

# **Transparenzstudie zur aktuellen Konzeption und Tätigkeit der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht (Gewerbeaufsicht) in 16 Bundesländern**

## **Projektbearbeitung**

Axel Herbst  
Verein Arbeit & Gesundheit  
Schanzenstr. 75  
20357 Hamburg

Tel. 040 – 439 28 58  
• e-mail: [herbst@arbeitundgesundheit.de](mailto:herbst@arbeitundgesundheit.de)



# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	3
1. Einleitung .....	5
2. Ein Überblick: die staatliche Arbeitsschutzaufsicht .....	14
3. Der Arbeitsschutz ist Ländersache .....	24
3.1 Die Kooperation der Länder auf den Felde des Arbeitsschutzes .....	24
3.2 Das Strategiepapier „Gesundheit bei der Arbeit“ der Bundesländer .....	26
3.3 Die LASI-Veröffentlichungen zum Arbeitsschutzmanagement und zur Systemkontrolle .....	30
3.4 Die Arbeitsschutzberichterstattung der Länder .....	32
4. Die Bundesländer .....	42
4.1 Baden-Württemberg .....	42
4.1.1 Die Gewerbeaufsicht Baden-Württemberg .....	42
4.1.2 Beiträge des Sozialministeriums Baden-Württemberg .....	44
4.2 Bayern .....	45
4.2.1 Die bayerische Gewerbeaufsicht .....	45
4.2.2 Beiträge des Bayerisches Landesamtes für Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik (LfAS) und des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz .....	52
4.3 Berlin .....	55
4.3.1 Die Berliner Arbeitsschutzbehörden .....	55
4.4 Brandenburg .....	69
4.4.1 Das Fachkonzept der Arbeitsschutzverwaltung Brandenburg .....	69
4.4.2 Die Arbeitsschutzverwaltung Brandenburg .....	75
4.5. Bremen .....	85
4.5.1 Die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen .....	85
4.5.2 Bremen im Internet .....	97
4.6. Hamburg .....	100
4.6.1 Das Amt für Arbeitsschutz Hamburg .....	100
4.7 Hessen .....	111
4.7.1 Das Fachkonzept .....	111
4.7.2 Die hessische Arbeitsschutzverwaltung .....	117
4.7.3 Beiträge des hessischen Sozialministeriums .....	127
4.8 Mecklenburg-Vorpommern .....	130
4.8.1 Die Behörde für Arbeitsschutz und technische Sicherheit Mecklenburg-Vorpommern .....	130
4.9 Niedersachsen .....	138
4.9.1 Die staatliche Gewerbeaufsicht Niedersachsen .....	138
4.9.2 Beiträge des Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit .....	139
4.10 Nordrhein-Westfalen .....	141
4.10.1 Das Fachkonzept der Arbeitsschutzverwaltung .....	141
4.10.2 Die Arbeitsschutzverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalens .....	149

4.10.3 Beiträge des Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen .....	158
4.11 Rheinland-Pfalz.....	161
4.11.1 Die Gewerbeaufsicht des Landes Rheinland-Pfalz.....	161
4.11.2 Beiträge der Arbeitsschutzverwaltung Rheinland-Pfalz .....	166
4.12 Saarland.....	168
4.12.1 Die Arbeitsschutzverwaltung des Saarlandes .....	168
4.12.2 Beiträge des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit.....	169
4.13 Sachsen.....	170
4.13.1 Die Gewerbeaufsicht des Freistaates Sachsen .....	170
4.13.2 Beiträge des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit.....	180
4.14 Sachsen-Anhalt .....	181
4.14.1 Die Arbeitsschutzverwaltung des Landes Sachsen-Anhalt.....	181
4.14.2 Beiträge des Ministeriums für Gesundheit und Soziales .....	189
4.15 Schleswig-Holstein .....	192
4.15.1 Das Fachkonzept 1999 – eine Bilanzierung und Förschreibung des Konzepts von 1995.....	192
4.15.2 Die Arbeitsschutzverwaltung in Schleswig – Holstein.....	195
4.15.3 Beiträge des Ministerium für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz des Landes Schleswig-Holstein.....	197
4.16 Thüringen .....	199
4.16.1 Die Arbeitsschutzverwaltung Thüringen .....	199
4.16.2 Beiträge der Arbeitsschutzverwaltung Thüringens.....	204
5. Zusammenfassung.....	206
Literatur.....	210
Anhang I Gemeinsame Dokumente der Arbeitsschutzverwaltungen der Länder.....	217
Anhang II Bezugsadressen der Jahresberichte.....	219

## 1. Einleitung

Um durch moderne Ansätze des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer und zur wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beizutragen, sind in den letzten Jahren einige Initiativen und Netzwerke auf Bundesebene ins Leben gerufen worden wie die Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) oder die Initiative „Gesundheit & Arbeit“ (IGA). Im Rahmen dieser Netzwerke können Interessierte im Internet gut aufbereitete Informationen, Broschüren und Beispiele guter betrieblicher Praxis finden. Allem Anschein nach ist es heute notwendig, die Unternehmen mit guten ökonomischen Argumenten von den Vorteilen eines modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu überzeugen.

Die Fachwelt ist sich schon länger einig darüber, dass ein moderner Arbeitsschutz sich für alle Beteiligten „rechnet“ und in einer nachhaltigen betrieblichen Gesundheitspolitik enorme Einsparpotentiale für die Sozialversicherungen liegen. Auf der Tagung zur Zukunft der staatlichen Gewerbeaufsicht des DGB in Berlin im September 2004 rechnete die stellvertretende DGB-Vorsitzende Engelen-Käfer vor, dass die Beitragssätze der Kranken- und Rentenversicherung bei einer erhöhten Prävention in den Unternehmen um bis zu 1,8 Prozentpunkte (etwa 17 Milliarden Euro) sinken könnten und gleichzeitig auch die Leistungsfähigkeit der Betriebe steigen könnte (vgl. Frankfurter Rundschau 18.9.04). Doch zwischen diesem Wissen und der auf europäischen Recht basierenden Modernisierung des Arbeitsschutzrechtes (Arbeitsschutzgesetz) einerseits und der betrieblichen Praxis andererseits liegen noch Welten.

Die Expertenkommission „Die Zukunft einer zeitgemäßen betrieblichen Gesundheitspolitik“ der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung<sup>1</sup> merkt hierzu an, dass trotz guter gesetzlicher Rahmenbedingungen die betriebliche Gesundheitspolitik noch nicht den nötigen Stellenwert in den Unternehmen inne hat. Belegt wird dies durch verschiedene Untersuchungen sowie aktuell durch erste Ergebnisse einer Betriebsräte-Befragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung im Sommer 2004 zur Umsetzung des seit 1996 geltenden Arbeitsschutzgesetzes. Nur die Hälfte aller befragten Betriebe hat in den letzten acht Jahren eine Gefährdungsbeurteilung für die ganze Belegschaft durchgeführt. Davon haben nur rund 16 Prozent der Betriebe auch die abgeleiteten Maßnahmen umgesetzt<sup>2</sup>. Diesem Gesetz entsprechend hat jeder Arbeitgeber die körperlichen und psychischen Arbeitsbelastungen am Arbeitsplatz im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu erfassen und so gering wie möglich zu halten. Der geringe Umsetzungsstand dieses Gesetzes in Deutschland ist nicht nur ein Ausdruck einer unzureichenden Gesundheitspolitik in den Unternehmen, sondern wirft auch die Frage auf, wer denn die Einhaltung von

<sup>1</sup> Vgl. Bertelsmann Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung 2004

<sup>2</sup> Die ersten Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung sind im Internet unter [http://www.boeckler.de/pdf/wsi\\_betriebsraetebefragung\\_gesundheit\\_07\\_2004.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/wsi_betriebsraetebefragung_gesundheit_07_2004.pdf) eingestellt. Die wichtigsten Ergebnisse werden in Kapitel 2 erläutert.

Arbeitsschutzzvorschriften zu kontrollieren hat, wenn der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen „Verantwortung zu übernehmen“ nicht nachkommt.

Staatliche Einrichtungen sind ein wichtiger Garant für die Einhaltung des grundgesetzlich verbrieften Rechtes auf körperliche Unversehrtheit. Sie überwachen nicht nur die Einhaltung der Arbeitsschutzzvorschriften, sondern beraten und informieren auch hierzu. Dies ist allerdings nur möglich mit entsprechenden Ressourcen. Den staatlichen Arbeitsschutzbehörden der Länder, die für die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes zuständig sind, fehlt aber schon seit Jahren „eine Stimme“ im politischen Raum, die den Stellenwert und die Bedeutung ihrer vielfältigen Tätigkeit für einen modernen Arbeitsschutz und für die Entwicklung einer Präventionskultur ernst bzw. wahr nimmt. Den Aufsichtsbehörden haftet zudem noch das Image einer kleinkarierten Gewerbepolizei an, nicht wenige halten sie für ein überflüssiges Relikt des vorletzten Jahrhunderts.

Seit dem Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes von 1996 ist ein Wandel bei den staatlichen Aufsichtsbehörden zu beobachten, in dessen Folge ihre Aufgaben neu definiert wurden. Das alte Instrument der betrieblichen Einzelkontrolle kommt kaum noch zur Anwendung und wird auch nicht mehr als zeitgemäß erachtet, aber der gesetzliche Auftrag zu beraten und zu informieren, insbesondere unter Berücksichtigung der bekannten Arbeitsschutzprobleme in kleinen und mittleren Unternehmen, erfordert Zeit bzw. Ressourcen. In einer Bilanzierung „über die praktische Durchführung der Bestimmungen der Richtlinien über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ zeigt sich die EU-Kommission verwundert darüber, dass die neuen EU-Vorschriften nicht zu einem höheren Inspektionsaufwand in den Mitgliedsstaaten geführt haben. Gleichzeitig konstatiert sie, dass die Arbeitsschutzbehörden unter einem chronischen Mangel an Ressourcen leiden, um alle Aspekte der neuen Rechtsvorschriften zu erfüllen wie den einzelstaatlichen Berichten an die EU zu entnehmen sei (vgl. KOM 2004).

Der chronische Mangel in Deutschland ist u.a. den engen Haushalten in den Ländern geschuldet. Als Folge droht die Arbeitsschutzaufsicht der Länder unter dem schlechenden Personalabbau seit den 70er Jahren zur Bedeutungslosigkeit zu verkommen. Zudem geht der Personalabbau einher mit einem Aufgabenzuwachs aufgrund der nationalen Umsetzung europäischen Rechtes in Feldern wie Produktsicherheit, Verbraucherschutz und Marktüberwachung. Trotz erweiterter Aufgaben muss beispielweise die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen jedes Jahr 2,5 Prozent der Stellen einsparen. Die Auswirkungen der Personaleinsparungen hat ein Betriebsrat im Zuständigkeitsbereich der Berliner Arbeitsschutzverwaltung auf der o.g. Veranstaltung des DGB zur Zukunft der staatlichen Gewerbeaufsicht illustriert. Nach seiner Aussage hat er bei der staatlichen Arbeitsaufsicht in Berlin eine Anzeige wegen Überschreitung des Arbeitszeitgesetzes seines Arbeitgebers gemacht und ein

dreiviertel Jahr auf eine Antwort des zuständigen Beamten warten müssen. Dieser wiederum beklagte sich, dass seine geschrumpfte Abteilung nur drei Beamte umfasse, von denen einer ausgefallen sei. Unter diesen Bedingungen seien sie mit der Auswertung der Lenkzeiten von sich selbstanzeigenden Fernfahrern völlig überlastet.

Gesunde und leistungsfähige Beschäftigte sind ein wesentlicher Faktor und unabdingbare Voraussetzungen für eine wettbewerbsfähige und erfolgreiche Wirtschaft. Diese Erkenntnis wird zwar oft in den Vorworten der Jahresberichte der Arbeitsschutzverwaltungen betont, spiegelt sich aber noch nicht in einer gelebten Präventionskultur wider. Die EU versteht sich als Wirtschaftsraum, in dem Wettbewerbsverzerrungen vermieden und Kooperationen gefördert werden sollen. Zugleich steht die Union für das Bemühen, die zivilisatorisch errungenen Standards einer sozialen Marktwirtschaft an allen europäischen Arbeitsplätzen zur Geltung zu bringen. Das Besondere hierbei ist die Kombination mehrerer zentraler Ziele: Zum einen geht es um die Sicherung und den Ausbau des Wirtschaftsstandorts Europa, d.h. um die wirtschaftliche Entwicklung, um intelligente Produkte und Dienstleistungen, um Innovation und Qualität. Zum anderen geht es um die Pflege des Humankapitals bzw. die Pflege des menschlichen Arbeitsvermögens und damit auch um die Sicherung sozialer Grundrechte in der Arbeitswelt. Gerade die Kombination dieser wirtschafts- und sozial-politischen Ziele, so die EU-Kommission in ihrer Mitteilung zur „Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006“ (KOM 2002), schaffe die besonderen Synergiepotentiale für ein wirtschaftlich starkes und sozial sicheres Europa.

Veränderte Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt<sup>3</sup> und eine veränderte Gesetzgebung verlangen von der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht trotz der vorgenannten Probleme eine neue Strategie, die sich an den Zielen eines modernen Arbeitsschutzes orientiert. Nach der seit 1996 geltenden Gesetzeslage hat der Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 ArbSchG „für eine geeignete Organisation zu sorgen“, d.h. ein betriebliches Arbeitsschutzsystem unter der Beteiligung der Beschäftigten aufzubauen.

Ende 2001 wurde von der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) ein Strategiepapier „Gesundheit bei der Arbeit“ verabschiedet, dass eine Arbeitsgruppe des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) vorgelegt hatte (ASMK 2001). Das Papier setzt sich mit den veränderten Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt und der bisherigen Kontrolltätigkeit der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht auseinander und beschreibt Konzepte und Strategien, wie die Arbeitsschutzbehörden den neuen Anforderungen gerecht werden könn(t)en. Gleichzeitig erhalten die Arbeitsschutzbehörden in fünf Handlungsfeldern einen Handlungsauftrag, um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu verbessern. Diese sind:

---

<sup>3</sup> mit all ihren ambivalenten Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten werden in Kapitel 2 ausführlich erläutert

- die Kooperations- und Koordinationsleistungen der Länder im Politikfeld Gesundheit bei der Arbeit zu verbessern
- die Arbeitsschutzgesetzgebung weiter zu entwickeln
- die Wissensbasis bei Unternehmern, Beschäftigten und Gesundheitsakteuren zu verbreitern
- moderne Öffentlichkeitsarbeit zu leisten und Kommunikation zu betreiben
- die Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene zu verbessern.

Die Veröffentlichung eines Berichtes im Sommer 2003 der sogenannten bayerischen Deregulierungskommission, die u.a. forderte die Aufsichts- und Prüftätigkeit der Institutionen des dualen Arbeitsschutzsystems stark einzuschränken, löste eine neue „Dualismus-Diskussion“ aus. Der Vorschlag von Bundeswirtschaftsminister Clement im April 2004, die Aufgaben der Arbeitsschutzüberwachung der Länder nach § 21 Abs. 4 Arbeitsschutzgesetz an die Berufsgenossenschaften zu übertragen, gab der Diskussion einen neuen Schub. Sie wirft verschiedene Fragen auf, u.a. die der Effizienz der dualen Struktur bzw. nach der zu optimierenden Kooperation von Berufsgenossenschaften und Arbeitsschutzaufsicht. Die zum Teil nicht öffentlich bzw. nur in Fachkreisen geführten Diskussionen zeigen, dass vielen mitbestimmungspolitischen Akteuren die Funktion und die gesellschaftspolitische Relevanz der Aufgaben und der Tätigkeit der Aufsichtsbehörden weitgehend nicht bekannt ist. Zudem fehlt ihnen zudem oft das Hintergrundwissen zum neu entwickelten Selbstverständnis der Arbeit der staatlichen Arbeitsschutzbehörden vor dem Hintergrund des o.g. Strategiepapiers.

Ziel und Fokus dieser Studie ist es daher, einen Überblick darüber zu geben, inwieweit der neue Strategietyp der Aufsichtsbehörden im Bereich des modernen Arbeitsschutzes in die Praxis umgesetzt und in veröffentlichten Fachkonzeptionen niedergelegt worden ist.

Die Untersuchung soll dazu beitragen, die erwähnten Erkenntnislücken zu schließen und Voraussetzungen für eine sachgerechte Debatte um die Fortentwicklung der dualen Arbeitsschutzstruktur zu schaffen.

Folgende Quellen sind für die Studie herangezogen worden:

- die aktuell vorliegenden Jahresberichte der Länder über ihre geleistete Tätigkeit
- vorliegende Fachkonzeptionen
- Papiere des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI), die zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Studie noch unveröffentlicht waren
- Informationen aus Experteninterviews mit zwei Vertretern der obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder und Antworten aus schriftlichen Anfragen an die 16 Länder
- Ergebnisse einer Internetrecherche der Webseiten der Arbeitsschutzbehörden der Länder.

Gegenstand der Studie ist nicht eine vollständige Inhaltsanalyse der Jahresberichte der Länder und auch keine Organisationsanalyse der Aufsichtsstruktur. Die Empirie der hier berichteten

Ergebnisse aus den Jahresberichten zu überprüfen, war nicht Aufgabe dieser Studie. Über die Analyse der Jahresberichte hinaus ist eine Internetrecherche durchgeführt worden, weil sich bei der Beschaffung bzw. nach Erhalt der Länderberichte zeigte, dass einige Arbeitsschutzböhrden von der jährlichen Berichterstattung ihrer Tätigkeit Abstand genommen beziehungsweise abweichende Berichtsformen gewählt haben und darüber hinaus ihre aktuelle Projektarbeit im Internet dokumentieren. Für diese Studie wurden die aktuellen Jahresberichte für das Berichtsjahr 2003 verwendet, soweit sie zum Zeitpunkt der Auswertung vorlagen. Die meisten Länder erstellten die Jahresberichte für das Berichtsjahr 2003 nach einer Anleitung des LASI von 1995 (vgl. LASI 1995). Allerdings „passt“ die 1995 vorgegebene Struktur der Berichterstellung mit ihren Begrifflichkeiten zum Teil nicht zu denen des Strategiepapiers von 2001. Mittlerweile ist eine Anpassung der Anleitung erfolgt und soll für das Berichtsjahr 2004 zur Anwendung kommen.

Vor diesem Hintergrund stehen auch nur die Handlungsfelder aus dem Strategiepapier im Fokus dieser Studie, die Gegenstand der öffentlichen Berichterstattung der Länder sind und die sich ausschließlich auf das Feld „Gesundheit bei der Arbeit“ entsprechend dem Verständnis eines modernen Arbeitsschutzes im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes beziehen. Dies sind die Darstellung der betrieblichen Programmarbeit bzw. die Überprüfung von Arbeitsschutzsystemen in ihrer neuen Form, die Veröffentlichung von Informationen im Internet als eine Form moderner Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit, der Aufbau und/oder die Koordination von Netzwerken und die Kooperationen zur Verbreitung von betrieblichen Good-Practice-Beispielen. Im Strategiepapier werden den Ländern keine zeitlichen Vorgaben zur Erreichung der Ziele gemacht. Die Ergebnisse dieser Studie spiegeln den Ende 2003 erreichten Stand eines unterschiedlich verlaufenden Prozesses auf Länderebene wider.

Ein Hinweis zur durchgeführten Internetrecherche, die nicht zum Aufgabenschwerpunkt des Projektes gehörte. Ein Anspruch auf eine vollständige Auflistung von Dokumenten wird nicht erhoben. Das Kriterium für die Auswahl bzw. die Darstellung in diesem Bericht ist neben der öffentlichen Zugänglichkeit auch die der Präsentation und der Erreichbarkeit.

An dieser Stelle ist noch ein weiterer Hinweis zur Verwendung von Bezeichnungen zur Beschreibung der staatlichen Organe im Bereich des Arbeitsschutzes erforderlich, für die es in Deutschland keine einheitliche Sprachregelung gibt. Dies sind die Bezeichnungen „Gewerbeaufsicht“ und „staatliche Arbeitsschutzaufsicht“, „Ämter für Arbeitsschutz“ und „staatliche Arbeitsschutzbehörden“, „staatliche Arbeitsschutzverwaltung“ sowie „oberste Arbeitsschutzbehörden“. Der Begriff „Gewerbeaufsicht“ ist im Schwinden begriffen, wird aber in einigen Bundesländern wie in Bayern; Bremen und Sachsen benutzt. In dieser Studie wird hauptsächlich der Begriff „staatliche Arbeitsschutzaufsicht“ verwendet als Beschreibung für die Gewerbeaufsicht vor Ort, die in einigen Bundesländern auch „Amt für Arbeitsschutz“

genannt wird. Die oberste Arbeitsschutzbehörde ist die zuständige ministeriale Ebene der Arbeitsschutzaufsicht in einem Bundesland.

Im folgenden wird die Inhaltsstruktur der Studie erläutert. In Kapitel 2 wird zunächst ein Überblick über die Tätigkeit der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht aus rechtlicher und historischer Sicht gegeben und die duale Arbeitsschutzstruktur (Bund, Länder und Unfallversicherungsträger) beleuchtet. Im weiteren werden die veränderten Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt und im Arbeitsschutzrecht infolge der nationalen Umsetzung europäischen Rechtes skizziert. Aus diesen Veränderungen ergeben sich neue Aufgaben und Rollenanforderungen an die staatliche Arbeitsschutzaufsicht, die diskutiert werden.

Kapitel 3 beschreibt die politischen Strukturen der Kooperation der Länder auf dem Felde des Arbeitsschutzes. Diese sind zum einen die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) und zum anderen der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI).

Zwei Ergebnisse dieser Kooperation werden näher vorgestellt.

Zunächst wird das wichtige - aber weithin unbekannte - Strategiepapier „Gesundheit bei der Arbeit“ vorgestellt, das die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) im November 2001 verabschiedet hat und das im Anhang I dieser Studie dokumentiert wird. Das Strategiepapier gibt den Länderbehörden eine Orientierung und einen Handlungsauftrag, wie sie auf die veränderten Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt und im Arbeitsschutzgesetz reagieren können. Die Entstehung des Papiers wird kurz skizziert und die wichtigsten Inhalte zusammengefasst dargestellt. Zum Schluss wird der Handlungsauftrag in den Handlungsfeldern „Gesundheit bei der Arbeit“ an die Länderbehörden im Orginal zitiert.

Daran anschließend werden zwei Veröffentlichungen des Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) vorgestellt, die als Grundsatzkonzepte den systematischen Arbeitsschutz in Unternehmen befördern sollen.

Die staatlichen Arbeitsschutzbehörden berichten jährlich über ihre geleistete Arbeit in Form eines Jahresberichtes als Textteil und in Form eines Tabellenteiles. Der überwiegende Teil der Länder veröffentlicht beide Teile in einem Bericht. Im Internet werden die Tabellen separat unter der Rubrik „Statistik“ eingestellt. Die rechtlichen Grundlagen der jährlichen Berichterstattung werden ausführlich dargelegt. Die alte und die neue ab 2005 geltende Anleitung des LASI (siehe Anhang I) zur Berichterstattung werden miteinander verglichen und in ihrer Struktur dargestellt.

Zum Thema „Form der Berichterstattung“ und der Interpretation ausgewählter Kennzahlen aus der Statistik sind zudem zwei Vertreter der obersten Arbeitsschutzbehörden befragt worden. Ihre Antworten sind ebenfalls Bestandteil dieses Abschnittes.

Ferner werden die Güte zweier Kennzahlen aus der statistischen Berichterstattung „Personal“ und „Betriebsstätten und Beschäftigte“ diskutiert, weil sie als wichtige Parameter gelten für die Diskussion um die Ressourcen der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht. Diskutiert wird weiter die Frage, ob aus der alleinigen Betrachtung des quantitativen Tabellenmaterials über die Tätigkeit der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht noch valide Schlussfolgerungen zur Beurteilung der Aufsichtstätigkeit gezogen werden können. Beispielhaft wird dies an zwei Kennzahlen „Beanstandungen“ und „Anordnungen“ im Ländervergleich Bayern und Nordrhein-Westfalen verdeutlicht.

Im Mittelpunkt von Kapitel 4 steht die Vorstellung der Jahresberichte der Arbeitsschutzverwaltungen der einzelnen Bundesländer, dargestellt in alphabetischer Reihenfolge. Soweit weitere thematisch relevante Dokumente der Arbeitsschutzverwaltungen oder anderer staatlicher Institutionen des Arbeitsschutzes (zuständige Ministerien, Landesämter) öffentlich zugänglich sind, werden auch sie angesprochen. Es wurden die jeweils aktuellsten Berichte ausgewählt. Das sind für die Mehrzahl der Länder die Berichte aus dem Jahre 2003. Ausnahmen bilden Hamburg, Hessen und das Saarland, für die nur die Berichte des Jahres 2002 vorlagen.

Die Darstellungen der einzelnen Bundesländer sind in zwei Abschnitte gegliedert. Im ersten Abschnitt werden jeweils die Jahresberichte der Gewerbeaufsichten bzw. Ämter für Arbeitsschutz behandelt. Kurz vorgestellt werden dann im Abschnitt zwei, Beiträge anderer staatlicher Arbeitsschutzinstitutionen – der Gewerbeaufsicht zu arbeitende Landesämter und zuständige Ministerien - zum Thema „Gefährdungsbeurteilung“ sowie zu den Handlungsfeldern „Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern“ und „Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit“.

Einige Länder wie Brandenburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen<sup>4</sup> und Schleswig-Holstein hatten bereits vor der Publikation des oben erwähnten Strategiepapiers (vgl. Kapitel 3) eigene Fachkonzepte erarbeitet und, bis auf Brandenburg, veröffentlicht. In ihnen sind die Aufgaben und Ziele einer präventiven Aufsichtsstrategie unter den veränderten Rahmenbedingungen einer modernen Arbeitswelt sowie das programmatische Selbstverständnis der Aufsichtstätigkeit für den Arbeitsschutz formuliert. Auch diese Länderkonzepte werden hier ausführlich dargestellt. Allerdings können sie im Rahmen dieses Projektes nicht auf den Prüfstand gestellt oder in der Tiefe miteinander verglichen werden. Dazu bedürfte es einer gesonderten empirischen Untersuchung der Aufsichtspraxis der betreffenden Länder.

---

<sup>4</sup> Das Konzept aus dem Jahre 2002 stellt eine überarbeitete Fassung aus dem Jahre 1994 dar und ist zeitlich gesehen etwas später als das Strategiepapier vom November 2001 erschienen.

Die meisten Jahresberichte enthalten im Vorwort bzw. unter der Überschrift: „Grundsatzfragen“, Positionierungen zu bestimmten Themen wie zur aktuellen Dualismusdiskussion, zur Notwendigkeit staatlicher Arbeitsschutzaufsicht trotz wirtschaftlich schlechter Zeiten oder zum Problem überlanger Arbeitszeiten sowie zu psychischen Belastungen. Diese Ausführungen werden in der Darstellung mit berücksichtigt, ohne dass sie allerdings näher kommentiert werden. Ihre Auswahl soll den Stellenwert illustrieren, der dem Arbeitsschutz insgesamt oder bestimmten Arbeitsschutzfeldern beigemessen wird.

Gesichtet wurden die Jahresberichte mit dem Fokus auf die Systemkontrolle nach dem Arbeitsschutzgesetz und dessen Verordnungen. Systemkontrolle bedeutet, dass anhand einer Checkliste geprüft wird, inwieweit der Arbeitsschutz in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation eingebunden ist. Die in den Berichten referierten Ergebnisse der Kontrollen werden hier ausführlich dargestellt und zum Teil im Orginal zitiert. Zum einen spiegeln die Zitate den „Geist“ der jeweiligen Aufsichtspraxis wider, zum anderen zeigen die ermittelten Beanstandungen gravierende Mängel in der Arbeitsschutzorganisation der Betriebe. Mit der hier vorgenommenen Zusammenführung der Ergebnisse aus den Systemkontrollen der Länder erhält der am Arbeitsschutz Interessierte erstmals eine, wenn auch nicht ganz vollständige, Gesamtschau für ein Berichtsjahr.

Länderspezifisch wurden die Jahresberichte der Arbeitsschutzverwaltungen sowie die Websites der anderen staatlichen Arbeitsschutzinstitutionen wie Landesämter für Arbeitsschutz und aufsichtsführende Ministerien auf Inhalte im Hinblick auf drei im Strategiepapier genannte Handlungsaufträge analysiert:

- Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern,
- Wissensbasis bei Unternehmern, Beschäftigten und Gesundheitsakteuren verbreitern,
- moderne Öffentlichkeitsarbeit leisten und Kommunikation betreiben.

Die beiden letzt genannten werden – zusammengefasst - unter „Vernetzung und moderne Öffentlichkeitsarbeit“ dargestellt. Hierzu zählen Aufgaben wie Netzwerke zu initiieren, Gesundheitspreise auszuloben, herausragende betriebliche Leistungen anzuerkennen, „models of good practice“ zu publizieren sowie Kampagnen durchzuführen. Zusätzlich zu den drei Handlungsaufträgen aus dem Strategiepapier werden in der Analyse auch das Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ bzw. „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ mit berücksichtigt. Der soziale Arbeitsschutz z. B. im Themenfeld „Arbeitzeit in Krankenhäusern“ wird unter dem Gesichtspunkt „Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern“ nur dann berücksichtigt, wenn damit Beratungen vor Ort oder Fachveranstaltungen verbunden sind.

Die Ergebnisse der Auswertung auf der Grundlage der Jahresberichte werden im ersten Abschnitt wie folgt dargestellt:

- Fachkonzepte (nur für Brandenburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein)
- Jahresberichte mit
  - Grundsatzfragen
  - Gefährdungsbeurteilung (Systemkontrolle)
  - Verbesserung der Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene
  - Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

Die Darstellung der Ergebnisse der Internetrecherche im zweiten Abschnitt mit den Beiträgen weiterer staatlicher Arbeitsschutz-Institutionen zum modernen Arbeitsschutz erfolgt in der gleichen Reihenfolge wie für die Jahresberichte. Abschließend wird für jedes Land ein Kommentar verfasst.

Die hier vorgelegte Studie hatte nicht die Aufgabe, den praktisch-empirischen Wahrheitsgehalt der Länderberichterstattung zu prüfen oder deren Kriterien anhand der tatsächlichen Praxis vor Ort zu untersuchen. Dies muss weitergehenden Studien vorbehalten bleiben.

Eine qualitative Bewertung der berichteten Ergebnisse kann hier deshalb nicht stattfinden. Stattdessen werden in einer Zusammenfassung im Kapitel 5 ausgewählte Aspekte der Berichterstattung der Länder aufgegriffen und kommentiert.

Aktuell ist die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung zum Gegenstand der Entschließung einer Bundesratsinitiative geworden, in der eine Novellierung des Arbeitssicherheitsgesetzes im Rahmen des Bürokratieabbaus gefordert wird (vgl. Bundesrat 2004). Bestimmte Inhalte des Arbeitssicherheitsgesetzes, zu denen auch die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung gehört, sind üblicherweise Bestandteil der Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation, die auch als Systemkontrolle bezeichnet wird. Dementsprechend werden in einigen Berichten Aussagen zur Qualität der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung in Kleinbetrieben gemacht.

Das Thema „Psychische Belastungen“ hat bereits seit längerem in der Fachliteratur eine hohe Aufmerksamkeit bekommen und war auch Gegenstand einer Kampagne der IG Metall in Baden-Württemberg. In den Einzeldarstellungen der Länder wird deshalb auch berichtet, inwieweit die Gefährdungsermittlung psychischer Belastungen bei der Systemkontrolle mit berücksichtigt wird.

Die Aktivitäten der Länder bezüglich der Handlungsaufträge „Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern“ und „Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit werden zum Schluss in einem zusammenfassenden Überblick dargestellt.

## 2. Ein Überblick: die staatliche Arbeitsschutzaufsicht

### Was leistet die staatliche Arbeitsschutzaufsicht ? – Zwei Beispiele

Die staatliche Arbeitsschutzaufsicht, einigen eher als Gewerbeaufsicht bekannt, überwacht nicht nur Arbeitsplätze in Betrieben, sondern darüber hinaus in vielen Bereichen unseres alltäglichen Lebens - relativ unauffällig – die Einhaltung und den Vollzug der einschlägigen Rechtsbestimmungen zum Schutz der Beschäftigten, der Verbraucher und der Umwelt. Die Aufgaben der Arbeitsschutzaufsicht sind vielfältig und gehen über den unmittelbaren Arbeitsschutz weit hinaus. Die Überwachung des betrieblichen Arbeitsschutzes ist nur ein Teil des weitgespannten Aufgabenspektrums aus Marktaufsicht, Strahlenschutz, Genehmigungs- und Überwachungspraxis nach Bundesimmissionsschutzgesetz und Atomgesetz und weiteren Bereichen des Umweltschutzes.

Nur selten findet man in der Tagespresse Hinweise zum Wirken der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht. Dies sind unter anderem veröffentlichte Warnungen vor dem Gebrauch bestimmter Produkte mit festgestellten Mängeln wie Wasserkocher oder Steckdosenleisten, die im Rahmen der Marktüberwachung entdeckt wurden. Auch über die Überprüfungen der Lenkzeiten von Busfahren im Straßenverkehr wird berichtet, weil sich die schweren Busunfälle mit tödlichem Ausgang gehäuft haben.

Ein Beispiel aus dem vielfältigen Aufgabenbereich der Arbeitsschutzaufsicht ist die Überprüfung von Medizinprodukten auf ihre Sicherheit, die allen Verbrauchern bzw. Patienten zu Gute kommen kann. Die Sicherheit von Medizinprodukten im Alltag ist aber nur gewährleistet, wenn die Betreiber der Geräte ihren Verpflichtungen der Prüfung und Wartung nicht nur formal nachkommen, sondern auch erkennen, dass mit dem Gebrauch Sicherheitsrisiken verbunden sind bzw. sein können. In den Jahren 1998 bis 2002 gab es in Deutschland mindestens 20 Todesfälle durch mangelhafte Krankenhaus- und Pflegebetten (vgl. Sachsen 2003, S. 48). Als Ursachen wurden eine unzureichende Abmessung der Seitengitter sowie Mängel im elektrischen Antrieb identifiziert. Vor dem Hintergrund der Todesfälle kamen die Bundesländer überein, die Hersteller von Krankenhaus- und Pflegebetten gezielt zu überwachen, um die notwendigen Sicherheitsmerkmale durchzusetzen. Darüber hinaus wurden auch die Betreiber von Krankenhaus- und Pflegebetten mittels einer bundeseinheitlichen Information aufgefordert, ihre Betten prüfen zu lassen und bei Bedarf entsprechend nachzurüsten.

Im Jahresbericht 2002 der sächsischen Gewerbeaufsicht heißt es im Bericht zur Schwerpunktaktion „Pflegebetten“, „dass der Wartung aber auch der technischen Kontrolle der Betten teilweise eine niedrige Bedeutung beigemessen wurde“ (vgl. ebd., S. 48). Im Jahresbericht 2002 der hessischen Arbeitsschutz-Verwaltung wird als Resümee einer Überwachungsaktion, die flankiert war von bundeseinheitlichen Informationen in Form von Pressemitteilungen,

Unterrichtung aller betroffenen Verbände und einer schriftlichen Befragung der Betreiber konstatiert, dass „es nicht befriedigend gelungen war, bei den Betreibern von Krankenhaus- und Pflegebetten alle Umrüstungen zur Minimierung der aufgetretenen Risiken durchzusetzen“ (vgl. Hessen 2003, S. 52). Da der Schwerpunkt der Defizite überwiegend bei den Pflegeeinrichtungen lag, hat die hessische Arbeitsschutzaufsicht für 2003 unter Berücksichtigung der begrenzten Kapazitäten eine Kooperation mit der hessischen Heimaufsicht geplant, um den Druck und das Problemverständnis bei den vorgenannten Betreibern zu erhöhen. Den Betreibern werden persönlich gegen Empfangsbestätigung nochmals die Problemstellung und Checklisten zur Selbstprüfung der Betten ausgehändigt, um sie damit zu den geforderten Maßnahmen zu bewegen (vgl. ebd., S. 53). Das Beispiel „Pflegebetten“ zeigt, dass die Betreiber trotz zahlreicher Todesfälle offensichtlich die von den Betten ausgehenden Gefahren verdrängen und den sinnvollen Anordnungen der Arbeitsschutzaufsicht nicht oder nur unter Druck nachkommen.

Das folgende Beispiel für die Tätigkeit der Arbeitsschutzaufsicht, die Arbeitszeitüberwachung, ist der Tagespresse entnommen. „Rote Karte für Firma Nappo – 60-Stunden-Woche gestoppt“ lautete die Überschrift eines Artikels in der Frankfurter Rundschau vom 6.8.04. Die Belegschaft sollte nach dem Willen der Geschäftsleitung drei Monate in zwölf-Stunden-Schichten arbeiten, bezahlen wollte die Geschäftsleitung nur 38 Stunden pro Woche. Den Lohn sollten die Angestellten ohne Zuschläge erst im Oktober erhalten. Gegenüber der Belegschaft argumentierte die Geschäftsleitung mit der schwierigen wirtschaftlichen Situation des Unternehmens. Die zuständige Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) bot auf einer Betriebsversammlung Hilfe an zur Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle, die vom Unternehmen nicht angenommen wurde. Die Gewerkschaft informierte daraufhin das Amt für Arbeitsschutz in Mönchengladbach über das Verhalten des Unternehmens, das dem Arbeitszeitgesetz widerspricht. Laut Gesetz dürfen Beschäftigte maximal zehn Stunden am Tag arbeiten und auch nur dann, wenn diese Mehrarbeit in auftragsärmeren Zeiten wieder ausgeglichen wird. Das Amt für Arbeitsschutz schritt wegen des Verdachts auf Verletzung des Arbeitzeitgesetzes ein.

Die Rolle der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht in diesem Beispiel hat die Leiterin des Amtes für Arbeitsschutz Mönchengladbach auf der bereits erwähnten Veranstaltung zur Zukunft der staatlichen Gewerbeaufsicht wie folgt charakterisiert: innerbetrieblich einigen sich die Sozialpartner auf Arbeitszeitregelungen nach dem Manteltarifvertrag, das Arbeitszeitgesetz nennt einen möglichen Maximalrahmen. Sobald jemand das „Spielfeld“ verlässt, das betriebliche System nicht funktioniert, handelt die Behörde mit den Mitteln der Kontrolle, Ahndung und unterstützender Beratung. Die Anwendung des Arbeitszeitgesetzes konnte nur deswegen vollzogen werden, weil Betriebsrat, Gewerkschaft und Beschäftigte an einem Strang zogen und die staatliche Arbeitsschutzaufsicht informierten.

## **Auf welchen rechtlichen Grundlagen beruht das Aufsichtshandeln?**

Aufgrund grundrechtlich fundierter Schutzpflichten des Staates für Leben und Gesundheit der Beschäftigten, wie z.B. das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit (Art. 2 GG), besteht eine staatliche Pflicht, die Umsetzung des Arbeitsschutzrechts zu überwachen und ggf. auch mit hoheitlichen Mitteln durchzusetzen. Dazu gibt es die Mittel der Anordnungen, Verwarnungen, Bußgeldbescheide und Strafanzeigen.

Für die Regelungen des staatlichen Arbeitsschutzes gilt die sog. konkurrierende Gesetzgebungszuständigkeit des Bundes (Art. 74 Nr. 12 Grundgesetz). Der Bund erlässt Gesetze, Verordnungen und allgemeine Verwaltungsanweisungen, deren Einhaltung von den Bundesländern überwacht wird (Art. 83 ff. Grundgesetz). Die Überwachung der Betriebe bezüglich der staatlichen – fast ausschließlich auf europäischem Recht basierenden – Arbeitsschutzvorschriften obliegt den Arbeitsschutzbehörden (Gewerbeaufsichtsämter oder Ämter für Arbeitsschutz) der Länder.

Basis der europäischen Rechtsvorschriften, die ihrerseits dem nationalen Arbeitsschutzrecht zugrunde liegen, ist der Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vom 25.3.1957. Mit der Einheitlichen Europäischen Akte vom 28.2.1986 ist der Artikel 118 a über die Verbesserung der Arbeitsumwelt als Ergänzung in den EWG-Vertrag aufgenommen worden. Darin heißt es in den ersten beiden Absätzen:

„(1) Die Mitgliedstaaten bemühen sich, die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zu fördern, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen und setzen sich die Harmonisierung der in diesem Bereich bestehenden Bedingungen bei gleichzeitigem Fortschritt zum Ziel.

(2) Als Beitrag zur Verwirklichung des Ziels gemäß Absatz 1 erlässt der Rat auf Vorschlag der Kommission, in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses unter Berücksichtigung der in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Bedingungen und technischen Regelungen mit qualifizierter Mehrheit durch Richtlinien Mindestvorschriften, die schrittweise anzuwenden sind“.

Mit der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. EG Nr. L 183 S. 1) wurden die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen, die Arbeitsschutzvorschriften auf EU-Ebene in nationales Recht umzusetzen. Zur Rahmenrichtlinie sind bisher 13 Einzelrichtlinien erlassen worden. Mit dem Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), zuletzt geändert durch Artikel 53 des Gesetzes vom 24.

März 1997 (BGBl. I S. 594) ist die „EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz“ in nationales Recht umgesetzt worden.

Das Arbeitsschutzgesetz tritt an die Stelle der über einhundertjährigen Grundnorm des staatlichen Arbeitsschutzes: § 120a Gewerbeordnung von 1896. Die Verpflichtung des Arbeitgebers war darauf begrenzt, „dass Arbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, wie es die Natur des Betriebes gestattet“. Damit war die Vorrangigkeit wirtschaftlicher Interessen des Gewerbeunternehmers gegenüber dem Schutz von Leben und Gesundheit der Beschäftigten festgeschrieben. Die Schutzziele waren zunächst der Unfallschutz, dann auch die Verhinderung von Berufskrankheiten, die in § 551 der alten Reichsversicherungsordnung (RVO) als besonders zu bezeichnende Krankheiten definiert wurden.

Mitte der 60er Jahre führte die Erkenntnis, dass die Prävention das bedeutendste Leitziel moderner Sozialpolitik ist, zu verstärkten Aktivitäten bei Bund, Ländern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und in den Selbstverwaltungsorganen der gewerblichen Berufsgenossenschaften. Das Resultat dieser Aktivitäten war unter anderem die Festlegung des Sicherheitsgesetzes vom 12. Dezember 1973. Mit dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) wurden allgemeine Arbeitsschutzanforderungen an den Arbeitgeber mit einer Betriebsgröße ab 20 Beschäftigten formuliert. Das Gesetz verpflichtet die Unternehmen sich bei der Durchführung der Arbeitsschutzbestimmungen durch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit fachlich beraten zu lassen. Mit dem § 3.3 c ASiG ist der Arbeitgeber auch zur Prävention der „arbeitsbedingten Erkrankungen“ aufgefordert. Mit diesem Begriff wird der Tatsache Rechnung getragen, dass berufliche Gegebenheiten über Unfälle und Berufskrankheiten hinaus mit Gesundheitsstörungen und Krankheiten verbunden sein können. Auch wenn das ASiG als Fortschritt in der Entwicklung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gesehen werden kann, so blieb die betriebliche Umsetzung aufgrund eines auf die technische Sicherheit verengten Verständnisses von Prävention sehr begrenzt.

Mit dem Arbeitsschutzgesetz von 1996 als Folge der Umsetzung der EG Rahmenrichtlinie 89/391 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und weiterer Einzelrichtlinien ist ein Paradigmenwechsel verbunden, der sich kurz charakterisiert so beschreiben lässt: weg von der Betrachtung einzelner Risiken durch Experten am Arbeitsplatz hin zu einer „ganzheitlichen“ Betrachtung und Bewertung der Arbeitsorganisation unter Beteiligung der Beschäftigten in einem sozialen System. Die EU-Kommission beschreibt dies wie folgt: „Die Richtlinie 89/391 hat den praktischen Ansatz für Sicherheit und Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten geändert, indem sie eine integrierte Prävention festlegt, die eine kontinuierliche Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen erfordert. Die Verantwortung des Arbeitgebers, die Präventionsgrundsätze sowie die Unterrichtung, Unterweisung, Anhörung und ausgewogene Beteiligung der Arbeitnehmer sind die

Eckpfeiler, auf denen der neue Ansatz für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz beruht“ (KOM 2004, S. 7).

Mit dem Arbeitsschutzgesetz, das unter anderem das staatliche Arbeitsschutzrecht nach der Gewerbeordnung ablöste, sind weitere EG-Einzelrichtlinien in nationales Recht umgesetzt worden. Die sind die Verordnungen zu den Bereichen Bildschirmarbeit, Heben und Tragen (manuelle Handhabung von Lasten), Persönliche Schutzausrüstungen, Arbeitsmittel (Betriebssicherheitsverordnung) und die im August 2004 novellierte Arbeitsstättenverordnung.

### **Veränderungen in der Arbeitswelt erfordern ein neues Aufsichtshandeln**

Die ökonomischen und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen, unter denen heute Arbeitsschutz praktiziert werden muss, haben sich seit Beginn der achtziger Jahre rasant verändert. Zu nennen sind hier das Vordringen moderner Produktions-, Informations- und Kommunikationstechnologien in engem Zusammenspiel mit globalisierten Märkten. Der „Faktor Mensch“ und seine Gesundheitsfunktion im Betrieb gewinnt eine größere Bedeutung als früher, gleichzeitig bringen die neuen unternehmerischen Konzepte auch neue Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten mit sich. Sicherheit und Gesundheit muss teilweise anders organisiert werden. (Kastner 1999).

Mit dem Wandel der Beschäftigungsformen wie befristete Arbeitsverhältnisse, Projektarbeit, Minijobs, Telearbeit und atypische Arbeitszeiten ist auch ein Wandel der Gefahren für Beschäftigte verbunden. Zu den neu auftretenden Gesundheitsproblemen zählt die Europäische Kommission in einer Mitteilung zur „Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006“ Stress, Depressionen oder Angstzustände sowie Gewalt am Arbeitsplatz (vgl. KOM 2002, S. 8).

Die Entwicklung und die Auswirkungen der neuen Arbeitsformen sind jedoch ambivalent und ziehen auch positive Folgen für die Beschäftigten nach sich. In ihrem Bericht über die jüngsten Fortschritte in der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität konstatiert die EU-Kommission auf Grundlage quantitativer und qualitativer Studien, dass „neue Formen der Arbeitsorganisation, einschließlich neuer organisatorischer Strukturen, flexiblere und weniger hierarchisch ausgerichtete Arbeitsmethoden, stärkere Arbeitnehmerbeteiligung, neue Belohnungssysteme und neue Systeme der Leistungsmessung Produktivität und Beschäftigung steigern helfen“ (KOM 2003, S. 8).

Die skizzierten Veränderungen in der Arbeitswelt und die weitergehenden Schutzziele eines modernen Arbeitsschutzes kollidieren mit dem alten Revisionsmodell der Aufsichtsbehörden in ihrer technisch-naturwissenschaftlichen Ausrichtung der Überwachung. Bisher gehörten die Abwehr unmittelbarer, durch technische Risiken bedingte Gesundheitsgefahren zum Berufsverständnis und als Schwerpunkt der Aufgaben der Aufsicht. Soziale und psychische Aspekte wie Schichtpläne oder die Berücksichtigung mentaler Beanspruchungen spielten keine Rolle. Mergner wirft schon 1992 die Frage auf, „ob der staatliche Arbeitsschutz den solchen Wandlungsprozessen verbundenen neuen Herausforderungen inhaltlich und methodisch – d.h. mit dem gewachsenen Selbstverständnis der Institution, mit der bisherigen Aufsichtskonzeption und mit dem Wissen und den Handlungskompetenzen, die Gewerbeaufsichtsbeamten vermittelt werden – gewachsen sein wird?“ (Mergner 1992, S. 11). Bezug nehmend auf weitere Experten beantwortet er sie wie folgt: „Mit berufeneren Kennern der Materie sind wir der Meinung, dass die Gewerbeaufsicht gegenwärtig diesen Herausforderungen nur begrenzt gerecht werden kann. Die Gründe dafür liegen nicht nur im seit langem beklagten und durch steigende Anforderungen sich verschärfenden Personalmangel, sondern offensichtlich auch im traditionellen Selbstverständnis der Gewerbeaufsicht, im herkömmlichen Aufsichtskonzept und in den in Ausbildung und Beruf vermittelten Kenntnissen und Fähigkeiten der Aufsichtsbeamten“ (ebd., S. 21 f.).

Eine weitere, nicht minder bedeutsame Frage, ist jene, „ob und auf welche Weise sie (die Arbeitsschutzaufsicht) besser zu einem umfassenden, vorbeugenden Gesundheitsschutz bei der Arbeit beitragen könnte“ (Schulte/Bieneck 1987), womit der Aufgabenbereich der Prävention und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit als Arbeitgeberpflicht nach § 2 ArbSchG angesprochen ist. Mit dem § 21 Abs. 1 ArbSchG hat die Aufsichtsbehörde erstmals in der Geschichte des Arbeitsschutzes den gesetzlichen Auftrag, den Arbeitgeber wie auch den Betriebsrat zu beraten. Diese neue Aufgabe, die Gestaltung von Arbeitsbedingungen präventiv zu beeinflussen, muss zwangsläufig nicht nur inhaltliche und methodische Konsequenzen für die drei Aufgabenschwerpunkte der Arbeitsschutzaufsicht – Beratung, Prävention, Überwachung – haben, sondern auch deren (historisch gewachsenes) Gewicht verändern.

Schon frühzeitig haben etwa die Länder Hessen und Nordrhein-Westfalen auf diese Entwicklung reagiert. Das Hessische Sozialministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung gab ein Fortbildungsseminar für die Gewerbeaufsicht unter dem Titel: „Die Aufsichtstätigkeit der staatlichen Gewerbeaufsicht im Spannungsfeld zwischen dem Vollzug von Rechtsvorschriften und der sozialen Dimension des Arbeitsschutzes“ (Mergner 1992) in Auftrag. In Nordrhein-Westfalen wurde 1991 vom damaligen Arbeitsminister der Landesbeirat für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit mit den maßgeblichen Sozialpartnern ins Leben gerufen, um über die Aufgabenwahrnehmung der Arbeitsschutzaufsicht nachzudenken und ihre Auf-

gaben neu zu definieren (vgl. Horstmann 1997, S. 3). Das Ergebnis ist in einem mehrfach überarbeiteten Fachkonzept der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen niedergelegt, das im Kapitel 4 ausführlich behandelt wird (NRW 2002). Insgesamt ist jedoch zu konstatieren, dass die Länder in ihrer Gesamtheit nur sehr langsam auf die neuen Herausforderungen reagiert haben. Nur wenige Länder haben bisher ihr programmatisches Selbstverständnis in Form einer Fachkonzeption der Öffentlichkeit vorgelegt.

## **Wie erfährt die Öffentlichkeit von der Tätigkeit der Arbeitsschutzaufsicht?**

Aufgrund internationaler Vereinbarungen wie durch das 1956 ratifizierte Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation über die Arbeitsaufsicht in Gewerbe und Handel und nach § 23 Arbeitsschutzgesetz (siehe auch Kapitel 3) sind die Arbeitsschutzbehörden verpflichtet ihr Aufsichtshandeln zu dokumentieren. Das zuvor genannte Beispiel aus der Presse für die Tätigkeit der Arbeitsschutzaufsicht wird von der Arbeitsschutzaufsicht als „Dienstgeschäft im Betrieb“ unter der Rubrik „Sozialer Arbeitsschutz“ statistisch in einer Tabelle erfasst und gegebenenfalls zur Illustration auch als Fallbeispiel im Jahresbericht der Arbeitsschutzaufsicht geschildert. Neben den Jahresberichten, soweit sie noch regelmäßig als gebundenes Druckwerk veröffentlicht werden, kann der Interessierte auch über die jeweilige Internetpräsenz der Arbeitsschutzverwaltungen einen Einblick in ihre Tätigkeit erhalten.

## **Seit wann gibt es die Arbeitsschutzaufsicht?**

Die staatliche Arbeitsschutzaufsicht kann auf eine über einhundertjährige Tradition zurück blicken. In den Jahren 2003 und 2004 fanden in verschiedenen Bundesländern wie in Bremen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen Jubiläumsfeiern und Podiumsdiskussionen statt.<sup>5</sup> Die „Geburtsstunde“ der Gewerbeaufsicht, damals Fabrikinspektion genannt, wird mit dem preußischen Regulativ von 1853, dem ersten deutschen (Kinder)Arbeitsschutzgesetz, datiert. Zum Ende des 19. Jahrhunderts wird aus der Fabrikinspektion die Gewerbeaufsicht und der Aufgabenbereich entwickelt sich vom Kinderarbeitsschutz zum allgemeinen sozialen Arbeitsschutz und der technischen Gewerbeaufsicht. Hinzu kommt noch die Genehmigung von Gewerbe- und Industriebetrieben, von denen Gefahren für die Allgemeinheit ausgehen können. Die Gegenstände der Aufsichtstätigkeit können demnach drei Grobbereichen zugeordnet werden: erstens der soziale Arbeitsschutz wie Kinderarbeit, Frauenarbeit, Mutterschutz und Entgeltprüfung bei Heimarbeitern und zweitens der technische Arbeitsschutz, dessen Beginn 1849 mit den ersten Dampfkesselinspektionen datiert wird. Mit der zunehmenden Technisierung der Produktion und der damit verbundenen Gefahren findet als dritter Schwerpunkt die Betriebshygiene Eingang in die Regelungen in der Gewerbeordnung von 1869. Nach Marstedt/Mergner (1995, S. 20 f.) können die Bereiche sozialer Arbeitsschutz

---

<sup>5</sup> Vgl. Jakubowski et al. 2003 und Lehmann 2004 sowie Gewerbeaufsicht Bremen 2003.

und technischer Arbeitsschutz als Keimzellen der Gewerbeaufsicht angesehen werden. Die Rechtsgrundlagen der beiden Bereiche wurden insbesondere in den Jahren nach 1970 durch eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen ausdifferenziert. Zu nennen sind hier die Arbeitsstättenverordnung, das Arbeitssicherheitsgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Gerätesicherheitsgesetz und die Gefahrstoffverordnung. Darüber hinaus wurde der Gegenstandsbereich der Aufsicht durch die Übertragung neuer Zuständigkeitsbereiche wie die Markt- und Produktüberwachung sowie den Umweltschutz erweitert.

Mit der Gewerbeaufsicht als staatlicher Aufsichtsbehörde einerseits und den Berufsgenossenschaften als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung andererseits wird in Deutschland 1884 durch das Unfallversicherungsgesetz das Zwei-Säulen-Modell bzw. das duale System im Arbeits- und Gesundheitsschutz begründet. Arbeitgeber gleicher oder ähnlicher Branchen werden zu Berufsgenossenschaften zusammengeschlossen und zu selbstverwalteten Trägern der Unfallversicherung gemacht. Mit dem Gesetz erhalten sie zwei wichtige Funktionen:

- die Haftpflichtversicherung des Arbeitgebers bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu sein;
- als Körperschaft des öffentlichen Rechts Unfallverhütungsvorschriften gegenüber ihren Mitgliedsunternehmen zu erlassen.

Das duale System in Deutschland stellt bis heute eine spezifische Besonderheit im europäischen Arbeitsschutzsystem dar.

### **Das duale System des Arbeitsschutzes heute**

Die Struktur des dualen Arbeitsschutzes in Deutschland wird einerseits durch den Staat, also den Bund und die Länder und andererseits durch die hoheitliche Tätigkeit der Unfallversicherungsträger gestaltet. Die Überwachung der Betriebe bezüglich der staatlichen – fast ausschließlich auf europäischem Recht basierenden Arbeitsschutzvorschriften - obliegt den Arbeitsschutzbehörden (Gewerbeaufsichtsämter oder Ämter für Arbeitsschutz) der Länder. Die Aufsichtsdienste der Länder sind regional strukturiert: zur Zeit erfüllen insgesamt 86 Gewerbeaufsichtsämter bzw. Ämter für Arbeitsschutz den rechtlich vorgegebenen Beratungsauftrag für Betriebe hinsichtlich der Einhaltung der nationalen Bestimmungen aufgrund EU-weit geltender Richtlinien und Verordnungen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Die EU-Kommission hat in ihren Mitteilungen wiederholt und ausdrücklich auf die Notwendigkeit einer staatlichen Überwachung hingewiesen. Unmissverständlich heißt es in der Mitteilung KOM 2002: „Die Arbeitsaufsicht muss in der Lage sein, sämtliche Risiken zu erfassen, insbesondere die Sektoren, in denen jene besonders komplex sind und in Kombination auftreten können. Sie muss gleichzeitig Überwaltungsfunktionen wahrnehmen und den Unternehmen und Arbeitnehmern die Prävention nahe bringen“ (ebd., S. 12). Gerade in

Klein- und Mittelbetrieben, so die Kommission in ihrer Mitteilung KOM 2004, fehle es immer noch an einer präventiven Kultur. Den Aufsichtsbeamten komme hier eine Schlüsselrolle zu, um eine bessere Einhaltung der Vorschriften zu erreichen „in erster Linie durch Schulung, Überzeugung und Unterstützung, aber auch, soweit erforderlich, durch verstärkte Durchsetzungsmaßnahmen“ (ebd., S. 47).

Die Unfallversicherungsträger (UV-Träger) als zweite Säule des Arbeitsschutzsystems haben nach § 14 Abs. 1 Sozialgesetzbuch VII die Aufgabe, „mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und für eine wirksame erste Hilfe zu sorgen. Sie sollen dabei auch den Ursachen der arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit nachgehen“. Staatliche Vorschriften gelten für jeden Bürger, die Vorschriften der Berufsgenossenschaften dagegen begründen Rechtspflichten unmittelbar nur gegenüber den Mitgliedsunternehmen und deren Beschäftigten. Die Berufsgenossenschaften als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung haben im Schadensfall (Arbeits- oder Wegeunfall, Berufskrankheit) Leistungen für den Versicherten zu erbringen und befreien gleichzeitig das Mitgliedsunternehmen von der Erfüllung von Schadensersatzansprüchen. Die Aufsichtsdienste der Berufsgenossenschaften haben wie die Arbeitsschutzaufsicht hoheitliche Kompetenzen. Die Unfallversicherungsträger sind nach Branchen und regional gegliedert; derzeit existieren im gewerblichen Bereich 35, für die Landwirtschaft ca. 20 und im Bereich der öffentlichen Hand ca. 40 Unfallkassen. Die Unfallversicherungsträger sind nicht befugt, EU-Recht umzusetzen oder staatliche Vorschriften unmittelbar anzuwenden.

Die beiden Institutionen staatlicher Arbeitsschutz und Unfallversicherungsträger agieren nicht unabhängig von einander. Nach dem Sozialgesetzbuch § 20 SGB VII und § 21.3 des Arbeitsschutzgesetzes und der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift über das Zusammenwirken der Träger der Unfallversicherung und der Gewerbeaufsichtsbehörden von 1977 (BAnz. Nr. 225 v. 2.12.1977) sollen die Unfallversicherungsträger und die Arbeitsschutzverwaltungen kooperieren. Sie sind zu gegenseitigen Informationen bzw. zu Abstimmungen über Aufsicht und Aufsichtsschwerpunkte verpflichtet. Die Kooperation erfolgt auf Länderebene über sogenannte gemeinsame länderbezogenen Stellen (GLS). Dazu zählen Aktivitäten wie der Austausch von Jahresarbeitsprogrammen, eine gegenseitige Beteiligung bei Fortbildungen, eine Zusammenarbeit bei Großprojekten und Unfalluntersuchungen sowie gemeinsame Revisionen. In den Jahresberichten der Länder wird selten über die Kooperation berichtet. Wenn, erfolgt dies in Form eines kurzen Berichtes über eine gemeinsam durchgeführte Veranstaltung oder über eine gemeinsam durchgeführte Schwerpunktaktion.

Über die Qualität der Zusammenarbeit der beiden Institutionen gibt es derzeit sehr unterschiedliche Auffassungen. Aus Sicht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

(BMWA) ist die Kooperation zwischen den Arbeitsschutzverwaltungen der Länder und den Berufsgenossenschaften gescheitert bzw. ein Misserfolg, weil eine strategische Zusammenarbeit bisher nicht zu Stande gekommen sei. Die dadurch verursachte Doppelarbeit sei ineffektiv und die Lösung dieses Problems sieht das BMWA in der Übertragung der Überwachungsaufgaben in einer Hand auf die Unfallversicherungsträger<sup>6</sup>. Nach Auffassung des DGB<sup>7</sup> ist die vom BMWA nicht freigegebene (novellierte) Verwaltungsvorschrift vom November 2003 über das Zusammenwirken der Träger der staatlichen Arbeitsschutzbehörden und den Unfallversicherungsträgern in Kraft zu setzen und die Kooperation der beiden Institutionen zu effektivieren. Die in der Verwaltungsvorschrift angelegte Neujustierung der Kooperationsbeziehungen beinhaltet u.a., dass die Unfallversicherungsträger primär beraten und die Arbeitsschutzbehörden primär kontrollieren sollen. Ferner sollen die Daten und Vorgehensweisen der Betriebsbesichtigungen gegenseitig transparent und aufeinander abgestimmt werden.

Das Ziel und Gelingen eines präventiven Gesundheitsschutzes in Verwaltungen und Unternehmen hängt von der Kooperation aller außer- und innerbetrieblichen Akteuren ab. Selbst ein optimal funktionierendes duales System in Deutschland kann das Ziel nur erreichen, so banal dies erscheinen mag, „wenn alle Beteiligten – Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertreter, nationale Vollzugsbehörden – die erforderlichen Anstrengungen für eine wirksame und korrekte Durchführung unternehmen und kooperieren“ (KOM 2004, S. 5). Diese Erkenntnis hatten auch einige Politiker ein Jahr nach Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes. So betont der ehemalige Arbeitsminister des Landes Nordrhein-Westfalen Horstmann den Kooperationsgedanken wie folgt: „Der Arbeitgeber hat die Verantwortung für die Gesundheit seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Staat trägt die Gesamtverantwortung für die Entwicklung eines modernen Arbeitsschutzes. Dieses System kann aber nur funktionieren, wenn eine aktive Beteiligung der Beschäftigten ebenso wie eine enge Kooperation aller Akteure im Arbeitsschutz sichergestellt sind“ (Horstmann 1997, S. 3).

Über den betrieblichen Umsetzungsstand des Arbeitsschutzgesetzes liegen keine eindeutigen Statistiken vor. So weisen aber Befragungen, Studien und Berichte der Arbeitsschutzverwaltungen darauf hin, dass bisher nur etwa ein Drittel der Betriebe eine korrekte Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben. Nach ersten Ergebnissen der Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) vom Sommer 2004 mit über 3500 Befragten wurde in den letzten acht Jahren nur in der Hälfte aller befragten Betriebe eine Gefährdungsbeurteilung für die ganze Belegschaft durchgeführt; in

<sup>6</sup> Ulrich Becker, Leiter der Unterabteilung „Technischer Arbeitsschutz“ im BMWA hat dies öffentlich auf einer gewerkschaftlichen Veranstaltung vorgetragen. Vgl. Arbeit & Ökologie-Briefe 10/2004, S. 12 – 16.

<sup>7</sup> Die Standpunkte des DGB und weitere Informationen zur Diskussion um die Reform des dualen Arbeitsschutzsystems sind in den Ausgaben der Zeitschrift Arbeit & Ökologie-Briefe 7, 8/9, 10 und 11/2004 enthalten. Die Verwaltungsvorschrift (Entwurf) ist dokumentiert in Arbeit & Ökologie-Briefe 10/2004, S. 30 f.

den kleinen Betrieben bis 50 Beschäftigten sogar nur in jedem 3. Betrieb. In 23% der Betriebe mit durchgeföhrter Gefährdungsbeurteilung wurden auch die psychischen Belastungen ausdrücklich überprüft. Nach Auskunft der Betriebsräte werden in nur jedem dritten Betrieb die empfohlenen Maßnahmen aus der Gefährdungsbeurteilung umgesetzt. Bezogen auf alle Betriebe bedeutet dies, dass nur etwa 16 % der Betriebe eine präventive Gesundheitspolitik betreiben. Dies ist vor dem Hintergrund eines weiteren Befragungsergebnisses zu betrachten. 91 % der befragten Betriebsräte sind der Ansicht, „dass in den letzten fünf Jahren psychische Arbeitsbelastungen wie Zeitdruck, Arbeitsintensität und Verantwortungsdruck zugenommen haben“ (WSI 2004).

Das Befragungsergebnis stützt die Einschätzung der Expertenkommission „Die Zukunft einer zeitgemäßen betrieblichen Gesundheitspolitik“ der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung. Sie sieht eine Diskrepanz zwischen der einerseits fortschrittlichen Gesetzeslage und einer noch teils unterwickelten Gesundheitspolitik. Sie konstatiert, dass in den Unternehmen noch zu wenige Akteure vom Nutzen einer betrieblichen Gesundheitspolitik überzeugt sind (vgl. Bertelsmann Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung 2004, S. 50 f.).

### **3. Der Arbeitsschutz ist Ländersache**

#### **3.1 Die Kooperation der Länder auf den Felde des Arbeitsschutzes**

Die Umsetzung des vom Bund durch die Länder erlassenen Arbeitsschutzrechtes ist Ländersache und wie in vielen anderen Bereichen der Politik stimmen sich die Länder auch im Felde des Arbeitsschutzes ab. Hier spielen zwei regelmäßig tagende Gremien eine äußerst wichtige Rolle.

Dies ist die "Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder" – kurz: Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) – eine von mehreren "Fachministerkonferenzen" in Deutschland. Hintergrund für die Einrichtung der Fachministerkonferenzen ist das föderale System der Bundesrepublik Deutschland. Im Gegensatz zur förmlich geregelten Rolle des Bundesrats als Verfassungsorgan dienen die Fachministerkonferenzen der informellen Zusammenarbeit und der Koordinierung der Länderinteressen. Sie können untereinander Absprachen und rechtliche Vereinbarungen treffen. Aber auch die Zusammenarbeit mit dem Bund – außerhalb des Bundesratsverfahrens – ist eine wichtige Aufgabe der Fachministerkonferenzen. Sie verbinden die föderale Eigenständigkeit und Vielfalt der Länder mit dem Bedürfnis und der Notwendigkeit, auf bestimmten Sachgebieten freiwillig zu möglichst einheitlichen Auffassungen und Regelungen

zu gelangen. Vorsitz und Geschäftsführung in der ASMK wechseln jährlich unter den Ländern<sup>8</sup>.

Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) nimmt als ein der "Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales" (ASMK) zugeordnetes Gremium folgende Koordinierungsaufgaben wahr:

- Bearbeitung grundlegender Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in der Arbeitswelt einschließlich Fragen der Marktüberwachung (technischer Verbraucherschutz) mit dem Ziel einer einheitlichen Durchführung in den Ländern
- Beratung der Arbeits- und Sozialministerkonferenz in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in der Arbeitswelt und der sicheren Gestaltung der Technik
- Erörterung und Fortentwicklung rechtlicher Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in der Arbeitswelt mit dem Ziel einheitlicher Rechtsanwendung
- Bearbeitung grundsätzlicher und übergreifender organisatorischer Fragen des Gesetzesvollzugs (Vollzugsstrategien, Organisation, Personal, Berichts- und Informationswesen, Aus- und Fortbildung, Erfahrungsaustausch).

## Die Arbeitsweise des LASI

Der Länderausschuss und seine sechs Unterausschüsse tagen zweimal jährlich. Über Vorlagen der Unterausschüsse entscheidet der Hauptausschuss.

Die Unterausschüsse erhalten ihre Aufgaben in der Regel durch Beschluss des Länderausschusses. Es gibt folgende Unterausschüsse:

- Unterausschuss "Recht und Organisation" (UA1)
- Unterausschuss "Gefahrstoffe" (UA2)
- Unterausschuss "Sozialer Arbeitsschutz" (UA3)
- Unterausschuss "Technischer Arbeitsschutz und Anlagensicherheit" (UA4)
- Unterausschuss "Medizinischer Arbeitsschutz" (UA5)
- Unterausschuss "Arbeitsstätten und Ergonomie" (UA6)

Der LASI ist somit das höchste fachliche Gremium für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik auf Länderebene. Mitglieder sind die Vertreter der obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder, ständige Gäste sind die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA). Vorsitz und Geschäftsführung im LASI wechseln alle drei Jahre unter den Ländern.

Zu Einzelproblemen des Arbeitsschutzes werden Leitfäden veröffentlicht, die der einheitlichen und aufeinander abgestimmten Rechtsanwendung in den Bundesländern dienen (LASI-Veröffentlichungen mit der Abkürzung „LV“).

---

<sup>8</sup> Die Beschreibung der ASMK stammt von der Website des Sozialministeriums Baden-Württemberg: <http://www.sozialministerium-bw.de/> unter der Rubrik „Arbeit“. Dort erhält man auch die Ergebnisprotokolle der ASMK ab der 78. Konferenz im PDF-Format

Im Internet ist „LASI“ ein Teil des deutschen Informationsnetzwerkes ([www.osha.de](http://www.osha.de)) unter dem Dach der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bilbao (<http://europe.osha.eu.int>), Spanien. Über den Button „OSHA-Netzwerk“ oben rechts auf der Internetseite können Interessierte Querverweise zu Schlüsselinformationen in allen Partnerländern oder -organisationen des Netzes finden sowie die Websites der Arbeitsschutzverwaltungen der Länder aufrufen.

Die vorne zitierte Selbstbeschreibung des LASI ist der Internetadresse: <http://lasi.osha.de> unter der Rubrik „Organisation“ entnommen worden. Unter dem Stichwort „Publikationen“ findet der Interessierte sämtliche Veröffentlichungen des LASI zum Download im PDF-Format und zum Bestellen als Druckwerk.

Für die betriebliche Praxis hat der LASI diverse Handlungshilfen zur Gefährdungsermittlung wie etwa zur Bildschirmarbeit, zu Heben und Tragen erarbeitet sowie auch Handlungsanleitungen für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder wie zu Mobbing, zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention erstellt. In Kapitel 3.3 werden zwei Veröffentlichungen des LASI besprochen, die eine besondere Bedeutung im Hinblick auf die Förderung eines systematischen Arbeitsschutzes haben.

### **3.2 Das Strategiepapier „Gesundheit bei der Arbeit“ der Bundesländer**

Mit dem Beschluss der 73. ASMK-Konferenz im Jahre 1996, von der Einzelrevision im Betrieb Abstand zu nehmen, erfolgte eine Neudefinition staatlicher Verantwortung im Arbeitsschutzsystem: der Staat wirkt neben seiner Überwachungsfunktion künftig vor allem auch als Initiator, Moderator und Koordinator. Dieser Beschluss setzte Veränderungsprozesse bei den Aufsichtsbehörden der Länder in Gang. Das Strategiepapier „Gesundheit bei der Arbeit“ von 2001 (vgl. ASMK 2001) kann als ein gemeinsames Ergebnis dieser Bemühungen seit Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes gesehen werden, nämlich sich auf Länderebene darüber zu verständigen und zu vergewissern, welche Konsequenzen aus dem Strukturwandel in der Arbeitswelt für eine Neukonzeption der Aufsichtstätigkeit zu ziehen sind.

Im folgenden wird die Entstehung des gemeinsamen Strategiepapiers der Länder „Gesundheit bei der Arbeit“ skizziert und die inhaltliche Verbindung zur Initiative „Neue Qualität der Arbeit (INQA) der Bundesregierung erläutert, an der auch die Länder beteiligt sind. Die Beleuchtung der Inhalte des 13 Seiten umfassenden Papiers beschränkt sich im weiteren auf die dargestellten zukünftigen Strategien und Kriterien für Sicherheit und Gesundheit, die zugleich die Elemente einer „neuen“ Aufsichtsstrategie der Aufsichtsbehörden beschreiben. Mit dem Strategiepapier ist ein Handlungsauftrag an die staatlichen Arbeitsschutzbehörden verbunden, der am Schluss dieser Ausführungen zitiert wird.

Mit dem Arbeitsschutzgesetz von 1996 ist der Beratungsauftrag der Arbeitsschutzbehörden und die Ausrichtung hinsichtlich der Unternehmens-, Betriebs- und Arbeitsplanung an einem umfassenden Gesundheitsschutz rechtlich verankert worden. Veränderungen in der Aufsichtspraxis der Behörden hin zur modernen Dienstleistung - auch bedingt durch die weitreichenden Veränderungen in der Arbeitswelt - wurden notwendig und lösten eine Orientierungsdebatte in den Ländern aus, die über das Politikfeld Arbeit und Gesundheit weit hinaus ging. Auf der Gesundheitsministerkonferenz im Sommer des Jahres 2000 wurde ein Antrag "Gesundheit bei der Arbeit" auf Initiative Mecklenburg-Vorpommerns gemeinsam mit Hamburg und Berlin eingebracht und einstimmig beschlossen. Die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) übernahm im Herbst 2000 diesen Antrag ebenfalls einstimmig. Dies war der Startschuss für eine Standort- und Strategiediskussion des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Entwicklung von Handlungsstrategien der Länder. Eine Arbeitsgruppe des LASI entwickelte ein Strategiepapier "Gesundheit bei der Arbeit" für die Arbeit der Landesbehörden (vgl. Kruse 2002, S. 11).

Adressat des Strategiepapiers war aber auch die Bundesregierung. Sie wurde von den Arbeits- und Gesundheitsministerinnen gebeten analog zu dem bereits bestehenden Aktionsprogramm „Umwelt und Gesundheit“ ein Aktionsprogramm „Gesundheit bei der Arbeit“ aufzulegen, und zwar mit dem Ziel, „die sektorale Aufteilung von Gesundheitsfragen in Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutzressorts zu überwinden und ein themen- und ressortübergreifendes Aktionsprogramm zu initiieren“ (Hamburg 2003, S. 8). Die Bitte um ein Aktionsprogramm wurde von der Bundesregierung abgelehnt und einige Zeit später wurde zur Überraschung der Länder die Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA)<sup>9</sup> anlässlich des Kongresses Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin im Mai 2001 vom damaligen Bundesarbeitsminister verkündet (vgl. ebd., S. 10).

Vom 19. bis 20 Juni 2001 fand in Hamburg der vom dortigen Amt für Arbeitsschutz ausgerichtete Bund-Länder-Workshop „Gesundheit & Arbeit“ mit den wichtigsten Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes statt, um den Entwurf des Strategiepapiers „Gesundheit bei der Arbeit“ sowie über gemeinsame Ziele und Handlungsstrategien zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes zu diskutieren. Für den Vertreter des Sozialministeriums Mecklenburg-Vorpommern, Kruse, ist die Durchführung des Workshops „ein Ergebnis der Länderbemühungen, den Paradigmenwechsel im Arbeitsschutz – weg vom technokratischen Gesetzesvollzug, hin zur ganzheitlichen Betrachtung der menschlichen Gesundheit – auch in der Öffentlichkeit und für die Politik zu popularisieren“ (Kruse 2002, S. 12).

---

<sup>9</sup> nähere Informationen zu INQA unter [www.inqa.de](http://www.inqa.de)

Nach Einschätzung des Amtes für Arbeitsschutz war der Workshop ein Erfolg, weil das damalige Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (auf dem Workshop) signalisierte, die Vorstellungen der Länder bei INQA zu berücksichtigen und die Länder ihrerseits ihre Unterstützung und Zusammenarbeit anbieten (vgl. Hamburg 2003, S. 9). Dem Strategieansatz der Länder und der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ liegt ein gemeinsames Verständnis eines modernen Arbeitsschutzes zu Grunde: „Interessen der Wirtschaft, der Arbeitsmarkt- und Gesundheitspolitik, der Arbeitgeber nach wettbewerbsfähigen Betrieben und der Arbeitnehmer nach menschengerechten Arbeitsbedingungen müssen miteinander verknüpft werden“ (ebd., S. 10). In der Präambel der Plattform von INQA heißt es: „Die Bewältigung dieser Herausforderung verlangt einen umfassenden Präventionsansatz im Arbeitsschutz, der die Einflüsse angrenzender Politikfelder, insbesondere Gesundheit, Bildung sowie Forschung und Technologie einbezieht“ ([www.inqa.de](http://www.inqa.de)).

In seiner Begrüßungsrede zum Auftakt des Hamburger Workshops betonte der Direktor des Amtes für Arbeitsschutz, dass Gesundheit bei der Arbeit seinen eigenen Stellenwert braucht – in der politischen Diskussion und bei allen anderen Akteuren wie Berufsgenossenschaften, Krankenkassen, u.s.w. (vgl. Thiele 2002, S. 9). Es hat den Anschein, dass die Dokumentation des Workshops, aber auch das Strategiepapier „Gesundheit bei der Arbeit“ kaum bekannt geworden ist und nicht den notwendigen Nachhall in der politischen und auch gewerkschaftlichen Öffentlichkeit gefunden hat. Dies wird unter anderen daran sichtbar, dass das Strategiepapier in seiner von der ASMK im November 2001 verabschiedeten Fassung bisher nicht veröffentlicht worden ist.

Unter der Zwischenüberschrift Information, Beratung und Überwachung heißt es im Strategiepapier auf Seite 5: „Der Strukturwandel in der Arbeitswelt macht eine Neukonzeption der Prüf- und Überwachungstätigkeit zwingend. Nicht mehr turnusgemäße Überprüfungen und die eher ineffiziente Einzelüberwachung darf die künftige Arbeitsweise der Arbeitsschutzverwaltungen bestimmen, sondern vielmehr zielgerichtete Schwerpunktüberprüfungen, Kontrollen des Arbeitsschutzmanagements und gesundheitsorientierte Beratung“ (ASMK 2001, S. 5). Die unter Punkt 4 genannten Strategien und Kriterien für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit können wie folgt zusammengefasst werden:

- „Betriebe über gesundheitsgerechte und gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu beraten, mit dem Ziel Eigenverantwortung und Kompetenzentwicklung
- im Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen zu stärken,
- Unternehmen bei der Einführung eines systematischen betrieblichen Arbeitsschutzmanagements zu unterstützen,
- Prozesse der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Gesundheitsmanagements zu unterstützen,
- passgenaue, betriebsspezifische Lösungen für eine gesundheitsgerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung mit Betrieben zu entwickeln und einen systematischen

- Arbeits- und Gesundheitsschutz vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu fördern,
- kooperative Vorgehensweisen bei der gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitsbedingungen zu initiieren und zu unterstützen. Arbeitsschutzexperten, Unternehmer, Beschäftigte, Unfallversicherungsträger und Krankenkassen müssen ihre Kompetenzen im Rahmen arbeitsteiliger Netzwerke stärker bündeln. Der Zusammenarbeit im Rahmen branchenbezogener Aktionen und Vereinbarungen zum Gesundheitsschutz kommt dabei eine führende Rolle zu“ (Hamburg 2002, S. 8).

Wenn der staatliche Arbeitsschutz also eine gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung initiiert, fördert und fordert, so ist „Voraussetzung hierfür eine entsprechende interdisziplinäre Besetzung sowie Aus- und Fortbildung der Arbeitsschutzbehörden. (...). Um systematische strategische Lösungen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu erlangen, ist die Datenlage für Arbeitsschutz-Controlling zu verbessern“ (ASMK 2001, S. 11).

Folgende Grundprinzipien der Konzepte, Strategien und Methoden werden für erforderlich gehalten (vgl. ebd. S. 11 f):

- Nachhaltigkeit der Maßnahmen für die Gestaltung menschengerechter Arbeit,
- Ganzheitlichkeit,
- Zielgruppenorientierung (betriebsnahe Lösungen),
- Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeteiligung und die Kooperation der innerbetrieblichen und überbetrieblichen Akteure.

Damit das Strategiepapier nicht nur ein Papier bleibt, haben die staatlichen Arbeitsschutzbehörden einen Handlungsauftrag erhalten, der auf der letzten Seite des Strategiepapiers formuliert ist und hier im folgenden dokumentiert wird. Die Aktivitäten der staatlichen Arbeitsschutzbehörden in den als vorrangig eingestuften Handlungsfeldern werden – nicht öffentlich – auf Länderebene für die ASMK in Tabellenform zusammengefasst und intern kommuniziert.

Im Fokus dieser Studie stehen die nachfolgenden drei von insgesamt fünf aufgeführten Handlungsfelder aus dem Strategiepapier.

Wissensbasis bei Unternehmern, Beschäftigten und Gesundheitsakteuren verbreitern, insbesondere durch

- zielgruppenspezifische und handlungsrelevante Beratung und Qualifizierungsmaßnahmen
- Modernisierung der Ausbildungen im gesundheitlichen Arbeitnehmerschutz durch neue Anforderungs- und Qualifikationskonzepte
- Netzwerke initiieren und stärken (z. B. für Information, Austausch, Kontakte).

Moderne Öffentlichkeitsarbeit leisten und Kommunikation betreiben

- z. B. durch Kampagnen wie „gesünder arbeiten“ (Nordrhein-Westfalen)
- Publizierung von „codes of best practice“ oder „models of good practice“
- Auslobung von Gesundheitspreisen
- Staatliche Anerkennung herausragender betrieblicher Aktivitäten
- Schaffung finanzieller Anreize

Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern, durch

- Förderung des betrieblichen Managements im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Einleitung von Maßnahmen und Handlungshilfen zur Berücksichtigung neuer Belastungsformen
- Förderung und Anwendung von Leitbildern für „gesunde Organisationen“
- Erarbeitung praxisgerechter Handlungshilfen für die Analyse und Bewertung neuer Belastungen und Gestaltungsmöglichkeiten
- Entwicklung kleinbetriebstauglicher Strategien und Maßnahmen (z. B. Branchenlösungen)
- Entwicklung von Evaluationskonzepten für die betriebliche Praxis.

### **3.3 Die LASI-Veröffentlichungen zum Arbeitsschutzmanagement und zur Systemkontrolle**

Zwei in diesem Kontext bedeutsame Veröffentlichungen des LASI, die insbesondere die Veränderungen in der Aufsichts- und Kontrollstrategie der staatlichen Arbeitsschutzbehörden wiederspiegeln, sollen hier näher erläutert werden. Die erste ist im Jahr 2000, also ein Jahr vor dem Hamburger Workshop, die andere drei Jahre später erschienen. Beide Handlungshilfen und -anleitungen können auch als zeitgemäße Antworten der obersten Arbeitsschutzverwaltungen auf die neuen Anforderungen eines modernen Arbeitsschutzes und als adäquate Antwort auf den im Arbeitsschutzgesetz anlegten Paradigmenwechsel gesehen werden. Denn sie befördern den systematisch organisierten Arbeitsschutz in Unternehmen.

Die Eigenverantwortung der Unternehmen in Fragen des Arbeitsschutzes und unter Beteiligung der Beschäftigten mit dem Ziel einer systematischen Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Sinne der menschengerechten Gestaltung der Arbeit wird vom Gesetzgeber im Arbeitsschutzgesetz gefordert. Welche konkreten Maßnahmen des Arbeitsschutzes zum Erreichen dieses Ziels erforderlich sind, muss der Arbeitgeber herausfinden, indem er die Gefährdungen ermittelt, die mit der Arbeit für die Beschäftigten verbunden sind. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, auch „Gefährdungsbeurteilung“ genannt, wird häufig als das Kernstück des Gesetzes bezeichnet. In vielen Fragen lässt das Gesetz große Spielräume für betriebliche Entscheidungen zur optimalen Problemlösung im Arbeitsschutz zu. Gleichzeitig wird erwartet, dass der Betrieb diese nicht nur ausfüllt, sondern auch die Verantwortung für

die Entscheidungen übernimmt. Der Arbeitgeber hat nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG eine geeignete Arbeitsschutzorganisation aufzubauen und den Arbeitsschutz in betriebliche Prozesse (das können speziell auch Managementsysteme sein) zu integrieren. Hier würde es schon aus alltagspraktischen Gründen wenig Sinn machen, wenn die staatliche Arbeitsschutzaufsicht nur einzelne Aspekte eines betrieblichen Systems kontrollieren würde.

Im Gegensatz dazu zeichnete sich der klassische Arbeitsschutz in seiner reaktiven Vorgehensweise gerade dadurch aus, dass er das Arbeitsschutzgeschehen als Summe einzelner Ereignisse betrachtete, die wiederum durch einzelfallbezogene Maßnahmen verbessert werden sollten. Ganz in diesem Sinne fanden auch die Einzelfallrevisionen der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht statt, und zwar „stark fixiert auf naturwissenschaftlich-technische Aspekte der Gestaltung der Arbeit und auf die Kontrolle der Einhaltung vorwiegend technischer Schutznormen“ (Marstedt/Mergner 1995, S. 33). Heute dagegen prüft die staatliche Arbeitsschutzaufsicht die Qualität der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation und fördert die freiwillige Einführung von Arbeitsschutzmanagementsystemen.

In den letzten Jahren hat sich vor allem in großen Unternehmen die Erkenntnis durchgesetzt, dass die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS) ein besonders effektiver Weg sein kann, um der in § 3 Abs. 2 ArbSchG festgelegten Organisationsverpflichtung für die Sicherheit und Gesundheitsschutz nachzukommen. Bei AMS handelt es sich kurz charakterisiert um systematisierte und formalisierte Führungssysteme zur Integration des Arbeitsschutzes in die Organisation eines Unternehmens. 1997 haben das Bundesministerium für Arbeit, die obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Sozialpartner einen nationalen Leitfaden zu grundlegenden Anforderungen an Arbeitsschutzmanagementsysteme formuliert (BArbBl 9/97, S. 85-86), zu „Eckpunkten für Arbeitsschutzmanagementsystemkonzepte“ weiterentwickelt (BArbBl. 2/99 S.43) und zuletzt überarbeitet als Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme veröffentlicht (BArbBl 1/2003 S. 101).

Der Leitfaden soll den Anwendern die Möglichkeit eröffnen, die Wirksamkeit ihres AMS durch die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung oder durch die staatlichen Arbeitsschutzbehörden überprüfen zu lassen. Der Einsatz eines solchen Systems ist freiwillig und es besteht kein Zwang zur Zertifizierung. In den letzten Jahren sind eine Reihe weiterer AMS-Konzepte auf Länderebene (Hessen, Sachsen, Bayern) entstanden, die in der Regel auf den o.g. „Eckpunkten“ beruhen und somit von den Inhalten vergleichbar sind, sich aber in Form und Struktur unterscheiden (Höfle et al 2002, S. 84 ff.).

Der LASI hat mit der Veröffentlichung „Arbeitsschutzmanagementsysteme - Spezifikation zur freiwilligen Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS)“ (LV 21) die (einheitlichen) Mindestanforderungen aus Sicht der

Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer definiert (vgl. LASI 2000). Mit der Veröffentlichung kommt der LASI dem grundgesetzlichen Auftrag an die Arbeitsschutzbehörden der Länder nach, einheitliche und vergleichbare Arbeitsbedingungen sowie harmonisierte Wettbewerbsbedingungen für die Unternehmen zu schaffen. Eine spezifizierte Version der Handlungshilfe auf der Grundlage des LV 21 zur Einführung und Anwendung von AMS ist für kleine und mittlere Unternehmen als LASI-Leitfaden „Handlungshilfe zur freiwilligen Einführung und Anwendung von AMS für kleine und mittlere Unternehmen“ (LV 22) erschienen (vgl. LASI 2001).

Im Juli 2003 hat der LASI die „Grundsätze der Behördlichen Systemkontrolle“ veröffentlicht. Die behördliche Systemkontrolle wird folgendermaßen definiert:

„Ein Weg der behördlichen Systemkontrolle ist die Prüfung des betrieblichen Arbeitsschutzmanagementsystems zur Wahrung des Grundrechts der Beschäftigten auf körperliche Unversehrtheit (Art.2 Abs. 2 GG). Dabei überprüft die Behörde das Funktionieren des Arbeitsschutzmanagementsystems einschließlich des dazugehörenden Auditkonzeptes, das als Compliance- und Systemaudit ausgelegt sein muss. Die dabei durchgeführten Stichproben in der Organisation betreffen sowohl die Funktionsweise des Arbeitsschutzmanagementsystems als auch die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften. Im Zuge der Behördlichen Systemkontrolle kann die Behörde auch das Funktionieren des betrieblichen Arbeitsschutzsystems überprüfen (Grundprüfung)“ (LASI 2003a, S. 10).

Im Vorwort zum o.g. Leitfaden des LASI schreibt Brückner, Mitautor des Leitfadens und Vertreter der obersten Arbeitsschutzbehörde Hessen, dass mit den vorliegenden Grundsätzen der Behördlichen Systemkontrolle ein weiterer Meilenstein zur Förderung des systematisch organisierten Arbeitsschutzes in Unternehmen erreicht ist. „Die Grundsätze der Behördlichen Systemkontrolle sind die gemeinsame Leitlinie der Arbeitsschutzbehörden zur Beurteilung der Wirksamkeit betrieblicher Arbeitsschutzmanagementsysteme. Sie sind weiterhin als praktischer Beitrag zu der gegenwärtigen Diskussion zu verstehen, wie die Funktionsfähigkeit und die Wirksamkeit betrieblicher Arbeitsschutzmanagementsysteme geprüft und bestätigt werden können, ohne ökonomische Zertifizierungszwänge aufzubauen“ (Brückner 2003).

### **3.4 Die Arbeitsschutzberichterstattung der Länder**

1854 nehmen die ersten drei Fabrikinspektoren in den Regierungsbezirken Düsseldorf, Arnsberg und Aachen ihre Arbeit auf und die ersten Revisionsberichte werden geschrieben. Der erste gedruckte Gewerbeaufsichtsbericht liegt 1875 vor (vgl. NRW 2003, S. 16). Die Berichterstattung der staatlichen Gewerbeaufsicht blickt somit auf eine lange Tradition zurück.

Heute müssen die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder jährlich Berichte über ihre Tätigkeiten erstatten. Berichtspflicht, Berichtsinhalt, Verfahren und Fristen ergeben sich aus folgenden rechtlichen Grundlagen und Abkommen:

- Artikel 19, 20 und 21 des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die Arbeitsaufsicht in Gewerbe und Handel (Übereinkommen Nr. 81), das die Bundesrepublik Deutschland am 14. Juni 1956 ratifiziert hat,
- Nr. 9 der Empfehlung 81 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 19. Juni 1947 betreffend die Arbeitsaufsicht,
- § 139 b Abs. 3 der Gewerbeordnung,
- § 23 (4) des Arbeitsschutzgesetzes
- § 51 Abs. 3 des Jugendarbeitsschutzgesetzes,
- Abschnitt 1 Nr. 4 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Aufsicht über die Durchführung der Arbeitsschutzvorschriften des Seemannsgesetzes (vgl. LASI 2003b)..

Die Berichte, die auch Statistiken enthalten, sind dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) bis zum 31.3. des auf das Berichtsjahr folgende Jahr zuzuleiten. Sie werden dort für die Erstellung des Berichtes der Bundesregierung „über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland“ verwendet. Dieser Bericht, der nach § 25 SGB VII an Bundestag und Bundesrat übermittelt wird, erscheint als Drucksache des Deutschen Bundestages und wird als Sonderschrift der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin unter dem Titel „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ veröffentlicht<sup>10</sup>. Außerdem wird der Statistikteil an die EU und die ILO für dort zu erstellende Berichte weitergegeben (vgl. LASI 2003b).

Darüber hinaus veröffentlichen die Bundesländer Berichte und Statistiken über ihre Tätigkeiten als Jahresbericht zur Information ihrer jeweiligen politischen Gremien und der Öffentlichkeit, besonders der Fachöffentlichkeit, allerdings zunehmend nur noch als Broschüre im Internet im PDF-Format und nicht mehr als gebundenes Druckwerk. Für das hier untersuchte Berichtsjahr 2003 kam noch die „Anleitung für die Erstattung der Jahresberichte der Arbeitsschutzbehörden - Ausgabe 1995“ zur Anwendung, in der Form und Inhalt der Berichte festgelegt sind (vgl. LASI 1995). Zum 1.1. 2005 gilt eine auf der 42. Sitzung des LASI im September 2003 verabschiedete novellierte Anleitung, die im Anhang I dokumentiert ist (LASI 2003b). Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Aufsichtsstrategien der Länder auf der Grundlage des Strategiepapiers „Gesundheit bei der Arbeit“ ist die neue Fassung nach Aussage des Vertreters der obersten Arbeitsschutzbehörde aus Nordrhein-Westfalen das Ergebnis eines Kompromisses. Mit ihr wird versucht die neuen Formen der Aufsichtstätigkeit unter den

---

<sup>10</sup> Der Bericht steht auch unter <http://www.bmwa.bund.de/Navigation/Arbeit/arbeitsschutz.html> als PDF-Dokument zur Verfügung

(rechtlichen) Bedingungen eines modernen Arbeitsschutzes mit den entsprechenden Begrifflichkeiten abzubilden<sup>11</sup>.

Im folgenden werden kurz die Struktur und die Neuerungen in der Berichterstattung gegenüber der alten Anleitung skizziert.

In der alten wie auch der neuen Anleitung heißt es zu Ziel und Form der Erstellung: „Ziel des Jahresberichtes ist eine möglichst umfassende Darstellung der Tätigkeit der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zuständigen staatlichen Stellen. Der Jahresbericht besteht aus einem Textteil und einem Anhang. Der Textteil enthält Berichte der Dienststellen der Arbeitsschutzverwaltung in den einzelnen Bundesländern. In dem Anhang sind die Tabellen und Verzeichnisse zusammengefasst. Der Textteil sollte Angaben zur allgemeinen Entwicklung in der Organisation und im Personalbereich, zur Übersicht über die Tätigkeit, zu Grundsatzfragen und fachlichen Schwerpunkten sowie herausragende Einzelbeispiele aus den Tätigkeiten enthalten“ (LASI 2003b, S. 3). Bei den Sachgebieten, die zugleich den Textteil gliedern, ist eine Anpassung bzw. Ergänzung an die veränderte Rechtslage erfolgt. In der Anleitung befindet sich eine Auflistung der einzelnen Rechtsnormen mit einer Zuordnung zu den Sachgebieten.

Die Sachgebiete unterteilen sich in 5 Gruppen, bei denen es in den ersten beiden Gruppen Veränderungen bzw. Neuerungen gibt:

- Technischer Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsschutz. Hier ist neu „Arbeitsschutzorganisation“ und „psychische Belastungen“
- Technischer Arbeits- und Verbraucherschutz
- Diese Kategorie ist neu und fasst die Sachgebiete zusammen, die das Inverkehrbringen von Geräten, Produkten – auch Medizinprodukten – und gefährlichen Stoffen und Zubereitungen betreffen.
- Sozialer Arbeitsschutz
- Arbeitsmedizin
- Arbeitsschutz in der Seeschifffahrt

Die Empfehlungen des LASI zur Berichterstellung des Textteiles sind für die Länder nicht verpflichtend. In der noch bis 2004 gültigen Anleitung aus dem Jahre 1995 steht unter Punkt 2.3, dass die bundeseinheitliche Anwendung der Anleitung Voraussetzung dafür ist, dass die Jahresberichte untereinander vergleichbar sind (vgl. LASI 1995, S. 3). Auch wenn dieser Passus in der neuen Anleitung fehlt, so ist nach Aussage des Vertreters der obersten Arbeitsschutzbehörde Nordrhein-Westfalen und derzeitigem Geschäftsführers des LASI, Dr. Deden, die Vergleichbarkeit bzw. ein Benchmarking zwischen den Ländern erwünscht. Einige

---

<sup>11</sup> Beispiel: für die Überprüfung eines Unternehmens nach dem Arbeitsschutzgesetz fehlt in der Anleitung von 1995 der adäquate Begriff für eine Verpflichtung nach dem Arbeitsschutzgesetz, nämlich der Einrichtung einer „Arbeitsschutzorganisation“. In der Jahresberichterstattung 2003 wird dies noch unter dem Begriff „Arbeitssicherheitsorganisation“ eingeordnet. Dies ist eine Kategorie aus dem Arbeitssicherheitsgesetz und bezieht sich auf die vom Arbeitgeber zu bestellenden Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Bundesländer halten sich aber schon längst nicht mehr an die Anleitung. Beispielhaft zeigt sich dies an folgenden Länderberichten.

Niedersachsen erstellt seit 2001 keinen Bericht mehr mit einem Textteil im Sinne der Anleitung, sondern deklariert den Tabellenteil mit einer halben Seite Text als Jahresbericht. Hamburg veröffentlichte für das Jahr 2003 keinen Bericht, aber auf der Internetseite sind die aktuell laufenden Projekte<sup>12</sup> kurz dokumentiert. Der Jahresbericht 2002 wurde im Reportagenstil erstellt ohne die vorgegebene Gliederung und ohne einen Tabellenteil. Ab 2003 soll der Bericht nur noch im zweijährigen Rhythmus erscheinen. Nordrhein-Westfalen (NRW) hat seinen Bericht 2003 vom bisherigen Textumfang um die Hälfte reduziert und wie Hamburg im Stil einer Reportage erstellt ohne einen Tabellenteil. Als Grund hierfür nannte der Vertreter der obersten Arbeitsschutzbehörde, dass die Aktualität der Berichte wichtiger sei als die Ausführlichkeit der Berichte. Um Seiten bzw. Druckkosten zu sparen wurde das Tabellenmaterial – weil selten genutzt – ins Internet eingestellt (Deden 2004). Im Jahresbericht fehlt unter der Rubrik „Statistik“ ein entsprechender Hinweis zum eingestellten Tabellenmaterial im Internet. Dies ist „vergessen“ worden, soll aber im nächsten Jahresbericht ergänzt werden.

In Punkt 2.4 der Anleitung von 1995 heißt es: „Ergänzungen, Änderungen bedürfen des Beschlusses des LASI“ (LASI 1995, S. 3). Auf die Frage: „Was sind die LASI-Beschlüsse wert, wenn einige Länder machen, was sie wollen oder kommt die Novellierung der Anleitung zu spät?“, antwortet der Vertreter der obersten Arbeitsschutzbehörde Bremen: „Entscheidend für den Arbeitsschutz ist, was die Länder machen. Die Länder führen einen Erfahrungsaustausch über den LASI und versuchen dort abzustimmen, wie der Arbeitsschutz nach außen dargestellt werden kann und werden sollte. LASI-Beschlüsse haben keine Bindungswirkung. Seit dem Arbeitsschutzgesetz und dem Beschluss der ASMK, von der Einzelfallkontrolle weg zu gehen hin zur Systemkontrolle, hat sich sehr viel verändert, einige Länder haben die Konsequenzen gezogen und ihre Strategie geändert. Sie wollen nicht mehr von Einzelfällen groß berichten, sondern ihre politische Schwerpunktsetzung dokumentieren. Dadurch hat sich ihre Berichterstattung völlig verändert. Damit ist das Ziel 'Vergleichbarkeit' nicht mehr gegeben. Die Vergleichbarkeit war aber vorher auch nicht da, auch wenn alle die gleichen Tabellen benutzt haben, weil in jedem Land die Aufgaben, über die die Behörde berichtet, sehr unterschiedlich zugeschnitten sind. Die Personen sind auch unterschiedlich eingesetzt. Die fünf norddeutschen Länder haben alle den Arbeitsschutz in unterschiedlichen Organisationsstrukturen eingebunden. Daraus resultiert, dass die Berichte immer unterschiedlicher werden. Wenn sie in den Bericht der Bundesregierung an die EU schauen, der gerade erschienen ist, stellt man fest, fünf Bundesländer haben den Arbeits- und Immissionsschutz in einer Behörde und 11 Bundesländer haben diese Aufgaben getrennt. Daraus ergibt sich, dass

---

<sup>12</sup> Im Gegensatz zu von außen bzw. fremdbestimmten Revisionen, führt das Amt für Arbeitsschutz in jedem Jahr zahlreiche Projekte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz durch. In kleinen und mittleren Unternehmen konzentriert sich das Amt auf branchen- und belastungsspezifische Projekte

die Berichte nicht vergleichbar sind. Es gibt Bundesländer, die haben das Gefahrgutrecht in der Arbeitsschutzbehörde, es gibt ein Bundesland, da ist der Arbeitsschutz nicht für das Gefahrgutrecht zuständig“ (Jahn 2004).

Während die oben erwähnten Vorgaben des LASI für den zu erstellenden Textteil Empfehlungen darstellen, muss das Tabellenmaterial in seiner Vorgabe entsprechend der o.g. internationalen und nationalen Verpflichtungen (nicht nur) für das Berichtsjahr 2003 einheitlich erstellt werden mit folgenden Statistiken: zum Personal der Arbeitsschutzbehörden laut Stellenplan (Tabelle 1), Betriebsstätten und Beschäftigte im Zuständigkeitsbereich (Tabelle 2), Dienstgeschäften innerhalb und außerhalb von Betriebsstätten nach Größenklassen (Tabellen 3.1, 3.2 und 3.3), Tätigkeiten und Beanstandungen im Außendienst (Tabelle 4), Tätigkeiten und Vorgänge im Innendienst (Tabelle 5), Produktsicherheitsgesetz bzw. Gerätesicherheitsgesetz (Tabelle 6), Dienstgeschäfte und Tätigkeiten des gewerbeärztlichen Dienstes (Tabelle 7), begutachtete Berufskrankheiten (Tabelle 8). Eine wichtige Änderung beim zu erstellenden Tabellenmaterial ist die Tabelle 4: „Produktorientierte Darstellung der Tätigkeiten“. Mit ihr entfällt künftig die Erfassung der Innendienstgeschäfte nach Tabelle 5. In der neuen Tabelle werden die Tätigkeiten nach den oben benannten fünf Sachgebieten erfasst und in folgende 5 Gruppen gegliedert:

- Beratung/Information
- Überwachung/Prävention
- Entscheidungen
- Zwangsmaßnahmen
- Ahndung

Da alle Länder die Statistik nach den gleichen Vorgaben erstellen müssen, ist somit auch ein weitgehender Vergleich der erfassten Tätigkeiten in Betrieben möglich. Allerdings gibt es zwei bedeutsame Einschränkungen. Dies gilt für die Tabelle 1 „Personal laut Stellenplan“ und die Tabelle 2 „Betriebsstätten und Beschäftigte“. Die Güte dieser Kennzahlen und auch die Art und Weise ihrer Darstellung soll im folgenden diskutiert werden. Schaut der am Arbeitsschutz Interessierte in den Bericht der Bundesregierung „über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ...“ im Tabellenteil unter „Ressourcen und Aktivitäten des überbetrieblichen Arbeitsschutzes – Gewerbeaufsicht“ nach, so findet er dort die Tabelle TG 2 „Personalstand der Gewerbeaufsicht nach Ländern“ (Bundestag 2003, S. 142). In einigen Bundesländern wie in Baden-Württemberg, Bremen, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz ist der Umweltschutz (Immissionsschutz und Industrieabfall) integraler Bestandteil der Aufgabenwahrnehmung des technischen Aufsichtsdienstes. Nach Auskunft des Ministeriums für Umwelt und Verkehr Baden-Württemberg ist eine Auf trennung nach Aufgabenbereichen (Arbeits- und Umweltschutz) aufgrund der integrativen Aufgabenwahrnehmung in den Ämtern nicht möglich. Im dem jährlich erscheinenden Bericht der Bundesregierung wird dies aber in keiner Fußnote angemerkt.

Dagegen heißt es in der alten und neuen Anleitung zur Berichterstattung der Jahresberichte der Arbeitsschutzbehörden: „Ist eine Trennung der Tätigkeiten und Daten von Arbeitsschutz- und Immissionsschutzbehörden nicht möglich, ist dies im Bericht durch entsprechende Hinweise, Fußnoten o. ä. zu verdeutlichen“ (LASI 2003b, S. 8).

In Tabelle 1 „Personal der Arbeitsschutzbehörden laut Stellenplan“ ist nach der Anleitung von 1995 für das Berichtsjahr 2003 der „Stellenplan“ mit dem Stand vom 30. Juni des Berichtsjahres zu erfassen (vgl. LASI 1995, S. 11). Dagegen ist in der neuen ab 2005 geltenden Anleitung die „Zahl der besetzten Stellen“ mit Stand vom 30.06. des Berichtsjahres auf Grund des § 6 Finanz- und Personalstatistikgesetz – FPStatG (BGBI I 1992, 2119) anzugeben. Nach der ab 1.1. 2005 geltenden neuen Anleitung soll zudem eine bisher nicht erstellte Differenzierung der Daten nach Geschlecht erfolgen.

Wie ist die Angabe „laut Stellenplan“ und „besetzte Stellen“ zu verstehen? Im wahrsten Sinne des Wortes „Plan“ handelt es sich bei dieser Angabe um eine nach dem Haushaltsplan vorgesehene Anzahl von Beschäftigten, die nach dem Stellenplan des jeweiligen Ministeriums der Gewerbeaufsicht zugewiesen werden. Diese Angaben entsprechen nicht immer der Anzahl der besetzten Stellen bzw. der tatsächlich tätigen Gewerbeaufsichtsbeamten vor Ort (Ortsinstanz). Trotzdem werden diese Angaben sowohl in den Länderberichten als auch im Bericht der Bundesregierung „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ kommuniziert. Will der interessierte Leser die reale Zahl der tätigen Beamten erfahren, muss er, soweit die Länder dies noch in ihren Berichten offen thematisieren, unter dem Stichwort „Personal“ die entsprechenden Ausführungen zur Personalentwicklung genau studieren.

Bayern ist in seiner Berichterstattung in dieser Hinsicht geradezu vorbildlich. In den Jahresberichten 2002 und 2003 (jeweils Seite 6) befindet sich eine Übersicht zur Personalentwicklung in der bayerischen Gewerbeaufsicht. Unter Punkt „Personal“ wird im Bericht 2003 kurz und bündig ausgeführt: „Durch Personalfluktuation weicht das tatsächliche Personal vom Stellenplan ab“ (Bayern 2004, S. 6). Die Größenordnung der Abweichung ist allerdings erschreckend. Für 2002 werden laut Stellenplan 537 Beschäftigte angegeben. Tatsächlich sind aber nur 440 beschäftigt, dies ist eine Abweichung um 97 Stellen bzw. 18% (vgl. Bayern 2003, S. 6). Für 2003 werden nach Stellenplan 533 Beschäftigte angegeben, tatsächlich arbeiten nur 463, das ist eine Abweichung um 70 Personen bzw. 13%. Auf Nachfrage bei der obersten Arbeitsschutzbehörde in Bayern wurden nähere Gründe für die Abweichungen genannt. Da nur freie Planstellen besetzt werden können, dauert es immer eine geraume Zeit, bis ausgeschiedene Mitarbeiter ersetzt werden. Weiterhin werden eine erhebliche Zahl freigehaltener Stellen vorgehalten, die für beurlaubte Personen (z.B. Erziehungsurlaub) freigehalten werden müssen.

Mit den Angaben in Tabelle 2, „Betriebsstätten und Beschäftigte“, lassen sich zwei wichtige Kennzahlen bilden. Dies sind die Kennzahlen „Betriebe je Aufsichtsbeamter“ und „Arbeitnehmer je Aufsichtsbeamter“. Deren Aussagekraft ist allerdings von der Güte der Betriebsstättenstatistik abhängig. Aus der aktuellen (vorliegenden) Berichterstattung der Länder für das Jahr 2003 wird bis auf den Bericht aus Bremen dem Interessierten nicht deutlich, auf welcher Datengrundlage die Statistik beruht. Im Bremer Jahresbericht wird beispielhaft die Problematik einer soliden Betriebsstättenstatistik erläutert (vgl. Bremen 2004, S. 24). In den Berichten Hessen (für 2002) und Bayern werden die Quellen benannt, aber wer kann sich beispielweise ohne Erläuterung etwas unter der Angabe „bei uns kommt die Betriebsstätten-datenbank IFAS zur Anwendung“ vorstellen?

Nach vorliegenden Auskünften der obersten Landesbehörden stützt sich die Mehrheit der Bundesländer auf das Arbeitsstättenkataster der Bundesagentur für Arbeit, in der sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse erfasst werden. Betriebliche Realität ist aber heute, dass kleine Betriebe mit 20 Beschäftigten auf der Basis von sogenannten „400 Euro Jobs“ – also nicht sozialversicherungspflichtig registrierte Beschäftigungsverhältnisse – keine Seltenheit sind, wie der Vertreter der obersten Aufsichtsbehörde aus Bremen bestätigte. In der Statistik der Bundesagentur taucht dieser Betrieb dann als Einpersonenbetrieb auf. Eine Aktualisierung des jeweils ländereitig geführten Datenbestandes erfolgt über die Außen-dienstgeschäfte der Gewerbeaufsichtsbeamten. Mit anderen Worten: die Statistik der Bundesagentur wird durch die vorgefundene betriebliche Realität korrigiert.

Dies hat zur Folge, dass im Jahresbericht 2003 (S. 24) der Gewerbeaufsicht Bremen im Textteil zwei unterschiedliche Angaben zur Betriebsstatistik gemacht werden. Der Daten-bestand der Bundesagentur für Arbeit weist für das Land Bremen 15 821 Betriebe mit 284 216 Beschäftigten aus, die Gewerbeaufsicht Bremen kommt in ihrer Betriebsstättendatenbank auf 17 319 Betriebe mit 324 617 Beschäftigten (vgl. Bremen 2004, S. 24). Eine weitere Erklärung für die stark unterschiedlichen Angaben zu den Betriebstätten stellt die statistische Erfassung von Betriebsaufteilungen dar. Die Bundesagentur für Arbeit erfasst alle aufge-splitterten Betriebe mit mehreren Betriebsnummern, während die Gewerbeaufsicht Bremen diese Betriebe dagegen nur als „einen Betrieb“ zählt.

Im weiteren folgen noch einige Anmerkungen zur Betriebsstättenstatistik von drei Ländern, die auf Angaben der obersten Arbeitsschutzbehörden beruhen. In Hessen wird bei der Ermitt-lung der Kennzahl „Betriebe und Beschäftigte“ auf die Gewerbean-, -ab- und -ummeldungen der Landratsämter zurückgegriffen. Dieses Verfahren soll ab 2005 sukzessive umgestellt werden. Dies bedeutet, dass die Gemeinden ihre Gewerbedaten an das Statistische Landesamt melden, das wiederum die Arbeitsschutz-Dezernate informiert. In Rheinland-Pfalz entsteht die Statistik "Betriebe und Beschäftigte" durch Auswerten des Datenbestandes der Regional-stellen Gewerbeaufsicht bei den Struktur- und Genehmigungsdirektionen. Da den

Regionalstellen jedoch Personaländerungen und Betriebsschließungen nur sporadisch mitgeteilt werden, sind die Angaben der Statistik nur bedingt nachvollziehbar. Mit Einführung der neuen Anweisung zur Erstellung der Jahresberichte im Jahre 2005 wird auch in Rheinland-Pfalz die Statistik auf den Datenbestand der Bundesagentur für Arbeit umgestellt.

Bayern bezieht seine Daten aus der Betriebsstättendatenbank IFAS. Bei jedem Außen-dienstgeschäft sind die Aufsichtsbeamten gehalten, im Betrieb die aktuellen Daten abzu-fragen. Da die Bayerische Gewerbeaufsicht jedoch keine regelmäßigen Dienstgeschäfte mehr in den Betrieben durchführt, nimmt die Genauigkeit der Zahlen ab. Bei einem Vergleich der Zahlen im letzten Jahr mit denen der Bundesagentur für Arbeit ergaben sich Abweichungen von ca. 10%. Rückfragen bei der Bundesagentur für Arbeit haben ergeben, dass deren Zahlen auch nicht exakt und auf dem neuesten Stand sind. Somit dürfte es also in Deutschland keine genaue Statistik über die tatsächliche Zahl der Betriebe und Beschäftigten geben (Wink 2004).

In der neuen Anleitung zur Berichterstattung wird in einer Anmerkung auf das Problem einer nicht soliden Betriebsstättenstatistik hingewiesen.

„Bei Tabelle 2 ist zu beachten, dass es sich länderspezifisch um Daten der Überwachungs-behörde oder um Fremddaten (z. B. Arbeitsverwaltung, Statistische Landesämter) handeln kann. Sie können nicht immer so gepflegt werden, dass ein zeitnahe Überblick über den Ist-Stand der Betriebsstätten und der Beschäftigten in einem Land verfügbar ist. Aus diesem Grund ist in diese Tabelle eine Fußnote aufzunehmen, aus der hervorgehen soll, auf welche Daten aus welchen Quellen zurückgegriffen wird“ (LASI 2003b, S. 10).

Für die Diskussion um die Höhe der personellen Kapazitäten der Arbeitsschutzaufsicht und der zu betreuenden Betriebe ist eine solide Datenbasis notwendig. Schon 1991 beklagte Peretzki-Leid, Mitglied im Hauptvorstand der damaligen Gewerkschaft ÖTV, die Defizite im Vollzug des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes aufgrund mangelnder personeller Ausstattung der Aufsichtsämter. Als Beispiel führte sie das erschreckend schlechte quantitative Verhältnis zwischen den zu überwachenden Betrieben und der Zahl der Beschäftigten in der Gewerbe-aufsicht an, was zur Folge habe, dass Betriebe zehn Jahre und länger kein einziges Mal von der Gewerbeaufsicht kontrolliert wurden (vgl. Peretzki-Leid 1991, S. 541). Unbestritten ist, dass in den letzten Jahren ein Personalabbau in den Aufsichtsbehörden der Länder stattge-funden hat, der auch vom zuständigen Vertreter des BMWA für Arbeitsschutz, Ulrich Becker, öffentlich auf der vorne erwähnten DGB-Tagung zur Zukunft der staatlichen Gewerbeaufsicht eingeräumt worden ist.

Wenn die Aufsichtstätigkeit der staatlichen Arbeitsschutzbehörden heute von Systemkontrollen und zunehmend von einer Projekt- und Programmarbeit bestimmt ist, dann stellt sich die Frage: Woran misst man heute die Qualität der geleisteten Arbeit der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht? Ist es die Zahl der kontrollierten Betriebe und/oder die Anzahl der Beanstandungen und/oder die Anzahl der formalen Anordnungen durch die zuständige Behörde?

Im Bericht der Bundesregierung über „den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland“ für das Jahr 2002 werden in der Tabelle TG 3 die Beanstandungen der Gewerbeaufsicht nach Bundesländern und in Tabelle TG 4 die Durchsetzungsmaßnahmen aufgelistet (vgl. Bundestag 2003, S. 140 f.). Vergleicht man die Angaben der in etwa gleich großen Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Bayern, so fällt folgendes auf: Bayern verzeichnet im Jahre 2002 267.586 Beanstandungen und 6.500 Anordnungen. Nordrhein-Westfalen verzeichnet 147.091 Beanstandungen und nur 842 Anordnungen. Wie kann ein relativ uneingeweihter Leser diese großen Unterschiede interpretieren?

Der Vertreter der obersten Arbeitsschutzbehörde aus Nordrhein-Westfalen beantwortete die Frage, ob der große Unterschied zu Bayern etwas mit der Aufsichtsstrategie in NRW zu tun hat?, mit einem eindeutigen „Ja“ und führte im weiteren dazu aus:

„Das ist eine unmittelbare Folge unserer veränderten Aufsichtsstrategie. Die nordrhein-westfälische Arbeitsschutzverwaltung versteht sich als moderne Dienstleistungsbehörde. Wir versuchen unsere Ziele im Arbeitsschutz vor allem durch Motivation der Betriebe umzusetzen. Diese Arbeitsschutzstrategie und diesen Anspruch haben wir in unserem Arbeitsschutzkonzept "Wandel gestalten - gesünder Arbeiten. Konzept für einen zukunftsorientierten Arbeitsschutz in NRW" dargelegt und begründet. Wir sind fest davon überzeugt sind, dass eine Anordnung die „ultima ratio“ sein sollte. Wir wollen die Betriebe von den Vorteilen, die sie durch einen guten Arbeitsschutz haben, überzeugen. Wir wollen sie mit dem Argument „Arbeitsschutz nutzt euch“ mitnehmen. Ordnungspolitische Maßnahmen bzw. Ahndungsmaßnahmen bei Verstößen werden zunächst hinten angestellt. Deswegen ist nachvollziehbar, dass wir bei den Anordnungen schon länger nicht mehr die hohe Zahl zu verzeichnen haben wie z.B. in Bayern“ (Deden 2004).

Eine weitere Frage in diesem Zusammenhang wurde an den Vertreter aus NRW gestellt: Was sagt mir die Kennzahl der aufgesuchten Betriebe aus Tabelle 3.1 in Relation zur Gesamtheit der Betriebe?

Antwort: „Auch die Unterschiede zwischen den Ländern bei der relativen Zahl der im Jahr aufgesuchten Betriebe hängen mit der Aufsichtsstrategie zusammen. Wenn ich versuche die Betriebe von den Vorteilen eines präventiven Arbeitsschutzes zu überzeugen, brauche ich

dazu in der Regel mehr Zeit im Betrieb als wenn ich kurz durch den Betrieb gehe und feststelle, wo eine Steckdose nicht in Ordnung ist oder wo eine Schutzvorrichtung an einer Maschine angebracht werden muss. Das nehmen wir mit unserem Überwachungskonzept in Nordrhein-Westfalen bewusst in Kauf. NRW ist bei der relativen Anzahl der jährlich besuchten Betriebe im Ländervergleich hinten, aber wir gehen davon aus, dass wir qualitativ in den Betrieben mehr bewirken können: die Idee des Arbeitsschutzgesetzes 'die Betriebe nehmen ihre Aufgaben im Arbeitsschutz eigenständig wahr' muss stärker verankert werden. Dazu muss das Arbeitsschutzsystem in den Betrieben angepackt und verbessert werden. Während einer Systemkontrolle ist der Beamte nach Möglichkeit mit dem Arbeitgeber, Betriebsrat und den anderen Akteuren, wie der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt, im Gespräch, um Fragen zur Optimierung des betrieblichen Arbeitsschutzes zu erörtern. Das nimmt Zeit in Anspruch. Damit geht bei gleichbleibender Personalkapazität die Zahl der besuchten Betriebe zwangsläufig zurück. Durch Nutzung anderer Kooperationsstrände wollen wir aber die gleiche Wirkung zu erzielen. Da wir ein klares und politisch abgestimmtes Aufsichtskonzept haben, ist der Verzicht die eigene Arbeit über gefundene Mängel und Anordnungen darzustellen auch politisch vertretbar" (Deden 2004).

Die oben gestellte Frage nach der Beurteilung und Darstellung der Qualität der Tätigkeit der Arbeitsschutzaufsicht in der Berichterstattung kann hier nicht abschließend beantwortet werden, weil hierzu Indikatoren auf Seiten der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht fehlen, wie der Vertreter der obersten Aufsichtsbehörde aus NRW einräumte. Hier kann nur konstatiert werden, dass die Angaben in den Statistiken für das Jahr 2003 wie etwa „aufgesuchte Betriebe“ oder „Beanstandungen“ vor dem Hintergrund unterschiedlicher Aufsichtsstrategien der Länder nur bedingt miteinander verglichen werden können. Es bleibt abzuwarten, ob die neue Form der Berichterstattung für das Berichtsjahr 2004 eindeutigere Aussagen bringt.

## **4. Die Bundesländer**

### **4.1 Baden-Württemberg**

#### **4.1.1 Die Gewerbeaufsicht Baden-Württemberg**

Die im Lande Baden-Württemberg für die Kontrolle des Arbeitsschutzes zuständige Behörde wird „Gewerbeaufsicht Baden-Württemberg“ genannt und setzt sich aus staatlichen Gewerbeaufsichtsämtern zusammen.

#### **Grundsatzfragen des Jahresberichtes**

Im Vorwort des Berichtes wird darauf hingewiesen, dass zum 1. Januar 2005 das Gesetz zur Reform der Verwaltungsstruktur, zur Justizreform und zur Stärkung des kommunalen Handlungsspielraums in Kraft treten wird. Die Aufgaben der Staatlichen Gewerbeaufsicht werden auf die Regierungspräsidien sowie auf die Stadt- und Landkreise als staatliche untere Verwaltungsbehörden verteilt. „Die Rahmenbedingungen werden sich ändern, die wichtige Staatsaufgabe Gewerbeaufsicht bleibt. (...). Wir werden alles dafür tun, dass Sie (die Aufsichtsbeamten, Anm. d. Verf.) ihre Aufgaben auch in der neuen Umgebung fachkompetent erledigen können“ (Baden-Württemberg 2004, S. 3). Ausführlich wird die Verwaltungsreform im Bericht unter „Allgemeines“ erläutert (vgl. ebd., S. 9 f.).

Im Abschnitt „Allgemeines“ werden ebenfalls Erläuterungen zum Überwachungszyklus der Betriebe gegeben. Die besonders umweltrelevanten und gefahrgeneigten Branchen werden im Jahr durchschnittlich mindestens einmal aufgesucht. „In den Maschinenbau-, Metallverarbeitungs- und Elektrotechnikbetrieben wie auch in der Leder- und Textilbranche ist dies ca. alle zwei Jahre der Fall. In anderen Branchen, z.B. Gesundheitswesen, Handel sowie Bau, Steine, Erden, geht der Überwachungszyklus wegen der personellen Kapazitäten der Gewerbeaufsicht auf bis zu 10 Jahre und mehr“ (ebd., S. 9 f.).

#### **Gefährdungsbeurteilung**

Aus der Aufzählung zum Jahresarbeitsprogramm für 2003 geht hervor, dass im Bereich „Technischer Arbeitsschutz einschließlich Verbraucherschutz“ die Betriebssicherheitsverordnung und das Feld Sicherheit auf Baustellen bearbeitet worden sind (vgl. ebd., S. 11 f.).

#### **Betriebssicherheitsverordnung**

Unter der Überschrift „Betriebssicherheitsverordnung“ werden drei Unfälle und die Störung einer Aufzugsanlage geschildert, die zur Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung nach der Betriebssicherheitsverordnung führten (vgl. ebd., S. 19 ff.).

## **Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen**

Im Rahmen der Aktion „Netzwerk Baustelle“ wurden 198 Bauvorhaben (davon 13 gemeinsam mit den Unfallversicherungsträgern) überprüft. Weitere Ausführungen werden im Bericht nicht gemacht, sondern es wird auf die Ergebnisse der bundesweiten Aktion unter [www.netzwerk-baustelle.de](http://www.netzwerk-baustelle.de) verwiesen.

Beim landesweiten Arbeitsprogramm „Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen“ standen folgende Themen im Vordergrund:

- Umsetzung der Baustellenverordnung – BaustellV –,
- Absturzsicherheit hochgelegener Arbeitsplätze auf Baustellen und
- Bereitstellung nitrilgetränkter Baumwollschutzhandschuhe für Beschäftigte (Maurerkrätze).

Als Informationsmaterial für die Zielgruppe ein Merkblatt zur Baustellenverordnung standen den Gewerbeaufsichtsämtern (auf der Website der Gewerbeaufsicht eingestellt) eine vom Ministerium für Umwelt und Verkehr Baden-Württemberg herausgegebene Broschüre „Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen – Erläuterungen zur Baustellenverordnung“ zur Verfügung.

Im folgenden werden kurz die Ergebnisse der Aktion dargestellt.

„Gefährdungsermittlungen zur Festlegung von Arbeitsschutzmaßnahmen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG - konnten für hochgelegene Arbeitsplätze 73 Prozent und für den Umgang mit Gefahrstoffen 67 % der überprüften Firmen nachweisen. Die betriebliche Umsetzung der Dokumentationspflicht nach § 6 ArbSchG haben zwei Drittel dieser Firmen befolgt. Auffällig ist nach wie vor, dass die Bereitschaft der Arbeitgeber, Gefährdungsermittlungen vorzunehmen und diese zu dokumentieren, mit abnehmender Betriebsgröße weniger ausgeprägt ist. Insbesondere in Kleinbetrieben besteht weiterhin ein großer Beratungsbedarf bezüglich der Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes“ (Baden-Württemberg 2004, S.17). An insgesamt 275 Arbeitsplätzen wurde geprüft, ob die Beschäftigten bei der Verarbeitung zementhaltiger Produkte (enthalten das hautschädigende Chromat) zur Vermeidung des Hautkontaktes nitrilgetränkte Handschuhe bereit gestellt werden. „Dies war an 80 % der Arbeitsplätze der Fall. Die verbleibenden 20 % der Arbeitgeber und deren Beschäftigten mussten erst davon überzeugt werden, dass das Tragen solcher Handschuhe einen zuverlässigen Schutz vor dem Zementekzem, der sogenannten 'Maurerkrätze' bietet“ (ebd., S. 18).

## **Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern**

### **Arbeitszeit in Krankenhäusern**

Unter "Arbeitszeit in Krankenhäusern und Universitätskliniken" heißt es im Bericht:

"Die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter haben anlässlich des Aufgabenschwerpunktes „Arbeitszeit im Krankenhaus“ vorwiegend Beratungen zur Einführung innovativer, rechtskonformer Arbeitszeitmodelle in den Krankenhäusern durchgeführt. Lediglich bei konkreten Hinweisen auf Verstöße gegen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes bzw. der zulässigen tarifvertraglichen Abweichungen sind die betroffenen Abteilungen der Krankenhäuser und Kliniken überprüft worden. Die Grundlage für die Beratungen der Krankenhäuser und Kliniken bildete die vom Sozialministerium herausgegebene Broschüre „Arbeitszeit im Krankenhaus“, die auch die Vorgaben der Richtlinie 93/104/EG über besondere Aspekte der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt" (ebd., S. 32).

## **4.1.2 Beiträge des Sozialministeriums Baden-Württemberg**

### **Betriebliche Gesundheitsförderung**

Auf der Website des Sozialministeriums Baden-Württemberg unter <http://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/> gelangt man über die Rubrik "Arbeit" zur Unterrubrik "Arbeitsmedizin"

Unter der Überschrift "Projekte" heißt es:

„Gegenwärtige Projekte:

- Betriebliche Gesundheitsförderung unter salutogenetischen Aspekten bei Berufsschülerinnen und –schülern (Friseurhandwerk, Metallbearbeiter, Arzthelferinnen, etc.)
- Entwicklung von Beratungskonzepten für die Staatliche Gewerbeaufsicht bei der Erfassung, Bewertung und Prävention psychischer Arbeitsbelastungen“. Weitere Informationen sind zu den gegenwärtig laufenden Aktivitäten nicht eingestellt.

### **Anmerkungen**

Im Rahmen der landesweiten Aktion im Bausektor und der Aktion „Netzwerk Baustelle“ hat die Gewerbeaufsicht aktiv Kontrollen und Beratungen zur Baustellenverordnung und Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Zur Betriebssicherheitsverordnung wurde die Gewerbeaufsicht aus Anlass von Unfällen tätig. Insgesamt entsteht der Eindruck, dass im Jahr 2003 die Systemkontrolle nur eine geringe Rolle in der Aufsichtstätigkeit gespielt hat wie aus der Auflistung des Jahresarbeitsprogramm im Bericht deutlich wird (vgl. ebd., S. 11 f.). Der Informationsgehalt zum modernen Arbeitsschutz sowohl auf der Website der Gewerbeaufsicht als auch der des Sozialministeriums ist äußerst dürftig. Kurzum: eine Öffentlichkeitsarbeit, die den modernen Arbeitsschutz befördert und zu einer Verbreiterung der Wissensbasis bei Unternehmen und Beschäftigten beiträgt, ist im Sinne des Strategiepapiers nicht erkennbar.

## 4.2 Bayern

### 4.2.1 Die bayerische Gewerbeaufsicht

Die im Lande Bayern für die Kontrolle des Arbeitsschutzes zuständige Behörde wird „bayerische Gewerbeaufsicht“ genannt.

Das Wissen um den Stand der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in Deutschland ist rudimentär. Es gibt keine repräsentativen Untersuchungen und die kommunizierten Zahlen beruhen vielfach auf Schätzungen. Daher werden hier die Ergebnisse einer sehr umfangreichen Überprüfungsaktion vorgestellt. Im folgenden wird deshalb zunächst ein Ergebnis aus dem Jahresbericht 2002 zur Überprüfung von Gefährdungsbeurteilungen vorgestellt. Über die Qualität und die Durchführung der Überprüfung in den Betrieben können hier keine Aussagen gemacht werden.

#### Gefährdungsbeurteilung

Von März bis Oktober 2002 wurden von den bayerischen Gewerbeaufsichtsbeamten 3.723 Unternehmen aufgesucht. Organisationen und Verwaltungen waren von der Projektarbeit ausgenommen. An der Aktion waren folgende Unfallversicherungsträger beteiligt:

- Bau-Berufsgenossenschaft Bayern und Sachsen
- Bayerischer Gemeindeunfallversicherungsverband
- Berufsgenossenschaft der keramischen und Glas-Industrie
- Holz-Berufsgenossenschaft
- Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften
- Süddeutsche Metall-Berufsgenossenschaft
- Textil- und Bekleidungs-Berufsgenossenschaft
- Tiefbau-Berufsgenossenschaft.

Stichprobenartig wurde für einzelne Arbeitsplätze oder Tätigkeiten überprüft, ob und in wie weit die Gefährdungsbeurteilung vorgenommen, die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen getroffen waren und die tatsächlichen Gegebenheiten mit der Dokumentation übereinstimmen. Die erforderliche Gefährdungsbeurteilung hatten 30 % der Betriebe durchgeführt, in 31 % der Betriebe war die Gefährdungsbeurteilung noch überhaupt nicht und in 39 % nur unzureichend durchgeführt.

Als Fazit dieses Projektes wird konstatiert: „Die Gewerbeaufsicht konnte das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Maßnahmen durch Information und praxisgerechte Beratung schärfen. Die systematische Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation in den Betrieben ist geeignet, einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge einzuleiten und folglich das betriebliche Unfall- und Gesundheitsrisiko weiter zu senken. Wie vermutet, waren es vor allem kleine, aber auch mittlere Betriebe, die hinter den gesetzlichen Anforderungen zurückblieben. Angegeben werden dafür oft personelle oder finanzielle Gründe. Die Gewerbeaufsicht wird die Betriebe auch weiterhin bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und

Dokumentation als Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb mit Rat und Tat unterstützen“ (Bayern 2003, S. 59).

## **Grundsatzfragen des Jahresberichtes**

Im folgenden werden zunächst das Profil und das Aufsichtsverständnis der Bayerischen Gewerbeaufsicht auf Grundlage des Jahresberichtes und des Internets illustriert.

Im Vorwort des Berichtes heißt es, dass die Tätigkeit der Gewerbeaufsicht im Sommer 2004 einer Prüfung unterzogen wird, um dann eine Entscheidung zur Reform der Gewerbeaufsichtsämter zu treffen. „Bei allen notwendigen Sparmaßnahmen ist aber unbestritten, dass die Prävention bei der Arbeit gerade in diesem für alle so wichtigen Lebensbereich auch in schwierigen Zeiten erhalten bleiben muss, denn die Gesundheit der Beschäftigten ist unabdingbare Voraussetzung für eine wettbewerbsfähige und erfolgreiche Volkswirtschaft. Dies macht deutlich, dass die von der Gewerbeaufsicht wahrgenommenen Kernkompetenzen weiterhin benötigt werden“ (ebd., S. 1).

Auf der Website des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz (StMUGV) wird die Gewerbeaufsicht als moderner Dienstleister vorgestellt: „Die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz steht im Brennpunkt einer bürgerorientierten Arbeitsschutzzpolitik. Die Gewerbeaufsicht sorgt an den jeweiligen Arbeitsstätten für eine praxisorientierte Umsetzung der Arbeitsschutzzvorschriften. Sie fördert die Eigenverantwortung der Unternehmen mittels moderner Arbeitsschutzmanagementsysteme und sorgt für ein hohes Schutzniveau. Als moderne Behörde ist sie gleichermaßen Ansprechpartner für Arbeitnehmer und Unternehmer“ ([www.stmugv.bayern.de](http://www.stmugv.bayern.de) unter Rubrik „Arbeitsschutz“).

## **Aufsicht bedeutet Projektarbeit**

In Bayern existiert keine Fachkonzeption (Wink 2004) im Sinne des Strategiepapiers der Länder, dennoch wird zwischen den Zeilen das Aufsichtsverständnis der Gewerbeaufsicht konkretisiert.

Unter dem Stichwort „Tätigkeit im Außendienst“ wird das betriebliche Wirken der Gewerbeaufsicht wie folgt beschrieben: „Für die Erfüllung der Aufgaben der Gewerbeaufsicht sind nicht die Zahl der Kontrollen, sondern deren Qualität und der damit erreichte Umfang der Verbesserungen im Arbeitsschutz und im Verbraucherschutz maßgebend. Der Außendienst wird deshalb hauptsächlich durch Projektarbeit bestimmt. Eine regelmäßige Besichtigung von Betrieben ohne besonderen Anlass findet nicht statt. Mit der Projektarbeit werden Gesundheitsschutz- und Informationsdefizite in und außerhalb von Betrieben gezielt angegangen. Projektarbeit wird bayernweit durchgeführt. Jedes Gewerbeaufsichtsamt kann daneben aber auch regionale, auf seinen Aufsichtsbezirk beschränkte Projekte durchführen“ (ebd., S. 6).

Zum Umgang mit den festgestellten Beanstandungen – insgesamt 263.353 - heißt es: „In allen Fällen haben die Gewerbeaufsichtsbeamten die Verantwortlichen in den Betrieben hinsichtlich der einzuhaltenden Schutzbestimmungen beraten und die Beseitigung der Mängel veranlasst“ (ebd., S. 8).

## **Gefährdungsbeurteilung**

Im Berichtsjahr wurden bayernweit acht Projekte im Bereich des modernen Arbeitsschutzes durchgeführt:

- Schutz vor Quarzfeinstaub in Steingewinnungs- und Steinbearbeitungsbetrieben;
- Gefährdungen und Belastungen in Gießereien;
- Sicherheit in Karosseriefachbetrieben;
- Persönliche Schutzausrüstung bei Lackierarbeiten in kleinen Schreinereien;
- Umsetzung der Medizinproduktebetreiberverordnung in Allgemein- und Naturheilpraxen;
- Arbeitsschutz und Sicherheit in Zahnarztpraxen, Teilprojekt I "Arbeitsschutz, Biostoffe, Arbeitssicherheitsorganisation";
- Arbeitsschutz und Sicherheit in Zahnarztpraxen, Teilprojekt II "Qualitätssicherung - Röntgeneinrichtungen";
- Überprüfung der Verkaufsstäle von Bäckereien.

Der Jahresbericht enthält noch einen Sonderbericht über das regionale Projekt „Gesundheitsschutz in Wäschereien“, der nach den bayernweiten Projekten kurz vorgestellt wird.

Durchgängig sind die Projektberichte nach folgendem Schema gegliedert:

1. Anlass, Ausgangslage oder Hintergrund der Projektarbeit
2. Ziele der Projektarbeit
3. Durchführung mit der Beschreibung: was wurde überprüft?
4. Ergebnisse mit grafischer Darstellung
5. Zusammenfassung mit Fazit

Für sechs der genannten Projekte werden die wichtigsten Ergebnisse im folgenden kurz dargestellt.

## **Schutz vor Quarzfeinstaub in Steingewinnungs- und Steinbearbeitungsbetrieben**

Quarzstaubbelastungen am Arbeitsplatz können zu schweren Lungenerkrankungen führen. „Ziel des Projektes war es, zu ermitteln, inwieweit die Betriebe die erforderlichen Schutzmaßnahmen beim Umgang mit Quarzfeinstaub einhalten und diese gegebenenfalls zur Beseitigung von Defiziten zu veranlassen und dabei zu beraten“ (ebd., S. 27). Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit der Tiefbau-Berufsgenossenschaft, der Steinbruchs-Berufsgenossenschaft und der Bau-Berufsgenossenschaft Bayern und Sachsen abgestimmt. Durch detaillierte Projektunterlagen und eine Checkliste mit 19 Prüfkriterien wurde ein einheitliches

Vorgehen der bayerischen Gewerbeaufsichtsämter sichergestellt. 361 Betriebe wurden bayernweit besichtigt.

Ergebnis: „29 % der Mängel betrafen eine fehlende oder unzureichende Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz. 37 % der Mängel sind auf fehlende Betriebsanweisungen und fehlende Unterweisungen der Beschäftigten zurückzuführen. Nicht vorhandene und mangelhafte Schutzeinrichtungen schlagen mit 27 % zu Buche“ (ebd., S. 27).

## **Gefährdungen und Belastungen in Gießereien**

Trotz moderner Verfahrenstechniken spielen an bestimmten Arbeitsplätzen die Gesundheitsrisiken wie Handarbeit, schwere körperliche Arbeit und die Exposition gegenüber Stäuben, Dämpfen und Gasen sowie Lärm noch eine große Rolle. Ziel des Projektes war die Überprüfung ausgewählter Bereiche des Arbeitsschutzes und die Beratung der für den Arbeitsschutz Verantwortlichen mit dem Ziel den Gesundheitsschutz der betroffenen Beschäftigten zu verbessern. Insgesamt wurden 110 Gießereibetriebe in den Bereichen Arbeitsschutzorganisation, Gefahrstoffrecht, Arbeitsstätten, Persönliche Schutzausrüstung überprüft.

Nahezu die Hälfte (48) der 110 überprüften Gießereien hatten die erforderliche Beurteilung bzw. die entsprechende Dokumentation nicht oder nur unvollständig durchgeführt. Bei 12 Gießereien fehlte eine betriebsärztliche Betreuung.

Insbesondere die Mängel bei der Umsetzung der Gefahrstoffverordnung sowie die Vorgehensweise der Betriebe bei der Ermittlung der Gefährdungen werden ausführlich beschrieben. Etwa ein Viertel der Unternehmen (25) hatten das Gefahrstoffverzeichnis weder angefertigt, noch vervollständigt oder aktualisiert. Bestehende Luftgrenzwerte für Gefahrstoffe sind am Arbeitsplatz grundsätzlich einzuhalten. Inwieweit die sichere Einhaltung von Luftgrenzwerten gegeben ist, hat der Arbeitgeber durch Arbeitsbereichsanalysen festzustellen. Der Verpflichtung zur Durchführung von Arbeitsbereichsanalysen sind 23 Gießereien nicht nachgekommen.

Bei einem Viertel der überprüften Betriebe (27) waren Betriebsanweisungen nicht vorhanden bzw. unvollständig oder fehlerhaft. Bei nahezu einem Drittel der Betriebe (35) konnte die vorgeschriebene Unterweisung nicht nachgewiesen werden oder sie fand nicht rechtzeitig und/oder nicht regelmäßig statt.

Es gab in 14 Betrieben hygienische Mängel in Umkleide- und Sanitärräumen. Bei 24 Gießereien wurden die Absaug- und Lüftungsanlagen nicht oder nur unzureichend gewartet und ein Drittel der Betriebe konnte kein Lärmkataster vorlegen, in dem die Lärmsituation mit Messungen zu belegen ist.

Im Bereich der persönlichen Schutzmittel fehlten in 13 Betrieben Hautschutzmittel. Als Fazit konstatiert die Gewerbeaufsicht, dass sowohl im Gefahrstoffumgang und als auch in der Lärmproblematik gravierende Mängel vorliegen. Gegen übliche Erwartungen war ansonsten

die Einhaltung der Rangfolge der Schutzmaßnahmen bei unerwartet wenigen Betrieben zu beanstanden (vgl. ebd., S. 31).

## **Sicherheit in Karosseriefachbetrieben**

Im Rahmen einer lokalen Projektarbeit waren im Jahr 2002 ausgewählte Karosseriefachbetriebe in Oberbayern vom Gewerbeaufsichtsamt München-Land gezielt überprüft. Dabei wurden teils erhebliche Gefährdungen beim Umgang mit Arbeitsmitteln, speziell bei Richt-, Schleif- und Schweißarbeiten festgestellt. Dies war Anlass für ein erneutes Projekt, branchen spezifische Gefährdungen aufzudecken und vorhandene Defizite im Arbeitsschutz durch geeignete Maßnahmen beseitigen zu lassen. Darüber hinaus sollten die Verantwortlichen und ihre Beschäftigten durch die Gewerbeaufsichtsämter beratend unterstützt werden.

Es wurden hauptsächlich Defizite beim Umgang mit Gefahrstoffen und bei der Arbeitssicherheitsorganisation sowie technische Mängel an Arbeitsmitteln festgestellt. „Die Ergebnisse zeigen, dass auch in Zukunft eine Beratung und Überprüfung durch die Gewerbeaufsicht notwendig ist“ (ebd., S. 33).

Von den 807 überprüften Betrieben blieben nur 70 ohne Beanstandungen. Breiten Raum, so wird im Bericht betont, nahm die Beratung ein. Durch gezielte Beratung konnten 304 Betriebe in der Umsetzung der Arbeitssicherheit unterstützt werden (vgl. ebd., S. 34).

## **Persönliche Schutzausrüstung bei Lackierarbeiten in kleinen Schreinereien**

Anlass für dieses Projekt war die Beobachtung im Rahmen einer regionalen Projektarbeit, dass in kleinen Schreinereien die Sicherheitsvorschriften für den Umgang mit gefahrstoffhaltigen Lacken und Lösemitteln oft nicht in dem notwendigen Umfang beachtet werden. Bei den bayernweit insgesamt 1.071 überprüften kleinen Schreinereien gab es lediglich in 11 Prozent der Betriebe keine Beanstandungen. Nur in etwa der Hälfte der überprüften Betriebe waren Betriebsanweisungen vorhanden und in geeigneter Weise bekannt gemacht worden. In ca. 860 Betrieben fehlte der erforderliche Hautschutzplan, der die Beschäftigten auf die drei Komponenten des Hautschutzes (schützen – pflegen – reinigen durch geeignete Salben) aufmerksam machen soll. Insbesondere war den Arbeitgebern vielfach die Verwendungsdauer von Gasfiltern für die Atemschutzgeräte nicht bekannt und sie wussten nicht, dass auch die original verpackten Gasfilter nach Ablauf des Verfallsdatums ihre Schutzwirkung verlieren.

Als Fazit wird konstatiert: „Obwohl die Einhaltung der Vorschriften der Gefahrstoffverordnung zur Erstellung von Betriebsanweisungen und Hautschutzplänen sowie Durchführung von regelmäßigen Gefahrenunterweisungen nicht mit nennenswerten Kosten für die Betriebe verbunden sind, werden sie von den verantwortlichen Arbeitgebern oft nicht ausreichend beachtet, weil die Einsicht für deren Sinn und Zweck fehlt. Demzufolge ist nur bei einem

geringen Teil sowohl der verantwortlichen Arbeitgeber als auch bei den Beschäftigten ausreichend Gefahrenbewusstsein und Kenntnis über die beim Umgang mit gefahrstoffhaltigen Lacken zu treffenden Schutzmaßnahmen vorhanden.

Diese Unkenntnis führte in einigen Betrieben dazu, dass vorhandener und verwendeter Atemschutz auf Grund von Über- oder falscher Lagerung praktisch wirkungslos war und den Arbeitnehmern dadurch nur einen vermeintlichen Schutz bot. Die Ergebnisse zeigen, dass zu dieser Thematik ein erheblicher Nachholbedarf bei den betroffenen Betrieben besteht. Insbesondere in den Kleinstbetrieben musste die Gewerbeaufsicht hierzu Veranlassungen treffen und erhebliche Überzeugungsarbeit leisten. Auch im Sinne einer Qualitätskontrolle und um ein Nachlassen des Bewusstseins zu vermeiden, das mit dieser Aktion geweckt wurde, wird eine Nachschau zu dem gleichen Überprüfungsgegenstand in zwei bis drei Jahren empfohlen“ (ebd., S. 37).

### **Arbeitschutz und Sicherheit in Zahnarztpraxen, Teilprojekt I "Arbeitsschutz, Biostoffe, Arbeitssicherheitsorganisation"**

710 Zahnarztpraxen wurden aufgesucht, um den Beschäftigtenschutz wie auch den Patientenschutz zu begutachten. Geprüft wurde die Umsetzung der Biostoffverordnung, des Medizinproduktegesetzes und der Röntgenverordnung sowie die Sicherstellung der Hygiene und das Vorhandensein einer bedarfsgerechten betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung. Schwerpunkte der Prüfung waren Gefährdungsbeurteilungen, Betriebsanweisungen, Unterweisungsprotokolle und Hygienepläne. Es wurde ein insgesamt hohes Schutzniveau in den Praxen festgestellt. Beim Vergleich der festgestellten Mängel in Praxen mit betriebsärztlich und sicherheitstechnischer Betreuung und solchen ohne ausreichende Betreuung zeigte sich, dass in den betreuten Praxen der Arbeitsschutz in hohem Grade umgesetzt ist (vgl. ebd., S. 39). Unter dem Stichwort „Effizienzkontrolle“ wird berichtet, dass die angeordneten Maßnahmen in einer sechsmonatigen Nachverfolgungsphase stichpunktartig durch Zweitbesichtigungen überprüft wurden. Fast alle Anordnungen waren in den Zahnarztpraxen umgesetzt worden (vgl. ebd.).

### **Überprüfung der Verkaufsstäle von Bäckereien**

Es wurden insgesamt 2.095 bayerische Bäckereifilialen mit den Themenschwerpunkten Arbeitszeitrecht (u. a. tägliche Arbeitszeit, Pausenregelung), Mutterschutz (u. a. Meldung an die Aufsichtsbehörde) und Arbeitsstättenrecht (u. a. Raumtemperatur, Lüftung, Zugluft und Sozialanlagen) überprüft. Das Ziel der Projektarbeit bestand darin, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer zu erreichen und gleichzeitig den Arbeitgebern die für Bäckereifilialen relevanten Arbeitsschutzvorschriften zu vermitteln. Im Vordergrund der festgestellten Defizite standen die Probleme bei der Gewährung von ausreichenden Ruhe-

pausen, wobei nach Beobachtung der Gewerbeaufsicht teilzeitbeschäftigte Frauen häufig bewusst auf ihre Ruhepause verzichten, um eine geringere Stundenanzahl zu erreichen.

„Um für die Beschäftigten eine Verbesserung des Arbeitsschutzes mit einem für den Arbeitgeber wirtschaftlich vertretbaren Aufwand zu erreichen, wurden auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Projektarbeit Lösungsansätze in Zusammenarbeit mit dem Landesinnungsverband für das bayerische Bäckerhandwerk erörtert“ (ebd., S. 12).

Allerdings wird im Bericht im weiteren nicht dargestellt, wie die Lösungsmöglichkeiten aussehen bzw. welche gefunden worden sind, um ausreichende Ruhepausen bei durchgängigen Öffnungszeiten der Filialen sicher zu stellen.

## **Gesundheitsschutz in Wäschereien**

Dem Sonderbericht des regionalen Projektes „Gesundheitsschutz in Wäschereien“ ist zu entnehmen, dass mit der auf die Betriebe zugeschnittenen Beratung eine wesentliche Verbesserung der Arbeitsplatzqualität für die in diesem Bereich hauptsächlich tätigen Frauen erreicht werden konnte. Die Arbeitsplätze sind sicherer und ergonomischer geworden, so das Fazit (vgl. ebd., S. 65). In allen Münchener Krankenhaus-Wäschereien und in allen gewerblichen Wäschereien mit mindestens zehn Mitarbeitern wurden die Arbeitsplätze standardisiert überprüft.

## **Geplante Projekte der Gewerbeaufsicht Bayern in 2004**

Die bayerische Gewerbeaufsicht hat für 2004 folgende Projekte geplant:

- Initiative zum Nichtraucherschutz
- Initiative zur Stärkung der Eigenverantwortung der Betriebe
- Fahrerrückhaltesysteme bei Flurförderzeugen
- Sicherheit in Diskotheken und vergleichbaren Lokalen
- Arbeitsschutz auf Baustellen
- Pyrotechnik
- Überprüfung von Backbetrieben auf Gefährdung durch Mehlstaub
- Schutzmaßnahmen beim betrieblichen Umgang mit Epoxidharzprodukten
- Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten bei Fahrzeugen von Paket- und Kurierdiensten
- Überprüfung von Chlorungsanlagen
- Handschutzeinrichtungen an Blechbearbeitungsmaschinen - Scheren und Biegemaschinen
- Psychomotorische Fehlbelastungen bei Busfahrern im Öffentlichen Personennahverkehr
- Psychomotorische Fehlbelastungen bei Busfahrern in der Privatwirtschaft
- Psychomotorische Fehlbelastungen bei Pflegerinnen und Pflegern in der stationären Altenpflege

Eine vollständige Übersicht der seit 2001 durchgeführten Schwerpunktaktionen bzw. Projekte sind im Internet unter [www.lfas.bayern.de](http://www.lfas.bayern.de) zu finden. Von der Startseite aus kann man unter

dem als Link angelegten Begriff „Projektarbeit“ direkt auf sie zugreifen. Unter „2004“ werden die Projekte des Jahres 2004 aufgelistet mit der Nennung des vorbereitenden Gewerbeaufsichtsamtes und dem voraussichtlichen Zeitraum der Durchführung. „Vorbereitenden Stelle“ ist verlinkt und führt zur Website des jeweiligen Gewerbeaufsichtsamtes. Auf den Websites sind Abschlussberichte von Projekten und Informationen zu laufenden Projekten eingestellt. Allerdings – so die Stichprobe – waren nähere Informationen zu den Projekten „psychomotorische Fehlbelastungen“ im November 2004 auf den jeweiligen drei Websites noch nicht eingestellt.

#### **4.2.2 Beiträge des Bayerischen Landesamtes für Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik (LfAS) und des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz**

##### **Das Bayerische Landesamt für Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik**

###### **Gefährdungsbeurteilung**

Das Bayerische Landesamt für Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik (LfAS)<sup>13</sup> unterstützt die bayerische Gewerbeaufsicht und ist unter [www.lfas.bayern.de](http://www.lfas.bayern.de) zu erreichen. Fast alle Veröffentlichungen des LfAS und der Gewerbeaufsichtsämter sind auf dieser Seite eingestellt. Auf der Website des LfAS findet der Interessierte umfangreiche Informationen zu allen Themenfeldern des modernen Gesundheitsschutzes wie z. B. ein Ratgeber für die Verantwortlichen in Betrieben und Verwaltungen zur Gefährdungsbeurteilung. Dazu zählen auch Präsentationen zur Gefährdungsbeurteilung.

###### **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

Zum Themenbereich "psychische Fehlbelastungen" bietet das LfAS über ein Präventionsnetzwerk "Mobbing, Gewalt am Arbeitsplatz, posttraumatische Belastungsstörungen, Burnout" Hilfestellungen an<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Das Bayerische Landesamt für Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik (LfAS) wird im Zuge der Verwaltungsreform Ende 2004 aufgelöst und in ein Landesamt für Umweltschutz integriert.

<sup>14</sup> Dem Jahresbericht 2003 des Bayerischen Landesamtes für Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik (LfAS) ist zu entnehmen, dass die Fachaufgabe FA 12 "Arbeitsmedizin" um die Fachaufgabe FA 13 "Arbeitspsychologie" erweitert worden ist. Im Mittelpunkt der arbeitspsychologischen Aktivitäten stand die Beschäftigung mit arbeitsbedingten psychischen Fehlbelastungen. Ein Ergebnis ist der Aufbau des Internet-Präventionsnetzwerks. Seit der Einstellung ins Internet, Juli 2003, ist ein sprunghafter Anstieg der Website-Zugriffe zu verzeichnen (vgl. LfAS 2004, S. 28).

## **Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern**

Hervorzuheben ist im weiteren das bayerische OHRIS-Modell. Dahinter verbirgt sich das Occupational Health- and Risk-Managementsystem (OHRIS) des Bayerischen Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz, das den „Eckpunkten für Arbeitsschutzmanagementsystemkonzepten“ entspricht (vgl. Ausführungen in Kapitel 3.3). Kleinen und mittleren Unternehmen mit 10 bis 150 Beschäftigten, die OHRIS einführen, wird im Rahmen der Gesundheitsinitiative "Bayern aktiv" die Einführung mit einem festen einmaligen Zuschuss von 5.000 EUR je Unternehmen finanziell gefördert. Die Unternehmen werden bei der Einführung des Arbeitsschutzmanagements von der bayerischen Gewerbeaufsicht kostenlos beraten. Im Jahresbericht 2003 des LfAS sind die nach OHRIS anerkannten für Betriebe für 2003 aufgelistet (vgl. LfAS 2004, S. 14). Eine vollständige Liste aller anerkannter Betriebe ist auf der Website des LfAS abrufbar. Alle acht Gewerbeaufsichtsämter präsentieren sich über eine eigene Website und berichten dort über aktuelle Ereignisse und über laufende Projekte.

## **Das Bayerische Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz**

Das Bayerische Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz (StMUGV) ist unter [www.stmugv.bayern.de](http://www.stmugv.bayern.de) erreichbar. Dort gibt es Informationen zu dem organisatorischen Aufbau des Ministeriums und unter der Rubrik „Arbeitsschutz“ ist eine Auswahl von Informationen mit den Themen wie „Gesundheit am Arbeitsplatz“, „Gestaltung von Bildschirmarbeit“ bis hin zur „Chemikalienpolitik“ eingestellt. Die Seite ist auch unter [www.arbeitsschutz.bayern.de](http://www.arbeitsschutz.bayern.de) zu erreichen.

## **Betriebliche Gesundheitsförderung**

Unter dem Stichwort „betriebliches Gesundheitsmanagement“ wird der Nutzer zu einer neuen Initiative weitergeleitet, die im folgenden kurz vorgestellt wird.

Das Bayerische Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz (StMUGV) hat im September 2004 eine neue Gesundheitsinitiative unter dem Motto: „Gesund.Leben.Bayern.“ gestartet. Bayerns neue Gesundheitsinitiative will Prävention und Gesundheitsförderung noch effektiver als bisher gestalten und in den Mittelpunkt der Initiative stellen. Unter der Adresse

[http://www.bayernaktiv.de/de/left/projekte/qualitaet/gesundheitsmanagement\\_maf.htm](http://www.bayernaktiv.de/de/left/projekte/qualitaet/gesundheitsmanagement_maf.htm) wird das Projekt: „Ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement; Mitarbeiterbefragung über Arbeitsbedingungen als Führungselement (MAF)“ vorgestellt. An diesem wissenschaftlich begleiteten Projekt, sind Krankenkassen, Unfallversicherungsträger und andere Institutionen beteiligt. Im Jahr 2005 sollen erste Ergebnisse veröffentlicht werden.

## **Anmerkungen**

Die bayerische Gewerbeaufsicht, die sich als moderner Dienstleister darstellt, setzt in ihrer Aufsichtsarbeit den Schwerpunkt in der Projektarbeit, d. h. Betriebe werden nicht mehr routinemäßig überprüft. Die Projektberichte sind informativ und klar strukturiert, so dass auch nicht Fachkundige die Ausgangssituation der vorherrschenden Gefährdungen und Belastungen in den verschiedenen Branchengruppen nachvollziehen können. In der Projektarbeit wurde in allen Fällen neben anderen Verordnungen die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung jeweils anhand einer Checkliste überprüft. Die Projektberichte bestätigen andere Untersuchungen und Einschätzungen, nach denen in Deutschland lediglich etwa 30 Prozent der Betriebe eine ordentliche Gefährdungsbeurteilung vorweisen können. Die Ergebnisse der Überprüfungen hinsichtlich des Umgangs mit Gefahrstoffen zeigen eklatante Mängel wie z.B. fehlende Betriebsanweisungen und Unterweisungen.

Weder aus dem Bericht 2002 der bayerischen Gewerbeaufsicht zum Stand der Gefährdungsbeurteilung in Unternehmen (ohne Verwaltungen/Organisationen) noch aus den Projektberichten des Jahres 2003 geht hervor, ob das Thema „Ermittlung psychischer Belastungen“ Gegenstand von Kontrolle und Beratung gewesen ist. Interessant wäre zudem, wie die Checkliste zur Überprüfung der Dokumentation einer Gefährdungsbeurteilung konkret gestaltet ist. Im Jahresbericht 2003 sind keine Informationen zu Netzwerkaktivitäten, in den Themenfeldern „Betriebliche Gesundheitsförderung“ und „Arbeitsschutzmanagementsystemen“ im Sinne der Handlungsfelder des Strategiepapiers enthalten. Im Jahresbericht wird auf die Internetpräsenz des Landesamtes für Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik (LfAS) und dessen Veröffentlichungen aufmerksam gemacht.

Im Internet bietet das LfAS zum Themenbereich "psychische Fehlbelastungen" ein Präventionsnetzwerk an.

Bayern befördert zudem die Einführung von Arbeitsschutzmanagementsystemen auf der Grundlage des Occupational Health- and Risk-Managementsystems (OHRIS). Kleine und mittlere Unternehmen werden ermutigt – finanziell gefördert und kostenlos beraten – das bayerische OHRIS-Modell einzuführen.

## 4.3 Berlin

### 4.3.1 Die Berliner Arbeitsschutzbehörden

Die im Land Berlin für die Kontrolle des Arbeitsschutzes zuständige Behörde ist das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGetSi). Der Jahresbericht ist mit dem Deckblatt „Jahresbericht der Berliner Arbeitsschutzbehörden“ veröffentlicht worden.

### Grundsatzfragen des Jahresberichtes

Wie in einigen Vorworten von Jahresberichten anderer Bundesländer wird auch in dem Vorwort des Berliner Jahresberichtes betont, dass wirtschaftlich gesunde Unternehmen leistungsfähige und motivierte Beschäftigte benötigen und das insbesondere in den Klein- und Mittelbetrieben weiterhin erhebliche Anstrengungen zur Beseitigung von Gesundheitsgefährdungen und zur Herstellung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen erforderlich sind. Im weiteren wird zu den Ergebnissen des Jahresberichtes und der aktuellen Dualismusdiskussion folgendes ausgeführt:

„Dieser Jahresbericht dokumentiert das schwerwiegende Mängel in den Betrieben bei Kontrollen durch die Arbeitsschutzbehörden nach wie vor vorgefunden werden. Diese Befunde werden durch die Ergebnisse einer Umfrage unterstützt, die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) im Sommer 2004 veröffentlicht hat. (.....).

Bei dieser Sachlage muss im Rahmen der gegenwärtigen Diskussionen über das duale Arbeitsschutzsystem der Bundesrepublik Deutschland, über Deregulierung und Entbürokratisierung sehr sorgfältig geprüft werden, welche Maßnahmen tatsächlich dem Gesundheitsschutz und der Sicherheit bei der Arbeit dienen und die Unternehmen entlasten und ob vermeintlich entlastende Maßnahmen in Wahrheit nicht zu einem höheren Aufwand der Betriebe führen. Werden z. B. in Rechtsvorschriften zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit bei der Arbeit präzise Detailregeln, die langjähriges Erfahrungswissen widerspiegeln, durch allgemeine Formulierungen ersetzt, so muss der Unternehmer bei einem konkreten Problem in einem aufwändigen Prozess selbst nach der richtigen Lösung suchen, während er vorher auf die erfahrungsgemäße Zweckmäßigkeit der Detailregelung vertrauen konnte. Wenn zudem - wie in der Dualismusdebatte in Erwägung gezogen - die Kapazitäten der staatlichen Arbeitsschutzbehörden weiter vermindert werden und damit Unterstützungs möglichkeiten für die Betriebe entfallen, wird der Aufwand der Unternehmen für die Gewährleistung menschengerechter Arbeitsbedingungen größer werden. Das duale Arbeitsschutzsystem ist ein über lange Zeit gewachsenes System, in dem sich beide Seiten in idealer Weise ergänzen. Die aktuelle Finanz- und Personalsituation sowohl der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung als auch der Berufsgenossenschaften lassen die Aufrechterhaltung des bestehenden Systems als äußerst zweckmäßig erscheinen.“

Allerdings sind die Optimierungspotenziale bei der Zusammenarbeit noch nicht ausgeschöpft. Beide Seiten sind gefordert, kurzfristig pragmatische Lösungen für Kooperationen nach § 21 (3) Arbeitsschutzgesetz herbeizuführen und Prioritäten für die gemeinsame Arbeit festzulegen. Eine Konzentration der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung auf die Kernaufgaben ist dabei unumgänglich“ (Berlin 2004).

### **Problem „überlange Arbeitszeiten“**

Im Kapitel 2 „Sozialer Arbeitsschutz“ werden grundsätzliche Ausführungen zur Bedeutung des sozialen Arbeitsschutzes in der Arbeitswelt in den Zeiten der Globalisierung gemacht. Deutlich werden die damit verbundenen negativen Auswirkungen wie Arbeitsverdichtung und Zeitdruck für die Beschäftigten herausgestellt.

„Auf der anderen Seite nehmen Beschwerden und Hinweise von Arbeitnehmern bei der Arbeitsschutzbehörde zu nicht rechtskonformen Zuständen ständig zu. Bemerkenswert ist dabei, dass die Angst um den eigenen Arbeitsplatz die meisten Beschwerdeführer dazu bewegt, nur anonym Anzeige zu erstatten. Hinzu kommt, dass nach den Erfahrungen der Behörde die Beschäftigten in vielen Unternehmen kaum noch Unterstützung durch ihre Beschäftigtenvertretungen erhalten, da diese jeder Forderung der Geschäftsführung aus Sorge um den Bestand des Unternehmens zustimmen.“

Bei Überprüfungen durch die Aufsichtsbehörde werden immer wieder überlange Arbeitszeiten festgestellt, darunter auch in Bereichen, in denen der gesundheitliche Zustand und die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer auch für Dritte von großer Bedeutung sind, wie bei Ärzten und Kraftfahrern. Diese Überprüfungen nehmen immer mehr Raum in der Arbeit der Aufsichtsbehörde ein. Die Zahl der Anträge auf Zulassung von Kündigungen für Schwangere und Personen in der Elternzeit steigt kontinuierlich. Sie ist ein Zeichen für die wirtschaftlich unsichere Situation der Unternehmen. Hier hat die Behörde mit sorgfältig ausgeübtem Ermessen zu prüfen, ob außergewöhnlicher Umstände das Zurücktreten des vom Gesetzgeber als vorrangig angesehenen Schutzes der Schwangeren hinter die Interessen des Unternehmers rechtfertigen“ (ebd., S. 3).

### **Gefährdungsbeurteilung**

Der Jahresbericht enthält im Berichtsteil „Technischer Arbeitsschutz und Drittschutz“ vier Berichte über Systemkontrollen nach dem Arbeitsschutzgesetz und deren Verordnungen. Dies sind:

- die Betriebssicherheitsverordnung,
- die Aktion „Netzwerk Baustelle“,
- die Überprüfung des Infektionsschutzes in Apotheken,
- Arbeitshygienische Bedingungen in Kindertagesstätten.

Weiter werden in diesem Abschnitt noch zwei Berichte des gewerbeärztlichen Dienstes zum Themenbereich „Verdacht auf eine Berufskrankheit und Gefährdungsbeurteilung“ ausführlich dargestellt.

## **Umsetzung der Betriebssicherheitsverordnung**

Ziel des Projektes „Umsetzung der Betriebssicherheitsverordnung“ war einerseits die Betriebe über die neue Verordnung zu informieren und andererseits sollten Erfahrungen bei der Umsetzung der BetrSichV gesammelt werden.

Insgesamt wurden 135 Betriebe aufgesucht, die technische Arbeitsmittel bei der Arbeit verwenden. Die Besichtigungen wurden überwiegend (84 %) im Zusammenhang mit besonderen Ereignissen wie Unfällen oder Schadensfällen vorgenommen, die anderen Besichtigungen erfolgten aufgrund einer bei der Projektvorbereitung getroffenen Branchenauswahl. Der Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung wurde eine besondere Bedeutung als wesentliche Schlüsselfunktion bei der Gestaltung des Arbeitsschutzes im Betrieb beigemessen.

Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen werden im folgenden im Orginal zitiert.

„Überprüft wurden 121 Betriebe (90 %) mit mehr als 10 Beschäftigten, für die eine Dokumentationspflicht der Gefährdungsbeurteilung gemäß Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) bereits seit August 1997 gesetzlich vorgeschrieben ist. Von diesen überprüften Betrieben waren 52 Betriebe der Kategorie "Kleinbetrieb" (bis 49 Beschäftigte) zuzuordnen (Definition nach EG-Empfehlung 96/280/EG). Von allen aufgesuchten Betrieben zeigte sich der überwiegende Teil (80 % = 108 Betriebe) über das Inkrafttreten der BetrSichV informiert. Zu Detailfragen wurden weitergehende Auskünfte erteilt, unter anderem fachgruppenübergreifend zur veränderten Rechtslage beim Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen. Informationsdefizite zur BetrSichV waren insbesondere in Kleinstbetrieben (bis 10 Beschäftigte) und in Kleinbetrieben feststellbar.

Bei den 135 Besichtigungen wurden insgesamt 423 in Benutzung befindliche technische Arbeitsmittel und deren Arbeitsumfeld überprüft und dabei 362 Mängel festgestellt, die sich schwerpunktmäßig auf folgende Kategorien verteilen:

- Arbeitsmittel (152)
- Gefährdungsbeurteilung (68)
- Organisation (67)
- Arbeitsstätte (67)
- persönliche Schutzausrüstungen (8)

In 109 Fällen war eine behördliche Reaktion zur Mängelabstellung erforderlich:

Ihre Pflicht zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung trotz nachweislichem Gefahrenpotenzial hatten 20 Betriebe mit jeweils 11 und mehr Arbeitnehmern nicht erfüllt. In diesen

Fällen erfolgten schriftliche Anordnungen zur Durchsetzung der gesetzlichen Forderung in Verbindung zur Abstellung schwerwiegender technischer Mängel.

In weiteren 36 Betrieben waren vorgelegte Gefährdungsbeurteilungen inhaltlich zu bemängeln. Per Anhörungsschreiben wurde von 89 Betrieben die Überarbeitung von Gefährdungsbeurteilungen mit Festlegung angemessener spezifischer Maßnahmen des Arbeitsschutzes beziehungsweise die Beseitigung weiterer festgestellter Mängel gefordert.

Es bestätigte sich von neuem, dass in größeren Betrieben mit eigenen Fachkräften für Arbeitssicherheit im Allgemeinen ein gutes Arbeitsschutzniveau gewährleisten werden kann. Demgegenüber wird dem Arbeitsschutz in Kleinst- und Kleinbetrieben häufig nicht die erforderliche Bedeutung beigemessen.

Nach ersten Feststellungen des LAGetSi bedeutet das Inkrafttreten der BetrSichV für die Praxis keine wesentlichen inhaltlichen, neuen oder gar höheren Arbeitsschutzanforderungen. Die Betriebe erhalten für betriebliche Arbeitsschutzregelungen jedoch einen größeren Gestaltungsspielraum, der auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilungen auszufüllen ist. Dies setzt eine bewusste Wahrnehmung der höheren Verantwortung für den betrieblichen Arbeitsschutz und die erforderlichen praktischen Umsetzungen voraus.

Durch den mit Erlass der BetrSichV eingeleiteten Weg der Deregulierung von Arbeitsschutzzvorschriften wird sich zwangsläufig die Häufigkeit behördlicher Kontrollen zur Gewährleistung eines akzeptablen Arbeitsschutzniveaus insbesondere in Kleinst- und Kleinbetrieben erhöhen müssen“ (ebd., S. 14 f.).

## **Netzwerk Baustelle**

Im Bericht „Netzwerk Baustelle“ wird zunächst berichtet, dass das LAGetSi im Jahr 2003 eine Schwerpunktaktion zur Umsetzung der Baustellenverordnung fortführte aufgrund von Ergebnissen einer Aktion aus dem Jahre 2001. Der Fokus lag bei der Zielgruppe der Bauherren, die nicht nur einmalig Bauvorhaben durchführen. „Dabei wurde unter anderem auch kontrolliert, welche Fortschritte diese Bauherren insbesondere hinsichtlich der Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei der Planung von Bauvorhaben inzwischen erreicht haben“ (ebd., S. 25).

Parallel zu dem vorgenannten Projekt, hat das LAGetSi zusammen mit der Bau-Berufsgeossenschaft an der bundesweiten Aktion „Netzwerk Baustelle“, die gleichzeitig den Baustein eines europaweiten Projektes für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen bildete, teilgenommen. Ziel des Projektes (bis 2004) ist es die Zahl der Unfälle im Bausektor zu senken, die durch Stürze aus großer Höhe verursacht werden. Bei der Aktion handelt es sich um eine Kombination von Information und Baustellenrevisionen. Fachinformationen sowie die Ergebnisse der Revisionen sind auf der Website: [www.netzwerk-baustelle.de](http://www.netzwerk-baustelle.de) eingestellt.

Folgende Ziele der Aktion „Netzwerk Baustelle“ werden im Bericht herausgestellt:

- „Die organisatorische Bündelung der Aufsichtstätigkeit der Länder und der Unfallversicherungsträger zur Nutzung von Synergien im Dualen System.
- Schaffung einheitlicher Kriterien für die Aufsichtstätigkeit zur Erreichung eines bundesweit einheitlichen Umsetzungsgrades der BaustellIV.
- Verbesserung der inhaltlichen Transparenz der Aufsichtstätigkeit für die jeweiligen Adressaten.
- Bildung einer aussagekräftigen Datengrundlage zur Beurteilung des bundesweiten Standes der Umsetzung der BaustellIV“ (ebd., S. 25).

Im Rahmen des „Netzwerkes-Baustelle“ wurden mit den Vertretern der Bau-BG 130 Baustellen überprüft, für die eine Vorankündigung nach § 2 Baustellenverordnung vorlag. Die Arbeitsteilung zwischen Arbeitsschutzverwaltung und Bau-BG wird wie folgt geschildert: „Dabei konzentrierten sich die Vertreter der Bau-BG vorwiegend auf die Gerüstsicherheit und die Absturzsicherung. Die Umsetzung der Vorgaben der Baustellenverordnung wurde in der Regel von den Mitarbeitern des LAGeSi überprüft. Diese Form der Zusammenarbeit hat sich bei dieser Schwerpunktaktion außerordentlich gut bewährt und kann auch vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussionen über den Fortbestand des Dualen Systems im Arbeitsschutz als zukunftsweisend eingeschätzt werden“ (ebd., S. 26).

Im folgenden werden einige Ergebnisse aus dem Bericht kurz vorgestellt.

Zu 96 % waren die erforderlichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinatoren (SiGeKo) bestellt. Die Überprüfung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzplanes – dieser gilt als bedeutendstes Instrument der Koordinierung – zeigte, dass „die SiGePläne überwiegend brauchbar sind, jedoch zeigt sich eine Tendenz zur pauschalen und somit zu oberflächlichen Anfertigung“ (ebd., S. 27).

Ein Augenmerk der Aktion war der Zusammenhang zwischen der Umsetzung der Baustellenverordnung und der Qualität von Gerüsten und Absturzsicherungen auf den Baustellen. Im „Fazit“ heißt es: "Die Aktion zeigt sehr deutlich den Zusammenhang zwischen der guten Planung eines Bauvorhabens und der späteren Umsetzung der Planung für Sicherheit und Gesundheitsschutz an der Ausführung von Absturzsicherungen und Gerüsten. Von geeigneten Koordinatoren gut geplante Bauvorhaben, für die ein an die tatsächlichen Baustellenbedingungen erstellter SiGePlan eingesetzt wird, weisen deutlich weniger Mängel in Bezug auf Absturzsicherungen und Gerüste auf als Bauvorhaben, die ohne besonderes Augenmerk für den Arbeitsschutz geplant und durchgeführt werden. Durch eine angemessene Präsenz des Koordinators auf der Baustelle und eine regelmäßige Aktualisierung des SiGePlans wird auch allen Bauausführenden signalisiert, dass der Bauherr seine Verantwortung erkannt hat und zielgerichtet umsetzt. Im Ergebnis steigt die Qualität von Absturzsicherungen und Gerüsten, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auf Baustellen werden spürbar sicherer" (ebd., S. 28 f.).

## Überprüfung des Infektionsschutzes in Apotheken

Unter der Überschrift „Überprüfung des Infektionsschutzes in Apotheken“ (vgl. ebd., S. 39 f.) ist das Gesundheitsrisiko für Beschäftigte bei durchgeführten Blutentnahmen Gegenstand einer Schwerpunktaktion gewesen. Anlass war, dass in jüngster Zeit immer mehr Apotheken Kunden Blutuntersuchungen von Blutzucker oder Cholesterin anbieten. Dabei können sich Beschäftigte mit den verwendeten Instrumenten verletzen und in Kontakt mit Krankheitserregern kommen. Um die Infektionsgefährdung zu verringern, sind Maßnahmen nach dem Arbeitsschutzgesetz und der Biostoffverordnung ( BioStoffV) notwendig. Aus der Gesamtheit aller öffentlichen Apotheken in Berlin (z.Z. etwa 850) wurde eine Zufallstichprobe von 113 (ca. 13 %) ausgewählt. Davon fanden sich 58 Apotheken, in denen Blutuntersuchungen durchgeführt wurden.

Die Ausführungen zum Ergebnis der Schwerpunktaktion werden im folgenden als Originalzitat dargestellt, weil die vorgefundene Mängel bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung in Kleinbetrieben, nach Auffassung der Arbeitsschutzaufsicht bedingt durch die fehlenden Beratungsleistungen von Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft, anschaulich und prägnant geschildert werden.

„Eine vollständige Umsetzung der Vorgaben der BioStoffV fand sich nur in 3 der 58 Apotheken (ca. 5 %). Dieses findet seinen Grund zunächst darin, dass den meisten Apothekern weder das mit der Tätigkeit verbundene Infektionsrisiken präsent, noch dass ihnen die Regelungen der BioStoffV bekannt waren. Das ist insofern bemerkenswert, als nahezu alle Betriebe (ca. 98 %) auf die fachliche Beratung von Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft zurückgreifen konnten.

Die Mängel im Einzelnen wiesen ein Muster auf, wie wir es in Kleinbetrieben häufig finden. Punktuell werden bestimmte prägnante Maßnahmen durchgeführt, es fehlt jedoch ein konstantes Gesamtkonzept (Schutzregime). So wurde den Beschäftigten in immerhin ca. 76 % der Apotheken ein Impfangebot unterbreitet, während so naheliegende Maßnahmen wie etwa die Betriebsanweisung (nur in circa 9 % der Betriebe vorhanden) oder ein aussagekräftiger Hygieneplan (nur in ca. 24 % der Fälle anzutreffen) sehr häufig unterblieben. Derartige Muster kommen meist dann zustande, wenn der Betrieb sich die konkrete Befassung mit den Umständen der Arbeit sparen will. Deren Kenntnis ist jedoch notwendige Voraussetzung dafür, dass die erforderlichen von den nicht erforderlichen Maßnahmen unterschieden werden können, und dass das Schutzregime den konkreten betrieblichen Bedingungen angepasst werden kann. Kurz: der Grund liegt meist darin, dass die Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) nicht oder nicht richtig durchgeführt wird. Dies war auch in der ganz überwiegenden Zahl der Apotheken der Fall: zwar hatten immerhin circa 88 % der Betriebe eine Gefährdungsbeurteilung vorgenommen, aber nur 5 % hatten dabei das Infektionsrisiko identifiziert oder daraus die adäquaten Maßnahmen abgeleitet.

Wenn der Arbeitgeber das Risiko nicht erkennt, kann auch nicht erwartet werden, dass er die Beschäftigten so informiert, anweist und kontrolliert, dass sie sich gefahrenadäquat verhalten. Insofern fanden wir auch immer wieder besonders verletzungsträchtige Handlungsweisen der Beschäftigten, wie z.B. das Zurückstecken der benutzten Lanzetten in die Schutzhülle („recapping“).

Bei der Lage basiert ein adäquates behördliches Vorgehen zunächst auf der Erläuterung der - vom Arbeitgeber bisher - übersehnen Gefährdung sowie auf der Aufklärung über die vom Arbeitgeber zu beachtenden Rechtpflichten. Auf der Basis dieser Informationen muss der Betrieb – insbesondere auch unter Nutzung der Beratungsleistungen von Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft – die konkreten Probleme betriebsbezogen lösen. Gerade in Hinblick auf die vorgefundene Spurenlosigkeit des bisherigen Wirkens von Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft ist das Aktivieren der betrieblichen Instanzen der einzig erfolgversprechende Weg, den Betrieb zu einer nachhaltigen Selbstveränderung zu führen.

Über die von den Apotheken festgelegten und durchgeführten Maßnahmen haben wir uns berichten lassen. Bei 15 Nachbesichtigungen haben wir uns zudem vom Erfolg der betrieblichen Bemühungen überzeugt oder nochmals korrigierend eingegriffen“ (ebd., S. 40).

## **Arbeitshygienische Bedingungen in Kindertagesstätten**

Unter „Arbeitshygienische Bedingungen in Kindertagesstätten“ wird über die Kontrolle biologischer Risiken in Kindertagesstätten berichtet. In Abhängigkeit vom Alter der Kinder besteht in Kindertagesstätten für die Beschäftigten ein Gesundheitsrisiko infolge des direkten Kontaktes zu Körperausscheidungen. Wie im vorgenannten Bericht lag der Fokus der Überprüfung in der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz und der BioStoffV. Aus der Gesamtheit aller Kindertagesstätten der nicht öffentlich-rechtlichen Träger wurden 265 Einrichtungen mit 2.578 Beschäftigten (97 % Frauen) besichtigt, vor allem diejenigen, die Kinder der Altersgruppen bis drei Jahre betreuen. Die überwiegende Mehrzahl der Einrichtungen (über 90 %) erfüllte die Sicherheitsmaßnahmen nach der BioStoffV auf dem erforderlichen Niveau der Schutzstufe 1, davon hielten aber 11% der Einrichtungen Sicherheitsmaßnahmen auf dem höheren Niveau der Schutzstufe 2 für notwendig.

„Jedoch hatten nur 40 % der Betreuungseinrichtungen die Arbeitsbedingungen bewusst bedacht und in Form einer Gefährdungsbeurteilung fixiert. 34 % der Kindertagesstätten hatten keinen Hygieneplan, wobei zu berücksichtigen ist, dass dieser auch vom Infektionsschutzgesetz gefordert wird. Dieses Ergebnis erstaunt, da 80 % der Arbeitgeber ihren Verpflichtungen zur Sicherung der betriebsärztlichen Betreuung und sicherheitstechnischen Beratung nachgekommen waren. (...). Die Mängel weisen die üblicherweise in Klein- und Kleinstbetrieben anzutreffende Situation auf. Es wird mehr intuitiv als bewusst beurteilt, welche Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu treffen sind und dabei wird mit dem Anspruch eines hohen Schutzbedürfnisses für die Beschäftigten über das Ziel hinausgeschossen. Hierin äußert sich nicht nur ein Versagen des Betriebes in der konkreten Erfassung der Arbeitsbedingungen

zur konsequenten Vervollkommnung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, sondern auch ein Mangel in der betriebsärztlichen Betreuung und sicherheitstechnischen Beratung der Betriebe“ (ebd., S. 41).

Weiter wird im Bericht konstatiert, dass seit 1997 in allen Kindertagesstätten Berlins lediglich 12 Infektionskrankheiten als Berufskrankheiten aufgetreten sind bei einer Grundgesamtheit von etwa 21.925 Beschäftigten. „Angesichts dieser Gesamtsituation kam es im behördlichen Handeln vor allem auf eine Erläuterung und Aufklärung über die Gefährdungslage an, um eine bewusste Ausgestaltung der Arbeitgeberpflichten zu erreichen. Hierbei muss insbesondere auch unter Nutzung der Beratungsleistungen von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit die konkrete Problemlage betriebsbezogen gelöst werden. Um diesen Weg zum Erfolg zu führen, gab es auch Auswertungen und Beratungen mit den betreuenden Diensten, den Trägern der Einrichtungen sowie der Landesgenehmigungsbehörde“ (ebd., S. 42).

### **Behördliche Intervention nach Auftreten des Verdachts auf eine Berufskrankheit**

Im Berichtsteil des gewerbeärztlichen Dienstes gibt es einen ausführlichen Bericht über die „Behördliche Intervention nach Auftreten des Verdachts auf eine Berufskrankheit“ (vgl. ebd., S. 49 f.). In einem Unternehmen wurde aufgrund einer Anzeige auf Verdacht einer Berufskrankheit durch organische Lösungsmittel eine Arbeitsschutzkontrolle eingeleitet. Dieses Vorgehen wird hier ausführlich dargestellt bzw. weitgehend im Orginal zitiert, weil die Vorgehensweise beispielhaft ist und das programmatische Verständnis der Berliner Arbeitsschutzbehörden im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes sehr gut widerspiegelt, auch unter dem Aspekt einer notwendigen staatlichen Kontrolle zur Durchsetzung des Rechts auf körperliche Unversehrtheit in Kooperation mit der zuständigen Berufsgenossenschaft.

„Die Ermittlungsakte der Berufsgenossenschaft (BG) enthielt neben medizinischen Befunden auch das Ergebnis der Ermittlungen des für diesen Betrieb zuständigen Aufsichtsdienstes der BG. Die Gefahrstoffmessungen der BG aus dem Jahr 2001 ergaben beim Kleben von Einlagerrohlingen eine nicht dauerhaft sichere Einhaltung der Grenzwerte für die Lösungsmittel. Des Weiteren wurde eine massive Grenzwertüberschreitung bei Anwendung eines chlorkohlenwasserstoffhaltigen Lösungsmittelgemisches (Dichlormethan und Tetrachlorethen) im Tauchverfahren nachgewiesen. Beim Eintauchen des Rohlings in das Tauchbad und bei der Weiterverarbeitung bestand über die ungeschützten Hände unmittelbarer Hautkontakt. Dichlormethan und Tetrachlorethen wirken neurotoxisch, lebertoxisch und stehen im Verdacht, Krebs zu erzeugen. Die Berufsgenossenschaft hatte deshalb vom Betrieb Maßnahmen zur nennenswerten Reduzierung der Konzentrationen an Dichlormethan und Tetrachlorethen durch Änderung der Technologie oder durch Optimierung der Absaugung gefordert.

Da nach Aktenlage die Versicherte noch im Betrieb tätig war und ggf. auch weitere Beschäftigte der Gefährdung ausgesetzt sein konnten, sollte sich am Arbeitsplatz der Versicherten über den Stand der Maßnahmen zur Minderung der Gesundheitsgefährdung informiert werden. Die Begehung fand gemeinsam mit der Aufsichtsperson der BG statt. Bei der Überprüfung wurde festgestellt, dass keine Maßnahmen zur Reduzierung der Lösungsmittel-expositionen durchgeführt worden waren und dass weiter gegen Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes, der Arbeitsstättenverordnung und der Gefahrstoffverordnung verstoßen wurde. Die erkrankte Versicherte war nicht mehr im Betrieb beschäftigt. Insgesamt wurde der Eindruck erweckt, dass die Arbeitsschutzorganisation und die Durchführung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes von den Verantwortlichen in den vergangenen Jahren in einer nicht mehr zu duldenden Art und Weise vernachlässigt worden waren. Der angestellte Betriebsleiter, der nun bereitwillig die Abstellung der Mängel zusagte, war der Ansicht, dass er nicht für den Arbeitsschutz verantwortlich sei. Ein Anhörungsschreiben mit 27 Mängeln, davon 15 aus dem Bereich des Gefahrstoffrechts, ging an die Geschäftsführung. Eine Auswahl der Forderungen sollen den durch den Betrieb zu regelnden Umfang an Maßnahmen beschreiben:

- Organisation des Arbeitsschutzes mit festgelegten Verantwortlichkeiten
- Gefährdungsbeurteilung
- Substitution von Gefahrstoffen
- Verminderung der Gefahrstoffemissionen an den Klebearbeitsplätzen
- Überprüfung der Wirksamkeit der Absauganlagen/Prüfung und Wartung
- Aufbewahrung der Gefahrstoffe in geeigneten Gefäßen
- Lagerung brennbarer Arbeitsstoffe (Bildung explosionsfähiger Atmosphäre)
- Erarbeitung von Betriebsanweisungen
- Aktenkundige Unterweisungen der Beschäftigten
- Freihalten der Verkehrswege
- EG-Konformität einer Maschine.

Wegen mangelhafter und zum Teil fahrlässiger Umsetzung der Forderungen aus dem o.g. Anhörungsschreibens war es nun notwendig, die nach Gefahrstoffverordnung erforderlichen Schutzmaßnahmen anzuordnen. Da sich zudem der Eindruck verstärkte, dass der betriebliche Entscheidungsträger die Bedeutung des Arbeitsschutzes nicht verstanden hatte, wurde ihm in einer ausführlichen Beratung seine Verantwortung verdeutlicht. Im Ergebnis der Anordnung konnte erreicht werden:

- Festlegung des für den Arbeitsschutz Verantwortlichen gem. § 13 Arbeitsschutzgesetz
- Überbetriebliche sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung
- Einberufung des Arbeitsschutzausschusses
- Substitution des chlorkohlenwasserstoffhaltigen Tauchmittels durch ein weniger gesundheitsgefährdendes Lösungsmittelgemisch
- Bereitstellung von persönlichen Schutzausrüstungen
- Aufbewahrung von Gefahrstoffen in geeigneten Behältern

- Teilweise Änderung in der Technologie des Tauchverfahrens und Entwicklung einer Absaughaube für den Taucharbeitsplatz, Erstellung einer Arbeitsanweisung
- Beauftragung einer lüftungstechnischen Firma zur Optimierung der Raumlufttechnischen Anlage, zum Ist-Zustand wurden Gefahrstoffmessungen durch die BG vorgenommen
- Auslage der Betriebsanweisungen für Klebstoffe
- Unterweisungen der Beschäftigten an den Klebearbeitsplätzen.

Auch nach der Mitteilung des Betriebes über die veranlassten und durchgesetzten Maßnahmen war die Überwachungstätigkeit noch nicht beendet. So ergab die Überprüfung des Sicherheitsdatenblattes für das neue Tauchmittel, dass der Hersteller dort zwei wesentliche Gefährdungsmerkmale nicht berücksichtigt hatte und dass die von ihm genannten Schutzhandschuhe vom Material her nicht geeignet waren. Aufgrund unserer Hinweise änderte der Hersteller das Sicherheitsdatenblatt.

Die bisher im Betrieb noch nicht umgesetzten Maßnahmen werden bis zu ihrer Realisierung verfolgt und deren Wirksamkeit überprüft. Die Erkrankung der Versicherten konnte von der Gewerbeärztin in Übereinstimmung mit dem medizinischen Gutachter nicht zur Anerkennung empfohlen werden, weil die medizinischen Voraussetzungen nicht gegeben waren. Unabhängig vom Verfahrensausgang belegt dieser Fall die Notwendigkeit behördlicher Überprüfungen der betrieblichen Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit einem BK-Verfahren“ (ebd., S. 48 f.)

### **Lernen Betriebe aus Erkrankungsfällen?**

In einem weiteren Bericht wird unter der Überschrift „Lernen Betriebe aus Erkrankungsfällen?“ über die Programmarbeit in Bäckereien, Pflegeeinrichtungen, Friseuren, Fleischereien, Reinigungsfirmen, Gartenbaubetrieben, Malerbetrieben und Küchen berichtet (vgl. ebd., S. 51 f.). Im Rahmen der Programmarbeit wurde geprüft, inwieweit Betriebe berufsbedingte Erkrankungen zum Anlass nahmen, die Gefährdungsbeurteilung zu überarbeiten und gezielte Schutzmaßnahmen zu veranlassen. Es sollte anhand der vorliegenden Gefährdungsbeurteilungen eingeschätzt werden, wie der Betrieb die Gesundheitsgefährdung vor und nach dem Bekanntwerden des BK-Verdachtsfalls berücksichtigt hat.

„Die Gefährdungsbeurteilungen konnten bei 30 von 40 Besichtigungen vorgelegt werden. Die konkreten BK-Fälle wurden in keinem Betrieb zum Anlass genommen, die bislang getroffenen Schutzmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und bei festgestellten Mängeln Änderungen herbeizuführen. Erst die Überprüfung führte zur Mängelbeseitigung. Als Gründe für das Auftreten von BK-Verdachtsfällen wird von den Arbeitgebern oft die individuelle Disposition des Versicherten vermutet, die sich nicht auf andere Arbeitnehmer übertragen ließe und auch nicht beeinflussbar sei. Die bereits 1996 gesetzlich festgeschriebene Notwendigkeit der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung wurde von den Betrieben selbst nach Auftreten von BK-Verdachtsmeldungen noch nicht verinnerlicht. Bei der Erarbeitung der

Gefährdungsbeurteilung werden oft die von der BG zur Verfügung gestellten Muster kritiklos übernommen; die Beurteilungen werden mehr "für das Amt" als für sich erstellt, und sie werden nicht regelmäßig überarbeitet. Bei unseren Überprüfungen wurden immer wieder Defizite bei der Durchsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes festgestellt, die oftmals weit über die Schwerpunkte der Programmarbeit hinausgingen, so dass zunehmend auch Bedarf an einer systematischen Überprüfung ganzer Berufszweige (z.B. Bäcker), die fachgruppenübergreifend durchgeführt werden sollten, gesehen wird“ (ebd., S. 50).

## **Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern**

Unter „PAK – Welche Probleme gibt es mit Teerölprodukten beim Hochbau?“ wird über die neue Handlungsanleitung zum Thema Umgang mit teerhaltigen Materialien im Hochbau "PAK-Handlungsanleitung" berichtet. Im Rahmen einer vom LAGetSi durchgeführten Fachveranstaltung, unterstützt durch die Technische Fachhochschule Berlin, Fachbereich III - Bauingenieur- und Geoinformationswesen - und die Technische Universität Berlin, Bereich Umweltchemie wurde die Handlungsanleitung (im Internet auf der Website des LAGetSi eingestellt) etwa 300 Interessierten aus dem Bereich der Bauausführung vorgestellt. In der Veranstaltung wurden auch die Bereiche der arbeitswissenschaftliche Beurteilung von Arbeitsverfahren und das aktuelle Abfallrecht dargestellt. Im Bericht werden im weiteren die Handlungsanleitung und die Eigenschaften der Teerölprodukte ausführlich beschrieben.

## **Arbeitszeit von Ärztinnen und Ärzten in Krankenhäusern**

Unter „Arbeitszeit von Ärztinnen und Ärzten in Krankenhäusern“ wird auf vier Seiten sehr ausführlich über die Schwerpunktaktion „Arbeitszeit in Krankenhäusern“ berichtet, die von der politisch zuständigen Senatsverwaltung unterstützt wurde. Für diese Schwerpunktaktion wurden 20 Berliner Krankenhäuser ausgewählt, die wegen Beschwerden bereits auffällig geworden waren und wo aktuelle Hinweise vorlagen. Alle ausgewählten Krankenhäuser verfügen über Abteilungen mit Bereitschaftsdiensten für das medizinische Personal und wurden bezüglich der Kontrolle angeschrieben. Die festgestellten Mängel wurden gemeinsam mit den Beteiligten ausgewertet.

„Die relativ geringe Ahndungsquote ergab sich aus der Tatsache, dass zum Zeitpunkt der Kontrollen bereits eine intensive Befassung mit der Materie stattgefunden hat, in deren Konsequenz bereits veränderte Einsatzkonzepte erarbeitet worden sind. Versäumnisse bei den Aufzeichnungspflichten waren zum Kontrollzeitpunkt für die der Überprüfung folgenden Monate bereits beseitigt. Schwerpunkt der Kontrollen war in Erwartung einer neuen Rechtslage Aufklärung und das Schaffen von Voraussetzungen, um künftige Verstöße zu verhindern. Während der Termine in den Krankenhäusern wurden ausführliche Gespräche geführt, die sowohl die Erläuterung der rechtlichen Situation beinhalteten als auch Probleme der

Krankenhäuser nicht aussparten. Für die Verbesserung der arbeitszeitlichen Einsatzbedingungen des ärztlichen Personals wurden konkrete Hinweise gegeben, auch unter Berücksichtigung der erwarteten Rechtslage war der Leitfaden des LASI (LV 30 –Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern vom März 2003) eine wertvolle Unterstützung. Im Rahmen der Kontrollen fanden auch separate Gespräche mit Beschäftigten und Beschäftigtenvertretungen statt, bei denen diese Gelegenheit hatten, auf Missstände hinzuweisen und Beschwerden zu äußern, ohne dass ein Vertreter der Krankenhausleitung anwesend waren“ (ebd., S. 6 f.).

Weiter wird konstatiert, dass die Beschäftigtenvertretungen in Fällen fehlerhafter („korrigierter“) Arbeitszeitnachweise von Beschäftigten nicht bereit sind, diese Unregelmäßigkeiten gegenüber Dritten offen zu bezeugen. Als Gründe werden mehrere Argumente aufgelistet, die der Arbeitsschutzverwaltung wiederholt vorgetragen worden sind wie z. B. Personalmangel und die insgesamt schwierige Haushaltsslage der Krankenhäuser, die Neueinstellungen kaum möglich macht und so ein Hemmnis für neue Arbeitszeitmodelle darstellt. Die Arbeitszeit in Krankenhäusern wird auch in 2004 ein wichtiges Thema für die Arbeitsschutzverwaltung bleiben.

## **Das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGetSi) im Internet**

Unter <http://www.lagetsi.berlin.de> findet man Mitteilungen, Veröffentlichungen und Anweisungen des LAGetSi. Jedes Textdokument ist mit anderen Dokumenten vernetzt und ermöglicht so ein Suchen im Sinnzusammenhang.

### **Gefährdungsbeurteilung**

Unter der Rubrik „Betrieblicher Arbeitsschutz“ findet man Fachtexte mit einem Bezug zum Fachgebiet Arbeitsorganisation. Hier wird das Prozedere der Gefährdungsbeurteilung und Dokumentationspflicht nach dem Arbeitsschutzgesetz ausführlich beschrieben und eine Information als PDF zur Verfügung gestellt.

Unter der Rubrik „Archiv“ sind sämtliche Schwerpunktaktionen der Berliner Arbeitsschutzbehörde alphabetisch nach Jahren aufgelistet. Eine dieser Aktionen aus dem Jahr 2004 wird hier vorgestellt.

In der Beschreibung zum Projekt „Überprüfung des Arbeitsschutzes in Betrieben anhand der Begehungsprotokolle von FASI und Betriebsarzt“ heißt es:

„Während es mittlerweile zur gängigen Aufsichtspraxis der Arbeitsschutzbehörde gehört, anlässlich einer Betriebsrevision die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung mit zu betrachten, werden die Protokolle von Arbeitsstättenbesichtigungen von BA (Betriebsarzt) und FASI nicht regelmäßig einbezogen. An dieser Stelle setzt das Projekt 4.02/2004 an. Aus

den betrieblichen Begehungsprotokollen ergibt sich, welche Arbeitsschutzmängel dem Arbeitgeber bereits bekannt und welche Maßnahmen ihm empfohlen worden sind. Im Rahmen des Projektes wird überprüft, ob diese Mängel tatsächlich beseitigt wurden. Ist dies nicht der Fall, wird die Beseitigung der Mängel behördlich veranlasst. Der Empfehlung der betrieblichen Experten wird damit der nötige Nachdruck verliehen. Im Fokus des Projekts stehen Betriebe mit einer bestehenden Arbeitsschutzorganisation aus FASI und Betriebsarzt, d.h. Betriebe, die in die sog. Regelbetreuung fallen (kein Unternehmermodell). Die ausgewählten Betriebe werden vorab angeschrieben und über die beabsichtigte Überprüfung informiert. Dabei werden die Betriebe gebeten, die Begehungsprotokolle des letzten Jahres bereit zu halten. Hinzu kommen weitere Unterlagen wie die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung sowie Protokolle der regelmäßigen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA). An der Besichtigung sollen Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie die Beschäftigtenvertretung teilnehmen“.

## **Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern**

Unter der Rubrik „Archiv“ ist für 2004 die Schwerpunktaktion „Psychomantale Fehlbelastungen“ mit folgenden erläuternden Ausführungen dargestellt:

„Die in diesem Jahr geplante Aktion zur psychomentalen Fehlbelastung von Arbeitnehmern ist die Weiterführung der Projektarbeit aus dem Jahre 2003, in der die gesammelten Erfahrungen vom letzten Jahr auch bei Kontrollen in anderen Betriebsarten angewendet werden sollen.“

In diesem Jahr ist die Besichtigung von ca. 40 Krankenhäusern und weiteren Betrieben dieser Art vorgesehen. Ein Abschlußbericht wird für Ende 2004 erwartet“.

## **Vernetzung und moderne Öffentlichkeitsarbeit**

Zur Problematik der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes in Handwerksbetrieben werden längere Ausführungen gemacht.

„Kontrollen des Landesamtes für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin - LAGeSi - haben ergeben, dass in zahlreichen Betrieben des Handwerks noch keine Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt worden sind. Dort wo Gefährdungsbeurteilungen vorliegen, sind diese häufig unvollständig oder unzureichend dokumentiert. Es besteht offensichtlich ein hoher Informationsbedarf in Klein- und Mittelbetrieben hinsichtlich der "neuen" Bestimmungen im Arbeitsschutzgesetz. (...). Um seinen Pflichten gemäß Arbeitsschutzgesetz nachzukommen, bedarf der Arbeitgeber im Allgemeinen der Information und Beratung. Sofern eine Fachkraft für Arbeitssicherheit oder ein Betriebsarzt aufgrund des Arbeitssicherheitsgesetzes bestellt ist, stehen diese als fachkundige Berater zur Verfügung. (...). Der Arbeitgeber kann sich bei den Berufsgenossenschaften sehr ausführliches Informations-

material zum Thema Gefährdungsbeurteilung beschaffen. (...). Außerdem könnte der Betriebsinhaber arbeitsmedizinische oder sicherheitstechnische überbetriebliche Dienste auch außerhalb der Bestellpflicht beauftragen, ihn speziell bei der Erarbeitung von Gefährdungsbeurteilungen zu unterstützen“. Zum Schluss der Erläuterungen werden den Handwerksbetrieben Grundinformationen und Ausführungshinweise zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen durch die Mitarbeiter des Landesamtes für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin, Fachgruppe IV A "Betriebliche Arbeitsschutzorganisation" angeboten.

## **Anmerkungen**

Die Berichte zur Systemkontrolle des Arbeitsschutzes und der Biostoffverordnung zeigen anschaulich die Defizite bei der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und der betriebs- und sicherheitstechnischen Betreuung in Kleinbetrieben. In den eingestellten Informationen im Internet wird den kleinen Unternehmen empfohlen den Sachverstand von Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft zu nutzen.

Bei der Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung werden in einem laufenden Projekt des Jahres 2004 die Begehungsprotokolle der beiden vorgenannten Akteure daraufhin geprüft, inwieweit der Arbeitgeber die ausgesprochenen Empfehlungen umgesetzt hat. Indem die Arbeitsschutzverwaltung bei der Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung auch die Rolle bzw. die Tätigkeit von Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft mit ein bezieht bzw. in einem laufenden Projekt die Begehungsprotokolle überprüft, erfolgt indirekt eine Aktivierung der beiden Akteure, deren Aufgabe es ist den Arbeitgeber in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu beraten.

Die Inhalte der Jahresberichterstattung und die eingestellten Informationen im Internet konzentrieren sich stark auf die Darstellung der Ergebnisse aus den durchgeföhrten Systemkontrollen bzw. den betrieblichen Gesundheitsschutz rund um die Gefährdungsbeurteilung. Darüber hinaus gehend konnten keine weitere Themen im Sinne des Strategiepapiers ermittelt werden.

## 4.4 Brandenburg

### 4.4.1 Das Fachkonzept der Arbeitsschutzverwaltung Brandenburg

„Für eine sichere und gesunde Arbeitswelt“ lautet die Überschrift des Fachkonzeptes der Arbeitsschutzverwaltung aus dem Jahre 2000, das zum Jahresbeginn 2005 aktualisiert werden soll. Hintergrund ist u.a. der im Juni 2004 abgeschlossene Prozess der Umstrukturierung der Arbeitsschutzverwaltung. Damit haben sich die Bezeichnungen für die Ämter der Arbeitsschutzverwaltung geändert und mit der Landtagswahl 2004 hat sich zudem die Bezeichnung des aufsichtsführenden Ministeriums leicht geändert.

Das Konzept besteht aus sechs Kapiteln: Einleitung und Zielstellung, Leitlinien der Arbeitsschutzpolitik, Rahmenbedingungen, Aufgaben der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung, die Aufgabenverteilung in der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung und Optimierungsvorhaben in der Arbeitsschutzverwaltung. Das Konzept wurde von der obersten Aufsichtsbehörde für diese Auswertung zur Verfügung gestellt.

In der Einleitung heißt es: „Das Arbeitsschutzverständnis hat sich in Deutschland, bedingt durch die Umsetzung europäischer Richtlinien zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, erheblich gewandelt und erweitert. Die schutzzielvorgebende Rechtssetzung und die verstärkt präventive Ausrichtung des Handelns auf die Vermeidung aller arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefährdungen stellen an alle Beteiligten im Arbeitsschutz neue Anforderungen.

Für die Arbeitsschutzverwaltung im Land Brandenburg ist vor diesem Hintergrund eine Anpassung und Präzisierung der Zielstellung, der Aufgabenfelder und der strategischen Ausrichtung staatlichen Arbeitsschutzhandelns erforderlich. In Anbetracht abnehmender personeller und sächlicher Ressourcen bei gleichzeitig erweiterter Aufgabenstellung sind Aufgaben kritisch zu hinterfragen, Verwaltungsabläufe und Strukturen auf ihre Effizienz zu prüfen und Optimierungen vorzunehmen. Als wichtiges Element ist ein Leitbild der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung zu entwickeln. Die Fach- und Methodenkompetenz wie auch die Handlungs- und Sozialkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen durch gezielte Aus- und Fortbildung den gestiegenen Anforderungen adäquat angepasst werden“ (Brandenburg 2000, S. 1).

Im Fachkonzept werden Vorschläge für eine verbesserte Wirksamkeit staatlichen Arbeitsschutzhandelns gemacht. Gleichzeitig dient das Konzept auch als Orientierungshilfe für die Mitarbeiter bei der Erledigung der anstehenden Aufgaben.

Die Leitlinien der Arbeitsschutzpolitik des Landes Brandenburg orientieren sich an den Maßstäben der Europäischen Union, der im Grundgesetz und im Artikel 48 der brandenburgischen Verfassung verankerten sozialpolitischen Grundverpflichtung. Danach ist es die Aufgabe der

Landesregierung, durch eine aktive politische Gestaltung einen geeigneten Rahmen zur Gewährleistung sicherer und gesunderhaltender Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in allen Betrieben und Einrichtungen im Land Brandenburg vorzugeben.

## Leitlinien

Die Leitlinien mit ihren zentralen Punkten im folgenden im Wortlaut.

„Die Arbeitsschutzpolitik des Landes Brandenburg ist auf den umfassenden Schutz, den Erhalt sowie die Förderung und Verbesserung der Gesundheit der arbeitenden Menschen ausgerichtet und orientiert sich an den Maßstäben der Europäischen Union

Die Forderung der menschengerechten Gestaltung der Arbeitsumwelt ist nicht nur wesentlicher Bestandteil der Sozialpolitik, sondern steht in enger Wechselwirkung mit beschäftigungs-, wirtschafts-, gesundheits- und umweltpolitischen Zielen.

Die Verantwortung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten im Betrieb trägt der Arbeitgeber. Die Überprüfung der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften und die Beratung der Arbeitgeber hierzu sind staatliche Aufgaben. Die Schwerpunkte staatlichen Handelns richten sich auf die Qualitätssicherung des Arbeitsschutzsystems, auf Verbesserungen des betrieblichen Arbeitsschutzmanagements und, vor dem Hintergrund der brandenburgischen Wirtschaftsstruktur, auf die besondere Beachtung der spezifischen Bedürfnisse kleiner und mittlerer Unternehmen.

Normadressaten der Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz sind neben den Arbeitgebern auch Hersteller, Importeure und Händler, Bauherren oder Betreiber von Anlagen und Arbeitsmitteln; zu schützende Personengruppen sind neben Beschäftigten die Patienten, Verbraucher oder sonstige Dritte. Es ist eine staatliche Aufgabe, durch entsprechende Einflussnahme, Kontrolle und Beratung mögliche Gefahren für Beschäftigte, Patienten, Verbraucher zu verhindern oder zu minimieren und gleiche Wettbewerbsbedingungen zu gewährleisten.

Moderner Arbeitsschutz erfordert einen kooperationsorientierten Ansatz aller Beteiligten. Der Staat übernimmt im Gesamtsystem des Arbeits- und Drittschutzes neben der Überwachung und Beratung eine initierende, moderierende und qualitätssichernde Funktion“ (ebd., S. 6).

Hervorgehoben wird ein wichtiger Aspekt, der sich aus der Rolle des Staates ergibt und in der aktuellen Diskussion um das duale Arbeitsschutzsystem von großer Bedeutung ist. „Aus seiner Unabhängigkeit und Neutralität erwachsen zudem Möglichkeiten zur interessensfreien Moderation. Diese Chance muss für eine weite Verbreitung des präventiven Arbeitsschutzzansatzes und zur Förderung geeigneter Maßnahmen genutzt werden“ (ebd., S. 6).

Im Kapitel 2 werden die veränderten Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt und die Auswirkungen des Arbeitsschutzgesetzes auf die verschiedenen Akteure analog dem Strategiepapier der Länder beschrieben. Unter dem Stichwort „Verwaltungsmodernisierung“ werden Erläuterungen zur Reform der öffentlichen Verwaltung gemacht. Bürgernähe und größere Effizienz im Sinne der „Optimierung“ staatlichen Handelns ist ein erklärtes Ziel der Landesregierung. Dies beinhaltet eine kritische Überprüfung, welche Aufgaben überhaupt in öffentlich-rechtlicher Form wahrgenommen werden müssen. Zudem zwingen haushaltspolitische Vorgaben zum Personalabbau die Verwaltung, diese Überprüfung auch tatsächlich durchzuführen.

### **Aufgaben der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung (Kapitel 3)**

„Das Hauptaufgabenfeld der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung besteht in der Durchsetzung des Arbeitsschutzrechts in den Betrieben, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen sowie auf Baustellen durch Überwachung und Beratung vor Ort. Die Besichtigungstätigkeit muss in einem ausgewogenen Maß korrekatives und präventives Handeln umfassen. Vorrang hat in jedem Fall die frühzeitige Einflussnahme im Hinblick auf die Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen. Ein zentraler Bestandteil jeder Besichtigung ist die Überprüfung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation“ (ebd., S. 10). Betont wird, dass es darauf an kommt die Funktionsfähigkeit des betrieblichen Arbeitsschutzsystems und weniger die Arbeitsschutzzvorschriften im Detail zu kontrollieren. „Das entscheidende Kriterium zur Einschätzung der Qualität stellt die Beurteilung der Wirksamkeit der vom Arbeitgeber eingeleiteten oder bereits umgesetzten Maßnahmen des Arbeitsschutzes durch die Aufsichtskraft dar“ (ebd., S. 11).

Für die spezifischen Bedingungen in kleinen und mittleren Unternehmen müssen einfache handhabbare Hilfen und Handlungsanleitungen entwickelt werden. Vor dem Hintergrund abnehmender Kapazitäten, gemeint ist der Personalabbau, wird eine Aufsichtsstrategie in Abhängigkeit von den betrieblichen Gefahrenpotentialen mittels eines DV-Systems angestrebt. Als Datenquellen dienen Erkenntnisse aus der Besichtigungstätigkeit, aus den Unfall- und Berufskrankheitenstatistiken, die Nutzung bereits bestehender Daten Dritter sowie Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft, der Arbeitsmedizin und der Arbeitshygiene, die regelmäßig zu analysieren sind. Mit Hilfe des DV-Systems heißt es „sind die regelmäßigen und von der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht selbst veranlassten Besichtigungen planbar zu gestalten. Unabhängig davon werden Besichtigungen anlassbezogen (z. B. in Auswertung eines eingetretenen Schadensfalles) oder im Rahmen themenorientierter und aktueller Schwerpunktmaßnahmen durchgeführt“ (ebd., S. 11). Auf der Grundlage erkannter Gefährdungspotentiale sind Handlungsprogramme zu entwickeln mit dem Ziel einer verbesserten und nachhaltigen Gestaltung der Arbeitsbedingungen in Kooperation mit den verschiedenen

Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutz und Verbänden. Die Arbeitsweise soll verstärkt in der Form themenbezogener und landesweit oder regional agierender Netzwerke erfolgen. Die Zusammenarbeit mit den Aufsichtsdiensten der Unfallversicherungsträger soll effektiv und ohne Doppelarbeit erfolgen.

Im folgenden noch einige Erläuterungen zu dem Kapitel „Optimierungsvorhaben in der Arbeitsschutzverwaltung“, das vom Umfang her die Hälfte des Konzepts einnimmt. Die in Kapitel 3 dargestellte Aufgabenstellung ist „wesentlich von der Gestaltung geeigneter Bedingungen abhängig. Die Schere zwischen wachsenden Aufgaben und sinkender Mitarbeiterzahl muss durch Prioritätensetzung, durch nachhaltige Vereinfachung und Rationalisierung der Verwaltungsarbeit sowie durch ständige Anpassung der Qualifikation der Mitarbeiter an die Anforderungen mit dem Ziel möglichst geringer Verluste bezüglich der Qualität und Quantität der Tätigkeit geschlossen werden“ (ebd., S. 17).

Dazu sind die bisherigen Arbeitsschutzmärkte zu fachlichen Regionalzentren zu entwickeln.<sup>15</sup> Ein Leitbild, das die Ziele des gemeinsamen Handelns enthält, ist in einem breiten Erörterungsprozess mit allen Beschäftigten der Arbeitsschutzverwaltung erarbeitet worden. Unter dem Punkt „Aufsichtsstrategien“ wird nochmals auf den Aufgabenzuwachs bei gleichzeitig verringelter materieller und personeller Ressourcen verwiesen. Deshalb müssen neue Wege zur Sicherung einer effizienten Aufsichtstätigkeit gefunden werden, die im Papier Gegenstand längerer Ausführungen sind und im folgenden kurz dargestellt werden.

## Wege zur Sicherung einer effizienten Aufsichtstätigkeit

Für die (künftige) Aufsichtstätigkeit werden folgende Aspekte als grundsätzlich wichtig erachtet:

- Die Durchführung der Aufsichtstätigkeit nach landeseinheitlichen Grundsätzen. Dazu muss ein begriffliches Methodeninventar zur einheitlichen Interpretation fachlicher Sachverhalte erarbeitet werden.
- Einbindung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Unternehmensziele. Bei Erfolg verlagert sich der Schwerpunkt der Besichtigungstätigkeit hin "zu einer ressourcensparenden Systembetrachtung, ergänzt durch stichprobenartige Überprüfungen einzelner Arbeitsbereiche. Hierbei muss ein ausgewogenes Verhältnis von Beratung, Systemüberprüfung und Kontrolle der Arbeitsbedingungen vor Ort erreicht werden" (ebd., S. 18).
- Die Gefährdungsbeurteilungen sind zunehmend als Basisinformationen zu nutzen.
- Zur Festlegung von Prioritäten und Schwerpunkten der Aufsichtstätigkeiten sind Gefährdungspotentiale in den Unternehmen und Einrichtungen zu bewerten. Der Anteil fremdbezimmter Tätigkeiten im Innendienst soll durch Rationalisierungsmassnahmen auf maximal 50 % reduziert werden

---

<sup>15</sup> Diese Vorgabe ist mit der Umstrukturierung der Arbeitsschutzverwaltung im Jahre 2004 erreicht worden.

## **Eckpunkte der Besichtigungstätigkeit**

Unter „Besichtigungen“ werden die Überwachung der Einhaltung der Rechtsvorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz verstanden mit den Schwerpunkten: Überprüfung des betrieblichen Arbeitsschutzsystems. Dazu zählt die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen durch die verantwortlichen Arbeitgeber, Bauherren und Hersteller sowie Betreiber.

Als wesentliche Eckpunkte der Besichtigungstätigkeit werden genannt:

- Die Besichtigung beinhaltet Kontrolle und Beratung.
- Inhalt und Umfang der Beratungstätigkeit werden in einem Rahmenpapier umrissen.
- Die inhaltliche Ausrichtung konzentriert sich primär auf das betriebliche Arbeitsschutzmanagement.
- Die Aufgabenzuordnung erfolgt nach dem Grundsatz "eine Aufsichtskraft – ein Betrieb".
- Die Besichtigungsbreite umfasst alle relevanten Sach- und Rechtsgebiete des Arbeitsschutzes.
- Die Besichtigungen werden auf der Grundlage von Besichtigungsintervallen durchgeführt.
- Die Kriterien für die Ermittlung dieser Intervalle richten sich nach den betrieblichen Gefahrenpotentialen, der Betriebsstättengröße und Sachverhalte, die auf Arbeitsschutzdefizite und/oder erhöhten Beratungsbedarf schließen lassen (in einer Übergangsphase erfolgt eine branchenbezogene Intervallfestlegung nach global anzunehmenden Gefährdungsmöglichkeiten, die sich aus Erfahrungswerten ergeben)“ (ebd., S. 19).

Neben der Besichtigungstätigkeit bestimmen Schwerpunktmaßnahmen das Tätigkeitspektrum der Aufsichtsdienste. Die Verfahrensweise der Planung, Vorbereitung und Durchführung von Schwerpunktmaßnahmen ist in einem Erlass festgelegt.

Der Gebrauch ordnungsrechtlicher Maßnahmen kommt nur dann in Betracht, wenn „Gefahr im Verzug“ festgestellt wird. Bei Arbeitsschutzdefiziten sollen die Verantwortlichen ganz im Sinne des gesetzlichen Beratungsauftrages zunächst auf ihre Pflichten hingewiesen werden. Festgestellte Mängel sind in einem Besichtigungsschreiben zu dokumentieren.

## **Personalentwicklung**

Um den neuen Anforderungen, bedingt durch den Paradigmenwechsel im Arbeitsschutzverständnis, gerecht zu werden, wird zum einen eine Änderung der Unternehmenskultur in der Arbeitsschutzverwaltung als notwendig erachtet und für die Aufgabenwahrnehmung im Aufsichtsdienst gewinnt zum anderen ein hohes Maß an Sozial- und Handlungskompetenz an Bedeutung. Einzustellendes Personal muss künftig als berufliche Grundqualifikation mindestens eine Fachhochschulausbildung und für bestimmte Aufgaben eine Hochschulausbildung nachweisen. Zusätzlich zu dem Fachkonzept ist für den Bereich der Arbeitsschutzverwaltung ein Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten.

Im Hinblick auf die neuen Anforderungen in der Aufsichtstätigkeit sollen alle Mitarbeiter in den Jahren 2000/2001 mit Ausrichtung auf den Paradigmenwechsel im Arbeitsschutz geschult

werden. Darüber hinaus sollen spezielle Fachtagungen und Informationstagungen zur fachlichen Qualifizierung genutzt werden.

## **Kooperation**

Unter dem Stichwort „Regionale und überregionale Kooperation“ wird konstatiert, dass die praktische Umsetzung der Handlungsziele der Arbeitsschutzverwaltung in Brandenburg einen kooperationsorientierten Ansatz erfordert. Danach folgt eine umfangreiche Aufzählung aller möglichen Kooperationspartner wie Krankenkassen, Sozialpartner, Arbeitsschutzinstitutionen auf Europa- und Bundesebene.

Hervorgehoben werden Beziehungen mit folgenden Arbeitsschutzinstitutionen:

- Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz. Die Arbeitsschutzverwaltung bildet im Informationsnetzwerk der Agentur einen Knoten für die Arbeitsschutzbehörden der Länder.
- Die Mitgliedschaft im LASI mit der Vorsitzführung im Unterausschuss „Ergonomie und Arbeitsstätten“
- Verbindungen zur Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und zum BMWA

Der Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern werden längere Ausführungen gewidmet. Erläutert werden die gesetzlichen Verpflichtungen zur Kooperation, die auf drei Ebenen stattfindet: vor Ort, auf Landesebene und Bundesebene. Auf Landesebene werden zwischen der landesbezogenen Stelle auf der Seite der Unfallversicherungsträger und dem Ministerium Kooperationsvorhaben vereinbart und umgesetzt. "Erste Erfolge in dem Bemühen um eine verbesserte Zusammenarbeit (z. B. durch rechtzeitige Information über und Beteiligung an Schwerpunkttaufgaben, gegenseitige Öffnung von Fortbildungsveranstaltungen, Abstimmung von Kriterien zur Beurteilung rechtlicher Sachverhalte) sind zu verzeichnen; Reserven müssen jedoch insbesondere zum branchenübergreifenden Austausch von Erkenntnissen aus der Revisionstätigkeit, zur Verbesserung der gegenseitigen Informationsbereitstellung bezüglich der Belastungs- und Beanspruchungssituation sowie des Gesundheitsstatus der Beschäftigten oder punktuell zur gemeinsam gestalteten Informations- und Öffentlichkeitsarbeit erschlossen werden" (ebd., S. 25).

## **Netzwerke**

Unter dem Stichwort „Netzwerke“ werden folgende Aktivitäten aufgezählt:

- der im April 1998 gebildete Arbeitskreis "Arbeit und Gesundheit", in dem auf Landesebene die an der Gewährleistung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten und an der betrieblichen Gesundheitsförderung maßgeblich beteiligten Institutionen (Sozialpartner, Unfallversicherungsträger, Krankenkassen, Hochschulen) zusammenwirken
- der zur Begleitung des Förderprogrammes "Arbeit durch Arbeitssicherheit" eingerichtete Beirat, bestehend aus Vertretern der Sozialpartner und der Wissenschaft

- das Informationsnetzwerk der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mit dem Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin als Knotenpunkt für die Länder
- das Informationsnetzwerk der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung des Landes im Internet“ (ebd., S. 26 f.).

Im weiteren wird konstatiert, dass sich regionale Netzwerke zur Unterstützung kleiner und mittlerer Betriebe als eine wirksame Form zur Förderung der Zusammenarbeit unterschiedlicher Institutionen und Dienstleister bewährt hat. Initiiert und moderiert von der Arbeitsschutzverwaltung bestehen solche Netzwerke aus einer Kernstruktur wie Innungsverbänden und/oder Krankenkassen. Bei Bedarf werden weitere externe Kompetenzen wie Unfallversicherungsträger hinzugezogen.

Seit 1994 gibt es im Bereich der Arbeitsschutzverwaltung ein Förderprogramm „Arbeit durch Arbeitssicherheit“ mit dem Ziel „durch die sicherheits- und gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit zugleich Bedingungen für eine erhöhte Wirtschaftlichkeit zu schaffen. Damit sollte im doppelten Sinn ein Beitrag zur Erhaltung "sicherer" Arbeitsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen geleistet werden. Die Evaluierung der geförderten Modellprojekte ergab eine sehr positive Bilanz. Vertreter von kleinen und mittleren Unternehmen, der Kammern, der Wissenschaft und der Sozialpartner haben sich übereinstimmend für eine Fortführung ausgesprochen. Für den Förderzeitraum 2000-2006 ist eine modifizierte Richtlinie entwickelt worden. Das Ziel besteht in der gleichzeitigen Erhöhung wirtschaftlicher Effizienz und der Sicherung langfristig stabiler Beschäftigung durch die Herstellung gefährdungsärmer und gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen in kleinen und mittleren Unternehmen des Landes Brandenburg“ (ebd., S. 27).

#### **4.4.2 Die Arbeitsschutzverwaltung Brandenburg**

Die im Land Brandenburg für die Kontrolle des Arbeitsschutzes zuständige Behörde wird Landesamt für Arbeitsschutz (LAS) genannt.

#### **Gefährdungsbeurteilung**

Im Jahresbericht 2003 wird über sechs Schwerpunktmaßnahmen berichtet. Dies sind:

- Europaweite Kampagne zur Baustellensicherheit - Netzwerk Baustelle
- Sicherheit auf Autobahn- und Straßenbaustellen
- Sicherheit und Gesundheitsschutz am Bau
- Überprüfung und Beratung von Einrichtungen der ambulanten Pflege zu Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Kontrolle von Lagern und Umschlaghallen in der kalten Jahreszeit

- Prüfung von Gaspendelsystemen und Überfüllsicherungen an Tankstellen

Daneben gibt es noch einen kurzen Bericht zur Umsetzung der Betriebssicherheitsverordnung und einen Bericht über Biologische Arbeitsstoffe.

Die Ergebnisse der Schwerpunktmaßnahmen und die beiden anderen Berichte werden bis auf den Bericht zur Prüfung von Gaspendelsystemen dargestellt.

## **Netzwerk Baustelle**

Im Rahmen der Kampagne „Netzwerk Baustelle“ wurden in Brandenburg 356 von insgesamt bundesweit 6.489 Baustellen besichtigt. Im Ergebnis ist festzustellen, dass in Brandenburg die Instrumente der Baustellenverordnung mit Ausnahme der „Unterlage für spätere Arbeiten“ zu etwa 80 % umgesetzt sind. „Neben dieser positiven Entwicklung sind aber immer noch deutliche Lücken insbesondere bei der Planung der Bauvorhaben erkennbar. Dies betrifft die Notwendigkeit, Bedeutung und Qualität der Sicherheits- und Gesundheitsschutzpläne (SiGe-Pläne) und der Unterlage für spätere Arbeiten an der baulichen Anlage. Bei den in Brandenburg kontrollierten Baustellen waren zwar z. B. bei 79 % die SiGe-Pläne vorhanden, davon genügten aber nur gut zwei Drittel (68 %) den erforderlichen Qualitätsanforderungen“ (Brandenburg 2004, S. 4). Insgesamt, so wird konstatiert, habe die Aktion gezeigt, dass die Elemente der Baustellenverordnung wirksam sind. Die Aktion „Netzwerk Baustelle“ soll in 2004 in modifizierter Form weitergeführt werden.

## **Sicherheit auf Autobahn- und Straßenbaustellen**

Hintergrund der Aktion „Sicherheit auf Autobahn- und Straßenbaustellen“ ist die Tatsache, dass mangelnde Koordination und unterlassene bzw. unzureichende Sicherungsmaßnahmen für die Beschäftigten die häufigsten Unfallursachen darstellen. Dazu kommt, dass die Sicherheits- und Gesundheitsschutzpläne nicht in der Planungsphase erstellt werden. Die Aktion bestand aus zwei Projektphasen, die im dem zwei Seiten umfassenden Bericht ausführlich geschildert werden. Zunächst wurden die Mitarbeiter des Autobahnamtes und der Straßenbauämter als öffentliche Auftraggeber bzw. Bauherren beraten mit dem Ziel, dass diese besonders in der Planungsphase schon im Entwurf einer Baumaßnahme auf die Sicherungsmaßnahmen für die Baustelle und auf eine Koordination der beteiligten Firmen achten und dies in den Ausschreibungsunterlagen berücksichtigen.

In einer zweiten Phase sind die praktische Umsetzung der präventiven Maßnahmen während der Bauvorhaben überprüft worden. In der ersten Phase wurden insgesamt 49 Bauvorhaben (Brückenbaustellen und Straßenbaustellen) in der Planungsphase hinsichtlich der § 2 Abs. 1 BaustellIV und § 4 BaustellV überprüft. In nur 23 Fällen war ein Sicherheit- und Gesundheitsschutzkoordinator (SiGeKo) bestellt. Die Qualität der Sicherheit- und Gesundheitsschutzpläne

war sehr unterschiedlich. Oft fehlten Aussagen zu gemeinsam genutzten Sicherheitseinrichtungen sowie zu den gegenseitigen Gefährdungen von Gewerken.

In der zweiten Phase sind wiederum 49 Baustellen überprüft worden. Die Überprüfung von Bauvorhaben schon aus der ersten Phase konnte nur bei 26 Bauvorhaben realisiert werden, weil sich Baumaßnahmen verschoben hatten. In 37 Fällen lag ein SiGe-Plan vor, allerdings bestätigte sich die Vermutung der Arbeitsschutzverwaltung, dass der SiGe-Plan erst kurz vor Einrichtung einer Baustelle bzw. danach erstellt wird. In nur 29 Fällen war eine Anpassung an den Baufortschritt erfolgt. Defizite bei der Einhaltung des Arbeitsschutzes zeigten sich auf Baustellen, bei denen Tiefbauarbeiten durchgeführt wurden.

Als Fazit der Aktion wird konstatiert, dass die Baustellenverordnung zwar bei den öffentlichen Bauherrn und den Architekten bekannt ist, aber "dennoch erfolgte die in der Planungsphase erforderliche Bestellung des Koordinators häufig nicht. Nicht selten wurde der Bauunternehmer beauftragt, bis zum Beginn der Baumaßnahme - wobei zwischen Beauftragung und Beginn oft nur wenige Tage lagen - einen entsprechenden Plan zu erstellen. Die Folge war, dass die Qualität des SiGe-Plans teilweise sehr unbefriedigend ausfiel. Bis zur vollständigen Umsetzung der BaustellIV ist noch eine erhebliche Aufklärung notwendig. Dies betrifft die Bestellung des SiGeKo, die Qualität der SiGe-Pläne (speziell bei gewerkeübergreifenden Gefährdungen) sowie die Unterlage für spätere Arbeiten an der baulichen Anlage. (...). Die Arbeitsschutzverwaltung muss geeignete Wege finden, um bereits im Stadium der Projektentwicklung die Möglichkeit der Überwachung und der Beratung wahrzunehmen" (ebd., S.7).

### **Überprüfung und Beratung von Einrichtungen der ambulanten Pflege zu Sicherheit und Gesundheitsschutz**

Ein weiterer Schwerpunkt im Jahre 2003 war die Überprüfung und Beratung von Einrichtungen der ambulanten Pflege zu Sicherheit und Gesundheitsschutz, über die auf sechs Seiten ausführlich berichtet wird. Die Tätigkeitsanforderungen für Pflegekräfte sind nicht nur vielfältig, sondern auch problembehaftet durch ständig wechselnde Arbeitsorte.

„Ziel der Schwerpunktaktion war es, den Pflegedienstleistungen durch umfassende Beratungs-gespräche die arbeitsbedingten Belastungen der Beschäftigten und ihre Folgen zu verdeutlichen. Die Forderungen des Arbeitsschutzgesetzes, der Biostoff- und der Lastenhand-habungsverordnung, des Mutterschutzgesetzes, des Arbeitszeitgesetzes, des Arbeitssicher-heitgesetzes und der Gefahrstoffverordnung sind von den Arbeitgebern zu beachten und um-zusetzen. Um die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit zu erhalten und zu fördern, sind im betrachteten Wirtschaftsbereich vor allem auch die möglichen psychischen Belastungen zu berücksichtigen“ (ebd., S. 10).

Im Rahmen einer Pilotstudie im Jahre 2001 wurde gerade bei kleineren Einrichtungen mit weniger als 15 Beschäftigten festgestellt, dass die Zeitanteile für Führungsaufgaben, Arbeitsschutzmanagement und Qualifizierungsmöglichkeiten für die Pflegedienstleistungen sehr knapp bemessen waren. Mit der landesweiten Durchführung der Schwerpunktaktion sollte ermittelt werden, „welchen Belastungen die Beschäftigten ausgesetzt sind, welche Präventionsmaßnahmen durch die Arbeitgeber bereits erfolgen und welche Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten erforderlich sind“ (ebd., S. 10).

Insgesamt wurden 120 private Pflegedienste mit der Betriebsgröße von 2 bis 15 Beschäftigten mit insgesamt 930 Beschäftigten überprüft und beraten. Vor den Besichtigungen sind an die Arbeitgeber Fragebögen verschickt worden, die auf Grundlage eines Entwurfs eines LASI-Unterausschusses zur Beurteilung der Arbeitsschutzsituation in ambulanten Pflegediensten beruhten. Der Fragebogen umfasste 50 Fragen zu den Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. „Zum Thema psychische Belastung und Beanspruchung wurden der Praktikabilität geschuldet nur einige risikobehaftete Faktoren aufgegriffen, aus denen Interventionsmöglichkeiten ableitbar sind“ (ebd., S. 10).

Die Darstellung der Ergebnisse der Befragung ist sehr umfangreich und umfasst die Themen Arbeitsinhalt (psychische Belastungen), Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Schutz besonderer Personengruppen, das Arbeitssicherheitsgesetz, die arbeitsmedizinische Vorsorge, biologische Arbeitsstoffe, den Hautschutz, Gefahrstoffe, Medizinprodukte und physische Belastungen.

Im folgenden werden in der vorgenannten Reihenfolge – ausgewählt – einige Ergebnisse dargestellt. Hinsichtlich der Arbeitsinhalte gab es in fast allen Einrichtungen eindeutige Regelungen für Notfallsituationen. Fast alle Beschäftigten waren mit einem Handy ausgerüstet. Ausreichende Entscheidungsspielräume wie z. B. bei der zeitlichen Einteilung der Arbeitsaufgaben mitzubestimmen, waren für 95 % der Befragten gegeben. Fortbildungsangebote zum Umgang mit Patienten (83 %) und zum Umgang mit Angehörigen (71 %) wurden unterbreitet. Für den Bereich der Arbeitsorganisation ist nach Einschätzung der Befragten kein Zeitdruck durch ungenügende Berücksichtigung von Wegezeiten gegeben und 98 % halten die personelle Besetzung für ausreichend.

Seit 1997 besteht die Verpflichtung zur Umsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes für alle Unternehmen der ambulanten Pflege. "Die Befragung ergab, dass sich die betriebsärztliche Betreuung der kleinen Unternehmen schwierig gestaltet. Die von der BGW geforderten Einsatzzeiten von einer Stunde pro Jahr bzw. drei Stunden innerhalb von drei Jahren sind sehr gering bemessen. Die Wirksamkeit des medizinischen Arbeitsschutzes ist daher stark vom Engagement des jeweiligen Betriebsarztes abhängig" (ebd., S. 13).

Elf Dienste (9 %) hatten weder einen Betriebsarzt noch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, vier Einrichtungen hatten keinen Betriebsarzt und acht keine Fachkraft. Bedeutsam ist der

folgende ermittelte Zusammenhang. Die Einrichtungen, die über einen gut funktionierenden sicherheitstechnischen Dienst verfügen, hatten eine weitgehend mängelfreie Arbeitsschutzorganisation zu verzeichnen. Zum Alltag von Beschäftigten in der Pflege gehört die Aufgabe, Patienten zu bewegen bzw. zu heben. Die damit verbundenen physischen Belastungen können reduziert werden. Allen Pflegeeinrichtungen war die Möglichkeit bekannt, auf Kosten der Pflegeversicherung Hilfsmittel zu bestellen, um damit den Kraftaufwand deutlich zu verringern. Über 90 % der Befragten gaben an, eine zweite Pflegekraft bei schwergewichtigen Patienten einzusetzen, wenn die Hilfe Angehöriger nicht zur Verfügung stand.

Als Fazit der Schwerpunktaktion werden zwei Aspekte hervorgehoben. Zum einen zeigten die leitenden Mitarbeiter der Pflegedienstunternehmen sich bei der Beratung durch die Arbeitsschutzverwaltung sehr aufgeschlossen, zum anderen ist die umfassende Beratungstätigkeit durch die Mitarbeiter der Ämter für Arbeitsschutz gewünscht und erforderlich (vgl. ebd., S. 16).

### **Kontrolle von Lagern und Umschlaghallen in der kalten Jahreszeit**

Im Bericht über die Kontrolle von Lagern und Umschlaghallen in der kalten Jahreszeit war das Ziel der Schwerpunkttaufgabe die Durchsetzung der Arbeitsstättenverordnung, die Kontrolle der Gefährdungsbeurteilung und die Beratung der Arbeitgeber in diesen Bereichen. Hintergrund der Aktion war die Erkenntnis, dass in Lagern und Umschlaghallen im Winter häufig gesundheitlich unzuträgliche Temperaturen herrschen. Die Überprüfung der 18 Betriebe mit 29 Hallen, in denen ca. 460 Arbeitnehmer ständig arbeiten, fand in der Zeit von Januar bis März statt. Hierzu wurden auch orientierende Messungen vorgenommen. In allen aufgesuchten Betrieben waren eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt bestellt worden. In 16 Betrieben lagen Unterlagen über die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung vor, davon waren in neun Gefährdungsbeurteilungen auch die raumklimatischen Bedingungen konkret beurteilt worden. In sieben Unternehmen wurde die Gefährdungsbeurteilung beanstandet. In nur 10 Lagerhallen (34 %) wurden die sich aus der Arbeitsstätten-Richtlinie (ASR) 6 ergebenden Forderungen hinsichtlich der Raumtemperaturen unter Beachtung der Arbeitshaltung der Beschäftigten und der Arbeitsschwere für alle Arbeitsplätze bzw. Arbeitsbereiche eingehalten. Die festgestellten Mängel sind in einem Besichtigungsschreiben aufgeführt worden mit der Aufforderung der Abstellung.

### **Kurzbericht zur Umsetzung der Betriebssicherheitsverordnung**

In einem kurzem Bericht wird über die Defizite der Umsetzung der Betriebssicherheitsverordnung gerade auf kleineren Baustellen im Bereich des Tiefbaus berichtet. Dabei geht es in erster Linie um das unsachgemäße Anschlagen von Lasten an Erdbaumaschinen, die als Ursache von schweren Unfällen gilt. Nach Ausführungen zu den Pflichten des Arbeitgebers,

nämlich geeignete Vorkehrungen zu treffen, damit Lasten sicher angeschlagen werden können, endet der Bericht mit dem Ergebnis einer Nachfrage der Arbeitsschutzverwaltung bei Verleihern von Baumaschinen, „dass für viele Bagger und Lader Zubehör zum Anschlagen von Lasten erhältlich ist. Das Zubehör werde aber wegen der zusätzlichen Leihgebühren durch die Kunden nicht genutzt“ (ebd., S. 8).

## **Biologische Arbeitsstoffe**

Im Kapitel 3 „Gefahrstoffe und Biostoffe“ wird unter dem Stichwort „Biologische Arbeitsstoffe“ über eine schwerpunktmäßige Besichtigung von 32 Kompostieranlagen berichtet (vgl. ebd., S. 31). Ergebnis der Überprüfung ist, „dass die Anforderungen der Technischen Regel für biologische Arbeitsstoffe (TRBA) 211 "Biologische Abfallbehandlungsanlagen: Schutzmaßnahmen" in Verbindung mit der Biostoffverordnung nur teilweise umgesetzt sind“ (ebd., S. 31). Als Ursachen werden u.a. genannt, dass den Arbeitgebern die entsprechenden Gesetze und Verordnungen nicht bekannt sind sowie Defizite bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Ein ausführlicher Bericht zur Durchführung der Untersuchung findet man im Internet unter der Adresse: <http://bb.osha.de/de/gfx/topics/topics.php>.

## **Gesundheit bei der Arbeit auf der betrieblichen Ebene verbessern**

### **Vermehrte Beratung zu psychischen Belastungen**

Im Kapitel „Medizinischer Arbeitsschutz“ wird unter dem Stichwort „Psychische Belastungen“ berichtet, dass es in allen Ämtern Aktivitäten zur Einbeziehung der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilungen gab (vgl. ebd., S 44). Die Ausführungen dazu im Orginal:

„In allen Ämtern für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik und im LIAA gab es Aktivitäten zur Einbeziehung der psychischen Belastung in die Gefährdungsbeurteilungen und bei der Auslösung präventiver Maßnahmen.

Im Aufsichtsbereich Cottbus wurden betriebliche Gefährdungsbeurteilungen hinsichtlich der Berücksichtigung des Faktors psychische Belastungen überprüft. Wo das noch unzureichend geschah, nahmen die Aufsichtskräfte beratend Einfluss. Ebenso integrierte das AAS den mit dem LIAA abgestimmten Baustein „Psychische Fehlbelastungen“ als Bestandteil der Checkliste „Betriebsbesichtigung - Grundaufgabe“. Psychische Fehlbelastungen wurden dem AAS Cottbus in der Regel über Beschwerden im Zusammenhang mit der Nichtbeachtung von Vorschriften des Arbeitszeitrechts sowie bei der Bearbeitung von Unfallanzeigen bezüglich der „Verletzung der Psyche“, nach Angriffen/Überfällen auf Einrichtungen/Personal in Sparkassen, Pflegeeinrichtungen oder Wachdiensten bekannt.

Das AAS Eberswalde nutzte insbesondere Abschlussgespräche nach Betriebsbesichtigungen, um auf erkannte Probleme hinsichtlich psychischer Belastungen aufmerksam zu machen und zu beraten. In dieser Weise wurde das AAS beispielsweise wirksam nach Überfällen oder körperlichen Übergriffen (in Verkaufsstellen, Banken) und beriet zum Schutz vor und Verhalten nach solchen Ereignissen.

In anderen Arbeitsbereichen wies das AAS auf fehlende Einweisungen beim Einsatz neuer Medien und damit verursachten Stress insbesondere bei älteren Mitarbeitern hin. Bei hoher Arbeitsintensität und langen Arbeitszeiten und damit verbundenen psychosomatischen Beschwerden erläuterten die Mitarbeiter des AAS Betroffenen die Bedeutung der Entspannung durch Sport und ausgleichende Freizeitaktivitäten und die zusätzliche Gefährdung durch Suchtmittelkonsum als vermeintliche Entspannungsmöglichkeit. Die Mitarbeiter des AAS stellten fest, dass vor allem psychosoziale Belastungen zunehmen und zumeist auf fehlerhaftes Führungsverhalten und mangelhafte Information zurückzuführen sind“ (ebd., S. 44).

### **Gesundheitsförderung – Kooperationsprojekt zwischen einem Unternehmen, einer Krankenkasse und dem AAS Neuruppin**

Die AAS Neuruppin hat auf Initiative der Geschäftsleitung zusammen mit einer Krankenkasse in einem mittelständischen Unternehmen psychische Fehlbelastungen über eine Mitarbeiterbefragung aufgedeckt, die auf einen Gestaltungsbedarf in der Führungsarbeit und in der Arbeitsorganisation hinwiesen. Zum Abschluss des Berichtes wird konstatiert, dass eine solche Form der Zusammenarbeit zwar aufwändig ist, aber langfristig gesehen aufgrund einer nachhaltigen Lösung erfolgreich ist. Wenn die betrieblichen Maßnahmen umgesetzt sind, will die Arbeitsschutzverwaltung in zwei Jahren eine erneute Befragung durchführen, um die Wirksamkeit bzw. den Erfolg zu messen (vgl. ebd., S. 45).

### **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

Das Kapitel „Öffentlichkeitsarbeit“ wird eingeleitet mit der Feststellung, dass der Arbeitgeber für die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze verantwortlich ist, die Arbeitsschutzverwaltung ihn dabei unterstützt durch eine Beratung. Gleichzeitig leistet die Arbeitsschutzverwaltung eine auf Prävention ausgerichtete Öffentlichkeitsarbeit über verschiedene Wege. Aus der Übersicht der Aktivitäten zur Öffentlichkeitsarbeit in einer Tabelle geht allerdings nicht hervor, inwieweit der moderne Arbeitsschutz Gegenstand der Öffentlichkeitsarbeit im Lande Brandenburg war, wenn man die einleitenden Ausführungen zu diesem Kapitel berücksichtigt. Aus einem der drei kurzen Berichte zur Öffentlichkeitsarbeit geht hervor, dass eine Fachveranstaltung zur Betriebssicherheitsverordnung durchgeführt wurde, um Unternehmern, Führungskräften, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizinern

und Berufsgenossenschaften die Möglichkeit geben, sich mit Fachleuten zur aktuellen Problematik beraten zu können.

## **Das Landesamt für Arbeitsschutz im Internet**

### **Gefährdungsbeurteilung**

Unter der Adresse <http://bb.osha.de/> ist die Arbeitsschutzverwaltung im deutschen Netzwerk vertreten. In der Rubrik „Praktische Lösungen“ und dann unter dem Link „Gefährdungsbeurteilung“ werden verschiedene Checklisten, die meisten als LASI-Veröffentlichung, angeboten. Hilfen und Handlungsanleitungen für den kleinbetrieblichen Bereich, deren Entwicklung im Fachkonzept als notwendig erachtet worden ist, sind nicht ins Netz gestellt worden.

Unter „Schwerpunktmaßnahmen der ASV Brandenburg für 2003“ sind die Schwerpunktaktionen und Schwerpunkttaufgaben für 2003 abrufbar. Im Themenbereich „regionale und/oder projektbezogene Maßnahmen“ werden drei kurze Projektbeschreibungen für das Jahr 2004 präsentiert, die im folgenden kurz vorgestellt werden:

- Gesunde Arbeitswelt – öffentlicher Dienst
- Einzelarbeitsplätze in der Landwirtschaft (Tierhaltung)
- Überprüfung der Gefährdungsbeurteilungen in Maler-, Lackier- und Fußbodenlegerbetrieben

### **Gesunde Arbeitswelt – öffentlicher Dienst**

Das im Jahr 2003 begonnene und in 2004 fortgeführte Projekt wird in seiner Zielstellung wie folgt beschrieben:

- Der Verwaltungsbereich wurde bisher nur zurückhaltend behandelt, weil gravierende Gesundheitsgefährdungen nicht erkennbar waren. Das Sick-Building-Syndrom und die hohen
- Ausfallzeiten durch Krankheit sprechen eine andere Sprache. Mit dieser Aufgabe sollen Defizite
- im Sicherheits- und Gesundheitsschutz ermittelt werden und auch Lösungsmöglichkeiten
- für den Belastungsabbau gefunden werden.
- Im Teil 2 der Aufgabe sollen in ausgewählten Einrichtungen ganzheitliche Gestaltungsansätze
- gemeinsam mit der Verwaltung erarbeitet und erprobt werden. Das AAS wird dabei
- eine unterstützende und moderierende Rolle einnehmen".

## **Einzelarbeitsplätze in der Landwirtschaft (Tierhaltung)**

Anlass und Ziel des Projektes werden wie folgt beschrieben:

„Infolge von Rationalisierungsmaßnahmen ist die Anzahl der Arbeitnehmer in den vergangenen Jahren erheblich reduziert worden. Gleichzeitig hat sich der Anteil der Einzelarbeitsplätze erheblich erhöht, dieser Trend hält weiter an. Die Gefährdungssituation hat sich nicht wesentlich verändert.“

Zielstellung: In Bereichen der Tierhaltung sind die verschiedenen Einzelarbeitsplätze zu erfassen und die jeweiligen Gefährdungsmöglichkeiten und Belastungssituationen sowie die von den Betrieben getroffenen Regelungen zu erfassen und zu bewerten“.

## **Überprüfung der Gefährdungsbeurteilungen in Maler-, Lackier- und Fußbodenlegerbetrieben**

Anlass und Zielstellung des Projektes waren 50 Betriebe mit unter 10 Beschäftigten. Dies wird wie folgt beschrieben:

„Die Sensibilisierung gegenüber Gefahrstoffen soll gestärkt werden. Gleichzeitig wird eine intensive Auseinandersetzung der Mitarbeiter im Baudezernat mit der Gefahrstoff-Problematik angestrebt. Ermittlung des Stands und der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes in kleinen Betrieben des Maler-, Lackier- und Fußbodenlegerhandwerks. Zurückdrängung des Einsatzes von Gefahrstoffen durch Beratung der Betriebe über Substitutionsmöglichkeiten.“

## **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

Unter „regionale und/oder projektbezogene Maßnahmen“ werden kurze Hinweise auf zwei Workshops gegeben. Beim Workshop „Behindertengerechtes Call-Center“ ging es um die Verbreitung gelungener Beispiele der Integration Leistungsgewandelter/Behinderter in Call-Centern im Raum Berlin-Brandenburg, mit dem Ziel verschiedene am Integrationsprozess beteiligte Akteure für die Problematik Integration Leistungsgewandelter/Behinderter in Call-Center zusammen zu führen und zu sensibilisieren.

Im Rahmen einer Eintagesveranstaltung wurden die Ergebnisse der Schwerpunktaktion „Arbeitsschutz in Behindertenwerkstätten“ den beteiligten WfB und an der Thematik interessierter Personen (Betreuer, Sozialpädagogen, Betriebsärzte, FASi) des Landes Brandenburg vorgestellt.

Unter dem Link „Einzelthemen“ ist als PDF „Call Center: Gesundheit fördern - Erfolg gestalten“ eingestellt. Im Jahre 2002 wurde das Projekt CCall unter aktiver Beteiligung des AAS Neuruppin erfolgreich zum Abschluss gebracht. Eine Zusammenfassung der im Rahmen des Projektes durchgeführten Analysen und Ergebnisse beinhaltet u.a. der CCall Report 9.

## **Anmerkungen**

Im Berichtsjahr 2003 werden zunehmend die psychischen Belastungen bei den Gefährdungsbeurteilungen mit einbezogen wie aus dem Projektbericht zur ambulanten Pflege hervorgeht. Unternehmen werden zudem nach Betriebsbesichtigungen auf das Thema „Psychische Belastungen“ angesprochen. Zur Unterstützung und Hilfe ist für die Aufsichtsbeamten ein Baustein „Psychische Fehlbelastungen“ als Ergänzung zur Checkliste „Betriebsbesichtigung“ erstellt worden. Eine Besichtigung der Betriebe beinhaltet nach dem Fachkonzept die Kontrolle und die Beratung. Die im Fachkonzept erwähnte Handlungshilfe für Klein- und Mittelbetriebe, das dort genannte regionale Netzwerk findet sich im Jahresbericht und im Internet nicht wieder.

## 4.5. Bremen

### 4.5.1 Die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen

Die im Land Bremen für die Kontrolle des Arbeitsschutzes zuständige Behörde wird „Gewerbeaufsicht des Landes Bremen“ genannt.

#### Grundsatzfragen des Jahresberichtes

##### Das Neue-Steuerungsmodell-Modell (NSM)

Im Rahmen einer Organisationsreform zu Beginn des Jahres 2004 sind die beiden bisherigen Gewerbeaufsichtsämter Bremen und Bremerhaven zur Gewerbeaufsicht des Landes Bremen mit zwei Standorten zusammengefasst worden. Für das Berichtsjahr 2003 erfolgte noch eine separate Berichterstattung der Ämter.

Im Jahresbericht, der mit dem Kapitel 1. „Organisation, Personal“ beginnt, wird das Neue-Steuerungsmodell-Modell (NSM) vorgestellt und im Hinblick auf die damit verbundenen Probleme der Jahresberichterstattung diskutiert. Durch dieses Modell soll die Effektivität und Transparenz des gewerbeaufsichtlichen Handelns erhöht werden. Unter anderem werden Leistungsziele festgelegt. Die Tätigkeit der Gewerbeaufsicht ist Produktgruppen zugeordnet wie z.B. „Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit“ und mit einem Planwert versehen. So ist beispielsweise in dieser Produktgruppe die Zahl der Besichtigungen gestiegen, gleichzeitig jedoch ist die Gesamtzahl der Leistungen unter dem Planwert geblieben. Als Fazit wird festgehalten, dass eine Gewichtung für die einzelnen Leistungen noch nicht erfolgte weil die Auswahl einzelner Leistungen für zentrale Berichte ein falsches Bild widerspiegeln würde. „Steuerungsrelevanter als die erbrachten Leistungen können eher die nicht erbrachten Leistungen sein, das heißt Einflussgrößen, die eine effektive Arbeit behindern, müssen erkannt und beseitigt werden. Dies passt aber nicht in die Richtung 'Kundenorientierung', sondern setzt sich mit den internen Abläufen auseinander. Die Zielrichtung für das Leistungscontrolling ist noch nicht klar“ (Bremen 2004, S. 19).

Das Dilemma wird dann wie folgt beschrieben. Während früher möglichst viele Leistungen nach dem klassischen Revisionsmodell erbracht werden sollten, steht heute die Beratung und Motivation der Betriebe im Vordergrund und Dritte als Multiplikatoren zu nutzen, ohne die Kontrolle zu vernachlässigen. „Dies erfasst die bisherige Jahresberichterstattung nicht. Die für 2005 geplanten Änderungen sehen Verbesserungen vor, erfüllen aber noch lange nicht die Wünsche an ein Produktcontrolling“ (ebd., S. 20).

## **Gefährdungsbeurteilung**

Der Jahresbericht 2003 enthält Berichte zu diversen Arbeitsschwerpunkten und drei Berichte zur Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation in 114 Betrieben und in der ambulanten Pflege sowie zum Netzwerk Baustelle.

Die Gewerbeaufsicht hat insgesamt 13 Arbeitsschwerpunkte bearbeitet, von denen in diesem Abschnitt folgende acht Berichte vorgestellt werden:

- Heben und Tragen – Umsetzung der Lastenhandhabungsverordnung im Nahrungsmittelgewerbe
- Lastenhandhabungsverordnung im Einzelhandel
- Nichtraucherschutz
- Narkosegasbelastung in Krankenhäusern
- Arbeiten im Freien - Winterbauverordnung
- Arbeitsschutzorganisation in Schichtbetrieben
- Arbeitsschutz im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Gentechnischen Anlagen

### **Heben und Tragen - Umsetzung der Lastenhandhabungsverordnung im Nahrungsmittelgewerbe**

In dem Arbeitsschwerpunkt „Heben und Tragen - Umsetzung der Lastenhandhabungsverordnung“ im Nahrungsmittelgewerbe wurden 20 ausgewählte Betriebe mit jeweils mehr als 50 Arbeitnehmern in einem Anschreiben aufgefordert, eigenständig und gemeinsam mit dem Verantwortlichen für den Arbeitsschutz - mit einer sechsmonatigen Bearbeitungsfrist - eine Überprüfung entsprechend der Lastenhandhabungsverordnung durchzuführen. In zwölf der ausgewählten 20 Betriebe wurde eine Vor-Ort-Prüfung durchgeführt. Die Überprüfung zeigte, dass außer in einem Betrieb auch in größeren Betrieben die Umsetzung der Lastenhandhabungsverordnung bisher noch nicht in vollem Umfang vollzogen worden ist (vgl. ebd., S. 50 f.).

### **Lastenhandhabungsverordnung im Einzelhandel**

Der Arbeitsschwerpunkt „Lastenhandhabungsverordnung im Einzelhandel“ wurde mit der Berufsgenossenschaft für den Einzelhandel (BGE) und dem Einzelhandels-Verband „Nordsee e.V.“ abgestimmt durchgeführt. Im Bericht werden keine Angaben zur Anzahl der untersuchten Betriebe gemacht. Anlass zur Überprüfung war u.a. die Vermutung, dass die Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV) aus dem Jahr 1996 im Bewusstsein von Arbeitgebern und Beschäftigten einen geringeren Stellenwert als andere Regelwerke des Arbeits-

schutzes einnimmt wie sich dies im Verlauf der Überprüfungen bestätigte. „Insbesondere wurden Defizite bei der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze und in der Einhaltung der sich aus der Lastenhandhabungsverordnung ergebenden Pflichten - sowohl bei den Verantwortlichen wie auch bei den Beschäftigten - festgestellt. Teilweise war die Lastenhandhabungsverordnung nicht einmal bekannt. Hieraus ergibt sich ein großer Informations- und Beratungsbedarf in den Unternehmen“ (ebd., S. 51).

## **Nichtraucherschutz**

Zum Thema „Nichtraucherschutz“ wird berichtet, dass im Rahmen von routinemäßigen Betriebsbesichtigungen in 61 Betrieben unterschiedlicher Größen und Branchen gezielt der Nichtraucherschutz überprüft wurde. Der Arbeitgeber ist nach § 3a der Arbeitsstättenverordnung verpflichtet, tabakrauchhaltige Luft von den Arbeits- und Aufenthaltsplätzen fernzuhalten. Ergebnis der Überprüfung ist, dass in 51 Betrieben die Verantwortlichen den Nichtraucherschutz in die Beurteilung der Arbeitsbedingungen einbezogen hatten. Von den 54 dokumentationspflichtigen Betrieben kamen lediglich 13 ihrer Dokumentationspflicht nach. In nur zwei Betrieben wurde der Nichtraucherschutz missachtet. Trotz des Ergebnisses wird eine Beratung und Aufklärung über mögliche Maßnahmen zur Durchführung des Nichtraucherschutzes durch die Aufsichtsbehörde weiterhin erforderlich sein, so das Fazit der Aktion (vgl. ebd., S. 54).

## **Arbeiten im Freien - Winterbauverordnung**

Die Einhaltung der Anforderungen der „Verordnung über besondere Arbeitsschutzanforderungen bei Arbeiten im Freien in der Zeit vom 01. November bis 31. März“ - kurz „Winterbauverordnung“ genannt – wurde auf 43 Baustellen mit insgesamt 70 Besichtigungen überprüft. Geahndet wurden drei Verstöße.

„Die Gewerbeaufsicht schreitet daher auch nur dann ein, wenn an kalten Tagen überhaupt nichts zusätzlich Schützendes getragen wird. Auch wenn in der PSA-Benutzungsverordnung keine Vorschrift enthalten ist, dass der Arbeitgeber dafür zu sorgen hat, dass die PSA wirklich benutzt wird, greift das Arbeitsschutzgesetz, das im § 15 „Pflichten der Beschäftigten“ vom Beschäftigten verlangt, die ihm zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden“ (ebd., S. 60).

## **Narkosegasbelastung in Krankenhäusern**

Unter dem Punkt „Gefahrstoffverordnung“ wird neben der Schilderung von zwei Unfällen über die Überprüfung beim Umgang mit Narkosegasen in drei Bremerhavener Krankenhäusern berichtet. Anlass für die Überprüfung waren Berichte in Fachzeitschriften über eine Gefährdung von Beschäftigten. Anhand einer im Bericht abgedruckten Checkliste wurden folgende Schwerpunkte überprüft: die Arbeitssicherheitsorganisation, insbesondere die Dokumentation nach §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes sowie die Ausübung der Ermittlungspflicht nach Gefahrstoffverordnung, bezogen auf die Narkosegase, die Umsetzung der Arbeitsstättenverordnung, die Prüfung der Narkosegeräte nach dem Medizinproduktegesetz und der Umgang mit Narkosegasen gem. der TRGS 525 sowie die Durchführung von Ersatzstoffprüfungen nach Gefahrstoffverordnung. Als Ergebnis wird konstatiert, dass der Umgang mit Narkosemitteln besser ist als vor der Aktion angenommen. Jedoch gab es Beanstandungen bezüglich der Dokumentation nach § 6 des Arbeitsschutzgesetzes (vgl. ebd., S. 90 ff.).

## **Arbeitsschutzorganisation in Schichtbetrieben**

Unter der Überschrift „Arbeitssicherheitsorganisation“ wird über den Arbeitsschwerpunkt „Arbeitsschutzorganisation in Schichtbetrieben“ berichtet. Geprüft wurde, wie die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes in Schichtbetrieben umgesetzt und die aus der ersten Aktion im Jahre 1999 gewonnenen Erkenntnisse berücksichtigt wurden. Darüber hinaus sollte festgestellt werden, ob die der allgemeinen Tagesarbeitszeit zugeordneten Gefährdungsbeurteilungen auch die Belange der Schichtarbeiter in der Nachtzeit erfassen. Neben der Gefährdungsbeurteilung wurden die Themenfelder Unterweisung, Sozialanlagen, Verkehrswege, Beleuchtung und Leiharbeitnehmer überprüft. Im folgenden werden einige ausgewählte Ergebnisse vorgestellt. Bei allen in der zweiten Schicht in der Zeit zwischen 19:00 Uhr und 23:00 Uhr aufgesuchten Betrieben lag eine Gefährdungsbeurteilung mit schriftlicher Dokumentation nach dem Arbeitsschutzgesetz vor. Verbesserungswürdig waren jedoch die Belange der Schichtarbeiter und die Situation der Beleuchtung sowohl in den Schiffsladeräumen als auch auf den Verkehrswegen und an den Arbeitsplätzen im Freien. Die nach § 12 Arbeitsschutzgesetz erforderlichen Unterweisungen erfolgten regelmäßig sowie bei Verfahrensänderungen für neu eingestelltes Personal vor Aufnahme der Tätigkeit. Auch die Unterweisung für die Leiharbeitnehmer erfolgte immer (vgl. ebd., S. 100 f.).

## **Arbeitsschutz im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung**

Im Rahmen des Arbeitsschwerpunktes „Arbeitsschutz im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung“ (ANÜ) wurde im Jahr 2003 mit der Überprüfung von Verleihfirmen begonnen mit dem Ziel, den Arbeitsschutz für Leiharbeitnehmer zu verbessern. Leiharbeitnehmer (LAN) sind im Durchschnitt mehr an Unfällen beteiligt als „normale“ Arbeitnehmer (mehrjährige Statistik). Überprüft wurden die Bereiche der Arbeitsschutzorganisation, der Vertragsgestaltung für Leiharbeit, dem Arbeitsschutzgesetz und dem Arbeitssicherheitsgesetz. Als Ergebnisse des Arbeitsschwerpunktes wird u.a. eine positive Aufgeschlossenheit der Verleihfirmen gegenüber dem Thema Arbeitsschutz genannt. Es lagen überwiegend Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen vor. Hierzu wurden allerdings oft schematische Vordrucke verwendet. Die Kontrolle, ob der Vertragspartner seine Aufgaben (Unterweisung, Benutzung der Schutzausrüstung, u.a.) wahrnimmt, wurde nur lückenhaft durchgeführt.

In einer Bewertung des Arbeitsschwerpunktes wird konstatiert, dass bei den Verleihfirmen die Arbeitsschutzorganisation durchschnittlich besser ausgeprägt ist als bei vielen „normalen“ Firmen. Offensichtlich habe die gezielte Aufklärung bzw. Ausbildung durch die Berufsgenossenschaft hier wohl schon Wirkung gezeigt (vgl. ebd., S. 106). Für das Jahr 2004 ist vorgesehen, die Entleihfirmen mit den Arbeitsplätzen der Leiharbeitnehmer aufzusuchen.

## **Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Gentechnischen Anlagen**

Im Rahmen von Anmeldungen oder Anzeigen nach dem Gentechnikgesetz ist die Gewerbeaufsicht die zuständige Behörde für die Überwachung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. In Kooperation mit den verschiedenen betrieblichen Experten wurde eine Vorgehensweise zur Sicherstellung des Arbeitsschutzes in gentechnischen Anlagen festgelegt, die über die Vorgaben nach der Biostoffverordnung, gleichzeitig auch das Arbeitsschutzgesetz und die Gefahrstoffverordnung mit ein bezieht. Darauf aufbauend wurden generelle Laborordnungen erlassen und spezielle Betriebsanweisungen für Zentrifugen, Umgang mit Lösungsmitteln sowie Hygienepläne erstellt. „Bei zukünftigen Anmeldungen nach dem Gentechnikgesetz sind dann nur noch die speziellen Gefährdungen durch die Art der Arbeiten im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung nach der Biostoffverordnung durch den Projektleiter anzugeben. Überprüfungen ergaben, dass durch die Zusammenarbeit der Experten nicht nur die Gefährdung durch die biologischen Arbeitsstoffe, sondern eine Gesamtbetrachtung der Gefährdungen und den sich daraus ergebenden Maßnahmen erfolgt war“ (ebd., S. 107).

## Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation

Unter „Technischer Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsschutz“ berichtet die Gewerbeaufsicht Bremerhaven über die Durchführung und Überprüfung der Systemkontrolle nach dem Arbeitsschutzgesetz (vgl. ebd., S. 33 ff.).

Der Vertreter der obersten Aufsichtsbehörde wurde gefragt, ob im Jahre 2003 in Bremen keine Systemkontrollen durchgeführt wurden? Antwort: „In Bremen ist zwar überprüft worden, aber nicht so systematisch wie in Bremerhaven. Wir hatten dies zwar auch für Bremen vorgehabt, das war auch in 2002 als Arbeitsschwerpunkt benannt worden, es hat einfach nicht geklappt, eine einheitliche Struktur rein zu bekommen. Die ersten Anweisungen zu dieser Thematik sind 1998 von den Amtsleitern an die GAB (Gewerbeaufsichtsbeamten) rausgegangen. Es sind auch entsprechende Überprüfungen gemacht worden, aber es hat nicht dazu geführt, dass man dies nach einem einheitlichen System macht und entsprechend berichtet bzw. für einen Jahresbericht auswerten kann. In Bremerhaven haben wir im Rahmen des Kontraktmanagements auch vereinbart, dass sie eine bestimmte Anzahl von Systemkontrollen machen. Das hat dazu geführt, dass der Verantwortliche alle Berichte zu sehen bekam und dann auch die Ergebnisse systematisch zu einem Bericht zusammenfassen konnte. Das soll in 2004 für Bremen insgesamt so sein. Es hat sich gezeigt, dass sich sechs verschiedene Formen seit 1998 entwickelt haben und die müssen zu einer Form zurück geführt werden, dies ist jetzt passiert. Wenn der Amtsleiter wieder kommt, steht eine Entscheidung an, wie die Überprüfung einheitlich im Land Bremen gemacht wird. Mir wurde signalisiert, dass man sich über den Bogen, wie man das machen will, geeinigt hat“ (Jahn 2004).

„Der Personalabbau in der Gewerbeaufsicht erfordert eine effektive Arbeitsweise. (...). Daher hat die Bremerhavener Gewerbeaufsicht in zunehmendem Maße die früher üblichen umfassenden Betriebsbesichtigungen durch die Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation ersetzt. Durch diese Vorgehensweise werden nicht nur nachhaltig wirkende Arbeitsschutzmaßnahmen in den Betrieben, sondern auch ein staatsentlastender Effekt erzielt. Im Berichtsjahr wurde nun erstmals die Arbeitsschutzorganisation in den Betrieben nach einheitlichen Kriterien überprüft und bewertet. Anhand eines Fragebogens (s. Anlage im Jahresbericht) werden die erforderlichen Informationen in einem persönlichen Gespräch vor Ort ermittelt. Dabei wurden nur die wichtigsten Fragen verbindlich festgelegt (Pflichtfragen). Ob und in welchem Umfang die (zeitaufwendigen) Detailfragen geklärt werden, hängt vom Einzelfall ab. Sehr bewährt hat sich auch das Versenden eines hinsichtlich der Fragestellungen angepassten Fragebogens an die Betriebe. Dieses Vorgehen bewirkt eine deutliche

Entlastung sowohl in den Betrieben als auch bei der Aufsichtsbehörde. Beim anschließenden Besuch im Betrieb brauchen dann nur die anhand der zurückgesandten Bögen erkannten Mängel und Probleme erörtert zu werden und es verbleibt mehr Zeit für Beratung sowie Be- sichtigung ausgewählter Betriebsbereiche. Durch diese strukturierte Erfassung der Befunde wird außerdem erstmals eine statistisch fundierte quantitative Aussage zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes ermöglicht“ (ebd., S. 33).

Insgesamt wurde in 114 Bremerhavener Betrieben verschiedener Größen und Branchen die Organisation des Arbeitsschutzes überprüft. Die vorgefundene betriebliche Arbeitsschutz- organisation wurde jeweils einer Bewertung unterzogen und in 3 Kategorien eingeteilt. Die Aufteilung erfolgte 1. nach einem vorbildlichem Arbeitsschutzsystem, 2. nach einem aus- reichendem Arbeitsschutzsystem und 3. nach einem eingeschränkt wirksamem Arbeitsschutz- system (hier bestehen erhebliche Mängel in der Arbeitsschutzorganisation).

Bei 30 Betrieben (26 %) wurde ein vorbildliches Arbeitsschutzsystem vorgefunden, 62 Betriebe (55 %) besitzen ein ausreichendes Arbeitsschutzsystem. Lediglich bei 22 Betrieben (19 %) bestehen erhebliche Mängel in der Arbeitsschutzorganisation (eingeschränkt wirk- sames Arbeitsschutzsystem). Bei 19 Betrieben (17 %) fehlt die arbeitssicherheitstechnische Betreuung gänzlich. In 18 der überprüften Betriebe (16 %) besteht keine arbeitsmedizinische Betreuung. Der Stand der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung wurde auch in Abhän- gigkeit von der sicherheitstechnischen Betreuung des Unternehmens untersucht. Ergebnis ist, dass Betriebe ohne sicherheitstechnischer Betreuung hinsichtlich der Durchführung der Ge- fährdungsbeurteilung (sowie weiterer Arbeitsschutzbelange) deutlich schlechter abschneiden (vgl. ebd., S. 34).

Ein besonderes Augenmerk lag bei der Systemkontrolle in der Qualität der Gefährdungsbeur- teilung. 52% der befragten Arbeitgeber behaupteten von sich, die Beurteilung der Arbeitsbe- dingungen vollständig durchgeführt zu haben. Eine Überprüfung dieser Aussagen bzw. der vorlegten Dokumentationen brachte folgendes zu Tage, „dass in 27% der Beurteilungen für den Betrieb relevante Gefährdungsfaktoren (z.B. Lärm, Beleuchtung) nicht betrachtet wurden, in 3% selten begangene Betriebsbereiche (z.B. Lager, Technikraum). In 4% der Beurteilungen wurde nur der statische Zustand beurteilt, nicht aber innerbetriebliche Transportvorgänge. Bedenklich ist, dass die speziellen Gefährdungen für besonders schutzbedürftige Personen (Schwangere, Jugendliche, Behinderte) in 30 % der Betriebe, die solche Personen beschäf- tigen, nicht ausreichend beurteilt wurden. Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung

wird in 14 % der Fälle nicht an veränderte Arbeitsbedingungen angepasst. In 11% der Betriebe wird die wichtige Kontrolle der Wirksamkeit der durchgeführten Arbeitsschutzmaßnahmen nicht zuverlässig durchgeführt. Leider werden in 17% der Betriebe, bei denen die Gefährdungsbeurteilung vollständig durchgeführt wurde, die Beschäftigten bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes nicht beteiligt“ (ebd., S. 37).

Zum Schluss des Berichtes wird angekündigt, dass Betriebsrevisionen dieser Art künftig verstärkt durchgeführt werden sollen. „Dadurch kann auf effektive Weise die für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten so wichtige Arbeitsschutzorganisation überprüft werden. Außerdem können Entwicklungen und Mangelschwerpunkte erkannt werden, denen dann ggf. gezielt begegnet werden kann. Die strukturierte Vorgehensweise dient zudem der Qualitätssicherung der gewerbeaufsichtlichen Arbeit. Zur weiteren Erhöhung der Effektivität ist vorgesehen, die Besichtigungshäufigkeit der Betriebe in Abhängigkeit von deren Gefährdungspotential festzulegen. Die Bewertung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation kann hierzu eine gute Orientierungshilfe darstellen“ (ebd., S. 39).

Der Vertreter der obersten Aufsichtsbehörde wurde gefragt, wenn die Betriebsrevisionen in Zukunft in Abhängigkeit von den Gefährdungspotentialen erfolgen sollen - wie in einigen Ländern schon länger üblich – woran sich die Gewerbeaufsicht hierbei orientieren will.

Antwort: „Im Endeffekt spielt das nicht so eine große Rolle, weil 80 % unserer Arbeit fremd-bestimmt ist und der Spielraum etwas eigeninitiativ zu machen, gering ist. Wir stehen aber vor der Notwendigkeit trotzdem so etwas zu regeln, weil wir bestimmte Anlagen aus Gründen des Immissionsschutzrechtes besichtigen müssen und es ist klug, dies für den Arbeitsschutz gleich mit zu nutzen. Zusätzlich kommen Entwicklungen aus Europa auf uns zu, dass auch dort in anderen Bereichen regelmäßige Revisionen innerhalb bestimmter Fristen vorgesehen sind. Das sind z. B. Arbeitszeitkontrollen in der Seeschifffahrt. Um diesen Tendenzen folgen zu können, sind wir dabei so etwas zu erarbeiten. Außerdem ist zwangsläufig durch den Personalabbau zu schauen, was kann man reduzieren ohne dadurch besondere Gefahren hervor zu rufen. Man muss einfach sagen, da wo das Gefahrenpotential hoch ist, müssen wir mehr präsent sein als in den Bereichen, wo das Gefahrenpotential geringer ist. Wenn man schon Defizite hat hinsichtlich der Kontrolldichte, da muss man die dort wirksam werden lassen, wo man sagt, da 'brennt nicht so viel an' (Jahn 2004).

## **Ambulante Pflege – aktuelle Nachschau**

Im folgenden wird der überwiegende Teil des Berichtes einer Nachschau im Bereich der ambulanten Pflege im Original zitiert.

„Nach einer schwerpunktmaßigen Überprüfung aller ambulanten Pflegebetriebe in den Jahren 1996 und 2000 wurden im Berichtsjahr einige Einrichtungen routinemäßig aufgesucht. Fehlende Arbeitsschutzorganisation, Verstöße gegen Arbeitszeit- und Mutterschutzvorschriften oder Beschwerden, die in den Vorjahren Anlass für die umfassende Überprüfung waren, wurden nicht mehr festgestellt.

Die aktuelle Nachschau hatte überwiegend ein positives Ergebnis, das den Eindruck eines gewachsenen Verantwortungsbewusstseins für die branchenspezifischen Problemstellungen erkennen ließ. Allgemeine Fragen zur Arbeitsschutzorganisation konnten ebenso gut beantwortet werden wie spezielle Fragen zur Regelung des Infektions- und Mutterschutzes, wirksamen Maßnahmen zum Heben und Tragen wie zur Arbeitszeit. Die Präsenz und Bereitschaft des Gewerbeaufsichtsamtes in den vergangenen Jahren informierend und beratend zur Verfügung zu stehen, hat die Hemmschwelle zur Aufsichtsbehörde merklich abgebaut und ein nahezu partnerschaftliches Verhältnis wachsen lassen.

Die Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit hat sich besonders in kleineren Einrichtungen qualitätsverbessernd ausgewirkt. Maßgeblich hierfür ist auch der Umgang mit der Gefährdungsbeurteilung, die inzwischen für jede Einrichtung mit mehr als 10 Beschäftigten existiert und „mehr oder weniger“ gepflegt und fortgeschrieben wird. Die Dokumentation des eigenen Sicherheitsstatus nimmt Verantwortliche in die Pflicht und veranlasst zum selbständigen Handeln. (...).

Regelungen zum Mutterschutz sind grundsätzlich vorhanden, so dass der Schutz der schwangeren Beschäftigten gewährleistet ist. Von der Möglichkeit der Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder der Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz wird allerdings kaum Gebrauch gemacht. Hier mangelt es an Absprachen zwischen den Verantwortlichen und ihrem Organisationsgeschick, die Arbeitskraft der schwangeren Mitarbeiterin im zulässigen Rahmen weiter zu nutzen. Die Folge ist sehr häufig ein totales Beschäftigungsverbot, auch dann, wenn die Lohnkostenerstattung durch die Krankenkasse für größere Einrichtungen nicht genutzt werden kann. Im Berichtsjahr wurden daher zu dieser Problematik gezielte Beratungen und eine Anleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen und deren Folgerungen daraus im Sinne der „Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz“ durchgeführt“ (ebd., S. 102 f).

## **Netzwerk Baustelle**

Im Rahmen der bundesweiten Aktion „Netzwerk Baustelle“ sind in Bremerhaven insgesamt 21 Baustellen und in Bremen zusammen mit der Bau-BG Hannover und der Tiefbau BG 54 Baustellen besucht und 56 Besichtigungen durchgeführt worden. Innerhalb eines vorgegebenen vierwöchigen Zeitraumes wurden in allen Bundesländern Baustellen daraufhin überprüft, ob die Arbeiten gut organisiert und koordiniert sind, insbesondere ob Absturzsicherungen vorhanden waren und die Baustellenverordnung eingehalten wurde.

In Bremerhaven waren die „Sicherheits- und Gesundheitsschutzpläne (SiGePlan)“ auf allen überprüften Baustellen vorhanden. An Wasserbaustellen und im Hochbau waren die Absturzsicherungen überwiegend gut erstellt. Grundsätzlich werden bei den Besichtigungen auf Baustellen immer wieder kleinere Mängel zur Absturzsicherung festgestellt. Sechs schriftliche Beanstandungen und eine Anordnung waren nötig. In Bremen wurden auf vielen vor allem öffentlichen Baustellen Mängel an den Gerüsten festgestellt, was auch damit begründet werden konnte, dass sie nicht zweckentsprechend ausgeschrieben waren. Ebenso musste festgestellt werden, dass Gerüstbauer trotz besseren Wissens halbfertige Gerüste nach Willen der Architekten abgeliefert haben. Weil die Regelung „Zutritt verboten“ für ein halbfertiges Gerüst nach Anhang 2 Nr. 5.2.5 der Betriebssicherheitsverordnung nicht bekannt war, wurde mit den Verantwortlichen ein klarendes Gespräch geführt und in einer Vortagsveranstaltung vor gut 30 auch externen Architekten die Neuerungen aus der Betriebssicherheitsverordnung dargelegt (vgl. ebd., S. 57).

## **Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern**

### **Arbeitsschutzmanagement für Schulen**

In 2003 wurde an ausgewählten Schulstandorten ein Arbeitsschutzmanagementsystem für Schulen der Stadtgemeinde Bremen konzeptioniert und institutionalisiert. In einem Lenkungsausschuss – bestehend aus Vertretern der Behörde Bildung und Wissenschaft, der Unfallkasse und der Fachdienste für Arbeitsschutz – werden alle Querschnittsfragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen gebündelt und deren Umsetzung gesteuert. Weiter wird über die Umsetzung der nach Sozialgesetzbuch VII geforderten Erste-Hilfe-Organisation in Schulen und Kindertagesstätten sowie über ein Pilotprojekt „Chemikalienmanagement“ an Schulen berichtet. Durch die Unterstützung der Universität Bremen und der Bremer Entsorgungsbetriebe konnte ein Service für die zeitnahe Ver- und Entsorgung mit

Unterrichtsbedarf für den naturwissenschaftlichen Unterricht an einigen Sek I- und Sek II-Schulen realisiert werden.

### **Erfahrungen mit der Baustellenverordnung in Bremen**

Unter der Überschrift „Baustellenverordnung“ wird über die Erfahrungen und Entwicklungen der seit 5 Jahre existierenden Baustellenverordnung berichtet. Mit Unterstützung des Gewerbeaufsichtsamtes Bremen sind in verschiedenen Institutionen mehr als 200 Architekten, Bauingenieure und andere auf dem Bau tätige Fachingenieure innerhalb von Sicherheits- und Gesundheitskoordinatoren (SiGeKo)-Lehrgängen in Bremen und Niedersachsen ausgebildet worden. Den Lehrgangsteilnehmern, so wird berichtet, werden sowohl die Manuskripte als auch die im Internet eingestellte Arbeitsschutzzvorschriften auf Datenträger ausgehändigt. Weiter ist man dazu übergegangen neue Informationen wie die neue BGV A1 „Grundlagen der Prävention“ per E-mail weiterzugeben. „Mit diesen Serviceleistungen soll verdeutlicht werden, dass das Gewerbeaufsichtsamt Bremen seine Hauptaufgabe u.a. nicht mehr darin sieht, den einzelnen Beschäftigten auf der Baustelle zu kontrollieren, sondern den langen Arm des Arbeitsschutzgesetzes, den SiGeKo, so mit „Know How“ zu versehen, dass er sich auf den Baustellen immer sicherer fühlt und entsprechend handeln kann“ (ebd., S.55).

Im Rahmen der Schwerpunktaktion „Netzwerk Baustelle“, die bundesweit durchgeführt wurde, stellte sich heraus, dass Arbeitgeber oft Probleme mit der Tätigkeit des SiGeKo haben. Hintergrund ist unter anderem, dass im Bereich der Linien- und Stabsverantwortungen auf Baustellen die tatsächliche Rolle des SiGe-Koordinators nicht bekannt ist und somit von den Arbeitgebern nicht richtig eingeschätzt werden kann.

Daher hat die Gewerbeaufsicht Bremen über Termine mit Arbeitgebern und Bauherren nicht nur die neuen Arbeitsschutzzvorschriften vermittelt, sondern auch auf die o.g. Probleme aufmerksam gemacht. Dies soll in 2004 verstärkt geschehen.

„Das Gewerbeaufsichtsamt Bremen hält diese Vorgehensweise für effektiver als die bisher übliche baustellenbezogene Einzelfallkontrolle. Die Auswertung der bundesweit gesammelten Informationen während der Schwerpunktwochen im Rahmen der Aktion „Netzwerk Baustelle“ haben gezeigt, dass die Arbeit der SiGeKo ganz und gar nicht so schlecht ist, wie sie manchmal dargestellt wird. Das kann auch für den Tätigkeitsbereich des Gewerbeaufsichtsamtes Bremen behauptet werden.“

Seit 2001 musste im GAA Bremen kein tödlicher Unfall mehr bearbeitet werden. Ebenso keine schweren Unfälle, wie sie das Gewerbeaufsichtsamt Bremen in den Jahren davor in fast regelmäßigen Abständen untersuchen musste. Selbst wenn man durchaus behaupten kann, dass die Arbeit der SiGeKo noch verbesserungswürdig ist, kann man aber auch nicht abstreiten, dass sie einen wesentlichen Anteil am Rückgang der Unfallzahlen haben“ (ebd., S. 56).

### **Schwerpunktaktion Arbeitszeit in Krankenhäusern**

Seit 2002 führen die Gewerbeaufsichtsämter Bremen und Bremerhaven eine Schwerpunktaktion Arbeitszeit in Krankenhäusern durch. Nach der Informations- und Beratungsphase wurde Anfang des Jahres 2003 mit der Überprüfungsphase begonnen. Maßstab für die Überprüfung ist das geltende Arbeitszeitrecht. „Hinsichtlich der Vorgehensweise setzt sich die Überprüfungsphase aus 2 Schritten zusammen. Zunächst wurden die Krankenhäuser schriftlich aufgefordert, den übersandten Erhebungsbogen über die Organisation der Arbeitszeitgestaltung unter Einbeziehung der Mitarbeitervertretungen zu übersenden. (...). Unter Zugrundelegung der übersandten Erhebungsbogen wurde dann eine stichprobenartige Überprüfung vor Ort durchgeführt. (...). Bei den Überprüfungen vor Ort waren die Mitarbeitervertreter jeweils zugegen.“

Bei der Überprüfung von Aufzeichnungen wurde festgestellt, dass teilweise nicht ersichtlich war, wie viele Stunden tatsächlich gearbeitet wurden. Als schwierig erwies sich dabei der Vergleich mit den vorgegebenen Dienstplänen, dort vorgenommenen Korrekturen und den Eigenaufzeichnungen der Mitarbeiter. (...). Die Kontrolltätigkeit der Gewerbeaufsicht hat auch bewirkt, dass neben der Änderung der Dienstplangestaltung eine verbesserte Aufzeichnung angestrebt wird. (...). Als Fazit kann nach den bisherigen Überprüfungen gesagt werden, dass die Aktion in den Krankenhäusern in Bezug auf die gesetzeskonforme Dienstplangestaltung doch erhebliche Aktivitäten ausgelöst hat“ (ebd., S. 108 f.). Weiter wird konstatiert, dass vor dem Hintergrund des Urteils des Europäischen Gerichtshofs, Bereitschaftsdienst ab 1. Januar 2004 als Arbeitszeit zu werten, es Aufgabe der Gewerbeaufsicht sein wird, den begonnenen Veränderungsprozess in den Krankenhäusern weiterhin beratend zu begleiten, zu forcieren und auch zu kontrollieren.

## **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

### **Zusammenarbeit mit anderen Akteuren**

Berichtet wird noch über die Zusammenarbeit in anderen Arbeitsbereichen. Erwähnt wird die enge Zusammenarbeit der Gewerbeaufsicht mit der Unfallkasse vor Ort, bei der Überwachung und Beratung der Unternehmen im Zuständigkeitsbereich der Institution. Darüber hinaus wird der Austausch und die gegenseitige Information zu betrieblichen Fragestellungen im Zuständigkeitsbereich auch durch die gemeinsame Teilnahme an institutionellen Arbeitskreisen gefördert. Dazu zählen der Landesarbeitskreis für Arbeitssicherheit, der Arbeitskreis „Innenraumluft“ beim Senator für Gesundheit, der Zirkel „Metall“, der Arbeitskreis „Sicherheit im Hafen“ und der Arbeitskreis „Sicherheit und Gesundheit“ der Arbeitsmediziner und Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Land Bremen. In 2003 hat sich eine Arbeitsgruppe aus Mitarbeitern des Gewerbeaufsichtsamtes, der Fachdienste für Arbeitsschutz und der Unfallkasse gebildet, die eine für die Stadtgemeinde Bremen abgestimmte Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung erarbeitet hat. Der Zirkel „Bauwirtschaft“ – Bau BG Hannover und Tiefbau BG- tagte nur einmal und befasste sich mit der bundesweiten Aktion „Netzwerk Baustelle“ (vgl. ebd., S. 28 f.).

### **Arbeitssicherheitstage 2003**

Unter „Öffentlichkeitsarbeit“ wird über die Arbeitssicherheitstage 2003 berichtet, die vom Landesarbeitskreis für Arbeitssicherheit (LAK) in Kooperation mit dem Verein Deutscher Revisionsingenieure e.V. (VDRI) vom 07. bis 12. November im Handwerkssaal des Gewerbehauses unter dem Motto "Gesund bleiben am Arbeitsplatz" durchgeführt wurden. Themen der Vortragsveranstaltungen waren Rechte und Pflichten junger Arbeitnehmer, die Betriebssicherheitsverordnung, Stress am Arbeitsplatz und Arbeitsschutz für Behinderte. Insgesamt haben an den einzelnen Vorträgen und Vorführungen mehr als 800 Personen teilgenommen (vgl. ebd., S. 30 f.).

### **4.5.2 Bremen im Internet**

Die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen ist nicht mit einer eigenen Website im Internet vertreten. Unter [www.bremen.de/arbeitssenator](http://www.bremen.de/arbeitssenator) landet man auf der Website des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales, wo unter der Rubrik "Arbeit" in einer Liste der Link „Arbeitsschutz“ aufgeführt ist“. Dort findet man auf einer Seite die Ansprechpartner aus der obersten Arbeitsschutzbehörde aufgelistet mit einer kurzen Erläuterung zu den Pflichten des Arbeitgebers im Arbeitsschutz.

Im weiteren wird auf die Internetseite [www.auge-bremen.de](http://www.auge-bremen.de) verwiesen mit dem Hinweis:  
„Sie verbindet alle an Sicherheit und Gesundheitsschutz Interessierten in Bremen und umzu“.

Der Vertreter der obersten Arbeitsschutzbehörde wurde im Rahmen eines Interviews gefragt, warum die Internetpräsenz Bremens im Vergleich zu anderen Bundesländern sich auf einem so niedrigen Niveau befindet.

Antwort: „Schauen sie sich unsere Personaldecke an. Wir sind das kleinste Bundesland. Nach dem Königsteiner Schlüssel, nachdem Gemeinschaftskosten umgelegt werden, ist unser Anteil weniger als 1%. Wenn wir das alles auch aufbauen sollten und sonst noch im Bund uns beteiligen, da fehlen uns die Kapazitäten. Wir sind aber auch einen etwas anderen Weg gegangen. Wir haben ja mit dem Landesarbeitskreis für Arbeitssicherheit seit 1971 eine recht aktive Zusammenarbeit der verschiedensten am Arbeitsschutz Interessierten in Bremen und um- zu organisiert und machen da sehr viele Veranstaltungen, für ein kleines Bundesland beachtenswert viele. Beim Landesarbeitskreis haben wir auch einen Unterausschuss, der das Netzwerk Arbeit und Gesundheit ins Leben gerufen hat und da betreiben wir die Internetseite „auge-bremen.de“. Mit „AUGE“ wird vieles verlinkt und wird auf vieles hingewiesen. Wir haben dann auch noch was eingestellt bei „bremen.de/arbeitssenator“, aber auch da sind wir sehr zurückhaltend und bescheiden, weil es uns schwer fällt neben unserer normalen Tätigkeit noch extra Informationen ein zu stellen. Auch bei „AUGE“ könnte man sicherlich noch mehr aktuelle Themen aufbereiten und einstellen. Da stellt sich die Frage, ob das sinnvoll ist bei 16 Bundesländern, das 16 mal ein zu stellen oder sollten wir nicht dazu kommen zu sagen, wenn das (die Information) einmal im Netz ist, dann eigentlich nicht noch mal doppeln. Da wir kapazitätsmäßig sehr knapp sind, greifen wir auf die Internetseiten der anderen zu. NRW ist in vielen Sachen absolut vorbildlich, weil sie auch in ihrem Konzept einen anderen Ansatz verfolgen. Sie überwachen die Betriebe nicht mehr, sondern sie machen Beratung der Betriebe. Bayern sagt, wir gehen gar nicht mehr routinemäßig in die Betriebe rein. Sie machen Projekte, in deren Rahmen werden die Betriebe beraten. So weit sind wir nicht, weil wir auch im Immissionsschutz tätig sind, sehr viel über Baugenehmigungen und Genehmigungen in die Betriebe rein kommen. Aus unserer Sicht ist es nach wie vor sinnvoll die Ganzheitlichkeit des Betriebes zu sehen und diese nicht nur mit einzelnen Projekten zu beaufschlagen, weil ich da meist nur fachlich rangehe“ (Jahn 2004).

## **Anmerkungen**

Die ausführlichen Berichte zur Systemkontrolle im Bereich der Lastenhandhabungsverordnung, der ambulanten Pflege und der „Bremerhavener Systemkontrolle“ sind nachvollziehbar und informativ, allerdings geht aus ihnen nicht hervor, ob die Dokumentationen im Hinblick auf die geforderte Ermittlung psychischer Belastungen überprüft worden sind. Die Systemkontrollen erfolgten im Lande Bremen bis zum Berichtsjahr 2003 nicht nach einem einheitlichen Standard, der aber im Berichtsjahr 2004 zur Geltung kommen soll.

Positiv hervor zuheben ist, dass im Bericht die Prüfliste „Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation“ dokumentiert ist. Die Mitarbeiter der Gewerbeaufsicht sind im Jahr 2003 nach Auskunft des Vertreters der obersten Aufsichtsbehörde von einer Gewerbeärztin mit der Fachaufgabe „Psychische Belastungen“ geschult worden auf der Grundlage der LASI-Veröffentlichung „Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention (LV 28).“

Im Gegensatz zur Berichterstattung vieler anderer Bundesländer ist die Kooperation mit anderen Institutionen nach SGB VII und § 21 Arbeitsschutzgesetz Gegenstand der Berichterstattung und gemessen - für ein kleines Bundesland - ziemlich umfangreich. An der Durchführung der Arbeitssicherheitstage – ausgerichtet vom Landesarbeitskreis für Arbeitssicherheit - war die Gewerbeaufsicht beteiligt. Unter anderem gab es Vortragsveranstaltungen zu „Stress am Arbeitsplatz“ und „Arbeitsschutz für Behinderte“.

Die knappen Ressourcen der Gewerbeaufsicht Bremens lassen es nach Aussage des Vertreters der obersten Aufsichtsbehörde nicht zu, eine eigene Internetpräsenz aufzubauen. Verwiesen wird auf das Internetportal [www.auge-bremen.de](http://www.auge-bremen.de), an deren Aufbau die Gewerbeaufsicht mitgewirkt hat.

## 4.6. Hamburg

### 4.6.1 Das Amt für Arbeitsschutz Hamburg

Die im Land Hamburg zuständige Behörde für die Kontrolle des Arbeitsschutzes wird „Amt für Arbeitsschutz“ genannt.

#### Grundsatzfragen des Jahresberichtes

Für das Land Hamburg ist der Jahresbericht 2002 ausgewertet worden, da der nächste Bericht erst im Jahre 2005 erscheinen wird.

#### Das Selbstverständnis der Aufsichtstätigkeit

Das Selbstverständnis der Aufsichtstätigkeit des Amtes für Arbeitsschutz wird im Jahresbericht unter der Überschrift „Wir über uns“ wie folgt beschrieben:

„Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit ist unser Ziel. Moderner Arbeitsschutz geht über die Vermeidung von Unfällen und Erkrankungen hinaus und beinhaltet die menschengerechte Gestaltung ebenso wie die Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Im Unternehmen trägt der Arbeitgeber die Verantwortung für den Arbeitsschutz und die Gesundheit seiner Mitarbeiter.

Wir fördern deshalb die Eigenverantwortung und Initiative von Unternehmern und Beschäftigten durch Information, Beratung und praktische Hilfestellung.

Wir suchen die Kooperation mit allen, die uns in dieser Zielsetzung unterstützen. Wenn Einsicht und Bereitschaft fehlen, sich für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu engagieren, dann müssen wir auch Zwangsmaßnahmen ergreifen.

Wie können wir unsere Ziele erreichen?

Wir setzen unterschiedliche Elemente für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ein, um unsere Ziele zu erreichen. Dabei legen wir besonderen Wert auf die Kooperation mit den Beteiligten. Nur gemeinsam können wir den Herausforderungen einer sich ständig verändernden Arbeitswelt begegnen. Wir wollen mit unseren Strategien und Impulsen systematische Prozesse in den Betrieben anstoßen, um eine wirksame und vor allem nachhaltige Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen“ (Hamburg 2003, S. 58).

Im Vorwort wird Bezug genommen zu den Beiträgen des Jahresberichtes. „Gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine der wichtigsten Quellen für den Erfolg jedes Unternehmens – das wissen Sie, liebe Leserin, lieber Leser, und wir wissen es auch. (...). Wir haben für Sie in unserem Arbeitsschutzbericht aus der Fülle unseres Tätigkeitspektrums einige Themen herausgegriffen, um Ihnen unsere Ziele und Vorgehensweisen,

unsere Erfahrungen und Erkenntnisse näher zu bringen. Der gemeinsame rote Faden aller Beiträge ist die Strategie, systematische Prozesse im Arbeits- und Gesundheitsschutz in Betrieben zu initiieren und zu fördern. (...). Betriebe, die sich systematisch auf den Weg zu einem gesunden Unternehmen gemacht haben, honorieren wir für ihre vorbildlichen Leistungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz mit unserer Arbeitsschutzanerkennung" (ebd., S. 5).

## **Gefährdungsbeurteilung**

### **Projektvorhaben 2003**

Im Jahresbericht 2002 sind die Projektvorhaben für 2003 aufgelistet. Im folgenden werden sie aufgeführt, soweit ein thematischer Zusammenhang zur Gefährdungsbeurteilung erkennbar ist:

- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in der kunststoffverarbeitenden Industrie
- Arbeitszeitgestaltung auf Baustellen
- Arbeitssicherheitsorganisation in Betrieben des Garten- und Landschaftsbaus
- Sicherung von radioaktiven Stoffen in Hamburger Betrieben
- Belastungen beim Heben und Tragen
- Arbeitsschutzinformationen für Kleinbetriebe
- Arbeitsschutzorganisation in Tischlereien
- Arbeitsschutz in Dentallaboren
- Umgang mit Lösemitteln im Siebdruck
- Sichere Anlegestellen für Hafen- und Binnenschiffe
- Sicherer Umgang mit Flurförderzeugen
- Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern (vgl. ebd. S. 56 f.).

### **Erfahrungsbericht zu der Überwachung des Arbeitsschutzsystems in kleinen und mittleren Unternehmen**

Der im folgenden vorgestellte Erfahrungsbericht ist Teil eines längeren Berichtes „Betriebliches Arbeitsschutzmanagementsystem fördern“, der unter „Gesundheit bei Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern“ nochmals aufgegriffen wird.

Die positiven Erfahrungen mit der Systemkontrolle in Großbetrieben und Betrieben mit besonderer Gefährdung haben das Amt für Arbeitsschutz bewogen, auch für den Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen eine Systemkontrolle durchzuführen. Zu diesem Zweck wurde eine Checkliste erarbeitet, die das Wesentliche der Aufbau- und Ablauforganisation dieser Betriebe ermittelt. „Im Frühsommer 2000 wurden Arbeitsschutzabläufe in 112 KMU (1-99 Beschäftigte) mit der dreiseitigen Checkliste überprüft. Auch bei den KMU erfolgte eine Befragung, verbunden mit praktischen Stichproben und anschließender Betriebsbesichtigung.

Die Pilotaktion hat auch ergeben, dass der Informationsbedarf über Arbeitgeberpflichten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in vielen KMU sehr groß ist. Ziel dieser Aktion war es festzustellen, welchen Stellenwert der Arbeitsschutz in kleinen und mittleren Unternehmen genießt, wie er organisatorisch in die Betriebsabläufe eingebunden ist und ob in Betrieben dieser Größe eine Systemkontrolle praktikabel ist. 61 Prozent dieser Betriebe erfüllten die Arbeitsschutzzvorschriften“ (ebd., S. 30). Dieses gute Ergebnis im traditionellen Aufsichtsbereich von Produktion und Handwerk wird auf die Branchenprojekte zurückgeführt.

Die Systemkontrolle in KMU kann in einem vertretbaren Aufwand (1-2 Std.) für beide Seiten abgearbeitet werden. Seit 2001 wird in Hamburg die Systemkontrolle in KMU bei allen Regelbesichtigungen bei der mittleren Gefährdungskategorie (Betriebe mit überwiegend handwerklichen Maschinen und Gefahrstoffen) anhand der Checkliste durchgeführt mit der Einteilung der drei Gruppen wie sie bei Großbetrieben üblich ist. Mittlerweile wurde in 645 KMU eine Systemkontrolle durchgeführt (Stand 1.6.02). Über 60 Prozent der Betriebe erfüllten die wesentlichen Arbeitsschutzzvorschriften oder waren sogar vorbildlich im Arbeitsschutz, obwohl viele zunächst Defizite in ihrem Arbeitsschutzsystem ermittelt hatten.

Die bisherigen Systemüberwachungen weisen deutlich auf ein besonderes Problem hin, das vor allem Kleinbetriebe betrifft: Zwar ist die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung von Kleinbetrieben mittlerweile in fast allen Branchen durch die entsprechenden berufsgenossenschaftlichen Vorschriften formal geregelt, die Umsetzung ist jedoch noch lange nicht betrieblich gesetzt. Probleme, so wird konstatiert, gibt es vor allem in Branchen, wo weder ein Modell für eine Branchenbetreuung noch ein Unternehmermodell existiert. Betrieben sei wenig mit einer formalen stundenweisen Bestellung externer Fachkräfte und Betriebsärzte gedient, die über keine besonderen Branchenkenntnisse verfügen. Berufsgenossenschaften und Aufsichtsbehörden sind deshalb weiterhin gefordert, für sinnvolle und praxisgerechte Lösungen zu sorgen (vgl. ebd., S. 31).

In einem „Ausblick“ wird die künftige Aufsichtstätigkeit skizziert: „Das Amt für Arbeitsschutz wird verstärkt, neben seiner gesetzlich vorgegebenen Aufsichts- und Beratungstätigkeit, Aufgaben als Initiator, Moderator und Koordinator wahrnehmen mit dem Ziel, mehr Verantwortung in die Betriebe und die sie vertretenden Organisationen zu tragen. Das Hamburger Modell zur Systemüberwachung als ein Baustein dieser Aktivitäten hat zu einer Verbesserung der Arbeitsschutzsysteme in den Betrieben mit besonderer Gefährdung und den Großbetrieben geführt. Das Prinzip, das Ausmaß behördlicher Aufsichtstätigkeit von der Qualität der betrieblichen Arbeitsschutzsysteme abhängig zu machen, hat sich bewährt“ (ebd., S. 32).

Für die weitere Entwicklung werden zwei Gesichtspunkte genannt. Die Systemüberwachung wird nach Einschätzung des Amtes für Arbeitsschutz die Verbreitung von Arbeitsschutzsystemen fördern, insbesondere in Betrieben, die schon über ein Qualitätsmanagementsystem verfügen. Für die Entwicklung von betriebsübergreifenden Arbeitsschutzsystemen in einzelnen Branchen und die Weiterentwicklung des Bonussystems für Betriebe mit einem vorbildlichen Arbeitsschutzsystem wird die Kooperation zwischen Behörde und Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmerorganisationen angestrebt durch den Aufbau eines "Arbeitsschutzzpaktes". Dieser Pakt soll sowohl Großbetriebe als auch mittelständische Unternehmen und das Handwerk umfassen. Ziel einer Vereinbarung sollte die Hebung des Arbeits- und Gesundheitsschutzniveaus in den Hamburger Betrieben auf breiter Ebene sein (vgl. ebd., S. 33).

## **Gesundheit bei der Arbeit auf der betrieblichen Ebene verbessern**

### **Betriebliches Arbeitsschutzsystem fördern**

Unter der Überschrift „Betriebliches Arbeitsschutzsystem fördern“ wird in einem Beitrag über die Erfahrungen in großen, mittleren und kleinen Unternehmen berichtet. Im Vorspann heißt es:

„Die hohe Qualität und die erreichten Standards des Arbeitsschutzes in den Betrieben lassen eine weitere nachhaltige Senkung der Unfälle und der arbeitsbedingten Erkrankungen allein durch technische Maßnahmen nicht mehr erwarten.“

Das Ziel eines modernen Arbeitsschutzes geht zudem über die Vermeidung von Unfällen und Erkrankungen hinaus und beinhaltet die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ebenso wie die Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes an einen systematischen und präventiven Arbeitsschutz sind das Ergebnis dieser Entwicklung. Um diese Ziele in den Betrieben zu verwirklichen sind Instrumente notwendig, die eine Einbindung des Arbeitsschutzes in die Aufbau- und Ablauforganisation eines Betriebes fördern. Dies müssen nicht zwingend formalisierte Managementsysteme sein. Mit der Systemüberwachung unterstützt das Amt für Arbeitsschutz alle Bestrebungen, systematisches Arbeitsschutzhandeln in Hamburger Betrieben zu entwickeln“ (ebd., S. 24).

Im weiteren werden im Bericht die Merkmale eines funktionierenden Arbeitsschutzsystems skizziert, um dann die praktische Durchführung der Systemkontrolle vor Ort zu beschreiben. Dies wird im folgenden im Orginal aus dem Bericht zitiert:

„Auf dem Weg zum vorbildlichen Betrieb: Pflicht und Kür.

Bei der Systemüberwachung (Systemkontrolle) wird anhand einer Checkliste geprüft, inwie weit der Arbeitsschutz in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation eingebunden ist.

Neben einem ausführlichen Gespräch mit den betrieblich Verantwortlichen und einer stichprobenartigen Einsichtnahme in vorhandene Unterlagen wird dies durch eine praktische

Überprüfung der Vorschriftenumsetzung in einem ausgewählten Betriebsbereich vor Ort festgestellt. Dazu gehören auch Interviews mit Vorgesetzten und Mitarbeitern. Gesprächstermin und der Termin für die Überprüfung werden mit den Betrieben vereinbart, damit alle Verantwortlichen daran teilnehmen.

Ziel ist zunächst die Herstellung eines Arbeitsschutzsystems, das mindestens den verschiedenen gesetzlichen Anforderungen entspricht und den betrieblichen Gegebenheiten Rechnung trägt. Darüber hinaus werden dem Betrieb auf Wunsch Maßnahmen vorgeschlagen, damit er zu einem vorbildlichen Arbeitsschutzsystem gelangen kann (s. u.).

Im Unterschied zu einem Arbeitsschutzmanagementsystem ist die Systemkontrolle für alle Großbetriebe und Betriebe mit besonderer Gefährdung verbindlich. Dies betrifft etwa 500 Betriebe in Hamburg. Dafür verzichtet sie auf den umfassenden Anspruch wie ihn Managementsysteme, insbesondere an Umfang und Formvorschriften der Dokumentation stellen, und konzentriert sich auf die wesentlichen in Arbeitsschutzzvorschriften geregelten Strukturen und Abläufe. Zur "Kür", also zu den vorbildlichen Leistungen im Arbeitsschutz, gehören zur Zeit konkrete Unternehmensziele zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Managementsysteme und deren (mögliche) Verknüpfung miteinander, Programme betrieblicher Gesundheitsförderung und die Einbeziehung von Fremdfirmen in die Arbeitsschutzplanung.

Betriebe, bei denen eine Systemkontrolle durchgeführt wurde, werden einer von drei Gruppen zugeordnet:

Gruppe I: Betriebe mit einem vorbildlichen Arbeitsschutzsystem.

Gruppe II: Betriebe, die die Arbeitsschutzzvorschriften in jeder Hinsicht erfüllen.

Gruppe III: Betriebe, die nicht alle Arbeitsschutzzvorschriften einhalten.

Mit der Gruppenzuordnung ist ein Bonussystem verbunden, das die Häufigkeit behördlicher Kontrollen regelt. Erfolgt bei Betrieben mit besonderer Gefährdung normalerweise eine jährliche Überprüfung, wird der Besichtigungsintervall abhängig vom Ergebnis auf drei Jahre (Gruppe I) und zwei Jahre (Gruppe II) gestreckt“ (ebd., S. 25 f.).

Zum 1.6.02 wurden insgesamt (seit 1998) 342 Betriebe einer Systemkontrolle unterzogen, von denen rund 70 Prozent die gesetzlichen Vorschriften erfüllten bzw. jedes vierte Unternehmen als vorbildlich eingestuft werden konnte. Mit den Betrieben aus Gruppe III werden Maßnahmen festgelegt, die zur Erfüllung der Arbeitsschutzzvorschriften erforderlich sind. Im Bericht werden weiter die häufig vorgefundenen Mängel im Arbeitsschutzsystem geschildert. Die vom Amt für Arbeitsschutz angewendete Systemkontrollliste wurde mehrfach an die Entwicklung des Arbeitsschutzes angepasst, so u.a. an wesentliche Aussagen des Leitfadens „Arbeitsschutzmanagementsysteme“ des LASI.

„Die reduzierte Besichtigungsdichte in den vorbildlichen Betrieben und denen, die die Arbeitsschutzzvorschriften in jeder Hinsicht erfüllten, führte nicht zu dem manchmal befürchteten Verlust an Kontakt zwischen Betrieb und Aufsichtsbehörde. Die frei gesetzte Kapazität wurde für mehr Beratung in diesen Betrieben genutzt und konnte in weniger gut entwickelten Betrieben eingesetzt werden. Gab es am Anfang noch Skepsis bei den überprüften Betrieben und auch teilweise bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Amtes für Arbeitsschutz, führte die Systemüberwachung zu Lerneffekten auf beiden Seiten. Sowohl die Gewerbeaufsichtsbeamten als auch die Betriebe erreichten ein besseres Verständnis dafür, wie der Betrieb im Arbeitsschutz funktioniert, welche strukturellen Stärken und Schwächen er hat und in welchen Bereichen Möglichkeiten für anhaltende Verbesserungen bestehen. Heute kann festgestellt werden, dass auf beiden Seiten diese Art der Systemüberwachung große Akzeptanz gefunden hat. Dies gilt insbesondere für die Auszeichnung von Betrieben durch die Arbeitsschutzanerkennung“ (ebd., S. 28).

Der Website des Amtes für Arbeitsschutz ist zu entnehmen, dass mit dem Stand von Oktober 2004 in den vergangenen 5 Jahren 2200 Betriebe aller Größenordnungen einer Systemkontrolle unterzogen worden sind. Davon haben bis September 2004 94 Betriebe die Urkunde erhalten. Etwa zwei Drittel der insgesamt überprüften Betriebe entsprachen den gesetzlichen Vorgaben.

### **Branchenlösungen: Erfahrungen in kleinen und mittleren Unternehmen**

„Seit vier Jahren konzentriert sich das Amt für Arbeitsschutz in kleinen und mittleren Unternehmen darauf, Branchenprojekte durchzuführen. Kern dieser Projekte ist die branchenorientierte Information, Beratung und Aufsicht von Betrieben und die Einbindung von Multiplikatoren. Ziel dieser neuen Aufsichtsstrategie ist es, Strukturen zu schaffen oder zu verbessern, die für einen systematischen Arbeitsschutz in kleinen und mittleren Unternehmen genutzt werden können. Arbeitgeber werden dadurch in ihrer Verantwortung für einen nachhaltigen präventiven Arbeitsschutz unterstützt. Branchenlösungen für typische Arbeitsschutzprobleme sollen in Kooperation mit Betrieben, Verbänden, Kammern oder anderen Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entwickelt und durch gezielte Informationspolitik und zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit in der jeweiligen Branche verbreitet werden. Auch kleine und mittlere Betriebe müssen ein Selbstverständnis entwickeln, das systematischen und präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz als ein wichtiges Unternehmensziel anerkennt. Das Amt für Arbeitsschutz will Betriebe mit seiner branchenorientierten Aufsichtsstrategie auf diesem Weg anregen und unterstützen“ (ebd., S. 34).

Etwa zehn Prozent der rund 120.000 Betriebe dieser Größenordnung hat das Amt für Arbeitsschutz in seinem Betriebsstättenkataster mit einem mittleren Gefährdungspotential (Verarbeitung von Gefahrstoffen, überwiegend handwerkliche Maschinen) erfasst. Seit Ende der

neunziger Jahre konzentriert sich das Amt für Arbeitsschutz in der vorgenannten Zielgruppe auf Branchenprojekte im Gegensatz zur früher praktizierten einzelbetrieblichen Aufsicht. In Kooperation bzw. durch Einbindung von Multiplikatoren wie Innungen, Krankenkassen und Verbänden werden die Unternehmen informiert und beraten. Die Branchenprojekte werden in der Regel auf ein Jahr zeitlich befristet durchgeführt, um sicher zu stellen, dass Ergebnisse zügig umgesetzt werden. Jede relevante Branche soll zudem im Zeitraum von etwa fünf Jahren erreicht werden. Abhängig vom Thema und der Situation in der Branche haben die Projekte mehr Beratungs- oder mehr Aufsichtscharakter.

Seit 1998 wurden über 70 Branchenprojekte durchgeführt, die von der Arbeitsschutzorganisation (Arbeitnehmerüberlassung), über die Gefährdungsbeurteilung, über Mutter-, Kinder- und Jugendarbeitsschutz, über Gefahrstoffe hin zu Problemen der technischen Sicherheit reichen. Die Auswahl der Durchführung eines Branchenprojektes ergeben sich aus Gefahrenschwerpunkten der Auswertung einschlägiger Literatur, arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse und aus Informationsdefiziten über „neue“ Branchen (vgl. ebd., S.37).

Die Vorgehensweise des Amtes für Arbeitsschutz wird im Bericht erläutert und mit zwei Praxisbeispielen aus dem Bereich Dentallabore und Chemischreinigungen illustriert. Das Beispiel Dentallabore wird im folgenden aus dem Bericht zitiert:

„Im Jahr 2001 schlossen die Zahntechniker-Innung Hamburg und das Amt für Arbeitsschutz eine Vereinbarung zur Förderung der Zusammenarbeit ab. Darin verpflichten sich die beigetretenen Unternehmen, ein Arbeitsschutzführungs- und Organisationskonzept für Kleinbetriebe einzuführen und zu pflegen. Zur Unterstützung der Dokumentation und Qualitäts sicherung wird in den Dentallaboren eine Software eingesetzt, die auf die spezifischen Anforderungen zugeschnitten ist. Sie orientiert sich weiterhin an allen relevanten Kern elementen, die die unterschiedlichen Institutionen des Arbeitsschutzes für Arbeitsschutz managementsysteme entwickelt haben. Bei der Installation und Nutzung der Software werden die Dentallabore von einem überbetrieblichen sicherheitstechnischen Dienst unterstützt. Im Auftrag der Innung überprüft er regelmäßig die Umsetzung des Konzepts in den Dental laboren. Die Unternehmer, die die Vereinbarung unterzeichnet haben, nehmen an den Schulungsmaßnahmen der Berufsgenossenschaft Feinmechanik und Elektrotechnik zum Unternehmermodell teil. Auf diese Weise wollen sie ein hohes Arbeitsschutzniveau in ihren Betrieben sicherstellen. Das Amt für Arbeitsschutz berät bei der Umsetzung des Arbeitsschutzführungs- und Organisationskonzeptes und pflegt den Informations- und Erfahrungs austausch mit der Innung und dem überbetrieblichen Dienst. Ob das System funktioniert, wird nur noch stichprobenartig überprüft, ohne in die sonst erforderliche Detailprüfung zur Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen einzutreten. Die Zahntechniker - Innung legt jährlich einen Erfahrungsbericht vor, der zwischen dem Amt für Arbeitsschutz und der Innung besprochen wird“ (ebd., S. 40).

In einem „Ausblick“ zu den durchgeführten Branchenprojekten wird konstatiert, dass eine Bewertung von Projektergebnissen erst oft nach Jahren möglich sein wird, weil erst dann technische und organisatorische Veränderungen sich in einer Branche etabliert haben. Von großen Nutzen sind die „guten Beispiele“ in einer Branche, die andere wiederum motivieren können. Das Amt für Arbeitsschutz sieht es in Zukunft als eine wesentliche Aufgabe an, in Klein- und Mittelunternehmen das Selbstverständnis eines modernen Arbeitsschutzes als ein wichtiges Unternehmensziel zu fördern.

## **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

### **Betriebliche Gesundheitspolitik gestalten - Gesundheitsmanagement für Betriebspraktiker**

Im Beitrag „Betriebliche Gesundheitspolitik gestalten - Gesundheitsmanagement für Betriebspraktiker“ des Jahresberichtes werden die Grundlagen und Vorteile eines betrieblichen Gesundheitsmanagements ausführlich erläutert. Dann werden die Strukturen „auf dem Weg zu einem gesunden Unternehmen“ benannt, über die sich Interessierte in Hamburg Anregungen und Informationen holen können. Diese Funktion, positive Beispiele für andere zu geben, nimmt seit Jahren der Arbeitskreis "Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt" im Rahmen der Hamburgischen Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG) wahr, an dem das Amt für Arbeitsschutz von Anfang an beteiligt ist. Dort stellen betriebliche Akteure ihre Projekte betrieblicher Gesundheitsförderung regelmäßig zur Diskussion. Des Weiteren wird auf das Informationsportal [www.gesundearbeit.info](http://www.gesundearbeit.info) rund um Arbeit und Gesundheit in Hamburg verwiesen, dass u.a. Informationen zur betrieblichen Gesundheitsförderung bietet und zum Ziel hat, die Akteure rund um Hamburg zu vernetzen.

Zur Unterstützung der Betriebe hat das Amt für Arbeitsschutz eine Informationsmappe zur betrieblichen Gesundheitsförderung erstellt, die auf der Website des Amtes für Arbeitsschutz und des o.g. Informationsportals eingestellt ist. Mit anderen Kooperationspartnern organisiert das Amt für Arbeitsschutz eine jährlich stattfindende Veranstaltungsreihe „Auf dem Weg zum gesunden Unternehmen“ mit dem Schwerpunkt „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“. Das Amt für Arbeitsschutz unterstützt den Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung, den die Hamburger Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung ([www.hag-gesundheit.de](http://www.hag-gesundheit.de)) alle zwei Jahre auslobt. Der Direktor des Amtes für Arbeitsschutz gehört mit zu den Mitgliedern der Jury, die die Preisträger auswählt (vgl. Hamburg 2003, S. 14 ff.). Die ersten beiden Preisträger des Hamburger Gesundheitspreises 2001 werden im Beitrag kurz vorgestellt.

## **Das Amt für Arbeitsschutz im Internet**

Unter [www.arbeitsschutz.hamburg.de](http://www.arbeitsschutz.hamburg.de) ist das Amt für Arbeitsschutz zu erreichen.

### **Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern**

Unter der Rubrik „Praxiskonzepte“ wird ein kurzer Überblick zu den Methoden und Strategien der Aufsicht unter den gewandelten Bedingungen gegeben. Die Links „Arbeitsschutzmanagement“, Aufsichtskonzept (ABS) und „Betriebliche Gesundheitsförderung“ führen zu den entsprechenden inhaltlichen Ausführungen. Im weiteren wird das ABS kurz vorgestellt.

#### **Aufsichtskonzept (ABS)**

Das Hamburger Arbeitsschutzmodell ABS - Aufsicht, Beratung, Systemüberwachung – besteht aus drei Verfahren, die zielgerichtet für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben eingesetzt werden. Die zuvor dargestellten Methoden aus den Erfahrungsberichten des Jahresberichtes 2002 finden sich hier gebündelt – auf etwas mehr als einer Bildschirmseite - wieder. Zur Rolle des Amtes für Arbeitsschutz unter den veränderten Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen heißt es: „Der Arbeitsschutzbehörde werden in diesem Prozess verstärkt Aufgaben als Initiator, Moderator und Koordinator zugewiesen. Gleichzeitig wird die Eigenverantwortung der Betriebe gestärkt .(...). Je mehr Unternehmen zu "selbst-funktionierenden" "Systemen werden, desto mehr Kapazität bleibt der Aufsichtsbehörde für die - von vielen Seiten geforderte - Betreuung kleiner und mittlerer Unternehmen“.

Die Eckpunkte des "Hamburger Arbeitsschutzmodells ABS" lauten:

- Gefährdungsbezogene Einteilung der Hamburger Betriebe für die Aufsicht,
- Systemüberwachung,
- branchenbezogene Kooperationsprojekte,
- Beratung.

Die Systemkontrollliste und die Checkliste für den KMU-Bereich können heruntergeladen werden. Unter dem Link „branchenbezogene Kooperationsprojekte“ ist die Auflistung der Projekte mit einer Kurzbeschreibung und Ansprechpartner für das Jahr 2004 zu finden. Die schon durchgeführten Branchenprojekte sind unter der Rubrik „Branchen“ aufgelistet und ausführlich beschrieben.

## **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

### **Betriebliche Gesundheitsförderung**

Im folgenden soll noch der Themenbereich „Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)“ näher beleuchtet werden. Unter der Rubrik „Praxiskonzepte“ ist das Thema BGF unter „Gesundheit fördern“ auf einer Seite mit Links zu Fachbegriffen erläutert. Um die Betriebliche Gesundheitsförderung in Hamburg zu befördern, hat das Amt für Arbeitsschutz eine Informationsmappe zu den Methoden und Instrumenten herausgegeben. Die aus Infoblättern bestehende Mappe - anschaulich aufbereitet - kann als Druckwerk bestellt oder als PDF von der Website heruntergeladen werden.

Weiter gibt es Links zu dem Thema und ein Link zu „Praxisbeispiele“ auf der Website. Hier landet man auf der Seite „Gute Praxis in Hamburg“. Hier werden seit Oktober 2004 umfangreiche Informationen z.T. über Links zum Hamburger Gesundheitspreis, zum Arbeitskreis Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt" und zu Internetforen und der jährlich stattfinden Fachveranstaltung zum Erfahrungsaustausch zum Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gegeben.

### **Arbeitsschutzanerkennung**

Betriebe mit vorbildlichen Leistungen im Arbeitsschutz, die im Rahmen des "Hamburger Arbeitsschutzmodells ABS - Aufsicht, Beratung, Systemüberwachung" geprüft worden sind, können eine „Arbeitsschutzanerkennung“ erhalten. Die Liste der Betriebe ist auf der Website des Amtes für Arbeitsschutz unter dem Link „Betriebe“ eingestellt. Bis zum September 2004 haben 94 Betriebe aller Größenordnungen eine Arbeitsschutzanerkennung durch das Amt für Arbeitsschutz erhalten.

### **Anmerkungen**

Der Jahresbericht, in einem modernen Layout im Reportagenstil geschrieben, setzt mit seinen inhaltlichen Beiträgen den Schwerpunkt auf die Darstellung der Hamburger Strategie, systemische Prozesse im Arbeits- und Gesundheitsschutz in Betrieben zu initiieren und zu fördern. Ganz in diesem Sinne richtet sich der Beitrag zum „Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ an Betriebspraktiker und stellt gleichzeitig die regionale Netzwerkstruktur zur betrieblichen Gesundheitsförderung dar, in der ein Erfahrungsaustausch stattfindet. Seit Oktober 2004 sind diese Informationen auch auf der Website des Amtes für Arbeitsschutz eingestellt. Die Systemkontrolle ist in Hamburg für Großbetriebe mit besonderem Gefährdungspotential verbindlich. Der Grad der Einhaltung der Arbeitsschutzzvorschriften bestimmt die Einordnung zu

einer Gruppe, mit der ein Bonussystem verbunden ist und gleichzeitig den Besichtigungsintervall bestimmt. Für Klein- und Mittelbetriebe (KMU) ist eine angepasste Systemkontrollliste entwickelt worden. Hamburg setzt im KMU-Bereich auf eine branchenorientierte Beratung und Aufsicht von Betrieben, mit dem Ziel Strukturen der Kooperation zu schaffen, die für den systematischen Arbeitsschutz genutzt werden können.

## 4.7 Hessen

### 4.7.1 Das Fachkonzept

Die Fachkonzeption der hessischen Arbeitsschutzverwaltung „Arbeitsschutz in Hessen“ ist 1998 veröffentlicht worden und stellt das Ergebnis eines längeren Diskussionsprozesses innerhalb der Arbeitsschutzverwaltung dar. Die Veränderungen in der Arbeitswelt sowie die Anforderungen aus der Verwaltungsmodernisierung erforderten eine Neudefinition der Aufgaben und Funktionen der Arbeitsschutzverwaltung. Adressaten der Konzeption sind die Mitarbeiter der Arbeitsschutzverwaltung und die potentiellen Kooperationspartner wie Unternehmen, Verbände und Institutionen sowie die Politik und die Bürger/innen selbst. „Die nachvollziehbare Darstellung der eigenen Standpunkte, Ziele und Konzepte ist eine entscheidende Voraussetzung für die Akzeptanz des hessischen Arbeits-Schutz-Handelns in der Gesellschaft“ (Hessen 1998, 3).

Die Fachkonzeption besteht aus fünf Kapiteln. In Kapitel 1 werden die Veränderungen in der Arbeitswelt und die Anforderungen aus der Verwaltungsmodernisierung unter drei Fragestellungen erörtert:

Was muss die staatliche Arbeitsschutzverwaltung heute leisten?

In welcher Form erfüllt die hessische Arbeitsschutzverwaltung ihre Aufgaben?

Welche Menschen repräsentieren die hessische Arbeitsschutzverwaltung?

### Das Profil

In Kapitel 2 „Das Profil der hessischen Arbeitsschutzverwaltung“ wird das Profil in drei Dimensionen beschrieben, als politisches Profil, als organisatorisches Profil und als persönliches Profil. Im organisatorischen Profil wird die Frage der Umsetzung in das tägliche Verwaltungshandeln angerissen und im persönlichen Profil wird die Unternehmenskultur, die Eigenverantwortung der Mitarbeiter sowie Aspekte der Qualifikationsstruktur und Fort- und Weiterbildung erörtert. Im folgenden liegt der Fokus zu den Ausführungen des politischen Profils.

Im politischen Profil wird auf Basis der sozialpolitischen Grundverpflichtung des Staates geklärt, was Schutz von Leben und Gesundheit sowie Sicherheit im Sinne von Beschäftigungssicherheit bedeutet. Ein moderner Arbeitsschutz verfolgt die umfassende Vorsorge, den Schutz und Förderung der Gesundheit der arbeitenden Menschen im Zusammenhang mit allen relevanten Faktoren. In der Konzeption werden inhaltliche Aufgabenbereiche und funktionelle Verantwortungsbereiche der Arbeitsschutzverwaltung unterschieden. Als Aufgaben werden die verschiedenen Themenbereiche wie technischer und sozialer Arbeitsschutz bezeichnet, unter Verantwortungsbereich wird verstanden, welche Funktion innerhalb eines Aufgabenbereichs wahrgenommen wird. Aufsicht und Handeln wird wie folgt definiert:

- Aufsicht = Überwachung + Beratung (zum Arbeitsschutz) + Dienstleistung (Stellungnahmen)
- Handeln = unmittelbares Wirken vor Ort + Planung + Steuerung + Kontrolle

## **Vernetzung und Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern**

Als weitere Aspekte im Verantwortungsbereich werden die ressourcenschonende Aufgabenteilung zwischen den verschiedenen Beteiligten des Arbeitsschutzes, ein koordiniertes Zusammenwirken von allen Arbeitsschutz-Aktiven in Netzwerken und die Pflege von vielfältigen Kontakten durch die Arbeitsschutzverwaltung genannt.

Unter der Überschrift „Aufgabenbereich des Staates“ wird auf die Kontrolle der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften auch unter dem Aspekt der Reduzierung von wirtschaftliche und sozialen Folgekosten verwiesen. Ziel und Strategie der hessischen Arbeitsschutzverwaltung orientiert sich an dem erweiterten Gesundheitsbegriff der Weltgesundheitsorganisation sowie am Stand der Technik und den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen.

Vor diesem Hintergrund bestehen folgende Aufgabenbereiche:

- die menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu gewährleisten und zu fördern;
- die Aspekte des medizinischen Arbeitsschutzes zu berücksichtigen;
- einen Beitrag zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu leisten;
- Verbesserungen des betrieblichen Gesundheitsmanagement zu initiieren;
- die übertriebliche Kooperation aller Arbeits-Beteiligten zu fördern
- sich an der Arbeitsschutz-Politik auf allen Ebenen zu beteiligen (vgl. ebd., S. 11 f.).

Anhand von zwei Tabellen, „Profil mit Aufgaben und Verantwortungsbereiche“ und „Zuordnung von Vorschriften des Arbeitsschutzrechtes und Aufgabenbereiche“, werden eine Übersicht bzw. Zuordnung zu den vorgenannten Ausführungen gegeben. Die letztgenannte dient als Produktsystematik der Arbeitsschutzverwaltung und ist gleichzeitig einer der grundlegenden Bausteine der Organisationsentwicklung (vgl. ebd., S. 12 f.).

## **Strategie und Ziele**

Im Kapitel 3 „Ziele der hessischen Arbeitsschutzverwaltung“ heißt es, dass die formulierten Ziele in Verbindung zum Kapitel 2 stehen und auf den 1996 veröffentlichten „Zielen und Leitbildern der Arbeitsschutzverwaltung“ beruhen. Diese sechs Ziele sind strategischer Natur und erfüllen eine Doppelfunktion: sie ermöglichen klare politische Standpunkte und sollen vor allem richtungsweisend für das tägliche Handeln der Mitarbeiter sein (vgl. ebd., S. 20). Diese sechs Zielsetzungen sind in einer Tabelle sind zusammengestellt und durch operative Ziele konkretisiert. Das erst genannte Ziel wird als das wichtigste angesehen.

- Menschengerechte Gestaltung von Produkten, Arbeitsmitteln, Arbeitsplätzen und Arbeitssystemen (Initiierung und Förderung betrieblicher Programme für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung)

- Erhöhung der Präsenz in den Betrieben (Erhöhung der Besichtigungsfrequenz und Kontinuität in der Betreuung)
- Umsetzung präventiver Aufsichtsstrategien (optimierte und risikoorientierte Aufsichtsstrategien, Systemkontrolle „Arbeitsschutz“, Kontrolle von Arbeitsschutzmanagementsystemen)
- Moderation der Kooperation (optimale Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren und Entwicklung der betrieblichen Gesundheitsförderung in der Region)
- Information und Beteiligung der Öffentlichkeit (ergebnisorientierter Jahresbericht und Veröffentlichung von Fachpublikationen)
- Weiterentwicklung von Rechts-, Norm- und Regelsetzung

Diese strategischen Ziele werden im Konzept jeweils näher erläutert. Unter der Überschrift „Information und Beteiligung der Öffentlichkeitsarbeit“ wird die Erstellung eines ergebnisorientierten Jahresberichtes genannt. Der Jahresbericht 2003 lag bis Mitte Dezember 2004 noch nicht vor.

## Die Revisionsstrategie

Kapitel 4 widmet sich der Revisionsstrategie.

„Das zentrale Werkzeug des Aufsichtshandelns sind (nach wie vor) die Betriebsrevisionen. Hierunter werden Begehungen von Unternehmen, Betrieben, Baustellen und sonstigen Einrichtungen verstanden, die die Mitarbeiter/innen der Arbeitsschutzverwaltung in ihrer Aufsichtsfunktion durchführen. Revisionen dienen dem Arbeitnehmer- und Drittschutz und können hinsichtlich ihres Charakters von Kontrolle über Besprechung bis hin zu Kooperationsprojekten variieren. Ihre Ablaufformalitäten sind durch die Gewerbeordnung (§ 139b), das Arbeitsschutzgesetz (§ 22) sowie die Dienstanweisung der Arbeitsschutzverwaltung detailliert geregelt. Neben der Vielfalt von Revisionen sind weitere Aufsichtsformen üblich (z.B. telefonischer Kontakt, schriftliche Anfragen, Prüfen von überlassenen Dokumentationen, Fragebogenaktionen)“ (ebd., S. 27).

Die Revisionsstrategie stellt das Werkzeug zur Umsetzung der ersten drei strategischen Ziele, der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, der Erhöhung der Präsenz in Betrieben und der Umsetzung präventiver Aufsichtsstrategien, dar.

Die Merkmale der Revisionsstrategie werden wie folgt charakterisiert:

- a) die Verantwortung und Entscheidung bezüglich der Revisionsgestaltung
- b) ein stufenförmiger Revisionsablauf.
- c) fünf Revisionsarten zur Anpassung an verschiedene Revisionserfordernisse
- d) Kriterien für die Anwendung der Revisionsarten

a) Die Verantwortung und Entscheidung für die Gestaltung des Revisionsalltags liegt beim zuständigen Mitarbeiter der Arbeitsschutzverwaltung. Der Anlass gibt das angestrebte Ergebnis vor unter der Berücksichtigung der strategischen und operationalen Ziele. Je nach den betrieblichen Bedingungen und der Einstellung des Unternehmens gegenüber der Arbeitsschutzverwaltung muss sich die Aufsichtsperson für eine adäquate Vorgehensweise entscheiden.

b) Die Klärung einer Sachfrage entwickelt sich oft zu einer „normalen Revision“ mit einer Liste von Arbeitsschutzmängeln. Dies führt bei Revisionen immer mehr dazu, die Ursachen der gefundenen Mängel in der Organisation zu suchen. Damit erweitert man die klassischen Revisionsinhalte und landet besonders in größeren Unternehmen bei der grundsätzlichen Diskussion eines systematischen Managements des Arbeitsschutzes. „Die Verfolgung eines stufenförmigen Revisionsablauf ist somit ein Werkzeug zur praktischen Umsetzung der Ziele Förderung der Arbeitsschutzorganisation sowie Kontrolle und Einflussnahme in Bezug auf Arbeitsschutz-Managementsysteme“ (ebd., S. 29).

c) Unterschieden werden fünf (idealisierende) Revisionsarten:

- Anlassbezogen von außen bestimmt (einzelfallorientiert)
- Risikobezogen gesteuert durch EDV-gestützte Risikobeurteilung (systematisch)
- Ursachenbezogen entweder risiko- oder programmgesteuert als Organisationsuntersuchung, u.a. mit dem Werkzeug ASCA
- Systembezogen entweder risiko- oder programmgesteuert mit der Kontrolle betrieblicher Arbeitsschutzsysteme, u.a. mit dem Werkzeug ASCA
- Programmbezogen nach themenbezogenen Kriterien, die eigenbestimmt als Schwerpunktaktion durchgeführt werden

ASCA steht für "Arbeitsschutz- und sicherheitstechnischer Check in Anlagen und Arbeitsstätten"<sup>16</sup>.

Betont wird, dass sich das hessische Arbeitsschutz-Handeln zum Teil sehr deutlich von dem anderer Bundesländer unterscheidet. Aus der Literaturangabe zu dieser Aussage geht hervor, dass das Fachkonzept aus Nordrhein-Westfalen von 1994 gemeint ist, welches heute in einer aktualisierten Fassung vorliegt (vgl. NRW 2002).

Hinsichtlich der Kriterien für die Anwendung der Revisionsarten wird nochmals betont, das „die Revisionsstrategie (...) auf die Anpassung der Revisionsinhalte an die im jeweiligen

---

<sup>16</sup> ASCA ist ein Erhebungsverfahren mit verschiedenen Modulen zur Erkennung objektiver Arbeitsschutzmängel in der Organisation von Unternehmen. Im Fachkonzept ist das Verfahren in 10 Eckpunkten beschrieben (vgl. ebd., S. 32 f.) und ausführlich erläutert im Internet unter <http://www.sozialnetz-hessen.de/li/uc/kme/>.

Unternehmen herrschenden Bedingungen (zielt). Durch den Anlass, der zu einer Begehung führt, ist das Vorgehen und die Auswahl der entsprechenden Revisionsart zunächst vorgezeichnet. Die betrieblichen Bedingungen vor Ort beeinflussen jedoch Umfang und mögliches Ergebnis der Revision und können Änderungen in der geplanten Vorgehensweise erfordern. Bei jeder einzelnen Revision muss also von den Zuständigen anhand der betrieblichen Bedingungen entschieden werden, welche Bereiche in welcher Form revidiert werden“ (ebd., S. 35).

Es wurden Kriterien entwickelt, die eine Entscheidung erleichtern sollen und eine Vergleichbarkeit der Aufsichtstätigkeit und der damit verbundenen Gleichbehandlung von Unternehmen angestrebt. Neben diesen Kriterien wird auf die Bedeutung der individuellen Erfahrung der Mitarbeiter verwiesen.

Zu den Auswirkungen der Revisionsstrategie wird der Aspekt Flächendeckung diskutiert. Dieses eher quantitatives Merkmal müsste um das qualitative Merkmal „tatsächlich umgesetzte Gestaltungsmaßnahmen aufgrund der Revision“ ergänzt werden, um den Erfolg der Revisionstätigkeit abschätzen zu können. Das erfordert aber eine mittel- bis langfristige Beobachtung oder Begleitung der geforderten Maßnahmen. Erfolgreiches staatliches Arbeitsschutzhandeln spiegelt sich in einer menschengerechten Arbeitsgestaltung wider. Gleichzeitig steigt aber mit den neuen Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz auch der Revisionsumfang infolge der Beratung und damit sinken die Revisionszahlen insgesamt (vgl. ebd., S. 37 f.).

Eine positive nach innen gerichtete Auswirkung der Revisionsstrategie ist durch die Einführung der Teamarbeit seit der Einführung der ursachenbezogenen ASCA-Revisonen zu verzeichnen. Die Handlungssicherheit eines jeden Mitarbeiters wird als Voraussetzung für die Umsetzung des politischen Profils der Arbeitsschutzverwaltung angesehen. War die klassische Aufsichtsstrategie durch die alleinige Zuständigkeit eines Mitarbeiters geprägt, stellt nun „der unmittelbar an der Praxis orientierte Erfahrungsaustausch und die fachliche Unterstützung der jeweiligen Kolleg/innen (...) ein erhebliches Leistungspotential innerhalb der Arbeitsschutzverwaltung dar (z. b. Weiterbildung zur Arbeitsschutzorganisation im Rahmen des ASCA-Programms)“ (ebd., S. 38).

## **Kooperationsstrategie**

Im letzten Kapitel ist die Kooperationsstrategie der Arbeitsschutzverwaltung Gegenstand der Erörterungen. Die praktische Umsetzung der strategischen Ziele erfordert neben der Revisionsstrategie eine zielgerichtete Kooperationsstrategie. Ausgangspunkt dazu ist das Arbeitsschutz-Gesamtsystem. Mitglieder dieses Systems sind alle gesellschaftlichen Kräfte, die einen Beitrag zum Arbeits- und Gesundheits- und Drittschutz leisten. In einer Übersicht werden alle

Akteure als Teilsysteme (z.B. Unternehmen und Sozialpartner, unabhängige Institutionen) in einer Tabelle aufgelistet und neun verschiedenen Kooperationsarten zugeordnet (vgl. ebd., S. 41). Diese lassen sich den Verantwortungsbereichen des staatlichen Arbeitsschutz-Handelns zuordnen und charakterisieren diese. Die Verantwortungsbereiche bestehen aus fünf Elementen:

1. Dem Aufsichtshandeln in der klassischen Überwachung durch Revisionen und in der als gesetzlicher Auftrag definierten Beratung bei der Umsetzung von Vorschriften und anderen präventiven Fragestellungen. „Das Aufsichtshandeln als Steuerungs- und Regulierungsaufgabe verfolgt einen effektiven und den gesetzlichen Vorschriften entsprechenden Arbeits- und Gesundheitsschutz. Bei einem so verstandenen Charakter der Aufgabe verliert der viel diskutierte Gegensatz zwischen Überwachung und Beratung an Bedeutung. Sowohl die an betrieblichen Risikopotentialen orientierte Überwachung als auch die Beratung für eine umfassende Prävention und Gesundheitsförderung werden zu Mitteln, um das betriebliche Arbeitsschutzsystem weiterzuentwickeln und werden je nach Bedarf eingesetzt“ (ebd., S. 42). Betont wird im weiteren die Unabhängigkeit der staatlichen Behörde bei ihrer hoheitlichen Aufgabe im Gegensatz zu privaten Dienstleistern und den Berufsgenossenschaften mit ihren paritätisch zusammengesetzten Gremien.
2. Die Aufgabenteilung vollzieht sich in einem gesetzlich oder vertraglich strukturierten Rahmen mit dem Ziel einen optimalen Wirkungsgrad und ein einheitliches Arbeitsschutz-Handeln zu erreichen. Genannt werden die Arbeitsschutzbahörden der anderen Bundesländer, der Bund und die BAuA, der Beirat der Hohen Aufsichtsbeamten der EU-Kommission und der LASI. In den Beziehungen zu den Berufsgenossenschaften bedarf es auf der institutionalisierten Ebene – der länderbezogenen Stelle - beiderseitiger Anstrengungen, um die möglichen Multiplikationswirkungen für die zwei darunter liegenden Ebenen der Kooperation, der personenbezogenen mit z. T. persönlichen Beziehungen und der mittleren Kooperation in Form von Arbeitskreisen nutzbar zu machen (vgl. ebd., S. 45).
3. Netzwerkgestaltung. Der Staat übernimmt für die Entwicklung des Arbeitsschutz-Gesamtsystems die Rolle eines Initiators von Netzwerken, beteiligt sich dort und ist gegebenenfalls auch für die Koordination verantwortlich. Es werden einige Netzwerke aufgezählt wie z. B. der Arbeitskreis „Gesundheit im Betrieb“ als gemeinsame Initiative mit dem Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V. (RKW).

Die Bedeutung von Aufsichtshandeln und Netzwerkgestaltung zeigt sich besonders für den Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). „Für deren Betreuung müssen, unter Nutzung bereits bestehender Strukturen, Netzwerke mit dem Ziel von Kompetenzzentren aufgebaut werden. Diese Kombination aus Aufsicht und Unterstützung von KMU kann nur

zusammen mit anderen außerbetrieblichen Experten, z. B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer oder Berufsgenossenschaften erreicht werden. Mit dem in ASCA bereits integrierten Kleinbetriebsmodul zur Arbeitsschutzorganisation ist dabei die grundlegende Herangehensweise bereits konkretisiert“ (ebd., S. 47).

4. Kontaktpflege. Hierunter werden die zahlreichen nicht-institutionalisierten Kontakte verstanden, die durch die Zusammenarbeit in kleinen Projekten, durch Informationskontakte am Rande von Veranstaltungen oder durch die telefonische Beratung ergeben. Diese Kontakte können Impulse liefern für Projekte und die Weiterentwicklung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Zudem stellen Beschwerden von Betriebsräten und Beschäftigten „eine wichtige Form von verantwortlicher Beteiligung dar, die die Arbeitsschutzverwaltung unbedingt fördern muss. Die Pflege der Kontakte zu Betriebsräten stellt ohnehin eine ursprüngliche Aufgabe der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung dar“ (ebd., S. 47). Als problematisch wird der hohe Zeitaufwand für die informellen Kontakte eingeschätzt, weil der tatsächliche Nutzen vorher nicht zu erkennen ist.

Der fünfte Verantwortungsbereich „Potentiale“ wird nur kurz erläutert mit der Feststellung, das aufgrund der begrenzten personellen Ressourcen nicht alle sinnvollen Kooperationsbeziehungen gepflegt werden können. Deshalb muss die Prioritätensetzung ein wichtiger Bestandteil der Kooperationsstrategie sein.

Am Ende des Fachkonzeptes sind auf vier Seiten alle Kooperationsbeziehungen in einer Tabelle aufgeführt. Diese Tabelle stellt zugleich eine Istzustandsanalyse der existierenden Kooperationen für das Jahr 1998 dar (vgl. ebd., S. 49 ff.).

#### **4.7.2 Die hessische Arbeitsschutzverwaltung**

Die im Land Hessen für die Kontrolle des Arbeitsschutzes zuständige Behörde wird „staatliche Arbeitsschutzbehörde“ genannt und ist bei den Regierungspräsidien angesiedelt.

#### **Grundsatzfragen des Jahresberichtes**

Der Jahresbericht 2003 lag bis Anfang Dezember 2004 nicht vor, deswegen wird im folgenden auf den Jahresbericht 2002 zurück gegriffen.

Die Einleitung zum Vorwort des im Jahre 2003 veröffentlichten Berichtes erscheint aus heutiger Sicht zeitlos angesichts der aktuellen Dualismusdiskussion und ist zugleich ein Bekenntnis zum Schutz- und Beratungsauftrag des staatlichen Arbeitsschutzes als moderner Dienstleister.

„Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat sich in den letzten zwanzig Jahren deutlich verändert. Staatliche Arbeitsschutz-Verwaltungen und Berufsgenossenschaften werden neu organisiert und setzen ihre spezifischen Handlungsschwerpunkte. Durch die aktuellen Bemühungen um eine Deregulierung und Entbürokratisierung definiert der Staat seine Rolle und Funktion auch im Bereich Arbeitsschutz neu. Da der Gesetzgeber in vielen Bereichen zunehmend darauf verzichtet, Vorschriften und technische Regelungen bis ins Detail festzulegen, erwächst den Unternehmen - und damit den Arbeitgebern - ein steigendes Maß an Eigenverantwortung, um die Arbeitsplätze in ihrem Betrieb sicher und gesundheitsförderlich zu gestalten.“

In diesem Prozess wird es auch darauf ankommen, den staatlichen Arbeitsschutz so zu positionieren, dass er seinem Schutzauftrag den Beschäftigten und seinem Beratungs- und Überwachungsauftrag den Betrieben gegenüber wirksam nachkommen kann, ohne unnötige Bürokratie. (...). Gut organisierter Arbeitsschutz trägt zur Vermeidung und damit zum Abbau von Krankheitskosten bei. Ziel muss eine gesellschaftliche Verständigung über den Vorrang der Gesundheit sein; denn nur eine umfassende Prävention, die sowohl die individuellen Aspekte wie auch die Faktoren der Arbeitsumgebung berücksichtigt, trägt nachhaltig zur Vermeidung von Krankheiten - und damit auch zur Vermeidung von Kosten – bei“ (Hessen 2003, S. 5).

Weiter werden im Vorwort die neuen Belastungs- und Beanspruchungsstrukturen angeprochen, denen die Beschäftigten heute ausgesetzt sind. Deswegen ist eine Neuorientierung des Arbeitsschutzes hin zu einem umfassenden präventiven Gesundheitsschutz notwendig, der nicht allein als staatliche Verantwortung zu sehen ist, sondern als gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Die Funktion des Jahresberichtes wird wie folgt beschrieben:

„Mit diesem Jahresbericht möchte die hessische Arbeitsschutz-Verwaltung sowohl über das Gesamtspektrum ihrer Tätigkeit als auch über die Schwerpunkte ihres Aufsichtshandelns informieren. Neben Berichten über kritische Ereignisse sollen die Arbeitgeber, die Personalvertretungen und nicht zuletzt die Beschäftigten durch Positivbeispiele für den Arbeitsschutz motiviert werden. Deswegen wurde beispielsweise mit der Wahl des Grundsatzthemas das Schlaglicht auf die sozialen Arbeitsbedingungen gerichtet. Gerade im Bereich der psycho-sozialen Belastungen ist es der hessischen Arbeitsschutz-Verwaltung in den letzten Jahren gelungen, nicht nur die Notwendigkeit aufzuzeigen, diese Themen im betrieblichen Alltag aufzugreifen, sondern auch handhabbare und praxistaugliche Instrumentarien bereitzustellen. Damit werden sowohl die technischen Aufsichtsdienste als auch die Unternehmen, die bislang noch keinen Zugang zu diesem Arbeitsschutzfeld hatten, in die Lage versetzt, die Anforderungen und Bedingungen an verschiedenen Arbeitsplätzen kritisch zu hinterfragen und wenn erforderlich auch die entsprechenden Maßnahmen zielgerichtet zu ergreifen.“

In den nächsten Jahren kommen weitere neue Handlungsfelder auf den Arbeitsschutz zu. Durch den demographischen Wandel wird das durchschnittliche Alter der Belegschaften ansteigen und veränderte Arbeitsschutzkonzepte erforderlich machen, um die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten“ (ebd., S. 6).

### **Grundsatzthema „Soziale Konflikte am Arbeitsplatz“**

Auf rund zehn Seiten wird das Grundsatzthema „Soziale Konflikte am Arbeitsplatz“ in sechs Beiträgen abgehandelt, von denen an dieser Stelle vier vorgestellt werden. Im einführenden Beitrag unter „Soziale Konflikte am Arbeitsplatz“ wird zunächst der Begriff „Soziale Kompetenz“ und die damit verbundene Emotionsarbeit vor allem im Dienstleistungssektor erläutert. Häufig führen die Anforderungen zu einer Überforderung einzelner Beschäftigter und können Phänomene wie Mobbing und Burnout nach sich ziehen. Bekannt sei, dass die Ursachen hierfür häufig in den Arbeitsstrukturen und -abläufen, in mangelhaftem Informationsaustausch, unzureichender Kommunikation oder Zusammenarbeit sowie in Defiziten des Führungsverhaltens und der Unternehmenskultur liegen (vgl. ebd., S. 8).

„Dieses Thema stellt neue und sehr weit reichende Anforderungen an die Tätigkeit der hessischen Arbeitsschutz-Verwaltung. Deswegen wird im Grundsatzteil dieses Jahresberichtes dargestellt, welche Grundlagen geschaffen werden müssen, um die Betriebe bei einer guten Gestaltung der sozialen Arbeitsbeziehungen zu unterstützen. Es wurden Erhebungsinstrumenten und Revisionsstrategien konzipiert und in Schulungen und Seminaren vermittelt, so dass entsprechend geschulte Kolleginnen und Kollegen die Betriebe in dieser Thematik kompetent beraten können. Denn Aufgabe des Arbeitsschutzes in diesem Bereich ist es, den Betrieben Präventionsstrategien anzubieten, um letztlich Mobbing und Burnout zu verhindern und Arbeitssituationen so zu gestalten, dass sie psychisch und emotional dauerhaft von den Beschäftigten bewältigt werden können“ (ebd.).

### **Mobbing**

Unter „Nein zu Mobbing! – Was Mobbing ist und was nicht“ wird das Thema auf rund zwei Seiten in seinen vielen Facetten ausgebreitet. Es wird einerseits die Notwendigkeit der Ächtung von Mobbing in den Betrieben betont und andererseits die Entwicklung einer offenen Kultur des Umgangs mit Konflikten gefordert. Informationen zu Mobbing und Burnout findet der Interessierte unter der Internetadresse [www.sozialnetz.de](http://www.sozialnetz.de).

### **Burnout**

Unter „Erschöpft, leer, ausgebrannt – Burnout in der Arbeitswelt“ wird auch dieses Thema

ausführlich beleuchtet, mit Fragen wie: was ist unter Burnout zu verstehen, welche Auswirkungen sind sichtbar und wo die Prävention ansetzen kann. Der Verbesserung von Arbeitsbedingungen wird vor den individuellen Maßnahmen Priorität eingeräumt, um die Entstehung von Burnout in den Anfängen abzufangen. Der Beitrag endet mit der Ankündigung, dass die hessische Arbeitsschutzverwaltung Unternehmen beim Abbau psychischer Belastungen unterstützen will. Die besten Erfahrungen mit einer nachhaltigen Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen sind mit der Einführung der betrieblichen Gesundheitsförderung gemacht worden. In Gesundheitszirkeln sei am ehesten die Basis gegeben, Probleme und Lösungen offen anzusprechen (vgl. ebd., S. 13).

### **Psychische (Fehl-) Belastungen am Arbeitsplatz - wie kann die Arbeitsschutz-Verwaltung den Betrieben das Thema vermitteln?**

Diese Frage war Gegenstand einer Diskussion bei einer Schulungsveranstaltung der hessischen Arbeitsschutzverwaltung im Frühjahr 2002, in der auch die Möglichkeiten und Grenzen des betrieblichen Vorgehens erörtert wurden. Erfahrungen der Arbeitsschutzverwaltung zu folge ist es wichtig, den Einstieg in das Thema „Psychische Belastungen“ in Unternehmen mit ökonomischen Argumenten einzuleiten. Das Aufsichtspersonal, so der Bericht, votierte dafür psychische Fehlbelastungen im Kontext anderer Fragen des betrieblichen Arbeitsschutzes anzusprechen. Seit einiger Zeit liegt der Schwerpunkt der hessischen Arbeitsschutzverwaltung in der Überprüfung von betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz. Mittlerweile hat sich die Auffassung in der Arbeitsschutzverwaltung durchgesetzt, dass neben den klassischen Belastungsfaktoren auch das Risiko psychischer Fehlbeurteilungen zu berücksichtigen ist (vgl. ebd., S. 16 f.).

Im Jahre 2002 sind mehrere Informations- und Schulungsveranstaltungen zum Thema „Psychische Belastungen“ für die Aufsichtspersonen durchgeführt worden, um sie in die Lage zu versetzen, Gefährdungsbeurteilungen bewerten zu können. Im Rahmen der Fortbildung sind auch Argumentationshilfen behandelt worden, die im Bericht näher dargestellt werden.

Im folgenden werden einige Optionen aufgezählt wie das Thema bearbeitet werden könnte. „ASCA-Revisionen sind eine Möglichkeit psychische Belastungen in den Betrieben zu ermitteln. Die hessische Arbeitsschutz-Verwaltung verfügt aber noch über weitere Handlungsoptionen wie zum Beispiel

- intensive Gespräche zu diesen Themen mit dem Arbeitsgeber, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsrat und den Beschäftigten,
- Durchführung gezielter Schwerpunktaktionen,
- allgemeine Informationen zu dieser Thematik weitergeben, zum Beispiel durch einen Vortrag auf einer Sitzung des Arbeitsschutzausschusses oder anlässlich einer Revision,

- Beratung der Betriebe durch speziell ausgebildete Fachleute und Vermittlung weiterer Experten,
- Information der Verbände, Entwicklung gemeinsamer Handlungsschritte“ (ebd., S. 17).

Konsens bestand bei den Teilnehmern der Fortbildung, dass die eigene fachliche Kompetenz zum Thema eine wesentliche Voraussetzung ist, um das Thema im Betrieb anzusprechen. Um Sicherheit im Umgang mit dem Thema zu gewinnen, könnte z. B. durch eine Teilnahme an der Ermittlung psychischer Belastungen oder durch Teamrevisionen gewonnen werden.

„Dabei gilt es zu bedenken, dass eine Feinanalyse psychischer oder sozialer Belastungen in der Regel nicht Ziel und Aufgabe des staatlichen Arbeitsschutzes ist“ (ebd., S. 18). Zum Ende des Berichtes werden die Grenzen der staatlichen Aufsicht aufgezeigt, die eine Thematisierung in Betrieben erschweren.

## **Gefährdungsbeurteilung**

Der Jahresbericht 2002 enthält zum Themenbereich Arbeitsschutz und Gefährdungsbeurteilung vier Berichte, davon beschäftigen sich drei mit der Systemkontrolle, und zwei mit klassischen Themen des Arbeitsschutzes.

Die Systemkontrollen fanden in folgenden Bereichen statt:

- Mobile Müllsortierung
- Organisationskontrolle bei Gebäudereinigern
- ASCA-Untersuchungen bei Rechtanwälten, Steuerberatern und anderen Büros

## **Mobile Müllsortierung**

Anlass für die Arbeitsschutzverwaltung tätig zu werden, war die Befürchtung einer Kommune, dass die Arbeitnehmer eines Dienstleisters bei der Optimierung des Platzes in Abfallbehältern Gesundheitsgefährdungen ausgesetzt sind und daher die Tätigkeit zu untersagen ist. Es wurde eine umfassende Arbeitsschutzrevision eingeleitet. Diese umfasste die Beobachtung der Beschäftigten bei ihrer Arbeit und die Überprüfung der Dokumente in der Unternehmenszentrale. Folgende Defizite zeigten sich bei der Umsetzung der Arbeitsschutzvorschriften:

- Unterweisungen waren nicht dokumentiert
- Die Fachkraft verfügte nicht über die erforderliche Grundqualifikation
- Die Einhaltung der betrieblichen Anweisung wurde vor Ort nur unzureichend überprüft.

Die ermittelten Defizite, so wird konstatiert, werden bei vergleichbaren Tätigkeiten üblicherweise vorgefunden und lassen sich durch Maßnahmen beseitigen bzw. minimieren. „Für die Aufsichtsbehörde besteht das eigentliche Problem bei der Revision solcher Unternehmungen

darin, dass die einzelnen Arbeitsplätze und die Orte der Tätigkeit (Standorte der Müllcontainer) in der Regel unbekannt sind. Eine unangemeldete Revision ist somit nur unter unverhältnismäßigem Ermittlungsaufwand möglich. Art und Umfang der vorgefundenen Defizite bei der in diesem Fall angemeldeten Revision legen den Schluss nahe, dass eine unangekündigte Revision wahrscheinlich keine geringere Anzahl von Mängeln aufgezeigt hätte“ (ebd., S. 37).

## Organisationskontrolle bei Gebäudereinigern

Das Gebäudereinigerhandwerk zeichnet sich durch nichtstationäre Arbeitsplätze aus. Um den Stellenwert des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu überprüfen, wurde mittels einer Organisationskontrolle die Umsetzung von Arbeitsschutzzvorschriften in einigen (Zahl wird nicht genannt) Unternehmen mit unterschiedlicher Betriebsgröße ( 20 bis 1.000 Beschäftigte) überprüft.

Die Erhebung des Arbeitsschutzniveaus erfolgte anhand eines Gespräches mit dem Geschäftsführer oder mit dem für „Zuständigen für Arbeitsschutz“. Nach Klärung, ob erforderliche Stabsstellen wie z. B. die Sicherfachkraft besetzt sind, wurde die Ablauforganisation detailliert hinterfragt, versehen mit einer Erläuterung der grundsätzlichen Anforderungen der einzelnen Rechtsgebiete.

„Solche Organisationsüberprüfungen dauern in der Regel maximal einen Arbeitstag. Das Ergebnis wurde den Betrieben als Maßnahmenkatalog im Revisionsschreiben übersandt. In der betrachteten Stichprobe gestaltete sich das Arbeitsschutzniveau sehr heterogen: In einem Betrieb war der Arbeitsschutz nahezu vorbildlich organisiert und umgesetzt, oftmals waren jedoch selbst grundlegende Arbeitsschutzzvorgaben unbekannt.

Defizite zeigten sich regelmäßig bei folgenden Themen:

- Gefährdungsbeurteilung - sie war meistens nicht vorhanden.
- betriebsärztliche Betreuung - die Einsatzzeiten waren meist nicht festgelegt. Zwar war in vielen Fällen ein Betriebsarzt bestellt worden, dieser wurde aber allenfalls für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen konsultiert. Ein Hautschutzplan lag nur in einem Betrieb vor.
- Viele Reinigungsmittel sind Gefahrstoffe, werden aber nicht als solche betrachtet. Die einzelnen Niederlassungen der Reinigungsfirmen setzen ähnliche Reinigungsmittel ein, oft vom selben Hersteller. Da auch die Tätigkeiten vergleichbar sind, wären Branchenlösungen eine beträchtliche Erleichterung: es wären tätigkeitsbezogene Betriebsanweisungen zu erstellen, die dann auch übersetzt in den Sprachen der Arbeitnehmerinnen zur Verfügung gestellt werden können“ (ebd., S. 63).

Im Bericht werden noch weitere Defizite aufgezählt wie stark Verbesserungsbedürftige Betriebsanweisungen wegen der schlechten Qualität der Sicherheitsdatenblätter, eine zu seltene Kontrolle des Arbeitgebers, ob seine Arbeitsschutzzvorgaben eingehalten werden. Zum Abschluss des Berichtes wird konstatiert, dass die Ergebnisse der Stichprobe nicht repräsentativ seien, aber trotzdem sei wegen einer Reihe von festgestellten Mängeln davon

aus zu gehen, dass in der Branche ein erheblicher Beratungsbedarf bestehe (vgl. ebd., S. 64).

### **ASCA-Untersuchungen bei Rechtanwälten, Steuerberatern und anderen Büros**

In kleinen Unternehmen des Dienstleistungssektors ist ein Bewusstsein über relevante Belastungen und daraus resultierenden Risiken kaum ausgeprägt. Vor diesem Hintergrund wurden im Landkreis Marburg Biedenkopf Dienstleister mit weniger als 15 Beschäftigten aufgesucht, um zu prüfen, inwieweit den Arbeitsschutzzvorgaben entsprochen wird. Die aufgesuchten Dienstleister waren Rechtsanwälte, Steuerberater und Software-Entwickler (ohne Angabe der Anzahl). Da der Beratungsbedarf im Vergleich zu anderen Branchen thematisch eng umrissen ist, hielt sich der zeitliche Aufwand mit 1 – 2 Stunden im vertretbaren Rahmen. Angesprochen wurden die Arbeitsstättenverordnung, die Bildschirmarbeitsverordnung und das Arbeitssicherheitsgesetz.

Das Vorgehen der Überprüfung und Beratung wird wie folgt beschrieben.

„Die Sachstandsermittlung zum Arbeitsschutz erfolgte so, dass zunächst die Arbeitsumgebung eingehend betrachtet wurde. In nahezu jedem Fall wurde besprochen, wie Bildschirmarbeitsplätze zu gestalten sind und das Augenuntersuchungen anzubieten sind. Ebenso unbekannt war das Erfordernis der Prüfungen elektrischer Anlagen. Insbesondere in "nicht-repräsentativen" Bereichen (z. B. ohne Kundenverkehr) musste wiederholt auf erforderliche Bewegungsflächen hingewiesen und die Belegungsdichte in Büroräumen kritisiert werden. Regelmäßig thematisiert wurde auch die Gestaltung von Notausgängen: es wurden Einzelfälle vorgefunden, in denen die Notausgänge - wie normale Haustüren - von innen nur mit einem Schlüssel zu öffnen waren, wenn die Tür zuvor abgeschlossen wurde.“

Im Anschluss wurden organisatorische Lösungen besprochen. Die Notwendigkeit der Bestellung einer Sicherheitsfachkraft und eines Betriebsarztes waren fast immer unbekannt; die Bestellung wurde gegebenenfalls im Anschluss an die Beratung eingeleitet. In der Regel war die Beschäftigtenzahl zu gering, um eine Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung zu fordern.

Letztlich entschieden sich die meisten für das Unternehmermodell, wobei ja auch der Unternehmer/Geschäftsführer Termine (Prüfungen, Augenuntersuchungen) selber verfolgen muss“ (ebd., S. 64).

### **Gesundheit bei der Arbeit auf der betrieblichen Ebene verbessern**

Im Jahresbericht sind im Kapitel zum Grundsatzthema „Soziale Konflikte am Arbeitsplatz“ zwei Beiträge enthalten, die selbst entwickelte Instrumente bzw. deren Erprobung in der Praxis zur Ermittlung psychischer Belastungen beschreiben.

## **ASCA-Modul "Psychische Belastung"**

Im ersten Beitrag wird die Erweiterung des ASCA-Moduls "Psychische Belastung" um den Aspekt Emotionsarbeit beleuchtet (vgl. ebd., S. 8 f.). Ausführlich wird der Begriff „Emotionsarbeit“ in Dienstleistungsberufen und die damit verbundenen positiven wie negativen Aspekte in der Arbeit mit konkreten betrieblichen Situationsbeschreibungen behandelt.

„Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen und wissenschaftlicher Erkenntnisse wurde das ASCA-Modul "Psychische Belastung" ([www.sozialnetz-hessen.de](http://www.sozialnetz-hessen.de)) um das Analysekriterium Emotionsarbeit erweitert. Das Instrument beinhaltet einen Analyse-Leitfaden zur Durchführung eines Beobachtungsinterviews, um Aussagen über das psychische Belastungspotenzial an ausgewählten Arbeitsplätzen zu erhalten.

Auf der Grundlage des Beobachtungsinterviews und der Sichtung vorhandener Dokumente soll der Anwender beurteilen,

- ob häufig Situationen (mehrmals täglich) auftreten, die einen Widerspruch zwischen zu zeigenden und empfundenen Emotionen hervorrufen und
- ob von Seiten der Organisation Distanzierungs- und Rückzugsmöglichkeiten angeboten werden“ (ebd., S. 9).

## **Psychische Belastung und Ergonomie in Leitstellen des Landes Hessen**

„Leitstellen des Brandschutzes, Katastrophenschutzes und Rettungswesens haben die Aufgabe, Hilfeersuchen alter Art anzunehmen und die notwendigen Schritte einzuleiten, also Fahrzeuge zu disponieren, die erforderlichen Einsatzkräfte zu alarmieren, zu koordinieren und zu lenken. Das Leitstellenpersonal muss hierbei eigenverantwortlich Hilfeersuchen und Gefahrensituationen einschätzen und die entsprechenden Maßnahmen ableiten. Zeit und Erfahrungswissen sind dabei entscheidende Faktoren. Die Leitstellenarbeitsplätze sind mit Telefon- und Funkanlagen sowie mindestens zwei Bildschirmen ausgestattet (Bearbeitungs- und Informationsbildschirm). Die Leitstellen sind ständig in Wechselschicht besetzt. Tag- und Nachschicht umfassen überwiegend 12 Stunden“ (ebd., S.. 13).

Hinsichtlich der Ausstattung und Organisation bestand in einigen Leitstellen Verbesserungsbedarf. Vor diesem Hintergrund führte die Unfallkasse Hessen, die hessische Arbeitsschutz-Verwaltung und die Fachhochschule Magdeburg-Stendal im Jahr 2002 eine Studie in ausgewählten Feuerwehrleitstellen (7) des Landes Hessen durch.

Ziel der Untersuchung war es, das psychische Belastungspotential und die ergonomischen Bedingungen zu untersuchen, Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten und gute Praxislösungen zu finden. In den sieben teilnehmenden Leitstellen wurden Fragebogenerhebungen, Beobachtungsinterviews anhand des ASCA-Moduls „Psychische Belastung“ und moderierte Gruppeninterviews durchgeführt. In einer Bewertung der eingesetzten Verfahren, die nicht

ohne weiteres zu vergleichen sind, wird konstatiert, dass mit allen drei Analysetechniken Aussagen zur Belastung aus der Arbeitsaufgabe, -organisation und –umgebung getroffen werden konnten. Fragebogenerhebung und moderierte Gruppeninterviews brachten Erkenntnisse über soziale Beziehungen. „In künftigen Projekten wird die Arbeitsschutzverwaltung weiterhin mit einem breiten Methodenspektrum die Arbeitsbedingungen untersuchen. Das moderierte Gruppeninterview wird dabei an Bedeutung gewinnen, da es in kleinen Einheiten eingesetzt werden kann, so dass Belastungsspektrum und Verbesserungsmaßnahmen partizipativ und praxisnah erarbeitet werden können“ (ebd., S. 16).

### **Arbeitsschutz auf Großbaustellen**

Es wird hier über die Initierung des Arbeitskreises „Netzwerk Sichere Baustelle A 44“ berichtet. In Nordhessen ist 2001 ein großes Bauprojekt mit etwa zehnjähriger Bauzeit in Angriff genommen worden. Gestützt auf die Erfahrungen aus anderen Großprojekten hat die hessische Arbeitsschutzverwaltung einen Kooperationskreis initiiert, damit schon in der Planungsphase Präventionsmaßnahmen zur Arbeitssicherheit und zur Minimierung von Gesundheitsbelastungen realisiert werden.

### **Arbeitszeitgestaltung im Krankenhaus**

Unter „Arbeitszeitschutz“ wird über eine Abschlussveranstaltung der Schwerpunktaktion „Arbeitszeitgestaltung im Krankenhaus“ berichtet, zu der fast 300 Besucher kamen, um sich über die Möglichkeiten und Perspektiven praxisgerechter Arbeitszeitalternativen in Krankenhäusern und Kliniken zu informieren und auszutauschen. Die Arbeitsschutzverwaltung will ihre Aktivitäten zur Arbeitszeitgestaltung fortsetzen und durch die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren und Verbänden sowie Informationskampagnen die Verbreitung von „best practice-Modellen“ fördern (vgl. ebd., S. 65 f.).

Im folgenden werden aus dem Berichtsteil 3 „Berichte aus den Fachzentren“ noch zwei Projekte/Schwerpunktaktionen kurz dargestellt, die zwar nicht unmittelbar die Gefährdungsbeurteilung zum Gegenstand haben, aber deren Ergebnisse bzw. Erkenntnisse dazu beitragen, die Gesundheit auf der betrieblichen Ebene zu verbessern.

### **Schwerpunktaktion „Spritzlackieren im holzbe- und verarbeitenden Handwerk“**

Handwerkliche Betriebe haben bei der Umsetzung der Ermittlungs- und Überwachungspflicht der Gefahrstoffverordnung sowie des dazu gehörigen technischen Regelwerks erhebliche Schwierigkeiten. Im Rahmen von Schulungsveranstaltungen der Arbeitsschutzverwaltung zum Thema „Gefahrstoffe im Handwerk“ wurde von Betrieben das Problem „Spritzlackieren“

angesprochen und die damit verbundenen Schwierigkeiten, die Expositionsverhältnisse zu ermitteln. Zur Klärung der Gefahrstoffbelastung wurde die Schwerpunktaktion von April 2001 bis Mai 2002 durchgeführt. Das Vorgehen wird ausführlich beschrieben und endet mit dem Fazit, das die auftretenden Gefahrstoffbelastungen an Lösemitteln und Lack-Aerosolen gering sind, wenn die Anforderungen hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsstätte, Arbeitsorganisation und der Mindeststandards nach TRGS 500 erfüllt werden (vgl. ebd., S. 74).

### **Schwerpunktaktion „Sicherheitsdatenblatt – Instrument des Arbeitsschutzes“**

„Das Sicherheitsdatenblatt (SDB) soll dem Arbeitgeber die Informationen zur Verfügung stellen, die er für die Festlegung wirksamer Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten benötigt. Darüber hinaus können die enthaltenen Informationen zur Erstellung von Gefahrstoffverzeichnissen und Betriebsanweisungen sowie zur Überwachung der Gefahrstoffkonzentrationen in der Luft am Arbeitsplatz dienlich sein“ (ebd., S. 74). Vielfach sind die Sicherheitsdatenblätter nicht sorgfältig erstellt und deswegen haben gerade Klein- und Mittelbetriebe Probleme, sich Informationen zu beschaffen, die sie für die Umsetzung der Gefahrstoffverordnung und Gefährdungsbeurteilung benötigen. An der Schwerpunktaktion nahmen noch mehrere Bundesländer sowie die BAuA teil. Aufgesucht wurden 395 Betriebe und es wurden über 900 Sicherheitsdatenblätter ausgewertet. Die Untersuchung bestätigte die These, dass Sicherheitsdatenblätter von den Inverkehrbringern nicht mit der erforderlichen Sorgfalt und Richtigkeit ausgefüllt werden. Auf der Website des LASI ist ein Abschlussbericht eingestellt.

### **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

#### **Europäische Konferenz zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Automobilindustrie**

Unter „Öffentlichkeitsarbeit“ wird über die zweite europäische Konferenz zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Automobilindustrie berichtet. Die hessische Arbeitsschutzverwaltung führte die Konferenz zusammen mit der IG-Metall und der Süddeutschen Metallbeufsgenossenschaft durch, u.a. gefördert von der Europäischen Kommission. Ziel war es darüber zu diskutieren, wie der Arbeitsschutz in bereits bestehende Managementsysteme integriert werden kann. Die Globalisierung der Produktion hat zu drastischen Leistungsanforderungen geführt, so dass immer mehr Beschäftigte unter Stress und Überforderung leiden. „Psychische Belastungen seien auch eine Unfallursache wachsenden Ausmaßes. Dem gilt es mit präventiven Konzepten des Arbeitsschutzes zu begegnen und dabei die Beschäftigten aktiv mit einzubeziehen“ (ebd., S. 27). Über die Konferenz wurde ein Tagungsband erstellt.

## **4.7.3 Beiträge des hessischen Sozialministeriums**

### **Das hessische Sozialministerium im Internet**

Unter der Adresse <http://www.sozialnetz-hessen.de/li/uc/kme/> gelangt man auf die Startseite des Hessischen Sozialministeriums, Abteilung Arbeitsschutz, Sicherheitstechnik, Betrieblicher Gesundheitsschutz. Alle nachfolgenden Hinweise zu Informationen und Handlungshilfen beziehen sich auf die oben genannte Website.

Das Grundsatzthema „Soziale Konflikte am Arbeitsplatz“ aus dem Jahresbericht 2002 steht im Internet als PDF bereit.

### **Gefährdungsbeurteilung**

Unter der Rubrik „Betrieblicher Arbeitsschutz“ finden sich umfangreiche Informationen zu den Themen Gefährdungsbeurteilungen und Ermittlung psychischer Belastungen. Unter dem Stichwort „Handlungshilfen“ findet man folgenden Hinweis. „Die Arbeitsschutzverwaltung Hessen hat ca. 800 Handlungshilfen zur Durchführung betrieblicher Gefährdungsbeurteilungen untersucht und bewertet. In die Bewertung wurden sowohl branchenspezifische als auch universell einsetzbare Hilfen einbezogen. Ferner wurden auch Spezial-Handlungshilfen für besondere Tätigkeitsbereiche bewertet (...). Ziel der Übersicht ist es, aus der großen Anzahl von Handlungshilfen eine Vorauswahl für den Praktiker im Betrieb zu treffen“. Allerdings endet die Seite mit folgenden Hinweis: „Die Darstellung der empfehlenswerten Handlungshilfen befindet sich gerade im Aufbau und steht noch nicht zur Verfügung“.

Unter dem Stichwort „Branchenspezifische Handlungshilfen“ sind Links zu den verschiedenen Handlungshilfen der Berufsgenossenschaften gesetzt.

Unter der Rubrik „Psychische Belastungen“ wird der Begriff und die Definition ausführlich erläutert. Das aus drei Teilen bestehende des ASCA-Modul F.1 "Psychische Belastung" zur Ermittlung und Bewertung psychischer Belastungen ist eingestellt.

### **Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern**

#### **Handlungshilfe für KMU**

In der Rubrik „Arbeitsschutz in KMU“ ist unter dem Stichwort Arbeitsschutz Klein-/Kleinstbetriebe eine Handlungshilfe zur Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation in Klein- und Kleinstbetrieben eingestellt, die als PDF-Datei heruntergeladen werden kann. Die Handlungshilfe wendet sich einerseits direkt an Unternehmer. Sie kann aber auch als Hilfestellung und Beratungsleitfaden von allen Personen verwendet werden, die in Klein- und Kleinstbetrieben in Sachen Arbeitsschutz beratend tätig werden

## **Der Leitfaden Arbeitsschutzmanagement**

In der Rubrik „Arbeitsschutzsystem“ wird der Leitfaden Arbeitsschutzmanagement vorgestellt. Im folgenden daraus ein Auszug:

„Der vorliegende "Leitfaden Arbeitsschutzmanagement" ist das Ergebnis einer Vielzahl von Revisions- und Beratungsgesprächen, die die Hessische Arbeitsschutzverwaltung bei der Anwendung ihres ASCA-Systems geführt hat. Sein Inhalt entspricht den Anforderungen des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin herausgegebenen "Nationalen Leitfaden Arbeitsschutzmanagement" sowie des Leitfadens der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO-ILO), Genf“. Der Leitfaden kann bestellt oder als PDF heruntergeladen werden

## **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

### **Demographischer Wandel**

Unter „Demographischer Wandel“ wird auf einer Seite das Thema beleuchtet und der Hinweis gegeben, dass die hessische Arbeitsschutzverwaltung plant, in den nächsten Jahren verstärkt über die arbeitsweltlichen Folgen des demographischen Wandels zu informieren und dabei zusammen mit den betrieblichen Kooperationspartnern exemplarische Modelle für eine bessere Integration älterer Beschäftigter in den Betrieben zu entwickeln.

Für nähere Informationen zum Thema wird auf das

Portal <http://www.sozialnetz-hessen.de/aweb/wl.asp?id=ptn> verwiesen.

Dahinter verbirgt sich der Informationsdienst des süd- und mittelhessischen Arbeitskreises „Gesundheit im Betrieb“, an dem auch die Arbeitsschutzverwaltung beteiligt ist.

### **Betriebliche Gesundheitsförderung**

Auf einer knappen Seite wird die Thematik erläutert. Bekräftigt wird, dass die hessische Arbeitsschutzverwaltung es als eine ihrer Aufgaben ansieht, den Dialog und die Kooperation zwischen Fachleuten, Interessenvertretern und Entscheidungsträgern zu initiieren und zu unterstützen, um dem Thema „Gesundheit im Betrieb“ in Hessen eine breite Basis zu verschaffen. Ansonsten fehlen hier Links zu weiterführenden Informationen bzw. ist es nicht verständlich, warum hier kein Link zum Portal Infoline Gesundheitsförderung unter der Adresse <http://www.sozialnetz-hessen.de/ca/um/pid/> gesetzt ist.

## **Anmerkungen**

Mit dem Grundsatzthema „Soziale Konflikte am Arbeitsplatz“ greift die Arbeitsschutzverwaltung ein betrieblich aktuelles Thema auf und wendet sich damit gleichzeitig an die verschiedenen betrieblichen Akteure. Über die Darstellung der verschiedenen Aspekte sozialer Belastungen an Arbeitsplätzen hinaus, werden im Berichtsteil „Grundsatzthema“ sehr offen die Probleme bzw. Hemmnisse angesprochen als staatliche Aufsicht das Thema „psychische Belastungen“ in Unternehmen zu kommunizieren.

Hervor zu heben ist, dass die Arbeitsschutzverwaltung zur Bearbeitung des Themas „psychische Belastungen“ die Einführung der betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. beteiligungsorientierte Instrumente wie Gesundheitszirkel empfiehlt und in künftigen Betriebsrevisionen auch partizipative Instrumente wie Gruppeninterviews zur Ermittlung psychischer Belastungen in Betrieben zum Einsatz bringen will.

Vor dem Hintergrund der im Fachkonzept genannten strategischen Ziele und der geschilderten Aufsichtspraxis ist das Internetangebot des hessischen Sozialministerium „auf der Höhe der Zeit“. Über den auf der Startseite eingestellten Link zum Portal „sozialnetz.hessen.de“, dessen Träger das Sozialministerium ist, gelangt man zu den Portalen mit den Themen „Betriebliche Gesundheitsförderung“, „Demographischer Wandel in der Arbeitswelt“ und „Ergo-online“ mit dem Schwerpunkt Bildschirmarbeit, die alle umfangreiche Informationen zu den jeweiligen Themen bieten.

## **4.8 Mecklenburg-Vorpommern**

### **4.8.1 Die Behörde für Arbeitsschutz und technische Sicherheit Mecklenburg-Vorpommern**

Die im Land Mecklenburg-Vorpommern für die Kontrolle des Arbeitsschutzes zuständige Behörde wird „Amt für Arbeitsschutz und technische Sicherheit“ genannt.

#### **Gefährdungsbeurteilung**

In folgenden Bereichen war die Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation Gegenstand der Aufsichtstätigkeit:

- Analyse zum Arbeitsschutz in Supermärkten
- Behindertenarbeitsplätze aus Sicht des Arbeitsschutzes
- Revisionen auf Baustellen
- Überwachungstätigkeit bei Abbruch-, Sanierungs- oder Instandhaltungsarbeiten an Anlagen und Bauten mit asbesthaltigen Materialien und Mineralfasererzeugnissen
- 2003 –das Jahr der Chemie
- Epoxidharze auf dem Vormarsch - höheres Risiko für die Arbeitnehmer?
- Die Durchsetzung der Biostoffverordnung in Universitätskliniken

#### **Analyse zum Arbeitsschutz in Supermärkten**

Ausführlich wird über eine Schwerpunktaktion zum Arbeitsschutz in Supermärkten verschiedener Handelsketten berichtet. Insgesamt wurden 59 Betriebe mit 1280 Beschäftigten überprüft. Ziel der Aktion war es, ein möglichst umfassendes Bild über den betrieblichen Arbeitsschutz und die Arbeitsbedingungen zu erhalten, um Handlungsbedarf und Verbesserungsmöglichkeiten präziser bestimmen zu können. Grundlage für die Überprüfung und Auswertung war eine zuvor erarbeitete Checkliste. Danach teilte sich die Überprüfung in fünf Kontrollschriftpunkte auf:

- Arbeitsschutzorganisation
- Bedingungen der Arbeitsstätte
- technische Arbeitsmittel und Einrichtungen
- sozialer Arbeitsschutz und
- physische Belastungen

Im folgenden werden ausgewählte Ergebnisse der Schwerpunktaktion dargestellt.

„Bei der Überprüfung der Umsetzung gesetzlicher Forderungen zur betrieblichen Arbeitsschutzorganisation wurden erhebliche Defizite festgestellt. Die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten ist in den meisten Handelsketten erfolgt, wobei aber die entsprechenden Personen den Marktleiterinnen/Marktleitern oftmals unbekannt waren.

Weiterhin wurde bemängelt, dass sowohl die Fachkräfte für Arbeitssicherheit als auch die Betriebsärzte noch keine Begehungungen in den Märkten durchgeführt haben“ (ebd., S. 24).

Zwar waren die Beurteilungen der Gefährdungen vorgenommen worden, aber die Dokumentationen konnten in den Discountern nicht vorgewiesen werden. Den Marktleitern waren diese zum größten Teil unbekannt, so dass davon ausgegangen werden kann, dass sie bei der Erarbeitung auch nicht einbezogen waren. „Auch stellte sich der Eindruck ein, dass eine einmal erarbeitete Gefährdungsbeurteilung als Alibi für etwaige Überprüfungen dienen soll. Damit geht der Sinn dieser gesetzlichen Forderungen verloren. Ganz offensichtlich dominiert in den Betrieben ein Bild von Gefährdungsbeurteilungen als „einmalig zu erledigende Pflicht“. Der Ansatz, dass Gefährdungsbeurteilungen als Steuerungshilfe für die Planung des betrieblichen Arbeitsschutzes verwendet werden können, scheint sich kaum durchgesetzt zu haben. Arbeits- und Gesundheitsschutz im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes bedeutet vor allen Dingen die kontinuierliche Durchführung von systematischen Gefährdungsbeurteilungen sowie das Umsetzen der sich hieraus ergebenden erforderlichen Maßnahmen“ (ebd.).

Im Bereich des sozialen Arbeitsschutzes wurden ausschließlich bei dem leitenden Personal teilweise erhebliche Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz festgestellt. „Vor und nachbereitende Tätigkeiten der Marktleiter sind oftmals nicht als Arbeitszeit anerkannt und insofern von den Marktleitern auch nicht aufgezeichnet worden. Die Kontrolle gestaltete sich insofern schwierig. Darüber hinaus schweigen Arbeitnehmer bei Arbeitszeitverstößen aus Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Des Weiteren wurde insbesondere in einer Handelskette festgestellt, dass die dort angestellten Marktleiter Arbeitszeiten bis zu 12 Std. pro Tag leisten müssen. Die erheblichen Arbeitszeitüberschreitungen sollten damit gerechtfertigt werden, dass Pausenzeiten von 2 bis 3 Std. gewährt werden und somit die zulässige Arbeitszeit nicht überschritten wird. In der Praxis hat sich jedoch gezeigt, dass diese angewiesenen Pausenzeiten von den verantwortlichen Leitern nicht durchgeführt werden können, aber ihre Anwesenheit im Markt sich durch die Ausdehnung dieser „Ruhepausen“ wesentlich verlängert“ (ebd., S. 25).

Unter „Physische Belastung“ wird berichtet, dass die Belastungen von Arbeitnehmern sehr differenziert empfunden und dargestellt wurden. „Probleme sind insbesondere in den Märkten aufgetreten, in denen

- ausschließlich Frauen beschäftigt werden,
- „Aktuell-Ware“ angeboten wird, deren Verpackungsgrößen oftmals sehr unhandlich sind und eine komplizierte Handhabung verursachen sowie
- Arbeitnehmer längere Zeiten allein beschäftigt werden, sodass die Handhabung der Waren sehr umfangreich war. Unterweisungen zur Lastenhandhabung sowie Demonstrationen zur richtigen Körperhaltung wurden teilweise durchgeführt, jedoch in der Praxis schlecht angenommen“ (ebd.; S. 26)

Im Bericht werden Vorschläge erörtert, wie die Belastungen reduziert werden könnten. Ge- nannt wird z.B. eine Verringerung der Lastgewichte. Im Fazit zur Schwerpunktaktion wird ausgeführt, dass bezüglich der festgestellten Mängel Revisionsschreiben an die Firmen- leitungen erfolgt sind. Durch eine beratende Mitwirkung der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht sollen die Mängel abgestellt und in einer Nachkontrolle überprüft werden.

„Die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes in den Lebensmitteldiscountern, mit dem Ziel die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu erhöhen, ist sowohl für den Arbeitgeber, als Verantwortlichen, als auch für die Ämter für Arbeitsschutz, als Über- wachungsbehörde, weiterhin eine bedeutende Aufgabe für die Zukunft“ (ebd.).

### **Behindertenarbeitsplätze aus Sicht des Arbeitsschutzes**

„Behinderte Arbeitnehmer sind im Regelfall gegenüber ihren nichtbehinderten Arbeits- kollegen bei der Ausübung körperlicher bzw. geistiger Arbeiten in irgendeiner Form ein- geschränkt. Deshalb stellt sich die Frage, ob sich für den Arbeitsschutz hieraus ein besonderer Handlungsbedarf ergibt. Auf der Suche nach einer Antwort wurden 12 Unternehmen mit unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern sowie Arbeitnehmerzahlen (zwischen 15 und 500) aus- gewählt und deren Behindertenarbeitsplätze (insgesamt 70) näher betrachtet. (...). Im Zuge dieser Recherche war festzustellen, dass die grundlegenden Belange des Arbeitsschutzes hinsichtlich der Beschäftigung von behinderten und nichtbehinderten Arbeitnehmern sowie der Arbeitsplatzgestaltung Berücksichtigung fanden“ (ebd., S. 26).

Im weiteren konnte durch Gespräche mit Unternehmen und Betroffenen sowie durch Be- sichtigung von Einzelarbeitsplätzen festgestellt werden, dass den Behinderten nicht nur behindertengerechte Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden, sondern darüber hinaus auch auf andere Art und Weise Hilfe und Unterstützung gewährt wird.

### **Revisionen auf Baustellen**

Im Kapitel „Grundsatzfragen, fachliche Schwerpunkte“ wird unter „Technischer Arbeits- schutz, Unfallverhütung und Gesundheitsschutz“ berichtet, dass ein Schwerpunkt der Revisionstätigkeit in Kontrollen (über 7.000) auf Baustellen zur Durchsetzung der Bau- stellenverordnung lag (vgl. ebd., S. 8). Unter der Überschrift „Revisionen in Altanlagen und Baustellen“ wird konstatiert, dass sich die Arbeitsschutzsituation auf Baustellen im Vergleich zum Vorjahr nicht wesentlich verändert hat. Das Unfallgeschehen ist zwar rückläufig, die Er- gebnisse aus Baustellenrevisionen zeigen jedoch, dass das Absturzrisiko bei Bautätigkeiten nach wie vor einen Beanstandungsschwerpunkt bildet. Weitere Beanstandungen betrafen Mängel in der Arbeitssicherheitsorganisation sowie Mängel bei der Bereitstellung und Benutzung von elektrischen Betriebsmitteln und sonstigen technischen Arbeitsmitteln (vgl. ebd., S. 23).

## **Überwachungstätigkeit bei Abbruch-, Sanierungs- oder Instandhaltungsarbeiten an Anlagen und Bauten mit asbesthaltigen Materialien und Mineraalfasererzeugnissen**

Die Überprüfung von Baustellen, bei denen Asbestprodukte sowie Künstliche Mineraalfasern (KMF) verbaut waren und durch Abbruchmaßnahmen oder Sanierungen entfernt werden mussten, war im Jahr 2003 ein Schwerpunkt im Sinne der Gefahrstoffverordnung. Gefahrstoffe wie Asbest und künstliche Mineraalfasern sind auf den Baustellen nach wie vor relevant. Wie im Vorjahr wurde in vielen Fällen ein unsachgemäßer Umgang mit den Gefahrstoffen festgestellt. „Dies ist auch auf den Umstand mit zurückzuführen, dass neben der geplanten Aufsichtstätigkeit verstärkt andere Firmen bzw. wachsame Bürger die Arbeitsschutzbehörde über Missstände benachrichtigten. Bei den Verstößen wurden die geltenden Vorschriften der Gefahrstoffverordnung in Verbindung mit den Technischen Regeln für Gefahrstoffe (TRGS 519 sowie TRGS 521 umgangen bzw. nicht beachtet. D.h., der Umgang mit Gefahrstoffen wurde der zuständigen Behörde nicht ordnungsgemäß angezeigt, die Beschäftigten arbeiteten oftmals ohne die notwendigen personellen (fehlende Vorsorgeuntersuchungen, unzureichende persönliche Schutzausrüstung) und sicherheitstechnischen Voraussetzungen. Eine der Ursachen hierfür ist nach wie vor in der derzeitig schlechten wirtschaftlichen Lage der Baubranche zu sehen. Die Preise für eine ordnungsgemäße Durchführung einer Asbest- bzw. KMF- Sanierung werden häufig unterboten, nur um den Auftrag zu erhalten. Aber auch die Gründung vieler "Ich AG's" führte zu "Tiefpreisen" und Nichtbeachtung der Vorschriften, oftmals aus Unkenntnis hierüber. Verstöße beim unsachgemäßen Umgang bzw. bei Nichteinhaltung der geltenden rechtlichen Vorschriften stellen nach dem Chemikaliengesetz eine Ordnungswidrigkeit dar und wurden mit Bußgeldern sowie Verwarnungsgeldern geahndet, (ebd., S. 36).

## **2003 – das Jahr der Chemie**

Im Abschnitt Gefahrstoffe wird über das „Jahr der Chemie“ berichtet, dass im Berichtsjahr 2003 mit der BG der chemischen Industrie landesweit Kunststoff verarbeitende Betriebe hinsichtlich Styrolexposition untersucht worden sind. In die Untersuchung wurden Kleinbetriebe mit einbezogen. Von den 20 kontrollierten Betrieben setzten 11 Betriebe Polyesterharze nicht mehr bzw. nur noch in geringem Umfang ein. In 9 der aufgesuchten Betriebe werden umfangreiche Laminierarbeiten, fast ausschließlich in handwerklichen Verfahren, durchgeführt.

Ziel dieses Projektes war es:

1. im Rahmen von Betriebsinspektionen Mängel hinsichtlich des Arbeitnehmerschutzes aufzudecken,
2. Maßnahmen zur Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzes festzulegen und
3. die Wirksamkeit der Maßnahmen durch Arbeitsplatzmessungen zu überprüfen.

„Ungeachtet der positiven Entwicklungen in den einzelnen Unternehmen bleibt festzuhalten, dass eine sichere Einhaltung des MAK-Wertes für Styrol nicht immer die Regel ist. So ist zum einen eine deutliche Senkung der Schadstoffbelastung in Betrieben mit leistungsstarken RLT-Anlagen gegenüber Produktionsstätten mit natürlicher Lüftung zu verzeichnen. Andererseits führt eine nicht konsequente Nutzung der zur Verfügung stehenden Lüftungstechnik und mangelndes Arbeitsschutzmanagement zu deutlichen Mehrbelastungen der Arbeitnehmer“ (ebd., S. 39). Im weiteren werden Ausführungen dazu gemacht, wie die Belastungen für Arbeitnehmer vermieden werden können.

### **Epoxidharze auf dem Vormarsch - höheres Risiko für die Arbeitnehmer?**

Im Bericht werden die Probleme der Verarbeitung dieser Stoffe bei der Herstellung von Rotorblattfertigungen für Windenergieanlagen erörtert. Abschließend wird konstatiert: „Die bislang bestehenden Regeln zum Arbeitsschutz beim Umgang mit Epoxidharzen sind inhaltlich nicht mehr aktuell und bedürfen deshalb dringend der Überarbeitung. Der Unterausschuss IV des Ausschusses für Gefahrstoffe erarbeitet deshalb eine Grundsatz-TRGS mit den Schwerpunkten Gefährdungsbeurteilung, Ersatzstoffe und Ersatzverfahren. Die Berufsgenossenschaften erstellen eine BG-Regel zum Umgang mit Epoxidharzen.

Dazu wurde unter Federführung des Hauptverbandes der Berufsgenossenschaften eine Projektgruppe gebildet. Als Vertreter der Arbeitsschutzbehörden bringt Frau Krumm vom AfAtS Rostock die in der Windkraftindustrie gesammelten Erfahrungen ein. Das Regelwerk befindet sich zurzeit in der Formulierungsphase. Gegenstand dieser Regel sollen geeignete Schutzmaßnahmen in den Bereichen sein, in denen Epoxidharze nicht durch weniger gefährliche Ersatzstoffe oder durch weniger belastende Arbeitsverfahren ersetzt werden können. Ziel ist es, besonders den Hautkontakt mit Epoxidharzen so gut wie möglich zu vermeiden und die inhalative Belastung auf ein unbedenkliches Maß zu reduzieren. Für definierte Arbeitsverfahren werden konkrete Schutzmaßnahmen beschrieben. Gegenwärtig gehen noch viele Gesundheitsschäden aus einer nicht sachgerechten Arbeitsweise hervor. Deshalb werden Regelungen zur Unterweisung der Beschäftigten ebenfalls eine wichtige Rolle in der neuen BG-Regel spielen.

Grundsätzlich sollen technische und organisatorische Schutzmaßnahmen in den Unternehmen durchgesetzt werden, die sich an einem einheitlichen hohen Schutzniveau orientieren und Unterschiede in den einzelnen Branchen verringern. Weiterhin wird erwartet, dass durch die konsequente Anwendung dieser Vorschriften Unfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren in erheblichem Umfang vermieden werden können“ (ebd., S. 40).

## **Die Durchsetzung der Biostoffverordnung in Universitätskliniken**

In einem Vorspann zu dem hier vorgestellten Bericht heißt es, dass Kontrollen zur Einhaltung der Forderungen der Biostoffverordnung (BioStoffV) bei der Durchsetzung des Schutzes der Arbeitnehmer in den Ämtern für Arbeitsschutz und technische Sicherheit zur Routine geworden sind.

Die ersten Erfahrungen bei der Durchsetzung der Biostoffverordnung in Universitätskliniken sind Gegenstand des Berichtes. Schwerpunkt dieser Überprüfungen sollte die Kontrolle des Realisierungsstandes der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach der Biostoffverordnung sowie die aktenkundige Unterweisung der betreffenden Mitarbeiter sein. Zur Durchführung dieser Maßnahmen wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, in der Vertreter nachfolgender Einrichtungen mitwirkten:

- Landesgesundheitsamt - Beratungsstelle Greifswald
- Universität Greifswald - Institut für Hygiene und Umweltmedizin
- Betriebsärzte
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Personalrat
- Berufsgenossenschaft - Unfallkasse Schwerin
- Amt für Arbeitsschutz - Gewerbeärzte
- Mitarbeiter des Dezernats Gefahrstoffe

In mehreren gemeinsamen Besprechungen wurde eine Checkliste erarbeitet, die sowohl einen rein medizinischen Teil in Bezug auf den klinischen Umgang mit Biostoffen als auch einen Teil Arbeitsschutz, in Anlehnung die TRBA 400 enthielt. Im weiteren wird die Vorgehensweise beschrieben. Der Kanzler der Universität ist von der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht angeschrieben worden „mit der Bitte, Verantwortliche für die zutreffenden universitären Einrichtungen zu benennen, um für die Überprüfung einen direkten Ansprechpartner sofort zur Verfügung zu haben. Den Verantwortlichen wurde die Checkliste zugesandt mit dem Hinweis, dass im Falle verschiedener Arbeitsbereiche im Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen, die sich grundsätzlich in Arbeitsablauf und Art unterscheiden, diese separat anhand der Checkliste zu beurteilen sind“ (ebd., S. 50). Die oben erwähnte Arbeitsgruppe teilte sich in zwei Teams und hat mit den entsprechenden Verantwortlichen die Checkliste besprochen. Im Rahmen der Beratung sind vor Ort ausgewählte Arbeitsbereiche überprüft worden, dabei ging es nicht nur um die Biostoff- und Gefahrstoffverordnung, sondern es spielten auch weitere Fragen des Arbeitsschutzes eine Rolle. Als Resultat entstand ein Revisionsschreiben, dass allen Beteiligten übermittelt wurde. Die Rückantwort der Klinikdirektoren hat den insgesamt guten Eindruck – gewonnen bei den Begehungen - der beiden Arbeitsteams bestätigt.

„In den bisher überprüften Einrichtungen ergab sich die Schutzstufe 2. Grundsätzlich war festzustellen, dass die Biostoffverordnung wenig bekannt war und somit auch nicht wissenschaftlich damit umgegangen wurde, d.h. eine Betriebsanweisung und die aktenkundige Unterweisung der Mitarbeiter fehlte in allen Fällen. Diese Betriebsanweisung ist inzwischen in das Intranet der Universität gestellt worden, so dass jede Einrichtung darüber verfügen kann. Die Belehrungen zu den hygienischen und gefahrstoffrechtlichen Belangen und der Praxis des guten mikrobiologischen Arbeitens erfolgten. In diesen waren eine Reihe von Fakten enthalten, die auch dem Inhalt der Biostoffverordnung entsprachen.“

Die Pflichtuntersuchungen gemäß Biostoffverordnung konnten in den überprüften Einrichtungen nachgewiesen werden. In allen Einrichtungen wurden zusätzliche medizinische Vorsorgeuntersuchungen angeboten, die von den Mitarbeitern unterschiedlich angenommen worden sind. Die Organisation des Arbeitsschutzes und der Arbeitsmedizin an der Universität ist u.a. durch zwei Fachkräfte für Arbeitssicherheit und zwei Betriebsärzte abgesichert“ (ebd., S. 50).

## **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

### **3.Norddeutscher Biostofftag**

Im Berichtsjahr wurde die als interne Fortbildungsveranstaltung konzipierte Tagung für die in Norddeutschland tätigen Aufsichtsbeamten auch für interessierte Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte und Mitarbeiter der Berufsgenossenschaften geöffnet. Die Veranstaltung mit rund 100 Interessierten widmete sich dem Anwendungsgebiet der Biostoffverordnung im Gesundheits- und Sozialwesen. Die Umsetzung der Technischen Regel für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA) 250 „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“ in größeren medizinischen Einrichtungen stand im Mittelpunkt der Veranstaltung. Dazu wurde in vielen Beiträgen aus der Sicht der Kontrollbehörden und der betroffenen Einrichtungen berichtet. "Wie ist der Stand der Durchsetzung der BioStoffV im Gesundheitsdienst? Alle Beiträge aus der Praxis haben gezeigt, dass abgesehen von positiven Einzelbeispielen in vorwiegend großen Gesundheitseinrichtungen die meisten kleineren die BioStoffV nicht ausreichend kennen. Wenn trotzdem ein zufrieden stellender Hygienestandard vorhanden ist, liegt das daran, dass viele Forderungen der BioStoffV für die Gesundheitseinrichtungen durch Hygieneforderungen im Zusammenhang mit dem erforderlichen Patientenschutz abgedeckt werden. Es bleibt also viel zu tun" (ebd. S. 51).

Die Beiträge der Tagung sind im Internet eingestellt unter  
<http://mv.osha.de/de/gfx/topics/C12EA3280143403097B1DBBE10A1A494.php>

## **Anmerkungen**

Weitere Informationen zum modernen Arbeitsschutz sind in dem Jahresbericht und der Website unter <http://mv.osha.de> nicht enthalten.

## 4.9 Niedersachsen

### 4.9.1 Die staatliche Gewerbeaufsicht Niedersachsen

Die im Land Niedersachsen zuständige Behörde für die Kontrolle des Arbeitsschutzes wird „Niedersächsische Gewerbeaufsicht“ genannt.

#### Grundsatzfragen des Jahresberichtes

Seit 2001 wird in Niedersachsen kein Jahresbericht mehr mit einem Textteil herausgegeben. Der als „Jahresbericht“ bezeichnete Bericht besteht seitdem aus dem statistischen Tabellenmaterial mit einem kurzem Vorwort. Begründet wird dies in der Einleitung zum Jahresbericht 2001 wie folgt: „Im Hinblick auf die verstärkte Präsentation fachlicher Beiträge der Gewerbeaufsichtsverwaltung im Internet wird künftig auf die Darstellung und Beschreibung einzelner Aufgaben und Schwerpunktaktionen verzichtet“ (Niedersachsen 2002, S. 1).

Im folgenden werden aus den Jahresberichten 2001 und 2002 Passagen aus den Vorworten vorgestellt, die das programmatische Selbstverständnis der Gewerbeaufsicht widerspiegeln. Im Vorwort vom Bericht 2001 heißt es: „Die Gewerbeaufsicht ist heute eine moderne Aufsichts- und Genehmigungsbehörde mit hoher Qualifikation und Fachkompetenz. Die Aufgaben reichen vom Arbeitsschutz für einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis hin zum Strahlenschutz, Immissionsschutz, der Abfallbeseitigung, dem technischen Verbraucherschutz und der Nutzung der Gentechnik. Zu den Aufgaben gehört auch die Beratung der Betriebe und der Bürgerinnen und Bürger.“

Um diese vielfältigen Aufgaben bewältigen zu können, sind neue Arbeitsstrategien entwickelt worden. Unterstützt werden diese Aktivitäten durch zahlreiche Schwerpunktaktionen“ (ebd., S. 1).

Im Vorwort zum Bericht 2002 heißt es: „Gesundheit gewinnt auch als Ziel der Unternehmenspolitik immer mehr an Bedeutung. Diese Entwicklung wird begleitet durch verstärkt präventives Handeln der Arbeitsschutzbehörden in Niedersachsen, der zehn Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter“ (Niedersachsen 2003, S. 1.).

#### Die staatliche Gewerbeaufsicht Niedersachsen im Internet

#### Gefährdungsbeurteilung

Unter der Adresse [www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de](http://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de) ist unter der Rubrik „Aktuelles“, dann „Schwerpunktaktion“ ein Zwischenbericht zur Aktion „Arbeitsschutzorganisation in Klein- und Mittelbetrieben“ nach § 3 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz (Stand November 2001) eingestellt und kurz beschrieben. Im Februar 2001 hat die Aktion der Staatlichen

Gewerbeaufsichtsämter begonnen, die im Arbeitsschutzgesetz geforderte Organisation anhand des niedersächsischen Fragebogens zu überprüfen. Konstatiert wird, dass die positiven Erfahrungen aus der Pilotphase bezüglich des Fragebogens als Prüfinstrument und Handlungsanleitung für die Betriebe bestätigt worden sind. Von einzelnen Ausnahmen abgesehen, ist er als praxisgerechter, guter Leitfaden für die Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation eingestuft worden. Insgesamt wurden 376 Betriebe verschiedener Größenklassen besichtigt.

Unter der Adresse [www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de](http://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de) in der Rubrik „Aufgaben/Themen“ und dann "Arbeitsschutz" mit dem Link „Technischer und organisatorischer Arbeitsschutz“ ist der Niedersächsische Fragebogen zur Arbeitsschutzorganisation nach § 3 (2) Arbeitsschutzgesetz eingestellt, der dort als ein Fragebogen zur einfachen Überprüfung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation angeboten wird.

#### **4.9.2 Beiträge des Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit**

##### **Informationen zu Schwerpunktaktion im Jahre 2004**

Von der Website des Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit gelangt man über die Rubrik „Themen“ zum Link „Arbeitschutz“. Unter „Aktuelles“ gibt es folgende Informationen zu Schwerpunktaktionen der Gewerbeaufsicht im Jahre 2004:

„Neben der Routinearbeit werden von der Gewerbeaufsichtsverwaltung Schwerpunktaktionen durchgeführt. Soweit es sich dabei nicht um Aktionen aus aktuellem Anlass handelt, z. B. der Überprüfung des Verdachtes legaler Sprengstoffe in Sprengstofflägern, werden diese Aktionen im Rahmen eines Jahresarbeitsprogramms geplant und durchgeführt. In diese Planung werden je nach Zweckmäßigkeit neben den Behörden auch Berufsgenossenschaften und Verbände eingebunden. Die Aktionen im Jahre 2004 haben folgende Themen:

- Überprüfung in ambulanten Pflegediensten
- Umgang mit Trichlorethen bei Asphalt- und Bitumenuntersuchung in Laboratorien und Asphaltmischwerken
- Kontrolle der Bestimmungen über die Einhaltung der Lenk- und Ruhezeiten in Busunternehmen in der Hauptreisezeit
- Überwachung von Gefahrgutvorschriften auf öffentlichen Betriebshöfen und in öffentlichen Schadstoffsammelstellen
- Überwachung von Büroarbeitsplätzen in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern (psychische Belastung)
- Überwachung von Sonderabfallströmen“.

## **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

Der Landeskreis für Arbeitssicherheit beim Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit hat im September 2004 unter dem Motto „Gesünder arbeiten in Niedersachsen“ einen Kongress für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz durchgeführt. Die Vorträge sind unter [www.lak-nds.net](http://www.lak-nds.net) eingestellt. Themen der Tagung waren: Zukunft der Arbeit, Arbeitszeitmodelle, Neue Medien für den Betrieb, die Betriebssicherheitsverordnung und Arbeiten im Alter.

## **Anmerkungen**

Niedersachsen verzichtet seit dem Berichtsjahr 2001 auf eine textliche Darstellung seiner Aufsichtstätigkeit mit der Ankündigung, fachliche Beiträge statt im Jahresbericht, verstärkt im Internet zu präsentieren. Der auf der Website der niedersächsischen Gewerbeaufsicht unter der Rubrik „Aktuelles“ eingestellte Fachbeitrag im Dezember 2004, tituliert als „Zwischenbericht“ stammt aus dem Jahre 2001.

## 4.10 Nordrhein-Westfalen

### 4.10.1 Das Fachkonzept der Arbeitsschutzverwaltung

Das aktuelle und knapp 40 Seiten starke Fachkonzept ist 2002 veröffentlicht worden und trägt den Titel „initiativ in NRW. Wandel gestalten - gesünder arbeiten. Konzept für einen zukunftsorientierten Arbeitsschutz in NRW“. Das Konzept richtet sich einerseits an die Beschäftigten der Arbeitsschutzverwaltung und legt ihren Handlungsrahmen fest. Andererseits richtet sich das Konzept an die vielen Akteure im Arbeitsschutz auch über das Bundesland NRW hinaus und soll das „NRW-Profil“ im Arbeitsschutz deutlich machen.

Das Konzept besteht aus fünf Kapiteln. In Kapitel 1 werden die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und in Kapitel 2 die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Rollen der verschiedenen Akteure beschrieben. In Kapitel 5 beschäftigt man sich mit der optimalen Gestaltung der Aufbau- und Ablauforganisation als „lernende Verwaltung“ sowie mit den Schnittstellen zwischen Ministerium, der Landesanstalt für Arbeitsschutz, den Dezernaten Arbeitsschutz und den Ämtern vor Ort. Die interne Arbeitsweise des dreigliedrigen Systems wird ausführlich beschrieben.

Im folgenden liegt der Fokus der Betrachtung auf Kapitel 3 „Leitbild der Arbeitsschutzverwaltung“ und Kapitel 4 „Aufgaben planvoll wahrnehmen“. Das Konzept wurde im Rahmen eines beteiligungsorientierten Verfahrens auf der Grundlage des Fachkonzeptes aus dem Jahr 1994 erarbeitet und ist ein Ergebnis der politisch gewollten Modernisierung der Landesverwaltung mit dem Ziel: die Verwaltung muss leistungsstark, effizient und finanziert sein. Die Verwaltungsmodernisierung wird als ein kontinuierlicher Prozess angesehen, indem das eigene Handeln immer wieder kritisch überprüft werden muss. Das Konzept von 1994 zog Konsequenzen hinsichtlich der Aufbau- und Ablauforganisation nach sich und bildete eine wichtige Grundlage für die weitere Organisationsentwicklung der Arbeitsschutzverwaltung in NRW.

### Neue Aufsichtsstrategie

Es wurde die Strategie neu bestimmt, die Wahrnehmung der Aufgaben im Arbeitsschutz auf Kernaufgaben reduziert, die Anzahl der Hierarchiestufen reduziert und neue Informations-technologien eingeführt. „Ein Kernelement war der Verzicht auf regelmäßige und umfassende Revisionen aller Betriebe in NRW. Stattdessen wurden klare Prioritäten gesetzt. Die Arbeitsschutzverwaltung konzentrierte sich auf Problemschwerpunkte und nutzte dabei Projektmanagementmethoden. Die veränderte Strategie und das modernisierte Selbstverständnis stützte sich auf ein neues Verständnis der staatlichen Aufgaben im Arbeitsschutz:

Dem Staat kommt demnach die Aufgabe zu, die Qualität im Arbeitsschutzsystem zu sichern. Arbeitsbedingungen sind nicht schon dann "in Ordnung", nur weil keine Einwände von Seiten des Staates geltend gemacht werden. Dies widerspricht einem Staatsverständnis, das die Verantwortung für den Arbeitsschutz dem Arbeitgeber übertragen hat" (NRW 2002, S. 13). An anderer Stelle im Konzept wird die Prioritätensetzung des Aufsichtshandeln wie folgt charakterisiert:

„Staatliche Aufgabe im Arbeitsschutz ist die Überwachung der Einhaltung der Arbeitsschutzzvorschriften. Der Überwachung vorgelagert sind jedoch Beratung und Information der Arbeitsschutzakteure. Nur wer durch Beratung und Information fördert, kann mehr erreichen als nur die Einhaltung von Mindeststandards: Information, Beratung und Überwachung bilden den Dreiklang der nordrhein-westfälischen Arbeitsschutzpolitik. Arbeitsschutzpolitik, wie NRW sie versteht, ist ein unverzichtbarer Beitrag zur Modernisierung der Unternehmen - sie fördert Innovationen“ (ebd.; S. 7).

## **Das Leitbild der Arbeitsschutzverwaltung NRW**

„Orientierung finden: das Leitbild der Arbeitsschutzverwaltung NRW“ lautet die Überschrift des Kapitel 3 (vgl. ebd., S. 14 ff.).

Die Arbeitsschutzverwaltung des Landes NRW orientiert sich an folgenden sieben grundlegenden Zielen:

1. Arbeitsschutz ist integrierter Bestandteil betrieblicher Prozesse und der Unternehmensorganisation. Er leistet damit einen wichtigen Beitrag zu einer betrieblichen Modernisierungspolitik. Dies beinhaltet die Forderung nach Berücksichtigung von Sicherheit, Gesundheitsschutz und einer menschengerechte Arbeitsgestaltung schon in Planungs- und Entwicklungsphasen. Es gilt das systematische Arbeitsschutz-Handeln zu fördern. Deshalb werden in der Programmarbeit moderne Arbeitsschutzmanagement-Konzepte insbesondere für den KMU-Bereich im Rahmen von Modellprojekten initiiert und unterstützt.

2. Alle Akteure verstehen Arbeitsschutz ganzheitlich, präventiv und als Weg zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten und des Unternehmens.

„NRW setzt einen Schwerpunkt auf die Stärkung der Gesundheit bei der Arbeit. In Beratungen und Modellprojekten werden psychische Belastungen thematisiert. Es werden Ansätze entwickelt, wie die Gestaltung der Arbeitszeit unangemessene Belastungen vermeiden hilft. Diese Konzepte werden mit arbeitsplatzschaffenden Modellen kombiniert. Auch die Programmarbeit hat das Ziel, Gesundheitspotenziale am Arbeitsplatz zu stärken und Belastungs- und Beanspruchungsschwerpunkte abzubauen. Im Rahmen von Programmen werden zudem Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung initiiert“ (ebd., S. 15)

3. Allen Akteuren stehen zielgruppentaugliche Werkzeuge und Lösungen zur Verfügung.

„Zur Zielgruppenorientierung gehört die Entwicklung branchenspezifischer Konzepte: Arbeitsschutzstrategien in der Bauwirtschaft müssen zum Beispiel anders angelegt sein, als in Unternehmen der Medienbranche. Die Arbeitsschutzverwaltung beteiligt sich aktiv an Modellprojekten für einen aufgabenbezogenen und branchenspezifischen Arbeitsschutz, der auch für kleine Betriebe geeignet ist“ (ebd., S. 15).

4. Der Arbeitsschutz in NRW motiviert die Akteure und setzt auf Anreizsysteme zur Förderung wirksamer Arbeitsschutzkonzepte.

Hervorgehoben wird, dass der Arbeitsschutz dann erfolgreich ist, wenn die Akteure von den Vorteilen überzeugt sind und nicht durch ordnungsbehördlichen Druck „gezwungen“ werden. Die Arbeitgeber gilt es durch neue Strategien der Ansprache für den Arbeitsschutz zu gewinnen.

„Dem Staat kommt dabei die Rolle des Initiators, Moderators, Dienstleisters und Überwachers zu. Er ist dafür zuständig, dass die Qualität des Arbeitsschutzsystems gesichert ist und bleibt. Er setzt Anreize, ein „gesundes Unternehmen“ zu werden oder zu bleiben“ (ebd., S. 15). Dazu ist die Gemeinschaftsinitiative „Gesünder arbeiten“ ( GiGA) auf Initiative der Landesregierung ins Leben gerufen worden, in der Unternehmen, Berufsgenossenschaften, Krankenkassen und Sozialpartner zusammen arbeiten, um ein ganzheitliches Verständnis von Arbeitsschutz bekannt zu machen. Die GiGA lobt jährlich einen Best-Practice-Award aus. Im Internet ist GiGA unter <http://www.gesuender-arbeiten.de/> zu erreichen.

5. Beschäftigte beteiligen sich aktiv im Arbeitsschutz und werden beteiligt.

„Die Arbeitsschutzverwaltung fördert die aktive Beteiligung der Personal- und Betriebsräte und der Beschäftigten bei ihren Informations-, Beratungs- und Überwachungsaktivitäten in den Betrieben. Die Landesregierung unterstützt dies aktiv durch eine Beratungsinfrastruktur für Betriebs- und Personalräte und die Entwicklung von Beteiligungskonzepten im Rahmen von Arbeitsschutzprojekten“ (ebd., S. 16).

6. Alle Akteure im Arbeitsschutz arbeiten eng zusammen.

Arbeitsschutz kann nur kooperativ geleistet werden und schließt den Austausch von Informationen, die Koordinierung und Abstimmung von Maßnahmen sowie die Durchführung gemeinsamer Programme mit ein. Die Arbeitsschutzverwaltung erarbeitet zu wichtigen Themen ein gemeinsames Grundverständnis und führt mit anderen Akteuren gemeinsame Informationsveranstaltungen durch (vgl. ebd., S. 16).

7. Hersteller und Importeure, aber auch Ingenieurbüros und Architekten gestalten ihre Produkte bzw. Leistungen sicher und gesundheitsverträglich.

## Das Selbstverständnis

Das Selbstverständnis der Arbeitsschutzverwaltung besteht aus fünf Elementen.

Um der staatlichen Aufgabe als Qualitätssicherer im Arbeitsschutz nachzukommen, versteht sich die Arbeitsschutzverwaltung als:

- vorausschauende Gestalterin des Arbeitsschutzes. Dies beinhaltet die Fortentwicklung von Vorschriften in Ausschüssen, Gremien und Arbeitskreisen sowie Problemschwerpunkte im Arbeitsschutz präventiv an zu gehen.
- Dienstleisterin, d. h. Beschäftigte, Betriebe und Bürger werden als Kunden betrachtet.
- „Überwacherin. Die Arbeitsschutzverwaltung überprüft, ob das Arbeitsschutzsystem wirksam ist und die Beteiligten ihrer Verantwortung gerecht werden. Im Bedarfsfall, d. h. wenn anders ein rechtskonformer Zustand nicht herstellbar ist, fordert sie die Durchführung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen und sanktioniert gesetzwidriges Verhalten. Im Spannungsverhältnis zwischen Dienstleistung und Überwachung muss die Arbeitsschutzverwaltung prüfen, mit welchen Mitteln sie Arbeitsschutz am besten im Betrieb vorantreiben kann. Wer nach ihren Beratungsleistungen fragt, hat bereits den ersten Schritt zur Verbesserung seiner Arbeitsschutzsituation getan. Es ist davon auszugehen, dass ein Betrieb, der Beratung durch die Arbeitsschutzverwaltung wünscht, Arbeitsschutz umsetzen will. Diese Motivation gilt es zu erhalten. Stellt die Arbeitsschutzverwaltung dabei Mängel im Arbeitsschutz fest, so wird sie auf deren Beseitigung hinwirken. Sie berücksichtigt dabei das tatsächliche Gesundheitsrisiko der Beschäftigten und die Bereitschaft des Unternehmens, Arbeitsschutz voranzutreiben“ (ebd., S. 17).
- vor Ort wirksame Verwaltung. Die Arbeitsschutzverwaltung muss nicht immer vor Ort – gezielt und geplant – in den Betrieben präsent sein. Ebenso gehört es zu ihren Aufgaben Informationsveranstaltungen durch zu führen bzw. zu unterstützen und Handlungshilfen zu erstellen und zu verbreiten.
- eine „lernende Organisation“. Die Beschäftigten der Arbeitsschutzverwaltung überprüfen und diskutieren kritisch ihre Aufgabenwahrnehmung und entwickeln diese kontinuierlich weiter. In einem weiteren Gliederungspunkt werden nochmals die Grundsätze einer Teamorientierung und eines kooperativen Führungsstils erläutert.

Die Aufgabenwahrnehmung wird im Kapitel 4 näher erläutert.

„Um die Aufgaben Information, Beratung und Überwachung planvoll wahrnehmen zu können, berücksichtigt die Arbeitsschutzverwaltung folgende strategische Grundsätze:

- Sie orientiert sich in ihrem Handeln an Schwerpunkten.
- Sie fördert und treibt Kooperationen im Arbeitsschutz voran.
- Sie bewertet die Effektivität und Effizienz ihres Handelns.
- Sie sensibilisiert die Öffentlichkeit für den Arbeitsschutz“ (ebd., S. 19).

## Der Dreiklang der Aufgaben: informieren, beraten und überwachen

Betont wird nochmals, dass eine Arbeitsschutzverwaltung, welche die Selbstverantwortung der betrieblichen Akteure ernst nimmt, ihre Dienstleistungsangebote vor Überwachungs-

maßnahmen stellt. Staatliche Informations- und Beratungsberatungsangebote unterscheiden sich von anderen Angeboten durch ihre Neutralität und Objektivität sowie dadurch, dass der Staat neben der Dienstleistungs- auch seine Überwachungsfunktion wahrnimmt (vgl. ebd., S. 19).

Unter dem Motto „Informieren: Wissen zielgruppen- und situationsgerecht anbieten“ wird geschlussfolgert, dass der Arbeitsschutz solide Informationen benötigt und gerade in Kleinbetrieben die erforderlichen Arbeitsschutzinformationen fehlen. Deshalb nutzt die Arbeitsschutzverwaltung „alle geeigneten Medien, um individuell zugeschnittene, aktuelle Informationen anzubieten: für bestimmte Zielgruppen, über spezielle Themen oder für spezifische Branchen. Neben Faltblättern und Broschüren gewinnt das Bürgerportal Arbeitsschutz, das nordrhein-westfälische Internetangebot im „Europäischen Netz für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ als Informationsmedium immer stärkere Bedeutung (<http://www.arbeitsschutz.nrw.de>)“ (ebd., S. 20).

## **Kundenorientierung**

Unter dem Motto „Beraten – Fragen beantworten, kundenorientiert agieren“ wird der Beratungsauftrag nach § 21 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz hervorgehoben. Alle Arbeitgeber haben ein Recht auf Beratung. Dieser Auftrag wird im Grundsatz bereits mit einer Weitergabe grundlegender Informationen erfüllt. Beratung setzt allerdings eine Nachfrage voraus und dazu muss ein thematisches Grundwissen in den Betrieben vorhanden sein. Dies geschieht mit der Veröffentlichung vielfältiger Informationen. Weiter wird konstatiert, dass es einen erheblichen Bedarf nach Beratung gibt, der aber wegen den begrenzten Kapazitäten der Arbeitsschutzverwaltung nicht zu erfüllen ist. „Deshalb müssen die betrieblichen Akteure selbst das dafür notwendige Wissen entwickeln, um Arbeitsschutzinformationen in konkrete, zielführende Handlungen umsetzen zu können. Die Behörde leistet so „Hilfe zur Selbsthilfe“, motiviert die betrieblichen Akteure und unterstützt sie darin, ihre konkreten Konflikte und Probleme anzugehen“ (ebd., S. 20). Weitergehende Beratungen im Einzelfall werden kostenlos über das von der Arbeitsschutzverwaltung mit getragene Beratungsnetzwerk „Kompetenznetz Arbeitsschutz NRW“ (KomNet NRW) angeboten, an dem Unfallversicherungsträger, Verbände und Gewerkschaften beteiligt sind.

## **Überwachen – die Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen im Mittelpunkt**

„Die Arbeitsschutzbehörde überprüft, inwieweit das betriebliche Arbeitsschutzsystem funktioniert und die Beteiligten ihrer jeweiligen Verantwortung gerecht werden. Es geht darum, Schwachstellen und ihre Ursachen aufzuspüren, zu beseitigen und nachhaltige Veränderungen einzuleiten. (...). Dabei setzt die Arbeitsschutzverwaltung verschiedene Elemente der Systemkontrolle ein:

1. Ermittlung und Bewertung des Arbeitsschutzverständnisses des Arbeitgebers;
2. Verdeutlichung der Potenziale von präventivem Arbeitsschutz
  - für die Sicherung von Gesundheit und Wohlbefinden,
  - für die betriebliche Modernisierung;
3. Ermittlung und Bewertung der Arbeitsschutzorganisation des Betriebes im Hinblick auf
  - die Aufbauorganisation, z. B. Aufgaben- und Kompetenzverteilung,
  - die Ablauforganisation, z. B. Integration von Arbeitsschutz in betriebliche Abläufe, Organisation der Einbindung der Beschäftigten;
4. Überprüfung der Umsetzung fundamentaler Anforderungen an den betrieblichen Arbeitsschutz, wie z. B. die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und
5. Stichprobenüberprüfung an Arbeitsplätzen“ (ebd., S. 20).

Im weiteren wird noch betont, dass im Bedarfsfall auch Verstöße sanktioniert werden, aber erst, wenn auf anderem Wege keine Verbesserungen zu erreichen waren.

### **Konzentrieren, kooperieren, überzeugen: die strategischen Grundsätze**

Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben orientiert sich die Arbeitsschutzverwaltung an folgenden strategischen Grundsätzen:

- a) Schwerpunktorientierung
- b) Kooperationsorientierung
- c) Ergebnisorientierung
- d) Sensibilisierung durch Überzeugen

#### **a) Schwerpunktorientierung**

Angesichts der ca. 600.000 Betriebsstätten in NRW, von denen über 90 % weniger als 20 Beschäftigte haben, stand der Staatliche Arbeitsschutz in NRW jehor vor der Frage, „wie er mit den vorhandenen personellen und finanziellen Ressourcen flächendeckend wirkungsvoll seinen Aufgaben nachkommen kann. Alle Betriebe in angemessenen Abständen aufzusuchen und zu kontrollieren, ist bei den personellen Kapazitäten nicht zu leisten. Eine solche Strategie würde ebenso dem Rollenverständnis des Staates im Arbeitsschutz entgegenlaufen, das besagt, dass die Verantwortung für einen nachhaltigen präventiven Arbeitsschutz bei den Arbeitgebern selbst liegt. Eine realistische, wirksame Arbeitsschutzstrategie in einem Flächenland wie NRW muss daher folgenden Prinzipien entsprechen:

- flächendeckend wirken, nicht flächendeckend handeln,
- Strukturen verbessern, nicht Einzelfälle lösen“ (ebd., S. 21).

Als Instrument zum Erkennen von Problemschwerpunkten wurde 1994 die „Status-Analyse“ eingeführt und in Folge veröffentlicht. Hier sind verschiedene Daten des Arbeitsschutzes zu

einer regionalen Gesundheitsberichterstattung zusammengeführt worden. Die Daten sollten Hinweise auf die Schwerpunktsetzung in der Programmarbeit liefern. Resümiert wird, dass das Ziel bisher so nicht erreicht werden konnte. Deshalb sind neue Wege notwendig auf der Grundlage eines einheitlichen Verständnisses darüber, „welches Wissen über das Arbeitsschutzsystem in NRW erforderlich ist, um es wirksam zu steuern. Wer benötigt welches Wissen? Aus welchen Informationen und Daten kann dieses Wissen erzeugt werden? Diese Fragen sind zu klären. Das Prinzip lautet: Das Richtige richtig tun! Der Aufbau eines Arbeitsschutzcontrollings, das die Statusanalyse in ihrer bisherigen Form ablöst, wird eine vorrangige Aufgabe der kommenden Jahre sein“ (ebd., S. 22).

### b) Kooperationsorientierung

Wirksamer Arbeitsschutz ist nur möglich, wenn die verschiedenen Akteure im Arbeitsschutz zusammenarbeiten. „Kooperation ist daher ein wesentliches strategisches Element nordrhein-westfälischer Arbeitsschutzpolitik. Die Arbeitsschutzverwaltung NRW wirkt durch landesweit und regional koordinierte Strategien aktiv daran mit, Kräfte im Arbeitsschutz zu vernetzen und zu bündeln“ (ebd., S. 22). Dies umfasst den Austausch von Informationen, die Koordinierung gemeinsamer Maßnahmen, die Mitwirkung in fachpolitischen Gremien und die gemeinsame Durchführung von Projekten und Programmen. Über die landesweite Kooperation hinaus sind regionale Kooperationen erwünscht. Mit den Unfallversicherungsträgern wird sich auf Landesebene über die gemeinsame landesbezogene Stelle hinsichtlich von beabsichtigten Überwachungsaktivitäten abgestimmt.

### c) Ergebnisorientierung

Ganz im Sinne eines Qualitätsmanagements werden Fragen der Ergebnisqualität nach den Aspekten der Effizienz und der Effektivität erörtert. „Die Überprüfung der Ergebnisqualität ist ein wichtiges Element für den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung der Aufgabenwahrnehmung der Arbeitsschutzverwaltung. Dabei geht es ausschließlich darum, ob und wie die gesetzten konkreten Ziele erreicht worden sind und nicht um eine Kontrolle der einzelnen Beschäftigten“ (ebd., S. 23). Die Produktqualität wird an den vereinbarten und festgelegten Qualitätskriterien gemessen. So können z.B. die Beobachtung bestimmter Ereignisse als Ausdruck eines beginnenden Veränderungsprozesses identifiziert werden. Hierin drückt sich ein zunehmendes Bewusstsein für den Arbeitsschutz in einer steigenden Nachfrage an Informationen aus. Die Diskussion um die Erfolgskontrolle ist noch in vollem Gange. "Gleichwohl muss die Diskussion darüber geführt werden, an welchen Parametern der Erfolg der Tätigkeit der Arbeitsschutzverwaltung unmittelbar gemessen werden kann" (ebd., S. 23).

#### d) Sensibilisierung durch Überzeugen

Konstatiert wird, dass der Arbeitsschutz von der Öffentlichkeit noch nicht als sozialpolitisch wichtiges Handlungsfeld sowie in den Augen vieler als zu bürokratisch wahrgenommen wird. Außerdem wird der Arbeitsschutz von vielen betrieblichen Akteuren lediglich auf den Helm und die Schutzbrille reduziert. „Die Konzepte eines ganzheitlich und präventiv ausgerichteten Arbeitsschutzes sowie sein produktivitätssteigernder Beitrag zum Unternehmensergebnis sind vielen unbekannt. Es ist daher höchste Zeit, dem Arbeitsschutz in der öffentlichen Meinung die Bedeutung zu verschaffen, die seinen tatsächlichen Möglichkeiten entspricht“ (ebd., S. 24). Aus diesem Grund wurde die schon o.g. Gemeinschaftsinitiative „Gesünder Arbeiten“ ins Leben gerufen.

Drei methodische Ansätze unterscheidet die Arbeitsschutzverwaltung:

#### **Linienarbeit - Die Staatliche Arbeitsschutzverwaltung reagiert.**

Gemeint ist die Arbeit, auf die von außen reagiert werden muss, wie bei Stellungnahmen oder der Erarbeitung von Gutachten, kurzum alle Verwaltungsvorgänge, auch die, die im Rahmen einer Nachbearbeitung der Programmarbeit anfallen. „Die Linienarbeit bindet den überwiegenden Teil der Arbeitskapazität der Arbeitsschutzverwaltung“ (ebd., S. 25).

#### **Programmarbeit - Die Staatliche Arbeitsschutzverwaltung agiert.**

Darunter wird die Arbeit verstanden, die die Arbeitsschutzverwaltung zielorientiert und befristet unter Anwendung von Projektmanagementmethoden selbst gestaltet mit außenwirksamen Aktivitäten im Rahmen des Informations-, Beratungs- und Überwachungsauftrages. Ziel ist Lösungen für Problemschwerpunkte zu finden bzw. zu initiieren oder Maßnahmen einzuleiten zur Herstellung eines rechtskonformen Zustandes. Programmthemen können beispielsweise resultieren aus Abstimmungsprozessen zwischen den Bundesländern, veränderten rechtlichen Grundlagen oder aktuellen Ereignissen. Unter Berücksichtigung der strategischen Grundsätze können Programme landesweit, bezirksweit oder regional durchgeführt werden.

„Grundsätzlich haben alle Beschäftigten der Arbeitsschutzverwaltung die Möglichkeit, Programmvorstellungen an die jeweils leitende Stelle zu richten. Alle Programmvorstellungen werden beim Entscheidungsprozess angemessen berücksichtigt. (...). Der Programmplan enthält konkrete, eindeutige und überprüfbare Ziele. Aussagen zur Ausgangslage, zur Zielgruppe, zu möglichen Kooperationspartnern, zum Ablauf und zum geschätzten Aufwand sind ebenfalls enthalten. Beschäftigte, die im Programm mitarbeiten, werden im erforderlichen Umfang von Linienarbeit entlastet oder freigestellt, damit ein effektiver und zügiger Programmablauf sichergestellt wird“ (ebd., S. 26).

Die Landesanstalt baut eine zentrale Sammlung von Informationen über durchgeführte und laufende Projekte auf.

### **Projektförderung - Die Staatliche Arbeitsschutzverwaltung initiiert.**

Der Förderung von Arbeitsschutzprojekten durch externe Projektnehmer wird eine hohe Bedeutung beigemessen. Durch die Projektförderung können zukunftsweisende Themenfelder erkannt und besetzt sowie modellhaft erprobt werden. Die Vergabe der Fördermittel erfolgt durch die oberste Arbeitsschutzbehörde und müssen den fachpolitischen Zielen der nordrhein-westfälischen Arbeitsschutzes dienen. Die Landesanstalt für Arbeitsschutz dokumentiert die Arbeitsschutzprojekte des Landes NRW in einer Datenbank, die im Internet zugänglich ist.

Zum Verhältnis von Linienarbeit und Programmarbeit kommt man zu dem Schluss, dass nur ein kleiner Teil der Kapazitäten für die Programmarbeit zur Verfügung steht. Perspektivisch soll aber der Anteil erhöht werden, und zwar über eine effektive Durchführung der Linienarbeit unter konsequenter Nutzung vorhandener IT-Anwendungen. „Als Konsequenz der Neuorganisation der Arbeitsschutzverwaltung wurde festgestellt, dass die Präsenz in den Betrieben teilweise stark zurückgegangen ist. Dieser Rückgang ist weitgehend auf den ca. 20%igen Personalabbau im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung zurückzuführen. Darunter leidet jedoch nicht die Qualität der Arbeit: das gezielte Vorgehen in der Vorbereitungs-, Planungs- und Auswertungsphase von Programmen steigert die Qualität der Präsenz der Arbeitsschutzverwaltung in den Betrieben. Trotz dieser Rahmenbedingungen hat sich die Arbeitsschutzverwaltung das Ziel gesetzt, ihre Präsenz in den Betrieben wieder merklich zu steigern“ (ebd., S. 26 f.).

### **4.10.2 Die Arbeitsschutzverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalens**

Die im Land Nordrhein-Westfalen für die Kontrolle des Arbeitsschutzes zuständige Behörde werden „Staatliche Ämter für Arbeitsschutz“ genannt.

### **Grundsatzfragen des Jahresberichtes**

Wie im Kapitel 3 schon erläutert, weicht der vorliegende Bericht - im Stil einer Reportage geschrieben - völlig von der Anleitung 1995 ab und ist im Vergleich zum Vorjahresbericht in der Seitenzahl von knapp 140 auf 40 Seiten reduziert worden. Das statistische Tabellenmaterial ist nur noch über das Internet zu erhalten. Die andere bzw. neue Form der Berichterstattung wird wie folgt begründet: „Mit den gesellschaftlichen, sozialen und technischen Entwicklungen hat sich auch das Selbstverständnis der Arbeitsschutzverwaltung NRW gewandelt: von der Fabrikinspektion zur fachkompetenten und innovativen Behörde, die Betriebe und Bürger unterstützt. Im Zeichen des Wandels präsentiert sich auch der Jahres-

bericht der Arbeitsschutzverwaltung 2003. Inhaltlich und optisch neu gestaltet, spiegelt er übersichtlich und kompakt wichtige Themen und Ereignisse des Jahres wieder“ (NRW 2004, S. 2).

Von den sieben Berichten - im Schnitt zwei Seiten lang - beschäftigen sich sechs mit Themen des modernen Arbeitsschutzes. Am Ende aller Themenberichte gibt es Tipps zu weiterführenden Informationen der Arbeitsschutzverwaltung.

## **Gefährdungsbeurteilung**

### **Netzwerk "Baustelle" - erfolgreich Kräfte bündeln**

Unter dieser Überschrift wird über die bundesweit durchgeführte Aktion „Netzwerk Baustelle“ berichtet. Die Ergebnisse unterscheiden sich nicht wesentlich von den positiven Berichten anderer Bundesländer. Auf acht von zehn Baustellen waren die zentralen Anforderungen der Baustellenverordnung umgesetzt worden. Hervor gehoben wird im Bericht, dass „der Ansatz, die Kräfte zu bündeln und Synergien im dualen System zu nutzen, um die Effizienz der Beratung und Überwachung zu steigern, (...) sich - nicht zuletzt vor dem Hintergrund knapper werdender Ressourcen - sichtlich bewährt (hat). Mittels der zentralen Vorbereitung der Informations- und Erhebungsunterlagen durch die Arbeitsgruppe Netzwerk Baustelle konnte ein hoher Wirkungsgrad der Beteiligten erzielt werden. Mit der Formulierung gemeinsamer und operationalisierbarer Basisziele ist es gelungen, eine neue Kooperationsstrategie der Aufsichtsinstitutionen im Bereich der Baustellensicherheit und des BauarbeiterSchutzes zu etablieren. Auf so breiter Basis war diese bisher nicht vorhanden. Sie eröffnet nicht nur die Bündelung und Vernetzung bisheriger Einzelaktivitäten und stärkt die interne Kommunikation, sie eröffnet gleichzeitig eine neue Kommunikationsstrategie nach außen“ (ebd., S. 9).

### **Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern**

#### **Beispiel „Arbeitsschutz rechnet sich“**

„Arbeitsschutz rechnet sich – und motiviert“ ist der erste Beitrag und erörtert die Frage, ob der Arbeitsschutz sich für Unternehmen wirtschaftlich rechnet? Zitiert wird ein Schreiben eines CallCenter-Betreibers an die Arbeitsschutzverwaltung Recklinghausen, indem ein Rechenexempel enthalten ist. Der Betreiber hatte nach einer Beratung zu Telefonarbeitsplätzen Maßnahmen durchgeführt (eine Klimaanlage eingebaut) und ausgerechnet, dass die Investitionskosten um mehr als die Hälfte geringer waren als die zu erwartende verminderte Arbeitsleistung der Beschäftigten durch hohe Raumtemperaturen. Einzelne Arbeitsschutz-

maßnahmen sind zwar wichtig, aber entscheidend für die Produktivität eines Unternehmens wird das systematische Arbeitsschutzhandeln an einem Betriebsbeispiel herausgestellt. Ein Unternehmen hat in einer schwierigen Situation mit der Einführung eines Qualitätsmanagements auch den Arbeitsschutz systematisch organisiert. Der Erfolg drückte sich nicht nur in einer Senkung des Krankenstandes und in der gestiegenen Mitarbeiterzufriedenheit aus, sondern das Unternehmen, so der Geschäftsführer, habe auch seine Marktposition ausbauen könne. Abschließend heißt es: „Wirtschaftlicher Erfolg und Arbeitsschutz bilden offensichtlich ein gutes Team, wie diese Beispiele zeigen. Ziel der Arbeitsschutzverwaltung (ASV) NRW ist es daher, die Betriebe von den Vorteilen eines systematischen Arbeitsschutzhandelns zu überzeugen und vor allem Klein- und Mittelbetriebe mit praxistauglichen Konzepten zu unterstützen“ (ebd., S. 5).

### **Psychische Belastungen vermeiden - gesünder arbeiten**

In dem Beitrag wird der Strukturwandel in der Arbeitswelt skizziert, der mit einem Belastungswandel einher geht von den physischen Belastungen hin zu arbeitsbedingten psychischen Belastungen und damit nachteiligen wirtschaftlichen Folgen für die Unternehmen. Untermauert wird dies durch die Ergebnisse einer Befragung von Beschäftigten des Meinungsforschungsinstitutes EMNID, die im Jahr 2000 im Auftrag der Arbeitsschutzverwaltung NRW durchgeführt wurde.

„Ferner zeigte diese als Wiederholungsstudie angelegte Untersuchung, dass psychische Belastungen zunehmen: In allen Bereichen - sei es die hohe Verantwortung, der Zeitdruck, die zu leistende Arbeitsmenge, Vorschriften und Kontrolle oder mangelnde Informationen - waren im Zeitraum von 1994 bis 2000 z. T. erhebliche anteilige Zunahmen von Betroffenen zu verzeichnen“ (ebd., S. 6).

Zum Ziel eines ganzheitlich orientierten Arbeitsschutzes gehört es auch, Beschäftigte vor allen Gesundheitsgefahren bei der Arbeit zu schützen. Die Berücksichtigung der psychischen Belastungen wirft allerdings folgende – noch nicht gelöste – Probleme auf:

Psychische Belastungen sind meistens schwer wahrzunehmen und können nur mit speziellen Methoden wie einer Mitarbeiterbefragung ermittelt bzw. beurteilt werden.

„Die Messung und Bewertung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz setzt umfassende arbeitswissenschaftliche und methodische Kenntnisse voraus. Entsprechend ausgebildetes Fachpersonal ist sowohl in den Betrieben als auch bei den Arbeitsschutzbehörden der Länder und den Unfallversicherungsträgern bislang in unzureichendem Maße vorhanden“ (ebd., S. 7).

Im Gegensatz zu physischen Belastungen wirken sich psychische Anforderungen bei verschiedenen Beschäftigten nicht gleichartig aus, d.h. der identische Arbeitsauftrag kann als eine positive Herausforderung oder als negativ stressauslösend empfunden werden. Das Aus-

maß psychischer Belastungen kann also nur durch die Beurteilung der Arbeitsumwelt und der individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten beurteilt werden.

Es fehlen Normen, die im Rahmen der Aufsichtstätigkeit von Vertretern des dualen Arbeitsschutzsystems einforderbar wären, mit andern Worten: es ist nicht eindeutig definiert, wie viel Stress zumutbar ist. Daher „besteht die Aufgabe darin, durch die Vermittlung fundierter Informationen und das Angebot einer kompetenten Beratungsdienstleistung die innerbetrieblich Verantwortlichen zur aktiven Zusammenarbeit bei der Optimierung der Arbeitsbedingungen zu motivieren“ (ebd., S. 7).

Da es keine universell anwendbare Handlungsanleitungen im Sinne eindeutiger Gestaltungsmaßnahmen zum Abbau psychischer Belastungen gibt, müssen bei der Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen alle betriebsspezifischen Rahmenbedingungen und individuellen Leistungsvoraussetzungen mit berücksichtigt werden.

Zur Einbeziehung psychischer Belastungen im Rahmen ihres Informations- und Beratungsauftrages hat die nordrhein-westfälische Arbeitsschutzverwaltung (ASV) ein Handlungsmodell mit dem Titel "Psychische Belastungen vermeiden - gesünder arbeiten" erarbeitet und im Jahr 2003 veröffentlicht. „Zielsetzung dieser Broschüre ist es, auch kleinen und mittleren Unternehmen eine geeignete Hilfestellung zu bieten, sich dem Problemfeld der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu stellen. Inhaltlich wird beschrieben, wie von den innerbetrieblich Verantwortlichen im Sinne eines Problemlösezyklus Problemstellungen im Zusammenhang mit arbeitsbedingten psychischen Belastungen erkannt und beurteilt sowie betriebspezifische Lösungsansätze erarbeitet werden können.“

Ziel des Programms ABBA ist es, das Handlungsmodell 'Psychische Belastungen vermeiden - gesünder arbeiten' gezielt in solchen kleinen und mittleren Unternehmen in NRW zu verbreiten, in denen die Wahrscheinlichkeit des Auftretens psychischer Fehlbelastungen besonders hoch eingeschätzt wird (z. B. im Transportgewerbe oder dem Humandienstleistungsbereich)“ (ebd., S. 7).

Über 300 Betriebe sollen durch ASV bei der Umsetzung des Handlungsmodells beraten werden. Das Programm hat im März 2004 begonnen und soll bis Juli 2006 abgeschlossen werden.

## **Gesünder arbeiten im Krankenhaus - Arbeitszeitmodelle gefragt**

Seit 1994 und insbesondere mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) im September 2003 zum Bereitschaftsdienst in Krankenhäusern (Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit) unterstützt die Arbeitsschutzverwaltung (ASV) die Krankenhäuser verbesserte Arbeitszeitmodelle zu entwickeln. Verschiedene Programme der ASV zum Thema „Arbeitszeit im Gesundheitswesen“ haben gezeigt, „dass die Praxis in den Krankenhäusern noch weit von

einer gesetzeskonformen und gesundheitsgerechteren Arbeitszeitgestaltung entfernt war – nicht zuletzt aufgrund enger finanzieller und personeller Möglichkeiten“ (ebd., S. 14).

Berichtet wird, das im Rahmen des vierjährigen Projektes „Arbeitszeiten modern gestalten“ im Laufe des Jahres 2003 18 Nachfragen aus Krankenhäusern kamen. 14 davon bezogen sich auf die Arbeitsgestaltung der Ärzte und hier war der Schwerpunkt die Neugestaltung der Bereitschaftsdienste. In einem weiteren Modellprogramm sind von 2001 bis 2003 die Bemühungen zur Modernisierung der Arbeitszeitgestaltung verstärkt worden. Konstatiert wird, dass dies „allgemein zu einer gewissen Entwicklung in Richtung flexibler und moderner Arbeitszeitgestaltung geführt hat, aber nur zum Teil zu konkreten neuen Modellen“ (ebd., S. 15). Als Gründe werden die verschlechterte Finanzsituation der Krankenhäuser und der zunehmende Mangel an geeigneten Fachkräften genannt. Auch in den Belegschaften fehlt es an der Bereitschaft, nachhaltige Veränderungen zu akzeptieren.

Die ASV ist dabei, die Erfahrungen aus dem Modellprogramm auszuwerten, um sie für die Beratungstätigkeit nutzbar zu machen und um sie den Verantwortlichen in den Krankenhäusern vorzustellen. Aus den bisherigen Erfahrungen resümiert, „dass jedes einzelne Krankenhaus bzw. jede Abteilung einzelfallbezogene Arbeitszeitlösungen durch beteiligungsorientierte Organisationsprozesse entwickeln muss. Dafür müssen den Krankenhäusern qualifizierte Anregungen und Beratungsleistungen zur Verfügung gestellt werden. (...). Ziel ist eine gesetzeskonforme und gesundheitsgerechte Arbeitszeitlösung“ (ebd., S. 15).

### **Bericht „Planvoller Arbeitsschutz – reibungsloser Betrieb“**

Berichtet wird über die Erfahrungen von zwei Aktionen, die im Rahmen des landesweiten Programms „Arbeitsschutzmanagement“ - das systematische Arbeitsschutzhandeln im Arbeitsschutz zu fördern - gemacht worden sind. Für eine nachhaltige Arbeitsschutzorganisation in Kleinbetrieben ist der „Schlüssel“ der Unternehmer bzw. sein Führungs- und Organisationshandeln, so die Erfahrungen in dem von der Arbeitsschutzverwaltung Dortmund initiierten Programms „Arbeitsschutzorganisation in Kleinbetrieben“. Nach dem Zufallsprinzip wurden 50 Kleinbetriebe aus 20 Branchen ausgewählt und beraten. Der überwiegende Teil der Betriebe gehörte zur Betriebsgröße von einem bis zehn Mitarbeitern. Zwar sind den Betrieben die Verpflichtungen zum Arbeitsschutz im Betrieb größtenteils bekannt: „doch in über 90 % der Betriebe besteht Beratungsbedarf im Hinblick auf die konkrete Umsetzung insbesondere zum systematischen Handeln: Beispielsweise durch die eigene Wahrnehmung der Obliegenheiten oder die eindeutige Übertragung von Verantwortlichkeiten und Befugnissen. Problemschwerpunkte liegen vor allem im Führungshandeln, bei der sicherheits-technischen und arbeitsmedizinischen Betreuung, Information und Qualifizierung, der Gefährdungsbeurteilung sowie der Dokumentation/ Dokumentenlenkung“ (ebd., S. 16).

Als Herausforderung sieht die Arbeitsschutzverwaltung an, die Kleinunternehmen für Ziele

des Arbeitsschutzes zu sensibilisieren und zu gewinnen. Der systematische Arbeitsschutz wird in Kleinbetrieben nur dann eine Chance haben, wenn es gelingt die Ziele des Arbeitsschutzes ohne großen Aufwand in die betrieblichen Prozesse zu integrieren.

In dem zweiten Teil des Berichtes geht es um Arbeitsschutzmanagement bei der Arbeitnehmerüberlassung (AÜ), bekannt auch als Zeitarbeit. Festgestellt wird, dass die Zahl der Betriebe, die AÜ anbieten, stark gewachsen ist und ebenso die Zahl der Arbeitnehmer in dieser Branche. Aufgrund der vielfach kurzen Dauer der Zeitarbeitverhältnisse sind die Arbeitnehmer einer erhöhten Belastung gegenüber fest eingestellten Arbeitnehmern ausgesetzt. Ziel des Programms „Arbeitsschutzmanagement bei Arbeitnehmerüberlassung“ des StAfA Paderborn war, die Arbeitgeber in AÜ-Betrieben von der Notwendigkeit der nachhaltigen systematischen Organisation zu überzeugen. Ein dafür entwickelter Selbstcheck wurde in 18 stichprobenhaft ausgewählten Betrieben getestet, um sich ein Bild davon zu machen, inwieweit der Arbeitsschutz systematisch organisiert ist. In den meisten Betrieben waren Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte bestellt. In über der Hälfte der Betriebe, so das Ergebnis, funktionierte die Arbeitsschutzorganisation, die nach Indikatoren (im Bericht aufgelistet) abgeprüft worden ist. Auch wenn die meisten Betriebe kein gängiges Arbeitsschutzmanagement verwenden, so haben doch 72% alle Aspekte zur Umsetzung eines systematischen Arbeitsschutzhandelns berücksichtigt (vgl. ebd., S. 17). Nach Einschätzung der Arbeitsschutzverwaltung liegt dies an den klaren Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zum AÜ-Vertrag und der Zuweisung der Verantwortlichkeiten.

### **Projekt „Auge“ - Arbeits- und Gesundheitsmanagement in der ambulanten Pflege**

In einem längerem Artikel wird unter der Überschrift „Gesünder arbeiten in der ambulanten Pflege - der Mensch im Mittelpunkt“ über das Projekt „Auge“ - Arbeits- und Gesundheitsmanagement in der ambulanten Pflege – berichtet, das vom Land NRW und der Europäischen Gemeinschaft gefördert wird. In vier privaten ambulanten Pflegediensten hat „Siegerland Consult“ die Arbeitsschutzsituation in der Region Siegen-Wittgenstein systematisch untersucht und praxistaugliche Wege für eine bessere Organisation des Arbeitsschutzes in dieser Branche erprobt. Das Staatliche Amt für Arbeitsschutz Siegen hat in dem Projekt seine Kompetenz in Sachen Arbeitsschutzmanagement, Gefährdungsbeurteilung, Arbeitssicherheit etc. eingebracht.

Zusätzlich wurden im Projekt „Auge“ sind in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Bereich Arbeitsgestaltung Lösungen erarbeitet und umgesetzt. Im Nachfolgeprojekt "Auge II" standen die Arbeitsorganisation, Managementsysteme und vor allem der Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen im Mittelpunkt (vgl. ebd., S. 24 ff.).

## **Praxishilfe für eine einfache Gefährdungsbeurteilung**

„Fünf Minuten für den Arbeitsschutz“. Um den Arbeitsschutz auf Baustellen zu verbessern bzw. die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle zu reduzieren, hat die Bezirksregierung Arnsberg gemeinsam mit den Staatlichen Ämtern für Arbeitsschutz (StÄfA) Arnsberg, Dortmund und Siegen eine Praxishilfe für eine einfache Gefährdungsbeurteilung bei geringfügigen Dacharbeiten entwickelt. Mit dieser Praxishilfe kann der Fachmann bei kleineren Baumaßnahmen vor Ort in fünf Minuten mögliche Gefährdungen ermitteln und erforderliche Schutzmaßnahmen festlegen. Die Praxishilfe wurde an Dachdeckerbetriebe und Asbestsanierer verschickt mit dem Hinweis auf die Notwendigkeit einer Gefährdungsbeurteilung und der gleichzeitigen Ankündigung einer Baustellenbesichtigung. Bei der Überprüfung von 167 Baustellen wird durch die ASV deutlich, „dass - trotz Ankündigung - bei kleinen Baumaßnahmen, häufig aus Kostengründen, auf Arbeitsschutzmaßnahmen verzichtet wird. Hier ist auch weiterhin Überzeugungsarbeit seitens der Arbeitsschutzverwaltung gefragt“ (ebd., S. 33).

## **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

Pilotprojekt zum Datenaustausch zwischen Berufsgenossenschaft und Amt für Arbeitsschutz Mit dem Motto: „Übers Netz die Bälle zu spielen“ wird über ein Pilotprojekt zum gegenseitigen Datenaustausch über das Internet des Staatlichen Amtes für Arbeitsschutz Wuppertal und der Maschinenbau- und Metall-BG berichtet. Den Informationsfluss optimieren, Doppelarbeit vermeiden – mit diesem Ziel haben die Arbeitsschutzverwaltung NRW und der Landesverband Rheinland-Westfalen der gewerblichen Berufsgenossenschaften im Mai 2001 das Projekt initiiert. In einer Datenbank sind alle Informationen über Betriebs-/Arbeitsstättenbegehungen abgelegt. Im November 2003 wurde das Pilotprojekt abgeschlossen und von beiden Institutionen als sinnvoll für die tägliche Arbeit erachtet (vgl. ebd., S. 18).

## **Internetplattform „Gefährliche Arbeitsstoffe im Handwerk“**

Das staatliche Amt für Arbeitsschutz Aachen ist mit seiner Informationsplattform „Gefährliche Arbeitsstoffe im Handwerk“ von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz anerkennend gewürdigt worden. Das Online-Angebot ist in Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer und der Kreishandwerkerschaft Aachen entstanden. Unter [www.gefahrstoffe-im-handwerk.de](http://www.gefahrstoffe-im-handwerk.de) finden Betriebe und Beschäftigte der Maler- und Lackierer- und Fliesenlegerbranche Informationen rund um den Umgang mit Gefahrstoffen.

## **Informationen zum Ausbau von KomNet**

Im Abschnitt „Arbeitsschutzverwaltung im eGovernment weiterhin führend“ wird berichtet, dass die Arbeitsschutzverwaltung mit zwei Verfahren im eMasterplan mit hoher Priorität vertreten ist: einmal mit der Möglichkeit, Anträge wie Anzeigen und Genehmigungsanträge über das Internet zu stellen und mit KomNet. Nachdem sich KomNet in NRW etabliert hat, „schickt sich KomNet nunmehr an, bundesweit zu einem Standardsystem für Beratungsunterstützung und Wissensmanagement im Arbeitsschutz zu werden. Im Berichtsjahr haben die Länder Hamburg und Niedersachsen, die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, die Ärztekammer Nordrhein, die Berufsgenossenschaft für Gaststätten und Nahrung sowie der Ressortbereich des MWA (in Kooperation mit dem IAS für die Beratung der Landesbediensteten) begonnen, sich an das Netz anzuschließen, eigene Kompetenzcenter aufzubauen und Experten für den gemeinsamen Expertenpool zu benennen“ (ebd., S. 23).

## **Gesund am Bildschirm - Hilfe zur Selbsthilfe**

Unter dem Motto „Gesund am Bildschirm - Hilfe zur Selbsthilfe“ hat die ASV ein landesweites Programm gestartet, das helfen soll, die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit am Bildschirm zu verbessern. „Die ASV NRW hat sich zum Ziel gesetzt, besonders die Problematik der psychischen Belastung an Bildschirmarbeitsplätzen aufzugreifen, zu thematisieren und hierbei neue Wege bei Information und Beratung zu gehen. Den Betrieben fehlt es in der Regel an Fachkräften, z. B. Arbeitspsychologen, die sie in der Bewertung von psychischen Belastungen an Bildschirmarbeitsplätzen fachkundig beraten können. Die zu erstellenden Gefährdungsbeurteilungen sind im Regelfall nur unvollständig oder fehlen ganz, der Grund: Viele Instrumente zur Erstellung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung an Bildschirmarbeitsplätzen sind sehr umfangreich und/oder nur unter fachkundiger Hilfe nutzbar“ (ebd., S. 30). Unter der Internetadresse [www.gesund-am-bildschirm.de](http://www.gesund-am-bildschirm.de) bietet die ASV Beschäftigten und Verantwortlichen Tipps und weiterführende Links zur optimalen Bildschirmarbeitsgestaltung an. Ergänzend wird auch eine telefonische Beratung angeboten.

## **Wuppertaler Netzwerk "Gesünder arbeiten - mit System"**

Im Bericht „Neue Wege der 'Vermarktung' von Arbeitsschutz“ wird über die Aktivitäten des Wuppertaler Netzwerkes "Gesünder arbeiten - mit System" zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes von Klein- und Kleinstbetrieben berichtet. Das Netzwerk wurde 2001 gegründet und ihm gehören Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, Industrie- und Handelskammern, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Handwerkskammer, dem Verband der Sicherheitsingenieure, dem Verband der Betriebs- und Werksärzte und der Universität Wuppertal unter Federführung des StAfA Wuppertal an. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat in Kleinbetrieben ein Kommunikation- und Imageproblem, es fehlen

PR-Konzepte. In Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Medienwissenschaften der Ruhr-Universität Bochum haben Studenten Konzepte und Maßnahmenkataloge erarbeitet, die nun vom Netzwerk konkret umgesetzt werden (vgl. ebd., S. 31).

Weitere Infos zum Netzwerk im Internet unter [www.gamsys.de](http://www.gamsys.de).

### **Aktivitäten der Initiative „Gesünder Arbeiten e.V.“ (GiGA)**

Die Aktivitäten bzw. die Arbeitsfelder der Initiative „Gesünder Arbeiten e.V.“ (GiGA) werden im Bericht vorgestellt:

- Information durch professionell gestaltete Infomaterialien und Medienarbeit insbesondere für den KMU-Bereich. Ein regelmäßiger Newsletter informiert interessierte Unternehmen über neue Entwicklungen im Themenfeld.
- Unterstützung durch kundenorientierten Service. Jede Frage zu Gesundheit & Job wird zusätzlich über die Hotline 0180/3 100 110 oder durch den GiGA-Partner [www.komnet.nrw.de](http://www.komnet.nrw.de)
- Qualitätsgesichert innerhalb kurzer Zeit beantwortet.
- Vernetzung der Akteure. Als praktisches Beispiel wird der von den Partnern der Initiative verabschiedete und veröffentlichte Selbstcheck „Gesünder Arbeiten In NRW“ genannt. Weiter wird auf die „MobbingLine NRW“, eine telefonische Hilfe für Mobbing-Betroffene verwiesen.
- Best Practice statt moralischer Zeigefinger: die jährliche Auslobung des "Best-Practice-Award"
- „Gesünder Arbeiten in NRW“ richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und belohnt besondere Leistungen im Zusammenhang mit dem Wettbewerbsfaktor Gesundheit.

Ziel ist es, die Beispiele guter Praxis in die Öffentlichkeit zu bringen, damit andere Unternehmen davon lernen können (vgl. ebd., S. 38). Im Internet ist die Initiative unter [www.gesuender-arbeiten.de](http://www.gesuender-arbeiten.de). zu finden.

### **Veranstaltung „Psychische Belastungen abbauen - gesünder arbeiten: Was können wir tun?“**

Unter dem vorgenannten Motto führte das Staatliche Amt für Arbeitsschutz Coesfeld und die Technologieberatungsstelle beim DGB in Münster eine Veranstaltung mit mehr als 70 Arbeitgebern, Betriebs- und Personalräten, Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten durch. Der Veranstaltungsbericht endet mit einem Verweis auf den Handlungsleitfaden der Arbeitsschutzverwaltung „Psychische Belastungen vermeiden - gesünder arbeiten. Was können Sie tun? Ein Handlungsmodell für Betriebe“, der zum Ziel hat, die Kommunikation und Kooperation am Arbeitsplatz zu fördern.

## **Veranstaltung zum Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“**

Im Oktober 2003 wurde eine Veranstaltung (mit Arbeitsgruppen) mit etwa 250 Teilnehmern zum Thema "Betriebliches Gesundheitsmanagement" durchgeführt. Kooperationspartner waren die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz (StÄfA) Detmold und Paderborn, die Technologieberatungsstelle beim DGB (Regionalstelle Ostwestfalen-Lippe), die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld und die Universität Bielefeld, Fakultät für Gesundheitswissenschaften. Die Veranstaltung wurde von den Teilnehmern sehr positiv bewertet und 84 % wünschten sich eine Fortsetzung des Themas mit praktischen Ansätzen und Lösungsbeispielen.

## **Informationsveranstaltung für Betriebs- und Personalräte**

Unter der Überschrift „Rechte und Pflichten im Arbeitsschutz - Interesse bei Betriebs- und Personalräten“ wird über eine Kooperationsveranstaltung mit der Technologieberatungsstelle (TBS) und das Staatliche Amt für Arbeitsschutz (StAfA) Arnsberg berichtet. Die Informationsveranstaltung richtete sich speziell an Betriebs- und Personalräte mit dem Schwerpunkt der Informationen zum Beschwerderecht der Arbeitnehmer sowie zum Beteiligungsrecht der betrieblichen Interessenvertretungen bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen. „Die zahlreichen Diskussionsbeiträge lassen auf einen großen Bedarf an weiteren Veranstaltungen schließen“ (ebd., S. 41).

## **Handlungshilfen**

Unter der Rubrik „Publikationen“ werden vier Broschüren (Handlungshilfen) zum modernen Arbeitsschutz vorgestellt. Dies sind:

- tiptop in NRW. Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz
- Praxis in NRW. Psychische Belastungen vermeiden – gesünder arbeiten
- Prima Klima am Arbeitsplatz – Leitfaden des Staatlichen Amtes für Arbeitsschutz Aachen
- Chefsache Arbeitsschutz (vgl. ebd., S. 42 f.).

## **4.10.3 Beiträge des Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen**

Unter [www.arbeitsschutz.nrw.de](http://www.arbeitsschutz.nrw.de) erreicht man die übersichtlich gestaltete Website der Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein-Westfalens. In der Rubrik „Praxishilfen“ finden sich zu allen Themen des modernen Arbeitsschutzes Praxishilfen, insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe. Die Praxishilfen werden auch im Abschnitt „Themen“ übersichtlich - thematisch

geordnet mit einem Link- dargestellt. Im folgenden werden die beiden oben erwähnten Netzwerke noch mal kurz vorgestellt.

## **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

Nordrhein-Westfalen hat die beiden folgenden Netzwerke ins Leben gerufen.

### **Kompetenznetz Arbeitsschutz (KomNet)**

Der Besucher wird unter [www.arbeitsschutz.nrw.de](http://www.arbeitsschutz.nrw.de) auf das Kompetenznetz Arbeitsschutz unter [www.komnet.nrw.de](http://www.komnet.nrw.de) hingewiesen, welches online eine Expertenberatung und Lösungswege zu allen Arbeitsschutzfragen anbietet. Hier kann jeder kostenfrei das Fachwissen und die Erfahrung von ausgewiesenen Experten nutzen.

KomNet ist auch telefonisch unter der Telnr.0180 3 100 110 zu erreichen. Dort meldet sich dann Call NRW, das Bürger- und Servicecenter der Landesregierung NRW und kümmert sich um die gestellten Fragen oder Anliegen. Für die „Erfahrenen“ gibt es bei KomNet das Angebot, in der Wissensdatenbank zu recherchieren oder selbst eigene Fragen zu stellen.

### **Gemeinschaftsinitiative Gesünder arbeiten (GiGa)**

Die Gemeinschaftsinitiative Gesünder arbeiten ist unter [www.gesuender-arbeiten.de](http://www.gesuender-arbeiten.de) zu erreichen. Alle relevanten Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben sich zu einem Verein zusammengeschlossen. Zu allen Themen des modernen Arbeitsschutzes – wie Bildschirmarbeit, Führung, Heben und Tragen oder Stress - werden Informationen angeboten. GiGa betreibt die MobbingLine NRW, in der Mobbing-Betroffene am Telefon Hilfestellungen erhalten. Einmal im Jahr wird der Arbeitsschutzpreis Best-Practice-Award „Gesünder Arbeiten in NRW“ ausgelobt.

## **Anmerkungen**

Im Jahresbericht 2003 spielt die Darstellung der Ergebnisse aus Systemkontrollen in Relation zu dessen Umfang im Gegensatz zu Jahresberichten anderer Länder wie beispielweise Berlin, eine marginale Rolle. Stattdessen konzentriert sich die Berichterstattung ganz im Sinne des Fachkonzepts (Informieren und Beraten) auf die Aktivitäten der Felder „Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern“ und des Feldes „Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeitsarbeit“. Dies sind die Netzwerke GiGa und KomNet, die entwickelten Handlungshilfen zum Abbau psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, die Förderung eines Arbeitsschutzmanagements in Kleinbetrieben sowie die „Vermarktung“ vom Arbeitsschutz mit betrieb-

lichen Beispielen. In allen themenbezogenen Beiträgen, dass ist hier hervor zu heben, werden dem Leser Tipps zu weiterführenden Informationen angeboten.

## 4.11 Rheinland-Pfalz

### 4.11.1 Die Gewerbeaufsicht des Landes Rheinland-Pfalz

Die im Land Rheinland-Pfalz für die Kontrolle des Arbeitsschutzes zuständige Behörde wird „Regionalstelle Gewerbeaufsicht“ genannt.

Der Jahresbericht 2003 lag zum Zeitpunkt der Auswertung nicht als fertiges Druckwerk vor. Einzelne Beiträge bzw. Abschlussberichte von Projekten/Programmarbeit wurden vom Ministerium als elektronische Textdateien zur Verfügung gestellt. In allen vorliegenden Berichten zur Programmarbeit und Projekten wird Bezug genommen zum Arbeitsschutzgesetz oder zu einem dialogorientierten Vorgehen der Gewerbeaufsicht.

### Gefährdungsbeurteilung

#### Programmarbeit: Arbeitsschutz bei Leiharbeitnehmern

Da sowohl die Unfallhäufigkeit als auch die Anzahl der Ausfalltage in der Zeitarbeitsbranche weit über dem Durchschnitt der übrigen Branchen liegt, wurde die Programmarbeit mit dem Ziel initiiert, einen Überblick über den Stand des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie über die Einhaltung der Arbeitszeiten zu gewinnen. In Zusammenarbeit mit der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft wurde eine Checkliste erarbeitet und anschließend gemeinsam 19 Zeitunternehmen revidiert. Einige Ergebnisse im folgenden:

- Jedes Unternehmen verfügt über eine Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI), aber die Einsatzzeit der FASI wird in der Regel nicht eingehalten, insbesondere bei Einsatz einer externen FASI.
- Es erfolgt häufig keine Betreuung beim Entleiher vor Ort durch die FASI, da die FASI entweder zu selten vor Ort oder zum Teil gar nicht vor Ort ist.
- Gefährdungsbeurteilungen des eigentlichen Arbeitsplatzes des Leiharbeitnehmers (LAN) liegen häufig beim Verleiher nicht vor.

Als Fazit der Überprüfung wird konstatiert, „dass die FASI viel stärker in die Betreuung beim Entleiher eingebunden werden muss. Dazu gehört auch die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung. Die FASI von Verleiher und Entleiher müssen stärker zusammenarbeiten (Problem Unternehmer-Modell). Der Verleiher muss genau wissen, wo und unter welchen Bedingungen der Entleiher seine Mitarbeiter (LAN) einsetzt.“

Die Einstellung bei Entleihern und Firmen muss sich ändern. LAN sollten nicht für Arbeiten, die von den Stammmitarbeitern niemand ausführen will, eingesetzt werden. Die LAN sollten als zusätzliche qualifizierte Hilfe und möglicher Kollege für Spitzenbedarfsabdeckungen angesehen werden und sollten in den betrieblichen und sozialen Ablauf beim Entleihunternehmen voll integriert werden“ (Rheinland-Pfalz 2004a).

## **Landesprojekt Fahrpersonal- und Arbeitszeitrecht bei Reisebussen**

Im Abschlussbericht wird in der Einleitung vermerkt, dass im Juni 2003 der Beschluss gefasst wurde, durch eine Bund/Länder-Initiative „Reisebussicherheit“ einen wichtigen Beitrag dazu zu leisten, das Vertrauen in den Reisebus als besonders sicheres Verkehrsmittel zu festigen.

Ziel des Projektes war die Überprüfung der Einhaltung der fahrpersonal- und arbeitszeitrechtlichen Vorschriften. Neben den Vorschriften sollte auch die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes (Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung) und des Arbeitssicherheitsgesetzes Gegenstand der Überprüfung sein, die mit einer Checkliste erfolgte. Dies ist schon außergewöhnlich und muss hier positiv hervorgehoben werden. In der Regel werden nämlich nur die Sozialvorschriften von den Arbeitsschutzverwaltungen der Länder überprüft.

Von den 38 Busunternehmen waren lediglich 5 ohne Beanstandungen.

Gefährdungsbeurteilungen lagen in 27 Betrieben vor. In zwei Betrieben konnte die Gefährdungsbeurteilung nicht hinterfragt werden, da der Firmensitz außerhalb von Rheinland-Pfalz liegt. In 9 Betrieben wurde keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt.

In 19 Betrieben wurde die Gefährdungsbeurteilung unter die Lupe genommen und geprüft, ob folgende Bestandteile enthalten waren:

- Wartungsdokumentation
- Dokumentation betrieblicher Überwachungsmaßnahmen
- fallorientierte Routen-/Pausenplanung.

In 12 Betrieben waren alle drei Bestandteile in der Gefährdungsbeurteilung enthalten. In den 7 übrigen Betrieben fehlte in allen Fällen die Dokumentation der betrieblichen Überwachungsmaßnahmen. In zwei Betrieben fehlte darüber hinaus die Wartungsdokumentation und in einem Betrieb fehlte die fallorientierte Routen-/Pausenplanung.

Die Unterweisung der Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit durch den Arbeitgeber war in 32 Betrieben durchgeführt worden. Eine Überprüfung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz ergab, dass in sechs Betrieben keine Sicherheitsfachkraft bestellt war und in 11 Betrieben fehlte die Bestellung eines Betriebsarztes (vgl. Rheinland-Pfalz 2004b).

## **Landesprojekt Busse im Linienverkehr**

In diesem Projekt ist nach den gleichen Grundsätzen wie im zuvor dargestellten Projekt vorgegangen worden. Insgesamt 36 Busunternehmen im Linienverkehr wurden überprüft. In diesen Busunternehmen sind 1104 Fahrer beschäftigt, denen insgesamt 976 Fahrzeuge zur Verfügung stehen. Lediglich 5 der überprüften Betriebe (14 %) waren ohne Beanstandungen. Gefährdungsbeurteilungen lagen in 20 Betrieben vor, in 16 war keine durchgeführt worden. Eine tiefere Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung erfolgte in 16 Betrieben, in allen war eine fallorientierte Routen-/Pausenplanung vorhanden. Die Überprüfung nach dem Arbeits-

sicherheitsgesetz ergab folgendes Ergebnis. In 12 Betrieben war keine Sicherheitsfachkraft bestellt. In 9 Betrieben fehlte die Bestellung des Betriebsarztes (vgl. Rheinland-Pfalz 2004c).

### **Grundanforderungen der Biostoffverordnung in Alten- und Pflegeheimen sowie bei der ambulanten Pflege – ein Kooperationsprojekt mit der Unfallkasse Rheinland-Pfalz und der BG für Gesundheitsdienst- und Wohlfahrtspflege**

Nach einleitenden Ausführungen zur Biostoffverordnung und der Aufzählung der verschiedenen Tätigkeiten, die eine Gefährdung für Beschäftigte darstellen können, wird das Projektziel wie folgt beschrieben. Der Patientenschutz ist zwar durch verschiedene Pflege- und Hygienestandards verbessert worden, davon profitierte auch der Arbeitsschutz, „trotzdem sind die auf den Beschäftigten ausgerichteten Schutzmaßnahmen zu überdenken und zu ergänzen. Insbesondere müssen die Arbeitnehmer in diesem Bereich über die Eigengefährdung unterrichtet und nach entsprechender Unterweisung angehalten werden sich selbst zu schützen“ (Rheinland-Pfalz 2004d).

Das Projekt ist in Kooperation mit der Unfallkasse Rheinland-Pfalz und der BG für Gesundheitsdienst- und Wohlfahrtspflege durchgeführt worden. Speziell für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist ein Merkblatt erstellt worden. Die Pflegeverbände und Heimbetreiber wurden per Anschreiben über die bevorstehende Aktion informiert. Des Weiteren gab es eine Pressemitteilung zur Information der Öffentlichkeit. Anhand einer gemeinsam entwickelten Checkliste wurde die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften überprüft.

Es wurden 105 Alten- und Pflegeheime sowie ambulante Pflegedienste von den Aufsichtsbeamten aufgesucht. Von den in Rheinland-Pfalz kontrollierten Heimen und Diensten werden 81 stationär, 17 ambulant und 7 ambulant und stationär betrieben. Insgesamt sind über 7.000 Personen in diesen Betrieben beschäftigt. Die Ergebnisse der Überprüfung werden ausführlich erläutert. Nur 20 Betreiber (19,1 %) konnten Gefährdungsbeurteilungen gemäß Bio-StoffV vorlegen. Bei deren Erstellung waren fast immer die Betriebsärzte, meist die Sicherheitsfachkraft, aber nur zur Hälfte (bei 10 von 20 Betrieben) die Personalvertretung beteiligt.

Das Fazit aus der Sicht der Gewerbeaufsicht.

„Die Biostoffverordnung ist in dieser Branche in der Regel den Betreibern unbekannt und wird aus diesem Grund bisher auch nicht umgesetzt. Die im Rahmen des Projekts angebotene Beratung war daher sehr sinnvoll und wurde bereitwillig angenommen. (...) derzeit liegen die stärksten Defizite im Bereich der Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen, der Betriebsanweisungen und Schutzstufenzuordnungen sowie der erforderlichen Belehrungen hierzu“. Weiter heißt es, das die Träger von Altenheimen und Pflegedienstorganisationen durch diese Programmarbeit für das Thema „Biologische Arbeitsstoffe“ sensibilisiert worden sind. Um

die Anforderungen aus der BioStoffV umzusetzen, wurden von Organisationen, wie der Caritas, Arbeitskreise gebildet, an der zum Teil auch die Gewerbeaufsicht beteiligt ist.

### **Landesprojekt Jugendarbeitsschutz in Arztpraxen**

Über das Jugendarbeitschutzgesetz hinaus hatte das Projekt zum Ziel auch die Einhaltung des Gesundheitsschutzes in Arztpraxen zu kontrollieren. Hervorgehoben wird die besondere Bedeutung, Jugendliche über die Gefährdungen bei ihrer Arbeit zu unterwiesen. Die Arbeitgeber sollen für die erhöhte Schutzbedürftigkeit der Jugendlichen sensibilisiert werden, mit dem Ziel aufgezeigte Mängel künftig nachhaltig zu vermeiden. Eine Checkliste wurde erarbeitet, um sicher zu stellen, dass landsweit einheitlich vorgegangen wird. Überprüft wurden insgesamt 93 Praxen (drei verschiedene Fachrichtungen) mit 105 Jugendlichen, deren Ergebnisse detailliert in Form einer Liste mit den Prüfpunkten dargestellt bzw. erläutert werden. In der Zusammenfassung des Berichtes wird konstatiert, „dass nach wie vor ein Aufklärungsbedarf über die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes sowie des Arbeitsschutzgesetzes und der Gefahrstoffverordnung besteht“. In Zukunft wird es daher notwendig sein, Überprüfungen hinsichtlich der arbeitsschutz- und gefahrstoffrechtlichen Bestimmungen durchzuführen und Aufklärungsarbeit zu leisten (vgl. Rheinland-Pfalz 2004e).

### **Arbeitsschutz im Baustoffhandel und in Baumärkten**

Der Umgang mit schweren Lasten im Baustoffhandel und Baumärkten kann zu Gesundheitsschäden und folgenschweren Verletzung führen. Deshalb hat die Gewerbeaufsicht Baustoffhandelsbetriebe und Baumärkte aufgesucht, um Erkenntnisse zum Stand der Umsetzung der Lastenhandhabungsverordnung zu gewinnen. Dabei wurde dialogorientiert vorgegangen sowie Hilfestellung für die Anwendung der Lastenhandhabungsverordnung angeboten.

„Das besondere Augenmerk der Kontrollen galt der Überprüfung des sicherheitstechnischen Zustandes von Arbeitsgeräten und deren regelmäßige Überprüfung durch sachkundiges Personal. Die Verpflichtung zum Einsatz technischer Hilfsmittel zum Transport der Baustoffe standen genauso im Mittelpunkt der Überprüfungsaktion, wie das Feststellen, ob ausreichend Flucht- und Rettungswege, sowie geeignete Brandschutzeinrichtungen vorhanden sind.“

Es wurde festgestellt, dass eine Gesundheitsgefährdung durch dieselbetriebene Fahrzeuge und die dadurch verursachten krebsverursachenden Dieselrußemissionen in 11 der 19 aufgesuchten Betriebe nicht erkannt wurde. In mehreren aufgesuchten Betrieben musste zu dieser Thematik aufgeklärt und über eine entsprechende Mitteilungspflicht an die Gewerbeaufsicht informiert werden. In fast 60 % der Betriebe wurden Mängel beim Stapeln und Lagern, die fehlende Kennzeichnung an Regalen bezüglich ihrer Belastungsgrenze und der fehlende Anfahrschutz an den Regalständern festgestellt. In mehr als der Hälfte der aufgesuchten Betriebe waren

keine Ersthelfer benannt, sowie das Fehlen der gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung an den jeweiligen Arbeitsplätzen zu beanstanden.

Das Ziel der Überprüfung war es, im Interesse der Beschäftigten und der Betriebe, berufsbedingten Erkrankungen so weit wie möglich vorzubeugen und damit gleichzeitig krankheitsbedingte Kosten in den Unternehmen zu reduzieren“ (Rheinland-Pfalz 2004g).

## **Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern**

### **Arbeitszeit in Krankenhäusern**

Im Bericht werden Anmerkungen zu den Auswirkungen der Änderungen des Arbeitszeitgesetzes und den Auswirkungen künftiger Tarifverträge auf die Krankenhäuser gemacht. Weiter wird konstatiert, dass die Krankenhäuser in Zukunft mehr auf Effizienz setzen müssen. Die flächendeckende Überprüfung rheinland-pfälzischer Krankenhäuser erstreckte sich auf alle Krankenhäuser außer den Reha-, Kur- und Tageskliniken. Damit wurden landesweit 86 Krankenhäuser in die Überprüfung einbezogen. Der Schwerpunkt der Überprüfung lag auf der Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften bei den Funktionsdiensten der Krankenhäuser (OP, Labor, Hebammen, Radiologie und Apotheke) und dem ärztlichen Dienst. Stichprobenartig wurden bei je über 400 Beschäftigten und Ärzten die Arbeitszeitnachweise der letzten drei Monate kontrolliert.

Hervorgehoben wird, dass sich der dialogorientierte Vollzug in den Krankenhäusern sich bislang bewährt hat. Die Situation in den Krankenhäusern habe sich seit 2001 verbessert, weil nun Arbeitszeitnachweise weitgehend geführt werden und viele Krankenhäuser automatische Zeiterfassungssysteme einführen. Zum Abschluss des Berichtes wird nochmals die dialogorientierte Rolle der Gewerbeaufsicht betont.

„Der Veränderungsprozess in den Krankenhäusern wird dabei in Rheinland-Pfalz auch weiterhin durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit begleitet werden. Die rheinland-pfälzische Gewerbeaufsicht wird neben ihrer Aufsichts- und Kontrollfunktion den weiteren Umsetzungsprozess der relevanten Arbeitszeitbestimmungen in den Krankenhäusern dialogorientiert unterstützen. Arbeitsgruppen mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern und den Berufsverbände sowie Vertretern der Krankenhäuser sind im Ministerium etabliert, um Probleme der Krankenhäuser anzusprechen und gemeinsam Lösungen und Hilfestellungen für die Krankenhäuser zu erarbeiten. Auch wurden bislang mehrere Informationsveranstaltungen für die Beschäftigten der Krankenhäuser angeboten, die bei den betroffenen Krankenhäusern als sehr hilfreich angesehen wurden“ (Rheinland-Pfalz 2004f).

## **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

### **Arbeitsschutzpreis 2003**

Im Dezember 2003 wurde vom Arbeitsministerium der Arbeitsschutzpreis an drei Unternehmen der Bau- und Ausbaubranche verliehen. „Der Preis soll nicht nur eine Auszeichnung für besonders beispielhafte Aktivitäten des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sein, sondern er soll auch andere Betriebe zur Nachahmung anregen. Denn ein wirkungsvoller Schutz kommt nicht nur den Beschäftigten, sondern auch den Betrieben selbst zugute“, so die Ministerin auf der Preisverleihung.

Der Preis wird in folge zum dritten Male vergeben und honoriert praktische und kreative Lösungen über die gängige Praxis des Arbeitsschutzes hinaus. Eine Jury aus Vertretern von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, gesetzlicher Unfall- und Krankenversicherung sowie aus Wissenschaft und Forschung wählte die Preisträger aus. Im Bericht werden die Preisträger kurz vorgestellt (vgl. Rheinland-Pfalz 2004h).

### **4.11.2 Beiträge der Arbeitsschutzverwaltung Rheinland-Pfalz**

#### **Die Arbeitsschutzverwaltung im Internet**

##### **Gefährdungsbeurteilung**

Unter <http://rp.osha.de/> ist das Land Rheinland-Pfalz im deutschen Netzwerk vertreten. Unter der Rubrik „Praktische Lösungen“ und dem Link „Gefährdungsbeurteilung“ sind verschiedene Hilfen/Merkblätter mit grundsätzlichen Erläuterungen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen eingestellt sowie ein Kompletter Ratgeber (der BAuA) und zum Thema Bildschirmarbeit sowie zu Lastenaufzügen.

## **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

### **Arbeitsschutzpreis**

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit (MASFG) lobt jährlich einen Arbeitsschutzpreis aus. Unter <http://rp.osha.de/> in der Rubrik „Themen“ findet man den Link Arbeitsschutzpreis. Im Dezember 2004 wird hier der Arbeitsschutzpreis 2002 erläutert und ausgelobt. Offensichtlich wird die Website im deutschen Netzwerk nicht aktualisiert. Auf der Website des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit (MASFG) unter <http://www.masfg.rlp.de> in der Rubrik „Preise“ werden nähere Informationen zum Preis bzw. zur Bewerbung gemacht. Der Preis 2004, der Ende November 2004 verliehen worden ist, hatte „Gesundes Arbeiten bis ins Alter“ zum Thema.

## **Anmerkungen**

Die Berichte zum Fahrpersonal bei Bussen und zum Jugendarbeitsschutz in Arztpraxen fallen aus dem üblichen Kontrollrahmen, weil hier in allen Fällen über die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen und das geltende Jugendarbeitsschutzgesetz hinaus, die Systemkontrolle und das Arbeitssicherheitsgesetz Gegenstand der Überprüfung gewesen ist. Aus den Berichten kann weiter entnommen werden, dass die Gewerbeaufsicht dialogorientiert und beratend vorgeht wie dies insbesondere im Bericht zur Arbeitszeit in Krankenhäusern betont wird.

## 4.12 Saarland

### 4.12.1 Die Arbeitsschutzverwaltung des Saarlandes

Die im Land Saarland für die Kontrolle des Arbeitsschutzes zuständige Behörde ist das Landesamt für Verbraucher-, Gesundheits- und Arbeitsschutz.

#### Grundsatzfragen des Jahresberichtes 2002

Der Jahrebericht 2003 lag im Dezember 2004 nicht vor, deshalb wird auf vorliegenden Jahresbericht 2002 mit dem Impressum „Mai 2004“ zurück gegriffen, der erst Ende November 2004 im Internet veröffentlicht worden ist.

Unter Organisation/Personal heißt es, dass „ein Vergleich der Zahl der bestehenden Betriebe mit der der revidierten Betriebe zeigt, dass eine regelmäßige Überprüfung aller Betriebe nicht möglich ist. Seit Februar 2002 läuft daher in einer Pilotphase das Projekt „Rechnergestützte Steuerung der Aufsichtstätigkeit“ (RSA), mit dessen Hilfe die Betriebe ermittelt werden sollen, die auf Grund ihres Gefährdungspotenzials und ihres Arbeitsschutzniveaus entweder einer verstärkten Überwachung bedürfen oder lediglich anlassbezogen aufgesucht werden müssen. Das Gefährdungspotenzial wurde anhand der Wirtschaftsklasse festgelegt“ (Saarland 2004, S. 4).

#### Gefährdungsbeurteilung

##### Modellversuch „Arbeitsschutzorganisation“

Berichtet wird über einen „Modellversuch“ zur Systemkontrolle.

Zunächst werden grundlegende Ausführungen zum Arbeitsschutzgesetz gemacht mit der Feststellung, dass überbetriebliche Formen der Aufsicht, gesundheitsorientierte Beratung und die Überwachung des betrieblichen Arbeitsschutzsystems drei wesentliche Bausteine eines modernisierten staatlichen Arbeitsschutzes sind. Die Kontrolle beinhaltet auch die Überprüfung der Umsetzung von Vorschriften im Betrieb, insbesondere des Arbeitsschutz- und des Arbeitssicherheitsgesetzes (vgl. ebd., S. 16).

Im Jahre 2002, sechs Jahre nach Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes, startet die Arbeitsschutzverwaltung einen Versuch, in fünf Betrieben anhand einer Checkliste eine Systemkontrolle durchzuführen. Das Vorgehen wird im weiteren geschildert. Die Liste ging den Betrieben fünf Wochen vorher per E-Mail zu und „enthielt ca. 110 Fragen zu verschiedenen Themenbereichen wie

- die Einbindung des Arbeitsschutzes in die Unternehmensphilosophie,
- die Delegation von Verantwortung,
- die Mitarbeiterbeteiligung,

- die Einbindung der Mitarbeitervertretung in den Arbeitsschutz und
- das Funktionieren der innerbetrieblichen Arbeitsschutzorganisation“ (ebd.).

In allen fünf Betrieben gab es hinsichtlich der Einbindung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in die Unternehmenspolitik und des Aufbaus eines Arbeitsschutzmanagementsystems in die betriebliche Organisation zum Teil erhebliche Mängel. Konstatiert wird, dass bei Kontrollen neben den Akteuren des Arbeitsschutzes auch die Unternehmensleitung direkt angesprochen werden muss. Betont wird, dass die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Leitung und den Führungskräften liegt. „Sie sind vom Gesetz her diejenigen, die den Arbeitsschutz im Betrieb präventiv zu realisieren haben. Dies kann nur durch ein etabliertes Managementsystem sichergestellt werden, so dass die notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen bei allen Tätigkeiten und Abläufen beachtet werden. Diese Pflichten und Aufgaben der Führungskräfte in den Unternehmen zu vermitteln, dürfte in Zukunft eine der Hauptaufgaben der Arbeitsschutzbehörden sein. Dass dies nicht einfach sein wird, hat dieser Modellversuch gezeigt. Aber durch intensive Beratung und Überzeugungsarbeit sind entsprechende Erfolge zu erzielen“ (ebd.).

## **4.12.2 Beiträge des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit**

### **Gefährdungsbeurteilung**

Die Arbeitsschutzverwaltung ist auch unter <http://sl.osha.de/> im deutschen Netzwerk vertreten. Unter der Rubrik „Praktische Lösungen“ Stichwort „Handlungsanleitungen“ ist nur eine saarländische Anleitung zum Thema „Gefährdungsbeurteilung“ (Bildschirmarbeitsplatz-Analyse) eingestellt.

### **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

Unter der Rubrik „Publikationen“ sind drei saarländische Dokumentationen eingestellt von Fachtagungen zur Betriebssicherheitsverordnung, Gefahrstoffe am Bau und Arbeits- und Gesundheitsschutz für Beschäftigte, die beruflich Kinder betreuen. Zudem ist ein mehrseitiger Mobbing-Flyer mit Kontaktadressen aus dem Saarland eingestellt. Weitere landeseigene Informationen zum modernen Arbeitsschutz sind auf dieser Website nicht eingestellt.

### **Anmerkungen**

Im Jahresbericht sind ansonsten keine weiteren Informationen zum modernen Arbeitsschutz enthalten. Gleiches gilt auch für die Website des Landesamtes für Verbraucher-, Gesundheits- und Arbeitsschutz unter [www.lvga.saarland.de](http://www.lvga.saarland.de).

## 4.13 Sachsen

### 4.13.1 Die Gewerbeaufsicht des Freistaates Sachsen

Die im Land Sachsen für die Kontrolle des Arbeitsschutzes zuständige Behörde wird „sächsische Gewerbeaufsicht“ genannt.

#### Der Jahresbericht 2003

Im Jahresbericht 2003 wird ausführlich über zwei Fortbildungsveranstaltungen berichtet, die für die Aufsichtsbeamten der Gewerbeaufsicht veranstaltet wurden. Wegen ihrer inhaltlichen Bedeutung und dem direkten Bezug zum Thema „Gefährdungsbeurteilung“ werden diese hier vorgestellt.

#### Interne Fortbildung

Unter der Überschrift „Psychische Belastung am Arbeitsplatz: Erkennen - Beraten – Überwachen“ heißt es: „Die psychische Belastung des Menschen bei seiner Tätigkeit erfordert zunehmend die Beachtung durch die Arbeitsschutzbehörden. Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis zum Themenschwerpunkt „Psychische Belastung“ widerspiegeln aufgrund von Berührungsängsten und Schwierigkeiten eher Zurückhaltung der Unternehmer, diesen Faktor inhaltlich ausreichend zu belegen. Interventionen beschränken sich in Unternehmen überwiegend nur auf ausgewählte Bereiche. Die kontinuierliche Überprüfung der Wirksamkeit festgelegter Maßnahmen ist ein weiterer wichtiger Schritt, den betrieblich Verantwortliche gehen müssen. Die Arbeitsschutzverwaltung wird hier mehr noch als bei den klassischen Arbeitsschutzthemen gefordert, die Unternehmen beim Prozess des Erkennens von Belastungen und bei der Lösungsfindung zu unterstützen und zu beraten“ (Sachsen 2004., S.11).

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, hat das Sächsische Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin einen eintägigen Grundqualifizierungskurs mit 85 Teilnehmern durchgeführt. Darauf aufbauend nahmen 22 Bedienstete an einem Vertiefungskurs teil, der von Herr Prof. Dr. Richter und Mitarbeitern des Institutes für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie der Technischen Universität Dresden gestaltet wurde. Weiter wird berichtet, dass im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit zurzeit bereits qualifizierte Mitarbeiter der Gewerbeaufsichtsämter und des Sächsischen Landesinstitutes für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin an einer Konzeption arbeiten in Anlehnung der LV 31 des LASI (Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention).

Im Berichtsjahr wurde eine Fortbildungsveranstaltung zur Gefährdungsbeurteilung beim manuellen Handhaben von Lasten für Mitarbeiter der Gewerbeaufsicht durchgeführt. Ziel der

Veranstaltung war es, über aktuelle Entwicklungen im Methodeninventar, insbesondere zur neuen Leitmerkmalmethode beim „Ziehen und Schieben“, zu informieren und methodische Kenntnisse sowie Anwendungserfahrungen zu vermitteln.

## **Gefährdungsbeurteilung**

Im Jahresbericht werden unter der Überschrift „Übersicht über die Tätigkeiten und Ergebnisse“ die durchgeführten Schwerpunktaktionen im Jahre 2003 aufgeführt. Dies waren:

- Marktüberwachung zu technischen Produkten
- Umrüstung von Lastenaufzügen mit Personenbeförderung
- Nachkontrollen zur Schwerpunktaktion Jugendarbeitsschutz im Hotel- und Gaststättengewerbe
- Überwachung des Umgangs mit biologischen Arbeitsstoffen
- ECLIPS (European Chemical Label Industry Products Safety)
- Asbesthaltige Gefahrstoffe
- Baustellen
- Überwachung des Umgangs mit ausgewählten Gefahrstoffen

(vgl. Sachsen 2004, S. 6).

In einem „Überblick“ werden die Vorteile der Schwerpunktaktion gegenüber der klassischen Einzelrevision betont. Bei gleichem Zeitaufwand können systematisch aktuelle Problemfelder des Arbeitsschutzes bearbeitet und die Unternehmen bei der Lösung effektiv beraten und begleitet werden. Die punktuelle Zusammenarbeit mit den Berufsgenossenschaften und Sachverständigenorganisationen werden als wichtige Voraussetzungen für die hohe Effizienz der Schwerpunktaktion angesehen (vgl. ebd., S. 20).

Vorgestellt werden im folgenden die Themenbereiche Bau, Biostoffe und Gefahrstoffe.

## **Netzwerk Baustelle**

Der Schwerpunktaktion im Rahmen der europäischen Kampagne zur Baustellenverordnung - Netzwerk Baustelle – ging eine umfangreiche Informationskampagne und Beratung von 3000 Architekten, Bauherren und Bauträgern voraus. Von den 551 kontrollierten Baustellen wurden 51 gemeinsam mit Vertretern der Berufsgenossenschaft aufgesucht. „Festgestellt wurde, dass auf der Mehrzahl der sächsischen Baustellen die Forderungen der BaustellIV umgesetzt werden. Dies ist allerdings auch ein wesentlicher Verdienst der seit Inkrafttreten dieser Verordnung praktizierten Präventions- und Revisionstätigkeit der Arbeitsschutzverwaltung des Freistaates Sachsen. Trotz der insgesamt guten Qualität der Koordination zeigen sich auch deutliche Lücken in der Umsetzung der BaustellIV. Dies betrifft vor allem

den mangelhaften Einsatz von Koordinatoren in der Planung der Ausführung. (...).

Versäumnisse in der Planung sind in der Ausführung nur mit zum Teil erheblichem Aufwand für den Bauherrn zu kompensieren.

Festgestellt wurde bei den Kontrollen, dass die Bestellung der Koordinatoren und die Qualität der SiGe-Pläne im direkten Zusammenhang zur Qualität der gemeinsam genutzten Absturzsicherungen stehen“ (ebd., S. 36). Trotz der insgesamt als positiv bewerteten Ergebnisse der Aktion „Netzwerk Baustelle“ mussten 127 schriftliche Anordnungen, 14 Ordnungswidrigkeitsverfahren und 219 Revisionsschreiben erstellt werden.

### **Ein besonders hoher Turmdrehkran an der Frauenkirche in Dresden**

An der Frauenkirche in Dresden wurde 2002 ein einhundert Meter hoher Kran aufgestellt. Die Frage war, welchen physischen Anforderungen der Kranfahrer ausgesetzt ist, wenn er den Kran manuell besteigen muss. Auf Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung des Arbeitgebers zeigte sich, dass das Gefährdungspotential hoch ist. Neben den körperlichen Anstrengungen beim Auf- und Abstieg kann es z. B. zu einem plötzlichen Unwohlsein kommen. Die Notwendigkeit einer eventuellen Bergung ist zu berücksichtigen und die Ergebnisse der Analyse müssen als Betriebsanweisung dokumentiert und den entsprechenden Personen ausgehändigt werden. Im Bericht werden weiter die allgemeinen Grundpflichten des Arbeitgebers nach § 3 Arbeitsschutzgesetz und der Stand der Technik genannt, nach denen der Arbeitgeber erforderliche Schutzmaßnahmen zu treffen hat. Ergebnis war, dass für den Kranführer ein Personenaufnahmemittel angeschafft wurde, mit dessen Hilfe und einer Fernbedienung er sich selbst bis zur Absetzbühne des Führerstandes bringen konnte. (vgl. ebd., S. 33).

### **Umsetzung der Biostoffverordnung im Bereich der Abfall- und Abwasserwirtschaft**

In zwei Beiträgen ist die Umsetzung der Biostoffverordnung im Bereich der Abfall- und Abwasserwirtschaft Gegenstand der Berichterstattung.

Im Jahr 2001 waren schwerpunktmäßig u.a. Unternehmen der Abfall- und Abwasserwirtschaft, Schlachtbetriebe und Tierkörperverwertungsanlagen revidiert worden. Im Jahr 2003 fanden in zehn Unternehmen der Abfall- und Abwasserwirtschaft Nachrevisionen statt.

Überprüft wurde, inwieweit die 2001 festgestellten Mängel abgestellt worden waren. „Dabei wurden in sieben von zehn kontrollierten Unternehmen immer noch Mängel bei der vollständigen Umsetzung der BioStoffV festgestellt. Die nach § 12 Abs.1 BioStoffV erforderlichen Betriebsanweisungen waren zum Teil noch nicht erstellt oder unvollständig. Die Beschäftigten, die Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen ausführen, waren nicht aktenkundig unterwiesen. In einigen Unternehmen musste die zur Verfügung gestellte Arbeitsbekleidung von den Beschäftigten selbst gereinigt werden. In fünf der zehn Unternehmen bestanden Unklarheiten bei Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen.

Bisher wurden die Beschäftigten zum Beispiel nach dem berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 20 "Lärm" untersucht, obwohl keine Lärmarbeitsplätze vorhanden waren. Untersuchungen nach dem arbeitsmedizinischen Grundsatz G 42 "Infektionskrankheiten" wurden jedoch bisher nicht veranlasst und durchgeführt. Des Weiteren fehlten in fast allen Unternehmen Reinigungs- und Hygiene- und Hautschutzpläne“ (ebd., S. 59).

Im Berichtsjahr 2003 hat die Gewerbeaufsicht zusätzlich zehn weitere Unternehmen (Abfallumladestationen, Müllentsorgung, Kläranlage) erstmals bezüglich der BioStoffV überprüft. In fünf der zehn erstmals überprüften Unternehmen war noch keine Gefährdungsbeurteilung nach § 7 BiostoffV durchgeführt und dokumentiert sowie in drei Unternehmen vom Arbeitgeber keine Impfungen nach § 15 Abs. 4 BioStoffV angeboten worden. Bei der zukünftigen Revisionstätigkeit soll die Umsetzung der BioStoffV im Bereich der Abfall- und Wasserwirtschaft besonders berücksichtigt werden.

### **Umsetzung der BiostoffV in stationären Altenpflegeeinrichtungen**

Im Jahr 2003 wurden im Rahmen einer Schwerpunktaktion 200 kommunale und private Altenpflegeheime mit insgesamt 10751 Beschäftigten aufgesucht, kontrolliert und beraten. Knapp 90 Prozent der Beschäftigten wurden als gefährdet im Sinne der Biostoffverordnung eingestuft. Die Bestellung eines Arztes nach § 15 BiostoffV war in 93% der kontrollierten Einrichtungen per Vertrag gebunden. Bei den privaten Einrichtungen waren sowohl der Bestellungsgrad als auch die erforderlichen Angebote zu arbeitsmedizinischen Untersuchungen und Schutzimpfungen am niedrigsten. Im folgenden einige Ergebnisse der Aktion. Gefährdungsbeurteilungen nach § 7 BioStoffV konnten nur 37,5 % der kontrollierten Einrichtungen vorlegen. In 17,3 % der Einrichtungen mit Gefährdungsbeurteilung war keine Zuordnung zu Schutzstufen erfolgt und in 10,7 % war die Zuordnung nicht exakt. Betriebsanweisungen nach § 12 BioStoffV konnten in 71,5 % der Einrichtungen zum Revisionszeitpunkt nicht vorgelegt werden. Die Abfrage nach dem Vorliegen eines Maßnahmplanes bei Nadelstichverletzungen ergab, dass dieser in 51,5 % der Einrichtungen nicht existierte. Überdurchschnittlich häufig fehlte dieser in den Pflegeheimen privater Träger (vgl. ebd., S. 61 f.).

„Zusammenfassend ist festzustellen, dass die seit 1999 rechtsverbindlichen staatlichen Regelungen zum Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen in stationären Altenpflegeeinrichtungen bisher nicht ausreichend bekannt sind. Bei einheitlicher Vorgehensweise, wie sie durch Verabschiedung der BGR/TRBA 250 möglich geworden ist, können sowohl die staatlichen Arbeitschutzbehörden als auch die zuständigen Unfallversicherungsträger kompetente Aufklärungsarbeit zum Schutz der Arbeitnehmer vor Gefährdungen beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen leisten“ (ebd., S. 62).

## **Überwachung des Umgangs mit ausgewählten Gefahrstoffen**

### **Senkung der Bleiexposition in einem metallurgischen Unternehmen**

Ein Unternehmen, das auf die Herstellung von Blei-, Zinn-, Antimon- und Sonderlegierungen spezialisiert ist, hatte erhebliche Schwierigkeiten, die Einhaltung der arbeitshygienischen und arbeitsmedizinischen Vorschriften zu gewährleisten. „So traten Mehrfachüberschreitungen bei dem MAK-Wert für Bleistaub auf. Bei den Arbeitnehmern lagen die Blutbleiwerte bis 1000 µg Pb/l Blut. Innerhalb weniger Jahre häuften sich die BK-Verdachtsmeldungen „Erkrankungen durch Blei“ (ebd., S. 56). Zusammen mit der zuständigen Berufsgenossenschaft und der zuständigen Betriebsärztin musste die Gewerbeaufsicht durch konsequentes Auftreten gegenüber der Geschäftsleitung einen Wandel gegenüber der unterschätzten Bleibelastung herbeiführen. „Maßnahmen des Gewerbeaufsichtsamtes waren:

- wiederholte Betriebsüberprüfungen gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft
- dienstbegleitende Messungen an ausgewählten Arbeitsplätzen und Beauftragung zur MAK-Wert-Einhaltung
- Aufklärungstätigkeit in der Belegschaft.

Innerhalb von drei Jahren ist es dem Unternehmen gelungen, durch die verschiedensten Maßnahmen und Initiativen bei allen Arbeitnehmern den Blutbleiwert erheblich zu senken. Dabei ist besonders die Arbeit der zuständigen Betriebsärztin hervorzuheben, die durch ihr engagiertes und zielgerichtetes Handeln mit dazu beigetragen hat, dass der zur Zeit gültige Grenzwert von 550 µg Pb/l Blut eingehalten wird“ (ebd., S. 56).

### **Beurteilung von Arbeitsplätzen mit Flusssäure- und Fluoridexposition**

Zwei tödliche Unfälle, verursacht durch Flusssäure, waren Anlass für die Gewerbeaufsicht Chemnitz die Überprüfung der aktuellen Situation bei der Durchsetzung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beim Umgang mit Flusssäure und Fluoriden vor zu nehmen. Aus dem Bericht geht nicht hervor, wie viele Unternehmen aus dem Bereich der Mikroelektronik, der Solarenergiegewinnung und Metallbearbeitung aufgesucht wurden, allerdings werden Angaben dazu gemacht, wie viele Beschäftigte direkt und indirekt Umgang mit Flusssäure haben.

„Der Einsatz von Flusssäure ist in den überprüften Produktionsbereichen unumgänglich. Festgestellte Mängel waren neben den in wenigen Fällen fehlenden Kennzeichnungen die nicht erkannte Notwendigkeit zur Erstellung eines Notfallplanes in Absprache zwischen Betrieb, Betriebsarzt, Krankenhaus oder Rettungsdienst. Der Information der Notfallärzte kommt besondere Bedeutung zu, da sie in vielen Fällen nicht über ausreichende Kenntnisse zu den besonderen Eigenschaften von Flusssäure und den damit im Zusammenhang stehenden Verletzungen verfügen. (...). Durch gezielte Kontrollen wurden die Arbeitnehmer auf die besondere Giftigkeit der Flusssäure hingewiesen und durch Informationen über geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen wurde dafür gesorgt, dass die Risiken und Gefährdungen für die

Beschäftigten möglichst gering gehalten werden“ (ebd., S. 58). Am Ende des Berichtes wird konstatiert, dass für die Gewerbeaufsicht ein Handlungsbedarf bezüglich von Beratungen und einer intensiven Überwachung besteht.

### **Ergebnisse von Begasungskontrollen vor dem Hintergrund vorgesehener Vereinfachungen im deutschen Gefahrstoffrecht**

Mehrere Gewerbeaufsichtsämter führten im Rahmen ihrer Revisionstätigkeit als eine Schwerpunkttaufgabe verstärkt Kontrollen bei Begasungen mit den giftigen Begasungsmitteln Formaldehyd, Ethylenoxid, Methylbromid, Phosphorwasserstoff, Blausäure und Sulfuryldifluorid in verschiedenen Branchen durch. Vor Ort wurden teilweise erhebliche Mängel im Arbeitsschutz festgestellt, trotz sachkundiger Ausbildung der Arbeitnehmer in den Firmen, die die Begasungen durchführten. So mussten als Ergebnis der Kontrollen mehrmals Anordnungen zum sofortigen Vollzug ausgesprochen werden, da eine unmittelbarere Gefahr für Arbeitnehmer und Dritte bestand. Illustriert wird dies im Bericht mit Beispielen (vgl. ebd., S. 63). Bei den Kontrollen von Begasungen in Desinfektions- und Sterilisationsanlagen sowie bei Raumdesinfektionen in medizinischen und sonstigen Einrichtungen konnte festgestellt werden, dass die Anforderungen beim Umgang mit diesen Gasen in den meisten Einrichtungen weitgehend erfüllt wurden (vgl. ebd., S. 64).

Aus den Begasungskontrollen wird folgendes Fazit gezogen:

„Die Ergebnisse zeigen insgesamt, dass sich trotz bestehender Sachkunde und Spezialisierung in die Arbeitsweise der Begasungsfirmen gelegentlich Unachtsamkeiten und Oberflächlichkeiten einschleichen. So schätzten z. B. die Mitarbeiter einfach per Geruch die Schadstoffbelastung ab und verzichteten auf Messungen. Insbesondere unter dem Gesichtspunkt der vorgesehenen Vereinfachungen im deutschen Gefahrstoffrecht ist es wichtig, dass die Unternehmen die Präsenz der Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter spüren, um nicht die Sicherheit der Arbeitnehmer und Dritter wegen Betriebsblindheit, Routine und Wettbewerbsdruck zu gefährden“ (ebd.).

### **Die Tank- und Behälterreinigung muss sicherer werden**

Im Aufsichtsgebiet der Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter Bautzen, Dresden und Leipzig wurde eine Überprüfung von 20 Unternehmen der Tank- und Behälterreinigung durchgeführt, um die Einhaltung von Anforderungen für ein sicherheits- und gesundheitsgerechtes Arbeiten zu kontrollieren. Dies erfolgte anhand einer Checkliste und durch die Beobachtung der praktischen Durchführung von Reinigungsarbeiten. Zu den häufigsten Mängeln gehörten u.a., dass

- Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nicht durchgeführt wurden, obwohl z. T. auch Betreuungsverträge bestanden.

- Unterweisungen der Beschäftigten über Gefahren und Schutzmaßnahmen lückenhaft waren bzw. fehlten.
- Betriebsanweisungen für den Einsatz von Atemschutzgeräten nicht erstellt wurden.

„Im Ergebnis dieser Schwerpunktaktion konnte eine höhere Sensibilisierung der betreffenden Arbeitgeber, aber auch von Ein-Mann-Unternehmen hinsichtlich der Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erreicht werden. Dieser Effekt sollte zum Nutzen für Beschäftigte und Unternehmer durch weitere gezielte Überprüfungen beibehalten werden“ (ebd., S. 65).

## **Gesundheit bei der Arbeit auf der betrieblichen Ebene verbessern**

### **Beratung vor Abbruch von Plattenbauten**

Im Aufsichtsbereich des Gewerbeaufsichtsamtes Chemnitz werden in den nächsten Jahren zur Reduzierung von nicht genutztem Wohnraum in Plattenbauweise errichtete Gebäude abgebrochen. Beim Bau dieser Gebäude wurden damals zur Wärmedämmung Dreischichtplatten mit Mineralfasern verwendet, die krebserzeugend sind. Beim Abbruch ist darauf zu achten, dass Arbeitsverfahren zum Einsatz kommen die gewährleisten, dass so wenig wie möglich Fasern frei gesetzt werden. Zum anderen ist die Sicherheit gegen Absturz, insbesondere beim Rückbau von Platten, zu garantieren. Um dies zu gewährleisten, hat die Gewerbeaufsicht mit verschiedenen Ämtern, die in unterschiedlicher Art und Weise auch für den Plattenbau zuständig sind, Konsultationen geführt sowie mit den Bauherren die Abbruchtechnologien erörtert und beraten.

„Mit der Bau- und Tiefbauberufsgenossenschaft wurden gemeinsame Kontrollen auf den Baustellen des Plattenabbruches durchgeführt. Ein einheitliches Vorgehen des Gewerbeaufsichtsamtes mit den Berufsgenossenschaften bezüglich der Forderung von Absturzsicherung konnte so erreicht werden. Die Vorgehensweise beim jeweils anstehenden Abbruch wurde mit den bauausführenden Betrieben beraten. Dabei war es möglich schon vor Beginn des eigentlichen Abbruches einen wirksamen Einfluss auf die Gewährleistung der Arbeitssicherheit zu nehmen“ (ebd., S. 34).

## **Das BMW-Werk Leipzig - Sicherheitstechnische Betreuung der Großbaustelle**

Auf der Großbaustelle für das neue BMW-Werk waren im Berichtsjahr ca. 3.800 Arbeitnehmer tätig. Die Gewerbeaufsicht hat zu Baubeginn einen monatlich tagenden Arbeitskreis Baustellensicherheit einberufen. „Diesem Sicherheitskreis gehören ein Vertreter des zukünftigen BMW-Werkes, der Baustellenkoordinator, je ein technischer Aufsichtsbeamter der

Bau-Berufsgenossenschaft Bayern-Sachsen, der Tiefbau-Berufsgenossenschaft, der Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft sowie der Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik und zwei Mitarbeiter des Gewerbeaufsichtsamtes Leipzig an. Während der Errichtung des Bauvorhabens wurden die bauausführenden Unternehmen wöchentlich in Bezug auf die Einhaltung der Arbeitssicherheit revidiert. Dabei erhielten die Aufsichtsführenden und Unternehmer Hinweise zu arbeitsschutzrelevanten Sachverhalten auf der Baustelle. Sicherheitstechnische Schwerpunkte waren die Bereiche des Stahlbaues, wo keine kollektiven Schutzeinrichtungen verwendet werden konnten.

Für die Baustelle ist ein "Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan" erstellt worden, der aufgrund der großen räumlichen Ausdehnung in einzelne Objekte aufgeteilt wurde. Inhaltliche Schwerpunkte waren insbesondere Forderungen zu Sicherheitseinrichtungen, die von mehreren Firmen gemeinsam genutzt werden. Entsprechend dem Baufortschritt wird der Plan regelmäßig angepasst, um Sicherheitslücken bereits im Vorfeld aufzuzeigen. Im Jahr 2003 ereigneten sich auf der Baustelle insgesamt 35 meldepflichtige Arbeitsunfälle, wobei ein Unfall tödlich verlief. Das Unfallgeschehen und die besondere Situation auf der Großbaustelle unterstreichen das Erfordernis, die bisherigen sicherheitstechnischen Anstrengungen aller Verantwortlichen weiter zu intensivieren und insbesondere den Subauftragnehmern ein besseres sicherheitstechnisches Bewusstsein zu vermitteln" (ebd., S. 43).

## **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

### **4. Fachveranstaltung „Arbeitsschutz auf Baustellen“**

Unter Punkt 3 im allgemeinen Teil wird über die 4. Fachveranstaltung „Arbeitsschutz auf Baustellen“ mit 40 Teilnehmern berichtet. Die gefährdungsfreie Gestaltung der Arbeitsprozesse ist seit mehreren Jahren ein Schwerpunkt der Tätigkeit der Gewerbeaufsicht. Betont wird, dass insbesondere Entwicklungen in der Bautechnologie und den Fertigungsverfahren in ihren Auswirkungen auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu untersuchen und zu beurteilen sind.

„Die Gewerbeaufsicht verfolgt gemeinsam mit allen Beteiligten am Arbeitsschutz das Ziel, durch praxisnahe Informationen und Handlungsanleitungen diesen Prozess zu begleiten und die Unternehmen bei der Gestaltung sicherer Arbeitsbedingungen und der Einhaltung der einschlägigen Vorschriften zu beraten und zu unterstützen“ (ebd., S. 10).

Es gab Fachvorträge zu folgenden Themen:

- Europäische Kampagne „Netzwerk Baustelle“,
- Entwicklung des Arbeitsunfallgeschehens im Freistaat Sachsen,
- Arbeits- und Gesundheitsschutz beim Rückbau von Gebäuden,
- Umsetzung der Betriebssicherheits- und der Gefahrstoffverordnung auf Baustellen,
- Arbeitsschutz im Bergbau,
- Anwendung von 3-D-Computersimulationsmodellen im Arbeitsschutz.

Die Kurzfassungen ausgewählter Vorträge sind im Internet unter der Adresse <http://www.arbeitsschutz-sachsen.de/publications/baustelle/tagung2003/tagung2003.htm> veröffentlicht.

## **Informationsveranstaltungen für Baustellenkoordinatoren**

Im Berichtsjahr wurden 11 Informationsveranstaltungen für Baustellenkoordinatoren durchgeführt. Als Grundlage dieser Aktivitäten werden folgende Thesen angeführt:

1. „Es gibt viele Baustellen, in denen ein SiGe-Plan in guter Qualität existiert. Jedoch ist die Bedeutung, die den SiGe-Plänen beigemessen wird, unbefriedigend. Die eigentlich vorgegebene Verfahrensweise, Probleme rechtzeitig zu erkennen und optimal zu lösen, hat sich nicht durchgesetzt. Die Unternehmen haben sich nicht daran gewöhnt, in den SiGe-Plänen nach ihren möglicherweise kostenträchtigen Verpflichtungen zu sehen. Die Ansprüche bzgl. Klarheit und Verbindlichkeit müssen erhöht werden.“
2. Die Arbeit des Koordinators ähnelt meist der einer Fachkraft. Oft ersetzt er die ansonsten vorgeschriebene sicherheitstechnische Betreuung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz ganz oder teilweise. Nr. 2 (des § 3 Abs. 3 BaustellV) gewinnt überproportionales Gewicht und wird oftmals insofern missverstanden, als dass der Koordinator meint, auch für sehr spezielle Details im Verhalten der Beschäftigten verantwortlich zu sein.
3. Ein großer Teil der Koordinatoren fühlt sich bzgl. Aufgabenstellung, Haftung und strafrechtlichen Risiken unsicher“ (ebd., S. 16).

## **Prävention durch Zusammenarbeit mit Fachverbänden und Sozialpartnern**

Unter der Überschrift „Prävention durch Zusammenarbeit mit Fachverbänden und Sozialpartnern“ wird über die (aufgelisteten) Aktivitäten des Referates Holz und Baustoffe des Gewerbeaufsichtsamtes Dresden berichtet. Im Sinne einer stärkeren Betonung der Eigenverantwortung der Unternehmer bei der Gewährleistung des betrieblichen Arbeitsschutzes wurde die Zusammenarbeit mit den für die zu betreuenden Branchen zuständigen Fachverbänden sowie Sozialpartnern forciert. Ziel war außerdem, die Betriebssicherheitsverordnung als wesentliche Neuregelung möglichst vielen Partnern sowie Multiplikatoren aus den zu betreuenden Branchen bekannt zu machen. Als Fazit der durchgeführten Veranstaltungen wird konstatiert, dass es gelang „die Akzeptanz der staatlichen Arbeitsschutzbehörden in den Unternehmen zu erhöhen, die Unternehmer auf ihre Pflichten i.S. eigenverantwortlichen Handelns hinzuweisen und die Bedeutung einer guten Arbeitsschutzorganisation für den Schutz der Beschäftigten, aber auch für den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen darzustellen (...). Im Rahmen der Informationsveranstaltung für Betriebsräte wurde deutlich, dass diese wertvolle Partner bei der Gewährleistung des betrieblichen Arbeitsschutzes sein können. Deshalb ist vorgesehen, zukünftig auch diesen Personenkreis verstärkt über seine

Rechte und Pflichten sowie über arbeitsschutzfachliche Sachverhalte zu informieren“ (ebd., S. 18).

In 2004 ist vorgesehen mit dem Fachverband Holz und Kunststoff Sachsen e.V. und dem Landesinnungsmeister Wege für eine effizientere Arbeit der Innungen auch im Bezug auf die Lösung von Arbeitsschutzproblemen zu erörtern und unabhängig davon soll das Informationsangebot an die Innungsobermeister im Aufsichtsbezirk verbessert werden. Es wird festgestellt, dass flankierend zur verstärkten Zusammenarbeit mit den Fachverbänden und Sozialpartnern gerade in den Klein- und Mittelbetrieben (KMU) weiterhin ein großer Beratungs- und Revisionsaufwand notwendig sein wird.

## Ärzte im Dauerstress – eine Fallstudie

Vor dem Hintergrund der in der Öffentlichkeit diskutierten Belastungen von Krankenhausärzten gab das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit Anfang 2002 an das Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie der TU Dresden den Auftrag, die Belastungssituation Bereitschaftsdienst leistender Ärzte in sächsischen Krankenhäusern zu analysieren. Die Untersuchung fand in Zusammenarbeit mit dem Gewerbeaufsichtsamt Bautzen statt und wurde in einem Krankenhaus der Regelversorgung durchgeführt. Bei den Untersuchungen durch Studenten der TU Dresden kamen bedingungs- und personenbezogene Fragebögen zum Einsatz. Ergänzend dazu führte das Gewerbeaufsichtsamt Bautzen in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung des Klinikums eine Analyse der Aktivzeiten bei allen betroffenen Ärzten im Bereitschaftsdienst durch, um zu ermitteln, wie hoch die tatsächliche Inanspruchnahme der Ärzte im Bereitschaftsdienst war. Am Beispiel einer chirurgischen Abteilung konnte gezeigt werden, dass der abendliche Bereitschaftsdienst mit seiner Tätigkeitsstruktur insgesamt eher einem Normaldienst entsprach. „Es handelte sich nachweislich vielfach um eine Fortsetzung der regulären Arbeit und nicht um einen Bereitschaftsdienst im arbeitszeitrechtlichen Sinne“ (ebd., S. 77).

Die gesamten Untersuchungsergebnisse belegen die hohe psychische Belastung der Ärzte durch den Bereitschaftsdienst, die im Bericht mit Diagrammen illustriert werden. Die Studenten der TU und die Mitarbeiter der Gewerbeaufsicht stellten den involvierten Abteilungen die Ergebnisse vor. Auf einem Workshop der Sächsischen Krankenhausgesellschaft zum Thema „Arbeitszeitgestaltung im Krankenhaus“ stellten die Studenten der TU und die Mitarbeiter der Gewerbeaufsicht die Untersuchungsergebnisse in einem gemeinsamen Vortrag vor.

„Es wurde deutlich, dass es bedingt durch die unterschiedlichsten Einflussfaktoren (Klinik-, Abteilungsgröße, Patientenklientel, territoriale Besonderheiten) keine generellen Lösungen geben kann, sondern zuerst eine genaue Analyse der jeweils konkreten Bedingungen notwendig ist. Ebenso sollten die Betroffenen mit ihren unterschiedlichen Befindlichkeiten in

den Prozess der Um- und Neuorganisation einbezogen werden. Arbeitnehmerschutz muss als eine nicht zu vernachlässigende wirtschaftliche Größe erkannt und berücksichtigt werden“ (ebd., S. 79).

## **4.13.2 Beiträge des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit**

### **Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern**

Auf der Website [www.arbeitschutz-sachsen.de](http://www.arbeitschutz-sachsen.de) unter der Rubrik „Praktische Lösungen“ findet man unter dem Stichwort "Arbeitsschutzmanagement" den Hinweis auf eine CD-Rom, die kostenlos als Einzelexemplar über den Broschürenversand der Sächsischen Staatsregierung (Adresse im Anhang) bezogen werden kann.

Die CD-ROM soll vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Wahrnehmung der Aufgaben auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstützen. Darüber hinaus enthält die CD-ROM zahlreiche Informationen, Links zu wichtigen Adressen, Formulare und Checklisten.

### **Zwei Handlungsanleitungen zum Abbruch von Plattenbauten**

Beim Rückbau bzw. Abbruch von Plattenbauten bestehen erhebliche Unfallrisiken und Gesundheitsgefahren. Schwerpunkte sind dabei Gefahren des Absturzes von Dächern oder ungesicherten Standorten. Die zwei Anleitungen sind mit den Titeln: „Was haben Bauherren und Abbruchunternehmen beim Abbruch von Plattenbauten und der Abfallentsorgung zu tun?“ sowie „Handlungsanleitung – Absturzsicherung“ eingestellt.

### **Anmerkungen**

Der Schwerpunkt der Systemkontrollen lag neben der Aktion „Netzwerk Baustelle“ in der Überprüfung der Biostoffverordnung und in ausgewählten Gefahrstoffbereichen. Im Vorfeld von Bauausführungen ist die Gewerbeaufsicht mit der Einrichtung eines Sicherheitskreises und durch Konsultationen und Beratung initiativ geworden, um Einfluss auf die Gewährleistung der Arbeitssicherheit zu nehmen. Für die Branche Bau hat die Gewerbeaufsicht eine Fachveranstaltung und mehrere Informationsveranstaltungen zum Arbeitsschutz auf Baustellen durchgeführt. Darüber hinaus wird die verstärkte Kooperation zum Fachverband Holz und Kunststoff Sachsen angestrebt. Hervorzuheben ist, dass im Berichtsjahr eine interne Schulung zum Thema „psychische Belastungen“ stattgefunden hat und eine qualitative Fallstudie zur Ermittlung der psychischen Belastungen von Ärzten in Kooperation mit der TU Dresden durchgeführt wurde.

## **4.14 Sachsen-Anhalt**

### **4.14.1 Die Arbeitsschutzverwaltung des Landes Sachsen-Anhalt**

Die im Land Sachsen-Anhalt für die Kontrolle des Arbeitsschutzes zuständige Behörde wird nach Regionalbereichen mit dem Zusatz der vier Himmelsrichtungen West, Ost, Süd, Nord und Mitte jeweils „Gewerbeaufsicht“ genannt.

#### **Grundsatzfragen des Jahresberichtes**

Im Vorwort des Jahresberichtes 2003 wird auf die zu Anfang 2003 abgeschlossene Neustrukturierung der Arbeitsschutzverwaltung hingewiesen. „Arbeitsschutz, Hygiene, Lebensmittelsicherheit und Veterinärmedizin wurden damit unter dem Dach des Landesamtes für Verbraucherschutz organisatorisch verbunden, um der Politik eines ganzheitlichen Gesundheitsschutzes Rechnung zu tragen. (...).

Gesundheitsschutz bei der Arbeit bedeutet u.a. auch den Schutz der Beschäftigten vor Unfällen, vor Berufskrankheiten, vor gefährlichen biologischen und chemischen Arbeitsstoffen, vor unsicheren Anlagen und Maschinen, vor Lärm und Staub, aber auch vor ergonomischen und psychischen Fehlbelastungen oder zu langen Arbeitszeiten. (...). Gesundheitsschutz bei der Arbeit und damit auch Verbraucherschutz sollen einen wesentlichen Teil der Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger gewährleisten“ (Sachsen-Anhalt 2004).

#### **Gefährdungsbeurteilung**

Im Jahresbericht sind sechs Beiträge zum modernen Arbeitsschutz enthalten, die im folgenden alle vorgestellt werden:

- Auswertung von Arbeitsunfällen
- Projekt „Netzwerk Baustelle“
- Sonderaktion zur Betriebssicherheitsverordnung
- Schwerpunktkontrolle beim Abbruch von Plattenbauten
- Erfahrungen im Vollzug der Biostoffverordnung
- Kontrolle des innerbetrieblichen Arbeitsschutzsystems in der Metallbranche

#### **Auswertung von Arbeitsunfällen**

Unter der Überschrift „Mangelnde Aufmerksamkeit und schlechte Vorbereitung führten zu Arbeitsunfällen“ wird über die Auswertung von Arbeitsunfällen berichtet, die eine Schwerpunkttaufgabe der Arbeitsschutzverwaltung (Gewerbeaufsicht) ist. Für den Bereich der Baustellen wird konstatiert, dass bei aller Verschiedenheit der geschilderten Unfallverläufe eine mangelhafte Planung und unsachgemäße Ausführung der Bauarbeiten als Unfallursache

erkennbar geworden ist. Analog zum Baugeschehen ist eine der Hauptursachen der tödlichen Arbeitsunfälle außerhalb des Baubereichs eine mangelnde Planung und Durchführung der erteilten Arbeitsaufträge sowie die Missachtung grundlegender Arbeitsschutzzvorschriften, häufig vom Verunfallten selbst (vgl. ebd., S. 14).

### **Projekt „Netzwerk Baustelle“**

Im Rahmen des bundesweiten Projektes „Netzwerk Baustelle“ mit dem Fokus der Umsetzung der Baustellenverordnung, hat die Arbeitsschutzverwaltung 206 Baustellen kontrolliert, davon 25 % in gemeinsamer Aktion mit den gewerblichen Berufsgenossenschaften (vgl. ebd., S. 15 ff.).

Vor der Aktion wurden alle wichtigen Normadressaten informiert über die Bestellung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinatoren für die Bauplanung und -durchführung und die Erarbeitung eines Sicherheits- und Gesundheitsschutzplanes (SIGE-Plan) für den Bauablauf. Die Darstellung der Ergebnisse, illustriert mit mehreren Abbildungen, konzentriert sich auf allgemeine Aussagen, die aus den Daten der Aktion abgeleitet worden sind.

- die Baustellenverordnung als nationale Umsetzung der EU-Baustellenrichtlinie ist weitgehend durchgesetzt. Im Vergleich aller Bundesländer liegt Sachsen-Anhalt bei drei der vier wichtigsten Anforderungen bei einer Erfüllquote von über 90%.
- die Sicherheitskoordination durch Bestellung eines Koordinators ist bei großen Baustellen eher gewährleistet als bei kleinen. Dabei ist zu beachten, dass auf über 55% aller kontrollierten Baustellen nur 6 - 20 Beschäftigte tätig waren, es sich also um kleinere Baustellen handelte.
- die Bestellung eines Koordinators ist wesentlich für die Qualität gemeinsam genutzter Absturzsicherungen.
- 15% der kontrollierten Sicherheits- und Gesundheitsschutzpläne genügen nicht den Ansprüchen.

Als Fazit wird konstatiert: „Die Baustellenverordnung ist ein wirksames Instrument zur Verbesserung der Arbeitssicherheit auf Baustellen. Die Bilanz in Sachsen-Anhalt ist deshalb besonders positiv, weil öffentliche und private Bauherren, Kammern und Verbände, Bauunternehmen und Gewerkschaften die Durchsetzung aktiv gefördert haben und die Arbeitsschutzbehörde sich von Beginn an um Information und die flächendeckende Durchsetzung bemüht hat“ (ebd., S. 16).

### **Sonderaktion zur Betriebssicherheitsverordnung**

Unter der Überschrift „Produkt- und Betriebssicherheit“ wird kurz über eine Sonderaktion zur Betriebssicherheitsverordnung berichtet, die, so wird betont, ein Bestandteil fast aller Betriebsrevisionen ist. In 293 kleinen und mittleren Betrieben wurden Stichproben-Kontrollen

bei Maschinen mittels erstellter Prüflisten vorgenommen und die Arbeitgeber primär in Fragen der Gefährdungsbeurteilung beraten. Bei der Aktion wurden 429 Gabelstapler und 265 Kräne im Hinblick auf die Einhaltung spezieller Mindestanforderungen untersucht. Die festgestellten Mängel zeigten, „dass etliche Arbeitgeber ihre Arbeitsmittel/Arbeitsplätze der Gefährdungsbeurteilung nicht oder nicht vollständig unterzogen hatten. Diese Arbeitgeber wurden zur raschen Mängelbeseitigung veranlasst“ (ebd., S. 19).

### **Schwerpunktkontrolle beim Abbruch von Plattenbauten**

Unter der Überschrift „Gefahrstoffe“ wird über eine Schwerpunktkontrolle beim Abbruch von Wohnblöcken in Plattenbauweise berichtet. Eingeleitet wird der Bericht mit der Feststellung, das Untersuchungen zu Stäuben und Feststoffen auf gesundheitsgefährdende Bestandteile eine Notwendigkeit darstellen vor dem Hintergrund der krebserzeugenden Wirkung lungen-gängiger natürlicher und künstlicher Mineralfasern (KMF). „Dies ist ein Beitrag zur möglichen Prävention der durch Krebs verursachten Sterblichkeit im LSA im Rahmen der von der Landesregierung vorgegebenen Gesundheitsziele. Jährlich sterben noch immer über 1.000 Menschen an den Folgen von Asbestexpositionen, die 20 bis 25 Jahre zurückliegen. Das Maximum der Fallzahlen wird dabei erst zwischen 2005 bis 2015 erwartet. Heute besteht die Gefahr einer Asbestexposition vor allem beim Gebäudeabriß durch nicht erkannte asbest-haltige Materialien oder bei der Beseitigung asbesthaltiger Abfälle. Angesichts der oben genannten Fallzahlen muss im Vorfeld von solchen Arbeiten alles getan werden, um weitere Asbestexpositionen und die daraus entstehenden Folgen zu vermeiden“ (ebd., S. 27).

Der Abriss von Plattenbauten ist mit einer Kontamination von Asbest und auch künstlichen Mineralfasern verbunden. Bei Baustellenkontrollen ist immer wieder fest zu stellen, so wird konstatiert, dass kaum in den jeweiligen Objekten eine Beprobung auf Asbest und Mineralfasern vorgenommen wurde. Während der Schwerpunktkontrolle wurde der Abbruch von Wohnblöcken fachlich begleitet. „Die Vorkommen an künstlicher Mineralwolle und Asbest in den Wohnblöcken waren nur unzureichend bekannt, demzufolge wurden das Gefährdungspotenzial, insbesondere der künstlichen Mineralwolle, und der Sanierungsaufwand unterschätzt. In keinem Fall wurde im Vorfeld der Abrissmaßnahme ein Gutachter oder ein unabhängiges Messinstitut zur Ermittlung der vorhandenen Gefahrstoffe beauftragt“ (ebd., S. 27).

Herausgestellt wird im Bericht im weiteren, dass die Beschäftigten

- kaum Kenntnisse über das krebserzeugende Potenzial von KMF sowie über die daraus resultierenden Arbeitsschutz- und Verhaltensanforderungen hatten.
- keine Unterweisung erhalten hatten und arbeitsmedizinisch untersucht worden waren.

Die Unternehmen, so das Fazit, seien für die Problematik und eine messtechnische Begleitung sensibilisiert worden. Für 2004 wird die Arbeitsschutzverwaltung in die Ausschreibungsphase für den Plattenbauabbruch miteinbezogen.

## **Erfahrungen im Vollzug der Biostoffverordnung**

Ausführlich wird über die Erfahrungen im Vollzug der Biostoffverordnung berichtet. „Unter biologischen Arbeitsstoffen werden im Allgemeinen Mikroorganismen verstanden, denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ihrer Tätigkeit ausgesetzt sein können und die in der Lage sind, die Beschäftigten gesundheitlich zu gefährden“ (ebd., S. 30). Unterschieden wird zwischen einer gezielten Tätigkeit in der Verwendung der Stoffe und der nicht gezielten Tätigkeit, in denen Beschäftigte nicht beabsichtigt in Kontakt mit Stoffen und Materialien geraten.

Insbesondere im Bereich der nicht gezielten Tätigkeiten ist der Beratungsbedarf der Unternehmen aufgrund ihrer Unsicherheit groß. Das zeigt die vorläufige Auswertung der landesweiten Sonderaktion „Sicherheit und Gesundheitsschutz an nichtstationären Arbeitsplätzen – ambulante Pflege, Gebäudereinigung und Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten“ (SANA 2003)<sup>17</sup> für den Aufsichtsbereich Halberstadt. Von der Tendenz her mit der positiven Ausnahme der Pflegedienste wird die Arbeitsschutzsituation wie folgt gekennzeichnet und im Orginal zitiert:

- „Nach inzwischen 5 jähriger Gültigkeit der BioStoffV und dem Vorliegen vielfältiger Branchenregelungen und Handlungshilfen zur Umsetzung der Verordnung ist immer noch vor allem in kleinen Unternehmen die fehlende Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung zu bemängeln. Als häufigste Ursache wird die fehlende Kenntnis über biologische Arbeitsstoffe an sich gesehen. Das krankheitserregende Potenzial der Mikroorganismen, denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgesetzt sein können, wird nicht erkannt und damit nicht bewertet. Schutzstufen und Risikogruppen sind Begriffe, die von den Unternehmern nicht zugeordnet werden können. Ein Verzeichnis wird in Folge dessen nicht geführt.“
- In Gesprächen mit den verantwortlichen Bereichsleitern wurde festgestellt, dass die fachliche Unterstützung bei der Gefährdungsbewertung durch die Betriebsärztinnen und -ärzte, obwohl sie gesetzlich vorgeschrieben ist, fehlt. Selbsterworbene sicherheits-technische Fachkenntnisse der Inhaberinnen und Inhaber kleiner Unternehmen reichen nicht aus, um Infektionsgefährdungen zu erkennen und zu bewerten.
- Bei vorhandenen Gefährdungsbeurteilungen fällt auf, dass die in einer Branche häufig auftretende Gefährdungssituation pauschal wiedergegeben wird, die spezifischen Bedingungen vor Ort jedoch nicht berücksichtigt werden. Sie werden somit zu einem fragwürdigen Selbstläufer und dienen nicht mehr der Gestaltung der Arbeitsbedingungen

---

<sup>17</sup> Der Abschlussbericht ist mittlerweile im Internet eingestellt unter <http://www.verbraucherschutz.sachsen-anhalt.de/arbeitsschutz/sana/sanaliste.htm>

bzw. der Minimierung der Belastung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Bewältigung der Arbeitsaufgabe.

In Auswertung der Kontrollen kommt unsere Behörde zu dem Ergebnis, dass gerade in kleinen Unternehmen, die meist nicht von Verbänden, Kammern oder Innungen unterstützt werden, nach Wegen gesucht werden muss, die eine leichte Informationsbeschaffung ermöglichen. Die Beratung durch unsere Behörde im Rahmen der Revisionstätigkeit kann hier nur einen kleinen Beitrag leisten. Das vom Gesetzgeber angestrebte Ziel, im Gesundheitsschutz in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten für mehr Sicherheit zu sorgen, wird mit der Verpflichtung zur Dokumentation nicht erreicht, solange die fachkundige Beratung nicht sicher gestellt ist. Das von der Berufsgenossenschaft angebotene Unternehmermodell wirkt an dieser Stelle produktiv“ (ebd., S. 31).

### **Kontrolle des innerbetrieblichen Arbeitsschutzsystems in der Metallbranche**

Dieser Beitrag ist im Jahresbericht unter „Ausgewählte Einzelberichte“ zu finden und die erste Seite wird im Orginal zitiert, weil die Ausführungen anschaulich den Stand bzw. den Weg von der Einzelrevision hin zur Systemkontrolle beschreiben – sieben Jahre nach Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes (vgl. ebd., S. 45 ff.).

„Eine Arbeitsschutzgesetzgebung, die mehr und mehr nur noch Schutzziele gesetzlich vorgibt, verlangt von der Arbeitsschutzbehörde schrittweise abzugehen von der mängelorientierten Revision, bei der Einzmängel im Unternehmen festgestellt werden, die Mängelbeseitigung gefordert wird und der Weg dorthin ggf. im Rahmen der Beratungspflicht aufgezeigt wird. Letzteres kommt einer Bekämpfung der Symptome statt der Ursachen gleich, weil die durch eine unzureichende Arbeitsschutzorganisation des Betriebes bedingten, immer wieder auftretenden Mängel im Arbeitsschutz weitgehend fortbestehen. Sollen nachhaltige Verbesserungen zur Gewährleistung der Schutzziele erreicht werden, muss das Gesamtsystem der innerbetrieblichen Arbeitsschutzorganisation geprüft und ertüchtigt werden. Das aber erfordert eine Änderung der Besichtigungsstrategie hin zu mehr Systemkontrolle, einschließlich der Entwicklung und Anwendung eines Bewertungsmaßstabes hierfür.“

Um diesem Ziel näher zu kommen, wurden in den Jahren 2001 bis 2003 mit einer neuen Besichtigungs- und Beratungsstrategie 199 Kleinbetriebe der Metall- und Elektrobranche mit etwa 10 – 20 Beschäftigten im Aufsichtsbereich des Dezernates Gewerbeaufsicht Süd überprüft und, um die Wirksamkeit der neuen Methode zu ermitteln, 64 davon nachkontrolliert.

Die Verteilung der 199 Betriebe auf zusammengefasste Branchengruppen stellt sich wie folgt dar:

- 35% Herstellung von Metallerzeugnissen und Maschinen
- 26% Kfz-Handwerk
- 20% Herstellung von Elektroanlagen und Geräten

- 19% Bauinstallation

Die Kontrollstrategie war so angelegt, dass die Ergebnisse einer üblichen mängelorientierten Regelrevision einschließlich der Kontrolle betrieblicher Dokumente als Indikator für die Funktionsfähigkeit der innerbetrieblichen Arbeitsschutzorganisation verwendet werden konnten. Die Erkenntnisse wurden anschließend mit der Unternehmerin/Geschäftsführerin bzw. dem Unternehmer/Geschäftsführer in einem persönlichen Gespräch ausgewertet. Soweit wie möglich wurde dabei auf ein ordnungsrechtliches Vorgehen verzichtet und dafür qualifizierte Beratung, Hilfe und Motivation in den Mittelpunkt gestellt. Im Rahmen der Schwerpunktaktion wurde auch geprüft, ob Betriebe, die bereits nach einem Arbeitsschutzmanagementsystem, einem Qualitätsmanagementsystem oder einen Umweltschutzmanagementsystem zertifiziert waren, besser bei der Kontrolle abschneiden.

Die innerbetriebliche Arbeitsschutzorganisation wurde anhand einer Checkliste nach folgenden 11 Kriterien bewertet:

1. Arbeitsschutz als ein Unternehmensziel
2. Vorbehaltsaufgaben des Arbeitgebers im Arbeitsschutz
3. Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz
4. Organisatorische Festlegungen und Weisungen
5. Mittelbereitstellung für den Arbeitsschutz
6. Mitwirkung der Beschäftigten/des Betriebsrates
7. Beurteilung der Arbeitsbedingungen/Gefährdungsbeurteilung
8. Erfassung und Auswertung von Unfällen
9. Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit
10. Bestellung einer Betriebsärztin/eines Betriebsarztes
11. Unterweisung der Beschäftigten“ (ebd., S. 46).

Die vorgelegten Unterlagen und Darlegungen des Unternehmers sind kritisch den Besichtigungsergebnissen gegenüber gestellt worden unter Berücksichtigung der vorgenannten Kriterien. Die Arbeitsschutzorganisation wurde mittels einer fünfstelligen Skalierung eingeschätzt, die im folgenden dargestellt wird.

- „-2 Arbeits- und Gesundheitsschutz hat keine ausreichende Bedeutung im Unternehmen. Arbeitsschutzorganisation fehlt oder ist stark mangelbehaftet.
- -1 Im Arbeits- und Gesundheitsschutz werden nur die gesetzlichen Anforderungen in einzelnen Teilgebieten erfüllt. Die Arbeitsschutzorganisation muss verbessert werden.
- 0 Im Arbeits- und Gesundheitsschutz werden die gesetzlichen Anforderungen grundsätzlich erfüllt. Die Arbeitsschutzorganisation genügt grundsätzlich den Anforderungen.

- 1 Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein Bestandteil der Unternehmensstrategie. Zu bestimmten Elementen besteht Nachholbedarf bzw. auf Teilgebieten wird mehr als der Gesetzgeber fordert getan.
- 2 Arbeits- und Gesundheitsschutz ist aktiver Bestandteil der Unternehmensstrategie“ (ebd., S. 47).

Im Bericht werden die Ergebnisse - durch Diagramme illustriert- dargestellt und erläutert. Einige davon werden im folgenden genannt. Erinnert sei an dieser Stelle nochmals, dass hier Kleinbetriebe mit 10 – 20 Beschäftigten überprüft und beraten wurden.

Als bemerkenswert wird das Ergebnis angesehen, dass in 21 % der Betriebe der Arbeits- und Gesundheitsschutz aktiver Bestandteil der Unternehmensstrategie war und in 43 % der Betriebe nur in bestimmten Teilgebieten Nachkontrollbedarf bestand. In 13 % der Betriebe war die der Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht organisiert oder mangelhaft.

Ein weiteres auffälliges Ergebnis zeigte sich beim Erfüllungsstand der einzelnen Kriterien der Arbeitsschutzorganisation. Die Mittelbereitsstellung für den Arbeitsschutz ist kein Problem, dennoch ist die Gefährdungsbeurteilung bei etwa 35 % nicht erfüllt bzw. fehlt als Grundlage für Arbeitsschutzmaßnahmen.

Der relativ hohe Anteil von Betrieben mit einem aktiven Arbeitsschutz ist auf den Druck der Auftraggeber zurück zu führen, die nur Dienstleister mit einem Zertifikat im Arbeitsschutzmanagement beauftragen. Von den 199 Betrieben konnten 27 % ein zertifiziertes Managementsystem (auch QM und Umwelt) nachweisen. Dies wirkt sich auch positiv auf den Bewertungsindex der Arbeitsschutzorganisation aus. 76 % der Betriebe mit dem besten Bewertungsindex der Arbeitsschutzorganisation waren zertifiziert.

„Es zeigt sich, dass jede Art von im Betrieb installierten Managementsystem (SCC, QM, UM) sich positiv auf die Organisation des Arbeitsschutzes und damit auf die Mängelhäufigkeit auswirkt. Insoweit muss ein Interesse daran bestehen, Unternehmen tatkräftig bei der Optimierung betrieblicher Abläufe im Arbeitsschutz oder bei der Implementierung von Arbeitsschutzaspekten in Managementsysteme zu beraten. Dieser Weg verspricht längerfristig mehr Erfolg als allein auf ordnungsrechtliche Maßnahmen zu setzen“ (ebd., S. 49).

Die Bewertung unterteilt nach Branchengruppen zeigt, dass das Kfz-Handwerk nach dem Bewertungsindex 1+2 eine wesentlich höhere Quote aufweisen kann als die anderen Ge- werke. Dies wird auf den hohen Anteil zertifizierter Betriebe in dieser Branche zurückgeführt.

Ein Schwerpunkt dieser Aktion war die Beratung bzw. das Gespräch mit den Verantwortlichen in den Betrieben. „Die Darstellung der Organisationsdefizite als wesentliche Ursache der festgestellten Arbeitsschutzmängel in Verbindung mit qualifizierter Beratung, wie z. B. der Arbeitsschutz in die Verantwortungsstruktur und die betrieblichen Abläufe integriert werden kann, wurde von den Unternehmen als außerordentlich hilfreich empfunden. Auch

eine unerwartet positive Reaktion der Handwerkskammer Halle kann hier vermerkt werden. Hilfsmittel aller Art, auch und gerade die Formblätter aus der LASI-Broschüre LV 22 „Arbeitsschutzmanagementsysteme – Handlungshilfe zur freiwilligen Einführung und Anwendung von Arbeitsschutzmanagementsystemen für kleine und mittlere Unternehmen“, wurden von den Unternehmen gern angenommen“ (ebd., S. 49).

Da eine Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation als ein Organisationsentwicklungsprozess angelegt ist, wurde mittels 64 Nachkontrollen überprüft, ob Verbesserungen nach dem Bewertungsindex ablesbar sind.

Das Fazit dieser neuen und erstmals erprobten Besichtigungsstrategie wird im folgenden im Orginal wiedergegeben.

„Es ist möglich, Betriebsbesuche - Revision und Beratung - so zu gestalten, dass sie mit unerheblich größerem Zeitaufwand als eine Regelrevision zu einer Bewertung des Niveaus des innerbetrieblichen Arbeitsschutzsystems und, bei entsprechenden Vereinbarungen mit den Unternehmen, anfänglicher behördlicher Begleitung im Sinne des Beratungsauftrages nach § 21 Abs. 3 ArbSchG und Nachkontrollen zu dessen wesentlicher Verbesserung führen.

Wie dargestellt begleitete Unternehmen brauchen dann nur mit reduzierter Frequenz wiederholt beaufsichtigt werden. Bei dieser Beaufsichtigung ist dann die Vor-Ort-Kontrolle, die Bestimmung der Wirksamkeit des innerbetrieblichen Arbeitsschutzes vorrangig vor der Papierkontrolle.

Der Aufwand für diese Einheit von Kontrolle, Beratung und Begleitung ist noch zu vertreten und führt im Gegensatz zu anderen Modellen behördlicher Systemkontrolle nicht zu einer Konzentration auf nur wenige Unternehmen und dafür sehr tiefgehende Prüfungen ihres innerbetrieblichen Arbeitsschutzsystems.

Bei Festlegen von Prioritäten für den Einsatz behördlicher Leistungskraft ist es berechtigt, jene Unternehmen nicht vorn an zu stellen, die über ein zertifiziertes Arbeitsschutz-, Qualitäts- oder Umweltschutzmanagementsystem verfügen“ (ebd., S. 51).

## **4.14.2 Beiträge des Ministeriums für Gesundheit und Soziales**

### **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

Der im weiteren vorgestellte Arbeitskreis und Arbeitsschutzpreis ist zwar auf der Website des Landesamtes für Verbraucherschutz Sachsen – Anhalts eingestellt, gehört aber in den Zuständigkeitsbereich des oben genannten Ministeriums.

### **Landesarbeitskreis Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Im Internet wird auf der Website des Landesamtes für Verbraucherschutz Sachsen - Anhalts unter <http://www.verbraucherschutz.sachsen-anhalt.de> unter der Rubrik „Arbeitsschutz“ der „Landesarbeitskreis Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ vorgestellt, der aus Praktikern und Wissenschaftlern verschiedener Institutionen, Verbände und Organisationen besteht und auf der Basis einer Geschäftsordnung arbeitet. „Der Landesarbeitskreis berät und unterstützt den Minister für Gesundheit und Soziales bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben auf den Gebieten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, fördert den Erfahrungsaustausch der Verbände, Organisationen und Institutionen, die auf diesen Gebieten tätig sind, plant und führt Maßnahmen durch, die auf die Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes gerichtet sind, insbesondere auch den Arbeitsschutztag des Landes, unterstützt und koordiniert dahingehende Vorhaben der Verbände, Organisationen und Institutionen und trägt zu verstärkter Öffentlichkeitsarbeit bei“. Einmal im Jahr gibt es einen Arbeitsschutztag Sachsen-Anhalt, der als Plattform des Erfahrungsaustausches und der Wissensvermittlung dient.

### **Arbeitsschutzpreis des Landes Sachsen-Anhalt**

Unter „Arbeitsschutzpreis des Landes Sachsen-Anhalt“ wird auf der Website des Landesamtes für Verbraucherschutz Sachsen - Anhalts berichtet, dass im Jahre 2002 in Sachsen-Anhalt im Rahmen des Arbeitsschutztages erstmalig ein Arbeitsschutzpreis vergeben wurde. „Mit dem „Arbeitsschutzpreis Sachsen-Anhalt“ sollen innovative Konzepte und modellhafte Maßnahmen ausgezeichnet werden, die die Bedingungen und den Unfallschutz an bestehenden oder neuen Arbeitsplätzen verbessern. Dazu gehört der Schutz vor chemischen oder biologischen Agenzien genauso wie die Erleichterung körperlich schwerer Arbeit oder die Integration von Arbeitsschutzmodulen in bestehende Managementsysteme“.

Auf der Websites des Ministeriums für Gesundheit und Soziales unter der Adresse:

[www.ms.sachsen-anhalt.de](http://www.ms.sachsen-anhalt.de) wird über die neue Preisvergabe berichtet:

„Nach dem Erfolg des Wettbewerbs in den Jahren 2002 und 2004, lobte der Minister für das Jahr 2006 erneut einen Arbeitsschutzpreis aus.

Anlässlich des Arbeitsschutztages 2004 verlieh Gesundheits- und Sozialminister Gerry Kley erneut den Arbeitsschutzpreis des Landes Sachsen-Anhalt.

Den Preis erhielten die Bauschlosserei Staufenbiel GbR Haldensleben und die Mitteldeutsche Braunkohlengesellschaft mbH (MIBRAG) Theißen“.

## **Betriebliche Gesundheitsförderung**

Auf der Website des Ministeriums für Gesundheit und Soziales sind unter [www.ms.sachsen-anhalt.de](http://www.ms.sachsen-anhalt.de) unter der Rubrik „Arbeitsschutz“ und dem Stichwort „Betriebliche Gesundheitsförderung“ folgende Ausführungen zum Thema eingestellt:

„Zum Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz gehört auch die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) einschließlich des Aufbaus von Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagementsystemen.

BGF umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und der Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen.

BGF ist eine Investition in die Zukunft:

- Unternehmen, die Gesundheit an ihren Arbeitsplätzen fördern, senken krankheitsbedingte Kosten und steigern ihre Produktivität. Das Ergebnis ist eine gesündere Belegschaft mit höherer Motivation und ein besseres Arbeitsklima. BGF ist somit eine moderne Unternehmensstrategie. Maßnahmen der BGF sind notwendig, um arbeitsschutzgerechtes und gesundheitsförderndes Verhalten besonders in Klein- und Mittelbetrieben zu fördern. Da in Sachsen-Anhalt kleine und mittlere Betriebe vom klassischen Handwerksbetrieb bis zu Unternehmen mit bis zu 200 Beschäftigten charakteristisch sind, kommt der Betrieblichen Gesundheitsförderung eine besondere Bedeutung zu.
- Anleitung zu menschengerechter Arbeitsgestaltung muss insbesondere auch den Abbau von psychosozialen Belastungen einschließen“.

Weitere Hinweise zu Aktivitäten in diesem Feld waren auf der Website nicht zu finden.

## **Anmerkungen**

Über die Darstellung der Ergebnisse der Systemkontrollen hinaus, sind im Jahresbericht keine weiteren Informationen zum modernen Arbeitsschutz enthalten. Dies gilt auch für den vorgenannten Arbeitsschutzpreis. Der Bericht zur Kontrolle des innerbetrieblichen

Arbeitsschutzsystems in der Metallbranche schildert nachvollziehbar die Durchführung der Systemkontrolle auf der Grundlage der 11 genannten Kriterien aus einer Checkliste. Die Transparenz über Systemkontrolle könnte gesteigert werden, wenn die Checkliste für Betriebe über das Internet zugänglich gemacht würde wie dies z.B. in Hamburg der Fall ist.

## 4.15 Schleswig-Holstein

### 4.15.1 Das Fachkonzept 1999 – eine Bilanzierung und Förschreibung des Konzepts von 1995

Im Rahmen zur Modernisierung der öffentlichen Verwaltung wurde 1995 in Schleswig-Holstein erstmals ein Arbeitsschutzkonzept mit drei zentralen Eckpunkten entwickelt:

- Ganzheitlicher Arbeitsschutzansatz (weg vom Ursache-Wirkungs-Schema hin zu komplexen Belastungsstrukturen)
- „risikoorientierte“ staatliche Überwachung (Überwachung nach Gefährdungspotential)
- mehr Kooperation und Beratung (inner- und überbetriebliche Kommunikationsprozesse und kooperative Ansätze im Arbeitsschutz/Gesundheitsförderung initiieren und fördern) (vgl. Schleswig-Holstein 1999, S. 3 f.).

Diese Eckpunkte stellen zugleich die Zielvorgaben dar, die mit der Fortschreibung des Konzepts bilanziert werden. Damit wird dem Berichtsauftrag des Kabinetts entsprochen über die Fortschritte bei der Umsetzung der Modernisierung des staatlichen Arbeitsschutzes in Schleswig-Holstein zu informieren. Darüber hinaus hat die Bilanzierung noch folgende Ziele:

- die Strukturreform im Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales zu bilanzieren,
- die Öffentlichkeit wie die Sozialpartner und Betriebe zu informieren,
- den Beschäftigten des Landesamtes für Gesundheit und Sicherheit eine Orientierung zu geben.

Im Papier wird zunächst ein Überblick über die Rechtsentwicklung seit 1995 gegeben, die die Arbeit der Beschäftigten des Landesamtes qualitativ und/oder quantitativ verändert haben.

Insbesondere werden die Auswirkungen des Arbeitsschutzgesetzes und seiner Verordnungen behandelt. „Die Kontrolle der Einhaltung von Normen und Grenzwerten bleibt im Zuge Revisionstätigkeiten weiterhin unverzichtbar, wird aber stärker als in der Vergangenheit ergänzt um eine qualitative Beurteilung und Bewertung der vom Arbeitgeber ergriffenen Arbeitsschutzmaßnahmen sowie um Aspekte der Beratung und Information zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz. Dies erfordert nicht nur – wie oben angesprochen – neue Handlungsstrategien im Rahmen der Revisionstätigkeit der staatlichen Arbeitsschutzbhörden, sondern zum Teil auch mehr Zeit und zusätzliche Qualifikationen wie z.B. besondere Beratungskompetenzen und Kommunikationsfähigkeiten“ (Schleswig-Holstein 1999, S. 10 f.).

#### Risikoorientierte Revision

Der im 95er Konzept genannte Eckpunkt einer „risikoorientierten“ staatlichen Überwachung ist mittels eines EDV-gestützten Systems umgesetzt worden. Heute wird dies unter dem Begriff „rechnergestützte Steuerung der Aufsichtstätigkeit (RSA)“ kommuniziert. Die Besichti-

gungstätigkeit der Aufsichtspersonen des Landesamtes konzentriert sich innerhalb dieses Projekts vorrangig auf die Wirtschaftszweige, in denen die Gesundheit der Beschäftigten erfahrungsgemäß besonderen Gefährdungen ausgesetzt ist. Dies sind die Betriebe mit der Kategorie I „Betriebe mit hohem Gefährdungspotential“, die wiederum nochmals in Unterkategorien I A und I B unterteilt worden. In der Gefährdungskategorie I A sind etwa namentlich erfasste 450 Betriebe mit besonders hohem Gefährdungspotential. Die Betriebe der Kategorie I sind einer ausführlichen Regelbesichtigungen zu unterziehen. Die Betriebsrevisionen sollen durch programm- und themenbestimmte Besichtigungen ergänzt werden. Die Themen- und Programmfindung erfolgt in Abstimmung mit dem Ministerium auf der Grundlage verschiedener Quellen wie Revisionsergebnisse, Beschwerden oder neue Rechtsvorschriften. Jährlich soll ein Erfahrungsbericht zur neuen Aufsichtstrategie erstattet werden. Die in der Anlage sechs des Konzeptpapiers aufgelisteten Wirtschaftszweige gehören zur Gefährdungskategorie II, die nur noch anlassbezogen bzw. im von programm- oder themenbestimmten Besichtigungen aufgesucht werden. Die Vorstellungen zur Vollzugsstrategie sind von einem Arbeitskreis erarbeitet worden und werden ausführlich im Papier erläutert (vgl. ebd. S. 38 ff.).

## **Beratung**

Zu erwähnen ist hier noch der Aspekt „Beratung“. Beratung soll in Zukunft im Rahmen der Vollzugsstrategie ein fester Bestandteil einer Arbeitsplanung sein. Über die Beratung zu der Anwendung von Rechtsnormen hinaus, erwartet die staatliche Arbeitsschutzbehörde einen wachsenden Beratungsbedarf hinsichtlich der Einführung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (vgl. ebd., S. 43 f.). Die neue Vollzugsstrategie ist mit dem ersten Quartal des Jahres 2000 pilotiert.

## **Kooperation und Vernetzung**

Unter den Stichworten „Kooperation/Beratung“ werden einige vom Ministerium initiierte Aktivitäten genannt.

Ein vom Ministerium 1995 einberufener Beirat für Arbeitsschutz unter Beteiligung der Gewerkschaften, der dazu beitragen sollte, die Effektivität des Vollzugs des Arbeitsschutzrechtes zu steigern, ist mittlerweile aufgelöst worden (näheres unter Jahresbericht).

Im Frühjahr 1999 wurde das Forum „Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt“ gegründet. Anlass war die in § 21 Abs. 3 ArbSchG und § 20 Abs. 1 SGB VII festgeschriebene Zusammenarbeit zwischen den Unfallversicherungsträgern und den für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden mit Leben zu füllen. Das Gremium tagt mindestens einmal im Jahr und hat sich zum Ziel gesetzt, den Informations- und Erfahrungsaustausch sowie die gemein-

same Fortbildung zu verbessern und zu fördern (vgl. ebd., S. 27). Das im Papier genannte Netzwerk „Partner im Arbeits- und Gesundheitsschutz“ heißt heute „GESA“ (Initiative Gesundheit am Arbeitsplatz) und wird weiter hinten ausführlich dargestellt.

Unter dem Stichwort „Öffentlichkeitsarbeit“ werden Maßnahmen einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit genannt. Dazu gehören die erstmalige Herausgabe eines Faltblattes zur Selbstdarstellung der Arbeit der staatlichen Arbeitsschutzbehörde 1998, die Pflege der Kontakte zu Journalisten, die Darstellung im Internet und die Einrichtung eines Arbeitsschutztelefons für Ratsuchende beim Landesamt für Gesundheit und Sicherheit (vgl. ebd., S. 35 f.).

## **Personalentwicklung**

Im Papier wird ausführlich unter dem Stichwort „Personalentwicklung“ zur knappen Personalsituation Stellung genommen. Zunächst wird konstatiert, dass die Funktionalreform (die Neuorganisation des Arbeitsschutzes) und Aufgabenanalyse/Aufgabenkritik einen rationellen Personaleinsatz ermöglicht hat. Weiter wird ausgeführt, dass es nun aber keinerlei personelle Spielräume für das Landesamt für Gesundheit und Sicherheit gibt, um die im Zuge der Rechtsentwicklung der Europäischen Union hinzugekommenen Aufgaben zu bewältigen. Dies sind neben den verschiedenen Verordnungen zum Arbeitsschutzgesetz, die Störfallverordnung, die Marktkontrollen, eine Erhöhung der Anzahl der zu betreuenden Betriebe durch die Privatisierung von Post- und Bahnbetrieben und die Baustellenverordnung. „Der Vollzug der Baustellenverordnung kann mit der derzeitigen Personalausstattung im Landesamt für Gesundheit und Arbeitssicherheit (Bereich Arbeitsschutz) nicht sichergestellt werden (knapp vier Sachbearbeiter für die Betreuung von ca. 40.700 Beschäftigten in ca. 3.300 Betrieben des Bauhauptgewerbes, noch dazu in einem Flächenland)“ (ebd., S. 46).

Dem Landesamt ist eine Budgetkürzung von 2% pro Jahr auferlegt bei einem wachsenden (dem oben genannten) Aufgabengebiet. „Zur Bewältigung der dargestellten neuen Aufgaben reichen Maßnahmen wie die Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes und Maßnahmen im Bereich der Personalführung sowie weitere technische Verbesserungen – schon jetzt erkennbar - nicht aus. Auch wenn die haushaltspolitischen Rahmenbedingungen Grenzen setzen: Auf die sicherheits- und gesundheitsrelevanten Anforderungen muss auch unter der Berücksichtigung der staatlichen Garantenpflicht (Artikel 2, Abs. 2 Grundgesetz) hingewiesen werden „ (ebd., S. 47).

1995 waren im Bereich Arbeitsschutz 74 Beschäftigte vor Ort tätig (vgl. ebd., S. 16) und im Jahre 2003 werden in der Tabelle 1 Personal lt. Stellenplan aus dem Jahresbericht 2003 nur noch 48 Beschäftigte (vor Ort) ausgewiesen (vgl. Schleswig-Holstein 2004).

## **4.15.2 Die Arbeitsschutzverwaltung in Schleswig – Holstein**

Die im Land Schleswig-Holstein für die Kontrolle des Arbeitsschutzes zuständige Behörde wird „Landesamt für Gesundheit und Arbeitssicherheit des Landes Schleswig-Holstein“ (LGASH) genannt.

### **Grundsatzfragen des Jahresberichtes**

Der Jahresbericht besteht aus 17 Seiten Text und aus einem Tabellenanhang. In der Form orientierte man sich an der Anleitung zur Erstattung der Jahresberichte. Die Kürze des Berichtes wird unter „Grundsätzliches zum Jahresbericht“ damit begründet, dass ein im Rahmen der Aufgabenanalyse und Aufgabekritik gefasster Beschluss umgesetzt wird, den Bericht möglichst kurz zu fassen (ebd. S. 4).

### **Gefährdungsbeurteilung**

Unter „Grundsatzfragen“ wird berichtet, dass im Berichtsjahr 2003 etwa 1.500 Betriebe nach den Kriterien des Konzepts der rechnergestützten Steuerung der Aufsichtstätigkeit - (RSA) mit 40 Außendienstkräften besichtigt wurden. RSA-Besichtigungen sind als Vollbesichtigungen definiert, das heißt, die Einhaltung aller Schutzmaßnahmen der typischen Gefährdungsmerkmale einer Wirtschaftsklasse werden kontrolliert. Im Gegensatz zu den anderen Besichtigungen ist die Anzahl der je im Betrieb geprüften Rechtsgebiete mehr als doppelt so groß. Nach dem RSA-Konzept sind insbesondere Betriebe des Baugewerbes und des Gesundheitswesens sowie der Bereich des Handels und des Gastgewerbes überprüft worden, ohne dies näher zu erläutern. Der Schwerpunkt der Besichtigungen lag im Bereich der Kleinbetriebe.

### **Schwerpunktaktion Asbest auf Deponien**

Aufgrund zahlreicher Hinweise über den unsachgemäßen Umgang mit Asbest auf Deponien führte das Landesamt daraufhin eine Schwerpunktaktion durch, in der die Einhaltung der Asbestvorschriften in 32 Betrieben, die in Schleswig-Holstein Asbestabfälle annehmen bzw. einlagern, überprüft wurde. „Die Aktion diente vor allem der Verbesserung des Arbeitsschutzes auf Deponien und den Sammelstellen beim Umgang mit Asbest, der Sensibilisierung der Deponie- und Sammelstellenbetreiber, die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) und die Technische Regel für Gefahrstoffe (TRGS) 519 „Asbest“ einzuhalten sowie der Vereinheitlichung des Arbeitsschutzstandards beim Umgang mit Asbest in den überprüften Betrieben der Abfallbranche Schleswig-Holsteins. (...). Die Projektgruppe entwarf eine Checkliste, die die mindestens abzuarbeitenden Fragen und Punkte für die Besichtigungen enthielt (Anhang 1 des Jahresberichtes). Sie diente als Leitfaden und Garant für die einheitliche Durchführung der Aktion. Die Praxis hat gezeigt, dass die Checklisten gut brauchbar waren

und ein systematisches Arbeiten erlaubten“ (ebd., S. 8). Nur 7 Betriebe waren hinsichtlich des Umgangs mit asbesthaltigen Abfällen mängelfrei. Bei den übrigen 25 ergaben sich insgesamt 79 Einzelbeanstandungen. Die häufigsten Mängel waren fehlende oder zu erneuernde arbeitsmedizinische Vorsorge G 1.2 und G 26 und fehlende Dokumentation der Unterweisung (vgl. ebd., S. 9 f.).

Die vorgefundenen Mängel werden im Bericht detailliert in zwei Übersichten aufgelistet. Abschließend wird die Schwerpunktaktion wie folgt bewertet: „Die Hinweise, dass Asbestabfälle auf den Deponien teilweise unsachgemäß verdichtet werden, konnten zum Zeitpunkt der Besichtigungen vor Ort nicht bestätigt werden. Auf der anderen Seite steht jedoch ebenso die Erkenntnis, dass die Mehrzahl der besichtigen Betriebe nicht mängelfrei war. In einer möglichen zukünftigen Aktion sollen die Zwischenlager mit berücksichtigt werden“ (ebd., S. 11).

## **Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern**

### **Projekt „Benzol und Kohlenwasserstoffbelastung bei Reinigungsarbeiten an Heizöltanks“**

Bei Arbeitsplatzmessungen des Landesamtes für Umweltschutz und der Gewerbeaufsicht Rheinland- Pfalz wurden bei Reinigungsarbeiten in privaten Heizöltanks relevante Benzolkonzentrationen festgestellt. Benzol ist als krebserzeugend, mutagen und giftig eingestuft. Bei weiteren Arbeitsplatzmessungen in Berlin und Hamburg wurden außer hohen Benzol- auch hohe Kohlenwasserstoffkonzentrationen bei Reinigungsarbeiten im Tank festgestellt. Dies war Anlass für Mitglieder des Arbeitskreises der Ländermessstellen für chemischen Arbeitsschutz (ALMA), „zur Unterstützung von Tankreinigungsbetrieben die Gefahrstoffbelastung der Tankreiniger zu untersuchen und Handlungshinweise für die Branche zu erarbeiten. Die Zentralstelle für Gefahrstoffe des Landesamtes für Gesundheit und Arbeitssicherheit hat im Rahmen dieses Projektes in 5 Betrieben bei insgesamt 12 Tankreinigungen gemessen“ (ebd., S. 13).

Ausführlich werden die Messungen und die Ermittlung der Arbeitsbereichssituationen beschrieben, zu denen auch die angebotenen bzw. die praktizierten Arbeitsschutzmaßnahmen zählten.

„Hier zeigte sich, dass sich zwischen den im Betrieb benannten Schutzmaßnahmen – insbesondere was das Tragen von Atemschutz während der Reinigungsarbeiten anbelangt – und der in der Praxis vorgefundenen Umsetzung dieser Schutzmaßnahmen erhebliche Diskrepanzen zeigten. In einigen Firmen herrscht nach wie vor die Meinung, dass von Heizöl keine Gefahr ausgehe und daher das Tragen von Atemschutz im Tank bei der Reinigung nicht erforderlich sei“ (ebd., S. 15).

Im weiteren werden im Bericht die Arbeitsschutzmaßnahmen aufgelistet, die bei Tankreinigungsarbeiten zu beachten sind. Die Ergebnisse aller Ländermessstellen sollen im Jahr

2004 zusammengefasst und ausgewertet werden, um eine Verfahrensanweisung für die betriebliche Arbeitsbereichsüberwachung zu erstellen. (vgl. ebd., S. 16).

## **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

### **Die Initiative GESA**

Unter „Zusammenarbeit mit anderen Stellen und Öffentlichkeitsarbeit“ wird berichtet, dass der Beirat im Berichtsjahr aufgelöst worden ist mit dem Hinweis, dass dessen bisherigen Aufgaben zukünftig von anderen Gremien wahrgenommen wird. Dazu zählt die Initiative GESA „Gesundheit am Arbeitsplatz“ mit mittlerweile 33 Kooperationspartnern, die ein Netzwerk der betrieblichen Gesundheitsförderung bilden. Im November 2003 gab es einen Erfahrungsaustausch für Betriebe, die betriebliche Gesundheitsförderung praktizieren. GESA hat sich zum Ziel gesetzt, mehr Schleswig-Holsteinische Betriebe und Behörden zu motivieren sowie Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung auf den Weg zu bringen (vgl. ebd., S. 7 f.).

### **Podiumsdiskussion zur Arbeitszeit in Krankenhäusern**

Unter dem Stichwort „Vortragsveranstaltungen“ wird über eine Podiumsdiskussion zur Arbeitszeit in Krankenhäusern berichtet, an der Vertreter der Ärztekammer Schleswig-Holstein, der Personalvertretungen und Pflegedienste von Krankenhäusern teilgenommen haben. „Die mit großer Resonanz von einem breiten Fachpublikum angenommenen Veranstaltung hatte zum Ziel, Wege aufzuzeigen, wie die widerstreitenden Interessen bei der Anwendung des Arbeitszeitrechtes in Krankenhäusern angenähert und praktikable Arbeitszeitmodelle entwickelt werden könnten“ (ebd., S. 6.).

### **4.15.3 Beiträge des Ministerium für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz des Landes Schleswig-Holstein**

## **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

### **Die Initiative GESA**

Die Initiative GESA ist im Internet unter [www.gesa.schleswig-holstein.de](http://www.gesa.schleswig-holstein.de) zu finden. Die Initiative wurde von Gesundheitsministerin Heide Moser ins Leben gerufen und ihr gehören Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Unternehmensverbände, Gewerkschaften, Arbeitsschutzbehörden, Hochschulen, Berufs- und Fachverbände, Betriebsärztinnen/-ärzte sowie

freie Beraterinnen und Berater an. Ziel der Initiative GESA ist es, mehr Betriebe und Behörden dafür zu gewinnen, die Vorteile der betrieblichen Gesundheitsvorsorge zu nutzen. Im Internet unter [www.gesa.schleswig-holstein.de](http://www.gesa.schleswig-holstein.de) wird GESA wie folgt dargestellt:

„Wie arbeitet GESA, was leistet GESA?

- GESA erfasst mit Hilfe eines Fragebogens die bisherigen Aktivitäten schleswig-holsteinischer Betriebe und Behörden im Bereich der betrieblichen Gesundheitsvorsorge.
- GESA macht erfolgreiche schleswig-holsteinische Beispiele der betrieblichen Gesundheitsvorsorge bekannt, damit andere Betriebe davon lernen können.
- GESA vernetzt schleswig-holsteinische Fachleute der betrieblichen Gesundheitsvorsorge: Fachleute aus Betrieben, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Arbeitsschutzbehörden, Hochschulen, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Berufs- und Fachverbänden sowie Betriebsärztinnen/ärzte, freie Beraterinnen/Berater (Liste der GESA-Kooperationspartner).
- Das GESA-Netzwerk ermöglicht/verbessert den Info-/Erfahrungsaustausch und die Kooperation der schleswig-holsteinischen Fachleute im Bereich der betrieblichen Gesundheitsvorsorge.
- Das GESA-Netzwerk bringt interessierte unerfahrene Betriebe/Behörden mit Fachleuten und erfahrenen Betrieben/Behörden zusammen“.

Mehrere betriebliche Beispiele zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge mit Ansprechpartner sind eingestellt.

## **Anmerkungen**

Der Informationsgehalt zur praktizierten Systemkontrolle und deren Ergebnissen ist gering. Die Ausführungen im Jahresbericht zur Systemkontrolle nach dem RSA-Konzept mit dem Schwerpunkt „Kleinbetriebe“ besagen lediglich, dass der Besichtigungsaufwand höher ist als bei den „normalen“ Revisionen. Interessant wäre zu erfahren, welche Mängel in der Arbeitsschutzorganisation festgestellt und welche Erfahrungen mit der Beratung vor Ort gemacht werden. Darüber hinaus wäre noch interessant, Informationen zur Qualität der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung, insbesondere in Kleinbetrieben, zu erfassen. Aus den wenigen Informationen im Jahresbericht geht hervor, dass in Schleswig-Holstein ein Netzwerk der betrieblichen Gesundheitsförderung besteht.

## 4.16 Thüringen

### 4.16.1 Die Arbeitsschutzverwaltung Thüringen

Die im Land Thüringen für die Kontrolle des Arbeitsschutzes zuständige Behörde wird „Amt für Arbeitsschutz“ genannt.

#### Grundsatzfragen des Jahresberichtes

Das Vorwort zum Jahresbericht 2003 wird mit folgenden Zitat eingeleitet:

„Kein Gewinn einer wirtschaftlichen Unternehmung ist es wert, als dass man dafür Gesundheit und Größe eines Lebens in Gefahr bringt.“

(Georgius Agricola 1494 – 1555, Humanist, Arzt, Mineraloge, Montanwissenschaftler)

Es wird betont, dass der vorliegende Bericht nur einen kleinen Ausschnitt aus dem umfangreichen Leistungsspektrum der Thüringer Arbeitsschutzbehörden zeigt. Als Indikator einer erfolgreichen Arbeit der Arbeitsschutzverwaltung werden die sinkenden Unfallzahlen seit 10 Jahren genannt. Die moderne Arbeitswelt stellt den Arbeitsschutz jedoch vor neue Herausforderungen. Genannt werden die Themen „Mobbing“ und die möglichen Gefahren beim Einsatz neuer Techniken. „Neue Probleme erfordern auch neue Wege und neue Strukturen im Arbeitsschutz. Insbesondere muss die Zusammenarbeit mit den Berufsgenossenschaften, den Gesundheitsämtern und allen für den Verbraucherschutz zuständigen Stellen auf- und ausgebaut werden“ (Thüringen 2004, S. 3).

In einem grundsätzlichen Beitrag unter „Technischer Arbeitsschutz“ werden die Veränderungen in der Arbeitswelt erörtert und wie die Thüringer Arbeitsschutzbehörden sich den damit verbundenen Anforderungen stellen. Zunächst wird konstatiert, dass die rückläufigen Arbeitsunfälle in Deutschland auch ein Ergebnis der Kontroll- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden sind. Neue Risiken wie psychische Belastungen oder physische Unterforderung werden an Bedeutung gewinnen. „Diese werden sich jedoch vordergründig in einer Zunahme arbeitsbedingter Erkrankungen auswirken, deren Ausmaß und Umfang aber nur schwer erfassbar und als mit den Arbeitsbedingungen im Zusammenhang stehend darstellbar sein werden. Diese Fragen werden in den Thüringer Arbeitsschutzbehörden intensiv erörtert. In Schulungen wurden den Kontrollbeauftragten Grundlagen der psychischen Belastung und Beanspruchung vermittelt. Mobbingberatungsstellen sind in den Ämtern für Arbeitsschutz aktiv“ (ebd., S. 14).

Weiter wird hervorgehoben, dass die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung des Arbeitgebers und die Ableitung von Schutzmaßnahmen den Schwerpunkt einer jeden Revision darstellen.

## **Gefährdungsbeurteilung**

Im Bericht werden folgende abgeschlossene Schwerpunktaktionen aufgelistet:

- bundesweite Aktion „Netzwerk Baustelle“,
- Gefahrstoffbelastung bei Tunnelarbeiten (Rennsteigquerung entlang der A 71),
- Marktkontrollen bei elektrischen Heckenscheren,
- Marktkontrollen bei Gasverbrauchseinrichtungen,
- Durchsetzung der BetrSichV auf Baustellen (Schwerpunkte Anhänge I und II)
- Arbeitsschutz bei Wartung und Instandhaltung,
- Stichprobenkontrollen bei der Anzeige von Praktikums-Arbeitsplätzen für Schüler,
- Arbeitsschutz beim Baumaschinenverleih,
- Belastung der Beschäftigten durch künstliche Mineralfasern (KMF) beim Rückbau von Plattenbauten,
- Überprüfung von Unternehmen und Anlagen mit explosionsgefährdeten Bereichen der Nahrungs- und Futtermittelindustrie

Es werden an dieser Stelle vier der aufgeführten Bericht dargestellt. Ergebnisberichte zu nicht im Jahresbericht veröffentlichten Schwerpunktaktionen können beim Landesamt für Soziales und Familie bestellt werden (vgl. ebd., S. 12.)

## **Umsetzung der Betriebssicherheitsverordnung bei der Benutzung von Gerüsten auf Baustellen**

Berichtet wird über die Schwerpunktaktion der Arbeitsschutzbehörde Nordhausen zur Umsetzung der Betriebssicherheitsverordnung bei der Benutzung von Gerüsten auf Baustellen. An 11 (26 %) Gerüsten gab es erhebliche Mängel, an 26 (62 %) vereinzelte und an 5 (12 %) keine Mängel. Die Arbeitgeber bzw. deren Beauftragten konfrontiert mit den Ergebnissen, waren sich durchweg alle ihrer Verantwortung bewusst. „Es musste immer wieder festgestellt werden, dass befähigte und somit den Gerüstbau beaufsichtigende Personen von den Unternehmensverantwortlichen nicht als solche bestellt wurden. Eine klare Weisungsbefugnis beim Gerüstbau ist so sowohl Grundvoraussetzungen für die Sicherheit der dafür eingesetzten Beschäftigten, als auch der Gerüstnutzer“ (ebd., S. 18).

## **Tiefbau und Versorgungsleitungen – sind die auftretenden Schäden und Gefährdungen vermeidbar?**

Unter dieser Überschrift waren die häufig auftretenden Schadensfälle an Versorgungsleitungen in Zusammenhang mit Tiefbauarbeiten der Anlass, den Ursachen für nicht fachgerechte Tiefbauarbeiten nachzugehen. „Es wurde immer wieder eine ungenügende Vorbereitung der Tiefbauarbeiten festgestellt. Insbesondere ist keine oder nur eine mangelhafte Gefährdungsbeurteilung nach §5 ArbSchG vorgenommen worden. Die Gefahren bei Beschädigung unterirdischer, unter Druck stehender Leitungen und die elektrischen

Gefährdungen durch Starkstromkabel im Erdreich wurden nicht erfasst oder nur ungenau ausgewiesen“ (ebd., S. 18). In Zukunft will die Arbeitsschutzbehörde verstärkt darauf achten, dass bei Tiefbauarbeiten folgende Pflichten eingehalten werden:

- Erkund(ig)ungspflicht  
Vor Beginn der Tiefbauarbeiten Auskunft über Vorhandensein und Lage von Versorgungsleitungen beim Rechtsträger einholen. Ggf. Ortung oder Suchschachtungen veranlassen.
- Gefährdungsbeurteilung und Maßnahmen  
Etwaige Gefährdungen einschätzen, Gefahrenbereiche ausweisen, Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und Abläufe festlegen.
- Sicherungspflicht  
Trassenverlauf markieren, Aufsicht und Schutzbereiche festlegen, Baggereinsatz oder ggf. Handschachtung fordern, Sicherungsmaßnahmen mit Anliegern abstimmen.
- Abstimmung bei Abweichungen unverzüglich vornehmen  
Bei Auffinden von unbekannten Leitungen, Beschädigung von Kabeln, Lageabweichungen Arbeit sofort einstellen, Baustelle sichern und Eigentümer verständigen.

## **Unternehmen und Anlagen mit explosionsgefährdeten Bereichen der Nahrungs- und Futtermittelindustrie**

Die Schwerpunktaktion in Unternehmen und Anlagen mit explosionsgefährdeten Bereichen der Nahrungs- und Futtermittelindustrie erfolgte aus Anlass eines tödlichen Unfalles. „Im Ergebnis der Revisionen musste festgestellt werden, dass in den aufgesuchten Unternehmen Unklarheit bzw. sogar Unkenntnis über die Bedeutung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die sich auf den Explosionsschutz beziehenden Punkte der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) und der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) bestand“ (ebd., S. 38). Im restlichen Teil des Berichtes werden längere Ausführungen zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes, der Gefahrstoffverordnung und Betriebssicherheitsverordnung gemacht.

## **Kontrolle und Beratung zur Qualität von Sicherheitsdatenblättern**

In einem kurzen zusammenfassenden Beitrag wird unter der Überschrift „Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, Sprengstoffe“ berichtet, dass die Ämter für Arbeitsschutz 2003 verstärkt Kontrollen und Beratungen zur Qualität von Sicherheitsdatenblättern in den Betrieben durchgeführt haben, die Gefahrstoffe in den Verkehr bringen. Die teilweise nicht korrekten oder fehlenden Angaben auf den Sicherheitsdatenblättern können zu nicht sachgerechtem Umgang mit Gefahrstoffen beim Anwender führen. Die Arbeitsschutzbehörden sehen ihre Aufgabe vor allem in der Unterstützung des länger währenden Prozesses der Qualitätsverbesserung von Sicherheitsdatenblättern.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung der Betriebe wurde und wird die Einschätzung der Gefahrstoffsituation häufig ohne messtechnisch gewonnene Daten vorgenommen. Dies ist nur in bestimmten Fällen zulässig. In über 50 Fällen hat die Messstelle für Gefahrstoffe die Belastungshöhe durch Gefahrstoffe am Arbeitsplatz ermittelt und bei Bedarf den Betrieben beratend zur Seite gestanden (vgl. ebd., S. 14).

## **Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern**

### **Belastung der Beschäftigten durch künstliche Mineraldämmstoffe beim Rückbau von Plattenbauten**

Ausführlich werden zunächst die arbeitsschutzrelevanten Probleme geschildert, die mit dem Abbruch von Plattenbauten und dabei frei gesetzten krebserzeugenden Mineraldämmstoffen verbunden sind. „Erkenntnisse über die gefahrstoffrelevanten Eigenschaften der Mineralwolle sowie Höhe der Belastung durch KMF für die ausführenden Arbeitnehmer lagen bis zum Zeitpunkt der nachfolgend geschilderten Aktion nur unzureichend vor. In einer konzertierten Aktion haben sich Arbeitsschutzbehörden der Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen der Thematik angenommen. Ziel der Untersuchung war die Feststellung der Belastung von Arbeitnehmern durch KMF beim Rückbau und Abbruch von Plattenbauten unter Beachtung der Art des Rückbaus, um daraus die Bedingungen festzulegen, die ein Arbeiten mit möglichst geringem Gesundheitsrisiko ermöglichen“ (ebd., S. 37).

Messungen und Untersuchungen der Abrissarbeiten von Plattenbauten führten u. a. zu folgenden Erkenntnissen: „Die beprobten Mineralwollen wurden alle als Steinwolle klassifiziert. Der Kanzerogenitätsindex KI liegt deutlich unter 30. Es ergibt sich für das Material eine Einstufung als Kanzerogen K2. Auf Grund dieser Erkenntnis sind an allen Arbeitsplätzen die Forderungen der Gefahrstoffverordnung und seiner nachgeordneten Vorschriften für krebserzeugende Stoffe, hier insbesondere die Forderungen der TRGS 521 - Faserstäube - zu erfüllen. (...). Die Ergebnisse und Empfehlungen zum Rückbau von KMF-haltigen Plattenbauten sollen in einer Handlungsanleitung münden, die interessierten Kreisen und Firmen zugänglich gemacht wird“ (ebd., S. 38).

### **Schwerpunktaufgabe Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes in Krankenhäusern**

In einem kurzen zusammenfassenden Beitrag wird unter „Sozialer Arbeitsschutz“ berichtet, dass die Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes in Krankenhäusern sich weiterhin als Schwerpunktaufgabe gestaltete. „Die Ämter für Arbeitsschutz hinterfragten bei insgesamt 48 Krankenhäusern und acht Kureinrichtungen sowie bei ausgewählten Trägern von Rettungsdiensten, welche Maßnahmen zur Neuorganisation der Arbeitszeiten und Dienstpläne bzw.

zur Einführung neuer Arbeitszeitmodelle bereits veranlasst wurden bzw. geplant sind. Die Antworten von insgesamt 41 Einrichtungen belegen einen sehr unterschiedlichen Stand zur Einführung neuer Arbeitszeitmodelle und erfordern im Ergebnis weitere Beratung durch die Thüringer Arbeitsschutzbehörden sowie verstärkte Initiativen der Verantwortlichen in den Krankenhäusern“ (ebd., S. 15).

## **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

### **11. Thüringer Arbeitsschutztage**

Der 11. Thüringer Arbeitsschutztage stand unter dem Motto „Arbeitsstätten im Wandel der Zeiten“. Arbeitshygienische Themen wie das Gesamtstaubgrenzwertkonzept, Lüftung, Hitzearbeit und Hitzepausen und Vibrationen standen auf der Tagesordnung. Besondere Aufmerksamkeit fanden die Ausführungen zu neuen Erkenntnissen der Wirkung von Tageslicht. Diskutiert wurde auch ein effizientes Zusammenwirken staatlicher und berufsge nossenschaftlicher Institutionen auf der Grundlage aufeinander abgestimmter staatlicher und berufsgenossenschaftlicher Regelungen (vgl. ebd., S. 8).

### **2. Thüringer Arbeitsschutzpreis „Johannes Bube“ 2003**

Auf dem vorgenannten Arbeitsschutztage wurde der Thüringer Arbeitsschutzpreises „Johannes Bube“ an zwei Thüringer Unternehmen für ihre weit über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinausgehenden Leistungen auf den Gebieten „Betriebliche Arbeitsschutzorganisation“ und „Maschinensicherheit“ vergeben. Die beiden Unternehmen werden im Bericht kurz dargestellt (vgl. ebd., S. 9 f.).

### **Fortbildung zum Thema „Arbeitssicherheit im mikrobiologischen Labor durch den sicheren Umgang mit Gerätetechnik“**

Das Landesamt für Soziales und Familie und die Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU) führten im Forschungszentrum Lobeda der FSU eine Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Arbeitssicherheit im Labor - Der sichere Umgang mit Gerätetechnik“ durch, um dem unsachgemäßen Betrieb von Laboratoriumsgeräten und den damit verbundenen Verletzungs gefahren und Erkrankungen für Beschäftigte entgegen zu wirken. Die Fortbildung richtete sich an Laborleiter, Medizintechniker, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Vollzugsbeamte der Arbeitsschutzbehörden. Behandelt wurden die Themen Arbeitsschutz beim Sterilisieren, und sicherer Umgang mit mikrobiologischen Sicherheitswerkbänken mit den Schwerpunkten Funktion, Normen und Prüfungen, die im Bericht ausführlich dargestellt werden. (vgl. ebd., S. 42 f.).

## **4.16.2 Beiträge der Arbeitsschutzverwaltung Thüringens**

Die Arbeitsschutzverwaltung Thüringens ist im deutschen Informationsnetzwerk vertreten unter <http://th.osha.de/> zu erreichen.

### **Gefährdungsbeurteilung**

In der Rubrik "Praktische Lösungen" werden praktische Hilfen zur Gefährdungsbeurteilung teilweise im Textformat und teilweise als PDF-Dokument angeboten. Dazu gehören ein kompletter Ratgeber sowie Arbeitsblätter zur Erfassung der Gefährdungen und zur Dokumentation.

Zur Gefährdungsbeurteilung von Bildschirmarbeitsplätzen wird ein Arbeitsblatt angeboten mit folgenden Hinweis angeboten. „Darin sind die Forderungen des Anhangs der Bildschirmarbeitsverordnung in Ja/Nein-Entscheidungen umgesetzt. In der Regel können die Fragen ohne Messinstrumente und ohne Hinzuziehung von Fachleuten beantwortet werden“.

Um den Arbeitgebern insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen bei der Erfüllung des Arbeitsschutzgesetzes zu helfen, wurde in Thüringen eine „Arbeitsschutzfibel“ herausgegeben, die unter [www.th.osha.de](http://www.th.osha.de) unter der Rubrik „Publikationen“ aufgeführt ist. Sie kann als PDF heruntergeladen und als Einzelexemplar online bestellt werden.

### **Broschüren Gefahrstoffe**

Auf der gleichen Website werden unter „Themen“ und dann dem Link „Gefahrstoffe“ drei Broschüren zu den Themen: Büro, Asbest und Biologische Arbeitsstoffe angeboten. Letztere beinhaltet die Gefährdungsbeurteilung.

### **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

#### **Arbeitsschutzpreis "Johannes Bube"**

Im Internet unter <http://th.osha.de/> in der Rubrik „Themen“ wird der Preis wie folgt illustriert: „Innovative und modellhafte Lösungen zur sicherheitsgerechten und gefährdungsfreien Gestaltung von Arbeitsplätzen, Technologien und Produkten werden in Thüringen seit einigen Jahren mit dem Arbeitsschutzpreis "Johannes Bube" ausgezeichnet. Die Lösungen sollen einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt werden. Die Nachnutzbarkeit für Klein- und Mittelbetriebe steht dabei im Vordergrund“. Die Preisträger seit dem Jahre 2000 sind im Internet eingestellt und die Bewerbungsunterlagen sowie die Richtlinien zum Preis sind als PDF-Datei abrufbar.

## **Anmerkungen**

Der Schwerpunkt der Systemkontrollen lag in der Baubranche und im Gefahrstoffbereich. Um die Gesundheitsgefahren beim Rückbau von Plattenbauten zu minimieren, wird die Arbeitsschutzverwaltung eine Handlungshilfe herausgeben. Im Berichtsjahr wurde für die Aufsichtsbeamten eine Schulung zu den Grundlagen der psychischen Belastungen angeboten.

## 5. Zusammenfassung

In diesem abschließenden Teil des 5. Kapitels wird ein Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der 16 Länderteile gegeben und es werden erste Vergleiche gezogen.

Ziele und Inhalte der Fachkonzepte, die von den vier Ländern Brandenburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein entwickelt worden sind, stehen im Einklang mit denen des gemeinsam beschlossenen Strategiepapiers der Länder. In ihnen findet sich im Unterschied zum letzteren eine tiefergehende Erläuterung der Revisions- und Kooperationsstrategien, der Netzwerkaktivitäten und der Entwicklung von Handlungshilfen zur Förderung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Das programmatische Selbstverständnis der Aufsichtstätigkeit im Sinne eines modernen Arbeitsschutzes wird definiert. Im Strategiepapier wird der neue Aufsichtstyp als Dreiklang von „Information, Beratung und Überwachung“ beschrieben, im Fachkonzept Nordrhein-Westfalens als Leitlinie des Aufsichtshandelns besonders hervorgehoben. Allerdings liegt im nordrhein-westfälischen Konzept die Betonung auf „Informieren und Beraten“ und der Begriff „Revision“ taucht nur noch am Rande auf. Dies macht einen deutlichen Unterschied aus zu den anderen Fachkonzepten, in denen unter der Betonung mangelnder Personalressourcen ausführlich die Entwicklung einer risiko-orientierten Aufsichtsstrategie mit den beiden Aspekten Kontrolle und Beratung in den Vordergrund gestellt wird.

Zu Form und Umfang der Länderberichte macht die Anleitung der Länder zur Jahresberichterstattung von 1995 (LASI 1995) zwar Vorgaben, doch einige Länder weichen von der Berichtsfolie ab, wie vorne dargestellt, und begründen dies außer im Falle Hamburgs. Abweichungen finden sich in Niedersachsen, wo kein Textteil des Berichtes mehr erstellt wird, in Schleswig-Holstein, wo er sehr kurz und allgemein gefasst ist und in Hamburg und Nordrhein-Westfalen, wo „moderne“ Berichte mit Themenschwerpunkten veröffentlicht werden, die an die Betriebspfaktiker gerichtet sind. Dagegen orientieren sich die anderen Länder in der Berichterstattung an der Anleitung von 1995.

Analog zu den zwischen den Ländern bestehenden Unterschieden, in Form und Umfang der Berichterstattung, variiert die Spannbreite und Inhaltstiefe der Berichterstattung sowohl zur Systemkontrolle als auch zu den Handlungsaufträgen. Hinsichtlich der Berichterstattung zur Systemkontrolle stellen die meisten Länder die Ergebnisse der durchgeführten Schwerpunktaktionen in den Vordergrund. Durchweg wird das Ziel, das Vorgehen und die Durchführung einer Überprüfung anhand einer Checkliste aufgeführt und die Ergebnisse zum Teil sehr detailliert beschrieben. Anzumerken ist, dass die zur Überprüfung verwendeten Checklisten von den meisten Ländern nicht öffentlich zugänglich gemacht werden. Positive Ausnahmen sind Bremen, das die Liste im Jahresbericht wiedergibt, sowie Hamburg, das seine Systemkontrolllisten über das Internet jedem Interessierten zugänglich macht.

Eine Auswertung der Schwerpunktaktionen nach Branchen zeigt, dass die Spannbreite der Aktionen von einer bis in sechs Branchen reicht, hierbei bleiben Niedersachsen und Saarland unberücksichtigt. Die am häufigsten aufgesuchten Unternehmen gehören zu den Branchen Bau, Gesundheitswesen, Abfallwirtschaft und Einzelhandel. Die Baubranche war im Berichtsjahr Gegenstand der bundesweit durchgeführten Aktion „Netzwerk Baustelle“. Die Überprüfung der Baustellenverordnung steht daher als Thema an erster Stelle, gefolgt von der Biostoff- und Gefahrstoffverordnung. Die Systemkontrollen der Arbeitsschutzorganisation beinhalten neben diesen beiden Verordnungen, vor allem auch die Arbeitsstättenverordnung und das Arbeitssicherheitsgesetz. Die Betriebssicherheitsverordnung spielt in der Berichterstattung vom Umfang und Häufigkeit der Kontrollen her eine geringe Rolle.

Ergebnisse der Systemkontrollen zeigen insgesamt, dass fast immer Mängel in der Arbeitsschutzorganisation vorgefunden werden und relativ neue Verordnungen wie die Biostoffverordnung, den Verantwortlichen in Unternehmen nicht bekannt ist. Bei der Überprüfung der Gefahrstoffverordnung zeigten sich insgesamt gravierende Mängel beim Umgang mit Gefahrstoffen, wie mit asbesthaltigen Baustoffen, mit Gasen und Lösemitteln. Demgegenüber sind die Ergebnisse der Überprüfungen zur Umsetzung der Baustellenverordnung bundesweit positiv. Auffällig ist in diesem Zusammenhang, dass insbesondere in den Berichten der Länder Berlin und Nordrhein-Westfalens die Kooperation mit den Berufsgenossenschaften im Rahmen der Aktion „Netzwerk Baustelle“ als sehr positiv bewertet wird. Die gemeinsam geplante und durchgeführte Aktion habe die Synergien im dualen System effektiv genutzt, um die Effizienz der Beratung und Überwachung zu steigern.

Angesichts der aktuellen fachpolitischen Diskussion ist die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung von Kleinbetrieben von besonderem Interesse. Zu diesem Thema finden sich Aussagen in den Berichten der Länder Bayern, Brandenburg, Berlin und Sachsen-Anhalt. So werden von der Berliner Aufsicht aufgrund der schlechten Qualität vorgefundener, schematisch erstellter Gefährdungsbeurteilungen in Apotheken, in denen ein hoher Bestellungsgrad externer Fachkräfte bestand, negative Rückschlüsse auf die Qualität der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung gezogen. Demgegenüber kommen die Länder Bayern, Brandenburg und Bremen in ihren Berichten am Beispiel des Gesundheitswesens (Praxen und ambulante Dienst) zu der Aussage, dass sich die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung in einer deutlich höheren Arbeitsschutzqualität niederschlägt als sie in Unternehmen mit unvollständiger oder ohne jegliche Betreuung vorgefunden wird. Im Bericht Sachsen-Anhalts über das SANA-Projekt (nichtstationäre Arbeitsplätze) wird konstatiert, dass in kleinen Unternehmen die häufigste Ursache für das Fehlen einer Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung die fehlende Kenntnis über biologische Arbeitsstoffe darstellt. Zudem fehle die fachliche Beratung durch Betriebsärzte und selbsterworbene sicherheitstechnische Kenntnisse der Inhaber und Inhaberinnen kleiner Unternehmen reichten zur

Erkennung von Infektionsgefährdungen nicht aus. Das von der Berufsgenossenschaft angebotene Unternehmermodell wirke hier kontraproduktiv, wenn in kleinen Unternehmen unter zehn Beschäftigte die fachkundige Beratung fehle.

Auffällig ist, dass in den Berichten zur Systemkontrolle oft nicht hervor geht bzw. nicht deutlich wird, ob die Ermittlung psychischer Belastungen Gegenstand der Überprüfung gewesen ist.

In Hamburg wurde im Jahresbericht 2002 für das Berichtsjahr 2003 ein Projekt zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in der kunststoffverarbeitenden Industrie angekündigt. Ansonsten geht aus dem Jahresbericht Brandenburgs hervor, dass die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen Gegenstand von Überprüfungen in einem Aufsichtsbezirk war sowie in einer Pilotstudie mit berücksichtigt worden ist. In fünf Bundesländern fanden im Jahre 2003 (Hessen 2002) Fortbildungsveranstaltungen für Aufsichtsbeamte zum Thema „psychische Belastungen“ statt. Aus den vorliegenden Jahresberichten und Internetrecherchen geht hervor, dass insgesamt sieben Bundesländer verstärkt zu diesem Thema beraten bzw. Hamburg und Nordrhein-Westfalen auch eigene Publikationen veröffentlicht haben.

Nordrhein-Westfalen setzt in seiner Jahresrichterstattung auf die Inhalte „Informieren und Beraten“. Im Sinne des Fachkonzeptes stehen im Mittelpunkt der Präsentation bzw. die Handlungsaufträge aus dem Strategiepapier. Dies sind entwickelte Handlungshilfen zu psychischen Belastungen, die Vorstellung von geförderten Projekten und Informationen über die verschiedenen Netzwerkaktivitäten. Zur Systemkontrolle wird im Jahresbericht in Relation zu den übrigen Inhalten nur wenig berichtet. Eine mögliche Antwort darauf findet sich im Interview (vgl. Kapitel 3.4) mit dem Vertreter der obersten Arbeitsschutzbehörde Nordrhein-Westfalens. „Da wir ein klares und politisch abgestimmtes Aufsichtskonzept haben, ist der Verzicht die eigene Arbeit über gefundene Mängel und Anordnungen darzustellen auch politisch vertretbar“ (Deden 2004).

### **Der Handlungsauftrag „Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern“**

Aus den Ländern Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Saarland und Sachsen-Anhalt liegen keine Informationen zum Handlungsauftrag „Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern“ vor. Dagegen hebt sich Nordrhein-Westfalen deutlich von den anderen Bundesländern aufgrund seiner zahlreichen Aktivitäten ab. Hierzu gehören die Förderung bzw. Einführung eines Arbeitsschutzmanagements im KMU-Bereich sowie in der Branche Leiharbeit und die Projektförderung „Gesundheitsmanagement in der Pflege“. Mit dem Berichtsjahr wurde damit begonnen, eine größere Anzahl von Betrieben zum Thema „psychische Belastungen“ zu beraten.

Zu Fragen der Arbeitszeit in Krankenhäusern ist in den Ländern Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Hamburg, Hessen, Rheinland-Pfalz beraten worden, zum Teil erfolgte diese Beratung auch im Rahmen von Schwerpunktaktionen.

Die Förderung zur Einführung eines Arbeitsschutzmanagements in Unternehmen gehört in Bayern, Hamburg, Hessen und Sachsen zu einer Daueraufgabe. In Bremen erfolgte die Einführung eines Arbeitsschutzmanagements in Schulen.

Die Länder Sachsen und Thüringen haben zum Umgang mit krebserzeugenden Mineralfasern eine Handlungsanleitung herausgegeben. Schleswig-Holstein hat bei der Erstellung einer Handlungsanleitung zum Umgang mit Gefahrstoffen mitgewirkt.

In Brandenburg wurde in einem Unternehmen in Kooperation mit einer Krankenkasse ein Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung durchgeführt sowie zum Thema „psychische Belastungen“ beraten. Hessen (2002) hat ein Projekt zur Ermittlung psychischer Belastungen durchgeführt.

### **Der Handlungsauftrag „Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit“**

Auch in Bezug auf den Handlungsauftrag „Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit“ hebt sich Nordrhein-Westfalen mit seiner Vielzahl von verschiedenen Netzwerkaktivitäten und durchgeführten Veranstaltungen deutlich von den anderen Bundesländern ab. Außer in Berlin, Hamburg und Rheinland-Pfalz sind in den übrigen Ländern Fachtagungen und Arbeitsschutztage zu verschiedenen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durchgeführt worden.

In mehreren Ländern, so Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Thüringen, wird jährlich ein Arbeitsschutzpreis ausgelobt. Ferner zeichnen Bayern, Hamburg und Hessen besondere betriebliche Leistungen im Arbeitsschutz öffentlich aus.

Zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung bzw. Betriebliches Gesundheitsmanagement gibt es Aktivitäten und Informationen in den Ländern Bayern, Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein.

## **Literatur**

ASMK 2001

Handlungskonzept: Gesundheit bei der Arbeit - Notwendigkeit, Ziele, Strategien. Beschlossene Fassung des Strategiepapiers der Länder (78 ASMK am 7./8.11.01) (unveröffentlicht)

Baden-Württemberg 2004

Ministerium für Umwelt und Verkehr, Sozialministerium (Hrsg.), Jahresbericht der Gewerbeaufsicht 2003/2004, Stuttgart 2004

Bayern 2003

Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit, Ernährung und Verbraucherschutz (Hrsg.): Jahresbericht der Gewerbeaufsicht des Freistaates Bayern 2002, München 2003

Bayern 2004

Bayerisches Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz (Hrsg.): Jahresbericht der Gewerbeaufsicht des Freistaates Bayern 2003, München 2004

Berlin 2004

Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz (Hrsg.): Jahresbericht 2003 der Berliner Arbeitsschutzbehörden, Berlin 2004

Bertelsmann Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik: Vorschläge der Expertenkommission, Gütersloh 2004

Brandenburg 2000

Für eine sichere und gesunde Arbeitswelt. Fachkonzept der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Brandenburg (unveröffentlichtes Manuskript), Potsdam 2000

Brandenburg 2004

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg (MASGF) (Hrsg.): Arbeitsschutz – Jahresbericht 2003, Potsdam 2004

Bremen 2004

Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend, Soziales und Senator für Bau, Umwelt und Verkehr (Hrsg.): Jahresbericht der Gewerbeaufsicht der Freien Hansestadt Bremen 2003, Bremen 2004

Brückner, Bernhard, Vorwort, in: LASI (Hrsg.): Grundsätze der Behördlichen Systemkontrolle - Handlungsanleitung LV 33, Juli 2003 (LASI 2003a)

Bundesrat 2004

Beschluss des Bundesrates: Entschließung des Bundesrates zum Bürokratieabbau, Bundesrat  
Drucksache 710/04 (Beschluss) 26.11.04

Bundestag 2003

Deutscher Bundestag: Bericht der Bunderregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2002; Drucksache 15/2003, Berlin, 29.12.2003

Deden 2004

Interview mit Dr. Helmut Deden, derzeitiger Geschäftsführer des LASI und Vertreter der obersten Aufsichtsbehörde in Nordrhein-Westfalen, September 2004

Frankfurter Rundschau vom 6.8.04: „Rote Karte für die Firma Nappo – 60 Stunden-Woche gestoppt“

Frankfurter Rundschau vom 18.9.04: Effektiver Arbeitsschutz kann Krankenversicherung entlasten

Gewerbeaufsicht Bremen 2003

125 Jahre Gewerbeaufsicht Bremen. Vorträge und Festschrift als PDF abrufbar unter:  
[www.bremen.de/arbeitssenator](http://www.bremen.de/arbeitssenator), Rubrik „Aktuelles“

Hamburg 2002

Freie und Hansestadt Hamburg. Behörde für Umwelt und Gesundheit. Amt für Arbeitsschutz 2002 (Hrsg.): Arbeit & Gesundheit. Workshop vom 19. bis 20. Juni 2001 in Hamburg, Hamburg 2002

Hamburg 2003

Freie und Hansestadt Hamburg. Behörde für Umwelt und Gesundheit. Amt für Arbeitsschutz (Hrsg.): Arbeitsschutz in Hamburg. Strategien, Konzepte, Erfahrungen, Hamburg 2003

Hessen 2003

Hessisches Sozialministerium (Hrsg.): Jahresbericht der hessischen Arbeitsschutz-Verwaltung 2002, Wiesbaden 2003

Höfle, M.; Zinke, E.; Brückner, B.; Kramer-Berning, N.: Arbeits- und Gesundheitsschutz. Von der Arbeitssicherheit zur betrieblichen Gesundheitsförderung – Das Arbeitsschutz-System – neue Ansätze und Perspektiven, Kissing 2002

Horstmann, Axel: Vorwort, in: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW – MAGS (Hrsg.): Ein halbes Jahrhundert Gewerbeaufsicht – Arbeitsschutz, Düsseldorf 1997

Jahn 2004

Interview mit Jürgen Jahn, Referatsleiter für Arbeitsschutz beim Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, Bremen im August 2004

Jakubowski, A.; Scholtissek, C.; Knaack, J.: 130 Jahre staatlicher Arbeitsschutz in Sachsen: Symposium "Arbeitsschutz - Bestandteil einer modernen Wirtschaft", Bautzen, am 22. Mai 2002, Chemnitz: SLIAA, 2003.

Kastner, Michael (Hrsg.): Gesundheit und Sicherheit in neuen Arbeits- und Organisationsformen. Herdecke 1999: Maori Verlag

KOM 2002

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Anpassung an den Wandel von Arbeitswelt und Gesellschaft. Eine neue Strategie für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Brüssel, 11.3.2002, (KOM 2002) 118

KOM 2003

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an das europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Die jüngsten Fortschritte in der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität. Brüssel, den 26.11.2003, (KOM 2003) 728

KOM 2004

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an das europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die praktische Durchführung der Bestimmungen der Richtlinien über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 89/391 (Rahmenrichtlinie), 89/654 (Arbeitsstätten), 89/655 (Arbeitsmittel), 89/656 (persönliche Schutzausrüstungen), 90/269 (manuelle Handhabung von Lasten) und 90/270 (Bildschirmgeräte). Brüssel 5.2.2004, (KOM 2004) 62

Kruse, Peter: Gesundheit bei der Arbeit – Notwendigkeit, Ziele, Strategien aus Sicht der Bundesländer, in: Freie und Hansestadt Hamburg. Behörde für Umwelt und Gesundheit. Amt für Arbeitsschutz 2002 (Hrsg.): Arbeit & Gesundheit. Workshop vom 19. bis 20 Juni 2001 in Hamburg, Hamburg 2002

LASI 1995

LASI (Hrsg.): Anleitung für die Berichterstattung der Jahresberichte der Arbeitsschutzbehörden. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Ausgabe 1995 (unveröffentlicht)

## LASI 2000

LASI (Hrsg.): Arbeitsschutzmanagementsysteme - Spezifikation zur freiwilligen Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) LV 21, April 2000

## LASI 2001

LASI (Hrsg.): Arbeitsschutzmanagementsysteme - Handlungshilfe zur freiwilligen Einführung und Anwendung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) LV 22, September 2001

## LASI 2003a

LASI (Hrsg.): Grundsätze der Behördlichen Systemkontrolle - Handlungsanleitung LV 33, Juli 2003

## LASI 2003b

„Anleitung für die Erstattung der Jahresberichte der Arbeitsschutzbehörden“, beschlossen auf der LASI-Sitzung am 26./27.06.2003 (unveröffentlicht)

## Lehmann 2004

Lehmann, Eleftheria: 125 Jahre Arbeits- und Umweltschutz in Rheinland-Pfalz. Rede der Vorsitzenden des VDGAB, Frau Dr. Eleftheria Lehmann, anlässlich des Festaktes "125 Jahre Gewerbeaufsicht in der Pfalz - 125 Jahre Arbeits- und Umweltschutz in Rheinland-Pfalz" abrufbar als PDF unter <http://www.vdgab.de/Aktuelles.htm>

## LfAS 2004

Bayerisches Landesamt für Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik (Hrsg.): Jahresbericht 2003, München 2004

Marstedt, G., Mergner, U.: Soziale Dimensionen des Arbeitsschutzes. Ein Handbuch für die staatliche Gewerbeaufsicht, Bremerhaven 1995

## Mecklenburg-Vorpommern 2004

Sozialministerium Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.): Tätigkeitsbericht 2003 der Behörden für Arbeitsschutz und technische Sicherheit, Schwerin 2004

Mergner, U.: Die staatliche Gewerbeaufsicht im Spannungsfeld zwischen Vollzug von Rechtsvorschriften und sozialen Dimensionen des Arbeitsschutzes. Bericht über ein Projekt im Auftrag des HMFAS. Schriftenreihe der Hess. Landesanstalt für Umwelt. Heft 133, Wiesbaden 1992

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW – MAGS (Hrsg.): Ein halbes Jahrhundert Gewerbeaufsicht – Arbeitsschutz, Düsseldorf 1997

N.N., Allgemeine Verwaltungsvorschrift über das Zusammenwirken der staatlichen Arbeitsschutzbehörden und der Unfallversicherungsträger (Entwurf: 18. November 2003), in: Arbeit & Ökologie-Briefe 10/2004, S. 30 - 31

N.N., Hat die staatliche Gewerbeaufsicht noch eine Zukunft?, in: Arbeit & Ökologie-Briefe 10/2004, S. 12 – 16

Niedersachsen 2002

Jahresbericht der staatlichen Gewerbeaufsicht 2001. Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, Niedersächsisches Umweltministerium (Hrsg.): Hannover 2002

Niedersachsen 2003

Jahresbericht 2002 der Gewerbeaufsicht. Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, Niedersächsisches Umweltministerium (Hrsg.): Hannover 2003

NRW 2002

Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Initiativ in NRW. Wandel gestalten – gesünder arbeiten. Konzept für einen zukunftsorientierten Arbeitsschutz in NRW, Düsseldorf 2002

NRW 2003

Landesanstalt für Arbeitsschutz des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Arbeitsschutz in NRW. Im Mittelpunkt steht der Mensch. 150 Jahre Arbeitsschutzesgeschichte(n) aus dem Rheinland und Westfalen, Düsseldorf 2003

NRW 2004

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Notiert in NRW. Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen. Jahresbericht 2003, Düsseldorf 2004

Peretzki-Leid, U.,: Aufgaben der Bundesländer im Gesundheitsschutz in der Arbeitsumwelt, in: WSI Mitteilungen 9/1991, S. 540 - 543

Reusch, Jürgen, Kontroversen über die Zukunft des dualen Systems, in: Arbeit & Ökologie-Briefe 8/2004, S. 12 – 16

Rheinland-Pfalz 2004 a –h

Ministerium für Umwelt und Forsten, Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit (Hrsg.): Gewerbeaufsicht Rheinland-Pfalz. Jahresbericht 2003 (unveröffentlicht), Mainz 2004

Rheinland-Pfalz 2004 a  
Programmarbeit: Arbeitsschutz bei Leiharbeitnehmern

Rheinland-Pfalz 2004b  
Abschlussbericht Landesprojekt Fahrpersonal- und Arbeitszeitrecht bei Reisebussen

Rheinland-Pfalz 2004c  
Abschlussbericht Landesprojekt Busse im Linienverkehr

Rheinland-Pfalz 2004d  
Abschlussbericht Grundanforderungen der Biostoffverordnung in Alten- und Pflegeheimen sowie bei der ambulanten Pflege – ein Kooperationsprojekt mit der Unfallkasse Rheinland-Pfalz und der BG für Gesundheitsdienst- und Wohlfahrtspflege

Rheinland-Pfalz 2004e  
Abschlussbericht Landesprojekt Jugendarbeitsschutz in Arztpraxen

Rheinland-Pfalz 2004f  
Arbeitszeit in Krankenhäusern

Rheinland-Pfalz 2004g  
Arbeitsschutz im Baustoffhandel und in Baumärkten

Rheinland-Pfalz 2004h  
Arbeitsschutzpreis 2003

Saarland 2004  
Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales (Hrsg.): Jahresbericht Arbeits- und Immissionsschutz 2002, Saarbrücken 2004

Sachsen 2003  
Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.): Jahresbericht der Gewerbeaufsicht des Freistaates Sachsen 2002, Dresden 2003

Sachsen 2004  
Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.): Jahresbericht der Gewerbeaufsicht des Freistaates Sachsen 2003, Dresden 2004

Sachsen-Anhalt 2004

Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): Jahresbericht 2003 der Arbeitsschutzverwaltung Sachsen-Anhalt, Magdeburg 2004

Schleswig-Holstein 1999

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz des Landes Schleswig-Holstein (Hrsg.): Staatlicher Arbeitsschutz in Schleswig-Holstein – Bilanzierung und Fortschreibung des Konzepts – 1999, Kiel 1999

Schleswig-Holstein 2004

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz des Landes Schleswig-Holstein (Hrsg.): Arbeitsschutz 2003. Jahresbericht des Landesamtes für Gesundheit und Arbeitssicherheit, Kiel 2004

Schulte, A.; Bieneck, H.-J.: Prävention im Arbeitsschutz verstärken, in: Bundesarbeitsblatt 3/1987

Thiele, W., Begrüßung: Warum treffen wir uns heute?, in: Freie und Hansestadt Hamburg. Behörde für Umwelt und Gesundheit. Amt für Arbeitsschutz 2002 (Hrsg.): Arbeit & Gesundheit. Workshop vom 19. bis 20 Juni 2001 in Hamburg. Hamburg 2002

Thüringen 2004

Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit (Hrsg.): Jahresbericht der Arbeitsschutzbehörden des Freistaates Thüringen, Erfurt 2004

Wink 2004

Wink, Friedrich (Bayerisches Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz): E-Mail vom 16.7.04

WSI 2004

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung: Erste Ergebnisse einer WSI-Betriebsrätebefragung zu Gesundheitsbelastungen und Prävention am Arbeitsplatz, Düsseldorf Juli 2004 im Internet unter  
[http://www.boeckler.de/pdf/wsi\\_betriebsraetebefragung\\_gesundheit\\_07\\_2004.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/wsi_betriebsraetebefragung_gesundheit_07_2004.pdf)

## **Anhang I**

### **Gemeinsame Dokumente der Arbeitsschutzverwaltungen der Länder**

#### **I. 1**

Handlungskonzept: Gesundheit bei der Arbeit - Notwendigkeit, Ziele, Strategien. Beschlossene Fassung des Strategiepapiers der Länder (78 ASMK am 7./8.11.01) (unveröffentlicht)

## **I. 2**

„Anleitung für die Erstattung der Jahresberichte der Arbeitsschutzbehörden“, beschlossen auf der LASI-Sitzung am 26./27.06.2003 (unveröffentlicht)

## **Anhang II**

### **Bezugsadressen der Jahresberichte**

#### **Baden-Württemberg**

Übersichten zum Aufbau und Adressen der Gewerbeaufsicht des Landes Baden-Württemberg sind enthalten

- im Jahresbericht
- im Internet

Oberste Aufsichtsbehörde der baden-württembergischen Gewerbeaufsicht ist das Sozialministerium Baden-Württemberg und das Ministeriums für Umwelt und Verkehr Baden-Württemberg. Die neun Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter in Baden-Württemberg nehmen Aufgaben des Arbeits-, Umwelt- und technischen Verbraucherschutzes bis Ende 2004 wahr.

Mit dem Beginn des Jahres 2005 tritt das Gesetz zur Reform der Verwaltungsstruktur, zur Justizreform und zur Stärkung des kommunalen Handlungsspielraums in Kraft. Die Aufgaben der Staatlichen Gewerbeaufsicht werden auf die Regierungspräsidien sowie auf die Stadt- und Landkreise als staatliche untere Verwaltungsbehörden verteilt, und zwar auf die vier Regierungspräsidien und die 44 Stadt- und Landkreise.

#### **Bezugsmöglichkeiten des Jahresberichtes**

Der Jahresbericht 2003/2004 liegt nur noch als PDF-Dokument vor und kann im Internet unter der Adresse: <http://www.gaa.baden-wuerttemberg.de/Aktuelles/Publikationen.html> heruntergeladen werden. Die älteren Jahresberichte können als Druckwerk über eine formlose e-mail an die Adresse [oeffentlichkeitsarbeit@uvm.bwl.de](mailto:oeffentlichkeitsarbeit@uvm.bwl.de) oder über den „Shop“ im Internet des unten genannten Ministeriums bestellt werden.

Ministerium für Umwelt und Verkehr Baden-Württemberg  
Kernerplatz 9  
70182 Stuttgart

Telefon 0711/126-0  
Telefax 0711/126-2881  
e-Mail Adressen des UVM  
Posteingang zentral: [Poststelle@uvm.bwl.de](mailto:Poststelle@uvm.bwl.de)  
Internet: <http://www.uvm.baden-wuerttemberg.de/>

## **Bayern**

Übersichten zum Aufbau und Adressen der bayerischen Arbeitsschutzverwaltung sind enthalten:

- im Jahresbericht
- im Internet

Das Bayerische Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz (StMUGV) ist Herausgeber des Jahresberichtes der bayerischen Gewerbeaufsicht und zugleich die oberste Arbeitsschutzbehörde der Gewerbeaufsicht. Diesem nachgeordnet sind das Bayerische Landesamt für Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik (LfAS) und die Gewerbeaufsichtsämter mit den Gewerbeärztlichen Diensten. Fachlich unterstützt wird die Gewerbeaufsicht vom LfAS.

Der Jahresbericht 2003 enthält neben den Berichten über die geleistete Tätigkeit, das statistische Tabellenmaterial sowie Übersichten aller Verwaltungsgliederungen mit einer Auflistung von Ansprechpartnern incl. der Telefonnummern und fachlichen Zuständigkeiten. Dies sind die Verwaltungsgliederungspläne des StMUGV, des Bayerischen Landesamtes für Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik (LfAS) und aller acht bayerischen Gewerbeaufsichtsämter mit ihren jeweils eigenen Internetadressen.

Unter der Internetadresse <http://by.osha.de/> unter der Rubrik „Organisation“ findet man die duale Arbeitsschutzstruktur Bayern dargestellt in einer Tabelle mit den Links zu den Institutionen. Unter „Gewerbeaufsichtsämter“ befindet sich eine verlinkte Landkarte, die beim Anklicken die zuständige Behörde mit Adresse anzeigt.

### **Bezugsmöglichkeiten des Jahresberichtes**

Der Jahresbericht steht als PDF-Dokument und als Druckwerk zur Verfügung.

Postalisch über

Bayerisches Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz

Rosenkavalierplatz 2,

81925 München

(089) 9214 - 00

Fax (089) 9214-2266

[poststelle@stmugv.bayern.de](mailto:poststelle@stmugv.bayern.de)

## Über das Internet

Der Jahresbericht der bayerischen Gewerbeaufsicht ist über die Internetadresse: [www.lfas.bayern.de/jahresberichte](http://www.lfas.bayern.de/jahresberichte) im Format PDF abrufbar. Als gebundenes Druckwerk ist er zu bestellen unter der Internetadresse des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz: <http://www.stmugv.bayern.de/de/arbeitsschutz/index.htm> und dann rechts im Teaser die Rubrik „Informationen – Publikationen“ anklicken. Es öffnet sich ein neues Fenster mit insgesamt neun Seiten Publikationen zum Arbeitsschutz wie z. B. LASI-Veröffentlichungen zum Arbeitsschutzmanagement, Heben und Tragen sowie zur Gefahrstoffverordnung als PDF (der Jahresbericht auch hier) eingestellt sind und gleichzeitig als Druckwerk, zum Teil kostenpflichtig, per Mausklick bestellt werden können.

## **Berlin**

Übersichten zum Aufbau und Adressen der Berliner Arbeitsschutzbehörden sind enthalten:

- im Jahresbericht
- im Internet

Das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGetSi) ist eine nachgeordnete Einrichtung der Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz (SenGSV), die als oberste Arbeitsschutzbehörde fungiert und Herausgeber des Jahresberichtes ist. Internet: [www.berlin.de/sengsv](http://www.berlin.de/sengsv)

Unter der Adresse <http://www.berlin.de/LAGetSi/Kontakt/about.html> erscheint ein Organigramm vom Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin (LAGetSi). Dahinter verbirgt sich ein PDF-Dokument zum Download. Neben den Ansprechpartnern enthält das Dokument (ein Flyer des LAGetSi ) die Aufgabenbeschreibung der einzelnen Ressorts.

Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin (LAGetSi)  
Alt-Friedrichsfelde 60, 10315 Berlin  
Telefon: 030 / 90 21 - 0  
Telefax: 030 / 90 21 - 5301  
E-Mail: <mailto:post@lagetsi.verwalt-berlin.de>  
Internet: [www.lagetsi.berlin.de](http://www.lagetsi.berlin.de)

## **Bezugsmöglichkeiten des Jahresberichtes**

Der Jahresbericht 2003 ist auf der Website der Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz (SenGSV) unter der Adresse:  
<http://www.berlin.de/sengsv/arbeitsschutz/publikationen.html> als PDF eingestellt. Dies ist die Adresse der Rubrik „Publikationen“.

## **Brandenburg**

Übersichten zum Aufbau und Adressen der staatlichen Ämter für Arbeitsschutz enthalten:

- im Jahresbericht
- im Internet

Die Arbeitsschutzverwaltung des Landes Brandenburg ist im Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) integriert. Das Landesamt für Arbeitsschutz (LAS) ist eine Landesoberbehörde im Geschäftsbereich des MASGF. Das Landesamt für Arbeitsschutz ist die für den Vollzug der staatlichen Vorschriften auf den Feldern der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit sowie der sicheren Technikgestaltung zuständige Behörde. Im Land Brandenburg sind die Bereiche Arbeitsschutz und Immissionsschutz getrennt. Die Aufgaben des Immissionsschutzes sind dem Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Raumordnung zugeordnet.

Adressen und Organigramm des Landesamtes für Arbeitsschutz erhält man im Internet unter <http://bb.osha.de/de/gfx/systems/systems.php> und dann rechts im Teaser der Link „Organigramm“.

### **Bezugsmöglichkeiten des Jahresberichtes**

Der Jahresbericht ist unter der Adresse <http://bb.osha.de/de/gfx/publications/publications.php> eingestellt. Mit einem Mausklick auf die Rubrik „Berichte“ rechts im Teaser öffnet sich ein Bestellfenster. Hier steht der Bericht als PDF-Dokument und hier kann er auch als Druckwerk gegen Porto bestellt werden.

## **Bremen**

Übersichten zum Aufbau und Adressen der Gewerbeaufsicht des Landes Bremen sind enthalten

- im Jahresbericht
- im Internet

Die oberste Arbeitsschutzbehörde ist beim Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales angesiedelt und ist einer der Herausgeber des Jahresberichtes. Ein zweiter Herausgeber ist der Senator für Bau, Umwelt und Verkehr. Hintergrund ist die Tatsache, dass in Bremen der Immissionsschutz zum Aufgabenspektrum der Gewerbeaufsicht gehört. Zum Jahresanfang 2004 erfolgte bei der Gewerbeaufsicht im Lande Bremen eine organisatorische Bündelung der Kompetenzen der beiden Ämter Bremerhaven und Bremen und die Gewerbeaufsicht firmiert nun unter dem Namen „Gewerbeaufsicht des Landes Bremen“.

Unter [www.bremen.de/arbeitssenator](http://www.bremen.de/arbeitssenator) unter der Rubrik „Arbeit“ erscheint eine Seite mit einer alphabetischen Auflistung von Begriffen, unter dem dritten von oben „Arbeitsschutz, Technische Sicherheit, Eichwesen“ gelangt man zur Übersicht der obersten Arbeitsschutzbehörde mit der Adresse des zuständigen Referatsleiters und den Ansprechpartnern der anderen Fachbereiche wie dem Gewerbeamt. Die Adressen der beiden Ämter der Gewerbeaufsicht des Landes Bremen können über einen Link aufgerufen werden.

### **Bezugsmöglichkeiten des Jahresberichtes**

Der Jahresbericht erscheint als gebundenes Druckwerk und ist als PDF unter [www.bremen.de/arbeitssenator](http://www.bremen.de/arbeitssenator) in der Rubrik „Aktuelles“ abrufbar oder zu bestellen über:

Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales  
Referat 25  
Contrescarpe 72  
D-28195 Bremen  
E-Mail: [officeGWA@arbeit.bremen.de](mailto:officeGWA@arbeit.bremen.de)

## **Hamburg**

Übersichten zum Aufbau und Adressen bzw. Kontaktadresse zum Amt für Arbeitsschutz sind enthalten:

- im Jahresbericht
- im Internet

Die staatliche Arbeitsschutzbehörde ist Teil der Abteilung Verbraucherschutz der Behörde für Wissenschaft und Gesundheit und im Internet unter [www.arbeitsschutz.hamburg.de](http://www.arbeitsschutz.hamburg.de) zu erreichen und über das Arbeitsschutztelefon 040 428.63.2112.

### **Bezugsmöglichkeiten des Jahresberichtes**

Der Jahresbericht 2002 kann unter [www.arbeitsschutz.hamburg.de](http://www.arbeitsschutz.hamburg.de) unter der Rubrik „Publikationen“ online als Druckwerk bestellt und als PDF heruntergeladen werden.

## **Hessen**

Übersichten zum Aufbau und Adressen der staatlichen Ämter für Arbeitsschutz sind enthalten:

- im Jahresbericht
- im Internet

Oberste Arbeitschutz-Behörde des Landes Hessen ist das Hessische Sozialministerium. Die Fachabteilung „Arbeitsschutz, Sicherheitstechnik, Betrieblicher Gesundheitsschutz“ ist die Steuerungsebene im staatlichen Arbeitsschutz. Die staatliche Vollzugsebene im Arbeitsschutz ist bei den drei Regierungspräsidien in Darmstadt, Gießen und Kassel zusammengefasst.

Unter der Adresse <http://www.sozialnetz-hessen.de/li/uc/kme/> gelangt man auf die Startseite des Hessischen Sozialministeriums. Unter der Rubrik „Wir über uns“ erhält man Informationen über die Zuständigkeiten, Befugnisse, Adressen und das Organigramm.

### **Bezugsmöglichkeiten des Jahresberichtes 2002**

Der Jahresbericht kann bestellt werden:

Hessisches Sozialministerium Abteilung III

Dostojewskistraße 4

65187 Wiesbaden

Telefon: 0611/817 0

Telefax: 0611/890 84 30

[arbeitsschutz@hsm.hessen.de](mailto:arbeitsschutz@hsm.hessen.de)

## **Mecklenburg-Vorpommern**

Übersichten zum Aufbau und Adressen der staatlichen Ämter für Arbeitsschutz sind enthalten:

- im Jahresbericht
- im Internet

Oberste Arbeitsschutzbehörde des Landes Mecklenburg-Vorpommern ist das Sozialministerium, mit der Abteilung 5 Arbeitsschutz und technische Sicherheit, das die grundlegenden Aufgaben und Ziele festlegt und die erforderlichen landesrechtlichen Regelungen im Arbeitsschutz erlässt. Im Internet unter <http://www.sozial-mv.de/>.

Die Adressen der Aufsichtsämter der Behörden für Arbeitsschutz und technische Sicherheit sind im Internet zu finden unter <http://mv.osha.de> in der Rubrik „Organisationen“.

### **Bezugsmöglichkeiten des Jahresberichtes**

Der Jahresbericht der Behörden für Arbeitsschutz und technische Sicherheit ist im Internet unter <http://mv.osha.de> in der Rubrik „Publikationen“ als PDF-Dokument eingestellt.

## **Niedersachsen**

Übersichten zum Aufbau und Adressen der staatlichen Ämter für Arbeitsschutz sind enthalten:

- im Jahresbericht
- im Internet

Die oberste Arbeitsschutzbehörde ist beim Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit angesiedelt. Im Internet unter <http://www.mfas.niedersachsen.de/>

Die zehn Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter arbeiten Branchen orientiert. Jeder Betrieb hat einen/n Ansprechpartner/in der ihn in allen Fragen des Arbeits- und Umweltschutzes berät. Das Niedersächsische Landesamt für Ökologie (NLÖ) unterstützt als wissenschaftlich-technische Fachbehörde die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter bei ihren Aufgaben.

Die Gewerbeaufsicht ist im Internet über [www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de](http://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de) zu erreichen.

## **Bezugsmöglichkeiten des Jahresberichtes**

Von der Website des Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit gelangt man über die Rubrik Themen zum Link Arbeitschutz. Unter „Berichte“ sind die Jahresberichte eingestellt.

## **Nordrhein-Westfalen**

Übersichten zum Aufbau und Adressen der staatlichen Ämter für Arbeitsschutz sind enthalten:

- im Jahresbericht
- im Internet

Der Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen ist in drei Stufen organisiert.

Das Dach der nordrhein-westfälischen Arbeitsschutzverwaltung bildet das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit (MWA). Die Bezirksregierungen mit ihren Arbeitsschutz-Dezernaten bündeln und koordinieren Aktivitäten und Erkenntnisse der Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz (StÄfA). Die 10 StÄfA und das Staatliche Amt für Umwelt und Arbeitsschutz OWL sind regionale, ortsnahe Ansprechpartner für Arbeitgeber und Beschäftigte bei allen Fragen und Anliegen zum Arbeitsschutz. Sie werden unterstützt von der Landesanstalt für Arbeitsschutz (LAfA), dem zentralen Dienstleistungs- und Kompetenzcenter der Arbeitsschutzverwaltung. (Quelle: [www.arbeitschutz.nrw.de](http://www.arbeitschutz.nrw.de))

Unter [www.arbeitschutz.nrw.de](http://www.arbeitschutz.nrw.de) über die Rubrik „Arbeitsschutz in NRW“ gelangt man zu den Adressen der staatlichen Ämter für Arbeitsschutz.

## **Bezugsmöglichkeiten des Jahresberichtes**

Als Druckversion ist der Bericht 2003 vergriffen. Unter [www.arbeitschutz.nrw.de](http://www.arbeitschutz.nrw.de) in der Rubrik „Publikationen“ wird ein Link „zur Broschürensuche“ angeboten. Die Eingabe des Begriffs „Jahresbericht“ reicht aus, um zum Jahresbericht 2003 als PDF zu gelangen.

## **Rheinland-Pfalz**

Übersichten zum Aufbau und Adressen der staatlichen Ämter für Arbeitsschutz sind enthalten:

- im Jahresbericht
- im Internet

In Rheinland-Pfalz fungieren das Ministerium für Umwelt und Forsten und das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit als Fachaufsicht über die Gewerbeaufsicht. Der Vollzug von Vorschriften zum Arbeits-, Umwelt- und Verbraucherschutz erfolgt integriert.

Unter <http://rp.osha.de/> in der Rubrik „Organisationen“ gibt es einen Überblick über die Organisation und die Aufgaben der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Rheinland-Pfalz.

Auf der Website des Ministerium für Umwelt und Forsten unter <http://www.muf.rlp.de/index2.asp?bereich=106> in der Rubrik "Wer macht was" sind die Ansprechpartner der Gewerbeaufsicht mit Anschriften und Kontaktnummern aufgelistet.

### **Bezugsmöglichkeiten des Jahresberichtes**

Der Jahresbericht ist als PDF auf der Website des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit (MASFG) unter <http://www.masfg.rlp.de/Arbeit/> Arbeit/htm eingestellt.

Eingestellt sind im November 2004 die Jahresberichte 2001 und 2002 als PDF-Dokument.

## **Saarland**

Übersichten zum Aufbau und Adressen der staatlichen Ämter für Arbeitsschutz sind enthalten:

- im Jahresbericht
- im Internet

Im Saarland sind im letzten Quartal des Jahres 2004 die Ressorts verschiedener Ministerien neu zugeschnitten worden. Dadurch haben sich die Zuständigkeiten für die Arbeitsschutzverwaltung geändert.

Oberste Arbeitsschutzbehörden des Saarlandes sind das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit und das Ministerium für Umwelt.

Die Ministerien üben die Fachaufsicht über die Abteilungen "Arbeitsschutz und technischer Verbraucherschutz" und "Medizinischer Arbeitsschutz" des Landesamtes für Verbraucher-, Gesundheits- und Arbeitsschutz (LVGA) aus, legen die Arbeitsschwerpunkte und Ziele der beiden o.g. Abteilungen fest, erlassen die erforderlichen landesrechtlichen Regelungen im Arbeitsschutz, vollziehen selbst ausgewählte Sachverhalte im Arbeitsschutz (Quelle: <http://sl.osha.de/> ).

Eine aktuelle Übersicht zum Aufbau der saarländischen Arbeitsschutzverwaltung ist im Internet unter <http://www.arbeitsschutz.saarland.de/> in der Rubrik „Wir über uns“ zu finden. Das Landesamtes für Verbraucher-, Gesundheits- und Arbeitsschutz (LVGA) ist im Internet unter <http://www.lvga.saarland.de/arbeitsschutz.htm> zu erreichen.

## **Bezugsmöglichkeit des Jahresberichtes**

Der Jahresbericht ist als PDF eingestellt unter <http://sl.osha.de/> unter der Rubrik „Publikationen“.

Das Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales als Herausgeber des Jahresberichtes 2002 existiert seit November 2004 nicht mehr.

## **Sachsen**

Übersichten zum Aufbau und Adressen der staatlichen Ämter für Arbeitsschutz sind enthalten:

- im Jahresbericht
- im Internet

Die oberste Arbeitsschutzbehörde ist das Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit mit der Abteilung IV. Auf der Website der sächsischen Arbeitsschutzverwaltung unter [www.arbeitsschutz-sachsen.de](http://www.arbeitsschutz-sachsen.de) werden Informationen zu den neuen geltenden Strukturen ab dem Jahre 2005 gegeben. Das Sächsische Verwaltungsmodernisierungsgesetz vom 5. Mai 2004 bringt auch für die Arbeitsschutzverwaltung Änderungen in der Verwaltungsstruktur und der Aufgabenverteilung mit sich. Das Sächsische Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ist im Mai 2004 in das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit eingegliedert worden. Die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter sollen ab 1. Jan. 2005 in die Regierungspräsidien integriert werden. Durch diese Maßnahmen entsteht ein zweistufiger Verwaltungsaufbau.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit

Wilhelm-Buck-Straße 2, 01097 Dresden

Tel. (03 51) 564-0

Fax: (03 51) 5 64-85 09

E-Mail: [poststelle@smwa.sachsen.de](mailto:poststelle@smwa.sachsen.de)

Internetadresse: <http://www.smwa.sachsen.de>

Die Adressen der Gewerbeaufsicht sind unter <http://www.arbeitsschutz-sachsen.de/systems/adressen1.htm> einsehbar und im Jahresbericht enthalten.

## **Bezugsmöglichkeiten des Jahresberichtes**

Der Jahresbericht kann unter <http://www.arbeitsschutz-sachsen.de/publications/> als PDF heruntergeladen werden oder bestellt werden über:

Zentraler Broschürenversand der Sächsischen Staatsregierung

Hammerweg 30

01127 Dresden

Telefon: (03 51) 2 10 36-71 und -72

Telefax: (03 51) 2 10 36 81

E-mail: [Publikationen@sachsen.de](mailto:Publikationen@sachsen.de)

## **Sachsen-Anhalt**

Übersichten zum Aufbau und Adressen der staatlichen Ämter für Arbeitsschutz sind enthalten:

- im Jahresbericht
- im Internet

Das Landesamt für Verbraucherschutz ist eine obere Landesbehörde in der Dienstaufsicht des Ministeriums für Gesundheit und Soziales (im Internet unter [www.sachsen-anhalt.de](http://www.sachsen-anhalt.de)).

Das Landesamt für Verbraucherschutz ist als obere Landesbehörde für das gesamte Land Sachsen-Anhalt zuständig.

Unter der Adresse <http://www.verbraucherschutz.sachsen-anhalt.de/> über die Rubrik „Arbeitsschutz“ gelangt man zum als Link gesetzten Begriff „Amtsbezirke“ und von dort auf eine Landkarte von Sachsen-Anhalt, die zu den Adressen der einzelnen Dezernate des Fachbereichs Arbeitsschutz führt.

## **Bezugsmöglichkeiten des Jahresberichtes**

Der Jahresbericht ist unter der vorgenannten Internetadresse rechts im Teaser unter dem Link „Jahresberichte“ als PDF eingestellt.

## **Schleswig-Holstein**

Übersichten zum Aufbau und Adressen der staatlichen Ämter für Arbeitsschutz sind enthalten:

- im Jahresbericht
- im Internet

Die Dienst- und Fachaufsicht für den Arbeitsschutz liegt beim Ministerium für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz des Landes Schleswig-Holstein in den Referaten "VIII 24 Arbeitsschutz" und "VIII 25 Strahlenschutz und Gefahrstoffrecht. Für Vollzugsaufgaben ist das Landesamt für Gesundheit und Arbeitssicherheit des Landes Schleswig-Holstein - (LGASH) mit Hauptsitz in Kiel und Außenstellen in Lübeck und Itzehoe zuständig. Die Aufgaben des Arbeitsschutzes und Immissionsschutzes werden seit 1998 getrennt wahrgenommen.

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz des Landes Schleswig-Holstein im Internet: <http://landesregierung.schleswigholstein.de>

Landesamt für Gesundheit und Arbeitssicherheit  
des Landes Schleswig-  
Holstein  
Adolf-Westphal-Straße 4  
24143 Kiel

Telefon: 0431/988-0 (Zentrale)

Arbeitsschutztelefon: 0431/988-5480

Die Internetseite des Landesamtes wurde zum Zeitpunkt der Berichterstellung überarbeitet.

Über die Adresse <http://landesregierung.schleswigholstein.de/> unter der Rubrik „Ministerien“ gelangt man über den Link „Soziales“ zum Landesamt für Gesundheit und Arbeitssicherheit.

## **Bezugsmöglichkeiten des Jahresberichtes**

Der Jahresbericht ist im Internet unter

<http://landesregierung.schleswigholstein.de/> unter der Rubrik „Service“ mit dem Link „Broschüren“ als PDF abrufbar.

## **Thüringen**

Übersichten zum Aufbau und Adressen der staatlichen Ämter für Arbeitsschutz sind enthalten:

- im Jahresbericht
- im Internet

Die Arbeitsschutzverwaltung ist dreigliedrig aufgebaut. Im Geschäftsbereich des Thüringer Ministeriums für Soziales, Familie und Gesundheit sind im Landesamt für Soziales und Familie mehrere Abteilungen zusammengefasst, davon ist eine die Abteilung 2 - Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Sie ist im Freistaat Thüringen obere Arbeitsschutzbehörde (Mittelbehörde) und übt die Fachaufsicht über die Ämter für Arbeitsschutz Erfurt, Gera, Nordhausen und Suhl aus. Sie berät die Ämter, koordiniert deren Tätigkeiten und hat landesweite Vollzugsaufgaben.

Das Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit im Internet unter <http://www.thueringen.de/de/tmsfg>

Unter <http://th.osha.de> in der Rubrik „Organisation“ findet man Informationen zum Aufbau der Arbeitsschutzverwaltung mit den entsprechenden Adressen der Gewerbeämter.

### **Bezugsmöglichkeiten des Jahresberichtes**

Die Arbeitsschutzverwaltung Thüringen ist unter <http://th.osha.de/> zu erreichen. Der Jahresbericht ist unter <http://th.osha.de/de/gfx/publications/jahresberichte.php> nur im PDF-Format zu erhalten.