



Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen. Jahresbericht 2014.



Vorwort

Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen steht für gesundes Arbeiten in einer dynamischen Arbeitswelt. Gesunde Arbeit schafft Lebens- und Arbeitsqualität und bringt sozialpolitische und wirtschaftliche Interessen unter einen Hut. Was wären die Betriebe ohne ihre Beschäftigten? Ihre Gesundheit und ihr Leistungsvermögen sind Grundlage und Motor für leistungsfähige Unternehmen und für ein wirtschaftlich erfolgreiches Nordrhein-Westfalen. In Zeiten, in denen psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz häufiger Grund für Arbeitsunfähigkeit und Frühverrentungen sind und wir zur Fachkräftesicherung verstärkt das Potential der älteren Beschäftigten brauchen, müssen wir uns gemeinsam mit den Betrieben und den Sozialpartnern noch intensiver um die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen kümmern. Verknüpft mit der klassischen Arbeitsschutzorganisation kommt dabei der betrieblichen Gesundheitsförderung eine große Bedeutung zu, ebenso wie Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten.

Die Arbeitsschutzverwaltung NRW richtet dabei ein besonderes Augenmerk auf kleine und mittlere Unternehmen, die rund 95 Prozent der Unternehmen und zwei Drittel der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in NRW ausmachen und damit maßgeblich die Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen stärken. Große Unternehmen setzen mittlerweile zunehmend auf ein vorausschauendes betriebliches Gesundheitsmanagement, um so die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Belegschaft zu sichern und zu fördern. Kleine und mittlere Unternehmen agieren jedoch unter anderen Voraussetzungen und brauchen auf ihre betrieblichen Rahmenbedingungen passende Lösungen. Mit Blick auf die stetig steigenden Anforderungen und neuen Herausforderungen, wie z. B. der Digitalisierung der Arbeitswelt – Arbeit 4.0 –, unterstützt die Landesinitiative „Arbeit gestalten NRW“ deswegen insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei der Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung, flankiert mit NRW-Förderangeboten wie der Potentialberatung oder dem Bildungsscheck.

Gesundes Arbeiten in NRW fördern bedeutet aber auch, dass es notwendig und unverzichtbar ist, die Einhaltung von geltenden Arbeitsschutzpflichten zu überprüfen, um Arbeitsschutzdefizite aufzudecken und die klassische Arbeitsschutzorganisation und damit gesunde Arbeitsbedingungen in den Betrieben zu stärken. Das zeigen einmal mehr z. B. die Ergebnisse einer landesweiten Kontrollaktion im Paket- und Kurierdienst.

Das Engagement und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten spielen eine entscheidende Rolle für die Qualität von Produkten und Dienstleistungen. Das gilt gleichermaßen für Betriebe wie auch für Verwaltungen und Behörden. Ich danke den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Arbeitsschutzverwaltung NRW dafür, dass sie ihre Arbeit mit großem Einsatz erfüllen und damit entscheidend dazu beitragen, die Arbeitswelt in NRW gesünder zu machen.

Guntram Schneider

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

Inhalt

2

Vorwort

6

Blickpunkt

- 7 Arbeit gesund gestalten.
Für menschengerechte Arbeitsbedingungen und wirtschaftlichen Erfolg in kleinen und mittleren Unternehmen.
- 11 Sicherer Transport von Tür zu Tür.
Schwerpunktaktion zur Überwachung von Paket- und Kurierdiensten.
- 14 Sicherheit durch gut ausgebildetes Personal in der Röntgendiagnostik.
Schwerpunktprogramm „Überprüfung der Strahlenschutzfachkunde II“.
- 16 Produkte verbesserungsbedürftig – die Produkt-Normen aber auch.
Überwachungsaktion „Sicheres Handwerken“.
- 19 Herausforderung Arbeitsschutzorganisation.
Das Arbeitsprogramm Organisation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA).
- 21 Gesundheitsförderung im Hotel- und Gaststättengewerbe.
Das Projekt INDIGHO.
- 24 Neue Verkaufsstrategien im Handel.
Herausforderung für den Arbeitsschutz.



28

Zahlen, Daten, Fakten

29 LIA.nrw Beschäftigtenbefragung „Gesunde Arbeit 2014“.
Positiver Trend in der Umsetzung der gesetzlichen
Arbeitsschutzmaßnahmen und der betrieblichen Gesund-
heitsförderung.

34

Arbeitsschutz im Dialog

- 35 Aus der Praxis: Psychische Belastungen im Alltag
der Gewerbeaufsicht.
- 37 Hinter den Kulissen: KomNet.
- 42 Termine & Publikationen
- 46 Impressum



Blickpunkt



Arbeit gesund gestalten. Für menschengerechte Arbeitsbedingungen und wirtschaftlichen Erfolg in kleinen und mittleren Unternehmen.

Die Landesinitiative „Arbeit gestalten NRW“ hat es sich seit 2012 zum Ziel gesetzt, die Unternehmen und Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen dabei zu unterstützen, die immer weiter steigenden Anforderungen in der Arbeitswelt bei einem gleichzeitig ansteigenden Renteneintrittsalter meistern zu können. Die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten ist durch die aktuellen Entwicklungen zum entscheidenden Erfolgsfaktor für ein wirtschaftlich erfolgreiches NRW geworden. Um die Gesundheit der Beschäftigten zu verbessern, ist die Einhaltung der bestehenden Arbeitsschutzvorschriften die beste Ausgangsbasis, auf der Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung oder noch besser ein betriebliches Gesundheitsmanagement aufbauen können.

Daher hat sich der Landesbeirat „Arbeit gestalten NRW“ im November 2014 entschieden, die Landesinitiative zunächst auf die Einführung von betrieblicher Gesundheitsförderung und Betrieblichem Gesundheitsmanagement in kleinen und mittelständischen Betrieben zu konzentrieren.

Bereits heute verzeichnen wir in einzelnen Branchen und Regionen einen Fachkräftemangel und veränderte Belegschaftsstrukturen, in denen vor allem die jungen Beschäftigten rar werden. Gute Arbeitsbedingungen und Betriebliches Gesundheitsmanagement können aber auch wichtige Faktoren beim Werben und Sichern von Fachkräften sein. Denn Fachkräfte werden nicht nur aufgrund mangelnder Gesundheit aus dem Betrieb ausscheiden, sondern künftig verstärkt darauf achten, welche Arbeitsbedingungen andere Unternehmen in der Region bieten. Daher ist betriebliche Gesundheitsförderung, noch mehr ein Gesundheitsmanagement, ein wichtiger Standortfaktor für jedes Unternehmen.



Beschäftigte von heute müssen sich darauf vorbereiten, bis zum Renteneintritt mit unvermindert hohen Anforderungen der Arbeitswelt umzugehen. Denn der Entwicklungsprozess der vierten industriellen Revolution – Arbeit 4.0 – wird alle nochmal vor weitere Herausforderungen stellen. 2013 war von 1,5 Millionen gestellten Rentenanträgen mehr als jeder fünfte ein Antrag auf Erwerbsminderungsrente. Das bedeutet, dass sich rund 350.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2013 gesundheitlich nicht in der Lage sahen, ihrer Arbeit bis zum Renteneintrittsalter nachzugehen. An diesen Zahlen wird deutlich, dass „Gesundheitsförderung und Prävention“ die Wirtschaftsförderung des 21. Jahrhunderts sind.

Gemeinsam wollen wir Unternehmen und Beschäftigte für Fragen der gesundheits- und altersgerechten Arbeitsgestaltung sensibilisieren und Unterstützung bei der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements anbieten. Die Landesinitiative richtet sich dabei vor allem an die vielen kleinen und mittleren

Betriebe, die es viel schwerer haben, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen, als die großen Unternehmen. Diese Betriebe, die den Großteil der Arbeitsplätze in unserem Land schaffen, will die Initiative „Arbeit gestalten NRW“ dabei unterstützen, einen Schritt weiter zu gehen in Richtung gesunder Arbeit und leistungsfähiger Unternehmen. Das Land unterstützt die Unternehmen bei der Implementierung betrieblicher Gesundheitsförderung durch Förderangebote wie beispielsweise der Potentialberatung oder den Bildungsscheck.

Die praktische Arbeit der Landesinitiative erfolgt dabei in vier Modellregionen, in denen Partner von „Arbeit gestalten NRW“ eine federführende Partnerschaft übernommen haben, um die Arbeit dort voranzutreiben. Die Ansätze in den Regionen sind dabei unterschiedlich. Konzentriert sich die Modellregion Dortmund beispielsweise auf den Einzelhandel, will die Region Düsseldorf vor allem kleine Handwerksbetriebe für betriebliche Gesundheitsförderung

Der 2012 gegründete Landesbeirat „Arbeit gestalten NRW“ besteht derzeit aus folgenden Mitgliedern:

- ▶ DGB Bezirk NRW
- ▶ IG Metall Nordrhein-Westfalen
- ▶ IG BCE Landesbezirk Nordrhein
- ▶ ver.di Landesbezirk NRW
- ▶ Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen
- ▶ Industrie- und Handelskammer Nordrhein-Westfalen
- ▶ Westdeutscher Handwerkskammertag
- ▶ Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW e.V.
- ▶ Deutsche Rentenversicherung Westfalen
- ▶ AOK Nordwest
- ▶ Landesverband West der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung
- ▶ Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit
- ▶ Verband türkischer Unternehmer und Industrieller in Europa e.V.
- ▶ Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.
- ▶ Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw)





gewinnen. Auch die eingebundenen regionalen Netzwerke unterscheiden sich. In der Region Lippe/Detmold wird die Arbeit im Arbeitskreis Gesundheitswirtschaft geleistet, in Dortmund in einem Demografienetzwerk und in Münster wird auf eine langjährige Tradition in INGA-Netzwerk aufgesetzt, in dem sich die Partner – auch die Bezirksregierung Münster – auf die Förderung von Arbeitsschutz und Gesundheit in den Betrieben verständigt haben.

Die unterschiedlichen Netzwerke und Konzepte sind dabei ausdrücklich erwünscht. Die vier Regionen werden bei ihrer Arbeit durch ein vom Land gefördertes Modellprojekt unterstützt. Neben der inhaltlichen Unterstützung der Regionen soll dieses Projekt ins-

besondere die Transferkonzepte vergleichen und auswerten. Denn immer wieder wird festgestellt, dass es keinen Mangel an Wissen zu Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement gibt. Die Erkenntnisse haben nur nie den Weg in die Betriebswelt – insbesondere von kleinen mittelständischen Betrieben – gefunden. Hier soll das Transferprojekt Erkenntnisse liefern, wie Betriebe besonders erfolgreich für das Thema Gesundheit interessiert werden können und diese Erkenntnisse für alle Regionen nutzbar machen.

Ulrich Lensing

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales

Eine gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung verfolgt das Ziel, sowohl die betrieblichen und individuellen Ressourcen zu stärken, als auch die Organisation und die betrieblichen Abläufe so zu gestalten, dass körperliche und psychische Belastungen von Beschäftigten reduziert und Bewältigungsstrategien gestärkt werden.

Hierzu gilt es, das Unternehmen als Ganzes in den Blick zu nehmen und seine Stärken und Schwächen zu analysieren: Entsprechen die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitszeiten, die Ablauforganisation, die Verantwortungsverteilung, die Autonomiegrade, die Leitungsstruktur und der Führungsstil noch den Anforderungen des Marktes und gleichzeitig denen gesunder und menschengerechter Arbeit?

Ist die Arbeit sicher und schädigungsfrei – und macht sie vielleicht sogar Spaß? Reichen die Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten aus, um den neuen Anforderungen – auch zukünftig den Anforderungen von Arbeit und Wirtschaft 4.0 – gerecht zu werden? Und werden die Beschäftigten genügend dabei unterstützt, ihre eigenen Strategien gesunden Lebens und Arbeitens zu entwickeln und im Alltag umzusetzen, um ihre Ressourcen für motivierte und engagierte Arbeit zu erhalten?



Sicherer Transport von Tür zu Tür. Schwerpunktaktion zur Überwachung von Paket- und Kurierdiensten.

Für viele Menschen ist es mittlerweile selbstverständlich, Waren im Internet einzukaufen und diese bequeme Möglichkeit des „Liefers lassen“ zu nutzen. Entsprechend gehören Kurier-, Express- und Paketdienste zum alltäglichen Erscheinungsbild bei der Zustellung von Waren. Was dabei vielleicht nicht immer auf den ersten Blick für jeden klar ist: Auch hier begegnet uns das Thema Arbeitsschutz. Die Paketdienstunternehmen betreiben Güterbeförderung im Sinne des Fahrpersonalrechts und haben z. B. – trotz eines hohen Termin- und Konkurrenzdrucks – die gesetzlich vorgegebenen Arbeits-, Lenk-, Ruhe- und Pausenzeiten einzuhalten.

In den letzten Jahren gingen Mängel in der Branche u. a. hinsichtlich der Überschreitung der gesetzlich vorgegebenen Arbeitszeitgrenzen mehrfach durch die Presse. Parallel dazu rückte die Branche durch Erfahrungen der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen in den Fokus der zuständigen Behörden. Vor diesem Hintergrund initiierten das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und die Regierungspräsidentinnen und Regierungspräsidenten eine landesweite Aktion zur Überwachung der Paket- und Kurierdienste. Die fachliche Federführung für die Überwachungsaktion lag bei der Bezirksregierung Düsseldorf.

Im Mai 2014 überprüften die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsschutzdezernate der fünf Bezirksregierungen 22 Paketverteilzentren verschiedener großer Postdienstleistungsunternehmen in NRW. Hierbei wurden die betroffenen Verteilzentren in den frühen Morgenstunden, in der Regel gegen 5.00 Uhr, aufgesucht. Zu dieser Zeit waren die meisten der dort angetroffenen Fahrer noch mit dem Sortieren der Pakete und dem Beladen ihrer Fahrzeuge beschäftigt. Sie wurden dann anhand ihrer Arbeitszeitnachweise hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu den Lenk- und Ruhezeiten kontrolliert. Überprüft wurden dabei sowohl die eigenen Fahrer der aufgesuchten Firmen bzw. Paketverteilzentren, als auch die von diesen beschäftigten Nach- bzw. Subunternehmen, welche zum Teil in erheblichem Ausmaß durch die großen Postdienstleister mit der Zustellung der Pakete an die jeweiligen Endkunden beauftragt werden.

Insgesamt wurden 415 Fahrer von 131 Unternehmen überprüft. Der Großteil der überprüften Fahrer nutzte die im Fokus des Programms stehende Fahrzeugklasse der „Kleintransporter“ mit einem zulässigen Gesamtgewicht von >2,8 t bis 3,5 t. Diese Fahrer haben ihre Arbeits- und Ruhezeiten anhand von schriftlichen Aufzeichnungen (sogenannte „Tageskontrollblätter“) festzuhalten. Beim Betrieb größerer Fahrzeuge sind Kontrollgeräte einzubauen und zu benutzen. Diese zeichnen die Lenk- und Ruhezeiten der Fahrer digital auf. Ältere Geräte verwenden noch klassische „Tachoscheiben“.

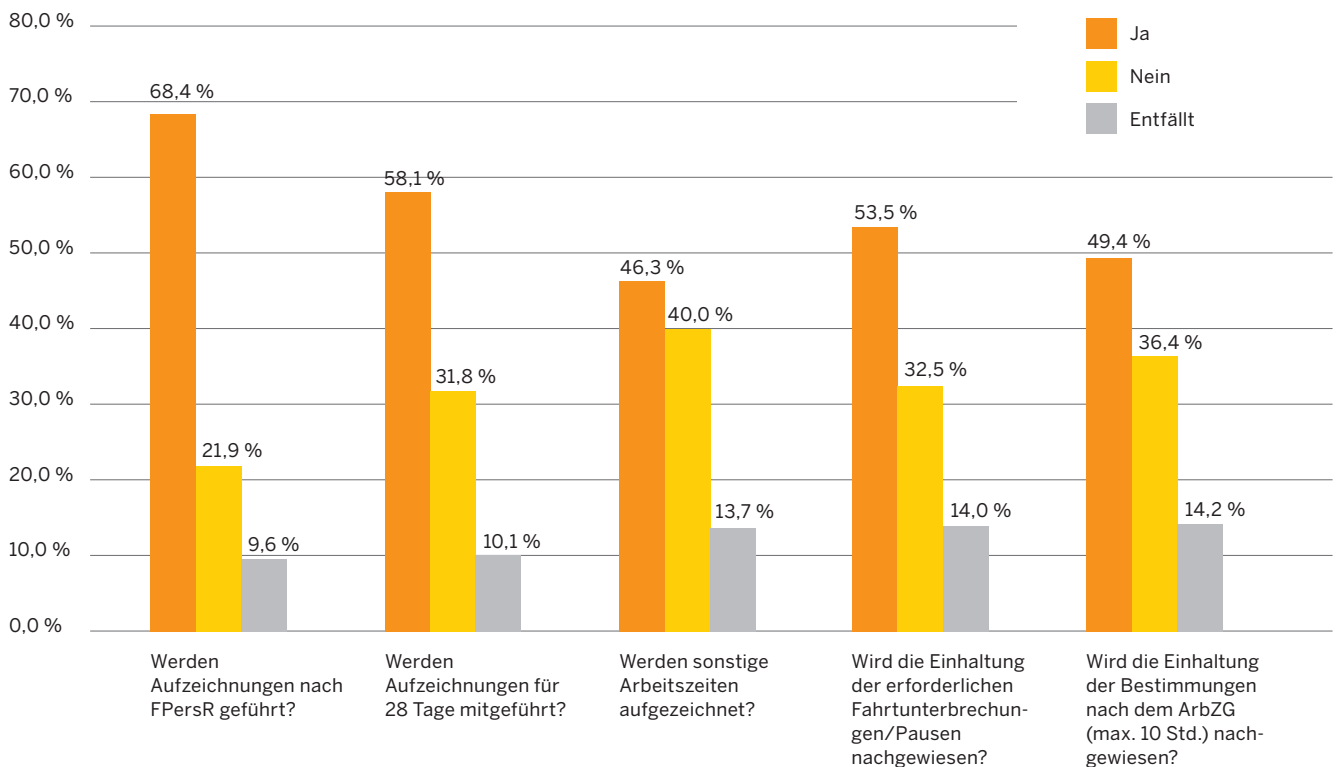
Die Auswertung der Überprüfungsergebnisse ergab eine erhebliche Mängelquote: Bei mehr als 80 % der überprüften Unternehmen lagen Verstöße gegen die Sozialvorschriften im Straßenverkehr vor. Der Schwerpunkt der Überprüfung lag auf der Pflicht der Fahrer zur Aufzeichnung ihrer Arbeits-, Lenk-, Ruhe- und Pausenzeiten. Dabei wurde festgestellt, dass mehr als jeder dritte Fahrer die Zeiten beim Be- und Entladen der Fahrzeuge gar nicht aufzeichnete und die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeitgrenzen nicht nachweisen konnte.

Schwerpunkt „sonstige Arbeitszeiten“

Über 90 % der überprüften Fahrer waren aktiv in die Be- und Entladung ihrer Fahrzeuge, teilweise auch in die Kommissionierung bzw. Sortierung der zu transportierenden Pakete eingebunden. Die beobachteten Versäumnisse hinsichtlich der Aufzeichnung dieser Arbeitszeiten zeigen, dass hier ein erhöhter Handlungs- bzw. Kontrollbedarf besteht. Nur durch vollständige Arbeitszeitaufzeichnungen kann effektiv sichergestellt werden, dass die durch das Arbeitszeitgesetz festgelegte Höchstgrenze von 10 Stunden täglicher Arbeitszeit eingehalten wird.

Bei einem großen Teil der überprüften Fahrer wurden grundsätzliche, durch das Fahrpersonalrecht vorgegebene Anforderungen nicht erfüllt. So wurden Aufzeichnungen nach dem Fahrpersonalrecht entweder gar nicht (bei 21,9 % der Fahrer), nicht für die vorgeschriebene Dauer von 28 Tagen (bei 31,8 % der Fahrer) oder unvollständig (bei 40 % der Fahrer) – ohne die Erfassung „sonstiger“ Arbeitszeiten, z. B. beim Be- und Entladen der Fahrzeuge – geführt. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass die Einhaltung der erforderlichen Fahrtunterbrechungen/Pausen (bei 32,5 % der Fahrer) und der Obergrenze von 10 Stunden Gesamtarbeitszeit (bei 36,4 % der Fahrer) nicht nachgewiesen werden konnte. Entsprechend der Gegebenheiten „vor Ort“ wurden auch Fahrzeuge überprüft, welche – z.B. aufgrund ihrer niedrigen Gewichtsklasse – nicht unter die Vorschriften des Fahrpersonalrechts fallen. Diese sind unter der Kategorie „entfällt“ aufgeführt.



Abb. 1: Die Überprüfungsergebnisse im Einzelnen (Anzahl der Fahrer in %)

Gesetzliche Ausnahmeregelung wird kaum in Anspruch genommen

Hinsichtlich der Einhaltung der Vorgaben des Fahrpersonalrechts kommt der Ausnahmeregelung des § 18 Abs. 1 Nr. 4a Fahrpersonalverordnung für „Postuniversaldienstleistungen“ eine besondere Bedeutung zu. Dort wird u.a. geregelt, dass Paket- und Kurierdienste, welche keine Pakete mit mehr als 20 Kilogramm Gewicht befördern, unter den gesetzlich festgelegten Bedingungen von der Verpflichtung zur Aufzeichnung ihrer Arbeitszeiten befreit sind. Die Tatsache, dass fast 70 % der überprüften Fahrer (siehe Abbildung 1) generell – wenn auch vielfach mit Mängeln behaftet – Arbeitszeitaufzeichnungen führten, spiegelt wieder, dass diese Ausnahmeregelung nur in wenigen Fällen in Anspruch genommen wurde und somit in den großen Verteilzentren regelmäßig keine systematische Sortierung nach den für die Anwendung der Regelung relevanten Paketgrößen von „bis zu“ bzw. „größer“ 20 kg erfolgt.

Im Gesamtergebnis wurde bei knapp 60 % der überprüften Unternehmen die Notwendigkeit weitergehender behördlicher Betriebskontrollen zur Abstellung der ermittelten Verstöße festgestellt. Die zuständigen Bezirksregierungen werden hier auf eine dauerhafte Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben hinwirken, ggf. auch mit Hilfe entsprechender verwaltungsrechtlicher Maßnahmen und der Verhängung von Bußgeldern. Für die Zukunft wurde deutlich, dass die Branche der Kurier-, Express- und Paketdienste auch weiterhin im Blickfeld der zuständigen Arbeitsschutzbehörden verbleiben muss.

Dr. Alexander Biehl
Bezirksregierung Düsseldorf

Sicherheit durch gut ausgebildetes Personal in der Röntgendiagnostik.

Schwerpunktprogramm

„Überprüfung der Strahlenschutzfachkunde II“.

Im Jahr 2012 hat die nordrhein-westfälische Arbeitsschutzverwaltung im ersten Schwerpunktprogramm „Überprüfung der Strahlenschutzfachkunde und der Ausgabe des Röntgenpasses“ die Patientensicherheit bei Röntgenuntersuchungen mit Computertomographen in den Fokus genommen. Die dabei festgestellten Mängel und die Möglichkeiten, die in den Betrieben vorhandenen fachlichen Kompetenzen sowie modernste Techniken zur Verbesserung des Schutzes der Patienten einzusetzen, gaben den Ausschlag, dass in den Jahren 2013 und 2014 nicht nur Nachhaltigkeitskontrollen sondern flächendeckend die Überprüfung aller in NRW im Notfall- und Bereitschaftsdienst betriebener Computertomographen erfolgte.

Erfreulich – deutlich weniger Mängel

In der zweiten Phase des Schwerpunktprogramms wurde der Betrieb von 155 Computertomographen kontrolliert (2012: 199). Dabei lag auch hier der Schwerpunkt auf Kontrollen, die nachts und am Wochenende erfolgten, also auch wieder zu eher untypischen Zeiten. Vor Ort war zu erkennen, dass sich die Ergebnisse aus der ersten Überprüfungsphase im Jahr 2012 in den Einrichtungen herumgesprochen haben und hieraus bestimmte Lehren gezogen worden sind. Zwar wurden auch bei diesen Überprüfungen Mängel festgestellt, jedoch sind es im Verhältnis ca. ein Drittel weniger Mängel als 2012.

- So verfügten inzwischen 81 % der Ärztinnen und Ärzte, die die Entscheidung trafen, ob überhaupt Röntgenstrahlung angewendet werden muss, über die für die vorgesehene Anwendung erforderliche Fachkunde im Strahlenschutz. Im Jahr 2012 erfüllten nur 69 % der Medizinerinnen bzw. Mediziner diese Mindestanforderungen. Für die Patientinnen und Patienten bedeutet die Zunahme an fachkundigem ärztlichem Personal im Entscheidungs- oder Rechtfertigungsprozess eine zusätzliche Sicherheit, dass mit großer Fachkompetenz über den Einsatz der geeigneten Diagnostikmethode entschieden wird und auch eine Nutzen-Risikoabwägung zu ihrem Wohle durchgeführt werden kann.
- Auch in dem Bereich der Teleradiologie, d. h. wenn die Entscheidung über die Durchführung einer Röntgenuntersuchung und die Befundung nicht am tatsächlichen Untersuchungsort des Patienten erfolgen, haben sich die Verhältnisse verbessert. 71 % der Ärztinnen und Ärzte, die am Untersuchungsort die notwendigen Patienteninformationen für den sogenannten Teleradiologen zusammenfassen und kommunizieren mussten, verfügten über die dafür erforderlichen speziellen Kenntnisse im Strahlenschutz. 2012 hatten nur 60 % der so tätigen Ärztinnen und Ärzte diese für die präzise Unterrichtung des Teleradiologen notwendigen Kenntnisse.



- Nicht verändert hat sich der Prozentsatz der Computertomographen, die im Rahmen einer Teleradiologie betrieben wurden, ohne dass es hierfür eine entsprechende Zulassung/Genehmigung gab. Wie schon 2012 wurde in 25 % der überprüften Einrichtungen ohne Genehmigungen Teleradiologie durchgeführt. Dies ist besonders bedenklich, da in diesen Fällen weder die fachliche Qualifikation der Teleradiologen, noch die der Ärztinnen und Ärzte am Untersuchungsort oder die technische Qualität der Bildübertragungs- und Befundungseinrichtungen im Rahmen des Genehmigungsverfahrens geprüft werden konnten.
- Dagegen war bei den festgestellten Mängeln innerhalb der Dokumentation oder Ausgabe der Röntgenpässe ein deutlicher Rückgang zu erkennen. Hatten 2012 noch 39 % aller Dokumentationen Mängel, waren es aktuell nur noch 28 % und auch Röntgenpässe wurden viel häufiger (in 88 % der überprüften Einrichtungen) aktiv angeboten als 2012 (71 %).
- Weiterhin erfreulich zeigte sich die Situation bei den Personen, die Röntgenuntersuchungen mit dem Computertomographen technisch durchführen. Hier wurden mit 11 % noch einmal weniger Mängel festgestellt als 2012 (13 %).

Positive Erkenntnis aus dem zweigeteilten Schwerpunktprogramm ist die Tatsache, dass beide Programmteile insgesamt erfolgreich waren

Durch die Verbesserung der Qualifikation des beteiligten Personals konnten sie dazu beitragen, unnötige Röntgenuntersuchungen zu vermeiden bzw. notwendige Untersuchungen zielgenauer durchzuführen. Auch die parallel durchgeführten Nachhaltigkeitskontrollen haben gezeigt, dass die Verantwortlichen in den betroffenen Einrichtungen sich des Themas angenommen und geeignete Maßnahmen zur Abstellung der Mängel eingeleitet haben. Insbesondere wurden Strahlenschutzorganisationen verbessert, vorschrittengerechte Teleradiologien eingerichtet, die notwendigen Fachkunden und Kenntnisse erworben und nachgewiesen und Röntgenpässe aktiv angeboten. Aber nicht nur bei den Nachhaltigkeitskontrollen, sondern auch bei den Computertomographen, die 2014 erstmalig überprüft wurden, war dieser Trend erkennbar. Gegenüber dem Schwerpunktprogrammteil von 2012 sank die Mängelquote um fast 1/3. Dies ist ein Erfolg, der im Wesentlichen der kompetenten Kontrolltätigkeit der Bezirksregierungen und der Öffentlichkeitsarbeit nach Abschluss des ersten Teils des Schwerpunktprogramms zuzuschreiben ist.

Darüber hinaus wird sicherlich auch die Kommunikation innerhalb der „Branche“ mit dazu beigetragen haben, dass bei den Verantwortlichen die Motivation zur Mängelvermeidung gestiegen und damit die Mängelquote zurückgegangen ist. So hat die nordrhein-westfälische Arbeitsschutzverwaltung einen nachhaltigen Beitrag zum Schutz der Gesundheit von Patientinnen und Patienten und Beschäftigten geleistet. Wichtig für die Zukunft ist, dass die Präsenz der zuständigen atomrechtlichen Aufsichtsbehörden mindestens durch stichprobenartige Nachkontrollen aufrechterhalten wird.

Walter Huhn

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales

Produkte verbesserungsbedürftig – die Produkt-Normen aber auch.

Überwachungsaktion „Sicheres Handwerken“.

„Do it yourself“ ist ein aktueller Trend in Deutschland. Der Handel hat sich auf die verstärkte Nachfrage der Hobbyhandwerkerinnen und -handwerker nach Bohrmaschinen, Stichsäge & Co eingestellt. Neben Markenprodukten werden zunehmend Produkte bei Discountern und Baumärkten aus dem Billigpreissegment angeboten. Insbesondere in diesem Segment stellten die Marktüberwachungsbehörden vermehrt sicherheitstechnische Mängel fest. Aber auch bei den „Markenprodukten“ gibt es hinsichtlich des sicherheitstechnischen Designs der Produkte und der Produktkennzeichnung Verbesserungsbedarf.

Deshalb starteten die Marktüberwachungsbehörden (in NRW die Arbeitsschutzdezernate der Bezirksregierungen) in Kooperation mit der Geräteuntersuchungsstelle des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw) in der zweiten Jahreshälfte 2014 eine gemeinsame Marktüberwachungsaktion.

Insgesamt wurden 192 Produkte, darunter 135 der im Heimwerkerbereich gebräuchlichsten Maschinen, und als Zubehör Trenn-/Schleifscheiben geprüft:

Anzahl geprüfter Produkte nach Produktgruppe

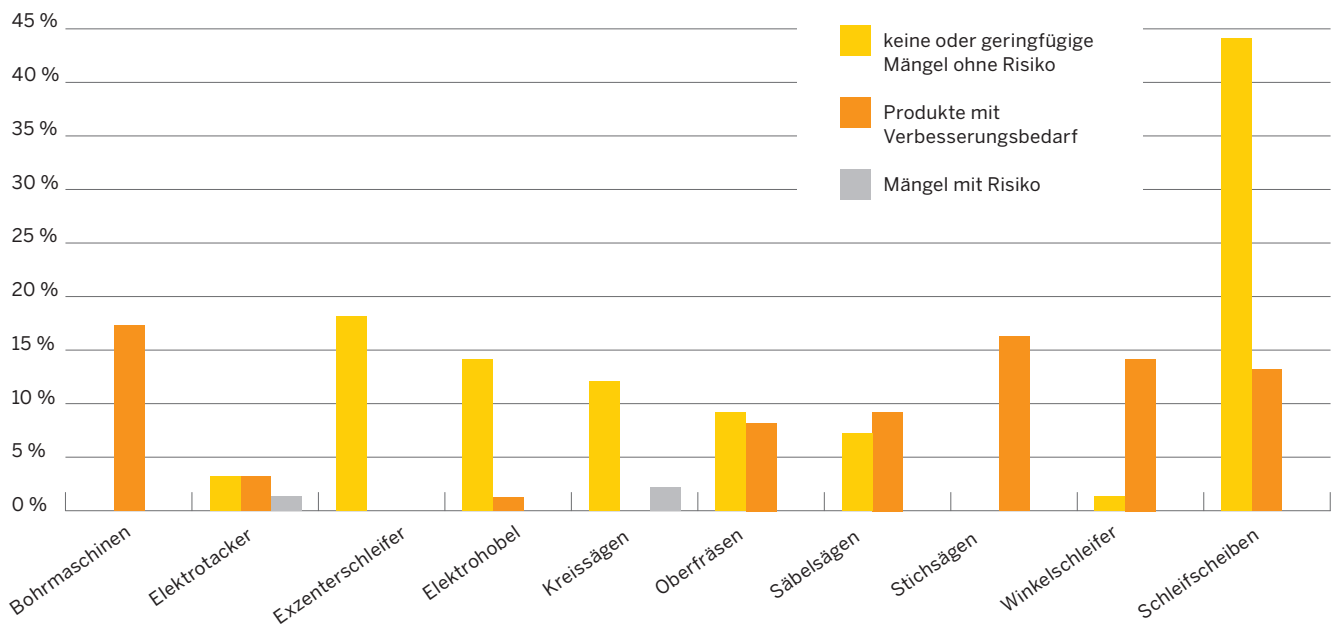
Bohrmaschinen	17
Elektrotacker	7
Exzentrerschleifer/Schwingschleifer	18
Elektrohobel	15
Kreissägen	14
Oberfräsen	17
Säbelsägen	16
Stichsägen	16
Winkelschleifer	15
Schleifscheiben	57
Probenanzahl insgesamt	192

Geprüft wurde in Baumärkten, Fachmärkten, bei Discountern und in Einzelfällen auch bei Direktimporteuren und Herstellern

Jedes Produkt wurde anhand eines maschinenspezifischen Produkterhebungsbogens beurteilt, um die systematische Überprüfung nach einheitlichen Maßstäben zu gewährleisten. In diese sind nachfolgende Gefahren bzw. Aspekte eingeflossen:

- elektrische Gefährdung
- Schnittverletzungen
- Verbrennungen und Brandgefahren
- unbeabsichtigt weggeschleuderte Teile
- Warnhinweise und Verbraucherinformationen

Mängelverteilung nach Risikokategorien differenziert nach Produktgruppen



Ein Drittel der Maschinen wurde zur vertieften sicherheitstechnischen Prüfung an die Geräteuntersuchungsstelle beim LIA.nrw weitergeleitet. Die hierfür ausgewählten 46 Heimwerkermaschinen wurden hinsichtlich folgender Aspekte geprüft:

- Spannungsfestigkeit
- Wirksamkeit der Sicherheitseinrichtungen
- Funktion der Sicherheitseinrichtungen bei Dauerbeanspruchung

Aufgrund aktueller Unfallereignisse mit überalterten Schleif- und Trennscheiben (Verfallsdatum abgelaufen) wurden auch Schleifkörper als Zubehör mit überprüft.

Mehrzahl der Produkte ohne Risiko

Ausgehend vom Risiko für die Verbraucherinnen und Verbraucher sind die Produkte in drei Kategorien unterteilt worden, nach denen die Marktüberwachungsbehörde in der Regel Maßnahmen veranlasst hat oder noch verfolgt.

Gelb = keine oder geringfügige Mängel

Die Marktüberwachungsbehörde veranlasst die Korrekturen der Mängel ohne in den Markt eingreifen zu müssen.

Orange = Produkte mit Verbesserungsbedarf

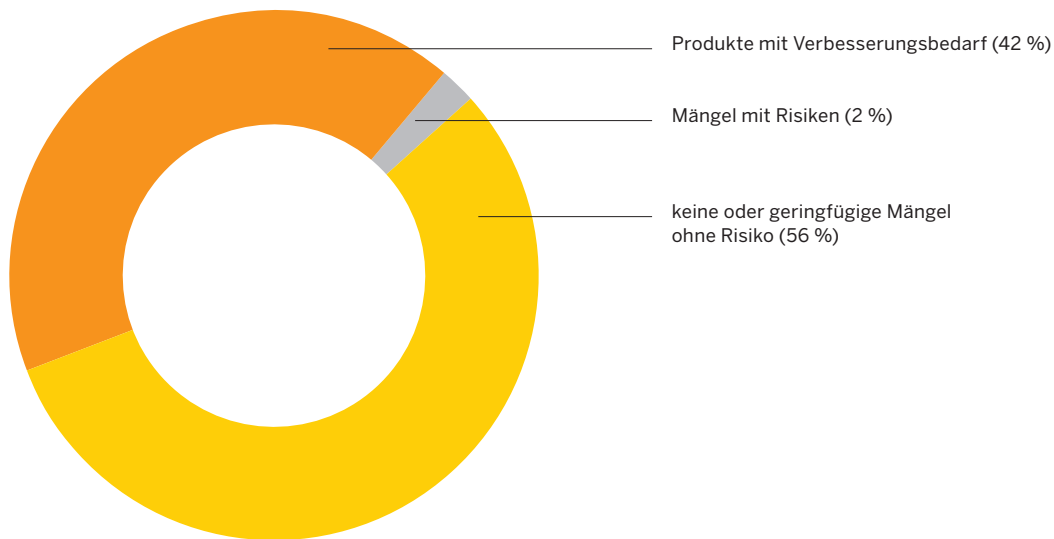
Die Marktüberwachungsbehörde sieht bei diesen Produkten Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Sicherheit und veranlasst Korrekturen für neue Produkte beim Hersteller. Aufgrund des niedrigen Risikos für Verbraucherinnen/Verbraucher sind Sofortmaßnahmen für schon im Markt befindliche Produkte nicht notwendig.

Grau = Mängel mit Risiko

Es wurden Mängel mit Risiken für die Verbraucher festgesellt. Die Marktüberwachungsbehörde reagiert unverzüglich und wirkt auf die Rücknahme oder den Rückruf des Produktes hin.

Bei drei Maschinen (ein Elektrotacker und zwei Kreissägen) waren so erhebliche Mängel festgestellt worden, dass unverzügliche Maßnahmen eingeleitet wurden, um den weiteren Verkauf dieser Produkte zu stoppen. 40 % der Produkte wiesen sicherheitstechnische Defizite auf, bei denen zwar Handlungsbedarf hinsichtlich der Verbesserung der sicherheitstechnischen Konstruktion bestand, die aber allenfalls mit geringfügigen Mängeln behaftet waren. Die Risikobewertungen zu letzteren Produkten führten daher zum Ergebnis, dass ein unverzügliches Handeln der Marktüberwachungsbehörden zur Abwehr von Gefahren für Verbraucherinnen und Verbraucher nicht erforderlich ist.

Mängelverteilung nach Risiko für Verbraucherinnen und Verbraucher



Bei den verschiedenen Produktgruppen führen gleichartige sicherheitstechnische Defizite zu unterschiedlichen Graden der Gefährdung für Verbraucherinnen und Verbraucher. Das liegt daran, dass bei bestimmten Handwerksgeräten trotz sicherheitstechnischer Mängel nur selten Unfälle und dann auch nur mit geringem Verletzungsgrad zu erwarten sind. Beispielsweise ist der fehlende Wiederanlaufschutz bei Schwingschleifern mit einem eher niedrigen Unfallrisiko verbunden. Anders sieht ein solcher Mangel beispielsweise bei Winkelschleifern oder Elektrohobeln aus.

Schwerpunkte der formalen Mängel liegen in den Aufschriften und Gebrauchsinformationen und in der vollständigen Kennzeichnung der Produkte mit den Herstellerdaten sowie fehlende Sicherheitshinweise in den Bedienungsanleitungen. Nur wenige Produkte hatten weder technische noch formale Mängel. Bei den ermittelten technischen Mängeln ist eine produktspezifische Häufung erkennbar. Die Hersteller von Heimwerkermaschinen halten sich offensichtlich eng an Vorgaben wie Normen oder andere technische Spezifikationen, so dass Konkurrenzprodukte am Markt vergleichbare sicherheitstechnische Niveaus erreichen. Trotzdem verfügten alle 15 geprüften Handbohrmaschinen über einen direktwirkenden „Ein“-Taster, lassen sich in „Ein“-Position verriegeln und laufen nach Stromausfall ungewollt wieder an. Als

weiteres Beispiel wurde ein Elektrotacker mit hohem Risiko für Verwender gefunden, der aber der einschlägigen harmonisierten Produktnorm entsprach. Bei diesem Tacker konnten Klammern „geschossen“ werden, ohne dass der Tacker auf ein Werkstück positioniert werden musste.

Verbesserungsbedarf bei Produkt-Normen

Im Ergebnis der Überwachungsaktion vertreten die beteiligten Marktüberwachungsbehörden den Standpunkt, dass einige der harmonisierten Produktnormen für Heimwerkermaschinen fehlerhaft oder unvollständig sind, weil sie nicht alle in der Maschinenrichtlinie festgelegten Anforderungen berücksichtigen. Problematisch ist insbesondere die Aussage im informellen Teil der Produktnormen, dass die Norm alle relevanten grundlegenden Anforderungen abdecke, die im Anhang I der Richtlinie 2006/42/EG enthalten sind. Herstellern wird hier suggeriert, dass bei der Anwendung der Norm die Konformität des Produktes mit der Richtlinie 2006/42/EG bestehen würde. Die Bezirksregierung Arnsberg hat als Konsequenz formelle Einwände gegen die betroffenen harmonisierten Produktnormen in die Wege geleitet.

Dipl.-Phys. Hartwig Steuwe
Bezirksregierung Arnsberg

Herausforderung Arbeitsschutzorganisation.

Das Arbeitsprogramm Organisation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA).

Der moderne Arbeitsschutz versteht „Methode“ als systematisches und geplantes Vorgehen zu einem effizienten Arbeits- und Gesundheitsschutz. Mit dem GDA-Programm ORGA, das Anfang 2014 gestartet ist, sollen die Betriebe dabei unterstützt werden, ihre Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes zu betrachten und zu verbessern. Im Fokus stehen dabei die Gefährdungsbeurteilung als zentrales Instrument des Arbeitsschutzes und die verbesserte Integration von Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in betriebliche Abläufe und Entscheidungen.



Die Erfahrungen der Arbeitsschutzverwaltung (ASV) sowie ihrer Partner bei den Unfallversicherungsträgern (UVT) zeigen schon lange, dass es gerade bei den kleinen und mittelständischen Unternehmen einen deutlichen Verbesserungsbedarf im Bereich der Arbeitsschutzorganisation gibt. Doch ohne eine funktionierende Organisation ist eine Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen schwierig oder gar unmöglich – ganz gleich, ob es um das Bewusstsein für Verantwortlichkeit, die Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung oder andere fundamentale Grundsätze im Arbeitsschutz geht.

Um genau diesen Defiziten möglichst wirksam entgegenwirken zu können, führt die ASV seit einigen Jahren die Systemkontrolle – die Überprüfung, ob eine systematische Arbeitsschutzorganisation vorhanden

ist und funktioniert – bei den Unternehmen in NRW durch. Zur Unterstützung dieses kontinuierlichen Vorgehens wurde im Februar des Jahres 2014 das GDA Arbeitsprogramm Organisation (ORGA) gestartet, welches bis zum Jahr 2018 läuft. Wesentliches Ziel von ORGA ist die Steigerung der Anzahl der Betriebe, die

- über eine effektive Arbeitsschutzorganisation und
- über eine qualitativ hochwertige und aktuelle Gefährdungsbeurteilung verfügen, sowie
- ein von den Arbeitsschutzbehörden bzw. den Unfallversicherungsträgern auf der Basis des „Nationalen Leitfadens für Arbeitsschutzmanagementsysteme“ anerkanntes betriebliches Arbeitsschutzmanagementsystem nutzen.

Das bundesweite Programm ORGA wird zeitgleich von den Arbeitsschutzverwaltungen aller Bundesländer und den verschiedenen Unfallversicherungsträgern durchgeführt. Unterstützt werden sie von verschiedenen Kooperationspartnern, z. B.:

1. Bundesverband freiberuflicher Sicherheitsingenieure und überbetrieblicher Dienste e. V. (BFSI)
2. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa)
3. Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V. (RKW)
4. Verein Deutscher Revisionsingenieure e.V. (VDRI)
5. Deutscher Verkehrssicherheitsrat e. V. (DVR)
6. Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V. (VDSI)
7. Verein Deutscher Gewerbeaufsichtsbeamter (VDGAB)

Das zentrale Instrument bei der Durchführung des Programms ist der ORGACheck. Mit diesem Instrument – ob im Internet unter www.gda-orgacheck.de oder in schriftlicher Form – wird den Unternehmen die Möglichkeit einer anonymen Selbstbewertung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation angeboten. Das Internet-Tool bietet verschiedene Informationen und Hilfsmittel zur Durchführung und Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation und ein Benchmarking, um sich mit anderen Unternehmen vergleichen zu können. Zudem kann das betriebliche Umfeld wie Partnerfirmen, Lieferanten oder Fremdfirmen durch ORGACheck bewertet werden. Offenbar kommt der ORGACheck bei den Betrieben gut an, 2014 hatte das Selbstbewertungstool im Internet rund 160.000 Aufrufe.

Die ersten Ergebnisse der Betriebsbesichtigungen machen deutlich, dass es insbesondere bei Klein- und Kleinstbetrieben Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Arbeitsschutzorganisation gibt. Insgesamt wurden 2014 in Nordrhein-Westfalen rund 1.000 Betriebe besichtigt.

Dipl.-Ing. Volker Schonka

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung

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.

Mehr Informationen und auch das Internetinstrument ORGACheck finden Sie unter:

www.gda-portal.de und

www.gda-orgacheck.de

Gesundheitsförderung im Hotel- und Gaststättengewerbe. Das Projekt INDIGHO.

Das Hotel- und Gaststättengewerbe ist eine Branche mit vielfältigen Herausforderungen für den Arbeitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung. Schicht-, Wochenend- und Nachtarbeit, aber auch Stress und Konflikte mit Gästen sowie hohe körperliche Beanspruchungen in Küche und Service gehören zum Arbeitsalltag. Gleichzeitig schätzen viele Beschäftigte den Abwechslungsreichtum der Arbeit und ihre Handlungsautonomie als auch den Austausch mit den Gästen und die enge Zusammenarbeit im Team. Das Gastgewerbe ermöglicht Beschäftigungen mit geringem Arbeitszeitumfang und hat niedrige Zugangsbarrieren, z. B. für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne anerkannten Berufsabschluss. Da die Nachwuchsrekrutierung zunehmend schwieriger wird, muss sich die bislang eher „jugendliche“ Branche verstärkt mit dem Thema „Personalbindung“ befassen. Das eröffnet Chancen für Gesundheitsförderung und Qualifizierung.



Das Projekt INDIGHO – www.indigho.de

INDIGHO wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds der EU in einem Förderschwerpunkt („Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel“) finanziert, der angesichts aktueller Trends der Bevölkerungsentwicklung auf die Stärkung des Wirtschafts- und Beschäftigungsstandorts Deutschland ausgerichtet ist. Im Wissen darum, dass eine nachhaltige Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Betrieben im Gastgewerbe nur gelingt, wenn die Gesundheitskompetenzen in der Branche ausgebaut werden und

alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung intensiviert wird, verknüpft INDIGHO Themen der Gesundheitsförderung, der Arbeitsgestaltung und des Arbeitsschutzes mit Fragen der Beschäftigungsentwicklung.

Das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen koordiniert das Projekt INDIGHO. Als Verbundpartner arbeiten im Projekt außerdem die Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) und die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN).

Beschäftigungsfähigkeit während des gesamten Berufslebens erhöhen

INDIGHO – „Innovation und demografischer Wandel im Gaststätten- und Hotelgewerbe“ ist ein dreijähriges Forschungs- und Transferprojekt, das sich seit 2012 mit den Arbeitsbedingungen und Erwerbsverläufen im Gastgewerbe befasst. Ziel ist die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Betrieben. Der Forschungs- und Beratungsansatz von INDIGHO ist lebenslaufbezogen. Während die Branche stark auf die Gewinnung und Bindung von Auszubildenden konzentriert ist, sind es oft spätere berufsbiografische Situationen, in denen Gesundheits- und Beschäftigungsrisiken sich häufen und Beschäftigte das Gastgewerbe verlassen.

Kritische Phasen, deren subjektives Gelingen über den weiteren Berufsverlauf entscheidet und an denen Präventionsangebote anknüpfen sollten, sind nach Erkenntnissen von INDIGHO auch die Phase der Familiengründung, Phasen fehlender Karriere- und Entwicklungsoptionen, der Wechsel in Selbständigkeit, Zeiten gesundheitlicher Probleme sowie ungewollte berufliche Abstiege am Ende des Berufslebens. Vertiefend wurden in INDIGHO neben Berufsbiografien und demografischen Trends u.a. Wechselmotive von Auszubildenden und anderen Beschäftigten, Neu- bzw. Wiedereinstiege in das Gastgewerbe und die Arbeitssituation von Unternehmensgründerinnen und Unternehmensgründern genauer untersucht. Die Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit einer lebensphasenorientierten Personalpolitik im Gastgewerbe.

Rezepte für gesundes Arbeiten

Um eine solche Personalarbeit zu unterstützen, die sich auf die Chancen und Gegebenheiten der jeweiligen beruflichen und privaten Lebensphase einstellt und alter(n)sgerechtes Arbeiten ermöglicht, wird es künftig unter www.indigho.de ein „Online-Rezeptbuch für gesundes und innovatives Arbeiten“ geben, das die in INDIGHO entwickelten Lernangebote und Handlungshilfen bündelt und durch zusätzliche Informationen ergänzt. Zudem haben die Projektpartner im Rahmen des Qualifizierungsprogramms der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe ein mehrtägiges Seminar für Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Multiplikatoren entwickelt und bereits zweimal durchgeführt, das Anstöße für gesundes Arbeiten gibt und Betrieben hilft, sich auf den demografischen Wandel einzustellen.

Klein- und Kleinstunternehmen adäquat ansprechen – Praxisnahe Hilfestellungen wurden erprobt

Etwa drei Viertel aller Beschäftigten im Gastgewerbe – deutlich mehr als in der Gesamtwirtschaft – arbeiten in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Solche Unternehmen haben häufig kurze Zeithorizonte, kaum personalstrategische Ressourcen und einen pragmatischen, problemorientierten Führungsstil. Zu ihren Stärken gehört allerdings auch, dass Neues unaufwändig ausprobiert wird und die Geschäftsführungen die Lebens- und Arbeitssituation ihrer Beschäftigten gut kennen. In der Transferarbeit hat INDIGHO die Arbeits- und Kommunikationspraxis dieser Unternehmen beachtet. Bewusst wurden auch kleinschrittige Veränderungen der Personalpraxis empfohlen, modulare Angebote entwickelt, Unternehmerinnen und Unternehmer nach ihren Beratungsbedarfen befragt und unterschiedliche Vermittlungsformen genutzt. Für einen Teil – nicht die Gesamtheit – der Branche bieten sich elektronische Vermittlungsformen aufgrund ihrer zeitlichen Flexibilität an. Daher wurden in





INDIGHO neben Präsenzseminaren und dem Praxisleitfaden „Ideen für das Gastgewerbe – Altern, Gesundheit und Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel“ auch eine App für Auszubildende sowie Online-Angebote für Führungskräfte, Beschäftigte sowie für Neu- oder Wiedereinsteigende in das Gastgewerbe erarbeitet.

Unternehmen und Beschäftigte für gesundes Arbeiten gewinnen

Erwerbsverläufe im Gastgewerbe sind oft diskontinuierlich. Viele Beschäftigte arbeiten nur mit geringem Stundenumfang oder für kurze Zeit in einem Betrieb. Die Betriebswechsel sind zum Teil auf schwierige Arbeitsbedingungen oder Unternehmensschließungen zurückzuführen. Sie erfolgen aber häufig auch freiwillig, aktiv geplant, als Teil des Qualifizierungsweges und der ‚Normalkarriere‘ von Köchinnen und Köchen oder Hoteliers. Betriebsbezogene Maßnahmen der Gesundheitsförderung allein greifen bei derartigen Mobilitätsmustern zu kurz. Es gilt, die Gesundheitskompetenzen von Beschäftigten auszubauen, sie aktiv in die Prävention einzubeziehen und für Belastungskumulationen durch Mehrfachbeschäftigungen oder über das Erwerbsleben hinweg zu sensibilisieren. Vor allem bei Arbeitsplatzwechseln oder Erwerbsunterbrechungen müssen sie Sorge für sich tragen und gesundheitsbewusst agieren. Um Beschäftigte am Beginn ihres Berufslebens mit dem richtigen „Gesundheitsgepäck“ auszustatten, wurde im Rahmen von INDIGHO für Auszubildende bei der BGN die App „In den Beruf starten – Fit und gesund“ sowie bei der Sozialforschungsstelle Dortmund das Seminar „K.o.

war gestern – Mehr Energie durch Gesundheit. Der Azubi GesundheitsCheck“ entwickelt. Für Führungskräfte hat das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw) das Online-Seminar der BGN „Sicherheit und Gesundheit in Hotels“ um ein Modul ergänzt, das Kompetenzen des Selbstmanagements und der gesundheitsgerechten Führung stärkt. Gerade in kleineren Unternehmen ist die Arbeitssituation von Führungskräften durch hohe Belastungen und eine fehlende Work-Life-Balance gekennzeichnet.

INDIGHO hat also zum einen die Wissensgrundlage für die Beschäftigungstrends und gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung im Gastgewerbe vertieft. Zum anderen wurden in der klein(st)betrieblichen Dienstleistungsbranche erfolgreich unterschiedliche Wege beschritten, um Wissen zur Bedeutung lebensphasenorientierter Personalarbeit, Wissen und Kompetenzen für alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung, berufsbezogenes Orientierungswissen und Gesundheitskompetenzen an Betriebe und Beschäftigte zu vermitteln und so ihre Beschäftigungsfähigkeit zu fördern.

Voraussetzung für Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung im Gastgewerbe ist – gerade auch in kleinen Betrieben – selbstverständlich die konsequente Einhaltung des Arbeitsschutzes, insbesondere die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes. Das bleibt für die Branche eine Herausforderung.

Dr. Anne Goedicke

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung

Neue Verkaufsstrategien im Handel. Herausforderung für den Arbeitsschutz.

Duftmarketing, schummriges Licht und laute Musik... Ein Kleidungsstück ist nicht nur ein Kleidungsstück; während technische Artikel großenteils über detaillierte Produktinformation beworben und verkauft werden, wird Mode mit dem dazu passenden Lebensgefühl vermarktet. Als sehr wirkungsvolle Stimulantien haben sich dabei u. a. Musik, Beleuchtung und Gerüche erwiesen. Entsprechend haben bestimmte Modemarken teilweise weltweit einheitliche Storekonzepte entwickelt. Die Intensität mancher Konzepte führte allerdings zu Arbeitnehmerbeschwerden, an denen Grenzen des Arbeitsschutzrechts sowie Forschungs- und Regelungsbedarf deutlich wurden.

In Klänge und Orte eintauchen

Die Arbeitnehmerbeschwerden hatten einen ersten Schwerpunkt bei Musik und Beleuchtung. Die Verkaufsräume waren z. B. mit sogenannten Strahlern mit Blechblenden lediglich punktuell ausgeleuchtet, was u. a. zu störenden Blendungen und Reflexionen für die Beschäftigten führte. Eine bessere Ausrichtung der Blenden brachte Abhilfe.

Orientierungsmessungen zeigten zu geringe Beleuchtungsstärken in Verkehrswegen sowie an Verkaufstischen und Kassen zwischen 5 und 200 Lux. Eine Erhöhung der Anzahl der Strahler brachte die nach den Arbeitsstättenregeln geforderte Mindestbeleuchtungsstärke.

Die Lärmexposition war technisch auch bei Einspielung lauter Musikstücke auf knapp unter 80 dB(A) begrenzt und daher nach der Lärm-Vibrations-Arbeitsschutzverordnung nicht zu beanstanden. Die anwendbaren Arbeitsschutzvorschriften sind in diesem Bereich eindeutig und die Storekonzepte können damit in Einklang gebracht werden.

In Düften schwelgen

Problematischer erwies sich allerdings der Umgang mit den Beschwerden und den gesundheitlichen Befürchtungen im Hinblick auf den Duftstoffeinsatz. Die Beschwerdeführer klagten über folgende gesundheitliche Symptome: Kopfschmerzen, Magen-/Darmprobleme, trockene Augen, verschlechtertes Hautbild (z.B. Akne) sowie psychische Probleme z. B. aus Ängsten über mögliche gesundheitliche Folgen.

In einer Folgebeschwerde von einem anderen Beschäftigten zu einem Mode-Store wurde berichtet, dass die Mitarbeiter in der Nachtschicht beim Kommissionieren der Waren in den oberen Regalebenen direkt in einer (Zitat) „abartigen Duftwolke“ stünden.

Die Waren wurden durch ein Handpumpspray und die Raumluft durch eine technische Anlage mit regelmäßigen Sprühstößen von Duftstoffen kontinuierlich intensiv parfümiert.

Teillösungen, die das Verkaufskonzept nicht berührten oder wo die Rechtslage eindeutig ist, konnten erreicht werden, aber angesichts der wirtschaftlichen Bedeutung und des Markenimages war der Versuch, einen Verzicht auf Duftmarketing zu erreichen, nicht erfolgreich. Nachdem seitens der Betriebe folgende Maßnahmen getroffen wurden:

- Berücksichtigung des Duftstoffeinsatzes in der Gefährdungsbeurteilung,



Bei den anschließenden Kontrollen der Arbeitsschutzexperten wurde festgestellt, dass die Beschwerde berechtigt war. Die Anlage zur Raumbeduftung stieß auch nachts regelmäßige Sprühstöße aus. Gleichzeitig war die Luftwechselrate der technischen Lüftung stark reduziert, was zu einer deutlich wahrnehmbaren höheren Duftstoffkonzentration führte. Die Betreiber änderten die Steuerung/Programmierung der Raumbeduftungsanlage, so dass außerhalb der Öffnungszeiten keine Duftstoffe mehr versprüht werden. In einem anderen Fall wurde durch Prüfung der Sicherheitsdatenblätter festgestellt, dass die Duftstoffmischungen fruchtschädigende Inhaltsstoffe enthielten. Die Duftstoffmischungen wurden nach behördlicher Aufforderung kurzfristig ersetzt.

- Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge für alle Beschäftigte,
- Verzicht auf Duftstoffeinsatz außerhalb der Öffnungszeiten,
- Unterweisung der Beschäftigten zum Duftstoffeinsatz und
- Information aller Beschäftigten über die eingesetzten Duftstoffe,

gingen aus den überprüften Betrieben keine weiteren Folgebeschwerden ein. Gleichwohl ist angesichts der zahlreichen kritischen Publikationen zum „Duftmarketing“ sowie aufgrund konkreter Stellungnahmen die Situation unbefriedigend.

Duftmarketing soll den Umsatz steigern

Nach den Prüfungen vor Ort und Vorlage der Sicherheitsdatenblätter zu den eingesetzten Duftstoffen wurden die Gewerbeärzte des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung NRW (LIA.nrw) eingeschaltet und Stellungnahmen von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), dem Bundesamt für Risikobewertung (BfR) und dem Umweltbundesamt (UBA) angefordert. In einem Fall wurde die Analytik einer Duftstoffprobe beauftragt, um zu prüfen, ob tatsächlich nur die im Sicherheitsdatenblatt angegebenen Inhaltsstoffe enthalten sind. Die weitere Literaturrecherche ergab, dass Duftstoffe im Rahmen des sogenannten „Duftmarketing“ oder „Neuromarketing“ zur Raumbeduftung in öffentlich zugänglichen Banken, Verwaltungen, Büros, Kinos, Kaufhäusern u. a. eine weite Verbreitung haben und zunehmend zum Einsatz kommen. Der Handel geht nach Untersuchungen von deutlich längeren Verweildauern der Kunden und höherem Umsatz aus.

Gesundheitliche Nebenwirkungen nicht ausgeschlossen

Zahlreiche Institutionen sehen den Einsatz auch vor dem Hintergrund der steigenden Allergieraten in der Bevölkerung kritisch. So führt der Deutschen Allergie- und Asthmabund (DAAB) aus, dass allergische Reaktionen auf dem Vormarsch sind und über eine Million Menschen in Deutschland auf Duftstoffe und Duftstoff-Mischungen allergisch reagieren. Die gesundheitlichen Beschwerden auf Duftstoffe in der Raumluft seien vielfältig: von Atembeschwerden, Kopfschmerzen, tränenden bzw. brennenden Augen, Hautirritationen, Ekzemen, Taubheitsgefühlen, Übelkeit, Müdigkeit, Konzentrationsschwierigkeiten bis hin zu Asthmaanfällen, Krämpfen oder Bewusstlosigkeit. Das UBA empfahl bereits 2006 wegen gesundheitlicher Bedenken, auf Raumbeduftung zu verzichten. Praktisch alle Publikationen sahen das „Duftmarketing“ aus dem Blickwinkel „Schutz der Bevölkerung“ kritisch, jedoch nicht aus dem Blickwinkel des Arbeitsschutzes.



Die zu den vorgelegten Sicherheitsdatenblättern eingeholten Stellungnahmen des LIA.nrw sowie von BAuA, UBA und BfR äußerten auch bei Einhaltung der allgemeinen TVOC-Werte (TVOC-Wert: Summe der Werte der flüchtigen organischen Stoffe) Bedenken im Hinblick auf die allergischen Wirkungen der Duftstoffe, wiesen jedoch auch auf die teilweise unbefriedigende wissenschaftliche Grundlage zur toxikologischen Bewertung hin. Das BfR bestätigte darüber hinaus ausdrücklich, dass nur in Europa zugelassene Duftstoffe enthalten sind. Ein im Auftrag eines Unternehmens eingeholtes Gutachten eines renommierten Institutes zeigte zwar die Einhaltung der Grenzwerte, äußerte jedoch ebenfalls teilweise Bedenken wegen der unbefriedigenden wissenschaftlichen Forschungslage. Ein direkter Zusammenhang zwischen den Duftstoffen und den vorgetragenen Symptomen konnte aufgrund der Beschwerden weder belegt noch ausgeschlossen werden.



Arbeitsschutz trifft auf Regelungs- und Forschungslücke

Bei der arbeitsschutzrechtlichen Bewertung des „Duftmarketings“ denkt man als Arbeitsschützer zunächst an die Grundforderungen der Arbeitsstättenverordnung nach ausreichend gesundheitlich zuträglicher Atemluft („Außenluftqualität“) sowie an das Absaugen von Gefahrstoffen (dazu gehören auch Duftstoffe!) aus der Atemluft. Also müsste der gezielte Einsatz von Duftstoffen aus kommerziellen Zwecken aus dem Blickwinkel des Arbeitsschutzes unzulässig sein und untersagt werden. Gar so einfach ist die Bewertung jedoch nicht. Eine Untersagung des Duftstoffeinsatzes im Einzelfall wäre angesichts der weiten Verbreitung schwer zu begründen und würde letztlich auch zu Wettbewerbsnachteilen führen. Ferner finden sich weder im Arbeitsstätten- noch im Gefahrstoffrecht konkrete Regelungen zum „Duftmarketing“. Auch die neue Arbeitsstättenregel ASR A.3.6 „Lüftung“ enthält keine Aussagen zu Duftstoffen, sondern führt unter Ziff. 4.1 (2) lediglich aus, dass die Innenraumluftqualität in Arbeitsräumen u.a. durch Stofflasten beeinträchtigt werden kann, für deren Beseitigung dann die Rangfolge gilt: Last vermeiden, Last minimieren, ...

Insofern können hier nur die allgemeinen Grundsätze des Arbeitsschutzrechtes angewendet werden, wonach der Arbeitgeber den Duftstoffeinsatz im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) sowie bei arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen nach ArbMedVV zu berücksichtigen hat. Besondere Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang auch der Information der Beschäftigten über die eingesetzten Duftstoffe nach § 14 (1) GefStoffV zu.

Fazit

Die neuen Verkaufsstrategien im Handel mit „Duftmarketing“, „schummriges Licht“ und „dröhnend lauter Musik“ erreichen die Grenzen des Arbeitsschutzrechtes und führen zu aufwändigen Kontrollen. Beim „Duftmarketing“ ist sowohl eine Regelungs- wie eine Forschungslücke festzustellen.

Dipl.-Chem. Kurt Plaumann
Bezirksregierung Düsseldorf

**Zahlen,
Daten,
Fakten**



LIA.nrw Beschäftigtenbefragung

„Gesunde Arbeit 2014“.

Positiver Trend in der Umsetzung der gesetzlichen Arbeitsschutzmaßnahmen und der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) führt seit 1994 regelmäßig (ca. alle 4 Jahre) repräsentative Befragungen der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen (NRW) durch. Dieser wiederkehrende Überblick ermöglicht es sowohl arbeitspolitischen als auch betrieblichen Akteuren, die Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Qualität der Arbeit in NRW einzuschätzen. So können ggf. vorbeugende oder unterstützende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten eingeleitet werden.

In jeder Erhebung werden ca. 2.000 abhängig Beschäftigte ab 16 Jahren aus NRW in telefonischen Interviews zu ihrer Situation an ihrem Arbeitsplatz befragt. Da die Beschäftigten Fragen zu ihrer Situation selbst am besten beantworten können, werden sie als Expertinnen und Experten in eigener Sache gesehen. Sie geben unter anderem Auskunft über arbeitsbedingte Belastungen, gesundheitliche Auswirkungen und die Umsetzung betrieblicher Arbeitsschutzmaßnahmen sowie betrieblicher Gesundheitsförderung. Darüber hinaus bilden aktuell relevante Themen zusätzliche Schwerpunkte, wie z. B. die altersgerechte Arbeitsgestaltung im demografischen Wandel.

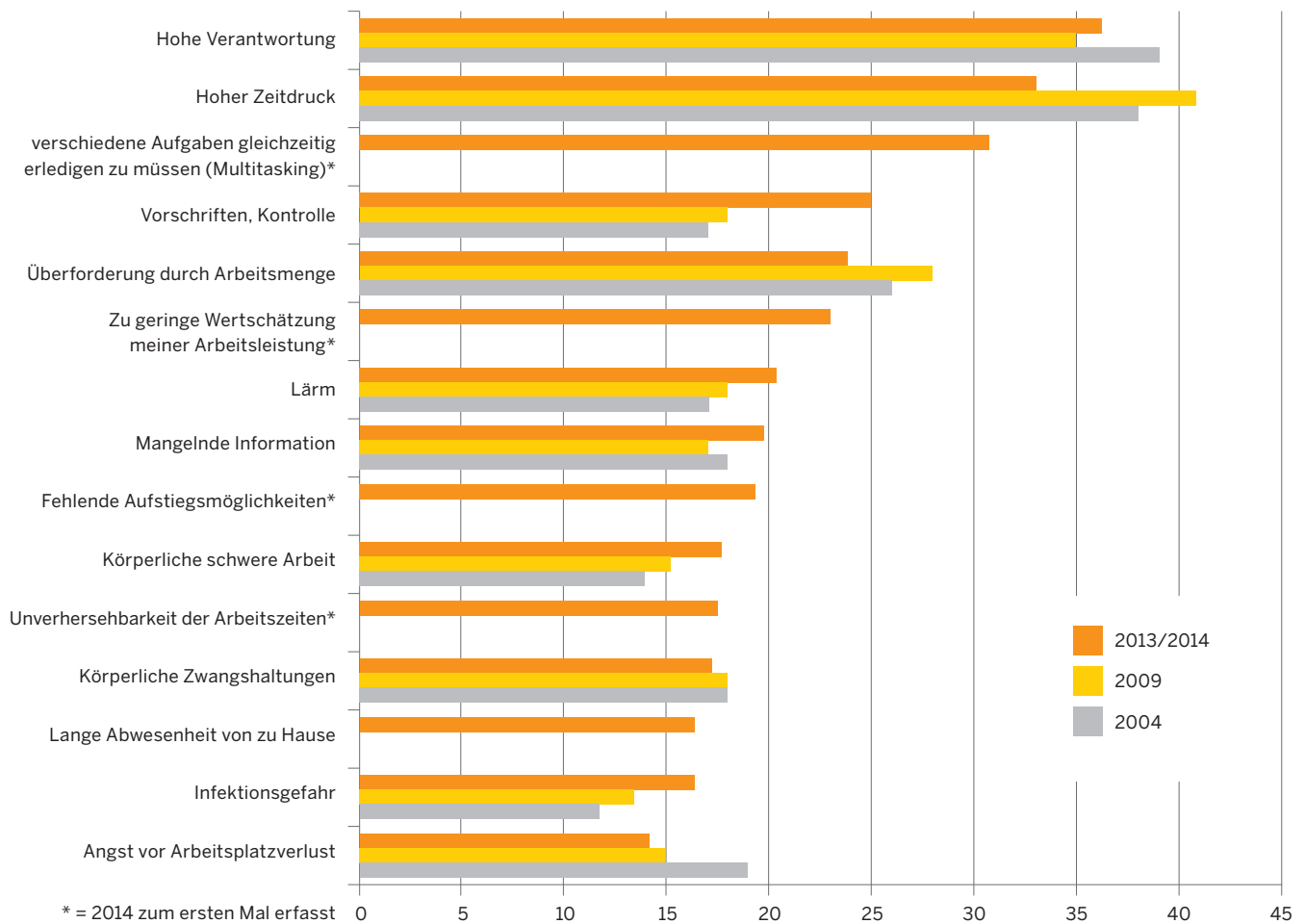
Psychische Belastungen und gesundheitliche Beanspruchung durch Rücken- und Gelenksbeschwerden auf unverändert hohem Niveau

Das ist ein wesentliches Ergebnis der Beschäftigtenbefragung „Gesunde Arbeit NRW“, die 2013 zum fünften Mal durchgeführt wurde¹. Im Zeitraum von November bis Dezember wurden 2025 abhängig Beschäftigte aus Nordrhein-Westfalen befragt.

Auch in der fünften Erhebung bleiben hohe Verantwortung (36 % ziemlich oder stark belastet) und hoher Zeitdruck (33 % ziemlich oder stark belastet) die ständigen Spitzenreiter unter den erfassten Arbeitsbelastungen. Beachtlich ist, dass zum ersten Mal erfasste Phänomene, wie z. B. Multitasking (31 % ziemlich oder stark belastet) und eine geringe Wertschätzung der Arbeitsleistung (23 % ziemlich oder stark belastet), sofort unter den stärksten Arbeitsbelastungen aufgelistet sind. Abgesehen von einzelnen kleineren Schwankungen verharren im Vergleich von 2009 zu 2014 vor allem die psychischen Belastungen auf einem relativ hohen Niveau. Abbildung 1 veranschaulicht die Entwicklungen der aktuellen Top 15 der arbeitsbedingten Belastungen seit 2004.

¹ Polzer, C., Figgen, M., Seiler, K., Beerheide, E., Evers, G., Van Loocke-Scholz, A., Mayer, S., Müller, A., & Roese, L. (2014). Gesunde Arbeit NRW 2014. Belastung – Auswirkung – Gestaltung – Bewältigung. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in NRW. transfer 5. Düsseldorf: Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen.

Abb. 1: Arbeitsbedingte Belastungen von 2004 bis 2014 (Anteile der ziemlich bis stark belasteten Beschäftigten)

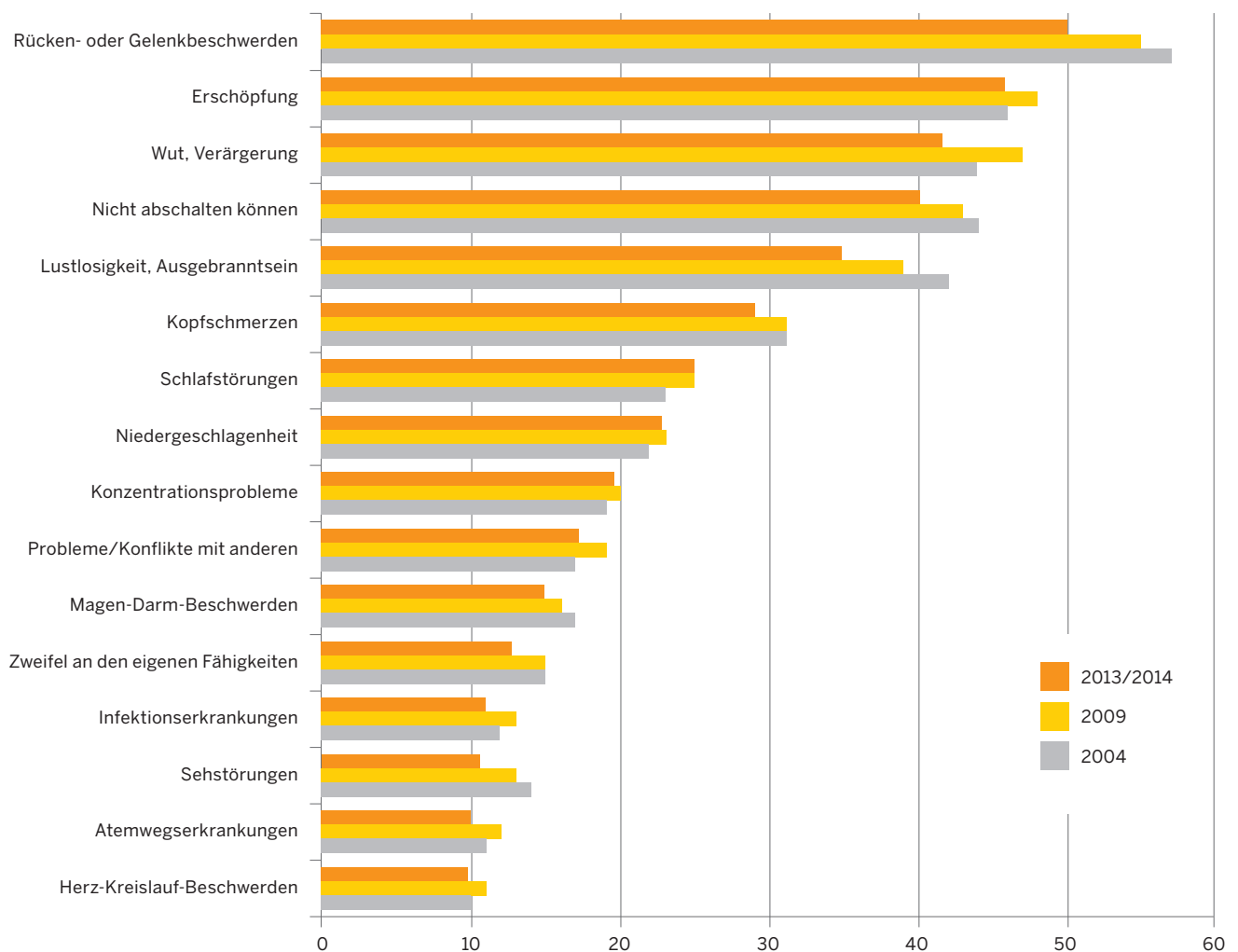


Rücken- und Gelenkbeschwerden stellen, wie in den Erhebungen zuvor, auch 2013/14 die größte arbeitsbedingte, gesundheitliche Beeinträchtigung dar. 50% der Befragten sind hiervon betroffen. Auffallend häufig wird von Symptomen emotionaler Fehlbeanspruchung wie Erschöpfung (46%), Wut und Verärgerung (42%), das Nicht-Abschalten-Können (40%) und Lustlosigkeit bzw. Ausgebranntsein (35%) berichtet, welche die Beschäftigten auf ihre Arbeit zurückführen. Die Entwicklung der abgefragten gesundheitlichen Auswirkungen ist in Abbildung 2 dargestellt.

Diesen arbeitsbedingten Belastungen und gesundheitlichen Auswirkungen kann durch eine sichere Gestaltung der Arbeitsumgebung und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen entgegengewirkt werden.

Belastung oder Beanspruchung?

Wird der Einfluss der Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz betrachtet, müssen Belastungen und Beanspruchungen voneinander unterschieden werden. Der Begriff „Belastungen“ wird dabei wertneutral benutzt und beschreibt sowohl anregende als auch unerwünschte Wirkungen, die langfristig zur persönlichen Entwicklung und Gesunderhaltung beitragen können oder zu Fehlbelastungen führen. Dagegen werden mit „Beanspruchungen“ kurzfristige positive oder negative Auswirkungen von Belastungen beschrieben, die durch eine Tätigkeit oder Situation hervorgerufen werden.

Abb. 2: Gesundheitliche Auswirkungen von 2004 bis 2014 (Anteile der Betroffenen/Befragten in %)

Betriebliche Arbeitsschutzmaßnahmen können Türöffner für betriebliche Gesundheitsförderung sein

Insgesamt zeichnet sich ein positiver Trend in der Umsetzung der gesetzlichen Arbeitsschutzmaßnahmen und der betrieblichen Gesundheitsförderung ab (Beerheide et al., 2014)², wie Abbildung 3 zeigt. In den Befragungen beurteilen die Beschäftigten auf einer vierstufigen Skala (1 „eher gut“, 2 „eher schlecht“, 3 „betrifft mich nicht“, 4 „kenne ich nicht“) eine Auswahl von Maßnahmen des Arbeitsschutzes, zu deren Umsetzung der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist (siehe Tabelle 1), und die Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung an ihrer Arbeitsstätte.

Es wird davon ausgegangen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Maßnahmen zum Arbeitsschutz vertraut sein müssten – entweder weil sie durch ihren Betrieb informiert wurden oder weil sie sich selbst informiert haben. Die Beschäftigten stehen ebenfalls in der Pflicht, nicht nur für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit, sondern ebenso für die der Kolleginnen und Kollegen, die durch ihre Handlungen betroffen sind, Sorge zu tragen und die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel ordnungsgemäß einzusetzen.

² Beerheide, E., Polzer, C., Röddecke, S., Seiler, K. (2014). Die Umsetzung von Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung in NRW – (k)eine Frage der Größe? In: sicher ist sicher – Arbeitsschutz aktuell, 05/2014, S. 255-260.

Tab. 1: Zuordnung der zu beurteilenden Maßnahmen zum Arbeitsschutz und der betrieblichen Gesundheitsförderung zu Gesetzestexten sowie zu freiwilligen Maßnahmen

Wie beurteilen Sie ...	Gesetzestext
... den Zustand von Sicherheitseinrichtungen (z. B. Fluchtwege, Erste-Hilfe-Einrichtungen, Maschinenabsicherung usw.)?	ArbSchG § 3
... die Informationen des Betriebes über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen?	ArbSchG §§ 5, 12
... die Betreuung durch die Betriebsärztin bzw. den Betriebsarzt?	ASiG §§ 2, 3
... die Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz?	ASiG §§ 5, 6
... die Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen (z. B. bei Bildschirmarbeit)?	ArbSchG § 11, ArbMedVV
... die Bereitstellung bzw. den Zustand von persönlicher Schutzausrüstung (z. B. Schutzkleidung, Sicherheitsschuhe, Handschuhe)?	ArbSchG §§ 3, 15 PSA-BV §§ 1, 2
... das Engagement des Betriebes zur Gesundheitsförderung (z. B. Betriebssport, Kurse usw.)?	freiwillige Maßnahme

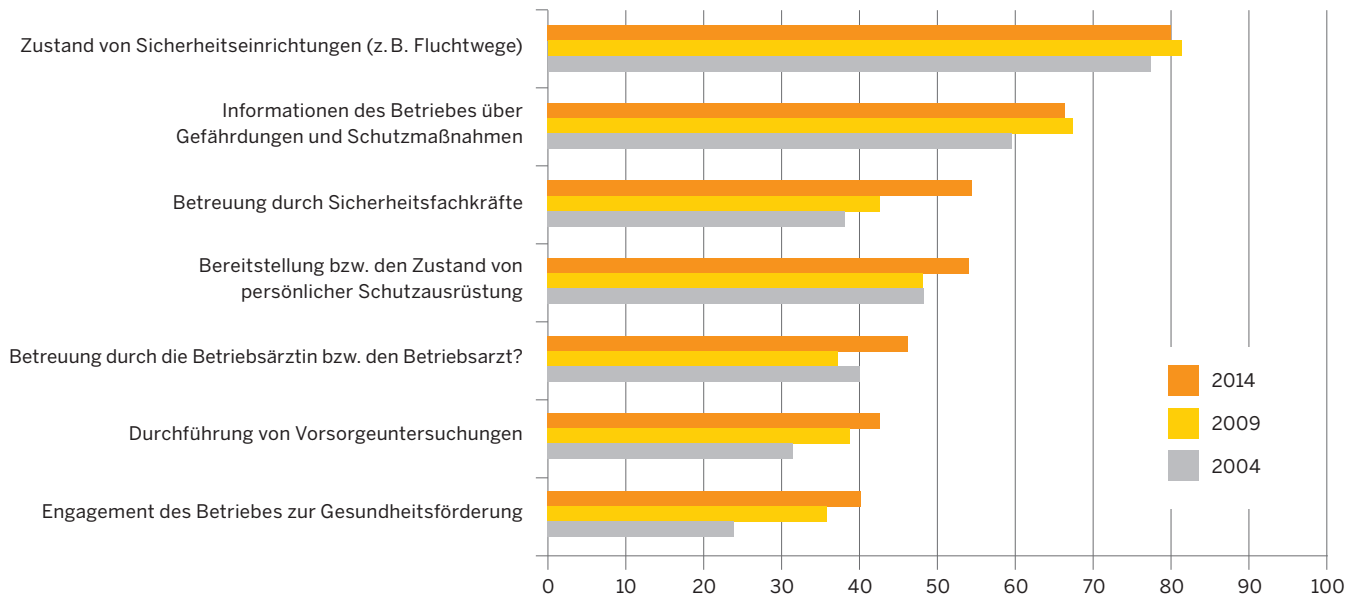
Nicht nur der Zustand von Sicherheitseinrichtungen (z. B. Fluchtwege, Erste-Hilfe-Einrichtungen, Maschinenabsicherung usw.) wird durchweg von mehr als drei Viertel der Befragten positiv eingeschätzt, auch die Informationen des Betriebes über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen beurteilen immerhin etwa zwei Drittel als „eher gut“.

Im Vergleich aller Maßnahmen werden in der aktuellen Befragung die Betreuung durch die Sicherheitsfachkräfte für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz (plus 15 %) und die Betreuung durch den Betriebsarzt (plus 9 %) deutlich besser bewertet als noch im Jahr 2009. Das bedeutet, dass 2014 fast die Hälfte der Befragten die betriebsärztliche Betreuung als „eher gut“ einschätzte. Da Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte (bzw. in kleinen und mittleren Unternehmen alternative Betreuungs-/Beratungsformen) die Hauptträger des betrieblichen Arbeitsschutzes sind, sind diese Entwicklungen als besonders positiv zu bewerten.

Eine deutlich positive Entwicklung ergibt sich auch für die freiwilligen Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung: 2004 beurteilten 24 %, 2009 bereits 36 % und 2013/2014 40 % der Befragten das Engagement des Betriebes zur Gesundheitsförderung (z. B. Betriebssport, Kurse usw.) mit „eher gut“. Darüber hinaus zeigen die Daten, dass die Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes und betrieblicher Gesundheitsförderung häufig Hand in Hand gehen: Werden mehr gesetzliche Forderungen umgesetzt



Abb. 3: Beurteilung der Umsetzung der gesetzlichen Arbeitsschutzmaßnahmen und der betrieblichen Gesundheitsförderung als „eher gut“



und von den Beschäftigten positiv bewertet, dann geht dies häufig auch mit einer positiven Bewertung der Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung einher.

Es kann vermutet werden, dass gesetzliche Maßnahmen als „Türöffner“ dafür dienen können, die Unternehmen für betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Gesundheitsmanagement zu sensibilisieren, und dass ein systematisch gelebter Arbeitsschutz das „Fundament“ für weitere gesundheitliche Fördermaßnahmen sein kann. Unternehmen, denen die Umsetzung des Arbeitsschutzes besonders wichtig ist, gehen eventuell sensibler mit der Gesundheit ihrer Beschäftigten um und befassen sich aus diesem Grund vermutlich intensiver mit dem Thema.

Unterstützung der betrieblichen Gesundheitsförderung durch „Arbeit gestalten NRW“

Um die positive Entwicklung der Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in NRW zu unterstützen und die Verbreitung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements voranzutreiben, hat die Landesregierung die Landesinitiative „Arbeit gestalten NRW“ ins Leben gerufen. Damit sollen in den kommenden Jahren vor allem kleine und mittelständische

Unternehmen in Nordrhein-Westfalen optimal auf den demografischen Wandel vorbereitet, für Fragen der gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung sensibilisiert und auf den betrieblichen und wirtschaftlichen Nutzen hingewiesen werden.

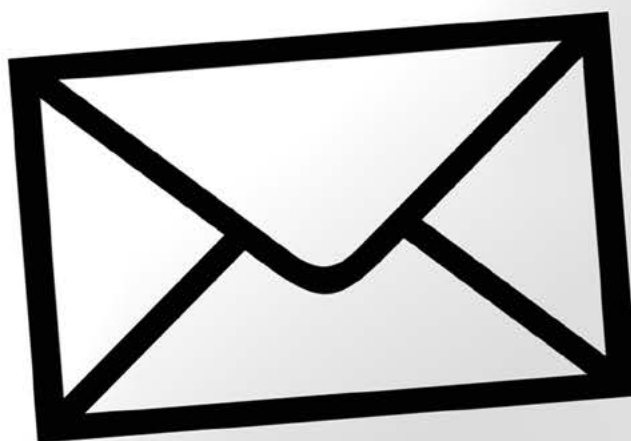
In einer alternden Gesellschaft gewinnen nachhaltige und gesundheitsförderliche Maßnahmen (z. B. Gesundheitsförderung einzelner Mitarbeiter oder organisatorische Verbesserungen von der Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitmodellen bis hin zur Führungskultur) an Bedeutung. Sie können die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöhen, Fachkräfte langfristig an den Betrieb binden und infolgedessen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sichern.

Dr. Christin Polzer und Dr. Kai Seiler

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung

Die kompletten Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung „Gesunde Arbeit NRW 2014“ des LIA.nrw finden Sie unter www.lia.nrw.de/publikationen

**Arbeits-
schutz
im Dialog**



Aus der Praxis: Psychische Belastungen im Alltag der Gewerbeaufsicht.

Dr. Karl-Heinz Kruse, Leiter Dezernat Betrieblicher Arbeitsschutz, Bezirksregierung Detmold.

Die Arbeit in der Gewerbeaufsicht hat viele Facetten. Psychische Belastungen bringen jedoch die meisten nicht direkt in Verbindung mit diesem Beruf. Dabei kommt es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsschutzverwaltung durchaus zu Situationen, die sie an ihre Grenzen bringen können.

Karl-Heinz Kruse, Hauptdezernent im betrieblichen Arbeitsschutz der Bezirksregierung Detmold, kann darüber aus langjähriger Berufserfahrung berichten: „Ich habe schon häufig selber belastende Momente in meiner Arbeit erlebt und dies auch bei meinen Kolleginnen und Kollegen beobachtet. Die Gründe dafür sind so verschieden wie die Betriebe selbst.“ So gehören z. B. Unfalluntersuchungen immer wieder zu den kritischen Momenten. „Wir fahren in der Regel überhaupt nur bei gravierenden Unfällen raus, also bei solchen, wo eine Person schwer verletzt oder sogar getötet wurde“, erzählt Kruse. „So ist es schon vorgekommen, dass die verunglückte Person noch dort ist, wenn wir am Unfallort ankommen, vielleicht nicht mal abgedeckt ist. Das steckt man natürlich nicht einfach so weg.“ Gerade wenn sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ASV dann noch näher mit dem Fall beschäftigen, über die Kollegen oder Vorgesetzten womöglich mitbekommen, in welcher Lebenssituation sie sich befunden hat, kann dies noch schwieriger wer-

den. „In einen Fall ist bei einem Arbeitsunfall ein junger Mann ums Leben gekommen, der eine Woche später heiraten wollte“, berichtet der Hauptdezernent, „das vergisst man nicht so leicht.“ In einem anderen Fall erhielt der Gewerbeaufsichtsbeamte mal einen Anruf von einer Frau, der gerade erst von der Polizei mitgeteilt wurde, dass ihr Mann bei einem Arbeitsunfall verstorben war: „Die Dame hat geweint und gefragt, was sie jetzt machen soll und man selbst ist völlig hilflos. Da kann man nicht sagen „bin ich nicht für zuständig“ und auflegen.“

Der Bedarf an Unterstützung ist da

Damit er und seine Kolleginnen und Kollegen der Gewerbeaufsicht lernen, wie sie sich in so einem Moment verhalten können und was ihnen helfen kann, solch belastende Situationen leichter zu verarbeiten, hat die Bezirksregierung Detmold sich Unterstützung geholt. „Wir haben uns hier im Hause mit der Lippischen Landeskirche in Verbindung gesetzt und mit denen eine Art Kooperation bzw. näheren Kontakt hergestellt“, berichtet Kruse. „Darüber bieten wir nun mit Psychologen etc. spezielle Veranstaltungen für die Kolleginnen und Kollegen zu dem Thema an. Das ist freiwillig, wird aber sehr gut angenommen und wurde mittlerweile auch in unser Betriebliches Gesundheitsmanagement aufgenommen. Der Bedarf ist also da.“ Das so etwas geht, war nicht immer selbstverständlich: „Im Laufe der Zeit konnte ich generell mehr Offenheit gegenüber dem Thema feststellen.

Früher war das tabu. Heute ist da die Sichtweise anders und das auch durch die Bank weg. Egal, ob bei den Älteren oder Jüngeren, bei Männern oder Frauen.“ Am liebsten wäre ihm, dass diese Thematik bereits ausführlich in die Ausbildung integriert wird, denn es kann theoretisch bereits am ersten Tag jemanden treffen. „Wer welche Fälle bekommt und wie die im Einzelfall aussehen, kann niemand vorhersehen“, so Kruse.

Manche setzen uns absichtlich unter Druck

Nicht nur Unfälle und deren Folgen können für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gewerbeaufsicht zur Belastung werden. Es kann auch passieren, dass absichtlich Druck auf sie ausgeübt wird. Damit soll z. B. erreicht werden, dass es nicht zu regulierenden Maßnahmen in einem Betrieb kommt. „In extremen Fällen kann man schon mal auf einen Betriebsleiter oder einen anderen entsprechenden Verantwortlichen treffen, der aggressiv oder sogar cholerisch reagiert“, erzählt Kruse. „Da muss man natürlich sehen, dass man sich möglichst ruhig verhält und die Situation nicht aus dem Ruder laufen lässt. Manche wiederum versuchen, einen sofort mit mehreren Anwälten einzuschüchtern. Das darf man dann natürlich nicht auf sich wirken lassen, denn wir wissen ja, welche Rechte wir haben und setzen diese auch durch.“

Sicherheitsdenken sollte zum Alltag gehören

Für die Zukunft wünscht sich der erfahrende Arbeitsschützer, dass die Menschen generell Sicherheit und Gesundheit mehr in ihr Leben integrieren und dies so in allen Lebenslagen, auch im Job, immer mehr zum Alltag einfach dazu gehört: „Oft frage ich mich, warum viele Menschen z. B. keinen Helm aufsetzen, wenn sie Fahrrad fahren. Oder sich im Auto nicht anschnallen. Dafür sind diese Dinge doch da.“

Motiviert wird Kruse durch positive Rückmeldungen: „Manchmal bekommen wir z. B. einen Brief oder einen Anruf aus den Betrieben, in dem sich für unsere Arbeit bedankt wird. Das ist dann natürlich richtig toll.“ Im Großen und Ganzen ist es für ihn jedoch das Abenteuer, das den Job ausmacht. „Man weiß nie, was einen erwartet, wenn man in einen Betrieb reingeht, den man noch nicht kennt. Abwechslungsreich ist eigentlich noch gar kein Ausdruck für das, was wir erleben.“

Das Thema „Unterstützung bei der Verarbeitung psychischer Belastungen bei der Bearbeitung schwerer und tödlicher Arbeitsunfälle“ wird in den Bezirksregierungen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements integriert. Dies ist Teil der Zielvereinbarung mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales. Darüber hinaus wird das Thema im Rahmen der Fortbildungen für die Arbeitsschutzverwaltung für betroffene Beschäftigte und betroffene Führungskräfte angeboten. Im Jahr 2014 fanden bereits zwei Veranstaltungen für Beschäftigte sowie eine Veranstaltung für Führungskräfte statt. Weitere sind für 2015 geplant. Vereinzelt entstehen außerdem Situationen, die es erforderlich machen, Beschäftigten Hilfen bei der Verarbeitung von Traumata aufgrund von tödlichen oder schweren Arbeitsunfällen anzubieten. Dazu prüfen die Bezirksregierungen momentan, ob sie beispielsweise Kooperationen mit Polizeipräsidien abschließen, ob der Rahmenvertrag des Betriebsärztlichen Dienstes um dieses Thema erweitert wird oder ob andere für die Regierungsbezirke passende gleichwertige Lösungen, die das Ziel erreichen, gefunden werden können.

Hinter den Kulissen: KomNet.

Sascha Napieralsky, LIA.nrw.

Steckbrief

Name: Sascha Napieralsky
Alter: 38 Jahre
Wohnort: Düsseldorf
Werdegang: Nach einer Lehre zum Energieelektroniker und einer anschließenden Weiterbildung zum Techniker folgte schließlich die Ausbildung zum staatlichen Gewerbeaufsichtsbeamten. Danach arbeitete er im Bereich Transportsicherheit der Bezirksregierung Köln (knapp 10 Jahre), wo er bereits als Experte für KomNet dabei war. Dies war letztendlich der Anstoß zur Bewerbung als Sachbearbeiter des Kompetenzzentrums KomNet, in dem er seit 2012 tätig ist.

KomNet – Die Wissensdatenbank

Mit dem Beratungs- und Wissensmanagementsystem KomNet (www.komnet.nrw.de) hat das Land Nordrhein-Westfalen einen Service entwickelt, der sich über die Landesgrenzen hinaus etabliert hat.

Mit Hilfe des vernetzten Wissens zahlreicher Expertinnen und Experten beantwortet KomNet Fragen aus ausgewählten Fachgebieten rund um das Thema „Gesunde Arbeit“ und stellt erarbeitete Frage-Antwort-Dialoge zur allgemeinen Recherche ins Netz. So entsteht eine stetig wachsende Wissensdatenbank.

Wie sieht Ihre Arbeit im Kompetenzzentrum KomNet aus?

Bei uns kommen die Fragen der Nutzerinnen und Nutzer als allererstes an. Wir schauen dann, um was es geht und kategorisieren die Frage. Wir haben die Bearbeitung der Fragen nach den Fachgebieten aufgeteilt,

z. B. nach den Kategorien „sicherer Transport“, „Gefährdungsbeurteilung“ oder „Betriebssicherheitsverordnung“. Die Kollegen im Kompetenzzentrum und ich schauen dann, ob wir die Frage direkt aus der Dialogdatenbank beantworten können oder an eine Expertin bzw. einen Experten weitergeben. Natürlich überprüfen wir in jedem Fall, ob die dem Frage-Antwort-Dialog zugrunde liegenden Rechtsvorschriften noch aktuell sind.

Wer steckt hinter dem Begriff „Expertin/Experte“?

Das sind zunächst einmal Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Arbeitsschutzverwaltung NRW. Außerdem beteiligen sich einige Experten von den Berufsgenossenschaften sowie noch weitere externe Experten für spezielle Themen, zum Beispiel Asbestsachverständige, oder auch aus Betrieben, die uns durch ihr hohes Fachwissen aufgefallen sind.

Das sind zunächst einmal Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Arbeitsschutzverwaltung NRW. Außerdem beteiligen sich einige Experten von den Berufsgenossenschaften sowie noch weitere externe Experten für spezielle Themen, zum Beispiel Asbestsachverständige, oder auch aus Betrieben, die uns durch ihr hohes Fachwissen aufgefallen sind.

Wie wird die Qualität der Antwort sichergestellt?

Die Leute, mit denen wir zusammen arbeiten, haben das ja gelernt und sind da spezialisiert. Die wenden das schließlich jeden Tag in der

Praxis in den Betrieben an. Von daher wissen die schon, was sie tun. Dementsprechend schauen wir natürlich auch nach den Fachgebieten bei der Fragenverteilung. Jemand, der die Arbeitsstättenverordnung als Fachgebiet hat, bekommt von uns keine Fragen zum Thema Betriebssicherheitsverordnung. Wir trauen unseren Experten auch zu, dass, wenn sie tatsächlich mal eine Frage bekommen, die sie nicht beantworten können, sie sich bei uns melden.

Wie viele Fragen kommen über KomNet an?

Im Durchschnitt kommen pro Monat 220 Fragen an. Dazu kommen im Durchschnitt 160.000 Dialogabfragen.

Unserer Erfahrung nach wird das Expertennetzwerk dabei auch häufig über die Landesgrenzen Nordrhein-Westfalens hinaus genutzt.

Sind die Antworten von KomNet rechtssicher?

Unsere Antworten richten sich natürlich nach den aktuellen Gesetzen und Vorschriften, sind aber lediglich Empfehlungen bzw. Schlussfolgerungen daraus. Generell können sich Arbeitgeber und Beschäftigte aber schon darauf verlassen. Hundertprozentige Rechtssicherheit gibt jedoch immer nur das Gesetz selbst. Das steht auch in unseren AGB's.

Was wird generell häufig gefragt/welche Themenbereiche sind immer wieder aktuell?

Die Betriebssicherheitsverordnung mit den Bereichen „sichere Anlagen“ und „sichere Produkte“ gehört auf jeden Fall zu den Hauptpunkten. Dann natürlich die Themen rund um die Arbeitsstättenverordnung, also zum Beispiel: „Wie müssen Büros eingerichtet sein?“ oder „Wie sieht es aus mit Flucht- und Rettungswegen?“. Und der dritte große Punkt sind Fragen zum Arbeitsschutzgesetz, davon natürlich besonders häufig zur Gefährdungsbeurteilung, z. B. „Was muss ich dabei beachten?“ und „Gibt es dafür Vordrucke?“. Aber auch Fragen zur Betreuung z. B. durch Arbeitsmediziner oder Sicherheitsfachkräfte kommen häufiger vor. Mit etwas Abstand folgen dann Fragen zur Gefahrstoffverordnung.

Es gibt aber auch saisonale Unterschiede. Wenn es mal ein paar Tage über dreißig Grad warm ist, dann häufen sich gleich Fragen wie „Muss mein Arbeitgeber mir Trinkwasser zur Verfügung stellen?“ oder „Welche Maßnahmen muss der Arbeitgeber treffen, wenn in meinem Büro über 27 Grad sind?“. Wenn es besonders kalt wird, kommen natürlich genau die gegensätzlichen Fragen wie „Wenn unsere Heizung auf der Arbeit ausfällt, gibt's dann kältefrei?“.

Auch merken wir es, wenn neue Vorschriften rauskommen. Zum Beispiel letztes Jahr, als die neue TRGS 519 zum Thema Asbest rausgekommen ist, gab es zeitweise sehr viele Fragen dazu.

Kommt es schon mal zu Fragen, die die Expertinnen und Experten an ihre Grenzen bringen?

Ja, es gibt schon mal Fragen, die eine ungewöhnliche Situation in einem Betrieb oder eines Beschäftigten darstellen, bzw. weitere Maßnahmen erfordern. Dazu kommt, dass wir natürlich immer nur eine Seite des Geschehens kennen – die des Fragestellers. Das macht es manchmal schwer, etwas richtig zu beurteilen. Z. B. hatte ich mal eine Frage von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, die sich durch eine weitere Fachkraft degradiert fühlt und nun alle möglichen persönlichen und fachliche Probleme mit der Situation hat. Das war so komplex und erforderte den Blick „hinter die Kulissen“, dass ich in diesem Fall den Fragesteller darum gebeten habe, sich an seine zuständige Arbeitsschutzbehörde vor Ort zu wenden.

Auch sehr emotionale Geschichten, z. B. von Mobbingattacken, sind manchmal heftig. Wenn jemand erzählt, dass er sich kaum noch zur Arbeit traut, weil es einen Konflikt mit dem neuen Chef gibt oder dass jemand schon nur bei dem Gedanken, zur Arbeit zu gehen, Kopf- oder Bauchschmerzen bekommt, weil es ständig zu Mobbingattacken kommt, das tut mir schon sehr leid. Da versuchen wir aber genauso weiterzuhelfen, wie bei „klassischen“ Arbeitsschutzproblemen auch. Z. B. empfehlen wir dann die Mobbing-Line, wo die Betroffenen anrufen können und konkrete Hilfe bekommen. Vielen ist auch schon ein Stück weit dadurch geholfen, das es überhaupt Ansprechpartner gibt. Diese Art der „Seelsorge“ gibt es aber nicht nur bei KomNet, sondern selbstverständlich auch bei den Kolleginnen und Kollegen der Arbeitsschutzdezernate in den Bezirksregierungen, die vor Ort unterwegs sind. Das kenne ich noch aus eigener Erfahrung.

Was gibt es für Rückmeldungen zu KomNet?

Die Nutzerinnen und Nutzer haben die Möglichkeit, die Antwort der Expertinnen und Experten in verschiedenen Kategorien zu bewerten. Beispielsweise kann die Qualität bewertet werden, aber auch, ob die Antwort schnell genug kam oder ob man mit dem Umfang der Antwort zufrieden ist. Außerdem gibt es die Möglichkeit, einen Kommentar zur Bewertung hinzuzufügen. Wenn dann dort Rückmeldungen wie „Super Antwort. Vielen Dank“ oder „Schön, dass es so ein Netzwerk gibt“ zurück kommen, freut uns das immer sehr und motiviert uns auch. Natürlich kommt es auch vor, dass jemand nicht zufrieden ist und das auch so kommentiert, aber das ist eher selten. Auch auf Veranstaltungen und Messen wie der A+A oder von den Kolleginnen und Kollegen aus den Arbeitsschutzdezernaten bekommen wir schon mal Rückmeldung, die auch größtenteils positiv ausfallen.

Warum sollte man Expertin/Experte bei KomNet werden?

Einerseits ist es natürlich schön, dadurch Leuten zu helfen und die entsprechende Rückmeldung zu erhalten. Andererseits, und das ist auch für mich ein wichtiger Aspekt dabei, wird man dadurch gezwungen, sich sehr intensiv mit einer Thematik zu beschäftigen, die direkt aus der Praxis kommt, und dort nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Dadurch erweitert man ständig sein Wissen und hat Erfolgserlebnisse, wenn man zu einer guten Lösung kommt.

Hinter den Kulissen: KomNet.

Uwe-Dietrich Kluth, Bezirksregierung Köln.

Steckbrief

Name: Uwe-Dietrich Kluth
Alter: 39 Jahre
Wohnort: Köln
Werdegang: Inklusiv einer Lehre zum Schlosser und einer Weiterbildung in der Abendschule zum Maschinenbautechniker war er über zehn Jahre in der Praxis tätig, bevor er die Ausbildung zum Gewerbeaufsichtsbeamten in der Arbeitsschutzverwaltung antrat. Dort ist er seit 2002 in der Bezirksregierung Köln im Bereich „Arbeitsstätten/Ergonomie“ tätig. Zusätzlich beantwortet er als Experte dieses Themenfeldes Antworten für das Expertennetzwerk KomNet.

Was bedeutet die Arbeit in der Arbeitsschutzverwaltung für Sie?

Durch meine langjährige Tätigkeit in der Praxis kann ich mich gut in die Leute in den Betrieben reinversetzen und verstehe, wie es ihnen dort geht. Das ist ein absoluter Vorteil für meine tägliche Arbeit. Das Thema Arbeitsschutz wurde schon in der Firma, in der ich meine Lehre absolviert habe und auch anschließend tätig war, sehr groß geschrieben. Gerade in handwerklichen Berufen, in denen viel mit Maschinen gearbeitet wird, ist der sichere Umgang damit absolut unerlässlich. Das lernt man sonst buchstäblich am eigenen Leib. Natürlich verstehe ich, dass die Umsetzung nicht immer so leicht ist, gerade wenn in einem Betrieb z. B. unter Zeitdruck gearbeitet wird oder in Nachtschichten, in denen man plötzlich schlagartig müde ist. Da fällt einem eh alles schwerer und dann soll man auch noch auf Sicherheit achten.

Wie sieht Ihre Arbeit für KomNet aus und wie sind Sie dazu gekommen?

Dazu gekommen bin ich ganz einfach dadurch, dass bei uns im Haus gefragt wurde, wer denn Lust hätte, mitzumachen. Daraufhin habe ich mir KomNet mal genauer angeschaut, fand das spannend und hab ja gesagt.

Die Fragen werden mir dann vom Kompetenzzentrum geschickt und beziehen sich auf mein Fachgebiet „Arbeitsstätten/Ergonomie“. Da dieses Themenfeld sehr breit aufgestellt ist, bearbeiten es verschiedene Expertinnen und Experten und es ist dementsprechend noch mal unterteilt. Dabei kümmere ich mich um die Bereiche „Büroarbeitsplätze“, „Absturzsicherung/Geländer“, „Flucht- und Rettungswege“ und „Wasch- und Umkleieräume“. Wobei die meisten Fragen zum Thema „Flucht- und Rettungswege“ ankommen. Klassische Fragen sind z. B. „Müssen Türen von Notausgängen nach außen öffnen?“, „Wie breit müssen Fluchtwege sein?“ oder „Wie ist eine Absturzsicherung zu gestalten bzw. welche Anforderungen daran müssen erfüllt werden?“.

Wie erarbeiten Sie Ihre Antworten?

Einige Fragen kann ich aus Erfahrungen und Wissen beantworten. Dabei schaue ich aber immer noch mal in die aktuellen

Vorschriften. Bei anderen, komplexeren Fragen muss man sich schon mal etwas genauer in das Thema einarbeiten, zum Beispiel durch Berichte über Fallbeispiele. Insgesamt habe ich das Gefühl, dass die komplexeren Fragen über die letzten Jahre – besonders seit der Änderung der Arbeitsstättenverordnung – häufiger geworden sind. Das kommt, glaube ich, daher, dass die Leute heute sich schon vorab stärker – zum Beispiel über das Internet – informieren.

Meiner Erfahrung nach entwickelt man mit der Zeit ein eigenes gewisses Fingerspitzengefühl für die Beantwortung der Fragen. Ich versuche zum Beispiel immer, möglichst pragmatische Antworten zu geben. Und wir tauschen uns natürlich auch untereinander aus, um andere Meinungen zu einer Frage zu hören, die eigene zu reflektieren und dann abzuwägen.

Welche Probleme begegnen Ihnen bei der Beantwortung der Fragen?

Problematisch wird es dann, wenn eine Frage so detailreich ist, dass man eigentlich eine Vor-Ort-Begehung machen

müsste oder auf weitere Informationen wie Zeichnungen oder ähnliches zurückgreifen können müsste. In solchen Fällen müssen wir darum bitten, dass sich die Fragesteller bei der zuständigen Behörde melden. Da stößt man dann mit KomNet leider an seine Grenzen.

Was gefällt Ihnen an der Arbeit für KomNet nicht?

Dass die Fragen natürlich immer dann kommen, wenn man am wenigsten Zeit hat (lacht).

Halten Sie KomNet generell für ein sinnvolles Instrument?

Ich bin ein absoluter Fan, deswegen mache ich das ja. Je mehr Leute sich über die verschiedenen Wege über Sicherheit am Arbeitsplatz informieren, desto besser. KomNet ist dafür eine super Lösung. Ich empfehle KomNet auch in den Betrieben, in denen ich unterwegs bin. Für mich persönlich ist es aber auch toll, da ich mich dadurch sehr intensiv mit Fragen auseinandersetze, denen ich sonst vielleicht nicht begegnet wäre. So erweitere ich stetig meinen Horizont.

Was machen Sie in Ihrer täglichen Arbeit, wenn Sie nicht gerade Fragen für KomNet beantworten?

Ich bearbeite z. B. viele Beschwerden, die über das Arbeitsschutztelefon oder auch per Mail reinkommen und fahre dann raus und schaue mir das an. Eine typische Beschwerde wäre beispielsweise über zugestellte Flucht- und Rettungswege in einem Betrieb. Das überprüfe ich dann vor Ort und veranlasse entsprechende Maßnahmen. In dem Fall weise ich dann an, dass die Wege freigeräumt werden müssen. Ein anderer Fall wäre z. B. eine Beschwerde über zu kalte Arbeitsräume im Winter oder zu warme im Sommer. Dann machen wir eine Temperaturmessung vor Ort. Oder jemand mahnt an, dass er regelmäßig zu schwer heben muss. Auch sowas muss kontrolliert werden. Insgesamt ist es ein sehr vielfältiges Aufgabenfeld und entsprechend abwechslungsreich. Mir gefällt, dass ich durch meine Arbeit fast jeden Tag etwas Neues kennenlernen.

TERMINE

A + A

27. - 30. Oktober 2015

Messe Düsseldorf

Vom 27. bis 30. Oktober 2015 öffnet die Fachmesse für Sicherheit und Gesundheit, die A+A, auf dem Messengelände in Düsseldorf ihre Pforten. Die Arbeitsschutzverwaltung NRW präsentiert sich auch in diesem Jahr wieder gemeinsam mit den Arbeitsschutzeinrichtungen der Bundesländer auf dem Messestand des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI). Im Mittelpunkt des LASI-Standes steht in diesem Jahr die Gefährdungsbeurteilung. Sie finden den LASI-Stand im Treffpunkt Sicherheit in Halle 10. Die A+A ist die weltweit größte Fachmesse mit Kongress rund um Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Im Fokus der Messe stehen innovative Produkte, neueste Trends und wissenschaftliche Erkenntnisse.



Mehr Infos unter
www.aplusa.de



TERMINE

„Chefsache Mensch: ...damit der Laden läuft.“

Eine Veranstaltungsreihe der Deutschen Gesetzlichen Unfallkasse und des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA).

Mehr Infos unter
www.gda-portal.de

21. September 2015, Energieforum in Bad Oeynhausen

9. November 2015, Schloss Broich in Mülheim an der Ruhr

11. Dezember 2015, Kardinal Schulte Haus in Bergisch Gladbach

26. Januar 2016, Heinz Nixdorf Museum in Paderborn

Die Veranstaltungen richten sich an Unternehmerinnen und Unternehmer von kleinen und mittleren Betrieben, die wir einladen, mit uns über Handlungsansätze für ihren Betrieb zu diskutieren und Erfahrungen auszutauschen.

Wir möchten Hemmschwellen abbauen und deutlich machen, dass sich die Auseinandersetzung mit dem Thema psychische Belastungen für die Betriebe lohnt. In ihrem betrieblichen Alltag stehen heute viele Unternehmen vor großen Herausforderungen. Der Anstieg von Arbeitsunfähigkeitstagen und Frühverrentungen, die auf psychische Belastungen zurückzuführen sind, ist alarmierend. Was können Betriebe tun, um gleichermaßen ihr Unternehmen und ihre Beschäftigten gesund zu halten?

Wie sieht zum Beispiel eine Gefährdungsbeurteilung aus, die psychische Belastungen einbezieht und damit dazu beiträgt, psychische Gefährdungen am Arbeitsplatz zu erkennen und mögliche Lösungsansätze auf den Weg zu bringen? Wie können Lösungsansätze für Belastungen durch Arbeitszeiten aussehen und wie können sich Unternehmen vorbereiten für den Fall, dass schwere Unfälle, Gewalttaten oder schockierende Erlebnisse betriebliche Abläufe durchkreuzen?

Für die Betriebe geht es um mehr als die Erfüllung von gesetzlichen Pflichtaufgaben, sondern viel mehr um die Herausforderung, im Wettbewerb zu bestehen. Klar ist: nur mit motivierten, leistungsfähigen und gesunden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „läuft der Laden“.

TERMINE

Jahrestagung des LIA.nrw.

„Zweiklassengesellschaft? Atypische Beschäftigung und Konsequenzen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“.

1. Oktober 2015

Maternushaus Köln

Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse am Arbeitsmarkt hat in den letzten drei Jahrzehnten zugenommen. Dies ist nicht nur Folge von ökonomischen, sondern auch von individuellen Entwicklungen. So fordert der Markt von den Betrieben sowohl Flexibilität als auch stets gut ausgebildete Fachkräfte. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich wiederum eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei gleichzeitiger sozialer Absicherung. Für beide Seiten bietet diese Entwicklung also sowohl Chancen als auch Risiken. Doch was bedeuten diese Entwicklungen für den betrieblichen Arbeitsschutz und die Sozialpolitik?

Um sich mit dieser Fragestellung näher zu befassen, lädt das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw) am 1. Oktober 2015 in das Maternushaus Köln ein. Zur Orientierung dienen die Ergebnisse regelmäßiger Befragungsstudien der Beschäftigten in NRW, vorgestellt vom LIA.nrw („Zahlen, Daten, Fakten“). Durch kritische Beiträge sowohl aus der Wissenschaft als auch aus der Praxis werden im Anschluss verschiedene Perspektiven auf das Thema als Denkanstöße geboten. Abgerundet wird das Programm durch ein Diskussionspanel mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Praxis. Die Veranstaltung richtet sich an Arbeitsschutzakteure aus der Praxis, der Fachpolitik und aus der Wissenschaft.

Mehr Infos unter
[www.lia.nrw.de/
jahrestagung](http://www.lia.nrw.de/jahrestagung)



Sie finden diese und viele weitere Infos zum Thema unter www.lia.nrw.de

PUBLIKATIONEN

Arbeitsmedizinische Vorsorge beim Umgang mit Gefahrstoffen und Biostoffen

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist ein Grundelement gesunder Arbeit. Sie dient der Erhaltung der Gesundheit und somit letztendlich auch der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb. Die Verantwortlichkeit für die Durchführung liegt dabei bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber. Das LIA.nrw hat die wichtigsten Informationen und Grundlagen, unterteilt nach dem Umgang mit Biostoffen und Gefahrstoffen, für Sie zusammengefasst.

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 3101-1133

info@lia.nrw.de
www.lia.nrw.de

Gestaltung

designlevel 2

Bildnachweis

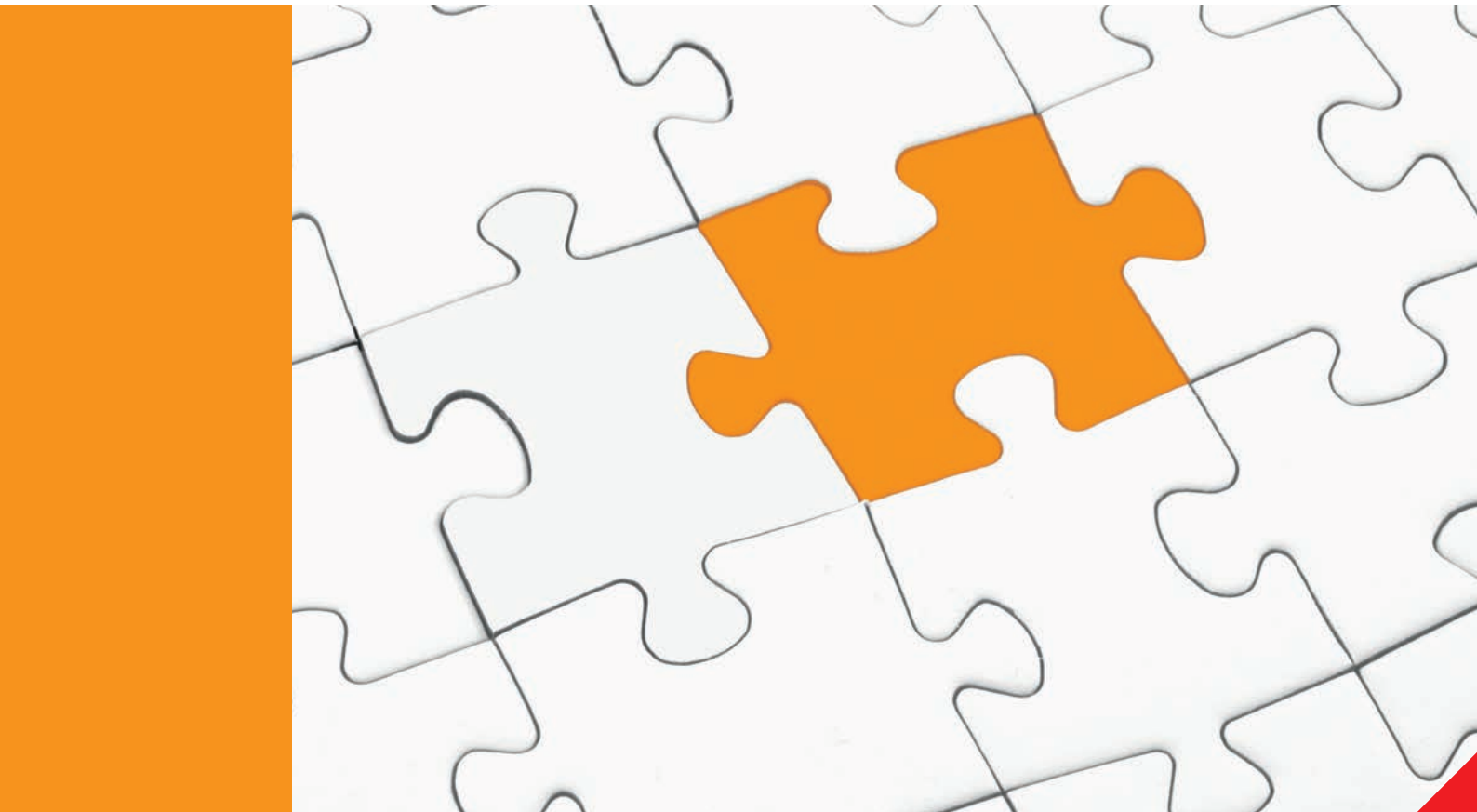
Alle Bilder: Fotolia.com
Titel: ©VRD
Seite 4, 6: ©sergign
Seite 5, 28: ©Fiedels
Seite 5, 34: ©MH
Seite 7, 8, 9: ©Coloures-pic
Seite 12: ©nikbu
Seite 15: ©Tyler Olson
Seite 19: ©vege
Seite 21, 22, 23: ©kyrien
Seite 25, 26, 27: ©Andrey Armyagov
Seite 32: ©ruewi
Seite 42: ©Halfpoint
Seite 45: ©Alliance

Hausdruck

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

Düsseldorf, September 2015

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