



Hessischer Jahresbericht

Arbeitsschutz und
Produktsicherheit 2014



Impressum

Herausgeber

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Dostojewskistraße 4
65187 Wiesbaden
www.soziales.hessen.de

Redaktion

Bettina Splittgerber (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)
Christiane Troia (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)
Verantwortlich: Esther Walter (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

Redaktionsbeirat

Ursula Aich (Abteilung IV Arbeitsschutz und Umwelt, RP Darmstadt, Wiesbaden)
Barbara Gräb-Trinter (Abteilung III Umwelt und Arbeitsschutz, RP Kassel, Kassel)
Bodo Kratzheller (Abteilung II Arbeitsschutz und Inneres, RP Gießen, Hadamar)
Mathias Möller (Abteilung IV Arbeitsschutz und Umwelt, RP Darmstadt, Darmstadt)
Frank Nowak (Abteilung IV Arbeitsschutz und Umwelt, RP Darmstadt, Frankfurt am Main)
Dr. Gabriela Petereit-Haack (Abteilung IV Arbeitsschutz und Umwelt, Fachzentrum für medizinischen Arbeitsschutz, RP Darmstadt, Wiesbaden)

Bildnachweis

Gottfried Frickel, Abteilung IV Arbeitsschutz und Umwelt, RP Darmstadt, Frankfurt am Main

Druck

Druckerei Schwalm GmbH, August 2015

Vorwort	5
Editorial	7
Grundsatzthema	9
• Arbeiten heute – Anforderungen an den Arbeitsschutz	9
Teil 1	
Bericht der Abteilung „Arbeit“ des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration	19
1.1 Bericht der Abteilung III	19
• Aufbauorganisation des staatlichen Arbeitsschutzes und der Produktsicherheit in Hessen	19
• Tödliche Beständigkeit in einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt: Berufskrebs ist auch in Zukunft eine zentrale Herausforderung für den Arbeitsschutz	21
• Aktualisierung der Fachkonzeption der Aufsichtsbehörden für Arbeitsschutz und Produktsicherheit in Angriff genommen	24
• Einrichtung eines Fachzentrums IT beim RP Darmstadt	26
• Kopplung der Fachanwendung IFAS an das Dokumentenmanagementsystem HeDok	27
1.2 Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)	31
• Bericht zur zweiten GDA-Periode von 2013 bis 2018	31
/1/ Das GDA-Arbeitsprogramm „Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ – Arbeitsschutz mit Methode zahlt sich aus	33
/2/ Das GDA-Arbeitsprogramm MSE: Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich	39
/3/ Das GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“: Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung	41
• Erfahrungsaustausch der Arbeitsschutzbehörden Hessen, Rheinland-Pfalz und Thüringen mit der Gemeinsamen Landesbezogenen Stelle der Unfallversicherungsträger	44
1.3 Öffentlichkeitsarbeit	47
• Gemeinsamer Messestand der Arbeitsschutzbehörden der Länder im Rahmen der Fachmesse „Arbeitsschutz aktuell“	47
• Fachtagung „Gesundheit im Betrieb für alle Generationen“ auf dem Hessentag in Bensheim	51
• Röntgenstrahlenschutz – wir kümmern uns darum!	53
• Fachveranstaltung im RP Gießen: „Psychische Belastungen bei der Arbeit – Erkennen, Beurteilen, Handeln“	54

	• Umsetzung der neuen Biostoffverordnung – Fortbildungsveranstaltung für die Vollzugsbehörden	60
Teil 2		
	Arbeitsschutz	63
2.1	Betrieblicher Arbeitsschutz	63
2.1.1	Technische Arbeitsmittel	63
	• Im Fokus der Aufsicht: Chemische Reinigungen in Frankfurt	63
	• Tödlicher Arbeitsunfall beim Personentransport mit Gabelstapler	64
	• Unfall mit einem Schmalgangstapler in einem Hochregallager	65
	Betriebssicherheitsverordnung	67
	• Neufassung der Betriebssicherheitsverordnung – ein langer Weg zum Zwischenhalt	67
	• Unfall in einem Kraftwerk	70
	• Verpuffung auf dem Gelände eines Flüssiggas-Versorgungsunternehmens	71
	• Tödlicher Arbeitsunfall in einer Spedition in Mittelhessen	73
2.1.2	Überwachungsbedürftige Anlagen	75
	• Erheblicher Sachschaden bei der Explosion eines Gasheizkessels	75
2.1.3	Gefahrstoffe, Chemikalien und Biostoffe	77
	• Neuerungen beim Umgang mit Asbest beachten	77
	• Marktüberwachung im Rahmen der Chemikaliensicherheit	79
	• Schwerer Arbeitsunfall mit einer Chemikalie	82
	• Grenzwertüberschreitungen von Kohlenmonoxid in einer Lager- und Versandhalle	85
	• Kennzeichnungsprobleme bei importierten Reinigungsmitteln	87
	Biostoffe	88
	• Arbeitsschutz – tatsächlich auch sicher in der Krise?	88
2.1.4	Baustellen	90
	• Neubau der Europäischen Zentralbank – Unfallzahlen weit unter dem Durchschnitt	90
	• Regierungspräsidentin Lindscheid besichtigt Großbaustelle „Schiersteiner Brücke“	92

2.1.5	Sprengstoffe und Pyrotechnik	94
	• Sprengung eines 116 Meter hohen Hochhauses	94
	Arbeitsbedingungen	99
	• Arbeitsschutz und Arbeitszeit in der Kurier-, Express- und Postdienstleistung	99
2.1.6	Gefährdungsbeurteilung	103
	• Informationen und Erfahrungen zur Überprüfung der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung ausgetauscht	103
2.2	Sozialer Arbeitsschutz	106
2.2.1	Arbeitszeit	106
	• Zwischenbericht des RP Gießen zum Projekt Arbeitszeiten im Hotel- und Gaststättengewerbe 2014	106
	• RP Gießen kontrolliert Sonn- und Feiertagsarbeit	110
2.2.2	Sozialvorschriften im Straßenverkehr	111
	• Präventionstag „Sozialvorschrift im Straßenverkehr“ in Zusammenarbeit mit der Polizei-Autobahnstation Wiesbaden	111
2.2.3	Mutterschutz	112
	• Aktion „Information der Krankenkassen zu Beschäftigungsverboten“	112
	• Meldungen der Ausnahmen vom Kündigungsverbot nach MuSchG, BEEG und PflegeZG	116
	Teil 3	
	Produktsicherheit	117
3.1	Allgemeine Produktsicherheit	117
	• Regierungspräsidium Gießen veranlasst Rückruf von Kettensägen	117
	• Viele Mängel bei der Überprüfung von Auftriebshilfen zum Schwimmenlernen	118
	• Vorsicht und Umsicht bei der Benutzung von Adaptern	121
	• Gefährlicher Einkauf im Internet	123
	• Verbraucherinformation zur Vorweihnachtszeit: Gefährliche Weihnachtsbeleuchtung	124
3.2	Medizinprodukte	127
	• Untersagung von mangelhaften Medizinprodukten im europäischen Netzwerk	127
	• Medizinprodukte-Management in Arztpraxen	129

	• Nachholbedarf bei der Aufbereitung von Medizinprodukten	130
	• Rückruf eines Arterienabbinders	133
3.3	Röntgenstrahlenschutz	134
	• Zur Qualität von medizinischen Röntgenanwendungen in Hessen	134
	• Kurzbericht der Zahnärztlichen Röntgenstelle für das Jahr 2014	137
	• Aufbewahrungspflicht von Patientenunterlagen nach Röntgen- und Strahlenschutzverordnung	140
	Teil 4	
	Berichte aus den Fachzentren	143
4.1	<i>Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung</i>	143
	• Psychische Belastung bei der Ordnungspolizei – Ergebnisse zweier Arbeitssituationsanalysen	143
	• Kooperation mit Technischer Hochschule Mittelhessen: Erfahrungsaustausch rund um das Thema „Arbeitsschutz managen“ geht in die erste Runde	148
4.2	<i>Fachzentrum für Produktsicherheit und Gefahrstoffe</i>	149
	• Hessische Ländermessstelle für Gefahrstoffe im RP Kassel für 2014 bis 2019 reakkreditiert	149
	• Gefahrstoffbelastung bei der Herstellung von Betonfertigteilen	150
	• Überprüfung gefährlicher Gemische mit CLP-Kennzeichnung	152
	• Teleradiologie – eine wichtige Option zur Sicherung der Patientenversorgung	159
4.3	<i>Fachzentrum für medizinischen Arbeitsschutz / Landesgewerbearzt</i>	161
	• Subjektiv erlebter beruflicher Stress und objektive Stressparameter bei Busfahrern im öffentlichen Nahverkehr	161
	• Arbeitsschutzmängel im Bereich der ambulanten und stationären Alten- und Behindertenpflege	167
	Anhang	171
	1. Dienststellenverzeichnis	171
	2. Tabellenteil 2014	175

Die Hessische Landesregierung hat sich für die Legislaturperiode 2014 bis 2019 zum Ziel gesetzt, Initiativen zur Sicherung von Fachkräften zu ergreifen sowie den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu stärken. Sie ist überzeugt, dass Hessen seine Wettbewerbsfähigkeit nur dann wahren kann, wenn es seinen Qualitätsvorsprung erhält. Dies setzt voraus, dass die Unternehmen in Hessen qualifizierte, motivierte und gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen können.



Diesem Ziel sieht sich auch der staatliche Arbeitsschutz in Hessen verpflichtet, dessen Jahresbericht „Arbeitsschutz und der Produktsicherheit 2014“ wir hiermit vorgelegen. Dieser Bericht gibt Rechenschaft über die Tätigkeit der Dezernate für Arbeitsschutz und Produktsicherheit bei den Regierungspräsidien in Hessen sowie der Fachabteilung „Arbeit“ im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration im vergangenen Jahr. Dabei wird die Vielfalt der Fragestellungen und Themen, für die der staatliche Arbeitsschutz in Hessen zuständig ist, dokumentiert und aufgezeigt, in welchen Bereichen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2014 aktiv gewesen sind.

Da die Arbeitswelt von tiefgreifenden Veränderungen gekennzeichnet ist, werden auch an den staatlichen Arbeitsschutz veränderte Erwartungen gerichtet. So zeichnet sich deutlich ab, dass die demografische Entwicklung bereits jetzt zu einem Fachkräftemangel in einigen Branchen führt. Vor diesem Hintergrund werden Arbeitsschutz und Produktsicherheit vielfach in einem neuen Kontext wahrgenommen, denn sie tragen grundsätzlich dazu bei, Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich und menschengerecht zu gestalten und leisten so einen Beitrag dazu, dass Beschäftigte länger und leistungsfähiger im Arbeitsleben verbleiben können.

Es findet eine zunehmende Vernetzung betrieblicher Aktivitäten statt, in denen unternehmerisches Handeln mit Blick auf die Personalentwicklung, die Gesundheitsförderung aber auch den Arbeitsschutz und die Produktsicherheit erweitert und ergänzt wird. Denn für die Betriebe wird es (nicht erst) in Zukunft darauf ankommen, genügend qualifiziertes und leistungsfähiges Personal zu finden und die Beschäftigten dann auch leistungsfähig, gesund und motiviert an den Arbeitsplätzen zu halten. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei in Hessen auf einem gesundheitlichen Arbeitsschutz unter besonderer Berücksichtigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Es wird darauf ankommen, sehr unterschiedliche soziale Gruppen nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren: junge Menschen, ältere Menschen sowie Menschen mit Behinderungen, aber auch Fachkräfte insbesondere aus dem europäischen Ausland. Zur Koordinierung und Umsetzung der sehr breit gefächerten Aktivitäten, die in Hessen ergriffen werden, wurde eine „Stabsstelle Fachkräfte-sicherung“ eingerichtet, die ihre Arbeit im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration aufgenommen hat. Die Platzierung der Stabsstelle im HMSI unterstreicht auch die soziale Dimension, die der Sicherung von Fachkräften zukommt – denn geht es doch nicht zuletzt um Maßnahmen der Qualifizierung, der Integration und der Gesundheitsförderung.

Deshalb ist es mir besonders wichtig, die Bedeutung zu unterstreichen, die dem Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der Produktsicherheit in den sich wandelnden Arbeitswelten zukommt. Um zukunftsfähig zu sein und praktikable Lösungen für die veränderte Arbeitswelt anbieten zu können, muss auch der staatliche Arbeitsschutz seinen Handlungsrahmen in der gesamten Breite ausschöpfen und sich gleichzeitig als Akteur in übergreifenden Themen positionieren, etwa im Bereich der Prävention und der Gesundheitsförderung, aber auch in Fragen der Organisations- und Personalentwicklung.

Es ist mir ein großes Anliegen, mich an dieser Stelle bei all denjenigen zu bedanken, die uns im Rahmen dieser Aufgabe unterstützen, sei es in Kooperationsbeziehungen, in den diversen Gremien sowie bei den vielfältigen Erfahrungsaustauschen.

Mein besonderer Dank aber gilt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den staatlichen Aufsichtsbehörden für ihr hohes Engagement und ihren aktiven Einsatz für eine nachhaltige Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Produktsicherheit in den hessischen Betrieben.



Stefan Grüttner

Hessischer Arbeitsminister

In der Abteilung III „Arbeit“ des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration sind die Bereiche Arbeitsmarkt, Grundsicherung für Arbeitssuchende sowie Arbeitsschutz und Produktsicherheit zusammengefasst. Damit werden unter verschiedenen Fragestellungen gleichzeitig sehr breit gefächerte Aspekte der Arbeitswelt aufgegriffen. Aktuell steht hier besonders das Themenfeld „Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit“ im Fokus, nicht zuletzt da die Fachabteilung seit 1. August 2014 mit der Verankerung der „Stabsstelle für Fachkräftesicherung“ ein umfangreiches Spektrum an Aufgaben übernommen hat.

Dies geschieht insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, der zur Folge hat, dass mittlerweile in mehreren Branchen für frei werdende Stellen nicht mehr ohne weiteres geeignete Bewerberinnen und Bewerber gefunden werden können. Von daher wird mit den Aktivitäten zur Fachkräftesicherung darauf hingewirkt, möglichst viele Beschäftigte möglichst über ihre gesamte Berufsbiografie hinweg an ihren Arbeitsplätzen zu halten bzw. ‚fit‘ für den Arbeitsmarkt zu machen.

Hier kommt den Ansätzen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit eine hohe Bedeutung zu, denn in diesem Rahmen werden die Perspektiven und Interessen der Beschäftigten und der Betriebe gleichermaßen berücksichtigt.

Beschäftigungsfähigkeit liegt im Interesse der Unternehmen, die qualifizierte und leistungsfähige Fachkräfte benötigt, um wirtschaftliche Leistungen auf hohem Niveau erbringen zu können.

Andererseits ist Beschäftigungsfähigkeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die notwendige Voraussetzung, um sich erfolgreich im Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt bewegen zu können. Dabei berücksichtigen die Konzepte der Beschäftigungsfähigkeit sowohl die erforderlichen Grundqualifikationen und die lebensbegleitende Weiterbildung, als auch den Erhalt der psychischen und physischen Gesundheit an Arbeitsplätzen, die gesundheitsgerecht und risikoarm gestaltet sein sollten, und eine längerfristige arbeitsbiographische Perspektive bieten. Aber auch Fragen der Gestaltung der sozialen Rahmenbedingungen, wie etwa die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, tragen in entscheidendem Maße zur Beschäftigungsfähigkeit bei.

Von daher steht die Umsetzung des Gesamtkonzeptes zur Fachkräftesicherung der Landesregierung und damit letztlich auch die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in Hessen in einem engen Zusammenhang mit der Gesundheit, der Qualifikation und der Motivation der Menschen und ihrer Fähigkeit und Bereitschaft, im Arbeitsmarkt aktiv mitzuwirken.

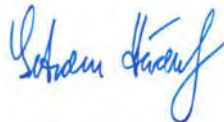
Daraus ergeben sich für die Fachabteilung „Arbeit“ im HMSI bei der Realisierung ihrer Aufgaben und Ziele vielfältige Handlungsoptionen. Sie kooperiert einerseits mit den Institutionen, die eine Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt fördern und unterstützen und trägt andererseits im Arbeits- und Gesundheits-

schutz und der Produktsicherheit dazu bei, dass von den Arbeitsplätzen keine gesundheitlichen und sicherheitstechnischen Risiken ausgehen. An dieser Schnittstelle gilt es, zukunftsfähige Konzepte zu erstellen und neue Strategien zu entwickeln, um den aktuellen Erfordernissen der Arbeitswelt gerecht zu werden. So wird es einerseits erforderlich sein, die Themen auszuweiten, mit denen sich beispielsweise der Arbeits- und Gesundheitsschutz befasst, um zusätzlich zum technischen Arbeitsschutz verstärkt auch organisatorische und arbeitspsychologische Fragestellungen aufzugreifen.

Weiterhin können durch eine intensivere Vernetzung dieser Themen neue Impulse entstehen: beispielsweise können durch die Verknüpfung von Programmen der Arbeitsmarktintegration mit Aspekten der Gesundheitsförderung neue Wege beim Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit eröffnet werden. Dabei ist es das übergreifende Ziel, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, die allen Beschäftigtengruppen gerecht werden, und die so gestaltet sind, dass die Menschen ohne Beeinträchtigung ihrer psychischen oder physischen Gesundheit ihre Arbeitsleistung erbringen können.

Die Abteilung „Arbeit“ im HMSI und die Dezernate für Arbeitsschutz und Produktsicherheit bei den Regierungspräsidien stellen sich diesen Aufgaben, wie dieser Jahresbericht zeigt, nach wie vor mit großem Einsatz und hoher fachlicher Kompetenz.

Ich danke allen, die mit großem Engagement an der Verwirklichung dieser Ziele mitarbeiten.



Bertram Hörauf
Ministerialdirigent
Leiter der Abteilung III „Arbeit“ im
Hessischen Ministerium für Soziales und Integration

Arbeiten heute – Anforderungen an den Arbeitsschutz

Die Arbeitswelt ist – wie andere Lebensbereiche auch – einem stetigen Wandel unterworfen. Dieser Wandel vollzieht sich auf unterschiedlichen Ebenen, die sowohl globale Dimensionen haben, als auch die gesellschaftlichen Entwicklungen der Staaten beeinflussen, aber letztlich jedes Individuum in seiner Lebensgestaltung betreffen. An dieser Stelle soll der Frage nachgegangen werden, welche Bedeutung den verschiedenen Facetten dieses Veränderungsprozesses für die Weiterentwicklung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zukommt.

- In Deutschland vollzieht sich bereits seit den 70er Jahren eine Verlagerung von Arbeitsplätzen aus der Produktion in den Dienstleistungsbereich, den sogenannten ‚tertiären Sektor‘. Dieser umfasst außer den ‚direkten‘ Dienstleistungen auch die Branchen Transport und Logistik, Informations- und Kommunikationstechnologie, Mediengestaltung und Gesundheitswesen.
- Es findet eine Intensivierung des grenzüberschreitenden wirtschaftlichen Handelns statt, die es in gewissem Ausmaß zwar immer schon gegeben hat. In den letzten Jahrzehnten hat diese Globalisierung aber in einer Weise an Bedeutung gewonnen, dass sie die sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen der Staaten wesentlich mitbestimmt, etwa durch die Entstehung internationaler Konzerne, die Verlagerung ganzer Branchen in Niedriglohnländer, die Ausrichtung von Produkten und Arbeitszeiten an interkontinentalen Erfordernissen und die grenzüberschreitenden Arbeitseinsätze zunehmend größerer Beschäftigtengruppen.

In diesem Zusammenhang wird nicht zuletzt seitens der europäischen Gremien nachdrücklich darauf aufmerksam gemacht, dass besonders in Branchen mit Saisonarbeit – Landwirtschaft, Tourismus, aber auch Baugewerbe – illegale Beschäftigungsformen meist ausländischer Arbeitnehmer ein zunehmende Herausforderung darstellen.

- Parallel dazu findet eine Flexibilisierung betrieblicher Organisationsformen statt. Die Aufbau- und Ablauforganisationen werden mit dem Ziel der Steigerung der Effektivität konsequent umgestaltet. Maßnahmen wie flache Hierarchien, Führung durch Zielvereinbarungen, die Einführung von Gruppenarbeit etc. haben die Rolle der einzelnen Beschäftigten im betrieblichen Gefüge grundlegend geändert. An die Stelle eindeutiger betrieblicher Hierarchien und Weisungsstrukturen ist ein Gefüge getreten, in dem jedem Einzelnen eine Teilverantwortung für den wirtschaftlichen Gesamterfolg übertragen wird. Gleichzeitig verlieren die Betriebe vielfach ihre räumliche, organisatorische und zeitliche Bindungsstruktur für die Beschäftigten.

- Mit diesen organisatorischen Veränderungen nehmen die Anforderungen an die Individuen innerhalb der Arbeitswelt zu. Hierzu zählen die Belastungen, die sich aus dem Einsatz moderner Informations- und Kommunikationsmittel ergeben, vermehrter Teamarbeit sowie die stärkere Inanspruchnahme der Beschäftigten durch Multitasking (siehe Eichhorst, S. 20). Dies kann zu neuen Formen der Belastung führen, bietet jedoch auch zusätzliche Handlungsmöglichkeiten. All dies führt offenbar zu einer zunehmenden Verunsicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich mit der impliziten Notwendigkeit konfrontiert sehen, selbst die Verantwortung für ihre Beschäftigungsfähigkeit zu übernehmen und sicherzustellen, dass sie den hohen Anforderungen der Arbeitswelt hinsichtlich Flexibilität und Arbeitsdichte über die Dauer der Lebensarbeitszeit hin gewachsen sein werden.
- Weiterhin wird derzeit die Einführung neuer Fertigungs- und Steuerungsverfahren unter dem Stichwort „Industrie 4.0“ lebhaft diskutiert. Zwar wird bereits seit zwei bis drei Jahrzehnten IT nahezu flächendeckend eingesetzt, Produktionsabläufe wurden automatisiert und werden nun durch Roboter ausgeführt, Planung und Steuerung erfolgen elektronisch, aber mit dem Schlagwort Industrie 4.0 soll ein grundlegender Umbruch im produzierenden Sektor benannt werden: Es bezeichnet eine hochautomatisierte und vernetzte industrielle Produktions- und Logistikkette, in der virtuelle und reale Prozesse auf der Basis sogenannter cyberphysischer Systeme verschmelzen. Damit soll eine hochflexible Produktion ermöglicht werden, die die Umsetzung kleiner Produktserien bzw. individueller Fertigung in Echtzeit erlaubt (siehe BMAS Grünbuch, S. 15).

Dabei ist der derzeit erreichte Grad der Digitalisierung in einzelnen Branchen noch recht unterschiedlich (Grünbuch S. 15). Am stärksten digitalisiert sind die Telekommunikation sowie die unterschiedlichen Medienbranchen. Ebenfalls in hohem Maße digitalisiert sind die IT- und Informationsdienstleister sowie die Finanz- und Versicherungsbranche, aber auch die Hersteller von elektrischen und optischen Produkten sowie Fahrzeugen. In den übrigen Branchen, aber auch im Dienstleistungsbereich ist damit zu rechnen, dass sich der Digitalisierungsgrad in absehbarer Zeit – so die Einschätzung des BMAS – erhöht.

- Für das Anforderungsprofil der Arbeitsplätze bedeutet das, dass durch die Automatisierung insbesondere Tätigkeiten mit einem mittleren Komplexitäts- und Anforderungsniveau am ehesten weggefallen sind. Daraus resultiert in vielen Ländern eine Beschäftigungspolarisierung, das heißt es ist eine Zunahme sowohl bei der gering- als auch bei der hochqualifizierten Beschäftigung zu verzeichnen.

Ausgewählte Ergebnisse aus der GDA-Beschäftigtenbefragung

Der Wandel der Arbeit führt somit insgesamt zu vielschichtigen Veränderungen, die von der BAuA im Stressreport 2012 mit den Stichworten Dynamik, Vielfalt und Komplexität umrissen werden. Diese Rahmenbedingungen müssen auch die staatlichen Arbeitsschutzbehörden in ihren Handlungskonzepten und Schwerpunktsetzungen berücksichtigen. Die Akzeptanz des staatlichen Arbeitsschutzes wird zukünftig davon abhängen, inwieweit er in der Lage ist, deutlich zu machen, dass er auch einen wirksamen Schutz im Hinblick auf die ‚neuen‘ Belastungsformen bietet und die Lebens- und Arbeitswirklichkeit der Menschen berücksichtigt.

Hierzu bietet es sich an, in möglichst breitem Umfang die Informationen zu analysieren, die Aufschluss darüber geben, wie die Menschen ihre Arbeitssituation einschätzen. Deswegen soll an dieser Stelle auf die Daten aus der Beschäftigtenbefragung der GDA-Dachevaluation eingegangen werden. Im Sommer 2011 wurden repräsentativen Telefon-Befragungen von Betrieben und Beschäftigten durchgeführt. Es fanden insgesamt 6.500 Interviews mit Betrieben (Führungskräften und Fachkräften für Arbeitsschutz) und 5.512 Interviews mit Beschäftigten statt. Davon entfielen auf Hessen 449 befragte Betriebe und 360 Beschäftigte. Beide Stichproben wurden unabhängig voneinander ausgewählt.

Die Anzahl der Befragten aus Hessen ermöglicht Tendenzaussagen über die Einschätzung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in der vergleichenden Darstellung. Auf der anderen Seite ist sie nicht so umfangreich, dass auch kleinere Teilstichproben (nach Alter, Geschlecht oder Beruf) betrachtet werden könnten. Hierzu werden zukünftig weitere Erhebungen erforderlich sein.

In der Befragung wurde u.a. auf die Belastungssituation an den Arbeitsplätzen der Beschäftigten eingegangen. Diese Fragen wurden in paralleler Formulierung sowohl in der Betriebsbefragung (1) als auch in der Befragung der Beschäftigten gestellt. Für die Frage „Kommen die folgenden möglichen Belastungen und Gefährdungen bei Ihrer Arbeit vor?“ waren folgende Antwortvorgaben vorgesehen: häufig, manchmal, selten oder nie.

Die folgenden Auswertungen beziehen sich jeweils auf den Anteil der Beschäftigten, die einen Belastungsfaktor als „häufig“ bewerteten. In diesen Fällen ist davon auszugehen, dass die Belastung eine gewisse Erheblichkeit hat und in der Regel in der Gefährdungsbeurteilung aufgegriffen werden sollte.

Die Faktoren, auf die die jeweilige Frage bezogen wurde, waren:

- a) Belastungen durch die Arbeitsumgebung, zum Beispiel durch Lärm, Hitze, Kälte oder Staub
- b) Belastungen durch bewegungsarme Tätigkeiten

- c) Schwere körperliche Belastungen, z.B. durch zu hebende Lasten oder ungünstige Körperhaltungen
- d) Gefährdungen durch den Umgang mit Maschinen und Arbeitsgeräten
- e) Gefährdungen durch den Umgang mit Gefahr- oder Biostoffen
- f) Hautbelastungen
- g) Psychische Belastungen durch den Umgang mit schwierigen Personengruppen, z.B. unzufriedene Kunden oder Patienten
- h) Psychische Belastungen, z.B. durch Arbeit unter hohem Zeit- oder Leistungsdruck
- i) Belastungen durch soziale Beziehungen, beispielsweise durch Konflikte unter Kollegen oder die Führungskultur

Es werden somit sowohl die in der Arbeitswissenschaft als „klassisch“ angesehenen, physischen bzw. technischen Arbeitsbelastungsfaktoren (a bis f) abgefragt, als auch auf solche Faktoren eingegangen, die dem Themenkreis der psychischen Belastung zuzuordnen sind (g bis i).

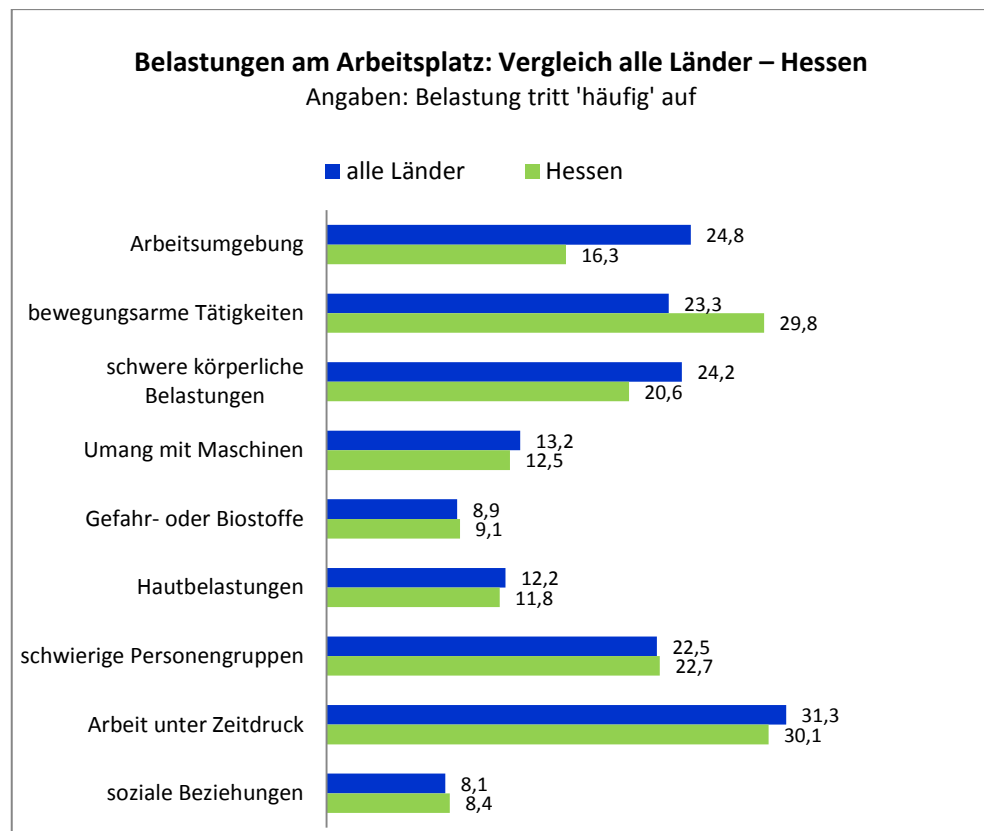


Abbildung 1: Belastungen am Arbeitsplatz im Vergleich aller Länder zu Hessen

Aus der Sicht der Beschäftigten rangiert in der Gesamtstichprobe, das heißt alle Länder und Branchen gemeinsam betrachtet, an erster Stelle der Belastungsfaktoren die „Arbeit unter Zeitdruck“, die an nahezu einem Drittel der Arbeitsplätze häufig auftritt. Somit spielen in dieser Befragung – wie auch in anderen Studien gezeigt wurde, beispielsweise im Stressreport der BAuA 2012 – psychische Belastungsfaktoren, und zwar insbesondere diejenigen, die dem Komplex der Arbeitsverdichtung zuzuordnen sind, für die Beschäftigten eine dominierende Rolle.

Aber auch die Belastungen aus der Arbeitsumgebung, durch Lärm, Hitze und andere physikalische Faktoren beziehungsweise schwere körperliche Arbeit werden von jeweils etwa einem Viertel der befragten Beschäftigten als häufig auftretender Faktor genannt. Der Umgang mit schwierigen Personengruppen – ein typischer Belastungsfaktor in Dienstleistungsberufen – wird ebenfalls von knapp einem Viertel der Befragten angesprochen. Bewegungsarme Tätigkeiten, die im Bürobereich als sitzende Tätigkeit, aber auch etwa im Einzelhandel als stehende Tätigkeit vorkommen, spielen gleichfalls für einen großen Teil der Befragten eine wesentliche Rolle.

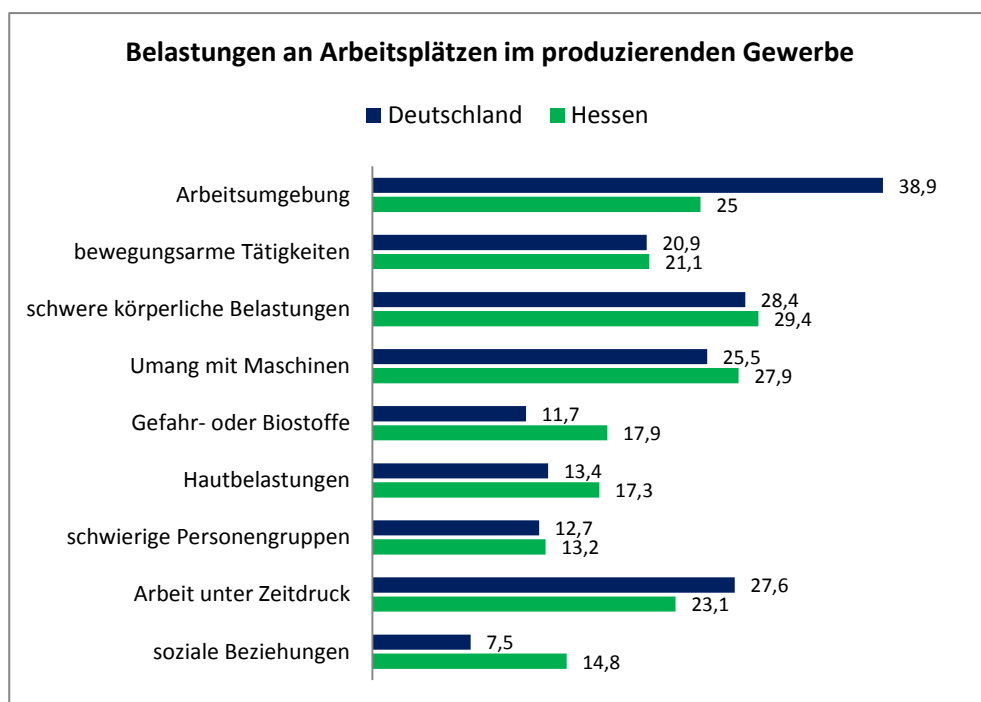


Abbildung 2: Belastungen an Arbeitsplätzen im produzierenden Gewerbe

In der direkten Gegenüberstellung der Angaben der Beschäftigten aus Deutschland und aus Hessen zeigen sich einige auffällige Unterschiede: deutlich mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Hessen fühlen sich durch bewegungsarme Tätigkeiten belastet als im bundesweiten Durchschnitt. Andererseits werden deutlich weniger Arbeitsplätze im Hinblick auf Belastungen durch die Arbeitsumgebung als kritisch eingestuft und auch Tätigkeiten mit schweren körperlichen Belas-

tungen betreffen in Hessen einen kleineren Teil der Beschäftigten. Hinsichtlich der übrigen Belastungsfaktoren – einschließlich der psychischen Belastungen – sind die in dieser Gesamtstichprobe ermittelten Unterschiede vergleichsweise gering.

Bei einer etwas differenzierteren Betrachtung der Branchen stellt sich das Bild noch pointierter dar. In Hessen fühlen sich im produzierenden Gewerbe deutlich weniger Beschäftigte durch Faktoren aus der Arbeitsumgebung belastet als im bundesweiten Durchschnitt (2). Auch die Arbeit unter Zeitdruck wird vergleichsweise von einem geringeren Anteil der Beschäftigten in Hessen genannt. Demgegenüber werde Gefahr- oder Biostoffe und Hautbelastungen deutlich häufiger genannt.

Besonders auffällig, wenn auch in diesem Kontext nicht ohne weiteres zu erklären, ist allerdings, dass die sozialen Beziehungen als Belastungsfaktor fast doppelt so häufig aufgeführt werden wie im Durchschnitt. Zwar ist hiervon insgesamt nur ein kleinerer Anteil von Arbeitsplätzen betroffen; da hier aber Konflikte mit Kollegen und Führungskräften angesprochen sind, die – wenn sie auftreten – einen gravierenden Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit haben, sollte dieses Ergebnis an anderer Stelle näher hinterfragt werden.

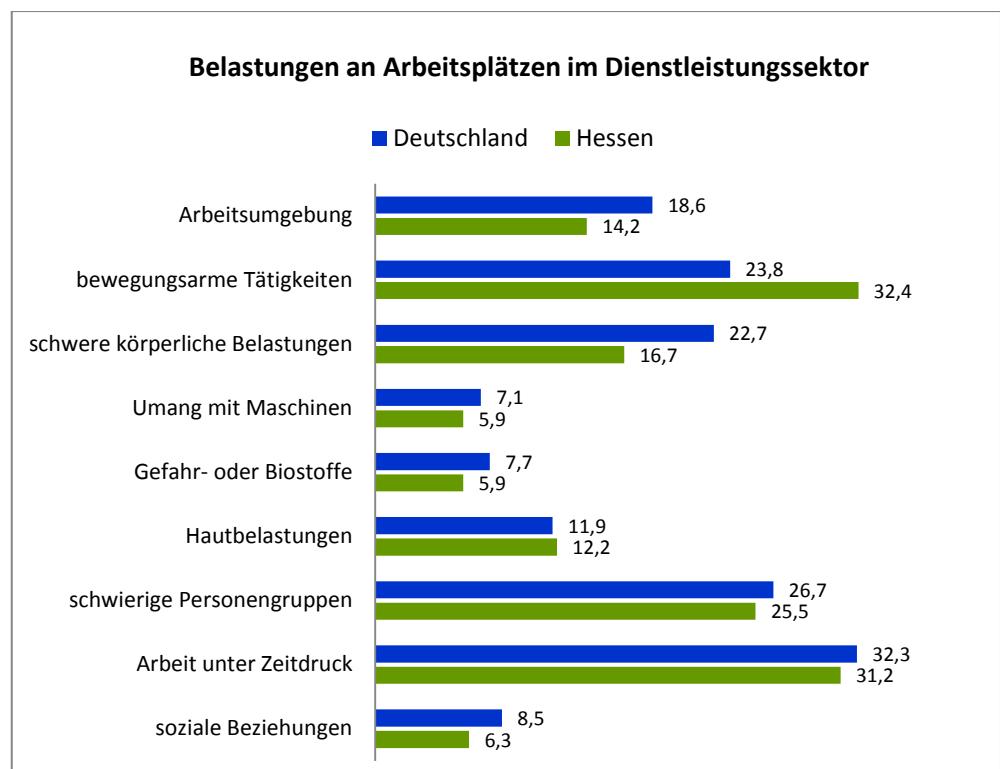


Abbildung 3: Belastungen an Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor

Im Dienstleistungssektor stellt sich das Bild durchaus anders dar. Hier liegen die Angaben der hessischen Beschäftigten in fast allen Aspekten unter dem bundesweiten Durchschnitt. Es gibt allerdings einige auffällige Ausnahmen: Hinsichtlich

der Nennung der bewegungsarmen Tätigkeiten fühlen sich die Beschäftigten in Hessen zu einem deutlich größeren Ausmaß belastet, unterdurchschnittliche Betroffenheit besteht hinsichtlich der Belastungen aus der Arbeitsumgebung und auch schwere körperliche Belastungen treten in Hessen an einem geringeren Anteil der Arbeitsplätze auf.

Damit wäre das Zwischenfazit zu ziehen, dass in Hessen zusätzlich zu der oben erwähnten in allen Branchen gleichermaßen besonders häufig genannten ‚Arbeit unter Zeitdruck‘ – aus der Sicht der Beschäftigten – im produzierenden Gewerbe besonderer Handlungsbedarf nach wie vor bei den physischen und technischen Belastungsfaktoren besteht; es wird aber eben auch im Hinblick auf die sozialen Beziehungen Verbesserungsbedarf gesehen. Im Dienstleistungssektor sollten insgesamt der ‚Umgang mit schwierigen Personengruppen‘ erhöhte Aufmerksamkeit genießen und in Hessen müssten die bewegungsarmen Tätigkeiten stärker in den Fokus gerückt werden.

Wie die folgende Abbildung zeigt, sind dabei in Hessen in erster Linie die Betriebe in einer Größenordnung von 10 – 49 Beschäftigten anzusprechen, denn hier liegen die Nennungen mehr als doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt. In dieser Betriebsgrößenkategorie – und nur an dieser Stelle!) ist darüber hinaus festzustellen, dass nicht mehr die ‚Arbeit unter Zeitdruck‘ der meistgenannte Faktor ist, sondern bewegungsarme Tätigkeiten, die von nahezu 40 Prozent der Befragten angesprochen werden. Und auch schwere körperliche Belastungen werden von einem auffällig hohen Anteil der Befragten genannt.

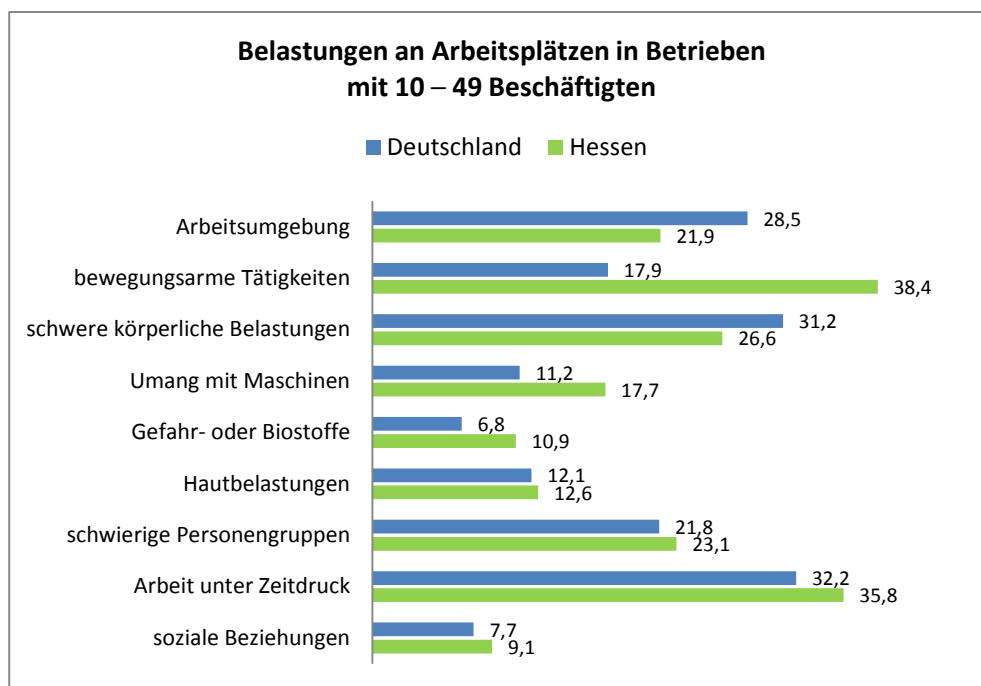


Abbildung 4: Belastungen an Arbeitsplätzen in Betrieben mit 10 – 49 Beschäftigten

Auch in den größeren Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten finden sich diese Unterschiede, sie erscheinen aber weniger markant. Auch in dieser Gruppe der größeren Betriebe weisen die hessischen Beschäftigten in höherem Maße auf das Vorliegen bewegungsarmer Tätigkeiten hin. In Bezug auf einige andere Belastungsdimensionen rangiert Hessen in dieser Betriebsgrößenkategorie allerdings unter dem Durchschnitt. Der Umgang mit Maschinen, die Hautbelastungen und auch die Arbeit unter Zeitdruck treten hier vergleichsweise an einem geringeren Anteil der Arbeitsplätze auf.

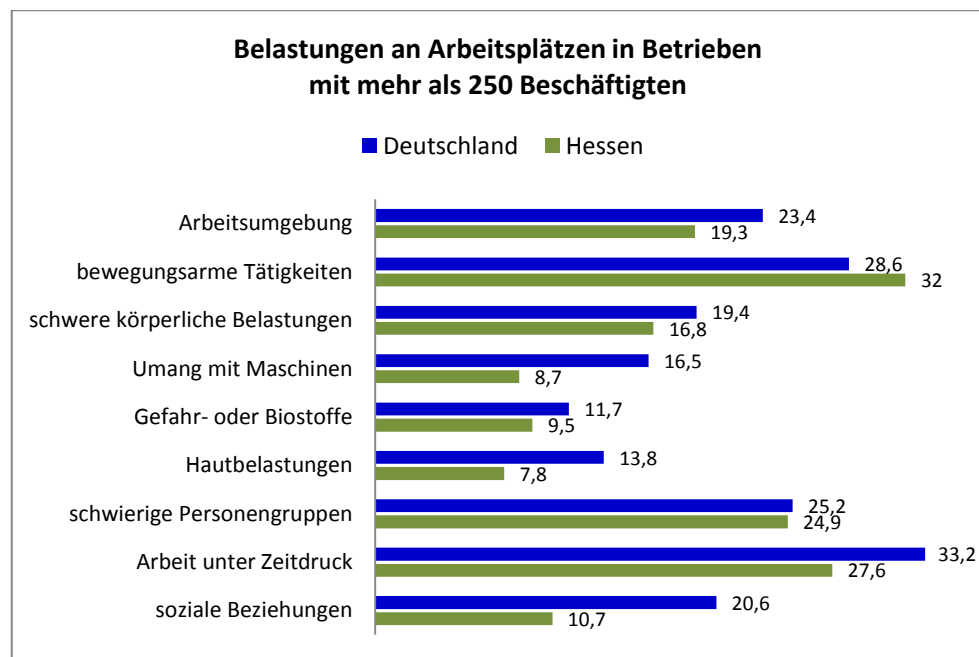


Abbildung 5: Belastungen an Arbeitsplätzen in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten

Diese Analyse müsste sicherlich noch vertieft werden, nicht zuletzt weil die hessische Stichprobe zu klein für weitergehende statistische Berechnungen ist. Dies gilt insbesondere für die Ergebnisse zu verschiedenen Betriebsgrößenkategorien: hier sollten vor der Ableitung von Handlungsstrategien die Ergebnisse weiter abgesichert werden.

Um zukunftsfähig zu sein, werden alle Akteure im Arbeitsschutz – und insbesondere die staatlichen Arbeitsschutzbehörden – zeigen müssen, dass sie mit dem Wandel der Arbeitswelt Schritt halten können und in der Lage sind, zeitgerechte und adäquate Aufsichtsstrategien umzusetzen. Hierzu ist eine Erweiterung des Handlungsspektrums im innerbetrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsschutz erforderlich. Das bedeutet, dass

- angepasstes Aufsichtshandeln auch in den Bereichen und Branchen erfolgen muss, in denen überwiegend keine ‚Normalarbeitsverhältnisse‘ (mehr) gegeben sind,

- Unternehmen überwacht und beraten werden müssen, die ihre Arbeitsleistung bei Kunden, unterwegs oder an unterschiedlichen Orten erbringen,
- die neuen Belastungskonstellationen angemessen berücksichtigt werden, ohne die nach wie vor relevanten klassischen Belastungsfaktoren zu vernachlässigen,
- die Belastungen und Arbeitsschutzfragen aufgegriffen werden, die sich im Zusammenhang mit „Industrie 4.0“ ergeben, auch wenn hier noch viel Grundlagenarbeit erforderlich ist,
- Lösungen gefunden werden, um Klein- und Kleinstunternehmen mit Arbeitsschutzbelangen zu erreichen, und hier insbesondere die Thematik der betrieblichen Arbeits(schutz)Organisation den spezifischen Gegebenheiten anzupassen,
- die Akteure sich vergegenwärtigen, dass sie – auch wenn ihr Adressat in erster Linie der Arbeitgeber ist – bei den Arbeitsschutzlösungen die Bedürfnisse diversifizierter Belegschaften berücksichtigen müssen. Und dies gilt nicht nur für die kulturelle und demographische Vielfalt der Beschäftigten, sondern insbesondere für die zunehmende Polarisierung der Qualifikationsniveaus.

All diese Erwartungen sollten erfüllt werden, möglichst ohne dass die Kontrollen weiter abnimmt, denn die Erfahrung zeigt, dass die Präsenz der Aufsichtspersonen in den Betrieben die eindringlichste und in den meisten Fällen auch nachhaltigste Möglichkeit zur Umsetzung von Arbeitsschutzbelangen ist. Gerade dem staatlichen Arbeitsschutz kommt dabei nach wie vor eine zentrale Rolle zu, denn Compliance, also Regelkonformität ist – so die Esener Studie, die eine europaweite Betriebsumfrage durchgeführt hat – immer noch eines der wichtigsten Motive der Betriebe bei der Realisierung von Maßnahmen zum Arbeitsschutz. Nur so kann das hohe Niveau des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Betrieben gehalten werden, in denen nach wie vor tradierte Betriebsstrukturen und Normalarbeitsverhältnisse gegeben sind und sukzessive auch in den übrigen Branchen etabliert werden.

Bettina Splittgerber,
Referat III 1B,
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Verweise

- (1) Auf die Ergebnisse der Befragung der betrieblichen Vertreter ist im Hessischen Jahresbericht – Arbeitsschutz und Produktsicherheit 2013 bereits ausführlicher eingegangen worden.
- (2) Angesichts der relativ kleinen hessischen Stichprobe (n = 360) wurde darauf verzichtet, die Unterschiede auf Signifikanz hin zu prüfen; den aufgeworfenen Fragen sollte an anderer Stelle nachgegangen werden.

Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Grünbuch Arbeiten 4.0, Berlin 2015.
(Internetseite: www.arbeitenviernull.de)

Eichhorst, et al.: Neue Anforderungen durch den Wandel der Arbeitswelt. Kurzexpertise für die Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“ des Deutschen Bundestages, iza-report 51, Bonn 2013.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA): Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER), Brüssel 2010. (Die Ergebnisse stehen unter <https://osha.europa.eu/de/surveys-and-statistics-osh/esener> zur Verfügung.)

Lohmann-Haislah, A.: Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2012.

1.1 Bericht der Abteilung III

Aufbauorganisation des staatlichen Arbeitsschutzes und der Produktsicherheit in Hessen

In Hessen werden die staatlichen Aufgaben des Arbeitsschutzes und der Produktsicherheit in einer zweistufig gegliederten Verwaltung wahrgenommen: die fachliche Steuerung wird von den Fachreferaten III 1 – III 4 im Bereich „Arbeitsschutz und Produktsicherheit“ in der Abteilung „Arbeit“ im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration wahrgenommen. Diese Referate üben die Fachaufsicht über die Dezernate für Arbeitsschutz sowie über die Fachzentren bei den Regierungspräsidien aus, beraten die Ressortleitung in allen Fragen des Arbeitsschutzes sowie der Produktsicherheit und der Medizinprodukte und begleiten die Rechtsetzung auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene.

Der Vollzug des staatlichen Arbeitsschutzes in den Regionen ist bei den Regierungspräsidien Darmstadt, Gießen und Kassel an insgesamt sieben Standorten angesiedelt. Weitere Informationen – unter anderem zum Personalbestand und zur Tätigkeit der hessischen Arbeitsschutzbehörden – befinden sich im Anhang dieses Jahresberichtes.

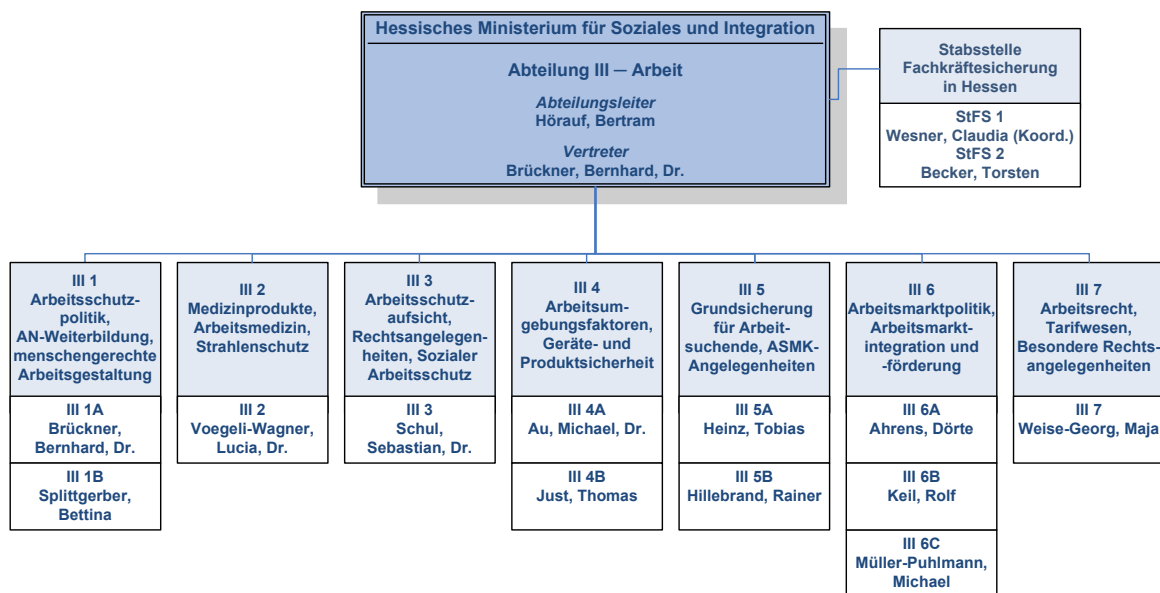


Abbildung 1: Aufbau der Abteilung III „Arbeit“ im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration

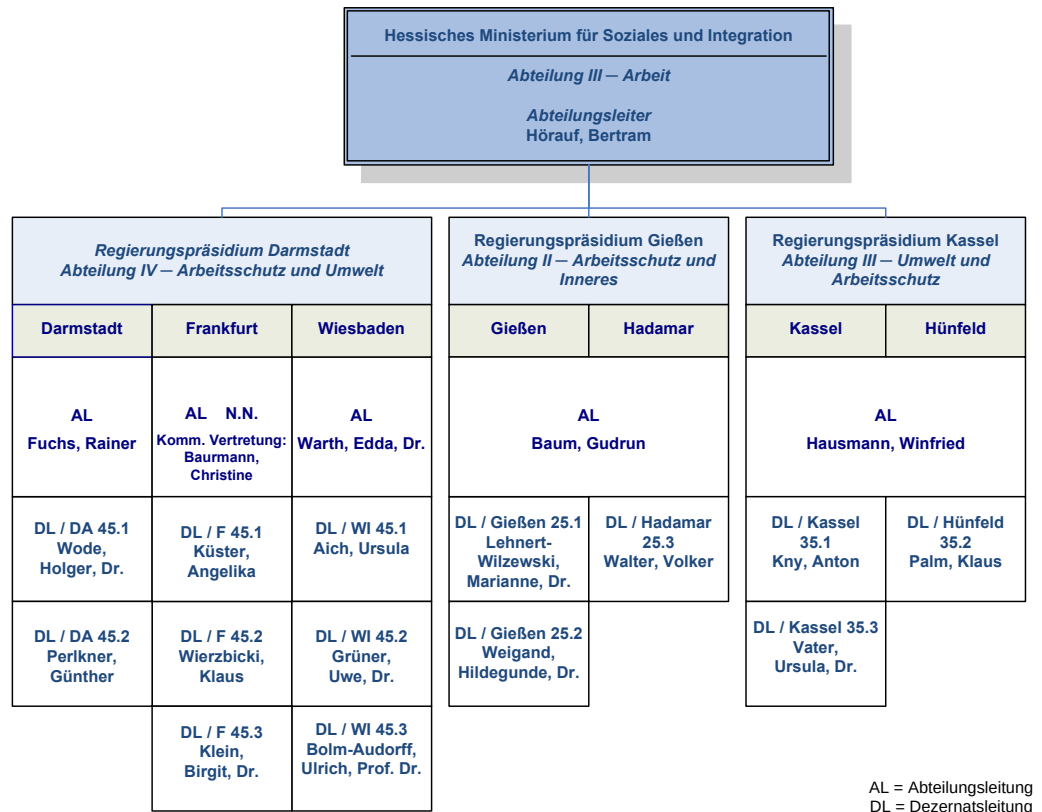


Abbildung 2: Organigramm des nachgeordneten Bereiches

Die Aufgabenschwerpunkte des staatlichen Arbeitsschutzes in Hessen liegen auf der Prävention von Sicherheitsrisiken und gesundheitlichen Belastungen in der Arbeitswelt sowie dem Schutz von Patientinnen und Patienten, Verbraucherinnen und Verbrauchern vor unsicheren Produkten sowie vor gefährlichen Stoffen und Gemischen. Dabei werden die Belange unterschiedlicher Beschäftigtengruppen berücksichtigt. Die Erreichung dieser Ziele findet in enger Kooperation mit der hessischen Wirtschaft und den Gewerkschaften, den Unfallversicherungsträgern und Krankenkassen sowie der Wissenschaft statt.

Bettina Splittgerber,
Referat III 1B,
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

**Tödliche Beständigkeit in einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt:
Berufskrebs ist auch in Zukunft eine zentrale Herausforderung für den
Arbeitsschutz**

Die Arbeitswelt der Bundesrepublik Deutschland unterliegt einem stetigen und tiefgreifenden Wandel. Nach Dampfmaschine und Elektrifizierung, Mechanisierung der Arbeitsabläufe und Fließbandproduktion sowie den Einsatz von Industrierobotern und computerisierten Herstellungsabläufen steht nun die vierte grundlegende Veränderung der Produktionswirtschaft bevor. Die Fortentwicklung der derzeitigen produzierenden Wirtschaft zur Industrie 4.0 des global vernetzten Digitalzeitalters, die immer stärkere Ausbildung einer dienstleistungsorientierten Wissens- und Informationsgesellschaft und die intensive Nutzung moderner Techniken und Verfahren auch für traditionelle Handwerkstätigkeiten charakterisieren diese gesellschaftliche und wirtschaftliche Dynamik. Um eine dauerhafte gesamtgesellschaftliche Produktivität und eine Nachhaltigkeit der sozialen Sicherungssysteme zu gewährleisten ist es allerdings geboten, gerade bei einer derartig dynamischen Entwicklung auch die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Der Schutz der Gesundheit bei der Arbeit und die Verhütung von Berufskrankheiten haben bereits beim Berufseinstieg zu beginnen und sollen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während des gesamten Verlaufes ihres Berufslebens begleiten, damit die Beschäftigungsfähigkeit auch bei einer sich fortlaufend wandelnden Arbeitswelt erhalten bleibt. Diese Anforderungen an Gestalt, Inhalt und Organisation der Arbeit sind zudem eine wichtige Voraussetzung, um die langfristigen Folgen der Alterung der Bevölkerung im Sinn eines nachhaltigen, integrativen und intelligenten Wachstums abzufangen. Hierzu sind insbesondere irreversible und chronisch wirkende Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz, die eine lange Latenzzeit besitzen, durch eine gezielte Prävention möglichst umfassend zu vermeiden.

Die Entwicklung von erfolgreichen Strategien für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz erfordert eine gezielte Bestandsaufnahme der aktuellen Belastungssituation an den Arbeitsplätzen. Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass seit vielen Jahren in Deutschland mehr Beschäftigte aufgrund von tödlich verlaufenden Berufserkrankungen sterben, als durch tödliche Arbeitsunfälle (siehe Abbildung 1). Der Anteil der Krebserkrankung an diesen Berufskrankheiten mit Todesfolge beträgt dabei 55,7 Prozent¹. Eine vergleichbare Entwicklung wird auch in den anderen Staaten der Europäischen Union beobachtet. Nach den letzten verfügbaren Abschätzungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) aus dem Jahr 2008 war Krebs mit mehr als 95.000 Todesfällen die häufigste berufsbedingte Todesursache. Hauptursache für den Berufskrebs sind krebserzeugende Gefahr-

¹ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): Beruflich verursachte Krebserkrankungen. Eine Darstellung der im Zeitraum 1978 bis 2010 anerkannten Berufskrankheiten; 10. Auflage (2012).

stoffe². Für nahezu die Hälfte aller arbeitsbedingten Todesfälle in Europa besteht ein kausaler Zusammenhang mit chemischen Arbeitsstoffen.

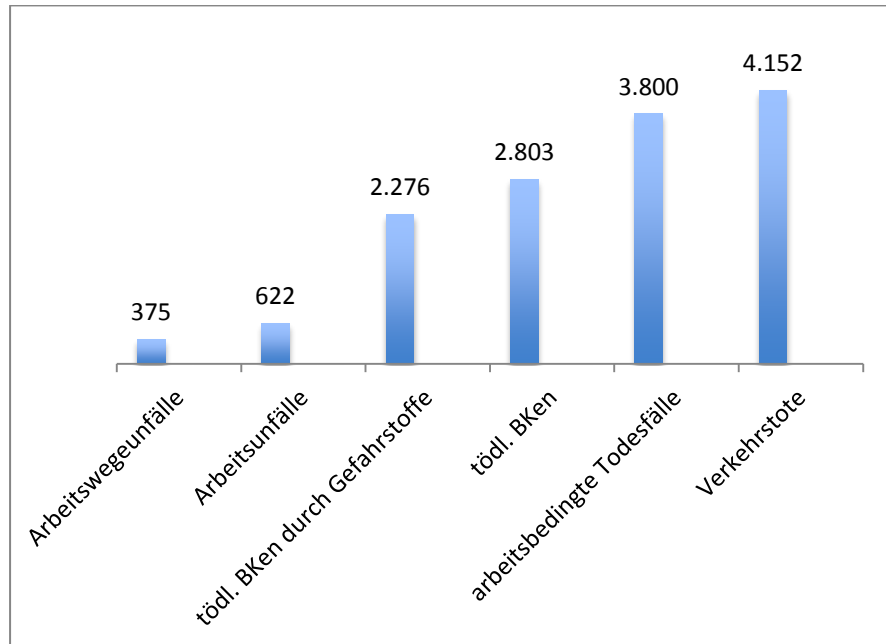


Abbildung 1: Arbeitsbedingte Todesfälle und Verkehrstote im Jahr 2009^{3,4}

Auch in Hessen sind viele Beschäftigte an Arbeitsplätzen tätig, an denen sie Expositionen durch krebserzeugende Gefahrstoffe ausgesetzt sein können. Aus diesem Grund hat das Hessische Ministerium für Soziales und Integration für den Zeitraum von 2015 bis 2019 den fachpolitischen Schwerpunkt „Kampf dem Krebs am Arbeitsplatz“ als aktiven Beitrag zum Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Krebserkrankungen initiiert. Zur inhaltlichen und organisatorischen Vorbereitung dieses Arbeitsprogramms wurde im Jahr 2014 eine Projektgruppe aus Teilnehmerinnen und Teilnehmern der drei Regierungspräsidien und des HMSI konstituiert. Diese Projektgruppe stellte vier handlungsleitende Fragestellungen, die im Rahmen des fachpolitischen Schwerpunktes näher untersucht werden sollen:

1. In welchem Maße sind Beschäftigte in Hessen Expositionen durch krebserzeugende Gefahrstoffe ausgesetzt?
2. Werden alle Anstrengungen unternommen, um auf krebserzeugende Gefahrstoffe am Arbeitsplatz zu verzichten?
3. Sind Beschäftigte, die an ihrem Arbeitsplatz mit krebserzeugenden Gefahrstoffen tätig werden, ausreichend geschützt?

² Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 6. Juni 2014 über einen strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014 – 2012.

³ Sohn, D., Au, M.: Betriebliches Gefahrstoffmanagement, S. 23 f, Erich Schmidt Verlag, Berlin (2012).

⁴ Münch, F. H.: Berufskrankheiten: arbeitsbedingte Todesursache Nummer eins, in: Die BG 123 (2011), S. 57 – 60.

4. Welche Maßnahmen müssen ergriffen werden, um den Beschäftigten den größtmöglichen Schutz vor krebserzeugenden Gefahrstoffen zu ermöglichen?

Durch Beantwortung dieser Fragen sind für die hessischen Aufsichtsbehörden für Arbeitsschutz wichtige zusätzliche Erkenntnisse über die an hessischen Arbeitsplätzen bestehenden Expositionen durch krebserzeugende Gefahrstoffe zu erwarten. Diese Erkenntnisse sollen genutzt werden, um die Beschäftigten umfassend vor den Gefahren durch krebserzeugende Gefahrstoffe am Arbeitsplatz zu schützen. Zur Einbindung dieser Fragen in die bevorstehende Aktion hat die Projektgruppe ein IFAS-kompatibles Erhebungsinstrumentarium entwickelt, welches eine Dokumentation der in den begangenen Betrieben vorgefundenen Expositionssituation ermöglicht.

Das KMR-Gesamtverzeichnis des Institutes für Arbeitsschutzes (IFA)⁵ listet

- 80 Stoffe der Kategorie 1 A (nachgewiesenermaßen krebserzeugend beim Menschen)
- 210 Stoffe der Kategorie 1 B (im Tierversuch nachgewiesen krebserzeugend, Übertragbarkeit auf den Menschen möglich)
- 196 Stoffe der Kategorie 2 (Verdacht auf krebserzeugende Wirkung)

auf. Aus dieser großen Anzahl der an Arbeitsplätzen auftretenden krebserzeugenden Gefahrstoffe wählte die Projektgruppe zunächst die Arbeitsplatzkarzinogene

- Benzol
- Trichlorethylen
- Hartholzstäube

als näher zu untersuchende Gefährdungsfaktoren aus. Hierbei handelt es sich um Karzinogene, die erwiesenermaßen krebserzeugend auf die menschliche Gesundheit wirken und für die entweder ein Grenzwert (Hartholzstäube) oder eine Exposition-Risiko-Beziehung – ERB – (Benzol, Trichlorethylen)⁶ festgelegt sind. Um auch die Expositionssituation bei Tätigkeiten mit anderen krebserzeugenden Gefahrstoffen dokumentieren und einer Auswertung zuführen zu können wurde von der Projektgruppe zudem ein weiterer Erhebungsbogen für sonstige krebserzeugende Gefahrstoffe entworfen. Mit Hilfe eines beigefügten Verzeichnisses der am Arbeitsplatz relevanten krebserzeugenden Stoffe können Arbeitsplatzkarzinogene der unterschiedlichsten Tätigkeitsfelder und Wirtschaftsbereiche identifiziert und dokumentiert werden.

Das Arbeitsprogramm des fachpolitischen Schwerpunktes „Kampf dem Krebs am Arbeitsplatz“ sieht vor, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hessischen

⁵ Liste der Karzinogenen, keimzellmutagenen und reproduktionstoxischen Stoffe des Institutes für Arbeitsschutz der DGUV, Juni 2015.

⁶ Vergl. hierzu „Krebserzeugende Gefahrstoffe am Arbeitsplatz – eine Herausforderung für den Arbeitsschutz“, in: Hessischer Jahresbericht „Arbeitsschutz und Produktsicherheit“ 2012, Wiesbaden (2013), S. 7 – 15.

Aufsichtsbehörden für Arbeitsschutz ab dem Jahr 2015 stichprobenartig die Expositionssituation von Arbeitsplätzen überprüfen, an denen Tätigkeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen ausgeführt werden. Mit dieser Schwerpunktsetzung werden die hessischen Aufsichtsbehörden für Arbeitsschutz einen aktiven Beitrag zum Schutz vor arbeitsbedingten Krebserkrankungen und der Gefährdung durch Arbeitsplatzkarzinogene leisten.

Dr. Michael Au,
Referat III 4A,
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Aktualisierung der Fachkonzeption der Aufsichtsbehörden für Arbeitsschutz und Produktsicherheit in Angriff genommen

Wegen der wesentlich veränderten Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt und Änderungen in der Organisation des staatlichen Arbeitsschutzes in Hessen seit dem Erscheinen des letzten Fachkonzeptes im Jahre 2008 wurde eine Neufassung der Fachkonzeption der Aufsichtsbehörden für Arbeitsschutz und der Produktsicherheit erforderlich.

Diese neu erarbeitete hessische Fachkonzeption beschreibt die Grundsätze und Handlungsstrategien, nach denen sich das Handeln des Arbeitsschutzes und der Produktsicherheit in Hessen ausrichtet, um den aktuellen und zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden.

Wie die fachliche Weiterentwicklung des Aufsichtshandeln – mit der Integration des prozessorientierten Ansatzes, der Untersuchung von betrieblichen Arbeitsschutzorganisationen sowie dem Arbeiten im Rahmen von Marktüberwachungskonzepten – verändern und prägen auch interne Faktoren, wie organisatorische Veränderungen, die Entwicklung des produktgesteuerten Haushaltes und daran ausgerichteter Steuerungsinstrumente, der Zwang zu Personaleinsparungen sowie die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems, das Profil der Aufsicht entscheidend.

Gleichzeitig verändern die fortschreitende Globalisierung, die Auswirkungen des demografischen Wandels und die zunehmende digitale Vernetzung von Menschen, Objekten und Systemen die Arbeitswelt und die Märkte. Dies hat wiederum Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsverhältnisse, Produkte und Unternehmensorganisationen, was zunehmend auch eine Anpassung des Aufsichtshandelns erfordert.

In Zeiten sich wandelnder Arbeitsbedingungen und Märkte besitzt die Arbeit der Aufsichtsbehörden für Arbeitsschutz und Produktsicherheit neben der individuellen Bedeutung von Gesundheit auch für die persönliche Lebensqualität zuneh-

mend gesellschaftspolitische Relevanz. Der wesentliche Beitrag zur Schaffung gesunderhaltender Arbeitsbedingungen und fairer Wettbewerbsbedingungen, den die Aufsichtsbehörden leisten und mit dem sie zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und damit zur Fachkräftesicherung beitragen, wird in Hessen durch das HMSI durch fachpolitisch gesetzte Prioritäten konkretisiert. Der Erfüllung der gesetzlichen Vollzugsaufgaben durch die Aufsichtsbehörde unter Berücksichtigung gesellschafts- und sozialpolitischer Zielsetzungen kommt dabei bei der Entwicklung des Profils der hessischen Aufsichtsbehörden für Arbeitsschutz und Produktsicherheit in der Fachkonzeption besondere Bedeutung zu.

Eine zentrale Funktion Neufassung der Fachkonzeption ist die praxisbezogene Konkretisierung des fachpolitischen Anspruches des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration an die Vollzugsbehörden in den Regierungspräsidien. Hierbei wird berücksichtigt, dass die Überwachung der Schutzvorschriften bei den Normadressaten ein wesentlicher Bestandteil des gesetzlichen Auftrages und damit bindende gesetzliche Aufgabe der Vollzugsbehörden ist, gleichzeitig aber auch durch von außen herangetragene Aufträge wie beispielsweise Genehmigungen, Anzeigen, Anfragen und Beschwerden bestimmt wird.

Bei der Überwachung der Schutzvorschriften als wichtigem Bestandteil des gesetzlichen Auftrages ist zu überlegen, wie die Überwachung gestaltet und wahrgenommen werden muss, um angesichts sich ändernder Rahmenbedingungen von Arbeit und sich ändernder Märkte ein zielgerichtetes und wirkungsvolles Aufsichtshandeln sicherstellen zu können.

Zur Bewältigung der aktuellen und zukünftigen Herausforderungen an das Aufsichtshandeln der hessischen Aufsichtsbehörden werden die kurz- und mittelfristig zu verfolgenden Entwicklungslinien beschrieben, die sowohl die fachpolitische Gestaltung und Steuerung als auch das Aufsichtshandeln vor Ort, aber auch Handlungsbedarf der Organisations- und Personalentwicklung umfassen. Die beschriebenen Entwicklungslinien sollen eine an den zukünftigen Anforderungen orientierte Ausrichtung der Aufsicht ermöglichen.

Die Fachkonzeption wird damit den gemeinsamen fachpolitischen Handlungsrahmen im Sinne einer Konkretisierung des gesetzlichen Auftrages durch fachpolitisch gesetzte Prioritäten unter Berücksichtigung gesellschaftspolitischer Zielsetzungen beschreiben und soll allen Beteiligten des Arbeitsschutzes und der Produktsicherheit in Hessen Orientierung für ihr Handeln zur Erreichung der gemeinsamen Ziele bieten.

Barbara Gräß-Trinter,
Referate III 1A und III 3,
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Einrichtung eines Fachzentrums IT beim Regierungspräsidium Darmstadt

Seit kurzem wurde beim Regierungspräsidium Darmstadt ein zentrales Fachzentrum IT mit Zuständigkeit in den Bereichen Fachanwendung IFAS und Gefahrstoffdatenbank GDL eingerichtet. Die im Bereich „Informationssysteme Arbeitsschutz“ (IFAS, GDL) seitens des Regierungspräsidiums Darmstadt wahrzunehmenden Aufgaben zeichnen sich vor allem durch folgende Charakteristika aus:

- Es werden dort Standort- und Dienststellen-übergreifende Aufgaben, insbesondere der Systemadministration, für alle drei Regierungspräsidien wahrgenommen.
- Es handelt sich um Aufgaben, die entsprechend der fachlich-ministeriellen Steuerung der Arbeitsschutzbehörden erledigt werden und die auch DV-technische Auswertungen beinhalten.
- Die Aufgabenerledigung ist eingebunden in die länderübergreifende Abstimmung der Programmentwicklung, des Datenaustausches und der Abwicklung von Aufsichtsprogrammen, insbesondere im Rahmen der GDA.
- Hier soll auch der Datenaustausch von Vollzugsdaten mit den Unfallversicherungsträgern betreut werden.

Die oben erwähnten Aufgaben wird das RP Darmstadt zur Unterstützung der Arbeitsschutzbehörden im Land Hessen zentral wahrnehmen. Das Fachzentrum im RP Darmstadt arbeitet der Fachabteilung im HMSI zu und stellt die DV-technische Umsetzung der Vorgaben sicher. Es ist im Dezernat IV/Wi-45.1 angesiedelt und damit in die Führungsstruktur des Regierungspräsidiums eingebunden; die Beschreibung der Aufgaben erfolgt im Geschäftsverteilungsplan. Zur Erledigung der fachlichen Aufgaben wird zwischen dem HMSI und dem RP Darmstadt eine Zielvereinbarung getroffen. Das Fachzentrum nimmt Aufgaben wahr, die die fachaufsichtliche Steuerung durch das HMSI unterstützen. Das HMSI ist darüber hinaus fachpolitisch, haushaltsrechtlich im Rahmen des Fachproduktes sowie datenschutzrechtlich verantwortlich.

Sowohl für die Erarbeitung von Zielvereinbarungen wie auch für das laufende Fachcontrolling sind definierte Kennzahlen erforderlich, die mit dem Informationssystem IFAS ermittelt werden. Hierzu gehören die Kennzahlen zur Beratungs- bzw. Präventionsquote sowie der Erfüllungsgrad der fachpolitischen Schwerpunkte und Zielvorgaben. Zeitlich enge Vorgaben für bundesrechtlich normierte Berichte, Antworten auf parlamentarische Anfragen und Nachfragen der Ministeriumsleitung machen den Zugang zu den Informationen und Berichten im Informationssystem IFAS erforderlich.

*Ursula Aich,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, Wiesbaden,
RP Darmstadt*

Kopplung der Fachanwendung IFAS mit dem Dokumentenmanagementsystem HeDok

1. Grundzüge der elektronischen Aktenführung

Das Symbol für öffentliche Verwaltungen ist seit Jahrhunderten die herkömmliche Papierakte: bekannt, bewährt, zuverlässig, kompatibel, archivierungsfähig, aber auch zukunftssicher? Durch die zunehmende Einführung von IT-basierten Antrags-, Bearbeitungs- und Genehmigungsverfahren gerät die elektronisch geführte Akte (eAkte) in immer mehr Bereichen in den Blickpunkt.

Den gesetzlichen Rahmen bietet dafür auf Bundesebene das 2013 veröffentlichte Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung (E-Government-Gesetz – EGovG). Auf Länderebene wurde dazu in Hessen der Erlass zur Aktenführung in der hessischen Landesverwaltung novelliert, um aktuelle Entwicklungen etwa im Bereich Dokumentenmanagement ergänzt und somit gleichzeitig mehr Verbindlichkeit für eine elektronische Aktenführung geschaffen.

Für die Vielfalt der Geschäftsprozesse eröffnet der Aktenführungserlass auch die Möglichkeit zur Umsetzung von Konzepten für ein Dokumentenmanagement und zur elektronischen Archivierung, die wie zum Beispiel das schon länger existierende Programm DOMEA (Dokumentenmanagement und elektronische Archivierung im IT-gestützten Geschäftsgang). Auch in zahlreichen anderen Bundesländern laufen seitdem Prüfprozesse, ob als Basis einer elektronischen Akte und der Gewährleistung einer rechtssicheren, effizienten und einheitlichen Speicherung von Daten Dokumentenmanagementsysteme (DMS) eingeführt werden können.

In Hessen ist die Entscheidung zur Einführung von HeDok (Hessisches Dokumentenmanagementsystem), einem DMS auf der Basis von DOMEA, getroffen worden. Als langjährige Fachanwendung des Arbeitsschutzes und der Produktsicherheit in Hessen soll nun auch IFAS (Informationssystem für den Arbeitsschutz) als etablierte Arbeitsplattform mit HeDok gekoppelt werden.

2. Ziele der Kopplung der Fachanwendung IFAS mit HeDok

Ziel des Projektes IFAS-HeDok-Kopplung ist es, die Fachanwendung IFAS mit dem DMS HeDok über eine normierte CMIS-Schnittstelle (Content Management Interoperability Services) zu verknüpfen und so zum einen eine rechtssichere Ablage von Dokumenten zu schaffen und zum anderen die Grundlage für die Möglichkeit einer elektronischen Aktenführung zu legen.

Hierbei soll IFAS (s. Abb. 1) als vertraute Arbeitsplattform und DV-Oberfläche für die Beschäftigten erhalten bleiben und den Nutzern somit weiter eine bekannte und einheitliche Benutzeroberfläche für die fachbezogene Arbeit zur Verfügung stellen.

Die führende Rolle in diesem System wird dabei von IFAS wahrgenommen.

Die Kopplung mit HeDok läuft für den Anwender unsichtbar im Hintergrund, ersetzt die bisherige reine Ablage der Dokumente auf einem File-Server und gewährleistet die rechtssichere und den Archivierungsvorschriften entsprechende unveränderbare Speicherung der Daten in dem DMS bis zu deren vom Gesetzgeber definierten Löschung.



Abbildung 1: Logo der Fachanwendung IFAS

Diese Kopplung bedingt nicht nur die softwaremäßige Anpassung und Nutzung der Schnittstelle CMIS für den Datenaustausch sowie den Aufbau der technischen Infrastruktur und der Benutzerverwaltungen in zwei Systemen. Darüber hinaus müssen auch in IFAS neue Funktionalitäten entwickelt und implementiert sowie zahlreiche Arbeitsabläufe neu organisiert und umgesetzt werden.

3. Notwendige Entwicklungsschritte zur Kopplung der Systeme

Die in IFAS anzupassenden bzw. zu entwickelnden Funktionalitäten sind in zwei Lastenheften dargelegt und beziehen sich in einem ersten Entwicklungsschritt in der Hauptsache auf:

- die Adaption der DMS-Systematik Akte – Vorgang – Tätigkeit,
- Ausbau einer Austauschplattform („Postbuch“) für Dokumente aller Art als Schnittstelle für eingehende (z.B. von Posteingängen, Scanstellen etc.) oder ausgehende Inhalte,
- Integration von sachbearbeitungsbezogenen personalisierten „Arbeitskörben“ und
- Nutzung der CMIS-Schnittstelle zur nächtlichen Übertragung von „abgeschlossenen“ Inhalten durch einen Batch-Job.

In einem zweiten Entwicklungsschritt folgen weitere Funktionalitäten:

- Implementierung von Zeichnungsfunktionalitäten,
- Einführung einer Versionierung für die Dokumente,
- Nutzung der CMIS-Schnittstelle zur zeitnahen „Ad-Hoc-Übertragung“ aller Inhalte und

- Ausweitung vom priorisierten Betriebsstättenmodul auf alle weiteren IFAS-Module.

Grundsätzlich soll jeder aktenrelevante Vorgang in IFAS dokumentiert werden mit dem späteren Fernziel, die Papierakte durch die eAkte zu ersetzen. Die hierfür erforderliche Definition von Vorgängen ermöglicht es, dass jede einzelne Tätigkeit einem Vorgang zukünftig zugeordnet werden muss. Für jede Betriebsstätte in IFAS gibt es eine entsprechende Akte in HeDok, in der die Vorgänge im Hintergrund abgelegt werden. Die Bearbeitung (Bescheiderstellung, Recherche, Dateiablage, etc.) erfolgt nach wie vor ausschließlich über die IFAS-Oberfläche.

4. Aktueller Projektstand der Kopplung

Auf der Basis des Lastenheftes Teil 1 zum ersten Release sind zunächst die Programmierungsarbeiten zur Umsetzung der in IFAS erforderlichen Anpassungsarbeiten erfolgt. Mit der Programmversion IFAS 5.14 steht den 14 IFAS nutzenden Bundesländern ein erweitertes Postmodul, personalisierte Arbeitskörbe sowie eine Vorgangsmaske (s. Abb. 2) mit zahlreichen Funktionalitäten zur Verfügung.

The screenshot shows a web-based form titled "Vorgang - Daten bearbeiten (in Bearbeitung)". The form is divided into several sections:

- Header:** Includes fields for "Bearbeiter..." (Ifassuperuser, toni (WI...)), "Dienststelle/Standort:" (Wiesbaden), and "Dezernat/Abteilung:" (IV/WI-45.1).
- Form Fields:**
 - Fachprodukt:** PS Produktsicherheit
 - Vorgangsart:** reaktive Produktprü...
 - Datum:** Di 06.01.2015
 - Gz Behörde:** 6/2015
 - Betreff:** test po zuordnen
 - Ansprechpartner:** (empty field)
 - Telefonnr. (Ansprechpartner):** (empty field)
 - Wiedervorlage:** (empty field)
 - Az. Einsender:** (empty field)
 - Aufbewahrungsdauer:** 2 Jahre
 - Anlage (BE):** (empty field)
 - Rechtsquellen:** (empty field)
 - E-Mail:** (empty field)
- Buttons:** "abgeschlossen", "Drucken", "Speichern", "Schließen".
- Additional Features:** "Zugeordnete Posteingänge" section with "einfügen..." and "Zuordnung löschen..." buttons.

Abbildung 2: Vorgangseingabemaske IFAS

Nach intensiven Testläufen haben für die Einführung der neuen IFAS-Version Schulungsmaßnahmen in den einzelnen Standorten der Arbeitsschutzbehörden in den Regierungspräsidien stattgefunden, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausführlich anhand von Praxisbeispielen über die zahlreichen neuen Funktionalitäten informiert haben.

Die Einführungsphase des ersten Entwicklungsschrittes wurde mit der Produktivsetzung der neuen IFAS-Funktionalitäten im direkten Anschluss an die Schulungsmaßnahmen abgeschlossen. Der Batch-Job für die Übertragung der abgeschlosse-

nen Dokumente zunächst in die HeDok-Vorproduktion ist erfolgreich angestoßen worden. Die Inhalte sowie erforderliche Metadaten, die ausschließlich in IFAS erfasst und bearbeitet wurden, werden somit innerhalb der neu entwickelten HeDok-Struktur im PDF-Format abgelegt.

Die Inhalte des zweiten Entwicklungsschrittes sind derzeit in der Entwicklung. Die Implementierung nach vorgeschalteter Schulung ist für Ende 2015 vorgesehen.

5. Zukünftig erforderliche Entwicklungen hin zur eAkte

Das Projekt zur Kopplung einer Fachanwendung mit einem DMS ist in den Grenzen seiner Rahmenbedingungen zunächst ausgelegt auf zwei Jahre. Es zeigt auf, dass die Verbindung von zwei sehr komplexen und über lange Jahre konsequent weiterentwickelten Programmen aufwändig, aber mit Einschränkungen realisierbar ist. Dazu sind umfangreiche Anpassungen an beiden Programmen erforderlich, was die grundsätzliche Festlegung auf ein führendes System erforderlich macht. Auch ist der weitere Ausbau der CMIS-Schnittstelle dringlich, die bisher nur auf die eine Richtung von der Fachanwendung zum DMS hin ausgelegt ist.

Die Ablauforganisation der beteiligten Behörden und die Softwareergonomie der technischen Entwicklungen in Einklang zu bringen, ist eine zusätzliche umfangreiche Herausforderung für alle Beteiligten. Auch die länderübergreifende Abstimmung ist von großer Bedeutung, da es sich bei IFAS um eine Arbeitsplattform für Behörden in 14 Bundesländern handelt. Da die Einführung von DMS aktuell in einigen Ländern in der Umsetzungsphase ist, sind die hessischen Entwicklungen verschiedenen Delegationen vorgestellt worden.

Die hier geschilderten Entwicklungen stellen aber nur einen Anfang dar. Weitere Schritte sind zukünftig erforderlich, um dem Status einer eAkte gerecht zu werden. Hierzu zählen dann auch die Implementierung von qualifizierten Scanprozessen, die Möglichkeit der elektronischen Antragstellung, der Ausschluss von Medienbrüchen im Geschäftsgang, die Umsetzung einer elektronischen Signatur und die Prüfung bzw. Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen zur Anwendung dieser Vorhaben.

Arnd Bimmermann,
Referat III 1A,
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

1.2 Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)

Bericht zur zweiten GDA-Periode von 2013 bis 2018

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) hat sich in ihrer zweiten Periode für die Jahre 2013 bis 2018 schwerpunktmäßig auf die Umsetzung der Präventionsaktivitäten im Rahmen der folgenden drei Arbeitsschutzziele verständigt:

- Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes,
- Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich und
- Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung.

Für jedes dieser Arbeitsschutzziele wurde jeweils ein Arbeitsprogramm aufgelegt, das von Bund, Ländern und Unfallversicherungen gemeinsam und nach einheitlichen Grundsätzen geplant und durchgeführt wird:



Abbildung 1: Umsetzung der Arbeitsschutzziele in Arbeitsprogrammen

Präventionsmaßnahmen in den Betrieben sowie Aktivitäten in der Öffentlichkeit werden zwischen den Trägern der GDA (Bund, Länder und Unfallversicherungsträger) aber auch mit den Sozialpartnern (Arbeitnehmervertretung und Arbeitgeber-

verbände) und weiteren Kooperationspartnern aus dem Bereich Arbeit und Gesundheit (Krankenkassen, wissenschaftliche Institute, Fachverbände u.v.m.) abgestimmt.

Die betrieblichen Arbeitsschutzakteure sind dabei die zentralen Multiplikatoren für die Präventionsaktivitäten in den Betrieben und können das Aufsichtspersonal unterstützen. Durch zeitgemäße Beratungs- und Überwachungskonzepte sollen Anreize für die Betriebe geschaffen werden, auf allen Ebenen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes eine nachhaltige und langfristig angelegte Präventionspolitik zu betreiben. Dies soll in dieser zweiten GDA-Periode einerseits durch den Kernprozess sowie durch sehr unterschiedlich ausgestaltete Begleitprozesse ermöglicht werden.

Im Rahmen des **Kernprozesses** erfolgt die Beratung und Überwachung der Betriebe durch die staatlichen Arbeitsschutzbehörden und die Unfallversicherungsträger. Dabei haben sich beide darauf verpflichtet arbeitsteilig und aufeinander abgestimmt vorzugehen. Diese Abstimmung bezieht sich unter anderem auf die einzusetzenden Überwachungs- und Beratungsinstrumente wie auch auf die Personalkapazitäten, die jeweils für die Überwachung und Beratung der Betriebe eingebracht werden.

Zentrale Instrumente dieser gemeinsamen Beratung und Überwachung der Betriebe sind:

- Rahmenvereinbarungen über das Zusammenwirken der staatlichen Arbeitsschutzbehörden und der Unfallversicherungsträger,
- Umsetzungsvereinbarungen im jeweiligen GDA-Arbeitsprogramm zwischen der obersten staatlichen Arbeitsschutzbehörde eines Landes und der Gemeinsamen Landesbezogenen Stelle (GLS),
- gemeinsame Leitlinien für ein abgestimmtes planvolles Aufsichtshandeln und eine gleichwertige Umsetzung von Arbeitsschutzvorschriften sowie
- gemeinsame Erhebungsinstrumentarien, die im Rahmen des Kernprozesses des jeweiligen Arbeitsprogrammes zum Einsatz kommen.

Zusätzlich wurde im Rahmen dieser GDA-Periode der Daten- und Informationsaustausch zu den Betriebsbesichtigungen zwischen den Ländern und Unfallversicherungsträgern beschlossen. Damit werden folgende Ziele verfolgt:

- die Beratung und Überwachung der Betriebe effizienter und zielgerichteter durchzuführen,
- mehr Transparenz über die Aufsichtspraxis herzustellen und
- Doppelbesichtigungen zu vermeiden.

Neben der Durchführung der Kernprozesse im jeweiligen GDA-Arbeitsprogramm erfolgen weitere Aktivitäten in dieser zweiten GDA-Periode, die sogenannten **Begleitprozesse**. Zu wichtigen Begleitprozessen zählen unter anderem Informationsveranstaltungen für Betriebe und Arbeitsschutzakteure, Informationen in Form von Printmedien oder in Internet-Portalen. Aber auch weitere Aktivitäten, wie spezielle Kampagnen, die zur Erreichung der oben genannten Arbeitsschutzziele bzw. der Präventionsziele der einzelnen Arbeitsprogramme beitragen, können als Begleitprozesse durchgeführt werden.

Die Begleitprozesse können sich daher sehr unterschiedlich gestalten, denn sie werden durch die Träger aber auch durch die Kooperationspartner der GDA-Arbeitsprogramme realisiert.

/1/ Das GDA-Arbeitsprogramm „Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ – Arbeitsschutz mit Methode zählt sich aus

Umsetzung in Hessen

Die Umsetzung der GDA-Arbeitsprogramme der zweiten Periode in Hessen startete im Februar 2014 mit dem Arbeitsprogramm ORGA. Für die Jahre 2014, 2015 und 2016 wurden vor allem die Handlungsschwerpunkte

- Überprüfung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation, um die Sicherheit und die Gesundheit in betriebliche Prozesse und Entscheidungsbereiche zu integrieren, sowie
- Prüfung der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, um deren Umsetzung zu verbessern,

in den Fokus der betrieblichen Überwachung und Beratung (Kernprozess) gestellt.

In Hessen konnte bei der Umsetzung der Anforderungen aus dem Arbeitsprogramm „Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes (ORGA)“ auf die eingeführte Systemkontrolle mit ASCAsys aufgesetzt werden, so dass nur geringfügige Erweiterungen des bestehenden Systems notwendig waren.

Außerdem konnten die bereits im Qualitätsmanagementsystem hinterlegten Verfahrensweisen zur Revision, zur Arbeitsschutzorganisation und zur Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung für die Überprüfung herangezogen werden.

Die IFAS-Maske „Systemkontrolle“, die im bereits bestehenden Verfahren ASCAsys verwendet wird, konnte auch für die Erfassung der Daten des GDA-Arbeitsprogramms ORGA genutzt werden.

Die Abstimmung mit der Gemeinsamen Landesbezogenen Stelle (GLS), DGUV Landesverband Mitte, hinsichtlich der Anzahl der zu besichtigenden Betriebe sowie

der Betriebsauswahl erfolgte für die gesamte Laufzeit des Programms in einer Umsetzungsvereinbarung.

Für die Überprüfung der Betriebe wurden keine Einschränkungen hinsichtlich der Branche vorgegeben. Es sollte aber der Fokus auf kleine und mittlere Betriebe (KMU) mit 10 bis 250 Beschäftigten gelegt werden, da dort der höchste Beratungsbedarf vermutet wurde. Die Aufsichtsbeamten der Arbeitsschutzdezernate wurden angehalten für die Auswahl der Betriebe auf die risikoorientierte Steuerung der Aufsichtstätigkeit (RSA-Liste, siehe auch LASI LV 1) zurückzugreifen. Es bestand aber auch die Möglichkeit im Rahmen der reaktiven Überwachung die Arbeitsschutzorganisation und die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen.

Die Aufsichtskräfte der Arbeitsschutzbehörde in Hessen wurden durch halbtägige Veranstaltungen über die wesentlichen Inhalte und Abläufe, die für die Durchführung des GDA-Arbeitsprogramms ORGA relevant sind, informiert. Die Information der Arbeitsschutzdezernate während der Programmlaufzeit erfolgt über die Mitglieder des Arbeitskreises „Arbeitsschutzorganisation und Gefährdungsbeurteilung“.

Im Jahr 2014 wurde in 379 Betrieben die Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation und der Gefährdungsbeurteilung im Rahmen des GDA-Arbeitsprogramms ORGA durch die Aufsichtsbeamten der Arbeitsschutzdezernate abgeschlossen. Es wurden 313 Erstbesichtigungen durchgeführt, es fanden 24 Wiederholungsprüfungen statt und in zusätzlichen 42 Fällen wurden Unterlagen im Rahmen der Wiederholungsprüfung gesichtet.

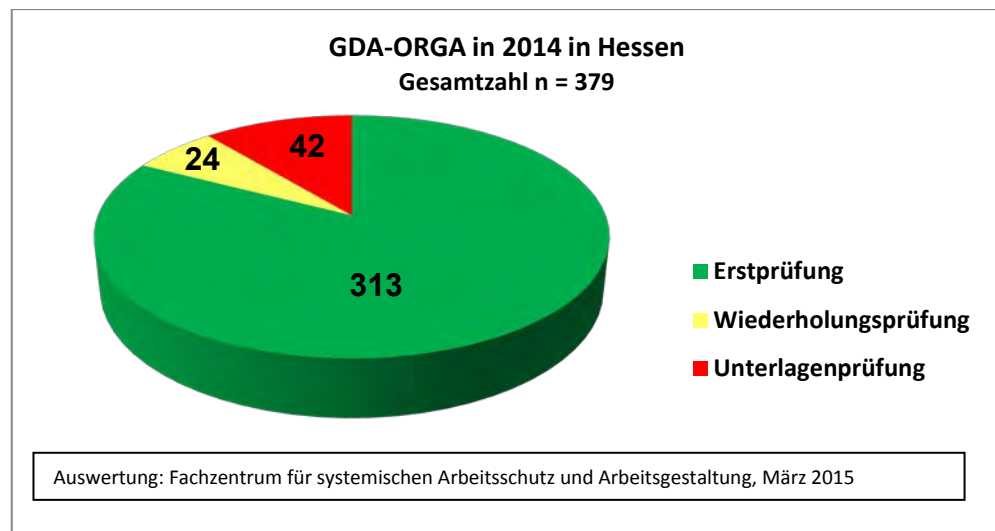


Abbildung 2: Exportfähige hessische GDA-ORGA-Datensätze aus 2014

Für die Gesamtbewertung der Arbeitsschutzorganisation (ASO) ergibt sich folgendes Bild:

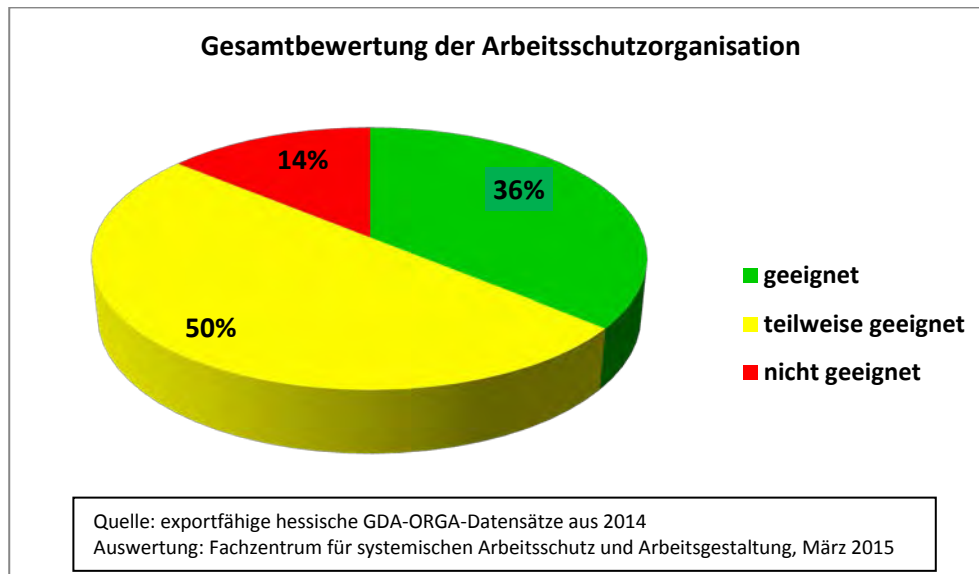


Abbildung 3: Gesamtbewertung der Arbeitsschutzorganisation

50 Prozent der im Kernprozess im GDA-Arbeitsprogramm ORGA überprüften hessischen Betriebe hatten im Jahr 2014 eine teilweise geeignete Arbeitsschutzorganisation (ASO), wobei in weiteren 36 Prozent der überprüften Betriebe die ASO als geeignet bewertet wurde und in 14 Prozent der Betriebe keine geeignete ASO vorlag.

Betrachtet man im Verhältnis dazu die Gesamtbewertung der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ergibt sich folgendes Bild:

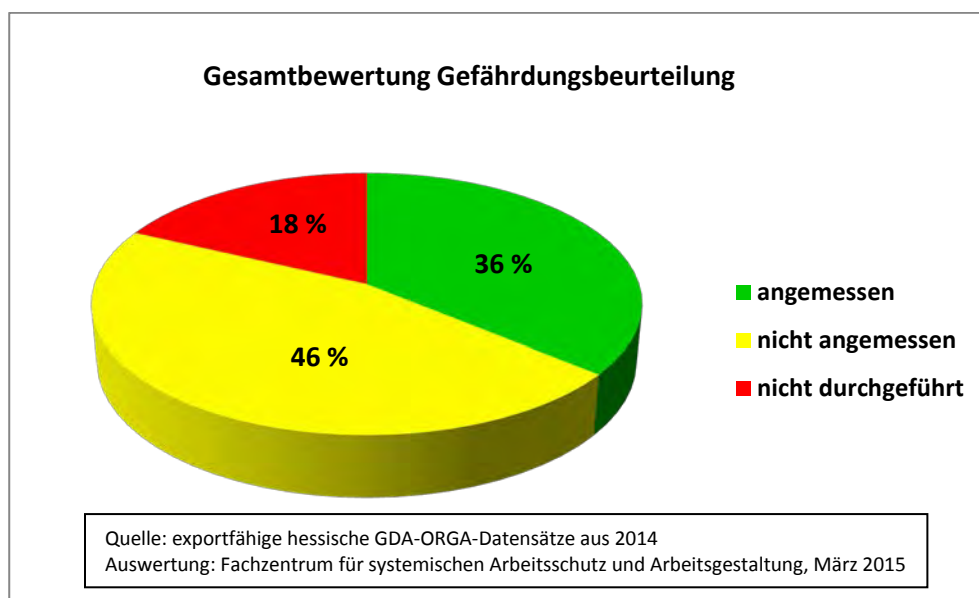


Abbildung 4: Gesamtbewertung der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (n= 375)

Im Vergleich zur Gesamtbewertung der Arbeitsschutzorganisation ergibt sich für die Gesamtbewertung der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ein fast identisches Bild.

Für 18 Prozent der 2014 überprüften hessischen Betriebe wurde die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung mit „nicht durchgeführt“ (rot) bewertet. In 46 Prozent der Fälle wurde die Beurteilung der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung als „nicht angemessen“ (gelb) bewertet und in 36 Prozent wurde die Gefährdungsbeurteilung als „angemessen durchgeführt“ (grün) bewertet (siehe Abbildung 4).

Betrachtet man in der Auswertung die einzelnen Kriterien, die zur Gesamtbeurteilung der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung führen

- Gefährdungen im wesentlichen beurteilt
- Maßnahmen des Arbeitgebers ausreichend
- Wirksamkeitskontrolle durchgeführt
- Beurteilung aktuell
- Dokumentation in Form und Inhalt angemessen

so lässt sich erkennen, dass die Durchführung der Wirksamkeitskontrolle der getroffenen Maßnahmen am kritischsten bewertet wurde.

Begleitprozesse im Rahmen des GDA-Arbeitsprogramms „Organisation“

Der GDA-ORGCheck

Im Rahmen des GDA-Arbeitsprogramms ORGA wurde auch der GDA-ORGCheck als zentraler Begleitprozess gestartet. Kleine und mittlere Unternehmen haben damit ein übersichtliches Instrument an der Hand, ihre Arbeitsschutzorganisation selbst zu überprüfen und gegebenenfalls zu verbessern.

Der GDA-ORGCheck wird den Betrieben als online-Anwendung (<http://www.gda-orgacheck.de/daten/gda/index.htm>), als APP oder als Printversion zur Verfügung gestellt.

Andrea Krönung,
Referat III 1A,
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Als weiteren Begleitprozess führt die Arbeitsschutzbehörde in Hessen die Bewertung eines betrieblichen Arbeitsschutzmanagementsystems durch:

Fit für die Zukunft:

Die hessische Arbeitsschutzbehörde baut mit den ASCA-AMS-Experten ihre Kompetenzen zur Bewertung von Arbeitsschutzmanagementsystemen an den Standorten aus

Immer mehr Unternehmen entscheiden sich für die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems, oft verknüpft mit weiteren Managementsystemen wie beispielsweise Qualitäts-, Umwelt-, Energie- oder Risikomanagementsystemen. Vorschub erhält die Verbreitung von Managementsystemen für Sicherheit und Gesundheitsschutz aktuell nicht zuletzt durch die Aktivitäten zur geplanten ISO-Norm für Arbeitsschutzmanagementsysteme und durch Betriebliche Gesundheitsmanagementsysteme, deren Stellenwert in den Betrieben zunimmt. Mit zunehmender Verbreitung wachsen jedoch auch die Gefahr des Wildwuchses und die Erfordernis, die Systeme kritisch zu hinterfragen. Gute Arbeitsschutzmanagementsysteme unterstützen im Unternehmen Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in einem präventiv ausgerichteten Sinne. Systeme „von der Stange“ oder mit unzureichend weitem Blickwinkel führen hingegen eher zur Versuchung, sich in „falscher Rechtssicherheit“ zu wähnen oder greifen gar ins Leere.

Die Aufsichtsbehörden für Arbeitsschutz in Hessen setzen daher auf erweiterte Kompetenzen bei der Untersuchung und Bewertung der Arbeitsschutzorganisation in Betrieben (kurz „Systemkontrolle“ genannt) und qualifizieren ausgewählte Aufsichtspersonen zu sogenannten „ASCA-AMS-Experten“. Indem diese lernen, Arbeitsschutzmanagementsysteme zu verstehen, werden sie befähigt, Schwachstellen in der Organisation auch in komplexeren Systemen zu erkennen. Mit dem Ausbau dieser fachlichen Kompetenzen stehen an den Standorten der Arbeitsschutzdezernate Experten zur Verfügung, die zu den Themenkomplexen Arbeitsschutzorganisation und Arbeitsschutzmanagementsysteme vertiefte Kenntnisse vorhalten und Betrieben wie auch allen anderen Aufsichtskräften beratend zur Seite stehen können.

Der Einsatz der ASCA-AMS-Experten räumt darüber hinaus in einem Programm in der aktuellen GDA-Periode jährlich sieben Unternehmen die Möglichkeit ein, ihr Arbeitsschutzmanagementsystem untersuchen und bewerten zu lassen. Entspricht das Arbeitsschutzmanagementsystem den zugrunde gelegten Anforderungen, erhält das Unternehmen eine ASCA-AMS-Bestätigung. Damit kommen die Aufsichtsbehörden für Arbeitsschutz in Hessen dem Wunsch nach Anerkennung eines guten, systematisch geführten Arbeitsschutzes in den Unternehmen nach.

Teilnehmen können an diesem Programm alle hessischen Unternehmen, die ein Arbeitsschutzmanagementsystem führen, unabhängig davon, nach welchem Konzept dieses aufgebaut wurde und unabhängig von einer etwaigen Zertifizierung.

Der Ablauf der Untersuchung entspricht dem eines externen Audits (siehe Abbildung 1).

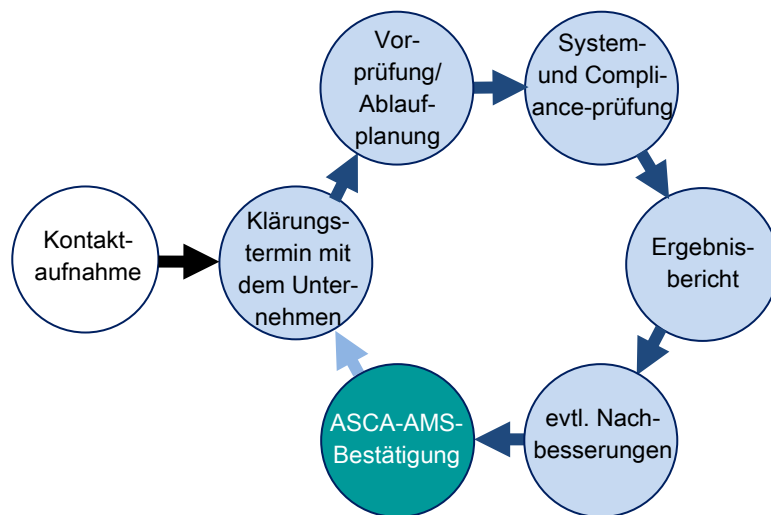


Abbildung 1: Ablauf einer ASCA-AMS Bestätigung

Die Kontaktaufnahme erfolgt durch das Unternehmen oder die Behörde. Im ersten Schritt wird geklärt, ob ein Arbeitsschutzmanagementsystem in einer ausreichenden Ausbaustufe vorhanden ist und die Bereitschaft von Seiten des Unternehmens besteht, erforderlichenfalls einen Verbesserungsprozess einzuleiten.

Ein Klärungstermin wird vereinbart, bei dem das Unternehmen alle erforderlichen Informationen für den Ablauf der ASCA-AMS-Bestätigung erhält. Ein ASCA-AMS-Experte verschafft sich außerdem einen ersten Überblick über das vorliegende Arbeitsschutzmanagementsystem. Die zeitliche Planung und die nächsten Schritte werden besprochen. Im Anschluss übermittelt das Unternehmen dem ASCA-AMS-Experten Auszüge aus der Arbeitsschutzmanagementsystem-Dokumentation. Diese wird vorgeprüft und ein Ablaufplan für das Verfahren erstellt und mit dem Unternehmen abgestimmt.

Die eigentliche Untersuchung erfolgt vor Ort im Unternehmen mit Hilfe einer System- und einer Compliance-Prüfung, die in der Regel innerhalb eines Tages durchgeführt werden. Die System-Prüfung bewertet die Elemente des Arbeitsschutzmanagementsystems der Organisation. Hierbei wird der Fokus auf die betriebliche Arbeitsschutzpolitik und -strategie sowie die gesetzten Ziele für Sicherheit und Gesundheitsschutz einerseits gelegt, andererseits werden Aufbau, Verfahren und Leistungen des Arbeitsschutzmanagementsystems betrachtet. Die Compliance-

Prüfung bezieht sich parallel dazu auf die Einhaltung rechtlicher und weiterer Arbeitsschutzverpflichtungen im Unternehmen anhand von Stichproben.

Auf Grundlage der Feststellungen wird ein Ergebnisbericht erstellt, der auch eventuell erforderlichen Nachbesserungsbedarf aufzeigt. Ist dies der Fall, erhält das Unternehmen Gelegenheit, die Nachbesserungen vorzunehmen.



**Abbildung 1: Muster einer
ASCA-AMS-Bestätigung**

Nach erfolgreichem Abschluss kann die ASCA-AMS-Bestätigung überreicht werden. Sie hat eine Gültigkeitsdauer von drei Jahren. Danach ist eine Erneuerung möglich.

Im Dezember 2014 konnte die erste ASCA-AMS Bestätigung im mittelhessischen Herborn vergeben werden.

Michèle Wachkamp,
Fachzentrum für systemischen
Arbeitsschutz und
Arbeitsgestaltung,
RP Gießen

/2/ Das GDA-Arbeitsprogramm MSE: Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich

„Prävention macht stark – auch Deinen Rücken“

Arbeitsbezogene Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) führen seit Jahren die Statistiken der Arbeitsunfähigkeitstage nach Diagnosegruppen an. Als besonders relevante Gefährdungs- bzw. Einflussfaktoren gelten berufliche Belastungen des Muskel-Skelett-Systems. Dazu gehören vor allem die Handhabung schwerer Lasten, Zwangshaltungen, repetitive Bewegungen, Bewegungsmangel sowie arbeitsbedingte psychische Risikofaktoren.

Das GDA-Arbeitsprogramm zur Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich (MSE) hat daher seine Aktivitäten auf die gesundheitsgerechte Gestaltung von einerseits bewegungsarmen und einseitig belastenden Tätigkeiten sowie andererseits Tätigkeiten mit ho-

hen körperlichen Belastungen gerichtet. Dabei stehen organisatorische Aspekte der Prävention im Blickpunkt, wie ergonomisch optimierte Arbeitsplätze, Arbeitsstätten und Arbeitsabläufe. Als weitere Schwerpunkte werden die Umsetzung und Qualität der Gefährdungsbeurteilungen (Verhältnisprävention) und auch Maßnahmen der Verhaltensprävention, wie die Wahrnehmung von Präventionsangeboten durch Führungskräfte, Multiplikatoren und Beschäftigte, betrachtet. Für die im Arbeitsprogramm vorgesehenen Betriebsüberprüfungen und -beratungen wurden Instrumente entwickelt, die die Aufsichtsbehörden bei ihren Überprüfungen einsetzen. Der offizielle Start für das Arbeitsprogramm begann Ende August 2014 im Rahmen der Fachmesse „Arbeitsschutz aktuell“ in Frankfurt am Main.

Umsetzung in Hessen

Auch die Aufsichtsbehörden für Arbeitsschutz und Produktsicherheit in Hessen (APH) beteiligen sich aktiv an diesem Arbeitsprogramm der GDA und führen dazu die im Kernprozess des Arbeitsprogramms vorgesehenen Betriebsrevisionen durch. Darüber hinaus wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die die Umsetzung der Programmvorgaben in den nächsten vier Jahren begleiten soll.

In einem ersten Schritt wurden für die Durchführung der Betriebsrevisionen Schwerpunkte gesetzt, um gegebenenfalls Überwachungs- oder Beratungsmaßnahmen für die hessische Aufsicht ableiten zu können. Dazu wurden für die Betriebsüberprüfungen 2014 drei Branchen aus einer vom Programm vorgegebenen Liste ausgewählt, die aufgrund ihrer Belastungsprofile eine hohe Relevanz haben. Durch diese Erhebungen lassen sich Erkenntnisse bezüglich der Gestaltung von Arbeitsverfahren, Betriebsmitteln und Tätigkeiten gewinnen und unter Umständen auf andere Branchen übertragen.

In einem zweiten Schritt erfolgten Qualifizierungsmaßnahmen für die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten. Diese beinhalteten eine Fachfortbildung im Bereich der Bewertungsinstrumentarien für physische Belastungen (Leitmerkmalmethoden). Darüber hinaus fand eine Schulung mit dem Fokus auf die programmspezifischen Besonderheiten und Anwendung des vorgegebenen Instrumentariums statt. Ein Schwerpunkt wurde hier unter anderem die Umsetzung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge und die Beratung der Betriebe im Hinblick auf die Programmziele gelegt.

In Hessen erfolgte danach die Durchführung der Betriebsrevisionen in den Monaten November und Dezember 2014. Es wurden 72 Betriebe unterschiedlicher Betriebsgröße aus den Branchen Schlachten und Fleischverarbeitung, Personenbeförderung im Nahverkehr, Wartung (Werkstatttätigkeiten) und Forstwirtschaft (Waldarbeiter) ausgewählt und überprüft.

Eine einzelbetriebliche Bewertung wurde vorgenommen und in der Regel folgte ein Revisionsschreiben. Die Daten der Betriebsrevision wurden in IFAS erfasst.

Fazit

Erste Erfahrungen zur Durchführung der Revisionen und Anwendung des Instrumentariums liegen bereits vor. Aufgrund des relativ kurzen Zeitraumes, der für die Durchführung der Revisionen zur Verfügung stand, stellte sich insbesondere die Terminfindung zur Betriebsüberprüfung als Problem dar. Bei der Anwendung des Instrumentariums zeigte sich nach ersten Rückmeldungen deutlich, dass die Fragestellungen weniger für die Situation in Kleinbetrieben (bis 20 Mitarbeiter) geeignet erscheinen. Auch konnte festgestellt werden, dass sich die Fragestellungen zu den Maßnahmen der Verhaltensprävention im Betrieb als zu detailliert erwiesen, der Überprüfung der organisatorischen Aspekte, wie etwa die Umsetzung und Qualität der Gefährdungsbeurteilungen, und der Umsetzung ergonomischer Anforderungen an optimierte Arbeitsplätze, -stätten und -abläufe hingegen ein größerer Rahmen eingeräumt werden müsste.

Im Jahr 2015 stehen nach den Vorgaben des Arbeitsprogramms für etwa zehn Prozent der besichtigten Betriebe Zweitrevisionen an. Diese sollen bei den Betrieben erfolgen, die aufgrund ihrer Arbeitsschutzsituation als kritisch eingestuft wurden.

Darüber hinaus sollen circa 120 neu ausgewählte Betriebe einer Erstbesichtigung unterzogen werden. Die Betriebsauswahl dazu wurde bereits vorgenommen und die Branchenauswahl etwas ausgeweitet.

*Betina Schuch,
Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung,
RP Gießen*

/3/ Das GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“: Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung

„Stress reduzieren – Potenziale entwickeln“

Arbeitsbedingten psychischen Belastungen kommt eine hohe Bedeutung für das Gesundheits- und Krankheitsgeschehen zu. Insbesondere im modernen Arbeitsleben spielen psychische Belastungen eine große Rolle und ihre Bedeutung scheint sich in den letzten Jahren auf hohem Niveau eingependelt zu haben. Grundsätzlich können psychische Belastungen in allen Branchen und bei allen Tätigkeiten auftreten.

Insoweit ist es wichtig in allen Branchen und Betriebsgrößen eine adäquate Berücksichtigung psychischer Belastung im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sicherzustellen und die Handlungssicherheit aller Arbeitsschutzakteure in diesem Themenfeld zu verbessern.

Eckpunkte des GDA-Programms „Psyche“

Das Gesamtziel des GDA-Programms „Psyche“ – so der Kurztitel des Programms – ist die flächendeckende Umsetzung von Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit und die Vermeidung von Gesundheitsrisiken durch psychische Belastungen.

Die Träger der GDA kooperieren hier mit den Gewerkschaften, den Arbeitgeberverbänden, der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und weiteren Akteuren mit dem Ziel, das Thema der psychischen Belastungen nachhaltig im betrieblichen Arbeitsschutz zu verankern. Denn es besteht Konsens bei allen Beteiligten, dass gerade in diesem Themenfeld Fortschritte letztlich nur gemeinsam mit allen zu erzielen sein werden.

Folgende Teilziele wurden festgelegt, die im Laufe der GDA-Periode von verschiedenen Kooperationspartnern in konkreten Handlungskonzepten umgesetzt werden:

- Information, Sensibilisierung und Qualifizierung der betrieblichen und überbetrieblichen Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- die Identifizierung oder Erarbeitung geeigneter Vorgehensweisen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen (insbesondere Gefährdungsbeurteilung),
- die Verbreitung guter Praxisbeispiele und
- die Umsetzung betrieblicher Gestaltungslösungen.

Der betriebliche ‚Einstieg‘ in das Thema der psychischen Belastungen an den Arbeitsplätzen erfolgt sinnvollerweise über die Gefährdungsbeurteilung. Hier besteht in Deutschland erheblicher Handlungsbedarf, denn erst eine Minderheit von Unternehmen hat sich im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auch mit den psychischen Belastungen an ihren Arbeitsplätzen auseinandergesetzt.

Bislang erreichte Ergebnisse

Mit dem Ziel, die Handlungssicherheit aller Akteure zu dieser Thematik zu verbessern, wurden in den letzten beiden Jahren zahlreiche Aktivitäten ergriffen, um den Anforderungen, die sich bei der praktischen Umsetzung des Themas ergeben, gerecht zu werden. Denn es gilt einerseits konkrete Aufsichts- und Beratungsstrategien für die Arbeitsschutzbehörden der Länder und die Unfallversicherungsträger zu entwickeln und gleichzeitig die Themenstellungen für die Praktiker im inner- und überbetrieblichen Arbeitsschutz zugänglich und handhabbar aufzubereiten.

So wurde die GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ erarbeitet (September 2012), in der als Grundkonsens aller GDA-Partner formuliert wird, das Thema „Psyche“ substanziell und flächende-

ckend aufzugreifen. Diese Leitlinie richtet sich an alle Aufsichtsdienste und bildet den gemeinsamen Nenner der weiteren Schritte im GDA-Programm.

Um aber auch Transparenz „nach außen“ zu schaffen, wurde eine korrespondierende Hilfestellung für die betrieblichen Akteure bereitgestellt, die „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“, die sich direkt an die Betriebe und Unternehmen richten. Auch diese Empfehlungen wurden gemeinsam von allen GDA-Partnern erarbeitet, also ebenfalls unter Mitwirkung der Sozialpartner.

Weiterhin wurden Schulungs- und Qualifizierungskonzepte des Aufsichtspersonals zwischen den GDA-Trägern angeglichen und zu einer gemeinsamen Qualifizierungsstrategie zusammengefasst. Im nächsten Schritt werden Eckpunkte für die ebenfalls erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen für betriebliche Fachkräfte erarbeitet.

Start der Betriebsbesuche im GDA-Programm „Psyche“

Für den Zeitraum von 2015 bis 2017 ist der sogenannte Kernprozess des GDA-Programms vorgesehen, in dem inhaltlich eng an die Zielstellung des Programms angeknüpft wird. Es ist geplant, dass von den Aufsichtsbehörden der Länder und von den Unfallversicherungsträgern bundesweit 12.000 Betriebe aufgesucht werden. Im Zentrum dieser Betriebsbesuche steht zunächst die betriebliche Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen. Dabei wird die Gefährdungsbeurteilung nicht als statisches Dokument, sondern als betrieblicher Prozess in Übereinstimmung mit der Gefährdungsbeurteilung verstanden. Des Weiteren wird in dem GDA-Programm auf die Themen ‚menschengerechte Gestaltung der Arbeitszeit‘ und ‚traumatische Ereignisse‘ vertieft eingegangen.

Auf eine Festlegung von Branchen wurde verzichtet, das heißt bei den Betriebsbesuchen im Rahmen des GDA-Programms können grundsätzlich alle Betriebe angesprochen werden, da die gesetzliche Verpflichtung zur Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung, wie sie im Jahr 2013 im Arbeitsschutzgesetz verankert wurde, von allen Betrieben umzusetzen ist.

Die Mehrheit der aufgesuchten Betriebe sollte in der Größenordnung zwischen 20 und 500 Beschäftigten liegen, da die Erfahrungen darauf hindeuten, dass hier sowohl der Gestaltungsbedarf als auch die Wirksamkeit des Aufsichtshandelns besonders hoch sind.

Entsprechend der vorgefundenen betrieblichen Situation erfolgt dann das weitere Aufsichts- und Beratungshandeln mit dem Ziel, die Unternehmen aufzufordern und in die Lage zu versetzen, die psychischen Belastungen in ihrem Betrieb angemessen zu ermitteln, zu bewerten, die entsprechenden Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen sowie deren Wirksamkeit zu überprüfen.

Auf der Basis dieser Betriebsbesuche wird zum Ende der aktuellen GDA-Periode im Jahr 2018 eine Auswertung erfolgen, um den Stand der Umsetzung zum Thema psychische Belastung in Deutschland nachzuvollziehen. Andererseits erfolgt in dem jeweils aufgesuchten Betrieb je nach Bedarf das weitere Handeln der Aufsichtsperson im Rahmen der üblichen Tätigkeit. Weitere Hinweise zum GDA-Programm „Psyche“ sind auf der Internetseite <http://www.gda-psyche.de> zu finden.

Bettina Splittgerber

Referat III 1B,

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Erfahrungsaustausch der Arbeitsschutzbehörden Hessen, Rheinland-Pfalz und Thüringen mit der Gemeinsamen Landesbezogenen Stelle der Unfallversicherungsträger

Die GDA hat sich unter anderem zum Ziel gesetzt, die Zusammenarbeit des Aufsichtspersonals der Länder und der Unfallversicherungsträger (UVT) zu intensivieren. Ein wichtiges Instrument auf diesem Weg sind in diesem Zusammenhang die gemeinsam durchgeführten Erfahrungsaustausche. Diese Veranstaltungen informieren über aktuelle GDA-Themen, wie etwa die Umsetzung der Arbeitsprogramme oder die GDA-Leitlinien, und bieten Raum zum Kennenlernen und zum Austausch zwischen der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht und den Unfallversicherungsträgern.

Im Juni 2014 fand in Eppstein ein gemeinsamer Erfahrungsaustausch der Arbeitsschutzbehörden der Länder Hessen, Rheinland-Pfalz und Thüringen sowie der Präventionsdienste der Unfallversicherungsträger statt. Zielgruppe dieses Erfahrungsaustausches waren hier besonders die Führungskräfte der jeweiligen Institutionen.

Nach der Begrüßung referierte Dr. Bernhard Brückner (HMSI) über das Thema „Koordinierung und Informationsaustausch: Lediglich eine lästige Pflichtübung?“. In seinem Vortrag stellte er dazu exemplarisch Ergebnisse aus der Dachevaluation der ersten GDA-Periode vor. Im Dialog mit den Anwesenden diskutierte er verschiedene Fragestellungen unter anderem zum Informationsaustausch von Beschäftigungsdaten, zur regionalen Umsetzung der GDA-Arbeitsprogramme und zur Zusammenarbeit der Gemeinsamen Landesbezogenen Stelle (GLS) mit den Obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder.

Dr. Andreas Patorra von der BG Verkehr stellte als Vertreter der UVT im GDA-Arbeitsprogramm „Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ die aktuellen Entwicklungen zu diesem GDA-Arbeitsprogramm vor.

In zwei Workshops konnten die anwesenden Führungskräfte konkret über die „Qualifizierung im Hinblick auf die Durchführung der GDA-Arbeitsprogramme“ diskutieren wie auch die „Betriebsauswahl“ als Workshop-Thema bearbeiten.

Als Ergebnis dieses Erfahrungsaustausches konnten gemeinsame Festlegungen zur Zusammenarbeit der Führungskräfte der Arbeitsschutzbehörden und der Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger bei der Aufsicht und Beratung der Betriebe im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie getroffen werden, die in der sogenannten „Eppsteiner Erklärung“ (siehe Kasten) festgehalten wurden.

EPPSTEINER ERKLÄRUNG

zur Zusammenarbeit der Führungskräfte der Arbeitsschutzbehörden und der Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger bei der Aufsicht und Beratung der Betriebe im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie

Auf der Ebene der Länder arbeiten die Arbeitsschutzbehörden und die in der GLS vertretenen Unfallversicherungsträger zusammen, um die Ziele und Arbeitsprogramme der GDA kooperativ und arbeitsteilig umzusetzen. Die ständige Verbesserung dieser Zusammenarbeit ist eine Voraussetzung die gemeinsamen Vorhaben erfolgreich zu realisieren.

Der Erfahrungsaustausch der in Eppstein anwesenden Führungskräfte sieht die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie als integrierten Bestandteil des gesetzlichen und politischen Auftrags, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu erhalten, zu verbessern und zu fördern, um damit wesentliche Beiträge zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie zur langfristigen Kostenentlastung der Sozialsysteme zu erreichen.

Die GDA beschränkt sich dabei nicht allein auf die Arbeitsprogramme, sondern ist Bestandteil der Gesamttätigkeit der Aufsichtsdienste. Denn die GDA-Leitlinien sind Kernelemente eines gemeinsamen Grundverständnisses und Grundlage der Besichtigungstätigkeit auch außerhalb der spezifischen GDA-Arbeitsprogramme.

Die Umsetzungsvereinbarungen der Arbeitsschutzbehörden der Länder Hessen, Rheinland-Pfalz und Thüringen mit der Gemeinsamen Länderbezogenen Stelle zur abgestimmten Durchführung der Arbeitsprogramme

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

schließen diese gemeinsame Position inhaltlich ein.

Weiterhin ist es die Auffassung aller Beteiligten, dass es zu einer wirkungsvollen Umsetzung der GDA noch weiterer, ergänzender Aktivitäten bedarf.

1. Die besonderen Maßnahmen der GDA-Arbeitsprogramme können nur in und mit den Betrieben in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen und mit den dortigen Akteuren umgesetzt werden. Um die Betriebsakteure zu motivieren, sich in eigenem Interesse an der Gestaltung notwendiger Verbesserungsmaßnahmen zu beteiligen soll im Rahmen der Besichtigung der GDA-Kontext verdeutlicht werden.
2. Um die Bekanntheit und die Akzeptanz der GDA zu verbessern, ist es erforderlich, das Anliegen der GDA auch in der Region stärker in der Öffentlichkeit und in den Betrieben zu präsentieren. Durch gemeinsame landesbezogene Aktivitäten sollen die Ziele der GDA-Arbeitsprogramme ergänzt und Zielgruppen-spezifischer umgesetzt werden. So hat beispielsweise das Arbeitsprogramm ORGA auch das Ziel, die Einführung und An-

- wendung von Arbeitsschutzmanagementsystemen zu fördern; gemeinsame Maßnahmen und Veranstaltungen von Unfallversicherungsträgern und Arbeitsschutzbehörden können wesentliche Beiträge zur Zielerreichung leisten.
3. Aufgabe der GLS und der Arbeitsschutzbehörden der Länder ist es auch, die Umsetzung der GDA-Arbeitsprogramme auf Landesebene zu begleiten und die Ergebnisse und gegebenenfalls erzielten Wirkungen festzuhalten. Die Aufsichtsdienste und -ämter steuern hierzu Basisinformationen und ihre Erfahrungen aus der Praxis der Betriebsbetreuung bei.
 4. Ein wichtiger Erfolgsfaktor der GDA ist eine umfassende Abstimmung zwischen Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträgern. Die jeweils unterschiedlichen gesetzlichen Aufträge und Handlungsvorgaben aus Politik und Selbstverwaltung stellen dabei eine besondere Herausforderung für die abgestimmte Umsetzung und Anwendung der gemeinsamen Leitlinien dar. Um Gleichwertigkeit und Kohärenz in der Besichtigungs- und Aufsichtstätigkeit zu gewährleisten, soll der Erfahrungsaustausch fachlicher und methodischer vertieft organisiert werden. Dies kann durch gemeinsame Seminare, Hospitationen, Tagungen oder Konferenzen sowie durch die gegenseitige Mitwirkung an Maßnahmen der Aus- und Fortbildung erreicht werden. Hierfür sollen geeignete Informationswege eröffnet werden.
 5. Das Ziel einer abgestimmten Beratungs- und Überwachungstätigkeit hat zur Voraussetzung, dass zwischen den Unfallversicherungsträgern und den Arbeitsschutzbehörden die erforderlichen Informationen ausgetauscht werden. Insbesondere bei erheblichen Mängeln sind die Ergebnisse von Betriebsbesichtigungen für die Planung und Prioritätensetzung des jeweiligen Partners wesentlich. Es ist ein wichtiges Ziel der Zusammenarbeit zwischen Unfallversicherungsträgern und Arbeitsschutzbehörden diesen Informationsaustausch unter konsequenter Anwendung des elektronischen Datenaustausches ständig zu verbessern.
 6. Die GDA mit ihren Kernelementen von bundeseinheitlichen, d.h. länder- und organisationsübergreifenden Arbeitsprogrammen, den gemeinsamen Grundsätzen für die Überwachungs- und Beratungstätigkeit sowie dem systematischen Informations- und Besichtigungsdatenaustausch hat Einfluss auf die internen Informations- und Kommunikationswege sowie die jeweiligen Arbeitskulturen der GDA-Träger. Diese Veränderungsprozesse bedürfen der verstärkten Unterstützung und Förderung durch die jeweiligen Führungskräfte, sollen sie für die Praxis der Aufsichtspersonen relevant werden.

Bei der Umsetzung der GDA und bei der Information und Motivation ihrer Mitarbeiter ist daher ein stärkeres Engagement der Führungskräfte erforderlich.

Die GLS und die Arbeitsschutzbehörden der Länder sehen die kontinuierliche Kommunikation mit den Führungskräften, ihre Information über die Erfahrungen und Ergebnisse der GDA-Maßnahmen als eine zentrale gemeinsame Aufgabe in dieser GDA-Periode. Insofern ist der Erfahrungsaustausch der Führungskräfte in Eppstein als Auftakt zu sehen und soll verstetigt werden.

Eppstein, den 30. Juni 2014

In dieser Erklärung wurde insbesondere die Gleichwertigkeit und Kohärenz der Besichtigungs- und Aufsichtstätigkeit durch die Durchführung von Erfahrungsaustauschen, die fachlich und methodisch vertieft organisiert werden, hervorgehoben. Aber auch ein Informationsaustausch unter konsequenter Anwendung des elektronischen Datenaustausches sollte ständig verbessert werden.

Andrea Krönung,
Referat III 1A,
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

1.3 Öffentlichkeitsarbeit

Gemeinsamer Messestand der Arbeitsschutzbehörden der Länder im Rahmen der Fachmesse „Arbeitsschutz aktuell“

Einleitung

Vom 25. bis 28. August 2014 fand auf dem Messegelände in Frankfurt am Main die Fachmesse „Arbeitsschutz aktuell“ statt. Parallel dazu wurde auch der XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit durchgeführt, den viele internationale Gäste besuchten.

In seiner 63. Sitzung hatte der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) beschlossen, dass sich die staatlichen Arbeitsschutzbehörden der Länder mit einem Gemeinschaftsstand an dieser Messe beteiligen sollten. Die Realisierung des Messestandes erfolgte durch die Bundesländer Bayern, Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen und Sachsen-Anhalt. Sie wirkten auch an der inhaltlichen und organisatorischen Vorbereitung und Durchführung des LASI-Messestandes auf der Fachmesse mit.

Darüber hinaus übertrug der LASI dem Bundesland Hessen – hier dem Referat III 1B in der Abteilung Arbeit im HMSI – die Federführung für die Gesamtkoordination dieses Messeauftritts.



Abbildung 1:
Der gemeinsame Messestand der Arbeitsschutzbehörden der Länder in Halle 3.0

Standgestaltung

Als Thema des Messestandes hatte der LASI den aktuellen Themenbereich „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ ausgewählt. Zielgruppe der Fachmesse und des nationalen Fachkongresses waren insbesondere Ansprechpartner in den Betrieben zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz, Führungskräfte, Betriebsräte sowie Fachleute aus den Bundesländern und anderen Institutionen, die an diesem Themenbereich großes Interesse zeigten.

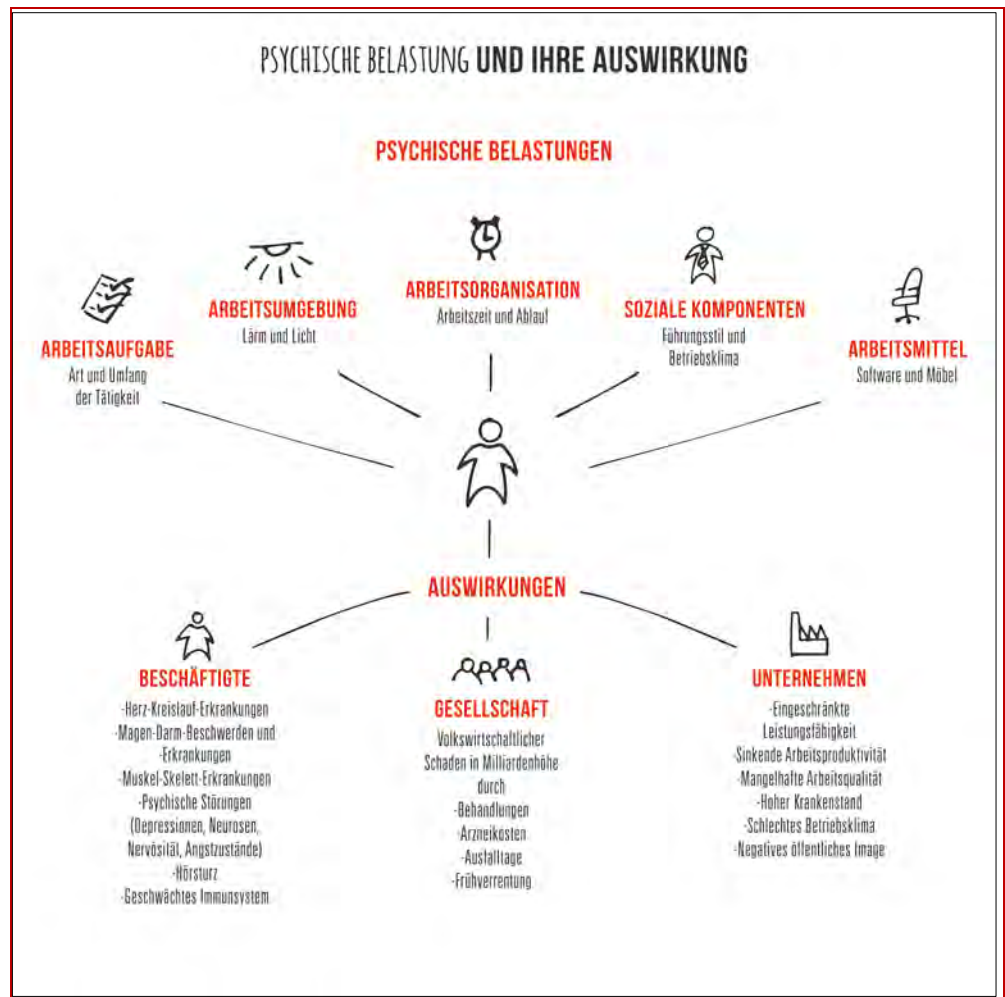


Abbildung 2:

Erläuternde Grafik „Psychische Belastung und ihre Auswirkung“ als gestalterisches Element

Der Themenschwerpunkt „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ wurde durch großformatige Fotos und illustrierende Grafiken in Szene gesetzt. Dazu hatte die mit der Standgestaltung beauftragte Werbeagentur sechs unterschiedliche Banner und diverse Displays mit Fotos unter dem Titel „Stress im Job?! Psychische Belastung am Arbeitsplatz“ und dazu passende Give-aways entworfen.

Darüber hinaus wurde im Rahmen des LASI-Messestandes auch das GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“ vorgestellt und dem interessierten Publikum von den Arbeitsschutz-Experten der Länder und der GDA näher erläutert.

Standelemente und -aktivitäten

Der großzügig gestaltete Stand präsentierte das Thema optisch farbenfroh in grün und weiß in einer von den Besuchern als modern und interessant empfundenen Art und Weise, die sich durch ihre Ausgestaltung besonders von den umgebenden Messeständen abhob (Abb. 1). Großformatige Farbfotos von Menschen im Berufsleben lenkten die Aufmerksamkeit auf das Thema des Standes (Abb. 3) und insbesondere die erläuternde Grafik fand bei den Besuchern große Resonanz (Abb. 2).

Durch einen fünf Meter hohen Turm mit vier Leucht-Logos, der gleichzeitig als Lager und Aufenthaltsraum genutzt wurde, und die von oben abgehängten Banner erschien der Stand luftig und konnte auch von weitem gut wahrgenommen werden. Darüber hinaus verfügte der Stand über einen Informations- und Bar-Bereich sowie über zwei Internet-Terminals.



Sitzgelegenheiten standen für Beratungsgespräche im Lese- und Lounge-Bereich zur Verfügung und unter dem Motto „Man muss nicht alles wissen, sondern nur wo es steht“ (Albert Einstein) wurden aktuelle Broschüren, zum Teil auch in Englisch, ansprechend im Publikationsbereich präsentiert.

Abbildung 3:
Abgehängte Banner mit großformatigen Fotos als konzeptueller Bestandteil des Messestandes

Foto-Aktion „Arbeiten heute – was haben Sie dazu zu sagen?“

Im Rahmen einer Foto-Aktion, die von einem Fotografen durchgeführt wurde, konnte das Messepublikum auf die Frage „Arbeiten heute – was haben Sie dazu zu sagen?“ ein eigenes Statement abgeben und so mit dem Standpersonal informative und interessante Gespräche zum Standthema führen.

Anschließend wurde auf Wunsch von der Person ein digitales Foto aufgenommen, das dann in eine vorgefertigte Bilddatei (mit LASI-Logo und Skyline von Frankfurt als Hintergrund) eingefügt und als farbiger Foto-Ausdruck dem Mitwirkenden als Give-away übergeben wurde.

Dieses Foto-Shooting wurde an allen vier Messetagen durchgeführt und fand sehr großen Anklang, insbesondere auch bei den internationalen Besucherinnen und Besuchern des Weltkongresses, die gerne ein sehr individuelles Erinnerungsfoto aus Frankfurt mitgenommen haben.



Neben allgemeinen Informationsmaterialien wurden Broschüren und Flyer themenbezogen in einer großflächigen Bücherwand bereitgelegt.

Es fiel auf, dass viele Besucherinnen und Besucher an den Stand kamen und gezielt Informationsmaterial zu bestimmten Fachthemen erbat. Insbesondere die LASI-Veröffentlichungen waren sehr gefragt.

Abbildung 4:
Durchführung der Foto-
Aktion auf dem LASI-
Messestand

Resümee

Viele Standbesucherinnen und -besucher suchten besonders nach Informationen zum Leitthema „Psyche“ sowie zu bestimmten Fachthemen wie Gefährdungsbeurteilung oder Arbeitsschutzorganisation. Auch ein gezieltes Ansprechen der Behörden als solche erfolgt relativ häufig.

Hier liegt nach wie vor die Hauptfunktion eines LASI-Messestandes: Informationsweitergabe zu aktuellen Aktivitäten im staatlichen Arbeitsschutz durch fachliche Beratungsgespräche und die Verteilung von Broschüren zur Informationsweitergabe.

Die großen Messen zum Arbeitsschutz bieten dem LASI nach wie vor eine wichtige und zentrale Plattform, um seine Themen und Ziele zu präsentieren. Die Gelegenheit, ein breites Publikum zu erreichen und zu informieren, ist hier besonders gegeben. Diese Bedürfnisse sollten auch zukünftig bei der Standgestaltung berücksichtigt werden. Trotz der hohen Kosten lohnt sich die Präsenz als Treffpunkt für „Arbeitsschützer“.

Gleichzeitig hat sich bestätigt, dass eine gelungene Mit-mach-Aktion sehr gut geeignet ist, Publikum auf den Stand zu leiten. Die neu durchgeführte Foto-Aktion gestaltete sich als gelungener Publikumsmagnet, der durchaus auch in den kommenden Jahren erneut aufgegriffen werden könnte.

*Christiane Troia,
Referat III 1B,
Hessischen Ministerium für Soziales und
Integration*

Veranstaltungen

Fachtagung „Gesundheit im Betrieb für alle Generationen“ auf dem Hessentag in Bensheim

Traditionell im Rahmen des Hessentages luden diesmal das Hessische Ministerium für Soziales und Integration und der DGB Bezirk Hessen-Thüringen zu ihrer gemeinsamen Fachtagung zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz für Personal- und Betriebsräte in das Dorfgemeinschaftshaus nach Bensheim-Zell ein.

Diskutiert wurden Fragen, die sich aus der veränderten Arbeitswelt und den damit einhergehenden Herausforderungen an die sich ebenfalls wandelnden Belegschaften ergeben. Diese werden internationaler, vielfältiger, im Durchschnitt älter und auch weiblicher. Unternehmen sowie öffentliche Arbeitgeber und deren Belegschaften müssen Antworten finden, wie die Arbeit gesundheits- und lernförderlich aber auch familienfreundlich gestaltet werden kann, damit Beschäftigte in allen Lebensphasen eine gute Balance zwischen Arbeit und Lebensgestaltung finden können.

Die mehr als 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer trafen sich, um sich über betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten auszutauschen und von Praxisbeispielen zu lernen. In der angeregten Diskussion wurde deutlich, dass allein der gute Wille nicht ausreicht, um Beschäftigten ein gesundes und langfristiges Arbeiten zu ermöglichen. Notwendig sind insbesondere auch entsprechende betriebliche Vereinbarungen oder Regelungen für die Belange älterer Beschäftigter.



Abbildung 1: Fachtagung „Gesundheit im Betrieb für alle Generationen“ in Bensheim-Zell

Festhalten lässt sich, dass Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung dringender denn je erforderlich sind. Zu gestalten sind dabei die Vereinbarkeit von Familie (Kinder und pflegebedürftige Angehörige) und Beruf ebenso wie die Übergänge in den Ruhestand.

Keine Generation darf dabei aus dem Blick geraten, nur dann lässt sich der zunehmenden Belastung aller Beschäftigten entgegenwirken. Das informative Programm beinhaltete verschiedene Vorträge und Workshops, deren Ergebnisse auf der Homepage des DGB Hessen-Thüringen unter der Rubrik „Themen: Sozialpolitik und Arbeitsschutz“ nachgelesen werden können.

Christiane Troia,
Referat III 1B,
Hessischen Ministerium für Soziales und Integration

Röntgenstrahlenschutz – wir kümmern uns darum!

Bericht vom Hessentag in Bensheim

Da fast jeder Mensch im Laufe seines Lebens Röntgenaufnahmen anfertigen lassen muss, wurde der Hessentag 2014 in Bensheim als Plattform genutzt, um die Bürgerinnen und Bürger umfassend zur Thematik Röntgenstrahlenschutz zu informieren.

Dazu wurde auch ein Flyer „Röntgenstrahlenschutz – wir kümmern uns darum!“ erstellt, in dem auf spezielle Röntgenanwendungen (Kinderradiologie und Mammographie-Screening), Strahlenexposition und auf qualitätssichernde Maßnahmen eingegangen wird.

Abbildung 1: Die Experten mit dem Moderator auf dem Podium (Quelle: Dr. Christina Bache)



Mit Unterstützung des Fachzentrums für Produktsicherheit und Gefahrstoffe, der Ärztlichen Stelle Hessen, der Deutschen Röntgengesellschaft und dem Bundesamt für Strahlenschutz, Prof. Dr. Markus Müller-Schimpfle und Prof. Dr. Gerhard Alzen (Kinderradiologe an der Asklepios Klinik Lich GmbH) konnten weitere Informationen eingeholt und für den Hessentag aufbereitet werden. So wurde auch ein 35-minütiges Video zum Thema „Röntgenstrahlenschutz“ angefertigt, das aus acht inhaltlich differenzierten Teilen, von der Geschichte der Radiologie über Erklärungen zur Röntgenstrahlendosis bis zur Qualitätssicherung in Hessen, besteht.



Abbildung 2: Die Experten, Dr. Christiane Bache und Heinz Günter Bienfait am Stand des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (Quelle: Dr. Christina Bache)

Darüber hinaus wurde zu einer Podiumsdiskussion mit Experten aus der ärztlichen Praxis (Prof. Dr. med. Markus Müller-Schimpfle, Chefarzt der Klinik für Radiologie, Neuroradiologie und Nuklearmedizin, Schwerpunkt Radiologie, am Klinikum Frankfurt Höchst), der Ärztlichen Stelle (Bärbel Madsack, MTRA in der Überprüfung der Qualitätssicherung in der Ärztlichen Stelle Hessen), einem Patientenvertreter (Manfred Pfeiffer, Bundesvorsitzender von „Das PatientenForum“ e.V.) und einem Physiker (Dr. Jürgen Westhof vom Fachzentrum für Produktsicherheit und Gefahrstoffe beim Regierungspräsidium Kassel) eingeladen.

Die Besucherinnen und Besucher hatten während der gesamten Dauer des Hestags die Möglichkeit ihre Fragen in einer Fragenbox am Stand abzugeben. Diese Fragen und auch die Fragen, die die Besucherinnen und Besucher während der Veranstaltung stellten, wurden im Rahmen des Expertengesprächs beantwortet. Das Expertengespräch wurde von Heinz Günter Heygens vom Hessischen Rundfunk moderiert.

Mit diesen vielfältigen Angeboten hatten die Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit, das Thema Röntgenstrahlenschutz von verschiedenen Seiten aus „zu durchleuchten“. Hierzu zählte auch der Einblick in die Arbeit des zuständigen Ministeriums, der Regierungspräsidien als Vollzugsbehörden und der Ärztlichen Stelle Hessen sowie deren Vernetzung.

Außerdem wurden allgemeine Informationen zur Röntgenstrahlung angeboten und darauf hingewiesen, was man beachten sollte, um die persönliche Strahlenbelastung durch Röntgenaufnahmen so gering wie möglich zu halten, zum Beispiel durch das Führen eines Röntgenpasses. Darüber hinaus wurden auch Informationen zu den Themen Benutzung von Solarien und Schutz vor ultravioletter Strahlung verteilt. Alle Informationsmaterialien zu diesen Themen stehen auch im Internet unter www.sozialnetz.de zum Download zur Verfügung.

*Sabine van der Pütten,
Referat III 2,
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration*

Fachveranstaltung im RP Gießen: „Psychische Belastungen bei der Arbeit – Erkennen, Beurteilen, Handeln“

Am 27. November 2014 fand im Regierungspräsidium (RP) Gießen eine Fachveranstaltung zum Thema „Integration der psychischen Belastungen in die betriebliche Gefährdungsbeurteilungen“ statt.

Schon im Vorfeld der Veranstaltung wurde deutlich, dass man mit dem Thema den Nerv der Zeit getroffen hatte. Das Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung, das die Veranstaltung organisiert hatte, konnte aufgrund der Raumkapazität nur etwa 80 Anmeldungen berücksichtigen und musste

etwa 160 weitere Interessenten auf einen eilends anberaumten zweiten Termin im März 2015 vertrösten.

Dies zeigt, dass sich große Teile der Wirtschaft der Brisanz des Themas durchaus bewusst zu sein scheinen. Vor dem Hintergrund einer stark gewandelten Arbeitswelt, die sich unter anderem in langen Arbeitszeiten, Arbeitsverdichtung, ständiger Erreichbarkeit und hohen Flexibilitätsansprüchen widerspiegelt, ist die psychische Belastung mittlerweile zu einem wesentlichen Gefährdungsfaktor geworden. Dies wird umso deutlicher, betrachtet man Statistiken der Krankenkassen: Diese verzeichnen für Deutschland einen Anstieg von Arbeitsunfähigkeitstagen wegen psychischer Erkrankungen um mehr als 80 Prozent in den letzten 15 Jahren.

Für die Wirtschaft bedeutet dies umgerechnet jährliche Produktionsausfallkosten von sechs Milliarden Euro. Bei den Frühverrentungen sind die psychischen Erkrankungen mit 41 Prozent inzwischen sogar „Ursache Nummer eins“.

Unternehmen, die sich der arbeitsbedingten psychischen Belastung ihrer Belegschaft nicht annehmen, laufen Gefahr schnell ins Abseits zu geraten. Denn gut ausgebildete Fachkräfte, die in manchen Branchen mittlerweile nur noch schwer zu finden sind, lassen sich kaum halten, wenn das psychische Wohlbefinden und damit die Arbeitszufriedenheit beeinträchtigt sind.

Der Gesetzgeber hat dies durch die Änderung des Arbeitsschutzgesetzes bekräftigt, indem die Integration psychischer Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung in verschiedenen Arbeitsschutzvorschriften verankert wurde. Eine betriebliche Gefährdungsbeurteilung als Dreh- und Angelpunkt für die sichere und gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen, kann heute nur als vollständig angesehen werden, wenn sie die psychischen Belastungen einschließt. Da die Form der Gefährdungsbeurteilung vom Gesetzgeber jedoch nur grob abgesteckt wurde, haben Unternehmen verschiedene Möglichkeiten, sich den psychischen Belastungen bei der Arbeit anzunehmen. Um deutlich zu machen, dass es dabei mehr als nur einen guten Weg gibt und auch die Gestaltung präventiver Maßnahmen vielfältig sein kann, wurden zu dieser Fachveranstaltung auch betrieblicher Vertreter eingeladen, die bereits praktische Lösungsansätze vorweisen konnten.

So konnten als Referenten neben Experten des HMSI, des RP und des VDSI (Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e.V.) auch einige Wirtschaftsvertreter gewonnen werden. Die Sparkasse Oberhessen und das Handwerk – vertreten durch die Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern und den Landesinnungsverband des Dachdeckerhandwerks Hessen – stellten Ansätze und Lösungsmodelle aus ihren Branchen vor. Sie zeigten anhand konkreter Beispiele auf, wie unterschiedlich die Herangehensweise an identifizier-

te Problemfelder sein kann und dass es sich lohnt, für sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen – auch im Hinblick auf die psychische Gesundheit – einzutreten.

Auch in der sich anschließenden lebhaften Diskussion zeigte sich, dass man mit der Veranstaltung „ins Schwarze getroffen“ hatte. Die Fragen und Diskussionsbeiträge der Teilnehmer ließen erkennen, dass wertvolle Informationen und viel Knowhow ausgetauscht wurden.

Es werden in den nächsten Jahren weitere Veranstaltungen zu dieser Thematik für die hessischen Betriebe, die betrieblichen Experten und die Betriebs- und Personalräte stattfinden.

Grundsätzliche Hinweise des Fachzentrums für Betriebe zum Umgang mit dem Thema „Psychische Belastungen im Betrieb“

In der Veranstaltung wurden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern praxisnahe Hinweise zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung gegeben. Insbesondere wurde auf die folgenden Fragen eingegangen:

Welche psychischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz werden betrachtet?

Die Berücksichtigung aller potenziellen psychischen Belastungsfaktoren ist keine einfache Aufgabe, da sie Arbeitgebern einen ganzheitlichen Blick auf die Arbeitsplatzsituation abverlangt. Angefangen von der zu lösenden Aufgabe, der Arbeitsorganisation über das soziale Gefüge am Arbeitsplatz bis hin zur Arbeitsumgebung müssen viele Einflussfaktoren berücksichtigt werden.

Da es bei der Ermittlung und Veränderung psychischer Belastungen vor allem um die Analyse und Gestaltung von Arbeitsstrukturen und -prozessen geht, verfügen Betriebe oft bereits über Erfahrungen, die sowohl bei der Ermittlung als auch bei der Ableitung von Maßnahmen sinnvoll eingesetzt werden können. Allerdings werden diese Aktivitäten nicht immer unter dem Blickwinkel Arbeitsschutz, Gefährdungsbeurteilung oder psychische Belastung betrachtet (siehe Kasten 1).

Kasten 1:

**Wer kann den Arbeitgeber unterstützen? Welche Akteure sind wichtig?
Wer kann etwas zum Umgang mit psychischer Belastung beitragen?**

Für den Prozess ist es wichtig, einen „Kümmerer“ oder ein Team zu finden. Diese Funktion muss nicht unbedingt jemand aus dem nachfolgend aufgelisteten Personenkreis wahrnehmen:

Die **Geschäftsführung** muss die Gefährdungsbeurteilung inkl. der psychischen Belastung mittragen.

Der **Betriebsarzt**/die **Betriebsärztin** berät bei arbeitspsychologischen Fragestellungen im Zusammenhang mit Arbeitsrhythmus, Arbeitszeit, Pausenregelung, der Gestaltung der Ar-

beitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung.

Die **Fachkraft für Arbeitssicherheit** berät bei der Planung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen, vor allem im Zusammenhang mit sicherheitstechnischen und ergonomischen Fragestellungen.

Sicherheitsbeauftragte können als Multiplikatoren fungieren.

Führungskräfte können dazu beitragen psychische Belastungen und Risikofaktoren zu erkennen, beispielsweise durch Beobachtungen, Besprechungen, Klagen von Mitarbeitern, Unstimmigkeiten zwischen Planung und Umsetzungen. Sie können Einfluss nehmen z.B. durch die Organisation der Arbeit in ihrem Bereich und durch ihr Führungsverhalten.

Die **Personalabteilung** verfügt über Informationen und Statistiken, die auf psychische Belastungen hinweisen, wie z.B. Fehlzeiten, hohe Fluktuation, eskalierte Konflikte. Des Weiteren hat sie häufig Erfahrungen mit der Durchführung von Mitarbeiterbefragungen und Workshops, die für eine systematische Ermittlung psychischer Belastungen genutzt werden können.

Der **Betriebs- oder Personalrat** fungiert als Sprachrohr der Belegschaft und Multiplikator. Er hat Beteiligungsrechte und -pflichten bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit psychischer Belastungen ist nicht zwingend notwendig, kann aber ein gutes Instrument sein, um den Prozess der Gefährdungsbeurteilung und die notwendigen begleitenden Strukturen, Kooperationen und Aktivitäten verbindlich zu regeln.

Die **Beschäftigten** kennen die vielfältigen Anforderungen an ihren Arbeitsplätzen gut. Als Experten in eigener Sache sind sie Partner bei der Analyse und bei der Ableitung praktischer Verbesserungsmöglichkeiten.

Externe Fachexperten erkennen ggf. Probleme, die Interne nicht wahrnehmen.

Erfahrungen im Umgang mit psychischer Belastung bei der Arbeit existieren, auch wenn sich Betriebe dessen manchmal nicht bewusst sind.

Oftmals suggeriert der Begriff „psychische Belastung“ eine personenbezogene Sichtweise. Richtig ist aber, bei der Analyse und Veränderung der Belastungssituation den Fokus auf die Merkmale des Arbeitsplatzes zu richten und nicht auf die Person (siehe Kasten 2).

Ist die Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung ein eigenständiger Prozess?

Die Gefährdungsbeurteilung sollte grundsätzlich als ein geplanter, systematischer und als Regelkreis konzipierter Prozess verstanden und analog zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess gestaltet werden.

Es gibt keine Verpflichtung, psychische Belastungen in einer gesonderten Gefährdungsbeurteilung zu behandeln. Vielmehr umfasst die Gefährdungsbeurteilung die Beurteilung aller mit der Tätigkeit verbundenen Belastungen mit Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit.

Kasten 2:

Merkmalsbereiche	Psychische Belastungsfaktoren (Gestaltungsmerkmale)
Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe	▪ Vollständigkeit der Aufgabe ▪ Handlungsspielraum ▪ Variabilität (Abwechslungsreichtum) ▪ Information/Informationsangebot ▪ Verantwortung ▪ Qualifikation ▪ Emotionale Inanspruchnahme
Arbeitsorganisation	▪ Arbeitszeit ▪ Arbeitsablauf ▪ Kommunikation/Kooperation
Soziale Beziehungen	▪ Führungsverhalten ▪ Gruppenverhalten
Arbeitsumgebung	▪ Temperatur, Klima, Beleuchtung, Akustik ▪ Arbeitsplatzausstattung ▪ Arbeitsmittel ▪ Arbeitsstoffe

(siehe auch GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“, Anhang 5.3, S. 19 ff)

Die Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung muss daher nicht als eigenständiger Prozess organisiert sein, sondern kann in bestehende Prozesse der Gefährdungsbeurteilung integriert werden. In jedem Falle empfehlenswert ist eine Vernetzung mit bereits bestehenden Gremien und Strukturen, z.B. mit dem Arbeitsschutzausschuss, ggf. auch mit dem Arbeitsschutz-, Qualitäts- und/oder Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Gibt es anerkannte Verfahren zur Ermittlung psychischer Belastungen bei der Arbeit?

Es gibt unterschiedliche Methoden zur Ermittlung psychischer Belastungen bei der Arbeit, beispielsweise die Beobachtung oder das Beobachtungsinterview, die schriftliche Erhebung per Fragebogen, das moderierte Gruppeninterview oder auch das Einzelinterview. Je nach betrieblicher Situation muss das geeignete Verfahren ermittelt werden. Dies kann auch bedeuten, dass verschiedene Verfahren erprobt werden müssen.

Führungskräfte und Beschäftigte können als Experten in eigener Sache tätig sein.

Mit der Einbindung der Beschäftigten in den Prozess wird zugleich Wertschätzung ausgedrückt, Probleme werden konkret benannt und praktikable Lösungen können erarbeitet werden. Die Beteiligung selbst kann bereits eine Intervention sein: Die Beschäftigten werden achtsamer, Schwachstellen aufzuspüren und zu melden. Und sie werden Verbesserungsmaßnahmen eher akzeptieren, wenn sie sie selbst

erarbeitet haben. Auch steigt ihre Motivation, sich bei der Arbeit sicher und gesundheitsgerecht zu verhalten. Für Führungskräfte stellt der Umgang mit psychischen Belastungen eine besondere Herausforderung dar (siehe Kasten 3).

Kasten 3:

Empfehlungen für Führungskräfte

Führungskräfte sind besonders belastet!

Der Stressreport 2012 zeigt, dass psychische Belastungen auch vor Hierarchieebenen keinen Halt machen: Führungskräfte werden häufig bei ihrer Arbeit unterbrochen und äußern starken Termin- und Leistungsdruck, und diese Belastungen steigen sogar mit der Führungsspanne.

Daher ist es wichtig, welche Haltung und welches Verhalten Führungskräfte ihrer eigenen Gesundheit gegenüber haben. Unternehmer und Führungskräfte brauchen Angebote für sich selbst zur Wahrung ihrer eigenen Gesundheit (Eigenfürsorge) ebenso wie Angebote und Unterstützung, wenn sie ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten wahrnehmen.

Im Rahmen von „psyGA – ein Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit“ werden Informationen und Materialien zusammengestellt, u.a. eine Broschüre „Kein Stress mit dem Stress: Eine Handlungshilfe für Führungskräfte“. Diese Broschüre kann kostenlos bestellt werden.

Was ist erforderlich für eine systematische Maßnahmenableitung?

Bei der Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen gilt es, die Anforderungen und Arbeitsbedingungen so zu gestalten oder solche Rahmenbedingungen zu schaffen, dass Beschäftigte ihre Ressourcen aufbauen und weiterentwickeln können. Maßnahmen, die sich auf die Organisation, Struktur, Prozesse und Tätigkeiten beziehen (Verhältnisprävention), sind den Maßnahmen, die auf das Verhalten der Beschäftigten abzielen (Verhaltensprävention), vorzuziehen.

Es empfiehlt sich, eine sachliche Ableitung von Maßnahmen über Schwerpunkte oder Prioritäten (z.B. nach Dringlichkeit, Anzahl der betroffenen Beschäftigten, Umsetzbarkeit, konkreten Anforderungen) vorzusehen.

Bei arbeitsplatzübergreifenden Maßnahmen (z.B. Übertragung von Aufgaben in andere Bereiche) müssen mögliche Auswirkungen auf andere Arbeitsbereiche berücksichtigt oder Verschiebungen von Belastungsproblemen in andere Bereiche vermieden werden.

Wie kann die Wirksamkeitskontrolle erfolgen?

Zur Kontrolle der Wirksamkeit können beispielsweise die betroffenen Beschäftigten und Führungskräfte dahingehend befragt werden, ob sich die psychische Belastungssituation in Folge der in ihrem Bereich umgesetzten Maßnahmen verbessert hat oder nicht. Dies kann zum Beispiel in Workshops geschehen. Ausreichend

können aber auch mündliche Nachfragen sein, etwa im Rahmen einer Begehung, oder schriftliche Kurzbefragungen der Beschäftigten und Führungskräfte im betreffenden Bereich. Bei der Wirksamkeitsprüfung ist zu bedenken, dass manche Maßnahmen nicht unmittelbar Wirkung zeigen.

Dies sollte bei der Festlegung des Zeitpunkts der Kontrollen bedacht werden. Ferner ist zu berücksichtigen, dass die Wirksamkeitskontrolle durch andere betriebliche Veränderungen, z.B. durch eine Reorganisation, beeinflusst oder überlagert werden kann. Fällt die Wirksamkeitskontrolle negativ aus, sind weitergehende oder andere Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, um die Gefährdung zu reduzieren.

***Claudia Flake und Holger Lehnhardt,
Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung,
RP Gießen***

Umsetzung der neuen Biostoffverordnung – Fortbildungsveranstaltung für die Vollzugsbehörden

Am 23. Juni 2013 ist die neue Biostoffverordnung (BioStoffV) in Kraft getreten und damit viele Neuerungen wie zum Beispiel die Einführung der speziellen Fachkunde bei hoher Infektionsgefährdung. Der Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS), ein Beratungsgremium des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), veranstaltet jährlich den sogenannten BioStoffTag, um Weiterentwicklungen im Arbeitsschutz bei Tätigkeiten mit Biologischen Arbeitsstoffen (Biostoffen) vorzustellen und mit der Fachöffentlichkeit in den Dialog zu treten. Aufgrund des großen Interesses und dem generellen Bedarf an Veranstaltungen zum Thema „Biostoffe“, war die Nachfrage so groß, dass der BioStoffTag 2014 innerhalb kurzer Zeit ausgebucht gewesen ist. Eine fest eingeplante Fortbildung konnte somit für viele Vollzugsbeamtinnen und -beamte nicht wahrgenommen werden. Dies war gerade im Hinblick auf den – auch für den Vollzug – wichtigen Themenblock der „Fachkundanforderungen“ mit der Vorankündigung einer entsprechenden Technischen Regel für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA) besonders zu bedauern.

Dem Bedarf an einer weiteren Fortbildungsveranstaltung in diesem Bereich hat sich daraufhin der Arbeitskreis LV 23 des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) angenommen, der sich zu diesem Zeitpunkt mit der Überarbeitung der LASI Veröffentlichung (LV) 23 „Leitlinien zu Tätigkeiten mit Biostoffen“ befasste. Somit wurde am 18. November 2014 im Regierungspräsidium Kassel die LASI-Fortbildungsveranstaltung „Umsetzung der neuen Biostoffverordnung“ angeboten. Die Veranstaltung wurde gezielt für die Länderkolleginnen und Länderkollegen des Vollzugs und der Ministerien ausgerichtet; die Referen-

tinnen und Referenten waren ausschließlich Behördenvertreter. Eingeladen wurde durch die LASI AG 1 „Betriebliche Arbeitsschutzorganisation“, deren Vorsitz mit Dr. Bernhard Brückner in Hessen liegt. Die Federführung der fachlichen Koordination und Organisation befand sich dementsprechend bei Hessen, die fachlich-inhaltliche Ausrichtung wurde im AK LV 23 erarbeitet.



Abbildung 1:
Titelfolie des Modetrainings zur LASI-Fortbildungsveranstaltung „Umsetzung der neuen Biostoffverordnung“

Insgesamt haben rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus allen Bundesländern dieses Fortbildungsangebot wahrgenommen.

Mit dem Einführungsvortrag „Rechtlicher Rahmen der neuen Biostoffverordnung (BioStoffV)“ fand durch das BMAS die Einstimmung in den bevorstehenden Tag des Vollzugs der BioStoffV statt; hierbei wurde auch auf aktuelle Weiterentwicklungen im Bereich der Biostoffe eingegangen.

Zudem wurde die neu überarbeitete, an die novellierte BioStoffV angepasste LV 23 „Leitlinien für Tätigkeiten mit Biostoffen“ vorgestellt. Die LV 23 behandelt wichtige vollzugsrelevante Fragestellungen. Auf diese wird anhand von sogenannten FAQ (häufig gestellte Fragen; Frequently Asked Questions) eingegangen, so dass präzisierende Handlungsanregungen und Interpretationen der BioStoffV aufgeführt werden und somit Vollzugsunterstützung geleistet wird. Auch in der 4. überarbeiteten Auflage sind Aspekte der arbeitsmedizinischen Vorsorge bei Tätigkeiten mit Biostoffen wieder ein Bestandteil. Dementsprechend wurde bei der Fortbildungsveranstaltung ein Vortrag zu den „Aspekten der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) bei Tätigkeiten mit Biostoffen“ gehalten.

In einem weiteren Themenblock wurde auf die „Erlaubnis- und Anzeigepflichten“ mit hierzu erarbeiteten Musterformblättern eingegangen und ausführlich die ganz neue, seit dem Juni 2014 veröffentlichte „TRBA 200: Anforderungen an die Fachkunde“ betrachtet.

Die Gelegenheit in einen breiten Dialog und eine Diskussion mit den Sachverständigen und Experten zu treten, wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern rege genutzt. So zeigte sich, dass etwa im Bereich der Fachkunde Klärungsbedarf bestand und auch weiterhin benötigt werden wird. Die neue BioStoffV fordert an folgenden Stellen eine Fachkunde:

- Fachkundige Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bei allen Tätigkeiten mit Biostoffen (§ 4 BioStoffV)
- Fachkundige Beschäftigte bei Tätigkeiten der Schutzstufe 3 oder 4 (§ 10 Abs. 1 Nr. 3 BioStoffV, § 11 Abs. 6 BioStoffV)
- Benennung einer Fachkundigen Person bei Tätigkeiten der Schutzstufen 3 oder 4 (§ 10 Abs. 2 BioStoffV, § 11 Abs. 7 Nr. 3 BioStoffV)

Generell sind die Komponenten, um die Fachkundeforderungen zu erfüllen, eine geeignete Berufsausbildung, einschlägige Berufserfahrung und Kompetenz im Arbeitsschutz. Mit der Fertigstellung der TRBA 200 ist hierzu nun eine Konkretisierung der Fachkundeforderungen vorhanden. Der Besuch eines Kurses analog zum Gentechnikrecht ist zwar nach der BioStoffV nicht gefordert, da das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) hierfür keine rechtliche Grundlage bietet, die erforderliche Fachkompetenz muss jedoch erworben oder hinzugezogen werden. Es scheint demnach zudem wünschenswert, die in der BioStoffV formulierten und der TRBA 200 konkretisierten Qualifikationsanforderungen für Fach- und Sachkunde anhand von zum Beispiel einheitlichen Curricula weiterhin zu untermauern und somit auch für den Vollzug eine Klarstellung zu schaffen. Denn im konkreten Fall entscheidet die zuständige Arbeitsschutzbehörde über die Angaben zur Qualifikation und Erfahrung der jeweils benannten fachkundigen Person.

Die Vorträge der Fortbildungsveranstaltung „Umsetzung der neuen Biostoffverordnung“ vom 18. November 2014 in Kassel sind im Sozialnetz unter folgendem Link eingestellt: <http://www.sozialnetz.de/ca/b/crs/>

*Dr. Christina Bache,
Referat III 2,
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration*

2.1 Betrieblicher Arbeitsschutz

2.1.1 Technische Arbeitsmittel

Im Fokus der Aufsicht: Chemische Reinigungen in Frankfurt

Nachdem der Zerknall eines nur neun Liter großen Kessels eines Dampferzeugers in einer Wäscherei einen spektakulären Gebäudeschaden anrichtete und nur mit Glück keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verletzt wurden, hat das Regierungspräsidium Darmstadt, Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt Frankfurt, im Frankfurter Raum die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften in verschiedenen Wäschereien und Reinigungen überprüft.

Im Jahr 2014 wurden stichprobenartig etwa 35 chemische Reinigungen und Änderungsschneidereien, zumeist Kleinstbetriebe, in nahezu allen Stadtteilen von Frankfurt am Main aufgesucht.

Da der Unfall durch einfachste betriebliche Maßnahmen – nämlich die Veranlassung erforderlicher Prüfungen – zu verhindern gewesen wäre, lag das Augenmerk insbesondere auf der Nutzung von Arbeitsmitteln mit der Organisation der wiederkehrenden Prüfungen zum Beispiel von Dampfkesseln aber auch von elektrischen Geräten wie Bügeleisen. Darüber hinaus war auch die sicherheitstechnische Betreuung sowie die Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung ein Thema der Betriebsüberprüfungen.

Damit ein Arbeitgeber seine Pflichten zum Arbeitsschutz erfüllen kann, ist eine gewisse Mindest-Organisation unerlässlich. Hierzu zählt in erster Linie eine sicherheitstechnische Betreuung.

In einigen Fällen waren zwar eine Fachkraft für Arbeitssicherheit oder ein Betriebsarzt benannt, dennoch haben einige Betreiber diese nach ihren eigenen Angaben „noch nie zu Gesicht bekommen“. Andere Betriebe mussten erst aufgefordert werden, kurzfristig eine sicherheitstechnische Betreuung sicherzustellen. Durch eine sicherheitstechnische Betreuung wären viele Mängel einfach zu vermeiden gewesen.

Eine weitere grundlegende Pflicht für Arbeitgeber ist die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung. Es stellte sich heraus, dass in den meisten Betrieben ausgewählte Gefährdungen erkannt, aber nicht bewertet und dokumentiert wurden. Hier besteht dringender Handlungsbedarf, denn eine solide Gefährdungsbeurteilung ist die maßgebliche Grundlage für einen wirkungsvollen Arbeitnehmer- und Anlagenschutz. Jeder Arbeitgeber kann – und muss sich im Zweifelsfalle – zu diesem Thema fachkundig unterstützen lassen, beispielsweise von einer Sicherheitsfachkraft.

Schließlich wurde auch noch die Organisation der erforderlichen Prüfungen der eingesetzten Arbeitsmittel überprüft. Dabei stellte sich heraus, dass in etwa 15 Prozent der Betriebe die verpflichtenden regelmäßigen Prüfungen nicht durchgeführt worden waren. Insbesondere bei geleasteten Geräten, wie zum Beispiel Dampferzeugern, verlassen sich die Reinigungsfirmen auf den Wartungsdienst der Leasingfirmen. Die Betreiber der Reinigungsfirmen übersehen dabei aber, dass trotz der Wartungen Prüfungen durch Fachleute durchgeführt werden müssen!

Cornelia Otto,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, Frankfurt,
RP Darmstadt

Tödlicher Arbeitsunfall beim Personentransport mit einem Gabelstapler

Im Sommer 2014 ereignete sich in einer nordhessischen Spedition ein tödlicher Arbeitsunfall mit einem Gabelstapler. Der Unfall geschah als zwei Mitarbeiter mit Reinigungsarbeiten in einer leerstehenden Halle, die angemietet werden sollte, beschäftigt waren.

Während der Arbeiten fiel auf, dass einige Deckenleuchtenbänder für die anstehende Nutzung zu tief hingen und deshalb höher gehängt werden mussten. Da weder eine geeignete Leiter noch eine Hubarbeitsbühne vorhanden war, wurde kurzerhand ein Gabelstapler mit einer Metallgitterbox beladen und der Mitarbeiter damit nach oben zu den Leuchten gefahren. Als sich der Mitarbeiter zum Erreichen der Leuchte seitlich über den Rand der Gitterbox beugte, kippte die Gitterbox. Der Mitarbeiter fiel heraus und stürzte aus einer Standhöhe von etwa 3,50 Meter auf den Betonhallenboden. Dort liegend wurde er von der Gitterbox im Brustbereich getroffen und hierdurch tödlich verletzt. Er starb noch an der Unfallstelle in den Armen des Kollegen.

Derartige Unfälle passieren leider immer noch, obwohl seit Jahrzehnten davor gewarnt wird, Personen ohne geeigneten und sicher befestigten Arbeitskorb mit einem Stapler zu transportieren. Die staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften haben hierzu eindeutige Regeln erlassen (§ 4 in Verbindung mit Anhang 1 Punkt 3.2.4 der Betriebssicherheitsverordnung vom 22. September 2002 und § 26 der BGV D 27). Der tragische Unfall wäre vermieden worden, wenn ein geeignetes Arbeitsmittel, wie zum Beispiel eine Hubarbeitsbühne, benutzt worden wäre.

Roland Benner,
Abteilung Umwelt und Arbeitsschutz, Kassel,
RP Kassel

Unfall mit einem Schmalgangstapler in einem Hochregallager

Ein Arbeitnehmer hatte im Juni 2014 in einem Hochregallager beim Auslagern von Leergut einen „guten Schutzengel“ und wurde glücklicherweise nur am Bein verletzt.

Gegen Abend transportierte der Arbeitnehmer eine leere Gitterbox in 1,70 Meter Höhe, um das Leergut in das Hochregallager zu bringen. In der Lagerhalle befinden sich – parallel angeordnet – mehrere Reihen mit Hochregalen (etwa zehn Meter hoch), auf denen Gitterboxen mit Fahrzeugteilen abgestellt werden. Zwischen den einzelnen Regalreihen befinden sich etwa 1,50 Meter breite Gassen, die nur von sogenannten Schmalgangstaplern befahren werden können. Die Gänge des Hochregals sind eng bemessen, so dass es bei einer gewissen Verschiebung von Gitterboxen zu Kollisionen kommen kann.

Außerdem wiegen leere Gitterboxen nicht mehr als etwa 70 kg und können bedingt durch ihre geringe Auflagefläche und den geringen Anpressdruck leicht auf der Metallgabel verrutschen.

Zu dem Unfall kam es, als sich eine leere Gitterbox mit einer weiteren Gitterbox aus dem Hochregal verkeilte.

Durch die Wucht des Aufpralls schob sich die leere Box gegen das Führerhaus des Staplers, das dadurch eingedrückt und stark beschädigt wurde. Der beteiligte Arbeitnehmer wurde glücklicherweise nur am Bein verletzt. Da er sich aus der misslichen Lage nicht selbst befreien und die anwesenden Arbeitskollegen ihm auch nicht helfen konnten, wurde die Feuerwehr alarmiert. Sie befreite den Verletzten mit einem Spreitzer und einer Blechschere. Gleichzeitig informierte die anwesende Polizei die zuständige Arbeitsschutzbehörde beim RP Darmstadt in Frankfurt über den Unfall. Als Sofortmaßnahme wurde veranlasst, sämtliche Arbeiten in diesem Betriebsbereich einzustellen.



Abbildung 1: Herabgefallene Gitterbox

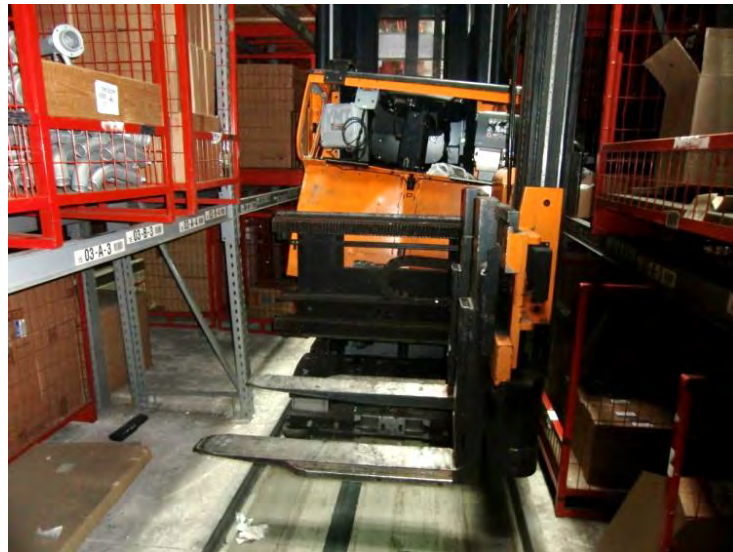


Abbildung 2: Stark eingedrücktes Führerhaus am Stapler

Für Schmalgangstapler gelten die gesetzlichen Bestimmungen der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) in Verbindung mit der DGUV Vorschrift 68 „Flurförderzeuge“. Diese Vorschriften wurden von der Firma alle eingehalten. Das Ein- und Auslagern von Gitterboxen in einem Schmalganglager ist Präzisionsarbeit. Im Zuge der Alltagshektik kann es schnell passieren, dass ein Regal touchiert wird. Dabei stellen die Regale nach der Betriebssicherheitsverordnung Arbeitsmittel dar.

Oft werden kleine Beschädigungen nur bei Begehungen oder Regalprüfungen ermittelt. Deshalb ist es wichtig, dass in der Gefährdungsbeurteilung Art, Umfang und Frist der erforderlichen Prüfungen ermittelt werden (vgl. § 3 Abs. 3 BetrSichV). So harmlos die Beschädigungen auch aussehen, so weitreichend sind die Folgen: Das Regal verändert seine Statik und besitzt nicht mehr die vorgegebene Tragfähigkeit. Damit besteht eine Gefährdung für alle Personen, die sich in der Nähe des Regals aufhalten. Grundsätzlich wird empfohlen, die beschädigten Regalteile und Streben nicht zu richten, sondern im Rahmen einer Präventivmaßnahme gegen Neuteile auszutauschen.

Im Zuge der Unfalluntersuchung durch das Regierungspräsidium Darmstadt wurden dem Arbeitgeber folgende Maßnahmen auferlegt:

1. Das beschädigte Regal muss fachgerecht instand gesetzt werden. Die defekten Regalstreben sind zu erneuern. Der Nachweis der Instandsetzung mit Prüfbescheinigung muss vor einer weiteren Nutzung des defekten Regals dem Regierungspräsidium vorgelegt werden.
2. Die Gefährdungsbeurteilung für den Schmalgangstapler (besonders im Hinblick auf Leergutfahrten) ist zu überprüfen. Der Arbeitgeber ist dieser Forderung bereits nachgekommen und hat den Stapler durch eine gummierte Vulkanisie-

rung auf den Gabeln nachgerüstet. Dies verhindert das Verrutschen von leeren Gitterboxen durch eine sogenannte Anti-Rutsch-Matte. Eine gesonderte Sicherheitsunterweisung „Flurförderzeuge“ unter besonderer Berücksichtigung des Unfalles im Hochregal ist durchzuführen.



Abbildung 3:
Gabelzinken mit
vulkanisierter
Gummierung

3. Der defekte Gabelstapler ist durch eine Fachfirma instand zu setzen und auf dessen sicheren Betrieb hin überprüfen zu lassen. Die entsprechenden Unterlagen sind der hiesigen Behörde vorab zu übersenden.
4. Sämtliche Eckbereiche und Durchfahrten, soweit nicht bereits vorhanden, müssen mit einem Anfahrerschutz versehen werden. Loser Anfahrerschutz ist entsprechend zu befestigen. Ebenfalls muss die farbliche Kennzeichnung für den Fahrverkehr sowie Wege für den Gehverkehr und die Kennzeichnung von Hindernissen und Gefahrstellen auf dem Hallenboden neu markiert werden, da sie nicht mehr deutlich zu erkennen sind.

Dieses Beispiel zeigt einmal mehr, welche Bedeutung der Gefährdungsbeurteilung und der daraus resultierenden Unterweisung der Mitarbeiter zukommt.

Bernhard Gaub und Julius Griese,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, Frankfurt,
RP Darmstadt

Betriebssicherheitsverordnung

Neufassung der Betriebssicherheitsverordnung – ein langer Weg zum Zwischenhalt

Die Neufassung der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) beschäftigte die Fachwelt schon seit geraumer Zeit. Genauer gesagt, wurde diese durch das zuständige Fachreferat im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bereits bei einem Workshop der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Dortmund im Rahmen der Veranstaltung „Fünf Jahre Betriebssicherheitsverordnung“ angekündigt. Schon Heraklit von Ephesus (etwa 540 – 480 v.

Chr.) wusste: „Nichts ist so beständig wie der Wandel“, ein Zitat das treffender für die Entwicklungen im Bereich der Betriebssicherheit nicht stehen könnte.

Nicht nur der Einzelne oder die Gesellschaft sondern ebenso der Staat trägt Verantwortung für den Schutz der Gesundheit, wie auch der Umwelt sowie vor Gefährdungen ausgehend von technisch geprägten Einflüssen. Hierzu ging im Jahr 2014 ein sich über mehrere Jahre erstreckender Prozess zur Neufassung der Betriebssicherheitsverordnung zu Ende. Neben der Motivation der Bundesregierung gilt es auch die Sichtweise der Bundesländer näher zu betrachten, die für den Vollzug Verantwortung tragen.

In den Erläuterungen zur Neufassung führt das BMAS aus, dass die Betriebssicherheitsverordnung der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln bei der Arbeit und der Sicherheit beim Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen dient.

Erstmals wurde diese Verordnung im September 2002 erlassen und wurde seitdem nur marginal geändert.

Gründe für eine Neufassung finden sich nach Auffassung des BMAS in rechtlichen und fachlichen Mängeln, einer besseren Umsetzung von EU-Recht sowie dem Abbau von Standard- und Bürokratiekosten. Daneben gilt es Doppelregelungen insbesondere beim Explosionsschutz und bei der Prüfung von Arbeitsmitteln zu beseitigen. Sie zielt ferner auf eine Eliminierung von Schnittstellen zu anderen Rechtsvorschriften und nicht zuletzt auf eine Verbesserung der Anwendbarkeit durch die Arbeitgeber. Dabei soll besonderen Unfallschwerpunkten (Instandhaltung, besondere Betriebszustände, Betriebsstörungen, Manipulationen, etc.) Rechnung getragen werden.

Zudem werden Vorgaben zur alters- und altersngerechten Gestaltung sowie zu ergonomischen und psychischen Belastungen bei der Verwendung von Arbeitsmitteln aufgenommen, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen zu verbessern.

Konzeptionell und strukturell erfolgt eine Angleichung an andere Arbeitsschutzverordnungen, insbesondere die Gefahrstoffverordnung. Allgemeine Anforderungen finden sich im verfügenden Teil, spezielle Anforderungen für bestimmte Arbeitsmittel in den Anhängen. Anforderungen an die sichere Verwendung von Arbeitsmitteln werden nunmehr als Schutzziele beschrieben. Dadurch soll eine hohe Flexibilität für den Arbeitgeber erreicht und das Bestandsschutzproblem bei älteren Arbeitsmitteln gelöst werden. Prüfungen als wichtiges Element im Arbeitsschutz werden deutlich aufgewertet. Dies betrifft auch überwachungsbedürftige Anlagen wie etwa Anlagen in explosionsgefährdeten Bereichen und Aufzugsanlagen.

In früheren Ankündigungen wurde insbesondere das System der überwachungsbedürftigen Anlagen wie auch das dazugehörige Sachverständigenwesen mit den zugelassenen Überwachungsstellen (ZÜS) in Frage gestellt. Dies erzeugte in der Fachwelt und bei vielen Beteiligten eine Welle der Empörung, da sich diese Systematik seit über hundert Jahre bewährt hatte. Nirgendwo wird so auf das Funktionieren der Technik vertraut wie in Deutschland. Wer kontrolliert tatsächlich noch, ob sich hinter der Aufzugstür auch wirklich ein Fahrkorb oder nicht eine Stolperkante befindet, wenn sich die Tür öffnet? Oder, wer nutzt nicht – wie selbstverständlich – öffentliche Tankstellen ohne Furcht vor Explosionen oder sonstigen Katastrophen? Es ist aber keine Selbstverständlichkeit, dass dies auch zukünftig im harten Wettbewerb der Unternehmen so bleibt, sondern stellt für alle Beteiligte jeden Tag eine neue Herausforderung dar.

Die ersten Arbeitsentwürfe der Betriebssicherheitsverordnung ließen vermuten, dass es sich bei der neuen Verordnung nur noch um eine Arbeitsmittelbenutzungsverordnung handeln würde. Den Regelungen zum Sachverständigenwesen und zu den überwachungsbedürftigen Anlagen fehlte jedoch die klare systematische Einbindung in die neu gedachte Gesamtstruktur. Aufgrund der schwierigen Diskussionen im Vorfeld wurde zwischen dem BMAS und dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) vereinbart, dass notwendige Ergänzungen für die überwachungsbedürftigen Anlagen aus Sicht der Bundesländer bei entsprechender Vorlage noch kurzfristig berücksichtigt werden könnten.

In einer vom HMSI kurzfristig einberufenen Arbeitsgruppe mit Vertretern der Bundesländer wurde diese Handlungsoption spontan aufgegriffen, um alle Möglichkeiten zu nutzen, einen in der Grundstruktur von allen akzeptierten Verordnungsentwurf erreichen zu können.

Folgende Punkte waren dabei für das HMSI von besonderer Bedeutung:

1. Aufgrund der nicht mehr gegebenen flächendeckenden Präsenz der Arbeitsschutzverwaltungen in den Betrieben ist es unabdingbar, zumindest durch Stichproben bei potenziell gefährlichen bzw. besonders zu überwachenden Anlagen flächendeckende Wirkungen zu erzeugen. Dies setzt den Erhalt eines Sachverständigenwesens voraus, bei dem die Qualität der Prüfungen der im Wettbewerb stehenden Prüforganisation unter staatlicher Aufsicht steht und nicht allein durch den Wettbewerb bestimmt ist.
2. Weiter galt es unter dem Stichwort „Bürokratieabbau“ einer Rechtszersplitterung entgegenzutreten. Zur Schließung der rechtlichen Lücke für Unternehmen ohne Beschäftigte (z.B. Sicherheit der Aufzüge in Mietshäusern, Sicherheit von Kartentankstellen ohne Beschäftigte) war es daher notwendig, die sogenannte „wirtschaftliche Unternehmung“ als Normadressat in der Verordnung einzu-

binden, um zu vermeiden, dass seitens der Bundesländer eigene, unter Umständen sogar widersprüchliche Regelungen getroffen werden müssen.

Diese und weitere wichtige Aspekte konnten nach intensiven Gesprächen zwischen den Fachreferaten der beteiligten Länder und des BMAS im Entwurf der Bundesregierung noch Berücksichtigung finden.

Letztlich stellte sich auch die Frage des Zeitpunktes des Inkrafttretens der Novellierung, da eine solche auch zu erheblichen Umstellungsarbeiten und damit Kosten bei den Unternehmen führen kann. Gerade in den Themenfeldern „überwachungsbedürftige Anlagen“ und „konstruktiver Explosionsschutz“ besteht hinsichtlich der zu verwirklichenden Schutzziele und der Praxistauglichkeit der Vorgaben noch entsprechender Anpassungsbedarf.

Aber auch auf Seite der staatlichen Überwachung muss das Personal entsprechend geschult werden, um die komplexe Rechtsstruktur der neuen Verordnung rechtsverbindlich anwenden zu können. Hinzu kommt weiterhin, dass aktuell vier verschiedene Ermächtigungsgrundlagen notwendig sind, um eine rechtsichere, zukunftsgerichtete Weiterentwicklung dieses äußerst sensiblen und risikobehafteten Themenfelds zu ermöglichen.

Christof Weier,
Referat III 4B,

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Unfall in einem Kraftwerk

Im Aufsichtsbezirk des Regierungspräsidiums Darmstadt ereignete sich abends im Mai 2014 ein Unfall mit hohem Sachschaden, wobei glücklicherweise keine Personenschäden zu beklagen waren. Ursache war das Versagen einer drucktragenden Wandung im Kesselumwälzsystem eines kohlebefeuchten Kraftwerkblocks. Der ausströmende Dampf und die daraus resultierenden Kräfte sorgten für ein hohes Maß an Zerstörung im Kesselhaus. Auch an Teilen der Gebäudefassade, an Rohrleitungen und Arbeitsbühnen kam es in erheblichem Maß zu Schäden.

Die Betreiberfirma war ihrer Meldepflicht gegenüber dem Regierungspräsidium Darmstadt als Genehmigungsbehörde nach dem Bundes-Immissionsschutzgesetz (BImSchG) und der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) ohne Verzögerung nachgekommen. Neben dem Schadensumfang galt es vornehmlich aufzuklären, ob weiterhin Gefahren für Menschen und Umwelt gegeben waren.

Aufgrund der Zertrümmerung hatten zunächst sichernde Maßnahmen Vorrang. Gefahren für die Umwelt konnten schnell ausgeschlossen werden, so dass zunächst die statische Stabilität des Gebäudes Priorität hatte. Das Betreten des Gebäudes war nur noch teilweise durch die Spezialisten der Werksfeuerwehr möglich.

Die Dampfkesselanlage dieses Kraftwerksblocks ist eine überwachungsbedürftige Anlage und unterliegt somit einer regelmäßigen Kontrolle durch eine zugelassene Überwachungsstelle (ZÜS). Bei diesen Prüfungen kam es zu keinen Auffälligkeiten.

Auf Grundlage der BetrSichV wurden fünf Schritte mit dem Unternehmen vereinbart:

1. Sicherung der Beweise mit Sachverständigen einer ZÜS,
2. Gutachten eines Statikers, um die Gebäudestabilität zu garantieren,
3. Ursachenermittlung durch eine ZÜS,
4. Maßnahmen im Gebäude und an der Anlagentechnik grundsätzlich nur im Einvernehmen mit Sachverständigen einer ZÜS und
5. Bericht der ZÜS soll Aussagen enthalten, ob neue Erkenntnisse gewonnen wurden.

Der Aufwand zur Schadensuntersuchung und Sicherung der Anlage sowie die notwendigen Konstruktionsarbeiten für die Reparatur der Rohrleitungen und Arbeitsbühnen waren immens. Alle Schritte wurden von Sachverständigen mehrerer Überwachungsstellen mehrschichtig betreut. Die Betreiberfirma informierte das Regierungspräsidium Darmstadt fortlaufend mit Wochenberichten, ergänzenden Gutachten, Unterlagen und vor Ort. Die Behörde war so ständig über den Stand der Erkenntnisse und der Reparaturen im Bilde.

Fazit: Der Unfall führte zu einer Weiterentwicklung der Konstruktion mit Hilfe moderner Berechnungsmethoden, die zur Zeit des Kraftwerkbaus noch nicht zur Verfügung standen. Ferner wurden neue Prüfmethoden eingeführt. Aufgrund der bei der Untersuchung dieses Schadensfalles gewonnenen neuen Erkenntnisse konnten Anlagenbetreiber weltweit Vorsorgemaßnahmen einleiten.

***Dr. Birgit Klein,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, Frankfurt,
RP Darmstadt***

Verpuffung auf dem Gelände eines Flüssiggas-Versorgungsunternehmens

Im Juli 2014 kam es bei Vorbereitungsarbeiten zu einer intervallmäßig vorgeschriebene inneren Prüfung eines 284 m³ fassenden Flüssiggastanks (Lagerung von Propan) zu einer Verpuffung mit einem leicht- und einem schwerverletzten Mitarbeiter einer mit den Vorbereitungsaufgaben beauftragten Fachfirma in Mittelhessen.

Unfallhergang

Zur Vorbereitung der Prüfung wurde zunächst der Inhalt des Tanks durch Verkauf an Kunden reduziert und anschließend flüssige und gasförmige Reste der Tankfüllung in freie Tanks umgepumpt. Sobald der im Tank anliegende Druck im Bereich von 0,5 – 1,0 bar lag, wurde der Restdruck kontrolliert durch ein etwa drei Meter hohes Rohr ins Freie entspannt, das heißt Propangas wurde kontrolliert mit einer Kaltfackel in die Atmosphäre abgelassen. Sodann sollte der Domschachtdeckel geöffnet und das Tankinnere mit Luft propangasfrei gespült werden, da nach dem mechanischen Leeren von Flüssiggastanks immer noch einzelne Flüssiggaslachen im Tank verbleiben.

Bereits während des Lösen der Verschraubungen des Domschachtdeckels mit einem nicht explosionsgeschützten, elektrischen Schlagschrauber erfolgte eine Zündung des austretenden Propans.

Ursachen und Regelungen

Auf Wunsch des Betreibers wurde die abschließende Unfalluntersuchung gemeinsam mit Vertretern des RP Gießen, der betroffenen Wartungsfirma, des Sachversicherers und der örtlichen Brandschutzbehörden durchgeführt. Dabei wurden der Ereignisablauf, die Umstände und möglichen Ursachen, die zum Eintritt des Unfalls geführt haben, offen erörtert und Maßnahmen zur Verhinderung einer Wiederholung eines solchen Störfalls einvernehmlich festgelegt.



Abbildung 1: Gefluteter Domschacht des Propan-gastanks

Unfallursächlich war der Einsatz eines nicht für Arbeiten in einer explosionsfähigen Atmosphäre geeigneten Schlagschraubers. Zusätzlich wurde von den verunglückten Arbeitnehmern keine persönliche Schutzausrüstung (PSA) getragen, die die Folgen von Hitzeeinwirkungen gemildert hätte. Außerdem wurden die auf das Verbot hinweisende Arbeitsanweisung und die Gefährdungsbeurteilung zum Einsatz von nicht explosionsgeschützten Geräten von den verunglückten Mitarbeitern nicht ausreichend beachtet.



Abbildung 2:
*Reste des nicht
explosionsgeschütz-
ten Schlagschraubers*

Zukünftig soll ein langsames „Drucklosmachen“ im Vorfeld der inneren Prüfung die Lachenbildung im Tankinneren minimieren. Die Restentspannung soll sodann unter Berücksichtigung der Umgebung und Witterungslage durch Kalt- bzw. Warmabfackeln – immer außerhalb des direkten Gefahrenbereichs – erfolgen. Festlegungen des erweiterten Sicherheitsbereiches mit Standort der Fackel, Kontrolle des Austritts sowie der Richtung mit mobilen Gaswarngeräten, Verbot der Verwendung von nicht explosionsgeschützten Geräten (Kabeltrommel, Schlagschrauber etc.) und das Tragen von ganzkörperbedeckender, die Hitzeeinwirkung mindernde Arbeitsschutzkleidung sollen zur Vermeidung solcher Unfälle und zur Reduzierung der Unfallfolgen beitragen.

Daneben sicherte die Betreiberfirma zu, die Überwachung der Einhaltung von Arbeitsanweisungen und den damit verbundenen Arbeitsschutzvorschriften durch die Linienvorgesetzten zu verschärfen.

Dr. Robert Sandner,
Abteilung Arbeitsschutz und Inneres, Gießen,
RP Gießen

Tödlicher Arbeitsunfall in einer Spedition in Mittelhessen

Im Mai 2014 ereignete sich in der Waschhalle einer Spedition ein Unfall mit Todesfolge. Beim Reinigen eines Silosattelauflegers kam es zu einer Verpuffung eines Lösemittel-Polystyrol-Luft-Gemisches.

Beim Eintreffen der Rettungskräfte und des Vertreters des RP Gießen befand sich das Silofahrzeug in der Waschhalle, am Silo waren das hintere Mannloch und alle oberen Luken vollständig geöffnet; ein ölbeförderter Hochdruckreiniger stand betriebsbereit neben dem Fahrzeug.

Vor dem hinteren Mannloch stand ein Schubkarren. Verkohlte Reste des letzten gefahrenen Gutes, anpolymerisierte Polystyrolkügelchen, lagen vor dem Mannloch des Silos. Eine Erdung des Silosattelauflegers zur Ableitung von Spannungspotenzialen war nicht durchgeführt worden.

Die elektrischen und mechanischen Einrichtungen der Waschhalle waren nicht explosionsgeschützt ausgelegt.

Zum Gefahrgut: Aus diesen Styrolkügelchen werden durch Erhitzen in Formen Polystyrol-Schaumplatten (u.a. zum Einsatz bei der Hausdämmung oder als Estrichdämmung), Rollladenkästen oder Verpackungsmaterial geschäumt. Sie sind zu diesem Zweck mit dem hochentzündbaren Kohlenwasserstoff Pentan versetzt, der als Treibmittel dient.



Abbildung 1: Unfallstelle am Silofahrzeug, hinteres Mannloch geöffnet, im Vordergrund rechts der Dampfstrahler

Unfallhergang

Nach der Entladung des Silozuges beim Kunden, fuhr der Verunfallte zum Speditionsgelände zurück und wollte das Silofahrzeug und das Siloinnere reinigen. Durch das Öffnen der Siloluken konnte sich das im Silo noch befindliche gasförmige Pentan mit Luft zu einer zündfähigen Atmosphäre mischen. Eine Zündung dieser explosiven Atmosphäre erfolgte, als der Verunglückte unmittelbar vor dem hinteren Mannloch des Silos stand. Durch welche der in der Waschhalle reichlich vorhandenen Zündquellen die heftige Reaktion ausgelöst wurde (statische Entladung, heiße Oberfläche, Flamme des Dampfstrahlers, sonstige elektrische Einrichtungen), konnte im Nachhinein nicht mehr geklärt werden.

Der Verunglückte erlitt Verbrennungen 3. und 4. Grades mit mehr als 90 Prozent der Hautfläche. Er wurde in eine Spezialklinik geflogen, wo er nach 11 Tagen seinen schweren Verletzungen erlag.

Ursachen und Regelungen

Als ursächlich muss eine völlig unzureichende Gefährdungsbeurteilung für die Siloinnenreinigung angesehen werden. Stoffbezogene Gefährdungen toxischer oder physikalischer Art (Brand-, Explosionsgefahr etc.), die vom Ladegut ausgingen, wurden generell nicht erkannt und daher auch nicht berücksichtigt.

Hierzu trug auch bei, dass der Arbeitgeber nur in sehr wenigen Einzelfällen die Sicherheitsdatenblätter der zu transportierenden Ladegüter vorrätig hielt. Das Sicherheitsdatenblatt des letzten Ladegutes des Verunglückten wurde erst auf Initiative der Arbeitsschutzbehörde beschafft. Seitens des Arbeitgebers musste deshalb eine völlige Kenntnislosigkeit über die von diesem Ladegut ausgehenden Gefahren angenommen werden. Dies erklärt letztlich wohl auch die unterbliebene Unterweisung des Verunglückten (und seiner Kollegen) hinsichtlich der Siloinnenreinigung und den Einsatz von nicht explosionsgeschützt ausgelegten Arbeitsmitteln (elektrische Waschhalleneinrichtungen, Dampfstrahler etc.).

In Abstimmung mit der zuständigen Berufsgenossenschaft wurden dem Arbeitgeber in Anwesenheit der Sicherheitsfachkraft und des Gefahrgutbeauftragten Vorgaben zur Ermittlung der vom Ladegut ausgehenden toxischen und physikalischen Gefährdungen gemacht und deren Niederschrift in tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilungen gefordert. Dazu zählen auch die Erst- und Wiederholungsunterweisungen von Beschäftigten.

Von der Einleitung eines Ordnungswidrigkeitenverfahren wurde wegen der zurzeit noch laufenden staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen wegen fahrlässiger Tötung vorerst abgesehen.

*Dr. Robert Sandner,
Abteilung Arbeitsschutz und Inneres, Gießen,
RP Gießen*

2.1.2 Überwachungsbedürftige Anlagen

Erheblicher Sachschaden bei der Explosion eines Gasheizkessels

In einer Kfz-Werkstatt ereignete sich 2014 die Explosion eines Gasheizkessels. Zum Zeitpunkt des Unfalls waren zwei externe Mitarbeiter mit Arbeiten am Mischer („Wasserseite“) der Heizungsanlage beschäftigt. Die Heizungsanlage wurde seit einigen Tagen von Grund auf erneuert. Zwei baugleiche Heizkessel wurden durch sogenannte Brennwertthermen ersetzt. Einer von zwei bisher betriebenen Heizungskesseln sollte als „Redundanzkessel“ weiter betrieben werden. Der ande-

re Kessel wurde verschrottet. Für die Brennwertanlage wurde die schon vorhandene Gaszuführung benutzt. Diese wurde für die neue Anlage entsprechend angepasst (Reduzierung des Rohrdurchmessers mit Hilfe von Schweißarbeiten). Nach den Änderungen an der Gasrückführung wurde die notwendige Druckprüfung ordnungsgemäß durchgeführt. Zum Unfallzeitpunkt befand sich die neue Anlage bereits im Probetrieb.

Um die Warmwasserversorgung während der Installation bzw. des Probetriebs der neuen Anlage sicherzustellen, wurde der „Redundanzkessel“ am Tag des Unfalls in Betrieb genommen.

Der Kessel war gerade zehn Minuten in Betrieb, als er aufgrund von notwendigen Arbeiten an der Steuerungseinheit der gesamten Heizungsanlage außer Betrieb genommen werden musste. Nach Beendigung dieser Arbeiten wurde er wieder angefahren. Im Zuge dessen kam es zu einer Explosion. Die Mitarbeiter der externen Fachfirma waren zum Zeitpunkt der Explosion glücklicherweise weit genug vom Unfallgeschehen entfernt, sodass diese sich erstaunlicherweise „nur“ leichte Verletzungen zuzogen. Geistesgegenwärtig hatte ein Mitarbeiter der Fachfirma unmittelbar nach der Explosion das Handventil der Gaszufuhr geschlossen, sodass ein Brand mit eventuell verheerenden Folgen verhindert werden konnte.

Die zwei leichtverletzten Mitarbeiter wurden vor Ort von den herbeigerufenen Rettungskräften untersucht und vorsorglich für weitere Untersuchungen ins Krankenhaus verbracht. Sie wurden noch am selben Tag entlassen. An der Unfallstelle bot sich ein Bild der Zerstörung.



Abbildungen 1 und 2: Die völlig zerstörte Heizungsanlage

Der Betreiber der Heizungsanlage konnte nachweisen, dass die jährliche Wartung regelmäßig von einer Fachfirma durchgeführt worden war und dass hierbei keine Mängel festgestellt wurden.

Zudem fand sechs Monate vor dem Unfallzeitpunkt eine Feuerstättenschau gemäß § 14 SchfHwG durch einen Schornsteinfeger statt. Hierbei wurden ebenfalls keine sichtbaren Mängel festgestellt.



**Abbildung 3: Abgerissene
Abgasleitung**

Die Ursache der Explosion konnte vor Ort nicht eindeutig festgestellt werden. Auf Empfehlung der staatlichen Arbeitsschutzbehörde wurde seitens des Versicherers ein Unfallgutachten in Auftrag gegeben. Das Gutachten liegt bis dato noch nicht vor.

**Christoph Gramlich,
Abteilung Arbeitsschutz und
Umwelt, Wiesbaden,
RP Darmstadt**

2.1.3 Gefahrstoffe, Chemikalien und Biostoffe

PRESSEMELDUNG

Neuerungen beim Umgang mit Asbest beachten

Unternehmen, die mit Asbest umgehen, also vornehmlich Abbruchunternehmen und Dachdeckerbetriebe, müssen seit einiger Zeit auf einige, teils gravierende Änderungen achten. Darauf macht das Regierungspräsidium Darmstadt nochmals aufmerksam.

Im März dieses Jahres wurde die neue Technische Regel für Gefahrstoffe 519 (TRGS 519) veröffentlicht. Diese Technische Regel ist der Gefahrstoffverordnung untergeordnet und regelt den Umgang mit asbesthaltigen Gefahrstoffen (Asbest).

Von Arbeiten mit geringer Exposition wurde seither geredet, wenn beim Umgang mit Asbest die Faserkonzentration einen Wert von 15.000 Fasern pro Kubikmeter unterschritt. Dieser Wert wurde nach unten korrigiert auf 10.000 Fasern pro Kubikmeter. Man spricht jetzt von der Akzeptanzkonzentration.

Weiterhin wurde der Begriff „emissionsarme Verfahren“ eingeführt, der nun die Tätigkeiten geringer Exposition umfasst, die behördlich oder von den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherungen anerkannt sind.

Unternehmensbezogene Anzeigen für Tätigkeiten mit Asbest konnten seither für Arbeiten geringen Umfangs einmalig eingereicht werden. An die zuständige Behörde muss hierbei als Zusatzinformation dann nur noch die sogenannte Mitteilung von Ort und Zeit nachgereicht werden. Die unternehmensbezogene Anzeige galt seither unbefristet, nur die Änderung von Sachkundigen oder von in der Anzeige beschriebenen Arbeitsverfahren verpflichteten den Unternehmer zur erneuten Anzeige.

Diese unternehmensbezogene Anzeige ist jetzt auf sechs Jahre befristet und muss danach vom Unternehmer selbständig mit aktuellen Unterlagen bei der zuständigen Behörde erneut eingereicht werden.

Die wohl wichtigste Änderung für die Unternehmen und deren Sachkundige ist die Befristung der Sachkundenachweise zum Umgang mit Asbest. Die Sachkunde muss durch den Besuch eines entsprechend behördlich anerkannten Lehrgangs erlangt werden. Für die bestandene Prüfung wird ein Zeugnis über die erfolgreiche Teilnahme ausgestellt, das als Sachkundenachweis gilt. Bisher galt dieser unbefristet.

Jetzt ist, analog zur unternehmensbezogenen Anzeige, dieser Sachkundenachweis auf sechs Jahre befristet, das heißt es sind innerhalb von jeweils sechs Jahren Wiederholungslehrgänge zu absolvieren. Sachkundenachweise, die vor dem 1. Juli 2010 erworben wurden, behalten bis zu diesem Datum ihre Gültigkeit. Ab dann müssen auch die Inhaber dieser „alten“ Sachkundenachweise einen Fortbildungs- oder Wiederholungslehrgang besuchen.

Die bisherige Anlage 5 wurde gestrichen. Das bedeutet, dass für Tätigkeiten mit geringer Exposition jetzt auch der zweitägige Lehrgang nach Anlage 4 mit Prüfung erforderlich ist.

Weiterhin wurden die Anlagen 7 und 8 ergänzt. In der Anlage 7 sind die aktuellen sicherheitstechnischen Anforderungen an Industriestaubsauger und ortsveränderliche Entstauber enthalten. In Anlage 8 ist die allgemein erforderliche technische Ausstattung eines zugelassenen Fachbetriebs für Abbruch- und Sanierungsmaßnahmen an schwach gebundenen Asbestprodukten beschrieben.

Marktüberwachung im Rahmen der Chemikaliensicherheit

Überwachung der Anforderungen aus der CLP-Verordnung

Auf dem Gebiet der Chemikaliensicherheit werden jährlich hessenweit Überwachungsprojekte durchgeführt, im Rahmen derer die Einhaltung der Einstufungs- und Kennzeichnungsregeln sowie die Umsetzung der Anforderungen an das Sicherheitsdatenblatt (SDB) gefährlicher Stoffe und Gemische überprüft werden.

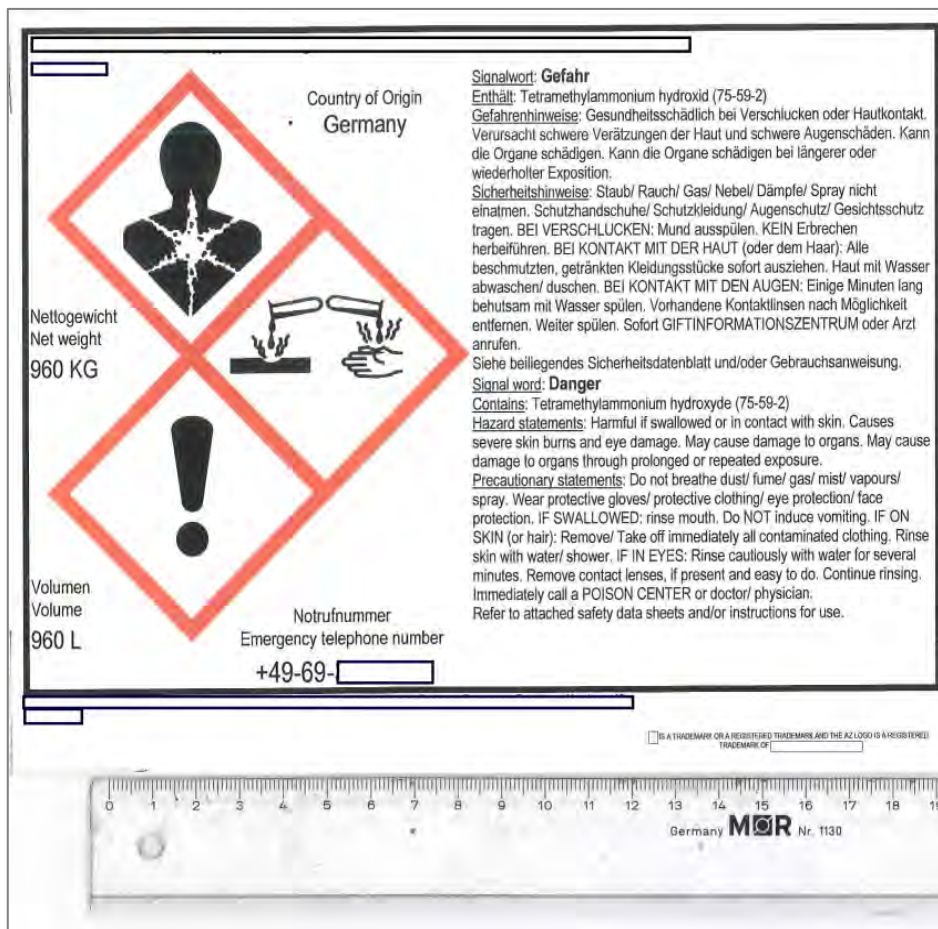


Abbildung 1: Kennzeichnung einer nach CLP-Verordnung eingestuften Mischung zur Beurteilung formaler Mängel auf dem Kennzeichnungsschild wie z.B. Sprache, Lesbarkeit, Größe der Piktogramme und der Farbgebung sowie der Angaben bezüglich des Inverkehrbringers und der Produktidentifikatoren.

Im Jahr 2015 enden die Übergangsfristen zur Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von gefährlichen Gemischen nach der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 (CLP-Verordnung). Aus diesem Anlass erfolgte bereits 2014 eine Schwerpunktaktion, an der sich u.a. das RP Darmstadt als zuständige Marktüberwachungsbehörde beteiligte. Das Überwachungsprojekt richtete sich an hessische Formulierer von Gemischen. Insbesondere erfolgte eine Prüfung der Einstufung und Kennzeichnung im Sicherheitsdatenblatt. Die erforderlichen Angaben zu den Bestand-

teilen sowie zu Arbeitsplatzgrenzwerten und biologischen Grenzwerten wie auch zur Persönlichen Schutzausrüstung wurden ebenfalls überprüft. Die Angaben insgesamt wurden dann mit denen des Kennzeichnungsetiketts verglichen. Weitere Informationen zum hessischen Gesamtprojekt finden sich im Beitrag des Fachzentrums für Produktsicherheit und Gefahrstoffe in Teil 4.2 dieses Berichtes.

1. Auswahl der Stichproben

Im Rahmen des Projekts wurde im Aufsichtsbezirk Wiesbaden in 35 Betrieben der derzeitige Stand der Umsetzung der Anforderungen aus der CLP-Verordnung erhoben. Bei lediglich fünf Formulierern war die Umstellung auf die neue Regelung bereits so weit fortgeschritten, dass eine Überprüfung der Inhalte bestimmter Abschnitte des Sicherheitsdatenblatts sowie die Überprüfung der Etikettierung möglich waren. Der überwiegende Teil der Formulierer wollte die Umstellung im ersten Halbjahr 2015 vollziehen. Aus den bereits auf die CLP-Verordnung umgestellten Einstufungen und Kennzeichnungen konnten Informationen aus 13 zufällig ausgewählten Sicherheitsdatenblättern (Hessen gesamt: 66 Proben) als Stichproben bewertet werden.

2. Ausgewählte Besonderheiten

Bereits bei der Festlegung des Ansprechpartners im Betrieb ergaben sich erste Fragestellungen, da die angesprochenen Firmen durch ihre unterschiedlichen internen Strukturen, Fachkompetenz an bestimmten Standorten zentralisiert hatten. So konnte es sein, dass der Betriebsteil mit Sitz im Aufsichtsbezirk die angefragte Mischung zwar produzierte oder einfuhrte, das SDB jedoch von einer Abteilung der Firma erstellt wurde, die in einem Firmensitz im europäischen z.B. Österreich oder auch im außereuropäischen Ausland z.B. Japan angesiedelt war.

Da die Anforderungen der CLP-Verordnung für alle Beteiligten noch recht neu waren, kam es bei Einzelaspekten zu einer unterschiedlichen Auslegung des Verordnungstextes. Als Hilfestellung wird von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) – Bundesstelle für Chemikalien mit einem „REACH-CLP-Biozid Helpdesk“ (Internetseite www.reach-clp-biozid-helpdesk.de) eine Auskunftsstelle auch zum Thema CLP sowie ein umfangreicher Pool an Leitlinien der Europäischen Agentur für chemische Stoffe (ECHA), Informationsmaterial des Umweltbundesamtes (UBA) und eigenen Informationsbroschüren angeboten.

Da der Helpdesk auch als nationale und internationale Schnittstelle fungiert, steht ein umfassender Katalog an FAQs (Frequently Asked Questions) zur Verfügung. Die Antworten sind zum großen Teil übersetzt und gegebenenfalls präzisiert, wenn aus Sicht des Helpdesks genauere Empfehlungen gegeben werden können. Trotz der umfassenden Bereitstellung von Material zur CLP-Verordnung sind manche Aspekte des Verordnungstextes noch nicht hinreichend erläutert. So blieb beispielsweise offen, ob die Nennung der gefahrbestimmenden Komponente auch

bei der Kennzeichnung im SDB erforderlich ist oder ob die Nennung auf dem Etikett allein ausreichend ist.

Für viele Stoffe gibt es keine harmonisierte Einstufung. In der von der ECHA zur Verfügung gestellten Datenbank von gemeldeten und registrierten Stoffen – das sogenannte Einstufungs- und Kennzeichnungsverzeichnis unter <http://echa.europa.eu/information-on-chemicals/cl-inventory-database> – findet man Informationen über durchaus unterschiedliche Einstufungen und Kennzeichnungen eines Stoffes, die Hersteller und Importeure im Rahmen des REACH-Registrierungsprozesses oder der Meldeverpflichtungen der CLP-Verordnung übermittelt haben.

Beispielsweise für *2-Propenenitrile, reaction products with 3-amino-1, 5, 5-trimethylcyclohexanemethanamine* (CAS-Nummer 90530-15-7) werden acht Einträge gezählt. Um zu erfahren, welche Einstufung der angesprochene Formulierer verwendet hat und warum nicht möglicherweise weitere Gefährlichkeitsmerkmale aufgenommen wurden, musste mit dem Formulierer im Einzelnen diskutiert werden. So war im vorliegenden Fall die Einstufung der Komponente *2-Propenenitrile, reaction products with 3-amino-1,5,5-trimethylcyclohexanemethanamine* (CAS-Nummer 90530-15-7) durch den Stoffhersteller vollständig überarbeitet worden: Zur Einstufung als Acute Tox. 4 (H302), Acute Tox. 4 (H332), Skin corr. 1B (H314) und Skin sens. 1 (H317) kamen noch die Einstufung als Eye Dam. 1 (H318) und Aquatic Chronic 3 (H412) hinzu. Dies führte dazu, dass auch das Sicherheitsdatenblatt des Formulierers überarbeitet und an die neu getroffene Einstufung angepasst werden musste.

Für Erdöldestillate wurden zur besseren Differenzierung von der Industrie weitere CAS-Nummern zur Identifizierung vergeben, die vor allem bei der Registrierung verwendet werden. So wurde Triethylentetramin von den Europäischen Herstellern nicht unter Verwendung der CAS-Nummer 112-24-3, sondern unter der CAS-Nummer 90640-67-8 und der EC-Nummer 292-588-2 als Mehrkomponentenstoff registriert. Die CAS-Nummer 112-24-3 gibt jedoch den Hauptbestandteil (50 – 100 %) des Mehrkomponentenstoffes wieder und dient in anderen Staaten außerhalb Europas zur Identifizierung des gesamten Mehrkomponentenstoffes. Oft konnte der scheinbare Widerspruch von CAS-Nummer und REACH-Registrierungsnummer nur durch einen zusätzlichen Hinweis im Text des Sicherheitsdatenblatts aufgelöst werden.

Im Überblick ließ sich feststellen, dass Angaben zu biologischen Grenzwerten – festgelegt in der TRGS 903 – nicht gemacht wurden. Auch die Angabe der Kurzzeitwerte mit Überschreitungsfaktor als Ergänzung zum Arbeitsplatzgrenzwert, um Konzentrationsschwankungen um den Schichtmittelwert nach oben hin sowie ihre Dauer und Häufigkeit zu begrenzen, fehlten häufig.

3. Vollzugshandeln

Die Verantwortlichen bei den überprüften Formulierern wurden umfassend über die gefundenen Defizite unterrichtet. Dadurch ergab sich in allen Fällen ein erhöhter Diskussionsbedarf mit den überprüften Formulierern. In der Regel wurde als Lösungsansatz auf die Erläuterungen des REACH-CLP-Biozid Helpdesk der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hingewiesen.

***Markus Ullmann und Dr. Barbara von der Gracht,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, Wiesbaden,
RP Darmstadt***

Es ist zwar kein Kind in den Brunnen gefallen, aber ...

Schwerer Arbeitsunfall mit einer Chemikalie

An einem Vormittag im Juli 2014 wurde dem RP Gießen ein schwerer Arbeitsunfall mit einer Chemikalie gemeldet. Die Polizei gab an, dass sich ein Mitarbeiter einer Kommune bei Desinfektionsmaßnahmen eines Trinkwasserbrunnens wegen erhöhter Keimbelastung die Augen mit einer Chemikalie verätzt hatte. Der Verletzte musste mit dem Rettungshubschrauber in eine Augenklinik transportiert werden.

Zur Beratung über die Trinkwasserproblematik hatte die Kommune einen externen Fachberater hinzugezogen, der auch die erforderliche Chemikalie zur Verfügung gestellt hatte.

Die örtlichen Gegebenheiten sahen wie folgt aus: Der Trinkwasserbrunnen lag auf dem freien Feld und war nur fußläufig zu erreichen. Der nächste befahrbare Feldweg befand sich in 300 Meter Entfernung. Über der Trinkwasserquelle befand sich ein Schacht von etwa fünf Meter Tiefe.

Die Desinfektion wurde von den Mitarbeitern nicht, wie vom Fachberater geplant, mit einer wässrigen Lösung, sondern durch Zugabe des Feststoffgemischs (Pulver) vorgenommen. Anderenfalls hätten die Mitarbeiter einen großen und daher auch schweren Kanister mit wässriger Lösung über unwegsames Gelände transportieren müssen, um die Desinfektion in der ursprünglich vorgesehenen Weise ausführen zu können.

Aufgrund der Tiefe des Brunnens entschied sich der Mitarbeiter, die pulverförmige Chemikalie durch ein langes PVC-Rohr in den Brunnen einzubringen. Durch diese Maßnahme sollte sichergestellt werden, dass die gesamte benötigte Menge an Desinfektionsmittel auch tatsächlich in den Trinkwasserbrunnen gelangte und nicht an der Wandung des Brunnens haften blieb.



Abbildung 1: Trinkwasserbrunnen mit Chemikalienbeutel und PVC-Rohr

Der Kollege des Verunglückten befand sich zum Zeitpunkt des Einfüllens nicht unmittelbar am Brunnenschacht und konnte daher den Vorgang nicht beobachten. Als er einen Knall und Schreie hörte, lief er zu seinem Kollegen und fand ihn mit einem Taschentuch vor den Augen neben dem Brunnen vor.

Vermutlich spritzte die Chemikalie beim Hineinrieseln, das möglicherweise zu schnell erfolgte, wieder aus dem Rohr, wodurch der Mitarbeiter die Chemikalie ins Gesicht und in die Augen bekam.

Aufgrund des unwegsamen Geländes musste der Verunglückte von seinem Kollegen an einen Feldweg geführt werden, von wo aus er mit dem Rettungshubschrauber in die Augenklinik transportiert wurde.

Am Unfallort konnte keine persönliche Schutzausrüstung gefunden werden. Eine Augenspülflasche stand ebenfalls nicht bereit.

Als wahrscheinlichste Ursache für den Unfall wird eine exotherme Reaktion des konzentrierten Desinfektionsmittels mit dem Wasser des Trinkwasserbrunnens vermutet. Durch die blitzartige starke Erwärmung des Wassers wurde ein Teil des festen Desinfektionsmittels wieder durch das Rohr nach oben getrieben und gelangte in Gesicht und Augen des Verunglückten.

Bei der bestimmungsgemäßen und vom Fachberater empfohlenen Vorgehensweise wird mit der verwendeten Chemikalie durch Lösen in Wasser eine Chlordioxid-Konzentratlösung hergestellt. Diese Chlordioxidlösung dient zur Desinfektion von Trinkwasser, das mit Bakterien verunreinigt ist. Vom Inverkehrbringer wurde die Chemikalie in einem Beutel ohne gefahrstoffrechtliche Kennzeichnung und ohne zugehöriges Sicherheitsdatenblatt der Kommune zur Verfügung gestellt und damit in Verkehr gebracht. Durch diesen Mangel war weder dem Arbeitgeber noch den Arbeitnehmern vor Ort die Gefährlichkeit des Stoffes bewusst und damit die erforderlichen Erste-Hilfe-Maßnahmen bekannt.

Nach den Kennzeichnungsvorschriften (Zubereitungsrichtlinie 1955145/ch) hätte das Feststoffgemisch mit den Gefahrensymbolen brandfördernd, ätzend und umweltgefährlich gekennzeichnet sein müssen. Erst durch ein Telefonat des Notarztes mit dem Fachberater, ließen sich die erforderlichen Erste-Hilfe-Maßnahmen in Erfahrung bringen und anwenden.

Ursächlich für den Unfall war die Verkettung vieler sicherheitsrelevanter Mängel, die schlussendlich fast zum Verlust der Sehkraft des Mitarbeiters geführt hätten.

1. Ein Sicherheitsdatenblatt und eine Betriebsanweisung für den Umgang mit der Chemikalie fehlten. Dies führte unter anderem zum Fehlgebrauch der Chemikalie durch den Arbeitnehmer.
2. Die Kennzeichnung auf der Verpackung der Chemikalie fehlte gänzlich. Damit mangelte es auch an den erforderlichen Warnhinweisen. Da es sich um ein Biozid handelt, fehlen hier auch die zusätzlichen Angaben für Biozidprodukte einschließlich Gebrauchsanweisung (Herstellen einer Lösung).

Eine Gefährdungsbeurteilung für die Tätigkeit zur Desinfektion der Brunnen war nicht vorhanden. Sie wäre durch die fehlende Kennzeichnung zwar erschwert gewesen, aber bei einer ordnungsgemäß durchgeführten Beurteilung, wäre das Fehlen der Information bzw. der erforderlichen Unterlagen aufgefallen. Die somit verletzte Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers ist ein Verstoß gegen das Gefahrstoffrecht, dessen Rechtsgrundlage im Bereich des Arbeitnehmerschutzes liegt. Hier wurde der Kommune angeordnet, unverzüglich, bis zur vollständigen Erbringung aller Unterlagen und bis zur Vorlage der Gefährdungsbeurteilung, die Tätigkeit mit dem Gefahrstoff einzustellen.



Abbildung 2: Chemikalienbeutel mit fehlender Kennzeichnung

Das fehlerhafte Inverkehrbringen eines Gefahrstoffes fällt unter das Chemikalienrecht und hier speziell unter die Chemikaliensicherheit.

In diesem Zusammenhang mussten zuerst umfangreiche Ermittlungstätigkeiten durchgeführt werden, um den Inverkehrbringer des Produktes und die Zusammensetzung des Feststoffpulvers zu ermitteln.

Letztlich konnte als Inverkehrbringer der externe Fachberater ermittelt werden. Da sich dessen Firmensitz in einem anderen Bundesland befindet, wurde die zuständige Behörde zeitnah informiert und um Einleitung der notwendigen Maßnahmen gebeten.

Mit der Kommune gibt es nach wie vor intensiven Schriftwechsel, um die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung und die korrekte Handhabung der Desinfektionslösung sicherzustellen.

*Franziska Frank,
Abteilung Arbeitsschutz und Inneres, Gießen,
RP Gießen*

Grenzwertüberschreitungen von Kohlenmonoxid in einer Lager- und Versandhalle

Freitagnachmittag: Die erhöhten Kohlenmonoxid (CO)-Gehalte, die über dem zulässigen Arbeitsplatzgrenzwert von 30 ppm lagen, wurden nur durch einen Zufall erkannt. In der Halle befindet sich auch eine Annahmestation für Pakete. Einem Mitarbeiter eines Rettungsdienstes, der dort ein Paket abgeben wollte, signalisierte sein mitgeführtes CO-Messgerät eine erhöhte CO-Konzentration. Daraufhin wurde die Feuerwehr alarmiert, die die Halle sofort räumte. Die Ursache der erhöhten CO-Gehalte war zu diesem Zeitpunkt allerdings noch unbekannt.

Nach den erfolgten Sofortmaßnahmen – Räumung der Halle, Öffnen aller vorhandenen Hallentore und somit ausgiebige Querlüftung der Halle – konnte festgestellt werden, dass die erhöhten Konzentrationen wieder auf ein akzeptables Maß gesunken waren. Die Arbeiten in der Halle blieben allerdings vorsorglich am Tag des Vorfalls eingestellt.

Die Ursache für die erhöhten CO-Gehalte blieb jedoch weiterhin unklar. Es wurden verschiedene Möglichkeiten in Betracht gezogen, unter anderem eine mögliche Einwirkung von außen oder gelagertes Futtermittel.

Der Geschäftsführer der Firma handelte umgehend und beschaffte sich ein geeichtes CO-Messgerät. Hierdurch war es zum einen möglich, die aktuellen CO-Gehalte zu ermitteln und zum zweiten, der Ursache auf den Grund zu gehen. Sowohl eine mögliche Einwirkung von außen als auch das gelagerte Futtermittel konnten durch die Messungen als mögliche Quellen für die erhöhten CO-Gehalte sehr schnell ausgeschlossen werden. Auch stieg über Nacht und am Wochenende die Konzentration nicht erneut an.

Im Verlaufe des kommenden Montags war wieder ein deutlicher Anstieg der CO-Gehalte in der Halle messbar. Eine Grenzwertüberschreitung lag allerdings noch

nicht vor. Durch das CO-Messgerät konnte nun die Quelle rasch lokalisiert werden. In der Halle werden zum Kommissionieren der Waren mehrere Gasstapler benutzt. Einer von diesen Staplern stieß überdurchschnittlich viel CO aus, was zum lokalen Anstieg der CO-Konzentration in der Hallenluft führte. Der Stapler wurde umgehend außer Betrieb gesetzt und die Wartungsfirma informiert.

Alle vorhandenen und benutzten Stapler wurden jährlich wiederkehrend durch eine Fachfirma gewartet und geprüft. Hierüber waren die entsprechenden Protokolle vorhanden. Diese Prüfprotokolle zeigten keine Auffälligkeiten in Bezug auf die zulässigen Abgaswerte.

Allerdings konnte die Wartungsfirma an diesem Stapler einen Defekt in der Gasanlage feststellen. Somit war eine ordnungsgemäße Verbrennung nicht mehr gegeben, was zum vermehrten Ausstoß von CO führte. Dieser Stapler wurde auch am besagten Freitag eingesetzt, insbesondere in dem Hallenbereich, wo sich auch die Paketannahmestelle befindet. Der Stapler wurde repariert und konnte nach einigen Tagen wieder in Betrieb genommen werden.

Prinzipiell hat der Arbeitsgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 3 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) die notwendigen Maßnahmen für die sichere Bereitstellung und Benutzung der Arbeitsmittel zu ermitteln. Insbesondere sind dabei auch die Gefährdungen zu berücksichtigen, die mit der Benutzung des Arbeitsmittels selbst verbunden sind und die am Arbeitsplatz durch Wechselwirkungen der Arbeitsmittel untereinander oder mit Arbeitsstoffen oder der Arbeitsumgebung hervorgerufen werden.

Flurförderzeuge mit Verbrennungsmotoren dürfen nur in ganz oder teilweise geschlossenen Räumen betrieben werden, wenn sichergestellt ist, dass in der Atemluft keine gefährlichen Konzentrationen gesundheitsschädlicher Abgasbestandteile entstehen können (vgl. § 21 BGV D 27 und BGV D 34).

Gefährliche Konzentrationen liegen beispielsweise vor, wenn die Arbeitsplatzgrenzwerte (TRGS 900) überschritten sind. Auch die Abgase von Staplern, die mit Gas betrieben werden, fallen unter den Geltungsbereich der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV). Insbesondere ist hier das Kohlenmonoxid als gefährlicher Bestandteil anzusehen. Nach GefStoffV ist der Arbeitgeber unter anderem verpflichtet, die Gefährdungen der Beschäftigten durch Gefahrstoffe zu beurteilen. Dabei hat er die Exposition zu ermitteln. Ermitteln bedeutet nicht, dass zwangsläufig Messungen durchgeführt werden müssen. Expositionen können beispielsweise auch berechnet werden (vgl. §§ 6, 7 GefStoffV).

Der beschriebene Vorfall ereignete sich in einer sehr großen Halle (Fläche: > 2.000 m², Hallenhöhe: > 5 m). Eine ausreichende natürliche Lüftung kann durch die großen und entsprechend angeordneten Hallentore angenommen werden. Die Stapler wurden nicht alle gleichzeitig und auch nicht durchgängig betrieben.

Es sprach folglich nichts dagegen, die gasbetriebenen Stapler in der Halle zu betreiben. Kritikpunkt war jedoch, dass die Stapler und auch die Abgasanlagen zwar jährlich geprüft wurden, eine halbjährliche Prüfung des Schadstoffgehaltes im Abgas durch einen Sachkundigen allerdings nicht stattgefunden hat (vgl. § 37 BGV D 34). Dieser Änderungsbedarf wurde dem Geschäftsführer entsprechend mitgeteilt.

Im Zuge dieses Vorfalles wurde bei vier namhaften Herstellern von Gasstaplern angefragt, inwiefern von ihnen zusätzliche Informationen bzw. Hilfsmittel neben der Bedienungsanleitung vor dem Hintergrund der Abgasproblematik zur Verfügung gestellt werden zum Beispiel Musterbetriebsanweisungen, in denen auf den Sachverhalt eingegangen wird oder eine Berechnungsgrundlage zur Berechnung der CO-Konzentration in den Hallen aufgrund der gemessenen bzw. emittierten CO-Konzentrationen. Ein Hersteller antwortete nicht auf die Anfrage. Die drei anderen stellten klar, dass neben den Angaben in den Bedienungsanleitungen keine weiteren Informationen bzw. Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden.

Maren Dornbusch,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, Frankfurt,
RP Darmstadt

Kennzeichnungsprobleme bei importierten Reinigungsmitteln

Der Zoll hielt eine Lieferung von circa einer Tonne Reinigungsmitteln zurück, da Bedenken an der Einfuhrfähigkeit der Produkte auftraten. Die Lieferung enthielt unter anderem Toilettenreiniger, verschiedene Bleichmittel für Textilien, Badreiniger und Fettlöser.

Die erste Prüfung ergab, dass keine ordnungsgemäßen Sicherheitsdatenblätter geliefert werden konnten und es somit nicht möglich war, die Richtigkeit der Einstufung und vor allem der Kennzeichnung zu beurteilen.

Weil der Importeur den türkischen Hersteller in den Vorgang involvierte, ergab sich die für solch einen Fall seltene Gelegenheit, an der Quelle tätig zu werden, da dem Importeur sowie dem türkischen Hersteller sehr daran gelegen war, die Lieferung einführen zu können.

Die Bearbeitung des Falles zog sich allerdings über mehrere Monate hin. Dies war auch der Sprachbarriere geschuldet, da der türkische Hersteller sowie der hiesige türkische Importeur der deutschen Sprache nicht oder nur sehr unzureichend mächtig waren, wodurch die Übersetzungen der Sicherheitsdatenblätter zum Teil mangelhaft waren. Der Hersteller zeigte sich auch auf behördliche Empfehlung hin nicht bereit, ein deutschsprachiges Unternehmen als Unterstützung hinzuzuziehen. Jedoch schaltete er nach Androhung einer Anordnung ein türkisches Unternehmen ein, das für ihn die Sicherheitsdatenblätter komplett neu erstellte.

Hier traten zwar auch noch Fehler auf, aber immerhin konnte er erstmals Sicherheitsdatenblätter vorlegen, die zumindest prüffähig waren. Am Ende der Prüfung stand fest, dass die Lieferung eingeführt werden konnte, wenn einige der Produkte nachgezeichnet und bei künftigen Lieferungen die Etiketten entsprechend geändert werden. Die Nachzeichnung wurde nach Rücksprache vom Zoll vor Ort überwacht.

Maren Dornbusch,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, Frankfurt,
RP Darmstadt

Biostoffe

Arbeitsschutz – tatsächlich auch sicher in der Krise?

Im August 2014 hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) den aktuellen Ebola-Fiebersausbruch in Westafrika als „Gesundheitliche Notlage mit internationaler Tragweite“ (PHEIC – Public Health Emergency of International Concern) ausgerufen. Auch wenn für Deutschland diese Einstufung keine direkten Folgen hatte, war dennoch auch der hessische Arbeitsschutz spätestens mit der Aufnahme eines an Ebola erkrankten Patienten in das Universitätsklinikum Frankfurt gefordert.

Bei dem Ausbruch in Westafrika handelt es sich um das Ebola-Virus Zaire, das in die Risikogruppe 4 nach Biostoffverordnung (BioStoffV) eingestuft ist. In 30 – 90 Prozent der Fälle verläuft diese Erkrankung tödlich, wobei die medizinische Versorgung (u. a. Behandlungsbeginn und -qualität) einen Einfluss auf die Sterblichkeit hat. Ein zugelassener Impfstoff gegen Ebola-Fieber ist derzeit noch nicht vorhanden.

Bereits Ende August 2014 hatten sich laut WHO mehr als 240 Ärzte, Pfleger und andere Helfer angesteckt. Hierunter sind auch internationale Hilfskräfte gewesen, die bei ihrem Hilfseinsatz infiziert wurden. Die Behandlung dieser Personen wird in der Regel in ihrer Heimat oder in anderen Industrienationen vorgenommen. Im August 2014 wurde der erste Ebola-Patient aus Westafrika nach Spanien ausgeflogen. Bei der Pflege des Ebola-Patienten hatte sich eine spanische Krankenpflegerin – wahrscheinlich durch Fehler beim Ablegen der Schutzkleidung – infiziert; diese Krankenpflegerin überlebte die Infektion.

Fast zeitgleich kam der erste Ebola-Patient nach Deutschland. Er wurde vom 27. August bis 3. Oktober 2014 im Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf erfolgreich behandelt. Am 3. Oktober 2014 wurde ein Patient im Universitätsklinikum Frankfurt eingeliefert und am 19. November 2014 entlassen. Ein dritter in Deutschland behandelter Ebola-Patient, der am 9. Oktober 2014 in das Universitätsklinikum Leipzig gebracht wurde, verstarb am 14. Oktober 2014.

Durch die Ankunft des Ebola-Patienten am Flughafen Frankfurt wurde die Frage praxisrelevant, ob im Aufsichtsbezirk Frankfurt sichergestellt ist, dass sich weder Ärzte noch Pfleger oder andere Hilfspersonen anstecken können – ein klassisches Arbeitsschutzthema, bei dem die Sicherheit der Beschäftigten im Vordergrund steht. Aus diesem Grunde wurden die Feuerwehr, die den Patienten transportierte, und das Klinikum, in dem der Patient behandelt wurde, überprüft.

Mit der Aufnahme des Patienten in das Universitätsklinikum Frankfurt wurde die sogenannte Sonderisolierstation hochgefahren. Die Sonderisolierstation entspricht der Schutzstufe 4 nach der BioStoffV. Angesichts der Tatsache, dass es sich somit bei der Pflege und Behandlung von Ebola-Patienten um Tätigkeiten der Schutzstufe 4 nach BioStoffV handelt, war die Überprüfung des Arbeitsschutzes gerade zu diesem Zeitpunkt unerlässlich, um die bestmögliche Sicherheit für das medizinische Personal, aber auch für die Bevölkerung zu gewährleisten.

Im Zuge dessen wurden, nach schriftlichen und telefonischen Kontakt sowie einer Vor-Ort-Begehung, Maßnahmen zur Umsetzung der BioStoffV und der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) gefordert. Ferner wurden Verbesserungsmöglichkeiten in der Arbeitsschutzorganisation aufgezeigt, deren Umsetzung mit dem Universitätsklinikum Frankfurt vereinbart wurde. Insbesondere angesprochen wurde das Prozedere zur Anzeige bei der Aufnahme eines Ebola-Patienten in die Sonderisolierstation nach § 16 BioStoffV sowie eine treffende Bewertung der Tätigkeiten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. Die Auswahl der notwendigen Desinfektionsmittel, die einheitlich und nach RKI-Kriterien festgelegt und dokumentiert werden sollte, wurde auch unter dem Aspekt des Gefahrstoffrechtes diskutiert. Besonderes Augenmerk wurde bei der Arbeitsschutzüberprüfung auch auf das Schulungskonzept gelegt.

Parallel hierzu stand der Arbeitsschutz bei der Branddirektion der Stadt Frankfurt auf dem Prüfstand. Hier ging es zum einen um den Transport von Ebola-Patienten und zum anderen um die dem Transport folgende Desinfektion des Rettungswagens.

Auch bei der Überprüfung des Arbeitsschutzsystems für den Transport standen die Arbeitsschutzorganisation, das Schulungskonzept sowie Anforderungen aus dem Gefahrstoffrecht und der BioStoffV im Vordergrund. Nach jetzigem Kenntnisstand greifen die Vorgaben der BioStoffV nur teilweise, weil die Fahrzeuge keine Arbeitsstätten und somit keine Einrichtungen des Gesundheitsdienstes sind. Das bedeutet, dass das Schutzstufenkonzept allenfalls in Analogie herangezogen werden und eine Erlaubnis nach BioStoffV nicht erteilt werden kann. Während sich die betriebliche Praxis schon auf einem guten Niveau befand, bestand für die grundlegende Organisation noch Handlungsbedarf. Die im Rettungswagen verrichteten Tätigkeiten fallen unter die BioStoffV und die Beschäftigten müssen auch

hier geschützt sein. Die bedeutet unter anderem auch hier, dass die Auswahl an Desinfektionsmitteln und notwendiger PSA konkret festzulegen sowie ein Schulungskonzept organisatorisch zu regeln war. In der fachkundig durchgeführten Gefährdungsbeurteilung nach BioStoffV wurden inzwischen Maßnahmen in Analogie zur Schutzstufe 4 festgelegt.

Für eine abschließende Desinfektion des Transportfahrzeuges ist eine Begasung mit Formaldehyd vorgesehen. Diese setzt eine Erlaubnis nach Gefahrstoffrecht voraus.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass ein hohes Arbeitsschutzniveau in der Praxis besteht, dies aber durch Verbesserungen in der Organisation gefestigt werden muss. Nur dann ist auch für die Zukunft sichergestellt, dass sich kein medizinisches Personal anstecken wird.

Die Bewertung der vorgefundenen Arbeitsschutzmaßnahmen bei den verschiedenen Institutionen gestaltete sich teilweise schwierig, da einerseits kein spezielles Technisches Regelwerk zur Verfügung stand und andererseits auch keine vergleichbaren Fälle aus der Praxis herangezogen werden konnten. Aus diesem Grund wurden Erfahrungen mit Kollegen und Krankenhäusern aus anderen Bundesländern ausgetauscht. Dabei zeigte sich, dass in den Aufgabenbereichen, wie Auswahl von PSA, Festlegung von Desinfektionsmitteln, Anforderungen an das Transportfahrzeug, Prozedere beim Ablegen von PSA u.a.m., von Bundesland zu Bundesland unterschiedliche Standards zugrunde gelegt werden.

Hier ist zum Beispiel der ABAS gefragt, einen einheitlichen Mindeststandard festzulegen. Darüber hinaus fehlen zum Beispiel noch staatliche Arbeitsschutzregelungen, wo und wie potenzielle Ebola-Verdachtsfälle isoliert und behandelt werden, zumal hier auch in der Zukunft deutlich höhere Fallzahlen nicht vollständig ausgeschlossen werden können.

*Dr. Maya Weber, Dr. Sven Degenhard und Ulrike Jäger,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, Frankfurt,
RP Darmstadt*

2.1.4 Baustellen

Neubau der Europäischen Zentralbank – Unfallzahlen weit unter dem Durchschnitt

Der Neubau der Gebäude für die Europäische Zentralbank im Frankfurter Ostend stellte nicht nur bei der Realisierung sondern auch bei der Umsetzung der Arbeitsschutzbelange eine große Herausforderung für alle Beteiligten dar.

Doch zuerst die Chronologie des Bauwerks: Mit der Räumung der Großmarkthalle im Jahr 2003, der Herrichtung des Baufeldes einschließlich eines Sicherheitszauns 2004 und dem eigentlichen Baubeginn im Jahre 2006 sind somit bis zum Einzug der Beschäftigten im November 2014 fast genau 10 Jahre vergangen.

Die extravagante Gebäudearchitektur der zwei ineinander geschlungenen Hochhaustürme, der anspruchsvolle Umbau der denkmalgeschützten Großmarkthalle mit der Integration des Eingangsbauwerkes inklusive der Kopfgebäude sowie die Gestaltung der Außenanlagen (mit den erforderlichen Sicherheitseinrichtungen für die Liegenschaft) stellten insbesondere bei der Ausführung sowohl an Bauherren, Projektüberwacher, ausführende Firmen, Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordination als auch an die Arbeitsschutzinstitutionen hohe Anforderungen.

In enger Zusammenarbeit mit den direkt vom Bauherren beauftragten Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinatoren sowie den Aufsichtspersonen der Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt des RP Darmstadt, der BG BAU und der BG Holz + Metall wurden Arbeitsschutzrevisionen im 14 Tage- bzw. 4 Wochen-Rhythmus durchgeführt.



Abbildung 1: Links Neubau EZB-Hochhaus (Gesamthöhe ca. 210 Meter), Nord- und Süd-turm mit Stahlkonstruktion als aussteifende Verbindung und rechts Kopfbau Ost mit

Großmarkthalle im Frühjahr 2013

Baubegleitend fanden Abstimmungsgespräche für die verschiedenen hochkomplexen Arbeits- und Montageabläufe, wie z.B. Kletterschalung mit geschlossener Einhausung für den sich nach oben drehenden Rohbaukörper, Einbau der aussteifenden Stahlkonstruktion zwischen den Hochhaustürmen, Montage der Elementfassaden außen und im Gebäudeatrium, statt. Die Gesamtanierung der Kopfgebäude, der Einbau von zwei Kellerebenen sowie der anschließende Beton- und Stahlbau innerhalb der Großmarkthalle waren nicht nur von Seiten des Arbeitsschutzes sehr anspruchsvoll.

Das in Einzelvergabe vom Bauherrn ausgeschriebene Objekt mit einer Bausumme von etwa 1,3 Milliarden Euro, wurde in circa 115 sogenannte Einzellöse aufgeteilt und getrennt vergeben. Insgesamt waren etwa 1.120 Firmen an der Projektrealisierung beteiligt. Um hier sicher Zusammenarbeiten zu können, war ein hohes Arbeitsschutzniveau erforderlich. Dies konnte durch das enge Zusammenwirken der am Arbeitsschutz Beteiligten mit aktiver Unterstützung der EZB-Projektleitung erreicht werden.

Die von einem Sicherheitsdienst eingesetzten Rettungssanitäter, die Präsenz der Berufsfeuerwehr Frankfurt/Main und die Vielzahl der vor Ort tätigen Ersthelfer rundeten das Paket „Rettungsorganisation“ praxisbezogen ab. Dieser Vernetzung sind auch die sehr geringen Unfallzahlen zu verdanken. So gab es über die gesamte Bauzeit von etwa zehn Jahren keinen tödlichen Unfall.

Bei bis zu 1.400 Beschäftigten, die gleichzeitig auf der Baustelle tätig waren, wurden lediglich 195 Unfälle registriert. Ein Ansporn auch für andere Bauherren, Projektüberwacher und ausführende Firmen, diesem Standard nachzueifern.

Gottfried Frickel,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, Frankfurt,
RP Darmstadt

PRESSEMELDUNG

Regierungspräsidentin Lindscheid besichtigt Großbaustelle Schiersteiner Brücke

Wiesbaden/Darmstadt (rp) – Regierungspräsidentin Brigitte Lindscheid hat heute die Baustelle des Neubaus der Rheinbrücke in Wiesbaden-Schierstein besichtigt.

Einer kurzen Darstellung des Projekts durch Hessen Mobil folgten ein Rundgang über die Brückenbaustelle und abschließend noch ein Besuch der Wasserbaustellen in der Rettbergsaue. Das bautechnische Großprojekt des Bundes im Rahmen des sechsstreifigen Ausbaus der Autobahn 643 wird von Hessen Mobil umgesetzt. Viele Fachbereiche des Regierungspräsidiums sind und waren in dieses Vorhaben

eingebunden. „Es ist und war für alle am Projekt Beteiligten ein großer Vorteil, dass das benötigte unterschiedliche Fachwissen unter dem Dach einer Behörde versammelt ist“, so die Regierungspräsidentin. Eine besondere Bedeutung komme dabei dem beim Regierungspräsidium angesiedelten Arbeitsschutz zu (beim Bau und auch beim Abriss der alten Brücke voraussichtlich 2016).

Durch die Größe und Komplexität der Baustelle muss eine große Bandbreite von Arbeitsschutzthemen überwacht werden. Beispielsweise werden die Baustellenorganisation, das technische Equipment, Sozialeinrichtungen (Pausenräume und sanitäre Einrichtungen), persönliche Schutzausrüstung und arbeitsschutztechnische Unterlagen kontrolliert.

Bei regelmäßigen Treffen wird die Baustelle gemeinsam mit Vertretern der beteiligten Firmen, dem Sicherheits- und Gesundheitskoordinator und der Berufsgenossenschaft Bau besichtigt. Hierbei werden Probleme erörtert und Lösungen dafür erarbeitet.

Besondere Aufmerksamkeit wird den Baustellen im Rhein gewidmet – hier entstehen die neuen Stützen für das Brückenbauwerk. Bei Bauarbeiten unmittelbarer im Wasser können besondere Gefahren für die Beschäftigten entstehen, die es auszuschließen, zumindest aber zu minimieren gilt, beispielsweise durch das Vorhandensein eines Rettungsbootes.

Das im September 2013 begonnene Bauwerk soll nach derzeitiger Planung im Jahr 2019 fertig gestellt sein. Dann werden zwei parallel laufende Brücken mit einer Gesamtlänge von jeweils 1.280 Metern von Mainz nach Wiesbaden führen und die Bundesländer Rheinland-Pfalz und Hessen miteinander verbinden.

Anfang des Jahres liefen auch die Arbeiten zur Altrhein-Renaturierung in der Rheinaue bei Geisenheim an. Dies ist eine landespflegerische Kompensationsmaßnahme für den Autobahnausbau sowie den Neubau der Schiersteiner Brücke.

Die Planung sieht die Anlage eines dauerhaft durchströmten 1,2 Kilometer langen Altarmbetts vor, das über einen Zu- und Ablauf an den Rhein angeschlossen wird. Die Planung wird von einem interdisziplinären Arbeitskreis begleitet, an dem das Regierungspräsidium als Obere Naturschutzbehörde und Obere Wasserbehörde neben der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung Südwest, Hessen Forst und Hessen Mobil beteiligt ist. Die betroffenen Gebietskörperschaften sind ebenfalls von Anfang an in den Planungsprozess integriert. Das Vorhaben wurde mit den Trägern öffentlicher Belange sowie privaten Betroffenen in einem mehrtägigen Erörterungstermin diskutiert und schließlich im Dezember 2011 planfestgestellt.

2.1.5 Sprengstoffe und Pyrotechnik

Sprengung eines 116 Meter hohen Hochhauses

Bislang das höchste per Sprengung niedergelegte Bürogebäude in Europa

Der sogenannte AfE-Turm (die Abkürzung AfE bedeutet Abteilung für Erziehungswissenschaft) bezeichnete ein 116 Meter hohes Hochhaus in Frankfurt am Main, das zum Campus Bockenheim der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität gehörte. Es beherbergte bis März 2013 die Büros und Seminarräume der Fachbereiche Gesellschaftswissenschaften, Erziehungswissenschaften und Psychologie. Das Gebäude stand seit Mai 2013 leer und wurde am 2. Februar 2014 gesprengt.

Bei einem zuerst angedachten mechanischen Abbruch des Hochhauses wäre für die Nachbarschaft der Lärm über Monate hinweg zu ertragen gewesen. So wurde letztlich die Möglichkeit einer Sprengung nach dem Motto „Ein Schlag und dann ist Ruhe“ in Erwägung gezogen. Um dieses Projekt professionell durchführen zu können, bedurfte es sorgfältiger Vorbereitungen der beteiligten Firmen und Behörden.

Wie bei großen Sprengungen in Deutschland üblich, wurde vor Beginn der Arbeiten von einem spezialisierten Planungsbüro für Bauwerksabbruch ein Gutachten über die Durchführbarkeit eines sprengtechnischen Abbruches erstellt. Diese Machbarkeitsstudie wurde in einer Präsentation allen Beteiligten vorgestellt.

Hiernach ging es in die Einzelplanungen hinein, die zum Teil auch parallel liefen. Für die öffentliche Sicherheit waren hier Ordnungsamt, Polizei und Feuerwehr mit Unterstützung des THW zuständig. Das RP Darmstadt überwachte die Einhaltung der sprengstoffrechtlichen und arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften bezüglich des Umgangs mit dem Sprengstoff.

Auch die Nachbarschaft wurde von Anfang an mit in das Projekt eingebunden. Weitere Gutachten, wie beispielsweise Erschütterungsprognosen, wurden ebenfalls erstellt. Denn in der Nähe des Geländes befinden sich auch das Senckenberg-Museum, die Sternwarte, ein U-Bahntunnel sowie eine Gasleitung. Daher gab es für die Durchführung der Sprengung insgesamt vier Koordinierungsgespräche mit allen beteiligten Firmen und Behörden. Das Regierungspräsidium Darmstadt hatte bezüglich seiner Aufgaben zusätzliche Besprechungstermine und Ortsbegehungen mit dem Sprengberechtigten.

Grundsätzlich sind Sprengungen nach der 3. Verordnung zum Sprengstoffgesetz bei der örtlichen Ordnungsbehörde und dem zuständigen Arbeitsschutzdezernat des Regierungspräsidiums zur Prüfung einzureichen.

Geprüft wird unter anderem

- das Sprengverfahren (hier: Bohrlochsprengung),
- ob die Erlaubnis des Unternehmens die Art der beabsichtigten Sprengung abdeckt,
- ob in den Befähigungsscheinen der mitgeteilten Sprengverantwortlichen die Art der beabsichtigten Sprengung (Gebäudesprengung) enthalten ist,
- ob die Erlaubnis nach § 7 SprengG und die Befähigungsscheine nach § 20 SprengG noch gültig sind,
- ob ein ausreichender Versicherungsschutz besteht,
- ob der angegebene Sprengstoff und die Zündmittel zugelassen sind und zur Sprengung passen,
- die Anlieferung des Sprengstoffes und der Zündmittel zur Baustelle,
- die Lagerung der Sprengstoffe während der Beladung der Sprenglöcher auf der Baustelle,
- ob der Absperrbereich ausreichend ist,
- von welchem Standort aus die Sprengung gezündet wird,
- die Entfernung der Sprengstelle zu besonders schutzbedürftigen Gebäuden und Anlagen,
- ob die angegebenen Sicherungsmaßnahmen ausreichend sind.

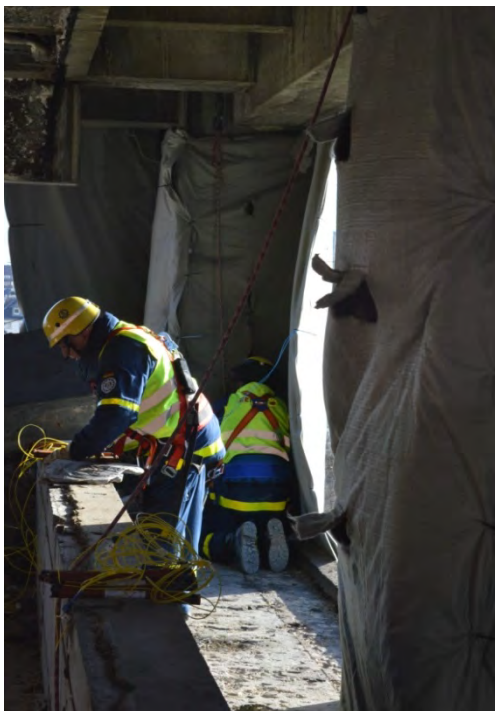


Abbildung 1: Sprengvorbereitung mit Seilschutz

Das Hochhaus war ein 38-geschossiger Stahlbeton-Skelettbau mit einem sogenannten Kern aus Treppentürmen und Aufzügen sowie zwei Kellergeschossen. Die Sprengung sollte so erfolgen, dass erst der Skelettbau in sich zusammenfällt und der Kern mit einer Sprengfaltung mit zwei gegenläufigen Sprengebenen nach drei Sekunden Verzögerung folgt.

Für diese Kollapssprengung wurden punktuell Sprengladungen in den Stützen im ersten und zweiten Untergeschoss, im Erdgeschoss und im fünften

und 21. Obergeschoss eingebracht. Die Sprengladungen für die Kernfaltung wurden im fünften und 15. Obergeschoss befestigt.

Bereits im Vorfeld wurden dort sogenannte Sprengmäuler (Wanddurchbrüche) hergestellt, um die Faltung zu erreichen. Die Sprengladungen an den Außenpfeilern mussten besonders abgedeckt werden, um einen Streuflug zu verhindern. Die Pfeiler wurden mehrlagig mit Spezialvlies und mit Maschendraht umwickelt (10.000 m²). Die Arbeitnehmer mussten hier wegen der Absturzgefahr mit Seilschutz arbeiten (Abbildung 1). In insgesamt 1.405 Sprenglöchern wurden 950 Kilogramm Sprengstoff (Eurodyn 2000) eingebracht und 1.405 Sprengzünder mit insgesamt 3.084 Meter Zündschnur verwendet. Mit der Beladung des Gebäudes mit Sprengstoff wurde eine Woche vor dem Sprengtermin begonnen. Die Sprengfirma wurde dabei durch sprengstofftechnisch ausgebildete Helfer des Technischen Hilfswerkes und der Bundeswehr unterstützt.



Abbildung 2: Sprengung Wasserbehälter und Skelettbau (1. Sprengung)

Auch die Lagerung des Sprengstoffes während der einwöchigen Arbeiten musste überwacht werden. Die große Sprengstoffmenge und die geringen Abstände zur Umgebungsbebauung erforderten eine Lagerung in einem genehmigten Lager außerhalb des Geländes. Tagsüber wurde der Sprengstoff in einem für Sprengstofftransporte zugelassenen Fahrzeug aufbewahrt.

Die Bewachung des Geländes und der Sprengstellen im Gebäude wurden durch einen bewaffneten Wachdienst, der auch im Besitz einer sprengstoffrechtlichen Erlaubnis war, wahrgenommen.

Der Tag der Sprengung

Die Sprengung des Hochhauses entwickelte sich schon im Vorfeld zu einem medialen Ereignis, sodass zur eigentlichen Sprengung bis zu 40.000 Zuschauer erwartet wurden. Innerhalb der Sperrzone 1 (135 Meter) mussten alle Gebäude ge-

räumt werden. Der Aufenthalt im Freien war dort verboten. Die Sperrzone 2 erstreckte sich in einem Umkreis von 135 bis 250 Meter. In diesem Bereich konnten die Bewohner in den zur Sprengstelle abgewandten Räumen in ihren Häusern bleiben. Die äußere Schutzzone wurde durch Bauzäune abgeriegelt und von Polizei und THW überwacht. Der Standplatz des Sprengberechtigten wurde am Rande der 250 Meter-Zone eingerichtet.

Um die Staubentwicklung einzudämmen, wurden auf dem Dach des Sprengobjektes Wasserbehälter mit insgesamt 25.000 Liter Wasser aufgestellt. Die Wasserbehälter (Abbildung 2) wurden ebenfalls gesprengt, sodass das Wasser fein zerstäubt wurde. Die Feuerwehr Frankfurt erzeugte mit speziellen Feuerwehrschräuchen einen Wassernebel, der ebenfalls den Staub niederschlagen sollte.

Die Experten hatten berechnet, dass sich die Masse von etwa 50.000 Tonnen Beton auf die zwei Untergeschosse zuzüglich eines kleinen oberirdischen Schutthaufens verteilen würde. Zur Dämpfung der Aufprallerschütterungen wurde ein Fallbett mit bis zu sechs Meter hohen Schutzwällen aus Erde aufgeschüttet.



Abbildung 3: Das Sprengergebnis – ein riesiger Schutthaufen

Dies sollte die Auswirkung auf die Nachbarschaft und insbesondere auf den U-Bahntunnel minimieren. An 17 Standorten wurden Schwingungsmessgeräte aufgestellt, um mögliche Schäden durch die Sprengung zu dokumentieren.

Erstes Sprengsignal, zweites Sprengsignal – das Programm der Zündmaschine wird hochgefahren – Wiederholung des zweiten Sprengsignals, ... 3, 2, 1 Zündung!

Erste Sprengung, der Skelettbau fiel. Nach drei Sekunden folgte automatisch die Sprengung des Kerns. Das Gebäude stürzte gefaltet in sich zusammen.

Der Sprengmeister gab nach Begutachtung der Sprengstelle den Zugang zum Ort des Geschehens frei (drittes Sprengsignal).

Die Sprengung verlief planmäßig und der Turm ging wie vorausberechnet nieder. Das Gebäude stürzte exakt in das Fallbett. An den benachbarten Objekten entstand kein nennenswerter Schaden. Auch die Erschütterungen lagen unterhalb der Schwinggeschwindigkeit von 20 mm/s (Toleranzgrenze). Für die gesamte Abwicklung am Sprengtag waren 567 THW-Helfer, 150 Polizisten, 66 Feuerwehrleute, 50 Mitarbeiter der Stadtpolizei Frankfurt, 55 Mitarbeiter vom Malteserhilfsdienst, 65 Mitarbeiter vom Abbruchunternehmen des Gebäudes und 35 Mitarbeiter für das Sprengunternehmen sowie einige Mitarbeiter der Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt des RP Darmstadt tätig.

***Erwin Weigand und Thomas Braun,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, Frankfurt,
RP Darmstadt***

Arbeitsbedingungen

Arbeitsschutz und Arbeitszeit in der Kurier-, Express- und Postdienstleistung

Projektbeschreibung

Das Schwerpunktprojekt „Arbeitsschutz und Arbeitszeit in der Kurier-, Express- und Postdienstleistung“ (KEP-Projekt) widmete sich sowohl den Arbeitsschutz- als auch den Arbeitszeitaspekten sowie den Sozialvorschriften im Straßenverkehr. Im Fokus der Aktion standen zudem die psychischen Belastungen für die Zusteller in dieser Branche.

Diese gesamten Gesichtspunkte wurden vom Herbst 2013 bis zum Sommer 2014 durch Betriebsrevisionen bei den Logistikunternehmen und Systempartnern, einer hessenweit zeitgleichen Vor-Ort-Kontrolle im Weihnachtsgeschäft 2013 sowie über spezielle Abfragen zu den psychischen Belastungen bei den Zustellern erhoben, gebündelt und ausgewertet (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Überblick Untersuchungsabschnitte und Ergebnisse

Einsatz	Erfassungsbögen	Themen	Datenbasis (real)
Betriebsrevision	Betriebsfragebogen	- Betriebsdaten - Arbeitsschutzorganisation - Transport - Dispositionsspielraum - Arbeitszeit/Lenk- und Ruhezeiten	50 Betriebsbögen (43 Betriebe, 7 Einzelselbständige)
Erfassung psychischer Belastung	Arbeitgeberbogen	- Arbeitsumgebung, Arbeitszeit - Arbeitsorganisation, Disposition, - Arbeitsaufgabe - Interaktion mit Dritten - Interaktion mit Führungskräften und Kollegen - Arbeitsmittel, Informationen	50 Bögen
	Zustellerbogen	- Arbeitsumgebung, Arbeitszeit - Arbeitsorganisation, Disposition - Arbeitsaufgabe - Interaktion mit Dritten - Interaktion mit Führungskräften und Kollegen - Arbeitsmittel, Informationen	65 Bögen
Vor-Ort-Kontrolle	Dokumentationsbogen	- Schichtbeobachtung - AZ-Erfassung, Organisation	
AZ-Kontrolle	Exceldaten	- Anfordern - Eingabe und Auswertung der Arbeitszeitznachweise - Ergebnisabgleich	216 Zusteller

Ergebnisse

Das Schwerpunktprojekt „Arbeitsschutz und Arbeitszeit in der Kurier-, Express- und Postdienstleistung“ (KEP-Projekt) lieferte ein aktuelles Abbild einer dynamischen Branche, die sich aufgrund verschiedener Strömungen zunehmenden Anforderungen und Belastungen ausgesetzt sieht.

Zunahme der Einzelselbständigen

In den letzten Jahren konnte in der Arbeitswelt eine Zunahme von Arbeitsverträgen verzeichnen werden, die sich an der direkten Nachfrage orientieren, sogenannte „Job on Demand“-Modelle wie Zeitarbeit, Werkverträge oder Einzelselbständigkeit. Diese Entwicklung konnte auch für die KEP-Branche festgestellt werden: insbesondere hier wird häufiger mit Einzelselbständigkeit als mit Zeitarbeitskräften gearbeitet.



beitskräften gearbeitet.

Mit dieser Entwicklung ist absehbar, dass der Anteil der Arbeitenden wächst, die nicht mehr unter dem Schutz der Arbeitsschutzvorschriften stehen. Daher wird die hessische Arbeitsschutzbehörde ihre Aufsichtskonzepte auf den künftigen Umgang mit den diversen Beschäftigungsformen „bedarfsorientiert“ ausrichten.

Abbildung 1:

Beladen, Fahren und Ausliefern von zum Teil auch schweren Lasten sowie ein freundlicher Umgang mit Kunden sind Bestandteil der Arbeit von Kurierdienstleistern

Betrieblicher Arbeitsschutz

Die punktuellen Erhebungen bei den Logistikunternehmen und Systempartnern haben zum einen eine hohe Diversität und zum anderen aber auch einheitliche arbeitsschutzrechtliche Problemfelder aufgezeigt. Die Betriebsrevisionen fanden einerseits in großen Betriebsstätten, im Dialog mit mehreren Gesprächspartnern und flankiert mit Betriebsrundgängen statt, andererseits bei Systempartnern der Kategorie Kleinstbetrieb im Wohnzimmer.

Insbesondere in den Kleinstbetrieben hat der Arbeitsschutz einen informellen Charakter: die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung sowie die

Etablierung der Gefährdungsbeurteilung als grundlegendes Instrument für den betrieblichen Arbeitsschutz zeigten hier einen deutlichen Verbesserungsbedarf.

Unterstützung erfahren die Systempartner vom Logistikunternehmen z.B. bei der Organisation und Durchführung der Unterweisungen und der Disposition. Aber das Logistikunternehmen ist es auch, das Qualität- und Sicherheitsforderungen stellt, etwa bei der Disposition im Hinblick auf Touren, Lieferzeiten und Einhaltung gesetzlicher Vorschriften. Die Gestaltung dieser Schnittstelle ist bezüglich Dispositionsspielraum, Transportbedingungen und Arbeitszeitgestaltung eine besondere Herausforderung, so dass alle Akteure die gesetzlichen Verpflichtungen im Arbeitsschutz kennen sollten, um in diesem Sinne zusammenzuarbeiten.

Vor-Ort-Kontrolle

Die Betriebsprüfungen und Vor-Ort-Kontrollen brachten neben den tatsächlichen Feststellungen zum täglichen Ablauf der Tätigkeiten auch Erkenntnisse zu akuten Beratungsbedarfen im Bereich des Arbeitszeit- und Fahrpersonalrechts bis hin zu guten Praxislösungen (z.B. Handscanner, zweiter Fahrer u.a. zum Beladen, Entladepool).

Psychische Belastung

- Sowohl Arbeitgeber und als auch Zusteller (siehe Abbildung 2) führen die stärksten psychischen Belastungen auf die Arbeitsumgebung, die körperlichen Anforderungen, die Arbeitsaufgabe und die Kundeninteraktion zurück.
- Weitaus weniger belastend werden insgesamt die Arbeitsorganisation, das Arbeitsverhältnis, die Disposition sowie die Interaktion mit Kollegen und Vorgesetzten eingeschätzt.
- Die größte Diskrepanz zwischen den Beurteilungen der Arbeitgeber und Zusteller besteht hinsichtlich der Arbeitszeit.
- Von den vorgegebenen psychischen Belastungsfaktoren bewerten die Arbeitgeber einige als belastender als die Zusteller: Arbeitsumgebung, Interaktion mit Kollegen und Vorgesetzten, Arbeitsaufgabe sowie Arbeitsmittel (z.B. Defekt am Fahrzeug, fehlende Arbeitshilfen).

Arbeitszeit

Die festgestellten Verstöße führten zu einzelfallbezogenem Verwaltungshandeln mit dem Ziel einer künftigen Verbesserung von einzelnen Mängeln beim einzelnen Unternehmen und letztlich in der gesamten Branche.

Die Überprüfungen und deren Ergebnisse zeigten, dass besondere Ausnahmegeschriften aus dem Fahrpersonalrecht eher weniger zum Tragen kommen.

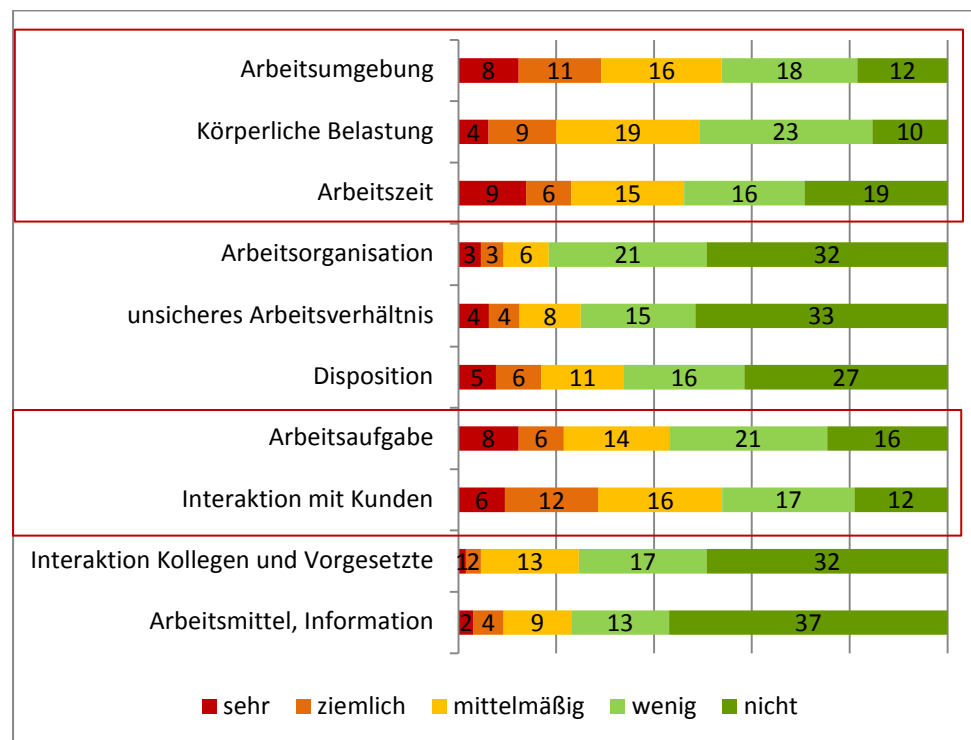


Abbildung 2: Beurteilung der psychischen Belastung durch die Zusteller (n = 65)

Bei der Aufzeichnung von arbeitszeit- und fahrpersonalrechtlich relevanten Daten der Beschäftigten gelangte nicht immer die notwendige Stringenz und Transparenz in den Unternehmen zur Anwendung. Dies kann effektive Kontrollen in der Praxis und die Erlangung eines realitätsgetreuen Abbildes der Arbeitsbedingungen zum Teil erschweren.

Die Vielfalt der Ergebnisse an den einzelnen Standorten in Hessen macht eine prinzipielle Schlussfolgerung schwierig. Es kann jedoch festgehalten werden, dass in einigen überprüften Fällen eine höhere Transparenz bei den Aufzeichnungen und eindeutiger gestaltete Aufzeichnungen notwendig erscheinen.

Fazit

Im Rahmen des Projektverlaufs wurde deutlich, dass in der KEP-Branche in Hessen zahlreiche Kleinbetriebe als Systempartner der Logistikunternehmen im Einsatz sind und dass auch verhältnismäßig viele selbständige Kurierere das Branchenbild prägen.

Die Beratung zu Arbeitsschutzthemen allgemeiner wie spezieller Art hat bei den revidierten Betrieben eine erhöhte Sensibilität und ein verstärktes Bewusstsein über die Grenzen der Arbeit sei es in rechtlicher, sei es in psychischer Hinsicht befördert.

Die Betriebsprüfungen und Vor-Ort-Kontrollen erbrachten neben den tatsächlichen Feststellungen zum alltäglichen Ablauf der Tätigkeiten auch Erkenntnisse zum akuten Beratungsbedarf im Bereich des Arbeitszeit- und Fahrpersonalrechts bis hin zu neuen Handlungsansätzen für die Praxis.

*Anna Rommelfanger,
Referat III, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration,
Claudia Flake, Sarah Nina Haustein, Dr. Silvia Heckmann,
Abteilung Arbeitsschutz und Inneres, Gießen, RP Gießen*

2.1.6 Gefährdungsbeurteilung

Informationen und Erfahrungen zur Überprüfung der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung ausgetauscht

Im Juli 2014 fand in den Räumlichkeiten des Regierungspräsidiums Gießen vor dem Hintergrund der aktuellen GDA-Periode ein eintägiger Erfahrungsaustausch zur Überprüfung der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung für die Aufsichtskräfte der Arbeitsschutzdezernate der Regierungspräsidien in Hessen statt.

Als Kombination zwischen Information und Diskussion verfolgte der Erfahrungsaustausch die Ziele, die Bewertungsmaßstäbe für die Überprüfung einer Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich Vollständigkeit, Angemessenheit, repräsentativer Stichprobe etc. anzugleichen sowie die fachliche und methodische Handlungssicherheit zur Überprüfung und Bewertung einer Gefährdungsbeurteilung in der betrieblichen Revisionspraxis zu erhöhen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer brachten Praxisbeispiele und Fragestellungen zur Untersuchung und Bewertung der Gefährdungsbeurteilung in Betrieben mit in die Diskussion ein. Die Themenwahl und die Durchmischung von langjährig erfahrenen Kolleginnen und Kollegen und „neuen“ Aufsichtskräften sorgten für angeregte Diskussionen.

Im ersten Teil des Erfahrungsaustausches standen zunächst Informationen über Neuerungen und Änderungen im Gesamtkontext Gefährdungsbeurteilung im Vordergrund. Andrea Krönung stellte die wesentlichen Inhalte der LV 59 „Handlungsanleitung zur Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung“ vor. Auswirkungen auf Stichprobenauswahl, Vorgehensweise und Bewertung für die Aufsicht wurden diskutiert. Im Anschluss reflektierte Holger Lehnhardt die aktuellen und geplanten Neuerungen zum Thema Gefährdungsbeurteilung in den einschlägigen Arbeitsschutz-Regelwerken. Neben dem flächendeckenden Einzug der psychischen Belastungen als explizit zu berücksichtigendem Belastungsfaktor in der Gefährdungsbeurteilung zeigte er die Zunahme konkreter Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilungen in den Rechtsverordnungen auf.

Doris Müller beleuchtete die Bedeutung von Ordnungswidrigkeitenverfahren und Anordnungen als Verwaltungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung. Legt ein Arbeitgeber keine oder eine unzureichende Gefährdungsbeurteilung vor, kann die staatliche Arbeitsschutzaufsicht grundsätzlich von den Möglichkeiten der Anordnung oder des Ordnungswidrigkeitsverfahrens als Maßnahmen des Verwaltungszwangs oder der Ahndung Gebrauch machen. Sofern in einer Verordnung entsprechende Regelungen getroffen sind, was zunehmend der Fall ist, können Verstöße gegen Arbeitgeberpflichten im Bereich Gefährdungsbeurteilung auch direkt als Ordnungswidrigkeiten geahndet werden. Das Ordnungswidrigkeitenverfahren ist ein Mittel der Pflichtenmahnung und kommt daher in den Fällen in Betracht, in denen ein erhebliches Potenzial an Pflichtwidrigkeit und Uneinsichtigkeit auf der Arbeitgeberseite besteht. Dies war in einem im Erfahrungsaustausch erläuterten Beispiel der Fall, wo nach einem Großbrand in einem Unternehmen ein Ordnungswidrigkeitenverfahren eingeleitet worden war, da bei der Untersuchung des Ereignisses die Gefährdungsbeurteilung erhebliche Lücken aufgewiesen hatte.

Nach dem Informationsteil erfolgte ein vertiefter Erfahrungsaustausch unter Moderation von Claudia Flake und Michèle Wachkamp. Einen großen Raum nahmen die Diskussionen um das Vorgehen der Aufsicht bei der Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung und deren Bewertung ein. In Hessen gibt die Arbeitsanweisung Gefährdungsbeurteilung als Teil des hessischen Qualitätsmanagementsystems zwar einen Rahmen vor, das konkrete Vorgehen zur Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung obliegt aber der Aufsichtskraft. So stellt sich immer wieder die Frage, wie breit gefächert die Aufsichtskraft für eine Bewertung in die Gefährdungsbeurteilung einsteigen sollte. Hier spielen Erfahrungen im und mit dem Betrieb für die Stichprobenwahl eine große Rolle.

Diskutiert wurden auch Probleme, die sich in der Aufsichtspraxis im Zusammenhang mit Musterlösungen für Gefährdungsbeurteilungen ergeben, die durch externe Dienstleister entwickelt und in Betrieben eingesetzt werden, jedoch Mängel aufweisen. In solchen Fällen muss nicht nur dem betroffenen Arbeitgeber vermittelt werden, dass die von ihm gekaufte Leistung mangelhaft ist. Es muss auch der externe Dienstleister aufgrund der Breitenwirkung auf die Mängel hingewiesen werden.

Einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Erfahrungsaustausches berichteten davon, in einigen Bereichen ein Nachlassen der Qualität in der sicherheitstechnischen Betreuung festzustellen. Gründe dafür können im Kostendruck und der daher oft zu günstig kalkulierten Betreuung liegen. Unter solchen Rahmenbedingungen erstellte Gefährdungsbeurteilungen sind meist unzureichend. Als besonders kritisch wird derzeit die Situation bei der Regelbetreuung in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten eingestuft: Mit Vorliegen des Dokumentes „Gefährdungsbeur-

teilung“ wird die Pflicht als erfüllt betrachtet. Eine weitere Beratung durch eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit findet nicht statt, da sie als kostenintensive Zusatzbelastung wahrgenommen wird. Im Erfahrungsaustausch wurde aber von Initiativen berichtet, bei denen sich mehrere Kleinbetriebe zusammenschließen und gemeinsam themenbezogen sicherheitstechnische Beratung in Anspruch nehmen.

Die Stundenkontingente vieler Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind nach den Erfahrungen der Aufsichtskräfte insgesamt oft zu gering. Dumpingpreise drücken das Niveau noch weiter nach unten. Insbesondere in diesen Fällen ist es für eine gelebte Gefährdungsbeurteilung wichtig, dass diese nicht bei der Fachkraft für Arbeitssicherheit, sondern in der Linienorganisation angesiedelt ist. Beispielhafte Indikatoren, mit denen erkennbar ist, ob eine Gefährdungsbeurteilung im Unternehmen gelebt wird, finden sich in der Abbildung unten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Erfahrungsaustausches betonten, dass Gefährdungsbeurteilungen insbesondere in der beruflichen Ausbildung stärker integriert werden müssten. Das erforderliche Wissen hierzu ist trotz feststellbarer Fortschritte in der Breite noch immer nicht vorhanden. Mögliche Ansätze liegen auch darin, Unternehmensgründern Informationen zur Gefährdungsbeurteilung an die Hand zu geben.

Indikatoren für eine gelebte Gefährdungsbeurteilung

- Maßnahmen sind umgesetzt
- die Wirksamkeit wird bewertet
- der Gesprächspartner kann erklären, was in der Gefährdungsbeurteilung steht
- bestehende Organisationsstrukturen sind aus der Gefährdungsbeurteilung ersichtlich
- alle prüf- und überwachungspflichtigen Arbeitsmittel und Anlagen werden berücksichtigt
- die Gefährdungsbeurteilung ist in einem gelebten Dokument dargestellt, das zur Steuerung genutzt wird
- Arbeitgeber kann erklären, wie die Gefährdungsbeurteilung erstellt wird
- angemessener Abstraktionsgrad (sprich: möglichst konkret)

So wie sich die Gefährdungsbeurteilung als wichtiges Planungs- und Steuerungsinstrument für den betrieblichen Arbeitsschutz weiterentwickelt hat, hat sich auch das Verständnis hierzu in Betrieben und Arbeitsschutzinstitutionen verändert. Somit besteht auch aktuell noch vielseitiger Informations- und Diskussionsbedarf zum Thema Gefährdungsbeurteilung, wie der Erfahrungsaustausch zeigte. Eine Wiederholung der Veranstaltung ist für 2015 geplant.

*Michèle Wachkamp,
Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung,
RP Gießen*

2.2 Sozialer Arbeitsschutz

2.2.1 Arbeitszeit

Zwischenbericht des RP Gießen zum Projekt Arbeitszeiten im Hotel- und Gaststättengewerbe 2014

Evaluierung des Projektes aus dem Jahr 2011

Im Rahmen eines Projektes wurden 2011 die Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten der Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe überprüft. Schon aus dieser Überprüfung ergab sich, dass es in der Branche häufiger zu Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz und auch gegen das Mutterschutzgesetz kommt.

Im Jahr 2014 sollte nun evaluiert werden, ob das im Rahmen dieses Projektes erfolgte Verwaltungshandeln Wirkung gezeigt und sich die Einhaltung der Vorschriften im sozialen Arbeitsschutz in den damals überprüften Betrieben verbessert hat.

Im Rahmen des Evaluierungsprojektes 2014 besuchte das Aufsichtspersonal des RP Gießen insgesamt elf der zwölf Betriebe, die im Jahr 2011 überprüft worden waren. Bei all diesen Betrieben wurden damals Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz und zum Großteil auch gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz festgestellt.



Abbildung 1: In Hotel- und Gaststättenbetrieben kommt es häufiger als in anderen Branchen zu Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz und auch gegen das Mutterschutzgesetz

In den besuchten Hotel- und Gaststättenbetrieben wurden im aktuellen Evaluierungsprojekt nach der Beantwortung des Erfassungsbogens und einer Betriebsbesichtigung die Arbeitszeitchronik der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Service, in der Küche und an der Rezeption eingefordert. Aus diesen Daten wurden durch das RP Gießen insgesamt knapp 180 Arbeitnehmer ausgewählt, deren Arbeitszeiten intensiver überprüft wurden. Der Überprüfungszeitraum erstreckte sich dabei vom 1. Oktober 2013 bis zum 15. Januar 2014. Soweit jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie werdende Mütter beschäftigt wurden, wurden deren Arbeitszeiten in jedem Hotel überprüft.

Aufgrund der unterschiedlichen Aufzeichnungspraxis der überprüften Unternehmen nahm die Auswertung der Arbeitszeiten sehr viel Zeit in Anspruch. Viele Betriebe dokumentierten dabei ihre Arbeitszeiten lediglich mit Dienstplänen, die mit handschriftlichen Korrekturen ergänzt waren (siehe Abbildung 2), einige verfügten auch über eine elektronische Zeiterfassung. Zwar sind diese Vorgehensweisen im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes grundsätzlich möglich, da die Art und Weise der Dokumentation nicht vorgeschrieben ist, der unterschiedliche Aufbau der Nachweise erschwerte allerdings oftmals die Bearbeitung der Daten.

Abbildung 2: Dienstplan mit zum Teil schwer lesbaren Handaufzeichnungen

So unterschiedlich die Aufzeichnungen jedoch geführt wurden, so ähnlich waren sich die Ergebnisse der Kontrollen. Keiner der überprüften Betriebe blieb ohne Beanstandung. Teilweise wurden massive Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz sowie das Jugendarbeitsschutzgesetz festgestellt. Lediglich in einem überprüften Betrieb waren so gut wie keine Verstöße feststellbar. Dieser konnte die Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter jedoch nur über Dienstpläne nachweisen, die zwar plausibel erschienen, aber letztendlich eine abgesicherte Aussage über die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes nicht zulassen. Diesem Betrieb wurde eine Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten auferlegt. Eine Nachkontrolle wird im Laufe des Jahres 2015 erfolgen.

Insgesamt wurden durch das Evaluierungsprojekt 645 Verstöße gegen die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden festgestellt. Die zulässige Mindestruhezeit von 11 Stunden wurde in 174 Fällen nicht eingehalten.

Im Unterschied zum Projekt im Jahr 2011 wurden jedoch nur in drei der elf überprüften Hotels Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz festgestellt (2011:

acht von zwölf Betrieben mit Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz). Dieses zunächst positiv erscheinende Ergebnis resultiert jedoch daraus, dass alle anderen Betriebe keine minderjährigen Mitarbeiter beschäftigten bzw. ausbildeten. Bei allen Betrieben, die Minderjährige beschäftigten, wurden jedoch auch Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz festgestellt. Als Gründe für die Nichtbeschäftigung von jugendlichen Auszubildenden wurde hierbei oftmals genannt, dass es zu schwierig sei, diese unter Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes in den regulären Geschäftsablauf zu integrieren (z.B. wegen längerer Pausen bzw. kürzerer Gesamtarbeitszeit).

Di	01. Okt		9:28	0:02	2:53		0:30				16:11	18:34	2:23	
Mi	02. Okt													
Do	03. Okt													
Fr	04. Okt		9:29	22:47	0:30	RV	0:30							
Sa	05. Okt		8:07	21:15	0:30	RV	0:30							
So	06. Okt		7:55	20:50	0:30	RV	0:30							
Mo	07. Okt		9:21	17:06	0:30		0:30							
Di	08. Okt		9:22	22:22	3:23		0:30				15:00	17:53	2:53	
Mi	09. Okt		9:25	23:32	3:41		0:30				14:38	17:49	3:11	
Do	10. Okt													
Fr	11. Okt													
Sa	12. Okt		9:51	21:45	3:33		0:30				14:53	17:56	3:03	
So	13. Okt		9:30	12:40	0:00									
Mo	14. Okt		9:24	22:23	3:41		0:30				14:47	17:58	3:11	
Di	15. Okt		9:19	22:02	3:18		0:30				14:57	17:45	2:48	
Mi	16. Okt		9:35	23:30	0:30	RV	0:30							
Do	17. Okt		9:48	22:11	3:29		0:30				14:53	17:52	2:59	
Fr	18. Okt		10:29	23:06	0:30	RV	0:30							
Sa	19. Okt		9:41	16:38	0:30		0:30							

Abbildung 3: Ausschnitt aus einer Arbeitszeitauswertung eines Mitarbeiters in der Küche

Im Anschluss an die Auswertung der Arbeitszeitznachweise wurde das entsprechende Verwaltungshandeln eingeleitet. Dabei kam es insgesamt in neun Fällen zur Einleitung eines Bußgeldverfahrens (6 x Arbeitszeit, 2 x Jugendarbeitsschutz, 1 x Mutterschutz). Die jeweiligen Bußgelder lagen hierbei in den meisten Fällen aufgrund der Schwere der Verstöße im vier- und fünfstelligen Bereich. Weiterhin wurden zwei Anordnungen zur Aufzeichnung der tatsächlichen Arbeitszeit erteilt.

Obwohl die Überprüfung der Betriebe im ersten Quartal 2014 durchgeführt wurde, ist momentan das Verwaltungshandeln noch nicht abgeschlossen. Dies liegt zum einen an dem hohen Arbeitsaufwand der mit der Auswertung der Arbeitszeitznachweise verbunden war.

So waren beispielsweise die Dienstpläne mit verschiedenen Abkürzungen versehen, die neben Standardschichten auch Sonderschichten und individuelle Arbeitszeitregelungen an bestimmten Tagen darstellen sollten.

Darüber hinaus stellte sich die Auswertung auch dann schwieriger dar, wenn Personal im Überprüfungszeitraum in mehreren Bereichen eingesetzt wurde und die Dienstpläne verschiedener Bereiche verglichen werden mussten. Aber auch elektronische Zeiterfassungssysteme waren nicht immer einfach zu lesen, da hier von den Betrieben teilweise ungeordnete Originaldaten aus dem System gelesen und per E-Mail zugesandt wurden. Die zu berücksichtigenden Pausenzeiten mussten bei der Auswertung ebenfalls je nach Betrieb unterschiedlich bewertet werden.

Zum anderen stieß man im Rahmen der einzelnen Bußgeldverfahren auf individuelle Schwierigkeiten, welche den Abschluss des Verfahrens bzw. den Erlass des Bußgeldbescheides immer wieder verzögerten. Dazu gehörten u.a. fehlende Daten bzw. die Benennung des Verantwortlichen oder fehlende, jedoch zugesicherte Stellungnahmen. Aufgrund der Bußgeldhöhen wurden in den meisten Fällen von den angehörten Unternehmen Rechtsanwälte eingeschaltet, deren Einlassungen bearbeitet und bewertet werden mussten.

Insgesamt konnte zum Jahresende 2014 noch keines der Ordnungswidrigkeitenverfahren abgeschlossen werden. In zwei Verfahren wurden bereits Bußgeldbescheide erlassen, gegen welche jedoch Einspruch eingelegt wurde. In zwei weiteren Verfahren stand der Erlass des Bußgeldbescheides kurz bevor. Das Verfahren wegen Verstößen gegen das Mutterschutzgesetz wurde eingestellt, da dem Arbeitgeber das Vorliegen einer Schwangerschaft bei der betroffenen Mitarbeiterin zum Zeitpunkt der Verstöße nicht bekannt war.

Letztendlich hat das Evaluierungsprojekt 2014 in der Hotel- und Gaststättenbranche deutlich gemacht, dass eine engmaschige Überwachung der Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen in dieser Branche weiterhin notwendig ist. Für den Standort Gießen bedeutet dies in der Konsequenz, dass auch weiterhin Hotels und Gaststätten im Aufsichtsbezirk verstärkt in Stichproben kontrolliert und eventuell festgestellten Verstößen nachgegangen werden muss. Dabei sollte jedoch auch berücksichtigt werden, dass die Kontrolle der Arbeitszeiten und die Verfolgung von Verstößen über einen längeren Zeitraum verstärkt Personalkapazitäten bindet.

*Sarah Haustein,
Abteilung Arbeitsschutz und Inneres, Gießen,
RP Gießen*

RP Gießen kontrolliert Sonn- und Feiertagsarbeit

Die arbeitsfreien Sonn- und Feiertage sind in Deutschland, auch im Vergleich zum europäischen Ausland, noch immer von zentraler Bedeutung. Dies spiegelt sich auch im hier gültigen Arbeitszeitgesetz wieder. Dieses regelt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden dürfen. Ausnahmen gibt es für Branchen die der Deckung von täglichen Bedürfnissen der Bevölkerung dienen. So sind beispielsweise Not- und Rettungs-

dienste, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen oder Gaststätten von diesem Verbot ausgenommen. Auch für andere Gewerbe besteht in bestimmten Fällen die Möglichkeit, durch eine vom Regierungspräsidium erteilte Genehmigung, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen.

Der Streit um den arbeitsfreien Sonn- und Feiertag ist immer noch sehr brisant. Nicht nur bundesweit durch Kampagnen der Kirchen, auch nach Aktionen der „Hessischen Allianz für den freien Sonntag“ wurde im Aufsichtsbezirk des Regierungspräsidiums Gießen viel über dieses Thema diskutiert. Eine weitere gesetzliche Ausnahmemöglichkeit für Sonn- und Feiertagsarbeit in Form der Bedarfsgeerbeverordnung ist in einem Urteil des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 12. September 2013 sowie dessen Revision am 26. November 2014 vor dem Bundesverwaltungsgericht in Teilen für unwirksam erklärt worden.

Zur Stärkung des Sonn- und Feiertagsschutzes und Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Betrieben mit Sonn- und Feiertagsarbeit, hat das Hessische Ministerium für Soziales und Integration in Zusammenarbeit mit den Regierungspräsidien ein Projekt gestartet, in dem durch das Regierungspräsidium verstärkt Kontrollen an Sonn- und Feiertagen durchgeführt wurden. Zum einen wurde in zahlreichen Gewerbegebieten kontrolliert, ob Sonn- und Feiertagsarbeit stattfindet.

Eine weitere Überprüfung beinhaltete die Überwachung der vom Regierungspräsidium genehmigten Sonn- und Feiertagsarbeit. Hier wurden die Einhaltung der Arbeitszeiten sowie die Einhaltung der Nebenbestimmungen und Auflagen der Genehmigungen kontrolliert.

Insgesamt wurden von Dezember 2013 bis Juni 2014 in den Landkreisen Gießen, Marburg-Biedenkopf, Lahn-Dill, Limburg-Weilburg sowie im Vogelsbergkreis insgesamt 390 Überprüfungen durchgeführt. Davon wurden 25 vom Regierungspräsidium Gießen erteilte Ausnahmegenehmigungen hinsichtlich der Einhaltung der Auflagen überprüft.

Die Ergebnisse dieser Überprüfungen sind durchaus positiv zu werten: Nur bei etwa 8 Prozent der bei den unspezifischen Überprüfungen kontrollierten Betrieben wurden Arbeiten an einem Sonn- und Feiertag durchgeführt. Diese ausgeführten Arbeiten fielen in fast allen Fällen unter die gesetzlichen Ausnahmen nach dem Arbeitszeitgesetz, oder es lag eine Genehmigung des Regierungspräsidiums Gießen vor.

Es wurden im Verhältnis nur wenige Verstöße festgestellt. Als Problembereich stellten sich jedoch die Baustellen heraus. Bei allen sieben kontrollierten Baustellen wurden Verstöße hinsichtlich der Sonn- und Feiertagsarbeit festgestellt. Hier besteht offensichtlich noch Informations- bzw. Kontrollbedarf.

Bei den gezielten Kontrollen von Betrieben mit einer Ausnahmegenehmigung für Sonn- und Feiertagsarbeit wurden keine schwerwiegenden Verstöße festgestellt.

*Christina Fratzscher,
Abteilung Arbeitsschutz, Gießen,
RP Gießen*

2.2.2 Sozialvorschriften im Straßenverkehr

Präventionstag „Sozialvorschrift im Straßenverkehr“ in Zusammenarbeit mit der Polizei-Autobahnstation Wiesbaden

Im Frühjahr 2014 fand auf der Tank - und Rastanlage Medenbach West an der BAB A 3 ein Präventionstag zu dem Thema „Sozialvorschrift im Straßenverkehr/ Manipulationen an Digitalen Kontrollgeräten“ statt. Veranstalter war die Polizei-Autobahnstation Wiesbaden (PP Westhessen). Beteiligt waren das RP Darmstadt als Aufsichtsbehörde, die Zentrale Ahnungsstelle (ZAS) beim RP Gießen sowie das Bundesamt für den Güterverkehr (BAG). Ergänzt wurde das Informationsangebot durch einige Anbieter von digitalen Kontrollgeräten und den Fachverband Güterkraftverkehr und Logistik Hessen e.V.

Der Schwerpunkt der Aktion wurde vom Polizeipräsidium Westhessen auf die Kontrolle von Manipulationen an digitalen Kontrollgeräten gelegt, da hier nach der europaweiten Erhebung des TISPOL (European Traffic Police Network) die festgestellten Verstöße von 20.000 im Jahr 2009 auf 39.000 im Jahr 2010 angestiegen sind.



Abbildung 1: Schwerpunktkontrolle auf der Autobahnraststätte Limburg Ost

Auf dem Gelände der Autobahnraststätte Medenbach West wurden Informationsstände aufgebaut, an denen sich die Fahrer umfassend zu allen Fragen rund um die Sozialvorschriften im Straßenverkehr und den Umgang mit digitalen Kontrollgeräten beraten lassen konnten.

Für eine Beratung von Fahrern, die die Beratung nicht persönlich in Anspruch nehmen konnten, wurden eine spezielle Service-Telefonnummer und eine E-Mail-Adresse eingerichtet.

Die meisten Fragen der Fahrer bestanden im Zusammenhang mit der Bedienung der Kontrollgeräte, insbesondere hinsichtlich der Nachträge auf den Fahrerkarten und in Bezug auf die Zeiten, die nicht durch das Kontrollgerät dokumentiert werden (Ruhezeiten).

Probleme verursachen hierbei die unterschiedlichen Menüführungen und -funktionen bei den verschiedenen Revisions- und Releaseständen bei der Software sowie die Unterschiede zwischen den Kontrollgeräten und deren Herstellern. Beworben wurde die Aktion durch großflächige Plakate an den Überführungsbrücken vor der Autobahnraststätte Medenbach West und durch den Rundfunk. Der Präventionstag wurde durch 18 Schwerpunktkontrollen auf der Autobahnraststätte Limburg Ost ergänzt.

Gerhard Faust,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt Wiesbaden,
RP Darmstadt

2.2.3 Mutterschutz

Aktion „Information der Krankenkassen zu Beschäftigungsverboten“

Die bei den hessischen Regierungspräsidien angesiedelten Aufsichtsbehörden für Arbeitsschutz und Produktsicherheit in Hessen (APH) sind die zuständigen Aufsichtsbehörden für das Mutterschutzgesetz. Im Rahmen der Aufsichtstätigkeit hat die Behörde häufig nicht nur Kontakt mit dem „Normadressaten“, dem für die Umsetzung des Arbeitsschutzes verantwortlichen Arbeitgeber und den betroffenen schwangeren Arbeitnehmerinnen. Es ergeben sich immer wieder auch Berührungspunkte mit anderen beteiligten Personen und Institutionen, wie z.B. den behandelnden (Frauen-)Ärzten sowie mit den Krankenkassen der werdenden Mütter. Diese sind an dem Thema „Mutterschutz“ beteiligt, da sie das Umlageverfahren U 2 nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) durchführen, nach dem sich der Arbeitgeber den bei einem Beschäftigungsverbot zu zahlenden Durchschnittsverdienst erstatten lassen kann.

Da es in diesem Zusammenhang wiederholt zu Schwierigkeiten kam, hat die Aufsichtsbehörde 2014 alle in Hessen tätigen gesetzlichen Krankenkassen auf die Rechtslage bei generellen Beschäftigungsverboten hingewiesen und um entsprechende Information der Krankenkassenmitarbeiter gebeten.

Problematik

Bei der Überwachung der Einhaltung der generellen Beschäftigungsverbote für werdende Mütter am Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber gab es hessenweit immer wieder Rückmeldungen von Arbeitgebern, schwangeren Arbeitnehmerinnen und (Frauen-)Ärzten, dass die Krankenkasse auch dann eine ärztliche Bestätigung fordert, wenn der Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot auf der Grundlage seiner Gefährdungsbeurteilung und unter Berücksichtigung der generellen Beschäftigungsverbote für eine schwangere Mitarbeiterin selbst ausgesprochen hatte. Dies führte nicht nur zu einer hohen Belastung der werdenden Mutter, sondern auch des Arbeitgebers, der sich (gerade bei Klein- und Mittelbetrieben) außerstande sah, das Beschäftigungsverbot ohne Erstattung des Durchschnittsverdienstes auszusprechen bzw. zu finanzieren. Auch die behandelnden Ärzte sahen sich in solchen Fällen unter Druck gesetzt, ein Beschäftigungsverbot ohne Rechtsgrundlage zu attestieren.

Rechtslage

Die Rechtslage ist in diesen Fällen jedoch ganz eindeutig. Wenn der Arbeitgeber von der Schwangerschaft einer Beschäftigten erfährt, hat er die Schwangerschaft unverzüglich an die Aufsichtsbehörde zu melden (§ 5 MuSchG) und die Arbeitsbedingungen der werdenden Mutter zu beurteilen (§ 1 der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz – MuSchArbV).

Bei dieser Gefährdungsbeurteilung hat sich der Arbeitgeber an den sogenannten „generellen Beschäftigungsverboten“ nach dem Mutterschutzgesetz zu orientieren. Diese heißen so, weil sie generell für alle schwangeren Arbeitnehmerinnen gelten und betreffen zum Beispiel schwere körperliche Arbeit, Umgang mit Gefahrstoffen oder Krankheitserregern, Unfallgefährdung, Nachtarbeit und Mehrarbeit. Die generellen Beschäftigungsverbote sind in den §§ 4 und 6 MuSchG und § 5 MuSchArbV enthalten.

Stellt der Arbeitgeber bei dieser Beurteilung der Arbeitsbedingungen fest, dass die Arbeit mit Gefährdungen für die werdende Mutter verbunden ist, hat er die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu treffen. Dabei hat er die Rangfolge der Schutzmaßnahmen nach § 3 MuSchArbV zu beachten. Das heißt, er muss zunächst prüfen, ob die Arbeitsbedingungen so abgeändert werden können, dass die betroffene Frau ungefährdet weiter arbeiten kann. Ist dies nicht möglich oder nicht sinnvoll, weil der Aufwand in keinem Verhältnis zum Nutzen steht, hat er zu klären, ob sie umgesetzt werden kann. Ist auch dies nicht möglich oder nicht sinnvoll,

bleibt nur noch die Freistellung. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerin über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die danach erforderlichen Schutzmaßnahmen zu unterrichten. Um es noch einmal ganz deutlich zu sagen, der Arbeitgeber hat die nach der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen in eigener Verantwortung und von sich aus zu veranlassen und benötigt dazu weder ein ärztliches Attest noch eine Bescheinigung der Behörde.

Werdenden Müttern darf in Folge der Beachtung von mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten kein Verdienstausschlag entstehen. Sie haben Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Zahlung des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate vor Beginn der Schwangerschaft (§ 11 MuSchG).

Der Arbeitgeber kann sich diesen Durchschnittsverdienst nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) über das Umlageverfahren U 2 von der Krankenkasse der Beschäftigten – bei geringfügig beschäftigten Frauen von der Minijobzentrale der Bundesknappschaft – komplett, einschließlich der Sozialversicherungsbeiträgen erstatten lassen. Der Antrag wird üblicherweise online gestellt. Bei Klein- und Mittelbetrieben übernimmt dies oft der Steuerberater.

Information der gesetzlichen Krankenkassen

Bis zur Entscheidung, alle in Hessen agierenden gesetzlichen Krankenkassen über die bestehende Rechtslage zu informieren, hatte die Aufsichtsbehörde nur in Einzelfällen Kontakt zu Krankenkassen aufgenommen und dabei auch nur den zuständigen Krankenkassenmitarbeiter über die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes aufgeklärt. Diese Verfahrensweise war jedoch arbeitsaufwändig und hatte keine grundsätzliche Verbesserung der Situation zur Folge.

Daher wurde bei der Dienstbesprechung der Aufsichtsbehörde zum Mutterschutzgesetz im Dezember 2013 beschlossen, schriftlich Kontakt mit allen 65 in Hessen tätigen gesetzlichen Krankenkassen aufzunehmen. In dem ersten, Anfang 2014 verschickten Anschreiben wurden die Krankenkassen auf die Problematik hingewiesen, über die Rechtslage informiert und gebeten, diese Information an ihre Beschäftigten weiterzuleiten. Auf eine Terminierung für eine etwaige Rückantwort wurde zunächst verzichtet, da die Krankenkassen eigenständige Institutionen sind und nicht zu den Normadressaten der Aufsichtsbehörde gehören. Da nur ein Teil der Krankenkassen darauf reagierte und es weitere Vorfälle gab, bei denen vom Arbeitgeber wieder ein ärztliches Attest gefordert wurde, wurden die Krankenkassen noch einmal im Mai 2014 angeschrieben.

Ergebnis und Erkenntnisse

Von den 65 in Hessen tätigen gesetzlichen Krankenkassen, die im Verlauf der Aktion angeschrieben wurden, haben bis Oktober 2014 47 (72 %) geantwortet. In allen Fällen wurde die Rechtsauffassung der Aufsichtsbehörde bestätigt, dass der

Arbeitgeber keine ärztliche Bescheinigung benötigt, wenn er aufgrund seiner Gefährdungsbeurteilung selbst ein Beschäftigungsverbot für eine schwangere Mitarbeiterin ausspricht. Ein Teil der Krankenkassen, die geantwortet haben, hat auch bestätigt, dass sie diese Information zur Rechtslage nach dem Mutterschutzgesetz an die eigenen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter weitergegeben hat. Ob dies zu einer verbesserten Situation für werdende Mütter, Arbeitgeber und Ärzte führen wird, bleibt abzuwarten. Eine Evaluation der Aktion wurde nicht durchgeführt, da die Zahl der Konflikte mit Krankenkassen vor und nach der Aktion nicht erfasst wurde.

Eine Erkenntnis aus der Informationskampagne ist, dass die Krankenkassenmitarbeiter der für Arbeitgeber zuständigen Abteilungen und die Sachbearbeiter, die die Erstattungsanträge bearbeiten, wohl über die Rechtslage informiert sind. Forderungen nach einer ärztlichen Bestätigung des durch den Arbeitgeber ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes werden eher von den für die Versicherten zuständigen Krankenkassenmitarbeitern – in der Regel in telefonischer Form – erhoben. Daher ist Arbeitgebern zu empfehlen, sich bei einem Erstattungsantrag nicht auf telefonische Auskünfte zu verlassen, sondern den Antrag auf jeden Fall schriftlich bzw. online einzureichen, da dieser dann an die zuständige Umlagekasse in der Krankenkasse weiter geleitet wird.

Bei der Aktion ergab sich darüber hinaus, dass einige Krankenkassen durchaus eine schriftliche Aussage zu dem vom Arbeitgeber ausgesprochenen Beschäftigungsverbot fordern – diese allerdings nicht in Form eines ärztlichen Attestes oder Beschäftigungsverbotes. Diesen Krankenkassen reicht in der Regel eine Kopie des vom Arbeitgeber an die Behörde geschickten Meldebogens nach § 5 MuSchG mit den üblichen Angaben zum Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und den veranlassten Schutzmaßnahmen oder eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers, dass er dieses Beschäftigungsverbot ausgesprochen hat, aus.

Ergänzend ist noch zu sagen, dass die Aufsichtsbehörde inzwischen auch Kontakt mit der Hessischen Steuerberaterkammer aufgenommen und diese über die Rechtslage nach dem Mutterschutzgesetz informiert hat. Die Steuerberaterkammer hat diese Informationen in ihrem Rundbrief vom Mai 2014 an ihre Mitglieder weitergegeben.

Monika Kuhbald-Plöger,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, Darmstadt
RP Darmstadt

**Meldungen der Ausnahmen vom Kündigungsverbot nach
MuSchG, BEEG, PflegeZG und FPfZG**

Zeitraum: 2014-01-01 – 2014-12-31

§ 9 MuSchG	Anzahl
Eingegangene Anträge (bezogen auf die betroffenen Personen)	125
Ablehnungen	5
Zustimmungen	58
Rücknahmen und sonstige Erledigungen	30
Noch nicht erledigte Anträge	32

§ 18 BEEG	Anzahl
Eingegangene Anträge (bezogen auf die betroffenen Personen)	208
Ablehnungen	8
Zustimmungen	116
Rücknahmen und sonstige Erledigungen	36
Noch nicht erledigte Anträge	48

§ 5 PflegeZG	Anzahl
Eingegangene Anträge (bezogen auf die betroffenen Personen)	4
Ablehnungen	1
Zustimmungen	0
Rücknahmen und sonstige Erledigungen	1
Noch nicht erledigte Anträge	2

§ 9 FPfZG	Anzahl
Eingegangene Anträge (bezogen auf die betroffenen Personen)	0
Ablehnungen	0
Zustimmungen	0
Rücknahmen und sonstige Erledigungen	0
Noch nicht erledigte Anträge	0

3.1 Allgemeine Produktsicherheit

Für die Produktsicherheit im Bereich des Produktsicherheitsgesetzes (ProdSG) wird für Hessen jährlich ein separater Bericht erstellt, so dass hier im Jahresbericht lediglich einzelne Beispiele veröffentlicht werden. Im Produktsicherheitsbericht werden die Projekte und Ergebnisse der aktiven Marktüberwachung, die reaktiven Marktüberwachungsvorgänge sowie die Beteiligung Hessens in den unterschiedlichen Fachgremien dargestellt. Die Berichte sind unter <http://qps.sozialnetz.de> im Sozialnetz Hessen abrufbar.

Regierungspräsidium Gießen veranlasst Rückruf von Kettensägen

Motorsägen sind gerade im ländlichen Bereich ein häufig anzutreffendes Werkzeug, dessen sich private Holzerwerber bedienen. Aufgrund der großen Unfallgefahr, die von einer solchen Säge ausgehen kann, hat der Gesetzgeber reagiert und fordert von allen Bedienern, die mit diesem Gerät im Wald arbeiten möchten, den Erwerb des „Motorsägenführerscheins“. Neben Profisägen, Farmersägen und Hobbysägen von namhaften Herstellern im Fachhandel, finden sich auch Märkte bzw. Plattformen im Internet, die vermeintliche Schnäppchen zum Verkauf anbieten.



**Abbildung 1: Zurückgerufenes
Kettensägen-Modell**

So brachte der Hinweis eines Verbrauchers zu fehlenden Sicherheitswarnungen und Bescheinigungen das Regierungspräsidium (RP) Gießen auf die Spur eines Händlers

aus dem Lahn-Dill-Kreis, der über eine Internetplattform günstige Motorsägen zum Sofortkauf anbot. Bei einer umgehend durchgeführten Kontrolle stießen die Experten für Produktsicherheit beim RP in den Geschäfts- und Lagerräumen des Verkäufers auf einen Bestand von 268 Motorsägen mit der Bezeichnung Gebrüder Lehmann WT 5200.

Zu diesen Geräten konnte der Händler keine der erforderlichen Konformitätserklärungen, mit denen bescheinigt wird, dass das Produkt nach deutschem und europäischem Recht gefertigt wurde und damit entsprechende Sicherheitsstandards erfüllt, vorlegen.

Zudem fehlten Kennzeichnungen wie das Typenschild und Piktogramme, die zum Tragen persönlicher Schutzausrüstung auffordern. Stutzig wurde ein technischer Aufsichtsbeamte des RP dann vollends, als sich bei der Prüfung des Nachweises herausstellte, dass das GS-Zeichen gefälscht war.

Dem Händler, der aufgrund der Kennzeichnung der einzelnen Geräte sogar als Hersteller im Sinne des Gesetzes gilt, wurde ein sofortiger Verkaufsstopp auferlegt, da die Motorsägen die Vorschriften für den Verkauf im europäischen Binnenmarkt nicht erfüllen. Da bei diesen Werkzeugen die Gefahr von schweren Verletzungen sehr groß ist, müssen besondere Vorschriften hinsichtlich der Sicherung gleichbleibender Qualität beachtet werden. Auch diese Unterlagen konnten nicht vorgelegt werden. Deshalb war ein sofortiges Einschreiten der Behörde dringend geboten. Der Verkäufer kam jedoch einer behördlichen Anordnung zuvor und entschloss sich freiwillig für den Rückruf der 417 seit dem Jahr 2012 verkauften Sägen.

Zurzeit werden alle Käufer eines solchen Gerätes mit dem Hinweis auf die potenzielle Gefährdung angeschrieben und die Rücknahme gegen die Erstattung des Kaufpreises angeboten.

*Stefan Wingenbach,
Abteilung Arbeitsschutz und Inneres, Gießen,
RP Gießen*

Viele Mängel bei der Überprüfung von Auftriebshilfen zum Schwimmenlernen

Regelmäßige Schwimmbadbesuche sind für die Entwicklung von Babys und Kleinkindern wichtig. Damit sie das Schwimmen leichter erlernen, gibt es sogenannte Auftriebshilfen. Diese sollten nicht mit aufblasbaren Wasserspielzeugen verwechselt werden, da Wasserspielzeug nicht die Sicherheit von Auftriebshilfen bietet.

Auftriebshilfen werden nach der Norm DIN EN 13138 in drei Kategorien unterteilt:

- am Körper getragene Auftriebshilfen (Abbildung 1),
- Auftriebshilfen, die gehalten werden (Abbildung 2) und
- Schwimmsitze, die am Körper getragen werden (Abbildung 3).

Auf den Auftriebshilfen müssen die Angaben zur Europäischen Norm EN 13138, Warnhinweise und die Herstellerangaben mit Kontaktanschrift aufgedruckt sein. Zusätzlich können Auftriebshilfen mit einem GS-Zeichen versehen sein, wenn diese von einer zertifizierten Prüfstelle geprüft wurden. Ebenso muss eine Gebrauchsanweisung in deutscher Sprache beiliegen.



Abbildung 1: Schwimmflügel



Abbildung 2: Schwimmnudeln



Abbildung 3: Schwimmsitz

Im Jahr 2014 wurde im Bereich der Marktüberwachung ein Projekt durchgeführt, bei dem 30 verschiedene Auftriebshilfen von elf Händlern als Probe genommen und überprüft wurden. Darunter befanden sich Schwimmflügel, Schwimmwesten, Schwimmbretter, Schwimmnudeln und Schwimmsitze.

Es wurden nicht nur die Kennzeichnung und die technischen Unterlagen, sondern auch das Material anhand einer Stichfestigkeitsprüfung (siehe Abbildung 4) überprüft.

Mit der Stichfestigkeitsprüfung wird festgestellt, ob das Material den Anforderungen der europäischen Norm 13138 entspricht. Des Weiteren wurden die Rückschlagventile sowie die Ventile selbst kontrolliert.

Außerdem wurden die technischen Unterlagen sowie die Konformitätserklärungen der Produkte, die unter die DIN EN 13138-1 und damit unter die Richtlinie der persönlichen Schutzausrüstung fallen, von den Herstellern (Importeure) verlangt.

Bei Produkten mit GS-Zeichen wurde der GS-Zeichengenehmigungsausweis beim Hersteller (Importeur) sowie von der entsprechenden GS-Prüfstelle angefordert. Diese Unterlagen wurden ebenfalls auf Vollständigkeit und Korrektheit überprüft.



Abbildung 4: Prüfung zur Bestimmung der Stichfestigkeit

Die Prüfungen beim Regierungspräsidium Gießen wurden nicht unter Laborbedingungen durchgeführt und waren somit als Orientierung anzusehen. Wenn ein Verdachtsmoment bestand beziehungsweise ein Produkt negativ auffiel, wurde ein Muster zur Prüfung in die Geräteuntersuchungsstelle beim RP Kassel geschickt und dort erneut geprüft. Ebenfalls wurden die im Baumusterprüfverfahren beteiligten Prüfstellen sowie die Hersteller und deren örtlich zuständigen Behörden informiert.



Abbildung 5: Verformte Ventile an einer Auftriebshilfe

Das Ergebnis des Projektes war überraschend negativ, da insgesamt 53 Prozent der überprüften Produkte Mängel aufwiesen.

Zu den häufigsten Mängeln gehören fehlerhafte Kennzeichnung, unvollständige technische Unterlagen und undichte Rückschlagventile. Wurden die Ventile nach dem Aufblasen nicht verschlossen, entwich bei 25 Prozent der Produkte augenscheinlich mehr Luft als nach Norm zulässig. Dieser Mangel konnte oft auf die Verpackung und die damit entstehende Verformung der Ventile (Abbildung 5) zurückgeführt werden.

Ein Hersteller wird zukünftig ein anderes Ventilmaterial verwenden und die Verpackung der Produkte ändern, um diesen Mangel zu beseitigen.

Die für die Hersteller und Importeure örtlich zuständigen Marktüberwachungsbehörden wurden ebenfalls über die Ergebnisse informiert. Für zwei Produkte wurden Prüfaufträge für Laboruntersuchungen in Auftrag gegeben.

*Miriam Wieber,
Abteilung Arbeitsschutz und Inneres, Gießen,
RP Gießen*

Vorsicht und Umsicht bei der Benutzung von Adaptern

Adapter für elektrische Haushalts- und elektronische Unterhaltungsgeräte sind weitverbreitete Hilfsmittel, um die steigende Anzahl dieser Produkte an die oftmals begrenzte Kapazität der vorhandenen Wandsteckdosen in der Wohnung anschließen zu können.

Da die verwendeten Geräte häufig mit schweren Netzteilen versehen sind, birgt die Anwendung von Adaptern das Risiko die Wandsteckdosen mechanisch zu überlasten, insbesondere wenn unzulässige Bauformen verwendet und diese ineinandergesteckt werden, um die Anzahl der Steckplätze zu erhöhen (Abbildung 1 und 2).



Abbildung 1: Unzulässige Adapterbauform



Abbildung 2: Verschiedene Adapter werden ineinandergesteckt und führen zur sogenannten „Christbaumbildung“

Nach VDE 0620 sind diese Bauformen unzulässig, im Handel aber immer wieder zu finden. Vom Verbraucher werden diese Adapter nach wie vor gerne benutzt, da sie vordergründig praktisch sind und eine schnelle Lösung bieten. Die Gefahr der mechanischen Überlastung der Wandsteckdose, so dass diese aus der Wand gerissen wird und spannungsführende Teile freiliegen, wird nicht erkannt.

Eine Sonderform der Adapter stellen Reisesteckadapter dar (Abbildung 3), die es möglich machen, einen Fön, Rasierer oder Reisewecker im Ausland zu benutzen.

Dafür sind sie ursprünglich gedacht, nicht jedoch für den Dauerbetrieb der zum Beispiel im Urlaub erworbenen Elektrogeräte, die nach der Heimkehr im deutschen Stromnetz betrieben werden sollen.



Abbildung 3: Verschiedene Bauformen von Reisesteckadaptern

Bei der Benutzung von Reisesteckadaptern ist ebenfalls Vorsicht und Sorgfalt geboten, denn neben dem nicht statthaften Dauerbetrieb, wurden auch so manche Adapter von der Marktaufsicht in Deutschland als gefährlich für den Verbraucher identifiziert.

Reisesteckadapter müssen, wie alle anderen Adapter auch, die Anforderungen des Produktsicherheitsgesetzes erfüllen. Neben der geforderten Berührungssicherheit der Reisesteckadapter, müssen diese mit der vollständigen Adresse des Herstellers bzw. Importeurs und allen wesentlichen Merkmalen, die für eine bestimmungsgemäße und gefahrlose Verwendung notwendig sind, gekennzeichnet sein. Häufig werden sie aber in Märkten lose als Billigprodukte oder aber im Internet verkauft, und so fehlen die entscheidenden Angaben völlig. Steckerstifte, die nicht ausreichend isoliert sind, können beim Einstecken in die Steckdose und gleichzeitiger Berührung zu einem Stromschlag führen.

Die Reisesteckadapter sind – wie es der Name schon sagt, nur für den vorübergehenden Gebrauch bei Auslandsreisen gedacht. Sie dürfen nur wie vorgesehen benutzt werden. Sollten sie nicht in die vorgesehene Steckdose passen, darf auf keinen Fall mit Gewalt versucht werden, die Steckerstifte in die Steckdose zu drücken oder weitere Adapter dazwischen zu stecken.

Anfang Juli sind im Aufsichtsbezirk des RP Gießen drei Reisesteckadapter aufgefallen, von denen die Gefahr eines Stromschlags ausgehen kann, weil es bei ihnen möglich ist, nur einen Stift eines amerikanischen Steckers in den Adapter einzustecken, während der zweite Stift berührbar ist (Abbildung 4). Wenn der Reisesteckadapter dann mit der Steckdose verbunden ist und der Benutzer den freiliegenden Stift (offenes Leitungsende) berührt, kann er einen lebensbedrohlichen Stromschlag erleiden.



Abbildung 4: Berührbarer Stift durch falsch eingesteckten Adapter

Dem Importeur wurde angeordnet die Produkte zurückzurufen und zu vernichten. Über das europäische Rapex-System wurden die Mitgliedstaaten über die gefährlichen Produkte und den Rückruf informiert.

**Michael Axmann,
Abteilung Arbeitsschutz und Inneres, Gießen,
RP Gießen**

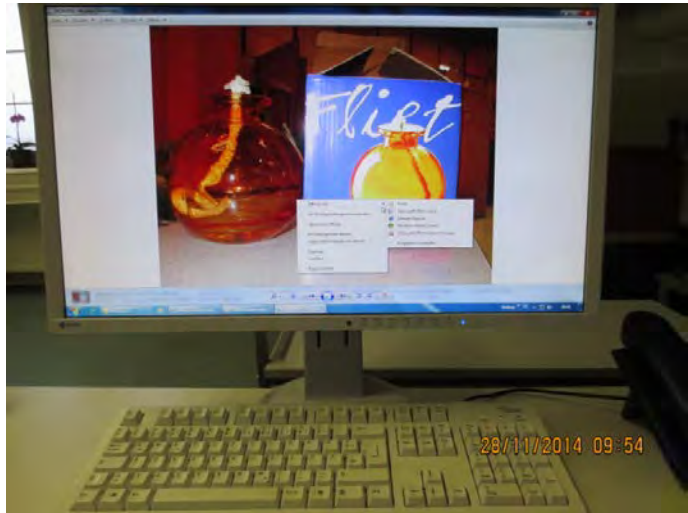
Gefährlicher Einkauf im Internet

Besonders in der Vorweihnachtszeit werden viele Geschenke über das Internet bestellt. Auf deutschsprachigen Internetseiten werden die Produkte zum Kauf angeboten, doch die Händler sitzen zum Teil im außereuropäischen Ausland, so dass deren Produkte nicht immer die europäischen Sicherheitsanforderungen erfüllen. Dies kann schwere Folgen für den Verwender haben. Wenn zum Beispiel Elektrogeräte nicht für das deutsche Stromnetz geeignet sind, kann es zu lebensgefährlichen Stromschlägen oder zu Bränden aufgrund eines Kurzschlusses kommen. Spielzeuge, die nicht nach den europäischen Sicherheitsstandards gefertigt sind, können Schadstoffe in unzulässiger Konzentration enthalten.

Im Falle eines Schadens gibt es dann niemanden in der Europäischen Union, der hierfür verantwortlich gemacht werden kann. Zusätzlich zu den gesundheitlichen Schäden muss dann der Internetkunde auch seine Sachschäden selbst tragen.

Firmen, die ihren Sitz außerhalb der Europäischen Union haben, entziehen sich den Kontrollen der Aufsichtsbehörden. Das Regierungspräsidium Darmstadt, Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, empfiehlt daher beim Einkauf im Internet darauf zu achten, dass der Händler und nicht nur der Vermittler (Inhaber der Internethandelsplattform) seinen Firmensitz in der Europäischen Union hat. Wenn man bereits Produkte aus dem außereuropäischen Ausland erhalten hat, können folgende Mängel ein Hinweis dafür sein, dass die Produkte nicht für den deutschen Markt bestimmt sind und somit nicht den hiesigen Sicherheitsstandards entsprechen:

- die Gebrauchshinweise (Warnhinweise) auf dem Produkt oder die Gebrauchsanleitung sind nicht in deutscher Sprache aufgedruckt,
- auf dem Produkt ist keine Kontaktadresse eines Herstellers, Importeurs oder Bevollmächtigten angegeben, der seinen Sitz in der Europäischen Union hat,
- Spielzeuge, Elektrogeräte und Maschinen sind nicht mit dem CE-Zeichen gekennzeichnet.



Die Ware sollte dann vorsichtshalber nicht verwendet und an den Lieferanten zurückgesendet werden.

*Jutta Langanki,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, Wiesbaden,
RP Darmstadt*

PRESSEMELDUNG

Verbraucherinformation zur Vorweihnachtszeit: Gefährliche Weihnachtsbeleuchtung

In der dunklen Jahreszeit werden Häuser, Wohnungen und Gärten in der Advents- und Weihnachtszeit mit Kerzen, Öllampen und Lichterketten geschmückt. Doch die romantische Beleuchtung birgt nicht selten Gefahren.

Elektrische Weihnachtsbeleuchtung

Defekte Stromkabel an gebrauchten Lichterketten, Schwibbbögen oder Leuchtsternen aus den Vorjahren stellen insbesondere für Kinder ein hohes Risiko dar. Aber auch neue Weihnachtsbeleuchtung, die entgegen den Vorgaben des Herstellers im Außenbereich verwendet oder deren Glühlämpchen durch Dekorationsgegenstände abgedeckt werden, kann durch Kurzschluss oder Überhitzung zu Bränden führen. Die RP-Abteilungen für Arbeitsschutz und Umwelt empfehlen daher vor jeder Montage, elektrische Weihnachtsbeleuchtung auf ihren einwandfreien Zustand zu überprüfen und darauf zu achten, dass die Leuchten nur entsprechend den Angaben des Herstellers verwendet werden.

Kerzen

Die Gefahr beim Umgang mit offenem Feuer durch Kerzen oder Öllampen wird oftmals unterschätzt. Zur Weihnachtszeit kommt es durch den leichtsinnigen Umgang mit Feuer und das Vergessen brennender Kerzen immer wieder zu Bränden. Das Regierungspräsidium rät daher dringend darauf zu achten, dass Kerzen und Öllampen auf nichtbrennbarem Untergrund aufgestellt werden und sich keine brennbaren Gegenstände, wie z.B. herabhängende Dekoration, in Flammennähe befinden.



Abbildung 1: Verschiedene Lichterketten

Offenes Feuer sollte immer außerhalb der Reichweite von Kindern sein und unter ständiger Beobachtung stehen, da sich Feuer durch einen Luftzug oder Funkenflug auf umliegende Gegenstände ausbreiten kann.

Öllampen

Auch erloschene Öllampen können eine Gefahr darstellen! Besonders kleine Kinder können Öllampen mit Trinkgefäßen verwechseln. Durch Saugen am Lampendocht oder Trinken an der Einfüllöffnung kann synthetisches Lampenöl in den Mund des Kindes gelangen. Bereits geringe Mengen des Öls können zu Schäden der Lunge bis hin zum Tod führen. Daher sind Vorratsbehälter für Lampenöle mit kindersicheren Verschlüssen ausgestattet.

Aber was ist mit dem Öl, das sich in der Öllampe befindet? Seit 2003 wird durch eine Norm die Sicherheitsbeschaffenheit von Öllampen geregelt. Durch konstruktive Maßnahmen wie z.B. Dochtschutz und kindergesicherte Einfüllöffnungen soll der Hersteller von Öllampen sicherstellen, dass der Zugang zum Öl für Kinder erschwert wird. Allerdings sind immer noch alte Öllampen ohne Sicherheitseinrichtungen in Privathaushalten vorhanden und nicht alle Hersteller von Öllampen (z.B. im Kunsthandwerk) halten sich an die Sicherheitsvorschriften.



tungen in Privathaushalten vorhanden und nicht alle Hersteller von Öllampen (z.B. im Kunsthandwerk) halten sich an die Sicherheitsvorschriften.

Ob eine Öllampe die Vorgaben erfüllt, kann teilweise leicht überprüft werden: Ein Dochtschutz ist wie ein enger Trichter um den Docht angeordnet, so dass der Docht nicht aus der Lampe herausragt.

Abbildung 2: Unsichere Öllampen ohne Dochtschutz und kindersichere Einfüllöffnungen (alle Fotos: J. Langanki, RP Darmstadt)

Kindergesicherte Verschlüsse erfordern zwei unabhängige Bewegungen beim Öffnen beispielsweise gleichzeitiges Drücken und Drehen.

Die Marktaufsichtsbehörden haben durch gezielte Kontrollen und Beratung der Hersteller erreicht, dass die meisten Öllampen den Vorgaben entsprechen. Dennoch empfiehlt das Regierungspräsidium auch erloschene Öllampen außerhalb der Reichweite von Kindern aufzubewahren.

3.2 Medizinprodukte

Untersagung von mangelhaften Medizinprodukten im europäischen Netzwerk

Für die Überwachung des Inverkehrbringens von Medizinprodukten nach dem Medizinproduktegesetz wurde ein europaweit kooperierendes Marktüberwachungskommunikationssystem aufgebaut, das am folgenden Beispiel erläutert wird:

Im Zeitalter des Interneteinkaufs ist das Angebot an Produkten, so auch an Medizinprodukten, scheinbar grenzenlos. Ein Bundesland überprüfte im vergangenen Jahr den Verkauf von verschiedenen Wundpflastern, wozu u.a. Wärmepflaster, Kältepflaster oder Schmerzpflaster zählen. Hierbei wurden Mängel der Kennzeichnung und Präsentation festgestellt. Ein Hersteller von Pflastern sitzt in China, daher muss für das Inverkehrbringen in Europa ein verantwortlicher Ansprechpartner, der „Bevollmächtigte“, benannt, auf den Produkten angegeben und in einer Datenbank des zuständigen Mitgliedstaates angezeigt werden. Aufgrund der örtlichen Zuständigkeit für den auf den Pflastern angegebenen Bevollmächtigten erhielt das Regierungspräsidium Darmstadt einige Proben mit der Bitte, das korrekte Inverkehrbringen zu überprüfen.

Die Überprüfung der verschiedenen Pflaster ergab zum Teil gravierende Mängel:

- Die Kennzeichnung der Produkte und die Gebrauchsanweisung waren meist nicht in deutscher Sprache verfasst, und es fehlten die teilweise erforderlichen Warnhinweise. Der Bevollmächtigte leitete die sofort notwendigen Maßnahmen ein, diese Produkte wurden umgehend vom Markt genommen.
- Andere Produkte sind aufgrund der angegebenen Hauptwirkung nicht als Medizinprodukte, sondern als Arzneimittel einzustufen. Nach enger Zusammenarbeit mit dem zuständigen Dezernat für Pharmazie werden auch diese Produkte nicht mehr in Verkehr gebracht.
- Bei einigen Pflastern weisen die angegebenen Inhaltsstoffe darauf hin, dass die Produkte in einer unkorrekten Medizinprodukteklasse als einfache „Heftpflaster“ eingestuft worden waren. Bei der höheren Medizinprodukteklasse müsste jedoch eine „Benannte Stelle“ für das Konformitätsbewertungsverfahren hinzugezogen werden.

Der Bevollmächtigte legte Unterlagen von einer Benannten Stelle mit Sitz außerhalb Deutschlands vor, die diese offensichtlich falsche Klassifizierung bestätigte. Zur Überprüfung auf Echtheit der vorgelegten Unterlagen wurde über das europäische Marktüberwachungsinformationssystem mit der Bezeichnung COEN (Compliance and Enforcement Group) eine Anfrage an die für die Benannte Stelle zuständige Behörde innerhalb Europas weitergeleitet. Aufgrund der Ereignisse mit

Brustimplantaten und Hüftimplantaten in den vergangenen Jahren wird auf der Basis der verschärften europäischen Gesetzesgrundlage die Qualität der Benannten Stellen heute regelhaft überprüft.

Die Anzeigen, die jeder Verantwortliche für das Inverkehrbringen von Medizinprodukten in einer zentralen Datenbank für sich und seine Produkte eingeben muss, lagen für die Pflaster nicht vor. Mit Beginn der Überwachung wurden die Anzeigen nachgereicht, jedoch aufgrund der anschließenden Untersagung des Inverkehrbringens widerrufen.

Fast zeitgleich ging über das COEN-System eine Beschwerde aus dem Baltikum über eine Kontaktlinse mit den Angaben desselben Bevollmächtigten beim Regierungspräsidium Darmstadt ein. Der Bevollmächtigte erklärte, dieses Produkt wäre (noch) nicht auf dem europäischen Markt. Die Überprüfung der für das Inverkehrbringen notwendigen Dokumente zeigte Mängel. Auch die Kontaktlinsen werden nicht (mehr) vertrieben. Da die hier beteiligte Benannte Stelle ihren Sitz in einem weiteren europäischen Land hatte, wurden die zur Überprüfung vorgelegten Dokumente via COEN-Meldung an die zuständige Behörde des Mitgliedstaats weitergeleitet.

Im Rahmen der Überwachung fielen Produkte eines dritten chinesischen Herstellers auf. Da der Bevollmächtigte jedoch auch hierfür keine vollständigen Unterlagen vorlegen konnte, wurde der weitere Vertrieb untersagt.

Aktuell ist diese Firma nicht mehr Bevollmächtigter für Medizinprodukte. Aufgrund der ausführlichen Beratungsgespräche ist dem Ansprechpartner in der Firma jetzt bewusst, welche Verantwortung mit dem „Job“ des Bevollmächtigten nach den Regelungen des Medizinprodukterechtes verbunden ist. Wenn die Dokumente der Benannten Stellen sich als Fälschungen erweisen sollten, wird eine COEN-Warnung mit den Angaben des Bevollmächtigten an alle europäischen Mitgliedstaaten gesandt.

So komfortabel eine europäische Zusammenarbeit und ein Binnenmarkt sind, die Überprüfung dieser fast grenzenlosen Freiheiten benötigt ein gut strukturiertes Netzwerk und eine gute, zuverlässige Kooperation der Länder. In Deutschland wurde per Staatsvertrag zum 1. April 2013 die Koordination der COEN-Meldungen bei der Zentralstelle der Länder für Gesundheitsschutz bei Arzneimitteln und Medizinprodukten (ZLG) angesiedelt, während zuvor das Hessische Ministerium für Soziales und Integration diese Aufgabe für Europa übernommen hatte. Das eingeführte Kommunikationssystem wird sicher weiterhin optimiert.

Dr. Birgit Thiede,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, Darmstadt
RP Darmstadt

Medizinprodukte-Management in Arztpraxen

Die Medizinprodukte-Betreiberverordnung (MPBetreibV) hat für die Betreiber von Medizinprodukten eine Vielzahl von Verpflichtungen zum Zwecke des Patienten-, Anwender- und Drittschutzes erbracht. Zu diesen Verpflichtungen zählen u.a. das Führen eines Bestandsverzeichnisses über alle aktiven nichtimplantierbaren Medizinprodukten, die Durchführung von sicherheitstechnischen und messtechnischen Kontrollen sowie gegebenenfalls das Führen von Medizinproduktebüchern.

Das Projekt zum „Medizinprodukte-Management“ in Arztpraxen wurde im Aufsichtsbezirk des Regierungspräsidiums Gießen im Jahr 2014 durchgeführt. Es sollte eine Bestandsaufnahme darstellen, da der Verdacht bestand, dass die Betreiber sich nicht immer ihrer Verantwortung nach der MPBetreibV bewusst sind. Dazu wurden Praxen aus unterschiedlichen Fachdisziplinen ausgewählt und überprüft. Auch wenn die Überwachung der Praxen nur eine Stichprobe darstellte, hatte das Projekt den Effekt, dass sich die Praxisinhaber mit dem Thema eingehend beschäftigt haben und die Kontrollen des Regierungspräsidiums Gießen in den Ärztkreisen bekannt wurden.

Um den Praxisbetrieb nicht unnötig zu stören, wurden im Vorfeld Termine vereinbart. Die Überwachung erfolgte nach der bundesweiten Verfahrensanweisung „Überwachung nach Medizinprodukte-Betreiberverordnung“.

Im Aufsichtsbezirk des RP Gießen wurden 20 Praxen begangen. Das positive Ergebnis überraschte dahingehend, dass der Großteil der Praxisbetreiber ihren Verpflichtungen nachkommt. So fehlte bei vier Praxisbetreibern das Bestandsverzeichnis, und die sicherheitstechnische Kontrolle wurde nicht durchgeführt. In einer Praxis lagen trotz durchgeführtem Qualitätsmanagement weder Bestandsverzeichnis noch die notwendigen Medizinproduktebücher vor.

Nach Durchsicht des Qualitätsmanagement-Handbuches wurde festgestellt, dass der Auditor auf diese Mängel in seinem Abschlussbericht hingewiesen hatte, es aber leider an der Umsetzung fehlte. Wie der Praxisbetreiber bei der Begehung mitteilte, ist die Reauditierung des Qualitätsmanagements für das Frühjahr 2015 geplant. Dies ist ein Beispiel dafür, dass Mängel auftreten können, wenn das Qualitätsmanagement nicht gelebt wird. In acht Praxen wurde eine Aufbereitung durchgeführt, zwei Praxen konnten davon überzeugt werden, zukünftig auf Einmalprodukte umzustellen. In den sechs anderen Praxen wurde die Aufbereitung ordnungsgemäß durchgeführt.

Zusätzlich wurden die Praxisbetreiber noch zum Thema des Umgangs mit Vorkommnissen bei Medizinprodukten nach der Medizinprodukte-Sicherheitsplanverordnung (MPSV) befragt. Ein Vorkommnis, im Sinn der MPSV, ist eine Funktionsstörung, ein Ausfall oder eine Änderung der Merkmale oder der Leistung oder eine Unsachgemäßheit der Kennzeichnung oder der Gebrauchsanweisung eines

Medizinprodukts, die unmittelbar oder mittelbar zum Tod oder zu einer schwerwiegenden Verschlechterung des Gesundheitszustands eines Patienten, eines Anwenders oder einer anderen Person geführt hat oder hätte führen können. Angehörige der Heilberufe haben hier eine Meldeverpflichtung. Leider wurde bei allen Praxisbetreibern festgestellt, dass ein Vorkommnismanagement nicht vorhanden war und auch die Kenntnisse darüber fehlten. Über die Notwendigkeit eines Vorkommnismanagements wurden die Praxisbetreiber eingehend informiert. Im Jahr 2015 sind wieder Überprüfungen in diesem Bereich vorgesehen.

*Susanna Volkmar und Karin Zimmer,
Abteilung Arbeitsschutz und Inneres, Gießen,
RP Gießen*

Nachholbedarf bei der Aufbereitung von Medizinprodukten

Viele Zahnarztpraxen hinken dem Stand der Technik einige Jahre hinterher

Kontaminierte Medizinprodukte können Patienten, medizinisches Personal oder Dritte gefährden. Daher sind die Anforderungen an die hygienische Aufbereitung von Medizinprodukten entsprechend § 4 der Medizinprodukte-Betreiberverordnung von Betreibern und Anwendern einzuhalten. Danach ist die Aufbereitung von bestimmungsgemäß steril oder keimarm zur Anwendung kommenden Medizinprodukten unter Berücksichtigung der Angaben des Herstellers so durchzuführen, dass der Erfolg dieser Verfahren nachweisbar gewährleistet ist. Eine ordnungsgemäße Aufbereitung wird gemäß § 4 Abs. 2 MPBetreibV vermutet, wenn die gemeinsame Empfehlung der Kommission für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention (KRINKO) des Robert Koch-Instituts und des Bundesinstituts für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) beachtet wird.

Bei Begehungen von Zahnarztpraxen wurden diesbezüglich häufig Defizite vorgefunden. Die Mängel resultierten zum einen aus einer veralteten bzw. einer nicht dem Stand der Technik entsprechenden technischen Ausstattung, zum anderen aber auch aus der fehlenden Sachkenntnis des mit der Aufbereitung betrauten Personals.

Die Reinigung und Desinfektion der Medizinprodukte erfolgte oft ausschließlich manuell, sogar bei solchen Medizinprodukten (Kritisch B), bei denen eine maschinelle Reinigung und Desinfektion nach der KRINKO/BfArM-Empfehlung zu erfolgen hat z.B. bei chirurgisch eingesetzten Hand- und Winkelstücken. Die Hand- und Winkelstücke wurden grundsätzlich manuell aufbereitet.

Auch wenn die vorgeschriebene technische Ausstattung vorhanden war, wurden die notwendigen Wartungen, erneute Leistungsqualifikationen der Reinigungs-

und Desinfektionsgeräte sowie die vorgeschriebenen regelmäßigen Routinechecks oft nicht ordnungsgemäß durchgeführt.

Die Defizite bei der Sterilisation der Instrumente lagen hauptsächlich in den vorangestellten Arbeitsschritten wie der optischen Kontrolle und der Verpackung.

Bei den einzelnen Begehungen wurden stichprobenartig wiederaufbereitete Instrumente auf Verschmutzungen kontrolliert. Bei allen Praxisbetreibern wurden auf mindestens einem Instrument nicht definierbare Verschmutzungen vorgefunden. Dies deutete darauf hin, dass die optische Kontrolle der einzelnen Instrumente nach der Reinigung und Desinfektion nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden war. Ein Zusammenhang mit den vorherrschenden Lichtverhältnissen in den Aufbereitungsräumen war deutlich zu erkennen. Optische Vergrößerungshilfen, mit denen die Verschmutzungen leicht zu entdecken gewesen wären, kamen in allen besichtigten Zahnarztpraxen nicht zum Einsatz. An manchen Verpackungen, die bereits sterilisiert worden waren, konnte man zudem erkennen, dass es durch eine fehlerhafte Verpackung zu einer Beschädigung der Siegelnaht gekommen und dadurch die Sterilität des Instruments nicht mehr gewährleistet war. Außerdem fand häufig keine nachvollziehbar dokumentierte Freigabe der Instrumente statt. Es gab somit keine Möglichkeit, die an einem Patienten zur Anwendung gekommenen Instrumente eindeutig zuzuordnen.

In allen vorgefundenen Aufbereitungsräumen lag aus baulichen Gründen eine räumliche Trennung zwischen unreinem und reinem Bereich nicht vor. Daher hätten die Tätigkeiten in den Aufbereitungsräumen zumindest zeitlich getrennt durchgeführt werden müssen. Zudem hätte eine geeignete Zwischenreinigung der Arbeitsflächen erfolgen müssen. Dieser Arbeitsschritt wurde in keiner Praxis zum Beispiel mit einer Standardarbeitsanweisung geregelt.

Weitere Defizite waren unter anderem die fehlende Berücksichtigung der Herstellerangaben, lückenhafte Standardarbeitsanweisungen, teilweise fehlerhafte Beladungen der Reinigungs- und Desinfektionsgeräte und die unzulässige Markierung von Instrumenten.

Zudem wurden bei der manuellen Reinigung Fehler bei der Anwendung der Desinfektionsmittel gemacht, zum Beispiel bezüglich der richtigen Konzentration und der notwendigen Einwirkzeit. Besonders problematisch war die Situation bei der Aufbereitung der sogenannten Hand- und Winkelstücke. Bei der Innenreinigung und Desinfektion wurden teilweise Reinigungssets verwendet, die ausschließlich eine reinigende und dementsprechend keine desinfizierende Wirkung hatten. Dies ist wiederum auf die mangelnde Fachkenntnis des mit der Aufbereitung betrauten Personals zurückzuführen. Viele Praxismitarbeiter wurden von Vorgängerinnen und Vorgängern in die Aufbereitung eingewiesen. Durch eine solche Einweisung in die doch recht komplexen Vorgänge der Aufbereitung von Medizinprodukten

wurden oft auch Fehler an die Nachfolger weitergegeben: „Mir wurde das so gezeigt“ oder „Das haben wir schon immer so gemacht“ waren sehr häufige Antworten auf Fragen bei der Überwachung.

Wenn die Inhalte im Rahmen der Ausbildung teilweise nicht oder nicht dem aktuellen Stand entsprachen, wurde durch die Behörde angeordnet, dass das mit der Aufbereitung betraute Personal geeignete Fortbildungsveranstaltungen besuchen sollte, um dessen Kenntnisse aufzufrischen.

Zusammenfassend war demzufolge festzustellen, dass kein Praxisbetreiber die Mindestanforderungen an die Aufbereitung von Medizinprodukten eingehalten hatte.

Bei Nachfragen wurden meist wirtschaftliche Gründe als Ursache der unzureichenden Ausstattung mit Gerätschaften angegeben. Es wurde aber auch die Auffassung vertreten, dass die Anforderungen an den Zahnarztbereich teilweise überhöht seien.

Die Anforderungen seien nur mit enorm hohem zeitlichem und finanziellem Aufwand einzuhalten. Dabei war auch festzustellen, dass es sehr unterschiedliche Meinungen in Bezug auf die Notwendigkeit einer maschinellen Reinigung von Kritisch B- Instrumenten gab. Der Stand der Technik entsprechend der KRINKO/BfArM-Empfehlung wird trotz eindeutiger Gerichtsurteile oft nicht anerkannt oder stark in Frage gestellt und dementsprechend nicht eingehalten.

Erst nach Androhen einer Untersagung der Anwendung nicht validiert aufbereiteter Medizinprodukte in den Zahnarztpraxen gab es seitens der Betreiber die Bereitschaft, die entsprechenden Gerätschaften anzuschaffen, das Personal fortzubilden, die notwendigen organisatorischen Schritte einzuleiten und den gesamten Aufbereitungsprozess validieren zu lassen. Teilweise führte dies dazu, dass Betreiber zeitweise ihren Betrieb einstellen mussten.

Ein Patient darf erwarten, dass die Hygienestandards eingehalten werden. Die gesammelten Erkenntnisse zeigen jedoch, dass dies nicht immer gegeben ist. Um das richtige Bewusstsein über die Wichtigkeit und Notwendigkeit einer ordnungsgemäßen Aufbereitung der Medizinprodukte bei Zahnärzten zu erreichen, bedarf es nach hiesiger Auffassung noch eines erheblichen Beratungsaufwandes seitens der zuständigen Landes Zahnärztekammer sowie insbesondere mehr Kontrollen und Praxisbegehungen durch die zuständigen Behörden.

**Christoph Gramlich,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, Wiesbaden,
RP Darmstadt**

Rückruf eines Arterienabbinders

Medizinprodukt erfüllt nicht die von der Herstellerfirma angegebene Funktion

Aufgrund einer Beschwerde wurde ein Medizinprodukt der Klasse I (Tourniquet/Arterienabbinder) hinsichtlich des ordnungsgemäßen Inverkehrbringens überprüft. Ein Arterienabbinder dient zum vollständigen Abbinden des arteriellen Blutflusses. Bei dem vorliegenden Medizinprodukt wurde aufgrund seiner Konstruktion bezweifelt, inwieweit dieses hierzu geeignet sei. Die zum vollständigen Abbinden benötigte Kraft könne mit diesem Arterienabbinder nicht aufgebracht werden.

Die der Prüfung vorangestellte Recherche bezüglich der allgemeinen Vorgehensweise bei starken Blutungen zeigte, dass mittlerweile die arterielle Abbindung nicht nur im militärischen Bereich sondern auch im zivilen Bereich unter bestimmten Voraussetzungen befürwortet wird. Sie ist nicht nur sehr effektiv sondern auch „handlungssicher“. Studien, die die hierfür benötigte Druckkraft zum Abbinden einer arteriellen Blutung mit berücksichtigen, lagen jedoch nicht vor.

Die Herstellerfirma wurde aufgefordert, die zur Überprüfung des Sachverhaltes benötigten Unterlagen und das entsprechende Medizinprodukt zur Überprüfung vorzulegen. Die erste Durchsicht der Unterlagen und die in Augenscheinnahme des Arterienabbinders bestätigten die vorgetragenen Bedenken.

Im Ergebnis der behördlichen Prüfung musste festgestellt werden, dass durch die vorgelegten Unterlagen nicht belegt werden konnte, dass das Produkt den grundlegenden Anforderungen entsprach (§ 7 MPG i. V. m Anhang I, VII und X der Richtlinie 93/42/EWG).

Der Hersteller hatte nicht den Nachweis erbracht, dass

- geeignete Anforderungen an die Auslegung und Konstruktion festgelegt worden sind,
- mit dem Arterienabbinder ein ausreichender Manschettendruck, der zum Stillen arterieller Blutungen benötigt wird, erreicht werden kann und
- die eingesetzten Materialien den vorhersehbaren mechanischen Kräften standhalten können.

Es war daher zu belegen, dass der Arterienabbinder im Notfall die ihm vorgegebenen Leistungen nicht erbringt und somit für die vorgesehenen Zwecke ungeeignet ist, denn durch eine Anwendung im Notfall wäre die Sicherheit und Gesundheit von Patienten einem unvermeidbaren Risiko ausgesetzt. Ein Arterienabbinder, der im Fall von starken lebensbedrohlichen Blutungen an den Armen und Beinen keine Stillung der Blutung bewirkt, stellt eine drohende Gefahr für den Patienten dar, weil er durch den Einsatz eines nicht wirksamen Medizinproduktes im Notfall stirbt.

Vor diesem Hintergrund wurde der Hersteller bezüglich einer Untersagung des Inverkehrbringens nach § 28 MPG und eines Rückrufs der sich auf dem Markt befindlichen Arterienabbinder angehört. Daraufhin erklärte sich die Herstellerfirma bereit, von sich aus einen Rückruf des auf dem Markt befindlichen Medizinproduktes durchzuführen, den Arterienabbinder nicht mehr in Verkehr zu bringen und die Bewerbung des Produktes zu unterlassen.

Die hierfür notwendige Kundeninformation wurde mit der hiesigen Behörde abgestimmt. Nach Übersendung einer entsprechenden Kundenliste und der jeweiligen Rückschreiben der Anwender, wonach diese die entsprechende Sicherheitsinformation erhalten haben und das Produkt zurückgesandt oder vernichtet haben, konnte der Vorgang aus hiesiger Sicht abgeschlossen werden.

*Christoph Gramlich,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, Wiesbaden,
RP Darmstadt*

3.3 Röntgenstrahlenschutz

Zur Qualität von medizinischen Röntgenanwendungen in Hessen

Die ärztliche Stelle nach § 17a der Röntgenverordnung (RöV) für die Qualitätssicherung in der Radiologie Hessen (ÄSH) ist gemäß Vertrag mit dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration zuständig für die Überprüfungen der Qualitätssicherung bei Röntgeneinrichtungen zur Untersuchung von Menschen. Im Rahmen dieser Tätigkeit führt sie medizinisch-technische und ärztliche Überprüfungen der radiologischen Untersuchungs- und Bildqualität sowie Qualitätssicherung durch, insbesondere:

- die Überprüfung, ob die diagnostischen Röntgenanwendungen unter Berücksichtigung der rechtfertigenden Indikation dem Stand der Heilkunde und den Erfordernissen der medizinischen Wissenschaft entsprechen,
- die Überprüfung der Maßnahmen zur Optimierung der diagnostischen Röntgenanwendung mit möglichst geringer Patientendosis bei diagnostisch aussagefähiger Bildqualität,
- die Überprüfung der Beachtung der vom Bundesamt für Strahlenschutz veröffentlichten diagnostischen Referenzwerte in der Röntgendiagnostik (seit Ende 2003) sowie
- die Unterbreitung von Verbesserungsvorschlägen an den Strahlenschutzverantwortlichen zur Optimierung der medizinischen Röntgenanwendung und die Überprüfung der Umsetzung dieser Vorschläge für alle Röntgendiagnostikeinrichtungen in Hessen; darüber hinaus werden entsprechend auch die Röntgenbehandlungseinrichtungen in der Humanmedizin in Hessen geprüft. Die Überprüfungen werden in Abhängigkeit von der Qualität der Röntgenanwendung

im Abstand von 6 Monaten bis zu 36 Monaten an allen medizinischen Röntgeneinrichtungen in Hessen durchgeführt.

Tabelle 1: Zahl der überprüften abgerechneten Geräte für die Jahre 2010 bis 2014

Prüfungsgegenstand	2014	2013	2012	2011	2010
Strahler / SSV (inkl. ZSSV ab 4/2014)	921	787	739	675	714
Weitere Arbeitsplätze (inkl. ZSSV)	732	775	624	526	600
Endausgabegeräte	93	121	131	138	207
Bildwiedergabegeräte	1.028	752	600	553	618
Teleradiologiesysteme	22	8	28	15	18
Weitere Teleradiologiesysteme	3	0	5	1	3

SSV: Strahlenschutzverantwortlicher

ZSSV: Zusätzlich an einer Röntgeneinrichtung tätiger Strahlenschutzverantwortlicher

Die Bewertung des Ergebnisses erfolgt in vier Qualitätsstufen (QSt), die den Ausführungen des einheitlichen Bewertungssystems des Zentralen Erfahrungsaustausches der Ärztlichen Stellen (ZÄS) entsprechen:

Qualitätsstufe 1	Anforderungen voll erfüllt
Qualitätsstufe 2	Mindestanforderungen erfüllt
Qualitätsstufe 3	Mindestanforderungen nicht erfüllt
Qualitätsstufe 4	Mindestanforderungen erheblich unterschritten

Die Abbildung 1 zeigt den Verlauf über die Jahre 2006 bis 2014 der nach dem oben genannten System eingestuften Prüfungen in Krankenhäusern (KH) und Praxen. Wie in der Abbildung dargestellt, zeigt sich in den letzten drei Jahren ein etwa gleichbleibendes hohes Niveau. Erkennbar ist dies insbesondere an dem niedrigen Anteil der QSt 3 und QSt 4, bei denen wesentliche Mängel vorliegen.

Die Jahre 2010 bis 2012 hatten die deutlichen Verbesserungen gegenüber den Vorjahren gezeigt. Zu erwähnen ist insbesondere die Gegenüberstellung der addierten Einstufungen in QSt 1 und QSt 2 (2012 bis 2014: über 80 %) versus QSt 3 oder QSt 4. Im Jahr 2014 war, wie im Jahr 2012, nur eine geringe Zahl (4) an Meldungen an die Aufsichtsbehörde wegen fachlicher Mängel erforderlich.

Bei den zunehmend und vielfältig eingesetzten, modernen Geräten mit 3 D-Aufnahmefunktionen muss weiterhin verstärkt auf die Einsatzweise und Handhabung, die Strahlenexposition und eine geeignete Qualitätssicherung geachtet werden.

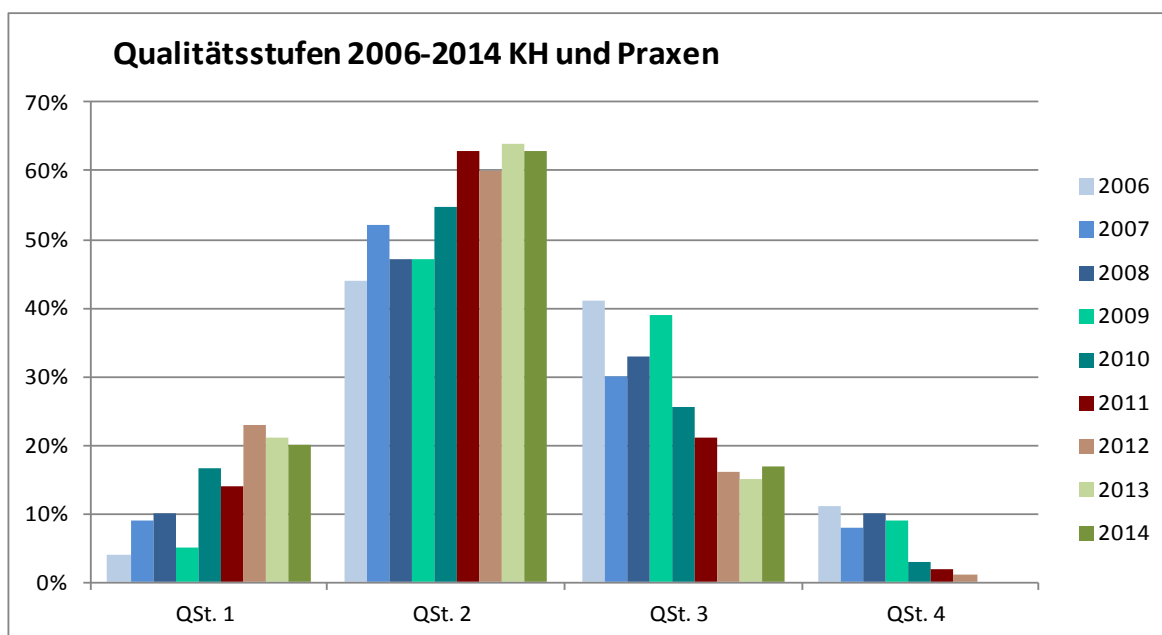


Abbildung 1: Verteilung der Prüfungsergebnisse über alle Strahler der Jahre 2006 – 2014

In einem Projekt zur Erfassung von Metadaten der Röntgenbilder (unterstützt von BMUB und BfS (Projekt 3611S40008)) wurden insbesondere Informationen zu Dosiswerten und technischen Parametern während der Überprüfungen sowie in einer Studie über die Jahre 2014 und 2013 ausgewertet. Diese Software wurde auch bei Röntgenanwendern in Hessen erprobt und soll zukünftig das Qualitätsmanagement in den Ärztlichen Stellen, Krankenhäusern und Praxen unterstützen.

Diese Ergebnisse aus dem Jahresbericht der Ärztlichen Stelle Hessen machen ersichtlich, dass die Überprüfung der Qualitätssicherung einen dauerhaft positiven Effekt mit sich bringt. Offensichtlich investieren die Strahlenschutzverantwortlichen Zeit, Geld und Mühe in eine Verbesserung der Qualitätssicherung vor Ort, was sich in den Prüfungen der ÄSH inzwischen kontinuierlich niederschlägt.

**PD Dr. Michael Walz, Leiter der ÄSH,
Ärztliche Stelle für Qualitätssicherung in der Radiologie,
Nuklearmedizin und Strahlentherapie Hessen (ÄSH),
Frankfurt am Main**

Kurzbericht der Zahnärztlichen Röntgenstelle für das Jahr 2014

Aus **1.147 Praxen** wurden im Jahr 2014 **2.579 Röntgengeräte** geprüft und gingen mit den entsprechenden Aufnahmen von Patienten und Konstanzprüfungen in die statistische Erfassung ein.

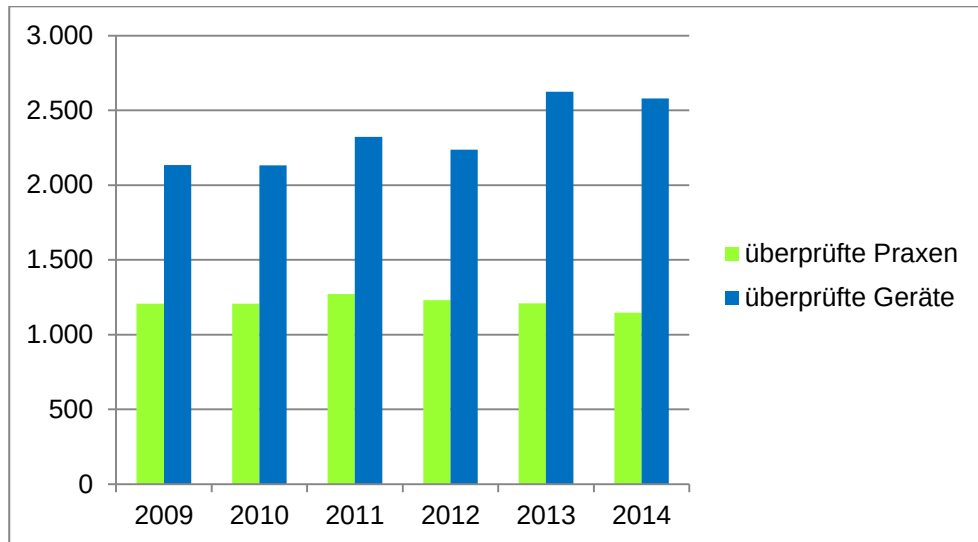


Abbildung 1: Überprüfte Praxen und Röntgengeräte

Das Prüfverfahren selbst ergab folgende Ergebnisse:

Röntgengeräte einschließlich Aufnahmen ohne bzw. mit geringfügigen Normabweichungen innerhalb der zulässigen Toleranz nach DIN 6868, Teil 5.	2.231
Röntgengeräte einschließlich Aufnahmen mit Werten außerhalb der zulässigen Toleranz nach DIN 6868, Teil 5. Hier erfolgte jeweils eine erneute Überprüfung nach Durchführung der Verbesserungsvorschläge.	348

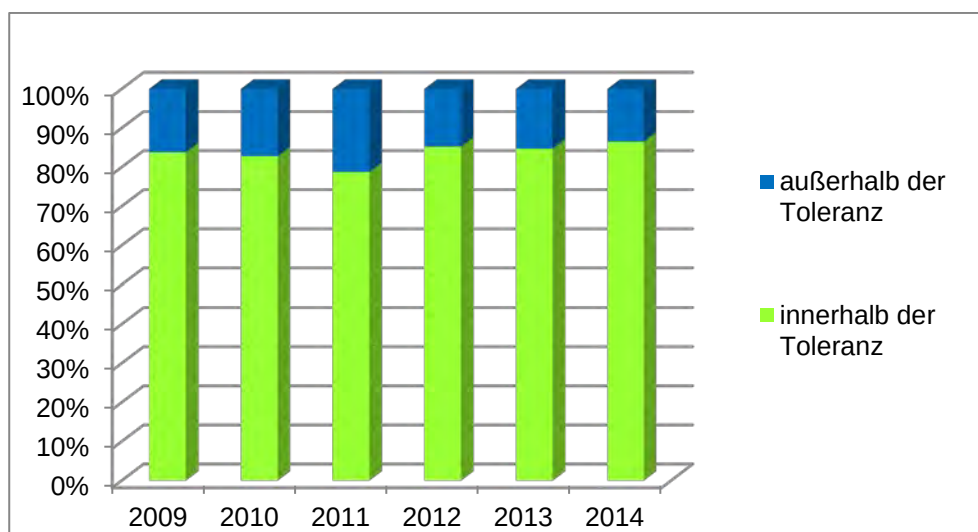


Abbildung 2: Ergebnisse des Prüfverfahrens

Bei **45 Geräten** (1,74 %) musste eine zweite Nachprüfung erfolgen, da die ursächlichen Fehler bei der ersten Nachprüfung nicht oder nur unzureichend abgestellt waren. Die absolute Zahl der zweiten Nachprüfungen lag mit 1,74 % (45 Geräte) im Jahr 2014 etwas niedriger als im Jahr 2013 (2012: 2,28 %, 2013: 2,06 %).

In drei Fällen war im Jahr 2014 eine Überstellung an das zuständige Regierungspräsidium **wegen wiederholt aufgetretener Qualitätsmängel** nötig. Gegenüber dem Vorjahr (ein Fall) gab es in diesem Bereich einen Anstieg der auffällig gewordenen Praxen auf den Stand des vorvorherigen Jahres 2012. Die Überprüfung der Praxen nach dem einheitlichen Bewertungssystem ergab vergleichbare Prüfergebnisse zu den Vorjahren.

Beurteilung der Unterlagen anhand des Einheitlichen Bewertungsmaßstabs:

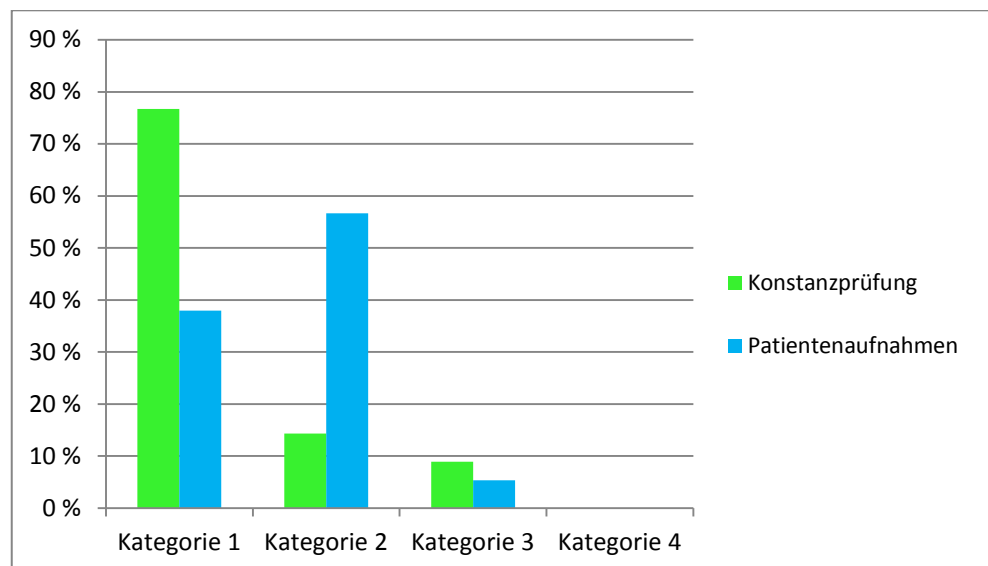


Abbildung 3: Ergebnisse der Erstprüfung

Im Jahr 2014 erfolgte erneut die Überprüfung zahnärztlich genutzter DVT-Geräte. Insgesamt wurden im Jahr 2014 55 Praxen und Kliniken geprüft und abgeschlossen. Eine erste Nachprüfung war bei 20 Praxen erforderlich, eine zweite Nachprüfung musste bei einem Gerät erfolgen. Insgesamt sind bei der Zahnärztlichen Röntgenstelle Hessen derzeit 171 DVT-Geräte angemeldet.

Somit ist eine Überprüfung aller Geräte in einem 3-Jahresrhythmus realisierbar. Aufgrund der noch geringen Zahlen erscheint eine graphische Darstellung derzeit nicht sinnvoll.

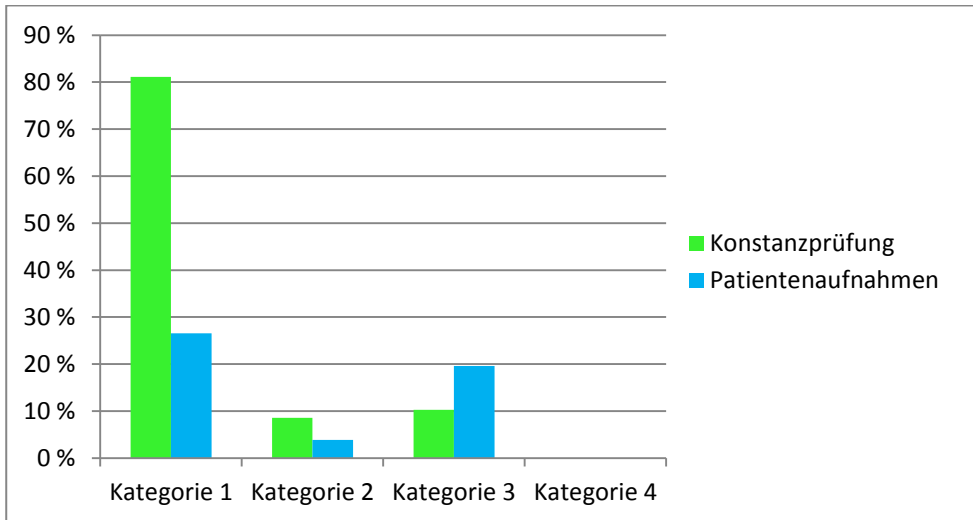


Abbildung 4: Ergebnisse der ersten Nachprüfung

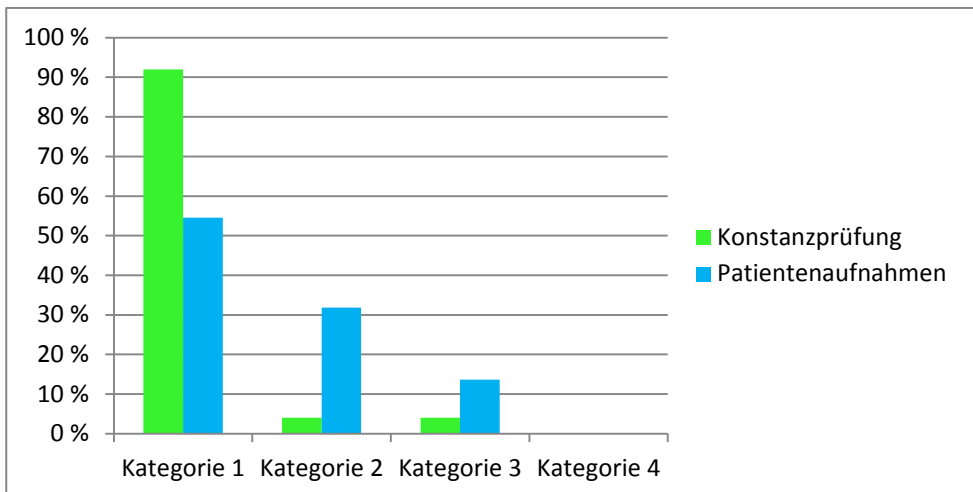


Abbildung 5: Ergebnisse der zweiten Nachprüfung

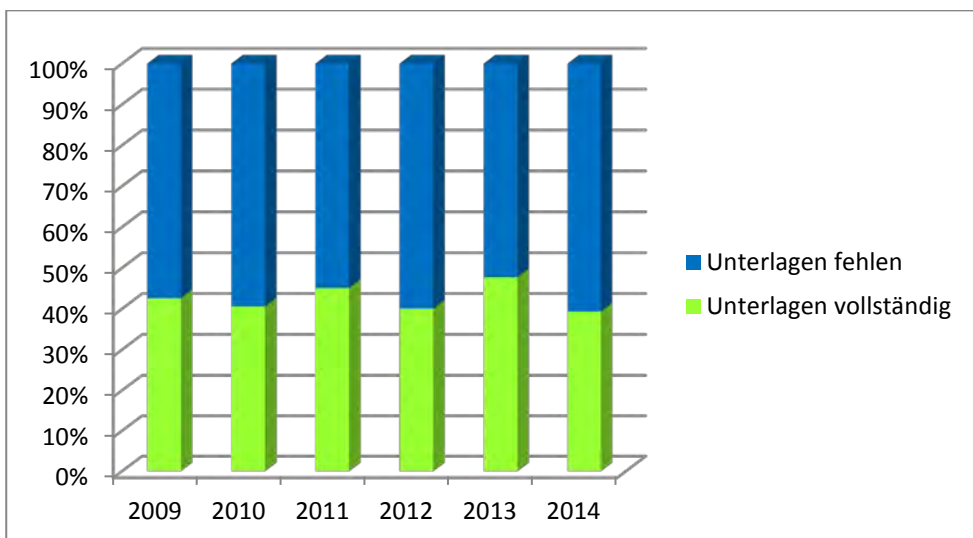


Abbildung 6: Überprüfung der Unterlagen

245 Praxen mussten schriftlich mit einer ersten Mahnung an die Einreichung der Unterlagen erinnert werden. An 8,57 % der Praxen (58 Fälle) mit unvollständigen Unterlagen musste eine zweite Mahnung erfolgen. Von diesen 58 Fällen mit zweiter Mahnung wurden schließlich 17 Fälle an das zuständige Regierungspräsidium überstellt, da die Unterlagen nicht vollständig zur Verfügung gestellt wurden. Dies stellt einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr (12 Fälle) dar, bleibt aber unter dem Niveau des vorvorherigen Jahres 2012, in dem 21 Fälle überstellt werden mussten.

Dr. Doris Seiz,
*Leiterin der Zahnärztlichen Röntgenstelle
der Landesärztekammer Hessen, Frankfurt am Main*

Aufbewahrungspflicht von Patientenunterlagen nach Röntgen- und Strahlenschutzverordnung

Der privatrechtliche Verkauf einer nuklearmedizinischen und radiologischen Praxis entbindet den Verkäufer nicht von seinen Aufbewahrungspflichten

Der Sachverhalt: Ein niedergelassener Nuklearmediziner und Radiologe gab im Jahr 2012 seine Praxis auf und wollte diese durch einen privatrechtlichen Vertrag an zwei Nachfolger veräußern. Ob dies rechtswirksam erfolgt ist, ist zwischen den damaligen Beteiligten streitig geblieben. So erklärten die Nachfolger nach circa drei Monaten den Rücktritt vom Vertrag und hinterließen die ehemaligen Praxisräume ungesichert. Zuvor informierte der ursprüngliche Inhaber die Aufsichtsbehörde über Unregelmäßigkeiten mit seinem Käufer. Die Praxisübernahme hatte sich aus Sicht der Nachfolger zerschlagen.

In den Kellerräumen der ehemaligen Praxis befanden sich etwa 70 laufende Meter Patientenakten, geschätzt 17.500 Stück, wovon die Hälfte als aufbewahrungspflichtig eingeschätzt wurde. Computer-Rack-Einschübe mit dem „Picture Archiving and Communication System“ und dem Radiologie-Informationssystem lagen zerlegt auf dem Fußboden eines Kellerraumes. Zwischenzeitlich gab es immer wieder Anfragen von Patienten nach dem Verbleib ihrer Akten.

Die Dezernate IV/Wi 43.1 (zuständig für den Vollzug der Strahlenschutzverordnung) und IV/Wi 45.2 (zuständig für den Vollzug der Röntgenverordnung) des Regierungspräsidiums Darmstadt bearbeiteten diesen Fall von Anfang an gemeinsam.

Zunächst wiesen sie den ursprünglichen Praxisinhaber und späteren Kläger auf seine Pflichten gemäß § 28 RöV und § 85 StrlSchV hin, dass er nach Beendigung seiner nuklearmedizinischen und radiologischen Tätigkeiten für die Aufbewahrung der Patientenakten über zehn Jahre nach der letzten Untersuchung verantwortlich

ist. Hieran hätten auch die zivilrechtlichen Verträge zur Praxisübergabe nichts geändert. Ein Übergang der Verantwortlichkeit ist selbst dann nur möglich, wenn auch die Übernehmer die nach Strahlenschutzrecht und Röntgenrecht erforderlichen Genehmigungen innehaben. Das war hier nicht der Fall.



Abbildung 1: Überfüllte Regale im Archiv

Dies sah der Radiologe und spätere Kläger jedoch anders. Nach seiner Ansicht sei die Verantwortung für die ordnungsgemäße Aufbewahrung an seinen durch Vertrag gefundenen Nachfolger übergegangen.



Abbildung 2 und 3: Der Zustand des EDV-Systems



Nach intensiver rechtlicher Bewertung des Sachverhaltes und Anhörung des Radiologen, entschlossen sich beide Dezernate, eine gemeinsame Anordnung in Bezug auf die Aktenaufbewahrung und Lesbarkeitsmachung der Aufzeichnungen auf Datenträgern mit Anordnung der sofortigen Vollziehung im Mai 2013 zu erlassen.

Hiergegen erhob der Arzt eine verwaltungsgerichtliche Klage und stellte gleichzeitig einen Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz. Der Eilantrag ist im September 2013 vom Verwaltungsgericht Frankfurt abgelehnt worden.

Trotz des gerichtlich bestätigten Sofortvollzuges konnte der Radiologe die ordnungsgemäße Aufbewahrung der relevanten Akten nicht wie angeordnet nachweisen, so dass daraufhin ein Zwangsgeld in Höhe von 5.000 EUR festgesetzt wurde.

Auch dieses wurde beklagt. Ende Dezember 2013 habe der Kläger veranlasst, dass die Papierakten in den Kellerräumen seiner Wohnung untergebracht worden seien. Das Datenverarbeitungssystem sei zur Wiederherstellung der EDV-Firma, die während des Betriebes das System betreut habe, übergeben worden.

Am 10. Oktober 2014 fand die mündliche Verhandlung sowohl zum Eilverfahren als auch im Hauptsacheverfahren statt. Das Gericht zweifelte die Verantwortlichkeit des Radiologen nicht an, was die Zuständigkeit für seine Akten auch nach einer Praxisaufgabe angeht. Aufgrund der neuen Sachlage regte das Gericht den Abschluss eines Vergleiches an. Nach Auffassung des Gerichtes brächte eine Klageabweisung die Behörde im Bestreben, den Zugriff für Patienten auf die Akten sicherzustellen, nicht weiter. Weder sei gegenwärtig ein gezielter Zugriff auf die Papierakten möglich, noch sei das Rechnersystem lauffähig.

Der Vergleich sieht nunmehr vor, dass auf Kosten des Klägers (unter Verwendung des hierfür zurückzuzahlenden Zwangsgeldes) die elektronischen Daten wieder lesbar gemacht werden sollen. Falls dies nicht möglich ist, sind die vorhandenen Papierakten entsprechend den gesetzlichen Regelungen aufzubewahren. Ebenfalls hat der Radiologe die Kosten des Verwaltungsstreitverfahrens zu tragen.

Nach fast dreijähriger Verfahrensdauer wurde das Verfahren im März 2015 abgeschlossen. Die Patientenakten konnten in elektronischer Form gesichert werden und befinden sich nun wieder in der Verfügungsgewalt des ehemaligen Strahlenschutzverantwortlichen.

**Frank Heldt, Dezernat IV/Wi 45.2 – Arbeitsschutz, Bau u.a. und
Arno Hof, Dezernat IV/Wi 43.1 – Immissionsschutz, Metall, Strahlenschutz,
Wiesbaden,
RP Darmstadt**

4.1 Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung

Psychische Belastung bei der Ordnungspolizei – Ergebnisse zweier Arbeitssituationsanalysen

Ausgangslage

Vielen Bürgern denken bei der Ordnungs- oder Stadtpolizei als erstes an den Mann oder die Frau, der oder die das Knöllchen für falsch geparkte Autos schreibt. Aber diese Vorstellung ist nicht mehr zutreffend. Seit Mitte der 90er Jahre haben sich die Aufgaben im kommunalen Vollzugsdienst vervielfacht (siehe Tabelle 1). Das gestiegene Sicherheitsbedürfnis in der Bevölkerung sowie eine wachsende soziale Differenzierung schaffen neue Herausforderungen und öffentliche Brennpunkte. Wachsende Verkehrsströme und ein verändertes Freizeitverhalten erfordern eine systematische Verkehrssteuerung und Parkplatzbewirtschaftung. Mittlerweile gibt es erhebliche Überschneidungen zwischen den Aufgabenbereichen der Polizei und den Kommunen. Mit der Erweiterung der Aufgaben verändern sich aber auch die Anforderungen, Belastungen und Qualifikationsansprüche.

Tabelle 1: Aufgabenspektrum der Ordnungspolizei

Auszug aus dem Aufgabenspektrum der Ordnungspolizei
• Gefahrenabwehr (Störungsbeseitigung bei Unfällen, Erteilung von Platzverweisen, Erstversorgung von hilflosen Personen) • Gesundheitsaufsicht (zwangsweise Unterbringung von psychisch kranken Personen bei Vorliegen von Gefahr, Überprüfung Nichtraucherchutzgesetz) • Gewerbe- und Gaststättenrecht (Kontrollen der Auflagen und Konzessionen, Bekämpfung illegaler Beschäftigung) • Grünanlagen (Einschreiten bei unangeleiteten Hunden, widerrechtlichen Grillen, Zelten, Parken) • Immissionsschutzrecht (Lärmbeschwerden oder Geruchsbelästigungen Gaststätten, Nachbarn) • Kampfhunde, gefährliche Hunde (Überprüfung, Einziehung) • Personenbeförderungsrecht (Taxikontrollen hinsichtlich Konzession, Eichbescheinigung) • Straßenverkehrsrecht (Einziehung Führerscheine ggf. mit Wohnungsdurchsuchungen, Ermittlung bei Missbrauch von Behindertenausweisen, Gefahrenabwehr bei Trunkenheit am Steuer, Überwachung gesperrter Wege, ruhender und fließenden Verkehrs) • Versammlungsrecht (Überprüfung von Demonstrationen, Überwachung von Auflagen)

Modulentwicklung

Aber mit welchen konkreten Anforderungen und Belastungen sehen sich die Beschäftigten der Ordnungspolizeien konfrontiert? Dies ist eine der zentralen Fragen des Projekts „Gefährdungsbeurteilung kommunale Ordnungsdienste“ der Unfall-

kasse Hessen. Ziel des Projektes ist es, einen Leitfaden für die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen incl. der psychischen Belastung bei kommunalen Ordnungsdiensten zu erarbeiten und Schulungsmaßnahmen daraus abzuleiten. Das Projekt wird bei Fragestellungen zur psychischen Belastung von dem Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz des RP Gießen unterstützt, da es über branchennahe Erfahrungen aus dem Projekt „Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit im Wach- und Sicherheitsgewerbe verfügt (Rommelfanger & Flake, 2013). Beteiligt sind neben sechs Kommunen auch Vertreter der Polizei und der verdi-Bundesfachgruppe Kommunale Ordnungsdienste.

Für die Entwicklung des Moduls wurden Experteninterviews und Arbeitssituationsanalysen (Nieder, 2005) durchgeführt. Bei dem Instrument der Arbeitssituationsanalyse handelt es sich um ein Gruppeninterview mit Workshopcharakter, bei dem Beschäftigte unter der Anleitung eines Moderators ihre Arbeitssituation beurteilen und Verbesserungsmöglichkeiten zusammenstellen. Hintergrund dieses Ansatzes ist der Gedanke, dass Beschäftigte als „Experten ihrer Arbeit“ gut einschätzen können, was die Arbeitsausführung hemmt oder hindert und welche Verbesserungsvorschläge passend wären.

Zwei Arbeitssituationsanalysen mit vier Kommunen

Im Rahmen des Projektes wurden im November und Dezember 2014 zwei Arbeitssituationsanalysen durchgeführt. Die Arbeitssituationsanalyse dauerten in der Regel 2,5 Stunden. An beiden Terminen nahmen die Ordnungspolizisten und -polizistinnen aus jeweils zwei Kommunen teil, so dass sich insgesamt 19 Ordnungspolizisten und -polizistinnen aus vier Kommunen beteiligten.

Nach der Begrüßung sowie der Erläuterung des Ablauf und einiger Kommunikationsregeln leiteten die beiden Moderatorinnen in die Analyse ein. Bei der Bearbeitung und Auswertung der Fragestellungen achteten sie auf eine Differenzierung der Ergebnisse nach den Kommunen, um später eine kommunenspezifische Rückmeldung geben zu können. Damit während der Workshops nicht ausschließlich über Belastungen und Veränderungsbedarf gesprochen wurde, schloss der Analyseworkshop mit einer Sammlung von Vorteilen und Stärken der Tätigkeit.

Ergebnisse aus den Arbeitssituationsanalysen

a) Ergebnisse zum Veränderungsbedarf

Der Einstieg in die Arbeitssituationsanalyse führte über die Frage „Für wie wichtig halten Sie eine Veränderung Ihrer Arbeitssituation?“. In der Gesamtsicht wurde der Veränderung der Arbeitssituation eine hohe Bedeutung beigemessen. Gut Zweidrittel der Teilnehmer und Teilnehmerinnen schätzten Veränderungen ihrer Arbeitssituation als sehr wichtig ein. Allerdings variierte die Einschätzung zwischen den Kommunen stark hinsichtlich der Frage, in welchen Bereichen die Ver-

änderungen stattfinden sollten. Diese Frage konnten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen durch die Vergabe von drei Punkten auf Bereiche wie zum Beispiel Arbeitsmittel, Führung oder Arbeitsorganisation beantworten. Abbildung 1 zeigt Art und Verteilung der gewünschten Veränderungen.

b) Ergebnisse zur Belastungsanalyse

Kern der Belastungsanalyse war die Bearbeitung der Frage „Woran haben Sie konkret gedacht, als Sie bei ... einen Punkt vergeben haben?“. Die Bearbeitung erfolgte über eine Kartenabfrage mit anschließender Diskussion. Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse vorgestellt.

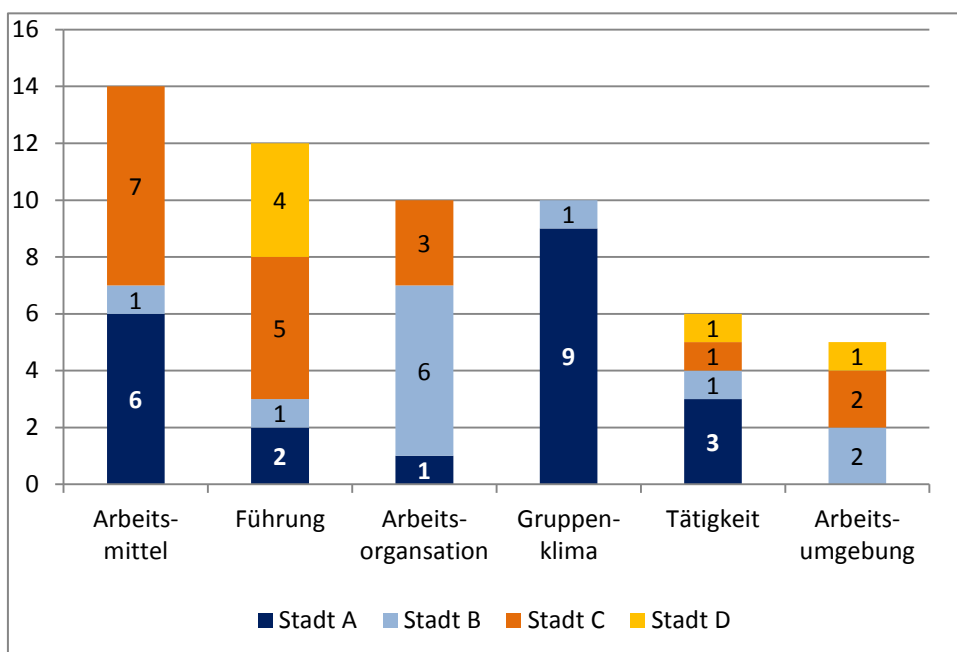


Abbildung 1: In welchen Bereichen sollten die Veränderungen stattfinden?
(n = 19; pro Person konnten drei Punkte vergeben werden)

Arbeitsmittel: Die Beschäftigten bemängelten fehlende (z.B. Chiplesegerät, Alkoholtest, Mundschutz, Suchscheinwerfer auf dem Dienstfahrzeug) oder veraltete bzw. mangelhafte Handgeräte (z.B. die mobilen Erfassungsgeräte). Von den Befragten wurde der Missstand darauf zurückgeführt, dass das Budgets zu gering sei und die Bestellung zu lange dauere. Als übergeordnetes Problem wurde das Fehlen von Standards für Arbeitsmittel (z.B. Pfefferspray, Schlagstock, generelle Ausstattung) kritisiert. Über die ausreichende Bereitstellung von Dienst- und Funktionskleidung gab es hingegen unterschiedliche Meinungen, ein einheitlicher Standard wurde hier aber auch gewünscht.

Führung: Die Beschäftigten wünschten sich mehr Anerkennung und Wertschätzung seitens der Vorgesetzten, insbesondere der höheren Führungskräfte. Des Weiteren vermissten einige Beschäftigte Verbindlichkeit im Handeln der Führungskräfte.

te. Getroffene Vereinbarungen sollten verschriftlicht werden und auch für Vorgesetzte verbindlich sein. Vertreter von drei der vier Kommunen äußerten die Vermutung, innerhalb der Behörde herrsche Unwissenheit über das Aufgabenspektrum der Ordnungspolizei. Dies zöge sich durch sämtliche Hierarchien und Abteilungen und schlage sich bei Entscheidungen, die die Ordnungspolizei betreffen, nieder.

Gruppenklima: Bereits zu Projektbeginn wurde allen Beteiligten deutlich, dass die Ordnungsämter mit der Ordnungspolizei sehr unterschiedlich strukturiert, organisiert und sozialisiert sind. Die Beschäftigten der Ordnungspolizei wurden in beiden Arbeitssituationsanalysen als sehr heterogen beschrieben, sowohl in Bezug auf das Alter, die berufliche Vorbildung und Fitness als auch in Bezug auf das Rollenverständnis, die beruflichen Erwartungen und kommunikativen Kompetenzen. Aus dieser Heterogenität ergeben sich für die Gruppen gute Ergänzungen aber auch Schwierigkeiten. Diese Probleme kamen stärker in den Pausengesprächen und nach den Analyseworkshops zur Sprache. Gleichzeitig bestand Konsens, dass die gegenseitige Unterstützung und Teamarbeit wichtige Voraussetzungen für die Arbeit der Ordnungspolizei sei.

Tätigkeit: Im Hinblick auf die Tätigkeit wurden zum einen die mangenden Informationen zu den Einsätzen beklagt. Es werde nur gesagt „fahr mal hin“, ohne weitere Informationen zu erhalten, so könne man sich kaum auf die Situation einstellen. Zum anderen kritisierten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen die Aus- und Weiterbildungssituation. Die Ausbildung sei zu kurz und wenig praxisorientiert. Einsatztrainings fänden zu selten statt. Einige wünschten sich, dass die Förderung der eigenen Fitness unterstützt wird.

Neben der Aufgabenausweitung ist bei der Ordnungspolizei zeitgleich die Entwicklung zu beobachten, dass gut abgrenzbare Tätigkeitsfelder (z.B. Kontrolle des ruhenden Verkehrs) fremdvergeben oder auf eigenes Personal übertragen werden. Die Integration dieser „Beschäftigungsgruppen mit begrenztem Arbeitseinsatz“ in die bestehenden Strukturen ist eine besondere Herausforderung für die Kommunen. Bei der Gestaltung der Arbeitsaufgabe und Arbeitsorganisation sind Aufgabenwechsel, Qualifikationsbedarf (z.B. Teilnahme an Weiterbildungs- und Auffrischkursen, Kommunikations- und Deeskalationstrainings), Einbindung in die Informations- und Kommunikationsstrukturen (z.B. Teilnahme an Besprechungen, Zugang zu Informationen) ebenso zu berücksichtigen wie die Bereitstellung von Arbeitsmitteln und Dienstkleidung.

c) Ergebnisse zur Maßnahmenpriorisierung

Zum Abschluss der Belastungsanalyse und Maßnahmendiskussion wurde die Frage gestellt, welches die wichtigsten Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Beschäftigten sind. Um die Verbesserungsvorschläge zu bewerten, bekam jeder Teilneh-

mer und jede Teilnehmerin drei Punkte, die er über die Maßnahmenvorschläge verteilen konnte. Die Tabelle 2 gibt eine Liste mit priorisierten Maßnahmen aus einer der Arbeitssituationsanalysen wieder.

Tabelle 2: Liste mit priorisierten Verbesserungsvorschlägen
(Ergebnis aus einer Arbeitssituationsanalyse, n = 11, Stadt A und B)

Welches sind Ihre wichtigsten Wünsche zur Verbesserung der Arbeitssituation?	Stadt A	Stadt B
• Ausbildung ausweiten und standardisieren, ggf. im Modulsystem • Gemeinsames Training mit der Polizei/anderen Kommunen; Dozent mit Praxiserfahrungen • Regelmäßige Weiterbildung bzw. Auffrischung (zum Beispiel Gebrauch des Pfeffersprays)	6 Punkte	
Stärkere Berücksichtigung individueller Wünsche bei der Arbeitszeit z.B. durch die Gestaltung und das Angebot verschiedener Arbeitszeitmodelle		6 Punkte
Formulierung von Standards für Arbeitsmittel ähnlich wie z.B. bei der Feuerwehr	4 Punkte	
Personalauswahl verbessern (Bereich sollte kein Auffangbecken sein!)	4 Punkte	
Mehr Information zu Einsätzen, aber zu Strategien, Zielen und Behördenpolitik	3 Punkte	
Klärung bzw. Vereinheitlichung der Bezeichnung „Ordnungspolizei“ oder „Stadtpolizei“		3 Punkte
Gleichmäßige Verteilung der Sonderdienste		2 Punkte
Moderne Kommunikationsmittel (mobil) und Zugang zu Daten auch am Wochenende	1 Punkt	1 Punkt

Fazit und Ausblick

Die Arbeitssituationsanalysen lieferten wichtige Informationen sowohl für die Arbeitsgestaltung in den Kommunen, zumal hier die Belastungen aus Sicht der Beschäftigten beschrieben und bewertet wurden, als auch wichtige Informationen für die projektintendierte Modulentwicklung.

Trotz der unterschiedlichen Wertung und Konnotationen ergaben beide Arbeitssituationsanalysen wertvolle Hinweise auf Problemfelder, die potenziell in jeder Kommune auftreten können und somit wichtige Beiträge für das zu erarbeitende Modul darstellen.

Claudia Flake,
Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung,
RP Gießen

Literatur

Rommelfanger, A. & Flake, C. (2014). Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit im Wach- und Sicherheitsgewerbe. In: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (Hrsg): Hessischer Jahresbericht Arbeitsschutz und Produktsicherheit 2013. S. 120 – 129.

http://www.sozialnetz.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaaaibqw
(abgerufen 5. Januar 2015)

Nieder, P. (2005): Anpacken wo der Schuh drückt – Das Instrument der Arbeitssituationsanalyse. In: OrganisationsEntwicklung, 2005, 4, S. 54 – 61.

http://www.a-bau.at/news/docs/4658_Anpacken.pdf (abgerufen 5. Januar 2015)

Kooperation mit Technischer Hochschule Mittelhessen: Erfahrungsaustausch rund um das Thema „Arbeitsschutz managen“ geht in die erste Runde

In Fortführung der GDA-Fachveranstaltung „Sicherheit und Gesundheitsschutz managen“ im September 2013 bildete sich ein Kreis interessierter Teilnehmer, die sich zukünftig regelmäßig zum Thema „Arbeitsschutz managen“ austauschen wollen. Auftakt bildete ein Erfahrungsaustausch auf dem Campus der Technischen Hochschule Mittelhessen (THM) im März 2014, zu dem THM und das Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz beim RP Gießen gemeinsam eingeladen hatten.

Ziel war es, den Unternehmen ein Forum zu bieten, in dem über akute Probleme, aber auch über bewährte Lösungen aus der Praxis rund um das Thema „Arbeitsschutz managen“ gesprochen werden kann. Für die Technische Hochschule Mittelhessen, derzeit einzige Hochschule mit Ausbildungslehrgängen für Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Hessen, stellte der Erfahrungsaustausch zusätzlich eine Möglichkeit dar, die Kommunikation zwischen Absolventen und Unternehmen zu fördern. Mittelfristig kann so auch der Kontakt mit ehemaligen Studenten aufrechterhalten werden.

In der ersten Runde eines Erfahrungsaustausches ging es dann auch zunächst darum, die Erwartungen der Teilnehmer zu erfahren und Themen zu sammeln. Die am häufigsten genannten „Baustellen“ im Arbeitsschutz der teilnehmenden Unternehmen waren dabei Themen wie „gelebte“ Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsschutz bei Auslandseinsätzen, Organisation von Unterweisungen, Gestaltung der Pflichtenübertragung etc. – Themen, die in den nächsten Runden auf die Agenda genommen werden.

Im Anschluss informierten Professor Thomas Steffens (THM) und Michèle Wachkamp (Fachzentrum Gießen) über den Stand der geplanten ISO Norm für Arbeitsschutzmanagementsysteme und über die Aktivitäten in der aktuellen GDA-Periode, insbesondere im GDA-Programm ORGA.

Um den Erfahrungsaustausch zukünftig regelmäßig sicherstellen zu können, soll der Teilnehmerkreis offen gehalten werden. Interessierte Unternehmen haben so die Möglichkeit, je nach Themen- und Terminwahl am Erfahrungsaustausch teilzunehmen.

*Michèle Wachkamp,
Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung,
RP Gießen*

4.2 Fachzentrum für Produktsicherheit und Gefahrstoffe

Hessische Ländermessstelle für Gefahrstoffe im RP Kassel für 2014 bis 2019 reakkreditiert

Die Hessische Ländermessstelle für Gefahrstoffe des Regierungspräsidiums Kassel ist 2014 von der unabhängigen Deutschen Akkreditierungsstelle (DAkkS) reakkreditiert worden. Mit der Akkreditierung wird bescheinigt, dass die Ländermessstelle ein Qualitätsmanagementsystem gemäß DIN EN ISO/IEC 17025 betreibt, über die erforderliche Fachkunde, die notwendigen Räumlichkeiten sowie die technische Ausstattung nach dem Stand der Technik verfügt. Die Beschäftigten besitzen die erforderliche fachliche Kompetenz und führen und dokumentieren ihre Tätigkeiten unter Beachtung der gesetzlichen und normativen Anforderungen qualitätsgesichert durch.

Die Ländermessstelle führt im Auftrag der Hessischen Aufsichtsverwaltung für Arbeitsschutz und Produktsicherheit Messungen und Beurteilungen der Gefahrstoffbelastung an Arbeitsplätzen sowie Ermittlungen von gefährlichen Inhaltsstoffen in Materialproben und Produkten durch. Auf Grundlage der Messungen wird die Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen an den Arbeitsplätzen oder die Verkehrsfähigkeit von Produkten beurteilt. Werden bei den Ermittlungen Defizite festgestellt, müssen von der Aufsichtsverwaltung Maßnahmen veranlasst werden. Daher können die Arbeitsergebnisse der Ländermessstelle die Grundlage für wirtschaftliche Entscheidungen von großer Tragweite sein und müssen bezüglich Qualität und Zuverlässigkeit höchsten Ansprüchen genügen.

Mit der Akkreditierung werden die Ergebnisse rechtlich europaweit anerkannt, und die Ländermessstelle ist akkreditierten privaten Prüflaboratorien und Messstellen gleichgestellt. Damit kann die hessische Aufsichtsbehörde bei Widersprüchen die erforderlichen Maßnahmen auch rechtlich durchsetzen.

Die Akkreditierung wurde ausgesprochen für

- die Ermittlung von Aerosolen sowie von organischen Gasen und Dämpfen bei Arbeitsplatzmessungen gemäß Gefahrstoffverordnung § 7, Absatz 10, und
- die Untersuchung von Spielzeugen nach DIN EN 71-3 (Sicherheit von Spielzeug – Teil 3: Migration bestimmter Elemente; hier: Analyse von Al, Sb, As, Ba, B, Cd, Co, Cu, Pb, Mn, Ni, Se, Sr, Sn und Zn).

*Dr. Anita Csomor,
Fachzentrum für Produktsicherheit und Gefahrstoffe,
RP Kassel*

Gefahrstoffbelastung bei der Herstellung von Betonfertigteilen

Betonfertigteile werden für eine breite Anwendung angefertigt. Sie finden beispielsweise als Pflastersteine, Lärmschutzwände, Platten im Garten- und Landschaftsbau, als Fertigelemente (z.B. Treppen, Keller, Balkone) bei Bauvorhaben oder als Straßenabläufe, Hausanschlusschächte und Abwasserschächte im Wasserbau Verwendung. Die Herstellung der Betonfertigteile erfolgt je nach Form und Größe sowie der dazu entwickelten Herstellungstechnologie mit unterschiedlich hohem Automatisierungsgrad.

Bei dem Herstellungsprozess können einatembare und alveolengängige Stäube (E- und A-Staub) freigesetzt werden und zur Gefährdung von Beschäftigten führen. Die Stäube können unterschiedlich hohe Anteile von Quarz enthalten und gelten damit als quarzhaltige Stäube (silikogene Stäube). Nach der TRGS 906 sind Tätigkeiten, bei denen quarzhaltige, alveolengängige Stäube freigesetzt werden, als krebserzeugend eingestuft.

In einer länderübergreifenden Schwerpunktaktion in den Jahren 2012 und 2013 wurde durch die Ländermessstellen Hessen, Thüringen und Bayern die Expositionssituation in insgesamt 31 Betrieben messtechnisch ermittelt. Die Untersuchungen konzentrierten sich auf die Herstellung von Pflastersteinen in einem vollautomatisierten Herstellungsprozess (Brettfertigung) sowie auf die manuelle Betoneinzelteilmontage. Für die Untersuchung wurden Betriebe, die über einen weit entwickelten Stand der Technik verfügten, ausgewählt. Das bedeutete, dass an den zu untersuchenden Arbeitsplätzen effektive Staubminderungsmaßnahmen vorhanden waren.

Ziel des Projektes war die Ermittlung und Beschreibung der Belastung gegenüber quarzhaltigen, mineralischen Stäuben bei der Herstellung von Betonfertigteilen und die Beschreibung von praxistauglichen Maßnahmen zur Staubminimierung nach dem Stand der Technik.

Die Ergebnisse der Untersuchungen und die daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen wurden in der „Handlungsanleitung zur guten Arbeitspraxis – Exposition von Beschäftigten gegenüber mineralischen Stäuben bei der Betonfertigteileherstellung“ veröffentlicht (s. Abbildung). Diese soll der Praxis eine Hilfe geben, mit welchen Maßnahmen die Belastung bei den für die Betonfertigteileherstellung typischen Tätigkeiten gesenkt werden können. Die Handlungsanleitung steht unter www.baua.de/dok/5597382 als Download zur Verfügung.

Die Messungen zeigen, dass in der Regel der Arbeitsplatzgrenzwert für die einatembare Staubfraktion (10 mg/m^3) eingehalten wird. Der seit Februar 2014 geltende Arbeitsplatzgrenzwert für die alveolengängige Staubfraktion in Höhe von $1,25 \text{ mg/m}^3$ wird jedoch bei Tätigkeiten an den Fertigungsanlagen und bei Reinigungstätigkeiten in mehreren Fällen überschritten.



Es wurde festgestellt, dass der eigentliche Herstellungsprozess, bei dem das verwendete Material noch feucht ist, nur wenig zur Exposition des Anlagenpersonals gegenüber Stäuben in den Fertigungsanlagen beiträgt. Vielmehr trägt die Aufwirbelung der sich im Laufe der Zeit ansammelnden getrockneten Feinanteile durch Rütteln in der Fertigungsanlage, durch Transportvorgänge sowie durch die trockene Reinigung von Arbeitsmitteln bzw. Arbeitsgegenständen (sogenannte Sekundärverstaubung) in hohem Maße zur Staubexposition in den Fertigungsanlagen bei.

Auch bei Tätigkeiten ohne deutlich sichtbare Staubentwicklung wurden zum Teil hohe Quarzfeinstaubkonzentrationen ermittelt. Der Quarzanteil der alveolengängigen Staubfraktion betrug 1 – 20 Prozent. Aufgrund des recht kleinen Datenkollektivs konnte nicht ermittelt werden, welche Parameter den recht unterschiedlichen Anteil von Quarz im Staub verursachten. Bei Tätigkeiten an den Fertigungsanlagen und bei Reinigungstätigkeiten wurden Quarzfeinstaubkonzentrationen mit bis zu $0,32 \text{ mg/m}^3$ gemessen (Median $0,020 \text{ mg/m}^3$); bei der manuellen Betoneinzelteilerstellung lagen dagegen die Quarzfeinstaubkonzentrationen mit bis zu $0,022 \text{ mg/m}^3$ (Median: $0,007 \text{ mg/m}^3$) deutlich niedriger.

Für Quarzfeinstaub gibt es derzeit weder einen gesundheitsbasierten Grenzwert noch einen risikobasierten Beurteilungsmaßstab gemäß TRGS 910 „Risikobezogenes Maßnahmenkonzept für Tätigkeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen“. Um dem Minimierungsgebot der Gefahrstoffverordnung nachzukommen, sind für Tätigkeiten mit quarzhaltigen Stäuben besondere Schutzmaßnahmen nach der TRGS 559 „Mineralischer Staub“ zu treffen. In der Handlungsanleitung zur guten Arbeitspraxis wurde auf die Bewertung der Quarzfeinstaubkonzentration nach TRGS 559 verzichtet, da die in der Anlage 1 der TRGS 559 aufgeführten Tätigkeiten mit ihren Beurteilungsmaßstäben nicht mit den tatsächlich in den Betrieben vorgefundenen Verfahrensschritten und Tätigkeiten in Einklang gebracht werden konnten.

Aus Sicht der Arbeitsgruppe der am Projekt beteiligten Ländermessenstellen besteht deshalb dringender Handlungsbedarf die TRGS 559 so zu überarbeiten, dass zukünftig die Quarzfeinstaubkonzentrationen und damit die Schutzmaßnahmen bewertet werden können. Nur so können bei Handlungsbedarf durch die staatliche Aufsicht weitere Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten nach dem Stand der Technik rechtssicher eingefordert werden.

*Dr. Anita Csomor, Petra Brohmann, Erolf Brucksch,
Fachzentrum für Produktsicherheit und Gefahrstoffe,
RP Kassel*

Überprüfung gefährlicher Gemische mit CLP-Kennzeichnung

Einführung

Die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von gefährlichen Stoffen und Gemischen in der Europäischen Union befindet sich seit Inkrafttreten der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 (CLP-Verordnung) in einer Phase des Umbruchs.

In zwei Schritten werden die neuen, auf dem „Global harmonisierten System zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien“ (GHS) der Vereinten Nationen basierenden Vorschriften verbindlich eingeführt: zum 1. Dezember 2010 für Stoffe und zum 1. Juni 2015 für Gemische (siehe Abbildung 1). Bereits in Verkehr gebrachte Stoffe und Gemische erhalten jeweils eine zweijährige Abverkaufsfrist. Die bisherigen Einstufungs- und Kennzeichnungsvorschriften nach den Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG werden zum 1. Juni 2015 aufgehoben.

Gefährliche Stoffe sind daher heute im Handel nur noch mit einer Kennzeichnung nach CLP-Verordnung zulässig. Für gefährliche Gemische dürfen die neuen Regelungen vorab angewendet werden, müssen dann aber korrekt umgesetzt werden. Sie sind derzeit entweder mit Kennzeichnung nach Richtlinie 1999/45/EG oder mit CLP-Kennzeichnung im Handel vorzufinden.

Die Aufsichtsbehörden für Arbeitsschutz und Produktsicherheit in Hessen führten im Jahr 2011 ein erstes Überwachungsprojekt zur CLP-Verordnung durch, das sich mit den gefährlichen Stoffen im Handel befasste. Im Jahr 2014 folgte nun das vorliegende Projekt zur Überwachung CLP-gekennzeichneter gefährlicher Gemische.

Gefahren- piktogramm	Bezeichnung	Gefahr, Wirkungsbeispiele
	Explodierende Bombe	Kann durch Feuer, Wärme, Erschütterung, Reibung explodieren.
	Flamme	Entzündbar, ausgelöst durch Zündquellen, Funken, Wärme. Bei einigen Stoffen mit diesem Piktogramm können bei Berührung mit Wasser entzündbare Gase entstehen.
	Flamme über einem Kreis	Kann auch ohne Luftzufuhr brennen oder Brände von brennbaren Materialien verstärken.
	Gasflasche	Enthält Gase unter Druck. Freiwerdendes Gas kann sehr kalt sein. Gasbehälter kann bei Erwärmung explodieren.
	Totenkopf mit gekreuzten Knochen	Lebensbedrohliche Vergiftung möglich, auch bei kleinen Mengen und kurzzeitiger Exposition.
	Ätzwirkung	Ätzend. Kann Hautverätzungen und dauerhafte Augenschäden verursachen. Kann Metalle korrodieren.
	Ausrufezeichen	Kann Reizung (Rötung, Ausschlag) verursachen. Gesundheitsschäden möglich. Kann die Ozonschicht schädigen.
	Gesundheitsgefahr	Kann ernste und anhaltende Wirkungen auf die Gesundheit verursachen, bei kurzzeitiger oder längerfristiger Exposition. Unter anderem krebserzeugende, erbgutverändernde, reproduktionstoxische Wirkungen.
	Umwelt	Vergiftung von Wasserorganismen, kann langfristige Wirkungen auf die Umwelt verursachen.

Abbildung 1: Gefahrenpiktogramme nach CLP-Verordnung (in Anlehnung an Informationen der Chemical Hazard Communication Society (CHCS), www.understandthelabel.org.uk)

Durchführung des Projekts

Das Projekt hatte die Erhebung von aktuellen Daten zur Umsetzung zweier Verordnungen und die Durchsetzung der Anforderungen zum Ziel:

- der CLP-Verordnung bezüglich CLP-gekennzeichneter Gemische und
- der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (REACH-Verordnung) in Bezug auf das zugehörige Sicherheitsdatenblatt.

Der Prüfumfang umfasste folgende Aspekte des Sicherheitsdatenblatts:

- Nachvollziehbarkeit der Einstufung und Richtigkeit der Kennzeichnung,
- Angaben zu den Bestandteilen und
- Angaben zu Arbeitsplatzgrenzwerten, Biologischen Grenzwerten und persönlicher Schutzausrüstung.

Bezüglich des Kennzeichnungsetiketts wurde Folgendes überprüft:

- Kennzeichnungsetikett sowie
- Übereinstimmung der Angaben zur Kennzeichnung im Sicherheitsdatenblatt und auf dem Kennzeichnungsetikett.

Nach Möglichkeit sollten die Stichproben bei hessischen Formulierern (Herstellern von Gemischen) erfolgen, um die Möglichkeit zu haben, bei Bedarf weitere für die Überprüfung notwendige Informationen zu den Gemischen, ggf. auch zu deren Bestandteilen und den verwendeten Einstufungsverfahren, beim Formulierer einholen zu können. Bei der Projektplanung wurde davon ausgegangen, dass viele Formulierer frühzeitig mit der Umstellung der Einstufung und Kennzeichnung ihrer Gemische beginnen würden, um die Umsetzungsfrist einhalten zu können, zumal die CLP-Einstufungen der verwendeten Stoffe spätestens seit Ablauf der Abverkaufsfrist zum 1. Dezember 2012 vorliegen.

An dem Projekt beteiligten sich die Arbeitsschutzdezernate der Regierungspräsidien Darmstadt, Gießen und Kassel. Die Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer nahmen insgesamt 66 Stichproben (58 Proben bei Formulierern, die übrigen im Handel) führten die Prüfungen durch und bewerteten die Einstufungen und Kennzeichnung der Proben. Für die Dokumentation stand ein standardisierter Erhebungsbogen zur Verfügung. Die Federführung des Projektes und die Auswertung und Bewertung der Ergebnisse erfolgten durch das Fachzentrum für Produktsicherheit und Gefahrstoffe im Regierungspräsidium Kassel.

Gesamtergebnis des Projektes

Das Projekt erforderte eine intensive Auseinandersetzung aller Projektbeteiligten mit den Einstufungs- und Kennzeichnungsregeln der CLP-Verordnung und deren Auswirkungen auf das Sicherheitsdatenblatt nach REACH.

Als unerwartet aufwändig erwies sich die Auswahl der Stichproben, da viele der Formulierer erst 2015 auf das neue Einstufungs- und Kennzeichnungssystem umstellen wollten oder die Kennzeichnungsetiketten noch nicht auf das bezüglich der CLP-Kennzeichnung bereits geänderte Sicherheitsdatenblatt angepasst hatten.

Bei fast allen überprüften Gemischen (94 %) wurden Defizite gegenüber der CLP-Verordnung oder REACH-Verordnung festgestellt, die insgesamt 22 mündliche Beratungen und 45 Revisionsschreiben durch die am Projekt beteiligten Aufsichtspersonen erforderten.

Bei 33 % der Einstufungen für das Gemisch im Sicherheitsdatenblatt und 42 % der Kennzeichnungen im Sicherheitsdatenblatt bzw. 45 % der Kennzeichnungen auf dem Kennzeichnungsetikett lagen inhaltliche Mängel vor.

Nachfolgend sind ausgewählte Einzelergebnisse des Projekts in Bezug auf die CLP-Verordnung und deren Auswirkung auf das Sicherheitsdatenblatt dargestellt.

Ausgewählte Einzelergebnisse des Projekts

Formale Anforderungen an die Einstufung und Kennzeichnung im Sicherheitsdatenblatt

Alle geprüften Sicherheitsdatenblätter enthielten die Einstufung der Bestandteile nach CLP-Verordnung. Die zu den Bestandteilen ebenfalls obligatorisch anzugebende Einstufung nach Richtlinie 67/548/EWG (alte Einstufung) fehlte in zwei Sicherheitsdatenblättern (3 %).

62 der 66 geprüften Sicherheitsdatenblätter (94 %) wiesen in Abschnitt 2 für das Gemisch sowohl die Einstufung nach CLP-Verordnung als auch die Einstufung nach Richtlinie 1999/45/EG (alte Einstufung) aus. Bei vier Sicherheitsdatenblättern lag ein Rechtsverstoß vor, weil nur die CLP-Einstufung ausgeführt wurde.

Anders als bei der Einstufung darf bei der Kennzeichnung in Abschnitt 2 des Sicherheitsdatenblatts nur eine Kennzeichnung (entweder alt oder neu) für das Gemisch vorliegen. Diese Kennzeichnung muss dem Kennzeichnungsetikett entsprechen. 50 der 66 Sicherheitsdatenblätter (76 %) erfüllten diese Anforderung. Regelverstöße wurden bei 16 Sicherheitsdatenblättern festgestellt, die eine Kennzeichnung nach Richtlinie 1999/45/EG (ein Sicherheitsdatenblatt) oder eine Doppelkennzeichnung im Sicherheitsdatenblatt (15 Sicherheitsdatenblätter) auswiesen.

Inhaltliche Anforderungen an die Einstufung und Kennzeichnung im Sicherheitsdatenblatt

Die Kennzeichnung eines gefährlichen Gemischs ergibt sich im Wesentlichen aus der Einstufung. So wurde zunächst die Nachvollziehbarkeit und Plausibilität der Einstufung überprüft anhand

- der Angaben im zugehörigen Sicherheitsdatenblatt nach REACH-Verordnung sowie
- öffentlich zugänglicher Informationen aus dem Verzeichnis registrierter Stoffe und dem Einstufungs- und Kennzeichnungsverzeichnis (beides Europäische Chemikalienagentur (ECHA), <http://echa.europa.eu/de/information-on-chemicals>).

In den Sicherheitsdatenblättern selbst sind insbesondere die Angaben zu den Bestandteilen, über toxikologische und ökotoxikologische Untersuchungen sowie einzelne physikalisch-chemische Daten für die Einstufung des Gemischs relevant.

Die inhaltliche Prüfung der CLP-Einstufung der Bestandteile ergab, dass die Einstufungen in 45 Sicherheitsdatenblättern (68 %) plausibel waren, in 21 Sicherheitsdatenblättern wurden Defizite bezüglich einzelner Einstufungselemente (Gefahrenklasse, Gefahrenkategorie, H-Satz) festgestellt.

Die Prüfung der Einstufungsangaben zum Gemisch im Sicherheitsdatenblatt ergab bei 44 Sicherheitsdatenblättern (67 %), dass die Einstufung nachvollziehbar und plausibel war. Bei 22 Sicherheitsdatenblättern konnte die Einstufung nicht nachvollzogen werden, erschien nicht plausibel oder enthielt Fehler.

Bei 38 Sicherheitsdatenblättern (58 %) konnte die Richtigkeit der Kennzeichnung festgestellt werden. Bei 28 Sicherheitsdatenblättern wurden Regelverstöße bezüglich der Kennzeichnung ermittelt (darunter ein Sicherheitsdatenblatt, das die Kennzeichnung im Sicherheitsdatenblatt noch nicht dem Etikett entsprechend auf die CLP-Verordnung umgestellt hatte). Alle Sicherheitsdatenblätter wiesen unter den Kennzeichnungselementen auch Sicherheitshinweise (P-Sätze) aus.

Die Abbildungen 2 und 3 differenzieren die Einstufungs- und Kennzeichnungselemente und deren Umsetzung bei den überprüften Sicherheitsdatenblättern.

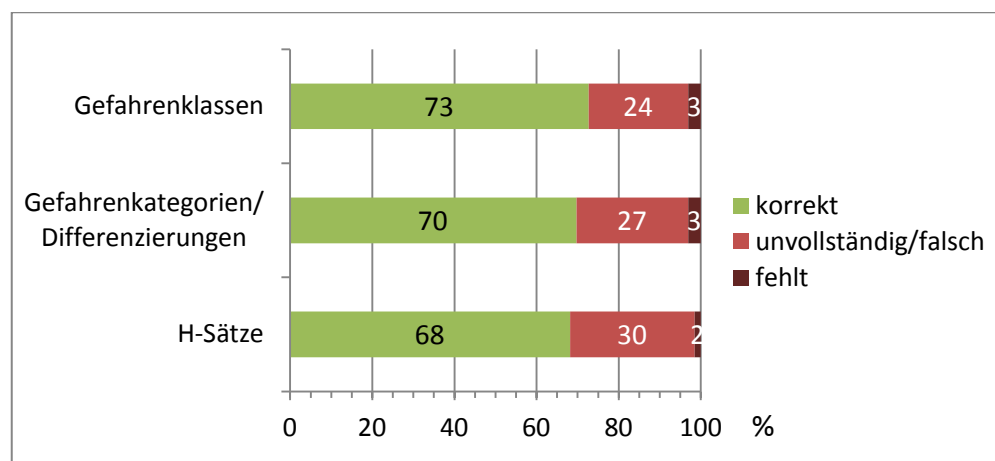


Abbildung 2: Einstufungselemente im Sicherheitsdatenblatt in Prozent bezogen auf 66 Sicherheitsdatenblätter

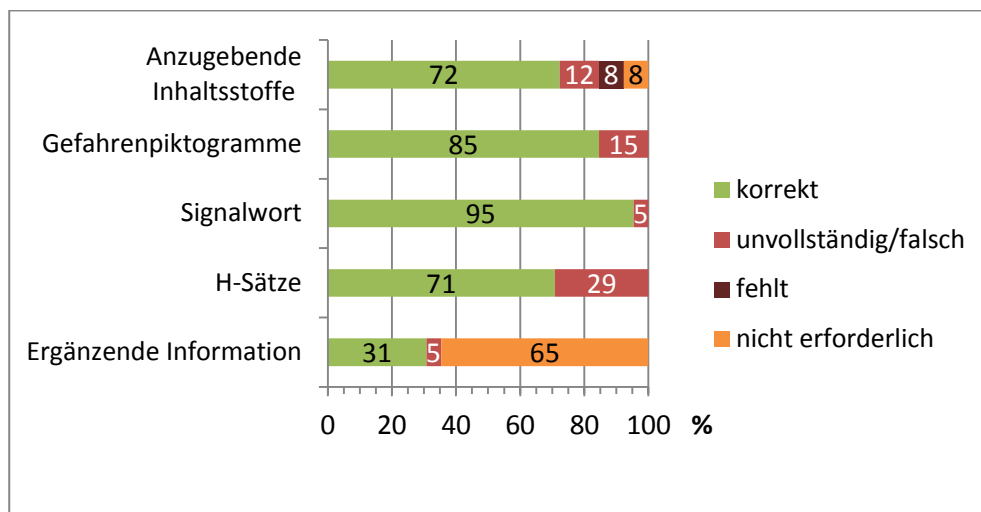


Abbildung 3: Kennzeichnungselemente im Sicherheitsdatenblatt in Prozent (ohne P-Sätze) bezogen auf 65 Sicherheitsdatenblätter

Formale Anforderungen an das Kennzeichnungsetikett

Bei 46 der 66 geprüften Kennzeichnungsetiketten (70 %) wurden keine Defizite bezüglich der formalen Anforderungen an das Etikett gemäß CLP-Verordnung festgestellt. Abbildung 4 zeigt die überprüften Aspekte und die bei 20 Kennzeichnungsetiketten festgestellten Defizite auf.

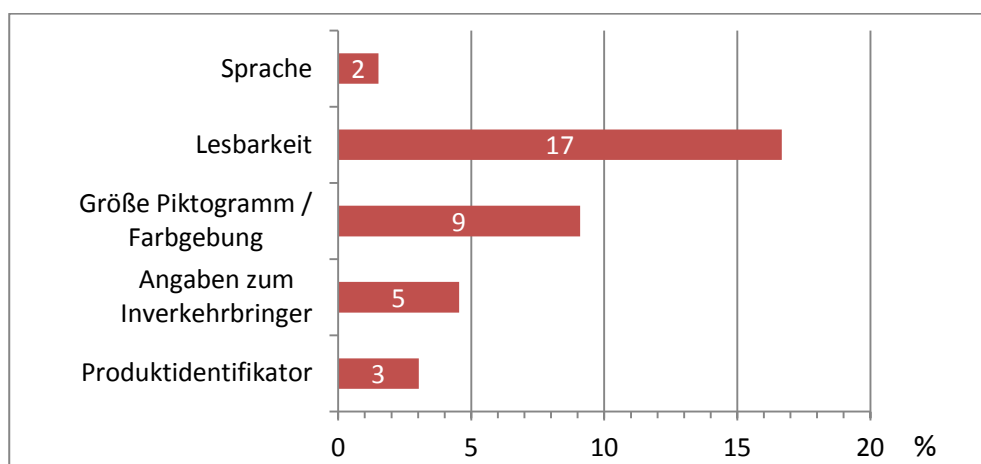


Abbildung 4: Formale Defizite auf dem Kennzeichnungsetikett in Prozent bezogen auf 20 Proben

Bei 52 Kennzeichnungsetiketten (79 %) stimmten die Kennzeichnungsangaben mit den Angaben zur Kennzeichnung im zugehörigen Sicherheitsdatenblatt überein.

Inhaltliche Anforderungen an das Kennzeichnungsetikett

Neben den formalen Anforderungen an das Kennzeichnungsetikett wurden auch inhaltliche Anforderungen geprüft. Im Rahmen des Projektes war keine inhaltliche Überprüfung der P-Sätze vorgesehen, festgestellte Defizite wurden jedoch mit erhoben. 36 der 66 Kennzeichnungsetiketten (55 %) waren bezüglich der inhaltlichen Anforderungen in Ordnung, 30 Kennzeichnungsetiketten wiesen Defizite auf. Abbildung 5 zeigt die überprüften Aspekte und festgestellten Defizite bezogen auf die 30 defizitären Kennzeichnungsetiketten auf.

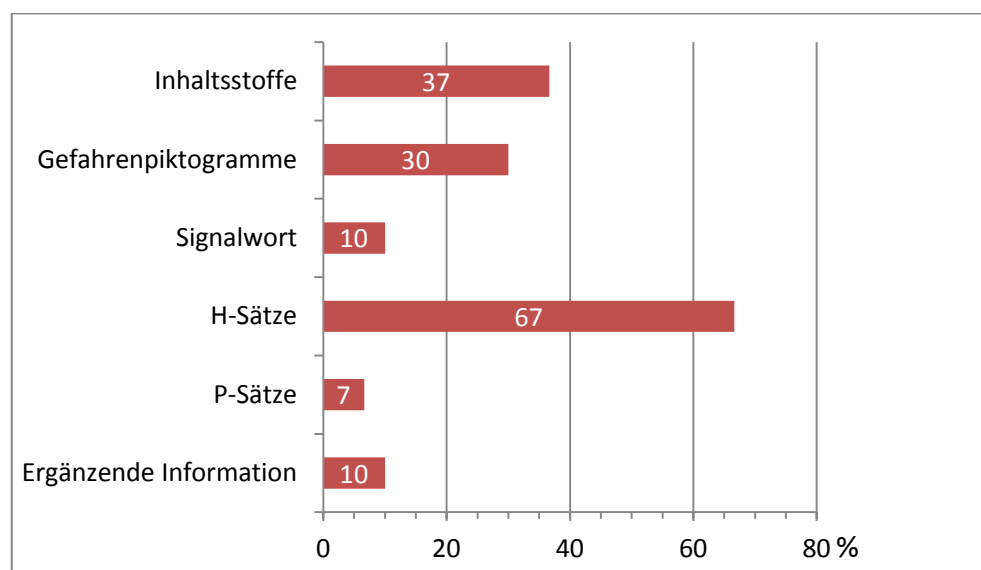


Abbildung 5: Inhaltliche Defizite auf dem Kennzeichnungsetikett in Prozent bezogen auf 30 Proben

Ausblick

Es ist vorgesehen, den ausführlichen Projektbericht des Stichprobenplans 2014 mit weiteren Einzelergebnissen, u.a. zu den arbeitsschutzrelevanten Angaben zu Arbeitsplatzgrenzwerten, biologischen Grenzwerten und Persönlicher Schutzausrüstung in den geprüften Sicherheitsdatenblättern im Laufe des Jahres 2015 im Sozialnetz (<http://www.sozialnetz.de/ca/b/cwf/>) zu veröffentlichen und als Download zur Verfügung zu stellen.

Der Stichprobenplan zur Marktüberwachung von Chemikalien wird jährlich fortgeschrieben. Für das Jahr 2015 ist vorgesehen, bei weiteren Inverkehrbringern die Umsetzung der Verordnungen CLP und REACH bei gefährlichen Stoffen und Gemischen zu überwachen.

Barbara Schmid,
Fachzentrum für Produktsicherheit und Gefahrstoffe,
RP Kassel

Teleradiologie – eine wichtige Option zur Sicherung der Patientenversorgung

Die Teleradiologie wurde im Verordnungstext erstmalig in der Röntgenverordnung (RöV) von 2002 erwähnt und berücksichtigt. Der Verordnungsgeber reagierte damit auf die seit Mitte der 90er Jahre unregelmäßige teleradiologische Versorgung von Krankenhäusern insbesondere im Nacht- und Wochenenddienst.

Die Regelungen im § 3 Abs. 4 RöV sollen die Möglichkeit eröffnen, auch im Nacht-, Feiertags- und Wochenenddienst notwendige computertomografische Untersuchungen rechtskonform anbieten zu können. Dies gilt gerade für die Schlaganfall-diagnostik, die ein wichtiges Instrument für die nachfolgende Therapie ist. Für jede Röntgenaufnahme, die erstellt wird, muss zuvor ein Arzt oder eine Ärztin mit der entsprechenden erforderlichen Fachkunde nach § 23 RöV eine sogenannte „Rechtfertigende Indikation“ stellen, wobei sie oder er die Möglichkeit haben muss, den Patienten vor der Anwendung ionisierender Strahlung zu untersuchen. Dies hat zur Folge, dass gerade bei dringenden computertomographischen Untersuchungen der Radiologe, der über die Gesamtfachkunde im Strahlenschutz verfügen muss, auch im Nacht- und Wochenenddienst anwesend sein muss. Ausnahmen davon sind daher nur mit den Regelungen und den sich daraus ergebenden Anforderungen des Teleradiologie-Paragraphen möglich und sind nicht auf CT-Untersuchungen beschränkt.

Die Teleradiologie ist genehmigungspflichtig. Nach den Vorgaben der RöV handelt es sich um Teleradiologie, wenn derjenige, der die Rechtfertigende Indikation stellt, nicht die Möglichkeit hat, den Patienten vor der Durchführung der Diagnostik mit ionisierender Strahlung selbst zu untersuchen. Das heißt in der Praxis, dass der Ort der technischen Untersuchung und der Ort der Stellung der Rechtfertigenden Indikation und Befundung oft verschieden sind. In Abbildung 1 ist beispielhaft die Struktur eines häufig anzutreffenden Teleradiologie-Netzes dargestellt.

Die Genehmigung für den Nacht-, Wochenend- und 24-Stundendienst wird in Hessen, wenn die Genehmigungsvoraussetzungen erfüllt sind, zentral vom Fachzentrum für Produktsicherheit und Gefahrstoffe im RP Kassel ausgestellt. Im Rahmen des Genehmigungsverfahrens werden vom Fachzentrum die Fachkunden und Aktualisierungsnachweise der Teleradiologen geprüft: Die technische Durchführung der teleradiologischen Untersuchung kann nur durch Medizinisch-technische Radiologieassistenten und -assistentinnen (MTRA) erfolgen, da sie über die erforderliche Fachkunde zur technischen Durchführung der Untersuchung verfügen.

Die diensthabenden Ärztinnen und Ärzte am Ort der technischen Durchführung benötigen Kenntnisse im Strahlenschutz in der Teleradiologie. Zwischen dem teleradiologisch versorgten Krankenhaus und dem externen Teleradiologen muss es einen Kooperationsvertrag geben, in dem die Verantwortlichkeiten klar geregelt sein müssen.

Prinzipiell ist der Teleradiologe für den radiologischen Gesamtprozess verantwortlich und hat gegenüber den MTRA sowie den Ärztinnen und Ärzten vor Ort Weisungsbefugnis.



Abbildung 1: Komplexe Struktur eines Teleradiologie-Netztes, die schwarzen Pfeile symbolisieren die jeweiligen Datenstrecken, die gestrichelten Pfeile den Weg der Befundübermittlung

Das Teleradiologiesystem (bilderzeugendes System, Datenstrecke, Routersysteme und empfangende Befundungsstationen) benötigt eine Abnahmeprüfung nach DIN 6868-159 zur Sicherstellung, dass die Übertragungszeit des vollständigen Datensatzes vom Krankenhaus zum Teleradiologen in Verbindung mit den verwendeten Untersuchungsprotokollen unterhalb von 15 Minuten liegt, korrekt übertragen wird und über eine ausreichende Befundqualität verfügt. Die Protokolle der Abnahmeprüfung sowie die Sachverständigenprüfberichte werden vom Fachzentrum für Produktsicherheit und Gefahrstoffe auf Plausibilität und Korrektheit geprüft. Eine ebenso wichtige technische Voraussetzung ist, dass sichergestellt ist, dass das Bildwiedergabegerät bzw. Bildwiedergabesystem über die erforderliche Bildqualität in Abhängigkeit von der Umgebungsbeleuchtung verfügt.

Die Teleradiologie nach RöV stellt hohe administrative und technische Anforderungen, um eine ausreichende radiologische Patientenversorgung unter Beachtung einer qualitätsgesicherten Bildqualität bei möglichst geringer Strahlenexposition sicherzustellen.

Sabine Vannesté und Dr. Jürgen Westhof,
Fachzentrum für Produktsicherheit und Gefahrstoffe,
RP Kassel

4.3 Fachzentrum für medizinischen Arbeitsschutz / Landesgewerbearzt

Subjektiv erlebter beruflicher Stress und objektive Stressparameter bei Busfahrern im öffentlichen Nahverkehr

Subjektiv erlebter beruflicher Stress wird heutzutage in allen Branchen der Arbeitswelt vermehrt wahrgenommen (OSHA 2012). Bei den Beschäftigten können als Folge dessen Beeinträchtigungen, Beschwerden, aber auch manifeste Erkrankungen auftreten. Der Zusammenhang zwischen beruflichen psychischen Fehlbelastungen und Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems ist in vielen Studien nachgewiesen worden (Stansfeld et al. 2006, Backé et al. 2012) und wird zu psychischen Erkrankungen vielfach diskutiert (Then et al. 2012, Deckert et al. 2012).

Insbesondere Busfahrer im öffentlichen Nahverkehr sind einer erhöhten psychischen Arbeitsbelastung ausgesetzt. Maßgeblich dafür sind unter anderem Zeit- und Termindruck, der eigentliche Straßenverkehr und die Wetterbedingungen, Schicht- und Nachtarbeit, Lärm und Vibrationen, aber auch der Umgang mit und die Verantwortung für Fahrgäste (Glaso et al. 2011, Hirata et al. 2011, Razmpa et al. 2011, Chen et al. 2010, Rooki und Hayee 2010, Yamada et al. 2008, Wilhelm 2008, Greiner et al. 2006, Lam et al. 2002, Hedberg et al. 1993). Durch subjektive und objektive Stressparameter kann dieser berufsbedingte Stress ermittelt werden (Petereit-Haack et al. 2013, Du et al. 2011, Jovanovic et al. 2008, Karasek 1997, Siegrist 1996). Der Zusammenhang zwischen diesen beiden Erfassungsmethoden ist bislang noch nicht ausreichend untersucht worden.

Die vorliegende Studie hatte das Ziel bei männlichen Busfahrern im öffentlichen Nahverkehr im Vergleich zur allgemeinen Erwerbsbevölkerung einen Anstieg von Stressparametern nachzuweisen. Diese unterschiedliche Belastung wurde an Hand von zwei Parametergruppen (subjektive und objektive Stressparameter) erfasst und die Ergebnisse zwischen diesen beiden Parametergruppen verglichen.

Methode

Im Rahmen der Studie wurden 101 männliche Busfahrer des öffentlichen Nahverkehrs und eine Kontrollgruppe von 100 Männern einer repräsentativen Zufallsstichprobe aus der allgemeinen Erwerbsbevölkerung nach ihrem subjektiv erlebten beruflichen Stress mit verschiedenen Instrumenten befragt (u.a. ISTA, COPSOQ, ERI). Außerdem wurden bei allen Probanden objektive Stressparameter bestimmt (Blutdruck, Herzfrequenz, Stresshormone im Sammelurin, Cholesterin, Triglyceride, HbA1c, Body-Mass-Index – BMI). Mit einem T-Test bei unabhängigen Stichproben wurde der Mittelwert (MW) der subjektiven Stressparameter zwischen Kontrollgruppe und Busfahren verglichen.

Innerhalb der Busfahrergruppe wurde der Mittelwert der objektiven Parameter mit subjektiven Parametern verglichen. Dafür wurden die subjektiven Parameter in zwei Belastungsgruppen (getrennt am Median der Kontrollen) aufgeteilt. Als Maß des relativen Risikos wurde die Prävalenzratio (PR), der Quotient zwischen der Prävalenz eines Befundes (z.B. Hypertonie), berechnet und mit Hilfe der Cox-regression für Confounder wie Alter und BMI adjustiert. Die Berechnung erfolgte mit dem Statistik-Programm SPSS 20.

Ergebnisse

1. Deskription

Während sich in Bezug auf das Alter und den BMI kein Unterschied zwischen Busfahrer- und Kontrollgruppe zeigte, hatten Busfahrer gegenüber den Kontrollprobanden eine signifikant höhere Arbeits- und Lebenszufriedenheit.

2. Objektive Parameter (Busfahrer versus Kontrolle)

Die Ergebnisse der objektiven Parameter wurden 2013 vorgestellt (Petereit-Haack et al. 2013).

3. Subjektive Parameter (Busfahrer versus Kontrolle), Mittelwert-Vergleich

Im Vergleich zur Kontrollgruppe fanden sich bei Busfahrern bei folgenden Parametern ein signifikant erniedrigter MW: Zeitspielraum, Partizipation, arbeitsorganisatorische Probleme, Kooperationsnotwendigkeit, Handlungsspielraum, Unterstützung durch Kollegen, ERI (Effort, Reward), COPSOQ (soziale Beziehungen, Entscheidungsspielraum, Einfluss bei der Arbeit, Unsicherheit des Arbeitsplatzes, Rollenkonflikte, Feedback, quantitative und emotionale Anforderungen). Ein signifikant erhöhter MW konnte bei folgenden Parametern dargestellt werden: Zeitdruck, soziale Ausgrenzung, organisatorische Schikane, negatives Gruppenklima, Dauerkonflikte, COPSOQ (Entwicklungsmöglichkeiten, Vorhersehbarkeit, Bedeutung der Arbeit, Rollenklarheit). Keine MW-Unterschiede fanden sich bei den Parametern Arbeitskomplexität, Konzentration, Unterstützung durch Vorgesetzte, verbale Aggression, personen- und sachbezogene Konflikte, berufliche und private selbstwertbezogene Maßnahmen, COPSOQ (soziale Unterstützung, Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz, work-privacy-conflict, Gemeinschaftsgefühl, Führungsqualität).

4. Vergleich objektive zu subjektiven Belastungen (nur Busfahrer), Mittelwert-Vergleich

Innerhalb der Busfahrergruppe zeigten sich in Abhängigkeit von subjektiv empfundenen psychischen Arbeitsbelastungen (aufgeteilt am Median der Kontrollen in zwei Belastungsgruppen) teilweise signifikante Unterschiede in den objektiven Parametern (siehe Tabelle 1 – 3).

Teil 4:

Bericht aus den Fachzentren

Tabelle 1: MW-Vergleich: signifikante objektive Belastungen zu zwei Belastungsgruppen bei ERI-Parametern

Subjektive Parameter (Bus)	Objektive Parameter (Bus) (erniedrigter MW kursiv) erhöhter MW											
	HF	HBA1	B MI	Chol	LDL	HDL	Tri	Cort	Adr	Nor	Dop	Quo
2 Belastungsgruppen am Kontrollmedian												
Effort		0,08						0,1	0,06	0,05		
Reward												
E-R-Imbalance	0,1				0,1				0,07	0,02	0,05	

Tabelle 2: MW-Vergleich: signifikante objektive Belastungen zu zwei Belastungsgruppen bei ISTAS-Parametern

Subjektive Parameter	Objektive Parameter (Bus) (erniedrigter MW kursiv) erhöhter MW											
	HF	HBA1c	BMI	Chol	LDL	HDL	Tri	Cort	Adr	Not	Dop	Quo
2 Belastungsgruppen am Kontrollmedian												
Erniedrigter Handlungsspielraum								0,01				
Erniedrigte Partizipation						0,06	0,05				0,08	
Erniedrigter Zeitspielraum			0,07			0,05						
Unsicherheit (Anweisungen)					0,08							
Arbeitsorganisatorische Probleme				0,05	0,02				0,02			0,02
Konzentration		0,03										
Zeitdruck										0,04		
Negatives Gruppenklima					0,01	0,09	0,02					
Dauerkonflikte		0,05										
Sachbezogene Konflikte						0,1	0,01					
Verbale Aggression				0,07	0,03	0,05					0,1	
Berufliche Selbst-Maßnahmen			0,02			0,1	0,04				0,1	
Private Selbst-Maßnahmen					0,05		0,05					
Soziale Ausgrenzung	0,04										0,1	

Es fanden sich keine signifikanten Unterschiede bei den objektiven Parametern zum diastolischen und systolischen Blutdruck und bei den subjektiven Parametern zu Arbeitskomplexität, organisatorische Schikane, Kooperationsnotwendigkeit, personenbezogene Konflikte, Unterstützung durch Kollegen, ERI (Reward-Parameter), COPSOQ (Gemeinschaftsgefühl, Rollenklarheit, Führungsqualität, Einfluss bei der Arbeit).

5. Subjektive Parameter (nur Busfahrer), PR

Aufgeteilt wurden die subjektiven Parameter am Median der Kontrollgruppe in zwei Belastungsgruppen. Adjustiert für Alter und BMI fanden sich bei den Busfahrern ein signifikant erhöhter PR für Partizipation, Zeitspielraum, soziale Ausgrenzung, Handlungsspielraum, negatives Gruppenklima, Dauerkonflikte, ERI (Reward), COPSOQ (Feedback, Entscheidungsspielraum, Einfluss bei der Arbeit, soziale Beziehungen).

Tabelle 3: MW-Vergleich: signifikant objektive Belastungen zu zwei Belastungsgruppen bei COPSOQ-Parametern

Subjektive Parameter	Objektive Parameter (Bus) (erniedrigter MW kursiv) erhöhter MW											
	HF	HBA	BMI	Chol	LDL	HDL	Tri	Cort	Adr	Nor	Dop	Quo
2 Belastungsgruppen am Kontroll-Median												
Quantitative Anforderungen				0,08								
Emotionale Anforderungen									0,03			0,03
Emotionen verbergen							0,03					0,08
Work-privacy conflict		0,02								0,06	0,03	
Entscheidungsspielraum						0,05						
Entwicklungsmöglichkeiten		0,05							0,07	0,02		
Bedeutung der Arbeit		0,09										
Verbundenheit mit Arbeitsplatz			0,9				0,02		0,02			
Vorhersehbarkeit							0,9					
Rollenkonflikte					0,03							
Soziale Unterstützung	0,01					0,07						
Feedback				0,01	0,01						0,06	
Soziale Beziehungen			0,06									
Unsicherheit Arbeitsplatz				0,07			0,06					

Ein signifikant erniedrigter PR konnten bei folgenden Parametern dargestellt werden: Kooperationsnotwendigkeit, Unterstützung durch Kollegen, Unsicherheit (unklare Anweisungen), arbeitsorganisatorische Probleme, ERI (Effort), COPSOQ (quantitative und emotionale Anforderungen, Emotionen verbergen, Entwicklungsmöglichkeit, soziale Unterstützung, Rollenkonflikte, Vorhersehbarkeit, Gemeinschaftsgefühl, Unsicherheit Arbeitsplatz, Rollenklarheit, Bedeutung der Arbeit).

*6. Objektive Parameter (Busfahrer) im Vergleich zu Belastungsgruppen
subjektiver Parameter, PR*

Aufgeteilt wurden die subjektiven Parameter am Median der Kontrollgruppe in zwei Belastungsgruppen. Die objektiven Parameter waren nach gängigen Normen ebenfalls in zwei Belastungsgruppen aufgeteilt (z.B. Hypertonie versus Normotonie). Es fanden sich keine signifikanten Unterschiede im PR bei folgenden subjektiven Parametern: Partizipation, Zeitspielraum, soziale Ausgrenzung, Unterstützung durch Vorgesetzt oder Kollegen, Kooperationsnotwendigkeit, negatives Gruppenklima, Dauerkonflikte, personenbezogene oder arbeitsorganisatorische Konflikte, Konzentration, organisatorische Schikane, ERI, COPSOQ und bei folgenden objektiven Parametern: Hypertonie, Tachykardie, Hypercholesterinämie, erhöhte Werte der Stresshormone im Urin. Nur die signifikant erhöhten PR-Werte sind in Tabelle 4 abgebildet.

Tabelle 4: Prävalenzratio: objektive Parameter im Vergleich zu zwei subjektiven Belastungsgruppen (Busfahrer)

Subjektiver Parameter 2 Belastungsgruppen Kontrollmedian	(grenzwertig) signifikante PR roh/adjustiert* (Alter, BMI) im Vergleich der subjektiven Belastungsgruppen zu folgenden objektiven Parametern			
	HBA1c	HDL-Chol	Cortisol	Adrenalin
Arbeitskomplexität	4,06 (1,60 - 10,29) 4,06* (1,55 - 10,09)			
Erniedrigter Handlungsspielraum				2,01 (0,90 - 4,49) 2,12* (0,93 - 4,81)
Unsicherheit (unklare Anweisungen)	2,54 (1,09 - 5,94) 2,27* (0,93 - 5,50)			
Zeitdruck			1,57 (0,90 - 2,89) 1,57* (0,86 - 2,88)	
Sachbezogene Konflikte		1,94 (1,01 - 3,75) 1,74* (0,89 - 3,36)		
Verbale Aggression		2,73 (1,42 - 5,26) 2,29* (1,10 - 4,78)		

Schlussfolgerungen

In dieser Studie konnte gezeigt werden, dass Busfahrer im Vergleich zu Kontrollgruppen teilweise signifikant häufiger subjektiv empfundene psychische Arbeitsbelastungen angeben und dass sich bei Busfahrern in Abhängigkeit von der Höhe subjektiv empfundener psychischer Arbeitsbelastungen die Mittelwerte einzelner objektiver Stressparameter signifikant unterscheiden. Zum Blutdruck konnte allerdings kein Zusammenhang zu subjektiven Parametern dargestellt werden.

Die medikamentöse Therapie konnte bei der MW-Betrachtung nicht berücksichtigt werden. Darüber hinaus sollten die geringe Fallzahl der Probanden und das multiple Testen kritisch hinterfragt werden.

***Dr. Gabriela Petereit-Haack,
Fachzentrum für medizinischen Arbeitsschutz, Landesgewerbeamt Hessen,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, Wiesbaden,
RP Darmstadt***

Literatur

- Backé E-M, Seidler A, Latza U, Rossnagel K, Schumann B: The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases: a systematic review, *Int Arch Occup Environ Health* 85, 2012, 67 – 79
- Chen CC, Shiu LJ, Li YL et al.: Shift Work and arteriosclerosis risk in professional bus drivers, *AEP*, 20 (1) 2010, 60 – 66
- Deckert S, Thinschmidt M, Then FS, Riedel-Heller SG, Seidler A: BAuA-Symposium Systematische Reviews, 19. November 2012
- Du, Ch-L, Chihya M, Lu L, Tai JJ: Correlation of occupational stress index with 24-hour urine cortisol and serum DHEA sulfate among city bus drivers: a cross-sectional study, *Saf Health Work* 2, 2011, 169 – 175
- Glaser L, Bele E, Nielsen MB, Einarsen S: Bus drivers' exposure to bullying at work on occupation, *Scand J of Psychological Association* 52 (2) 2011, 484 – 493
- Greiner BA, Krause N: Observational stress factors and musculoskeletal disorders in urban transit operators, *J Occup Health Psychol* 11, 2006, 38 – 51
- Hedberg GE, Jacobsson KA, Janlert U, Langendoen S: Risk indicators of ischemic heart disease among male professional drivers in Sweden. *Scand J Work Environ Health*, 19, 1993, 326 – 333
- Hirata RP, Agular, IC, Nacif SR et al.: Observational study on efficacy of negative expiratory pressure test proposed as screening for obstructive sleep apnea syndrome among commercial interstate bus drivers – protocol study, *BMC Pulmonary Medicine*, 2011, 11 – 57
- Jovanović J, Stefanović V, Stanković DN et al.: Serum lipids and glucose disturbances at professional drivers exposed to occupational stressors, *Cent Eur J Public Health*, 16 (2) 2008, 54 – 58
- Karasek RA: Job demand latitude and mental strain: implications for job redesign, *Admin Sci Quart* 24 (2), 1997, 285 – 308
- Lam TH, Jiang CQ, Ho SY et al.: Smoking and mortality in 81.344 drivers in Guangzhou/China, *Occup Environ Med* 59, 2002, 128 – 135
- Petereit-Haack G, Teuffel-Schilling C, Hirt J, Bolm-Audorff U: Häufigkeit von Hypertonie, Hypercholesterinämie, Diabetes mellitus, Tachykardie, Herzrhythmusstörungen und erhöhter Sekretion von Adrenalin, Noradrenalin und Cortisol bei Busfahrern, Vortrag DGAUM, 2013
- Razmpa E, Niat KS, Saedi B: Urban bus drivers sleep problems and crash accidents, *Indian J Otolaryngol Head Neck Surg*, 63 (3), 2011, 269 – 273
- Roohi N, Hayee S: Work stress related physiological responses in professional bus drivers, *Acta Physiologica Hungarica*, 97 (4) 2010, 408 – 416
- Siegrist J: Adverse health effects of high effort-low reward conditions, *J Occup Health Psychol* 1, 1996, 27 – 41
- OSHA (<https://www.osha.europa.eu/>, eingesehen am 1. März 2013), 2012

Stansfeld S, Candy B: Psychosocial work environmental and mental health – a meta-analytic review, Scand J Work Environ Health 32 (6), 2006, 443 – 462

Vennelle M, Engleman HM, Douglas NJ: Sleepiness and sleep-related accidents in commercial bus drivers, Sleep Breath 14 (1) 2010, 39 – 42

Wilhelm BJ: Pupillography for the assessment of driver sleepiness, Klin Monbl Augenheilkd 225 (9), 2008, 791 – 798

Yamada Y, Mizuno M, Sugiura M et al.: Bus drivers' mental conditions and their relation to bus passengers' accidents with a focus on the psychological stress concept, J Human Ergol 37, 2008, 1 – 11

Arbeitsschutzmängel im Bereich der ambulanten und stationären Alten- und Behindertenpflege

Ziel der Studie

Beschäftigte in der Alten- und Behindertenpflege sind einer erhöhten Gefährdung in Bezug auf die Entwicklung von Haut- und Infektionskrankheiten sowie Erkrankungen der Lendenwirbelsäule ausgesetzt. Daher wurde die Qualität des Arbeitsschutzes in einer Zufallsstichprobe in hessischen Betrieben dieser Branche untersucht.

Methodik

Die Untersuchung wurde in einer Zufallsstichprobe von 139 hessischen Betrieben der oben genannten Branche durchgeführt, darunter 86 stationäre und 53 ambulante Betriebe der Alten- oder Behindertenpflege.

Der Medianwert der Anzahl der Beschäftigten lag in der stationären Alten- oder Behindertenpflege bei 86 mit einer Schwankung zwischen 9 bis 2.700 und in der ambulanten Alten- oder Behindertenpflege bei 16 mit einer Schwankung zwischen zwei bis 131 Beschäftigten pro Betrieb.

In den Betrieben erfolgte eine Überwachung verschiedener Arbeitsschutzvorschriften (Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz, Biostoffverordnung, technische Regel für biologische Arbeitsstoffe 250 „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“, Arbeitssicherheitsgesetz, BG-Vorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV V2) und die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge). Die Prüfung erfolgte angemeldet in den Jahren 2013 bis 2015. Bei Betrieben, bei denen sich bei der Erstbegehung Mängel fanden, wurde die Beseitigung der Mängel angemahnt und nach circa drei Monaten eine Nachkontrolle durchgeführt.

1,2 % der stationären und 7,5 % der ambulanten Betriebe wurde nach Anlage 1 DGUV V2 betriebsärztlich oder sicherheitstechnisch betreut. In 96,5 % der stationären und 43,4 % der ambulanten Betriebe erfolgte die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung nach Anlage 2 DGUV V2.

In keinem stationären aber 15,1 % der ambulanten Betriebe praktizierten die alternative Betreuung nach Anlage 3 DGUV V2 in Betrieben bis zu 50 Beschäftigten (Unternehmermodell). In 2,3 % der stationären und 34,0 % der ambulanten Betriebe existierte keine betriebsärztliche oder sicherheitstechnische Betreuung nach Anlage 1 – 3 DGUV V2.

Im Rahmen der statistischen Auswertung wurde der Vergleich der Mittelwerte der Mängelhäufigkeit pro Betrieb in Abhängigkeit von der Betriebsart und -größe sowie der Art der Betreuung nach DGUV V2 mit dem T-Test für unabhängige Stichproben durchgeführt. Ferner erfolgte eine multiple Regressionsanalyse über den Zusammenhang zwischen der Betriebsart, der Betriebsgröße und der Betreuung nach DGUV V2 in Bezug auf die Mängelhäufigkeit pro Betrieb. Die Analysen erfolgten mit dem Programm SPSS-Statistics.

Ergebnisse

Die Mängelhäufigkeit pro Betrieb schwankte zwischen 0 und 15 mit einem Medianwert von 9. Die häufigsten Arbeitsschutzmängel sind Tabelle 1 zu entnehmen. Betriebe mit über 50 Beschäftigten wiesen tendenziell eine geringere Mängelhäufigkeit pro Betrieb auf als kleinere Betriebe mit > 10 bis 50 und 1 bis 10 Beschäftigten. Die Unterschiede waren jedoch nicht signifikant.

Tabelle 2 zeigt die Mängelhäufigkeit in Abhängigkeit von der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung. Es zeigt sich, dass Betriebe mit alternativer Betreuung grenzwertig signifikant mehr Mängel pro Betrieb aufweisen als Betriebe, die durch einen Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit nach Anlage 2 DGUV V2 betreut werden (10,5 versus 8,1 Mängel pro Betrieb, $p = 0,07$).

Betriebe ohne betriebsärztliche oder sicherheitstechnische Betreuung nach Anlage 1 – 3 DGUV V2 wiesen signifikant häufiger Mängel auf als Betriebe, die nach Anlage 2 DGUV V2 betreut werden (10,9 versus 8,1, $p < 0,01$).

Betriebe in der ambulanten Alten- oder Behindertenpflege zeigten signifikant häufiger Arbeitsschutzmängel pro Betrieb als stationäre Betriebe (9,8 versus 8,0 Mängel pro Betrieb, $p < 0,05$). Die multiple Regressionsanalyse ergab, dass auch in der multivariaten Analyse die Betriebsart (stationär oder ambulant) und das Betreuungsmodell nach DGUV V2 signifikante Einflussfaktoren in Bezug auf die Mängelhäufigkeit pro Betrieb sind, nicht jedoch die Beschäftigtenzahl pro Betrieb (Daten nicht gezeigt).

121 Betriebe hatten eine ausreichende Dokumentation über die Anzahl von Nadelstichverletzungen während der letzten fünf Jahre.

Tabelle 1: Häufigkeit von Arbeitsschutzmängeln in 139 Betrieben der Alten- und Behindertenpflege in Hessen

Art des Mangels	Anteil (%)
Unsichere Nadeltechnik ¹	80,6
Betriebsanweisungen fehlen	66,2
Kein Konzept für die Postexpositionsprophylaxe bei Nadelstichverletzungen	59,7
Fehlendes Angebot der Vorsorge bei Bildschirmarbeiten	59,0
Fehlendes Angebot der Vorsorge bei Hautgefährdeten	51,1
Keine Berechnung der Einsatzzeit für die betriebsspezifische Betreuung	49,6
Fehlerhafte Gefährdungsbeurteilung	47,5
Keine komplette Vorsorgekartei	44,6
Kein Jahresbericht nach § 5 DGV V2	44,6
Keine Berechnung der Einsatzzeit für die Grundbetreuung	37,4
Fehlende Unterweisungen	34,5
Keine Vorsorge bei Infektionsgefährdeten	33,8
Keine Gefährdungsbeurteilung	32,4
Kein Arbeitsschutzausschuss	31,4

¹In dem Betrieb war mindestens ein spitzes oder scharfes medizinisches Instrument (Kanülen zur Blutabnahme oder zur i.v., i.m.- oder s.c.-Injektion von Medikamenten oder von Kochsalzlösung, Butterflys, Venenverweilkatheter, Insulin-Pens, Lanzetten etc.) in Verwendung, bei dem es sich entgegen der TRBA 250, Ziffer 4.2.5 (4) um kein Arbeitsgerät mit Sicherheitsmechanismen handelte.

Tabelle 2: Mängelhäufigkeit in Abhängigkeit von der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung

Art der Betreuung	n	Mängelhäufigkeit (arithmetischer Mittelwert ± Standardabweichung)	Signifikanz
Betreuung durch BA ¹ oder Fasi ² nach Anlage 1 DGV V2 in Betrieben bis zu 10 Beschäftigten	5	8,0 ± 1,9	nicht signifikant ³
Betreuung durch BA ¹ und Fasi ² nach Anlage 2 DGV V2 in Betrieben mit > 10 Beschäftigten	106	8,1 ± 3,5	–
Alternative Betreuung nach Anlage 3 DGV V2 in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten (Unternehmermodell)	8	10,5 ± 3,2	grenzwertig signifikant (p = 0,07) ³
Keine Betreuung nach Anlage 1 – 3 DGV V2	20	10,9 ± 1,6	p < 0,001 ³

¹Betriebsarzt

²Fachkraft für Arbeitssicherheit

³im Vergleich zu Betrieben, die nach Anlage 2 DGV V2 betreut werden

In den 19 Betrieben, die ausschließlich sichere Nadeltechnik verwendeten lag die Häufigkeit von Nadelstichverletzungen mit 1,0 pro 100 Personenjahre (Schwankung 0 – 3,3) niedriger als in den 102 Betrieben, die mindestens ein unsicheres Arbeitsgerät verwendeten (1,5 Nadelstichverletzungen pro 100 Personenjahre, Schwankung 0 – 12,0). Der Unterschied war grenzwertig signifikant ($p = 0,14$).

Diskussion

Die Untersuchung zeigt erhebliche Mängel im Bereich des Arbeitsschutzes in den oben genannten Betrieben, die eine stärkere Aufklärung der Betriebsinhaber und eine intensivere Überwachung erforderlich machen.

Es ist unbefriedigend, dass Betriebe, die nach Anlage 1 und 2 der DGUV V2 arbeitsmedizinisch und/oder sicherheitstechnisch betreut wurden, im Mittel etwa acht Arbeitsschutzmängel aufwiesen (Tabelle 2). Dies spricht dafür, dass die Betreuung nach Anlage 1 und 2 der DGUV V2 in dieser Branche verbessert werden sollte.

*Prof. Dr. Ulrich Bolm-Audorff, Dr. Beate Catrein, Mathias Hoffmann,
Dr. Gabriela Petereit-Haack, Dr. Irma Popp, Dr. Wolfgang Riedel,
Fachzentrum für medizinischen Arbeitsschutz, Landesgewerbearzt Hessen,
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt, Wiesbaden,
RP Darmstadt*

1. Dienststellenverzeichnis
2. Maßgebliche, fachliche Abkürzungen aus dem Bereich „Arbeitsschutz und Produktsicherheit“
3. Tabellenteil 2014

Tabelle 1	Personal der Arbeitsschutzbehörden (besetzte Stellen zum Stichtag 30. Juni)
Tabelle 2	Betriebsstätten und Beschäftigte im Zuständigkeitsbereich
Tabelle 3.1	Dienstgeschäfte in Betriebsstätten (sortiert nach Leitbranchen)
Tabelle 3.2	Dienstgeschäfte außerhalb der Betriebsstätte
Tabelle 4	Produktorientierte Darstellung der Tätigkeiten
Tabelle 5	Marktüberwachung nach dem Geräte- und Produktsicherheits- gesetz ab 2008
Tabelle 6	Begutachtete Berufskrankheiten

1. Dienststellenverzeichnis

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Abteilung III - Arbeit

Dostojewskistraße 4
65187 Wiesbaden

Telefon: 0611 / 817-3306

Telefax: 0611/ 817 3592 oder 0611/ 32 7193305

E-Mail: VorzimmerALIII@hsm.hessen.de

Abteilungsleiter
Bertram Hörauf

Vertreter
Dr. Bernhard Brückner

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration – Oberste Fachaufsichtsbehörde				
Regierungspräsidium Darmstadt Internet: www.rp-darmstadt.hessen.de			Regierungspräsidium Gießen Internet: www.rp-giessen.de	
Abteilung IV Arbeitsschutz und Umwelt Wilhelminenstraße 1-3 64278 Darmstadt Telefon: 06151 / 12- 4001 Telefax: 06151 / 12- 4100 E-Mail: arbeitsschutz-darmstadt@rpd.hessen.de	Abteilung IV Arbeitsschutz und Umwelt Wiesbaden Simone-Veil-Straße 5 65197 Wiesbaden Telefon: 0611 / 3309-545 Telefax: 0611 / 3309-537 E-Mail: arbeitsschutz-wiesbaden@rpd.hessen.de	Abteilung IV Arbeitsschutz und Umwelt Frankfurt Gutleutstraße 138 Postanschrift: Gutleutstraße 114 60327 Frankfurt am Main Telefon: 069 / 2714-0 Telefax: 069 / 2714-5950 Zentrale: 069 / 2714-5908 E-Mail: arbeitsschutz-frankfurt@rpd.hessen.de	Abteilung II Arbeitsschutz und Inneres Südanlage 17 35390 Gießen Telefon: 0641 / 303-0 Telefax: 0641 / 303-3203 E-Mail: poststelle-afas-gi@rpgi.hessen.de	Abteilung II Arbeitsschutz und Inneres Standort Hadamar: Abteilung II Arbeitsschutz und Inneres Gymnasiumstraße 4 65589 Hadamar Telefon: 06433 / 86-0 Telefax: 06433 / 8611 E-Mail: poststelle-afas@rpgi.hessen.de
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt Darmstadt Wilhelminenstraße 1-3 64278 Darmstadt	Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt Wiesbaden Lessingstraße 16 - 18 65189 Wiesbaden	Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt Frankfurt Gutleutstraße 138 60327 Frankfurt	Abteilung II Arbeitsschutz und Inneres Landgraf-Phillip-Platz 1 - 7 35390 Gießen	
Abteilungsleitung Fuchs, Rainer	Abteilungsleitung Warth, Edda Dr.	Abteilungsleitung komm. Baurmann, Christine	Abteilungsleitung Baum, Gudrun	Abteilungsleitung Hausmann, Winfried
Regierungspräsidium Kassel Internet: www.rp-kassel.de			Regierungspräsidium Kassel Internet: www.rp-kassel.de	
Abteilung III Umwelt und Arbeitsschutz Steinweg 6 34117 Kassel Telefon: 0561 / 106-0 Telefax: 0561 / 106-1661 Servicetelefon: 0561 / 106-2788 E-Mail: arbeitsschutz@rpks.hessen.de			Abteilung III Umwelt und Arbeitsschutz Steinweg 6 34117 Kassel Telefon: 0561 / 106-0 Telefax: 0561 / 106-1661 Servicetelefon: 0561 / 106-2788 E-Mail: arbeitsschutz@rpks.hessen.de	
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt Wilhelminenstraße 1-3 64278 Darmstadt			Abteilung III Umwelt und Arbeitsschutz Kassel Steinweg 6 34117 Kassel	

Abteilung IV, 45.1 Arbeitsschutz Darmstadt	Abteilung IV, 45.1 Arbeitsschutz Wiesbaden	Abteilung IV, 45.1 Arbeitsschutz Frankfurt	Abteilung II, 25.1 Arbeitsschutz Gießen I	Abteilung III, 35.1
Chemie, Druck, Nahrungs- mittel, Bau, Steine, Holz, Sprengstoffwesen	Chemie, Druck, Nahrungs- mittel, Verkehr, Versorgung	Chemie, Gesundheitswesen, Großhandel, Heimarbeit, technischer Verbraucher- schutz	Metall, Holz, Handel, technischer Verbraucherschutz, Gesundheitswesen	Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
Dezernatsleiter	Dezernatsleiterin	Dezernatsleiterin	Dezernatsleiterin	Dezernatsleiter
Wode, Holger Dr.	Aich, Ursula	Küster, Angelika	Lehnert-Wilzewski, Marianne Dr.	Kny, Anton
Abteilung IV, 45.2 Arbeitsschutz Darmstadt	Abteilung IV, 45.2 Arbeitsschutz Wiesbaden	Abteilung IV, 45.2 Arbeitsschutz Frankfurt	Abteilung II, 25.2 Arbeitsschutz Gießen II	Abteilung III, 35.2
Metall, Gummi, Energie, Verkehr, Marktüber- wachung, Gesundheit	Bau, Dienstleistungen, Elektro, Entsorgung, Gesundheit, Technischer Verbraucherschutz, Gewerbliches Spreng- stoffwesen	Finanzwesen, Luftfahrt, Metall, KFZ-Wesen, Einzel- handel	Bau, Chemie, Verwaltung, Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz	Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
Dezernatsleiter	Dezernatsleiter	Dezernatsleiter	Dezernatsleiterin	Dezernatsleiter
Pelkner, Heinrich	Grüner, Uwe Dr.	Wierzbicki, Klaus	Weigand, Hildegunde Dr.	Palm, Klaus
	Abteilung IV, 45.3 Landesgewerbeamt Wiesbaden	Abteilung IV, 45.3 Arbeitsschutz Frankfurt	Abteilung II, 25.3 Arbeitsschutz Hadamar	Abteilung III, 35.3
	Landesgewerbeamt / Fachzentrum für medizini- schen Arbeitsschutz	Informations- und Elektro- technik, Energie, Bauwesen und Verkehr	Metall, Chemie, Holz, Bau, Handel, Verwaltung Fachzentrum und Zentrale Abhandlungsstelle Sozialvorschriften im Straßenverkehr	Fachzentrum für Produktsicherheit und Gefahrstoffe
	Dezernatsleiter	Dezernatsleiterin	Dezernatsleiter	Dezernatsleiterin
	Bolm-Audorff, Ulrich Prof. Dr.	Klein, Birgit Dr.	Walter, Volker	Vater, Ursula Dr.

Aufsichtsbezirk Darmstadt:	Aufsichtsbezirk Darmstadt:	Aufsichtsbezirk Frankfurt:	Aufsichtsbezirk Gießen:	Aufsichtsbezirk Hadamar:	Aufsichtsbezirk Kassel:	Aufsichtsbezirk Hünfeld:
Stadt Darmstadt, Kreis Berg- straße, Kreis Darmstadt- Dieburg, Kreis Groß-Gerau, Kreis Offenbach, Odenwald- kreis	Stadt Wiesbaden, Hoch- taunus-Kreis, Main-Taunus- Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis	Frankfurt am Main, Stadt Offenbach am Main, Main- Kinzig-Kreis, Wetteraukreis, Frankfurt Flughafen	Landkreise Gießen, Marburg-Biedenkopf und Vogelsbergkreis sowie Lahn-Dill-Kreis. Für den Bauarbeiter- schutz regierungs- bezirkswerte Zuständig- keit in den Bereichen Technischer Verbrau- cherschutz, Produkt- sicherheit und Gesund- heitswesen, Medizinpro- dukterecht, Röntgen, Elektrizitätserzeugung mit Fremdbezug zur Verteilung (nur Wind- kraftanlagen)	Lahn-Dill-Kreis, Kreis Limburg- Weilburg	Stadt und Landkreis Kassel, Werra- Meißner-Kreis, Schwalm-Eder-Kreis, Landkreis Waldeck- Frankenberg	Stadt und Landkreis Fulda, Kreis Hersfeld- Rothenburg

2. Tabellenteil 2014

Tabelle 1

Übersicht Personalressourcen in den Arbeitsschutzbehörden des Landes Hessen
Beschäftigte, Aufsichtsbeamte/-beamtinnen, Gewerbeärzte/-innen in Vollzeiteinheiten* – Übersicht 2014 (Stichtag 30.06.2014)

Personal	Beschäftigte insgesamt**			Aufsichtsbeamtinnen/-beamte***			AB mit Arbeitsschutzaufgaben****			AB in Ausbildung			Gewerbeärztinnen und Gewerbeärzte		
	weibl.	männl.	Gesamt	weibl.	männl.	Gesamt	weibl.	männl.	Gesamt	weibl.	männl.	Gesamt	weibl.	männl.	Gesamt
hD	29	28	57	29	28	57	18	23	41			0	3	2	5
gD	52	95	147	52	95	147	32	73	105	1	2	3			0
mD	55	17	72	27	12	39		3	3			0			0
Summe	136	140	276	108	135	243	50	99	149	1	2	3	3	2	5
*Vollzeiteinheiten sind alle Vollzeitbeschäftigten sowie die entsprechend ihrer Arbeitszeit in Vollzeitarbeitsplätze umgerechneten Teilzeitbeschäftigten.															
**Beschäftigte insgesamt: alle Beschäftigten in den für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörden (z.B. Ministerien, Senatsverwaltung) und den oberen, mittleren bzw. unteren Arbeitsschutzbehörden sowie Einrichtungen (z.B. Landesanstalten, Landesinstitute, Zentralstellen) einschließlich Leitungs-, Verwaltungs-, Service- und Büropersonal.															
***Aufsichtsbeamte/-innen (AB) sind – unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus als Angestellte oder Beamte – diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Arbeitsschutzbehörde, denen die Befugnis zum hoheitlichen Handeln (u.a. Anordnungsbefugnis) erteilt worden ist und die zum Vollzug der den Arbeitsschutzbehörden insgesamt übertragenen Aufgaben (Gruppen A, B und C gemäß Ziffer 2.4.4 der LV 1) eingesetzt werden.															
****Aufsichtsbeamte/-innen mit Arbeitsschutzaufgaben sind – unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus als Angestellte oder Beamte – diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Arbeitsschutzbehörde, denen die Befugnis zum hoheitlichen Handeln (u.a. Anordnungsbefugnis) erteilt worden ist und die zum Vollzug der Arbeitsschutzaufgaben (Gruppe A gemäß Ziffer 2.4.4 der LV 1) eingesetzt werden – ggf. in Zeitanteilen geschätzt)															
Arbeitsschutzaufgaben (Gruppe A der LV 1) sind alle Aufgaben der staatlichen Arbeitsschutzbehörden, die sich aus dem Vollzug des Arbeitsschutzgesetzes, des Arbeitssicherheitsgesetzes, des Arbeitszeitgesetzes, des Fahrpersonalgesetzes, des Mutter- und des Jugendarbeitsschutzgesetzes und der darauf beruhenden Rechtsverordnungen, dem Vollzug einschlägiger EU-Verordnungen zum Fahrpersonalrecht und der Berufskrankheitenverordnung ergeben.															
Fachaufgaben sind alle weiteren den Arbeitsschutzbehörden per Zuständigkeitsverordnung zugewiesenen Vollzugsaufgaben a) mit einem teilweise bestehenden Bezug zum Arbeitsschutz (Gruppe B der LV 1) (z.B. Produktsicherheits-, Sprengstoff-, Atom-, Chemikalien-, Gefahrgutbeförderungs-, Medizinprodukte-, Gentechnik-, Bundesimmissionsschutz-, Heimarbeits-, Bundeserziehungsgeld-, Pflegezeit- und Heimarbeitsgesetz sowie einzelne darauf beruhende Rechtsverordnungen) sowie b) ohne Bezug zum Arbeitsschutz (Gruppe C der LV 1) (z.B. Rechtsvorschriften zu nichtionisierender Strahlung oder zur Energieeffizienz von Produkten)															

Tabelle 2
Betriebsstätten und Beschäftigte im Zuständigkeitsbereich
Auswertungszeitraum 01.01.2014 bis 31.12.2014 Hessen

	Betriebs- stätten	Beschäftigte						
		Jugendliche			Erwachsene			Summe
		männlich	weiblich	Summe	männlich	weiblich	Summe	
Größenklasse	1	2	3	4	5	6	7	8
1: Großbetriebsstätten								
1.000 und mehr Beschäftigte	188	2.338	1.155	3.493	250.223	159.874	410.097	413.590
500 bis 999 Beschäftigte	355	2.004	1.060	3.064	143.272	97.406	240.678	243.742
Summe	543	4.342	2.215	6.557	393.495	257.280	650.775	657.332
2: Mittelbetriebsstätten								
250 bis 499 Beschäftigte	802	1.653	973	2.626	160.067	109.459	269.526	272.152
100 bis 249 Beschäftigte	2.501	2.881	1.279	4.160	227.344	141.266	368.610	372.770
50 bis 99 Beschäftigte	3.679	1.766	858	2.624	152.019	94.539	246.558	249.182
20 bis 49 Beschäftigte	10.591	2.951	1.393	4.344	195.177	112.471	307.648	311.992
Summe	17.573	9.251	4.503	13.754	734.607	457.735	1.192.342	1.206.096
3: Kleinbetriebsstätten								
10 bis 19 Beschäftigte	16.605	2.607	1.423	4.030	131.465	79.977	211.442	215.472
1 bis 9 Beschäftigte	232.666	4.723	4.586	9.309	344.324	247.088	591.412	600.721
Summe	249.271	7.330	6.009	13.339	475.789	327.065	802.854	816.193
Summe 1 – 3	267.387	20.923	12.727	33.650	1.603.891	1.042.080	2.645.971	2.679.621
4: ohne Beschäftigte	12.121							
Insgesamt	279.508	20.923	12.727	33.650	1.603.891	1.042.080	2.645.971	2.679.621

Tabelle 3.1
Dienstgeschäfte in Betriebsstätten (sortiert nach Leitbranchen)
Auswertungszeitraum: 01.01.2013 bis 31.12.2014 Hessen

	Erfasste Betriebsstätten*				Aufgesuchte Betriebsstätten				Dienstgeschäfte in den Betriebsstätten					
													darunter	
	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	in der Nacht	an Sonn- u. Feiertagen
Leitbranche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Chemische Betriebe	51	630	1.335	2.016	28	128	55	211	69	196	76	341		18
Metallverarbeitung	18	612	3.683	4.313	5	92	141	238	6	118	171	295		63
Bau, Steine, Erden	16	1.763	26.298	28.077	1	86	526	613	5	111	608	724		56
Entsorgung, Recycling	2	201	1.488	1.691	1	39	76	116	1	61	112	174		13
Hochschulen, Gesundheitswesen	70	1.997	23.205	25.272	31	114	279	424	70	203	400	673		1
Leder, Textil	2	221	3.042	3.265	1	25	99	125	1	36	108	145		4
Elektrotechnik	26	349	1.587	1.962	3	37	37	77	4	46	40	90		20
Holzbe- und -verarbeitung	1	204	4.066	4.271		32	143	175		41	157	198		11
Metallerzeugung	10	69	184	263	6	12	14	32	13	17	14	44		7
Fahrzeugbau	23	135	309	467	8	23	17	48	14	43	20	77		3
Kraftfahrzeugreparatur, -handel, Tankstellen	1	590	9.049	9.640		45	370	415		62	445	507		24
Nahrungs- und Genussmittel	8	431	8.745	9.184	6	60	120	186	16	93	138	247		11
Handel	33	2.751	61.787	64.571	8	317	1.110	1.435	11	499	1.334	1.844		106
Kredit-, Versicherungsgewerbe	64	1.041	18.044	19.149	3	37	140	180	6	47	167	220		6
Datenverarbeitung, Fernmeldedienste	21	344	1.957	2.322		10	12	22		11	19	30		1
Gaststätten, Beherbergung	5	675	28.111	28.791	1	52	122	175	1	65	135	201		
Dienstleistung	59	1.496	24.167	25.722	5	63	239	307	8	95	322	425		21
Verwaltung	30	1.216	8.017	9.263	6	58	133	197	12	135	229	376		1
Herstellung von Zellstoff, Papier und Pappe		73	189	262		19	11	30		25	13	38		1
Verkehr	49	1.345	18.339	19.733	18	143	299	460	47	213	425	685		13
Verlagsgewerbe, Druckgewerbe, Vervielfältigungen	5	374	2.621	3.000		18	19	37		29	21	50		1
Versorgung	11	167	3.435	3.613	2	11	40	53	11	15	48	74		
Feinmechanik	11	268	2.137	2.416	4	30	37	71	8	42	41	91		6
Maschinenbau	27	621	1.615	2.263	10	120	87	217	16	143	110	269		36
	543	17.573	253.410	271.526	147	1.571	4.126	5.844	319	2.346	5.153	7.818		423

* Größe 1: 500 und mehr Beschäftigte
 Größe 2: 20 bis 499 Beschäftigte
 Größe 3: 1 bis 19 Beschäftigte

** Die Zahlen in Klammern sind aus datenschutzrechtlichen Gründen zusammengefasst.

Fortsetzung Tabelle 3.1

Überwachung/Prävention							Entscheidungen			Zwangs- maßnahme	Ahndung
eigeninitiativ			auf Anlass								
Besichtigung, Inspektion (punktuell)	Besichtigung, Inspektion (Schwerpunktprogramm)	Messungen, Probenahmen, Analysen, ärztl. Untersuchungen	Besichtigung, Inspektion	Untersuchungen von Unfällen, Berufskrankheiten	Messungen, Probenahmen, Analysen, ärztl. Untersuchungen	Anzahl Beanstandungen	Erteilte Genehmigungen, Erlaubnisse, Zulassungen, Ausnahmen, Ermächtigungen	Abgelehnte Genehmigungen, Erlaubnisse, Zulassungen, Ausnahmen,	Anfragen, Anzeigen, Mängelmeldungen	Anordnungen, Anwendung von Zwangsmitteln	Verwarnungen, Bußgelder, Strafanzeigen
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
118	165	12	139	71	8	464	266	10	1.070		3
183	56	3	75	45	10	564	109	3	263	1	4
457	92	4	144	72	26	602	406	10	772	10	28
38	34	1	99	32	2	684	18	1	224		4
309	202	3	354	55	15	982	211	14	5.652	7	41
47	38		56	10	4	174	19	1	227	1	
34	28	1	30	7	1	103	54	2	175	1	
87	38	1	68	29		222	10		83		
12	8	1	19	12	5	91	22		63	1	
13	15	1	31	22	1	97	80	3	137	1	1
228	78	3	217	25	9	656	105	2	453	5	3
57	63	7	110	51	29	1.036	160	4	366	1	4
443	497	200	524	106	236	1.106	377	21	3.625	12	12
75	31		121	18	1	155	72	22	1.182		7
15	10		9	4		30	24	1	158		
44	56	2	124	13		573	25	7	431		14
189	104	2	161	27	9	303	185	37	1.242	7	10
81	57	11	118	43	30	386	124	7	2.450	39	2
11	6		20	12	3	48	21		28		
322	149	4	324	61	64	1.391	121	7	1.019	7	13
16	13	1	21	2		48	36	3	77	1	1
28	5		35	13	1	82	18	2	156		
42	17		29	10		136	45	3	764		2
96	67	7	89	51	7	523	132	1	372	1	5
2.945	1.829	264	2.917	791	461	10.456	2.640	161	20.989	95	154

Tabelle 3.2
Dienstgeschäfte außerhalb der Betriebsstätte
Auswertungszeitraum 01.01.2014 bis 31.12.2014 Hessen

			Überwachung/Prävention							Entscheidungen			Zwangs- maßnahmen	Ahndung
			eigeninitiativ				auf Anlass							
			Dienstgeschäfte	Besichtigung, Inspektion (punktuell)	Besichtigung, Inspektion (Schwerpunktprogramm)	Messungen, Probenahmen, Analysen, ärztl. Untersuchungen	Besichtigung, Inspektion	Untersuchungen von Unfällen, Berufskrankheiten	Messungen, Probenahmen, Analysen, ärztl. Untersuchungen	Anzahl Beanstandungen	Erteilte Genehmigungen, Erlaubnisse, Zulassungen, Ausnahmen, Ermächtigungen	Abgelehnte Genehmigungen, Erlaubnisse, Zulassungen, Ausnahmen, Ermächtigungen	Anfragen, Anzeigen, Mängelmeldungen	Anordnungen, Anwendung von Zwangsmitteln
Pos.	Art der Arbeitsstelle bzw. Anlage	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Baustellen	6.235	424	40	5	5.562	168	37	19.462	52	2	5.573	110	94
2	Überwachungsbedürftige Anlagen	71	8	3		44	1		11	4		503	1	1
3	Anlagen nach dem Bundesimmissionsschutzgesetz	17	4	3		7	4		17	5		15		
4	Lager explosionsgefährlicher Stoffe	17	12	2		3		1	10	3		28		
5	Märkte und Volksfeste (fliegende Bauten, ambulanter Handel)	23	2			14			112			19		1
6	Ausstellungsstände											1		
7	Straßenfahrzeuge	89	147	2		37			244			1		
8	Schienenfahrzeuge													
9	Wasserfahrzeuge													
10	Heimarbeitsstätten	202	68	2	1	134		1	148			413	1	
11	Private Haushalte (ohne Beschäftigte)	21	7	1	2	15		10	25	862	9	588		13
12	Übrige	55	3	42		2	2		7	4		159		3
	Insgesamt	6.730	675	95	8	5.818	175	49	20.036	930	11	7.300	112	112
13	Sonstige Dienstgeschäfte im Außendienst*													

* Sofern sie nicht in Betriebsstätten nach Tabelle 3.1 oder in den Positionen 1 bis 12 dieser Tabelle durchgeführt wurden.

Tabelle 4
Produktorientierte Darstellung der Tätigkeiten
Auswertungszeitraum: 01.01.2014 bis 31.12.2014 Hessen

		Beratung, Information			Überwachung, Prävention									Entscheidungen			Zwangs- maßnah		Ahndung		
					eigeninitiativ			auf Anlass					Ausnahmen								
		Beratung	Vorträge, Vorlesungen	Öffentlichkeitsarbeit, Publikationen, Information	Besichtigung, Inspektion (punktuell)	Besichtigung, Inspektion (Schwerpunktprogramm)	Messungen, Probenahmen, Analysen, ärztl. Untersuchungen	Besichtigung, Inspektion	Untersuchungen von Unfällen, Berufskrankheiten	Messungen, Probenahmen, Analysen, ärztl. Untersuchungen	Stellungenahmen/Gutachten (auch Berufskrankheiten)	Revisionsschreiben	Anzahl Beanstandungen	erteilte Genehmigungen, Erlaubnisse, Zulassungen, Ausnahmen, Ermächtigungen	abgelehnte Genehmigungen, Erlaubnisse, Zulassungen, Ausnahmen, Ermächtigungen	Anfragen, Anzeigen, Mängelmeldungen	Anordnungen	Anwendung von Zwangsmitteln	Verwarnungen	Bußgelder	Strafanzeigen
	Anzahl der Tätigkeiten	1.160	178	388	3.738	2.158	988	8.891	1.057	569	3.103	4.683		6.625	219	37.657	230	4	42	5.133	16
Pos.	Dabei berührte Sachgebiete	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Unfallverhütung und Gesundheitsschutz																				
1.1	Arbeitsschutzorganisation	84	41	75	798	702	4	3.735	349	38	249	1.220	7.303	14		3.772	45			22	
1.2	Arbeitsplätze, Arbeitsstätten, Ergonomie	90	27	59	2.007	340	16	5.873	491	64	629	1.224	10.897	24	1	2.375	102		1	62	1
1.3	Arbeitsmittel, Medizinprodukte	45	18	38	647	254	4	3.805	564	26	414	1.084	7.136	7		1.432	36	1	2	6	
1.4	Überwachungsbedürftige Anlagen	117	4	14	309	140	4	803	41	25	342	1.211	1.842	148	2	3.049	9			8	
1.5	Gefahrstoffe	53	21	33	358	225	203	1.308	121	25	369	583	1.658	199	1	3.487	12		11	40	6
1.6	Explosionsgefährliche Stoffe	21	22	27	201	360	4	181	5	30	116	89	279	986	12	3.634	5		6	10	5
1.7	Biologische Arbeitsstoffe	9	3	5	57	109		75	9	2	118	98	94	4		188	1				
1.8	Gentechn. veränderte Organismen	1	1	1	1			4	1		32	1	12			69					
1.9	Strahlenschutz	113	11	3	253	114	18	199	1	8	26	399	536	631	2	5.713	5	2	11	25	1
1.10	Beförderung gefährlicher Güter																				
1.11	Psychische Belastungen	8	6	5	50	178		84	7		1	131	81			33					
	Summe Position 1	541	154	260	4.681	2.422	253	16.067	1.589	218	2.296	6.040	29.838	2.013	18	23.752	215	3	31	173	13
2	Technischer Arbeits- und Verbraucherschutz																				
2.1	Geräte- und Produktsicherheit	35	29	29	10	121	436	34	6	291	52	203	210	58		1.414	67			1	
2.2	Inverkehrbringen gefährlicher Stoffe	31	3	10	11	102	52	17		14	114	111	128			144					
2.3	Medizinprodukte	393	2		27		1	54		3	76	101	12	2.216		3.137	1				
	Summe Position 2	459	34	39	48	223	489	105	6	308	242	415	350	2.274		4.695	68			1	
3	Sozialer Arbeitsschutz																				
3.1	Arbeitszeit	71	18	56	550	587	5	802	19	12	197	543	1.701	1.953	32	1.632	5		10	66	2
3.2	Sozialvorschriften im Straßenverkehr	10	12	25	381	80	1	228		81	806	438	2.644	1		743				4.892	1
3.3	Kinder- und Jugendarbeitsschutz	5	6	9	240	73	3	373	9	5	127	151	174	119	1	259			1	9	1
3.4	Mutterschutz	35	11	35	289	169	1	446	11	6	152	306	239	278	167	22.614	1		1		
3.5	Heimarbeitsschutz	1		74	68	2	1	134		1	53	263	148			413		1			
	Summe Position 3	122	47	199	1.528	911	11	1.983	39	105	1.335	1.701	4.906	2.351	200	25.661	6	1	12	4.967	4
4	Arbeitsmedizin	3	16	14	128	287	247	139	41	1	830	134	146	20	1	59	1				
5	Arbeitsschutz in der Seeschifffahrt																				
	Summe Position 1 bis 5	1.125	251	512	6.385	3.843	1.000	18.294	1.675	632	4.703	8.290	35.240	6.658	219	54.167	290	4	43	5.141	17

Tabelle 5
Marktüberwachung nach dem Geräte- und Produktsicherheitsgesetz ab 2008
Auswertungszeitraum: 01.01.2014 bis 31.12.2014 Hessen

	Anzahl der überprüften Produkte		Risikoeinstufung nach der Handlungsanleitung für die Ausführung der Marktüberwachung in Deutschland										Ergriffene Maßnahmen												
			Nichtkonformität ohne Risiko		geringes Risiko		mittleres Risiko		hohes Risiko		ernstes Risiko		Mitteilung an andere Behörden		Revisionschreiben/ Anhörungen		freiwillige Maßnahmen des Inverkehrbringers		Anordnungen und Ersatzmaßnahmen		hoheitliche Maßnahmen (Warnung, Rückruf)		Verwarnungen, Bußgelder Strafanzeigen		Produkt nicht auf dem Markt gefunden
	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	
Überprüfung bei	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Hersteller/ Bevollmächtigter	21	329	6	146	1	48	3	47	2	29		11	1	136	8	163	1	37		2		1			12
Einführer	10	940	1	505	1	33	5	177	1	150		22	2	831	7	663		213		23					2
Händler	749	171	65	25	11	22	24	21	11	26		40	7	29	57	40	10	22		2			1	1	97
Aussteller		2						1		1						1									
private Verbraucher/ gewerbliche Betreiber	2	58	1	7		5	1	19		5		1		15	2	17		2							
Insgesamt	782	1.500	73	683	13	108	33	265	14	211		74	10	1.011	74	884	11	274		27		1	1	1	111
Reaktive Marktüberwachung wurde veranlasst durch							Meldungen über das Rapex-System	Schutzklauselmeldung	Behörde	privaten Verbraucher	gewerblichen Betreiber	Unfallmeldung	UVT	Hersteller	Einführer/ Bevollmächtigter	Händler	Aussteller	Insgesamt							
Anzahl							183	9	1.235	89	39	5	5	16	14	1		1.596							

Tabelle 6
Begutachtete Berufskrankheiten
Auswertungszeitraum: 01.01.2014 bis 31.12.2014 Hessen

		Zuständigkeitsbereich						Summe	
		Arbeitsschutzbehörden		Bergaufsicht		sonstiger, unbestimmt			
		begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt
Nr.	Berufskrankheit	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Durch chemische Einwirkungen verursachte Krankheiten	114	94	0	0	0	0	114	94
11	Metalle oder Metalloide	7	4	0	0	0	0	7	4
12	Erstickungsgase	0	0	0	0	0	0	0	0
13	Lösemittel, Schädlingsbekämpfungsmittel (Pestizide) und sonstige chemische Stoffe	107	90	0	0	0	0	107	90
2	Durch physikalische Einwirkungen verursachte Krankheiten	91	47	0	0	0	0	91	47
21	Mechanische Einwirkungen	83	45	0	0	0	0	83	45
22	Druckluft	0	0	0	0	0	0	0	0
23	Lärm	0	0	0	0	0	0	0	0
24	Strahlen	8	2	0	0	0	0	8	2
3	Durch Infektionserreger oder Parasiten verursachte Krankheiten sowie Tropenkrankheiten	65	44	0	0	0	0	65	44
4	Erkrankungen der Atemwege und der Lunge, des Rippenfells und Bauchfells	213	134	0	0	0	0	213	134
41	Erkrankungen durch anorganische Stäube	208	131	0	0	0	0	208	131
42	Erkrankungen durch organische Stäube	4	2	0	0	0	0	4	2
43	Obstruktive Atemwegserkrankungen	1	1	0	0	0	0	1	1
5	Hautkrankheiten	327	106	0	0	0	0	327	106
6	Krankheiten sonstiger Ursache	0	0	0	0	0	0	0	0
9999	Entscheidungen nach § 9 Abs. 2 SGB VII	3	2	0	0	0	0	3	2
Insgesamt		813	427	0	0	0	0	813	427

HESSEN



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Dostojewskistraße 4
65187 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de