



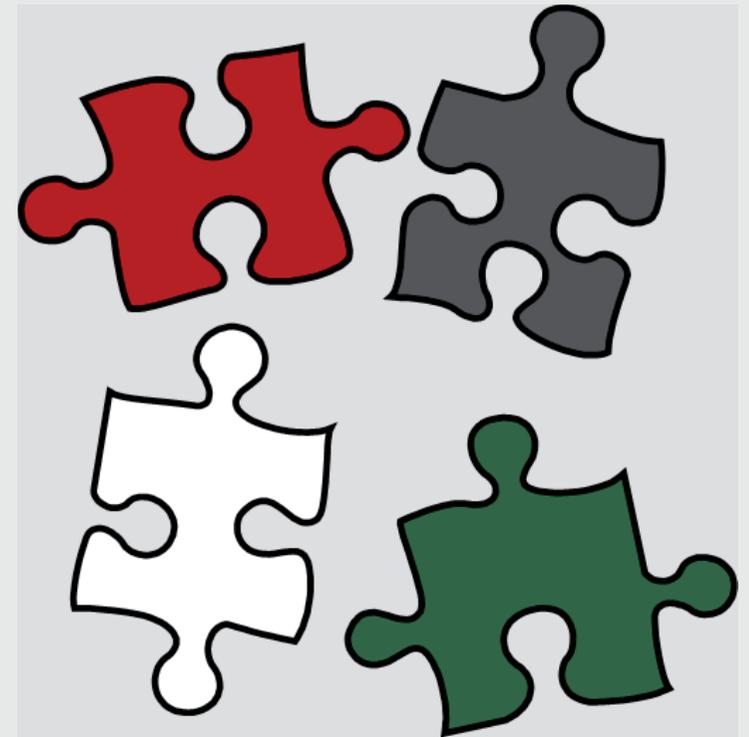
**Arbeitsschutzaktion „gesund und sicher pflegen“
Information DiCV Aachen am 6.9.2018**



Arbeitsschutzaktion „gesund und sicher pflegen“

Arbeitsschutzaktion der Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein-Westfalen

- Hintergründe zur Arbeitsschutzaktion
- Zentrale Inhalte der Aktion
- Arbeitgeberverantwortung
- Ablauf der Aktion





Hintergründe zur Arbeitsschutzaktion

- Aktion des Arbeitsschutzes NRW
- Kooperation mit den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern und den zuständigen „Qualitätsbehörden“
- allgemeiner Anlass: gesunde und sichere Arbeitsbedingungen zur Bewältigung des Pflegepersonalmangels unverzichtbar
- konkreter Anlass: verschiedene Einzelbeschwerden
- Aktion soll vor allem unterstützen und sensibilisieren. Sie soll helfen, vorhandene rechtlich relevante Mängel abzustellen, ohne jemanden „an den Pranger zu stellen“
- Aktion soll genaueres Bild von Arbeitsbedingungen liefern
- Aktion soll verschiedene Akteure und ihre Unterstützungsangebote bekannt machen und vernetzen
- Aktion ist offen für Beteiligung/Anregungen



Hintergründe zur Arbeitsschutzaktion

BKK Gesundheitsatlas 2017 „Blickpunkt Gesundheitswesen:

- in der Gesundheits- und Krankenpflege weisen nur 58,4 % und in der Altenpflege nur 57,1 % eine gute bis sehr gute Arbeitsfähigkeit auf (Durchschnitt aller Beschäftigten 76,5 %)
- Mehr als jeder Fünfte in der Altenpflege (21,4%) sieht sich sowohl als psychisch als auch physisch gefährdet (Gesamtdurchschnitt 4,4%)
- 19,3 Tage krankheitsbedingte AU-Tage in den nicht medizinischen Gesundheitsberufen (+ 3 gegenüber Durchschnitt)

Beschäftigtenbefragung LIA NRW 2016:

- Nicht einmal die Hälfte der Beschäftigten hält es für wahrscheinlich, bis zur Rente in der Pflege zu arbeiten.
(47 % gegenüber Gesamtdurchschnitt 67 %)



Hintergründe zur Arbeitsschutzaktion

Top 10 der subjektiven Belastungen*

- Infektionsgefahr durch krankheitserregende Mikroorganismen (82%; Gesamt: 32% - Platz 23)
- Konflikte mit Kunden und Patienten (79%; Gesamt: 50% - Platz 7)
- Hohe Verantwortung (76%; Gesamt: 59% - Platz 3)
- Arbeiten unter hohem Zeitdruck (76%; Gesamt: 66% - Platz 1)
- Verschiedene Aufgaben gleichzeitig erledigen müssen (74%; Gesamt: 64% - Platz 2)
- Körperlich schwere Arbeit (63%; Gesamt: 35% - Platz 20)
- Überforderung durch die Arbeitsaufgaben und –mengen (63%; Gesamt: 50% - Platz 5)
- Unvorhersehbarkeit der Arbeitseinsätze (62%; Gesamt: 43% - Platz 17)
- Körperliche Zwangshaltungen (55%; Gesamt: 43% - Platz 15)
- Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen (54%; Gesamt: 49% - Platz 8)

(*auf Basis der Beschäftigtenbefragung LIA NRW 2016)



Hintergründe zur Arbeitsschutzaktion

weitere Belastungsfaktoren*:

- fühlt weniger Einfluss im Bereich Tätigkeitsspielraum und Pausengestaltung (z.T. 20%-Punkte Unterschied)
- Beschäftigte haben überdurchschnittlich viele zusätzliche private Verpflichtungen
 - Betreuung Kinder und Jugendliche (Pflege: 35%, Gesamt: 31%)
 - Betreuung pflegebedürftiger Personen (Pflege: 14%, Gesamt: 12%)
 - zusätzliche berufliche Tätigkeit zum Gelderwerb (Pflege: 15%, Gesamt: 10%)
 - ehrenamtliche Tätigkeiten (Pflege: 30%, Gesamt: 26%)
 - Neben der Arbeit keine weiteren Belastungen (Pflege: 30%, Gesamt: 41%)

(*auf Basis der Beschäftigtenbefragung LIA NRW 2016)



Hintergründe zur Arbeitsschutzaktion

aber auch bemerkenswerte Potentiale für Arbeitszufriedenheit*:

- die Möglichkeit, etwas Nützliches zu leisten sei (Pflege: 92%, Gesamt: 87%)
- Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen (Pflege: 82%, Gesamt: 86%)
- persönliche Entwicklung (Pflege: 81%, Gesamt: 80%)
- Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen (Pflege: 74%, Gesamt: 75%)
- Anerkennung durch Vorgesetzte (Pflege: 64%, Gesamt: 66%)

und großer Teamgeist:

- von Kolleginnen/Kollegen unterstützt fühlen (77% ggü. 67%)
- als Teil einer Gemeinschaft fühlen (71 % ggü. 63%)

(*auf Basis der Beschäftigtenbefragung LIA NRW 2016)



Zentrale Inhalte der Aktion

- **physische Belastungen**
 - **Infektionsschutz**
 - **Muskel-Skelett-Belastungen (Heben und Tragen)**
- **psychische Belastungen**
 - **Arbeitszeitgestaltung**
 - **Personalmangel**
 - **emotionale Herausforderungen (Patienten, Angehörige, Team)**
- **Gesetzliche Ansprüche der Beschäftigten**



Arbeitgeberverantwortung

➤ Vollständige Gefährdungsbeurteilung

➤ **einschließlich psychischer Belastungsfaktoren, v.a. Arbeitszeit**

§ 5 ArbSchG: Beurteilung der Arbeitsbedingungen

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



Arbeitgeberverantwortung

- **Gesetzeskonforme Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes**
 - **Betriebsärzte und Fachkräfte nach Arbeitssicherheitsgesetz**
 - **Arbeitsschutz ist „Chef(innen)sache“**

§ 1 ASiG: Grundsatz

Der Arbeitgeber hat nach Maßgabe dieses Gesetzes Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen. Diese sollen ihn beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen. Damit soll erreicht werden, dass

1. die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Vorschriften den besonderen Betriebsverhältnissen entsprechend angewandt werden,
2. gesicherte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung verwirklicht werden können,
3. die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Maßnahmen einen möglichst hohen Wirkungsgrad erreichen.



Arbeitgeberverantwortung

➤ Gefahren am Arbeitsplatz abstellen

§ 4 ArbSchG: Allgemeine Grundsätze

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

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

➤ Beispiele: Infektionsschutz bei Spritzen, Hebevorrichtungen



Arbeitgeberverantwortung

➤ Gesetzeskonforme Arbeitszeitgestaltung nach ArbeitszeitG

➤ Höchstarbeitszeiten pro Tag mit Ausgleichsverpflichtung

§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

➤ echte Pausenzeiten

§ 4 Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.



Arbeitgeberverantwortung

➤ Ruhezeiten mit Ausgleichsverpflichtungen

§ 5 Ruhezeiten der Arbeitnehmer

Die tägliche Mindestruhezeit von 11 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss ununterbrochen genommen werden. Allerdings kann diese in der Gesundheitsbranche auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

➤ Besondere Vorschriften zur Nacht-/Schichtarbeit (§ 6 ArbZG)

➤ Abweichende Regelungen bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen durch Tarifvertrag möglich (§ 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG).



Arbeitgeberverantwortung

➤ Betriebliche Gesundheitsförderung

- BKK-Gesundheitsatlas 2017: nur 50% der Arbeitgeber in der Gruppe „Gesundheitswesen und Heime“ bieten BGF an
- wenn Angebot vorhanden, nehmen aber überproportional viele Beschäftigte teil (2/3)
- Unterstützung für Betriebe durch verschiedenen Sozialversicherungsträger
 - Angebote der BGW/Unfallkasse NRW
 - Koordinierungsstelle für Betriebliche Gesundheitsförderung der Krankenkassen (www.bgf-koordinierungsstelle.de)

➤ Mitarbeiterorientierte Arbeitsgestaltung

- Mitwirkung an Gestaltung der Arbeitsbedingungen, wertschätzende Führung, psychosoziales Unterstützung



Ablauf der Aktion

➤ Rahmendaten

- Laufzeit: ein Jahr (01.07.2018 – 30.06.2019)
- Besichtigungen in 10 % der Krankenhäusern und
- Einrichtungen der vollstationären Pflege
- Verdopplung der Betriebsbesichtigungen in Nordrhein-Westfalen
- es erfolgen Stichproben, keine flächendeckende Aktion
- abgestimmtes Vorgehen aller Behörden der Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein-Westfalen
- Zusammenarbeit und Vernetzung mit Heimaufsicht, Krankenhausaufsicht und Unfallversicherungsträgern (BGW und UK NRW)



Ablauf der Aktion

➤ **Schwerpunkte der Besichtigungen I**

- Betriebsstruktur
 - insbesondere Beschäftigtenstruktur in der Pflege
 - Träger
- Systemkontrolle: Organisation und grundlegende Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
 - Verantwortung des Arbeitgebers
 - Organisation der Verantwortung mit Wirksamkeitskontrolle
 - Arbeitsschutzorganisation (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Arbeitsschutzausschuss)
 - Qualifizierung
 - Gefährdungsbeurteilung
 - Unterweisung



Ablauf der Aktion

➤ **Schwerpunkte der Besichtigungen II**

- Arbeitszeitrechtliche Fragen
 - Tarifbindung/AVR bzw. Anlehnung
 - Werktägliche Arbeitszeit
 - Mindestruhezeit
 - Pausengestaltung
- Psychische Belastungen in der Pflege
 - Gefährdungsbeurteilung mit psychischen Belastungen (Inhalt und Prozess, Beteiligung Betriebsarzt)
 - Nachtschichten
 - Schichtplanung



Ablauf der Aktion

➤ Verwaltungshandeln:

- Anstoßberatung zum Umgang mit psychischen Belastungen
- Besichtigungsschreiben

ultima ratio:

- Anordnung
- Bußgeldverfahren

