



**EIN AUFTRAG  
EIN ZIEL  
MEHR ARBEITSSCHUTZ**

Jahresbericht 2016 der Berliner Arbeitsschutzbehörden

## Lieber Leserin, lieber Leser,

Gute Arbeit ist ohne Arbeitsschutz nicht zu haben. Daher waren die 98 Arbeitsschutzinspektorinnen und -inspektoren der Berliner Arbeitsschutzbehörde auch 2016 wieder unterwegs, um in 2.250 Betrieben die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften zu überwachen und die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu beraten. Das alles unter dem Motto „Ein Auftrag. Ein Ziel. Mehr Arbeitsschutz.“

Insgesamt 35.000 Anfragen und Beschwerden sowie rund 4.500 Anzeige- und Erlaubnisverfahren wurden in diesem Zeitraum bearbeitet. Die steigende Zahl der Anfragen und Beschwerden belegt deutlich die wachsende Bedeutung des Arbeitsschutzes.

Zu den Aufsichtsschwerpunkten des letzten Jahres zählten vor allem die Themen Arbeitsschutzorganisation im Betrieb, arbeitsbedingte psychische Belastungen sowie beruflich bedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen. Hinzu kam die Beschäftigung mit Fragen zu Strahlenschutz, Fahrpersonalrecht, Solariensicherheit, Produktsicherheit (Marktüberwachung) sowie Energieeffizienz.

In den kommenden Jahren wird sich die Berliner Arbeitsschutzverwaltung verstärkt mit der Digitalisierung der Arbeitswelt beschäftigen. Im Vordergrund wird dabei die menschengerechte Gestaltung der Arbeit stehen. Berlin wird sich im Bundesrat dafür einsetzen, dass die Rechtsvorschriften des Arbeitsschutzes so weiterentwickelt werden, dass der Schutz der Gesundheit und die Mitwirkung der Beschäftigten auch bei neuen Arbeitsformen und Arbeitsverhältnissen gewährleistet bleiben. Das betrifft z. B. die Regelungen zu Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten sowie Fragestellungen des Arbeitsrhythmus und der Erreichbarkeit. Im Fokus stehen psychische Belastungen bei der Arbeit und ihre Folgen. Zu den Arbeitsbedingungen, durch die sich Beschäftigte besonders belastet fühlen, gehören Multitasking, starker Termin- und Leistungsdruck, Überforderung durch Arbeitsmenge und hohe Verantwortung sowie ständige Arbeitsunterbrechungen. Auch in Berlin wird die Reduzierung psychischer Belastungen eine wichtige Rolle bei der Förderung von Sicherheit und Gesundheit in einer digitalen Arbeitswelt spielen.

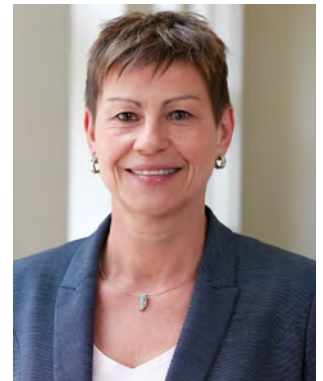
Um die Fülle ihrer Aufgaben bewältigen zu können und altersbedingte Personalabgänge auszugleichen, hat die Berliner Arbeitsschutzbehörde im Berichtsjahr zehn angehende Beamtinnen und Beamte ausgebildet. Den jungen Absolventinnen und Absolventen bietet sich ein breites Betätigungsfeld mit spannenden, anspruchsvollen und wichtigen Aufgaben. Die neuen Kolleginnen und Kollegen bringen eine hohe Motivation, moderne Bildungsabschlüsse und neue Ideen ein, die in der Aufsicht dringend benötigt werden, um mit dem schnellen Wandel in der Arbeitswelt Schritt halten zu können. Gute Voraussetzungen dafür, dass die Berliner Arbeitsschutzaufsicht auch in Zukunft am Ball bleibt.

Ich bedanke mich sehr herzlich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Berliner Arbeitsschutzverwaltung, die mit ihrem Engagement maßgeblich zur Durchsetzung guter Arbeit in unserer Stadt beitragen.



**Elke Breitenbach**

Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales



# Inhalt

Vorwort .....	1
<b>WAS HABEN WIR ERREICHT .....</b>	<b>3</b>
Krankentransportunternehmen .....	3
Sichere Verkehrswege .....	8
Chemische Reinigungen .....	12
Strahlenschutz in der Nuklearmedizin .....	16
<b>WO WAREN WIR IM EINSATZ .....</b>	<b>20</b>
Großfeuerungsanlagen/Kraftwerke .....	20
Reaktive Marktüberwachung .....	24
Organisation des Arbeitsschutzes .....	28
Gefährdungsbeurteilung Psyche .....	32
<b>WAS HABEN WIR FESTGESTELLT .....</b>	<b>38</b>
Berufskrankheiten .....	38
Unfallgeschehen .....	46
<b>WIE UNTERSTÜTZEN WIR AUSBILDUNG .....</b>	<b>54</b>
Arbeitsschutzparcours .....	54
Laufbahnausbildung .....	58
<b>ANHANG .....</b>	<b>64</b>
Tabellen .....	64
Anschriften der Dienststellen der Arbeitsschutzverwaltung Berlin .....	74

# Einsatz für ein gesundes Betriebsklima

Tragehilfen, welche die tägliche Arbeit erleichtern, Beschäftigte, die sich wertgeschätzt fühlen und eine deutliche Verbesserung des Betriebsklimas – das sind die Ergebnisse der Überwachung des LAGetSi. Im Jahr 2016 überwachte die Arbeitsschutzbehörde Krankentransportunternehmen. Auslöser waren Beschwerden von Beschäftigten. Durch den Einsatz des LAGetSi sind diese in einem Unternehmen merklich zurückgegangen.

## Hohe Belastung für die Beschäftigten

Die Beschäftigten in Krankentransportunternehmen sind mitunter erheblichen Belastungen ausgesetzt. Unregelmäßige Arbeitszeiten, unbezahlte Wartezeiten, zu lange Schichten, schlechte hygienische Bedingungen, defekte Fahrzeuge und eine geringe Bezahlung sind Aspekte, die zur Unzufriedenheit der Beschäftigten führen. In der Vergangenheit sind beim LAGetSi Beschwerden eingegangen, in denen die Angestellten der Unternehmen über „unzumutbare Arbeitsbedingungen“ klagten. Die Meldungen kamen dabei sowohl von den Beschäftigten selber als auch von Kolleginnen und Kollegen der Polizei. Im Rahmen von Straßenkontrollen wurde ihnen über schwierige Arbeitsschutzbedingungen berichtet.

## LAGetSi wollte sich selber überzeugen

Es ist immer subjektiv, welche Arbeitsbedingungen als „unzumutbar“ empfunden werden. Nicht automatisch verstößt in so einem Fall der Arbeitgeber gegen geltendes Recht. Das

LAGetSi hat sich zum Ziel gemacht, allen Beschwerden von Beschäftigten nachzugehen. Daher wurden auch in diesem Fall die Beschwerdeführer zu einem Gespräch eingeladen. Es wurde geklärt, welche Sachverhalte im Arbeitsschutzrecht geregelt sind und welche innerbetrieblichen Maßnahmen (Beteiligung der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI), des Betriebsarztes (BA) und Betriebsrates wenn vorhanden, Gespräch mit dem Arbeitgeber) bereits veranlasst wurden. Es wurde deutlich, dass die Klärung des Sachverhaltes ohne Überwachung vor Ort nicht möglich war.

An den von der Senatsverwaltung für Inneres organisierten Straßenkontrollen von Krankentransportfahrzeugen hat sich das LAGetSi nicht beteiligt. Eine Überwachung ist bei einer Straßenkontrolle nur bedingt möglich – die für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen sind hierbei nicht anwesend. Zudem können Dokumente und Unterlagen wie die Gefährdungsbeurteilung nicht eingesehen werden. Daher wurden die Informationen der Kollegen bei den Überwachungen im Unternehmen genutzt.



## Das Kernstück ist die Gefährdungsbeurteilung

Um die Beschäftigten vor Gefährdungen im Arbeitsalltag zu schützen, hat der Arbeitgeber unter Einhaltung des TOP-Prinzips (technische Maßnahmen vor organisatorisch, organisatorische vor persönlichen Schutzmaßnahmen) verschiedene Möglichkeiten. Die Behörde muss die getroffenen Schutzmaßnahmen bewerten und kann Hinweise über mögliche Schutzmaßnahmen geben.

Um Muskel-Skelett-Erkrankungen durch Heben und Tragen zu vermeiden, kommen verschiedene Schutzmaßnahmen in Betracht, zum Beispiel:

- personelle Unterstützung: Normalerweise werden die Patienten von zwei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern getragen – bei Personen mit einem Gewicht von mehr als 80 Kilogramm kann zusätzliche personelle Unterstützung angefordert werden
- maximales Tragegewicht: Nur einmal pro Tag wird eine Person mit einem Gewicht von mehr als 80 kg transportiert
- ergänzendes Muskeltraining
- unterstützender Einsatz von Tragehilfen

Geeignete Schutzmaßnahmen gegen Infektionen, beispielsweise durch multiresistente Keime sind:

- geeignete Desinfektionsmittel
- regelmäßige Reinigung und Desinfektion des Fahrzeugs
- geeignete persönliche Schutzausrüstung

## Fünf Punkte sollten kontrolliert werden

Das LAGetSi ist den Beschwerden nachgegangen – es wurde überwacht, ob die Arbeitgeber die sich aus den Arbeitsschutzvorschriften ergebenden Pflichten erfüllen. Diese sind:

- 1. Organisation des Arbeitsschutzes**
- 2. Arbeitszeit**
- 3. Psychische Belastungen**
- 4. Hygienische Maßnahmen**
- 5. Belastungen durch Heben und Tragen**

## Die Organisation des Arbeitsschutzes

In den überwachten Unternehmen zeigte sich folgendes Bild: In der Regel trug die Geschäftsleitung selbst die Verantwortung für den Arbeitsschutz. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie der Betriebsarzt waren bestellt. Meistens waren externe Dienstleister beauftragt. Eine Aufteilung der Einsatzzeiten zwischen FASI und BA lag in der Regel vor. Auch die Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses wurden durchgeführt.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge, etwa für Hepatitis wurde durchgeführt. Für Heben und Tragen fehlte sie jedoch. Gefährdungsbeurteilungen lagen vor. Diese wurden hauptsächlich von den externen FASI und BA ohne Beteiligung der im Unternehmen Verantwortlichen erarbeitet. Bei der Sichtung der Gefährdungsbeurteilungen fiel dem LAGetSi auf, dass diese unvollständig waren. Die Tätigkeiten wurden nicht beschrieben. Ausgangspunkt waren alle möglichen Gefahren. Die Gefährdungen durch Heben, Tragen und Schieben wurden nicht bewertet. Die Leitmerkalmethode war in der Regel nicht bekannt. Die Leitmerkalmethode ist ein Instrument, mit dem sich die tatsächlich (objektiv) vorhandenen physischen Arbeitsbelastungen beim Heben und Tragen ermitteln lassen. Berücksichtigt werden hierbei Dauer/Häufigkeit, Lastgewichte, Körperhaltung und Auftragsbedingung. Auf dieser Basis wird ein Risikowert berechnet der besagt, ob Gegenmaßnahmen ergriffen werden müssen.

## Die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen

Und wie sah es mit der Planung der Arbeitszeiten in den überwachten Krankentransportunternehmen aus? Sie ist eine große Herausforderung. Denn oftmals wissen die Unternehmen nicht, welche Aufträge am nächsten Tag anstehen und bearbeitet werden müssen. Zudem ist auch der Drei-Schicht-Betrieb eine Belastung für die Beschäftigten. Sie müssen auch an den Wochenenden und Feiertagen arbeiten. Wartezeit ist Bereitschaftsdienst und damit auch Arbeitszeit. Das Thema Wartezeit ist ein Grund für Beschwerden der Beschäftigten. Einige Arbeitgeber sehen Wartezeit als unbezahlte Pausen an. Dieses ist nicht konform mit dem Arbeitszeitgesetz.

Einige Unternehmen beantragen insbesondere für Sonn- und Feiertage Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr als zehn Stunden beschäftigen zu können. In der Regel stimmt das LAGetSi diesen Anträgen zu. Allerdings muss dann ein Zeitausgleich geschaffen werden. Bei den Kontrollen wurden nur kleine Verstöße festgestellt.

## Psychische Belastungen

Ein weiteres Problem in dieser Branche sind die psychischen Belastungen. Denn wer in so einem Unternehmen arbeitet, sieht diese Tätigkeit oft nicht als Beruf, sondern vielmehr als Berufung. Schließlich geht es darum Menschen zu helfen. Menschen, die zum Beispiel alt und bettlägerig sind oder deren Mobilität aus einem anderen Grund eingeschränkt ist. Häufig können die Beschäftigten der Krankentransportunternehmen nicht nein sagen. Und nicht selten verlängern sie sogar ihre Schichten. Auf Dauer führt das zu erheblichen Belastungen – nicht zuletzt weil es immer schwieriger wird, Beruf und Familie „unter einen Hut“ zu bekommen. Eine Bezahlung, die viele Beschäftigte als nicht gerecht empfinden, trägt ebenfalls dazu bei. Solche Belastungen sind keine Gefährdungen im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes – das LAGetSi kann dementsprechend keine Schutzmaßnahmen veranlassen.

## Hygienische Schutzmaßnahmen

Auch diese Maßnahmen sind abhängig vom Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung. Hier standen verschiedene Fragen auf der Agenda:

- Müssen die Beschäftigten beim Transport persönliche Schutzanzüge sowie Maske und Handschuhe tragen? Wenn ja, ist das immer erforderlich oder nur beim Transport erkrankter Patienten?
- Ist die Arbeitskleidung der Beschäftigten auch gleichzeitig ihre Schutzkleidung?
- Wann muss das Fahrzeug desinfiziert werden und welche Mittel eignen sich für so eine Desinfektion am besten?
- Wann und wo müssen die Beschäftigten duschen?

Das LAGetSi hat festgestellt, dass in den Unternehmen diese Gefährdungen bewertet wurden. Geeignete Desinfektionsmittel werden eingesetzt, geeignete persönliche Schutzausrüstung wird zur Verfügung gestellt. Zu beanstanden war auch hier, dass die Gefährdungsbeurteilung nicht konkret beschrieben hat, wann welche Schutzmaßnahmen zu veranlassen sind.



## Belastungen durch Heben und Tragen

In der Branche der Krankentransportunternehmen entfallen 3.000 bis 4.000 Arbeitsunfähigkeitstage auf 1.000 Versicherte. Der Grund hierfür sind Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE). Im Jahr 2012 ging ein Viertel der Fehlzeiten auf MSE zurück. Das ist kein Wunder. Denn zu zweit eine Person auf einer Trage aus den oberen Stockwerken eines Wohnhauses ins Erdgeschoss zu transportieren und dabei nicht den Aufzug, sondern die Treppe zu nutzen, ist ein wahrer Kraftakt. Nicht selten müssen Beschäftigte von Krankentransportunternehmen dabei mehr als 100 Kilogramm tragen. Das ist eindeutig zu viel – auch nach der Leitmerkmalmethode (siehe oben).

## Keine Beschwerden wegen körperlicher Belastung

Das LAGetSi war verwundert, dass es über diese Belastung keine Beschwerden gab. Auch wurde festgestellt, dass diese Gefährdung in der Gefährdungsbeurteilung nicht ausreichend berücksichtigt wurde. Wegen des aktuell laufenden GDA-Programms Muskelskeletterkrankungen hat das LAGetSi dieses zum Schwerpunkt der Überwachungen gemacht. Es wurde ermittelt, welche Schutzmaßnahmen der Arbeitgeber festgelegt hat. Besonderes Augenmerk hat das LAGetSi auf den Einsatz von Tragehilfen gelegt (siehe „Schon gewusst“): Sind diese vielleicht schon im Einsatz? Entsprechen sie dem Medizinproduktegesetz? Erfordert der Einsatz von Tragehilfen Umbaumaßnahmen in den Fahrzeugen oder beeinträchtigen sie dessen Betriebserlaubnis? Und sind die Kosten für einen Umbau überhaupt zumutbar?

## Kein Unternehmen mit mechanischer Tragehilfe

Es ist bekannt, dass in den Krankentransportunternehmen die Zahl der Beschäftigten mit Muskel-Skelett-Erkrankungen hoch ist. Trotzdem wurde in keinem der Unternehmen eine mechanische Tragehilfe verwendet. Nach der Einschätzung des LAGetSi bieten diese Arbeitsmittel aber den besten Schutz vor Erkrankungen der Muskeln und des Skeletts. Andere Maßnahmen sind weniger geeignet. Die Aufsichtsbehörde hat die auf dem Markt zur Verfügung stehenden Treppesteiger und Rampen getestet.

## LAGetSi forderte den Einsatz von Tragehilfen

Bei drei überwachten Unternehmen hat eine Bewertung der Gefährdungsbeurteilung ergeben, dass durch den Einsatz von Tragehilfen körperliche Gefährdungen minimiert werden können. Diese Unternehmen hatten bereits einige Maßnahmen getroffen. Unter anderem sollten die Beschäftigten beim Transport Unterstützung durch zusätzliche Mitarbeiter erhalten, Transporte sollten abgelehnt werden beziehungsweise die Anzahl der Transporte begrenzt, bei denen pro Mitarbeiter mehr als 40 Kilogramm getragen werden sollten. Das LAGetSi kam zu der Einschätzung, dass die Maßnahmen nicht ausreichen, um die Anforderungen nach dem Arbeitsschutzgesetz zu erfüllen. Daher forderte die Arbeitschutzbehörde die Krankentransportunternehmen auf, sukzessive Tragehilfen einzusetzen. Nicht bei allen stieß diese Forderung jedoch auf Begeisterung.

## VERBLÜFFENDE ERGEBNISSE DANK TRAGEHILFE



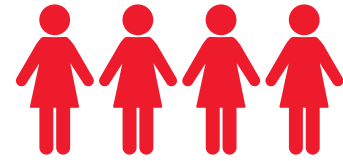
### Besseres Betriebsklima

Die Beschäftigten fühlen sich wertgeschätzt. Sie erkennen, dass ihr Arbeitgeber in sie und ihre Gesundheit investiert.



### Weniger psychische Belastungen

Diese haben deutlich abgenommen. Die Stimmung im Unternehmen verbesserte sich erheblich.



### Flexiblere Personalakquise

In Zukunft könnten auch Frauen eingestellt werden, denn die Kraftanstrengung wird reduziert.

*Bis Ende 2018 will der Arbeitgeber alle circa 50 Fahrzeuge mit den Tragehilfen und Rampen nachrüsten. Pro Fahrzeug bedeutet das eine Investition von nahezu 10.000 Euro.*

### Ein Unternehmen erzielte verblüffende Erfolge

Ein Unternehmen entschied sich aus eigenem Antrieb dazu, die Tragehilfen zu testen – mit Erfolg. Es investierte in eine so genannte „Raupe“ (siehe „Schon gewusst?“). Besonders für den Arbeitgeber war das Ergebnis verblüffend. Dass er seinen Beschäftigten das Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt hat, hat einiges im Unternehmen ausgelöst (Grafik oben).

### Ein Ergebnis, das hoffentlich Schule macht

Die Überwachung der Krankentransportunternehmen hat wieder einmal gezeigt, dass dem LAGetSi vielfältige ordnungsbehördliche Möglichkeiten zur Verfügung stehen. Nicht immer sind Anordnung oder die Einleitung eines Bußgeldverfahrens

die geeigneten Mittel. Auch durch zielführende Kontrollen und eine begleitende Beratung können Erfolge erzielt werden. Wenngleich andere Unternehmen dem positiven Beispiel bislang nicht gefolgt sind, hofft das LAGetSi, dass es im Laufe der Zeit Schule macht. In jedem Fall wird die Arbeitsschutzbehörde im Rahmen des GDA Programms MSE (Muskel-Skelett-Erkrankungen) weiterhin Überwachungen durchführen. Das positive Beispiel soll die Arbeitgeber mit überzeugen, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Tragehilfen zur Verfügung zu stellen.

### Recht kurz

**Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)**  
**Biostoffverordnung (BioStoffV)**  
**Arbeitszeitgesetz (ArbZG)**

### Schon gewusst?

#### Die Tragehilfen

Im Segment der Tragehilfen gibt es verschiedene Modelle, welche den Beschäftigten ihre Arbeit erleichtern. Die so genannte „Raupe“ ist ein Stuhl, der mit einem Raupensystem ausgestattet ist. Dieses System wird von einem Elektromotor angetrieben und kann variabel an und abmontiert werden. Der Treppensteiger ist ein Modul, das am Tragstuhl befestigt werden kann.



# Sicherheit hat Vorfahrt

Wo Menschen mit Radladern, Gabelstaplern oder Flurförderfahrzeugen arbeiten, ist die Gefahr groß, dass es zu Arbeitsunfällen kommt. Vor allem dann, wenn die Verkehrswege der Fahrzeuge nicht eindeutig gekennzeichnet sind. Im Jahr 2016 untersuchte das LAGetSi unter anderem einen Fall, bei dem ein Beschäftigter durch einen Radlader ums Leben kam. Durch ihr Eingreifen konnte die Behörde erreichen, dass unter anderem dieses Fahrzeug mit einer Rückfahrkamera ausgestattet wurde.

## Arbeitnehmer eines Recyclinghofes starb

2016 ereignete sich ein tödlicher Unfall auf dem Betriebshof eines Recyclinghofes. Ein Radlader erfasste einen Arbeitnehmer und verletzte diesen so schwer, dass er seinen Verletzungen erlag. Bei der anschließenden Untersuchung des Arbeitsunfalles hat das LAGetSi festgestellt, dass der beteiligte Radladerfahrer einen eingeschränkten Sichtbereich, konstruktions- und höhenbedingt, gehabt hat. Die mit der Tätigkeit – Sortierung von Bauschutt – verbundenen Gefährdungen hatte der Arbeitgeber nicht ermittelt und bewertet. Eine Gefährdungsbeurteilung sowie ein Nachweis über eine entsprechende Unterweisung lagen nicht vor. Der am Unfall beteiligte Radlader hatte keine Rückfahrkamera. Fakt ist, dass der Arbeitgeber geeignete Schutzmaßnahmen hätte einleiten müssen. So schreibt es das Arbeitsschutzgesetz in Verbindung mit der Arbeitsstättenverordnung vor. Aus Sicht des LAGetSi ist eine geeignete Schutzmaßnahme das Anbringen einer Rückfahrkamera am Radlader.

## Innerbetriebliche Transportaufgaben bergen Risiken

Leider kommt es immer wieder zu schweren Unfällen oder Schäden, wenn Beschäftigte oder unbeteiligte Fußgänger auf Radlader, Gabelstapler oder Flurförderfahrzeuge treffen. Dies wird auch durch Statistiken belegt: Rund ein Drittel aller Arbeitsunfälle ereignen sich in Betrieben und Unternehmen bei Transporten. Um Unfälle mit solchen Fahrzeugen zu vermeiden, müssen die Wege, auf denen sie verkehren, ordnungsgemäß gestaltet werden. Nur so lässt sich ein reibungsloser und sicherer innerbetrieblicher Transport gewährleisten.



## Ausreichend Platz für Mensch und Maschine

Doch wie müssen diese Verkehrswege aussehen, damit es nicht zu Unfällen kommt? Wesentlich ist, dass sie so angelegt und bemessen werden, dass Beschäftigte, die sich in der Nähe aufhalten und dort arbeiten, nicht gefährdet sind. Es muss sowohl ausreichend Platz für Fußgänger als auch für den Radlader- und Gabelstaplerverkehr vorhanden sein. Das Problem ist, dass in den meisten Betrieben – hier zum Beispiel in Lagerhallen – die Verkehrswege aufgrund mangelnden Platzes nicht konsequent getrennt werden können. Hier ist in jedem Fall der Arbeitgeber gefragt. Er hat die Pflicht, die Verkehrswege sicher und übersichtlich zu gestalten. Bestimmte Regeln helfen ihm dabei, dieses Vorhaben umzusetzen (Grafik Seite 11).

## LAGetSi empfahl Nachrüstung mit Rückfahrkamera

Werden Verkehrswege von Fußgängern und Gabelstaplern oder Radladern gleichzeitig genutzt, müssen geeignete Schutzmaßnahmen für mehr Sicherheit sorgen. Im Falle des verunfallten Beschäftigten des Recyclinghofes forderte das LAGetSi den Arbeitgeber auf zu bewerten, ob das Nachrüsten des Radladers mit einer Rückfahrkamera eine geeignete Maßnahme ist. Wenngleich das Gesetz eine solche Nachrüstung nicht ausdrücklich vorschreibt, ist sie nach Einschätzung des LAGetSi dennoch eine geeignete Schutzmaßnahme. Vor allem dann, wenn sich die Arbeitsbereiche der Beschäftigten – Fahrer des Radladers und händische Sortierung – nicht eindeutig trennen lassen. Letztlich muss jedoch der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung selber ermitteln, ob der Einbau einer Rückfahrkamera dazu geeignet ist, die Verkehrswege und damit die Tätigkeit in seinem Betrieb sicherer zu machen. Als Fazit hat der Arbeitgeber den Radlader mit einer Rückfahrkamera nachgerüstet.



## Auch Arbeit in Lagerhallen ist risikoreich

Ein weiteres Unternehmen, welches das LAGetSi im Berichtsjahr überwachte, war eine Kaffeerösterei. Auch hier bestand insbesondere in den Lagerhallen ein großes Unfallrisiko. Dort fahren Gabelstapler zwischen den Regalen rückwärts heraus. Durch die hohen Regale und die mitunter spärliche Beleuchtung bleiben sie dabei den Blicken von Fußgängern oder anderen Flurförderfahrzeugen weitestgehend verborgen – so lange, bis sie deren Weg kreuzen.

Nun könnte man natürlich jedes Fahrzeug mit einem akustischen Warnsignal ausstatten. In Hallen, in denen mehrere Fahrzeuge gleichzeitig unterwegs sind, führt das jedoch zu einer „Dauerbeschallung“. Letztlich würde das Geräusch seine Warnfunktion verlieren. Schutzsysteme mit Erkennungsfunktion, welche das Fahrzeug abbremsen oder die Person, die es bedient vor einem Fußgänger warnt, sind hingegen sehr aufwändig und teuer.

## Arbeitgeber entschied sich für „Floor Spot“

Eine gute Ergänzung beziehungsweise Alternative stellt hingegen der so genannte „Floor Spot“ dar, eine optische Warnvorrichtung für Gabelstapler. Hierbei wird in etwa drei bis fünf Metern zum Fahrzeug ein farbiger Lichtpunkt auf den Hallenboden projiziert. Es ist bekannt, dass farbige Punkte oder Pfeile am Fußboden sehr auffällig sind und von allen

Verkehrsteilnehmern als Warnhinweis wahrgenommen werden. Durch den Floor Spot ist das Fahrzeug für Beschäftigte und andere Verkehrsteilnehmer rechtzeitig erkennbar – selbst dann, wenn es noch von Regalen verdeckt wird.

Auf Anregung des LAGetSi ließ der Arbeitgeber einer Kaffeerösterei seine Gabelstapler damit nachrüsten. Die Investitionskosten von 200 bis 300 pro Gabelstapler waren hierbei überschaubar. Sowohl der Arbeitgeber als auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit haben diese Maßnahme als geeignet bewertet.

## LAGetSi trug zu mehr Sicherheit bei

Die Überwachungen in dem Recyclinghof und in der Kaffeerösterei haben einmal mehr gezeigt, wie sinnvoll und notwendig die Arbeit des LAGetSi ist – und wie sich manchmal mit einfachen Mitteln viel erreichen lässt. Die Aufsichtsbehörde hat in den überprüften Betrieben Maßnahmen angeregt, welche dort für mehr Arbeitsschutz sorgen und den Beschäftigten mehr Sicherheit bei ihrer täglichen Arbeit bieten. Dies bestätigen auch die Rückmeldungen der Arbeitgeber.

Bei zukünftigen Überwachungen wird das LAGetSi prüfen, ob bei vergleichbaren Tätigkeiten diese Schutzmaßnahmen ebenfalls angewendet werden können. Wenn nicht, müssen vom Arbeitgeber in jedem Fall gleichwertige Schutzmaßnahmen geprüft, bewertet und letztlich implementiert werden.

# DIE VORGABEN FÜR SICHERE VERKEHRSWEGE



## Recht kurz

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)  
Arbeitsstättenrichtlinie ASR A1.8 „Verkehrswege“  
von November 2012

## Schon gewusst?

### Rückfahrkamera

Besonders für Radlader eignen sich Rückfahrkameras. Diese werden am Heck des Fahrzeuges installiert. Darüber hinaus ist das System mit Rückfahrsektoren ausgestattet, welche den Fahrer vor einer drohenden Gefahr durch Tonsignale und graphische Einblendungen warnt.

# Rein, aber auch sauber?

Ein blütenweißes Oberhemd und ein fleckenloses Damenkostüm sind schön anzusehen. In der Regel lässt sich ein wirklich porentief reines Ergebnis jedoch nicht mit herkömmlichen Waschmitteln erzielen – vor allem dann nicht, wenn in dem Kleidungsstück unterschiedliche Stoffarten verarbeitet wurden. In chemischen Reinigungen kommt hier dann Perchlorethylen (PER) zum Einsatz. Beim Umgang mit diesem Stoff gelten bestimmte Grenzwerte. Im Jahr 2016 prüfte das LAGetSi unter anderem, ob diese eingehalten werden.

## Wird der Grenzwert für PER eingehalten?

Die Arbeitsschutzbehörde überwacht immer wieder chemische Reinigungen in Berlin. Auch im Berichtsjahr sollten ausgewählte Unternehmen dieser Branche „unter die Lupe“ genommen werden. Das LAGetSi wollte sich ein Bild darüber machen, wie es um den Arbeitsschutz in den chemischen Reinigungen bestellt ist. Zudem stand auch eine weitere Fragestellung auf der Agenda: Inwieweit wird der Arbeitsplatzgrenzwert (AGW) von Perchlorethylen (PER) eingehalten? Anlass war die Herabsetzung des Arbeitsplatzgrenzwertes durch den Gesetzgeber. Dieser wurde von 345 mg/m<sup>3</sup> auf 138 mg/m<sup>3</sup> herabgesetzt. Grundsätzlich muss der Arbeitgeber die Belastungen durch PER ermitteln, bewerten und anpassen.

## Kooperation mit anderen Bundesländern

Die Frage nach der Einhaltung des AGW war auch für Arbeitsschutzbehörden in Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg,

Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt bei der Überwachung von Interesse. Ziel war es, durch den länderübergreifenden Austausch von Erkenntnissen und Ergebnissen dieser Überwachungsaktion verfahrens- und stoffspezifische Kriterien (VSK) zu entwickeln. Ein Aspekt, der dem LAGetSi entgegen kam, denn es ist nicht dessen originäre Aufgabe, VSK zu erstellen. Wie sich herausstellte, waren die Ergebnisse der Messungen zu Belastungen durch PER in chemischen Reinigungen in allen Ländern deckungsgleich. Entsprechend flossen die Erkenntnisse der Kolleginnen und Kollegen aller beteiligten Länder in die mittlerweile bundesweit veröffentlichten VSK ein.

Im Rahmen seiner Kontrolltätigkeit wollte das LAGetSi darüber hinaus wissen:

- Nimmt der Arbeitgeber die Grundpflichten wahr, die ihm laut Arbeitsschutzgesetz obliegen?
- Stellt er seinen Beschäftigten geeignete Reinigungsmittel



mit geringem Risiko zu Verfügung?

- Sind die Arbeitsmittel sicher und für die jeweilige Tätigkeit geeignet?
- Ist für eine ausreichende Lüftung sowie einen separaten Pausenraum gesorgt?

### Die VSK erleichtern Überwachungen

In Deutschland gibt es mehr als 3.500 chemische Reinigungen. Hier regelmäßig aufwendigere Messungen und Analysen durchzuführen, wäre für alle Beteiligten, insbesondere für die Betriebe der Arbeitsschutzbehörden, eine große Herausforderung. Da es sich bei den Reinigungsbetrieben in der Regel um kleine Unternehmen handelt, entschied man sich von Seiten der Länder dafür, ein VSK Verfahrens- und stoffspezifische Kriterien zu entwickeln. Diese Kriterien gelten für definierte Tätigkeiten mit bestimmten Stoffen. Sie legen konkrete Maßnahmen und Bedingungen fest, bei denen von einem akzeptablen Ge-

sundheitsschutz für die betroffenen Beschäftigten ausgegangen werden kann.

### Ein schrittweises Vorgehen

Die Überwachungen durch das LAGetSi wurden schrittweise und koordiniert durchgeführt:

**1. Abstimmung und Information:** Die Textilreiniger-Innung wurden vom LAGetSi über die anstehenden Kontrollen in Kenntnis gesetzt. Im Vorfeld informierte die zuständigen Umweltbehörden die Aufsichtsbehörde darüber, welche Reinigungen PER einsetzen.

**2. Auswahl und Ankündigung:** 16 Betriebe, die PER verwenden wurden ausgewählt und eine Überwachung angekündigt. In der Regel handelte es sich um Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten.

**3. Überwachung und Ermittlung:** Vor Ort in den Unternehmen wurde durch die Behörde die Organisation des Arbeitsschutzes kontrolliert. Hierzu wurden die Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung), der Einsatz technischer Arbeitsmittel (zum Beispiel Reinigungs- und Bügelmaschinen) sowie die Belastung der Beschäftigten durch PER bei verschiedenen Tätigkeiten ermittelt.

### Arbeitsplatzgrenzwert wurde eingehalten

Im Rahmen seiner messtechnischen Untersuchungen konnte das LAGetSi feststellen, dass der Arbeitsplatzgrenzwert bei allen Tätigkeiten eingehalten wurde. Lediglich beim Entnehmen und Sortieren der Wäsche registrierte die Aufsichtsbehörde Expositionen. Dabei bedeutet Exposition nicht unbedingt, dass der Grenzwert überschritten wird. Der Arbeitgeber hat jedoch nach der Rangfolge der Schutzmaßnahmen auch dann entsprechende Maßnahmen einzuleiten, wenn sich dadurch die Konzentration am Arbeitsplatz reduzieren lässt. Aus diesem Grund hat die Arbeitsschutzbehörde auch die Raumlüftung einer genaueren Kontrolle unterzogen.

### Gefährdungsbeurteilungen fehlten

Beanstandungen gab es allerdings an anderer Stelle: In sechs Betrieben fehlte ein Pausenraum. In fünf Fällen konnte eine Gefährdungsbeurteilung nicht nachgewiesen werden. Zudem vermisste das LAGetSi fünfmal auch eine entsprechende Wirksamkeitskontrolle. Ebenfalls in fünf chemischen Reinigungen waren sowohl eine Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASi) als auch ein Betriebsarzt (BA) nicht bestellt. Eine ar-

beitsmedizinische Vorsorge wurde nicht durchgeführt beziehungsweise nicht angeboten. Weitere Mängel bezogen sich auf technische Arbeitsmittel, beispielsweise Bügeltische und -puppen, Reinigungs- sowie Raumluftechnische Anlagen.

### Revisionschreiben wurden verschickt

In mehreren Fällen verschickte das LAGetSi Revisionschreiben (allein fünf Mal mit Verweis auf die Arbeitsstättenverordnung). Jeweils vier weitere Schreiben bezogen sich auf Mängel bei technischen Arbeitsmitteln, der Arbeitsschutzorganisation sowie der Gefährdungsbeurteilung. Drei Revisionschreiben gingen an Unternehmen, in denen Expositionen gegenüber PER gemessen wurden. Insgesamt musste durch die Arbeitsschutzbehörde in fünf Fällen eine schriftliche Anordnung erlassen werden.

### Arbeitsschutz verbesserte sich deutlich

Durch den Einsatz der Arbeitsschutzbehörde wurden die Betreiber der chemischen Reinigungen für die Organisation des Arbeitsschutzes sensibilisiert. Im Ergebnis verbesserte sich dieser deutlich. Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärzte wurden bestellt, eine arbeitsmedizinische Vorsorge wurde angeboten. Darüber hinaus haben die Betreiber der Unternehmen auch die Verhältnisse am Arbeitsplatz optimiert. In einem Betrieb reduzierte der Arbeitgeber die Temperatur im Arbeitsbereich. Anderenorts wurden Pausenräume eingerichtet und die raumluftechnischen Anlagen überarbeitet. Hier stehen Nachkontrollen noch aus.

## Recht kurz

**Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)**  
**Chemikaliengesetz (ChemG)**  
**Gefahrenstoffverordnung (GefStoffV)**  
**Betriebsicherheitsverordnung (BetrSichV)**  
**Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)**

## Schon gewusst?

### Perchlorethylen (PER)

Perchlorethylen (PER) ist leicht flüchtig, gut fettlöslich mit chlorähnlichem Geruch. PER ist nicht brennbar und akut wenig giftig. Diese Aspekte sowie seine besonders guten Reinigungseigenschaften haben Perchlorethylen zum weltweit am meisten verwendeten Reinigungsmittel gemacht. In chemischen Reinigungen nimmt der Mensch PER in der Regel über die Atmung auf. In flüssiger Form gelangt es auch über die Haut in den menschlichen Körper. PER reizt sowohl die Schleimhäute als auch die Haut. In hoher Konzentration kann Perchlorethylen Störungen des Zentralnervensystems verursachen sowie Leber und Nieren schädigen. Zudem wirkt es sich negativ auf die Ozonschicht, Gewässer und Wasserorganismen aus.

# DIE ERGEBNISSE DER ÜBERWACHUNGEN

## Arbeitsstättenverordnung

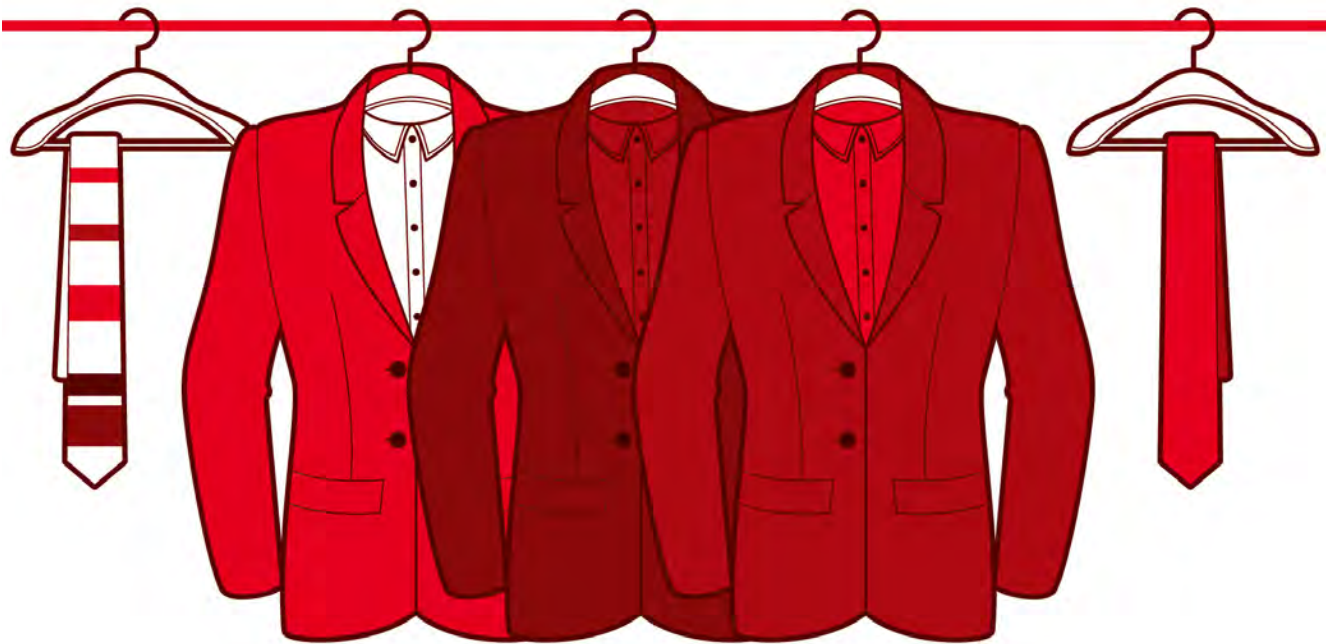
- 6 Kein Pausenraum
- 1 Zu hohe Temperatur im Arbeitsbereich
- 1 Zu hohe Luftfeuchtigkeit im Arbeitsbereich

## Technische Arbeitsmittel

- 1 Bügeltisch
- 1 Bügelpuppen
- 3 Reinigungsmaschinen
- 4 Raumlufttechnik-Anlagen

## Arbeitsschutzorganisation

- 5 Keine FASI bestellt
- 5 Kein BA bestellt
- 5 Keine arbeitsmedizinische Vorsorge durchgeführt/angeboten



## Gefährdungsbeurteilung

- 5 Mögliche Gefährdungen nicht beschrieben
- 5 Kein geeigneten Maßnahmen festgelegt
- 5 Wirksamkeitskontrolle fehlt

## Exposition gegenüber PER (siehe „Schon gewusst“)

- 1 Exposition beim Bügeln
- 3 Exposition beim Sortieren
- 2 Exposition zu Beginn der Schicht (geschlossene Fenster, Lüftung aus)
- 5 Biomonitoring; in der Atemluft am nächsten Tag vor Schichtbeginn

● Häufigkeit der Beanstandungen



# Im Kern zählt der Mensch

Oberstes Ziel des LAGetSi ist es, für Arbeitsschutz am Arbeitsplatz zu sorgen. Die Gesundheit und das Wohl der Beschäftigten haben Priorität. Die Aufsichtsbehörde trägt dazu bei, dass sich Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten nachweislich und nachhaltig verbessern. Eines der jüngsten Beispiele findet sich im Bereich der Nuklearmedizin. Hier konnte das LAGetSi erreichen, dass zwei Kliniken mit neuen Absaugeinrichtungen ausgestattet werden.

## Umgang mit Radionukliden birgt Risiken

Neben bereits etablierten Radionukliden wie zum Beispiel Jod-131 für die Radiojodtherapie oder Technetium 99m für unterschiedliche diagnostische Untersuchungen werden zunehmend weitere Nuklide für sehr spezifische Anwendungen eingesetzt. Der Umgang mit diesen Stoffen birgt jedoch ein erhöhtes Risiko für die Beschäftigten – und verlangt nach besonderen Strahlenschutzmaßnahmen.

## Drei Kliniken mit Nuklearmedizin

In Berlin gibt es drei Kliniken mit nuklearmedizinischen Diagnostik- und Therapieabteilungen. Alle Häuser werden vom LAGetSi überwacht. Die Radionuklide, die dort verwendet werden, lagern in speziellen Strahlenschutztresoren. Diese befinden sich in einem speziellen Tresor- und Abfüllraum. Hier werden auch die radioaktiven Arzneimittel für die Pa-

tienten vorbereitet. Spritzen werden aufgezogen und radioaktive Kapseln bereitgestellt. Bei diesen Arbeiten besteht die Gefahr, dass die Beschäftigten der direkten ionisierenden Strahlung ausgesetzt sind. Zudem können radioaktive Stoffe auch über die Haut sowie die Nahrung und die Atmung in den Körper aufgenommen (inkorporiert) werden. Bei der Überwachung in zwei Krankenhäusern in der Vergangenheit stellte das LAGetSi fest, dass die Beschäftigten bei diesen Tätigkeiten nicht dem Stand von Wissenschaft und Technik entsprechend geschützt sind.

## Nur eine Klinik mit Absaugvorrichtung

In der Regel ist eine örtliche Absaugeinrichtung an Arbeitsplätzen, an denen Radionuklide freigesetzt werden können, Pflicht. Bei seinen Kontrollen stellte das LAGetSi jedoch fest, dass es lediglich in einem der drei besuchten Krankenhäuser mit nuklearmedizinischer Abteilung eine solche Vorrichtung gab.



### **Arbeitgeber muss Schutzvorkehrungen treffen**

Wenn es um die Strahlenexposition oder Kontamination von Mensch und Umwelt geht, ist der Arbeitgeber verpflichtet, für entsprechende Schutzmaßnahmen zu sorgen. Hierbei müssen neueste wissenschaftliche und technische Aspekte sowie alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigt werden. So muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Strahlenbelastung für die Beschäftigten auch unterhalb der Grenzwerte so gering wie möglich bleibt. Zur Erreichung dieses Schutzziels sind vorrangig technische Maßnahmen vorzusehen. Sie haben Vorrang vor persönlichen oder organisatorischen Maßnahmen.

### **Beanstandungen wurden behoben**

Die Aufsichtsbehörde forderte die Kliniken mit der fehlenden örtlichen Absaugeinrichtungen dazu auf, ein entsprechendes

System zu installieren. Diese Vorrichtung verhindert, dass die Beschäftigten, die in diesem Bereich arbeiten, radionuklidbelastete Gase einatmen. Der Arbeitgeber hat das LAGetSi davon unterrichtet, dass er hierzu geeignete Absaugeinrichtungen anbringen wird. Dazu gehören unter anderem Radionuklidabzüge sowie so genannte Laminar Flow-Boxen oder -Benches. Die Installation erfolgt in einem angemessenen Zeitraum. Die Umbauarbeiten, die sehr zeitintensiv sind, werden voraussichtlich spätestens Ende 2017 abgeschlossen sein. Das LAGetSi wird hierüber noch einmal gesondert informiert.



## Recht kurz

### Strahlenschutzverordnung (StrlSchV)

- § 6 Vermeidung unnötiger Strahlenexposition und Dosisreduzierung
  1. Wer eine Tätigkeit nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 plant oder ausübt, ist verpflichtet, jede unnötige Strahlenexposition oder Kontamination von Mensch und Umwelt zu vermeiden.
- § 43 Schutzvorkehrungen
  1. Der Schutz beruflich strahlenexponierter Personen vor äußerer und innerer Strahlenexposition ist vorrangig durch bauliche und technische Vorrichtungen oder durch geeignete Arbeitsverfahren sicherzustellen.

### DIN 6844 „Nuklearmedizinische Betriebe“

in den Teilen 1 und 2 „Regeln für die Errichtung und Ausstattung von Betrieben zur diagnostisch/therapeutischen Anwendung von offenen radioaktiven Stoffen“

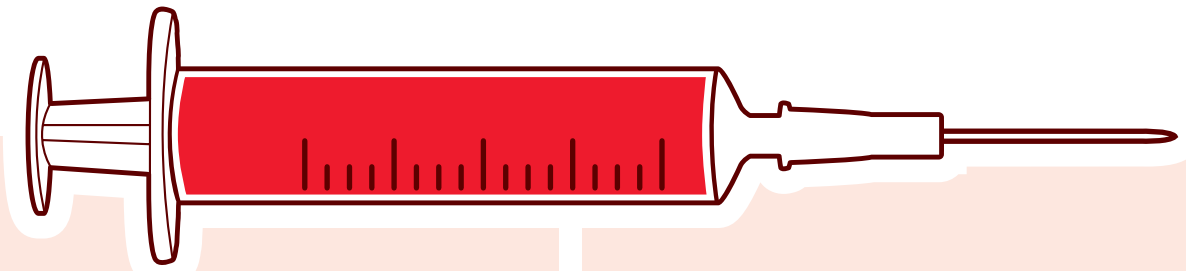
## Schon gewusst?

### Radionuklide

Radioaktive Arten von Atomkernen werden Radionuklide genannt. Im Vergleich zu anderen Atomen sind sie instabil und zerfallen nach einer gewissen Zeit. Dabei wird Energie in Form von Strahlung freigesetzt. Insgesamt gibt es über 2.500 Radionuklide, wobei zwischen natürlichen und künstlichen Radionukliden unterschieden wird. Radionuklide werden in vielen Bereichen der Technik und Naturwissenschaft sowie in der Medizin verwendet.

In der Medizin kommen sie zum Einsatz, um vielfältige körperliche Vorgänge zu untersuchen, Tumore zu lokalisieren, zahlreiche, sehr niedrig konzentrierte Stoffe in Körperflüssigkeiten nachzuweisen und bestimmte gut- und bösartige Erkrankungen zu behandeln. In der Naturwissenschaft helfen sie zum Beispiel dabei, bestimmte Stoffwechselprozesse sichtbar zu machen oder molekulare Strukturen zu bestimmen. Im technischen Bereich nutzt man sie für Messrichtungen oder zur Werkstoffprüfung.

## WELCHE SCHUTZMAßNAHMEN MÜSSEN SEIN?



### TECHNISCH

#### Gase erfassen

Spritzen verfügen über eine zusätzliche abschirmende Umhüllung. Gase, die beim Abfüllen der radioaktiven Stoffe entstehen, müssen an der Entstehungsstelle abgesaugt werden. Das gilt insbesondere beim Umgang mit Jod-131. Beim Öffnen der Tablettenverpackungen (Behälter der Jodkapseln) kann gasförmiges Jod freigesetzt und eingeatmet werden.

#### Glatte Oberflächen

Im Tresor- und Abfüllraum müssen alle Oberflächen glatt, fugenlos und leicht zu reinigen sein, um mögliche Kontaminationen leicht entfernen zu können.

#### Direkteinstrahlung minimieren

An den Vorbereitungsarbeitsplätzen kann dies beispielsweise durch abschirmende Umhüllung an Spritzen erreicht werden. Dort lässt sich Gamma-Strahlung durch Bleiziegel sowie Beta-Strahlung durch Acrylglas abschirmen.

#### Räume belüften

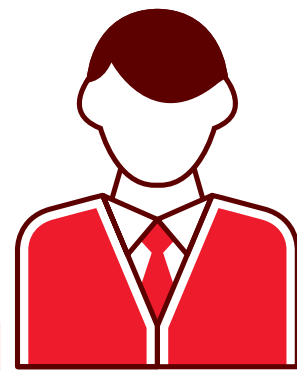
Laut DIN 6844 für Tresor- und Abfüllräume genügt eine konventionelle Lüftung, etwa durch Öffnen der Fenster oder eine künstliche Belüftung.



### ORGANISATORISCH

#### Nicht essen, trinken und rauchen

Während der Tätigkeit mit Radionukliden im Tresor- und Abfüllraum ist dies verboten.



### PERSÖNLICH

#### Schutzausrüstung tragen

Hierzu zählen zum Beispiel Kittel und Handschuhe.

#### Strahlung messen

Dies erfolgt für die Direktstrahlung durch das vorgeschriebene Tragen der Personendosimeter. Eine Messung der Kontamination an Arbeitsplätzen und Personal ist ebenfalls vorgeschrieben. Beim Umgang mit Jod sind zusätzlich regelmäßige Schilddrüsenmessungen erforderlich.

# Mit Kraft ans Werk

In Berlin gibt es 20 Heizkraftwerke, auch Großfeuerungsanlagen genannt. Eine Aufgabe des LAGetSi ist es, ihren laufenden Betrieb regelmäßig zu überwachen. Die Überwachungstätigkeiten sind vielfältig und umfangreich. Sie reichen von der Bearbeitung von Änderungsanträgen bis hin zur Bewertung von gemeldeten Berufskrankheiten und Störfallbegehungen. In unserem Faktencheck beleuchten wir näher, was die Arbeits-schutzbehörde alles leistet.

## Im Einsatz für mehr Schutz

Die 20 Berliner Großfeuerungsanlagen werden von fünf Betreibern geführt. Die Überwachung der Anlagen bindet die personellen Ressourcen des LAGetSi. Doch diese Arbeit ist wichtig. Wengleich sich die Betreiber der Großfeuerungsanlagen in den vergangenen Jahren als sehr zuverlässig erwiesen haben, werden zum Schutz der Beschäftigten, aber auch der Bevölkerung und der Umwelt in den kommenden Jahren weiterhin umfassende Überwachungen durchgeführt – angemeldet und unangemeldet. Der Aufsichtsbehörde ist es dabei wichtig, weiterhin allen Beschwerden und Ereignissen nachzugehen. Aus diesem Grund wird das LAGetSi in vielen Bereichen aktiv.

## Änderungsanträge

Sollen in einer Großfeuerungsanlage zum Beispiel größere

Mengen von Heizöl oder Ammoniak gelagert werden, muss der Betreiber der Anlage hierzu einen entsprechenden Änderungsantrag beim LAGetSi einreichen. Dieses Vorgehen gilt auch, wenn beispielsweise die Mess- und Regeltechnik in der Feuerungsanlage ausgetauscht werden muss.

## Mitteilungspflichten

Jeder Unfall, bei dem ein Mensch erheblich verletzt oder sogar getötet worden ist, muss unverzüglich angezeigt werden. Auch bei jedem Schadensfall, bei dem Bauteile oder sicherheitstechnische Einrichtungen der Anlage versagt haben, ist eine Mitteilung zu machen. In 2016 wurde dem LAGetSi zum Beispiel ein Leck in einer Einspritzleitung für die Zuleitung zur Kesselschwachlastumlaufpumpe mitgeteilt. Der zuständige Mitarbeiter des LAGetSi hatte zu bewerten, ob der Betreiber die geeigneten Schutzmaßnahmen veranlasst hatte. Auch wenn eine temporäre Heiß-Wasser-Erzeugungs-Anlage



(HWE-Anlage) aufgestellt werden soll, muss dies der Behörde mitgeteilt werden. Nicht selten stufen die Betreiber das Aufstellen einer solchen Anlage als nicht genehmigungsbefähigt nach Bundes-Immissionsschutzgesetz (BImSchG) ein. Das letzte Wort hierbei hat jedoch das LAGetSi. Es muss die Kessel-Gutachten beziehungsweise die Erlaubnis nach Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) prüfen, sich ein Bild vom Ort der Aufstellung machen sowie die möglichen Schadstoffemissionen in der Luft bewerten.

### **Anträge auf Ausnahme**

Auch die Bearbeitung von Ausnahmeanträgen gehört zu den Aufgaben des LAGetSi. Im Berichtsjahr wollte sich zum Beispiel ein Betreiber einer Großfeuerungsanlage von der kontinuierlichen Quecksilbermessung befreien lassen. Hierzu muss man wissen, dass die 13. Bundes-Immissionsschutzverordnung (13. BImSchV) grundsätzlich vorsieht, dass der Aus-

stoß von Quecksilber kontinuierlich gemessen wird. Unter bestimmten Voraussetzungen sind hier jedoch Ausnahmen möglich, etwa wenn der Gehalt von Quecksilber in Einsatzstoffen, Reststoffen und Rauchgas nicht überschritten wird. Das LAGetSi kann so einem Antrag allerdings nur zustimmen, wenn der halbe Grenzwert unterschritten wird. Dieser liegt bei 0,015 mg. Darüber hinaus muss mindestens einmal jährlich das emittierte Quecksilber je Quelle und Standort in einer Einzelmessung überprüft werden. Im Jahr 2016 konnte die Aufsichtsbehörde hierfür eine entsprechende Genehmigung erteilen.

### **Vor-Ort-Überwachung**

Im Rahmen seiner Überwachungen in den Großfeuerungsanlagen überprüft das LAGetSi neben den Emissionen auch, ob der Betreiber der Anlage geeignete Maßnahmen zur Verhütung schwerer Unfälle ergriffen hat und ob die vorgelegten

Berichte den tatsächlichen Gegebenheiten im Betrieb entsprechen. Bei diesen Überwachungen wird sowohl das Umweltschutzrecht als auch das Arbeitsschutzrecht berücksichtigt. Durch ein entsprechendes Überwachungssystem überprüft die Behörde in den Betrieben die technischen, organisatorischen und managementspezifischen Systeme.

Die Kontrollen werden gemäß § 52a des BImSchG durchgeführt. Diese Überwachungen verlaufen nach einem ganz bestimmten Schema ab: Das LAGetSi erstellt einen Überwachungsplan und macht diesen öffentlich zugänglich. Gemeinsam mit den Umweltämtern und gegebenenfalls der Oberen Wasserbehörde inspiziert die Behörde dann in regelmäßigen Abständen die Anlagen. Ergänzend hierzu muss der Betreiber die Anlagen ebenfalls jährlich allumfassend und eigenverantwortlich prüfen. Grundlage hierfür ist die Industrieemissionsrichtlinie (IED). Diese Überprüfung wird dokumentiert und vom LAGetSi überwacht. Die Ergebnisse werden der EU gemeldet.

## Störfallinspektionen

Die Vorgaben hierfür liefert die 12. BImSchV. Diese Inspektionen müssen alle drei Jahre durchgeführt werden. Die Federführung übernimmt hierbei das LAGetSi. Die Berliner Feuerwehr und das Umweltamt nehmen hieran ebenfalls teil. Im Rahmen dieser Kontrollen werden die störfallrelevanten Anlagenteile überprüft. Dazu gehören zum Beispiel das Ammoniaklager, die Hydrazinanlage (hier wird eine Ersatzstoffprüfung durchgeführt) sowie die Heizöltanks.

Die Anlagen werden genauestens in Augenschein genommen. Das LAGetSi prüft, ob es im Hinblick zur letzten Inspektion Veränderungen an der Anlage gibt. Zudem sichtet die Behörde Prüfunterlagen wie Schweißzertifikate und Bescheinigungen für Verdampfer. Ebenfalls wird das Konzept zur Verhinderung von Störfällen eingesehen sowie die Arbeitsschutzorganisation unter die Lupe genommen, beispielsweise Unterweisungen zur Anlieferung von Ammoniak, Übungen der Atemschutzträger sowie zur arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Bei den Inspektionen, die das LAGetSi im Jahr 2016 durchführte, wurden keine Abweichungen vom genehmigten Zustand festgestellt. Alle erforderlichen Prüfbescheinigungen wurden vorgelegt und waren mängelfrei. Seit den letzten Inspektionen gab es keine Störfälle beziehungsweise kein Austreten von gefährlichen Stoffen.

## Gesetzlich nicht festgeschriebene Überwachungen

Einmal im Jahr treffen sich die Betreiber der Großfeuerungsanlagen und das LAGetSi, um verschiedene Themenfelder zu erörtern. Hierzu gehören beispielweise die Planungen für das

Folgejahr beziehungsweise interne Revisionen und eigene Schwerpunktprogramme.

## Emissionsmessungen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LAGetSi, die mit der Überwachung von Großfeuerungsanlagen betraut sind, können die Messergebnisse der kontinuierlichen Emissionsmessung auf einer Internetplattform einsehen. Die Behörde nutzt diese Plattform zum Beispiel, wenn Überwachungen vorbereitet werden, Beschwerden eingegangen sind, Meldungen über Grenzwertüberschreitungen vorliegen oder der Grenzwert für Emissionen aufgrund von Bau- oder Wartungsmaßnahmen überschritten werden könnte. In diesen Fällen prüft das LAGetSi, ob die Maßnahmen und Erklärungen für die Überschreitungen des Grenzwertes plausibel sind.

## Beschwerdebearbeitung

Regelmäßig beschwerten sich Anwohner beziehungsweise Dritte beim LAGetSi über Belästigungen, wenn sie einen Zusammenhang mit dem Betrieb einer Feuerungsanlage in der Nachbarschaft sehen – so auch im Berichtsjahr. Bei einer Beschwerde aus dem Sommer 2016 bemängelte eine Anwohnerin weiße Punkte auf ihrem geparkten PKW. Diese brachte sie mit dem nahegelegenen Kraftwerk in Verbindung. Das LAGetSi stellte schließlich fest, dass es sich bei den weißen Flecken um Kalkablagerungen handelt. Diese entstanden im Rahmen von Umbaumaßnahmen und waren für Mensch und Umwelt gänzlich ungefährlich.

Neben Lärm sind auch Atemprobleme häufige Anlässe für Beschwerden. Liegt ein solcher Fall vor, überprüft das LAGetSi die Emissionswerte in genannten Zeitraum. 2016 konnte die Behörde bei keiner der überwachten Großfeuerungsanlagen eine Abweichung von den vorgeschriebenen Grenzwerten feststellen. Die Ursache für die Atemprobleme und die damit einhergehenden Beschwerden mussten somit woanders liegen.

Liegen Beschwerden über Lärmbelästigung vor, prüft das LAGetSi, ob der Betreiber die Grenzwerte einhält. Technisch lässt sich Lärm nicht immer vermeiden, etwa bei Turbinenbetrieb. Dies kommt circa ein- bis zweimal im Jahr vor. Die Aufsichtsbehörde prüft, ob es zum Zeitpunkt der Beschwerde Schadensfälle gab, die mit Lärm verbunden waren. Da immer mehr Wohnungen in unmittelbarer Nähe zu Feuerungsanlagen gebaut werden, ist davon auszugehen, dass sich die Beschwerden von Anwohnern häufen werden. Im Berichtsjahr konnte das LAGetSi keine Beschwerde feststellen, die auf einen nicht regulären Betrieb der Großfeuerungsanlagen hinwies.

## DIE AUFGABENFELDER IN DER ÜBERSICHT



### Berufskrankheiten

Auch 2016 hat der Gewerbeärztliche Dienst Berufskrankheitenfälle von Beschäftigten aus Betrieben mit Großfeuerungsanlagen begutachtet. Wie bereits in den Vorjahren handelte es sich überwiegend um Fälle von Lärmschwerhörigkeit und asbestbedingten Krankheiten. Insgesamt wurden circa zehn Fälle begutachtet.

### Recht kurz

**Bundes Immissionsschutzgesetz (BImSchG)**  
**Zwölfte Verordnung zur Durchführung des Bundes Immissionsschutzgesetzes (Störfall Verordnung - 12. BImSchV)**  
**Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)**  
**Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)**  
**Arbeitszeitgesetz (ArbZG)**

### Schon gewusst?

#### Kraftwerke in Berlin

In Berlin gibt es 20 Großfeuerungsanlagen beziehungsweise Kraftwerke. Diese befinden sich unter anderem in den Stadtteilen Buch, Charlottenburg, Köpenick, Lichtenfelde, Marzahn, Mitte, Moabit und Spandau. In der Regel handelt es sich bei diesen Anlagen um Heizkraftwerke. Lediglich in Köpenick steht ein Blockheizkraftwerk. Die Kraftwerke werden sowohl mit Erdgas und Öl, als auch mit Stein- und Braunkohle betrieben. Die älteste Großfeuerungsanlage steht in Berlin Moabit. Sie wurde von 1899 bis 1901 erbaut.



# Bei dieser Kooperation stimmt die Chemie

Das LAGetSi ist in Berlin für die Einhaltung chemikalienrechtlicher Bestimmungen beim Import von Chemikalien als Aufsichtsbehörde tätig. Hierbei ist es auf die Hilfe der Zollbehörden angewiesen, denn diese erfassen den Import von Chemikalien. Vertreter des Zolls und des Ausschusses Fachfragen und Vollzug (ASFV), ein Unterausschuss der Bund/Länder-Arbeitsgemeinschaft Chemikaliensicherheit (BLAC), haben daher vereinbart, dass der Zoll den zuständigen Aufsichtsbehörden für ihre Überwachungen Informationen über importierte Chemikalien zur Verfügung stellt.

## Chemikalienrecht wird oft nicht beachtet

Beim Import chemischer Stoffe und Gemische aus so genannten Drittländern (Länder außerhalb der europäischen Gemeinschaft) werden chemikalienrechtliche Verpflichtungen, wie sie die EU-weit gültige REACH- und CLP-Verordnung vorschreiben, häufig nicht beachtet. So sind die Stoffe oder Gemische oftmals nicht richtig gekennzeichnet oder es werden Melde- und Mitteilungspflichten sowie Pflichten zur Erstellung von Sicherheitsdatenblättern oder Registrierungsverpflichtungen nicht beachtet. Diese Erfahrung machte das LAGetSi in der Vergangenheit vermehrt.

Informationen über Stoffströme nach Berlin erhält das LAGetSi durch die deutschen Zollbehörden. Gezielte Überwachungen sind somit möglich – und auch zwingend erforderlich. Einerseits aus Gründen der Sicherheit für Verbraucher und Arbeitnehmer, andererseits, um einen fairen Wettbewerb

zu gewährleisten. Durch diese Zusammenarbeit wird der § 21a Absatz 1 des Chemikaliengesetzes (ChemG) in der Praxis umgesetzt.

## Zusammenarbeit hilft, Ziele zu erreichen

Ein Datenaustausch zwischen Zoll- und Aufsichtsbehörden findet nicht nur in Berlin, sondern auch in anderen Bundesländern statt. Für die Arbeit des LAGetSi ist diese Form der gegenseitigen Information von enormer Bedeutung. Denn so erfährt die Aufsichtsbehörde genau, wer was und wie viel importiert und kann kontrollieren, ob die EU-rechtlichen Vorschriften am Anfang der Lieferkette eingehalten werden. Mit diesem Wissen können ausgewählte Importeure ganz gezielt überwacht werden. Letztlich kann die Behörde effektiv verhindern, dass Chemikalien ohne Einhaltung der geltenden Vorschriften eingeführt werden.



## Zoll stellte Daten zu 560 Importeuren bereit

Die Überwachungen der Berliner Importeure fanden von April bis November 2016 statt. Das LAGetSi hatte im Vorfeld von den Zollbehörden eine Liste mit Datensätzen zu 560 Importeuren über den Zeitraum IV Quartal 2015 erhalten (pro Importeur können mehrere Importe vorliegen). Aufgrund des Umfangs an Daten wurde der Import nach sachlicher und örtlicher Zuständigkeit, Mengen, Stoff- und Gemisch-Identität sowie Gefährlichkeitsmerkmalen vorsortiert.

## Überwachung variiert je nach Verwendung der Chemikalie

Bei der Überwachung bei den einzelnen Importeuren wurden verschiedene Schwerpunkte gesetzt. Die Anforderungen an die jeweilige Überwachung hing davon ab, wie der Stoff

und/oder das Gemisch verwendet werden. Hierbei gibt es im Wesentlichen drei Möglichkeiten:

- Die Chemikalie wird im Unternehmen verwendet.
- Die Chemikalie wird im Unternehmen mit anderen Stoffen gemischt und dann weiter vertrieben.
- Die Chemikalie wird ohne Bearbeitung vertrieben.

Das LAGetSi kündigte seine Überwachungen mit Besichtigung schriftlich an. Diese Mitteilungen gingen dabei an ausgewählte Unternehmen, bei denen entweder Anhaltspunkte oder ein Anfangsverdacht für einen Verstoß gegen chemikalienrechtliche Vorschriften vorlagen oder dieser nicht eindeutig ausgeschlossen werden konnten.

## Prüfung von 40 Importeuren

Da die Kapazitäten des LAGetSi begrenzt sind, konzentrierte sich die Aufsichtsbehörde auf die weitergehende Überwachung von 40 Importeuren. Geprüft wurde zum Beispiel, ob die verpflichtenden Stoffmeldungen an die ECHA für die importierten gefährlichen Stoffe durch die Unternehmen nach Artikel 40 der CLP-Verordnung vorlagen. Nach Prüfung in der ECHA-Datenbank durch das behördeninterne REACH-Informationsportal PD-NEA (Portal Dashboard for national enforcement authorities) konnte bei 19 der Unternehmen die weitere Untersuchung eingestellt werden.

Ein Vorgang lag in der örtlichen Zuständigkeit eines anderen Bundeslandes und wurde an die zuständige Aufsichtsbehörde abgegeben. Bei 21 Unternehmen hat das LAGetSi Unterlagen wie Nachweise angefordert. Nach Sichtung der vorgelegten Dokumente war letztlich eine Überwachung vor Ort bei 17 Unternehmen erforderlich.

## Mängel bei 75 Prozent der Unternehmen

Das LAGetSi stellte bei insgesamt 75 Prozent der Unternehmen Mängel fest. Hierbei handelte es sich vorwiegend um Verstöße gegen die Mitteilungspflicht an das Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR) nach §16e ChemG oder fehlende Meldungen an das Einstufungs- und Kennzeichnungsverzeichnis (C&L-Verzeichnis) der ECHA gemäß Artikel 40 der CLP-Verordnung.

Zwölf Unternehmen wurden per Anhörungsschreiben nach § 28 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVfG) mit Fristsetzung aufgefordert, die festgestellten Mängel zu beseitigen. Gegen mehrere Unternehmer leitete das LAGetSi zusätzlich ein Ordnungswidrigkeitenverfahren ein. Nach Anhörung erfolgten hier mündliche Verwarnungen nach § 56 des Ordnungswidrigkeitengesetzes (OWiG).

## Weitere Zusammenarbeit mit Zollbehörden

Die erfolgreichen Überwachungen im Berichtsjahr 2016 zeigen deutlich, wie effektiv die Zusammenarbeit zwischen LAGetSi und Zollbehörden ist. Dies stellt sich auch an anderer Stelle dar. So wird die Aufsichtsbehörde auch als zuständige Fachbehörde nach § 21a Absatz 2 ChemG um Stellungnahmen bei vorgesehenen Importen gebeten. Dies kann beispielsweise vorkommen, wenn bei den Zollbehörden selber Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen chemikalienrechtliche Vorschriften vorliegen. Hier wird dann die Ware vorübergehend in Verwahrung genommen, bis das LAGetSi diese geprüft hat.

## Stellungnahme des LAGetSi gewünscht

Im Rahmen seiner Funktion als zuständige Fachbehörde wurde das LAGetSi 2016 zum Beispiel bei einem zu importierenden Biozidprodukt zu Rate gezogen (siehe „Schon gewusst?“). In einem weiteren Fall ging es um Teppiche. Bei dem Biozidprodukt fehlte die Gefahrenkennzeichnung nach der CLP-Verordnung. Der Importeur der Chemikalie war eine Privatperson. Bei den Teppichen handelte es sich um ausdunstende Produkte eines Gewerbetreibenden. Sie waren mit Chemikalien behandelt. In beiden Fällen verfügten die Importeure nicht über die notwendigen Nachweise über die Inhaltsstoffe der Produkte. Daher hat das LAGetSi einem Import der Waren nicht zugestimmt.

## Erfolg auf länderübergreifender Ebene

Eine regelmäßige Überwachung der Importeure ist richtig und wichtig. Das belegen nicht nur die Erfolge aus dem Jahr 2016. Bei mehr als zwei Drittel aller genauer geprüften Importeure wurden Mängel aufgedeckt. Der Import von Produkten wurde untersagt oder es mussten die Mängel beseitigt werden. Daher soll die länderübergreifende Zusammenarbeit und der Informationsaustausch mit den Zollbehörden auch in Zukunft fortgesetzt werden. Diese behördenübergreifenden Tätigkeiten sind ein wichtiger Baustein zum Schutz des Verbrauchers beziehungsweise Arbeitnehmers. Diese müssen bei einer Exposition mit gefährlichen Chemikalien ausreichend informiert sein.

Zugleich haben die Überwachungen auch noch einen positiven Nebeneffekt: Das LAGetSi informiert die überprüften Unternehmen über aktuelle und zukünftige chemikalienrechtliche Verpflichtungen und sensibilisiert sie so für ihre Verantwortung gegenüber den Verbrauchern.

## ES GAB FOLGENDE BEANSTANDUNGEN

Art der Beanstandung			
Meldungen/Mitteilungen	12 / 9	3 / 3	2 / 0
Zulassung/Beschränkung	-	-	-
Registrierung	12 / 1	3 / 0	1 / 0
Biozidrecht	12 / 0	2 / 0	-
Sicherheitsdatenblatt	12 / 1	3 / 0	2 / 0
Kennzeichnungsetikett nach CLP-VO	12 / 0	3 / 0	12 / 1
Gefahrenstoffverzeichnis	12 / 1	3 / 0	-
Innerbetriebliche Kennzeichnung	12 / 1	3 / 0	1 / 0
Gefährdungsbeurteilung	7 / 1	-	-
Unterweisung	5 / 1	-	-
Betriebsanweisung	8 / 1	-	-

geprüft/beanstandet



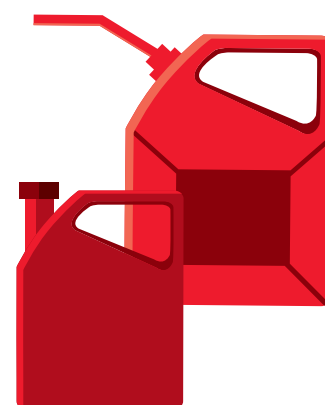
Chemikalie wird im Unternehmen verwendet



Chemikalie wird im Unternehmen mit anderen Stoffen gemischt und dann weiter vertrieben



Chemikalie wird ohne Bearbeitung weiter vertrieben



### Recht kurz

#### Chemikaliengesetz (ChemG)

- § 16e Mitteilungen für die Informations- und Behandlungszentren für Vergiftungen
- § 21a Mitwirkung von Zollstellen  
(1) Das Bundesministerium der Finanzen und die von ihm bestimmten Zollstellen wirken bei der Überwachung der Ein- und Ausfuhr derjenigen Stoffe, Gemische und Erzeugnisse mit, die diesem Gesetz oder einer aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder einer der in § 21 Absatz 2 Satz 1 genannten EG- oder EU-Verordnungen unterliegen.

#### CLP Verordnung

Artikel 39 bis 42 der europäischen Verordnung (EG) Nr. 1272/2008

#### REACH Verordnung

Artikel 5 der europäischen Verordnung (EG) Nr. 1907/2006

### Schon gewusst?

#### Biozidprodukte

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) definiert das Einsatzgebiet von Biozidprodukten wie folgt:

*„Biozidprodukte sind notwendig zur Bekämpfung von Organismen, die für die Gesundheit von Mensch oder Tier schädlich sind. Sie tragen zur Hygiene von Menschen und Tieren bei und werden zur Bekämpfung von Organismen verwendet, die natürliche oder gefertigte Materialien schädigen.“*

Es gibt verschiedene Einsatzmöglichkeiten und Formen von Biozidprodukten. Manche wie z. B. Desinfektionsmittel, Insektizide, Rodentizide und Holzschutzmittel wirken direkt auf den Schadorganismus ein. Andere sind eher vorbeugend aktiv und verhindern Schädigungen. Biozidprodukte unterliegen der Verordnung für Biozidprodukte (BPR, Verordnung (EU) Nr. 528/2012).

# Keine Frage der Verantwortlichkeit

Laut Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber die Pflicht, seine Beschäftigten vor Unfällen und Gesundheitsschäden am Arbeitsplatz zu bewahren. Hierfür muss er sich Unterstützung durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI) und einen Betriebsarzt (BA) holen. Doch wie kann es sein, dass trotz Bestellung beider Personen die Organisation des Arbeitsschutzes oftmals gravierende Mängel aufweist? 2016 hatte es das LAGetSi mit so einem Fall zu tun, der das Einschreiten der Behörde verlangte.

## Leiharbeit in zahlreichen Unternehmen

In zahlreichen Unternehmen sind Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter tätig. Diese Art der Beschäftigung ist oftmals mit einem hohen Risiko verbunden. Denn für den Arbeitsschutz sind in so einem Fall zwei Arbeitgeber zuständig – der Entleiher der Arbeitskraft sowie ihr Verleiher. In der Regel sollten sich diese Parteien zu den Voraussetzungen für eine derartige Beschäftigung verständigen. Welche Schutzmaßnahmen werden zum Beispiel benötigt? Ist eine medizinische Vorsorge für den Beschäftigten erforderlich? Und über welche Qualifikationen muss er verfügen?

## Unfallanzeige war Anlass für Überwachung

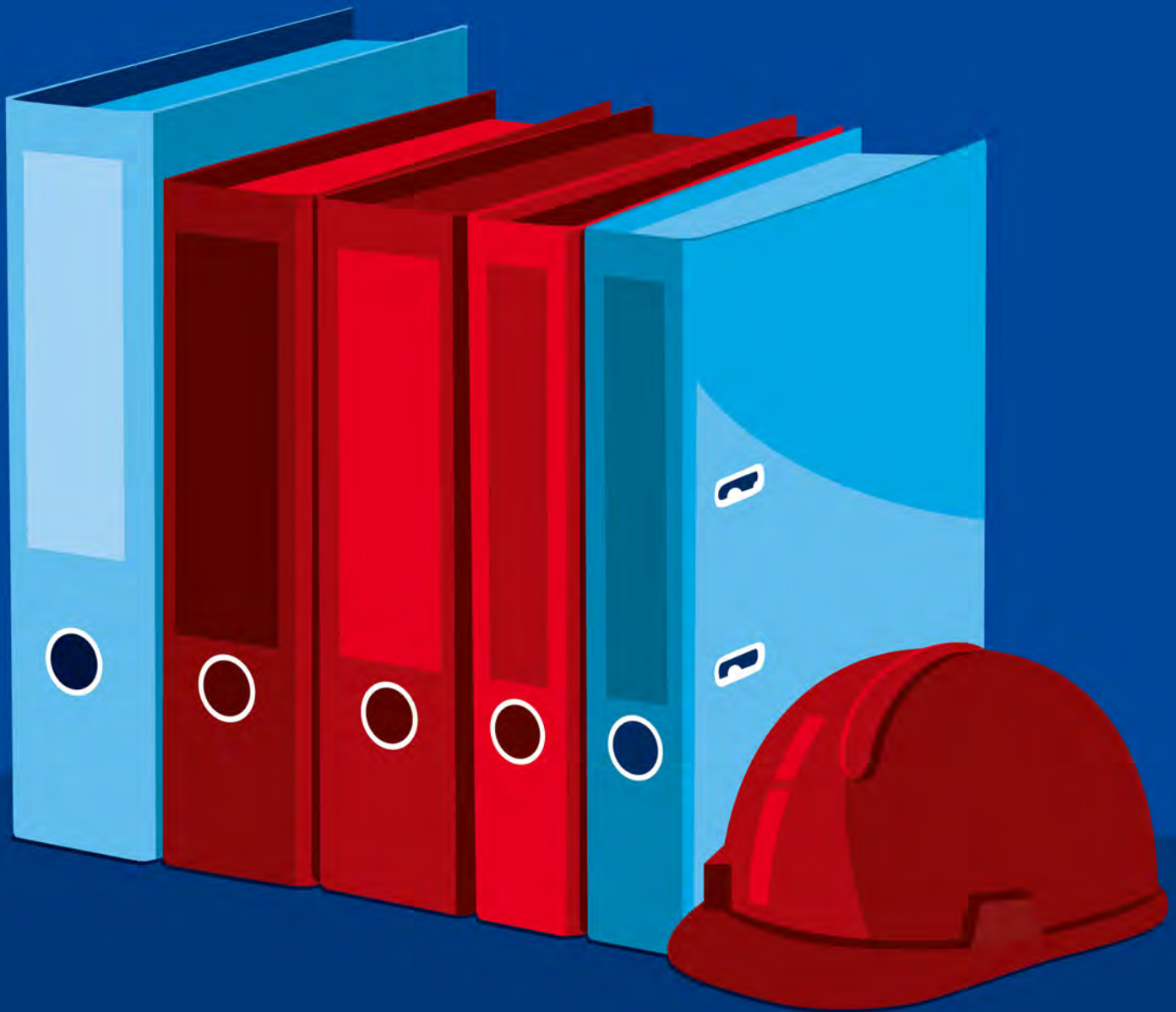
Im Jahr 2016 bearbeitete das LAGetSi einen Fall, bei dem unter anderen diese Frage im Mittelpunkt stand. Anlass war die Unfallanzeige eines Leiharbeitnehmers. Zum Zeitpunkt

seines Unfalles arbeitete der Beschäftigte bei einem alleingesessenen Familienunternehmen für Ventilatoren und Abluftanlagen.

Das Ereignis war für die Aufsichtsbehörde Grund genug, um das besagte Unternehmen zu überwachen und die Organisation des Arbeitsschutzes dort genauer in Augenschein zu nehmen. Hierzu kündigte die Aufsichtsbehörde ihre Überwachungen an. Die zuständige Berufsgenossenschaft wurde einbezogen. Auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI) und der Betriebsarzt (BA) sollten an der Überwachung teilnehmen.

## Zahlreiche Beanstandungen im Jahr 2012

Bereits im Jahr 2012 suchte die Arbeitsschutzbehörde das Familienunternehmen auf. Und schon damals war es die Unfallanzeige eines Beschäftigten, durch welche das LAGetSi



hellhörig wurde. Damals konnten in dem Unternehmen verschiedene Mängel festgestellt und materielle Beanstandungen dokumentiert werden:

- Verkehrswege waren unsicher. Der Fußboden wies Löcher auf.
- An Stanzern, Pressen, Abkantbänken, Schlagscherenmaschinen und Drehmaschinen fehlten Notausschalter und Zweihandausrückungen.
- Die Anlagen wurden nicht regelmäßig nach BetrSichV geprüft.
- Die Lärmsituation in den Produktionshallen wurde nicht bewertet.
- Die Beleuchtung war unzureichend.
- An den Schweißarbeitsplätzen fehlte eine Absaugvorrichtung.

### **FASI und BA zwar bestellt, aber nicht geregelt**

Und wie sah es 2012 mit der Organisation des Arbeitsschutzes aus? FASI und BA waren bestellt. Hierzu hatte das Familienunternehmen einen externen Dienstleister beauftragt. Auch die Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses – sie sind per Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vorgeschrieben – wurden durchgeführt, wenngleich auch häufig ohne FASI oder BA. Dennoch musste das LAGetSi beanstanden, dass die Einsatzzeiten von FASI und BA nicht geregelt waren. Ob die Grundbetreuung sichergestellt war, ließ sich ebenfalls nicht erkennen.

### **Gefährdungsbeurteilung war unvollständig**

Eine weitere Beanstandung betraf die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung. Sie war unvollständig. Eventuelle Gefahren waren nicht beschrieben. Demzufolge fehlten auch konkrete Schutzmaßnahmen. Auch eine Wirksamkeitskont-

rolle wurde vermisst. Zudem war unklar, wer verantwortlich für den Arbeitsschutz im Unternehmen ist und welchen Beitrag hierzu FASI und BA leisten. Solche und ähnliche organisatorische Mängel bieten ein Potenzial für Gefährdungen. Das Unternehmen wurde schließlich im selben Jahr schriftlich dazu aufgefordert, die festgestellten Mängel zu beseitigen.

### **Beseitigung der Mängel wurde schriftlich angeordnet**

Im Jahr 2016 führte das LAGetSi eine Nachkontrolle durch. Erfreulicherweise ließ sich feststellen, dass alle Beanstandungen des Jahres 2012 auf Anweisung der Aufsichtsbehörde im Wesentlichen beseitigt worden sind. Anders sah es jedoch bei der Organisation des Arbeitsschutzes aus. Hier bot sich den Aufsichtskräften des LAGetSi dasselbe Bild wie vier Jahre zuvor (Grafik Seite 33).

### **Der Arbeitgeber muss Leistungen einfordern**

Das überwachte Unternehmen beschäftigt 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. FASI und BA sind bestellt. Wie kann es dennoch sein, dass ein derart mangelhafter Arbeitsschutz über mehrere Jahre hingenommen wurde? Hat vielleicht der Arbeitgeber FASI und BA nicht ausreichend „ins Boot geholt“ und von ihnen entsprechende Leistungen nicht abgefordert? Haben diese Ansprechpartner die ihnen zugewiesenen Aufgaben nicht erfüllt? Oder haben sie Mängel vielleicht nicht korrekt identifiziert oder gar nicht erst erkannt? Diese Fragen kann das LAGetSi nur mit dem Arbeitgeber klären. Das schreibt das ASiG vor. Externe Dienstleister, in diesem Fall FASI und BA, sind hierbei keine Ansprechpartner.

### **Der Blick von außen bietet Potenziale**

Es ist leider eine Tatsache, dass der Arbeitgeber oftmals nicht in der Lage ist einzuschätzen, welche Leistungen er von FASI und BA verlangen kann. Und nicht selten besteht Unklarheit darüber, ob und wann eine Leistung dem ASiG entspricht. Hierbei kann das LAGetSi dem Arbeitgeber zwar beratend zur Seite stehen. Die Leistung einfordern und umsetzen kann allerdings nur er.

Dabei hält der Blick von außen auch im Hinblick auf die FASI ein unschätzbares Potenzial für den Arbeitgeber bereit. Eine externe Fachkraft verfügt über ein breit gestreutes Wissen und einen großen Erfahrungsschatz, der etwa aus der Arbeit in verschiedenen Unternehmen herrührt. Darüber hinaus soll sie Prozesse im Betrieb neutral bewerten und sich voll und ganz auf ihre Arbeit konzentrieren.

### **Bedingungen im Unternehmen haben sich verbessert**

Im Falle der Überwachung des eingangs erwähnten Unternehmens war die Arbeitsschutzbehörde nachhaltig erfolgreich. Die Bedingungen im Unternehmen haben sich erheblich verbessert. Materielle und technische Mängel wurden beseitigt. Der Arbeitgeber richtete separate Lärmarbeitsplätze ein und setzte ein neues Beleuchtungskonzept um. Darüber hinaus stellte er den Beschäftigten einen Pausenraum zur Verfügung. Beanstandete technische Arbeitsmittel wurden nachgerüstet und seitdem regelmäßig gewartet. Rauch, der beim Schweißen entsteht, wird direkt an der Entstehungsstelle abgesaugt.

### **Arbeitsschutzorganisation weiterhin problematisch**

Problematisch bleibt allerdings nach wie vor die Organisation des Arbeitsschutzes. Die Frage „Wer macht was beziehungsweise wer ist wofür verantwortlich?“ steht noch immer im Raum. Das LAGetSi geht davon aus, dass in dem Unternehmen auch in Zukunft Gefährdungen nicht rechtzeitig erkannt werden. Dementsprechend können auch keine geeigneten Gegenmaßnahmen getroffen werden.

Fest steht, dass das LAGetSi auf die Leistungen von FASI und BA sowie deren Qualität keinen Einfluss hat. Der Arbeitgeber „kauft“ die Leistung extern ein. Nicht selten sind hierbei der Preis beziehungsweise die Stundensätze ein wesentliches Entscheidungskriterium. Die Aufsichtsbehörde kann aber durch das Gespräch mit dem Unternehmer ein Bewusstsein schaffen, was eine angemessene Betreuungsleistung darstellt. Ordnungsbehördliche Möglichkeiten bezüglich der Qualität der externen Betreuung gibt es gegenüber dem externen Dienstleister nicht. Das LAGetSi kann nur mit Nachdruck und gegebenenfalls durch das Einleiten eines Verfahrens nach dem Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG) den Arbeitgeber zur Neu-Organisation des Arbeitsschutzes zwingen.

### **Und wie geht es jetzt weiter?**

Abschließend bleibt anzumerken, dass der geschilderte Fall leider kein Einzelfall ist. Das LAGetSi musste wiederholt feststellen, dass die Beratung extern bestellter FASIs und BAs nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Wichtig ist hierbei, eine Strategie zu entwickeln, wie FASI und BA dazu beitragen können, die Bedingungen am Arbeitsplatz für die Beschäftigten gefahrloser zu gestalten. Grundsätzlich ist eine Weiterentwicklung der bestehenden Rechtslage erforderlich. So sollten sich beispielweise im Arbeitssicherheitsgesetz zukünftig Qualitäts- als auch Quantitätsanforderungen finden.

# EINE MANGELHAFTE ORGANISATION DES ARBEITSSCHUTZES



## Keine überarbeitete Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung

Diese konnte dem LAGetSi nicht vorgelegt werden.



## BA-Untersuchungen nach alten Grundsätzen

Offenbar führte die Betriebsärztin Vor-  
sorgeuntersuchungen nicht nach der  
Verordnung zur arbeitsmedizinischen  
Vorsorge (ArbMedVV) durch.



## Keine zielorientierte Zusammenarbeit

Die Aufsichtsbehörde hatte den Ein-  
druck, dass FASI und BA sich oftmals  
nicht darauf einigen konnten, ob eine  
Untersuchung der Grundbetreuung  
oder der betriebspezifischen Betreu-  
ung zuzuordnen ist.

## Recht kurz

### Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

#### § 1 Grundsatz

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

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

## Schon gewusst?

### FASI – extern oder intern?

Jeder Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellen. Hierbei kann er entweder eine Person aus dem eigenen Unternehmen wählen oder sich an ein externes Unternehmen wenden. Diese Entscheidung muss genau abgewägt werden. Wichtige Kriterien, die bei dieser Entscheidung helfen, sind die jeweilige Qualifikation der Fachkraft sowie die Einsatzzeiten. Beide Aspekte sind im Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (kurz Arbeitssicherheitsgesetz, ASiG) geregelt. Insbesondere für kleinere Unternehmen ist grundsätzlich die Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit durch externe Dienstleistungsunternehmen, durch die geringfügigen Einsatzzeiten, wirtschaftlicher.



# Kommunikation für die Psyche

Wann wird aus einer Belastung eine Gefährdung für die Gesundheit? Um diese Frage zu beantworten, wird das Instrument der Gefährdungsbeurteilung eingesetzt. Mit ihr lassen sich potenzielle Gefährdungen im Unternehmen frühzeitig bewerten und ermitteln, ob Handlungsbedarf besteht und welche Maßnahmen ggf. ergriffen werden müssen. Wir sprachen mit einer Arbeits- und Organisationspsychologin des LAGetSi, die im Berichtsjahr dazu einen großen Industriebetrieb kontrollierte. Den Anlass gab eine Beschwerde. Diese bezog sich allerdings nicht auf mangelhaften Arbeitsschutz, sondern auf mangelnde Kommunikation.

## Warum musste das LAGetSi das Unternehmen aufsuchen?

Es gab eine Beschwerde von einem Teil des Betriebsrates. Diesem gehören auch gleichzeitig Beschäftigte des kontrollierten Unternehmens an. Interessant war die Tatsache, dass sich die Beschwerde nicht auf eine bestimmte psychische Belastung oder Gefährdung am Arbeitsplatz bezog. Vielmehr ging es darum, dass der Betriebsrat die Gefährdungsbeurteilung nicht erhalten hat beziehungsweise über deren Ergebnisse nicht informiert wurde. Daraufhin hat das LAGetSi das Unternehmen besucht und kontrolliert.

## Wie gehen Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen hierbei vor?

Das LAGetSi sucht erst einmal nicht nach Gefährdungen, sondern nach Belastungen. Der Begriff „Gefährdung“ ist ja bereits eine Wertung mit negativer Ausprägung. Die Arbeitswissenschaft definiert „Belastung“ hingegen erst einmal

neutral. Das LAGetSi übersetzt diesen Begriff daher gerne mit „Einflussfaktoren“.

## Welche Einflussfaktoren standen bei dem Unternehmen im Fokus?

Wir haben beispielsweise nach dem Handlungs-, Entscheidungs- und Zeitspielraum geschaut. Dieser ist bei einer Montagetätigkeit ja besonders wichtig. Verschiedene Fragestellungen stehen hier im Raum: Mit welchem Arbeitsschritt wird begonnen? Ist jeder Handgriff genauestens durchgetaktet? Muss er immer in identischer Form ausgeführt werden? Wie ist die Abwechslung innerhalb der Tätigkeit? Und montieren die Beschäftigten immer nur dasselbe oder können sie sich im Team abwechseln?



**Was sind mögliche Einflussfaktoren, die Sie konkret identifizieren konnten?**

Ein möglicher Einflussfaktor kann zum Beispiel sein, dass in einer bestimmten Zeiteinheit 173 Handgriffe ausgeführt werden müssen. Wenn man jedoch argumentiert, dass 173 Handgriffe in einer Stunde sehr abwechslungsreich sind, würde dies keine Gefährdung sein im Sinne von Eintönigkeit und Monotonie.

**Ist Ihnen bei Ihren Beobachtungen in dem Unternehmen etwas Besonderes aufgefallen?**

Ja, und zwar dass die Zeittaktung nicht Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung war. Das Unternehmen begründete dies damit, dass Regelungen dazu bereits im Tarifvertrag enthalten seien.

**Ist das Unternehmen aufgrund der Einflussfaktoren, die festgestellt wurden, zu dem Schluss gekommen, es gibt Gefährdungen?**

Nein. Und auch das LAGetSi ist nicht zu diesem Schluss gekommen.

**Stichwort „Zeitspielraum“. Hieraus können sich aber auch psychische Belastungen ergeben?**

Ja. Wenn etwa ein Beschäftigter zu viel in einer kurzen Zeit arbeitet, kann dies zu einer Gefährdung führen. Aber wie bereits erläutert, war genau dieser Aspekt in der Gefährdungsbeurteilung des Unternehmens ausgeklammert beziehungsweise nicht enthalten.

### **Aber das LAGetSi hat diesen Aspekt dennoch betrachtet?**

Natürlich hat die Behörde bei dem Arbeitgeber nachfragt. Denn Arbeitsmenge pro Zeiteinheit ist ein klassischer Belastungsfaktor. Wir haben jedoch entsprechende Fragen vermisst, die genau das abbilden.

### **Muss das LAGetSi das so akzeptieren?**

Ja. Denn der Gesetzgeber schreibt nicht explizit vor, dass die Betrachtung dieser Belastung in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt sein muss. Solange der Einflussfaktor vermerkt ist – und sei es in einem so genannten Nebendokument wie dem Tarifvertrag – ist das akzeptabel. Insgesamt konnten wir die Gefährdungsbeurteilung, wie sie uns das Unternehmen vorgelegt hat, akzeptieren.

### **Viele Unternehmen stellen sich die Frage: Ab wann ist ein Einflussfaktor negativ geprägt?**

Das ist eine spannende Frage, vor allem im Hinblick auf psychische Belastungen. Denn hier gibt es keine messbaren Grenzwerte. Zudem ist es häufig ein persönliches Empfinden, wann eine bestimmte Tätigkeit zu einer Belastung wird.

### **Mit der Gefährdungsbeurteilung tun sich noch viele Unternehmen schwer, insbesondere bei den psychischen Faktoren. Wie hat der Industriebetrieb das „Problem Psyche“ für sich gelöst?**

Zum einen wurde ein speziell geschultes Team zusammengestellt, das bestimmte Arbeitsabläufe und belastende Tätigkeiten genau beobachtet. Dieses Kernteam besteht aus einer internen Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem internen Betriebsarzt sowie dem Betriebsrat und den verantwortlichen Führungskräften. Teilweise waren sogar eine Arbeitspsychologin und eine Sozialpädagogin beteiligt. Ein solches Team ist durchaus eine Besonderheit, die uns in Unternehmen nicht so oft begegnet.

### **Wie ist dieses Team bei seiner Gefährdungsbeurteilung vorgegangen?**

Es hat so genannte „objektive Belastungsfaktoren“ begutachtet. Gerade im Hinblick auf psychische Belastungen kommt es häufig zu großen Missverständnissen. Durch objektive Faktoren lassen sich psychische Belastungen jedoch konkret beobachten und bewerten. Natürlich kann man auch über ein Verfahren wie die Mitarbeiterbefragung verschiedene Meinungen einholen und ermitteln, ob sich Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen, ob sie dort gestört werden oder ob es vielleicht zu laut oder zu dunkel ist. Jedoch sind diese Empfindungen immer subjektiv.

### **Und aus diesem Grund ist es Ihrer Meinung nach besser, auch die objektiven Faktoren zu berücksichtigen?**

Ja. Nehmen wir zum Beispiel Licht. Es wirkt sich sowohl physisch auf das Sehvermögen aus, kann aber auch zu psychischen Beeinträchtigungen führen. Wenn die Lichtverhältnisse schlecht sind, es zu dunkel ist oder das Licht blendet, ist mitunter eine Gefährdung möglich.

### **Nennen Sie doch bitte einmal ein konkretes Beispiel.**

Bei dem Display einer Kasse kommt es auf jede Ziffer an. Wenn jedoch der Beschäftigte, der dort arbeitet, wegen schlechter Lichtverhältnisse nicht gut sehen kann, verkrampft er sich, bekommt vielleicht Konzentrationschwierigkeiten und hat Angst, Fehler zu machen. Auch Lärm kann auf verschiedene Art und Weise wirken. Er kann natürlich das Gehör schädigen, aber auch die Konzentration stören. Es ist daher wichtig, solche Faktoren nicht nur eindimensional zu betrachten. Wenn man die Personen, die eine Gefährdungsbeurteilung Psyche durchführen – etwa Ingenieure oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit – hier entsprechend schult, können sie diese Faktoren ganz genau beurteilen. Der entscheidende Punkt hierbei ist allerdings, dass hierzu entsprechende Fragen formuliert werden.

### **Mit seinem Team, das die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, scheint das Unternehmen gut aufgestellt zu sein. Hat es Sie nicht verwundert, dass es dennoch zu einer Beschwerde kam?**

Ja. Das LAGetSi kam zu dem Ergebnis, dass die Gefährdungsbeurteilung gut durchgeführt wurde. Man tastet sich dort sogar an psychische Belastungen heran. Die erste Gefährdungsbeurteilung hierzu wurde bereits im Jahr 2010 durchgeführt. Das Unternehmen schult spezielle Teams, befragt die Beschäftigten nicht nur, sondern bewertet auch objektive Faktoren – und dennoch gibt es innerhalb des Unternehmens Unzufriedenheit. Jedoch rührte diese Unzufriedenheit daher, dass die Beschäftigten nicht über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung informiert wurden.

### **Was für einen Rat können Sie hier geben?**

Kommunikation ist für die Gefährdungsbeurteilung immens wichtig. Dies wird oftmals von den Betrieben unterschätzt. Häufig wird die Mitarbeiterschaft im Vorfeld nicht ausreichend informiert. Viele Betriebe legen erst mal los und schauen dann, welche Ergebnisse sie zutage fördern. Das kann mitunter zu Verunsicherungen unter den Beschäftigten führen. Diese fragen sich zu Recht, warum Ingenieure und Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihren Arbeitsplatz unter die Lupe nehmen. Daher ist es sinnvoll, der Belegschaft bereits





vor dem Prozess der Gefährdungsbeurteilung mitzuteilen, wie und warum diese durchgeführt wird.

#### **Funktioniert eine Gefährdungsbeurteilung Psyche besser mit interner oder externer Fachkraft für Arbeitssicherheit?**

In der Regel funktioniert dies mit einer internen Fachkraft besser. Zum einen kennen diese die Arbeitsplätze und haben die Möglichkeit, bestimmte Abteilungen auch einmal ganz spontan zu besuchen. Zum anderen stehen sie nicht unter dem Verkaufszwang. Wenn eine Bewertung von möglichen Belastungen vielleicht etwas zu kritisch ausfällt könnte es mitunter sein, dass die entsprechende Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht mehr beauftragt wird.

#### **Wie ist denn Ihr Empfinden: Werden psychische Belastungen bei den Arbeitgebern und bei den Beschäftigten mittlerweile mehr akzeptiert?**

Nach wie vor sind psychische Belastungen am Arbeitsplatz stigmatisierend. Vor allem bei der Belegschaft. Viele Betroffene haben Hemmungen, darüber zu reden. Allerdings wird man hier doch zunehmend offener und empfänglicher, was das Thema angeht. Wichtig ist, dass die Betriebe von sich aus erkannt haben, dass sie auf dem Gebiet der psychischen Belastungen aktiv werden müssen. Hier war mit Sicherheit

auch die Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes hilfreich sowie die Tatsache, dass sich die Arbeitgeberverbände dem Thema ebenfalls nicht länger verweigert haben und eigene Publikationen veröffentlicht haben. Dadurch haben sich auch die Geschäftsführungen für dieses Thema geöffnet und sprechen es von sich aus an.

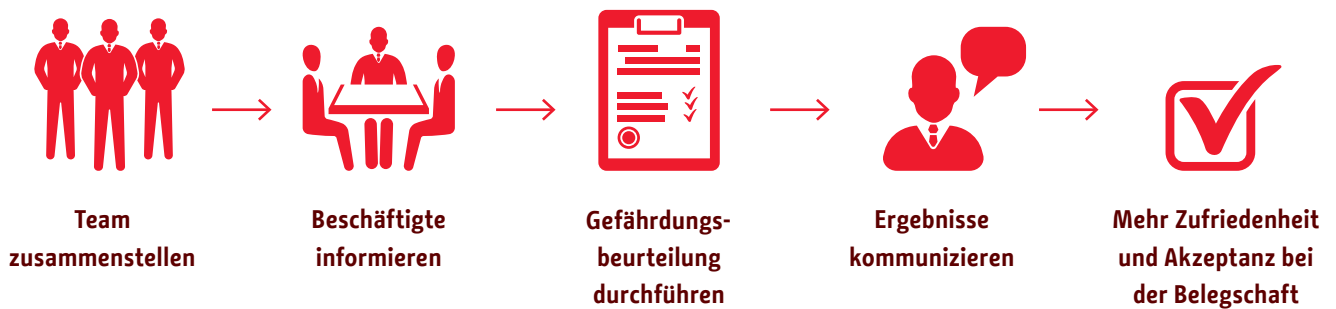
#### **Kommen wir noch einmal zu dem überwachten Industriebetrieb: Was war Ihrer Meinung nach denn das größte Problem?**

Dem Unternehmen war es anscheinend nicht klar wie wichtig es ist, auch die Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung ins Boot zu holen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen wissen, welche Ergebnisse die Beurteilung ergeben hat: Sind wir gefährdet oder sind wir es nicht? Diese Aspekte müssen kommuniziert werden. Bei dem im Berichtsjahr überwachten Betrieb hatte das LAGetSi jedoch den Eindruck, dass dem Arbeitgeber gar nicht bewusst war, wie wichtig ein solches Vorgehen ist. Man versicherte uns aber, dass man die Ergebnisse künftig kommunizieren will.

#### **Wurden die Beschäftigten denn letztlich über die Gefährdungsbeurteilung informiert? Wenn ja, wie?**

Das Thema wurde im Rahmen von Abteilungsversammlungen an die Belegschaft herangetragen. In Zukunft sollen auch die

## GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHE – ABER RICHTIG!



Vorgesetzten entsprechend gebrieft werden, um die Beschäftigten über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung zu informieren.

### **Hat die Geschäftsführung des Unternehmens dieses Vorgehen auch auf andere Abteilungen übertragen?**

Das Unternehmen hat sich dies fest vorgenommen. Hierzu hat das LAGetSi auch das Team, welches für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zuständig ist, entsprechend geschult.

### **Abschließend: Lässt sich sagen, welche Erfolge in dem Industriebetrieb durch die Überwachung des LAGetSi erzielt wurden?**

Die interne Kommunikation konnte verbessert werden. Kommunikation ist wichtig, damit generell der Arbeitsschutz in den Betrieben akzeptiert wird. Oftmals wird dies ja auch als Erschwernis der Arbeitsabläufe betrachtet. Doch letztlich kann eine offene Kommunikation dazu beitragen, die Akzeptanz für den Arbeitsschutz sowie für die Schutzmaßnahmen, die daraus abgeleitet werden, zu erhöhen.

## Recht kurz

### **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen**

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

## Schon gewusst?

### **Arbeitsverdichtung**

Unter „Arbeitsverdichtung“ versteht man eine Zunahme des geleisteten Arbeitspensums, welche pro Zeiteinheit geleistet wird. Gründe für eine Arbeitsverdichtung können die Umstrukturierung und Umorganisation des Unternehmens sowie auch der Stellenabbau sein. Auch technische Innovationen, neue Wege in der Kommunikation und die damit verbundene Informationsflut können die Arbeitsverdichtung steigern. In der Regel bewirkt eine Arbeitsverdichtung auch eine Erhöhung der Arbeitsintensität. Die Arbeitsintensität kann den Zeit- und Leistungsdruck am Arbeitsplatz erhöhen und somit ein Stressfaktor und Auslöser für psychische Belastungen sein.

# Forschen für Anerkennung

Wie gelingt es dem LAGetSi, dass eine Erkrankung, deren Ursprung nahezu dreißig Jahr zurück liegt, als Berufskrankheit anerkannt wird? Indem es sich auf „Zeitreise“ begibt und Betriebsakten der Arbeitshygieneinspektionen aus dem ehemaligen Ost-Berlin nutzt und ausgiebig darin recherchiert. So geschehen im Jahr 2016. Durch ihren Einsatz konnte die Behörde erreichen, dass das Krebsleiden eines Versicherten aus der DDR als Berufskrankheit (BK) anerkannt wurde.

## Akten der DDR liefern nützliche Informationen

Bei berufsbedingten Krebserkrankungen vergehen zwischen der Exposition am Arbeitsplatz und der Diagnose „Krebs“ manchmal Jahrzehnte. Oft existieren dann die Betriebe nicht mehr, in denen die Erkrankten gearbeitet haben. Für die Anerkennung als Berufskrankheit ist jedoch eine lückenlose Vorgeschichte einschließlich des Nachweises relevanter Expositionen über das gesamte Berufsleben des Erkrankten hinweg wichtig. Um hier einen detaillierten Überblick zu erhalten, archiviert und nutzt das LAGetSi die Betriebsakten der Arbeitshygieneinspektionen aus dem ehemaligen Ost-Berlin und greift auf diese für BK-Feststellungsverfahren zurück. Zum einen stellt die Behörde die Dokumente den Unfallversicherungsträgern für Recherchezwecke zu Verfügung. Zum anderen gewinnt das LAGetSi selber hilfreiche Erkenntnisse daraus, etwa wenn es darum geht, Erkrankungen als Berufskrankheit anzuerkennen. Denn neben Arbeitsplatzanalysen,

Messprotokollen und daraus resultierenden Arbeitsschutzmaßnahmen der Betriebe finden sich in den Akten oftmals auch Informationen, die zum Nachweis einer relevanten Exposition im BK-Verfahren dringend benötigt werden.

## Das BK-Recht gibt die Richtlinien vor

Das BK-Recht gibt genaue Richtlinien für BK-Feststellungsverfahren vor. Wesentlich ist hier eine lückenlos aufbereitete Arbeitsvorgeschichte. Kenntnisse und Erfahrungen zu heute nicht mehr existierenden Arbeitsplätzen gehören ebenso dazu wie eine teils akribische Recherche zu Vergleichsarbeitsplätzen. Gerade bei beruflich bedingten Krebserkrankungen ist Fach- und Erfahrungswissen der mit der BK-Bearbeitung befassten Personen von ebenso großer Bedeutung wie die Kenntnis beziehungsweise Nutzung aller verfügbaren Beweisquellen. Nicht zuletzt kommt es oft auf den geschulten Blick des gewerbeärztlichen Dienstes an, der vor seiner abschlie-



Benden Stellungnahme zum Vorliegen einer Berufskrankheit dem zuständigen Unfallversicherungsträger weitere Ermittlungsschritte vorschlagen oder selbst veranlassen kann.

### **Ein Krebsfall aus der Zeit vor 1990**

Im Berichtsjahr begutachtete der Gewerbeärztliche Dienst 46 Fälle von Erkrankungen des Blutes, des blutbildenden und des lymphatischen Systems durch Benzol (BK-Nummer 1318, siehe auch „Schon gewusst?“). Einer der Fälle war dabei besonders ungewöhnlich. Ein heute 67-jähriger Versicherter leidet unter einem bösartigen Non-Hodgin-Lymphom. Der zuständige Unfallversicherungsträger wollte diese Erkrankung nicht als Berufskrankheit anerkennen, da seinen Ermittlungen zufolge eine allenfalls geringe Exposition gegenüber Benzol vorlag. Hierzu wurden dem LAGetSi entsprechende Unterlagen zugesandt. Diese gaben Anlass zu einer tiefer gehenden Recherche. Es wurde vermutet,

dass durchaus eine relevante berufliche Benzolbelastung bestand.

### **Eine ausführliche Befragung wurde durchgeführt**

Sowohl der Versicherte als auch andere Zeitzeugen wurden ausführlich befragt. Hierdurch kam folgendes Bild zutage: Der Erkrankte hatte als Tanklastwagenfahrer für den Volkseigenen Betrieb (VEB) Minol gearbeitet, dem Mineralölkonzern der ehemaligen DDR. Hierbei kam er jedoch nur in geringem Maße mit dem gesundheitsschädlichen Benzol in Berührung. Der Versicherte berichtete, dass er mehrere Jahre an der so genannten „Trasse“ gearbeitet hatte, eine 2.750 Kilometer lange Erdgasleitung. In den 1970er und 1980er Jahren führte diese von der damaligen Sowjetunion bis in die ehemalige DDR. Die Deutsche Demokratische Republik gehörte auch zu den Ländern, die an dem Bau der Trasse beteiligt waren.



## Großbetriebe schickten Beschäftigte auf Großbaustelle

Zahlreiche Großbetriebe schickten ihre Arbeiter auf die Großbaustelle der russischen Erdgasleitung. Darunter auch die VEB Minol. Der Versicherte war ebenfalls vor Ort. Neben Fahrtätigkeiten und Betankungen von Baufahrzeugen war er auch für zahlreiche Reparatur-, Reinigungs- und Bauarbeiten zuständig. Er berichtete zum Beispiel von Reinigungsarbeiten im Tank. Die Tanks wurden zuvor entgast. Allerdings blieben Reste von benzolhaltigem Benzin immer zurück. Rückstände, die von den Arbeitern ungeschützt eingeatmet wurden, denn diese trugen weder Atem- noch Hautschutz. Handschuhe wurden zwar gelegentlich getragen, sie waren jedoch für diese Arbeit ungeeignet, da sie leicht rissen und durchtränkt waren.

## Arbeiter mussten Abfüllen des Kraftstoffes kontrollieren

Zu jener Zeit enthielt das Benzin im Durchschnitt 3,3 Prozent Benzol. Die Chargen waren allerdings unterschiedlich. Oft war der Anteil an Benzol noch höher. Problematisch war, dass der auf 40 Grad Celsius erwärmte Kraftstoff wortwörtlich im „freien Fall“ abgefüllt wurde. Eine automatische Füllanzeige an den zu befüllenden Behältern gab es nicht. Die Arbeiter mussten den Füllstand selber im Auge behalten und hierzu in unmittelbarer Nähe des Behälters stehen. In diesem Zusammenhang berichtete der Versicherte von Havarien, bei denen es zu regelrechten „Kraftstoffduschen“ kam und die abfüllenden Personen mit dem Benzol durchnässt wurden. Da die Arbeiten weit entfernt vom Stützpunkt durchgeführt wurden, gab es keine Möglichkeit, Arbeitskleidung und Schuhe zu wechseln. Zudem war beides ohnehin nicht ausreichend verfügbar.

## LAGetSi sichtete Altakten des Stammbetriebs

Die Kleidung der Arbeiter war jeden Tag aufs Neue sehr verschmutzt. Mehr schlecht als recht wurde sie mit der ungeschützten Hand in Eimern voller Benzin gewaschen. Auch Fahrzeuge und Anlagenteile wusch man per Hand und mit Benzin. Mehrere Zeitzeugen bestätigten die Ausführungen des Versicherten.

Neben der Befragung des Versicherten und der Zeitzeugen recherchierte das LAGetSi auch in den Altakten des Stammbetriebs, der VEB Minol. Hierbei wurden zum einen Messergebnisse von über 30 mg/m<sup>3</sup> Benzol in der Luft gefunden sowie Angaben über die Art der Tätigkeiten. Die Arbeitsplätze der Abfüller wurden als sehr gefährlich eingeschätzt. Die Information gab Hinweis darauf, dass man sich zumindest ab den 1980er Jahren einer Exposition bewusst war und spätere Gesundheitsschäden höchstwahrscheinlich sind.

## Krebsleiden wurde als Berufskrankheit anerkannt

Wie bereits eingangs erwähnt, sprach sich die zuständige Unfallversicherung zunächst gegen eine Anerkennung als Berufskrankheit aus. Die arbeitstechnischen Voraussetzungen hierfür seien nicht gegeben. Der Unfallversicherungsträger begründete das damit, dass die vorliegende Expositionsdosis zu gering war.

Dank der ergänzenden Recherchen und der umfassenden Befragungen durch das LAGetSi, basierend auf langjährigen Erfahrungen und nicht zuletzt durch Sichten der archivierten Altakten, konnte die zuständige Gewerbeärztin in ihrer Stellungnahme das Vorliegen einer Berufskrankheit schlüssig begründen. Nachdem dem Unfallversicherungsträger nun wesentliche ergänzende Expositionsnachweise vorlagen, ist das Krebsleiden des Versicherten als Berufskrankheit anerkannt worden.

## Recht kurz

### Sozialgesetzbuch VII (SGB VII)

Das Siebte Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) – Gesetzliche Unfallversicherung – ist die Rechtsgrundlage für die gesetzliche Unfallversicherung in Deutschland. Es enthält Regelungen zur Verhütung und zur finanziellen Entschädigung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, zur medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation von Versicherten und zur Organisation der Unfallversicherungsträger.

## Schon gewusst?

### Benzol

Benzol ist ein farbloser flüssiger und leicht flüchtiger Stoff. Benzol kommt hauptsächlich in Steinkohle und Erdöl vor. Mittels chemischer Verfahren wird es von dort gewonnen. In der Vergangenheit wurde Benzol häufig als Lösungsmittel verwendet, etwa in der chemischen Industrie. Weil es leicht entflammbar ist, wird es auch Motorkraftstoffen beigemischt. Benzol ist giftig und kanzerogen, also krebserregend, und kann das Erbgut schädigen.

# Klausel-Krankheit? Nie gehört!

Im Auftrag des LAGetSi begutachtet der Gewerbeärztliche Dienst BK-Fälle. Im Jahr 2016 waren das insgesamt 1956 Fälle. Von diesen wurden 855 Fälle als berufsbedingt eingeschätzt. In 515 Fällen hat der Gewerbeärztliche Dienst empfohlen, diese als Berufskrankheit anzuerkennen. Die übrigen 340 Fälle betrafen die so genannten „Klausel-Krankheiten“. Wir erklären, was sich dahinter verbirgt.

## Sieben Krankheiten auf der Liste

Der Begriff „Klausel-Krankheiten“ bezeichnet Erkrankungen, die nur dann anerkannt werden, wenn der Erkrankte objektiv gezwungen ist, die schädigende Tätigkeit aufzugeben und seinen Arbeitsplatz wechseln muss und dies letztlich auch tut. In Berlin sind die Folgenden relevant:

- Hautkrankheiten (BK 5101)
- Bandscheibenbedingte Erkrankungen (BK 2108 bis 2110)
- Obstruktive Atemwegserkrankungen (BK 4301 beziehungsweise 4302)
- Erkrankungen durch Isocyanate (BK 1315), diese aber eher selten

Und wenn sich durch geeignete Schutzmaßnahmen vermeiden lässt, dass der Beschäftigte seine Tätigkeit aufgeben muss? In diesem Fall ist die Erkrankung zwar berufsbedingt, eine Berufskrankheit im Sinne der Definition ist sie aber nicht.

## Unfallversicherungsträger muss Maßnahmen unterstützen

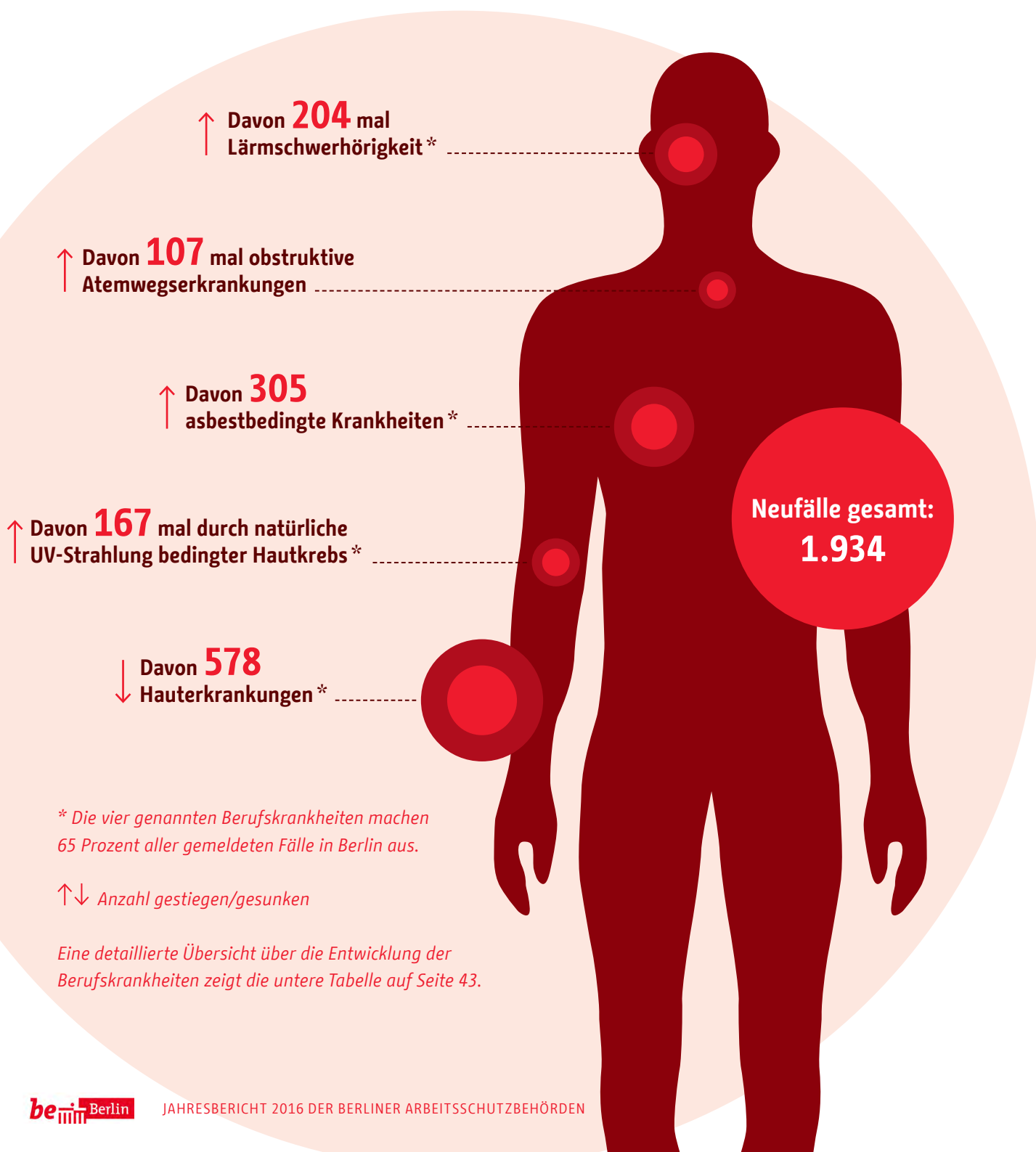
In den eingangs genannten 340 berufsbedingten Fällen („Klausel-Krankheiten“) kam der Gewerbeärztliche Dienst zu dem Ergebnis, dass eine Verschlimmerung der Erkrankung – und damit potenziell ein Zwang zur Aufgabe der Tätigkeit – droht. Daher muss der zuständige Träger der Unfallversicherung nach §3 der BKV rechtzeitig geeignete Maßnahmen veranlassen, um eine Verschlimmerung zu vermeiden. Er kann beispielsweise die Kosten für eine Heilbehandlung oder für persönliche Schutzmaßnahmen übernehmen (etwa ein individueller Hand- und Hautschutz). Präventionsseminare und rehabilitierende Maßnahmen sind ebenfalls eine Möglichkeit.

## Weitere Nachweise in mehr als 50 Fällen

In circa 50 Fällen fehlten dem Gewerbeärztlichen Dienst Nachweise für die abschließende Stellungnahme. Den Trägern der Unfallversicherungen wurde vorgeschlagen, die Dokumente nachzureichen. Dazu gehörten zum Beispiel Einschätzungen zur Schadstoffexposition, medizinische

Unterlagen, weiterführende Diagnostik oder auch fachärztliche Gutachten und Stellungnahmen. Die Unfallversicherungsträger haben die vorgeschlagenen Ermittlungen in der Mehrzahl der Fälle durchgeführt.

## BERUFSKRANKHEITEN 2016. DIE NEUFÄLLE



# Statistik

Wie bereits im Vorjahr ist auch im Berichtsjahr 2016 eine steigende Tendenz aller Berufskrankheiten zu verzeichnen. Ein deutlicher Anstieg lässt sich vor allem bei UV-bedingtem Hautkrebs feststellen. Gleiches gilt für die asbestbedingten Krankheiten sowie die Lärmschwerhörigkeit. Hingegen sind die Erkrankungen an Blasenkrebs im Vergleich zum letzten Jahr konstant. Allein bei den Hauterkrankungen ist eine positive Entwicklung gegenüber 2015 sichtbar.

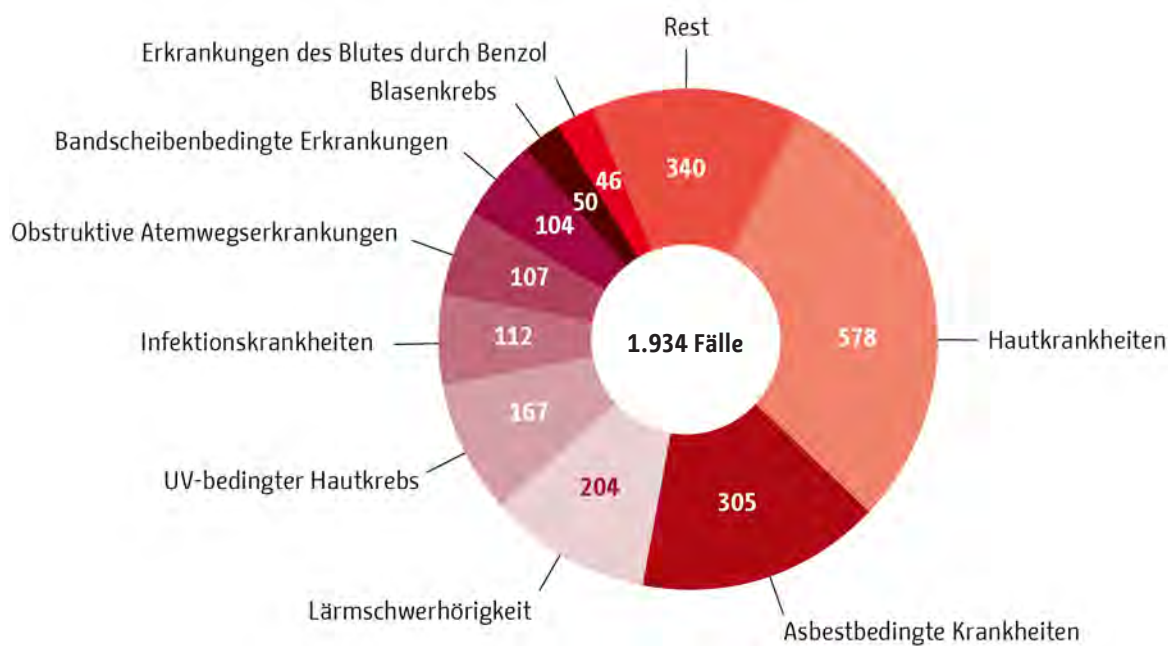
## Berufskrankheiten Verdachtsanzeigen im 5-Jahres-Trend

Die beim Gewerbeärztlichen Dienst Berlin eingegangenen Verdachtsanzeigen bei den Berufskrankheiten weisen für den Zeitraum von 2012 bis 2016 weiterhin eine steigende Tendenz auf.

BK ANZEIGEN	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Hautkrankheiten</b> BK 5101	621	627	580	600	578
<b>Asbestbedingte Krankheiten</b> BK 4103 bis 4105	232	257	259	286	305
<b>Lärmschwerhörigkeit</b> BK 2301	139	140	162	193	204
<b>UV-bedingter Hautkrebs</b> BK 5103	-	-	-	92	167
<b>Bandscheibenbedingte Erkrankungen</b> BK 2108 bis 2010	138	135	122	115	112
<b>Infektionskrankheiten</b> BK 3101/02/04	91	120	137	140	107
<b>Obstruktive Atemwegserkrankungen</b> BK 4301/4302	112	83	87	81	104
<b>Blasenkrebs</b> BK 1301	27	42	83	48	50
<b>Erkrankungen des Blutes</b> BK 1318	16	31	52	43	46
<b>ALLE BERUFSKRANKHEITEN</b>	<b>1.591</b>	<b>1.690</b>	<b>1.718</b>	<b>1.846</b>	<b>1.934</b>

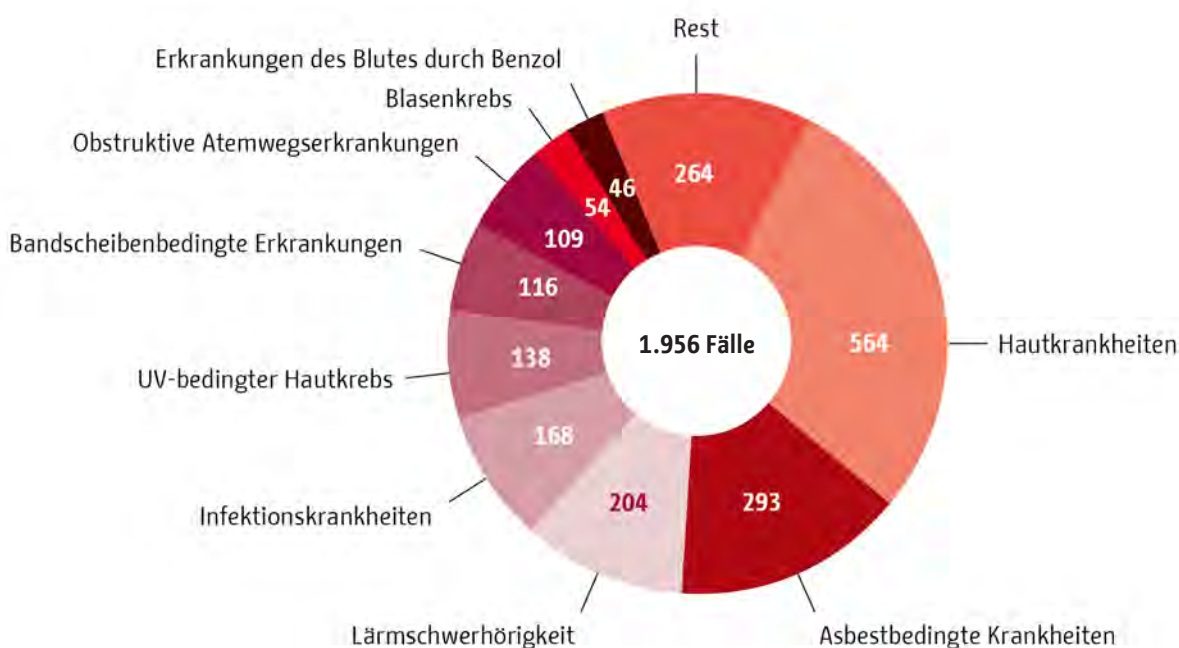
## Die häufigsten Berufskrankheiten-Verdachtsanzeigen in Berlin 2016

Wie bereits im Vorjahr gehören die Hautkrankheiten mit 578 Verdachtsanzeigen zu den häufigsten Berufskrankheiten-Verdachtsanzeigen.



## Die häufigsten begutachteten Berufskrankheiten in Berlin 2016

Im Rahmen seiner gesetzlichen Mitwirkung begutachtete der Gewerbeärztliche Dienst in Berlin 2016 insgesamt 1.956 BK-Verdachtsfälle.



## Vom Gewerbeärztlichen Dienst Berlin begutachtete Fälle 2012 bis 2016

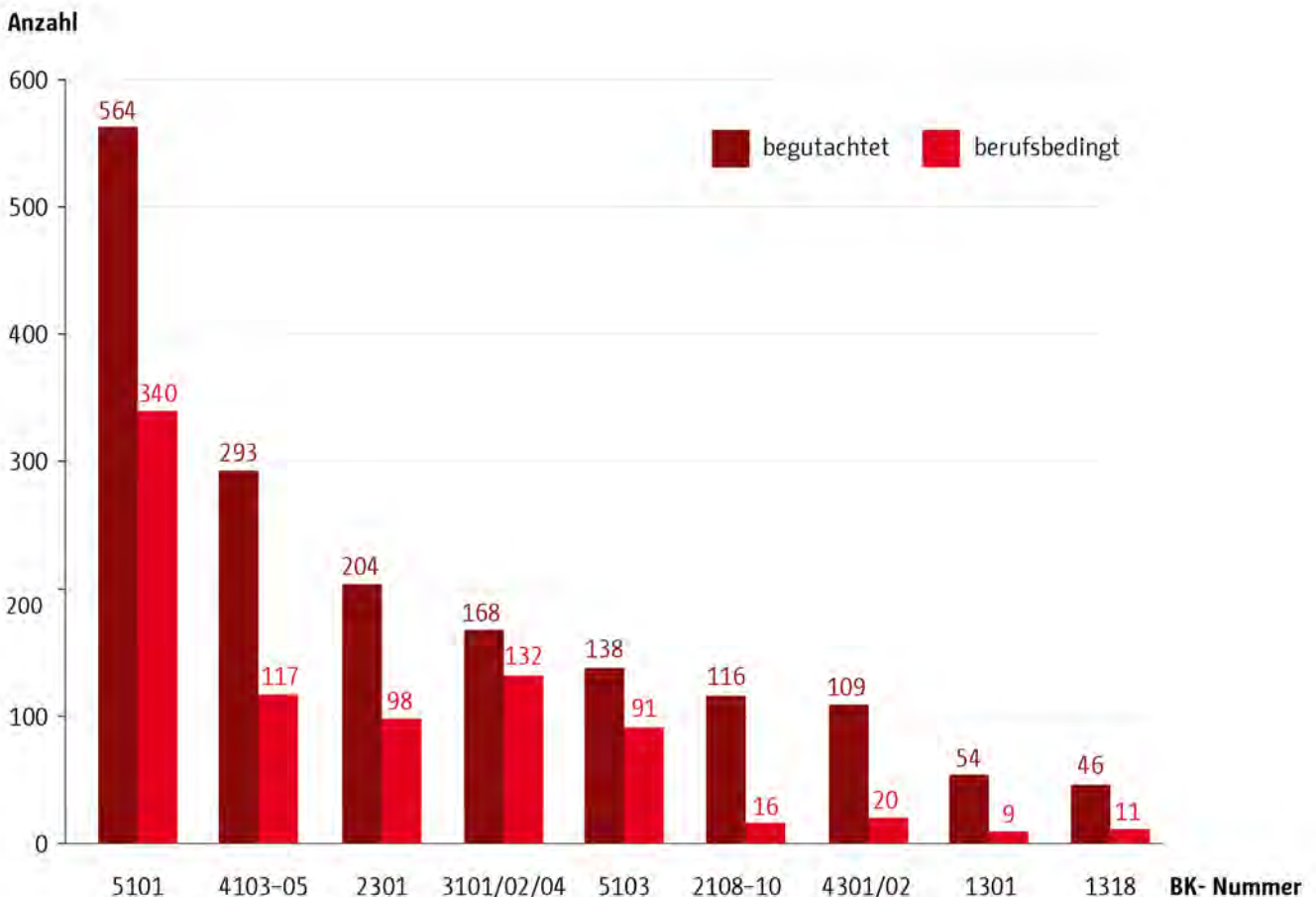
In 855 dieser BK-Verdachtsfälle konnte jeweils eine berufsbedingte Erkrankung festgestellt werden.

Jahr	Abschließend begutachtete Fälle	Berufsbedingte Fälle	Anteil in Prozent
2012	1.550	607	39,2
2013	1.530	620	40,5
2014	1.742	761	43,7
2015	1.762	793	45,0
2016	1.956	855	43,7

Tabelle: Anteil berufsbedingter Fälle bezogen auf begutachtete BK-Fälle für ausgewählte Berufskrankheiten

## Ergebnis der gewerbeärztlichen Begutachtung bei ausgewählten Berufskrankheiten

Auch im Detail zu erkennen: Im Verhältnis der vom Gewerbeärztlichen Dienst Berlin insgesamt begutachteten und den als berufsbedingt anerkannten Erkrankungen liegen die Hauterkrankungen an erster Stelle.



Grafik: Verhältnis von begutachteten zu berufsbedingten Erkrankungen.

# Arbeitsschutz: Gecheckt

Arbeitsunfälle lassen sich leider nicht immer vermeiden. Dennoch kann die Organisation des Arbeitsschutzes in Betrieben deutlich verbessert werden. Ein wirksames Instrument hierfür ist der GDA-ORGCheck. Er ermöglicht es kleinen und mittelständischen Unternehmen, ihre Arbeitsschutzorganisation zu überprüfen und zu verbessern. Wir geben einen Überblick darüber, wie sich dieser „Arbeitsschutz mit Methode“ sowohl für die Beschäftigten als auch für den Arbeitgeber auszahlt.

## **Wer hat den GDA-ORGCheck ins Leben gerufen?**

Der GDA-ORGCheck ist ein Gemeinschaftsprojekt von Bund, Ländern, Unfallversicherungsträgern und Sozialpartnern und Teil des GDA-Arbeitsprogramms „Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“. Er wurde im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) erarbeitet.

## **Zu welchem Zweck wurde der GDA-ORGCheck entwickelt?**

Der GDA-ORGCheck soll Unternehmen dabei helfen, die Qualität der eigenen Arbeitsschutzorganisation selber kritisch zu bewerten, Schwachstellen zu erkennen und ganz gezielt notwendige Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten.

## **Warum ist der GDA-ORGCheck überhaupt notwendig?**

Der betriebliche Arbeitsschutz muss so organisiert sein, dass die Beschäftigten ihre Arbeit sicher und gefahrlos verrichten können und langfristig gesund bleiben. Hierzu ist es essenziell, dass der Arbeitsschutz bei allen Vorgängen und Entscheidungen im Unternehmen berücksichtigt und in alle wesentlichen Prozesse integriert wird.

## **Wer soll mit dem GDA-ORGCheck angesprochen werden?**

In erster Linie richtet sich das Angebot an kleine und mittlere Unternehmen. Mit dem Check können diese ganz leicht selber eine Standortbestimmung zum Arbeitsschutz vornehmen und so ihre Arbeitsschutzorganisation verbessern.



### **Welchen konkreten Nutzen hat der GDA-ORGCheck für die Anwender?**

Erfahrungswerte haben gezeigt, dass ein Arbeitsschutz, der optimal organisiert und von allen Beteiligten gelebt wird, den Unternehmen zahlreiche Vorteile bietet. So können mithilfe des GDA-ORGChecks beispielsweise der störungsfreie Betrieb sowie die Produktqualität und damit auch letztlich die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gefördert werden. Darüber hinaus hilft er dabei, zusätzliche Kosten zu vermeiden, die etwa durch Unfälle oder Störungen am Arbeitsplatz entstehen. Größere Unternehmen können den Check einsetzen, um auch Lieferanten, Partnerfirmen und Vertragspartner zu bewerten. Der GDA-ORGCheck ist weiterhin eine große Unterstützung wenn es darum geht, die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Und er kann ein erster Schritt zur Einführung eines Arbeitsschutzmanagement-Systems sein.

### **Wie funktioniert der GDA-ORGCheck in der Praxis?**

Der GDA-ORGCheck ist eine Sammlung von verschiedenen Themenfeldern rund um die Organisation des Arbeitsschutzes. Zu jedem Thema müssen zwei bis fünf Fragen beantwortet werden. Dabei wird der Zustand der Arbeitsschutzorganisation abgefragt und kritisch bewertet. Hierbei kommt das Ampel-System zum Einsatz. Durch verschiedene Farben kann der Nutzer kennzeichnen, ob zurzeit in punkto Arbeitsschutz alles in Ordnung ist (grün), eventuell gehandelt werden muss (gelb) oder dringender Handlungsbedarf besteht (rot). Treffen bestimmte Fragen nicht auf das Unternehmen zu, kann dies ebenfalls angekreuzt werden.





### **1. Verantwortung und Aufgabenübertragung**

Wer ist im Unternehmen verantwortlich für die Arbeitschutzorganisation? Und sind Aufgaben- und Verantwortungsbereiche sowie Befugnisse klar festgelegt und bekannt?



### **2. Kontrolle der Arbeitsschutzaufgaben und -pflichten**

Arbeitgeber und Führungskräfte müssen sich davon überzeugen, ob die Übertragung der Aufgaben im Arbeitsschutz wirksam ist. Kommen die Verantwortlichen ihren Pflichten nach?



### **3. Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung, Arbeitsschutzausschuss**

Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber bei seinen Pflichten zu unterstützen. Aber inwieweit tun sie dies wirklich?

# DER GDA-ORGACHECK – DIE THEMEN



### **10. Kommunikation und Verbesserung**

Können die Beschäftigten eigene Verbesserungsvorschläge unterbreiten? Werden diese bewertet? Und ist geregelt, wer in welchen Fällen Informationen an externe Stellen weitergibt?



### **11. Arbeitsmedizinische Vorsorge**

Arbeitsmedizinische Vorsorge dient der Prävention. Aber ist diese im Unternehmen auch organisiert? Und werden die Beschäftigten über dieses Angebot informiert?



### **12. Planung und Beschaffung**

Bereits bei der Planung von Arbeitsstätten kann der Arbeitsschutz sowie sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten berücksichtigt werden. Wie ist dieser Bereich im Unternehmen organisiert?



#### **4. Qualifikation für den Arbeitsschutz**

Verfügen die Führungskräfte sowie die Beschäftigten über das erforderliche Wissen zum Arbeitsschutz? Sind sie ausreichend geschult?



#### **5. Organisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung**

Wird eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und dokumentiert? Wird hierbei auch die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft?



#### **6. Unterweisung der Beschäftigten**

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass alle Beschäftigten in Sachen Arbeitsschutz regelmäßig unterwiesen werden. Ist dies der Fall?



#### **7. Behördliche Auflagen**

Werden behördliche Auflagen eingehalten? Und wird die Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen vom Betrieb kontrolliert?



#### **8. Rechtsvorschriften im Arbeitsschutz**

Staatliche Rechtsvorschriften und Unfallverhütungsvorschriften formulieren bestimmte Anforderungen an den Arbeitsschutz. Sind diese bekannt und stehen sie zur Verfügung?



#### **9. Beauftragte und Interessenvertretung**

Sicherheitsbeauftragte, aber auch Betriebs- und Personalrat unterstützen den Arbeitgeber. Sind diese benannt? Und werden sie gemeinsam mit der Interessenvertretung bei Arbeitsschutzthemen beteiligt?



#### **13. Fremdfirmen und Lieferanten**

Durch Fremdfirmen und Zulieferer können auf dem Betriebsgelände Gefährdungen entstehen. Ist deren Koordination, Aufsicht und Kontrolle geregelt? Wer ist zuständig für die Zusammenarbeit mit externen Betrieben?



#### **14. Zeitarbeitnehmer und befristete Beschäftigte**

Auch für diese Personengruppe gelten die Arbeitsschutzanforderungen im Betrieb. Doch in welchem Umfang? Und gibt es beim Einsatz von Zeitarbeitnehmerinnen und -nehmern eine Arbeitsschutzvereinbarung?



#### **15. Erste Hilfe und Notfallmaßnahmen**

Im Notfall ist es wichtig, schnell und zielgerichtet zu handeln. Sind die Erste Hilfe und erforderliche Maßnahmen für Notfälle organisiert? Und sind die Beschäftigten für Notfälle aus- und weitergebildet?



### Wie lange dauert die Bearbeitung des GDA-ORGChecks?

Die einzelnen Bausteine beziehungsweise Themenfelder können nacheinander beantwortet werden oder in beliebiger Reihenfolge. Für die Bearbeitung der Vollversion sollte man 60 bis 90 Minuten einplanen.

### Was kann mit dem GDA-ORGCheck konkret abgefragt werden?

Den GDA-ORGCheck gibt es in einer Basisversion sowie in einer Vollversion. Bei der Basisversion werden lediglich sechs Check-Bausteine abgefragt. Die Vollversion hingegen besteht aus 15 Themenfeldern (siehe Infografik Seite 48/49):

### Welche konkreten Ergebnisse können letztendlich mit dem GDA-ORGCheck erzielt werden?

Diese sind recht vielfältig. Zum einen lässt sich natürlich der Betriebsablauf störungsfreier gestalten, etwa durch den Einsatz von sicheren Arbeitsmitteln und Technologien. Hierdurch lassen sich auch Arbeitsprozesse kontinuierlich optimieren. Aber mehr noch können auch die Motivation der Beschäftigten und somit die Produktivität des ganzen Unternehmens gefördert werden. So machen etwa ergonomisch

gestaltete Arbeitsplätze nicht nur die tägliche Arbeit angenehmer. Sie können gleichzeitig ein Ausdruck der Wertschätzung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sein. Ein positives Zeichen, dass deren Motivation steigern und ihre Leistung beflügeln kann.

## Schon gewusst?

### Der GDA ORGCheck online

Auch im Internet steht der GDA ORGCheck zur Verfügung. Unter [www.gda-orgcheck.de](http://www.gda-orgcheck.de) können Unternehmen die Organisation ihres Arbeitsschutzes selber auf den Prüfstand stellen. Die Ergebnisse lassen sich dabei auf dem Rechner speichern. Neben zusätzlichen Informationen und Downloads bietet die Plattform auch weitere nützliche Arbeits- und Praxishilfen, mit denen Arbeitgeber die betriebliche Arbeitsschutzorganisation schnell und einfach verbessern können. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, sein Unternehmen mit anderen teilnehmenden Unternehmen ihrer Branche und Größe zu vergleichen.

# Unfallursache Mensch

Tödliche Unfälle, die etwa durch fehlerhafte Arbeitsmittel oder Unachtsamkeit an einer Maschine passieren, gehören leider zum Berufsalltag dazu. Aber nicht immer ist der Grund für einen Arbeitsunfall technischer Natur. Nicht selten liegt er auch im zwischenmenschlichen Bereich. Nachstehend informieren wir über die tödlichen Arbeitsunfälle 2016 und beleuchten auch Einwirkungen durch Gewalt, Angriff und Bedrohung.

Im Berichtsjahr erfasste und untersuchte das LAGetSi acht tödliche Arbeitsunfälle. Drei davon ereigneten sich nicht am Betriebssitz der Beschäftigten:

1. Beim Sortieren von Bauschutt übersah der Fahrer eines **Radladers** beim Rückwärtsfahren seinen Kollegen.
2. Beim Fensterputzen stürzte ein **Gebäudereiniger** aus 6,40 Meter Höhe durch ein Glasdach in die Tiefe. Der Verunfallte wollte das Oberlichtfenster von außen putzen. Dabei stand er auf der Unterkante des Fensterrahmens mit dem Rücken zum Hof. Diese Arbeit hat er ohne Absturzsicherung beziehungsweise Sicherheitsgeschirr verrichtet.
3. Ein **Container** sollte mit Hilfe eines Baggers von Bahngleisen auf die Baustraße gehoben werden. Hierbei riss die Kette, mit welcher der Container angeschlagen war. Der angeschlagene Container machte eine unkontrollierte Bewegung und drückte einen Arbeiter gegen eine Mauer. Am Container fehlten drei Hakensicherungen. Zudem war die Kette für 2 Tonnen statt der getragenen 3,5 Tonnen zulässig. Darüber hinaus fuhr der Verunfallte im Container mit.
4. Ein **Elektrostapler** hob einen Stahlträger von einer Gitterbox an. Dieser war ungesichert. Der Stahlträger rutschte weg und verletzte den Verstorbenen am Kopf. Der Mann war damit beauftragt, eine Arbeitsbühne zu errichten.
5. Ein Arbeitnehmer wurde tödlich verletzt, als er Bauschutt in einen Container werfen wollte. Er wurde vom ungesicherten Deckel des **Containers** erschlagen.
6. Ein Mitarbeiter einer **Wartungsfirma** wurde von einer defekten Hebebühne eingeklemmt, als sich diese absenkte.
7. Ein **Arzt** in einer Berliner Klinik wurde während seines Dienstes von einem Patienten erschossen. Der Patient betrat die Ambulanz der Klinik für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie und schoss ohne Vorwarnung mit seiner Waffe auf den Arzt.
8. Ein Mann sollte im Keller eines **Gastronomiebetriebes** einen Schließzylinder austauschen. Dabei stürzte er die Kellertreppe hinab. Der Mann wurde auf dem unteren Podest der Treppe bewusstlos und mit einer stark blutenden Kopfverletzung aufgefunden. Er erlag später seinen Verletzungen.

## Weiterhin die geringste Unfallquote

Wie in den vergangenen Jahren verzeichnete Berlin im Ländervergleich auch 2016 wieder die geringste Unfallquote bei meldepflichtigen Arbeitsunfällen. Mit 18,9 Verunfallten auf 1.000 Erwerbstätige pro Jahr liegt Berlin vor Rheinland-Pfalz mit 21,1 und Hessen mit 21,4. Die Schwankungen der Berliner Unfallquote decken sich mit der für den Durchschnitt der gesamten Bundesrepublik Deutschland (siehe Grafik Unfallquoten in Berlin und Deutschland).

Wie schon in den vergangenen Jahren ereigneten sich die meisten tödlichen Unfälle nicht im Betriebsitz der beschäftigten. So wurden vier von acht tödlichen Unfällen auf Baustellen oder durch Bauarbeiten verursacht.

Eine Besonderheit stellt im Berichtsjahr der Fall des erschossenen Arztes dar. Übergriffe durch Dritte während der Arbeitszeit und damit einhergehende Verletzungen, ob psychisch oder physisch, sind mittlerweile häufig. Allerdings ist ein tödlicher Ausgang eher selten.

## Konflikte als Grund für einen Arbeitsunfall

Zwischenmenschliche Konflikte können der Grund für einen Unfall am Arbeitsplatz sein. Mithilfe der Unfallstatistik können die Unfälle danach unterschieden werden, wodurch sie ausgelöst wurden. Denn die Auslöser für einen Arbeitsunfall sind so unterschiedlich wie vielfältig. Es kann sich sowohl um betriebsinterne als auch um betriebsfremde Personen handeln.

## Von Überraschung bis tötlichem Angriff

Doch welche Gründe kann es für einen Beschäftigten geben, dass er von seinem „normalen Arbeitsablauf“ abweichen muss und es letztlich zu einem Arbeitsunfall kommt? Er kann zum Beispiel von einer anderen Person überrascht oder erschreckt werden. Oder es kann sich um eine psychische Belastung handeln, die einen folgenschweren Verlauf nehmen kann. Auch Gewalteinwirkung und Handgreiflichkeiten, ein Angriff oder auch Bedrohung sind mögliche Gründe. Diese Einflüsse können entweder von Kolleginnen und Kollegen ausgehen oder aber – wie im Fall des zu Tode gekommenen Arztes – von betriebsfremden Personen. Meistens bleibt es bei solchen Übergriffen bei Prellungen, Verstauchungen und oberflächlichen Hautverletzungen. Es sind vor allem Tätigkeiten mit Außenwirkung beziehungsweise Kundenkontakt, bei denen andere Personen die Auslöser für einen Arbeitsunfall sind. Dies betrifft beispielsweise die Bereiche Einzelhandel, Gastronomie, Landverkehr, Wach- und Sicherheitsdienste, Gesundheitswesen sowie den Erziehungs- und Pflegebereich.

## Auch Tiere können Beschäftigte verletzen

Auch Tiere können einen Arbeitsunfall verursachen. Nicht selten werden Postzusteller von Tieren angegriffen, meist von Hunden. Auch Beschäftigte im Bereich Veterinärwesen sind mitunter durch ihre „tierischen“ Patienten gefährdet.

## Recht kurz

### Sozialgesetzbuch VII (SGB VII)

#### § 8 Arbeitsunfälle

Der Gesetzgeber definiert Arbeitsunfälle wie folgt: Arbeitsunfälle sind die Unfälle, die Beschäftigte infolge einer versicherten Tätigkeit erleiden. Darüber hinaus müssen folgende Kriterien erfüllt sein:

- es muss ein Gesundheitsschaden vorliegen
- das Ereignis muss zeitlich begrenzt sein
- es muss eine äußere Einwirkung geben.

Dabei muss es sich nicht unbedingt um Unfälle handeln, die unmittelbar am Arbeitsplatz passieren. Auch der direkte Weg zur Arbeit beziehungsweise nach Hause zählt dazu.

## Schon gewusst?

### Die Unfallquote

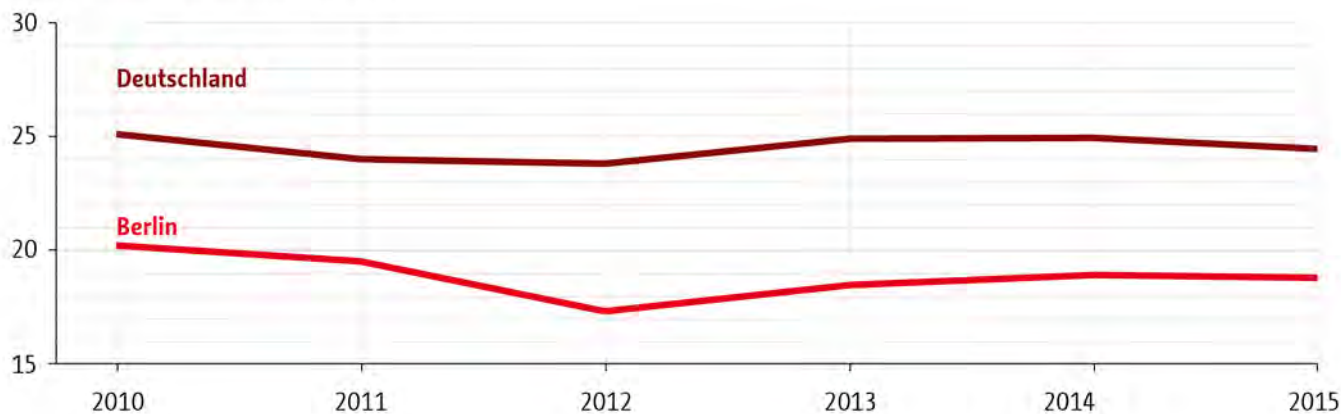
Sie errechnet sich, indem die meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit der Anzahl der Erwerbstätigen ins Verhältnis gesetzt werden. Sie gibt Auskunft über die Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1.000 Erwerbstätige und wird als 1.000 Mann Quote bezeichnet.

## Unfallquote Arbeitsunfälle pro 1.000 Erwerbstätige in Berlin

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Unfallquote	20,2	19,5	17,3	18,5	19,0	18,9

## Unfallquote Berlin und Deutschland

Arbeitsunfälle pro 1.000 Erwerbstätige



## Meldepflichtige Arbeitsunfälle in Berlin

	2011	2012	2013	2014	2015
meldepflichtige Arbeitsunfälle	32.712	29.173	29.121	30.581	30.535

## Erwerbstätige in Berlin

	2011	2012	2013	2014	2015
Erwerbstätige (Alter 15–65 Jahre)	1.674.000	1.683.000	1.571.000	1.608.000	1.616.000

## Tödliche Arbeitsunfälle in Berlin\*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
tödliche Arbeitsunfälle	8	11	8	10	5	3	8

\*vom LAGetSi registrierte

# Rauschzustand ganz ohne Rausch

Welche Arbeitsschutzbestimmungen gibt es? Wie können diese im Arbeitsalltag umgesetzt werden? Und wie lassen sich ganz persönliche Schutzmaßnahmen anwenden? Oft sind gerade junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hier überfragt. Regina Reschke von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) erklärt, wie man Auszubildende des Sanitär-Heizung-Klima-Handwerks (SHK) mit gezielten Maßnahmen für die Thematik Arbeits- und Gesundheitsschutz sensibilisiert.

## **Warum ist es wichtig, jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Baubranche die Notwendigkeit des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu vermitteln?**

In erster Linie geht es natürlich darum, dass die jungen Beschäftigten ihren Beruf so lange wie möglich unter guten Arbeitsbedingungen ausüben können. Dazu benötigen sie das erforderliche Wissen über die Pflichten des Arbeitgebers beispielweise zur Bereitstellung der geeigneten persönlichen Schutzausrüstung, genauso wie über die eigenen Pflichten, diese dann auch zu verwenden. Um das zu erreichen ist die Unterweisung im Arbeits- und Gesundheitsschutz auch gesetzlich verankert. Laut § 12 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) muss der Arbeitgeber die Beschäftigten über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ausreichend und angemessen unterweisen. Und das bereits vor der Aufnahme der Tätigkeit des Beschäftigten und während der Arbeitszeit. Diese Anweisungen und Erläuterungen müs-

sen dabei speziell auf den jeweiligen Aufgabenbereich und den Arbeitsplatz ausgerichtet sein. Das bedeutet, eine Unterweisung hat auch immer dann zu erfolgen, wenn sich beispielsweise der Aufgabenbereich des Beschäftigten ändert oder er mit neuen Arbeitsmitteln und Technologien umgehen muss.

## **Sind denn die Auszubildenden beziehungsweise Schülerinnen und Schüler in punkto Arbeits- und Gesundheitsschutz auf dem Laufenden?**

Leider nein. Die meisten Schülerinnen und Schüler sowie auch ein Großteil der Auszubildenden wissen nur unzureichend Bescheid über theoretischen und praktischen Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Für uns bedeutet das, den Fokus auf eine optimale Unterweisung durch den Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz zu legen. So müssen die jungen Menschen auf der einen Seite umfassend aufgeklärt



werden. Auf der anderen Seite sollen sie auch ihr Wissen anwenden, ihre Verhaltensweisen überdenken und das Gelernte anwenden. Dies ist ein Baustein, um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden und die Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu erhalten.

**Damit dies gelingt, haben Sie sich etwas Besonderes einfallen lassen.**

Die Senatsverwaltung beteiligte sich beispielweise an einem so genannten „Arbeitsschutzparcours“ für die Auszubildenden des Sanitär-, Heizungs- und Klima-Handwerks. 2016 fand dieser am 6. September im Ausbildungszentrum der Innung SHK statt. Die Innung SHK Berlin hat diese Veranstaltung für ihre 180 Lehrlinge im 1. Ausbildungsjahr organisiert.

**Wie ist solch ein „Arbeitsschutzparcours“ aufgebaut?**

Im letzten Jahr bestand der Arbeitsschutzparcours aus neun Stationen. Dort konnte man beispielsweise „richtiges“ Heben und Tragen schwerer Lasten üben. An einer anderen Station wiederum ging es um das Thema Hautschutz. Dort gab es die Möglichkeit, in einer Fühl-Box sowohl mit als auch ohne Schutzhandschuhe den eigenen Tastsinn zu prüfen. Gleichzeitig wurden die Jugendlichen geschult, wie man Hautschutzmittel richtig verwendet. Und eine „Rauschbrille“ bot die Gelegenheit zu erfahren, wie sich das Sehen durch den Einfluss von Rauschmitteln verändert. Die Teilnehmenden erlebten praktisch die sensorischen Einschränkungen eines Rauschzustandes, ohne tatsächlich berauscht zu sein.





### Was gab es dort sonst noch für Informationen?

Vor Ort wurde auch das Thema Erste Hilfe vermittelt. Denn schnelles Eingreifen kann etwa bei einem Herz-Kreislauf-Stillstand über Leben und Tod entscheiden. Oft wenden die Helfenden Wiederbelebungsmaßnahmen nur zögerlich an. Oder sie wissen erst gar nicht, was im Notfall zu tun ist. Daher gab es für die Auszubildenden auch hierzu hilfreiche Tipps.

### Darüber hinaus sind Sie auch immer auf der bautec vertreten, der internationalen Fachmesse für Bauen und Gebäudetechnik in Berlin?

Richtig. Alle zwei Jahre sind wir dort als Partner des Netzwerks Gutes Bauen vor Ort. Auch im letzten Jahr hatten wir drei Tage lang einen Stand im KarriereCenterBau, dem Forum für Ausbildung, Studium und Qualifizierung im Baubereich. Auch hier gab es einen Arbeitsschutzparcours, allerdings in einer „Mini-Variante“. Der Parcours bestand aus den Stationen „Hautschutz“, „Heben und Tragen“ sowie einem „Arbeitsschutz-Quiz“.

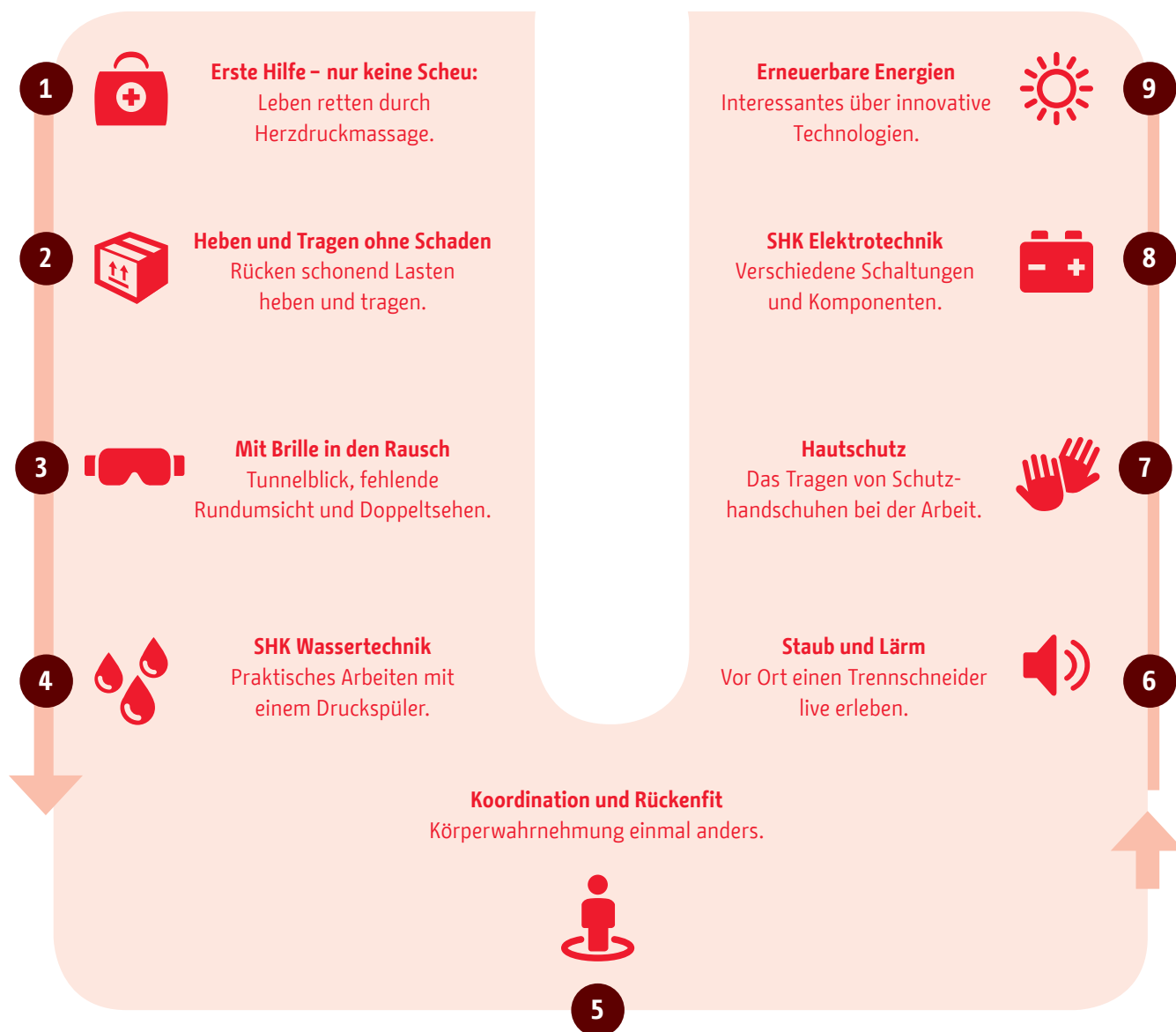
### Diese Projekte führen Sie aber nicht alleine durch.

Nein. Den Stand auf der bautec betreute die Senatsverwaltung gemeinsam mit der uve GmbH für Managementberatung. Auch der Arbeits- und Gesundheitsschutzparcours im Ausbildungszentrum der Innung SHK Berlin war ein Gemeinschaftsprojekt mit unserem Netzwerkpartner uve GmbH.

### Abschließend: Welches Ziel verfolgen Sie mit den beiden Angeboten?

Es geht uns natürlich darum, die gesetzlichen Bestimmungen zu vermitteln. Aber viel mehr noch wollen wir Arbeits- und Gesundheitsschutz greifbar und erlebbar machen. Kurzum: Wir wollen Arbeitsschutz zum Anfassen bieten. Mit Aktionen, die einen hohen Informationsgehalt mit einem gewissen Spaßfaktor verknüpfen.

# DIE STATIONEN DES ARBEITSSCHUTZPARCOURS IM SHK-AUSBILDUNGSZENTRUM



## Recht kurz

### Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

§ 12 Unterweisung

### Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG)

§ 29 Unterweisung über Gefahren

## Schon gewusst?

### Rauschbrille

Alkohol und Drogenkonsum können das Sehen beeinträchtigen. Durch eine so genannte Rauschbrille lässt sich das hautnah am eigenen Leib erfahren. Durch die Brille wird die Rundumsicht des Trägers in erheblichem Maße eingeschränkt. Weitere Effekte sind Doppelsehen, Fehleinschätzungen für Nähe und Entfernungen, eine Verzögerung der Reaktionszeit sowie ein Gefühl der Verunsicherung. Das Bild, das der Träger wahrnimmt ist derart verzerrt, dass es zu einem „Tunnelblick“ kommt.

# Der Blick von außen

Der Vorbereitungsdienst im LAGetSi ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Er erfordert von allen Beteiligten Engagement, Kooperationsfähigkeit und ein gutes Zeitmanagement. Oft wird vergessen, dass die jungen Nachwuchsdienstkräfte von den Beschäftigten des LAGetSi ausgebildet werden. Neben ihrer Tätigkeit als Ausbildende müssen sie weiterhin ihre „eigentlichen“ Aufgaben erfüllen. Wir haben mit einem der Ausbildungsverantwortlichen des LAGetSi über die Herausforderungen der Laufbahnausbildung gesprochen – und welchen großen Nutzen sie mit sich bringt.

**Die erste Frage ist möglicherweise nicht so leicht zu beantworten. Ist die Laufbahnausbildung im LAGetSi eher Last oder Nutzen?**

Das ist wirklich nicht so einfach zu beantworten. Natürlich bindet die Laufbahnausbildung Ressourcen innerhalb des LAGetSi, hierbei natürlich in erster Linie personelle. Aber gleichzeitig verändert sie auch die Sichtweise, wie wir an unsere Aufgaben herangehen. Denn die Zusammenarbeit mit den Nachwuchsdienstkräften im Vorbereitungsdienst bringt die erfahrenen Kolleginnen und Kollegen dazu, die eigene Überwachungspraxis zu hinterfragen. Last but not least bringen die Trainees „frischen Wind“ in unsere Behörde und unterstützen uns durch ihren Blick von außen.

**Das LAGetSi hat mehrere Jahre nicht ausgebildet. Wie sieht denn die gegenwärtige Personalsituation in der Behörde aus?**

Derzeit arbeiten im LAGetSi rund 90 ausgebildete Aufsichtskräfte. Mehr als die Hälfte von ihnen geht in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand. Aufgrund von Sparmaßnahmen im Land Berlin konnte die Arbeitsschutzbehörde mehr als zehn Jahre lang keinen Nachwuchs ausbilden. Ein proaktives Gegensteuern war somit nicht möglich. Erst vor fünf Jahren hat sich das geändert. 2012 wurde damit begonnen, neue Arbeitsschutzaufsichtsdienstkräfte für den Vorbereitungsdienst einzustellen und auszubilden. 2016 haben eine Kollegin den Vorbereitungsdienst im höheren Dienst sowie sechs Kolleginnen und Kollegen den Vorbereitungsdienst des gehobenen Dienstes mit Erfolg abgeschlossen.

**Damit bildet das LAGetSi so viele Nachwuchsdienstkräfte im Arbeitsschutz aus wie in den vergangenen Jahren nicht?**

Richtig. Nur kann allein mit diesen Einstellungen die natürliche Fluktuation im LAGetSi kaum kompensiert werden. Der



gegenwärtige Personalstand reicht ohnehin nicht aus, um aktiv Überwachungen in den Berliner Betrieben durchzuführen. Im Laufe der Zeit hat das Arbeitsaufkommen für die Aufsichtskräfte zugenommen. Das Aufsichtsselbstverständnis veränderte sich, die Aufgaben wurden immer komplexer.

#### **Könnten Sie das näher erläutern?**

Der Umfang der Aufgaben, aber auch die Komplexität der gesetzlichen Grundlagen, die beachtet werden müssen, nehmen kontinuierlich zu. Zum Beispiel geben immer mehr Rechtsvorschriften vor, wie viele Produkte nach dem Produktsicherheitsgesetz überwacht werden müssen oder in welcher Regelmäßigkeit Überwachungen stattzufinden haben. Da die Bearbeitung von Genehmigungs- und Erlaubnisverfahren immer Vorrang hat, ist eine aktive Überwachung der Arbeitsschutz-Organisation (Systemkontrolle) oftmals nicht möglich.

#### **Aber die Nachwuchsdienstkräfte können Sie bei Ihrer Arbeit unterstützen?**

Ja. Doch zuvor müssen sie im Rahmen ihrer Laufbahnausbildung fachlich umfassend ausgebildet werden. Auf dem Lehrplan stehen beispielsweise alle Rechtsgebiete, die in der Arbeitsschutzaufsicht relevant sind – einschließlich ihrer praktischen Anwendung im Vollzug. Wichtig ist aber auch die Verwaltungsarbeit, also dass sie lernen, wie Anträge und Anzeigen korrekt bearbeitet und Akten und Vermerke angelegt werden.

#### **Wie läuft denn die Laufbahnausbildung für den Vorbereitungsdienst ab?**

Die Ausbildungs- und Prüfungsordnung (APO) regelt den Vorbereitungsdienst für den gehobenen beziehungsweise den höheren Dienst. Darin ist zum einen die fachtheoretische

Ausbildung beschrieben. Sie erfolgt durch die Beteiligung Berlins am Ausbildungsverbund Ost sowie durch punktuelle Lehrgänge an der Berliner Verwaltungsakademie. Hospitationen, etwa bei einer technischen Überwachungsstelle sowie beim höheren Dienst in anderen Senatsdienststellen ergänzen die Ausbildung. Auf fachtheoretische Inhalte, Hospitationen und Leistungsnachweise entfallen etwa zwei Drittel des Vorbereitungsdienstes. Lediglich ein Drittel bleibt für die berufspraktische Ausbildung.

### **Das hört sich recht wenig an. Ist denn die fachpraktische Ausbildung nicht ebenso wichtig?**

Doch. Während ihres Vorbereitungsdienstes sollen die Anwärterinnen und Anwärter möglichst in jedes Referat im LAGetSi hinein schnuppern. Für die Kolleginnen und Kollegen, die hier ausbildend tätig sind, bedeutet das, dass ihnen unter Umständen nur wenige Tage für die praktische Ausbildung in einem bestimmten Referat zur Verfügung stehen. In dieser kurzen Zeit sollen sie den Nachwuchsdienstkräften so viel Wissen wie möglich vermitteln. Das heißt wiederum, dass sie sich ihrer „eigentlichen“ Arbeit nicht widmen können. Anträge werden von den Trainees begonnen, können aber auf Grund der kurzen Verweildauer nicht abgeschlossen werden und müssen von anderen Kolleginnen und Kollegen bearbeitet werden. Eine Tatsache, die sowohl von den Kolleginnen und Kollegen als auch von den Nachwuchsdienstkräften kritisiert wird.

### **Aber die Ausbildung bietet dem LAGetSi doch bestimmt auch einen Nutzen?**

Natürlich. Die Anstrengungen der Ausbildung nehmen wir gerne in Kauf. Schließlich ist sie ein ganz entscheidender Baustein für die Kontinuität unserer Arbeit und den Fortbestand der Berliner Arbeitsschutzbehörde. Durch die Nachwuchsdienstkräfte erhalten wir immer wieder neue Impulse.

### **Wie kann man sich das vorstellen?**

Früher ging es den Aufsichtskräften in erster Linie darum, in den Betrieben materielle Mängel aufzuspüren und abzustellen. Die LASI-Veröffentlichung LV 1 „Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder – Grundsätze und Standards“ aus dem letzten Jahr hat jedoch einmal mehr kommuniziert, dass die Arbeitsschutzbehörden eine systematische und nachhaltige Überwachung praktizieren sollen. Dieses Vorgehen bedeutet für die erfahrenen Kolleginnen und Kollegen mitunter Veränderungen. Für unseren Nachwuchs gehört es aber zum Basiswissen. So erhoffen wir uns, dass die Erfahrenen von den frisch ausgebildeten Dienstkräften lernen und von ihrem Wissen und Vorgehen profitieren können. Darüber hinaus kommen uns aber auch

veränderte Ansätze in der Durchführung des Vorbereitungsdienstes zugute. Hierbei müssen gemäß der Ausbildungs- und Prüfungsordnung (APO) zwei Arbeiten ohne Aufsicht angefertigt werden.

### **Die Laufbahnarbeiten beschäftigten sich mit Fragestellungen zur Organisation des Arbeitsschutzes in der Baubranche. Worum ging es hierbei im letzten Jahr?**

Im Rahmen der Hausarbeit mussten fünf Baubetriebe eines Gewerkes überwacht werden. Es ging darum, sich einen Überblick über die wesentlichen Arbeitsschutzanforderungen, also die Gefährdungen und Maßnahmen zu verschaffen. Bei den Betrieben handelt es sich um Unternehmen aus den Branchen Straßenbau, Rohrleitungstiefbau, Dachdecker, Hochbau sowie Gas-Wasser-Heizungs-Lüftungsinstallation.

### **Was genau wurde hier von den Nachwuchsdienstkräften gefordert?**

Die Trainees mussten eine Überwachungscheckliste erstellen und an mindestens fünf Betriebsstätten Arbeitsschutzkontrollen durchführen. Hierbei sollten verschiedene Fragen geklärt werden. Hat der Betrieb eine baustellenübergreifende Gefährdungsbeurteilung? Werden die Spezifika jeder einzelnen Baustelle berücksichtigt? Wer hat die Gefährdungsbeurteilung am Betriebsitz und auf der Baustelle erarbeitet und wer wird daran beteiligt? Wie ist die Wirksamkeitskontrolle organisiert? Die Ergebnisse der Kontrollen mussten dokumentiert und bewertet werden. Aus den Ergebnissen galt es dann, entsprechende Schlussfolgerungen zu ziehen.

### **Zu welchen Ergebnissen sind Sie gekommen?**

Es hat sich ein Trend bestätigt, der bereits in anderen Schwerpunktprogrammen erkennbar war. Nämlich, dass die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung mit der Betriebsgröße korreliert. Anders als größere Betriebe tun sich kleinere in der Regel schwerer damit, eine angemessene Gefährdungsbeurteilung zu erarbeiten, die den Maßstäben des Arbeitsschutzrechtes entspricht. Fast durchgängig konnte festgestellt werden, dass psychische Belastungen hierbei nicht berücksichtigt werden. Zudem fehlt häufig die Dokumentation des Ergebnisses der Wirksamkeitskontrolle. Es wird lediglich beschrieben, ob die Maßnahme überhaupt durchgeführt wurde. Hier besteht auf jeden Fall Kontroll- und Beratungsbedarf.



Freudigkeit

gen

gen

heit

er

für häufig wechseln



### Was haben Sie darüber hinaus festgestellt?

Kleine Betriebe, die das alternative bedarfsorientierte Modell gewählt haben, wissen oft nicht, ob und wann sie externe fachliche Unterstützung in Anspruch nehmen müssen. Selbst wenn der Arbeitgeber auf diesem Gebiet eine gute Fachkenntnis besitzt und beispielsweise Checklisten oder Onlinetools unterstützend einsetzt – derlei Angebote können eine externe fachliche Unterstützung nicht ersetzen. Demgegenüber haben Baubetriebe bei entsprechenden Bauvorhaben aber auch noch eine weitere Möglichkeit. Sie können die Organisation des Arbeitsschutzes am Sicherheits- und Gesundheitschutzplan des Bauherren ausrichten. Voraussetzung hierfür ist, dass dieser rechtzeitig vorliegt. Die Innungen können hierbei helfen, etwa durch branchenspezifische Leistungen.

### Wie bewerten Sie denn diese Form der praxisorientierten Laufbahnarbeiten?

Sie hat sich gut bewährt. Denn anhand der Arbeiten lässt sich optimal belegen, ob die Ausbildung erfolgreich war. Gleichzeitig erfüllen sie auch einen praktischen Nutzen. Und zwar, indem sie ganz gezielt Arbeitsschutzbedingungen überprüfen und dokumentieren. Für das LAGetSi ist das eine perfekte und nutzbringende Kombination. Denn hierdurch haben wir einen Überblick über den Arbeitsschutz in den Baubetrieben

erhalten. So konnten Checklisten erarbeitet werden, die für weitere Überwachungen genutzt werden können.

### Ist es denn Ihrer Meinung nach dennoch erforderlich, die Laufbahnausbildung im LAGetSi zu verändern?

Ja. Sie sollte sowohl an die Bedürfnisse der Arbeitsschutzbehörde sowie an die der Nachwuchsdienstkräfte angepasst werden. Hierzu gehören praktische sowie strukturelle Ansätze.

### Was für Ansätze sind das zum Beispiel?

Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sollten den praktischen Erfordernissen angepasst werden. An erster Stelle steht eine Synchronisation mit den Anforderungen des LV1. Das betrifft nicht nur den Umfang und die Tiefe der fachtheoretischen und verwaltungstechnischen Ausbildung. Darüber hinaus sollte auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern der Wechsel zur Arbeitsschutzbehörde erleichtert werden. Die Schwierigkeiten bei der Akquise geeigneter Nachwuchsdienstkräfte haben uns gezeigt, dass die Laufbahn für diesen Personenkreis dringend geöffnet werden sollte. Hier besteht daher durchaus Nachbesserungsbedarf.

## ZWEI ARBEITEN, MEHR NUTZEN

1.

### Arbeit aus dem Kontext des Arbeitsschutzrechtes

- Thema: der geänderte Paragraph 13 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG)
- Die Arbeiten zeigten auf, was diese Änderung auch für die Überwachung bedeutet
- Aufzeigen der Personen, die neben dem Arbeitgeber verantwortlich für den Arbeitsschutz sind

2.

### Laufbahnarbeit

- Häusliche Prüfungsarbeit als Nachweis dafür, dass die Ausbildung ihr Ziel erreicht hat
- Eine Aufgabe aus der Praxis muss richtig erfasst, methodisch bearbeitet und das Ergebnis klar dargestellt werden.
- Der Prüfungsjahrgang 2016 erhielt Aufgabenstellungen aus der Baubranche.

## Recht kurz

### Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für den Zugang zum ersten und zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des Laufbahnzweiges technischer Dienst Arbeitsschutz (APO)

#### Allgemeines

##### § 1 Geltungsbereich

Diese Verordnung regelt die Ausbildung und Prüfung für den Zugang zum ersten und zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung technische Dienste, Laufbahnzweig technischer Dienst Arbeitsschutz des Landes Berlin.

##### § 2 Grundsätze

- (1) Laufbahnordnungsbehörde ist die für Stadtentwicklung zuständige Senatsverwaltung.
- (2) Einstellungsbehörde ist die für den Arbeitsschutz zuständige Senatsverwaltung.

...

## Schon gewusst?

### Überwachung – was bedeutet das?

Spricht man beim Arbeitsschutz von Überwachung sind zum einem natürlich Kontrollen vor Ort in den Unternehmen gemeint. Hierbei werden unter anderem die Organisation des Arbeitsschutzes unter die Lupe genommen, eventuelle Mängel aufgedeckt und Beanstandungen dokumentiert. Doch damit fängt die eigentliche Arbeit des LAGetSi erst an. Denn anschließend geht es mit dem so genannten „Verwaltungshandeln“ weiter. Es gilt, alle Vorgänge genauestens zu erfassen. Hierzu werden entsprechende Vermerke, Anordnungen und Auswertungen erstellt und umfassende Akten angelegt. Darüber hinaus muss auch je der Fall in das IFAS, das Informationssystem für den Arbeitsschutz, eingetragen werden.



# Tabellen

**TABELLE 1** \_\_\_ Personalressourcen der Arbeitsschutzbehörde

**TABELLE 2** \_\_\_ Betriebsstätten und Beschäftigte im Zuständigkeitsbereich

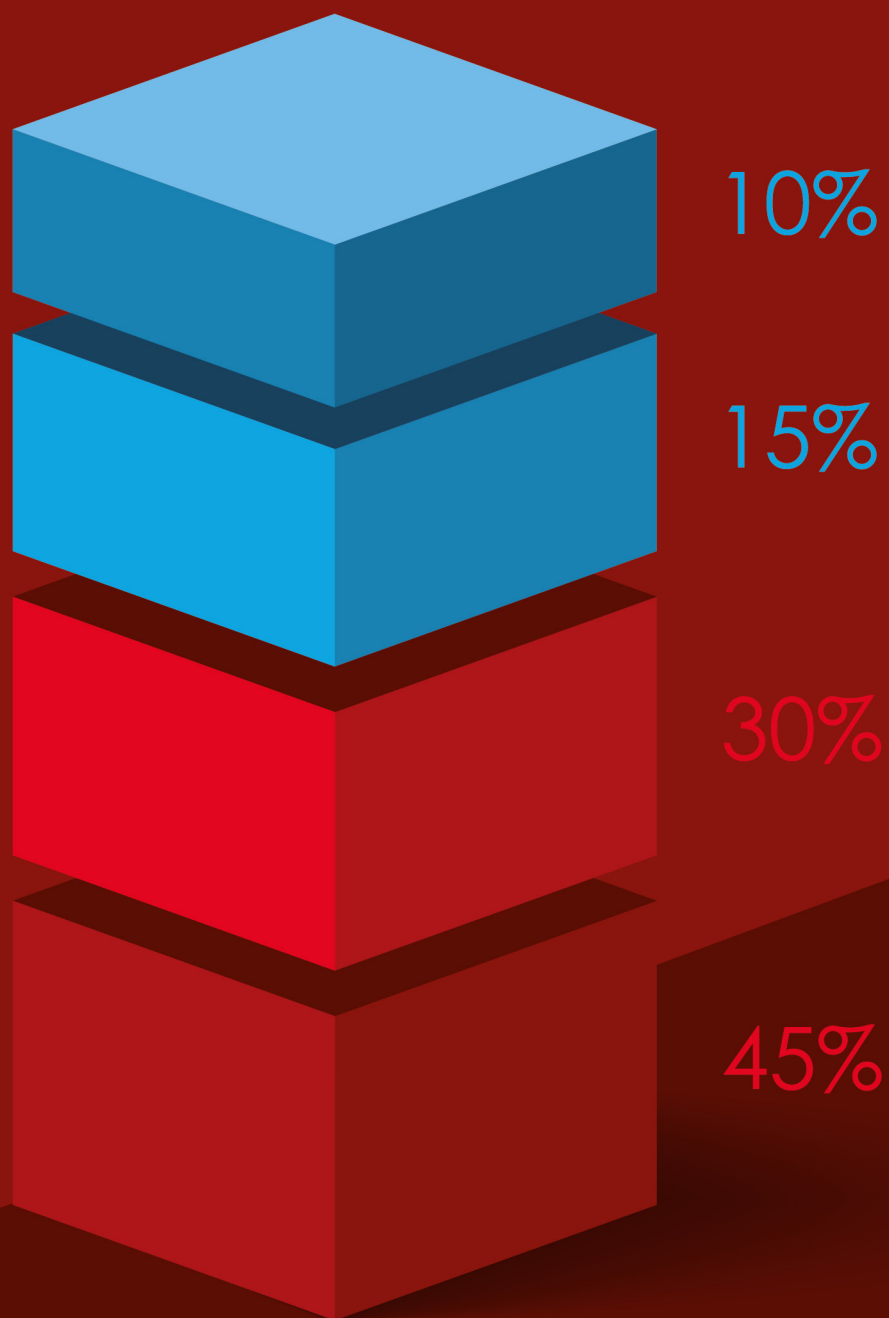
**TABELLE 3.1** \_\_\_ Dienstgeschäfte in Betriebsstätten (sortiert nach Leitbranchen)

**TABELLE 3.2** \_\_\_ Dienstgeschäfte außerhalb der Betriebsstätte

**TABELLE 4** \_\_\_ Produktorientierte Darstellung der Tätigkeiten

**TABELLE 5** \_\_\_ Marktüberwachung nach dem Produktsicherheitsgesetz

**TABELLE 6** \_\_\_ Begutachtete Berufskrankheiten



**TABELLE 1 Personalressourcen der Arbeitsschutzbehörde (Stichtag 30.06.2015)  
Beschäftigte, Aufsichtsbeamte/-beamtinnen, Gewerbeärzte/-ärztinnen in Vollzeiteinheiten\***

	Beschäftigte insgesamt <sup>***</sup>	Aufsichtsbeamtinnen/-beamtene <sup>****</sup>	Aufsichtsbeamtinnen/-beamtene mit Arbeitsschutzaufgaben <sup>*****</sup>	Aufsichtsbeamtinnen/-beamtene in Ausbildung	Gewerbeärztinnen und Gewerbeärzte							
höherer Dienst	11,55	9,80	7,90	17,70	6,59	5,36	11,95	4,00	0,00	2,75	0,40	3,15
gehobener Dienst	44,24	41,65	39,54	39,65	79,19	26,87	26,24	53,11	1,00	7,00	0,00	0,00
mittlerer Dienst	23,23	5,00	28,23	3,00	2,00	5,00	1,32	3,31	0,00	0,00	0,00	0,00

\* Vollzeitereinheiten sind alle Vollzeitbeschäftigten sowie die entsprechend ihrer Arbeitszeit in Vollzeitarbeitsplätze umgerechneten Teilzeitbeschäftigten

\*\* Beschäftigte insgesamt: sind alle Beschäftigten in den obersten, mittleren und unteren Arbeitsschutzbehörden des Landes einschließlich Leitungs-, Service- und Büropersonal

\*\*\* Aufsichtsbeamtinnen und Aufsichtsbeamte (AB) sind – unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus – diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Arbeitsschutzbehörde, denen die Befugnis zum hoheitlichen Handeln (u. a. Anordnungsbefugnis) und die Aufgabe der Überwachung der staatlichen Arbeitsschutzvorschriften übertragen worden ist.

\*\*\*\* Aufsichtsbeamte/-innen der Arbeitsschutzbehörden vermindert um Vollzeitereinheiten bzw. um zeitliche Anteile zur Erfüllung von Fachaufgaben außerhalb der Arbeitsschutzaufgaben (ggf. geschätzt)

#### **Arbeitsschutzaufgaben**

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 Berufskrankenheitenverordnung ergeben.

#### **Fachaufgaben**

außerhalb der Arbeitsschutzaufgaben sind alle weiteren, den Arbeitsschutzbehörden per Zuständigkeitsverordnung zugewiesenen Vollzugsaufgaben

a) mit einem teilweise bestehenden Bezug zum Arbeitsschutz (z. B. Produktsicherheits-, Sprengstoff-, Atom-, Chemikalien-, Gefahrgutbeförderungs-, Medizinprodukte-, Gentechnik-, Bundesimmismissionsschutz-, Heimarbeitss-, Bundeserziehungsgeld-, Pflegezeit- und Heimarbeitsgesetz sowie einzelne darauf beruhende Rechtsverordnungen) sowie

b) ohne Bezug zum Arbeitsschutz (z. B. Rechtsvorschriften zu nichtionisierender Strahlung oder zur Energieeffizienz von Produkten)

**TABELLE 2 Betriebsstätten und Beschäftigte im Zuständigkeitsbereich<sup>1</sup>**

Pos.	Größenklasse	Betriebs- stätten	Beschäftigte										
			Jugendliche		Erwachsene		Summe		Summe				
			männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich					
1	2	3	4	5	6	7	8						
1	<b>Großbetriebsstätten</b>												
	1000 und mehr Beschäftigte	102											245.007
	500 bis 999 Beschäftigte	183											127.951
	<b>Summe 1</b>	<b>285</b>											<b>372.958</b>
2	<b>Mittelbetriebsstätten</b>												
	250 bis 499 Beschäftigte	435											148.869
	100 bis 249 Beschäftigte	1.315											202.654
	50 bis 99 Beschäftigte	2.039											139.828
	20 bis 49 Beschäftigte	5.590											168.575
	<b>Summe 2</b>	<b>9.379</b>											<b>659.926</b>
3	<b>Kleinbetriebsstätten</b>												
	10 bis 19 Beschäftigte	8.653											116.415
	1 bis 9 Beschäftigte	77.370											216.340
	<b>Summe 3</b>	<b>86.023</b>											<b>332.755</b>
	<b>Summe 1 - 3</b>	<b>95.687</b>	8.997	8.092	17.089	665.899	682.651	1.348.550	1.365.639				
4	<b>ohne Beschäftigte<sup>2</sup></b>												
Insgesamt		95.687	8.997	8.092	17.089	665.899	682.651	1.348.550	1.389.400				

Die Tabelle basiert auf Angaben  
des Amtes für Statistik Berlin -Brandenburg

Eine weitere Unterteilung der Daten  
liegt für diese Tabelle nicht vor.

<sup>1</sup> Daten erhalten vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Datenquelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit)

<sup>2</sup> Bis Redaktionsschluss lag keine aktuelle Angabe vor

**TABELLE 3.1 Dienstgeschäfte in Betriebsstätten (sortiert nach Leitbranchen) – Teil 1**

Schl.	Leitbranche	aufgesuchte Betriebsstätten			Dienstgeschäfte in den Betriebsstätten								Überwachung/Prävention					Entscheidungen			Zwangsmaßnahmen	Abhdng	
		Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	in der Nacht	darunter	eigeninitiativ	auf Anlass				erteilte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen	abgelehnte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen	Anfragen/Anzeigen/Mängelmeldungen				
		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
01	Chemische Betriebe	2	21	17	40	14	35	23	72	0	0	1	5	0	40	3	0	90	38	0	81	1	3
02	Metallverarbeitung	3	28	27	58	5	37	35	77	0	0	8	14	0	43	0	1	110	23	0	70	1	0
03	Bau, Steine, Erden	0	20	54	74	0	28	62	90	0	0	16	24	0	34	4	0	145	111	4	95	3	16
04	Entsorgung, Recycling	0	9	16	25	0	10	41	51	0	0	3	1	0	21	9	0	52	4	3	64	4	5
05	Hochschulen, Gesundheitswesen	27	155	242	424	74	239	314	627	0	0	23	130	1	237	9	1	897	711	29	3.088	14	14
06	Leder, Textil	0	6	9	15	0	9	10	19	0	0	4	1	0	8	1	0	27	2	0	4	0	4
07	Elektrotechnik	3	21	11	35	4	34	16	54	0	0	14	9	0	16	3	0	58	42	1	103	1	2
08	Holzbe- und -verarbeitung	0	3	12	15	0	4	14	18	0	0	1	8	0	6	2	0	35	0	1	9	2	0
09	Metallerzeugung	0	8	2	10	0	12	2	14	0	0	1	1	0	11	0	0	14	2	1	7	0	0
10	Fahrzeugaufbau	3	3	4	10	7	3	7	17	0	0	0	4	0	11	2	0	31	15	2	16	2	0
11	Kraftfahrzeugreparatur und -handel, Tankstellen	0	4	28	32	0	6	35	41	0	0	4	3	0	27	0	0	42	7	0	62	2	6
12	Nahrungs- und Genussmittel	3	22	25	50	7	42	31	80	0	0	10	17	0	41	0	1	95	15	0	39	4	22

Hinweis: Die Spalten 1–4 „Erfasste Betriebsstätten“ entfallen, die Daten des Amtes für Statistik Berlin Brandenburg sind in Tabelle 2 enthalten

**TABELLE 3.1 Dienstgeschäfte in Betriebsstätten (sortiert nach Leitbranchen) – Teil 2**

Schl.	Leitbranche	aufgesuchte Betriebsstätten			Dienstgeschäfte in den Betriebsstätten								Überwachung/Prävention						Entscheidungen			Zwangsmaßnahmen	Ahndung
		Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	in der Nacht	darunter	eigeninitiativ		auf Anlass				erlittene Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen	abgeleitete Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen	Anfragen/Anzeigen/Mängelmeldungen	Anordnungen/ Anwendung von Zwangsmitteln		
5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
13	Handel	3	173	442	618	4	265	631	900	0	0	0	316	12	9	2.367	40	6	219	26	175		
14	Kredit-, Versicherungsgewerbe	2	10	19	31	3	12	21	36	0	0	0	19	0	0	28	11	6	37	0	3		
15	Datenverarbeitung, Fernmeldedienste	1	3	9	13	1	4	12	17	0	0	0	6	0	0	7	37	4	34	1	0		
16	Gaststätten, Beherbergung	1	28	110	139	4	51	167	222	0	1	8	9	5	3	337	17	7	76	2	3		
17	Dienstleistung	8	67	141	216	12	115	219	346	0	0	28	50	7	1	386	195	17	475	13	24		
18	Verwaltung	6	59	47	112	27	135	79	241	0	0	7	7	3	10	101	206	7	266	2	9		
19	Herstellung von Zellstoff, Papier und Pappe	0	4	1	5	0	5	1	6	0	0	0	0	0	1	9	1	0	2	0	0		
20	Verkehr	3	61	129	193	4	100	183	287	0	0	14	21	1	2	365	51	4	152	102	814		
21	Verlagsverbe, Druckverbe, Vervielfältigungen	3	13	24	40	7	16	31	54	0	0	1	7	3	1	14	1.045	10	53	0	3		
22	Versorgung	2	9	5	16	7	24	8	39	0	0	1	5	0	0	7	68	1	104	3	0		
23	Feinmechanik	1	6	17	24	1	6	28	35	0	0	5	1	0	0	41	40	0	67	0	6		
24	Maschinenbau	1	8	6	15	1	15	6	22	0	0	4	3	0	0	57	18	0	26	1	0		
<b>Insgesamt</b>		<b>72</b>	<b>741</b>	<b>1.397</b>	<b>2.210</b>	<b>182</b>	<b>1.207</b>	<b>1.976</b>	<b>3.365</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>235</b>	<b>723</b>	<b>11</b>	<b>1.533</b>	<b>74</b>	<b>30</b>	<b>5.149</b>	<b>184</b>	<b>1.109</b>			

Hinweis: Die Spalten 1–4 „Erfasste Betriebsstätten“ entfallen, die Daten des Amtes für Statistik Berlin Brandenburg sind in Tabelle 2 enthalten

**TABELLE 3.2 Dienstgeschäfte außerhalb der Betriebsstätte**

Pos.	Art der Arbeitsstelle bzw. Anlage	Überwachung/Prävention												Entscheidungen					Zwangsmaßnahmen	Ahndung
		eigeninitiativ						auf Anlass						erteilte Genehmigungen/Erlaubnisse/Zulassungen/Ausnahmen/Ermächtigungen	abgelehnte Genehmigungen/Erlaubnisse/Zulassungen/Ausnahmen/Ermächtigungen	Anfragen/Anzeigen/Mängelmeldungen				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				15	16	17	18
1	Baustellen	2	3	0	502	26	0	2.219	10	0	5.539	1	7							
2	überwachungsbedürftige Anlagen	5	0	0	272	2	0	197	19	0	896	26	1							
3	Anlagen nach dem Bundesimmissionsschutzgesetz	1	2	0	31	2	0	38	27	0	116	0	0							
4	Lager explosionsgefährlicher Stoffe	2	43	0	49	0	0	35	17	0	5	0	0							
5	Märkte und Volksfeste (fliegende Bauten, ambulanter Handel)	13	0	0	2	0	0	13	0	0	0	0	0							
6	Ausstellungsstände	8	0	0	0	0	0	58	0	0	0	0	0							
7	Straßenfahrzeuge	34	0	0	6	0	0	4	0	0	39	3	12							
8	Schienenfahrzeuge	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
9	Wasserfahrzeuge	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
10	Heimarbeitstätten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
11	private Haushalte (ohne Beschäftigte)	6	0	0	1	0	0	2	29	7	10	2	0							
12	Übrige	210	1	10	0	52	7	31	814	18	327	2	13							
<b>Insgesamt</b>		<b>1.298</b>	<b>32</b>	<b>58</b>	<b>0</b>	<b>915</b>	<b>37</b>	<b>2.597</b>	<b>916</b>	<b>25</b>	<b>6.932</b>	<b>34</b>	<b>33</b>							
13	sonstige Dienstgeschäfte (im Außendienst*)																			
		24																		

\*) 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**

Anzahl der Tätigkeiten Pos.	Beratung/ Information		Überwachung/Prävention						Entscheidungen				Zwangs- maßnahmen		Ahndung						
	Beratung Vorträge, Vorlesungen	Öffentlichkeitsarbeit/ Publikationen/Information	eigeninitiativ	Messungen/Probenahmen/ (Schwerpunktprogramm)	Analysen/Ärztl. Untersuchungen	Besichtigung/Inspektion	Untersuchungen von Unfällen/Berufskrankheiten	Messungen/Probenahmen/Analysen/ Ärztl. Untersuchungen	Stellungsnahmen/Gutachten (auch Berufskrankheiten)	Revisions-schreiben	Anzahl Beanstandungen	erteilte Genehmigungen/Erlaubnisse/ Zulassungen/Ausnahmen/Ermächtigungen	abgelehnte Genehmigungen/Erlaubnisse/ Zulassungen/Ausnahmen/Ermächtigungen	Anfragen/Anzeigen/Mängel-meldungen	Anordnungen	Anwendung von Zwangsmitteln	Verwarnungen	Bußgelder	Strafanzeigen		
1.026	36	5	276	822	11	2.509	119	31	2.574	1.137	0	4.595	188	152	67	472	1.013	8			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
<b>1 Technischer Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsschutz</b>																					
1.1	Arbeitschutzorganisation	291	0	3	63	524	0	1.074	94	3	44	259	1.412	38	14	2.895	34	1	3	4	0
1.2	Arbeitsplätze, Arbeitsstätten, Ergonomie	253	0	0	92	462	7	1.135	69	13	79	288	2.008	59	4	735	28	1	6	3	0
1.3	Arbeitsmittel, Medizinprodukte	124	0	0	67	311	0	826	73	4	32	151	1.084	39	0	432	14	1	2	0	0
1.4	überwachungsbedürftige Anlagen	93	0	1	62	17	0	570	12	2	169	327	276	139	1	1.452	30	7	0	2	0
1.5	Gefahrstoffe	129	31	0	34	190	1	474	20	3	38	116	533	379	10	8.717	7	0	1	5	4
1.6	explosionsgefährliche Stoffe	3	3	0	2	67	0	109	0	0	0	3	52	777	15	287	0	0	0	0	0
1.7	biologische Arbeitsstoffe	60	0	0	4	89	0	52	0	0	2	40	90	1	0	135	0	0	0	0	0
1.8	Genetchn. veränderte Organismen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9	Strahlenschutz	47	0	0	3	9	0	154	3	2	29	305	192	1.457	43	4.867	16	1	1	9	0
1.10	Beförderung gefährlicher Güter	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.11	psychische Belastungen	26	0	1	3	256	0	42	1	0	2	38	103	2	0	40	5	1	0	0	0
<b>Summe Position 1</b>	<b>1.026</b>	<b>34</b>	<b>5</b>	<b>330</b>	<b>1.925</b>	<b>8</b>	<b>4.436</b>	<b>272</b>	<b>27</b>	<b>395</b>	<b>1.527</b>	<b>5.750</b>	<b>2.891</b>	<b>87</b>	<b>19.560</b>	<b>134</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	
<b>2 Technischer Arbeits- und Verbraucherschutz</b>																					
2.1	Geräte- und Produktsicherheit	16	0	0	93	7	3	174	2	0	162	13	360	2	4	2.182	1	0	0	0	0
2.2	Inverkehrbringen gefährlicher Stoffe	48	2	1	1	84	0	60	0	11	58	61	171	49	7	118	0	0	6	0	4
2.3	Medizinprodukte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe Position 2</b>	<b>64</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>94</b>	<b>91</b>	<b>3</b>	<b>234</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>220</b>	<b>74</b>	<b>531</b>	<b>51</b>	<b>11</b>	<b>2.500</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	
<b>3 Sozialer Arbeitsschutz</b>																					
3.1	Arbeitszeit	48	0	0	11	114	0	154	12	1	4	51	63	268	6	324	13	0	7	19	0
3.2	Sozialvorschriften im Straßenverkehr	38	0	0	33	3	0	183	0	0	93	0	223	3	0	127	54	58	440	971	0
3.3	Kinder- und Jugendarbeitsschutz	38	0	0	2	12	0	38	6	0	4	14	9	1.320	9	44	0	0	4	0	0
3.4	Mutterschutz	369	0	0	8	77	0	92	1	1	10	26	35	247	80	15.885	0	0	8	0	0
3.5	Heimarbeitsschutz	2	0	0	0	0	0	4	0	0	0	9	0	0	0	12	0	0	0	0	0
<b>Summe Position 3</b>	<b>495</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>54</b>	<b>206</b>	<b>0</b>	<b>471</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>111</b>	<b>100</b>	<b>330</b>	<b>1.838</b>	<b>95</b>	<b>16.392</b>	<b>67</b>	<b>58</b>	<b>459</b>	<b>990</b>	<b>0</b>	
4	Arbeitsmedizin	43	0	1	20	177	0	53	10	0	2.005	65	103	0	0	2.126	0	0	0	0	0
5	Arbeitsschutz in der Seeschifffahrt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe Position 1 bis 5</b>	<b>1.628</b>	<b>36</b>	<b>7</b>	<b>498</b>	<b>2.399</b>	<b>11</b>	<b>5.194</b>	<b>303</b>	<b>40</b>	<b>2.731</b>	<b>1.766</b>	<b>6.714</b>	<b>4.780</b>	<b>193</b>	<b>40.318</b>	<b>202</b>	<b>70</b>	<b>478</b>	<b>1.013</b>	<b>8</b>	



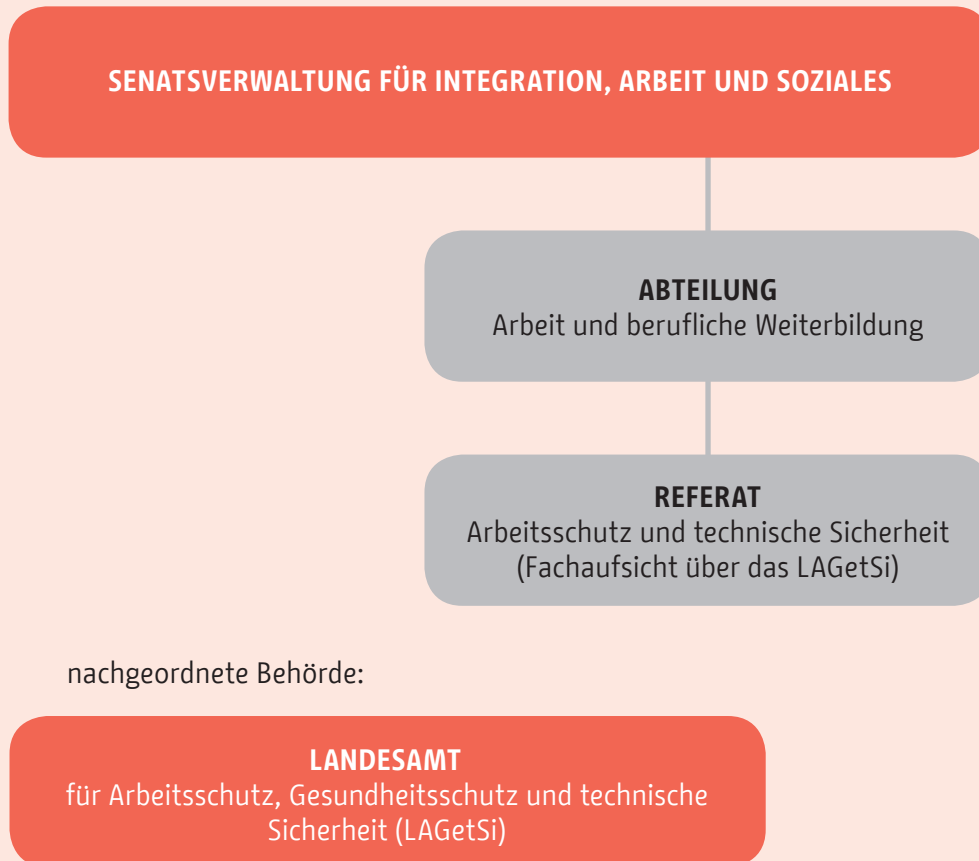


**TABELLE 6 Begutachtete Berufskrankheiten**

Nr.	Berufskrankheit	Summe	
		begutachtet	berufsbedingt
<b>1 Durch chemische Einwirkungen verursachte Krankheiten</b>		<b>1</b>	<b>2</b>
11	Metalle oder Metalloide	18	0
12	Erstickungsgase	2	2
13	Lösemittel, Schädlingsbekämpfungsmittel (Pestizide)	124	20
<b>2 Durch physikalische Einwirkungen verursachte Krankheiten</b>			
21	Mechanische Einwirkungen	227	29
22	Druckluft	0	0
23	Lärm	204	98
24	Strahlen	14	0
<b>3 Durch Infektionserreger oder Parasiten verursachte Krankheiten sowie Tropenkrankheiten</b>		<b>168</b>	<b>132</b>
<b>4 Erkrankungen der Atemwege und der Lungen, des Rippenfells und Bauchfells</b>			
41	Erkrankungen durch anorganische Stäube	355	121
42	Erkrankungen durch organische Stäube	2	0
43	Obstruktive Atemwegserkrankungen	109	20
<b>5 Hautkrankheiten</b>		<b>712</b>	<b>433</b>
<b>6 Krankheiten anderer Ursache</b>			
§ 9.2	Entscheidungen nach § 9 Abs.2 SGB VII	20	0
	sonstige	1	0
<b>Insgesamt</b>		<b>1.956</b>	<b>855</b>

begutachtet = Im Berichtsjahr abschließend begutachtete Erstanzeigen  
berufsbedingt = Zusammenhang zwischen Erkrankung und beruflichen Einflüssen festgestellt

# ANSCHRIFTEN DER DIENSTSTELLEN DER ARBEITSSCHUTZVERWALTUNG BERLIN



## SenIntArbSoz

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales  
Referat Arbeitsschutz und technische Sicherheit  
Oranienstraße 106, 10969 Berlin  
Telefon: (030) 90 28-1794  
Telefax: (030) 90 28-2060  
Internet: [www.berlin.de/sen/arbeit/berlinarbeit-ziel-2/arbeitsschutz/](http://www.berlin.de/sen/arbeit/berlinarbeit-ziel-2/arbeitsschutz/)  
E-Mail: [arbeitsschutz@senias.berlin.de](mailto:arbeitsschutz@senias.berlin.de)

## LAGetSi

Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz  
und technische Sicherheit Berlin (LAGetSi)  
Turmstraße 21, Haus E und L, 10559 Berlin  
Telefon: (030) 902 545-0  
Telefax: (030) 902 545-301  
Internet: [www.lagetsi.berlin.de](http://www.lagetsi.berlin.de)  
E-Mail: [post@lagetsi.berlin.de](mailto:post@lagetsi.berlin.de)

# IMPRESSUM

## Herausgeber

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales  
Oranienstraße 106, 10969 Berlin  
[www.berlin.de/sen/ias/](http://www.berlin.de/sen/ias/)

## Konzept

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales  
Referat Arbeitsschutz und technische Sicherheit  
Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin (LAGetSi)

## Text

Carsten Häder  
Schillerstraße 94, 10625 Berlin  
Telefon: (030) 850 720 01  
Mobil: 0173-640 55 09  
Internet: [www.texttourist.de](http://www.texttourist.de)  
E-Mail: [info@texttourist.de](mailto:info@texttourist.de)

## Gestaltung & Layout

Andresen Design, Berlin  
Svenia Andresen (Dipl. Des.)  
Telefon: 0163-66 151 89  
Internet: [www.svenia-andresen.de](http://www.svenia-andresen.de)  
E-Mail: [design@svenia-andresen.de](mailto:design@svenia-andresen.de)

## Abbildungen

S. 1: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, S. 4: © Gina Sanders – Fotolia.com, S. 6: © Schnelle Medizinische Hilfe – SMH, S. 10: © LAGetSi, S. 18: © Tobilander – Fotolia.com, S. 35: © Kzenon – Fotolia.com, S. 36: © Alexander Raths – Fotolia.com, S. 50: © auremar – Fotolia.com, S. 56: © uve GmbH für Managementberatung, S. 61: © contrastwerkstatt – Fotolia.com, S. 62: © Monkey Business – Fotolia.com

## Gesetzliche Grundlage

Der Jahresbericht der Berliner Arbeitsschutzbehörden wird gefertigt gemäß § 23 Abs. 4 des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit – Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 427 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist.

Berlin, Juni 2017



Senatsverwaltung  
für Integration, Arbeit  
und Soziales



Oranienstraße 106  
10969 Berlin  
(030) 9028-0  
[www.berlin.de/sen/ias](http://www.berlin.de/sen/ias)

© 06/2017