

Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen. Jahresbericht 2013.

Vorwort



Gesunde Arbeit in starken Betrieben – für den Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen ist das Ziel und Herausforderung zugleich. Psychische und soziale Belastungen am Arbeitsplatz haben sich in den letzten Jahren zu bedeutenden gesundheitlichen Problemschwerpunkten entwickelt. Der staatliche Arbeitsschutz steht vor der Herausforderung, mit verbindlichen gesetzlichen Regelungen und geeigneten Instrumenten Beschäftigte und Betriebe zu unterstützen, damit ein von Konkurrenz und Kostendruck geprägter Unternehmensalltag nicht zulasten eines gesunden Arbeitslebens geht. Nordrhein-Westfalen hat dazu gemeinsam mit Hamburg, Bremen und Brandenburg einen Entwurf für eine Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit erarbeitet – deren Umsetzung auf Bundesebene steht noch aus. Neben der gesetzlichen Ebene gilt es, das Problembewusstsein und die Kompetenzen der betrieblichen Akteure zu stärken. Wir tun das in NRW zum Beispiel mit der Initiative „Arbeit gestalten NRW“ und im Arbeitsprogramm Psyche „Stress beherrschen – Potentiale entwickeln“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt haben notwendigerweise auch die Arbeitsweise der Arbeitsschutzverwaltungen verändert. Das systematische Aufgreifen von Arbeitsschutz-Problembereichen in landesweiten Programmen und Schwerpunktaktionen macht deutlich, wie wichtig gezielte staatliche Kontrolle ist, um Defizite aufzudecken, wie bei der Überprüfung der Notfallsysteme in Aufzugsanlagen. Die gezielten Aktionen zeigen darüber hinaus Wirkung mit Blick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten: Beispielsweise stellten die Arbeitsschützer im Nachgang zur Überwachungsaktion in der Fleischindustrie fest, dass die Betriebe, die mit Werkverträgen arbeiten, nun stärker ihre Verantwortung gegenüber diesen Beschäftigten wahrnehmen.

Wenn Entwicklungen deutlich werden sollen, wenn wir im Arbeitsschutz etwas erreichen wollen, wenn Arbeitgeber überzeugt werden sollen, sind verlässliche Daten eine notwendige Voraussetzung. Die Erfassung von Daten in flächendeckenden Programmen bringt uns den Überblick über die Ist-Zustände in ausgewählten Bereichen. Ergänzend dazu hat die nordrhein-westfälische Arbeitsschutzverwaltung mit dem „Observatorium der Gesundheitsrisiken“ des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung NRW eine Datengrundlage geschaffen, die das Erkennen von Trends und ein vorausschauendes Agieren ermöglicht.

Misstände erfassen und aufdecken, für verbindliche Regeln sorgen und ihre Einhaltung überwachen ist das zähe Alltagsgeschäft aller Arbeitsschützer. Dazu braucht es Engagement und den Willen, „dicke Bretter zu bohren“. An dieser Stelle meinen herzlichen Dank an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsschutzverwaltung NRW, die sich dieser Herausforderung stellen.

A handwritten signature in blue ink that 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

3

Vorwort

6

Blickpunkt

- 7 Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit.
Wir brauchen klare Regeln zum Schutz der Beschäftigten.
- 12 Demontage medizinischer Linearbeschleuniger.
Auch eine Sache des Strahlenschutzes.
- 15 Gesünder arbeiten und leben.
Vorgestellt: Das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW.
- 18 Schwerpunktprogramm „Überprüfung des Notfallmanagements
in Aufzugsanlagen“.
Überprüfung der Notfallsysteme nordrhein-westfälischer
Aufzugsanlagen.
- 21 Landesweite Überwachungsaktion in der Fleischindustrie.
Missbrauch von Werkverträgen unterbinden.
- 25 Überwachungsaktion Zeitarbeit.
Arbeitsschutz auf gutem Weg.
- 29 Kinder betreuen ist kein Kinderspiel.
Geschlechtersensible Gesundheitsförderung
im betrieblichen Setting Erziehungsberufe.
- 32 Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie.
Arbeitsschutz mit Methode – zahlt sich aus.



34

Zahlen, Daten, Fakten

- 35 Das Observatorium der Gesundheitsrisiken. Daten und Indikatoren zur Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen.
- 42 Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung. Untersuchung zur Gefährdungsbeurteilung in nordrhein-westfälischen Betrieben.



44

Arbeitsschutz im Dialog

- 45 Alle (zwei) Jahre wieder. Marktüberwachung auf der A+A 2013.
- 47 Gesichter der Arbeitsschutzverwaltung NRW. Silke Senftleben.
- 50 Gesichter der Arbeitsschutzverwaltung NRW. Hartwig Steuwe.
- 53 Publikationen und Termine.



Blickpunkt



Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit.

Wir brauchen klare Regeln zum Schutz der Beschäftigten.

Neben den klassischen Belastungsmustern müssen auch die neuen Herausforderungen im Arbeitsschutz, psychische und soziale Belastungen durch Zeitdruck, Arbeitsverdichtung und eine unzureichende Arbeitsgestaltung bewältigt werden. Hierfür sind klare rechtliche Vorgaben, konkrete Handlungsanleitungen und eine Stärkung des Bewusstseins für die Probleme bei allen betrieblichen Akteuren erforderlich.

Neben den körperlichen Belastungen und Beanspruchungen durch die Arbeit, die nach wie vor weiter bestehen, haben sich psychische und soziale Belastungen durch den Wandel der Arbeitswelt in den letzten Jahren zu bedeutenden Problemschwerpunkten im Arbeitsalltag entwickelt. Erhebungen, wie etwa die Untersuchung „Gesunde Arbeit NRW 2009“, belegen eindrucksvoll, dass psychische Belastung am Arbeitsplatz kontinuierlich zugenommen hat.

So fühlen sich von den Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen

- 41% durch hohen Zeitdruck,
- 36% durch hohe Verantwortung am Arbeitsplatz und
- 28% durch die zu leistende Arbeitsmenge ziemlich oder stark belastet.

Der aktuelle „Stressreport Deutschland“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bestätigt diese Feststellungen: Multitasking, also verschiedene Arbeiten zeitgleich durchzuführen, starker Termin- und Leistungsdruck, ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge und Arbeitsunterbrechungen sind zentrale Belastungsfaktoren in der Arbeitswelt. Auch der DGB-Index „Gute Arbeit 2012“ zeigt vergleichbare Ergebnisse zu psychischen Belastungen in der Arbeitswelt auf.¹

Die gesundheitlichen Folgen können vielfältig sein. Sie reichen von vorübergehenden Beeinträchtigungen wie Schlafstörungen oder Erschöpfung bis hin zu Krankheiten wie Herz-Kreislauf- oder Magen-Darm-Erkrankungen, aber auch bis zu psychischen Störungen wie Depressionen.

¹ DGB-Index Gute Arbeit GmbH (Hrsg.), Wachsender Psycho-Stress, wenig Prävention – wie halten es die Betriebe mit dem Arbeitsschutzgesetz? Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012

Psychische Belastung führt zu hohen volkswirtschaftlichen Kosten. Die Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitstage und Frühverrentung aufgrund psychischer Erkrankungen machen dies überdeutlich.²

Die Anzahl der Diagnosen von psychischen Erkrankungen ist in den letzten Jahren ständig gestiegen und liegt inzwischen bei 8,3 Fällen pro 100 Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung. Frauen sind dabei mit fast 11 Fällen auf 100 GKV-Mitglieder häufiger betroffen als Männer (6,3 Fällen/100 GKV-Mitglieder).

Auch die Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Störungen haben drastisch zugenommen. Gingen 2008 noch 41 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage auf psychische Störungen zurück, waren es 2011 schon 59 Mio. Tage. Die Dauer der Arbeitsausfälle aufgrund einer psychischen Erkrankung liegt aktuell bei durchschnittlich 23 Tagen, im Durchschnitt aller Erkrankungen sind es nur 11,5 Tage.

Psychisch bedingte Zugänge in Rente aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit machen in der Zwischenzeit 41 % aller Neuzugänge in Frühverrentungen aus. Mit durchschnittlich 48 Jahren sind die Betroffenen zudem noch sehr jung.

Schätzungen zufolge summieren sich die direkten Kosten für die Behandlung arbeitsbedingter psychischer Erkrankungen und die indirekten Kosten durch verlorene Erwerbsjahre durch Arbeitsunfähigkeit, Invalidität und vorzeitigem Tod auf gut 6 Mrd. Euro jährlich.

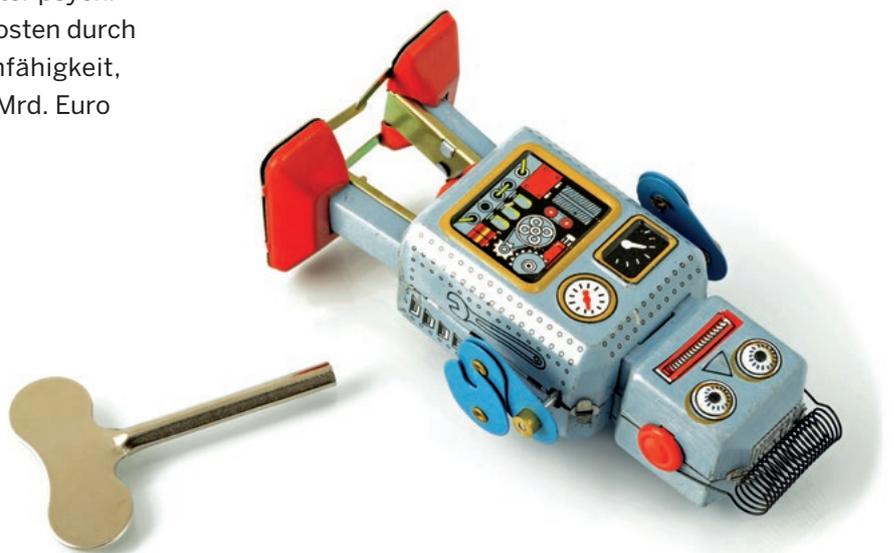
Das Verständnis für psychische Belastung sowie die Anforderungen an die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind unklar und es herrscht Unsicherheit über die anzuwendenden Instrumente und erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes.

Die Anforderungen der EU-Rahmenrichtlinie zum Arbeitsschutz sind im deutschen Arbeitsschutzgesetz nicht so umgesetzt, dass die Pflicht zu ganzheitlichen Beurteilungen der Arbeitsbedingungen einschließlich psychischer Belastungsfaktoren und der daraus folgenden Konsequenzen deutlich wird.

So sind die Anforderungen der Rahmenrichtlinie, um „eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus“ zu erzielen und auch „soziale Beziehungen“ bei der „Planung der Gefahrenverhütung“ zu berücksichtigen³, nicht ausreichend klar und deutlich in das Arbeitsschutzgesetz übernommen worden.

Welche Rechte und Pflichten der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang hat, muss konkretisiert werden. Denn über 90 % der deutschen Betriebe treffen Arbeitsschutzmaßnahmen, weil sie gesetzliche Verpflichtungen erfüllen wollen und müssen.⁴

Gleichzeitig schaffen rechtliche Regelungen Klarheit und Verbindlichkeit für die Überwachungsbehörden.



² Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen, BKK-Bundesverband 2008

³ Artikel 6 Abs. 2 der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie 89/391/EWG

⁴ ESENER Survey 2009, Europäische Agentur für Arbeitsschutz

Der Bundesgesetzgeber hat auf die Diskussion über verbindliche rechtliche Regelungen reagiert. Die Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz reicht aber nicht aus, um den Betrieben und Beschäftigten konkrete Vorgaben und Hilfestellung für die Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen zu geben.

Zwischenzeitlich hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz vorgesehen.⁵ Diese Klarstellung beschränkt sich aber auf die ausdrückliche Benennung psychischer Belastung als mögliche Gefährdung bei der Arbeit und reicht nicht aus, um den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen psychische Belastungen zu gewährleisten. Insbesondere müssen die allgemeinen Gestaltungspflichten weiter konkretisiert und mit Regeln untersetzt werden.

Weitere Konkretisierung und Untersetzung durch eine Verordnung und Regeln ist erforderlich. Diese Forderung wird von den Ländern, die für den Vollzug des Arbeitsschutzrechts verantwortlich sind, ebenso erhoben wie von der Gewerkschaften, insbesondere der IG Metall.

Deshalb haben die Länder Hamburg, Bremen, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen gemeinsam einen Entwurf für eine Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit erarbeitet. Diese Verordnung konkretisiert die Anforderungen an eine gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeit in Bezug auf psychische Belastung und gibt so Arbeitgebern wie Arbeitnehmern Hinweise, wie diese Belastungen verringert und wie mit ihnen umgegangen werden kann. Mit seinem Beschluss vom 3. Mai 2013 hat der Bundesrat die damalige Bundesregierung aufgefordert, die Verordnung zu erlassen.⁶

Von den Anforderungen und erforderlichen betrieblichen Maßnahmen unterscheiden sich der Verordnungsentwurf der IG Metall und der Entwurf der Länder nicht wesentlich. Der Entwurf der Länder ist nur rechtssystematisch anders aufgebaut und sieht keine Straftatbestände bei Verstoß gegen die Verordnung vor.

Während der Entwurf der IG Metall die konkreten Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitsaufgabe, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen, die Arbeitszeitgestaltung und die Anforderungen an soziale Beziehungen in der Verordnung selbst vorsieht, ist im Entwurf der Länder der Verordnungsteil kürzer gefasst und die Gestaltungsmaßgaben werden im Anhang konkretisiert.

Beide Entwürfe sehen einen mit allen beteiligten Kreisen besetzten staatlichen Ausschuss vor, der die Gestaltungsmaßgaben weiter in Regeln konkretisiert. Diese Regeln haben Vermutungswirkung: Beachtet ein Arbeitgeber diese Regeln, erfüllt er die Anforderungen der Verordnung.

Im Entwurf der Länder wurde wegen einer fehlenden hinreichenden Bestimmtheit auf Straftatbestände völlig verzichtet und die Ordnungswidrigkeiten-Tatbestände wurden auf die Dokumentationspflicht beschränkt.

Der Erlass einer Anti-Stress-Verordnung wurde auch von der SPD-Bundestagsfraktion bei der damaligen Bundesregierung eingefordert.

Zwischenzeitlich hat auch die SPD-Fraktion im Bundestag die Bundesregierung aufgefordert, die Regelungslücke im Arbeits- und Gesundheitsschutz durch den Erlass einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung zu schließen.⁷

⁵ Artikel 8 des Entwurfs eines Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (Bundesratsdrucksache 811/12)

⁶ BR-Drucksache 315/13

⁷ Antrag der Fraktion der SPD „Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten erhalten – Psychische Belastungen in der Arbeitswelt reduzieren“, Drucksache 17/12818

Aufbau und Struktur der Verordnung

Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

Die Verordnung soll den Schutz der Beschäftigten vor psychischen Belastungen bei der Arbeit, daraus resultierenden psychischen Beanspruchungen und den Folgen für die Gesundheit der Beschäftigten verbessern. Die erforderlichen Begriffsbestimmungen konkretisieren die allgemeinen Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes.

Grundpflichten und die spezifischen Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung

Die allgemeinen Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes an die Gefährdungsbeurteilung und die auf dieser Grundlage zu treffenden Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Verringerung psychischer Beanspruchungen werden konkretisiert und die Beteiligung der Beschäftigten bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen und bei der Festlegung der erforderlichen Maßnahmen verdeutlicht. Die Ergebnisse müssen dokumentiert werden.

Betriebliche Gestaltungspflichten

Die grundlegenden Anforderungen an Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung der Gefährdung durch psychische Belastung werden erläutert und konkretisiert. Dazu werden konkrete Anforderungen an Gestaltung von Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und soziale Beziehungen formuliert.

Bildung eines staatlichen Ausschusses zur konkreten Ausgestaltung der betrieblichen Gestaltungspflichten

Um die Anforderungen der Verordnung in die betriebliche Praxis zu unterstützen, sind Regeln erforderlich, an denen sich der Arbeitgeber orientieren kann. Berücksichtigt er diese Regelungen, kann er davon ausgehen, dass er die Anforderungen der Verordnung erfüllt. Die Regeln sollen von einem staatlichen Ausschuss aufgestellt werden, in dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer, die Arbeitswissenschaft, die Berufsgenossenschaften sowie die staatlichen Arbeitsschutzbehörden vertreten sind. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales macht diese Regeln bekannt.

Sanktionsvorschriften

Wer als Arbeitgeber nicht dokumentiert, dass er in der Gefährdungsbeurteilung die Gefährdungen durch psychische Belastung berücksichtigt hat, begeht eine Ordnungswidrigkeit. Damit wird der geltende allgemeine Ordnungswidrigkeiten-Tatbestand des Arbeitsschutzgesetzes im Hinblick auf die Gefährdungen durch psychische Belastung konkretisiert.

Gestaltungsgrundsätze im Anhang

Neben verbindlichen rechtlichen Regelungen ist auch das Bewusstsein der Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Problemstellung zu verbessern.

Einen wichtigen Beitrag dazu hat die Diskussion um die Notwendigkeit einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit geleistet: Die Probleme wurden öffentlich diskutiert, erste wichtige Schritte zur Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz und den darauf gestützten Verordnungen eingeleitet und die Vereinbarung „Gemeinsame Erklärung Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Sozialpartnern am 2. September 2013 unterzeichnet.

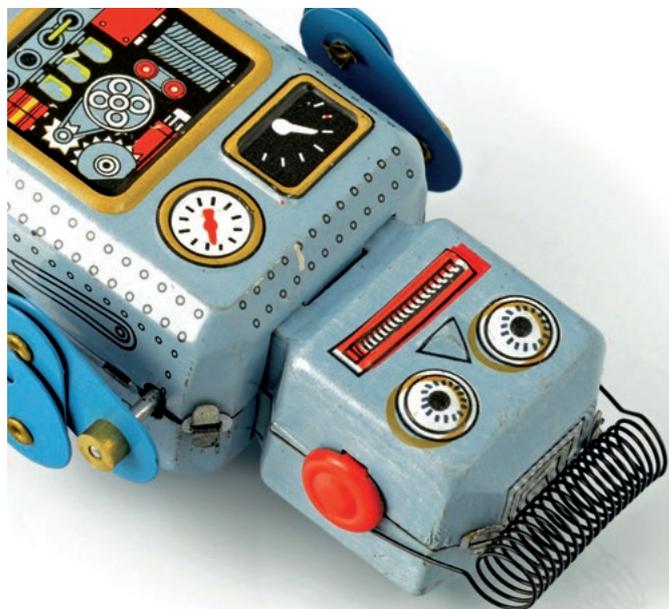
Das sind wichtige Schritte, denn um psychische Belastung wirksam zu vermeiden, ist ein konzertiertes Vorgehen erforderlich:

- Das Bewusstsein der Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Problemstellung muss gestärkt werden,
- konkrete Maßnahmen zum Abbau Stress fördernder Faktoren bei der Arbeit – wie in der Verordnung vorgesehen – sind durchzuführen und
- Maßnahmen zur Steigerung der Stressbewältigungskompetenz der Beschäftigten sind erforderlich.

Nur durch das Zusammenspiel aller Maßnahmen kann das Problem „Stress am Arbeitsplatz“ wirksam angepackt werden.

Dr. Helmut Deden

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



Demontage medizinischer Linearbeschleuniger. Auch eine Sache des Strahlenschutzes.

Bei dem Betrieb von medizinischen Linearbeschleunigern können – abhängig von der Endenergie und der Betriebsdauer – bestimmte Anlagenteile radioaktiv werden. Daher muss darauf geachtet werden, dass nicht nur die beim Betrieb, sondern auch die bei der Demontage tätigen Personen über eine fundierte Strahlenschutz Ausbildung verfügen. Zur Sicherstellung eines ausreichenden Strahlenschutzes beim Abbau von Linearbeschleunigern müssen die erforderlichen Regelungen in einer strahlenschutzrechtlichen Umgangsgenehmigung festgelegt werden. Das Bundesumweltministerium wird voraussichtlich im ersten Halbjahr 2014 eine entsprechende unter Beteiligung von NRW erarbeitete Mustergenehmigung in Kraft setzen und veröffentlichen.

Die Bestrahlung bösartiger Tumore erfolgte lange Zeit mit ionisierender Strahlung, die beim Zerfall radioaktiver Stoffe, die sich in abgeschirmten Bestrahlungseinrichtungen befanden, ausgestrahlt wird. Doch bereits in den 1970er Jahren veränderte sich die Strahlentherapie, indem nicht nur radioaktive Stoffe genutzt, sondern „Maschinen“ zur Erzeugung ionisierender Strahlen, sogenannte Beschleuniger, entwickelt und

eingesetzt wurden – anfangs insbesondere Kreisbeschleuniger, ab den 1980er Jahren zunehmend Linearbeschleuniger. In Nordrhein-Westfalen setzten die medizinischen Zentren von Beginn der Entwicklung an auf die neue Technik der Beschleuniger; nicht zuletzt wegen der hohen Bevölkerungsdichte gab es in NRW im Vergleich mit den anderen Ländern auch die größten Beschleuniger-Zuwachsraten in der Bundesrepublik Deutschland. Parallel zum technischen Fortschritt entwickelte die nordrhein-westfälische Arbeitsschutzverwaltung ein System zur technischen und administrativen „Kontrolle“ der Beschleunigeranlagen.

Von Beginn an wurden die Errichtungs- und Inbetriebnahmephase begleitet: Es wurden fachliche Prüfkriterien erarbeitet und regelmäßige Revisionen organisiert. NRW initiierte auch einen Arbeitskreis aus Fachleuten der Länder, die sich mit der technischen Sicherheit dieser komplexen Maschinen auskannten und ihre Erfahrungen miteinander austauschten. Daraus ergaben sich personenbezogene Anforderungen an die Errichter und an das Bedienpersonal, die im weiteren Zeitverlauf auch optimiert wurden.

Durch diese Maßnahmen wurde frühzeitig dafür gesorgt, dass beim Betrieb solcher Anlagen der Schutz der Beschäftigten, der Patienten und Dritter vor den schädlichen Wirkungen ionisierender Strahlen ein sicherheitstechnisch sehr hohes Niveau erreichte. Dies gilt für die Raumluftaktivierung und die Aktivierung der verwendeten Baumaterialien.



Nicht betrachtet wurden allerdings die Probleme, die beim Abbau von Beschleunigeranlagen auftreten können. Denn abhängig von der Endenergie der Beschleuniger und ihrer gesamten Betriebszeit kann es zu Aktivierungen bestimmter Anlagenteile kommen. Während diese Aktivierungen beim bestimmungsgemäßen Betrieb von Anlagen weder für die Beschäftigten noch für die Patienten oder Dritte ein relevantes Problem sind und überdies bei Prüfungs-, Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten ausgebildetes Personal der Betreiber oder der Hersteller tätig wird, ist dies beim Abbau von Anlagen anders. Hier werden häufig Mitarbeiter von Dienstleistungsunternehmen tätig, die zwar für die Demontage von Anlagen, aber nicht für den anlagebezogenen Strahlenschutz ausgebildet sind. Die Ursache für diesen Ausbildungsmangel lag darin, dass damals der Gedanke bestand, dass die Anlage, wenn sie elektrisch ausgeschaltet ist, auch keine ionisierende Strahlung erzeugt, so wie dies bei einer abgeschalteten Röntgeneinrichtung auch der Fall ist. Die Möglichkeit der Aktivierung bestimmter Anlagenteile während des Anlagenbetriebs wurde nicht ausreichend in Betracht gezogen. Dazu kommt, dass in den vergangenen Jahren Linearbeschleuniger eher selten abgebaut wurden.

Heute ist es so, dass die Ärzte oder Ärztinnen mit den modernen Diagnosemöglichkeiten Krebserkrankungen frühzeitiger erkennen, weshalb häufiger Strahlentherapien angeboten werden und die vorhandenen Anlagen so gut ausgelastet sind, dass ihre Nutzung zum Teil im Zweischicht- oder sogar Dreischichtbetrieb



erfolgt. Im Übrigen hat sich die Anzahl der therapeutischen Linearbeschleuniger stetig erhöht. Die Zunahme an Strahlzeiten im therapeutischen Betrieb erfordert auch eine Zunahme im physikalischen Betrieb; beides trägt dazu bei, dass die Anlagen heutzutage schneller ersetzt werden müssen. Auch modernere Techniken führen heute zu einem schnelleren Ersatz von Beschleunigeranlagen.

Probleme ergeben auch mit Blick auf den Verbleib der aktivierten Anlagenteile. Während es dafür in der Vergangenheit keine besonderen Festlegungen gab und der Verbleib solcher Anlagenteile kaum rückverfolgbar war, wurde nun ein regelkonformer und bundesweit vergleichbarer Umgang mit solchen Anlagenteilen initiiert. Damit sowohl die notwendigen Schutzziele als auch die wirtschaftlichen Aspekte beim Umgang mit aktivierten Anlagenteilen ausreichend betrachtet werden, haben sich die Länder mit dem Bund im Fachausschuss Strahlenschutz dahingehend geeinigt, in einer Arbeitsgruppe eine bundesweit akzeptierte Mustergenehmigung zu erarbeiten. Vor dem Hintergrund, dass fast ein Viertel aller strahlenschutzrechtlichen Verwaltungsverfahren in Nordrhein-Westfalen entschieden werden, war Nordrhein-Westfalen neben Sachsen, Bayern und Niedersachsen in dieser Arbeitsgruppe durch

die Bezirksregierungen Arnsberg und Münster sowie durch das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales vertreten. Das Arbeitsergebnis wurde im Rahmen der Sitzung des Fachausschusses Strahlenschutz im November 2013 in Bonn vorgestellt und mit viel Zustimmung von den Vertreterinnen und Vertretern der Länder und des Bundes zur Kenntnis genommen.

Auf dieser Basis sollen dann auf Antrag Genehmigungen zum Abbau von Linearbeschleunigern mit vergleichbaren inhaltlichen Regelungen erteilt werden, die mit Blick auf die erfolgte Abstimmung im Fachausschuss Strahlenschutz bundesweit gültig sein werden. Dies führt sowohl bei den Dienstleistungsunternehmen hinsichtlich der Erarbeitung prüffähiger Antragsunterlagen als auch bei den zuständigen Genehmigungsbehörden zu einer Entlastung; letztere müssen nun nicht mehr jede Einzelheit neu betrachten und die Behörden anderer Länder beteiligen. Hervorzuheben ist auch, dass sich die Länder bei der Abstimmung des Entwurfs der Mustergenehmigung dahingehend geeinigt haben, wie mit den aktivierten Anlagenteilen umgegangen werden soll. Es wurde festgelegt, welche Messverfahren anzuwenden und an welchen Stellen der Anlage sie durchzuführen sind, wo und wie lange die aktivierten Anlagenteile zum Abklingen der Aktivität gelagert werden müssen und wie die strahlenschutzrechtliche Freigabe zu erfolgen hat, wenn aktivierte Anlagenteile „freigabefähig“ sind.

Diese Festlegungen helfen, unnötige Transporte zu vermeiden und eine geeignete Handhabung und Entsorgung aktivierter Anlagenteile sicherzustellen. Dabei werden neben den notwendigen Maßnahmen zum Schutz von Menschen auch die Aspekte wirtschaftlicher Verfahren berücksichtigt.

Walter Huhn und Michael Holte

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

Gesünder arbeiten und leben.

Vorgestellt:

Das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW.

Unsere Arbeitswelt ist seit Jahren in einem ständigen Wandel, der Chancen, aber auch Risiken mit sich bringt. Für die Beschäftigten nehmen Zeit- und Termindruck, Arbeitsverdichtung, Multitasking und andere Belastungsfaktoren deutlich zu. Die Betriebe wiederum stehen unter dem ständigen Druck, im Wettbewerb mithalten zu können. Wie aber können beide Herausforderungen gemeistert werden? Zukunftsweisende Fragen und Problemstellungen aus der Arbeitswelt erkennen, Gestaltungsansätze für gesunde Arbeitsbedingungen entwickeln und Erkenntnisse verbreiten, das sind Aufgaben und Ziele des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen, kurz LIA.nrw.

Angefangen bei der Politikberatung für die Landesregierung unterstützt das Institut die Arbeitsschutzverwaltung bei der Planung und Auswertung landesweiter Schwerpunktaktionen sowie bei der Umsetzung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie.

Anstöße für gesünderes Arbeiten – entwickeln, begleiten, beraten

Das LIA.nrw konzipiert und leitet bzw. begleitet Modellprojekte mit Unternehmen, wissenschaftlichen Einrichtungen und weiteren Partnern, um innovative Modelle des betrieblichen und überbetrieblichen Gesundheitsmanagements zu erproben.

Darüber hinaus ist das Institut z. B. Mitglied im Deutschen Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF). Im Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (psyGA), www.psyga.info, ist das LIA.nrw einer von 16 Kooperationspartnern, die unter der Federführung des BKK-Dachverbandes Unternehmen



aller Größen und Branchen über Strategien zur Förderung der psychischen Gesundheit informieren und sie in der Umsetzung unterstützen.

Was ist zu tun, damit junge und ältere Beschäftigte gesund und motiviert bleiben? Das ist die Fragestellung im Projekt INDIGHO (Innovation und demografischer Wandel im Gaststätten- und Hotelgewerbe). Das LIA.nrw koordiniert das Projekt und führt es gemeinsam mit der Sozialforschungsstelle (sfs), der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung der Technischen Universität Dortmund (ZWE) und der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) in Mannheim durch.

Gemeinsam mit dem Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IPA) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) führt das LIA.nrw seit Januar 2013 ein Projekt zur Verbesserung des Arbeitsschutzes an Arbeitsplätzen mit hoher Exposition gegenüber Polyzyklischen Aromatischen Kohlenwasserstoffen (PAK) durch. Das Projekt ist als Interventionsstudie angelegt, bei der vor, während und nach Durchführung von betrieblichen Maßnahmen nach einem gestuften und zeitlich terminierten Plan eine Kontrolle der inneren (Biomonitoring) und äußeren Belastung (Ambient Monitoring) mit PAK ausgeführt wird.

Das LIA.nrw unterstützt die Ende 2012 vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium gemeinsam mit den Sozialpartnern und Sozialversicherungsträgern gegründete Initiative „Arbeit gestalten NRW“. Die Initiative befasst sich mit den Themen alternder Belegschaften, gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen und Umgang mit Vielfalt und Unterschiedlichkeiten in den Belegschaften. Der aktuelle Schwerpunkt der Arbeit liegt auf dem Transfer von betrieblichem Gesundheitsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen.

Zahlen, Daten, Fakten – erfassen, auswerten, bereitstellen

Zielgerichtetes Handeln im Arbeitsschutz erfordert eine aktuelle und umfassende Informations- und Datenbasis. Das LIA.nrw unterstützt die Arbeits- und Gesundheitsberichterstattung des Landes und stellt Daten, Berichte und Analysen zur Gesundheitssituation in der Arbeitswelt in NRW zur Verfügung. Seit 1994 befragt das Institut regelmäßig Beschäftigte in NRW ab 14 Jahren zu ihrer Belastungssituation am Arbeitsplatz. Die Regelmäßigkeit der Datenerhebung macht es möglich, über einen längeren Zeitraum Trends in den Beurteilungen der Beschäftigten aufzuzeigen. Zudem wertet das LIA.nrw regelmäßig die Daten externer Datenhalter aus (z. B. Bundesagentur für Arbeit, Unfallversicherungsträger). Siehe dazu auch S. 35.

Anerkannte Expertise – messen, prüfen, bewerten

Beschäftigte sind bei ihrer Tätigkeit oftmals besonderen Gesundheitsbelastungen ausgesetzt, die in Abhängigkeit von der Exposition zu Erkrankungen führen. Diese können, sofern bestimmte rechtliche Voraussetzungen erfüllt sind, als Berufskrankheit (BK) anerkannt und entschädigt werden. Das LIA.nrw wirkt als für den medizinischen Arbeitsschutz zuständige Stelle des Landes bei der Feststellung von Berufskrankheiten mit. Zudem beraten die Gewerbeärztinnen und -ärzte des Instituts in Fragen des medizinischen Arbeitsschutzes durch Aufarbeitung wissenschaftlicher Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen Belastungen in der Arbeitswelt und häufigen Erkrankungen in der Bevölkerung.

Um OECD-weit anerkannte Prüfungen der toxikologischen, umwelttoxikologischen oder physikalisch-chemischen Eigenschaften von Chemikalien durchzuführen, die z. B. in Arzneimitteln, Pflanzenschutzmitteln, kosmetischen Mitteln und Lebensmittelzusatzstoffen enthalten sind, müssen diese den speziellen Anforderungen der „Guten Laborpraxis“ (GLP) entsprechen. Die Prüfeinrichtungen, die diese Tests durchführen, sind verpflichtet, nach den Grundsätzen dieses Qualitätssicherungssystems zu arbeiten. In den einzelnen Bundesländern werden dafür GLP-Inspektoren



und -Inspektorinnen benannt. Sie kontrollieren in der Regel alle vier Jahre die genannten Prüfeinrichtungen. Das LIA.nrw unterstützt die GLP in Nordrhein-Westfalen mit einem Inspektorenteam.

Mit der Geräteuntersuchungsstelle und der Strahlensmessstelle nimmt das Institut darüber hinaus sicherheitstechnische Aufgaben zum Schutz der Bevölkerung wahr. Das LIA.nrw überwacht im Bereich der Strahlenschutzvorsorge als eine von fünf amtlichen Messstellen in NRW beispielsweise die Umgebung von kerntechnischen Anlagen und die Radioaktivität in Umwelt und Nahrung. Darüber hinaus ist das LIA.nrw u. a. zuständig für Genehmigungen, Ernennungen, Anerkennungen und Aufsicht im Bereich Röntgen und Strahlenschutz. Die Geräteuntersuchungsstelle (GUS) des LIA.nrw unterstützt die Marktüberwachungsbehörden in Nordrhein-Westfalen. Diese kontrollieren regelmäßig stichprobenhaft Produkte vor Ort – im Handel als auch bei Herstellern oder Einführern. Bei sicherheitstechnischen Zweifeln werden diese Produkte durch die GUS geprüft.

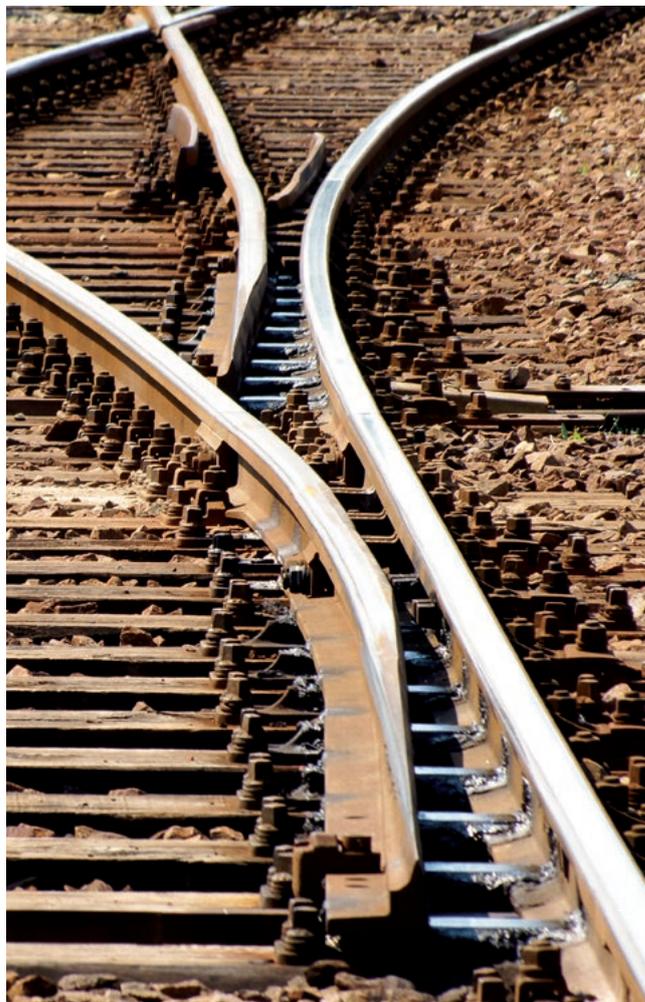
Wissenstransfer in die Praxis – erkennen, weitergeben, umsetzen

Damit Modellprojekte nicht nur im Einzelfall modellhaft bleiben und Forschungsergebnisse und Auswertungen von Befragungsstudien zu einem Mehrwert in der Praxis führen, sorgt LIA.nrw für den Transfer der gewonnenen Erkenntnisse – im Dialog mit Politik, gemeinsam mit Kooperationspartnern und in Netzwerken sowie über Informationsmaterial, Handlungshilfen und Veranstaltungen.

Wissen in die Praxis bringen, darum geht es auch bei KomNet – dem Wissensnetzwerk. LIA.nrw kümmert sich um die Geschäftsführung von KomNet. Mit dem Internetangebot www.komnet.nrw.de bietet die Arbeitsschutzverwaltung NRW Beratung und Unterstützung rund um das Thema „Gesunde Arbeit“ in den Feldern Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung, demografischer Wandel, Mobbing, Berufsrückkehr und Chemikaliensicherheit.

Mehr über das LIA.nrw gibt es unter www.lia.nrw.de

Weitere interessante Informationen, Forschungsergebnisse, Trends und Termine rund um das Themenfeld „gesunde Arbeitsgestaltung“ bietet das Institut in dem vierteljährlich erscheinenden LIA.info – abonnierbar unter www.lia.nrw.de/news-abo



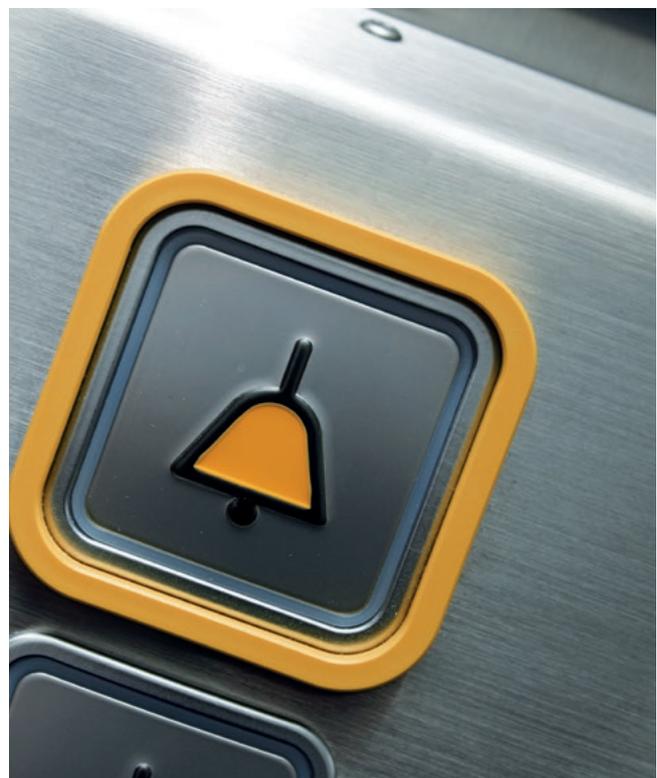
Schwerpunktprogramm „Überprüfung des Notfallmanagements in Aufzugsanlagen“.

Überprüfung der Notfallsysteme nordrhein-westfälischer Aufzugsanlagen.

Mit dem Aufzug stecken bleiben – ein Albtraum für fast jeden. Auf engstem Raum eingesperrt zu sein, kann bei Betroffenen zu psychischen Problemen wie Phobien und Panikreaktionen oder zu physischen Belastungen durch Dunkelheit, Temperatur und Sauerstoffmangel führen. Besonders gefährlich wird es, wenn die Eingeschlossenen versuchen, sich selber zu befreien, weil keine Reaktion auf ihren Notruf erfolgt. Die Befreiung aus der Aufzugsanlage sollte daher so schnell und reibungslos wie möglich ablaufen.

Zum ordnungsgemäßen Betrieb von Aufzugsanlagen gehören auch die wiederkehrenden Prüfungen durch zugelassene Überwachungsstellen (ZÜS), die der Betreiber gemäß BetrSichV zu veranlassen hat. Die Fristen für die wiederkehrenden Prüfungen muss der Betreiber anhand einer sicherheitstechnischen Bewertung oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung ermitteln. Die Prüffrist für die wiederkehrende Prüfung beträgt maximal zwei Jahre. Dabei prüft die ZÜS die Technik der Aufzugsanlage, wie z. B. die Funktion und Wirksamkeit von Sicherheitseinrichtungen, Tragmittel, Bremsen und Fangvorrichtung, sowie die Wirksamkeit des Notrufsystems.

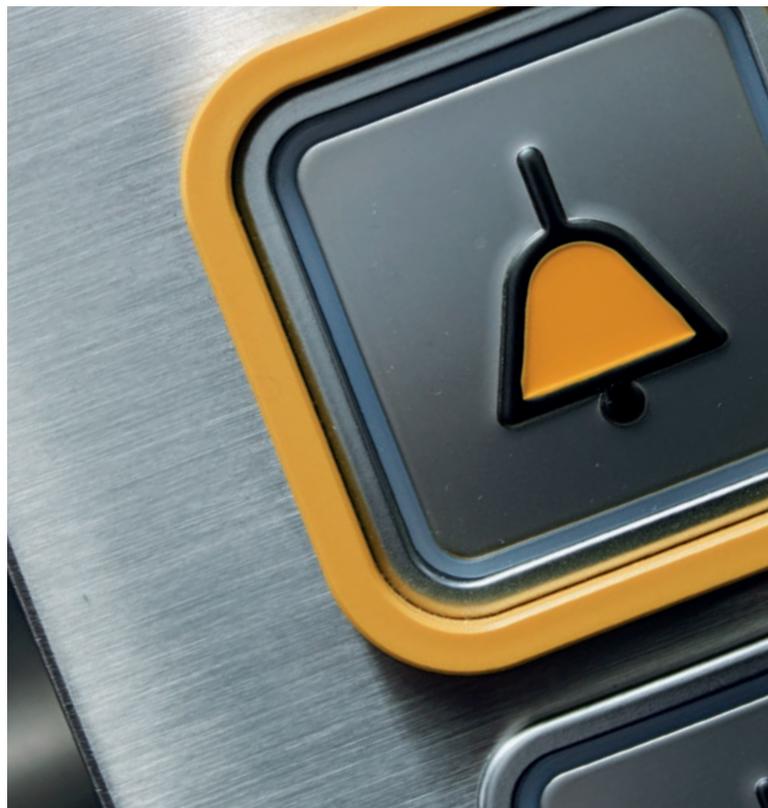
Gemäß Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) muss der Betreiber zum Schutz der Benutzer (Beschäftigte und Dritte) die Aufzugsanlage in ordnungsgemäßen Zustand erhalten, sie überwachen, notwendige Instandsetzungs- und Wartungsarbeiten unverzüglich vornehmen und die den Umständen nach erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen treffen. Wer eine Aufzugsanlage betreibt, muss sicherstellen, dass auf Notrufe aus einem Fahrkorb in angemessener Zeit reagiert wird und Befreiungsmaßnahmen sachgerecht durchgeführt werden.



Schwerpunktprogramm überprüft Befreiung aus Aufzügen im Notfall

Die Überwachungserfahrungen der Bezirksregierungen zeigen jedoch, dass längst nicht jeder Aufzugsbetreiber diese Pflichten wirklich ernst nimmt und auch der Verband der Technischen Überwachungs-Vereine e. V. (VdTÜV) weist in seinem Anlagensicherheits-Report 2013 auf eine steigende Zahl von Mängeln hin. Dies war der Anlass für das Schwerpunktprogramm im Rahmen der gemeinsamen Zielvereinbarung des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales mit den fünf Bezirksregierungen.

Hierbei ging es der Arbeitsschutzverwaltung weniger darum, den technischen Zustand der Anlagen zu prüfen, denn dies übernehmen die zugelassenen Überwachungsstellen im Rahmen der wiederkehrenden Prüfungen. Das Hauptziel des Schwerpunktprogrammes bestand hingegen darin, zu prüfen, ob im Notfall die Befreiung aus dem Aufzug gewährleistet ist. Zusätzlich wurde auch kontrolliert, ob die Anlagen wiederkehrend geprüft werden.



Für das Schwerpunktprogramm wurden ein Erhebungsbogen, eine interne Handlungshilfe und ein Informationsblatt zum Notfallmanagement für Betreiber von Aufzugsanlagen erarbeitet. Das Informationsblatt ist abrufbar im Arbeitsschutzportal des Landes Nordrhein-Westfalen unter: www.arbeitsschutz.nrw.de/pdf/news/MerkblattAufzugsanlagen.pdf

Unterschiedliche Lösungen – unterschiedliche Probleme

Anhand des Erhebungsbogens wurden zwischen dem 8. April 2013 und dem 7. Juni 2013 insgesamt 583 zufällig ausgewählte Aufzugsanlagen in großen Wohnhäusern und öffentlich zugänglichen Geschäfts- und Ärztehäusern durch die fünf Bezirksregierungen überprüft. Die nach dem Zufallsprinzip ausgewählten Anlagen befanden sich zu ca. 60 % in Wohnhäusern und zu gut 40 % in öffentlich zugänglichen Gebäuden. Bei 125 Anlagen handelte es sich um Altanlagen, die nur mit einer akustischen Notrufeinrichtung (Klingel, Hupe) ausgestattet sind, während 458 Anlagen bereits über ein Notrufsystem verfügen. Bei den Anlagen mit Notrufsystem gab es sowohl Neuanlagen (Anlagen, die nach Aufzugsrichtlinie in Verkehr gebracht wurden und mit Notrufsystem ausgestattet sein müssen) als auch Altanlagen, die nachgerüstet wurden.

Bei den Anlagen mit akustischem Notruf wurden die Schwächen dieser Lösung bei der Überprüfung deutlich: Abgesehen von dem technischen Problem, dass das Signal in 12 % der Fälle nicht wahrnehmbar war, reagierte in 55 % der Fälle niemand innerhalb der

vorgesehenen 30 Minuten. Etwa 39 % der befragten Hausbewohnerinnen und Hausbewohner wusste nicht, wer im Notfall zu benachrichtigen ist, z. B. Aufzugswart oder Wartungsfirma. Desweiteren fehlten bei 41 % der Anlagen die Hinweisschilder mit Adresse und Telefonnummer des Aufzugswartes/der Wartungsfirma oder waren unvollständig. Bei 62 % der Anlagen gab es keine Regelungen zur Befreiung im Ernstfall (Alarm- und Befreiungsplan).

Auch die Lösung, die dem Stand der Technik entspricht – das Notrufsystem – hat nicht immer funktioniert: Bei 10 % der Anlagen kam keine Sprechverbindung zustande. Es gab Probleme bei der Verständigungsqualität (11 %) und bei 4 % der Anlagen konnte die Notrufzentrale den Standort der Anlage nicht benennen und wäre somit nicht in der Lage gewesen, Personal zur Befreiung zur richtigen Stelle zu senden. Bei 23 % der Anlagen gab es keine Regelungen zur Befreiung im Ernstfall (Alarm- und Befreiungsplan). Es wurde kein Alarm- und Befreiungsplan gefordert, wenn die Verbindung problemlos aufgebaut wurde, die Notrufzentrale Standort und Aufzugsnummer der Anlage nennen konnte und schlüssige Angaben dazu machen konnte, wie die Befreiung von Eingeschlossenen ablaufen soll bzw. die Auskunft erteilt wurde, dass es vertragliche Regelungen mit dem Betreiber zur Durchführung der Befreiungsmaßnahmen gibt.

Bei der Vor-Ort-Überprüfung wurden auch offensichtliche Mängel dokumentiert. Hierbei handelt es sich um Mängel, die im Prinzip jede Nutzerin und jeder Nutzer eines Aufzuges, aber auf jeden Fall der Betreiber oder

eine beauftragte Person (Aufzugswärter) unabhängig von der Prüfung durch die ZÜS hätte feststellen können, z. B. unbündiges Halten, sodass Stolperkanten entstehen, lose Bleche/Verkleidungen, fehlende Lampenabdeckungen, defekte Beleuchtungsmittel, unleserliche notwendige Beschriftungen. Hier fielen immerhin 38 Mängel auf (Quote: 6,5 %). Das deutet darauf hin, dass der Betreiber in diesen Fällen seiner Überwachungspflicht mit regelmäßigen Kontrollen und Wartungen nicht nachkommt.

Fazit des Schwerpunktprogramms

Das Risiko, im Fall des Steckenbleibens in einem Aufzug länger als 30 Minuten eingeschlossen zu sein bzw. auf Befreiungsmaßnahmen warten zu müssen, ist recht hoch. Bei Anlagen mit Fernnotrufsystem liegt das Risiko bei 10 % und bei Anlagen mit akustischem Notruf liegt es bei 55 %, da das Funktionieren der Befreiung dort ausschließlich von den individuellen organisatorischen Regelungen an der Anlage abhängt, bei denen am häufigsten Mängel festgestellt wurden. Die Ergebnisse der Schwerpunktaktion zeigen auch deutlich, dass weiterhin eine staatliche Überwachung dringend erforderlich ist.

Gabriele Nabbefeld

Bezirksregierung Düsseldorf

Jürgen Thier

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



Die Ergebnisse des Schwerpunktprogramms sind von den Medien nicht unbeachtet geblieben. So hat z. B. der WDR Filmbeiträge zum Thema Aufzugssicherheit gesendet, die sicherlich helfen, Öffentlichkeit und Aufzugsbetreiber für diese Problematik zu sensibilisieren.

Den Bericht finden Sie unter:
www1.wdr.de/fernsehen/ratgeber/markt/sendungen/sbscannernotruf102.html

Landesweite Überwachungsaktion in der Fleischindustrie.

Missbrauch von Werkverträgen unterbinden.

Immer mehr Menschen arbeiten in unsicheren und schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen. Grund dafür ist der Zuwachs an Zeitarbeit, Minijobs und in letzter Zeit verstärkt auch von Werkvertragsarbeit, letzteres vor allem in der Fleischindustrie.

Im Zuge der EU-Freizügigkeit werden zunehmend Beschäftigte aus den mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten der EU beschäftigt. Sie arbeiten sehr häufig im Rahmen von Werkverträgen und sind wenig informiert über ihre Rechte. Im Frühsommer des Jahres 2013 häuften sich die Berichte in Presse, Funk und Fernsehen über die Fleischverarbeitung. Neben den Themen Lohndumping und menschenunwürdige Unterbringung wurden auch immer wieder die schlechten Arbeitsbedingungen der Beschäftigten dargestellt.

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen hat diese Hinweise zum Anlass genommen, kurzfristig im Juli 2013 in der Fleischindustrie eine stichprobenartige Überprüfung durch die Arbeitsschutzverwaltung durchführen zu lassen. Insgesamt wurden 24 Betriebe aus der Fleischindustrie kontrolliert. Bei der Überwachungsaktion hat sich die Arbeitsschutzverwaltung auf die Überprüfung der erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und auf deren Arbeitszeiten konzentriert. In 14 Schlacht- und Zerlegebetrieben wurden zudem jeweils auch bis zu drei Werkvertragsunternehmen, die in diesen Betrieben eingesetzt waren, überprüft.

Werkvertrag

Mit einem Werkvertrag verpflichtet sich ein Fremdunternehmer zur Herstellung eines in Auftrag gegebenen Werkes. Gegenstand dieses Werkvertrages kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein. Grundlegendes Merkmal ist u. a. die herstellungsbezogene oder ergebnisbezogene Vergütung. Dies bedeutet bis auf Ausnahmefälle grundsätzlich keine Abrechnung nach Zeiteinheiten zwischen Auftraggeber und Fremdunternehmer.

Grundlage: Berufsgenossenschaftliche Information (BGI) 865



Die Arbeitsschutzvorschriften in Deutschland gelten für alle Unternehmen und für alle Arten der Beschäftigung, die in Betrieben vorkommen, also: für die Stammebelegschaft ebenso wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen von Werkverträgen beschäftigt werden, für Minijobber und für Beschäftigte in Zeitarbeit. Es ist dabei auch unerheblich, ob der Arbeitgeber aus dem Ausland kommt oder im Inland seinen Sitz hat.



Die Ergebnisse im Einzelnen:

In zwei Drittel aller überprüften Fleischereibetriebe und der dort tätigen Werkvertragsfirmen waren die Arbeitsschutzmaßnahmen für die Beschäftigten unzureichend.

- Bei 60 % der Zerlegebetriebe und 68 % der Werkvertragsnehmer gab es Mängel bei der Gefährdungsbeurteilung.
- Bei 79 % der Betriebe, die Werkvertragsnehmer einsetzen, erfolgte keine Abstimmung zwischen dem Fleischbetrieb und den Werkvertragsunternehmen zum Arbeitsschutz oder sie war unzureichend.

- Schriftliche Betriebsanweisungen in der Sprache der Beschäftigten, z. B. über die Verwendung von Gefahrstoffen oder die Bedienung von Arbeitsmitteln, waren in 42 % der überprüften Zerlegebetriebe nicht vorhanden. Nur wenn die Beschäftigten über die Gefahren und die notwendigen Maßnahmen informiert sind, können sie sich angemessen schützen.
- Der Arbeitsabstand zwischen den Beschäftigten beim Umgang mit scharfen Messern war in 20 % der Zerlegebetriebe nicht ausreichend. Bei 44 % der überprüften Werkvertragsnehmer war der sichere Abstand zu anderen Beschäftigten beim Umgang mit schneidenden Werkzeugen nicht gewährleistet.
- Die notwendige arbeitsmedizinische Vorsorge wurde in 29 % der Zerlegebetriebe nicht oder nicht im erforderlichen Umfang durchgeführt.

Die Zusammenarbeit zur Durchführung der Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten ist in § 8 des Arbeitsschutzgesetzes gesetzlich vorgeschrieben. Sie ist unerlässlich, um die Arbeitsschutzmaßnahmen aufeinander abzustimmen und gegenseitige Gefährdungen auszuschließen.

Auch bei der Arbeitszeit wurden erhebliche Überschreitungen festgestellt:

- Bei 13 der 51 Firmen wurden Verstöße gegen Arbeitszeitregelungen festgestellt, wie z. B. Überschreitungen der werktäglichen Arbeitszeit von 8, maximal aber 10 Stunden, wobei natürlich generell gilt, dass die Arbeitszeit im Durchschnitt von 6 Monaten 8 Stunden nicht überschreiten darf. An der Spitze lagen bei der Überprüfung Arbeitszeiten von 13,5 Stunden, in einem Fall sogar von 20 Stunden.

- Bei weiteren 12 Firmen besteht der Verdacht, dass Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz vorliegen: So waren z. B. in einem Unternehmen Beschäftigte 10–13 Stunden auf dem Werksgelände anwesend, haben nach Aussage des Unternehmens aber nur 8 Stunden gearbeitet.

Regelungen zur Arbeitszeit sind kein Selbstzweck: Überlange Arbeitszeiten oder zu kurze Ruhezeiten können zu einer erhöhten Unfallgefahr führen, weil die Beschäftigten unkonzentriert und müde werden. Nicht zuletzt wird die Gesundheit dadurch langfristig geschädigt.



Festgestellte Mängel beseitigen – aber wie?

Die Arbeitsschutzverwaltung wirkt in allen Fällen auf die Beseitigung der Mängel hin. In einigen Fällen ist dabei die Hartnäckigkeit der Arbeitsschützer gefragt, z. B., wenn ausländische Firmen nicht auf Revisionschreiben der Arbeitsschutzverwaltung antworten. In anderen Fällen benötigt die Beseitigung eines Mangels Zeit, beispielsweise wenn die Zerlegung komplett umgestaltet werden muss, um den Mangel „zu geringe Bewegungsflächen an den Arbeitsplätzen“ abzustellen.

In gravierenden Fällen mit Arbeitszeitverstößen wurden Bußgelder verhängt. So wurde bei einem Unternehmen, bei dem mehr als 300 Überschreitungen der werktäglichen Arbeitszeit in einem Monat festgestellt wurden, ein Bußgeld von 15.000 Euro verhängt. In den Fällen, in denen Beschäftigte mehr als 13 Stunden auf dem Werksgelände anwesend waren, aber angeblich nur 8 Stunden gearbeitet haben, wurde der Nachweis durch Arbeitszeitaufzeichnungen gefordert. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass das Fehlen

verbindlicher Arbeitszeitaufzeichnungen die Prüfung durch die Arbeitsschützer deutlich erschwert. Das Arbeitsministerium wird sich daher dafür einsetzen, dass die Aufzeichnung aller Arbeitszeiten gesetzlich vorgeschrieben wird.

Im Fall einer Firma musste die Finanzkontrolle Schwarzarbeit wegen des Verdachts bzgl. eines Scheinwerkvertragsverhältnisses eingeschaltet.

Bei den Überprüfungen äußerte eine Reihe von Betrieben ihre Sorge dahingehend, dass die Aufnahme von Regelungen in Werkverträgen zur Zusammenarbeit der Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit als Hinweis auf illegale Beschäftigung gewertet würde. Die daraufhin mit der Bundesfinanzdirektion West geführten Gespräche zeigten, dass diese Sorge unbegründet ist. Die Vertreter der Finanzkontrolle Schwarzarbeit unterstützen die Forderungen der Arbeitsschützer.

Häufiger Einsatz von Werkvertragsunternehmen

- Nur in 10 der insgesamt 24 kontrollierten Betriebe waren keine Beschäftigten im Rahmen von Werkverträgen tätig.
- 7 von den 24 überprüften Betrieben lassen ihre gesamte Produktion ausschließlich mit Werkvertragsbeschäftigten erledigen – und das sind vor allem die großen Fleischzerlegebetriebe in NRW. Eigene Beschäftigte sind dort nur noch im Verwaltungsbereich des Unternehmens tätig.
- In einem weiteren Betrieb werden nur sehr wenige fest angestellte Personen in der Produktion eingesetzt.
- Es gibt Betriebe in der Fleischindustrie, in denen bis zu 15 Werkvertragsfirmen gleichzeitig tätig sind.
- Insbesondere bei osteuropäischen Werkvertragsfirmen wurde festgestellt, dass die Vertragsdauer z. T. sehr kurz ist, sie sind nur 3–4 Monate in einem Betrieb tätig.
- In keiner der überprüften Werkvertragsfirmen war ein Betriebsrat anzutreffen.

Grundsätzlich gibt es nach den geltenden gesetzlichen Regelungen keine Begrenzung bzgl. der Anzahl der Werkvertragsfirmen, was der unternehmerischen Freiheit geschuldet ist. Es wird aber bedenklich, wenn Werkvertragsarbeit allein dazu genutzt wird, die Lohnkosten niedrig zu halten und „Lohndumping“ zu betreiben.

Die Sonderaktion im Arbeitsschutz bleibt nicht ohne Folgen

- Ein Betrieb hat begonnen, seine Werkverträge anders zu gestalten: Die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften wird fester Bestandteil der Werkverträge und die Einhaltung dieser Vorgaben wird mit eigenen Kräften überprüft. Dies hat bereits dazu geführt, dass die Werkvertragsnehmer des Betriebes die Vertragsarbeit nicht mehr an weitere Subunternehmer übertragen dürfen.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsschutzverwaltung haben bei Ihren Nachkontrollen festgestellt, dass durch die landesweite Aktion insbesondere die Betriebe, die Werkverträge vergeben, nun stärker ihre Verantwortung gegenüber den Werkvertragsnehmern wahrnehmen.

Dass die Gewerkschaften und Arbeitgeber der Fleischindustrie sich Anfang des Jahres 2014 auf einen tariflichen Mindestlohn zum 1. Juli 2014 geeinigt haben, ist ein weiterer Schritt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie. Die erzielte Vereinbarung soll durch die Bundesregierung auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für allgemeinverbindlich erklärt werden. Dadurch würden auch die in vielen Schlachtbetrieben eingesetzten Werkvertragsarbeiter aus Osteuropa von der Tarifregelung erfasst.

Dr. Maria Siekmeyer

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

Susanne Arndt-Zygar

Bezirksregierung Detmold

Überwachungsaktion Zeitarbeit.

Arbeitsschutz auf gutem Weg.

Zeitarbeit ist ein gern genutztes Mittel von Betrieben, um Auftragsspitzen besser bedienen bzw. Engpässe leichter auffangen zu können. Gleichzeitig hatte Zeitarbeit in der Vergangenheit bisweilen einen schlechten Ruf. Zum Beispiel wurde kritisiert, dass Zeitarbeitsbeschäftigte schlechter unterwiesen wären als ihre fest angestellten Kolleginnen und Kollegen oder dass diese Form der atypischen Beschäftigung, bedingt durch wiederholt befristete Arbeitsverhältnisse, ein Ausgangspunkt für psychische Belastung (Zukunftsangst) wäre. Wie steht es um die Arbeitsschutzsituation der Zeitarbeitsbeschäftigten in Nordrhein-Westfalen?



Die Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein-Westfalen (NRW) hat im Rahmen der Überwachungsaktion „Zeitarbeit“ insgesamt 59 Zeitarbeitsfirmen und 157 Einsatzbetriebe überprüft und überraschende Ergebnisse erhalten. Ziel der Überwachungsaktion war es, einen Überblick über die Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit in kleinen und mittleren Betrieben (KMU: bis 250 Beschäftigte) zu gewinnen und diese bei Bedarf zu verbessern.

Zeitarbeit

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird Zeitarbeit definiert als betriebliche Überlassung von Beschäftigten (durch den Zeitarbeitsbetrieb) an Dritte (Einsatzbetrieb) zum Zwecke der Arbeitsleistung.

Der Einsatzbetrieb verantwortet die Arbeitsschutzmaßnahmen für die Zeitarbeitsbeschäftigten, die in seinem Betrieb tätig sind. Insbesondere hat er die Pflicht, diese hinsichtlich der Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit angemessen zu unterweisen.

Es ist deshalb unerlässlich, dass Zeitarbeits- und Einsatzbetrieb in ihrem Überlassungsvertrag eine Arbeitsschutzvereinbarung treffen. Sie müssen sich miteinander abstimmen, wer welche Arbeitsschutzmaßnahme sicherzustellen hat. Insbesondere ist festzulegen, wer welche persönliche Schutzausrüstung stellt und wer welche arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen veranlasst bzw. anbietet.

Dazu wurden die tatsächlichen Arbeitsplatzverhältnisse der Zeitarbeitsbeschäftigten geprüft. Die Arbeitsschutzverwaltung des Landes NRW wirkte dabei sowohl beim Zeitarbeits- als auch beim Einsatzbetrieb konsequent darauf hin, dass

- verantwortliche Ansprechpartner für die Zeitarbeitsbeschäftigten benannt sind und die Zeitarbeitsbeschäftigten diese kennen, um insbesondere Arbeitsschutzdefizite ansprechen zu können,
- die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung der Zeitarbeitsbeschäftigten gewährleistet ist,
- für die Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten von Zeitarbeitsbeschäftigten die Gefährdungen beurteilt und entsprechende Maßnahmen umgesetzt worden sind,
- die Unterweisung der Beschäftigten insbesondere vor Beginn der Beschäftigung erfolgt,
- die arbeitsmedizinische Vorsorge durchgeführt wird,
- die Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) geregelt ist und
- die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten sind.



Unfallanzeigen als Ausgangspunkt

Ausgangspunkt der Überprüfungen waren häufig die Unfallanzeigen der Zeitarbeitsbetriebe. Zunächst wurde der Zeitarbeitsbetrieb anhand von regionalen Betriebslisten ausgewählt und unangekündigt überprüft. Im Anschluss daran wurden ca. drei Einsatzbetriebe dieser Zeitarbeitsfirma ohne Terminankündigung aufgesucht. Es wurden dort zuerst deren Arbeitsplätze aufgesucht und die Arbeitsbedingungen überprüft. Die Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung erfolgte stichprobenartig, erstreckte sich insofern nicht auf den gesamten Betrieb und auch nicht auf alle Aspekte des Arbeitsschutzes. Im Anschluss daran erfolgte ein Gespräch mit den Verantwortlichen des Einsatzbetriebes über eventuelle Verbesserungsmaßnahmen sowie zur Arbeitsschutzorganisation und der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung.

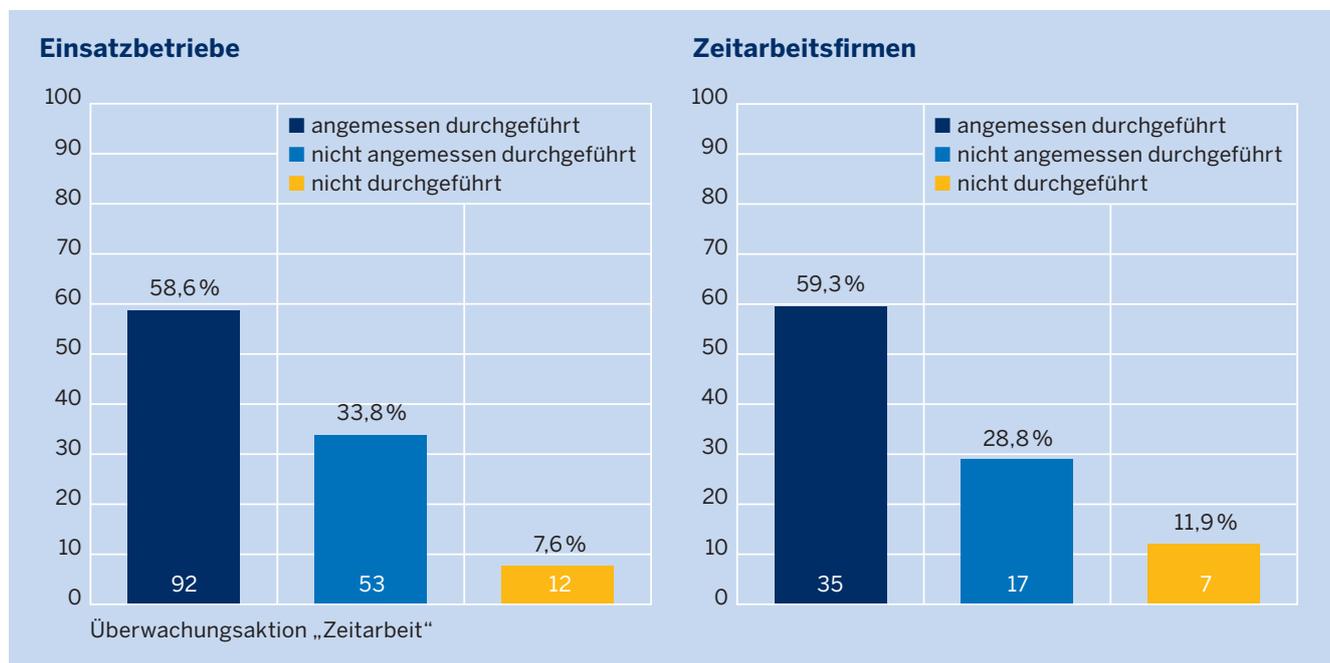
Kooperationspartner waren u. a. die Unfallkasse NRW, die Verwaltungsberufsgenossenschaft, die Bundesagentur für Arbeit, die IG Metall, ver.di, der Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. und der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister.

Großteil schneidet positiv ab

Die Wirtschaftsklassen der Einsatzbetriebe waren breit gefächert. 35 Betriebe waren der Wirtschaftsklasse „Herstellung von Metallerzeugnissen“ zuzuordnen und stellen damit die stärkste Gruppe dar. Von den 157 Einsatzbetrieben wiesen 3 Betriebe einen sehr hohen Anteil an Zeitarbeitsbeschäftigten im Verhältnis zur Stammelegschaft auf (50–75 %) und sind damit als gekippte Betriebe zu bezeichnen.

Die Gesamtbewertung des betrieblichen Arbeitsschutzsystems ergab, dass der größte Teil der Einsatz- als auch der Zeitarbeitsbetriebe eine geeignete Arbeitsschutzorganisation aufweist (65,6 % bzw. 62,7 %). In jedem dritten Betrieb wurde die Arbeitsschutzorganisation mit „teilweise geeignet“ bewertet. 4,5 % der Einsatzbetriebe und 8,5 % der Zeitarbeitsfirmen verfügen über eine ungeeignete Arbeitsschutzorganisation.

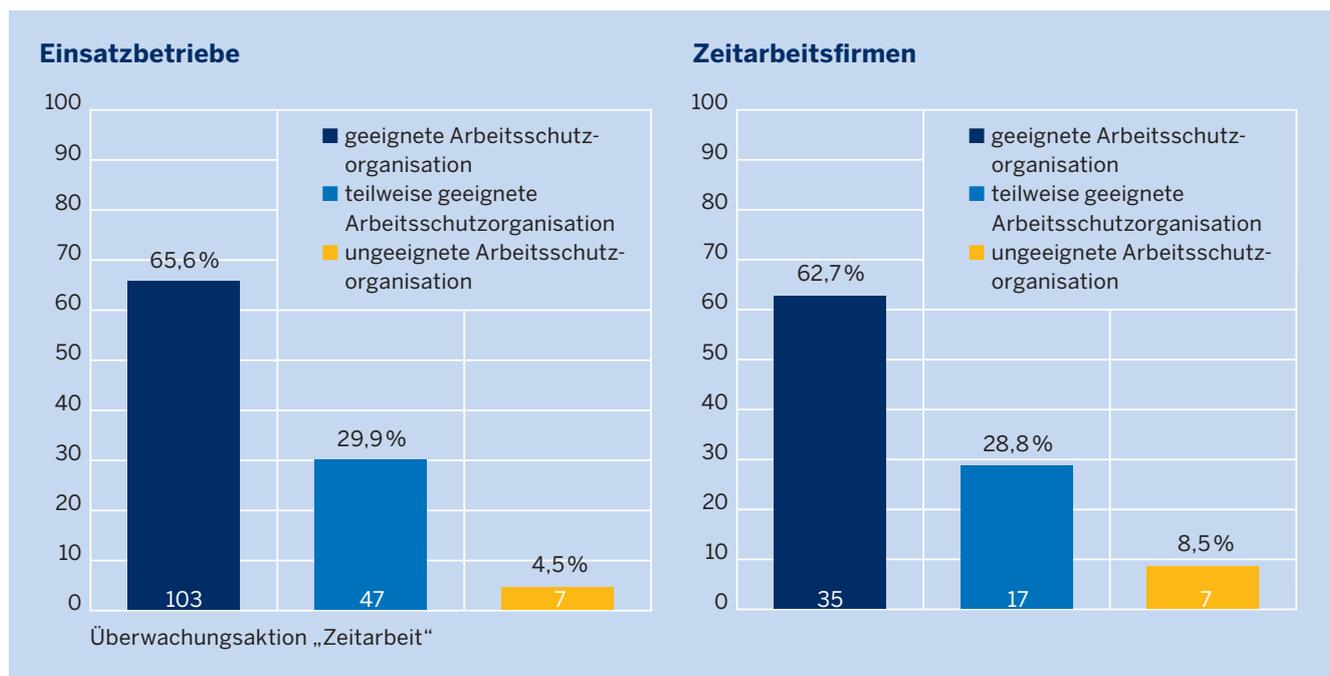
Ist die Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt?



Die Bewertung der Gefährdungsbeurteilung weist naturgemäß ähnliche Ergebnisse auf. Bei 7,6% der Einsatzbetriebe ist für die Zeitarbeitsbeschäftigten keine bzw. bei 33,8% keine angemessene Gefähr-

dungsbeurteilung durchgeführt worden. Die Zeitarbeitsbetriebe wiesen im Vergleich dazu etwas schlechtere Ergebnisse vor.

Gesamtbewertung des betrieblichen Arbeitsschutzsystems aufgrund des Gespräches, der Stichprobe aus der Besichtigung und der Dokumentation



Quelle: GDA-Leitlinie betriebliche Arbeitsschutzorganisation



Arbeitszeiten nur selten überschritten

In den meisten Betrieben wurden augenscheinlich keine Mängel an den Arbeitsplätzen festgestellt. Nur in wenigen Fällen wurden die höchstzulässigen Arbeitszeiten überschritten.

Die größten Defizite wurden bei der Organisation und Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge festgestellt. Nahezu in jedem fünften Betrieb wurde die arbeitsmedizinische Vorsorge nicht durchgeführt bzw. vom Arbeitgeber angeboten, obwohl dies nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vorgeschrieben ist.

Fazit des Schwerpunktprogramms

In den vergangenen zehn Jahren sind die Arbeitsbedingungen der Zeitarbeitsbeschäftigten stark verbessert worden. So konnten insgesamt die ermittelten Arbeitsschutzmängel als gering bis mittel eingestuft werden, sie sind somit vergleichbar mit den Ergebnissen des GDA-Arbeitsprogramms Zeitarbeit.

In der Gesamtsicht wurde außerdem festgestellt, dass die Arbeitsbedingungen aus Arbeitsschutzsicht für die Zeitarbeitsbeschäftigten i. d. R. genauso gut oder schlecht sind wie für die Stammbeschäftigten. Verbesserungspotential besteht aus Sicht des Arbeitsschutzes dennoch: z. B. zum einen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und zum anderen bei der Organisation und Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Rechtlicher Hintergrund

Für Zeitarbeits- und Einsatzbetriebe sind die arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen zur Gewährleistung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes der Zeitarbeitsbeschäftigten gesetzlich geregelt (u. a. §§ 5, 6, 8, 11 und 12 Abs. 2 ArbSchG, §§ 2 und 5 ASiG, § 3 ArbMedVV, PSA-BenutzungsV sowie § 11 Abs. 6 AÜG). In der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV-Vorschrift 2) werden bei der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung der Betriebe sowohl beim Zeitarbeits- als auch beim Einsatzbetrieb Beschäftigte in der Zeitarbeit besonders berücksichtigt.

Hinweis zur Angebotsvorsorge

Der Arbeitgeber hat nach § 5 Abs. 1 der ArbMedVV den Beschäftigten Angebotsvorsorge nach Maßgabe des Anhangs anzubieten. Angebotsvorsorge muss vor Aufnahme der Tätigkeit und anschließend in regelmäßigen Abständen angeboten werden. Das Ausschlagen eines Angebots entbindet den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung, weiter regelmäßig Angebotsvorsorge anzubieten.

Hinweis zur Pflichtvorsorge

Gemäß § 4 der ArbMedVV hat der Arbeitgeber nach Maßgabe des Anhangs die sog. Pflichtvorsorge zu veranlassen. Die Pflichtvorsorge muss vor Aufnahme der Tätigkeit und anschließend in regelmäßigen Abständen veranlasst werden. Der Arbeitgeber darf eine Tätigkeit von einem Beschäftigten nur ausüben lassen, wenn der oder die Beschäftigte an der Pflichtvorsorge teilgenommen hat.

Elke Lins

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

Kinder betreuen ist kein Kinderspiel.

Geschlechtersensible Gesundheitsförderung im betrieblichen Setting Erziehungsberufe.

In den vergangenen Jahren haben die Arbeitsanforderungen für pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten (Kitas) deutlich zugenommen; beispielsweise fordern Sprachförderung und Inklusion immer mehr Qualifikationen und Engagement. Zusätzlich zur Kinderbetreuung müssen außerdem oft administrative Pflichten erfüllt werden, die zeitaufwändig sein können, sodass insgesamt die Belastung durch die Arbeit ansteigt. Die Gesundheit der Beschäftigten ist eine wesentliche Voraussetzung für eine langfristig gute Arbeitsfähigkeit und pädagogische Qualität, die nicht nur erhalten, sondern gefördert werden müssen.



Das Projekt GERZ

Ziel des Projekts „Geschlechtersensible Gesundheitsförderung im betrieblichen Setting Erziehungsberufe“ (GERZ) ist die Sensibilisierung von Frauen in Risikogruppen für die allgemeinen und berufstypischen Risikofaktoren. Insbesondere bei jungen Frauen soll ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, durch welche Maßnahmen und Verhaltensweisen Erkrankungen des Herz-Kreislauf- oder des Muskel-Skelett-Systems vermieden werden können. Hierzu wurden in zehn Kindertageseinrichtungen über einen Zeitraum von sechs Monaten die Belastungssituation von Beschäftigten in Erziehungsberufen untersucht und entsprechende Handlungsempfehlungen entwickelt.

GERZ ist ein Projekt des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) in Zusammenarbeit mit fünf Kooperationspartnern: AOK Rheinland/Hamburg, Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung Köln, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege Köln und das Gesundheitsamt Heinsberg. Im Zuge des Projekts wurden in zehn Kindertageseinrichtungen des BUG-Netzwerks „Gesunde Kindergärten im Kreis Heinsberg“ über einen Zeitraum von sechs Monaten die Belastungssituation von Beschäftigten in Erziehungsberufen untersucht und entsprechende Handlungsempfehlungen entwickelt.
www.bug-nrw.de

Erzieherinnen sind zumeist mehrfach belastet

Aktuelle repräsentative Befragungen zeigen, dass Beschäftigte in erzieherischen Berufen dauerhaft einem komplexen Belastungsgeschehen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Neben hohem Zeitdruck und Überforderung durch die Arbeitsmenge ist ihre Tätigkeit insbesondere durch folgende Faktoren geprägt:

- Mehrfachbelastung – verschiedene Aufgaben verantwortlich wahrnehmen
- Arbeiten an der Belastungsgrenze – zu große Kindergruppen je Erzieherin
- hoher Lärmpegel – ausgelassen spielende Kinder
- häufiges Arbeiten in Zwangshaltung – wiederholtes Bücken und Knien
- hohe Verantwortung – Verletzungs- und Unfallgefahr der Kinder
- Infektionsgefahr – Sorge um die betreuten Kinder oder die eigene Gesundheit
- emotionaler Stress – Familienhilfe, Jugendarbeit, Behindertenbetreuung

Das Potential der Gefährdungsbeurteilung erkennen

Ein zentrales Element des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes bildet die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung, die natürlich auch für Kitas gilt. Eine Gefährdungsbeurteilung besteht aus einer systematischen Feststellung und Bewertung von relevanten Gefährdungen und der Ableitung entsprechender Maßnahmen. Dabei sind alle von der Arbeit ausgehenden Gefahren sowie die Arbeitsumgebung (Verhältnisebene) und die Arbeitsorganisation (Verhaltensebene) mit einzubeziehen. Mit einer umfassenden Gefährdungsbeurteilung, ist bereits eine gute Basis für die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen gelegt.



Kitas zeigen einen großen Beratungsbedarf und den Wunsch nach Hilfsmitteln für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen des Projekts durch die Unfallkasse NRW eine Handlungshilfe entwickelt. Sie wurde bereits in vielen Tageseinrichtungen unterschiedlicher Träger erfolgreich erprobt.

Sehen Sie hierzu: Unfallkasse NRW, „Sichere Kita“, www.unfallkasse-nrw.de/sichere-kita/index.html

Präventionsmaßnahmen auf der Verhältnisebene

- Umbauarbeiten zur Lärmreduzierung
- Schaffung eines höheren Personalaufkommens
- Verkleinerung der Gruppen
- Bereitstellung von erwachsenengerechtem Mobiliar
- mehr Anerkennung (des Engagements)
- Gesundheitszirkel
- Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle
- Festeinstellungen anstatt befristeter Arbeitsverträge

Konkretes Beispiel: Lärm reduzieren, akustische Bedingungen verbessern

Die vielfältigen Aktivitäten der Kinder erzeugen Lärm, der oftmals durch Schallreflexionen in den Räumlichkeiten der Kitas verstärkt wird. Auch die bauliche Geometrie der Einrichtungen, wie z. B. von Fluren, kann die Geräuschsituation ungünstig beeinflussen. Zusätzliche Lärmquellen können Heizungs- und Lüftungsanlagen, sanitäre Einrichtungen, das Rücken von Stühlen sowie Flug-, Bahn-, und Straßenverkehr sein. Einen weiteren Problembereich können Mehrzweckräume darstellen, wenn sie von Kindern für (Bewegungs-) Aktivitäten genutzt werden. Die raumakustischen Messungen ergeben viele Ansätze zur Verbesserung der akustischen Situation durch bauliche Maßnahmen. Nicht weniger bedeutend können organisatorische Lösungsansätze sein, wie z. B. durch das Auslagern von lauten Aktivitäten in den Außenbereich oder die Anschaffung von geräuscharmem Spielzeug („Bobby Cars“ mit „Flüsterreifen“).

Präventionsmaßnahmen auf der Verhaltens Ebene

- Training zur Entspannung oder Stressbewältigung
- Seminare zur Kompetenzerweiterung in Bezug auf Elterngespräche und Konfliktbewältigung
- Schulungen für eine rückschonende Arbeitsweise
- Unterweisung zur Vermeidung von Infektionen
- Teilnahme an Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen

Die Beurteilung der Arbeitsverhältnisse und der Arbeitssituation in den Kitas erfolgte durch das Institut für betriebliche Gesundheitsförderung. Dabei wurde das bewährte Instrument „ASA PLuS“ erfolgreich eingesetzt. Es erfasst spezifische Belastungen aus den Bereichen Ergonomie, Arbeitsorganisation und Kommunikation.

Sehen Sie hierzu online: BGF-Institut für betriebliche Gesundheitsförderung, „ASA PLuS“, www.bgf-institut.de/asaplus0.html

Eine umfassende Gefährdungsbeurteilung erstreckt sich nicht allein auf physische und physikalische Belange, sondern bezieht auch psychische, psychomentele und soziale Aspekte mit ein. Auch dabei ist das Ziel, Maßnahmen und Aktivitäten einzuleiten, um gesundheitliche Beeinträchtigungen zu verhindern. Zur Optimierung der Verhaltensprävention empfehlen sich beispielsweise Auf- oder Ausbau der Kollegialität in der Kita (Teamfindung). Zielführend können Seminare zur „Kommunikation in schwierigen Situationen“ sein, um Konflikte konstruktiv angehen und lösen zu können. Ergänzend haben sich z. B. Einzelberatungen im Rahmen einer „Gesundheitssprechstunde“, die Integration von Entspannungseinheiten in den Arbeitsalltag und eine Bewegungsberatung zur Umsetzung innerhalb der Einrichtung bewährt.

Resümee

Es wird deutlich, dass das Zusammenspiel von Aktivitäten aus Gefährdungsbeurteilung (wie z. B. die professionelle raumakustische Messung) und erweiterter Arbeitssituationsanalyse ein geeignetes Instrumentarium darstellt, um den spezifischen Problemschwerpunkten zu begegnen. Durch ein interaktives Zusammenwirken aller beteiligten Akteure können deutliche Verbesserungen initiiert werden. Die Erfahrungen zeigen auch, dass die im Rahmen des Kooperationsprojektes auf den Weg gebrachten Veränderungen einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterliegen. Die Erfahrung aus dem Projekt ist zielführend und kann genutzt werden, um sich im betrieblichen Setting Erziehungsberufe dem Ziel „gesunde Arbeit“ zu nähern.

Weitere Informationen:

Sehen Sie hierzu online: www.lia.nrw.de/kita

Dr. Reinhard Rack und Dr. Klaus Preißner

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen

Viele Informationen zu Lärm als Belastungsfaktor, zu dessen Entstehung, Auswirkung und Vermeidung sind in einer Broschüre zusammengestellt.

Sehen Sie hierzu online: Unfallkasse NRW, www.unfallkasse-nrw.de/sichere-kita/index.html und BGW, „Lärmprävention in Kindertageseinrichtungen“, www.sichere-kita.de/_docs/pdf/laermpraevention.pdf

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. Arbeitsschutz mit Methode – zahlt sich aus.

Mit dem Slogan „Arbeitsschutz mit Methode – zahlt sich aus“ wirbt das Arbeitsprogramm Organisation (ORGA) für eine bessere betriebliche Arbeitsschutzorganisation. Denn je besser der Arbeitsschutz in die alltäglichen Prozesse und Entscheidungen der Betriebe integriert ist, umso wirksamer ist er.

Mit dem Internetinstrument ORGAcheck bietet die GDA insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen ein Angebot zur anonymen Selbstbewertung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation. Betriebe haben damit ein übersichtliches Instrument an der Hand, ihre Arbeitsschutzorganisation zu überprüfen und gegebenenfalls zu verbessern. Mit dem Check können Schwachstellen in der Arbeitsschutzorganisation gezielt erkannt und notwendige Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet werden. Das Internet-Tool enthält neben Checklisten auch Erläuterungen, Informationen und Hilfestellungen. Zudem besteht die Möglichkeit, den eigenen Betrieb mit anderen Unternehmen zu vergleichen (Benchmarking). Der Check kann aber auch zur Bewertung von Lieferanten, Partnerfirmen und Kontraktoren eingesetzt werden.

In Nordrhein-Westfalen startete das Arbeitsprogramm „Organisation“ am 29. Januar 2014. Gemäß der länderspezifischen Handschrift, die jedem Bundesland in Bezug auf GDA-Programme zugestanden wird, werden die Arbeitsschutzdezernate der Bezirksregierungen verstärkt Branchen aufsuchen, die in Nordrhein-Westfalen typischerweise problembelastet sind. Hierfür werden zum Teil außerplanmäßige Betriebsbesuche anberaumt und im Rahmen der regulären Überprüfungen wird verstärkt auf die betriebliche Organisation des Arbeitsschutzes geachtet.

Elke Lins

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales



Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist eine Initiative von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern (UVT) zur Stärkung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Das Ziel ist, die bereits bestehenden Arbeitsschutzmaßnahmen einheitlich und transparent zu regeln und ihre Umsetzung am Arbeitsplatz nachhaltig voranzutreiben. Für die Betriebe bedeutet dies: Sie profitieren von eng am betrieblichen Bedarf orientierten Arbeitsschutzzielen, praxisgerechten Vorschriften und Regeln sowie einem zeitgemäßen Beratungs- und Überwachungskonzept.

Mehr Informationen und auch das Internetinstrument ORGCheck finden Sie unter:
www.gda-portal.de und
www.gda-orgcheck.de





Zahlen,
Daten,
Fakten

Das Observatorium der Gesundheitsrisiken.

Daten und Indikatoren zur Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen.

Zielgerichtetes Handeln im Arbeitsschutz ist vor allem auf Basis aktueller Daten zu den Beschäftigten und deren Belastungen und Beanspruchungen, zu den Betrieben und zum Stand des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes möglich.

verwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen sowie eigener und externer Befragungen (z. B. Gesunde Arbeit NRW, Dachevaluation im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie) ausgewertet und für die Öffentlichkeit aufbereitet. Mit Hilfe einer solchen Datenbasis können Problemschwerpunkte erkannt und durch präventive Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz kann ihnen entgegengewirkt werden. Die folgenden statistischen Daten veranschaulichen, dass der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung weiter an Bedeutung gewinnen müssen.

Im „Observatorium der Gesundheitsrisiken“ des Landesinstitutes für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) werden regelmäßig aktuelle Daten externer Datenhalter (z. B. Bundesagentur für Arbeit, Unfallversicherungsträger), der Arbeitsschutz-

Indikatoren sind statistische Kennzahlen, die – regelmäßig berichtet – die Entwicklung in einem Bereich anzeigen. Im Folgenden werden Indikatoren zu Entwicklungen in der Arbeitswelt Nordrhein-Westfalens im Zeitraum von 2000 bis 2012 vorgestellt.

Die Entwicklung der Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen

Jahr	Bevölkerung	Frauen		Männer	
	Gesamt	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
2000	17,989 Mio.	9,246 Mio.	51,4 %	8,743 Mio.	48,6 %
2011	17,837 Mio.	9,130 Mio.	51,2 %	8,706 Mio.	48,8 %
2012	17,843 Mio.	9,126 Mio.	51,1 %	8,717 Mio.	48,9 %

Abb. 1: Entwicklung der Bevölkerung, des Anteils der Frauen und Männer in NRW nach dem Mikrozensus (Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres)¹

¹ Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000; Fachserie 1, Reihe 4.1.1 2011; Fachserie 1, Reihe 4.1.1 2012

Die Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen ist seit dem Jahr 2000 gewachsen, der Anteil der Frauen ist konstant geblieben. Der Anteil der nicht deutschen Bevölkerung ist leicht gesunken.

Jahr	Bevölkerung	Deutsche		Nicht-Deutsche	
	Gesamt	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
2000	17,989 Mio.	15,950 Mio.	88,7%	2,038 Mio.	11,3%
2011	17,837 Mio.	15,962 Mio.	89,5%	1,874 Mio.	10,5%
2012	17,843 Mio.	15,943 Mio.	89,3%	1,901 Mio.	10,7%

Abb. 1.1: Entwicklung der Bevölkerung, des Anteils deutscher und nicht deutscher Personen in NRW nach dem Mikrozensus (Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres)²

Bevölkerung und Erwerbstätigkeit

Als Erwerbstätige werden alle Personen im Alter ab 15 Jahren bezeichnet, die in einem Arbeitsverhältnis stehen (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer), die selbstständig ein Gewerbe bzw. eine Landwirtschaft betreiben oder die als mithelfende Familienangehörige im Betrieb eines Verwandten mitarbeiten.

Die Beteiligung älterer Erwerbstätiger hat sich im vergangenen Jahrzehnt kontinuierlich erhöht. Nicht nur der Anteil der 35- bis 44-jährigen sowie 45- bis 54-jährigen Erwerbstätigen ist deutlich gestiegen. Insbesondere der Anteil der 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen an der Bevölkerung hat sich sehr stark erhöht.

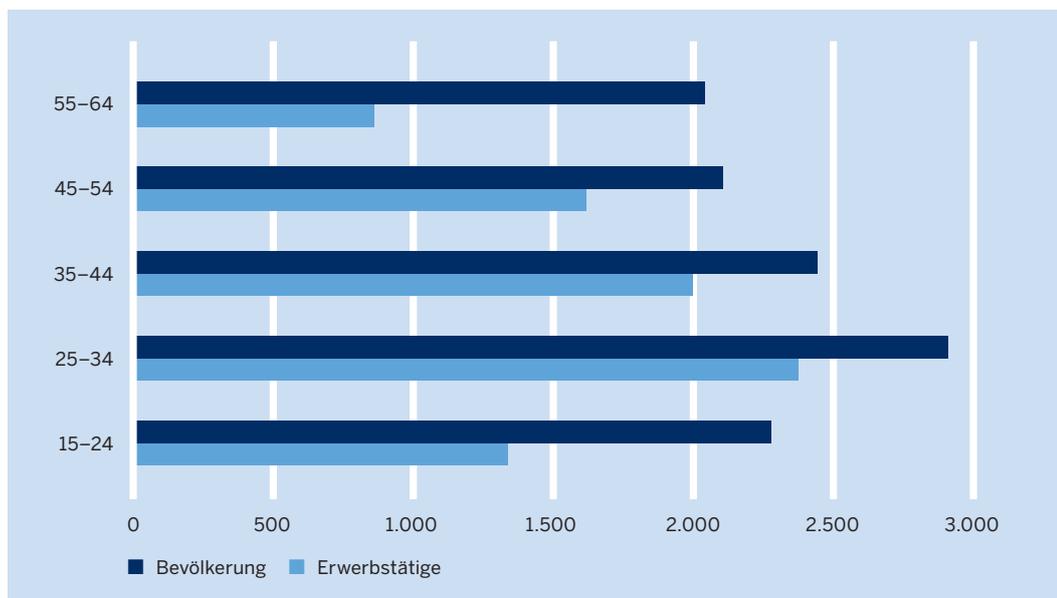


Abb. 2: Entwicklung der Bevölkerung in NRW nach Altersgruppen nach dem Mikrozensus³ (Stand: 31.12.2012)

² Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000; Fachserie 1, Reihe 4.1.1 2011; Fachserie 1, Reihe 4.1.1 2012

³ IT.NRW, Statistik, Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung (Mikrozensus), Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung in NRW, Erwerbs-, Erwerbstätigen- und Erwerbslosenquote der Bevölkerung 2012 nach Altersgruppen und Geschlecht

Entwicklung von sozialversicherungspflichtiger und atypischer Beschäftigung

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nimmt leicht zu.

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.

Die Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse stieg vom Jahr 2000 bis zum Jahr 2012 um 2,3% an. Der Anteil der Frauen erhöhte sich um 2,7% in demselben Zeitraum.

Jahr	SVPFL gesamt	SVPFL Frauen	Anteil Frauen an SVPFL gesamt	SVPFL Männer	Anteil Männer an SVPFL gesamt
2000	5,984 Mio.	2,518 Mio.	42,1%	3,466 Mio.	57,9%
2011	6,068 Mio.	2,701 Mio.	44,5%	3,366 Mio.	55,5%
2012	6,121 Mio.	2,740 Mio.	44,8%	3,381 Mio.	55,2%

Abb. 3: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in Nordrhein-Westfalen (Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres)⁴, SVPFL = sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse

Vollzeitbeschäftigung insgesamt rückläufig

Bezogen auf die Wochenarbeitszeit einer Branche wird die geregelte, übliche Arbeitszeit in der Woche als Vollzeit bezeichnet. In der Regel umfasst dies eine Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden pro Woche.

Die Vollzeitbeschäftigung ist insgesamt rückläufig und im Zeitraum von 2000 bis 2012 um 11 Prozentpunkte gefallen. Sie bleibt dennoch weiterhin die überwiegende Beschäftigungsform. Der Anteil der Frauen, die Vollzeit arbeiten, beträgt weiterhin etwa ein Drittel. Das heißt, dass hauptsächlich Männer in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen arbeiten.

	SVPFL gesamt	Vollzeit gesamt	Anteil Vollzeit an SVPFL	Vollzeit Frauen	Anteil Frauen an Vollzeit gesamt	Vollzeit Männer	Anteil Männer an Vollzeit gesamt
2000	5,984 Mio.	5,164 Mio.	86,3%	1,820 Mio.	35,2%	3,343 Mio.	64,8%
2011	6,068 Mio.	4,616 Mio.	76,1%	1,521 Mio.	33%	3,094 Mio.	67%
2012	6,121 Mio.	4,629 Mio.	75,6%	1,535 Mio.	33,2%	3,093 Mio.	66,8%

Abb. 4: Entwicklung der Vollzeit-Arbeitsverhältnisse in Nordrhein-Westfalen (Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres)⁵

⁴ Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen, 2014

⁵ Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen, 2014

Atypische Beschäftigungsformen nehmen weiter zu

Die atypische Beschäftigung steht für eine Gruppe von heterogenen Beschäftigungsverhältnissen, die in ihrer Zusammensetzung variieren. Eindeutig ist hingegen, dass sie sich klar negativ vom Normalarbeitsverhältnis abgrenzen lässt, in welchem von einer Vollzeitbeschäftigung mit subsistenzsichernden Einkommen, einer unbefristeten Beschäftigung, der vollen Integration in die sozialen Sicherungssysteme, der Deckung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis sowie der Weisungsgebundenheit des Beschäftigten vom Arbeitgeber ausgegangen wird.⁶ Durch atypische Beschäftigungsformen wird dem Interesse der Arbeitgeber und auch den individuellen Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach flexibler Arbeitszeitgestaltung Rechnung getragen. Seit dem Jahr 2000 steigt die Anzahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse in Nordrhein-Westfalen an.



Teilzeitarbeit verbreitet sich stetig weiter

Teilzeitarbeit, das heißt sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit reduzierter Wochenarbeitszeit, ist eine weit verbreitete Arbeitsform in Nordrhein-Westfalen.

Von 2000 bis 2012 stieg die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten stetig um insgesamt 54,8 % an. Bezogen auf

die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Geschlecht ergeben sich für das Berichtsjahr 2012 ein Frauenanteil von ca. 43,9 % und ein Männeranteil von ca. 8,5 %. Damit haben sich seit dem Jahr 2000 der Anteil der Frauen nahezu und der Anteil der Männer mehr als verdoppelt. Nach wie vor ist Teilzeitarbeit eine Frauendomäne.⁸

	Gesamt	Frauen	Männer
2000	816.368	695.817	120.551
2011	1.451.737	1.179.831	271.906
2012	1.490.395	1.203.364	287.031

Abb. 5: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Nordrhein-Westfalen (Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres)⁷

6 Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Arbeitsmärkte im Wandel, 2012

7 Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen, 2014

8 Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen, 2014

Vor allem Frauen arbeiten in geringfügig entlohten Beschäftigungsverhältnissen

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

Während im Jahr 2000 fast dreimal so viele Frauen wie Männer in geringfügig entlohnter Beschäftigung arbeiteten, waren es im Jahr 2012 noch immer etwa doppelt so viele Frauen wie Männer. Insgesamt entsprach der Anteil der geringfügig Beschäftigten ca. 20 % an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2012. Das entspricht einem Anstieg von etwa drei Prozentpunkten im Vergleich zum Jahr 2000.¹⁰

	Gesamt	Frauen	Männer
2000	1.015.000	742.000	273.000
2011	1.251.000	834.000	417.000
2012	1.231.000	814.000	417.000

Abb. 6: Entwicklung der geringfügig entlohten Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen (Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres)⁹

Die Zahl der befristet Beschäftigten fällt etwas

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

Befristete Beschäftigung betrifft Frauen und Männer gleichermaßen. Die Zahl der befristet Beschäftigten ist vom Jahr 2000 bis zum Jahr 2011 um den Faktor 1,5 gestiegen. Für das Jahr 2012 ist sie im Vergleich zu 2011 leicht rückläufig.

	Gesamt	Frauen	Männer
2000	473.000	215.000	258.000
2011	710.000	356.000	354.000
2012	652.000	316.000	336.000

Abb. 7: Entwicklung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Nordrhein-Westfalen (Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres)¹¹

⁹ Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik, Länderreport Nordrhein-Westfalen, 2012

¹⁰ Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik, Länderreport Nordrhein-Westfalen, 2012

¹¹ Auskunft auf Anfrage an Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), Erwerbstätige im Jahr 2000, 2011 und 2012 nach Stellung im Beruf, Art des Arbeitsvertrages und Geschlecht, Hochrechnung auf Basis der fortgeschriebenen Ergebnisse der Volkszählung 1987

Hauptsächlich Männer arbeiten in Zeitarbeitsverhältnissen

Der Begriff Zeitarbeit ist gleichbedeutend mit dem der Arbeitnehmerüberlassung: Ein sozialversicherungspflichtig beschäftigter Arbeitnehmer (Zeitarbeitnehmer) wird von seinem Arbeitgeber (Zeitarbeitsunternehmen) einem Dritten (Einsatzbetrieb) gegen Entgelt zur Arbeitsleistung überlassen. Die Anzahl der Beschäftigten in der Zeitarbeit ist in den letzten Jahren mit großer Dynamik gewachsen, veränderte sich von 2011 auf 2012 aber nur geringfügig. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Beschäftigungsverhältnisse besonders stark von konjunkturellen Entwicklungen beeinflusst werden und die Fluktuation der Beschäftigten sehr hoch ist.

	Gesamt	Frauen	Männer
2000	95.000	23.000	72.000
2011	195.000	51.000	144.000
2012	192.000	55.000	137.000

Abb. 8: Entwicklung der Zeitarbeitsverhältnisse in Nordrhein-Westfalen (Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres)¹²

Im Zeitraum von 2000 bis 2011 ist die Anzahl der Zeitarbeitsverhältnisse um mehr als das Doppelte angestiegen. Im Vergleich zu 2011 ist die Zahl im Jahr 2012 leicht gesunken. Etwa drei Viertel der Zeitarbeitsverhältnisse werden von Männern abgeschlossen.



¹² Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitnehmerüberlassung

Zusammenfassung und Ausblick

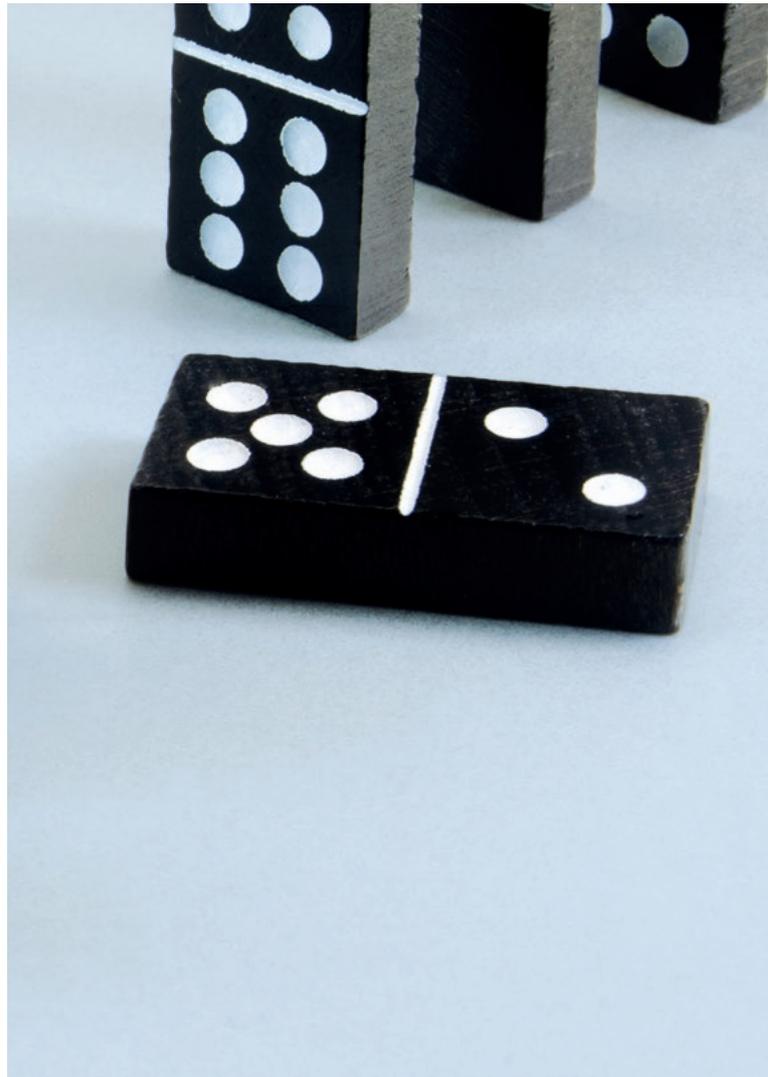
Atypische Beschäftigungsformen haben in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Besonders Teilzeitarbeit stieg an. Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ermöglichen atypische Beschäftigungen mehr Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bergen diese Beschäftigungsformen jedoch auch Gefahren. Angst vor Arbeitslosigkeit, hohe Arbeitsbelastungen und wenig Zeit zur Erholung sowie ein geringeres Einkommen können vermehrt Stress auslösen. Langfristig wirken sich diese Umstände vor allem negativ auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten aus.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Verlagerung von Normalarbeitsverhältnissen zu atypischen Beschäftigungsformen und dem des demografischen Wandels ist es von zentraler Bedeutung, die Erwerbstätigenquote bis ins fortgeschrittene Alter der Beschäftigten auf hohem Niveau zu erhalten. Daher sollten die Zusammenhänge zwischen den Rahmenbedingungen und dem Belastungsgefüge sowie die gesundheitlichen Auswirkungen atypischer Beschäftigung (z. B. bei mehreren atypischen Beschäftigungsverhältnissen gleichzeitig) beobachtet werden. Dann können zukünftig auch die Bedürfnisse dieser Beschäftigtengruppe in präventiven und gesundheitsfördernden Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz berücksichtigt werden.

Für die Gesellschaft und das Sozialsystem gewinnt somit eine hohe Beteiligung am Erwerbsleben – möglichst bis zum Eintritt in das gesetzliche Rentenalter – immer mehr an Bedeutung.

Dr. Christin Polzer und **Dr. Reinhard Rack**

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen



Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung.

Untersuchung zur Gefährdungsbeurteilung in nordrhein-westfälischen Betrieben.

Ziel der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern ist u. a., die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch einen präventiv ausgerichteten und systematisch wahrgenommenen Arbeitsschutz zu erhalten, zu verbessern und zu fördern sowie diesen um Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu ergänzen. Die angemessene Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung hat dabei eine besondere Bedeutung. Die erste Strategieperiode der GDA lief von 2008 bis 2012 und wurde deutschlandweit in einer repräsentativen Dachevaluation ausgewertet. Dazu wurden eine repräsentative Betriebs- sowie eine Beschäftigtenbefragung durchgeführt. Das LIA.nrw hat die Daten für Nordrhein-Westfalen ausgewertet. Zentral waren dabei Fragen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

Die Gefährdungsbeurteilung sollte alle Gefährdungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch ihre Arbeit erfassen. Die Ergebnisse dieser Beurteilung ermöglichen es anschließend zwingend erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen abzuleiten. Die Hälfte der Betriebe aus Nordrhein-Westfalen (51%), die sich an der Betriebsbefragung beteiligten (N = 1297, betriebsproportionaler Gewichtungsfaktor berücksichtigt), führten die Gefährdungsbeurteilung durch. Alle befragten Großbetriebe (N = 11), mit 92% fast alle mittleren Betriebe (N = 64), etwa drei Viertel (74%) der Kleinbetriebe (N = 312) und mit 40% weniger als die Hälfte der Kleinstbetriebe (N = 911) gaben an, eine Gefährdungsbeurteilung an den Arbeitsplätzen im Betrieb durchzuführen.



In der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung maßen die Betriebe (N = 662) den verschiedenen Beurteilungsaspekten unterschiedliche Bedeutung bei. Aspekte der Arbeitsmittel (94%), der Arbeitsumgebung (90%) und der Arbeitsplatzgestaltung (88%) berücksichtigten nahezu alle Betriebe in ihrer Gefährdungsbeurteilung.

Etwa die Hälfte der Betriebe erfassten zudem Gefährdungen durch die Arbeitsorganisation, z. B. hinsichtlich Zeit- oder Leistungsdruck (54%) sowie Gefährdungen durch soziale Beziehungen (51%). Im Vergleich zur gesamten Bundesrepublik werden in Nordrhein-Westfalen deutlich öfter Gefährdungen durch soziale Beziehungen, d. h. die Führungskultur sowie Konflikte im Kollegenkreis, mit Vorgesetzten oder Kunden, dokumentiert. Dieses Ergebnis zeigt eine im Vergleich zum Bundesdurchschnitt etwas höhere Sensibilität der befragten Arbeitgeber in NRW für die Gefährdung der Beschäftigten durch die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz an.

Genaue Erklärungen für die stärkere Berücksichtigung dieses Aspektes in NRW können aus den Daten nicht abgeleitet werden, wenngleich in dem Zeitraum vor der Durchführung der Dachevaluation der GDA in NRW Handlungshilfen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und zum Umgang mit Konflikten am Arbeits-

platz publiziert wurden. Insbesondere Konflikte bzw. Mobbing am Arbeitsplatz standen dabei im Fokus des öffentlichen Interesses.

Weniger als die Hälfte der Betriebe dokumentierten Gefährdungen durch die Arbeitszeitgestaltung (45%) und durch psychische Belastung durch den Umgang mit schwierigen Personengruppen, wie z. B. unzufriedene Kunden oder Patienten (43%).

Die Zahlen aus Nordrhein-Westfalen befinden sich insgesamt ziemlich genau im bundesdeutschen Durchschnitt.

Organisatorische und zwischenmenschliche Aspekte weniger berücksichtigt

Im Vergleich zur Ausstattung des Arbeitsplatzes wurden organisatorische und zwischenmenschliche Rahmenbedingungen weniger berücksichtigt. Dieses Bild ergab sich unabhängig von der Betriebsgröße. Gerade diese Rahmenbedingungen unterlagen in der vergangenen Zeit einem starken Wandel, der sich unmittelbar auf die Arbeit und das Leben sowie auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken kann. Daher sollten diese Aspekte zukünftig stärker in das Bewusstsein der Arbeitgeber gerückt und in den Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigt werden, um anschließend regulierende Maßnahmen zu ergreifen.

	Kleinstbetriebe 1 bis 9 Beschäftigte	Kleinbetriebe 10 bis 49 Beschäftigte	Mittlere Betriebe 50 bis 249 Beschäftigte	Großbetriebe 250 und mehr Beschäftigte
BRD				
N = 6500	N = 4613	N = 1542	N = 297	N = 49
50,9% (n = 3308)	41,4% (n = 1909)	70,3% (n = 1084)	89,9% (n = 267)	98% (n = 48)
NRW				
N = 1297	N = 911	N = 312	N = 64	N = 11
51% (n = 662)	39,7% (n = 362)	73,7% (n = 230)	92,2% (n = 59)	100% (n = 11)

Abb. 1: Betriebe, die die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben nach Betriebsgrößenklasse (betriebsproportionaler Gewichtungsfaktor berücksichtigt)

Dr. Christin Polzer und **Dr. Kai Seiler**
Landesinstitut für Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen

Arbeits-
schutz
im Dialog



Alle (zwei) Jahre wieder. Marktüberwachung auf der A+A 2013.

Vom 4. bis zum 8. Oktober 2013 öffnete die A+A, weltweit die größte Fachmesse zum Thema Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, wieder ihre Pforten in der Messe Düsseldorf.

In sechs Hallen präsentierten rund 1300 Aussteller etwa 5200 Produkte aus dem Bereich der persönlichen Schutzausrüstung (PSA). Die Bezirksregierung Düsseldorf, genauer das zuständige Dezernat „Technischer Arbeitsschutz“ nahm auch zu dieser Gelegenheit ihre Rolle als Marktüberwachungs- und Arbeitsschutzbehörde wahr.

Auf der Messe können zwar keine technischen Prüfungen durchgeführt werden, aber schon die formelle Prüfung von Kennzeichnungen, Prüfzertifikaten und Konformitätserklärungen lässt schnell erkennen, ob die europäischen Vorschriften bekannt sind und umgesetzt wurden. Konsequenz bei Nichteinhaltung: Entweder die Produkte werden vom Stand geräumt oder die Aussteller weisen (z. B. per Hinweisschild) deutlich darauf hin, dass diese erst dann auf dem Markt der europäischen Gemeinschaft erworben werden können, wenn die Übereinstimmung mit den Vorschriften hergestellt ist.

Mängelquote bleibt auf Vorjahreshoch

Insgesamt wurden auf 150 Messeständen 322 PSA-Produkte einer Sichtprüfung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bezirksregierung unterzogen. Die Marktüberwachungsexperten wählten vor allem die Stände für eine Überprüfung aus, deren Produkte z. B. wegen fehlender CE-Kennzeichnung auffällig waren. Diese nicht repräsentative Auswahl führte zu folgendem Ergebnis: 214 Produkte bei 93 Ausstellern wurden beanstandet. In 36 Fällen wurden die Aussteller zu dem erwähnten Hinweisschild verpflichtet, in 19 Fällen zogen es die Aussteller vor, die betroffenen Produkte vom Stand zu entfernen.

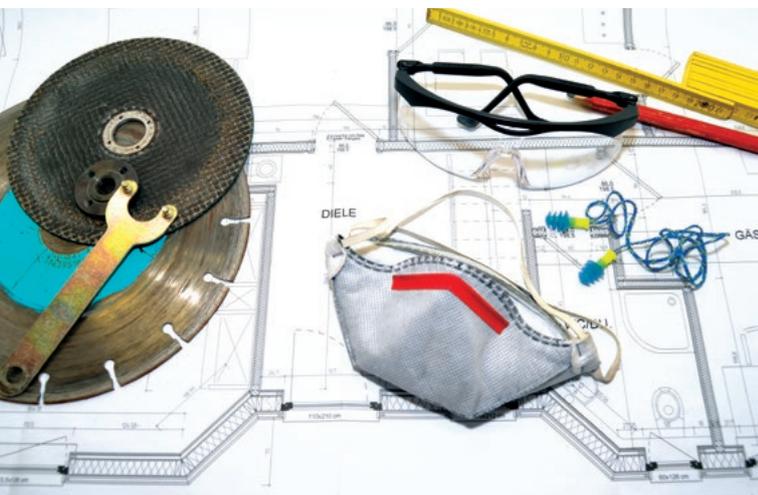
Insgesamt war die erzielte Mängelquote im Vergleich zu den A+A-Messen der Vorjahre unverändert hoch: Auf 62 % der kontrollierten Messestände wurden Produkte ausgestellt, die in Europa nicht hätten vermarktet werden dürfen (2011: 56 %; 2009: 50 %). Von den 322 Produkten wiesen 214 Produkte (66 %) Mängel auf (2011: 53 %; 2009: 58 %).

” Marktüberwachung vor Ort

Das Dezernat 55 auf der A+A

Mit vier Zweierteams (Messekommissionen) ist das Sachgebiet 55.2 vollständig in dem von der Messe Düsseldorf zur Verfügung gestellten Messebüro angetreten. Externe Unterstützung von anderen Bezirksregierungen wurde diesmal nicht eingeholt. Bei einer Tasse Kaffee tauscht die Gruppe noch ein paar englische Fachvokabeln aus (Was heißt nochmal „Baumusterprüfung“?) und dann wird pünktlich um 9:00 Uhr in die Messehallen ausgeschwärmt.

Wir befinden uns auf dieser turbulenten Messe mit unzähligen Ausstellern und Produkten tatsächlich an der PSA-„Quelle“. Hier sind z. B. auf dem winzigen Stand eines chinesischen Ausstellers genau die Schutzhandschuhe (noch unverpackt und nicht gekennzeichnet) für den Hausgebrauch zu finden, die vielleicht schon bald bei einem der großen Discounter als Angebotsware zu kaufen sein könnten. Noch einmal tief durchatmen und los geht's: „Good morning. My name is ... This is ... We represent the district government of Düsseldorf. Our job is to supervise if the personal protective equipment shown here confirms to the European PPE-directive ... Could you please show us the type examination and the declaration of conformity for this protective glove? ...“



Am Ende des dritten Tages glauben wir jeden Handschuh, Schutzschuh und jede Schutzbrille hundert Mal gesehen zu haben. Stände, Standpersonal, Produkte erscheinen uns immer ähnlicher. China, Pakistan, Indien, Bangladesch. Immer wieder dieselbe Botschaft, immer wieder erstaunte bis verärgerte Aussteller. Die anfangs längeren Erläuterungen der Rechtslage werden knapper, der Ton bestimmter, die Geduld gegenüber Uneinsichtigen nimmt ab. Wenn dann Hinweisschilder einfach entfernt werden, wird die Messeleitung zwecks Abmahnung der betreffenden Aussteller eingeschaltet. Die Androhung, hier nicht mehr ausstellen zu dürfen, wirkt.

Aber wir werden auch positiv überrascht, wenn z. B. bei einem größeren chinesischen Aussteller entgegen unserer Erwartung ganz stolz doch alle erforderlichen Unterlagen vorgelegt werden können. Oder aber wenn wir beim niederländischen Spezialhandschuh-Hersteller begrüßt werden mit „Na endlich kommt mal jemand fragen!“, sofort und gerne drei dicke, perfekt vorbereitete Ordner auf den Tisch gelegt werden und wir zum Abschied für unsere Arbeit tatsächlich gelobt werden. Diesen Ausstellern sind Kontrollen wirklich wichtig, weil Billiganbieter nicht wegen Ignoranz der Vorschriften Wettbewerbsvorteile haben sollen.

Auch wenn unsere Präsenz angesichts der Vielzahl an Ausstellern und Produkten mit einer Nadel im Heuhaufen vergleichbar ist – letztlich soll die Möglichkeit, in die Kontrolle geraten zu können, die Aussteller dazu anhalten, die europäischen Regeln einzuhalten. Ob es auf Dauer (noch besser) funktioniert? Wir schauen wieder nach – im Herbst 2015!



Felicia Thiemann

Bezirksregierung Düsseldorf

Gesichter der Arbeitsschutzverwaltung NRW.

Silke Senftleben.

Steckbrief

Name: Silke Senftleben
Alter: 31 Jahre
Wohnort: Essen
Tätigkeit in der ASV: Gewerbeobersekretärinwärterin



1. Frau Senftleben, welcher Tätigkeit gehen Sie in der Arbeitsschutzverwaltung (ASV) nach?

Ich bin seit dem 1. Januar 2013 Gewerbeobersekretärinwärterin, also noch in der Ausbildung. Der Begriff kommt aus der Zeit, in der es noch die klassische Gewerbeaufsicht gab, inzwischen ist diese in die Dezernate 55 und 56 der Bezirksregierungen integriert. Die Ausbildung dauert insgesamt 18 Monate und besteht aus Seminaren über die rechtlichen Grundlagen und aus Praxisphasen in den jeweiligen Bezirksregierungen.

Ich persönlich bin dafür in der Bezirksregierung Düsseldorf bzw. in den zugehörigen Außenstellen Mönchengladbach (Dezernat 56: betrieblicher Arbeitsschutz) und Essen (Dezernat 55: technischer Arbeitsschutz) eingesetzt. Hier durchlaufe ich die verschiedenen Sachgebiete, in denen ich in Regel jeweils fünf bis acht Wochen eingesetzt bin. Dabei begleite ich die erfahrenen Kolleginnen und Kollegen und lerne so direkt aus der Praxis.

Ich bin seit dem 1. Januar 2013 Gewerbeobersekretärinwärterin, also noch in der Ausbildung. Der Begriff kommt aus der Zeit, in der es noch die klassische Gewerbeaufsicht gab, inzwischen ist diese in die Dezernate 55 und 56 der Bezirksregierungen integriert. Die Ausbildung dauert insgesamt 18 Monate und besteht aus Seminaren über die rechtlichen Grundlagen und aus Praxisphasen in den jeweiligen Bezirksregierungen.

2. Was gehört zu Ihrem Arbeitsfeld?

Wir sind in direktem Kontakt mit den Unternehmen und schauen einerseits vor Ort, ob alle nötigen Maßnahmen des Arbeitsschutzes getroffen sind bzw. eingehalten werden, andererseits stehen wir den Unternehmen beratend zur Seite. So beantworten wir z. B. konkrete Fragen zum Arbeitsschutz oder geben bei Bedarf Informationsmaterial aus.

3. Wie erleben Sie die Ausbildung?

Bei meinen Kolleginnen und Kollegen hieß es von Anfang an: „Meine Tür steht immer offen.“ Das war natürlich toll, da man sich sofort willkommen gefühlt hat. Gerade am Anfang hatte ich schon Angst, mir womöglich nicht alles merken zu können, und da haben mir die Kolleginnen und Kollegen Mut gemacht, dass dies nun mal auch eine Sache der Erfahrung ist. Kein Meister ist schließlich vom Himmel gefallen oder wie sagt man so schön? Das hat mir sehr geholfen. Momentan könnte ich mir sogar vorstellen, das Ganze auch selbst noch in 30 Jahren zu machen und meine Erfahrungen dann an die nächsten Generationen weiterzugeben.

**4.
Wie sind Sie dazu
gekommen in der ASV
zu arbeiten? War es
schon immer Ihr
Wunsch oder sind Sie
Quereinsteigerin?**

Eigentlich bin ich gelernte Raumausstat-
termeisterin. In der
Meisterausbildung
hatte ich dann erste
Berührungen mit dem
Arbeitsschutz durch
die Berufsgenossenschaft. Ich fand es damals schon
interessant und spannend, welche Bereiche sich dort
auftun, hatte aber eigentlich noch nicht daran
gedacht, so etwas einmal selber zu machen. Dies kam
eher durch Zufall, als ich die Stellenanzeige in der Zei-
tung gesehen habe. In meiner alten Branche habe ich
zu dem Zeitpunkt eher weniger Zukunft für mich gese-
hen. Es gibt dort sehr viel Konkurrenz und sich selb-
ständig zu machen, ist ja auch sehr schwierig. Da
habe ich die Chance gesehen und es einfach probiert.
Natürlich war das aber ein großer Schritt. Ich habe
schon mit 17 Jahren meine Ausbildung begonnen und
nach über zehn Jahren in einem Job plötzlich etwas
anderes zu machen, ist eine ganz schöne Umstellung.

**5.
Was gefällt Ihnen
an Ihrer Arbeit?**

Das praktische Arbeiten im
direkten Gespräch von
Mensch zu Mensch gefällt
mir besonders gut. Auch die Vielfältigkeit dieser Arbeit
mag ich sehr. Ich kannte Arbeitsschutz ja nur aus mei-
nem kleinen „Handwerks-Horizont“ und hätte gar
nicht gedacht, dass das Thema so abwechslungsreich
ist. Das macht es sehr spannend. Das Erlernen der
gesetzlichen Grundlagen war am Anfang schon eine
Herausforderung. Damit hatte ich vorher eigentlich nie
viel zu tun. Im ersten Moment dachte ich, „das ist ja
fast ein Jurastudium“, aber jetzt fällt es mir leichter
und ich finde es auch sehr interessant. Und wenn man
diesen Hintergrund erstmal hat, fühlt man sich auch
gleich sicherer, wenn man in die Unternehmen geht.

**6.
Was reizt Sie
am Thema
„Arbeitsschutz“?**

In der heutigen Zeit wird von
Seiten der Marktwirtschaft
meiner Meinung nach viel
Wert auf Flexibilität und
schnelles Reagieren gesetzt. Die Unternehmen versu-
chen diesen Anforderungen natürlich gerecht zu wer-
den. Dabei finde ich es wichtig, dass die Beschäftigten
nicht darunter leiden, und hoffe Ihnen durch meine
Arbeit quasi „den Rücken zu stärken“. Ich finde das
Thema außerdem unglaublich vielseitig. Das wird
einem mit der Zeit erst so richtig bewusst. Ich lerne
jeden Tag etwas Neues dazu und freue mich, wenn ich
damit anderen in ihrem Job weiterhelfen kann.



**7.
Wie nimmt
Ihr persönliches
Umfeld Ihren
Job wahr?**

Mein Wunsch nach berufli-
cher Veränderung wurde von
meiner Familie und Freunden
durchweg verständnisvoll
aufgenommen, auch wenn
sich nicht alle gleich etwas unter meinem neuen Job
vorstellen konnten. Inzwischen haben sie sich aber
größtenteils damit auseinandergesetzt und finden es
gut. Das freut mich natürlich.

**8.
Welche Rückmeldung erhalten Sie seitens der Unternehmen?
Wie gehen Sie mit kritischen Rückmeldungen um?**

Insgesamt erlebe ich die Unternehmerseite durchaus positiv. Auch wenn es natürlich immer mal vorkommt, dass wir erstmal skeptisch beäugt werden,

nach dem Motto: „Hat sich jemand beschwert?“ Wenn wir dann aber unsere Arbeit erklären, sind die meisten dann doch überzeugt und finden es gut, wenn wir auch z. B. ihre Fragen beantworten können. Die Begeisterung hält sich aber natürlich in Grenzen, wenn wir auf Mängel hinweisen oder sogar ein Bußgeld verhängen.

**9.
Wie ist die Idealvorstellung von Ihrem Job?
Was wünschen Sie sich für die Zukunft?**

Ich wünsche mir, dass die Unternehmen noch mehr erkennen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihr wichtigstes Gut

sind, und diese entsprechend behandeln. Im Idealfall würden dann alle Beteiligten eines funktionierenden Arbeitsschutzes – also ASV, Arbeitgeber und Beschäftigte – zu 100% an einem Strang ziehen. Dafür müsste es meiner Meinung nach aber allgemein in der Gesellschaft eine höhere Akzeptanz für das ganze Thema Arbeitsschutz geben, sowie seitens der ASV eine höhere Transparenz. So erlebe ich es, dass es manchmal leider noch nicht jedem klar ist, an welche Stelle er sich mit seinen Fragen und Problemen wenden kann.

**10.
Was heißt Arbeitsschutz für Sie in einem Satz?**

Dass Menschen als unverzichtbarer Teil der Unternehmen wahrgenommen werden und deren Belange so berücksichtigt werden, dass sich die Arbeit nach den Menschen richtet und nicht umgekehrt.

**Ausbildung
Gewerbeobersekretärin/
Gewerbeobersekretär**

Die Ausbildung zur Gewerbeobersekretärin/zum Gewerbeobersekretär bereitet auf die Wahrnehmung einer Aufgabe im mittleren technischen Dienst der Arbeitsschutzverwaltung NRW vor. Schwerpunkte in der Ausbildung sind die Bereiche „Technischer Arbeitsschutz“ und „Betrieblicher Arbeitsschutz“, u. a. mit den Themenbereichen „Geräte- und Produktsicherheit“, „Anlagen- und Maschinensicherheit“, „Strahlenschutz“ und „Arbeitsstättengestaltung“. Voraussetzung für Bewerberinnen und Bewerber ist ein Hauptschulabschluss oder die Fachoberschulreife (FOR) sowie die Prüfung als Handwerks- oder Industriemeisterin/-meister oder die Abschlussprüfung als staatlich geprüfte/r Technikerin/Techniker. Die Dauer der Ausbildung wird mit dem Ausbildungsbeginn 2014 von bisher 18 auf 15 Monate verkürzt.

Gesichter der Arbeitsschutzverwaltung NRW. Hartwig Steuwe.

Steckbrief

Name: Hartwig Steuwe
Alter: 52 Jahre
Wohnort: Werl
Tätigkeit in der ASV: Dezernent „Technischer Arbeitsschutz“



1. Herr Steuwe, wie sind Sie zu Ihrer heutigen Tätigkeit in der Arbeitsschutzverwaltung (ASV) gekommen?

Von Hause aus bin ich Physiker. In den öffentlichen Dienst bin ich im Jahr 1990 gekommen, wo ich die große Staatsprüfung für die Gewerbeaufsicht gemacht habe. Nach der zugehörigen Ausbildung in Detmold bin ich im Rahmen der üblichen Versetzung zur Gewerbeaufsicht nach Dortmund gegangen, um dort als Dezernent zu arbeiten. Zu der Zeit war es von der Arbeitsaufteilung noch so, dass man in einem Aufsichtsbezirk für den Arbeitsschutz für bestimmte Branchen zuständig war. Bei mir waren das z. B. Chemiebetriebe, Papierherstellung, Keramik, Bausteine/Erden. Mit der Umorganisation der Gewerbeaufsichtsämter in die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz ist die Aufteilung verändert worden und richtet sich nun nach den Bereichen der Fachthemen, wie z. B. Produktsicherheit oder Arbeitszeit. Diese Spezialisierung ermöglicht es den Kolleginnen und Kollegen, bei den Überprüfungen stärker in die Tiefe zu gehen.

Im Jahr 2002 bin ich dann zum Staatlichen Amt für Arbeitsschutz Arnberg gewechselt, welches wiederum 2007 in die Bezirksregierung Arnberg integriert wurde. Bis heute arbeite ich dort als Dezernent im Dezernat 55 (technischer Arbeitsschutz). Zu meinem Tätigkeitsfeld gehören die Organisation der Marktüberwachung im Regierungsbezirk inklusive Verbraucherschutz und Arbeitsschutz hinsichtlich technischer Arbeitsmittel.

Wir überwachen im Prinzip, ob Produkte für Verbraucherinnen und Verbraucher sicher sind. Die Fragestellungen sind meist technischer oder chemischer Natur. Die Sicherheit von Produkten wird über ein komplexes Vorschriftenwerk (Produktsicherheitsrecht) definiert und unterliegt dem europäischen Recht. Das können Verbraucherprodukte sein, wie Haushalts- und Gartengeräte oder Spielzeug, aber auch Arbeitsmittel für Beschäftigte, wie z. B. Werkzeuge und Maschinen.

2. Was bedeutet Marktüberwachung?

50

3. Wann sind Sie selbst vor Ort in den Betrieben?

Immer dann, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter Unterstützung wünschen oder wenn ich das Gefühl

habe, dass ein Fall eine Besonderheit für das Aufgabengebiet hat und es meiner Meinung nach für die Entwicklung der Fachaufgabe von Bedeutung ist. Das sind z. B. Vorgänge, gerade in der Marktüberwachung, in denen bestehende Regelungen in Frage gestellt werden, beispielsweise wenn sich eine Vorschrift für die Herstellung eines Produkts in der Praxis als verbesserungsfähig erweist. Dann führen wir Gespräche mit Herstellern und versuchen Lösungen zu finden. Das hat natürlich seinen besonderen Reiz, wenn wir mit unserer Arbeit so etwas bewirken können.

4. Welcher Fall ist Ihnen aktuell in Erinnerung geblieben?

Im Juni 2013 ist das Marktüberwachungsprogramm „PEDELEC 25“ gestartet. Dabei überprüft das Land NRW zusammen mit dem

Land Niedersachsen die technische Sicherheit von Elektrofahrrädern. Auslöser war, dass im Jahr zuvor vermehrt Unfälle aufgrund technischer Mängel gemeldet wurden. Dabei wurde festgestellt, dass bei vielen Rädern der Antrieb schon beim Aufsteigen auf's Rad „zu viel Gas“ gibt. Das heißt, das Rad startet womöglich schon durch, obwohl der Fahrer noch gar nicht richtig drauf sitzt, was wiederum zu Unfällen führen kann. Aufgrund dessen hat sich das Team der Marktüberwachung mit einem der größten Hersteller dieser Antriebstechnik zusammengesetzt und überlegt, wie das Problem behoben werden kann. Das Ergebnis ist: Der Hersteller hat die Technik des Antriebs so verändert, dass dieser nun ein paar Sekunden „zeitverzögert“ startet. So leidet weder die Funktionalität der Räder, noch kann das Rad vorzeitig losfahren und so seinen Besitzer in Gefahr bringen. Diese Technik wird nun weltweit angewandt. Das ist schon etwas Besonderes.

5. Was gefällt Ihnen am Thema „Arbeitsschutz“?

Mir gefällt an meiner Arbeit besonders, dass wir einen hohen moralischen Grundsatz verfolgen. Alle Men-

schen, die arbeiten gehen, sollten dies auch sicher und gesund tun können. Es stellt schließlich ihre Grundversorgung sicher. Ich habe das Gefühl, hier wirklich etwas bewegen zu können. Außerdem gefällt mir, dass die Arbeit so vielseitig ist: Wir bekommen jeden Tag ein neues Problem auf den Tisch, wir haben fast nie „Standardvorgänge“ und wir haben auch einen Arbeitsplatz, bei dem unendlich viele Wege zum Ziel führen können. Das ist jedes Mal wieder spannend.

6. Wie nimmt Ihr persönliches Umfeld Ihren Job wahr?

Die Leute, die wissen, was sie sich unter meiner Arbeit vorstellen müssen, finden es super. Doch nicht jedem ist sofort klar, was ich eigentlich

mache. Da gibt's am Anfang schon Erklärungsbedarf. Das Erstaunen ist dann meistens groß, wenn die Leute merken, wie sehr sie selber von dem Thema betroffen sind, obwohl sie es gar nicht bewusst wahrgenommen haben. Viele verorten Arbeitsschutz immer noch ganz klassisch in der industriellen Produktion, also z. B. dass eine Maschine sicher sein muss, damit dadurch keine Gefahr für die Beschäftigten ausgeht. Dass aber auch Themen wie „psychische Belastung“ – die allgemein durchaus bekannt sind – auch Themen des Arbeitsschutzes sind, wird oft erst auf den zweiten Blick gesehen.

**7.
Welche Rück-
meldung erhalten
Sie seitens der
Unternehmen?**

Generell ist es so, dass, wenn wir Unternehmen ansprechen und ihnen Hilfestellung anbieten, wie sie ihre betriebliche Situation verbessern können, diese auch gern angenommen wird. Dennoch müssen wir in den meisten Fällen leider anfänglich mit einer gewissen Skepsis seitens der Betriebe leben. Aber sobald die Unternehmen merken, dass wir nicht nur als „drohender Zeigefinger“ oder als „strafende Behörde“ um die Ecke kommen, sondern auch eine gewisse Unterstützungsleistung bringen, erkennen sie, dass wir im Grunde genommen auch gute Ansprechpartner für ihre Fragen sind. Leider gibt es aber auch immer wieder „schwarze Schafe“ unter den Betrieben, denen nachhaltiges, sicheres Arbeiten nicht wichtig ist und die uns eher als „Bremsklotz“ sehen.

**8.
Was wünschen
Sie sich für die
Zukunft?**

Ich würde mir wünschen, dass die Arbeitsschutzverwaltung und das ganze Thema „Arbeitsschutz“ in der Öffentlichkeit bekannter wird und eine höhere Anerkennung erhält. Das hätte hoffentlich zur Folge, dass Unternehmen stärker dafür sensibilisiert wären und mehr Eigeninitiative entwickelten.

**9.
Was ist der erste Rat, den
Sie einem Betrieb geben
würden, der sich zum
ersten Mal mit dem
Thema „Arbeitsschutz“
beschäftigt?**

Das Wichtigste ist ein „Bewusstsein“ für das Thema zu schaffen. Denn nur wer sich bewusst damit auseinandersetzt, kann Arbeitsschutz in die tägliche Arbeitsorganisation integrieren und diesen so wirklich effizient leisten.



Publikationen und Termine.

Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz.

Ein Handlungsleitfaden der Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein-Westfalen.

Broschüre, 40 Seiten,
DIN A4, 11. aktualisierte Auflage

Eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze ist schon lange Pflicht für alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, aber immer noch tun sich manche schwer damit. Dabei liegen die Vorteile einer Gefährdungsbeurteilung klar auf der Hand: Nur mit gesunden und leistungsfähigen Beschäftigten „läuft“ der Betrieb. Wo sicher und gesund gearbeitet wird, sinken die Kosten für krankheitsbedingte Ausfalltage und Ablaufstörungen durch Unfälle.

Die Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein-Westfalen bietet dazu einen Handlungsleitfaden an, der sich seit 14 Jahren in der betrieblichen Praxis bewährt hat.

Bestellmöglichkeiten und Download

Ein Druckexemplar der Publikation können Sie kostenfrei beim Broschürens-service des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales NRW unter folgendem Link bestellen oder als PDF-Version herunterladen:

<https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mais/gefaehrungsbeurteilung-am-arbeitsplatz/771>.



Weitere Informationen zum Thema finden Sie unter:

www.arbeitsschutz.nrw.de/themenfelder/arbeitsschutzsystem_gefaehrungsbeurteilung



Mutterschutz bei beruflichem Umgang mit Kindern.

Gesundheitsgefahren während Schwangerschaft und Stillzeit erkennen und vermeiden.

Broschüre, 28 Seiten,
DIN A4, 5. aktualisierte Auflage

Eine Schwangerschaft stellt eine werdende Mutter nicht nur im Privatleben vor neue Situationen, sondern oft auch im Arbeitsalltag. Besonders beim beruflichen Umgang mit Kindern ist vieles zu beachten, damit schwangere Arbeitnehmerinnen vor Gefahren, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz geschützt sind. Infektionen mit Krankheiten wie Mumps, Masern und Windpocken, Zwangshaltungen durch nicht erwachsendgerechte Möbel sowie Lärm und Stress können zu Schäden beim ungeborenen Kind führen. Die Broschüre wendet sich an alle Arbeitnehmerinnen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, an betriebsärztliches Personal sowie Sicherheitsfachkräfte. Sie enthält wichtige Regelungen des Mutterschutzgesetzes, Tipps und Informationen zur Gefährdungsbeurteilung und zu den daraus resultierenden Schutzmaßnahmen. Im Anhang werden u. a. relevante Infektionskrankheiten erläutert und Hilfestellungen zur Beurteilung einer spezifischen Gefährdung am Arbeitsplatz beschrieben.

Bestellmöglichkeiten und Download

Ein Druckexemplar der Publikation können Sie kostenfrei beim Broschürenservice des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales NRW unter folgendem Link bestellen oder als PDF-Version herunterladen:

<https://broschuere.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuere/service/mais/mutterschutz-bei-beruflichem-umgang-mit-kindern/812>

Weitere Informationen zum
Thema finden Sie unter:

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



Neue Kennzeichnungen für gefährliche Chemikalien im Beruf und Haushalt.

Neue Symbole informieren über den sicheren Umgang mit gefährlichen Chemikalien.

Flyer, 8-spaltig,
Stand: Juli 2013

Farben, Lacke, Reiniger, Insektensprays und viele andere Produkte können gefährliche Chemikalien beinhalten. Wenn die Gefahren, die von diesen Produkten ausgehen, besondere Vorsichtsmaßnahmen erfordern, müssen diese mit speziellen Gefahrenzeichen gekennzeichnet werden. Der Flyer informiert in verschiedenen Sprachversionen (Deutsch/Türkisch, Deutsch/Italienisch, Deutsch/Russisch) über die neuen Symbole, die bei dem sicheren Umgang mit gefährlichen Chemikalien zu beachten sind.

Bestellmöglichkeiten und Download

Ein ausgedrucktes Exemplar der Publikation können Sie kostenfrei beim Broschürenservice des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales NRW unter folgendem Link bestellen:

Flyer in Deutsch/Türkisch

<https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mais/neue-kennzeichnungen-fuer-gefaehrliche-chemikalien-im-beruf-und-haushalt-deutsch-tuerkisch/1657>

Flyer in Deutsch/Italienisch

<https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mais/neue-kennzeichnungen-fuer-gefaehrliche-chemikalien-im-beruf-und-haushalt-deutsch-italienisch/1630>

Flyer in Deutsch/Russisch

<https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mais/neue-kennzeichnungen-fuer-gefaehrliche-chemikalien-im-beruf-und-haushalt-deutsch-russisch/1629>

Weitere Informationen zum
Thema finden Sie unter:

[www.arbeitsschutz.nrw.de/
themenfelder/
chemikaliensicherheit/
index.php](http://www.arbeitsschutz.nrw.de/themenfelder/chemikaliensicherheit/index.php)



**Fachmesse Arbeitsschutz Aktuell.
25.–28. August 2014, Frankfurt am Main**

Vom 25. bis 28. August 2014 werden in Frankfurt am Main auf der „Arbeitsschutz Aktuell – Das Präventionsforum“ die neuesten Trends, Produkte und Lösungen rund um das Thema „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ präsentiert. In diesem Jahr läuft die Fachmesse in Verbindung mit dem „XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit: Globales Forum Prävention“. Der Weltkongress ist die weltweit größte Veranstaltung für die internationale Community des Arbeitsschutzes und findet alle drei Jahre statt.

Die Arbeitsschutzverwaltung NRW ist vertreten auf dem Stand des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI). Schwerpunkt des LASI ist in diesem Jahr das Thema „Psychische Belastung“.

**Weitere Informationen zur
Fachmesse Arbeitsschutz
Aktuell 2014, Frankfurt/Main
finden Sie unter:**

www.arbeitsschutz-aktuell.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

Alle Fotos fotolia.com
Umschlag: © VRD
Seite 4, 6: © sergign
Seite 5 o., 34,
38, 40, 41: © Fields
Seite 5 u., 44: © MH
Seite 8, 11: © djama
Seite 13, 14: © Alex Tihonov
Seite 15, 17: © HPW
Seite 18-20: © Tobias Arhelger
Seite 21-23: © industrieblick
Seite 25, 26, 28: © nito
Seite 29, 30: © kristall
Seite 32, 33: © SergeyIT
Seite 42: © Peter Atkins
Seite 46: © bildergala

Hausdruck

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

Düsseldorf, Juni 2014

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden 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