets gesichert verlassen werden können.⁵³

⁵⁰ Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (2018). Evaluation der Offshore-ArbZV. III. Zwischenbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Köln: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.

⁵¹ Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (2018). Evaluation der Offshore-ArbZV. III. Zwischenbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Köln: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.

⁵² Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (2018). Evaluation der Offshore-ArbZV. III. Zwischenbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Köln: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.

⁵³ Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (2018). Evaluation der Offshore-ArbZV. III. Zwischenbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Köln: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.

Wartezeiten und Wittertage

Die Offshore-Arbeit wird stark durch das vorherrschende Wetter bestimmt. An Tagen mit schlechtem Wetter kann es zu Wartezeiten und veränderten Arbeitsabläufen für die Offshore-Beschäftigten kommen. An sogenannten „Wettertagen“ sind die Bedingungen so schlecht, dass gar nicht gearbeitet werden kann. Dies kann zu Unzufriedenheit und Missstimmungen unter den Beschäftigten führen. Wenn mehrere Tage nicht gearbeitet werden kann, kann sich sogar das Gefühl eines „Lagerkollers“ einstellen.

„Wettertage“ und lange Wartezeiten werden von Beschäftigten in der Bauphase der Windparks häufiger als Belastungsfaktor wahrgenommen im Vergleich zu Beschäftigten in der Betriebsphase. Arbeitsarme Zeiten können aber auch positiv wahrgenommen werden, da den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hierdurch zusätzliche Erholungszeiten zur Verfügung stehen.

Das ist kaum auszuhalten eine Woche. Du läufst auf so einem Schiff nach einer Woche schon rum wie so eine Ratte im Käfig.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Wartezeiten oder „Wettertage“ können von den Beschäftigten aktiv genutzt werden, z. B. um Notfall-, Sicherheits- und Erste-Hilfe-Schulungen zu absolvieren und an Gesundheitsförderungsangeboten teilzunehmen.
- Es könnten auch Gesundheits-Apps von den Beschäftigten genutzt werden. Diese beinhalten z. B. Fitnessübungen, die mit Alltagsgegenständen und auch auf beengtem Raum durchgeführt werden können.

Verhältnisbezogen

- Es empfiehlt sich Wartezeiten möglichst frühzeitig zu kommunizieren: Sobald klar wird, dass sich Wartezeiten ergeben werden, sollten die Beschäftigten informiert werden.
- Entscheidungsverfahren, z. B. in Bezug auf den Überstieg bei maximaler Wellenhöhe, sollten soweit möglich standardisiert angewandt werden, so dass diese für jeden Beschäftigten nachvollziehbar sind.
- Es sollten genügend Rückzugsorte zur Verfügung stehen, an denen die Beschäftigten Wartezeiten verbringen können.
- Außerdem sollten ausreichend Möglichkeiten zur Fortbildung und zum Zeitvertreib für die Beschäftigten während kurzer und längerer Wartezeiten geschaffen werden: z. B. Schulungen, Sportangebote oder Sprachkurse (auch offshore-spezifische Englisch-Sprachkurse sind sinnvoll, um die fachliche Kommunikation zu verbessern).

Arbeitsabläufe

Gut strukturierte und koordinierte Arbeitsabläufe werden von vielen Offshore-Beschäftigten positiv wahrgenommen. Verzögerungen im Arbeitsablauf und kurzfristige Änderungen der Arbeitsplanung werden hingegen als belastend empfunden.

Was offshore noch ein großes Problem ist, ist diese Unbeständigkeit.

Gerade, wenn wir so kleinere Einsätze oder Messarbeiten haben, dann wird das irgendwo angesetzt: „Dann und dann soll es losgehen“. Dann sind da Verzögerungen drin, dann geht es morgen los... „Ach nee, morgen doch nicht, übermorgen“.

Die Beschäftigten haben nicht immer das Gefühl, rechtzeitig über Veränderungen an ihrem Arbeitsplatz informiert zu werden (Abb. 10). Zusätzlich berichten einige der Beschäftigten, nicht immer alle Informationen zu erhalten, die sie zur Erledigung ihrer Arbeit benötigen.

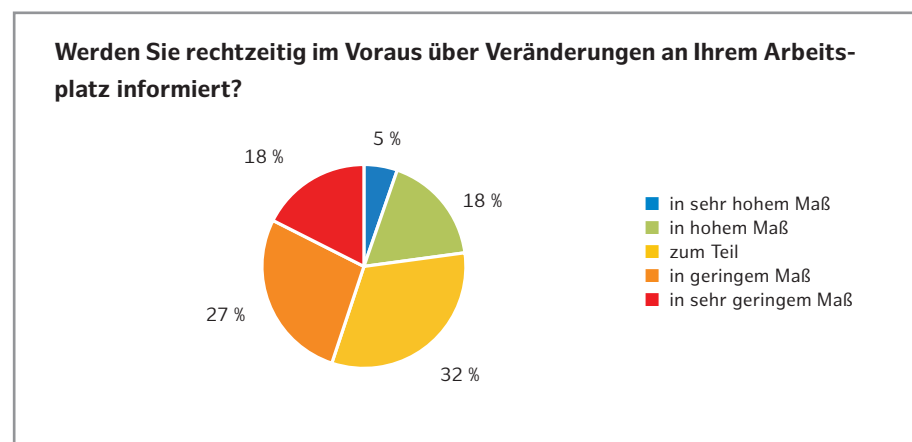


Abb. 10: Informationsfluss

n=245

Insgesamt bewerten die Offshore-Beschäftigten die Vorhersehbarkeit ihrer Arbeit als etwas geringer ausgeprägt im Vergleich zu Beschäftigten in anderen Arbeitsbereichen (Abb. 11).

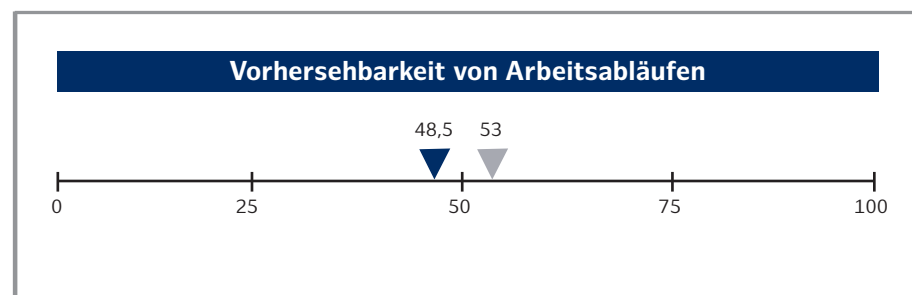


Abb. 11: Vorhersehbarkeit der Arbeitsabläufe bei Offshore-Beschäftigten und anderen Berufsgruppen

Mittelwert der Stichprobe von Offshore-Beschäftigten ($M=48,5$, $n=250$, blauer Pfeil) für die COPSOQ-Skala „Vorhersehbarkeit“. Zum Vergleich: Mittelwert aus Stichprobe anderer männlicher Beschäftigter in Deutschland ($M=53$, $n=4546$, grauer Pfeil⁵⁴)

⁵⁴ Nübling, M., Vomstein, M., Nübling, T., Stöbel, U., Hasselhorn, H. M. & Hofmann, F. (2011). Erfassung psychischer Belastungen anhand eines erprobten Fragebogens - Aufbau der COPSOQ-Datenbank. Abgerufen von: https://www.copsoq-datenbank.de/xls/copsoqdb_standardtabellen_250811.xls.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Arbeiten können in einem gut funktionierenden Team schneller und besser erledigt werden. Daher sollte den Beschäftigten der Zugang zu Teamtrainings und teambildenden Maßnahmen ermöglicht werden.

Verhältnisbezogen

- Arbeitsaufgaben und Arbeitsprozesse sollten allgemeingültig und standardisiert sein und schriftlich in SOPs festgelegt werden.
- Beschäftigte sollten als Expertinnen und Experten ihres Arbeitsplatzes selbst ihre Arbeitsabläufe und Schnittstellen hinterfragen, Feedback geben und Verbesserungsmöglichkeiten benennen. Hierzu bietet es sich an, dass die Beschäftigten den Ablauf ihrer Arbeitsprozesse schriftlich darstellen und anschließend diskutieren (z. B. in Teambesprechungen). Arbeits- und Prozessabläufe können dabei strukturiert und schriftlich fixiert werden.
- Material-Listen sollten erstellt und in Wartungspläne übernommen werden. Dies sorgt für flüssige und vereinfachte Arbeitsprozesse sowie eine größere Vorhersehbarkeit.⁵⁵
- Die Aufgabenplanung könnte sich langfristig an einem Jahresrhythmus orientieren und dabei potenzielle saisonale Abweichungen berücksichtigen: So könnten in den Sommermonaten mehr Außenarbeiten durchgeführt werden; im Winter hingegen könnten aufgrund der verkürzten Arbeitszeiten durch schlechtere Wetterbedingungen mehr Weiterbildungen, Trainings und Innenarbeiten ausgeführt werden.⁴⁴

⁵⁵ Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (2018). Evaluation der Offshore-ArbZV. III. Zwischenbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Köln: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.

*Gute Verbindung mit
einem offenen Ohr an
der anderen Seite.*

*Manchmal trennen
uns Welten. Für
Kollegen an Land sind
manche Dinge nicht
nachzuvollziehen.
Vieles, das an Land
selbstverständlich ist
und über das niemand
nachdenkt, ist hier ein
wichtiges Thema.*

Kommunikation offshore/onshore

Die Mehrheit der Beschäftigten (59,6 %) ist mit der Kommunikation zwischen den Kolleginnen und Kollegen in den Offshore-Windparks und denen im Back office an Land „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“. Eine gute Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten on- und offshore erfordert den Austausch präziser Informationen, was durch schlechte Internet- und Telefonverbindungen erschwert wird. An Wochenenden sind die Kommunikationsmöglichkeiten eingeschränkt, da das Back office an Land nicht durchgängig besetzt ist. Zum Teil wünschen sich die Offshore-Beschäftigten eine erhöhte administrative Unterstützung und zudem eine Verbesserung der Arbeitsvorbereitung onshore, um eine Arbeitsentlastung offshore zu erreichen. Einige Beschäftigte nehmen ein fehlendes gegenseitiges Verständnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Land und offshore wahr, was damit zusammenhängen kann, das Onshore-Beschäftigte ohne eigene Offshore-Erfahrung die Arbeitsbedingungen offshore anders einschätzen.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Onshore-Beschäftigte sollten besser mit der Offshore-Arbeit vertraut gemacht werden, z. B. durch Berichte der Offshore-Kolleginnen und Kollegen über deren Arbeitsalltag oder anhand von Videoaufnahmen aus der Offshore-Umgebung. Es sollte auch geprüft werden, inwiefern Onshore-Beschäftigte selbst einmal den Offshore-Arbeitsplatz vor Ort besuchen könnten, obgleich dies natürlich mit finanziellen Kosten verbunden ist.
- Informationen lassen sich über unterschiedliche Kommunikationswege wie E-Mails, Telefongespräche, Videokonferenzen oder Face-to-face weitergeben. Das jeweilige Kommunikationsmedium sollte je nach der zu erfüllenden Aufgabe gewählt werden:
 - Zur Ideengenerierung eignen sich textbasierte Kommunikationsmedien, z. B. E-Mails.
 - Für Problemlöse- und Entscheidungsaufgaben eignen sich auditive und audiovisuelle Medien, z. B. Telefonate und Videokonferenzen.
 - Bei Verhandlungsaufgaben müssen unterschiedliche Meinungen abgestimmt werden, daher eignet sich die Face-to-face-Kommunikation.
 - Bei textbasierter und auditiver Kommunikation muss verstärkt darauf geachtet werden, dass Gefühle, wie z. B. Zweifel, deutlich geäußert werden.⁵⁶

56 Boos, M. (2017). Wie virtuelle Zusammenarbeit gestaltet und verbessert werden kann. Personal Quarterly, 69(2), 6-9. Abgerufen von: <https://zeitschriften.haufe.de/ePaper/personal-quarterly/2017/987D26D3/files/assets/basic-html/page11.html>.

- Hinsichtlich des Informationsflusses im Unternehmen ist zu beachten:
 - Informationen werden im Unternehmen z. B. von den Projektkoordinatorinnen und -koordinatoren über die Führungskräfte an die Beschäftigten weitergegeben. Diese Informationen sollten möglichst detailreich sein, sodass die Beschäftigten die darauf basierenden Arbeiten korrekt ausführen können. Andersherum, wenn Informationen von der Basis an die Projektkoordinatorinnen und -koordinatoren gegeben werden, sollten diese nur die wichtigsten Ergebnisse (möglichst gebündelt) enthalten.
 - Um den Informationsfluss zu verbessern, sollten regelmäßige Teambesprechungen durchgeführt werden. Diese sollten immer schriftlich protokolliert werden. Hierdurch können die Beschäftigten Besprochenes jederzeit nachlesen.

Verhältnisbezogen

- Die Kampagnenplanung und Arbeitsvorbereitung onshore sollte sehr präzise und gründlich erfolgen – hierdurch werden die Beschäftigten offshore entlastet.
- Stabile Internet- und Telefonanbindungen sind notwendig, um eine stetige Kommunikation zwischen Beschäftigten on- und offshore zu gewährleisten.
- Leistungsfähige Telekommunikationsstrukturen sind ebenso zur Nutzung der Teleconsultation in Notfällen, für Erste-Hilfe-Maßnahmen und zur Abstimmung mit der Notfall-Leitstelle notwendig.
- Die Kommunikation sollte mit gemeinsam definierten Standards und Terminologien erfolgen, damit sichergestellt ist, dass alle Parteien das Gleiche verstehen.
- Falls sich Beschäftigte onshore und offshore nicht kennen, kann dies eine vertrauensvolle Kommunikation erschweren. Daher sollte ein besseres Kennenlernen der Kolleginnen und Kollegen untereinander unternehmensintern gefördert werden.
- Zudem können konfliktlösende Strukturen eingerichtet werden, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, anonymes Feedback zu geben, z. B. über Online-Tools. Auch ein allgemeines Beschwerdemanagement-System ist hilfreich.
- Ein sogenanntes „Critical Incident Reporting System“ als Berichtssystem zur anonymisierten Meldung kritischer Ereignisse kann überdies dazu beitragen, die Kommunikation bezüglich Notfallsituationen zu fördern und das Risiko für Unfälle oder Beinahe-Unfälle zu reduzieren.

Personalausstattung

Der Faktor Personal ist eine wichtige Stellschraube für die Produktivität der Unternehmen in der Offshore-Windindustrie sowie für die Gesundheit der Beschäftigten. Nach Wahrnehmung der Beschäftigten wird teilweise nicht ausreichend Personal eingesetzt im Hinblick auf die Menge an Arbeit, die es offshore zu bewältigen gilt. Daher besteht der Wunsch der Beschäftigten, dass Arbeitgeber mehr sowie besser qualifiziertes Personal für Offshore-Arbeiten einstellen.

■ Handlungsempfehlungen

Verhältnisbezogen

- Bestehende Tarifverträge sollten ausgeweitet und Leiharbeit sowie die Arbeit unter Werkverträgen reduziert werden. Diese prekären Beschäftigungsformen werden häufig als psychisch belastend erlebt. Bei Personalfragen sollten grundsätzlich die Betriebsräte einbezogen werden.⁵⁷ Einheitliche Vergütungssysteme sind allerdings dadurch schwer realisierbar, dass viel internationales Personal in den Projekten arbeitet und unterschiedliche Tarifsysteme in den jeweiligen Ländern bestehen.
- Aus Sicherheitsgründen müssen für jede Aufgabe offshore mindestens zwei Personen eingeplant werden, Alleinarbeit ist nicht zulässig.⁵⁸ Auch darüber hinaus sollte die Personalplanung realistisch sein und Arbeitsausfälle sowie wechselnde Arbeitsanforderungen berücksichtigen. Dies könnte auch dem Präsentismus entgegenwirken (vgl. → Präsentismus S. 22).
- Führungskräfte sollten für die Personal- und Aufgabenplanung geschult sein. Verantwortliche für die Zeit-, Aufgaben-, und Personalplanung sollten bereits eigene Offshore-Erfahrungen gesammelt haben.⁵⁹
- Personalentscheidungen sollten in diesem – wie auch in anderen Bereichen – transparent dargestellt werden.
- Das Personalmanagement sollte Maßnahmen zur Personalentwicklung (z. B. Aus-, Fort- und Weiterbildungen, altersgerechte Laufbahngestaltung) sowie zur Personalerhaltung (z. B. Schaffung immaterieller Anreizsysteme) umfassen.
- Um den Bedarf an qualifiziertem Offshore-Personal zu decken, sollten in den Betrieben Ausbildungsaktivitäten und die Rekrutierung von Fachkräften gefördert werden, z. B. durch Ausbildungsquoten und öffentliche Fördermittel.⁶⁰

Ausbildungsaktivitäten in der deutschen Offshore-Windindustrie

Durch das starke Wachstum dieser Branche wird immer mehr qualifiziertes Fachpersonal benötigt. Daher sind die Betriebe aufgefordert, sich aktiv an der Ausbildung für neue Fachkräfte zu beteiligen.

57 Lenz, J., Ludwig, T. & Timm, S. (2017). Branchenanalyse Windenergieindustrie. Arbeitsbedingungen und Marktentwicklung aus Sicht von Betriebsräten. Hans Böckler Stiftung (Hrsg.). Abgerufen von: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_035_2017.pdf.

58 Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (2018). Evaluation der Offshore-ArbZV. III. Zwischenbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Köln: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.

59 Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (2018). Evaluation der Offshore-ArbZV. III. Zwischenbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Köln: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.

60 Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (2018). Evaluation der Offshore-ArbZV. III. Zwischenbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Köln: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.

KEY MESSAGES

- Der **14/14-Einsatzrhythmus** kann zu starker Erschöpfung, Motivations- und Leistungsabfall bei den Beschäftigten während der Einsätze führen. Diese sollten bei Erschöpfungserleben selbstständig Arbeitspausen einlegen können.
- Die tägliche **Arbeitszeit** (12-Stunden-Schichten, häufig zusätzliche Arbeitsvor- und -nachbereitung) wird als lang und ermüdend wahrgenommen. Klare Pausenregelungen für alle Beschäftigten, eine aktive Pausengestaltung sowie störungsfreie Erholungsphasen sind elementar zur täglichen Regeneration.
- **Schichtarbeit** kann mit Schlafproblemen in Verbindung stehen. Neben Tipps zur individuellen Schlafhygiene sind die arbeitsmedizinischen Empfehlungen zur Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit zu beachten.
- **Zeitdruck** bei der Arbeit kann kurzfristig zu Stress und langfristig zu Gesundheitsbeeinträchtigungen führen. Um Zeitdruck zu verringern, ist eine realistische Arbeitszeit- und Aufgabenplanung essenziell. Zusätzlich können Zeitmanagement-Seminare die Beschäftigten unterstützen.
- An Tagen mit schlechtem Wetter können **Wartezeiten** und veränderte Arbeitsabläufe auftreten. Vorhersehbare Wartezeiten sollten möglichst frühzeitig kommuniziert werden. Sie können aktiv genutzt werden, z. B. für Notfall- und Erste-Hilfe-Schulungen oder Gesundheitsförderungsangebote.
- **Verzögerungen und kurzfristige Änderungen im Arbeitsablauf** können durch gute Teamzusammenarbeit verringert werden. In regelmäßigen Teambesprechungen sollten Beschäftigte gemeinsam ihre Arbeitsabläufe und Schnittstellen hinterfragen und selbst Verbesserungsmöglichkeiten erarbeiten.
- Die **Kommunikation** zwischen Beschäftigten onshore und offshore wird durch schlechte Internet- und Telefonverbindungen sowie fehlendes gegenseitiges Verständnis für die Arbeitsaufgaben erschwert. Stabile Kommunikationsmedien und gemeinsam definierte Standards und Terminologien können einen präzisen Informationsaustausch erleichtern.
- **Zu wenig und ungenügend qualifiziertes Personal** stellt einen Belastungsfaktor für die Beschäftigten dar. Tarifverträge sollten ausgeweitet und prekäre Beschäftigungsformen (z. B. Leiharbeit) reduziert werden. Eine realistische Personalplanung berücksichtigt auch Arbeitsausfälle und wechselnde Arbeitsanforderungen.



ARBEITS-UND WOHNUMGEBUNG

Wechselnde Witterungsbedingungen

Die Offshore-Arbeit steht häufig unter dem Einfluss extremer Wetterbedingungen (im Sommer Hitze, im Winter starker Wind, Regen, Kälte und fehlendes Tageslicht). Der arbeitsplatzbedingte Wechsel zwischen Kälte und Hitze ist häufig nicht nur unangenehm, sondern kann auch körperlich belastend sein. Auch das Tragen der Überlebensanzüge stellt eine körperliche Belastung dar, gerade wenn die Außentemperaturen hoch sind. Bei bestimmten Tätigkeiten sind die Offshore-Beschäftigten starker Sonneneinstrahlung ausgesetzt, welche sich durch die reflektierende Wasseroberfläche verstärkt. Bei extremen Wetterlagen kann an manchen Tagen gar nicht gearbeitet werden (vgl. → Wartezeiten und Wettertage, S. 43), was sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten auswirken kann.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

Die Belastung des Organismus durch wechselndes Wetter kann durch einfache Verhaltensmaßnahmen reduziert werden:

- Auftragen von geeignetem Sonnenschutz mit hohem Schutzfaktor auf exponierte Hautpartien; dies ist besonders wichtig bei Arbeiten im Freien bzw. längeren Aufenthalten an Deck (z. B. während des Transfers zu den Anlagen).
- Tragen einer Kopfbedeckung (z. B. Mütze, wenn kein Helm getragen werden muss) und Sonnenbrille bei starker Sonneneinstrahlung.
- Ausreichende Flüssigkeitsaufnahme in Form von Wasser bzw. Mineralwasser.

Verhältnisbezogen

- Sonnenschutz und ausreichend Getränke sollten vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.
- Unterschiedliche Schutzkleidung muss für verschiedene Witterungsbedingungen vorhanden sein: Isolierend, wärmend, regenfest sowie Wärme-reflektierend/-abgebend.

Platzverhältnisse

Im Allgemeinen empfinden viele Offshore-Beschäftigte die Platzverhältnisse auf Schiffen und Plattformen in Bezug auf Schlafunterkünfte, Erholungs- und Freizeiträume als beengt. Die mangelnde Bewegungsfreiheit, Beschränkungen der persönlichen (Rückzugs-)Bedürfnisse, verbunden mit Mängeln in der Ausstattung der Räumlichkeiten, stellen eine Belastung für viele Beschäftigte dar. Besonders relevant für die Beschäftigten sind die Einschränkungen ihrer Privatsphäre.

■ Handlungsempfehlungen

Verhältnisbezogen

- Es ist für das Wohlbefinden der Beschäftigten während ihrer Einsätze wichtig, dass alle Räumlichkeiten gut gepflegt und deren Ausstattung regelmäßig auf Funktionalität und Zustand überprüft werden.

Lärm

Lärmbelastungen sind sehr häufig in der Offshore-Umgebung. Lärm kann bei bestimmten Arbeitstätigkeiten entstehen, z. B. im Zusammenhang mit der Bedienung von Werkzeugen. Hierbei werden i.d.R. die Auslösewerte für die Anwendung persönlicher Schutzmaßnahmen gegen eine mögliche Lärm-Schwerhörigkeit erreicht.

Auslösewerte

Die in der Lärm und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung festgelegten Auslösewerte sind Grenzwerte, die bei der Arbeit nicht überschritten werden sollten. Konkret sollten die am Arbeitsplatz gemessenen Schallereignisse im Mittel nicht größer als 80 bzw. 85 Dezibel sein. Bei Überschreiten dieser Auslösewerte müssen Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung von Lärm getroffen werden. Darüber hinaus ist nach Arb-MedVV (Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge) arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten bzw. Pflichtvorsorge zu veranlassen.

Belastend ist auch der Hintergrundlärm, der durch den Betrieb von z. B. Lüftungsanlagen und Schiffsmaschinen, durch Türeenschlagen oder durch Arbeiten von Dritten entsteht. Nicht selten werden im Offshore-Bereich aufgrund der Schichtarbeit lärmende Tätigkeiten in Zeiten durchgeführt, in denen ein Teil der Beschäftigten Ruhezeit hat. All dies führt zu einem kontinuierlichen Lärmpegel in Arbeits-, Aufenthalts- und Schlafbereichen.

Welche Folgen kann der Lärm für die Offshore-Arbeiter haben?

Hintergrundlärm wirkt auf den gesamten Organismus und verursacht Stress und Schlafstörungen – die sogenannten extra-auralen Wirkungen – die schon bei niedrigem Schallpegel auftreten (d. h. ohne Überschreitung von Grenzwerten).⁶¹ Lärm wird auch von den Offshore-Beschäftigten als eine der Hauptquellen für Schlafprobleme angesehen (Abb. 12).

Es ist definitiv ein leichter Schlaf... Wobei mir das eigentlich immer erst im Nachhinein bewusst wird, wenn man nach Hause kommt und sich fühlt, als hätte man Watte in den Ohren, weil es einfach so leise ist.

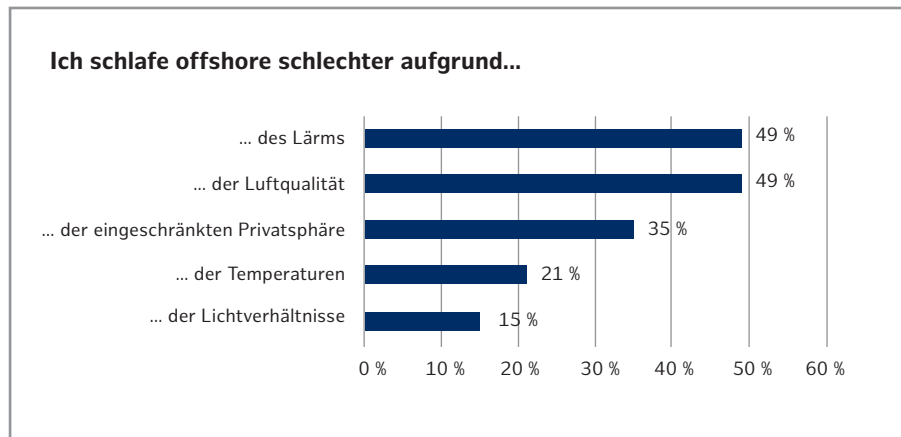


Abb. 12: Gründe für schlechteren Schlaf offshore (Mehrfach-Nennungen möglich)

n=268

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zum Tragen des persönlichen Gehörschutzes zu unterweisen. Ideal ist ein individuell angepasster Gehörschutz (sogenannte Otoplastik) mit Filtern, die die Sprachkommunikation erlauben.
- Alle Beschäftigten sollten über „Hintergrundlärm“, seine negativen Wirkungen und Möglichkeiten zur Vermeidung von Hintergrundlärm aufgeklärt werden. Hierzu eignen sich die vorbereitenden Schulungen an Land sowie Unterweisungen vor Ort.
- Die Beschäftigten müssen dazu angehalten werden, Ruhe- und Schlafbereiche als solche zu respektieren und Lärm in diesen Räumlichkeiten zu vermeiden.

61 Giering, K. (2010) Lärmwirkungen: Dosis-Wirkungsrelationen. Umweltbundesamt. Abgerufen von: https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/461/publikationen/3917_0.pdf.



Gebotsschild „Ruhe bitte!“
© BRADY GmbH, SETON Division,
Egelsbach

Verhältnisbezogen

- Bereits in der Planung von neuen Anlagen sollte auf technische Maßnahmen zur Lärmreduktion in den Schlaf- und Ruhebereichen besonders geachtet werden.
- Ruhebereiche sollten deutlich als solche gekennzeichnet werden.
- An Orten, an denen die Beschäftigten schlafen, sollten Gebotsschilder (z. B. „Ruhe bitte!“/„Schlafbereich“) aufgestellt werden, die die anderen Beschäftigten daran erinnern, sich ruhig zu verhalten.
- Die Beschäftigten sollten in schallisolierten Einzelkabinen untergebracht werden. Die Kabinen sollten möglichst nicht direkt neben lärmintensiven Arbeitsstätten liegen.
- Eine Kennzeichnung von Lärmbereichen, in denen die Auslösewerte überschritten werden, ist gesetzlich verpflichtend und daher verbindlich in der Praxis umzusetzen. In diesen Bereichen dürfen sich die Beschäftigten nur aufhalten, wenn das Arbeitsverfahren dies erfordert und die Beschäftigten eine geeignete persönliche Schutzausrüstung tragen.

Nach § 4 des Arbeitsschutzgesetzes sollen Gefahren immer direkt am Ort der Entstehung bekämpft werden. Ist dies nicht möglich, so sollten organisatorische und personenbezogene Maßnahmen erfolgen. Hier gilt das sogenannte „TOP“-Prinzip

T = technisch	• Kapselung einer Lärmquelle • Einsatz von Arbeitsmitteln, die keinen oder weniger Lärm verursachen
O = organisatorisch	• Beschränkung der Arbeitszeit bei hoher Lärmexposition • Lärmpausen • Räumliche Trennung von Arbeiten mit hoher Lärmexposition • Kennzeichnung von Lärmbereichen
P = persönlich	• Bereitstellen von Gehörschutz durch den Arbeitgeber, sowie sicherstellen, dass die Beschäftigten den Gehörschutz bei Erreichen oder Überschreiten der oberen Auslösewerte tragen • Tragen von Gehörschutz

Luftqualität und Raumklima

Besonders in geschlossenen Räumen tragen Luftqualität und Raumklima maßgeblich zum allgemeinen Wohlbefinden und zur Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bei. Gerüche, die als unangenehm wahrgenommen werden, sind ein häufiger Auslöser für Beschwerden an verschiedenen Arbeitsplätzen.⁶² Offshore-Beschäftigte geben eine schlechte Luftqualität sowie Belastungen durch unangenehme Gerüche als Ursachen für Schlafstörungen an. Das Klima empfinden hängt nicht nur von objektiven Faktoren, wie Temperatur und Luftfeuchtigkeit ab, sondern auch von den physischen und psychischen Belastungen der Menschen.⁶³

■ Handlungsempfehlungen

Verhältnisbezogen

- Die Schaffung eines angenehmen Raumklimas ist besonders wichtig für Wohn- und Aufenthaltsbereiche. In den Anlagen selbst – Turm, Gondel und Umspannwerke – ist die Gewährleistung einer durchgehend angenehmen Temperatur und Luftfeuchtigkeit zumeist nicht möglich.
- Generell ist an Arbeitsplätzen eine Lufttemperatur von $22\text{ °C} \pm 2\text{ °C}$ und eine relative Luftfeuchtigkeit von $45\% \pm 15\%$ anzustreben, da diese als behaglich gelten.⁶⁴
- Die Arbeitsräume, Erholungsräume und Kabinen sollten mit modernen Klima-/Lüftungsanlagen ausgestattet sein, die effektiv und leise arbeiten. Idealerweise sollte es die Möglichkeit der natürlichen Lüftung geben.

62 Sucker, K. & Neumann, H.-D. (2013). Geruch und Geruchssinn. In: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) e. V. (Hrsg.), Innenraumarbeitsplätze – Vorgehensempfehlung für die Ermittlungen zum Arbeitsumfeld. Abgerufen von: https://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/rep_ira.pdf.

63 Felten, C., Neumann, H. D. & von der Heyden, T. (2013). Raumklima. In: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV) (Hrsg.), Innenraumarbeitsplätze – Vorgehensempfehlung für die Ermittlungen zum Arbeitsumfeld. Abgerufen von: https://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/rep_ira.pdf.

64 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV) (2016). Beurteilung des Raumklimas. Handlungshilfe für kleine und mittlere Unternehmen. DGUV-Information 215-510. Abgerufen von: <https://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/215-510.pdf>.

Erholungs- und Freizeiträume

Erholungs- und Freizeiträume haben einen wichtigen Stellenwert im sozialen Miteinander der Belegschaft. Daher sollten entsprechende Räumlichkeiten ausreichend zur Verfügung gestellt werden.

Beispiele für gemeinschaftliche Aktivitäten⁶⁵

Auch wenn nicht alle Beschäftigten daran teilnehmen, lohnt es sich, gemeinschaftliche Aktivitäten in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten zu organisieren. Dies können sein:

- Sport-/Fitness-Wettbewerbe (z. B. Schritte zählen mit dem Fitness-Tracker)
- Computer-/Konsolen-Spiele, gemeinschaftlich und im Wettbewerb
- Quiz-Abende
- Filme-Abende
- Gesellschaftsspiele-Abende (z. B. am Tischkicker oder Billardtisch)
- Gemeinsames Lernen: z. B. Professional Skills

Idealerweise sind Erholungs- und Freizeiträume mit Freizeitangeboten, wie Fernsehern, Gesellschaftsspielen, Spielkonsolen etc. ausgestattet, sodass gemeinsame Aktivitäten der Beschäftigten während der arbeitsfreien Zeit möglich sind. Auch hier sollte auf eine gepflegte und funktionsfähige Ausstattung geachtet werden, die zur Nutzung einlädt.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Die Beschäftigten sollten die vorhandenen Erholungs- und Freizeiträume regelmäßig nutzen.
- Die Beschäftigten sind für den sorgsamen Umgang mit der Ausstattung und für die Meldung von Reparatur- oder Pflegebedarf verantwortlich.

Verhältnisbezogen

- Es sollten ausreichend Räumlichkeiten für Erholungs- und Freizeitaktivitäten zur Verfügung gestellt werden.
- Die Erholungs- und Freizeiträume sollten möglichst von Lärm und Vibration abgeschirmt werden und klimatisiert sein.
- Es sollte auf eine ansprechende Gestaltung und auf ausreichende, funktionsfähige Ausstattung geachtet werden.

65 International Seafarers' Welfare and Assistance Network (ISWAN) (2018). Psychological Wellbeing at Sea: A Good Mental Health Guide for Seafarers. Abgerufen von: <https://www.seafarerswelfare.org/assets/documents/ship/Psychological-Wellbeing-at-Sea-English.pdf>.

KEY MESSAGES

- Die Offshore-Arbeit steht häufig unter dem Einfluss **extremer Wetterbedingungen**. Zu einer adäquaten Schutzausrüstung gehören sowohl isolierende, wärmende, regenfeste als auch Wärme-abgebende Kleidung und Sonnenschutz.
- **Beengte Platzverhältnisse** gehen mit Einschränkungen der Privatsphäre sowie der Bewegungs- und Rückzugsmöglichkeiten einher. Die Nutzung der Erholungs- und Freizeiträume durch die Beschäftigten, einschließlich der Fitnessräume, wird durch die Pflege sowie ansprechende Gestaltung und Ausstattung dieser Räume gefördert.
- **Lärmbelastungen** während der Arbeit und in der arbeitsfreien Zeit sind in der Offshore-Umgebung sehr häufig. Eine Reduktion des Hintergrundlärms, der die Erholungsphasen stört, kann durch bauliche Maßnahmen erreicht werden. Sehr wichtig ist, dass Ruhebereiche deutlich gekennzeichnet sind und als solche respektiert werden.
- In geschlossenen Räumen tragen **Luftqualität und Raumklima** zum allgemeinen Wohlbefinden bei. In Aufenthalts, Wohn- und Arbeitsbereichen sollte eine Lufttemperatur von $22\text{ °C} \pm 2\text{ °C}$ und eine relative Luftfeuchtigkeit von $45\% \pm 15\%$ angestrebt werden.

SOZIALE BEZIEHUNGEN



Beziehungen zwischen den Beschäftigten

Die soziale Unterstützung durch die Arbeitskolleginnen und -kollegen stellt für viele Offshore-Beschäftigte eine bedeutsame Ressource dar. Besonders hervorzuheben ist das große Zusammengehörigkeitsgefühl sowie ein hohes Maß an gegenseitiger Hilfeleistung unter den Beschäftigten. Sowohl die wahrgenommene soziale Unterstützung als auch das Gemeinschaftsgefühl sind bei Beschäftigten in der Offshore-Windindustrie stärker ausgeprägt als bei männlichen Beschäftigten in Deutschland in anderen Berufsgruppen (Abb. 13).⁶⁶

Weil man im Endeffekt nach 14 Tagen hier 55 gute Freunde hat, mit denen man die Zeit halt auch gerne so verbringt.

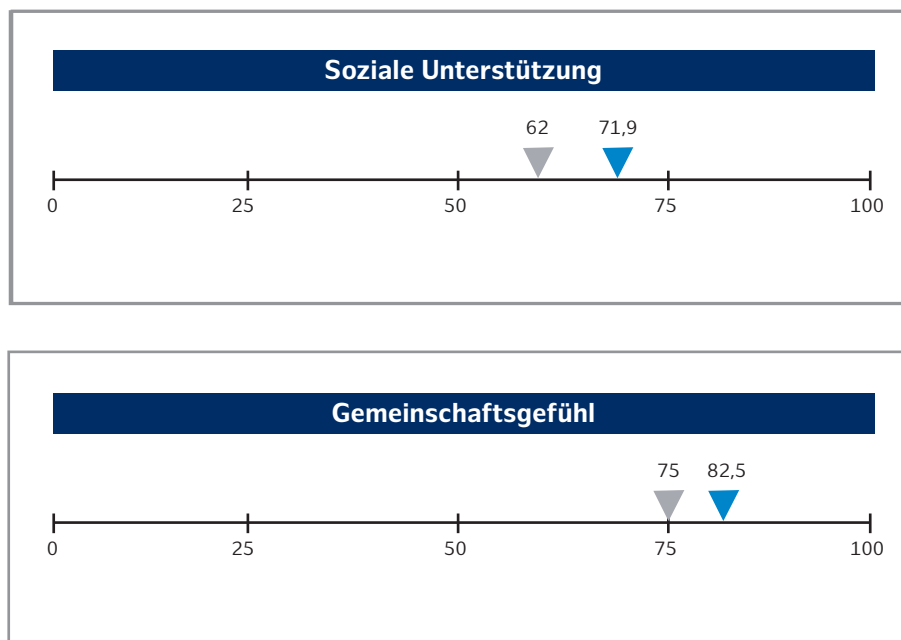


Abb. 13: Soziale Unterstützung und Gemeinschaftsgefühl der Offshore-Beschäftigten im Vergleich zu anderen Berufsgruppen

Mittelwerte der Stichprobe von Offshore-Beschäftigten (n=250, blaue Pfeile) für die COPSOQ-Skalen „Soziale Unterstützung“ und „Gemeinschaftsgefühl“. Zum Vergleich: Mittelwert aus Stichprobe anderer männlicher Beschäftigter in Deutschland (n=4546, graue Pfeile)⁶⁷

Die Arbeitsatmosphäre wird von den Beschäftigten überwiegend positiv wahrgenommen. Arbeitsbezogene Probleme können die meisten Beschäftigten gut mit ihren Kolleginnen und Kollegen klären. Darüber hinaus führen viele Beschäftigte auch private Unterhaltungen, wodurch nicht selten auch Freundschaften unter Teammitgliedern entstehen. Insgesamt sind 95 % der Befragten „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ mit ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen. Da sich die Offshore-Windindustrie in einem dynamischen Wachstum befindet, können Kolleginnen und Kollegen in unterschiedlichen Projekten aufeinandertreffen, was als sehr positiv wahrgenommen wird.

66 Nübling, M., Vomstein, M., Nübling, T., Stöbel, U., Hasselhorn, H. M. & Hofmann, F. (2011). Erfassung psychischer Belastungen anhand eines erprobten Fragebogens - Aufbau der COPSOQ-Datenbank. Abgerufen von: https://www.copsoq-datenbank.de/xls/copsoqdb_standardtabellen_250811.xls.

67 Nübling, M., Vomstein, M., Nübling, T., Stöbel, U., Hasselhorn, H. M. & Hofmann, F. (2011). Erfassung psychischer Belastungen anhand eines erprobten Fragebogens - Aufbau der COPSOQ-Datenbank. Abgerufen von: https://www.copsoq-datenbank.de/xls/copsoqdb_standardtabellen_250811.xls.

All das ist wichtig, denn verschiedene Untersuchungen zeigen, dass ein hohes Maß an sozialer Unterstützung zu einem verringerten Stresserleben beitragen und sich positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken kann.^{68,69,70,71,72,73}

Es gibt aufgrund der unterschiedlichen Bezahlungen für den gleichen Job dann halt immer, naja nicht immer, aber öfter mal Auseinandersetzungen. Es wird lautstark diskutiert, warum er mehr Geld verdient als ich für den gleichen Job, den wir tun.

Durch die räumliche Enge und den ständigen Kontakt der Beschäftigten untereinander können jedoch auch Konflikte entstehen. Diese können sich u.a. bei der Zusammenarbeit von Kolleginnen und Kollegen verschiedener Firmen ergeben, wenn die Beschäftigten unterschiedliche Arbeitsmethoden verfolgen oder für die gleiche Arbeitsleistung verschieden entlohnt werden.

Fehlende Rückzugsmöglichkeiten und die Unterbringung in Doppelkabinen können ebenfalls Konflikte zwischen den Beschäftigten fördern, die auf Dauer belastend sind.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Regelmäßige soziale Aktivitäten, wie z. B. Spieleabende oder Kochevents, können die sozialen Beziehungen der Beschäftigten untereinander fördern. Der Wunsch nach mehr sozialen Aktivitäten wurde auch von den Beschäftigten selbst geäußert.
- In Mentoring-Programmen können erfahrene Offshore-Beschäftigte ihr bereits gewonnenes Wissen als Mentoren an neue Kolleginnen und Kollegen weitergeben. Dadurch wird ein gegenseitiger Austausch gefördert, der sich positiv auf das Teamklima auswirken kann. Der Einsatz von Mentoring-Programmen hat sich in verwandten Bereichen, z. B. in der Seeschifffahrt, bereits bewährt.
- Schulungen zum Konfliktmanagement, zu Problemlösestrategien oder zur Stressbewältigung können die Kommunikations- und Konfliktlösekompetenzen der Offshore-Beschäftigten fördern.⁷⁴
- Wenn Probleme zwischen Beschäftigten auftreten, sollten diese sachlich und ohne Schuldzuweisungen besprochen werden. Für das Geben und Annehmen konstruktiven Feedbacks können die drei „W“ eine grundlegende Orientierung bieten.

68 Berthelsen, M., Pallesen, S., Bjorvatn, B. & Knardahl, S. (2015). Shift schedules, work factors, and mental health among onshore and offshore workers in the Norwegian petroleum industry. *Industrial Health*, 53, 280-292.

69 Ljosa, C.H., Tyssen, R., Lau, B. (2011). Mental distress among shift workers in Norwegian offshore petroleum industry - relative influence of individual and psychosocial work factors. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 37, 551-555.

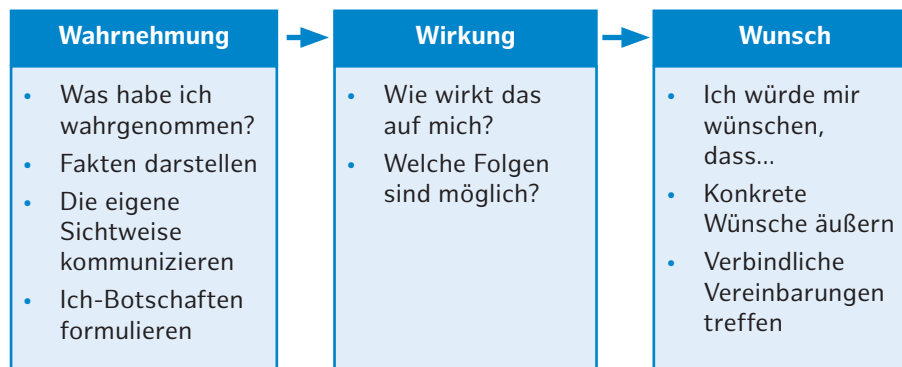
70 Ulleberg, P., Rundmo, T (1997). Job stress, social support, job satisfaction and absenteeism among offshore oil personnel. *Work & Stress*, 11, 215-228.

71 Håvold, J.I. (2015). Stress on the bridge of offshore vessels: examples from the North Sea. *Safety Science*, 71, 160-166.

72 Riethmeister, V., Brouwer, S., van der Klink, J., Bültmann, U. (2016). Work, eat and sleep: towards a healthy ageing at work program offshore. *BMC Public Health*, 16, 134.

73 Ross, J.K. (2009). Offshore industry shift work – health and social considerations. *Occupational Medicine*, 59(5), 310-315.

74 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Soziale Beziehungen. Abgerufen von: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-2b.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

Die drei „W“ für konstruktives Feedback⁷⁵**Verhältnisbezogen**

- Es sollte ausreichend Möglichkeiten auch für einen informellen Austausch zwischen den Beschäftigten geben, z. B. während gemeinsamer Pausen, in Gemeinschaftsräumen oder bei gemeinsamen Sportangeboten.
- Um das Konfliktrisiko zwischen Beschäftigten bei der Arbeit zu senken, sollten allgemeingültige Arbeitsmethoden und Vorgaben für alle Beschäftigten festgelegt werden.

⁷⁵ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV) (2018). Kommunikation. Geben und Nehmen von Feedback. Abgerufen von: https://www.kommitmenschen.de/fileadmin/user_upload/pdf-dokumente/kommunikation/dguv_kmm_praxishilfe_1_kommunikation_feedback.pdf.

Beziehungen zwischen den Beschäftigten und Führungskräften

Auch die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte wird von vielen Offshore-Beschäftigten positiv bewertet, wenn auch in etwas geringerem Maße als die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen. Während die Beschäftigten sich untereinander gut über Gefahren und Sorgen am Arbeitsplatz austauschen können, werden Gespräche mit Führungskräften zu diesen Themen eher selten geführt. Für die Beschäftigten ist es wichtig, dass die Führungskräfte ihre Sorgen bei der Arbeit (z. B. in Bezug auf den Überstieg bei grenzwertigem Wetter) ernst nehmen und einen angemessenen Umgangston vorleben. Grundsätzlich sind viele Beschäftigte (60,1 %) mit dem Führungsstil ihrer Vorgesetzten zufrieden.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Führungskräfte sollten für ihre Führungsaufgaben geschult und für ihre Vorbildfunktion sensibilisiert werden.
- Eine wertschätzende Grundhaltung, angemessene Ausdrucksweise sowie Verständnis für die Sorgen der Beschäftigten sind wichtig für einen respektvollen Umgang der Führungskräfte mit den Beschäftigten.
- Führungskräfte sollten für das Thema Mobbing sensibilisiert sein, um Mobbing-Probleme frühzeitig zu erkennen und dagegen steuern zu können.⁷⁶
- Am Arbeitsplatz sollte eine positive Fehlerkultur von den Führungskräften gefördert werden. Diese beinhaltet, dass Führungskräfte sich als vertrauenswürdig erweisen, Anerkennung für Fehlermeldungen geben und zum Berichten von Beinahe-Unfällen ermutigen.⁷⁷
- Regelmäßige Feedbackgespräche zwischen den Beschäftigten und Führungskräften, halbjährlich oder jährlich können die Beziehungen untereinander verbessern. Um Feedbackgespräche strukturiert und wertschätzend zu gestalten, können bestimmte Feedbackregeln sowie die praktischen Hinweise zur verbesserten Kommunikation angewandt werden.⁷⁸

⁷⁶ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Soziale Beziehungen. Abgerufen von: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-2b.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

⁷⁷ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV) (2018). Fehlerkultur. Mit Fehlern sicher und gesund umgehen. Abgerufen von: https://www.kommitmensch.de/fileadmin/user_upload/pdf-dokumente/fehlerkultur/dguv_kmm_handlungsfeld_fehlerkultur_qr.pdf.

⁷⁸ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV) (2018). Kommunikation. Geben und Nehmen von Feedback. Abgerufen von: https://www.kommitmensch.de/fileadmin/user_upload/pdf-dokumente/kommunikation/dguv_kmm_praxisilfe_1_kommunikation_feedback.pdf.

Praktische Hinweise zur verbesserten Kommunikation⁷⁹

- Dem Gegenüber aktiv zuhören.
- Den Gesprächspartner bzw. die Gesprächspartnerin ausreden lassen.
- Nachfragen, wenn man etwas nicht verstanden hat.
- Dem Gegenüber mitteilen, was man verstanden hat.
- Probleme und Störungen offen ansprechen, nur so kann auch etwas verändert werden.

Verhältnisbezogen

- Checklisten können Führungskräfte darin unterstützen, ihr eigenes Führungsverhalten zu reflektieren.⁸⁰

Checkliste zur Reflektion des Führungsverhaltens

Bestandteile der Checkliste zur Reflektion des Führungsverhaltens sind u.a.:

- „Er/sie behandelt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie Gleichberechtigte“.
- „Er/sie achtet auf Fehler, wenn dadurch ein bestimmter Standard gefährdet ist“.
- „Er/sie passt die Arbeitsgebiete den Fähigkeiten und Leistungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an“.

Beispiele für Checklisten zum Führungsverhalten sind bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verfügbar: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd5.pdf?__blob=publicationFile&v=1

⁷⁹ Wernecke, I. (o.J.). Kommunikation verstehen Kommunikation verbessern. Bausteine. Abgerufen von https://www.uniklinik-freiburg.de/fileadmin/mediapool/10_andere/psysoz-beratung/kommunikation.pdf.

⁸⁰ Stadler, P. & Spieß, E. (2002). Mitarbeiterorientiertes Führen und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.). Abgerufen von: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd5.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Internationales Arbeitsumfeld

Die Zusammenarbeit von Beschäftigten unterschiedlicher Länder und Kulturen ist charakteristisch für die Arbeit in der Offshore-Windbranche. Viele Beschäftigte freut es, dass sie während ihrer Offshore-Aufenthalte Menschen aus anderen Ländern kennenlernen und ihre Sprachkenntnisse verbessern können. Im Arbeitsalltag stellt Englisch die offizielle Sprache zur Kommunikation am Offshore-Arbeitsplatz dar. Unzureichende Englischkenntnisse erschweren die Kommunikation. Es kann zu Gruppenbildungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleicher Nationen kommen, wodurch der Austausch zwischen den Beschäftigten verschiedener Nationen erschwert wird. Zudem können die Erfahrungs-, Bildungs- und Kenntnisstände der Beschäftigten im Hinblick auf die Offshore-Tätigkeit unterschiedlich ausgeprägt sein.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Es existieren spezifische Sprachkurse für Beschäftigte, die im Offshore-Windenergie-Bereich arbeiten. Durch die Teilnahme an solchen Sprachkursen können die Beschäftigten ihr fachliches Vokabular verbessern und Sprachbarrieren abbauen.
- Interkulturelle Trainings können dazu beitragen, dass die Beschäftigten besser mit kulturellen Unterschieden in Bezug auf das Kommunikationsverhalten, Emotionen oder Hierarchien umgehen können.
- Internationale Abende, z. B. mit landestypischen Speisen, Liedern oder Filmen, können das kulturelle Verständnis der Beschäftigten untereinander erhöhen und zu einer Stärkung des Gemeinschaftsgefühls beitragen.
- Bestehende Qualifikationsunterschiede zwischen den Beschäftigten sollten ermittelt werden, sodass entsprechende Schulungen zur gezielten Weiterqualifikation und Wissensvermittlung angeboten werden können.

Verhältnisbezogen

- Diversity-Management kann dabei helfen, die Beschäftigten mit ihren individuellen Stärken und Schwächen anzuerkennen und ihre Potenziale angemessen zu nutzen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder Kultur.⁸¹

81 Altgeld, T. (2016). Diversity und Diversity Management. Vielfalt gestalten. Abgerufen von: <https://www.leitbegriffe.bzga.de/systematisches-verzeichnis/strategien-handlungsansatze-und-methoden/diversity-und-diversity-management-vielfalt-gestalten/>.

Abwesenheit von Familie und Freunden

Während ihrer periodischen Abwesenheit können Offshore-Beschäftigte nicht am familiären Alltag an Land teilnehmen und ihre Partnerinnen bzw. Partner z. B. nicht bei der Hausarbeit oder Kindererziehung unterstützen. Der Partner/ die Partnerin ist bei Problemen zu Hause auf sich allein gestellt, was für die Offshore-Beschäftigten belastend sein kann. Auch bei familiären Notfällen können sie nicht sofort nach Hause kommen. Kommt es aufgrund schlechten Wetters zu Verzögerungen bei der Heimreise, wird dies als zusätzliche Belastung erlebt. Viele Beschäftigte (59,1 %) haben das Gefühl, dass ihre Arbeit und ihr Privatleben „manchmal“ oder „oft“ in einem Konflikt stehen, sodass sie sich wünschen, an beiden Orten gleichzeitig zu sein (Abb. 14). Dies kann z. B. dann der Fall sein, wenn die Beschäftigten an wichtigen Familienfeiern nicht teilnehmen können.

Ja, natürlich ist das eine Belastung, gerade wenn man jetzt eine Familie gegründet hat und ein Kleinkind hat... Man denkt viel an zu Hause, natürlich.

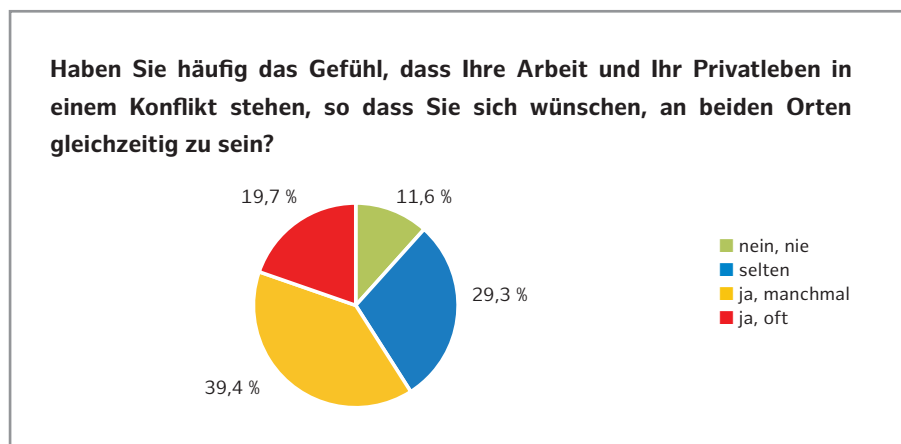


Abb. 14: Wahrgenommener Konflikt zwischen Arbeits- und Privatleben

n=249

■ Handlungsempfehlungen

Verhältnisbezogen

- Die Beschäftigten sollten in ihrer freien Zeit an Land möglichst keine zusätzlichen arbeitsbezogenen Kurse oder Weiterbildungen absolvieren müssen, sodass sie ihre arbeitsfreie Zeit auch als solche nutzen können.
- Eine zuverlässige und frühzeitige Einsatzplanung ermöglicht den Beschäftigten eine bessere Planbarkeit ihres Privatlebens.⁸² Dies kann sich positiv auf die wahrgenommene Vereinbarkeit der Offshore-Arbeit mit dem Privatleben auswirken.
- Um die Vereinbarkeit von Offshore-Arbeit und Privatleben generell zu fördern, kann die Möglichkeit einer externen Beschäftigtenberatung (*Employee Assistance Programmes (EAP)*) geschaffen werden. Dabei können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anonym und telefonisch zu verschiedenen Sozialthemen (z. B. zu Familie, Erziehung, Schuldenberatung) beraten lassen. Der Arbeitgeber kann die Kosten hierfür übernehmen, indem ein Vertrag mit einem unabhängigen Beratungsdienstleister geschlossen wird.

⁸² Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (2018). Evaluation der Offshore-ArbZV. III. Zwischenbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Köln: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.

Kommunikation nach Hause

Die Kommunikation nach Hause ist für die Beschäftigten während ihrer Einsätze essenziell, um den Kontakt zu Familie und Freunden zu halten. Durch die weiten Entfernungen der Offshore-Windparks zum Festland sind jedoch Kommunikationsmittel sowie stabile Telefon- und Internetverbindungen nicht immer gegeben. Dies erschwert die Kommunikation nach Hause – als Folge kann vermehrt Heimweh bei den Beschäftigten auftreten.

Männer sind ja grundsätzlich immer die harten Jungs. Aber wenn das Telefon mal nach Hause nicht funktioniert, dann werden sie auf einmal zwölf und kriegen ganz doll Heimweh, und dann funktionieren die auch nicht mehr.

■ Handlungsempfehlungen

Verhältnisbezogen

- Die Internetverbindungen offshore sollten ausgebaut und es sollte generell für eine stabile Netzqualität gesorgt werden, damit der Einsatz digitaler und sozialer Medien stets gewährleistet ist.
- Es sollten verschiedene Möglichkeiten und ausreichend Ruhe-/Aufenthaltsräume zu Kommunikationszwecken geschaffen werden, sodass die Beschäftigten ungestört telefonieren oder audiovisuell kommunizieren können.

KEY MESSAGES

- Das **Gemeinschaftsgefühl und die soziale Unterstützung** offshore nehmen die Beschäftigten sehr positiv wahr. Die Unterstützung hilft ihnen auch, besser mit Stress umzugehen. Der Team-Zusammenhalt sollte daher durch regelmäßige soziale Aktivitäten (z. B. Spieleabende) gefördert werden.
- Die **soziale Unterstützung durch Vorgesetzte** ist für Beschäftigte ebenso relevant. Eine wertschätzende Grundhaltung, positive Fehlerkultur und regelmäßige Feedbackgespräche sollten ausgebaut werden. Führungskräfte sollten ihr eigenes (Vorbild-)Verhalten reflektieren.
- Durch die Zusammenarbeit von Beschäftigten aus **unterschiedlichen Ländern und Kulturen** können Kommunikationsprobleme und „Grüppchenbildungen“ auftreten. Interkulturelle Trainings und internationale Abende für die Beschäftigten fördern den Austausch untereinander.
- Die **Abwesenheit von Familie und Freunden** kann belastend sein. Eine zuverlässige und frühzeitige Einsatzplanung erleichtert die Vereinbarkeit von Offshore-Arbeit und Privatleben. Beschäftigte sollten in ihrer freien Zeit an Land möglichst keine arbeitsbezogenen Weiterbildungen absolvieren müssen.
- Die **Kommunikation nach Hause** während der Einsätze hat für die Beschäftigten eine essenzielle Bedeutung. Dafür sind stabile Internetverbindungen sowie ausreichend Rückzugsräume unerlässlich.

GESUNDES LEBEN OFFSHORE



Grundsätzlich wäre, glaube ich, eine gute Aufklärung im Vorfeld über diverse Gesundheitsthemen förderlich. Das Problem Offshore ist, dass sich viele nicht die Blöße geben würden und solche Angebote Vorort annehmen.

Gesundheitsrelevantes Verhalten ist Teil des spezifischen Lebensstils, den sich Menschen über Lernen, Gewöhnung und Prozesse des sozialen Vergleichens aneignen.⁸³ Dazu gehört nicht nur das Vermeiden von Risiken, sondern auch die aktive Förderung der Gesundheit durch z. B. ausreichende Bewegung und eine gesunde Ernährung. Verhaltensänderungen, für die die Eigenverantwortlichkeit eine wichtige Rolle spielt, sind schwer umzusetzen, da gesundheitsschädigendes Verhalten kurzfristig häufig belohnend wirkt – besonders bei Belastungen im Arbeits- und Privatleben.⁸⁴ Eine Gesundheitserziehung über reine Wissensvermittlung bzw. Informationsbereitstellung hinaus scheitert daher in der Praxis meistens. Deshalb sind flankierende Maßnahmen, die der Unterstützung von Verhaltensänderungen dienen (z. B. Rauchverbote), sinnvoll.

Das Risikoverhalten-Modell – Warum reicht es nicht, Informationen zur Gesundheit zu verteilen?

Das Risikoverhalten-Modell geht davon aus, dass die meisten Menschen eine Risikobereitschaft zeigen, wenn dadurch eine Bedürfnisbefriedigung erreicht werden kann. Bei gesundheitsschädlichem Verhalten werden kurzfristig positive Wirkungen erlebt, die eine starke Handlungsmotivation darstellen. Eine Gewöhnung an das gesundheitsschädliche Verhalten erfolgt dann durch kognitive Verharmlosung (selektive Informationsbewertung, Vergleich mit schlimmeren Gefahren, Zurückweisen von persönlichen Konsequenzen, Überbewertung von bekannten Ausnahmen, Kosten-Nutzen-Abwägung).

83 Siegrist, J. (2003). Gesundheitsverhalten – psychosoziale Aspekte. In: F. H. Schwartz et al. (Hrsg.) Das Public Health Buch – Gesundheit und Gesundheitswesen (S. 139-151). München: Urban & Fischer.

84 Siegrist, J. (2003). Gesundheitsverhalten – psychosoziale Aspekte. In: F. H. Schwartz et al. (Hrsg.) Das Public Health Buch – Gesundheit und Gesundheitswesen (S. 139-151). München: Urban & Fischer.

Rauchverhalten

In unserer Befragung geben ca. 35 % der Offshore-Beschäftigten an, dass sie regelmäßig rauchen. Dies entspricht in etwa dem Anteil an Rauchern in der deutschen männlichen Bevölkerung (aktuelle Ergebnisse aus verschiedenen Studien:⁸⁵ ca. 30-33 %). Problematisch ist, dass mehr als die Hälfte der Raucher angeben, dass sie offshore mehr Zigaretten rauchen als onshore. Der zollfreie Verkauf von Tabakwaren an Offshore-Beschäftigte ist daher kritisch zu betrachten.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Offshore-Beschäftigte sollten nach wie vor an die schädliche Wirkung von Tabak erinnert werden. Hierzu eignen sich insbesondere Informationsmedien, die passiv auf die Beschäftigten wirken (wie z. B. Poster oder Broschüren in der Kantine und anderen Gemeinschaftsräumen).
- Die Betreiber der Anlagen sollten auf bestehende und etablierte Methoden zur Rauchentwöhnung aufmerksam machen. Über den betriebsärztlichen Dienst oder Verantwortliche in der Unternehmensführung sollten Rauchentwöhnungsprogramme initiiert werden, die die Beschäftigten insbesondere im Offshore-Einsatz bei der Rauchentwöhnung unterstützen.
- Die Beschäftigten sollten sich untereinander bei der Rauchentwöhnung unterstützen und sich aktiv an Programmen zur Rauchentwöhnung beteiligen.

Verhältnisbezogen

- Aufgrund der strengen Brandschutzvorschriften ist es nur teilweise erlaubt, in den Innenräumen zu rauchen. Um Nichtraucherinnen und -raucher vor den schädlichen Auswirkungen des Passivrauchens zu schützen, sollten spezielle Raucherbereiche eingeführt werden. Es gibt sowohl spezielle Raucherkabinen als auch Offshore-Container, die als Raucherraum dienen, sodass Schadstoffe nicht in die Umgebungsluft gelangen.
- Die Raucherbereiche sollten möglichst einfach gestaltet sein, damit sie keinen zusätzlichen Anreiz bieten öfter oder länger dort zu verweilen.
- Idealerweise sollten auf den Plattformen und in der Unterbringung keine Tabakprodukte zu erwerben sein. Falls solche Produkte angeboten werden, sollte dies zumindest nicht preislich begünstigt sein.
- Durch Anreize des Arbeitgebers für Nichtraucherinnen und -raucher oder für das Beenden des Rauchens könnten Raucherinnen und Raucher motiviert werden, an einem Programm zur Rauchentwöhnung teilzunehmen.

85 Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V. (2018). Daten und Fakten zu Tabak. Abgerufen von: <http://www.dhs.de/daten-fakten/tabak.html>.

Körperliche Bewegung

Bezüglich körperlicher Bewegung deuten unsere Befragungsergebnisse darauf hin, dass die Offshore-Beschäftigten grundsätzlich stärker auf ausreichende Bewegung achten im Vergleich zur männlichen Allgemeinbevölkerung.⁸⁶ Etwa ein Viertel der Offshore-Beschäftigten berichtet jedoch, dass sie sich offshore weniger bewegen als onshore. Gründe hierfür sind das Fehlen von Bewegungsangeboten sowie zu kleine und nicht ausreichend ausgestattete Fitnessräume. Hinzu kommt, dass die Beschäftigten nach der Arbeit häufig erschöpft sind. Bewegung hilft jedoch beim Stressabbau und kann Verspannungen lösen.⁸⁷ Sie wirkt sich zudem positiv auf die Erholungsfähigkeit und Schlafqualität aus. Dazu kommen positive Effekte von regelmäßiger Bewegung auf das Herz-Kreislaufsystem und den Fett- und Zucker-Stoffwechsel. Sowohl für das Thema Bewegung als auch für die Ernährung ist zu beobachten, dass die Beschäftigten, die onshore ein hohes Niveau an gesundheitsförderlichem Verhalten zeigen, dieses offshore häufig weniger gut einhalten. Diejenigen, die onshore eher wenig auf Bewegung und gesunde Ernährung achten, tun dies dagegen offshore mehr.

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Erwachsene sollten sich mindestens 2,5 Stunden in der Woche auf mehrere Tage verteilt im mäßig anstrengenden Umfang bewegen, z. B. an fünf Tagen die Woche für je 30 Minuten.⁸⁸
- Auch bei wenig Platz ist es möglich, sich gesundheitsförderlich körperlich zu betätigen. Es gibt eine Vielzahl an Übungen, Tipps und Tricks zur körperlichen Aktivität an Bord von Schiffen, die auch in der Offshore-Umgebung Anwendung finden können.⁸⁹
- Es empfiehlt sich, ein Angebot an Sportkursen sowie Schulungen und Einzelcoachings/-beratungen (z. B. zu Themen wie Rückengesundheit) durch Trainerinnen oder Trainer bzw. Physiotherapeutinnen oder -therapeuten für die Beschäftigten bereitzustellen. Gruppenkurse, z. B. für Bewegungsangebote, können das Gemeinschaftsgefühl unter den Beschäftigten stärken. Ziel der individuellen Schulungen sollte sein, eine individuelle Beratung hinsichtlich Ausgleichsmöglichkeiten unter Berücksichtigung der speziellen arbeitsbedingten körperlichen Belastungen zu gewährleisten. So benötigen Büro-Beschäftigte einen bewegungsreichen Ausgleich zu ihrer überwiegend sitzenden Tätigkeit, während Technikerinnen und Techniker, die bereits während der Arbeit hohen körperlichen Belastungen ausgesetzt sind, vermehrt Ausgleichsübungen zu einseitigen Belastungen und zusätzliche Kräftigungsübungen ausführen sollten.

86 Krug, S., Jordan, S., Mensink, G. B. M., Müters, S., Finger, J. D. & Lampert, T. (2013). Körperliche Aktivität Ergebnisse der Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland (DEGS1). Bundesgesundheitsblatt, 56, 765–771.

87 Fuchs, R. & Klaperski, S. (2017). Stressregulation durch Sport und Bewegung. In: R. Fuchs & M. Gerber, Handbuch Stressregulation und Sport. Springer: Berlin, Heidelberg.

88 World Health Organisation (2010). Global recommendations on physical activity for health. Physical activity and adults. Abgerufen von: http://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_adults/en/

89 Beispiel für ein Training für Seefahrer: <https://www.trainingonboard.org/>.

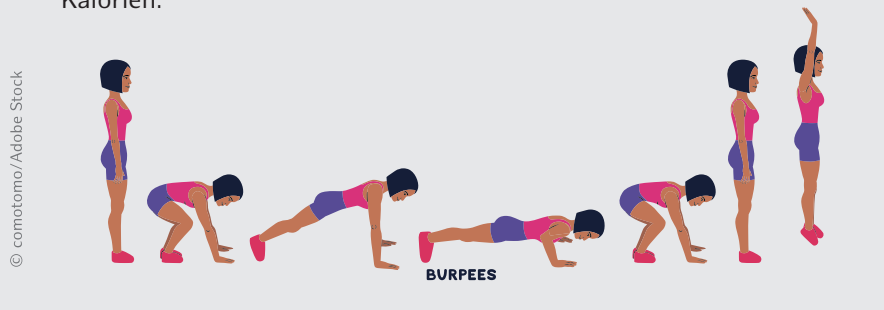
- Wettbewerbe haben häufig einen positiven Motivationscharakter; so könnten „Team-Challenges“ (z. B. Schrittwettbewerbe mit Fitness-Tracker oder Schrittzähler) zur körperlichen Aktivität motivieren. Zusammen mit anderen Beschäftigten kann die Freude an der Bewegung gesteigert werden.⁹⁰

Verhältnisbezogen

- Fitnessräume mit möglichst ausreichendem Platz und Geräten für eine gleichzeitige Nutzung durch mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bereit zu stellen.
- In den Fitnessräumen sollten für jedes Gerät Anleitungen mit Übungstipps sowie mit Ausgleichsübungen zu spezifischen ergonomischen Belastungen ausliegen.
- Erfahrene Beschäftigte können ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen im Umgang mit den Geräten unterstützen.⁹¹
- Zu den Themenbereichen Fitness und Ernährung kann frei verfügbare Lektüre in den Freizeit- und Aufenthaltsräumen ausgelegt werden.

5 Übungen mit dem eigenen Körpergewicht bei kleinem verfügbarem Raum

1. Jumping Jacks (Hampelmann) eignen sich gut zum Aufwärmen des Körpers.
2. Mit Hilfe eines Springseils können Kalorien verbrannt werden und die federnde Bewegung trainiert den ganzen Körper.
3. Push-Ups: Dabei ist es wichtig, dass die Arme, der Rücken und die Schultern in einer geraden Linie gehalten werden. Die Ellbogen sollten dicht an der Seite des Körpers gehalten werden.
4. Durch Kniebeugen wird die Gesäß- und Oberschenkelmuskulatur trainiert.
5. Auch Burpees trainieren den gesamten Körper und verbrennen Kalorien.



⁹⁰ Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2016). Ratgeber zur Prävention und Gesundheitsförderung (9. Auflage). Abgerufen von: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Praevention/Broschueren/2016_BMG_Praevention_Ratgeber_web.pdf.

⁹¹ Mearns, K. & Hope, L. (2005). Health and well-being in the offshore environment: The management of personal health (Research report; No. 305). Sudbury: Health and Safety Executive.

Ernährung

Auf jeden Fall ist das [Essen] ein wichtiges Thema. Gute Arbeit – gute Laune. Gutes Essen – bessere Laune!

Nahrungsmittel stellen die notwendige Energie zur Verfügung, die wir für unseren Alltag benötigen. Langfristig hat die Ernährung auch Einfluss auf sehr unterschiedliche Erkrankungen (Fettstoffwechselstörungen, Diabetes, Herz-Kreislauferkrankungen und krankhaftes Übergewicht), daher ist sie ein wichtiger Ankerpunkt der Gesundheitsförderung. Zudem kommt dem Essen, besonders im Offshore-Bereich, eine wichtige Rolle als Motivator und zur Steigerung des allgemeinen Wohlbefindens zu. Eine geeignete Verpflegung hat für Offshore-Beschäftigte eine große Bedeutung.⁹²

Die Mehrheit der Beschäftigten ernährt sich sowohl onshore als auch offshore nach eigenen Angaben „mäßig gesund“. Viele Beschäftigte (35 %) geben an, dass sie sich zu Hause besser ernähren als offshore. Die Zufriedenheit mit dem Essensangebot ist allgemein stark von den eigenen Präferenzen abhängig und daher sehr subjektiv. Die Mehrheit der Beschäftigten (65 %) empfindet das Ernährungsangebot offshore als „gut“ oder „sehr gut“. Gründe für eine schlechtere Ernährung offshore sind nach Angaben der Beschäftigten eine geringe Qualität des Essens und die mangelnde Einflussmöglichkeit auf die Speisepflegungsgestaltung. Die Ergebnisse zeigen, dass die Meinungen zur Qualität des Ernährungsangebots stark auseinandergehen. Für ein gutes Arbeitsklima und die Zufriedenheit der Offshore-Beschäftigten ist die Kantine besonders relevant. Hier ist – neben der ansprechenden Gestaltung der Räumlichkeiten und Sitzgelegenheiten – auf die Gestaltung der Öffnungszeiten zu achten, damit die Beschäftigten ihre arbeitsfreie Zeit eigenständig planen können, auch bei Schichtdienst durchgehend ein Nahrungsangebot bereit steht und die Öffnungszeiten der Kantine nicht zu Einschränkungen anderer Aktivitäten führen (vgl. → Körperliche Bewegung, S. 70). Sehr wichtig ist ein Verpflegungsangebot, das den Beschäftigten die Wahl einer ausgewogenen Ernährung erleichtert und deren verschiedene Bedürfnisse berücksichtigt.

Der individuelle Kalorienbedarf unterscheidet sich je nach Aktivität. Bei körperlich anstrengender Arbeit liegt der Kalorienbedarf viel höher als bei vorwiegend im Sitzen ausgeführten Arbeitstätigkeiten. Dies muss auch beim Essensangebot berücksichtigt werden.

■ Handlungsempfehlungen

Gängige Empfehlungen zur Ernährung sind auf die Offshore-Umgebung übertragbar. Besonders wichtig ist, dass eine gesundheitsförderliche Ernährung seitens der Beschäftigten durch ein entsprechend ausgerichtetes Angebot erleichtert wird.

92 Riethmeister, V., Brouwer, S., van der Klink, J. & Bültmann, U. (2016). Work, eat and sleep: towards a healthy ageing at work program offshore. BMC Public Health, 16, 134.

Verhaltensbezogen

- Die Vorteile einer gesunden Ernährung sollten den Beschäftigten unbedingt verdeutlicht werden. Betriebsärztinnen und -ärzte können bereits in der Eignungsuntersuchung darauf hinweisen. Die Erstellung individueller Ernährungspläne mit Hilfe einer/s Ernährungsberaterin/Ernährungsberaters kann dazu beitragen, eine ausgewogene Ernährung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen zu erreichen.⁹³
- Die Ernährung sollte gemäß den Empfehlungen der Ernährungspyramide und den „10 Regeln“ der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) gestaltet werden.⁹⁴
- Die Partizipation der Beschäftigten hinsichtlich der Speiseplangestaltung sollte gefördert werden. Die Beschäftigten sollten ihre Meinung zum Essen äußern können. Hierfür könnte z. B. ein Briefkasten im Speiseraum aufgestellt werden, sodass die Beschäftigten anonym und ohne viel Aufwand ihre Meinung und Wünsche hinterlassen können.⁹⁵



Ernährungspyramide (© Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE), 2017)

93 Mearns, K. & Hope, L. (2005). Health and well-being in the offshore environment: The management of personal health (Research report; No. 305). Sudbury: Health and Safety Executive.

94 Deutsche Gesellschaft für Ernährung e. V. (DGE) (2017). Vollwertig essen und trinken nach den 10 Regeln der DGE. Abgerufen von: <https://www.dge.de/fileadmin/public/doc/fm/10-Regeln-der-DGE.pdf>.

95 Deutsche Gesellschaft für Ernährung e. V. (DGE) (2019). Essen am Arbeitsplatz und in der Kantine. Abgerufen von: <https://www.dge.de/ernaehrungspraxis/bevoelkerungsgruppen/berufstaetige/essen-am-arbeitsplatz-und-in-der-kantine/>.

Die 10 Regeln für eine vollwertige Ernährung der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE)⁹⁶

1. Vielseitig essen: eine abwechslungsreiche Auswahl, mit einer geeigneten Kombination und angemessenen Menge an nährstoffreichen und energiearmen Lebensmitteln.
2. Reichlich Getreide und Kartoffeln zu sich nehmen: Getreide, vor allem Vollkorn, enthält wenig Fett, aber viele Vitamine, Mineralstoffe, Spurenelemente und Ballaststoffe.
3. 5 Portionen Obst und Gemüse am Tag essen: Gemüse kann zu jeder Hauptmahlzeit gegessen werden und Obst eignet sich sehr gut als Zwischenmahlzeit.
4. Täglich Milchprodukte, 1-2 Mal die Woche Fleisch und Fisch, Eier in Maßen zu sich nehmen: Diese Lebensmittel enthalten wichtige Nährstoffe wie Calcium, Eisen, Jod und Omega-3-Fettsäuren. Es sollten vorwiegend fettarme Produkte verzehrt werden.
5. Wenig fettreiche Lebensmittel verzehren: Fette liefern Fettsäuren und fettlösliche Vitamine, sind jedoch sehr energiereich und fördern eine schnelle Gewichtszunahme. Es sollten vor allem pflanzliche Fette und weniger tierische Fette konsumiert werden.
6. Zucker und Salz nur in Maßen konsumieren: Es sollte auch der versteckte Zucker z. B. in süßen Getränken, wie Saft und Softdrinks, vermieden werden.
7. Reichlich Flüssigkeit aufnehmen: Ein Flüssigkeitsbedarf von 1,5 Litern pro Tag sollte vor allem über kalorienarme Getränke wie Mineralwasser oder ungesüßte Tees gedeckt werden.
8. Schonende Zubereitung: Speisen bei niedrigen Temperaturen garen, mit wenig Wasser und wenig Fett.
9. Zeit beim Essen nehmen: Bewusstes Essen fördert das Sättigungsempfinden.
10. Jeder sollte auf sein Gewicht achten und in Bewegung bleiben.

⁹⁶ Deutsche Gesellschaft für Ernährung e. V. (DGE) (2017). Vollwertig essen und trinken nach den 10 Regeln der DGE. Abgerufen von: <https://www.dge.de/fileadmin/public/doc/fm/10-Regeln-der-DGE.pdf>.

Verhältnisbezogen

- Es ist unerlässlich, Qualitätskriterien für die Wahl des Caterings zu entwickeln. Grundsätzlich sollte vom Caterer gefordert werden, sich an den Qualitätsstandards für Betriebsverpflegung der DGE⁹⁷ zu orientieren oder sich zertifizieren zu lassen. Hierdurch wird ein gesundes Nahrungsangebot in guter Qualität und ausreichender Abwechslung, auch unter Berücksichtigung verschiedener Ernährungsformen (fleischhaltig, vegetarisch, vegan), gewährleistet.
- Der Kaloriengehalt der verschiedenen Speisen sollte gekennzeichnet werden.
- Bei der Essensausgabe oder im Speiseraum sollten Plakate mit Empfehlungen zur gesunden Ernährung aufgehängt werden; die Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE) oder die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung bieten z. B. ansprechende Plakate mit einer Ernährungspyramide an.
- Die Öffnungszeiten der Kantine sollten so gestaltet sein, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit haben in Ruhe ihre Mahlzeiten zu sich zu nehmen.
- Installierte Wasserspender sind eine einfache Möglichkeit, den Beschäftigten eine ausreichende Flüssigkeitsaufnahme zu erleichtern.
- Zusätzlich zu den Hauptmahlzeiten sind auch gesunde Zwischenmahlzeiten anzubieten. Frisches Obst kann auch in Freizeit- und Pausenräumen durchgehend zur Verfügung gestellt werden.

DGE-Qualitätsstandard für die Betriebsverpflegung – Eckpunkte⁹⁸

Wichtig sind:

- Ein ernährungsphysiologisch ausgewogenes Essensangebot für die Mittags- und die Zwischenverpflegung.
- Ein Angebot energiearmer, ungesüßter Getränke zur ausreichenden Versorgung mit Flüssigkeit.
- Eine ansprechende Gestaltung der Essensräume und eine angenehme Atmosphäre sorgen für eine gesteigerte Akzeptanz des Essensangebots.
- Kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Küche und Ausgabe.

⁹⁷ Deutsche Gesellschaft für Ernährung e. V. (DGE) (2015). DGE-Qualitätsstandard für die Betriebsverpflegung. Abgerufen von: https://www.jobundfit.de/fileadmin/user_upload/medien/DGE-Qualitaetsstandard_Betriebsverpflegung.pdf.

⁹⁸ Deutsche Gesellschaft für Ernährung e. V. (DGE) (2017). Vollwertig essen und trinken nach den 10 Regeln der DGE. Abgerufen von: <https://www.dge.de/fileadmin/public/doc/fm/10-Regeln-der-DGE.pdf>.

Schlaf, Entspannung und Erholung

Die Installateure (...) haben 2-Mann-Kabinen, die haben kein eigenes Bad, die haben eigentlich keinen wirklichen Rückzugsort für sich. Und das stresst massiv. Das bringt auch viele, viele Konflikte.

Also bei Technikern, die können das auf jeden Fall [gedanklich von der Arbeit abschalten]. Aber jetzt beim Management und bei den Elektrofachkräften, (...) da war es dann schon so, dass die teilweise bis spät in die Nacht noch am Schreibtisch saßen und schlecht abschalten konnten.

Ausreichend Schlaf und Erholung nach der Arbeit sind für jeden Menschen wichtig. Offshore-Beschäftigte haben aufgrund der Anforderungen und Belastungen ihrer Tätigkeit ein besonders hohes Erholungsbedürfnis (vgl. → Arbeitszeit, S. 37). Zudem ist erholsamer Schlaf für die Sicherheit der Beschäftigten und das Vermeiden von Fehlern bei der Arbeit unerlässlich. Die Beschäftigten berichten jedoch häufig von einer schlechteren Schlafqualität während der Offshore-Einsätze. Es wird vermehrt von Problemen beim Einschlafen und häufigen Schwierigkeiten beim Durchschlafen berichtet. Der Schlaf wird von vielen Umgebungsfaktoren beeinflusst, insbesondere Lärm, Temperatur, Luftfeuchtigkeit und Licht. Die eingeschränkte Privatsphäre, z. B. wenn die Kabine mit anderen Beschäftigten geteilt wird, beeinflusst die Schlafqualität ebenfalls im negativen Sinne. Die Kabinen sollten daher einen angemessenen Rückzug ermöglichen und eine ruhige, schlafförderliche Umgebung bieten.

Auf individueller Ebene wird die Schlafqualität auch durch das Stresserleben beeinflusst. Problematisch ist für manche Beschäftigte ein hohes Stress-Level während der Offshore-Einsätze, was dazu führt, dass sie am Feierabend schlecht gedanklich von ihrer Arbeit abschalten können.

Es ist daher besonders wichtig, den Beschäftigten ausreichend Ruhe- und Erholungsphasen zu ermöglichen. In diesen Phasen können die Beschäftigten auch Atemübungen, Muskel-Entspannungs-Übungen sowie Achtsamkeitstechniken nutzen, um sich zu erholen und sich mental von ihrer Arbeit zu distanzieren.⁹⁹

■ Handlungsempfehlungen

Verhaltensbezogen

- Für die Beschäftigten sollte ein Angebot an angeleiteten, zielgruppengerechten Gruppenkursen zur Bewältigung von Stress- und Konfliktsituationen sowie zum Erlernen von Entspannungstechniken bereitgestellt werden.
- Die Anwendung von Ohrstöpseln zum Schlafen sollte vermieden werden, da hierdurch im Notfall Warnsignale überhört werden könnten.

Hinweise zur verbesserten individuellen Schlafhygiene sind z. B.:^{100,101}

- Es wird empfohlen, jeden Tag mehr oder weniger zur gleichen Zeit ins Bett zu gehen und aufzustehen. In wechselnden Schichten ist es nicht möglich, immer die gleichen Schlafenszeiten einzuhalten. Wichtig ist, eine persönliche Routine zu etablieren, die dem Körper zeigt: „Jetzt ist Schlafenszeit“.

99 International Seafarers' Welfare and Assistance Network (ISWAN) (2018). Seafarer's health information programme. Managing stress and sleeping well at sea. Abgerufen von: <https://seafarerhelp.org/assets/downloads/Managing-Stress-and-Sleeping-Well-at-Sea.pdf>

100 Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (2018). Regeln für einen gesunden Schlaf. Abgerufen von: <https://www.maennergesundheitsportal.de/themen/gesunder-schlaf/regeln-fuer-einen-gesunden-schlaf/>.

101 Government of Western Australia - Department of Health (2016). Sleep hygiene – Information sheet. Abgerufen von: <http://www.cci.health.wa.gov.au/~media/CCI/Mental%20Health%20Professionals/Sleep/Sleep%20-%20Information%20Sheets/Sleep%20Information%20Sheet%20-%2004%20-%20Sleep%20Hygiene.pdf>.

- Erst schlafen gehen, wenn man wirklich müde ist. Wenn man mehr als 20 Minuten versucht einzuschlafen und es nicht schafft, sollte man aufstehen und etwas Beruhigendes oder Langweiliges tun, bis zur Ermüdung. Es sollte keinen anregenden oder interessanten Tätigkeiten nachgegangen werden.
- Koffein (Kaffee, Tee, Cola, etc.) und Rauchen sollten in den 4 bis 6 Stunden vor dem Zubettgehen möglichst vermieden werden.
- Man sollte sich regelmäßig bewegen oder Sport treiben (vgl. → Körperliche Bewegung, S. 70), jedoch nicht kurz vor dem Zubettgehen. Vor dem Zubettgehen sollte man allmählich geistige und körperliche Anstrengungen verringern, je nach Vorliebe und Persönlichkeit. Zudem helfen Entspannungsübungen.
- Das Bett ist zum Schlafen da. Es sollten z. B. im Bett keine E-Mails beantwortet werden.
- Nachts sollte kein helles Licht angeschaltet werden.
- Wenn nicht im Schichtdienst gearbeitet wird, sollte der Mittagschlaf vermieden werden, insbesondere, wenn man unter Ein- und/oder Durchschlafstörungen leidet.
- Wenn in Schichten gearbeitet und ein Mittagsschlaf gemacht wird, sollte dieser zeitlich auf 20-30 Minuten begrenzt werden. Weiterhin sollte man sich ca. 30 Minuten Zeit zwischen dem Wachwerden und dem Beginn von Aktivitäten lassen.

Verhältnisbezogen

- Die Unterbringung in Einzelkabinen ist vorzuziehen. Dies gilt auch für kürzere Offshore-Aufenthalte.
- Es ist für eine ruhige Umgebung zu sorgen, in der die Beschäftigten möglichst ungestört schlafen können.

Die ideale Offshore-Kabine

- Einzel-Unterbringung.
- Gute Abschirmung vor Lärm, Vibrationen und Gerüchen.
- Möglichst mit Tageslicht und entsprechenden Verdunkelungsvorrichtungen.
- Regulierbare Raumtemperatur – ideal für den Schlaf sind Temperaturen um 18 °C (in jedem Fall unter 20 °C).
- Die Luftfeuchtigkeit sollte 45 % ± 15 % betragen.
- Möglichkeit der natürlichen Lüftung und effektive, leise Lüftungsanlage.
- Zugang zu Kommunikationsmedien.

KEY MESSAGES

- Der Offshore-Arbeitsplatz bietet gute Voraussetzungen für die Umsetzung von Maßnahmen zur **Gesundheitsförderung**, da Arbeits- und Wohnumfeld offshore gut regulierbar sind.
- Bereits bei der **Offshore-Eignungsuntersuchung** sollten Betriebsärztinnen und -ärzte die Grundpfeiler eines gesunden Verhaltens (im Hinblick auf Ernährung, Erholung, Bewegung und Rauchverhalten) thematisieren.
- Viele Beschäftigte **rauchen** offshore mehr als onshore. Neben betrieblichen Angeboten zu Raucherentwöhnung sollte die preisliche Begünstigung beim Kauf von Tabakwaren offshore abgeschafft werden.
- Ausreichende, mäßig anstrengende **Bewegung** ist gesundheitsförderlich. Daher sind gut ausgestattete Fitnessräume, die gleichzeitig von mehreren Beschäftigten genutzt werden können, notwendig. Übungsanleitungen sowie Bewegungstipps für den Alltag sollten bereitgestellt werden.
- Das Angebot einer ausgewogenen **Ernährung** ist sicherzustellen. Bei der Wahl eines geeigneten Caterers helfen die Qualitätsstandards für Betriebsverpflegung der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE). Beschäftigte sollten für ihre Ernährung die diätetischen Empfehlungen der DGE beachten.
- Offshore-Beschäftigte haben aufgrund ihrer Arbeitsanforderungen ein besonders hohes **Schlaf- und Erholungsbedürfnis**. Eine schlafförderliche Gestaltung der Unterkünfte ist unerlässlich: Ideal sind von Schall und Vibration abgeschirmte Einzelkabinen, in denen sich die Temperatur (optimal 18-20 °C) und Luftfeuchtigkeit (optimal 45 % ± 15 %) einstellen lassen.

Empirische Ergebnisse aus dem BestOff-Projekt sind bereits an folgenden Stellen veröffentlicht worden:

- Velasco Garrido, M., Mette, J., Mache, S. Harth, V. & Preisser, A. M. (2018). Sleep quality of offshore wind farm workers in the German exclusive economic zone – a cross-sectional study. *BMJ Open*, 8, e024006.
- Mette, J., Velasco Garrido, M., Mache, S. Harth, V. & Preisser, A. M. (2018). Flexible Arbeitsformen und die Tätigkeit in Offshore-Windparks. *Flugmedizin Tropenmedizin Reisemedizin*, 25, 249-254.
- Mette, J., Velasco Garrido, M., Preisser, A. M., Harth, V. & Mache, S. (2018). Workplace health promotion for employees working in offshore wind parks in the German exclusive economic zone: a mixed-methods-study. *BMJ Open*, 8, e020493.
- Mette, J., Velasco Garrido, M., Preisser, A. M., Harth, V. & Mache, S. (2018). Linking quantitative demands to offshore wind workers' stress: do personal and job resources matter? A structural equation modelling approach. *BMC Public Health*, 18, 934.
- Velasco Garrido, M., Mette, J., Mache, S. Harth, V. & Preisser, A. M. (2018). A cross-sectional survey of physical strains among offshore wind farm workers in the German exclusive economic zone. *BMJ Open*, 8, e020157.
- Mette, J., Velasco Garrido, M., Harth, V., Preisser, A. M. & Mache, S. (2018). Healthy offshore workforce? A qualitative study on offshore employees' occupational strain, health, and coping. *BMC Public Health*, 18, 172.
- Mette, J., Velasco Garrido, M., Harth, V., Preisser, A. M. & Mache, S. (2017). 'It's still a great adventure' - exploring offshore employees' working conditions in a qualitative study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 12, 35.
- Velasco Garrido, M., Mette, J., Mache, S. Harth, V. & Preisser, A. M. (2017). Belastungen und Gefährdungen der Beschäftigten in der Offshore-Windindustrie. *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin*, 52, 134-137.
- Mette, J. (2016). BestOff – Sicherheit und Gesundheit in der Offshorewindindustrie durch Kompetenzentwicklung, Koordination und lernförderliche Unternehmenskultur. *Flugmedizin Tropenmedizin Reisemedizin*, 23(5), 34-35.
- Mette, J., Velasco Garrido, M., Preisser, A. M., Harth, V. & Mache, S. (2016). Psychische Belastung von Beschäftigten in der deutschen Offshore-Windindustrie. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 66(5), 307-311.

- Abwesenheit von zu Hause 65
- Arbeitsabläufe 44
- Arbeitsatmosphäre 59
- Arbeitsfreie Zeiten 43, 56, 60
- Arbeitsmittel 32
- Arbeitsplanung 44
- Arbeitsplatzgestaltung 14
- Arbeitszeiten 37
- Aufgabenverteilung 28, 45
- Auslösewert (Lärm) 52
- Ausrüstung 32, 54
- Belastungsfaktoren 26
- Bewegung 70
- Beziehungen 58
 - Zu den Kolleginnen/Kollegen 59
 - Zu den Vorgesetzten 62
- Catering 75
- Diversity-Management 64
- Einsatzrhythmus 35
- Entspannung 76
- Ergonomie 27, 28, 29, 32
- Erholungsbedürfnis 37, 38, 76
- Ernährung 72
- Erschöpfung 35, 36
- Essen 72
- Exkurse:
 - 10 Regeln für eine vollwertige Ernährung der DGE 74
 - Auslösewerte (Lärm) 52
 - Checkliste zur Reflexion des Führungsverhaltens 63
 - DGE – Qualitätsstandard für die Betriebsverpflegung 75
 - Ergonomischer Arbeitsplatz 29
 - Erschöpfungserleben: Folgen 38
 - Gemeinschaftliche Aktivitäten: Beispiele 38
 - Hausmittel gegen Seekrankheit 31
 - Das richtige Heben und Tragen von Gegenständen 27
 - Kabine: Die ideale Offshore-Kabine 77
 - Körpergewichtsübungen bei kleinem verfügbaren Raum 71
 - Praktische Hinweise zur verbesserten Kommunikation 63
 - Offshore-Arbeitszeitverordnung 37
 - Pause: Aktive und bewegte Pause vs. Entspannte Pause 39
 - Pausenkultur 40
 - Präsentismus 22
 - Resilienz 23
 - Risikoverhalten-Modell 68
 - TOP-Prinzip 54
 - Die 3 „W“ für konstruktives Feedback 61
- Familie 65
- Feedback 61
- Fitness 70

- Führungskräfte 62, 63
- Führungsverhalten/Führungsstil 62
- Gemeinschaftsgefühl 59, 64
- Gesundheitsförderung 11, 12
- Gesundheitskultur 19, 20
- Informationsaustausch 49
- Informationsfluss 44, 47
- Internationalität 64
- Kabine 54, 77
- Kantine 72, 75
- Kommunikation 46
 - Zwischen Kolleginnen/Kollegen offshore/onshore 46
 - Nach Hause 66
- Konflikte 33, 60, 76
- Lärmbelastung 52, 53
- Lebensmittel 31, 74
- Luftqualität 53, 55
- Medizinisches Personal 21
- Pausengestaltung 39, 40, 49
- Personalausstattung 47, 48
- Präsentismus 22, 48
- Privatsphäre 52, 53
- PSA 15, 26, 32
- Rauchverhalten 69
- Raumklima 55
- Rückzugsmöglichkeiten 52, 60
- Ruhezeiten 41
- Ruhebereiche 54
- Schichtarbeit 41
- Schlaf 76
- Schlafhygiene: Praktische Tipps zur verbesserten Schlafhygiene 76
- Seekrankheit 30, 31
- Sport 37, 56, 61, 70
- Sprachbarrieren 64
- Stress 30, 42, 60, 70, 76
- Transfer 30
- Transport 32, 41
- Überstieg 30, 43, 62
- Unterbringung 60, 77
- Vergütung 22, 48
- Verhaltensprävention 12, 13
- Verhältnisprävention 14
- Wartezeit 32, 43
- Wittertage 43
- Witterungsbedingungen 51
- Zeitdruck 42

Das Handbuch erscheint im Rahmen des Projekts „BestOff“



Sicherheit und Gesundheit in der Offshore-Wind-industrie durch Kompetenzentwicklung, Koordi-nation und lernförderliche Unternehmenskultur.

<https://www.bestoff-offshore.de/>

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Förderkennzeichen:
KIT-02L14A050ff

Verbundpartner des Projekts „BestOff“



DEUTSCHE
WINDGUARD



Ingenieurgesellschaft
von Lieberman
» Bauen und Umwelt «



ISBN 978-3-00-062913-6



Hamburg | Behörde für Gesundheit
und Verbraucherschutz