



# Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen.

## Jahresbericht 2012.



# Vorwort



Leben bedeutet Veränderung. Wir alle spüren dies in unserem privaten Lebensumfeld, aber auch in unserer Arbeitswelt. Hier liegen die Gründe unter anderem in der demografischen Entwicklung, in technischen Neuerungen sowie dem weltweit steigenden Wettbewerb.

All dies wirkt sich natürlich auch auf den Arbeitsschutz aus. Zum Beispiel durch die Zunahme sogenannter atypischer Beschäftigungsformen, neuer berufsbedingter Gesundheitsrisiken oder verschwimmender Grenzen zwischen Beruf und Privatleben. Die Arbeitsschutzverwaltung in Nordrhein-Westfalen hat sich auf diese Veränderungen eingestellt und innovative Lösungsansätze entwickelt, die den Beschäftigten bestmögliche Voraussetzungen für ein gesundes und zufriedenes Arbeitsleben ermöglichen sollen. Einige dieser Lösungen stellen wir Ihnen auf den folgenden Seiten vor.

Mit der Gründung des Landesbeirats „Arbeit gestalten NRW“ und dessen gleichnamigem, langfristig angelegtem Programm unterstützt die Landesregierung beispielsweise gezielt kleine und mittlere Unternehmen bei der menschengerechten Gestaltung von Arbeit. Hierdurch werden auch Anreize geschaffen, um kreative, produktive und leistungsbereite Beschäftigte zu gewinnen und möglichst lange und damit auch rentabel an den Betrieb zu binden. Wie existentiell wichtig dies ist, wird auch vor dem Hintergrund eines stetigen Rückgangs des Bevölkerungsanteils im erwerbstätigen Alter deutlich.

Auch die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu verringern, ist ein wesentlicher Schritt in die richtige Richtung. Hier setzt beispielsweise ein seit 2011 laufendes Projekt von psyGA (Projekt: „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“) an. Es unterstützt Unternehmen dabei, betriebliche Strategien zur Prävention und Gesundheitsförderung zu entwickeln und entsprechende Maßnahmen umzusetzen.

Auch wir wissen nicht, was die Zukunft alles bringen wird. Aber die Arbeitsschutzverwaltung in NRW kann mit ihren kompetenten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dabei helfen, mit Veränderungen gut zu leben.

A handwritten signature in black ink, which reads "Guntram Schneider". The signature is written in a cursive, flowing style.

**Guntram Schneider**

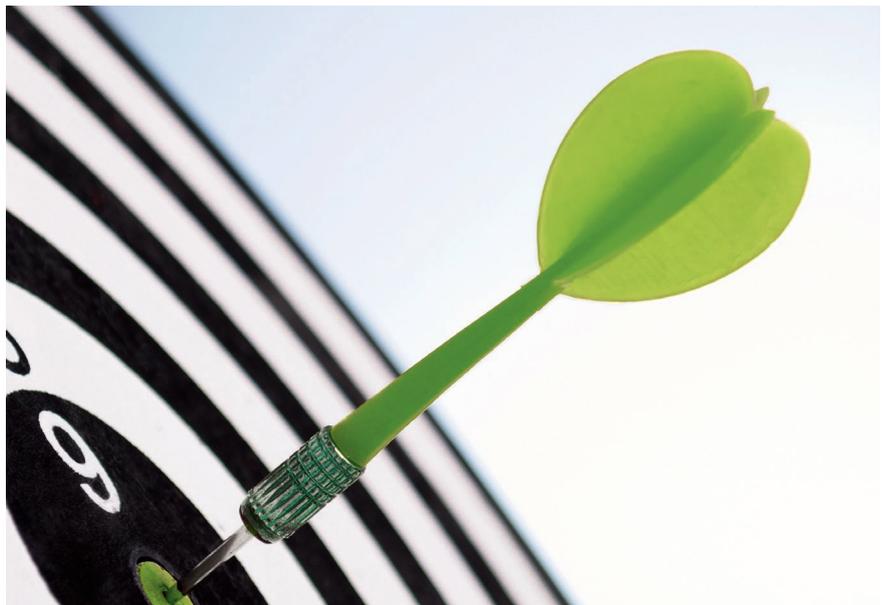
Minister für Arbeit, Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

# Inhalt

## 4 Vorwort

## 6 Blickpunkt

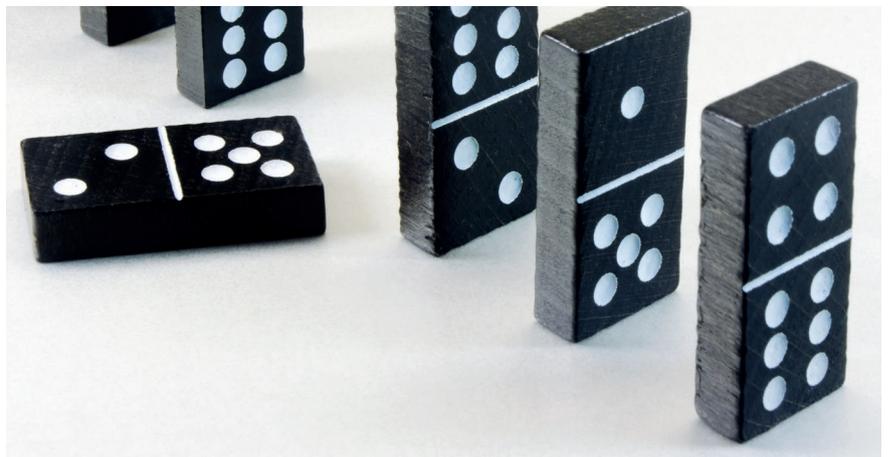
- 7 Landesbeirat „Arbeit gestalten NRW“
- 9 Konzept zur risikoorientierten Überwachung
- 11 Beschwerdemanagement in Nordrhein-Westfalen
  
- 13 Schwerpunktprogramme NRW
  - Arbeitszeit in der ambulanten Pflege
  - Umgang mit Computertomografen im Fokus
- 18 Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt
- 20 EU-Chemikalienverordnung REACH
- 23 Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie



26

## Zahlen, Daten, Fakten

27 Mehr Beschäftigte als bisher im Erwerbsleben halten



34

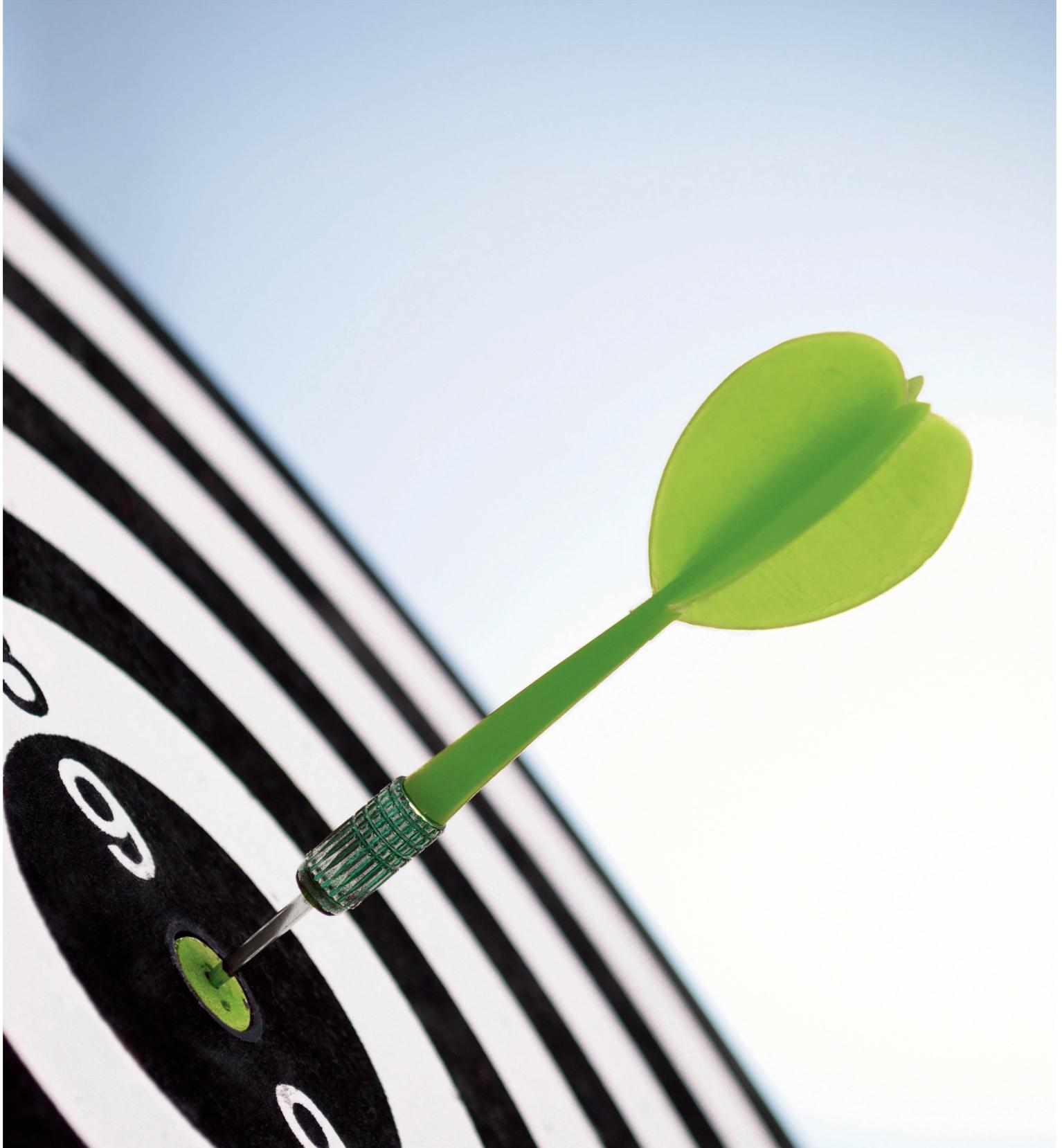
## Arbeitsschutz im Dialog

35 Ein Jahr Arbeitsschutztelefon NRW

37 Mehr Daten – mehr Nutzen – mehr Nutzer

38 A+A November 2013





# Blickpunkt

## Landesbeirat „Arbeit gestalten NRW“.

Der Mensch ist der wichtigste Wettbewerbsfaktor.

**Gesundheitsgerechte, gute Arbeitsbedingungen zahlen sich für Unternehmen aus. Denn auch wenn die wirtschaftliche Entwicklung in NRW aktuell von hohen Umsätzen, Beschäftigungszuwachs und relativ niedriger Arbeitslosigkeit geprägt ist, sind der demografische und gesellschaftliche Wandel ebenso wie die Globalisierung und der Strukturwandel weiter in vollem Gange. Zentraler Wettbewerbsfaktor für die Betriebe wird deshalb die menschengerechte Gestaltung von Arbeit sein, um kreative, produktive und leistungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen beziehungsweise zu halten.**

Mit dem Fördern und Nutzen der vielfältigen fachlichen, sozialen und interkulturellen Potentiale ihrer Beschäftigten sowie der Berücksichtigung ihrer alters- und gesundheitsbezogenen Bedürfnisse legen die Unternehmen einen wichtigen Grundstein für bleibende Wettbewerbsfähigkeit. Die Anerkennung und Berücksichtigung der eigenen Potentiale und Bedürfnisse motiviert die Beschäftigten und trägt zu einer gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeit ebenso bei, wie Maßnahmen zur Vermeidung von Erkrankungen oder Belastungen.

Mit dem langfristig angelegten Programm „Arbeit gestalten NRW“ unterstützt die Landesregierung dabei insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen. Durch die Gründung des gleichnamigen Landesbeirats am 15. November 2012 wurde eine breite Allianz von Landesregierung, Sozialpartnern, Sozialversicherungsträgern und Vertretern aus der Gesellschaft geschaffen.

### **Gemeinsam den Wandel meistern**

Vereint sollen die Betriebe für die Herausforderungen sensibilisiert werden, die sich aus dem demografischen Wandel, der Zunahme des Anteils der Menschen mit Migrationshintergrund und der Veränderung des gesundheitlichen Belastungsspektrums bei der Arbeit ergeben.

Zu den Mitgliedern des Landesbeirats gehören der DGB Bezirk NRW, die IG Metall Nordrhein-Westfalen, die IG BCE Landesbezirk Nordrhein, ver.di Landesbezirk NRW, der Kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen, die Industrie- und Handelskammer Nordrhein-Westfalen, der Westdeutsche Handwerkskammertag, die Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW e. V., die Deutsche Rentenversicherung Westfalen, die AOK Nordwest, der Landesverband West der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung, die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit sowie der Verband türkischer Unternehmer und Industrieller in Europa e. V. (ATIAD).



# Blickpunkt

Im Landesbeirat sollen beispielsweise Verabredungen getroffen werden, um

- die steigenden psychischen Belastungen einzudämmen,
- ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement stärker zu verbreiten,
- Unternehmen darin zu unterstützen, die unterschiedlichen interkulturellen Potentiale und Kompetenzen ihrer Beschäftigten zu erkennen, sowie
- die Arbeitsbedingungen stärker auf die demografischen Entwicklungen abzustimmen.



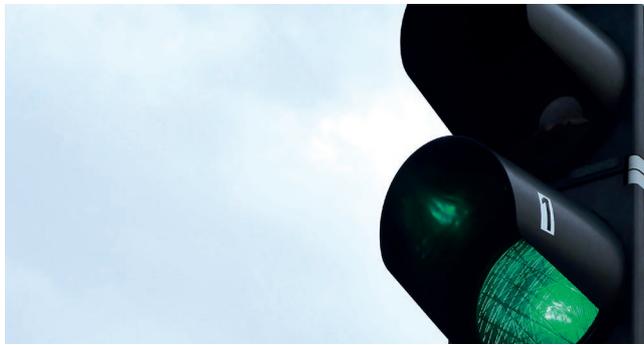
Im Fokus der Aktivitäten stehen dabei kleine und mittlere Unternehmen, da diese 99 Prozent der Unternehmen stellen und 80 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dort arbeiten. Ihnen soll systematisch und ohne großen bürokratischen Aufwand eine Unterstützung angeboten werden, die Vorteile guter Arbeitsbedingungen zu erkennen, zu entwickeln und zu nutzen. Die Partner im Landesbeirat werden konkrete Maßnahmen und Lösungsansätze zur Verbesserung der Situation in den Betrieben zusammentragen und Best-Practice-Beispiele ermitteln. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung von innovativen Ansätzen zum Transfer, also zu den Fragen, wie Themen und mögliche Lösungen den Betrieben nahe gebracht werden können.

In seiner konstituierenden Sitzung hat der Landesbeirat die von der Landesregierung und den Sozialpartnern gemeinsam getragene Initiative „Demografie Aktiv“ begrüßt. Diese ist in das Programm „Arbeit gestalten NRW“ eingebettet worden und unterstützt Betriebe mit praxisnahen Angeboten für altersgerechte Arbeitsbedingungen. Unternehmen, die besonders demografiebewusste Personalarbeit leisten wollen, können dafür das „Siegel Demografie Aktiv“ erwerben. Mit dem Siegel ausgezeichnete Betriebe werden Teil eines Netzwerks von innovativen Unternehmen, die sich der demografischen Herausforderung stellen.

„Die Initiative DEMOGRAFIE AKTIV richtet sich an Unternehmen, Interessenvertretungen und Beschäftigte, die die Vorteile einer demografiebewussten Unternehmensstrategie nutzen wollen.“

[www.demografie-aktiv.de](http://www.demografie-aktiv.de)

**Dr. Angela Barthen**  
**Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales**  
**des Landes Nordrhein-Westfalen**



## Konzept zur risikoorientierten Überwachung. Besonderes Augenmerk auf Betriebe mit erhöhtem Gesundheitsrisiko.

Im Juni 2011 unterzeichneten Vertreterinnen und Vertreter des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales und der Bezirksregierungen Nordrhein-Westfalens eine gemeinsame Zielvereinbarung zur Verbesserung der Sicherheit und der Gesundheit am Arbeitsplatz. Als Teil dieser Vereinbarung wurde im letzten Jahr ein risikoorientiertes Überwachungskonzept erarbeitet. Das heißt schwerpunktmäßig sollen Betriebe kontrolliert werden, in denen ein besonders hohes Gesundheitsrisiko für die Beschäftigten besteht.

Bei der Auswahl der Betriebe für das risikoorientierte Überwachungskonzept stützen sich die Arbeitsschutzdezernate sowohl auf fachliche Risiken als auch auf betriebsbezogene Faktoren.

Zu den einzelnen fachlichen Themen sind die aktuell wichtigsten Risiken ermittelt worden. Die Themen entsprechen der fachlichen Organisation der Arbeitsschutzdezernate, beispielsweise Strahlenschutz, Baustellen, Betriebssicherheit, Arbeitszeit. Die fachlichen Risiken stützen sich auf Erkenntnisse aus der Forschung und der Überwachungspraxis.

Beispiele für fachliche Risiken beim Thema „Arbeitszeit“:

- Schichtsysteme mit Nachtarbeit,
- Ausweitung der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen durch Tarifvertrag oder durch betriebliche Regelungen.

Liegt mindestens ein fachliches Risiko zu einem fachlichen Thema vor, erfolgt für den Betrieb die Prüfung der betriebsbezogenen Faktoren.

Als betriebsbezogene Faktoren werden berücksichtigt:

- Erkenntnisse der Arbeitsschutzverwaltung über systematische Probleme,
- Beschäftigungsstrukturen,
- Betroffenheit von Personen (Beschäftigten und Öffentlichkeit),
- Engagement des Betriebs im Arbeitsschutz.

In Zusammenarbeit mit den Arbeitsschutzdezernaten der Bezirksregierungen und dem Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (LIA.NRW) wurde für das risikoorientierte Überwachungskonzept zunächst ein Entwurf erarbeitet. In einem zweiten Schritt wurde dieser Entwurf mit externen Arbeitsschutzfachleuten, wie beispielsweise Vertretungen der Unfallkasse (UK NRW), der Technologieberatungsstelle (TBS NRW), der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und dem Institut für Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation (ifab) diskutiert. Die Ergebnisse dieser Diskussionen flossen in die Überarbeitung ein.



# Blickpunkt

Erkenntnisse der Arbeitsschutzverwaltung über systematische Probleme in Betrieben können sich beispielsweise aus akuten Anlässen, aus der Bearbeitung von Beschwerden oder der Untersuchung von Unfällen ergeben. Bei den Beschäftigungsstrukturen fließt in die Bewertung beispielsweise ein, ob Subunternehmen im Betrieb eingesetzt werden oder ob der Betrieb keinen Betriebsrat hat. Unter dem Faktor Betroffenheit von Personen wird berücksichtigt, wie groß die Zahl der betroffenen Personen ist beziehungsweise die Zahl besonders schutzbedürftiger Personen. Das Engagement des Betriebs im Arbeitsschutz wird zum Beispiel dahingehend bewertet, wie der Betrieb die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung umgesetzt hat oder ob der Betrieb ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt hat.

Diese betriebsbezogenen Faktoren werden durch die Arbeitsschutzdezernate der Bezirksregierungen bewertet. Nach einem vorliegenden Bewertungsschema wird ermittelt, ob ein Betrieb in die Liste der zu überprüfenden Betriebe aufgenommen wird oder nicht.



Bausteine des Bewertungsschemas sind:

- Eine hohe Bewertung der Erkenntnisse der Arbeitsschutzverwaltung über systematische Probleme und das Vorliegen von mindestens einem Kriterium eines fachlichen Risikos führt dazu, dass der Betrieb auf die Liste der zu überprüfenden Betriebe gesetzt wird.
- Ein positives Engagement des Betriebs im Arbeitsschutz „neutralisiert“ die hohe Bewertung der betriebsbezogenen Faktoren „Beschäftigungsstrukturen“ oder „Betroffenheit von Personen“. Haben nur diese Faktoren eine hohe Bewertung, wird der Betrieb nicht in die Liste der zu überprüfenden Betriebe aufgenommen.

Ende 2012 bestand Einvernehmen mit den Bezirksregierungen, dass das Konzept eingeführt werden sollte. In einem angemessenen zeitlichen Abstand soll die Evaluierung des Konzeptes erfolgen.

**Dr. Maria Siekmeyer**  
**Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales**  
**des Landes Nordrhein-Westfalen**



## Beschwerdemanagement in Nordrhein-Westfalen.

Jeder Beschwerde wird nachgegangen.

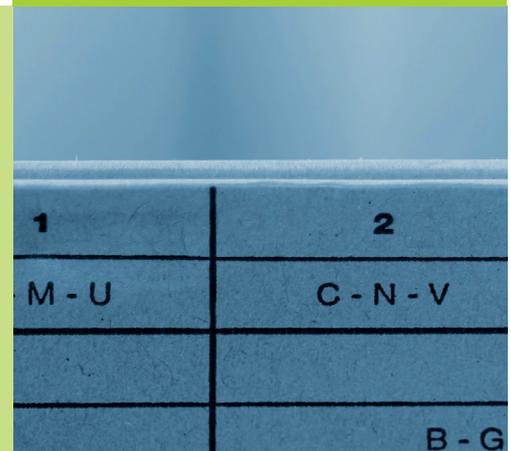
**Der Arbeitsschutz hat im Land Nordrhein-Westfalen eine hohe Bedeutung. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass der Arbeitsschutz in NRW Verfassungsrang hat: „Im Mittelpunkt des Wirtschaftslebens steht das Wohl des Menschen. Der Schutz seiner Arbeitskraft hat Vorrang vor dem Schutz materiellen Besitzes.“**  
(Artikel 24. Abs. 1 Verfassung für das Land Nordrhein-Westfalen)

Überwacht wird der Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen von den Dezernaten 55 und 56 in den fünf Bezirksregierungen des Landes. Sie sind mit ihren Außenstellen ortsnahe Ansprechpartner für Beschäftigte und stehen auch als Beschwerdestelle bereit, wenn der innerbetriebliche Beschwerdeweg nicht mehr weiterführt. 2012 sind circa 2000 Beschwerden mit oft mehreren unterschiedlichen Kritikpunkten bei den Bezirksregierungen mit einem einheitlichen Beschwerdemanagement-System bearbeitet worden.

Das einheitliche Beschwerdemanagement wurde gemeinsam von den fünf Bezirksregierungen und dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen entwickelt und im Herbst 2011 eingeführt.

Das Beschwerdemanagement in NRW unterliegt folgenden Grundsätzen:

- Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten.
- Schutz des Allgemeinwohls.
- Gewährung einer einheitlichen Verwaltungs- und Vollzugspraxis mit positiver Außenwirkung.
- Erkennen und Abstellen von Missständen durch Überwachung.
- Zeitnahe und kompetente Bearbeitung von Beschwerden unter Wahrung der Vertraulichkeit.
- Nutzung des Beschwerdemanagements, um daraus Parameter für das weitere Handeln abzuleiten.



Beschwerden werden zum Beispiel von Beschäftigten, Angehörigen, Nachbarn oder Kunden vorgelegt und gehen auf unterschiedlichen Kanälen ein: mehr als die Hälfte telefonisch, beispielsweise über das zentrale Arbeitsschutztelefon Nordrhein-Westfalen (0211 855 3311), viele auch auf elektronischem Weg per E-Mail oder Internet-Formular über [www.arbeitsschutz.nrw.de](http://www.arbeitsschutz.nrw.de).

Mit jeweils etwa einem Viertel der Beschwerden stellen die Bereiche „Arbeitsstätte, Ergonomie“ und „Arbeitszeit, Arbeitszeit der Kraftfahrer“ deutliche Schwerpunkte dar, gefolgt von den Bereichen „Baustellen“, „Gefahrstoffe“, „Arbeitsmittel“, „Arbeitsschutzorganisation“ mit jeweils etwa zehn Prozent der Beschwerden. Die restlichen circa zehn Prozent der Beschwerden verteilen sich auf das gesamte übrige Spektrum der Arbeitswelt. Die Mehrzahl der Beschwerden erweist sich als begründet.

Weitere Informationen zum Arbeitsschutztelefon auf Seite 35

Je nach Schwere und Umfang der Mängel kann auch ein Ordnungswidrigkeitenverfahren eingeleitet oder der Vorgang der Staatsanwaltschaft übergeben werden.

Einige Beschwerden gingen auch direkt bei den Bezirksregierungen über den Postweg oder auch persönlich ein. Bei nicht anonymen schriftlichen Beschwerden per Post, Internetformular oder via E-Mail erhält der Beschwerdeführer eine Eingangsbestätigung.

### **Jeder Arbeitsschutzbeschwerde wird nachgegangen – unabhängig von der Branche, Größe oder Zertifizierung eines Betriebs**

Dabei stehen Aufwand, Maßnahme und Wirkung in einem angemessenen Verhältnis. In der Regel wird der von der Beschwerde betroffene Betrieb unangemeldet aufgesucht und besichtigt. Bei jeder Beschwerdebearbeitung wird entschieden, ob es notwendig ist, neben der Untersuchung des Beschwerdegrundes auch weitere Maßnahmen zu ergreifen, um Missstände nachhaltig abzustellen. Werden Mängel festgestellt, dann werden dem Betrieb Maßnahmen zur Mängelbeseitigung auferlegt. Gegebenenfalls werden weitere Stellen wie zum Beispiel der jeweilige Unfallversicherungsträger über die Untersuchungsergebnisse informiert.

Im Weiteren überwacht die Arbeitsschutzverwaltung, ob der Betrieb die Mängel beseitigt. In Abhängigkeit von der Schwere der Mängel beziehungsweise dem damit verbundenen Risiko für die Beschäftigten geschieht dies in der Regel durch eine Nachbesichtigung. Wurden die Mängel nicht beseitigt, schließt sich ein Verwaltungsverfahren und/oder Ordnungswidrigkeitenverfahren an.

Sollten Beschwerden eingehen, die ganz oder in Teilen Belange betreffen, für welche die Arbeitsschutzverwaltung nicht zuständig ist, dann werden diese an die jeweils zuständige Behörde weitergegeben. Der Beschwerdeführer erhält dann eine Abgabennachricht mit Informationen darüber, an welche Behörde der Vorgang weitergeleitet worden ist und welche Teilaspekte betroffen sind. So ist sichergestellt, dass das Anliegen an die richtige Stelle gelangt und dort verfolgt werden kann.

**Dr. Angela Barthen**  
**Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales**  
**des Landes Nordrhein-Westfalen**

**Auft**

2

C - N - V

D - O - W

1 - 6

# Blickpunkt



## Schwerpunktprogramme NRW

Das Konzept zur Durchführung von landesweiten Überwachungsaktionen ist Teil einer gemeinsamen Zielvereinbarung für einen starken Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen. Diese wurde im Jahr 2011 von dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales und den Bezirksregierungen NRW verbindlich eingeführt. Pro Halbjahr wird eine Aktion durchgeführt. Ziel ist es, besondere Problemschwerpunkte im Arbeitsschutz aufzugreifen und Mängel für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten abzustellen.

## Arbeitszeit in der ambulanten Pflege. Knackpunkt Ruhezeit und Ruhepausen.

**Ständiger Zeitdruck bei gleichzeitigem Anspruch der Pflegebedürftigen auf Zuwendung, und Arbeitszeiten in Schichtdiensten begleitet von körperlichen Belastungen beispielsweise beim Betten, Bewegen und Versorgen von Patienten... Wer im Pflegeberuf beschäftigt ist, macht einen wertvollen, aber auch anstrengenden und belastenden Job.**

In der Zeit vom 16. Januar bis 16. März 2012 überprüfte die Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein-Westfalen in unangekündigten Kontrollen 184 Betriebe in der durch Beschwerden besonders aufgefallenen Branche der ambulanten Pflegedienste. Geprüft wurden das Arbeitsschutzsystem (Systemkontrolle) und die Einhaltung der Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten. Zusätzlich wurden Angaben zur Art der Beschäftigungsverhältnisse erhoben.

### Die Ergebnisse im Einzelnen

Die gesetzlichen Pflichten wurden durchschnittlich nur zu 40 Prozent vollständig erfüllt. Etwa 60 Prozent der Betriebe wiesen Mängel auf. In 30 Prozent der Fälle handelte es sich um so schwerwiegende Mängel im Arbeitsschutzsystem, dass daraus eine „Rot-Bewertung“ im Erfassungssystem der Arbeitsschutzverwaltung (Ampelmodell) resultierte. Ein gutes Arbeitsschutzsystem im Betrieb wirkt sich in der Regel positiv auf den gesamten Arbeitsschutz aus. „Rot“ eingestufte Betriebe werden seitens der Arbeitsschutzverwaltung daher solange überwacht, bis eine „Grün-Einstufung“ erfolgen kann.

Das intensive Hinwirken der Arbeitsschutzverwaltung auf eine Systematisierung des Arbeitsschutzes hat offenbar in den ambulanten Pflegediensten noch nicht zu zufriedenstellenden Ergebnissen geführt.





### Bei der Prüfung arbeitszeitrechtlicher Anforderungen waren nur rund 40 Prozent der Pflegedienste ohne Mängel

Größter Kritikpunkt sind die nicht im Voraus festgelegten Ruhepausen und deren Gewährung sowie die Einhaltung einer ununterbrochenen Ruhezeit von 11 Stunden. Überschreitungen der täglichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden sind dagegen nur in knapp 10 Prozent der Betriebe vorgekommen. Positiv herauszustellen ist, dass alle Betriebe die Fahrzeiten zu den Pflegebedürftigen grundsätzlich als Arbeitszeiten anrechnen und die Arbeitszeiten vollständig aufgezeichnet werden. Bei den Aufzeichnungen überwiegt die schriftliche Dokumentation. In 30 Prozent der Betriebe erfolgt eine elektronische Zeiterfassung.

Die Unterschreitung der Ruhezeit von 11 Stunden liegt zu einem großen Teil an geteilten Diensten. Bei den Überprüfungen hat sich gezeigt, dass dieses Arbeitszeitmodell nur noch bei etwa 30 Prozent der Betriebe angewendet wird. Hier hat ein deutlicher Wandel in der Branche stattgefunden. Bei den meisten Betrieben wird mittlerweile in einem mehrschichtigen System oder mit versetzten Arbeitszeiten gearbeitet.

Grundsätzlich ist in dieser Branche festzustellen, dass nur bei etwas mehr als 10 Prozent der Pflegedienste ein Betriebsrat vorhanden ist. Dies liegt an der typischen Größe der Betriebe und Verteilung zwischen Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigten und Minijobs. Durchschnittlich sind in einem Pflegedienst circa 11 Vollzeit-, 12 Teilzeitkräfte und 6 geringfügig Beschäftigte tätig.

Die Arbeitsschutzverwaltung wird den eingeschlagenen Weg weiterverfolgen. Sie geht jeder Beschwerde nach und wird zusätzlich durch weitere Schwerpunktaktionen Präsenz zeigen, um die Arbeits(schutz)bedingungen für die Beschäftigten weiter zu verbessern.

**Thorsten Schmitz-Ebert**  
**Bezirksregierung Arnsberg**

Weitere Informationen zum Thema Arbeitszeiten finden Sie im Arbeitsschutzportal NRW unter:

[www.arbeitsschutz.nrw.de](http://www.arbeitsschutz.nrw.de)

Mehr zum Thema „Gesundheit in der Pflege“ erfahren Sie im Pflege-Portal der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) unter:

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

# Blickpunkt



## Umgang mit Computertomografen im Fokus.

Schwerpunktprogramm „Überprüfung der Strahlenschutzfachkunde und der Ausgabe des Röntgenpasses“.

Seit mehr als hundert Jahren ermöglicht die medizinische Röntgendiagnostik Einblicke in den menschlichen Körper. Inzwischen werden in Deutschland mehr als dreißig Millionen Röntgenaufnahmen pro Jahr gemacht. Im Jahr 2012 haben die Strahlenschützer der Arbeitsschutzverwaltung NRW in ihrem Schwerpunktprogramm die Einhaltung der strengen Schutzregelungen überprüft, die der Gesetzgeber zum Schutz der Patientinnen und Patienten vorgesehen hat. Der besondere Fokus lag dabei auf dem Betrieb von Computertomografen in Krankenhäusern.

Schnittbildaufnahmen mit modernen digitalen Computertomografen (CT) übernehmen einen wachsenden Part in der Röntgendiagnostik. Momentan liegt dieser Anteil an „CT-Aufnahmen“ bei knapp zehn Prozent. Zur Strahlenbelastung der Bevölkerung durch medizinische Röntgenuntersuchungen tragen diese Aufnahmen jedoch zu circa sechzig Prozent bei. Der Einfluss dieser, wenn auch geringen, Strahlenbelastungen ist noch nicht abschließend erforscht. In gängigen Modellen wird jedoch davon ausgegangen, dass die Gefahr an Krebs zu erkranken mit jeder zusätzlichen Belastung geringfügig steigt.

### Prüfungen fanden oft nachts statt

An 119 Computertomografen – knapp der Hälfte der landesweit in NRW betriebenen Einrichtungen – prüften die Strahlenschützer die Vorgaben zur Minimierung der Strahlenbelastung und optimalen Durchführung der Untersuchungen. Von den Prüfern des Schwerpunktprogramms wurde vermutet, dass insbesondere nachts und an den Wochenenden weniger fachkundiges Personal in den Krankenhäusern zur Verfügung steht. Dementsprechend wurden die Prüfungen oft mitten in der Nacht durchgeführt, was nicht selten für ziemliches Erstaunen des Krankenhauspersonals sorgte.



# Blickpunkt



Die Untersuchungen führten zu folgenden Ergebnissen:

- Vor jeder Röntgenuntersuchung müssen medizinischer Nutzen und individuelles Risiko der Patientin/des Patienten von einer im Strahlenschutz fachkundigen Ärztin beziehungsweise einem im Strahlenschutz fachkundigen Arzt sorgfältig abgewogen werden. Das heißt, es ist eine „rechtfertigende Indikation“ zu stellen. Die Ärztin/der Arzt sollte dabei die Patientin/der Patient selbst untersuchen und befragen können und es muss überprüft werden, ob alternativ Untersuchungen ohne Strahlenbelastung, wie zum Beispiel Ultraschall oder Kernspintomografie, mit gleicher Aussagekraft möglich wären. 31 Prozent der vor Ort angetroffenen Ärztinnen/Ärzte hatten diese erforderliche spezielle Fachkunde für den CT-Betrieb noch nicht erworben oder konnten diese nicht nachweisen. Zwar fanden in der Regel Telefonate mit Radiologen statt, die im Hintergrunddienst zu Hause ansprechbar waren, diese Bedingungen sind jedoch nicht zulässig.
- Eine legale Möglichkeit der „Fernbefundung“ besteht durch die sogenannte Teleradiologie. Hier kann fachkundiges ärztliches Personal beispielsweise aus einem anderen Krankenhaus oder von zu Hause die rechtfertigende Indikation stellen. Diese Betriebsform erfordert jedoch eine spezielle Genehmigung und umfangreiche Zusatzanforderungen, zum Beispiel an die Qualität der Datenübertragung. In einem Viertel der Situationen, die dem teleradiologischen Betrieb entsprachen, lagen die entsprechenden Genehmigungen nicht vor. Zudem hatten die Ärztinnen/Ärzte am Untersuchungsort in vierzig Prozent der Fälle nicht die erforderlichen Kenntnisse oder konventionellen Fachkunden im Strahlenschutz.
- Weniger Probleme gab es bei den Personen, die die Röntgenbilder technisch erstellten. In der Regel wurde die Untersuchung von qualifiziertem medizinisch-technischem Personal wie Radiologieassistentinnen und -assistenten durchgeführt. Lediglich in 13 Prozent der Fälle wurden nachts Untersuchungen von Personen ohne ausreichende Kenntnisse oder Fachkunden ausgeführt.
- Die Dokumentation der rechtfertigenden Indikation, die allen Beteiligten Sicherheit über einen ordnungsgemäßen Ablauf gibt, erfolgte in nur 61 Prozent zum Zeitpunkt der Untersuchung. Oft wurde diese erst am nächsten Tag oder noch später nachgeholt.

- Auch die Führung und Ausgabe des Röntgenpasses prüften die Arbeitsschützer. Der Röntgenpass muss jeder Patientin/jedem Patienten aktiv angeboten werden. Dies erfolgte nur in 71 Prozent der Fälle. In den Röntgenpass werden das Datum der Röntgenuntersuchung und die untersuchte Körperregion sowie die Adresse der untersuchenden Ärztin/des untersuchenden Arztes eingetragen. Bei Folgeuntersuchungen kann dadurch ggf. auf bereits erstellte Aufnahmen zurückgegriffen werden. So können ebenfalls Strahlenbelastungen reduziert werden, da dies mögliche Doppelaufnahmen vermeidet.

Ursächlich für die mangelnde Präsenz fachkundiger Ärztinnen/Ärzte, insbesondere in der Nacht, ist sicherlich auch der ebenfalls im Fachbereich der Radiologie vorkommende Ärztemangel sowie die damit verbundene hohe Arbeitsauslastung mit oft bis an die Grenzen des erlaubten gehenden Arbeitszeiten. Es zeigten sich jedoch auch organisatorische Probleme der Krankenhäuser. So gelang es nicht immer, einen Überblick über den Stand der Fachkunden und Kenntnisse und der nötigen regelmäßigen Aktualisierungen zu behalten.

Für das weitere Vorgehen werden die Strahlenschützer der Bezirksregierungen in NRW die rechtlichen Rahmenbedingungen wie Teleradiologiegenehmigungen mit den Krankenhäusern klären und auf eindeutige Arbeitsanweisungen und fachkundiges Personal hinwirken. Im Jahr 2013 werden Nachkontrollen erfolgen.

**Dr. Martin Brinkmann**  
Bezirksregierung Detmold

**Tipp: Einen Röntgenpass erhalten Sie bei der Röntgenuntersuchung von Ihrer Ärztin/Ihrem Arzt, bei Krankenkassen oder direkt beim Bundesamt für Strahlenschutz – BfS.**

<http://www.bfs.de/de/ion/medizin/diagnostik/roentgen/Roentgenpass.html>

Weitere Informationen zu Häufigkeit und Strahlenexposition in der Röntgendiagnostik beim Bundesamt für Strahlenschutz (BfS):

[http://www.bfs.de/de/ion/medizin/diagnostik/roentgen/haeufigkeit\\_strahlenexposition.html](http://www.bfs.de/de/ion/medizin/diagnostik/roentgen/haeufigkeit_strahlenexposition.html)



# Blickpunkt

## Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Erfolgreiche Information und Beratung in Kleinbetrieben.

Unsere Arbeitswelt befindet sich seit Jahren in einem deutlichen Wandel. Zeit- und Termindruck, Arbeitsverdichtung und Multitasking sind nur einige der Belastungsfaktoren, die deutlich zunehmen. Smartphone und Laptop geben zwar neue Freiheiten, erschweren aber auch im wahrsten Sinne des Wortes das Abschalten. Dies alles führt dazu, dass die Trennung zwischen Privatleben und Beruf zunehmend immer schwieriger wird.



Die benannte Entwicklung der Arbeitswelt hat Folgen für unser Wohlbefinden und unsere Gesundheit. Doch trotz fundierter Erkenntnisse in der Gesundheitsförderung ist nach wie vor die Zahl der Unternehmen sehr begrenzt, die das Potenzial betrieblicher Strategien zur Prävention und Gesundheitsförderung nicht nur erkennen, sondern auch nutzen und entsprechende Maßnahmen entwickeln. Insbesondere bei kleinen Unternehmen gibt es besondere Herausforderungen, da deren Strukturen und Kulturen oft nicht zu den Konzepten passen, die von großen Unternehmen entwickelt und bekannt gemacht worden sind.

Die Projektleitung von psyGA liegt insgesamt beim BKK Bundesverband, der mit seinen insgesamt sechszehn Kooperationspartnern Transfermaßnahmen abstimmt und durchführt. Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). psyGA wird fachlich begleitet durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Projektträger ist die Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH (gsub).

An dieser Stelle setzt das seit 2011 laufende Teilprojekt von psyGA („Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“) an, bei dem das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (LIA.NRW) zusammen mit dem Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung der AOK Rheinland/Hamburg sowie mit der Berufsgenossenschaft für Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) zusammenarbeitet.

 **psyGA**  
ein Angebot der Initiative  
Neue Qualität der Arbeit



Daraus resultiert, dass psychische Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Betrieben in einem weitaus größeren Rahmen auf die einzelnen Gegebenheiten als auch auf die zentrale Führungspersönlichkeit im Unternehmen eingehen muss, als dies beispielsweise in Großbetrieben der Fall ist. Hier bestehen aber insbesondere in der aktuellen Beratungs- und Angebotspraxis Defizite.

Hierbei wurden in Zusammenarbeit mit betrieblichen Praktikern aus Kleinunternehmen, Beraterinnen und Beratern sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Erfahrungen hinsichtlich der Ansohrachemöglichkeiten und -grenzen sowie geeigneter Vorgehensweisen zur Förderung psychischer Gesundheit bei der Arbeit erörtert. Es stellte sich heraus, dass neben Vorbehalten hinsichtlich des Begriffs „Psyche“ der Handlungsbedarf oft erst bei der eigenen Betroffenheit der Unternehmerin beziehungsweise des Unternehmers wahrgenommen wird.

Dabei haben Kleinbetriebe jedoch vielfach Ressourcen, die per se günstige Voraussetzungen für die psychische Gesundheitsförderung sind, wie zum Beispiel kurze Informationswege, ganzheitliche Tätigkeiten, hohe Handlungsspielräume sowie dauerhafte, vertrauensvolle, kollegiale Beziehungen.

Weiterhin wird im Projekt versucht, ausgewählte Instrumente und Vorgehensweisen auf der Grundlage der gesammelten Erkenntnisse für kleinbetriebliche Verhältnisse anzupassen. Es wird außerdem eine Handlungshilfe für betriebliche Beraterinnen und Berater erstellt, die Empfehlungen und Hinweise für die Ansprache und Information von Kleinbetrieben beim Themenfeld der Förderung psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt enthält.



Materialien aus psyGA, die sich auch für Kleinbetriebe eignen:

<http://psyga.info/ueber-psyga/materialien/psyga-material/handlungshilfe-fuer-beschaefigte/>

<http://psyga.info/ueber-psyga/materialien/psyga-material/praxisordner/>

<http://psyga.info/ueber-psyga/materialien/psyga-material/hoerbuch/>

**Dr. Kai Seiler**  
**Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (LIA.NRW)**



## EU-Chemikalienverordnung REACH. Gefahren in der Lieferkette kommunizieren.

REACH-EN-FORCE II war das zweite gemeinsame Überwachungsprojekt, an dem sich die EU-Mitgliedstaaten und die EWR-EFTA-Staaten beteiligt haben. In Nordrhein-Westfalen haben alle Bezirksregierungen an dem Projekt teilgenommen. Schwerpunkt der Überprüfungen war die Umsetzung der Anforderungen der REACH- und der CLP-Verordnung bei den sogenannten nachgeschalteten Anwendern, also den Betrieben, die angelieferte Chemikalien weiterverwenden. Hauptelemente der Gefahrenkommunikation in der Lieferkette sind die Angaben zur Einstufung und Kennzeichnung sowie das Sicherheitsdatenblatt.

Nachdem im ersten REACH-Überwachungsprojekt Hersteller und Importeure im Fokus standen, ging es nun um die nachgeschalteten Anwender. Diese erhalten die Informationen zu den von ihnen verarbeiteten Stoffen von den Lieferanten und müssen selbst die für ihr Produkt relevanten Daten an ihre Kunden weitergeben. Sie haben somit eine zentrale Rolle innerhalb der Lieferkette nach REACH.

### REACH

Chemikalien sollen generell so hergestellt und angewendet werden, dass negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt gering bleiben. Mit REACH gibt es eine gemeinsame EU-Gesetzgebung, um das Chemikalienrecht europaweit zu vereinfachen und zu zentralisieren. REACH steht für Registration, Evaluation, Authorisation of Chemicals (Registrierung, Bewertung und Zulassung von Chemikalien) und regelt die Herstellung, das Inverkehrbringen und die Verwendung von Chemikalien.

### Überwachungsprojekt REACH-EN-FORCE-1

Um aber einen einheitlichen Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutz in Europa anzustreben und zur Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen haben die für das Chemikalienrecht zuständigen deutschen Behörden frühzeitig ein gemeinsames Überwachungskonzept erstellt. Es war Grundlage für das erste europaweite REACH-Überwachungsprojekt REACH-EN-FORCE-1 im Jahr 2009.



# Blickpunkt

## Das Sicherheitsdatenblatt ist eines der Hauptinstrumente zur Gefahrenkommunikation innerhalb der Lieferkette

Die darin enthaltenen Angaben basieren im Wesentlichen auf der richtigen Einstufung und Kennzeichnung. Deswegen wurde neben der Einhaltung der Vorgaben zu den Sicherheitsdatenblättern auch die Einhaltung der Pflichten zur Einstufung und Kennzeichnung von Stoffen und Gemischen (CLP-Verordnung) geprüft.

Drei Unternehmen waren sowohl nachgeschaltete Anwender als auch Händler, Hersteller und Importeur im Sinne der REACH-Verordnung. Ein Unternehmen hatte darüber hinaus zusätzlich die Rolle des Alleinvertreters übernommen.

Insgesamt wurden

- 27 Betriebe, vorzugsweise kleinere und mittlere Unternehmen (KMU), aus der Farben- und Lack-Branche überprüft und
- 99 Sicherheitsdatenblätter für Gemische und 9 Sicherheitsdatenblätter für Rohstoffe kontrolliert.

### Die Ergebnisse im Einzelnen

- Überwiegend (25 von 27) war den Unternehmen der Registrierungsstatus der von ihnen verwendeten Chemikalien (Stoffe) bekannt. In allen Unternehmen verwendeten die Formulierer die Stoffe nur für die vom Hersteller vorgesehenen Zwecke.
- Angesichts der Vielfalt der in Unternehmen verwendeten Chemikalien erfolgte nur eine stichprobenhafte Kontrolle, ob zu den verwendeten Chemikalien die erforderlichen Sicherheitsdatenblätter vorhanden waren. Dabei wurde festgestellt, dass in einem Unternehmen zu den 2 stichprobenartig ausgewählten Chemikalien keine Sicherheitsdatenblätter verfügbar waren. In 23 Unternehmen werden die Sicherheitsdatenblätter im Unternehmen selbst erstellt; nur 4 Unternehmen beauftragen externe Dienstleister.

Viele Unternehmen sind nicht nur nachgeschaltete Anwender, sondern gleichzeitig auch Hersteller oder Importeure im Sinne von REACH. In diesen Fällen erstreckte sich die Prüfung auch auf die Notwendigkeit und das Vorliegen der (Vor-) Registrierung.



Zur Weitergabe der Sicherheitsdatenblätter werden verschiedene Wege genutzt. Immerhin sieben Unternehmen stellen die Sicherheitsdatenblätter auf drei verschiedenen Wegen, zumeist sowohl in Papierform, als auch elektronisch und zusätzlich auf der Firmenhomepage zur Verfügung. Weitere 14 Unternehmen nutzen zwei verschiedene Wege. Lediglich sechs Unternehmen nutzen nur die Weitergabe auf Papier bzw. nur die elektronische Form der Lieferung von Sicherheitsdatenblättern an die Kunden.

# Blickpunkt

In 25 Unternehmen wurde auch geprüft, ob entsprechend den gesetzlichen Vorschriften der Zugang der Beschäftigten zu den Gefahrstoffinformationen sichergestellt ist. In zwei Unternehmen war dies nur teilweise der Fall.

- Die Überprüfung der stichprobenartig ausgewählten Sicherheitsdatenblätter ergab, dass bei zwei Unternehmen die Angaben des Stoffes bzw. Gemisches und / oder der Firmenbezeichnung fehlerhaft waren. Angaben zu den möglichen Gefahren waren in 7 Unternehmen fehlerhaft. Mängel in den Angaben zur Zusammensetzung bzw. den Bestandteilen wurden in 9 Unternehmen festgestellt. Falsch oder unvollständig waren die Angaben zur „Begrenzung und Exposition und der persönlichen Schutzausrüstung“ in 14 Unternehmen.

In insgesamt 16 Unternehmen wurden Verstöße gegen die Anforderungen an Sicherheitsdatenblätter selbst festgestellt sowie in 9 zusätzlich in Bezug auf die Arbeitnehmerinformationsrechte und Aufbewahrungspflichten.



## Fazit der Überwachungsaktion

Erfreulicherweise wurden keine Verstöße gegen Registrierungsspflichten festgestellt und die überprüften Unternehmen kennen den Registrierungsstatus der von ihnen verwendeten Chemikalien. Allerdings ist die Gefahrenkommunikation mittels Sicherheitsdatenblättern in der Mehrzahl der Unternehmen noch verbesserungswürdig. Dass eine kundenorientierte Information beim Umgang mit Chemikalien möglich ist, belegen einige Unternehmen, die über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus den Abnehmern ihrer Produkte die Sicherheitsdatenblätter gleichzeitig auf verschiedenen Wegen zur Verfügung stellen.

Da Sicherheitsdatenblätter das zentrale Informationsmedium für den sicheren Umgang mit Chemikalien darstellen und viele Maßnahmen im Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz darauf aufbauen, werden diese auch zukünftig von den Behörden geprüft. Arbeitgeber benötigen die Angaben beispielsweise bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen, bei der Auswahl von Schutzmaßnahmen oder bei der richtigen Entsorgung der Abfälle. Das zweite europaweite Überwachungsprojekt REACH-EN-FORCE-2 ist ein weiterer Schritt in Richtung Harmonisierung des Vollzugs in Europa und fördert zugleich das Bewusstsein in den Unternehmen für die rechtlichen Anforderungen. Daher wird sich Nordrhein-Westfalen auch an dem dritten gemeinsamen REACH-Projekt beteiligen, das schwerpunktmäßig in Zusammenarbeit mit dem Zoll erfolgt.

**Dr. Andrea Mayer-Figge**  
**Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes**  
**Nordrhein-Westfalen**

Arbeitsschutzportal Nordrhein-Westfalen:  
[www.arbeitsschutz.nrw.de/  
 themenfelder/chemikaliensicherheit](http://www.arbeitsschutz.nrw.de/themenfelder/chemikaliensicherheit)  
 REACH Net: [www.komnet.nrw.de/reach](http://www.komnet.nrw.de/reach)

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und  
 Arbeitsmedizin (BAuA), Bundesstelle  
 Chemikalien / Zulassung Biozide:  
[www.baua.de](http://www.baua.de) > **Chemikalien/REACH/  
 Biozide**

## Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. Start für die neue GDA-Periode 2013–2018.

**In der gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) engagieren sich die Arbeitsschutzbehörden der Länder, Unfallversicherungsträger und Bund gemeinsam für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Nach dem erfolgreichen Abschluss der ersten GDA-Periode startet die GDA Mitte 2013 in die zweite Runde.**

In den Jahren 2013–2018 werden Bund, Länder und Unfallversicherungsträger nach dem Beschluss der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK) aus dem Jahr 2011 ihre Präventionsaktivitäten schwerpunktmäßig auf die Umsetzung der folgenden drei gemeinsamen Arbeitsschutzziele ausrichten:

1. Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes (ORGA)
2. Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich (MSE)
3. Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung (PSYCHE)

Die von den bundesweiten Projektgruppen entwickelten Programmpläne für die erste GDA-Periode 2008–2012 steckten der Arbeitsschutzverwaltung NRW ambitionierte Ziele. Insbesondere hinsichtlich der Anzahl der zu überprüfenden Betriebe konnten die Vorgaben zwar nicht immer zu 100 Prozent erfüllt werden, die Programmziele wurden jedoch erreicht. Ausführliche Informationen zu den GDA-Arbeitsprogrammen finden Sie unter: <http://www.gda-portal.de>.

Die Abschlussberichte zu den Programmen der ersten GDA-Periode werden voraussichtlich Mitte 2013 zur Verfügung stehen.

Dem Beschluss zu diesen Arbeitsschutzzielen ging ein intensiver Abstimmungsprozess der in der NAK beteiligten Vertretungen von Bund, Ländern, Unfallversicherungsträgern und der Sozialpartner sowie eine schriftliche Befragung der Fachöffentlichkeit voraus. Ziel war es, der Ausgestaltung und Fortentwicklung der neuen GDA-Ziele eine breite und vielfältige Grundlage zu geben sowie Anknüpfungspunkte für gemeinsame Aktivitäten mit Kooperationspartnern zur Zielumsetzung zu ermitteln.



Je besser der Arbeitsschutz in die alltäglichen Prozesse und Entscheidungen der Unternehmen integriert ist, umso wirksamer ist dieser.

Arbeitsbezogene Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) führen die Statistiken der Ursachen für Arbeitsunfähigkeitstage an und sind ein enormer Kostenfaktor für Unternehmen und Krankenkassen.

Der starke Anstieg von Arbeitsunfähigkeitstagen und Frühverrentungen, die auf psychische Belastungen zurückzuführen sind, ist alarmierend.

Die rund 130 beteiligten Institutionen wie Forschungseinrichtungen, Handwerks- und Handelskammern, Unternehmens- beziehungsweise Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Verbände und Organisationen des überbetrieblichen Arbeitsschutzes favorisierten die jetzt für die neue GDA-Periode vom NAK festgelegten Ziele:

#### **„Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ (ORGA)**

Hier stehen insbesondere die Integration von Sicherheit und Gesundheit in betriebliche Prozesse und Entscheidungsbereiche sowie die Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung im Mittelpunkt.

#### **„Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich (MSE)“**

Schwerpunkte sind hierbei die Entwicklung einer Präventionskultur in den Unternehmen, Förderung der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten und Sensibilisierung von Führungskräften. Soweit möglich sollen die Erhebungsinstrumente der zurückliegend durchgeführten GDA-MSE-Arbeitsprogramme Büro, Pflege, Ernährung, Hotellerie, ÖPNV in aktualisierter Form in das Programm eingebunden werden.

#### **„Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ (PSYCHE)**

Bei der Umsetzung dieses Zieles wird es zunächst darum gehen, praxistaugliche Handlungshilfen und Unterstützungsangebote für Betriebe und Beschäftigte zu entwickeln, die die menschengerechte Arbeitsgestaltung, Durchführung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung und die individuelle Ressourcenstärkung fördern. Arbeitgeber und Beschäftigte sollen sensibilisiert und motiviert werden, durch präventive, arbeitsorganisatorische sowie gesundheits- und kompetenzfördernde Maßnahmen dazu beizutragen, arbeitsbedingte psychische Belastungen zu vermindern. Für die Umsetzung des zukünftigen Arbeitsprogramms wird die 2012 von der NAK verabschiedete GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ von hoher Bedeutung sein.

Das Arbeitsprogramm „ORGA“ soll Ende 2013, „MSE“ Mitte 2014 und danach das Programm „PSYCHE“ starten.

# Blickpunkt



Aus den Erfahrungen der ersten GDA-Periode resultierend, hat sich die NAK dafür ausgesprochen, dass die neue GDA-Periode über den Zeitraum von 5 Jahren geplant wird. Damit soll sich im Prozess der aufeinander folgenden GDA-Perioden zukünftig jeweils nach Beendigung der Arbeitsprogramme ein Zeitpuffer von einer eineinhalbjährigen Auswertungs- und Planungsphase anschließen, um die Erfahrungen und Evaluationsergebnisse aus der vorangegangenen GDA-Periode für die Planung der künftigen nutzen zu können.

Zum Start der neuen GDA-Periode liegt auch der „Leitfaden für GDA-Arbeitsprogramme“ vor. Er soll als praktische Handlungshilfe bei der Organisation und Strukturierung von Aufgaben und Prozessen der Arbeitsprogrammumsetzung dienen. Im Leitfaden werden grundlegende Abläufe, Rollen und Aufgaben beschrieben sowie Verantwortlichkeiten definiert. Sein Schwerpunkt ist zwar deutlich auf die Durchführung der Arbeitsprogramme gerichtet, einige der beschriebenen Prozesse berühren jedoch auch weitere Kernelemente der GDA, zum Beispiel die Festlegung eines abgestimmten Vorgehens der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger bei der Beratung und Überwachung der Betriebe.

**Josef Seeger**

**Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen**

# Zahlen, Daten, Fakten



## Mehr Beschäftigte als bisher im Erwerbsleben halten. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung ein Muss.

Zielgerichtetes Handeln im Arbeitsschutz braucht aktuelle Daten zu den Beschäftigten und deren Belastungen und Beanspruchungen, zu den Betrieben und dem Stand des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW) wertet regelmäßig Daten externer Datenhalter (z. B. Bundesagentur für Arbeit, Unfallversicherungsträger), der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen sowie eigener Befragungen aus und stellt Zahlen, Daten und Fakten im „Observatorium der Gesundheitsrisiken“ zusammen.

Auf einer solchen Basis können Problemschwerpunkte erkannt und durch präventive Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz flankiert werden. Die folgenden statistischen Daten zeigen die Notwendigkeit, mehr Beschäftigte länger als bisher in körperlicher und geistiger Leistungsfähigkeit im Erwerbsleben zu halten. Das heißt, der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung werden weiter an Bedeutung gewinnen müssen.

### Bevölkerung und deren Entwicklung in NRW

Im Verlauf der letzten zehn Jahre ist die Einwohnerzahl in Nordrhein-Westfalen um ca. 1 Prozent gesunken. Hauptgrund hierfür ist ein kontinuierliches Defizit der Zahl der Geborenen gegenüber der Zahl der Gestorbenen. Abgeschwächt wird der Bevölkerungsrückgang durch den Anstieg des durchschnittlichen Lebensalters und die Zuwanderung.

Die Bevölkerungszahl  
wird bis 2030  
um weitere ca.  
**3,7 Prozent**  
abnehmen

Vorausberechnungen des Landesbetriebs IT.NRW (Geschäftsbereich Statistik) zufolge wird die Bevölkerungszahl bis zum Jahr 2030 um weitere ca. 3,7 Prozent abnehmen und der Altersdurchschnitt der Einwohner erheblich steigen; nachfolgend werden sich diese Trends bis zum Jahr 2050 noch deutlich beschleunigen<sup>2</sup>.

Nordrhein-Westfalen ist mit 17,87 Millionen Einwohnern (Stand: 31.12.2011) das bevölkerungsreichste Bundesland. Der Frauenanteil beträgt ca. 51 Prozent; der Anteil Nichtdeutscher an der Gesamtbevölkerung liegt bei ca. 10,5 Prozent<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.1

<sup>2</sup> Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), Statistische Analysen und Studien, Nordrhein-Westfalen, Band 72, Vorausberechnung der Bevölkerung in den kreisfreien Städten und Kreisen Nordrhein-Westfalens 2011 bis 2030/2050

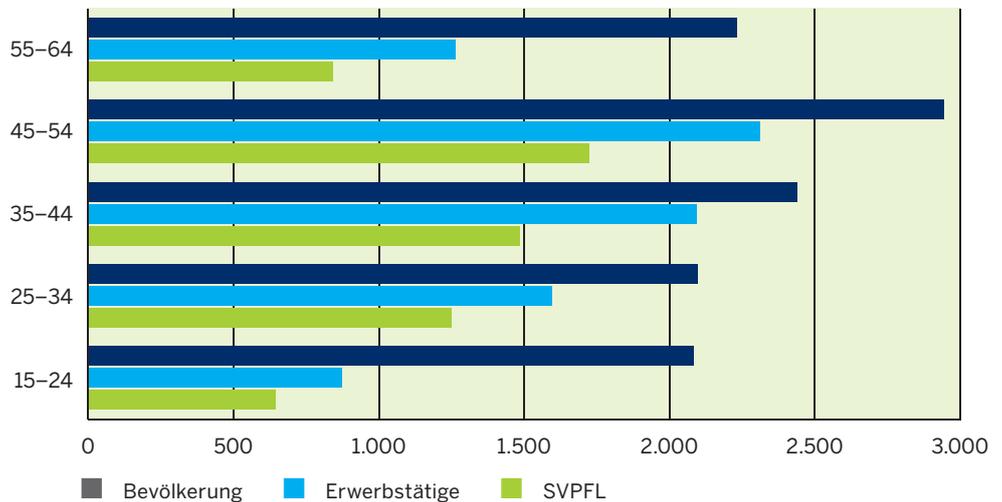


### Bevölkerung und Erwerbstätigkeit

Aufgrund zunehmender Lebenserwartung der Bevölkerung bei gleichzeitig rückläufiger Geburtenrate steigt der Anteil älterer Menschen, sodass auch der Bevölkerungsanteil im erwerbsfähigen Alter abnimmt. Die Erhaltung einer hohen Beteiligung von Beschäftigten über 45 Jahren am Erwerbsleben wird immer bedeutender.

Die Beteiligung von Beschäftigten über 45 Jahren wird immer bedeutender

Anzahl der Erwerbstätigen, der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Bevölkerung nach Altersgruppen in Nordrhein-Westfalen im Berichtsjahr 2011



Die Erwerbstätigenquote stellt den Anteil der Erwerbstätigen einer Altersgruppe an der Gesamtbevölkerung in derselben Altersgruppe dar.

Der Vergleich der altersspezifischen Quoten (Anteil der Erwerbstätigen einer Altersgruppe an der Gesamtbevölkerung in derselben Altersgruppe) ergibt für die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen (ausbildungsgeprägte Lebensphase) mit 41,9 % noch einen relativ niedrigen Wert. Für die Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen zeigt sich ein deutlicher Anstieg der Erwerbstätigenquote auf 75,9 %. Die höchste Rate errechnet sich für die 35- bis 44-Jährigen mit ca. 85,9 %. Von den 45- bis 54-Jährigen sind nur noch 78,5 % der Bevölkerung erwerbstätig. Für die 55- bis 64-Jährigen ergibt sich eine Erwerbstätigenquote von lediglich 56,5 %.<sup>3</sup> Entsprechende Quoten für die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die dem Staatlichen Arbeitsschutz unterliegen, zeigen einen vergleichbaren Verlauf. Vor diesem Hintergrund wird die Erhaltung einer hohen Beteiligung am Erwerbsleben, insbesondere im Alter über 45 Jahren, immer bedeutsamer.

<sup>3</sup> Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

# Zahlen, Daten, Fakten

## Entwicklung von sozialversicherungspflichtiger und atypischer Beschäftigung

Der Arbeitsmarkt ist überwiegend durch Beschäftigungsverhältnisse geprägt, die der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Hierfür ist charakteristisch, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beiträge zur Kranken-, Renten-, und Pflegeversicherung leisten.

Im Berichtsjahr (Stand: 31.12 2011) waren in Nordrhein-Westfalen 6,07 Mio. Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon 2,70 Mio. Frauen. Mit einem Anteil von ca. 79 Prozent arbeiten die meisten Arbeit-

**4,82 Mio.**  
sozialversiche-  
rungspflichtig  
Beschäftigte  
arbeiten Vollzeit

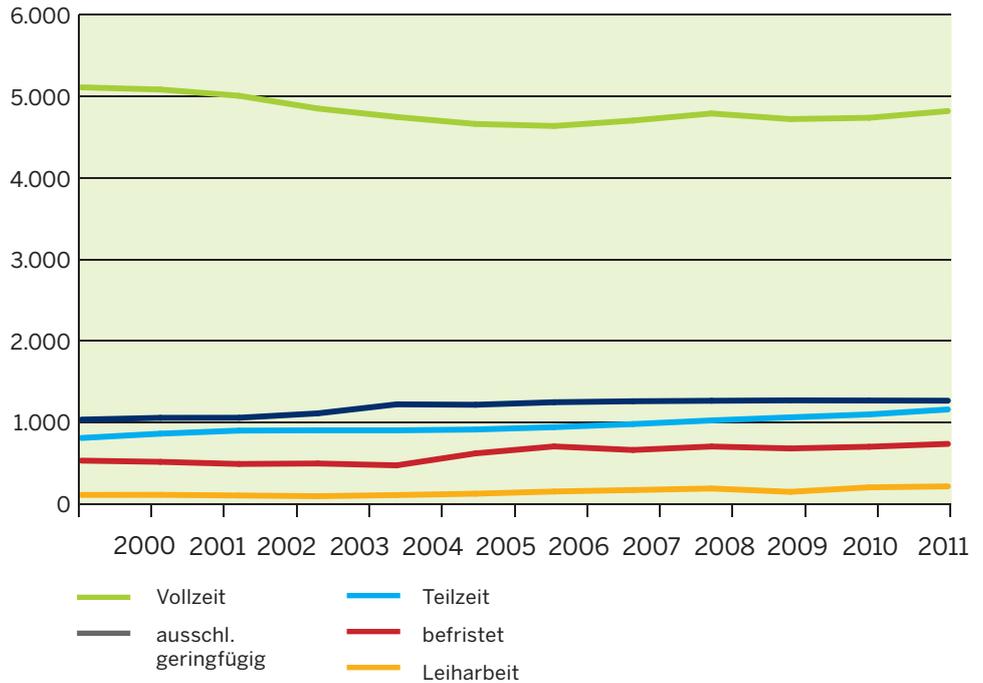
nehmerinnen und Arbeitnehmer in „Vollzeit“. Diese oft als traditionell bezeichnete Beschäftigungsform ist zwar von konjunkturellen Entwicklungen abhängig, bietet jedoch für die Beschäftigten relativ hohe Arbeitsplatzsicherheit. Seit dem Jahr 2000 verminderte sich die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten von ca. 5,11 Mio. auf einen Stand von 4,63 Mio. im Jahr 2006 und steigt seither, unter leichten Schwankungen, auf 4,82 Mio. im Jahr 2011. Somit ist die sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung im Beobachtungszeitraum<sup>4</sup> insgesamt rückläufig.



<sup>4</sup> Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), Länderdaten des Mikrozensus (Statistisches Bundesamt)

# Zahlen, Daten, Fakten

Abhängig Beschäftigte in Vollzeit- und atypischer Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen im Berichtsjahr 2011



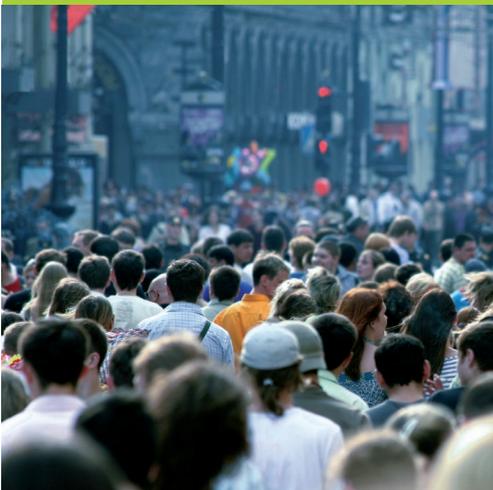
Zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen nach Definition des Statistischen Bundesamts befristete Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeitbeschäftigung unter 21 Stunden Wochenarbeitszeit, Zeitarbeitsverhältnisse und geringfügige Beschäftigung.

## Neben der traditionellen Vollzeitbeschäftigung gewinnen atypische Arbeitszeitmodelle immer stärker an Bedeutung

Durch atypische Arbeitszeitmodelle wird insbesondere dem Interesse der Arbeitgeber und teilweise auch den individuellen Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach flexibler Arbeitszeitgestaltung Rechnung getragen. Seit dem Jahr 2000 steigt die Anzahl der

atypischen Beschäftigungsverhältnisse in Nordrhein-Westfalen an. Die Zunahme basiert wesentlich auf einer Deregulierung des Arbeitsmarkts, birgt dabei jedoch Risiken für eine erhöhte Prekarität.

**Seit 13 Jahren**  
steigen die atypischen  
Beschäftigungsverhältnisse in NRW an





## 1,25 Mio. Menschen haben eine geringfügig entlohnte Beschäftigung

Der größte Anteil atypischer Beschäftigung wird durch die geringfügig entlohnte Beschäftigung gebildet. Sie liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig 450 Euro (bis Ende 2012: 400€) pro Monat nicht überschreitet.

Im Jahr 2000 waren ca. 742 Tausend Frauen und ca. 273 Tausend Männer ausschließlich geringfügig entlohnt tätig. Bis zum Berichtsjahr 2011 ergibt sich für Arbeitnehmerinnen eine Zunahme von ca. 12 Prozent auf 834 Tausend während sich die Anzahl der Arbeitnehmer um ca. 53 Prozent auf 417 Tausend erhöht. Somit arbeiten 2011 ungefähr doppelt so viele Frauen wie Männer in geringfügig entlohnter Beschäftigung. Diese zeigt insgesamt eine kontinuierlich steigende Tendenz. Derzeit üben in Nordrhein-Westfalen ca. 1,25 Mio. Menschen ausschließlich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, das entspricht einem Anteil von ca. 17 Prozent an allen abhängig Erwerbstätigen <sup>5</sup>.

Teilzeitarbeit, d.h. sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit reduzierter Wochenarbeitszeit, ist eine weit verbreitete Arbeitsform in Nordrhein-Westfalen. Im Jahr 2000 waren hier 792 Tausend abhängig Beschäftigte tätig, davon 679 Tausend Frauen. Bis 2011 steigt die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten stetig um insgesamt ca. 44 Prozent an; im Berichtsjahr arbeiten hier 939 Tausend Frauen und 203 Tausend Männer.

## 1,14 Mio. sozialversiche- rungspflichtig Beschäftigte arbeiten Teilzeit

Zurzeit arbeiten in Nordrhein-Westfalen insgesamt ca. 1,14 Mio. abhängig Beschäftigte in Teilzeit. Bezogen auf die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach Geschlecht ergeben sich ein Frauenanteil von mehr als 35 Prozent und ein Männeranteil von ca. 6 Prozent <sup>4</sup>.

Weitergehendes Zahlenmaterial zu den Arbeitsbedingungen von geringfügig Beschäftigten bezogen auf 2012 findet sich in der „Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse“ des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI), in Auftrag gegeben vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, abrufbar auf der Homepage der nordrhein-westfälischen Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ ([www.lannderfairenarbeit.de](http://www.lannderfairenarbeit.de)).

Obwohl die Anzahl teilzeitbeschäftigter Männer in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat, überwiegt der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen im Berichtsjahr mit ca. 82 Prozent deutlich, sodass Teilzeitarbeit nach wie vor eine Frauendomäne ist.

<sup>4</sup> Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), Länderdaten des Mikrozensus (Statistisches Bundesamt)

<sup>5</sup> Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik

<sup>6</sup> Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, IAB-Forschungsbericht 8/2012

Bei befristeter Beschäftigung ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses zeitlich festgelegt oder mit dem Erreichen eines bestimmten Arbeitsziels verknüpft; das Arbeitsverhältnis endet vertragsgemäß automatisch.



Der Begriff Leiharbeit ist gleichbedeutend mit Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung: ein sozialversicherungspflichtig beschäftigter Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) wird von seinem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) gegen ein Entgelt zur Arbeitsleistung überlassen.

### Fast jede zweite Neueinstellung beginnt mit einem befristeten Arbeitsvertrag

Nach Mikrozensus<sup>4</sup> gab es in Nordrhein-Westfalen im Berichtsjahr 2000 insgesamt ca. 513 Tausend befristete Arbeitsverhältnisse, davon entfallen ca. 215 Tausend auf weibliche Beschäftigte. Bis zum Jahr 2004 sinkt die Anzahl der Arbeitsverhältnisse auf ca. 455 Tausend ab, steigt jedoch dann wieder bis zum Berichtsjahr 2011 auf 356 Tausend Arbeitnehmerinnen und 363 Tausend Arbeitnehmer an.

Ergänzenden Informationen des IAB-Forschungsberichts zufolge, erfolgt im Berichtsjahr fast jede zweite Neueinstellung auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags<sup>6</sup>. Hauptgrund ist der Wunsch von Betrieben nach mehr Flexibilität. Der Anteil befristeter Beschäftigung an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten beträgt im Berichtsjahr 12,1 Prozent<sup>4</sup>.

**0,719 Mio.**  
sozialversicherungspflichtig  
Beschäftigte haben  
einen befristeten  
Arbeitsvertrag

**0,195 Mio.**  
Menschen sind  
Leiharbeitnehmerinnen/  
nehmer

Die Anzahl der Beschäftigten in der Leiharbeit ist in den letzten Jahren mit großer Dynamik gewachsen. Am Stichtag 31.12.2000 sind für Nordrhein-Westfalen ca. 22 Tausend Leiharbeitnehmerinnen und ca. 70 Tausend Leiharbeitnehmer registriert. Bis zum Berichtsjahr 2011 steigt die Anzahl der Arbeitnehmerinnen um den Faktor 2,3

auf ca. 51 Tausend. Daneben erhöht sich die Anzahl der Arbeitnehmer auf mehr als das Doppelte und erreicht ca. 144 Tausend. Nahezu drei Viertel der Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeitsbranche entfallen auf Männer<sup>5</sup>.

Insgesamt liegt der Anteil an Beschäftigten in der Leiharbeit bezogen auf alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen bei ca. 3,3 Prozent. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Beschäftigungsverhältnisse in dieser Branche besonders stark von konjunkturellen Entwicklungen beeinflusst werden und die Fluktuation der Beschäftigten sehr hoch ist.

<sup>4</sup> Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), Länderdaten des Mikrozensus (Statistisches Bundesamt)

<sup>5</sup> Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik

# Zahlen, Daten, Fakten

## **Zusammenfassung und Ausblick**

Die Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen schrumpft. Aktuell erscheint der Rückgang noch moderat, wird sich jedoch in den nächsten beiden Jahrzehnten deutlich beschleunigen. Parallel dazu schreitet der Alterungsprozess in der Gesellschaft voran, sodass der Bevölkerungsanteil im erwerbsfähigen Alter kleiner wird. Für die Gesellschaft und das Sozialsystem gewinnt somit eine möglichst hohe Beteiligung am Erwerbsleben immer mehr an Bedeutung.

Der Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen ist weit überwiegend durch Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit geprägt, im Zeitverlauf zeigt sich jedoch eine rückläufige Tendenz. Demgegenüber nimmt die atypische Beschäftigung im Beobachtungszeitraum kontinuierlich zu. Besonders häufig sind geringfügig entlohnte Beschäftigung und Teilzeitarbeit. Aus der Zunahme atypischer Beschäftigung ergibt sich insbesondere für Arbeitgeber ein Flexibilitätszuwachs, der jedoch auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine langfristige berufliche Perspektive erschweren und zu Einbußen bei den Sozialabgaben führen kann. Entsprechend vermindern sich, insbesondere im Rentenalter, die Leistungsansprüche der Beschäftigten aus dem Sozialsystem verbunden mit einem steigendem Risiko der Altersarmut.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der zunehmenden Verlagerung von Vollzeitbeschäftigung zu atypischen Beschäftigungsformen ist es von zentraler Bedeutung, die Erwerbstätigenquote bis ins fortgeschrittene Alter der Beschäftigten auf hohem Niveau zu erhalten. Hier kommt dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung eine zentrale Bedeutung zu.

**Dr. Reinhard Rack, Dr. Kai Seiler**  
**Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes**  
**Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW)**

# Arbeitsschutz im Dialog





## Ein Jahr Arbeitsschutztelefon NRW. Der direkte Draht für Beschäftigte zur Arbeitsschutzverwaltung.

**Für Beschäftigte, die sich unzumutbaren Arbeitsbedingungen, gesundheitlichen Risiken am Arbeitsplatz oder sonstigen Arbeitsschutzmängeln gegenübergestellt sehen und innerbetrieblich keine Lösung herbeiführen können, wurde mit dem Arbeitsschutztelefon ein direkter Draht zur Arbeitsschutzverwaltung NRW eingerichtet. Dieser ermöglicht eine ebenso schnelle und einfache Kontaktaufnahme wie praktische und unbürokratische Hilfe.**

Um betroffenen Beschäftigten eine zentrale Anlaufstation zu bieten, hat das Arbeitsministerium NRW am 27. Februar 2012 eine Hotline beim Service Center „Nordrhein-Westfalen direkt“ freigeschaltet.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Service Centers nehmen die Arbeitsschutzbeschwerden entgegen und leiten sie dem Anliegen entsprechend an die Expertinnen und Experten der zuständigen Bezirksregierung weiter. Beschwerden werden grundsätzlich so diskret und vertraulich wie möglich behandelt. Zur Klärung möglicher Rückfragen bei der Beschwerdebearbeitung ist es jedoch wichtig, dass Anruferinnen und Anrufer Kontaktdaten hinterlassen. Sollten sie anonym bleiben wollen, könnten sie beispielsweise auch die Telefonnummer eines Bekannten oder eine E-Mail-Adresse, die nicht auf einen Namen rückschließen lässt, angeben.

Anrufe werden von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr unter der Rufnummer 0211 / 855-3311 entgegen genommen.



Immer wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrer Gesundheit oder Sicherheit durch ihr Arbeitsumfeld gefährdet sind, müssen Lösungen gefunden werden. Dabei geht es nicht nur um spektakuläre Gefahren, sondern auch um Belastungen, die sich durch mangelnde Sensibilität eingeschlichen haben und als normal empfunden werden. Beispielsweise ist es nicht hinzunehmen, dass die Mittagspause in der Malerwerkstatt neben lösemittelhaltigen Farbeimern stattfindet. Dennoch sollten Beschäftigte zunächst immer versuchen, erst mit ihrem Arbeitgeber, ihrem Vorgesetzten oder der Mitarbeitervertretung über eventuelle Missstände zu reden.

Stellt sich während des Telefonats heraus, dass das Anliegen der Anrufer nicht in den Bereich des Arbeitsschutzes fällt, kann in der Regel trotzdem weitergeholfen werden. „Nordrhein-Westfalen direkt“ betreut zahlreiche Angebote der Landesregierung, wie zum Beispiel das Expertennetzwerk KomNet, das Tarifregister, die MobbingLine oder die Weiterbildungsberatung und kann daher Anfragen abschließend beantworten oder die Anrufer an die zuständige Stelle vermitteln. 2012 war dies bei circa einem Drittel der Anrufer der Fall.

### Bei Gefährdungen von Beschäftigten müssen Lösungen gefunden werden

Beschwerden oder Hinweise auf Arbeitsschutzmängel können beispielsweise fehlende Schutzeinrichtungen an Maschinen betreffen oder Beeinträchtigungen durch Hitze, Lärm oder Gefahrstoffe. Auch Überschreitungen zulässiger Arbeitszeiten, krank machende psychische Belastungen oder Verstöße gegen den Jugendarbeits- oder den Mutterschutz können ein Thema sein.

Die Beschwerden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Arbeitsschutzdefizite in ihrem Betrieb geben der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung wichtige Hinweise für die Steuerung ihrer Überwachungstätigkeit. Daher hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales zusammen mit den Bezirksregierungen einen einheitlichen Beschwerdemanagementprozess (Bericht auf Seite 11) eingeführt.

### Bis zu 170 Anrufe pro Monat

Von Ende Februar bis Dezember 2012 gingen 1.600 Anrufe beim „Arbeitsschutztelefon NRW“ ein. Die Anzahl der Anrufe blieb dabei relativ konstant bei 150 bis 170 pro Monat. Die meisten Arbeitsschutzbeschwerden (75 Prozent) wurden von Beschäftigten oder ehemaligen Beschäftigten vorgetragen, aber auch Bekannte, Angehörige, Kunden oder Nachbarn schilderten ihre Beobachtungen. Sehr häufig meldeten sich außerdem Frauenärztinnen und -ärzte, die Anliegen ihrer Patientinnen vorbrachten beziehungsweise sich nach Regelungen zum Mutterschutz erkundigten.

Arbeitsschutzgesetz:  
[www.gesetze-im-internet.de/arbschg](http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg)

Arbeitsschutzbeschwerden:  
[www.arbeitsschutz.nrw.de/service/ansprechpartner\\_beratung/index.php](http://www.arbeitsschutz.nrw.de/service/ansprechpartner_beratung/index.php)

Informationen zum Mutterschutz:  
[www.arbeitsschutz.nrw.de/themenfelder/mutterschutz/index.php](http://www.arbeitsschutz.nrw.de/themenfelder/mutterschutz/index.php)

Nordrhein-Westfalen direkt:  
[www.nordrheinwestfalendirekt.de](http://www.nordrheinwestfalendirekt.de)

KomNet:  
[www.komnet.nrw.de](http://www.komnet.nrw.de)

Tarifregister:  
[www.tarifregister.nrw.de](http://www.tarifregister.nrw.de)

**Dr. Angela Barthen**  
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

# Arbeitsschutz im Dialog

## Mehr Daten – mehr Nutzen – mehr Nutzer.

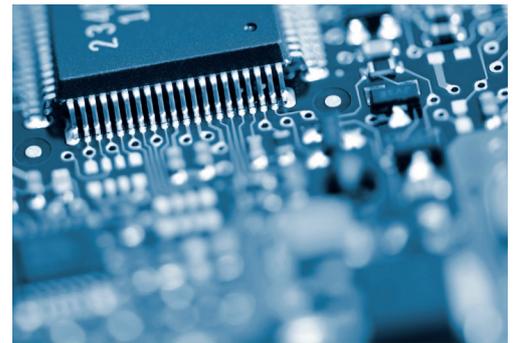
Das Kompetenznetz KomNet entwickelt sich weiter.

**Mit KomNet hat NRW ein Konzept für Wissensmanagement entwickelt, das hohe Problemlösungskompetenz mit einer integrierten Servicestrategie verbindet. Experten verschiedener Institutionen stellen Fragestellern ihr Fachwissen und ihre Erfahrung zur Verfügung und legen Musterantworten in einer frei recherchierbaren Datenbank ab.**

Ein Ziel von KomNet ist, dass KomNet-Nutzer die Lösung ihres Problems bereits in der Datenbank finden und somit gar keine Frage mehr stellen müssen. Je mehr Nutzern bereits über die Datenbank geholfen werden kann, umso effizienter wird das System.

Im Jahr 2012 ist der online recherchierbare Bestand an qualitätsgesicherten Frage/Antwort-Dialogen der „KomNet“ Wissensdatenbank auf 7.600 Dialoge gestiegen, davon allein circa 7.000 Dialoge zum Themenbereich Arbeitsschutz/Arbeitsgestaltung. Die Nutzer wissen das zu schätzen: Die Recherchen in der Datenbank stiegen von durchschnittlich 94.000 Recherchen/Monat im Jahr 2011 auf durchschnittlich 116.000 Recherchen/Monat im Jahr 2012. 83 Prozent der Bewertungen wurden mit „hilfreich“ bis „sehr hilfreich“ angegeben. Wie effizient das Expertenwissen inzwischen genutzt wird, zeigen die jährlich durchschnittlich 183 Abrufe je Dialog – überwiegend gestartet von Sicherheitsfachkräften, Beschäftigten und Unternehmern beziehungsweise Führungskräften.

Das Kompetenznetz KomNet Moderne Arbeit wurde im Mai 2012 mit allen Rechten und Pflichten dem Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW) zugeordnet. Im Ergebnis ist KomNet jetzt zentral bei der Stelle angesiedelt, die unter anderem auch für die Beratung und Unterstützung der Landesregierung und der Dienststellen des staatlichen Arbeitsschutzes in Nordrhein-Westfalen in den Themenfeldern „Gesundheitsrisiken bei der Arbeit“ und „gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung“ zuständig ist.



Die Entwicklung in neuen Medien und Techniken macht auch vor der Nutzung von KomNet nicht Halt: 2013 stellt KomNet eine App zur Verfügung, mit der dann sämtliche KomNet-Funktionalitäten auch mobil über Smartphones genutzt werden können.

# Arbeitsschutz im Dialog

Weitere Informationen zu KomNet und seinen Anwendungen:

[www.komnet.nrw.de](http://www.komnet.nrw.de)

[www.reach-net.com](http://www.reach-net.com)

[www.wiedereinstieg.nrw.de/fragen\\_und\\_antworten](http://www.wiedereinstieg.nrw.de/fragen_und_antworten)

[www.hamburg.de/komnet](http://www.hamburg.de/komnet)

Das Beratungs- und Wissensmanagementsystem KomNet wird heute neben dem ursprünglichen Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auch in den Themenbereichen Qualifizierung (Bildungsscheck), REACH, Berufsrückkehr und IT-Support (intern) eingesetzt. Den größten Anteil macht aber weiterhin der Arbeits- und Gesundheitsschutz aus.

**Klaus Nolting**

**Landesinstitut für Arbeitsgestaltung**

**des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW)**



## A + A November 2013

**Gelegenheit, mit Akteuren aus der Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein-Westfalen ins Gespräch zu kommen...**

...gibt es auch auf der diesjährigen A+A in Düsseldorf. Die Arbeitsschutzverwaltung NRW präsentiert sich gemeinsam mit den Arbeitsschutzeinrichtungen der Bundesländer auf dem Messestand des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI). Auf dem LASI-Stand geht es in diesem Jahr um die Themen gesunde Arbeitsgestaltung/ Ergonomie und die Produktsicherheit/Marktüberwachung.

**Wir würden uns freuen, Sie auf dem Messestand des LASI (G 55) im Treffpunkt Sicherheit in Halle 10 zu begrüßen.**



Die A+A ist die weltweit größte Fachmesse mit Kongress rund um Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit.

Kernthemen der A+A 2013 sind neben dem persönlichen Schutz und der betrieblichen Sicherheit das betriebliche Gesundheitsmanagement unter anderem mit der Prävention und Therapie psychischer Belastungen.

Weitere Informationen zur A+A finden Sie im A+A Portal unter:  
[www.aplusa.de](http://www.aplusa.de)

#### **Herausgeber**

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Fürstenwall 25  
40219 Düsseldorf  
Fax: 0211 855-3211

info@mais.nrw.de  
www.mais.nrw.de

#### **Redaktion**

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung  
des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW)  
Ulenbergstraße 127-131  
40225 Düsseldorf  
Telefon: 0211 3101-0

poststelle@lia.nrw.de  
www.lia.nrw.de

#### **Gestaltung**

designlevel 2

#### **Bildnachweis**

Seite 15-17: iStockphoto.com  
Seite 23-25: Geschäftsstelle Nationale  
Arbeitsschutzkonferenz (NAK),  
Fotograf: Büro Weiss  
Sonstige Fotos: Fotolia.com

#### **Hausdruck**

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.  
Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom  
Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der  
vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Düsseldorf, Juli 2013

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.



Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf  
Fax: 0211 855-3211  
info@mais.nrw.de

[www.mais.nrw.de](http://www.mais.nrw.de)