



## „Auf ein Wort“



Dipl.-Phys. Hartmut Karsten

in meinem Vortrag zur Eröffnung der Arbeitsschutz aktuell 2016 in Hamburg habe ich die zwei entscheidenden Voraussetzungen benannt, ohne die eine wirksame Arbeits- und Umweltschutzverwaltung nicht vorstellbar ist – eine gute, übersichtliche und vollzugstaugliche Gesetz- und Verordnungsgebung und eine ausreichende Personalausstattung der Verwaltung. Wie stellt sich die Erfüllung dieser Bedingungen für die Tätigkeit der Arbeitsschutzverwaltung gegenwärtig dar?

Mit der 7. Änderung wurde die Arbeitsstättenverordnung grundlegend überarbeitet und erweitert. Die Verordnung trat am 3. Dezember 2016 in Kraft. Vorangegangen war eine gesetzgeberische Odyssee. Wie im letzten Newsletter bereits berichtet wurde, war das Verfahren ausgelöst durch medienwirksame Kritik einiger Arbeitgeberverbände im Februar 2015 kurz vor dem Abschluss ausgesetzt worden. Streitpunkte waren insbesondere die mit der Verordnung angestrebten Änderungen - insbesondere zu Telearbeitsplätzen und zur Sichtverbindung nach außen. Im November 2015 hat der Bundesrat einem Entschließungsantrag der Länder Brandenburg und Thüringen folgend die Bundesregierung aufgefordert, das Rechtsetzungsverfahren möglichst schnell zum Abschluss zu bringen (Drs. 531/15). Nur so würden die Ziele, Rechtssicherheit und Bestimmtheit sowie damit einhergehend, die Rechtssicherheit durch die Weiterentwicklung der Arbeitsstättenverordnung zu verbessern, nicht weiter gefährdet. Für die endgültige Umsetzung des Vorhabens sorgte im Herbst 2016 dann wieder der Bundesrat. Der Antrag mehrerer Länder zum Erlass der Verordnung ist am 23.09.2016 als Drucksache (BR-DS 506/16) vom Plenum des Bundesrates beschlossen worden. Das Bundeskabinett hat diesem Vorschlag am 02. November 2016 zugestimmt. Der Weg für die neu gefasste Arbeitsstättenverordnung war somit gebahnt.

Die Arbeitsstättenverordnung 2016 stellt eine grundlegende Neufassung dar, mit der u.a.

- Begriffe neu gefasst,
- Bestimmungen über Bildschirm- und Telearbeitsplätze teilweise neu definiert und in den Regelungsbereich der Arbeitsstättenverordnung überführt,
- die Verpflichtung zur Unterweisung aufgenommen sowie
- Forderungen zur Sichtverbindung nach außen wieder hergestellt werden.

Wesentlich neu gefasst und konkretisiert wurden auch die Anforderungen zum notwendigen Schutz vor Absturz.

In den letzten Monaten waren insbesondere Fragen zur klaren Definition von Telearbeit zu bearbeiten. Außerdem musste eine Abgrenzung der Bildschirmarbeit an festen Arbeitsplätzen von Arbeiten, die unterwegs geleistet werden, erfolgen. Die ist ein in

der Praxis in vielfältigen Formen auftretendes Problem. Außerdem liegen für Telearbeitsplätze nicht in allen Fällen aussagekräftige Gefährdungsbeurteilungen vor.

Erste Erfahrungen beim Vollzug der geänderten Verordnung zeigen, dass z.B. bei Sichtverbindungen nach außen Schwierigkeiten bei der Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs „Räume, bei denen betriebs-, produktions- oder bautechnische Gründe Tageslicht oder einer Sichtverbindung nach außen entgegenstehen“ bestehen.

Die Betrachtung der Arbeitsstätte hinsichtlich psychischer Belastungen dürfte ebenfalls noch zu wenig Eingang in die Gedankenwelt der zuständigen Personen gefunden haben.

Über wichtige Folgen aus der Neuregelung für die Betriebe und für die Arbeitsschutzverwaltung sowie über die Tätigkeit des Ausschusses für Arbeitsstätten (ASTA) wird in diesem Newsletter Herr Pernack als Vorsitzender des ASTA berichten.

Die Änderungsverordnung zur Betriebssicherheitsverordnung trug den Einwendungen, die schon unmittelbar nach der Verabschiedung geäußert wurden, leider nur zum Teil Rechnung. Ich hatte 2015 in einen Artikel geschrieben:

„Auch wenn die neu gefasste Verordnung einige Verbesserungen bringt, bringt sie zunächst einen erheblichen Umstellungsaufwand, ohne einige grundlegende Probleme lösen zu können. Sie enthält einige Unklarheiten, die bei der Anwendung in der Praxis zu Problemen führen werden.“

Diese Einschätzung bestätigte sich in vollem Umfang, denn am 15. November 2016 trat die „Verordnung zur Umsetzung der Richtlinie 2014/27/EU und zur Änderung von Arbeitsschutz-Verordnungen“ in Kraft, die im Artikel 2 zahlreiche Klarstellungen und Berichtigungen der Betriebssicherheitsverordnung enthält. Dabei wurden nur Sachverhalte aufgenommen, über die zwischen dem Bundesarbeitsministerium und den Arbeitsschutzbehörden der Länder im Vorfeld des Bundesratsverfahrens Einvernehmen erzielt werden konnte. Zahlreiche weitere Passagen des Textes, die in der Praxis ebenfalls zu Schwierigkeiten geführt haben und über deren Veränderung kein Einvernehmen erzielt wurde, blieben daher unverändert. Eine kleine Hilfestellung bei der Anwendung der Verordnung bieten die Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQ) zur Betriebssicherheitsverordnung, die unter

<http://lasi-info.com/publikationen/abgestimmte-laenderpositionen/> verfügbar sind. Die FAQ-Sammlung wird laufend aktualisiert. Die Überarbeitung der LV 35 „Leitlinien zur Betriebssicherheitsverordnung“ ist in Arbeit. Der voraussichtliche Termin der Fertigstellung ist noch nicht absehbar. Die Überarbeitung der LV'en zum Erlaubnisverfahren sind in der Endabstimmung.

In absehbarer Zukunft sind weitere Änderungen der Betriebssicherheitsverordnung zu erwarten. Möglichst bald sollten die Probleme in Bezug auf elektrische Gefährdungen gelöst werden. Mittelfristig

dürfte eine Änderung des Produktsicherheitsgesetzes anstehen, wenn die EU die angekündigte Marktüberwachungsverordnung, die die Verordnung (EU) Nr. 765/2008 teilweise ersetzen wird, vorlegt. Die Einstellung der Ermächtigungsgrundlage zum Erlass von Rechtsverordnungen über überwachungsbedürftigen Anlagen im Produktsicherheitsgesetz ist durch die Rechtsentwicklung überholt und wird vielfach als Anachronismus empfunden. Außerdem ist eine Neufassung der Liste der überwachungsbedürftigen Anlagen angesichts der technischen Entwicklung dringend erforderlich.

Die umfassende Einbindung des Risikokonzeptes in die Gefahrstoffverordnung bereitet nach wie vor Probleme. Um die Bewältigung von Asbestlasten voran zu bringen, hat das BMAS gemeinsam mit dem für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit zuständigen Bundesministerium im Dezember 2016 mit der Vorbereitung eines nationalen Asbestdialogs begonnen. Gemeinsam mit einem großen Kreis von Betroffenen und Sachverständigen will die Bundesregierung Erfahrungen sammeln und Maßnahmen erarbeiten. Eine großangelegte wissenschaftliche Befragung der Teilnehmer soll vorhandenes Wissen konzentrieren und aufbereiten. Die bergische Universität zu Wuppertal übernimmt die wissenschaftliche Begleitung (Prof. Dr. Manfred Helmus). Unter seiner Moderation soll der Asbestdialog vor allem Erfahrungen und Anregungen der großen Zahl eingeladenen Organisationen aufgreifen. Bis zum 17. Februar waren viele Organisationen zur Teilnahme aufgerufen. Insgesamt gibt es fünf verschiedene Fragebögen. Je nach Eingruppierung füllen die Teilnehmer den für ihre Branche ausgelegten Bogen aus. Neben allgemeinen Informationen werden zum Beispiel Kenntnisse zum Thema Belastungen durch Asbest in Putzen, Klebern, Anstrichstoffen oder Spachtelmassen abgefragt. Es gibt einen Fragebogen für

- Verbände der Wohneigentümer und privaten Bauherren,
- Verbände der gewerblichen und öffentlichen Bauherren,
- Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Aufsichtsbehörden,
- Verbände der Mieter und Nutzer,
- Planer, Architekten und Sachverständige.

Weiterhin sind drei Dialogforen am 8. Mai 2017, am 22. Juni 2017 und am 13. Juli 2017 in Berlin vorgesehen. Dem Ergebnis dieser Aktionen sehen alle mit dem Problem beschäftigten Fachleute mit großem Interesse entgegen. Wann die Ergebnisse Eingang in die Gefahrstoffverordnung finden werden, lässt sich noch nicht sagen. Gegenwärtig müssen die Arbeitsschutz- und Umwelt-schutzbehörden die komplizierten Einzelfragen zu möglichen Gefährdungen beim Bauen im Bestand in eigener Verantwortung bearbeiten.

Dagegen wird die Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch elektromagnetische Felder (Arbeitsschutzverordnung zu elektromagnetischen Feldern – EMFV) im Vollzug nur wenige Probleme bereiten. Betroffen sind u.a. Arbeitsplätze in der Energieerzeugung und Übertragung, an Funk- und Radarsendeanlagen, an Widerstandsschweißanlagen und bei Induktionsanwendungen. Außerdem sind Arbeitsplätze an Galvanikanlagen, HF-Trocknungsanlagen und an Magnetresonanztomographen zu nennen. Die Verordnung enthält für direkte Wirkungen Grenzwerte und Auslöseschwellen und für indirekte Wirkungen nur Auslöseschwellen. Im niederfrequenten Bereich konnten die Grenzwerte und Auslöseschwellen gelockert werden. Leider kann mit einer Veröffentlichung der technischen Regeln zum Nieder- und Hochfrequenzbereich erst 2019 gerechnet werden.

Das Europäische Parlament hat am 5. April 2017 die EU-Medizinprodukte-Verordnung (MDR) verabschiedet. Nach der Annahme durch das Parlament kann die Bekanntmachung der MDR im EU-Amtsblatt erfolgen. Die MDR tritt dann 20 Tage nach der Bekanntmachung in Kraft und gilt nach einer dreijährigen Übergangsfrist ab Mitte 2020. Die Übergangsfrist ist angesichts der umfangreichen neuen Anforderungen an die benannten Stellen, an die klinische Bewertung von Medizinprodukten, durch neue Plan- und Berichtspflichten und das neue EUDAMED-/UDI-Datenbanksystem allerdings knapp bemessen.

Die neuen Vorschriften werden nach Ansicht des Bundesverbandes Medizintechnologie (BVMed) insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen stark zusätzlich belasten.

Der neue EU-Rechtsrahmen wird nicht, wie anfänglich von der EU-Kommission in Aussicht gestellt, zur Vereinfachung des Inverkehrbringens von Medizinprodukten im EU-Binnenmarkt führen, sondern diesen Prozess verkomplizieren. Die MDR enthält beispielsweise, verglichen mit der bisherigen Richtlinie, knapp 100 Artikel mehr. Die Zahl der Anhänge steigt von 12 auf nunmehr 17. Die MDR wird außerdem durch 32 neue durchführende und weitere 11 delegierende Rechtsakte ergänzt, deren Erarbeitung noch bevorsteht. Auch auf die zuständigen Behörden werden weitere, zum Teil recht aufwändige Aufgaben zukommen. Es spricht für sich, dass in den 566 Seiten der Vorschrift 331 mal das Wort „zuständig“ vorkommt, meist in Verbindung mit dem Begriff Behörden. Zu nennen ist u.a. die Neufassung der Bestimmungen zur Marktaufsicht mit kürzeren Meldefristen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die zuständigen Behörden durch die Rechtsentwicklung immer mehr, z.T. fachlich sehr anspruchsvolle Aufgaben erledigen müssen. Die Kolleginnen und Kollegen der Arbeitsschutzverwaltung werden diese Herausforderungen auf Grund ihrer fachlichen Kompetenz sicher bewältigen. Falls für die neuen Aufgaben jedoch keine angemessene Personalführung erfolgt, wird dies zwangsläufig zu einer weiteren Verringerung der Aufsichtstätigkeit in den Betrieben, zu noch größeren Lücken bei der Durchsetzung der gesetzlichen Forderungen des Arbeitsschutzes und damit zu einer geringeren Wirksamkeit der staatlichen Arbeitsschutzverwaltungen führen.

Die aktuellen Entwicklungen im Personalbereich sind uneinheitlich. In vielen Ländern geht der Stellenabbau seit mehreren Jahren unvermindert weiter. Im Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014“ werden 1.273 Aufsichtsbeamte/-innen genannt, denen die Befugnis zum hoheitlichen Handeln (u.a. Anordnungsbefugnis) erteilt worden ist und die zum Vollzug der Arbeitsschutzaufgaben eingesetzt werden. Bei 39.942.000 Erwerbstätigen ergibt sich ein Verhältnis von 31.376 Erwerbstätigen pro Aufsichtsbeamten/-in. Im Bericht 2015 beträgt diese Anzahl nahezu unverändert 1.277 Personen. Bei einer Gesamtzahl von 4.0279.000 Erwerbstätigen ergibt dies 31.542 Erwerbstätige pro Aufsichtsbeamten/-in. Jedem Fachkundigen ist klar, dass bei diesem Zahlenverhältnis keine einigermaßen umfassende Aufsicht möglich ist, auch wenn anzumerken ist, dass zur Arbeitsschutzaufsicht auch einige Personen ohne Anordnungsbefugnis beitragen. Die Empfehlung des internationalen Arbeitsamtes, in entwickelten Volkswirtschaften einen Aufsichtsmitarbeiter für 10.000 Arbeitnehmer vorzuhalten, verfehlt Deutschland seit vielen Jahren. In einzelnen Ländern gibt es im Personalbereich auch in bescheidenem Umfang positive Entwicklungen. Soweit sie dem VDGA bekanntgeworden sind, werden sie im Beitrag Politische Aktivitäten des VDGA erwähnt

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass beide vor genannten Bedingungen für eine umfassende und erfolgreiche Aufsichtstätigkeit nicht erfüllt sind. Es bleibt eine dauerhafte Aufgabe, auf dieses Missverhältnis im politischen Raum aufmerksam zu machen und auf Grund solider fachlicher Einschätzungen Verbesserungen anzumahnen.

Unabhängig von den geschilderten misslichen Bedingungen sollte sich der VDGAB zukünftig verstärkt um die Erhaltung und Stärkung der Kompetenz der Aufsichtsmitarbeiter kümmern. Dazu sehe ich zwei Wege:

Die gemeinsamen Weiterbildungsveranstaltungen im Rahmen der FASI sollten in den Regionen, in denen sie Tradition haben, verstärkt fortgeführt werden. In Bereichen, in denen solche Weiterbildungen bisher nicht organisiert werden konnten, müssen die Vertreter des VDGAB auf die Kolleginnen und Kollegen des VDSI und des VDRI zugehen, um solche Veranstaltungen zu organisieren. Notwendig ist dazu auch, dass sich mehr VDGAB-Mitglieder als bisher als Referenten zur Verfügung stellen. Dass die fachliche Kompetenz für eine erweiterte Vortragstätigkeit bei unseren Mitgliedern vorhanden ist, unterliegt für mich keinem Zweifel.

Daneben sollten wir mit der Verwirklichung unserer 10 Thesen beginnen. Besonders geeignet dafür scheint mir die These 4.

„Der VDGAB hält eine länderübergreifende und evaluierungsfähige Qualitätssicherung auch für den staatlichen Arbeitsschutz für erforderlich. Als erste Schritte sollen länderübergreifende Erfahrungsaustausche sowie das Angebot einer gegenseitigen Begleitung initiiert werden.“

Hier hoffe ich auf erste kluge Aktivitäten einzelner Sektionen, die bei Erfolg beispielgebend wirken können.

Bleiben Sie aktiv und optimistisch!

Ihr  
Hartmut Karsten

## Politische Aktivitäten des VDGAB

wie im Newsletter 2016 angekündigt, wurden die 10 Thesen zur Weiterentwicklung des staatlichen Arbeitsschutzes den zuständigen Ministerinnen und Ministern, Senatorinnen und Senatoren verbunden mit einem Gesprächsangebot zugeleitet. Die Leitung der Sektion Sachsen hatte vorgeschlagen, dass die Sektionen vor der Absendung der Ministerschreiben Angaben zur konkreten Situation in dem jeweiligen Land zuarbeiten sollten. Soweit dieser Anregung gefolgt wurde, konnten die Ministerschreiben weit konkreter gefasst werden. In einigen Fällen erfolgte vor der Versendung des Schreibens eine detaillierte Abstimmung mit der jeweiligen Sektionsleitung.

Von der Sektion 1 (Berlin) wurden einige landesspezifische Daten zur Situation der Arbeitsschutzverwaltung zur Verfügung gestellt. Als Reaktion auf das Schreiben an Frau Senatorin Dilek Kolat vom 30.06.2017 unterbreitete die für den Arbeitsschutz zuständige stellvertretende Abteilungsleiterin ein Gesprächsangebot, das terminlich kurz vor der Wahl zum Berliner Abgeordnetenhaus lag. In Abstimmung mit der Sektion Berlin wurde dieses Gesprächsangebot nicht wahrgenommen, da unter den gegebenen Prämissen kaum Aussicht auf ein gutes Gesprächsergebnis bestand. Erfreulicherweise hat die neue Landesregierung in ihrer Koalitionsverein-

barung eine personelle Verstärkung der Berliner Arbeitsschutzverwaltung vereinbart. Unter dieser neuen Rahmenbedingung hat die neue Hausleitung insgesamt 30 neue Stellen für den Doppelhaushalt 2018/19 angemeldet.

Auch die Leitung der Sektion 2 stellte landesspezifische Daten zur Verfügung, sodass die beiden Ministerschreiben sehr konkret abgefasst werden konnten. Die Bayerische Staatsministerin für Umwelt und Verbraucherschutz, Frau Ulrike Scharf verwies in ihrem Antwort darauf, dass im Rahmen der Konsolidierung des Landeshaushaltes ein Stellenabbau nahezu in allen Verwaltungszweigen erforderlich war. Sie betonte jedoch, dass die Organisation der Bayerischen Gewerbeaufsicht in Hinsicht auf eine effiziente Aufgabenwahrnehmung optimiert wurde. Besonders hob sie die Bildung von Kompetenzzentren und die Modernisierung des Überwachungskonzeptes hervor. Angaben zur personellen Stärkung der Gewerbeaufsicht enthielt das Schreiben jedoch leider nicht.

Auch das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration räumte in seiner Antwort den Stellenabbau in der Gewerbeaufsichtsverwaltung ein und verwies auf die umfangreichen Aktivitäten zur Steigerung der Leistungsfähigkeit der Bayerischen Gewerbeaufsicht. Auch in diesem Schreiben finden sich keine Angaben zur personellen Entwicklung der Verwaltung. Es wurde jedoch darauf hingewiesen, dass diverse Punkte aus dem Thesenpapier des VDGAB Eingang in die einschlägigen Beschlüsse der ASMK und des LASI gefunden haben.

Es zeigt sich hier wieder einmal, dass die Einschätzung der Wichtigkeit der Arbeitsschutzverwaltung von den politischen Rahmenbedingungen abhängt. Leider gibt es immer etwas, was viel wichtiger ist als eine starke Gewerbeaufsicht. Innere Sicherheit, Bildung, Integration der Asylbewerber sind es zur Zeit, aber das kann sich im Einzelfall auch schnell mal ändern. Deshalb ist es auch folgerichtig, dass fast alle staatlichen Einrichtungen in Bayern, außer den drei Genannten, Personal verloren haben. Gleichzeitig wird übersehen, dass an den wirklich großen Beamtenkörpern der Polizei, der in Bayern überwiegend verbeamteten Lehrerschaft nicht gespart werden soll. Die übriggebliebene kleine Schar an Institutionen muss somit den wohl unvermeidlichen Kurs, die Staatsquote zu drücken, auf ihren relativ schmalen Schultern tragen. Innerhalb dieser weniger wichtigen Behörden nimmt die Gewerbeaufsicht in allen Bundesländern leider einen der Spitzenplätze ein. Daher werden in der bayerischen Arbeitsschutzverwaltung bis 2022 nochmals Stellen abgebaut.

Die Situation in Baden Württemberg (Sektion 3) ist dadurch gekennzeichnet, dass seit der Verwaltungsstrukturreform die Aufgaben der Arbeitsschutz- und Umweltschutzverwaltung in den Bereichen Gewerbeaufsicht teils in den 35 Landratsämtern, den 9 kreisfreien Städten und teils in der 4 Regierungspräsidien wahrgenommen werden. Diese Organisationsform führt zu zum Teil sehr kleinen Beschäftigtenzahlen in den einzelnen Dienststellen und zu einem großen Koordinations- und Weiterbildungsbedarf. Auf diese Umstände und auf ein Gutachten zur Weiterentwicklung der baden-württembergischen Umweltverwaltung sowie auf einige aktuelle Zahlen zur Aufgabenerledigung wurde verwiesen. In ihrer Antwort führt die für den Arbeitsschutz zuständige Ministerin für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau, Frau Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut aus, dass in der laufenden Legislaturperiode ein Vorschlag zur Neuorganisation zur Arbeitsschutzverwaltung erarbeitet werden soll. Sie bat darum, dass sich der VDGAB weiterhin mit Vorschlägen und Anregungen in diesen Veränderungsprozess einbringt.

Das Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft reagierte auf das Ministerschreiben mit einem Gesprächsangebot auf Abteilungsleiterebene. In einer interessanten Aussprache wurden dabei Möglichkeiten erörtert, welche Maßnahmen unter den gegebenen Randbedingungen zur Verbesserung der Aufgabenerledigung realisiert werden können. Seitens des VD-GAB wurde angeregt, das vorliegende Gutachten von Prof. Bogumil durch eine Erhebung zur öffentlichen Wahrnehmung der Tätigkeit der Gewerbeaufsicht zu ergänzen. Aus dieser Erhebung könnten wertvolle Anregungen für die Weiterentwicklung der Umweltverwaltung gewonnen werden.

Die Sektion 4 umfasst die Bundesländer Hamburg und Schleswig-Holstein. Die Sektionsleitung hat keine landesspezifischen Daten zugeleitet, sodass nur das Standardschreiben mit den 10 Thesen versandt werden konnte. Eine Antwort ging leider weder von Frau Senatorin Cornelia Prüfer-Storcks von der Behörde Gesundheit und Verbraucherschutz noch von Frau Ministerin Kristin Alheit (Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein) ein.

Die Sektion 5 umfasst die Länder Rheinland-Pfalz und Saarland. Die Sektionsleitung hatte Daten Situation in Rheinland-Pfalz zugearbeitet, sodass konkret formulierte Ministerschreiben versandt werden konnten. Das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie dankte für die Übersendung der Thesen und kündigte eine Prüfung und eine Antwort an. Diese liegt bisher nicht vor.

Das Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten hat nicht auf unser Schreiben reagiert.

Dagegen bot der saarländische Minister für Umwelt und Verbraucherschutz, Herr Reinhold Jost ein Gespräch an. Bei diesem Termin an dem auch Herr Dr. Heger teilnahm, ergab sich in Bezug auf die bestehenden fachlichen Probleme der Verwaltung weitgehendes Einverständnis. Allerdings verdeutlichte Herr Minister Jost, dass in Anbetracht der Haushaltsnotlage des Saarlandes gegenwärtig keine Spielräume für eine personelle Verstärkung der Arbeitsschutzverwaltung bestehen.

Die Sektion 6 umfasst die Bundesländer Niedersachsen und Bremen. Die Sektionsleitung hatte keine landesspezifischen Daten zur Verfügung gestellt. Die niedersächsische Ministerin für Arbeit, Soziales und Gleichstellung, Frau Cornelia Rundt, führte in ihrer Antwort aus, dass der Personalbestand in der niedersächsischen Arbeitsschutz- und Umweltverwaltung in den letzten Jahren erhöht werden konnte und dass sich eine erhebliche Anzahl von Nachwuchskräften in der Ausbildung befänden. Diese Stellungnahme erging im Einverständnis mit dem ebenfalls angeschriebenen Minister für Umwelt, Energie und Klimaschutz, Herr Stefan Wenzel.

Frau Senatorin Prof. Eva Quante-Brandt (Bremen) hat leider nicht auf das Schreiben reagiert.

Die Sektionsleitungen 7 (Rheinland) und 9 (Westfalen) hatten ebenfalls keine landesspezifische Daten zur Verfügung gestellt, sodass an Herrn Minister Rainer Schmelzer nur das Standardschreiben mit den 10 Thesen versandt werden konnte. Als Reaktion bot die zuständige Abteilungsleiterin, Frau Bayer ein Gespräch an. In diesem Gespräch führte sie aus, dass in den letzten Jahren wieder eine personelle Stärkung der Arbeits-

schutzverwaltung Nordrhein-Westfalen erreicht werden konnte. Es wurden über 50 neue Stellen geschaffen. Für den Haushalt 2018 sollen weitere Stellen angemeldet werden. Viele Punkte des Thesenpapiers der vd-gab - insbesondere die, die auch in ASMK- bzw. LASI-Beschlüssen Eingang gefunden haben, finden auch in der Arbeitsschutzverwaltung NRW Beachtung. So ist in NRW die Systemkontrolle seit über 10 Jahren die Grundlage, die risikoorientierte Überwachung in NRW wird gerade an die Vorgaben der ASMK angepasst.

In Thüringen gibt es nur wenige VD-GAB Mitglieder und keine gewählte Sektionsleitung. Daher lagen auch hier keine landesspezifischen Daten vor. Für die Ministerin Frau Heike Werner vom Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie antwortete die Leiterin des Ministerbüros. Sie führte aus, dass Thüringen derzeit eine vergleichsweise gute Personalausstattung im Bereich der Arbeitsschutzverwaltung besitze. Sie begrüßte es, dass die Thesen zur Weiterentwicklung des staatlichen Arbeitsschutzes auch dem Wandel in der Arbeitswelt Rechnung tragen und kündigte eine Prüfung des Materials durch das zuständige Referat an.

Von der Sektion 12 (Sachsen-Anhalt) lagen landesspezifische Angaben vor, sodass das Schreiben an Frau Ministerin Petra Grimm-Benne konkret formuliert werden konnte. Leider erfolgte keine Reaktion.

Die Sektionsleitung 13 (Brandenburg) hatte keine landesspezifischen Daten zur Verfügung gestellt, sodass nur die 10 Thesen mit einem kurzen Anschreiben an Frau Ministerin Diana Golze versandt werden konnte. Als Reaktion unterbreitete die zuständige Abteilungsleiterin, Frau Dr. Haase ein Gesprächsangebot. Leider kam das Treffen bisher wegen organisatorischer und terminlicher Schwierigkeiten nicht zustande.

Die Sektionsleitung 14 (Sachsen) hatte umfangreiche Daten zugeleitet. Eine Antwort auf das Schreiben an Herrn Staatsminister Markus Ulbig (Sächsisches Staatsministerium des Inneren) ging nicht ein. Eine Antwort aus dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr wurde zwar angekündigt, ging aber bisher ebenfalls nicht ein. Aus Sicht der Sektionsleitung entwickelt sich die Situation der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung in Sachsen positiv. Im Haushaltsplan 2017/2018 wurden alle kw-Vermerke in diesem Zeitraum für die Arbeitsschutzverwaltung gestrichen und weitere kw-Vermerke für die Folgejahre verschoben. Diese erfreuliche Entwicklung dürfte nach Auffassung der sächsischen Kollegen auch auf die politischen Aktivitäten des VD-GAB zurückzuführen sein.

In Mecklenburg Vorpommern gibt es leider keine Sektion des VD-GAB. Die Übersendung der 10 Thesen an Ministerin Birgit Hesse vom Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales blieb ohne Antwort.

Die Sektion 16 (Hessen) hat keine landesspezifischen Daten geliefert, sodass Herrn Minister Stefan Grüttner vom Hessischen Ministerium für Soziales, Arbeit und Integration nur die 10 Thesen mit einem kurzen Schreiben zugeleitet werden konnten. Eine Antwort blieb aus.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es durch die oben dargestellten politischen Aktivitäten in einigen Landesregierungen gelungen ist, auf die bedeutenden Herausforderungen für die Arbeits- und in einigen Fällen auch der Umweltschutzverwaltung hinzuweisen. Aus der bedauerlichen Tatsache, dass viele Ministe-

rien nicht antworteten, sollte nicht geschlossen werden, dass die Thesen und die Argumente des VDGB nicht zur Kenntnis genommen wurden. Unmittelbare Erfolge dieser Aktion waren realistischer Weise nicht zu erwarten. Es bleibt eine ständige Aufgabe, im politischen Raum die Probleme der Arbeitsschutzverwaltung zu verdeutlichen und wirksame Maßnahmen zur Sicherung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzufordern.

Erste Überlegungen zur weiteren internen Nutzung unseres Thesenpapiers sind im Beitrag

„Auf ein Wort“ enthalten.

Hartmut Karsten

### 35. Internationaler Kongress Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - A+A 2017

Vom 17. – 20. Oktober findet zum 35. Mal der Internationale Kongress der A+A - Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - im Kongresszentrum Düsseldorf statt. Die Basi lädt als Veranstalterin alle Fachleute ein, sich an den vier Kongresstagen über die gesamte Bandbreite aktueller Themen im Bereich Sicherheit, Gesundheit und Ergonomie zu informieren und mit zu diskutieren. In 60 Veranstaltungsreihen des parallel zur internationalen Fachmesse der A+A stattfindenden Kongresses referieren 350 hochrangige Experten aus Politik, Forschung und Praxis des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen, Reformvorhaben der nationalen und europäischen Politik, technischen und organisatorischen Innovationen sowie neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen. Es werden 5.500 Kongressbesucher erwartet.

#### „Arbeit und Gesundheit“ in der öffentlichen Diskussion

In der öffentlichen Diskussion unseres Landes genießt das Thema „Arbeit und Gesundheit“ anhaltend hohe Aufmerksamkeit und positive Wertschätzung, was die Notwendigkeit und den Ausbau von Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung angeht. Herausragendes Thema sind nach wie vor die psychischen Belastungen. Vornehmlich noch mit Blick auf die Zukunft wird der Arbeitsschutz vor allem auch im Zusammenhang mit dem neuen Digitalisierungsschub diskutiert. Ganz neu ist vor dem Hintergrund der aktuellen Bedrohungen durch den internationalen Terrorismus die Verbindung von Safety- und Security-Themen (z. B. Cyber-Sicherheit).

#### • Psychische Belastungen und Erkrankungen

Nach einer Erhebung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin geben 58% von rund 20.000 Befragten Multitasking als Arbeitsanforderung an gefolgt von Leistungsdruck (52%), ständig wiederkehrenden Arbeitsvorgängen (50%) und Störungen bei der Arbeit (44%). Vor allem der Termin- und Leistungsdruck wird dabei von den Erwerbstätigen als belastend empfunden (34% der Befragten). Als besonderer Belastungsschwerpunkt werden die ständigen Umstrukturierungen in der modernen Arbeitswelt benannt. Das Niveau der psychischen Belastungen ist im Urteil der Befragten insgesamt allerdings seit 2006 fast unverändert geblieben. Ganz aktuell steht die neue große internationale Bestandsaufnahme der BAuA über den Erkenntnisstand zu psychischen Belastungen und deren Ursachen zur Diskussion – selbstverständlich auch auf der A+A.

Bei der Arbeitsunfähigkeit und vorzeitigen Verrentung wächst der Anteil psychischer Erkrankungen. Vieles deutet darauf hin, dass der „ausgebrannte“ Mensch, der sich einer Art Kommunikations-Overkill ausgesetzt sieht, immer kreativ und positiv sein muss sowie sich perfekt vermarkten und managen soll, gewissermaßen Prototyp für die negativen gesundheitlichen Folgen der modernen Arbeits- (und Lebens-) Welt ist. Viele Untersuchungen belegen im Übrigen auch die wichtigsten Gegenmittel wie gute Führung, generelle Unterstützung vor allem durch Vorgesetzte und Kollegen wie auch ausreichende Erholung und den Aufbau von „Resilienz“ (Widerstandsfähigkeit).

#### • Bedeutung klassischer Belastungen

Im weitesten Sinne „psychische“ Anforderungen und Belastungen sind in der Tat Spitzenreiter des heutigen Belastungsgeschehens und der Bedeutungszuwachs der psychischen Belastungen und Erkrankungen ist durchaus so etwas wie ein Zeichen für die „Zeitenwende“, der sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz gegenüber sieht. Dies bedeutet keineswegs, dass physische Belastungen durch Lärm, Gefahrstoffe wie Asbest oder Stäube oder das Heben und Tragen von Lasten irrelevant geworden wären. Die erwähnte Großbefragung der BAuA belegt z. B. das Gegenteil. Mit Ausnahme der körperlichen Schwerstbelastungen und tödlichen Risiken haben sie keineswegs durchgängig abgenommen, ja sie nehmen in vielen Bereichen durchaus zu.

#### • Digitalisierung

Der wichtigste öffentliche Diskussionsanstoß auch für die Zukunftsfragen des Arbeitsschutzes stellte im vergangenen Jahr das sog. „Grünbuch Arbeiten 4.0“ des BMAS dar. Nach einer großen Zahl von Diskussionsbeiträgen und Stellungnahmen zu den zu erwartenden Entwicklungen, Risiken, Chancen und Gestaltungsperspektiven der neuen digitalen Technologien wurde Ende 2016 durch das BMAS ein „Weißbuch Arbeiten 4.0“ als Zusammenfassung und (Zwischen-)Fazit vorgelegt. Darin werden auch die (möglichen) Probleme der Digitalisierung für Sicherheit und Gesundheit benannt, aber gerade auch Chancen vor allem für klassische Fragen der Arbeitssicherheit.

#### • Terrorismus und neue Sicherheitsfragen

Die aktuellen dramatischen Bedrohungen durch den internationalen Terrorismus sind in Form und Ausmaß neu und haben zu einem anhaltenden Ausbau von Ressourcen, Konzeptionen und Maßnahmen des Katastrophenschutzes und der vorbeugenden Sicherheit geführt. Diese Entwicklungen berühren auch den Arbeitsschutz und werden zu einer stärkeren Überlappung von Safety- und Security-Themen führen, so z. B. bei einem Thema wie Cybersicherheit.

#### • Dimensionen des weltweiten Arbeitsschutzes

Die Arbeitsschutzsituation in unserem Lande dürfte sich im Großen und Ganzen in vielen hochindustrialisierten Ländern wiederfinden. Ansonsten treten je nach dem Entwicklungsstand der Ökonomie die klassischen Arbeitsschutzthemen in den Vordergrund, so vor allem in den aufstrebenden neuen Industrieländern und erst recht in den Ländern der sog. dritten Welt.

Durch Ereignisse wie die Brexit-Entscheidung in Großbritannien oder die Neuwahlen in den USA ergibt sich sicher auch eine neue Situation für den Arbeitsschutz nicht nur in diesen Ländern, sondern auch für die Ausrichtung ihrer internationalen Politik bezüglich des Arbeitsschutzes. Es ist vor diesem Hintergrund bemerkenswert, dass Großbritannien Partnerland der A+A 2017 ist, was schon vor dem Brexit entschieden wurde.

Ungeachtet dessen geht die vor zwei Jahren begonnene Neuausrichtung der internationalen Arbeitsschutzpolitik in Folge der Katastrophe von Rana Plaza weiter. In den letzten Jahrzehnten haben weltweit viele katastrophale Ereignisse für Leben und Gesundheit stattgefunden. Aber kaum eines wurde als so skandalös empfunden wie die Katastrophe in der Textilfabrik „Rana Plaza“ in Bangladesch. Und dies hat bemerkenswerte Aktivitäten weltweit und auch in unserem Lande ausgelöst.

Vor allem der „Aktionsplan Bündnis für nachhaltige Textilien“ des Bundesentwicklungshilfeministers und die gemeinsame Initiative mit der Bundesarbeitsministerin „Gute Arbeit weltweit“ zielen auf effektive Maßnahmen für Nachhaltigkeit und faire Arbeitsbedingungen in der Lieferkette sowie die aktive Unterstützung beim Aufbau von Arbeitsschutzwissen und -Strukturen in den Herkunftsländern und der Einrichtung eines „Vision Zero Funds“, der der Entwicklung des Arbeitsschutzes in den ärmsten Ländern zugutekommen soll.

Die Politik zur weltweiten Einhaltung der Kernarbeitsnormen der ILO und zum Aufbau von Arbeitsschutzstrukturen einschließlich der Etablierung einer gesetzlichen Unfallversicherung hat seitdem einen starken Schub bekommen. Auch die wichtigen internationalen Organisationen der Ökonomie (OECD, WTO) und große Welt-Foren (St. Gallen Symposium) beschäftigten sich intensiv mit Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und fairen Arbeitsbedingungen, was in dieser positiven Eindringlichkeit neu ist. Es ist derzeit noch nicht abzusehen, inwieweit aktuelle Entwicklungen wie in den USA sich hier auswirken.

## Potentiale der Prävention

Arbeitsschutz ist als humanes Anliegen entstanden. Diese ethisch-politische Basis bleibt auch weiterhin Kompass und Haupttriebfeder vor allem dort wo es ganz unmittelbar um Leben und Gesundheit geht, wie bei der Katastrophe von Rana Plaza.

Seit Beginn der Industrialisierung sah sich der politische Ansatz des Arbeitsschutzes mit folgender ökonomischer Argumentation konfrontiert: Aus volkswirtschaftlicher Sicht sprach alles für einen wirksamen Schutz von Leben und Gesundheit, auf einzelwirtschaftlicher Ebene dagegen rechnete sich Arbeitsschutz allzu oft nicht und dies umso weniger je größer der Arbeitskräfteüberschuss war.

Verglichen mit der Situation vor etwa 30 Jahren findet Arbeitsschutz in unserem Land jedoch in einer neuen ökonomischen Situation statt. Heute kann die Abhängigkeit eines ökonomisch nachhaltig „sicheren und gesunden“ Unternehmens von sicheren, gesunden und ergonomischen Arbeitsbedingungen gut belegt werden. Diese auch mikroökonomisch positive Argumentation ist für den Arbeitsschutz immer noch neu, zumal die positiven gesamtwirtschaftlichen Argumente ja weiter bestehen und sich durch Faktoren wie den demographischen Wandel und Fachkräftemangel verstärken. Die amtlichen Zahlen geben zumindest einen Eindruck von der Größenordnung, von den Potentialen der Prävention.

Rund 174.000 Personen schieden in Deutschland im Jahre 2015 aus medizinischen Gründen aus dem Berufsleben aus gegenüber 170.000 in 2014, 175.000 in 2013, 177.000 in 2012 und 178.000 in 2011. Der bis 2014 anhaltende Rückgang hat sich also nicht fortgesetzt. Die gesellschaftlichen Kosten der Frühberentung sind enorm. Sie belaufen sich einer aktuellen Studie gemäß auf über 20 Milliarden Euro pro Jahr, von denen etwa die Hälfte

als eine Folge von Belastungen durch die Arbeit angesehen werden können.

Mit einer durchschnittlichen Arbeitsunfähigkeitsdauer von 15,2 Tagen je Arbeitnehmer/-in (gegenüber 14,4 Tagen 2014, 15,0 Tagen 2013, 14,1 Tagen 2012, 12,6 Tagen 2011) ergeben sich im Jahr 2015 insgesamt 587,4 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage (543,4 Millionen 2014, 567,7 Millionen 2013, 521,6 Millionen 2012, 460,6 Millionen 2011). Ausgehend von diesem Arbeitsunfähigkeitsvolumen schätzt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin die volkswirtschaftlichen Produktionsausfälle auf insgesamt 64 Milliarden Euro (57 Milliarden Euro 2014, 59 Milliarden Euro 2013, 53 Milliarden Euro 2012, 45,7 Milliarden Euro 2011) bzw. den Ausfall an Bruttowertschöpfung auf 113 Milliarden Euro (90 Milliarden 2014, 103 Milliarden 2013, 92 Milliarden 2012, 79,5 Milliarden 2011).

Prävention ist eine Investition in die Zukunft. Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern gewinnt für die Unternehmen, die Sozialversicherung wie auch für die Politik an Bedeutung. Eine sichere und gesunde Arbeitswelt trägt entscheidend zur Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei. Vielfältige Unternehmensbeispiele belegen, dass Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einen Rückgang der Mitarbeiterfluktuation bewirken, die Prozess- und Produktqualität steigern und das Image eines Unternehmens verbessern.

Schutz und Förderung der Gesundheit sind entscheidende Voraussetzungen für die Motivation und Kreativität der Beschäftigten. Dem „Faktor Mensch“, seiner Qualifikation wie auch der Qualität der Arbeit, kommt gerade für die hoch entwickelten Volkswirtschaften eine ausschlaggebende Bedeutung im internationalen Wettbewerb der Standorte zu. Durch eine effektive und effiziente Prävention können Lebensqualität, Mobilität und Leistungsfähigkeit der Menschen nachhaltig verbessert und ein großer Teil der sonst erforderlichen Krankheits- und Krankheitsfolgekosten verringert werden.

Arbeits- und Gesundheitsschutz kommt also nicht nur den Beschäftigten zugute. Auch die ökonomischen Potentiale der Prävention sind erheblich und müssen insbesondere vor dem Hintergrund der „alternden“ Gesellschaften in Europa deutlich besser ausgeschöpft werden.

Dies wird heute immer stärker auch für die Unternehmen selbst praktisch fühlbar. So wie früher ein Unternehmen, das die technologische Entwicklung nicht mitbekommen hatte, aus dem Markt ausscheiden musste, so hat heute auch das Ignorieren des demographischen Wandels der Erwerbsbevölkerung ggf. ähnliche Auswirkungen. Und längst ist ein Wettstreit um die besten Nachwuchskräfte entbrannt, wobei gute Arbeitsbedingungen im umfassenden Sinne, einschließlich der Bedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs und Familie eine zentrale Rolle spielen.

Vor diesem Hintergrund hat auch eine positive Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer begonnen. Die Lage von älteren Menschen auf dem Arbeitsmarkt hat sich in Deutschland in den vergangenen Jahren erheblich verändert. Die Erwerbsbeteiligung der 60- bis 64-Jährigen nahm so stark zu wie in keiner anderen Altersgruppe! Sie hat sich in den letzten zehn Jahren von 28 % (2005) auf 53 % (2014) nahezu verdoppelt. Die Zeiten der „olympiareifen“ Belegschaften, wo in den 1970er Jahren vor

allem im Produktionsbereich praktisch nur junge Leute zu finden waren, sind in Zeiten des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels offenbar vorbei. Trotz Zuwanderung von Arbeitskräften kommt die Wirtschaft definitiv nicht darum herum, mit dem vorhandenen Arbeitskräftekörperpotenzial zu Recht zu kommen. Und so strebt heute z. B. eine große Firma wie Continental an, alle 20.000 Arbeitsplätze „demographiefest“ zu machen, ein Vorhaben, das noch vor 30 Jahren utopisch erschienen wäre.

Auch die Politik hat auf diese Situation aktiv wie schon lange nicht mehr reagiert. Zu nennen sind hier u. a. die nationale Demographiestrategie, das Vorhaben eines Präventionsgesetzes, die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, das neu geschaffene Bundesteilhabegesetz, Programme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, (Förder-) Programme zur humanen Gestaltung des digitalen Wandels, auch die genannten Aktivitäten für weltweit gute Arbeitsbedingungen und im weiteren Sinne auch Vorhaben wie die Einführung eines Mindestlohns. Es bleibt als Aufgabe, sich vor allem auch um den gesamten Bereich der sog. „Kurzfrist-Ökonomie“ zu kümmern, der von der beschriebenen positiven Gesamtentwicklung ausgenommen ist.

In dieser insgesamt günstigen Gesamtsituation befindet sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz als dynamische, in die Unternehmensprozesse integrierte Disziplin. Er kann sich heute in Deutschland, Europa und zunehmend auch weltweit auf eine hohe Sensibilität gegenüber Sicherheits- und Gesundheitsrisiken sowie eine positive ökonomische Argumentation stützen. Gegenläufige politische Tendenzen durch den Brexit und die neue Regierung in den USA bleiben indes abzuwarten.

## Der A+A-Kongress 2017

Die A+A ist Hauptveranstaltung und gleichzeitig weltweit führender Marktplatz für Sicherheit, Gesundheit und Ergonomie. Sie reflektiert die aktuellen Herausforderungen und erfolgreichen Konzepte des Arbeitsschutzes, spiegelt die Situation des Arbeitsschutzes in Politik und Öffentlichkeit und ist als Präsentation unseres Handlungsfeldes selbst ein wichtiges Moment der öffentlichen Diskussion.

Der A+A-Kongress hat 2017 eine neue Gesamtstruktur bekommen. Am Beginn steht die Eröffnungsveranstaltung der A+A, die diesmal am Montag, 16. Oktober, am Vorabend des Starts der A+A stattfindet mit Begrüßung durch die Basi-Vorsitzende, den Präsidenten des A+A-Messebeirates, den CEO des Health and Safety Executive (HSE) als Vertreter des Partnerlandes Großbritannien und einem Keynote von Prof. Dr. Armin Nassehi, Institut für Soziologie, LMU München. Die neue Konzeption der A+A-Eröffnung ist vor allem auch vor dem Hintergrund der Bundestagswahl am 24. September, also einen knappen Monat vor der A+A 2017 zu sehen. Durch die neue Lage der Eröffnungsveranstaltung steht nunmehr auch der komplette erste Tag der A+A für Kongressveranstaltungen zur Verfügung. Die Fachveranstaltungen des Arbeitsschutzes konzentrieren sich auf die ersten 3 Tage, also vom 15. – 19. Oktober, während der letzte Laufzeittag, Freitag, 20. Oktober, diesmal ganz unter dem „Focus Professionen“ steht, also von Fragen der Ausbildung und Kooperation der Professionen im Arbeitsschutz und insgesamt der Präsentation des Arbeitsschutzes als interessantes Bildungs- und Beschäftigungsfeld. Der A+A-Kongress 2017 präsentiert seine Angebote zu folgenden Themen und Typen von Veranstaltungen:

- Veranstaltungen zu übergreifenden Strategien und Botschaften

- Arbeiten 4.0 und Prävention 4.0

In diesen beiden Veranstaltungen geht es einerseits um die Diskussion der zu erwartenden Folgen der Digitalisierung auch unter internationalen Vorzeichen z. B. aus der Sicht Großbritanniens und die Fortführung der Diskussion um das „Weißbuch Arbeiten 4.0“ des BMAS. Zum anderen werden Herausforderungen und Konzepte für die Prävention und ihre Akteure und Institutionen diskutiert.

- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie von Bund, Ländern und Gesetzlicher Unfallversicherung, die in Kooperation mit den gesetzlichen Krankenkassen durchgeführt wird, befindet sich am Ende ihrer zweiten Fünf-Jahresperiode. Sie hat folgende Ziele und Arbeitsprogramme: Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes, Verringerung von Muskel-Skelett-Belastungen sowie Stärkung der psychischen Gesundheit bei der Arbeit. Das Arbeitsprogramm „Psyche“ kann jetzt eine Zwischenbilanz seiner vor zwei Jahren begonnen betrieblichen Aktivitäten ziehen. Es kann als sicher gelten, dass vor allem auch dieser Schwerpunkt fortgeführt wird.

- Start der Präventionskultur-Kampagne „kommittensch“

In einer eigenen Veranstaltung findet auf der A+A 2017 der Start der großen, auf 10 Jahre angelegten Kampagne „kommittensch“ der DGUV zur Präventionskultur statt. Die Veranstaltungen zum Thema Präventionskultur bilden einen besonderen Schwerpunkt des A+A-Kongresses 2017 mit fachlicher Grundlegung dieses immer noch neuartigen Themas. Die ILO und die IVSS greifen das Thema im weltweiten Maßstab ebenfalls auf.

- Deutscher Arbeitsschutzpreis (DASP)

Der Deutsche Arbeitsschutzpreis, bisher Teil der A+A-Eröffnung, wird 2017 in einer eigenen Veranstaltung am Dienstag nachmittag vergeben. Hier werden die besten technischen wie auch organisatorischen Arbeitsschutzlösungen für kleine und große Betriebe prämiert.

- Nationale Präventionsstrategie

In dieser Veranstaltung wird vor allem eine Zwischenbilanz zum Stand der Umsetzung des neu geschaffenen Präventionsgesetzes und der erstmals formulierten nationalen Präventionsstrategie mit Schwerpunkt Prävention und Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt gezogen.

- Kanzerogene Gefahrstoffe

In einer ganztägigen Veranstaltung werden die zentralen Gefahrstoffbereiche, so z. B. auch die Asbestproblematik, behandelt und in den Rahmen der EU-weiten Kampagne gestellt.

- Betriebs- und Personalräte im Arbeitsschutz

Die traditionelle Veranstaltung des DGB für Betriebs- und Personalräte hat diesmal den Schwerpunkt Arbeitszeit mit Positionsbestimmungen und praktischen Handlungsansätzen.

- Arbeitsschutz-Systeme im Vergleich

Die unterschiedlichen nationalen Systeme im Arbeitsschutz stehen hier zur Diskussion vor allem mit dem Schwerpunkt auf dem deutschen und britischen Ansatz, was vor dem Hintergrund des Brexit eine ungeplante neue Aktualität bekommen hat.

- **Veranstaltungen zu Technik und technischem Arbeitsschutz**

In diesem Schwerpunkt geht es um die klassischen Themen der Arbeitssicherheit mit Veranstaltungen zu „Persönliche Schutzausrüstungen“, die „Betriebssicherheitsverordnung“, „Sichere Maschinen“, „Arbeitsschutz bei der Feuerwehr“ sowie „Brand- und Explosionsschutz“.

- **Veranstaltungen zu Belastungen und Ergonomie**

Einen Kernbereich des A+A-Kongresses bilden ebenso die Veranstaltungen zu „Elektromagnetische Felder (EMF)“, „Biotoffe“, „Lärm“ und „Optische Strahlung“. In der Veranstaltung „Biologisch wirksame Beleuchtung“ werden die neuen, an den menschlichen Tag-Nacht-Rhythmus angepassten Beleuchtungskonzepte diskutiert.

In einer Veranstaltung des europäischen Forschungsnetzwerks PEROSH wird das „Arbeiten im Sitzen“ hinsichtlich seiner Auswirkungen und Gestaltungsmöglichkeiten umfassend thematisiert.

In einer eigenen Veranstaltung werden die arbeitsschutzspezifischen Entwicklungen und Anwendungen der „Industrie 4.0“ z. B. hinsichtlich Arbeitsassistenzsystemen, Datenbrillen oder Mensch-Roboter-Kooperation diskutiert. In engem Zusammenhang damit steht auch die Veranstaltung „Montagearbeit“.

- **Veranstaltungen für Branchen und Professionen**

Schwerpunktveranstaltungen für bestimmte Branchen bzw. Professionen finden statt zum Thema „Büro“, dort vor allem hinsichtlich der Gestaltung offener Bürolandschaften, „Bauwirtschaft“, „Forum Arbeitsschutzverwaltung“ sowie „Öffentlicher Dienst“.

Erstmals findet auch eine ganztägige Veranstaltung zu „Schwerbehindertenvertretungen und Prävention“. U. A. vor dem Hintergrund des neu geschaffenen Bundesteilhabegesetzes und der Umsetzung der UN-Behindertenkonvention gewinnt die Rolle der Schwerbehindertenvertretung auch im Bereich der Prävention und Barrierefreiheit an Bedeutung.

- **Veranstaltungen zu Gesundheit und Arbeitsmedizin**

Die diesbezüglichen Veranstaltungen reichen von „Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb“ über „Präventionskultur und Führung“, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Wirksamkeit“ bis zu „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“ und „Nachgehende Vorsorge“.

Das Thema psychische Belastungen bzw. psychische Gesundheit ist auch im Programm des A+A-Kongresses 2015 sehr stark vertreten. In einer Reihe Veranstaltungen geht es u. A. um die Gefährdungsbeurteilung, Methoden und Instrumente, die Praxis in verschiedenen Branchen, Einzelfragen wie die Gewaltprävention sowie die Eingliederung bei psychischen Erkrankungen.

- **Veranstaltungen zur Recht und Organisation**

Neue rechtliche Bestimmungen werden hier vorgestellt in Veranstaltungen wie der zum nach 60 Jahren reformierten „Mutterschutzgesetz“, Vorschlägen der Sozialpartner für die Weiterentwicklung des „Berufskrankheitenrecht“ sowie für eine Neufassung der „DGUV Vorschrift 2“, womit eine stärker multiprofessionell ausgerichtete Beratungsstruktur für den Arbeitsschutz angestrebt wird.

In praxisbezogenen Veranstaltungen geht es um die Themen „Arbeitszeit“, „Organisation des Arbeitsschutzes, Arbeitsschutzmanagement“, „Verkehrssicherheit“ und als neues Thema „Mobile Arbeit“.

- **A+A-International**

Im Mittelpunkt des internationalen Angebots der A+A 2017 stehen die Veranstaltungen der ILO und der ISSA wie auch die Kooperation mit der EU OSHA, Eurofonds und mit dem Partnerland Großbritannien.

Die ILO Konferenz auf der A+A 2017 verfolgt über 2 Tage die Themenschwerpunkte:

- Neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz
- Arbeitsschutz in globalen Lieferketten
- Datengrundlagen für den Arbeitsschutz
- Gewalt und psychosoziale Risiken

Die Internationale Vereinigung für soziale Sicherheit (ISSA) diskutiert in einer eigenen Veranstaltung das Thema „Vision Zero“ im internationalen Maßstab.

Die Kampagne zu krebserzeugenden Gefahrstoffen der EU OSHA wird in einer ganztägigen Veranstaltung zum Thema.

Referenten des Partnerlandes Großbritannien sind in einer Reihe von Kongressveranstaltungen und auf den Vortragsbühnen in der Fachmesse integriert. Der unterschiedliche grundsätzliche Ansatz/Approach wird in einer eigenen Veranstaltung diskutiert.

- **Veranstaltungen „Praxis Interaktiv“**

Neu ist die Veranstaltungsreihe „Praxis Interaktiv“. Hier geht es um den Stand und praktische Ansätze der Weiterentwicklung von Basiskonzepten und –themen des betrieblichen Arbeitsschutzes, und zwar „Praxis der Gefährdungsbeurteilung“, „Praxis der Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)“, „Arbeitsstätten“ sowie „Psychische Gesundheit in KMU“.

- **Besondere Zielgruppenveranstaltungen**

Besondere Veranstaltungen, die nur mit einer eigenen Einladung besucht werden können, sind „Chefsache Mensch“ (Seminar für Unternehmer und Personalverantwortliche), „Führungskräfte treffen Öffentlicher Dienst“ (Seminar für Bürgermeister und Sozial- bzw. Personalverantwortliche der Kommunen), der große „Tag der Sicherheitsbeauftragten“ sowie „Unternehmerseminare“ (mit Schwerpunkt Kleinunternehmen).

Der „Tag der Betrieblichen Interessenvertretungen“ findet für normale Kongressbesucher aus diesem Bereich statt.

- **Treffen von internationalen Arbeitsschutz-Netzwerken**

Es finden mehrere Treffen europäischer bzw. internationaler Arbeitsschutznetzwerke statt. In einem Workshop des europäischen Netzwerkes der Organisation der Arbeits- und Gesundheitsschutzfachleute (ENSHPO) geht es vor allem auch um die europaweite Anerkennung von beruflichen Abschlüssen im Bereich der Prävention. Die Internationale Vereinigung der Sicherheitskoordinatoren auf Baustellen (ISHCCO) führt wieder einen eigenen Workshop im Rahmen der A+A zu Sicherheit auf Baustellen durch. Auch das Bildungsnetzwerk ENETOSH wird sich auf der A+A 2017 präsentieren.

- **Marktplatz im Kongress**

Im Kongresscenter wird es wieder den „Marktplatz“ geben. Neben der großen Posterausstellung werden dort neue elektronische Medien für den Arbeitsschutz, aber auch interessante technische Neuerungen gezeigt. Zudem bestehen Möglichkeiten für Kleinseminare, so z. B. für Betriebs- und Personalräte oder für Sicherheitsbeauftragte.



## Schwerpunkte auf der A+A-Fachmesse

Schwerpunkte der Basi im Bereich der internationalen Fachmesse der A+A sind der Treffpunkt Sicherheit + Gesundheit, die Ausstellungsbereiche WorkPlace Design und Corporate Health mit gemeinsamer Aktionsbühne sowie das Trendforum Safety and Security.

### • Treffpunkt Sicherheit + Gesundheit (TPSG)

Rund 100 Mitglieder und Partner der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi), unter anderem nationale und internationale Verbände, Organisationen, Ministerien, Unfall- und Krankenversicherungen, Hochschulen präsentieren sich und ihre Arbeit auf dem „Treffpunkt Sicherheit + Gesundheit“ (TPSG). In einer neuen übersichtlichen Gliederung werden die Bereiche „Internationale Partner“, „Institutionen und Verbände“, „Weiterbildung“, „Medien und Verlage“ sowie „Forschung“ sichtbar gemacht. Von besonderem Interesse für die Besucher der A+A 2017 wird der ca. 2.500 qm große Gemeinschaftsstand der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) sein.

In unmittelbarer räumlicher Nähe zum TPSG in Halle 10 sind die Ausstellungsbereiche „WorkPlace Design“ und „Corporate Health“ angesiedelt. Im Ausstellungsbereich „WorkPlace Design“ sind Hersteller und Organisationen im Bereich ergonomischer Produkte und Verfahren vertreten sowie mit neuen Ausstellern 2017 auch akustische Lösungen und Beleuchtungskonzepte.

Im Ausstellungsbereich „Corporate Health“ für Anbieter und Organisationen aus dem Gesundheitsbereich ist u. A. der Stand des Bundesernährungsministeriums und der nationalen Initiative INFORM präsent. Hier finden sich auch die führenden Anbieter der arbeitsmedizinischen Betreuung ebenso wie die freien Gesundheitsberufe und Angebote für die Suchtprävention.

Für die Ausstellungsbereiche „WorkPlace Design“ und „Corporate Health“ gibt es ein gemeinsames Bühnenprogramm, das deutsch-englisch gedolmetscht wird. Darüber hinaus wird es als Schwerpunktangebot an Betriebs- und Personalräte erstmals Themenführungen über die A+A-Fachmesse geben zu den Themen „Sicherheit“, „Ergonomie und Gesundheit“ sowie „Psychische Belastungen“.

Das „Trendforum Safety and Security“ findet in Halle 11 der Messe Düsseldorf statt, unmittelbar anschließend an den TPSG in Halle 10. Beiträge kommen vor allem aus dem Bereichen Gefahrstoffe und PSA sowie Brand- und Katastrophenschutz.

**Bruno Zwingmann**

Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Basi

## „Arbeitsstättenverordnung 2016 – wesentliche Änderungen im Überblick“

Mit der am 3. Dezember 2016 in Kraft getretenen 7. Änderung wurde die Arbeitsstättenverordnung aus dem Jahr 2004 grundlegend überarbeitet und erweitert. Die materiellrechtlichen Änderungen sind auf eine Anpassung an den Wandel in der Arbeitswelt ausgerichtet und bewirken zugleich eine Modernisierung und Klarstellung der Anforderungen an das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten. So wurden die bisherigen Inhalte der Bildschirmarbeitsverordnung unter Anpassung an inzwischen

veränderte Technologien vollständig in die Arbeitsstättenverordnung integriert. Dies ermöglicht eine notwendige Konkretisierung der Anforderungen an Bildschirmarbeit in Regeln für Arbeitsstätten durch den Ausschuss für Arbeitsstätten. Weiter enthält die neue Verordnung eine klare Definition für den Telearbeitsplatz in Abgrenzung zu anderen Formen der beruflich bedingten mobilen Arbeit. Damit verbunden sind ergonomische Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsverfahren sowie mögliche psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung stärker zu berücksichtigen. Für dauerhaft eingerichtete Arbeitsplätze und Sozialräume ist wieder eine Sichtverbindung nach außen gefordert – Ausnahmen z.B. für große Werkhallen oder Verkaufsräume sind direkt in der Verordnung definiert.

## Hintergrund, Ziel und Verfahren

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) enthält zentrale Vorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz vor Gefährdungen im Zusammenhang mit Arbeitsstätten. Sie wurde zuletzt im Jahr 2004 grundlegend novelliert.

Vor dem Hintergrund technischnotechnologischer Entwicklungen im Zuge der Digitalisierung und damit verbunden einer sich wandelnden Arbeitswelt mit teilweise neuen Arbeitsformen und Arbeitsinhalten bestand das Erfordernis, die Verordnung an den geänderten Stand anzupassen. Überlegungen zur Verbesserung der Anwenderfreundlichkeit der staatlichen Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit führten u.a. dazu, die Anforderungen zur Gestaltung von Arbeitsplätzen mit Bildschirmgeräten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten aus der Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) in die ArbStättV zu übernehmen. Eine Anpassung des Inhalts der Bildschirmarbeitsverordnung und eine Konkretisierung der darin festgelegten Schutzziele an die seit den 90 ziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts enorm veränderten Möglichkeiten der modernen Informations- und Kommunikationstechnik waren längst überfällig.

Weiterhin wurden aus der Praxis Probleme mit dem Vollzug einzelner Regelungen bekannt. So zum Beispiel mit der Forderung, dass Arbeitsstätten gemäß Anhang Nummer 3.4 „möglichst ausreichend Tageslicht“ erhalten müssen, wobei eine materielle Ausfüllung des lediglich noch in der Überschrift enthaltenen Begriffs der „Sichtverbindung“ gänzlich fehlte. Unklarheiten bestanden auch mit der Definition des Arbeitsplatzes, weil die Verordnung nur für Arbeitsplätze anzuwenden war, an denen sich Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit regelmäßig über einen längeren Zeitraum oder im Verlauf der täglichen Arbeitszeit nicht nur kurzfristig aufhalten müssen. Der damit gegebene Interpretationsspielraum wurde zwar durch den Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) im Rahmen einer LASI-Veröffentlichung durch die Festlegung konkreter Zahlenwerte (mindestens an zwei Stunden täglich oder an mehr als 30 Tagen im Jahr) praxisgerecht eingeschränkt, bereitete aber dennoch immer wieder Probleme.

Auch die Frage, ob und inwieweit Arbeitsplätze im häuslichen Bereich (z.B. bei Teleheimarbeit) den Anforderungen der Verordnung unterliegen war nicht hinreichend klar. Darüber hinaus wurden einzelne Vorschriften aufgrund ihrer Unbestimmtheit und der daraus folgenden weiten Auslegbarkeit unterschiedlich umgesetzt. Dieser Mangel ist von den Aufsichtsbehörden kritisiert worden. Änderungsbedarf bestand zudem aufgrund weiter entwickelter Erkenntnisse hinsichtlich einzelner Anforderungen an das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten, z.B. zum Schutz vor Absturz.

## Die wesentlichen Änderungen

### 1. Bildschirmarbeit integriert und modernisiert

Mit der Änderung der ArbStättV sind die Inhalte der BildscharbV vollständig integriert worden. Die im Jahr 1996 als Umsetzung der Richtlinie 90/270/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten erlassene BildscharbV wurde zugleich außer Kraft gesetzt.

In den Absätzen 5 und 6 des § 2 „Begriffsbestimmungen“ der neuen ArbStättV sind die Begriffsbestimmungen für Bildschirmarbeitsgeräte und Bildschirmgeräte an die technische Entwicklung angepasst und somit modifiziert worden. So ist der Begriff Bildschirmarbeitsplatz nur für solche mit Bildschirmgeräten und sonstigen erforderlichen Arbeitsmitteln ausgestattete Arbeitsplätze anwendbar, die innerhalb von Gebäuden dauerhaft eingerichtet sind. Als Bildschirmgerät wird nicht mehr - wie noch in der BildscharbV - ausschließlich der Monitor, der Bildschirm oder allgemein die Anzeigeeinheit definiert. Vielmehr umfasst dieser Begriff nunmehr alle Funktionseinheiten, die für die Verrichtung spezifischer Tätigkeiten unter Verwendung von Bildschirmen als technische Ausstattung notwendig sind. Hierzu zählen neben der Anzeige visueller Informationen insbesondere die Steuerungs- und Kommunikationseinheiten (z.B. Rechner, Telefon, Headset) sowie Ein- und Ausgabegeräte, z.B. Tastatur, Maus, Joystick, Drucker oder Scanner. Auch die zur Steuerung und Umsetzung der Arbeitsaufgabe erforderliche Software ist eine wesentliche Funktionseinheit, ohne die ein Bildschirmgerät nicht funktionsfähig wäre.

Konkrete Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze und Bildschirmgeräte sind in Anhang Nummer 6 der Verordnung beschrieben. Dieser wurde an die ständige Entwicklung neuer Gerätetypen, wie z.B. All-in-One-Computer, Laptops, Note- und Netbooks, Tablets, Smartphones usw., angepasst. Neben allgemeinen Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze sowie Bildschirme und Bildschirmgeräte enthält Anhang Nummer 6 auch spezifische Forderungen zur ortsgebundenen oder ortsveränderlichen Verwendung an Arbeitsplätzen sowie zur Benutzerfreundlichkeit von Bildschirmarbeitsplätzen. Diese sind - wie auch die anderen Bestimmungen im Anhang - eher allgemein formuliert und werden vom Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) gemäß § 7 ArbStättV in Regeln und Erkenntnisse für Arbeitsstätten oder in Empfehlungen unter Berücksichtigung des Standes der Technik sowie arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse und ergonomischer Anforderungen konkretisiert.

Die spezifischen Schutzziele der BildscharbV zur Berücksichtigung der Belastung der Augen oder einer Gefährdung des Sehvermögens sind in § 3 der neuen ArbStättV integriert worden.

### 2. Arbeitsorganisation/Arbeitsablaufgestaltung sowie physische und psychische Belastungen

Unverändert ist es die Pflicht des Arbeitgebers, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 3 festzustellen, ob die Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten Gefährdungen ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Durch eine Ergänzung wird klargestellt, dass er bei der Beurteilung der Gefährdungen der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten auch die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte berücksichtigen muss. Dies ist zwar generell nicht neu und wird bereits in § 5 Absatz 3 Nummer 4 Arbeitsschutzgesetz gefordert. Allerdings waren Fragen der Arbeitsorganisation und Arbeitsablaufgestaltung – weil bisher explizit nicht

in der ArbStättV erwähnt - in der Praxis bisher eher unzureichend als Gefährdungsfaktoren berücksichtigt worden. Gerade vor dem Hintergrund moderner Arbeitsformen werden diese aber an Bedeutung gewinnen und ihre Gestaltung wird zur Verringerung physischer und psychischer Fehlbeanspruchungen unabdingbar sein.

Diesbezüglich wird ebenso klargestellt, dass der Gesundheitsbegriff sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit umfasst und damit beide Elemente gleichermaßen in die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz einzubeziehen sind. Dementsprechend hat der Arbeitgeber gemäß § 3a ArbStättV beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten neben dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene nunmehr auch explizit ergonomische Anforderungen und weiterhin insbesondere die vom ASTA erstellten und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Lärm oder störende Geräusche, schlechtes Raumklima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Ergonomie und Softwaregestaltung, schlechte Beleuchtung) können Belastungen darstellen, die zu Fehlbeanspruchungen der Beschäftigten führen und so krankheitsbedingte Fehlzeiten auslösen können.

### 3. Arbeitsplatz rechtsklar neu definiert

Die Definition für den Arbeitsplatz war in der bisherigen ArbStättV abweichend von allen anderen Arbeitsschutzverordnungen (z.B. Gefahrstoff- oder Betriebssicherheitsverordnung) mit einer zeitlichen Einschränkung versehen. Damit wurde vordergründig die Absicht verfolgt, den Arbeitsraum eindeutig gegen die anderen Räume eines Betriebes (z. B. Lager-, Maschinen- oder Versorgungsräume) abzugrenzen. Für den Arbeitgeber hatte das insofern Bedeutung, als an Arbeitsräume (z. B. Anhang Nummer 1.2 Abmessungen von Räumen, Luftraum; Nummer 3.5 Raumtemperatur; Nummer 3.6 Lüftung, Nummer 3.7 Satz 2 Lärm im Arbeitsraum) zusätzliche und weitergehende Anforderungen gestellt werden. Für alle übrigen zur Arbeitsstätte gehörenden Betriebsräume, in denen sich Beschäftigte nur vorübergehend zur Verrichtung einer Tätigkeit aufhalten, z. B. zu kurzfristigen oder unregelmäßig wiederkehrenden Instandhaltungsarbeiten, zu Aufräumarbeiten oder zur jährlichen Inventur, brauchten diese indessen nicht zur Anwendung gebracht werden.

In der betrieblichen Praxis hat sich diese zeitliche Eingrenzung des Begriffs jedoch überwiegend als nachteilig erwiesen. So wurden viele Arbeitsplätze auf Baustellen – insbesondere auf zeitlich begrenzten und ortsveränderlichen Baustellen – nicht vom Anwendungsbereich der ArbStättV erfasst. Kurzzeitige Arbeitsausführungen sind aber verfahrenstypisch für die Errichtung und den Rückbau von Bauwerken ebenso wie für deren Instandhaltung. Die Definition für den Arbeitsplatz musste daher durch die Aufhebung der zeitlichen Beschränkung berichtigt werden.

Zur Vermeidung einer möglichen ungewollten Verschärfung des Anforderungsniveaus durch die Neudefinition des Arbeitsplatzes wurde in § 8 „Übergangsvorschriften“ eine Bestandsschutzregelung aufgenommen. Diese sieht insbesondere vor, dass diejenigen vom ASTA erarbeiteten Regeln für Arbeitsstätten (ASR), in denen der Arbeitsplatzbegriff noch zeitlich eingeschränkt verwendet wird, vom ASTA zeitnah überprüft und ggf. angepasst werden. Bis zu diesem Zeitpunkt geht von den bestehenden ASR, die unter Berück-

sichtigung der bisherigen Begriffsbestimmung des Arbeitsplatzes erstellt worden sind, weiter die Vermutungswirkung aus.

#### **4. Definition Telearbeitsplatz in Abgrenzung zu Formen der beruflich bedingten mobilen Arbeit**

Durch die Weiterentwicklung und Verbreitung der digitalen Informationstechniken sowie der damit verbundenen Möglichkeiten zur Ausübung von Bildschirmarbeit auch außerhalb des betrieblichen Büroarbeitsplatzes hat in den vergangenen Jahren die Zahl der Telearbeitsplätze erheblich zugenommen. Dabei geht es in erster Linie um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Fehlende Vorgaben und Maßstäbe für das Einrichten und Betreiben von Telearbeitsplätzen führten in der Praxis nicht selten zu Konflikten zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten. Unklar war, welche Anforderungen konkret für Telearbeitsplätze gelten und wie diese Arbeitsplätze außerhalb des Betriebes zum Schutz der Beschäftigten zu gestalten sind. Eine Klarstellung war dringlich, da diese Art und Form der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung im Zuge der weiteren Flexibilisierung und zunehmender Bedürfnisse nach einer besseren Vereinbarkeit von privatem und beruflichem Leben noch weiter an Bedeutung gewinnen dürfte.

Mit der in der neuen ArbStättV vorgenommenen Definition des Telearbeitsplatzes wird Klarheit hergestellt. Danach sind Telearbeitsplätze vom Arbeitgeber für einen festgelegten Zeitraum fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich des Beschäftigten. Die Einrichtung eines solchen aus dem Betrieb ausgelagerten Arbeitsplatzes ist an zwei Bedingungen geknüpft: Zum einen müssen der Arbeitgeber und der Beschäftigte die Bedingungen für die Telearbeit (z.B. Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, Erreichbarkeit, notwendige Pausen) arbeitsvertraglich oder durch eine Vereinbarung festgelegt haben. Zum anderen muss der Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person dem Beschäftigten die für die Arbeitsverrichtung benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes, wie z.B. Arbeitsstuhl, Arbeitstisch, Zentraleinheit, Ein- und Ausgabegeräte sowie erforderliche Software und Kommunikationseinrichtungen (Telefon, Fax) im Privatbereich bereitgestellt und installiert haben.

Damit trägt der Arbeitgeber wie für den betrieblichen Arbeitsplatz auch für Telearbeitsplätze die Verantwortung für deren sichere und gesundheitsgerechte Gestaltung. Wegen der besonderen Bedingungen im Privatbereich des Beschäftigten gelten für Telearbeitsplätze aber nur ausgewählte Anforderungen der ArbStättV. Dabei handelt es sich um die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 3 bei der erstmaligen Einrichtung, um die Unterweisungen nach § 6 und je nach Spezifik des Arbeitsplatzes um die Beachtung der Anforderungen in Anhang Nummer 6. Weicht der Telearbeitsplatz nicht von dem parallel im Betrieb genutzten Arbeitsplatz ab entfallen diese gesonderten Pflichten für den Arbeitgeber.

Durch die gewählte Definition eines Telearbeitsplatzes in der ArbStättV wird diese Arbeitsform klar von den anderen möglichen Formen mobiler Arbeit, z.B. dem gelegentlichen ortsgebundenen oder ortsungebundenen Arbeiten mit dem Laptop, abgegrenzt. Diese unterliegen derzeit nicht dem Anwendungsbereich der ArbStättV.

#### **5. Materielle Untersetzung für die Sichtverbindung nach Außen**

Seit der 2004 vorgenommenen grundlegenden Novellierung der ArbStättV und der Anpassung an die EG-Richtlinie Arbeitsstätten ist die bis dahin im Arbeitsstättenrecht enthaltene Forderung für

Arbeits- und Aufenthaltsräume nach einer Sichtverbindung ins Freie entfallen. Gleichzeitig wurde im Anhang Nummer 3.4 die Anforderung eingeführt, wonach die Arbeitsstätten „möglichst ausreichend Tageslicht“ erhalten müssen. Diese führte in der Praxis zu vielen Irritationen und Missverständnissen, da sie rechtlich unbestimmt und in sich widersprüchlich ist. Es wurden einerseits „müssen“ als Pflicht und andererseits „möglichst ausreichend“ als unverbindliche Empfehlung in der Praxis ausgelegt.

Unbestritten ist, dass natürliches Tageslicht bei der Beleuchtung von Arbeitsstätten einen hohen Stellenwert einnimmt. Gleiches gilt für eine freie Sichtverbindung nach außen aus den Arbeitsräumen heraus. Die grundsätzlichen Forderungen nach ausreichendem Tageslichteinfall (durch Fenster, Oberlichter oder Tageslichtleitsysteme) und einer Sichtverbindung nach außen entsprechen dem Stand der Arbeitswissenschaft und sind zudem seit vielen Jahren durch einschlägige Gerichtsurteile bestätigt. In Verbindung mit einer ungehinderten Sichtverbindung nach außen wirkt sich Tageslicht insbesondere positiv auf das Befinden und die psychische Gesundheit aus.

Mit der Neufassung des Anhangs Nummer 3.4 wird klargestellt, dass der Arbeitgeber nur solche Räume als Arbeitsräume mit dauerhaft eingerichteten Arbeitsplätzen betreiben darf, die möglichst ausreichend Tageslicht erhalten und die eine Sichtverbindung nach außen haben. Gleiches gilt für Pausen- und Bereitschaftsräume sowie Unterkünfte. Hingegen enthält Anhang Nummer 3.4 für Kantinen nur eine „Soll“-Bestimmung. Gleichzeitig werden konkrete Ausnahmen für Arbeitsräume aufgeführt, bei denen die tatsächlichen Gegebenheiten eine Sichtverbindung nach außen faktisch nicht zulassen. Dazu zählen z.B. sehr große Arbeitsräume, Räume in Bahnhofs- oder Flughafenhallen, Passagen oder innerhalb von Kaufhäusern und Einkaufszentren, Räume unter Erdgleiche. Auch für von Beschäftigten zur Verrichtung ihrer Tätigkeit nur vorübergehend genutzte Bereiche, z.B. in Archiven, Lager- oder Nebenräumen sowie für Teeküchen, bestehen Ausnahmen.

Um Härten zu vermeiden enthält die ArbStättV diesbezüglich eine Übergangsregelung. Danach dürfen die vor dem Inkrafttreten der Änderungsverordnung ohne Sichtverbindung nach außen eingerichteten Räume bis zu einer wesentlichen Erweiterung oder einem wesentlichen Umbau weiter betrieben werden.

#### **6. Erweiterungen materiell-rechtlicher Inhalte**

Die Forderung einer barrierefreien Gestaltung der Arbeitsstätten bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wird in § 3a sinnvoll so ergänzt, dass neben den unmittelbaren Arbeitsbereichen und den Zu- und Abgängen auch die Pausen- und Sozialräume, Kantinen und Unterkünfte entsprechend eingerichtet und betrieben werden müssen.

Mit der Neufassung des § 6 werden die Pflichten des Arbeitgebers zu spezifischen, die Bedingungen in der konkreten Arbeitsstätte berücksichtigenden Unterweisungen spezifiziert. Zwar hat der Arbeitgeber bereits grundsätzlich nach § 12 ArbSchG die Pflicht zur Durchführung regelmäßiger Unterweisungen, jedoch fehlten bislang detaillierte Hinweise, über welche von Arbeitsstätten ausgehende Gefährdungen die Beschäftigten unterwiesen werden müssen (z.B. Flucht- und Rettungswege, Anordnung und Handhabung der Feuerlöscher, Brandverhütung, Erste-Hilfe-Organisation, innerbetrieblicher Verkehr, Bedienung von Sicherheits- und Warneinrichtungen, Evakuierung).

Da das Abstürzen aus der Höhe noch immer eine wesentliche Ursache für Arbeitsunfälle darstellt, wurde der Anhang Nummer 2.1

„Schutz vor Absturz und herabfallenden Gegenständen, Betreten von Gefahrenbereichen“ konkretisiert. Danach besteht generell ab einer Absturzhöhe von einem Meter eine Absturzgefahr. Somit ist der Arbeitgeber spätestens ab dieser Absturzhöhe verpflichtet entsprechende Schutzmaßnahmen wie z.B. Geländer, Gitter, Brüstungen an Arbeitsplätzen und Verkehrswegen (z.B. Flure, Gänge, Laufstege, Treppen, Laderampen) umzusetzen. Spezielle Ergänzungen der Anforderungen für den Bereich der Baustellen sind in Nummer 5.2. enthalten. Hier sind für bestimmte Tätigkeitsbereiche generell Schutzvorrichtungen gegen Absturz gefordert, z.B. bei Arbeitsplätzen oder Verkehrswegen am und über Wasser oder an und über anderen festen oder flüssigen Stoffen, in denen man versinken kann. Schutzvorrichtungen, die ein Abstürzen von Beschäftigten an Arbeitsplätzen und Verkehrswegen auf Baustellen verhindern, sind weiterhin zwingend erforderlich bei mehr als einem Meter Absturzhöhe an Wandöffnungen, an freiliegenden Treppenläufen und -absätzen sowie bei mehr als zwei Metern Absturzhöhe an allen übrigen Arbeitsplätzen.

Ernst-Friedrich Pernack  
Sektion Brandenburg

### **Gesetz zur Neuordnung des Rechts zum Schutz vor der schädlichen Wirkung ionisierender Strahlung oder kurz: Strahlenschutzgesetz**

Am 27. April 2017 hat der Deutsche Bundestag das Gesetz zur Neuordnung des Rechts zum Schutz vor der schädlichen Wirkung ionisierender Strahlung verabschiedet. Der Bundesrat stimmte dem Gesetz am 12. Mai 2017 zu.

Bislang war der Strahlenschutz in der auf dem Atomgesetz basierenden Strahlenschutzverordnung und der Röntgenverordnung geregelt. Aufgrund der Umsetzung einer EURATOM-Richtlinie in nationales Recht wurden nun sämtliche Bereiche des Strahlenschutzes systematisch in einem eigenen Gesetz zusammenfasst. Alle Regelungen wurden weitestgehend vereinfacht, an den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisstand angepasst und die Anwendungsbereiche des Strahlenschutzes nicht unerheblich erweitert.

Neben neuen konzeptionellen Ansätzen beim radiologischen Notfallschutz und Neuregelungen zu dem natürlich vorkommenden radioaktiven Edelgas Radon in Aufenthaltsräumen und an Arbeitsplätzen, wird mit dem neuen Gesetz ein Aufsichtsprogramm für die zuständigen Behörden eingeführt.

Dieses soll dem möglichen Ausmaß und der Art der mit den zu beaufsichtigten Tätigkeiten verbundenen Risiken Rechnung tragen. Es ist beabsichtigt, auf Verordnungsebene Aufsichtsintervalle festzulegen. Die zuständigen Behörden haben der Öffentlichkeit eine Kurzfassung des Aufsichtsprogrammes und die wichtigsten bei der Durchführung des Programms gewonnenen Erkenntnisse zugänglich zu machen.

Die Regelungen zur Optimierung des Notfallschutzes sollen drei Monate nach Verkündung und die restlichen Regelungen zusammen mit den noch zu erarbeitenden Rechtsverordnungen Ende 2018 in Kraft treten.

Andreas Jessen  
Sektion Rheinland

## **Erste Erfahrungen mit der Durchführung von Umweltinspektionen in Rheinland-Pfalz**

### **Einleitung**

Die am 7. Januar 2013 in Kraft getretene europäische Richtlinie über Industrieemissionen (IE-Richtlinie) fordert, dass für bestimmte Industrieanlagen, Abwasseranlagen und Deponien ein System für Umweltinspektionen von Anlagen eingeführt wird. Hierbei soll die gesamte Bandbreite an Auswirkungen auf die Umwelt überprüft werden. Ebenfalls ist sicherzustellen, dass alle Anlagen durch einen Umweltinspektionsplan abgedeckt sind, der regelmäßig geprüft und ggf. aktualisiert wird. Auf dieser Grundlage sind Programme für routinemäßige Umweltinspektionen zu erstellen. Dabei richtet sich der zeitliche Abstand zwischen zwei Vor-Ort-Besichtigungen einer Anlage nach einer systematischen Beurteilung der Umweltrisiken. Besonders relevante Anlagen müssen in einem einjährigen Rhythmus überwacht werden, eher unkritische Anlagen in einem dreijährigen Rhythmus. Bei der Klassifizierung der Anlagen sind sowohl wirkungsbezogene Kriterien (z.B. Luftverunreinigungen, Abwasser, Unfallrisiko) als auch betreiberbezogene Kriterien (z.B. bisherige Einhaltung der Genehmigungsanforderungen) zu berücksichtigen.

In Rheinland-Pfalz sind die Struktur- und Genehmigungsdirektionen Nord und Süd (SGDen) für die Immissionsschutz-, wasser- und abfallrechtliche Überwachung von IED-Anlagen zuständig, die nicht vom Bergrecht erfasst sind. Hierbei übernimmt die Gewerbeaufsicht als federführende Abteilung die Koordination und Abstimmung der einzelnen Handlungsschritte.

### **Vorbereitung**

Zur Vorbereitung der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen wurden im Bereich der Umwelverwaltung des Landes mehrere Arbeitsgruppen mit folgenden Anforderungen gebildet:

#### **Landesweite Arbeitsgruppe**

- Erstellung eines Überwachungsplans für Rheinland-Pfalz
- Erarbeitung einer Matrix zur Risikobewertung der Anlagen
- Diskussion genereller Fragestellungen zur Umsetzung

#### **Arbeitsgruppen in den Struktur- und Genehmigungsdirektionen**

- Erstellung eines Überwachungsprogramms
- Risikobewertung der IED-Anlagen
- Erarbeitung einer Handlungshilfe zur Unterstützung der Durchführung

#### **Durchführung der Industrieemissionsrichtlinie – IE-Richtlinie**

In den Struktur- und Genehmigungsdirektionen wurde eine Risikobewertung der unter die Industrieemissionsrichtlinie fallenden Anlagen vorgenommen. Mit diesen Ergebnissen konnte dann anschließend das Überwachungsprogramm mit Klassifizierung der Inspektionsintervalle erstellt werden. Ein wichtiges Element der Durchführung der Umweltinspektionen ist eine landesweit eingeführte Handlungshilfe, die den Rahmen der einzelnen Überprüfungsschritte vorgibt.

Die Umweltinspektionen gliedert sich in eine Prüfung der Aktenlage und in eine sich anschließende Vor-Ort Inspektion. In die Vorprüfung fließen alle umweltrelevanten Unterlagen und Mitteilungen zur Anlage mit ein. Neben der Ermittlung des Genehmigungsumfangs werden vorliegende Beschwerden, Messberichte und Bilanzen ausgewertet.

## In der späteren Vor-Ort Inspektion werden folgende Punkte geprüft:

- betriebliche Organisation
- Umsetzung genehmigter und angezeigter Maßnahmen
- Dokumentenprüfung
- technischer Zustand der Anlage

Nach jeder regulären Vor-Ort-Besichtigung ist ein Umweltinspektionsbericht mit den relevanten Feststellungen über die Einhaltung der Genehmigungsanforderungen und die Schlussfolgerungen zu erstellen. In Rheinland-Pfalz wird für die Erstellung des Umweltinspektionsberichtes ein einheitliches Formblatt verwendet. Bei Abweichungen werden dann durch die Überwachungsbehörde geeignete Maßnahmen eingeleitet. Hierzu zählen Inspektionschreiben, Anordnungen oder auch die Hinwirkung auf erforderliche Genehmigungsverfahren. Zusätzlich wird der Umweltinspektionsbericht auf der Behördenhomepage veröffentlicht.

## Ergebnisse aus Sicht der Gewerbeaufsicht

Bisher wurden nur geringfügige technische oder formale Abweichungen im genehmigten Anlagenumfang festgestellt. Grobe Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben und Auflagen aus Genehmigungsbescheiden konnten nicht ermittelt werden.

Durch die strukturierte Überwachung der Industrieanlagen wurden unterschiedliche Vorgehensweisen der Unternehmen im Auflagen-, Wartungs- und Prüfmanagement deutlich. Hier kann die Gewerbeaufsicht im Sinne einer Best-Practice-Betrachtung Hilfestellungen und Empfehlungen an die Verantwortlichen weitergeben. Es wurden jedoch auch „behördliche Defizite“ und Unterschiede im Vollzug deutlich. Hier wirken die Umweltinspektionen als Motor für eine einheitliche Vorgehensweise und zur Verbesserung der Abläufe innerhalb der Behörde.

Rüdiger Koch  
Sektion Rheinland-Pfalz / Saarland

## Evaluation des GDA-Arbeitsprogramms Organisation – ORGA

ORGA setzt sich aus einer Überwachungs- und Beratungsaktion der Aufsichts- und Präventionsdienste der Arbeitsschutzverwaltungen und der Unfallversicherungsträger – dem sogenannten Kernprozess –, dem zentralen Begleitprozess GDA-ORGACheck und vielen weiteren Aktivitäten der GDA-Träger und der Kooperationspartner von ORGA, wie dem VDGAB, zusammen. Auch wenn ORGA offiziell im Jahr 2018 endet, laufen viele Prozesse weiter. Wenn beispielsweise zu lesen ist, dass der Kernprozess am 31. Dezember 2016 geendet hat, bezieht sich das lediglich auf Zeitraum, der im Rahmen des Abschlussberichts zum Arbeitsprogramm genauer betrachtet wird. So führen die Arbeitsschutzverwaltungen weiterhin behördliche Systemkontrollen durch, die mit dem ehemaligen „Kernprozess“ kompatibel sind.

Auch diverse Begleitprozesse laufen aktuell und auch nach 2018 weiter. Hierfür ist vorgesehen, die für den Betrieb des GDA-ORGACheck erforderlichen Prozesse anzupassen und von ORGA zu entkoppeln. Dies bedarf auch Maßnahmen zur Reduzierung der Betriebskosten. Das Online-Tool wird zwar weiterhin betrieben, es wird nach aktuellem Stand dann jedoch nicht mehr möglich sein, die Aufsichtsdienste mit zentral erstellten Druckfassungen des GDA-ORGACheck zu versorgen. Dafür ist geplant, den Aufsichtsdiensten

die Druckvorlage für den Selbstdruck zur Verfügung zu stellen. Die aktuelle Auflage dürfte noch bis Ende 2018 reichen. Ein vorsorglicher Nachdruck ist nicht vorgesehen, da die GDA-Leitlinien „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ und „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ überarbeitet werden sollen und eventuelle inhaltliche Änderungen dann im GDA-ORGACheck und in einer Neuauflage der Broschüren zu berücksichtigen sind. Insofern wird Aufsichtsdiensten, deren Bestand an Druckfassungen sich dem Ende neigt, empfohlen, ihren Bedarf bis 2018 zu ermitteln und unter [gda-orga@stmas.bayern.de](mailto:gda-orga@stmas.bayern.de) nachzubestellen.

Mittlerweile ist die Annahmefrist für Datensätze zum Kernprozess, die im Abschlussbericht berücksichtigt werden, abgelaufen. Nachdem bereits einige Auswertungen aufgrund der quartalsweise bei der Arbeitsprogrammleitung eingegangenen Daten erfolgten, kann mit der abschließenden Betrachtung der Ergebnisse der rund 22.000 Betriebsbesichtigungen in 19.000 Betrieben begonnen werden. Daneben werden noch weitere Datenquellen in die Evaluation einbezogen. So können beispielsweise die anonymisierten Daten des Benchmarks des Online-Tools des GDA-ORGACheck mit den Ergebnissen der Fremdbewertung im Rahmen des Kernprozesses verglichen werden. Auch die Nutzungsanalysen der verschiedenen Internetseiten, wie die der Praxishilfen zum GDA-ORGACheck oder die der Erklärfilme im Videokanal des Arbeitsprogramms auf YouTube (die übrigens unter <http://img.gg/V9NFstF> heruntergeladen werden können) werden in die Evaluation einbezogen.

Im Folgenden wird ein kleiner Auszug aus den vorliegenden Ergebnissen vorgestellt. Alle Darstellungen beziehen sich auf Ergebnisse von Erstprüfungen. Das Gesamtergebnis bei der Betrachtung des Gesamtstatus der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation zeigt Abb. 1.



Abb. 1 Gesamtbewertung der Arbeitsschutzorganisation

Rund 46 % der Betriebe betreiben demnach eine geeignete, rund 15 % keine geeignete betriebliche Arbeitsschutzorganisation. Der Gesamtstatus korreliert dabei mit der Betriebsgröße, wie Abb. 2 zeigt. Je größer ein Betrieb ist, desto besser ist in der Regel die betriebliche Arbeitsschutzorganisation aufgestellt.

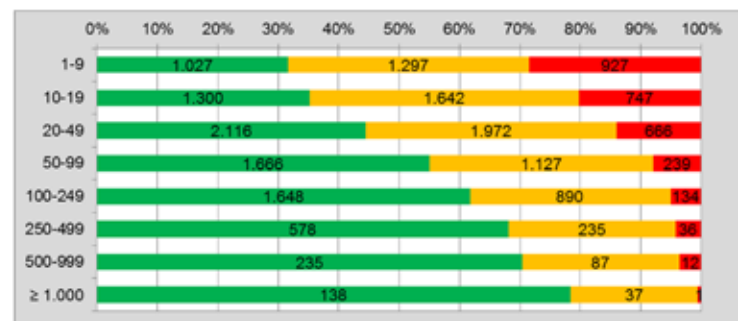


Abb. 2 Gesamtbewertung Arbeitsschutzorganisation pro Betriebsgröße

Der Gesamtstatus wird von verschiedenen Parametern beeinflusst. Einer davon ist die Art der sicherheitstechnischen Betreuung. Auch dieser Parameter ist betriebsgrößenabhängig. Je größer ein Betrieb ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass dort eine sicherheitstechnische Betreuung erfolgt und dann durch eine interne oder

externe Fachkraft für Arbeitssicherheit. Betrachtet man nun den Gesamtstatus nur von Betrieben, die durch eine interne oder externe Fachkraft für Arbeitssicherheit betreut werden, ergibt sich das in Abb. 3 dargestellte Ergebnis.

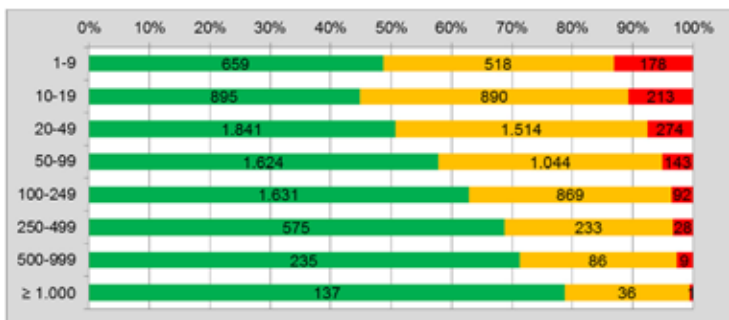


Abb. 3 Gesamtstatus „Arbeitsschutzorganisation“ bei Betrieben mit interner oder externer sicherheitstechnischer Betreuung

Ein Vergleich mit Abb. 2 zeigt deutlich, dass allein die sicherheitstechnische Betreuung die Qualität der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation so beeinflusst, dass bei derart betreuten Betrieben der Gesamtstatus nicht mehr so stark von der Betriebsgröße abhängt, wie beim Gesamtkollektiv.

Ähnliche Korrelationen bestehen auch beim Gesamtstatus „Durchführung der Gefährdungsbeurteilung“. Das Gesamtergebnis dieses Status zeigt Abb. 4.

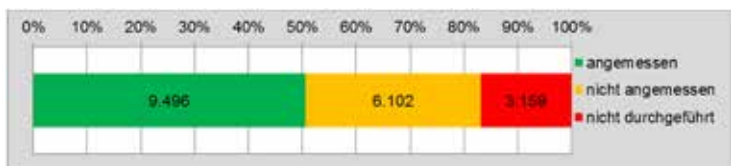


Abb. 4 Gesamtbewertung der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Rund 51 % der Betriebe verfügen demnach über eine angemessene Gefährdungsbeurteilung, rund 17 % haben die Gefährdungsbeurteilung nicht durchgeführt. Dies ist insofern interessant, als in verschiedenen Veröffentlichungen auch andere Zahlen zu finden sind. Beispielhaft sei die Betriebsbefragung im Jahr 2015 erwähnt, die im Rahmen der Dachevaluation durchgeführt wurde. Ergebnisse dieser Befragung finden sich im GDA-Portal unter <http://www.gda-portal.de/de/Evaluation/Evaluation2013-18.html>. Im Rahmen dieser Befragung wurden die Teilnehmer unter anderem gefragt, ob an den Arbeitsplätzen in ihrem Betrieb Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden. Als Antwort war möglich: „Ja“, „Nein“, „Weiß nicht“ oder „keine Angabe“. Das Verhältnis der Ja- und Nein-Antworten zeigt Abb. 5.



Abb. 5 Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, Ergebnis der Betriebsbefragung im Rahmen der Dachevaluation 2015

Auffällig ist, dass die Teilnehmer an der Betriebsbefragung den Status ihrer Gefährdungsbeurteilungen deutlich schlechter eingestuft haben, als die Aufsichtsdiene im Rahmen des Kernprozesses. Möglicherweise liegt dies daran, dass auch in Betrieben, in denen die Verantwortlichen nicht aktiv die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung beauftragt oder begleitet haben, trotzdem Dokumentationen vorliegen, die ausreichen, dass der jewei-

lige Aufsichtsdienst die Gefährdungsbeurteilung zumindest als „nicht angemessen durchgeführt“ einstuft hat.

Momentan wird der Abschlussbericht zum Arbeitsprogramm erstellt. Die bisher ermittelten Ergebnisse und die daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen und Empfehlungen bedürfen allerdings noch der Abstimmung mit vielen Beteiligten zu teilweise grundlegenden Aspekten, bevor diese veröffentlicht werden können. Aus diesem Grund ist momentan noch Zurückhaltung bei der Veröffentlichung von Inhalten des aktuellen Berichtsentwurfs geboten.

Andreas Zapf  
Sektion Bayern

## GDA-Arbeitsprogramm Muskel-Skelett-Erkrankungen bietet praktische Lösungsangebote für jede Zielgruppe

Gemeinsam mit den beiden anderen GDA-Arbeitsprogrammen Organisation und Psyche befindet sich auch das Arbeitsprogramm Muskel-Skelett-Erkrankungen (Titel „Prävention macht stark – auch Deinen Rücken“) seit Frühjahr 2015 in der Umsetzungsphase. Das Aufsichtspersonal der Länder ist dabei schwerpunktmäßig im Kernprozess – der Beratung und Überwachung der Betriebe – engagiert. Bis zum 31. März 2017 waren insgesamt 9.275 Besichtigungen erfasst. Da dies bisher nur einer Sollerfüllung von 60,8 Prozent entspricht, hat die Arbeitsprogrammleitung die Träger gebeten, die Besichtigungstätigkeit zu intensivieren. Im April 2017 ist die zweite Runde der für die Evaluation wichtigen Zweitbesichtigungen gestartet. Die Besichtigungsaktivitäten enden zum 31. Dezember 2017.

Auf eine hohe Resonanz bei allen Zielgruppen des Arbeitsprogramms – Beschäftigte, Führungskräfte und Multiplikatoren – treffen die Begleitprozesse des AP MSE.

Die Produktdatenbank auf dem MSE-Portal [www.gdabewegt.de](http://www.gdabewegt.de) wurde weiter regelmäßig aktualisiert und um neue Angebote ergänzt. Die Bandbreite der ca. 400 Angebote zur Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen reicht von Online-Seminaren, Flyern und Unterweisungshilfen bis zu CD's und Plakaten zum Ausdrucken und Aufhängen. Ebenso aktualisiert wurde auch die Rubrik „Risikobezogene Tätigkeiten“, die zu jeder Belastungsart konkrete Maßnahmen, gesetzliche Grundlagen und die wichtigsten Hilfen listet.



Neu auf [www.gdabewegt.de](http://www.gdabewegt.de) seit März 2017 ist „Bewusst bewegen – auch im Job“, ein niedrigschwelliges, interaktives Online-Angebot für Beschäftigte.

Die Handlungshilfe informiert unter den Rubriken „Risiken“, „Handeln“, „Helfen lassen“ Menschen, die unter Rücken- und Gelenkschmerzen leiden über Schmerzursachen und Belastungen am Arbeitsplatz, beschreibt gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen und gibt konkrete Anregungen, wie bereits kleine Verhaltensänderungen am Arbeitsplatz und in der Freizeit Rücken, Muskeln und Gelenke stärken können. Damit die Umsetzung in die Praxis dauerhaft klappt, können sich alle, die sofort mehr für ihre Gesundheit tun wollen, sechs Wochen lang per E-Mail an ihren guten Vorsatz erinnern lassen. Ein interaktiver Check „Rückenfit am Arbeitsplatz“ rundet das Angebot ab.

Ein neu entwickeltes Seminarmodul zur Gesundheitskompetenz unter dem Titel „Gelebte Gesundheit am Arbeitsplatz – auf das WIE kommt es an“ kann seit Dezember 2016 von Dozentinnen und Dozenten der GDA-Träger angefordert werden und ist in Pilotveranstaltungen sowohl bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern als auch Dozentinnen und Dozenten auf sehr positive Resonanz gestoßen. Das finale Produkt wird ab Juni ebenfalls unter [www.gdabewegt.de](http://www.gdabewegt.de) abrufbar sein. Der innovative Ansatz dieses Seminarangebots besteht darin, die „weichen“, aber letztlich entscheidenden Faktoren der „gelebten“ Prävention wie Einstellungsänderungen, Verhaltensmuster, Gruppendynamiken zu thematisieren und sie vor dem Hintergrund der Verhältnisprävention zu bearbeiten. Das Angebot ist daher sehr gut anschlussfähig an weitere Seminare und Ansätze wie Präventionskultur, Organisationsentwicklung und Change Management.

Auf Basis wissenschaftlicher Grundlage und Praxiserfahrungen der GDA-Trägerinnen und -Träger sowie der Kooperationspartnerinnen und -partner wurden „Prinzipien guter Praxis“ und zugehörige Erfolgsfaktoren entwickelt und abgestimmt. Anhand dieser Kriterien werden beispielgebende Betriebe pilothaft gesammelt. Die Prinzipien sowie die Beispiele Guter Praxis werden voraussichtlich ab August 2017 auf [www.gdabewegt.de](http://www.gdabewegt.de) vorgestellt.

Dr. Stefan Baars  
Staatlicher Gewerbearzt  
Gewerbeärztlicher Dienst für Niedersachsen  
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover

### Das GDA-Programm „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ ( Psyche ) - Statusbericht

Im modernen Arbeitsleben spielen psychische Belastungen bei der Arbeit eine große Rolle und ihre Bedeutung scheint sich in den letzten Jahren auf hohem Niveau eingependelt zu haben. Genaugenommen sind psychische Belastungsfaktoren bei der Arbeit kein neues Phänomen: Nacht- und Schichtarbeit, kleintaktige Fertigung und Monotonie sind bereits Begleiterscheinungen der Industrialisierung des späten 19. Jahrhunderts gewesen. Die Tatsache, dass psychische Belastungen aktuell so stark in den Mittelpunkt der Wahrnehmung gerückt sind, ist allerdings ein Indiz dafür, dass sie für viele Beschäftigten offenbar den Level überschreiten, wo sie

unproblematisch bewältigt werden können. Von daher besteht hier hoher Handlungsdruck für den Arbeitsschutz.

Studien belegen, dass psychische Belastungen grundsätzlich an allen Arbeitsplätzen und bei allen Tätigkeiten auftreten können. Insofern kommt es darauf an, in allen Branchen und Betriebsgrößen eine adäquate Berücksichtigung psychischer Belastung im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sicherzustellen und die Handlungssicherheit aller Arbeitsschutzakteure in diesem Themenfeld zu verbessern.

Vor diesem Hintergrund wurde das GDA Programm ‚Psyche‘ konzipiert, das darauf abzielt, eine flächendeckende Umsetzung von Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit und die Vermeidung von Gesundheitsrisiken durch psychische Belastungen zu erreichen und alle Betriebe dazu aufzufordern, in ihren Gefährdungsbeurteilungen auch die psychischen Belastungen zu berücksichtigen und gegebenenfalls die erforderlichen Maßnah-

men umzusetzen<sup>1</sup>. Denn eine Gefährdungsbeurteilung im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes ist immer ein Gestaltungsprozess der Beurteilung, Bewertung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen, einschließlich einer Wirksamkeitskontrolle umfasst<sup>2</sup>.

Als einer der aktuellen thematischen Schwerpunkte der GDA wird das Programm ‚Psyche‘, nicht nur von den Trägern unterstützt, sondern auch von den Gewerkschaften, den Arbeitgeberverbänden sowie der GKV. Gemeinsam verfolgen sie das Ziel, das Thema der psychischen Belastungen nachhaltig im betrieblichen Arbeitsschutz zu verankern.

In der Ausrichtung des Programms Psyche spiegelt sich die Überzeugung der GDA-Träger, dass der betriebliche ‚Einstieg‘ in die Thematik der psychischen Belastungen an den Arbeitsplätzen sinnvollerweise über die Gefährdungsbeurteilung erfolgt. Hier besteht – dies zeigt nicht zuletzt die zweite repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der GDA-Dachevaluation - in Deutschland erheblicher Handlungsbedarf. Unterstrichen wird es dadurch, dass Betriebe, in denen viele Beschäftigte angeben, hohem Zeit- und Leistungsdruck ausgesetzt zu sein, eher unterdurchschnittlich oft über eine vollständige Gefährdungsbeurteilung verfügen<sup>3</sup>.

Von daher ist es das zentrale Ziel des GDA-Programms, die Zahl der angemessenen Gefährdungsbeurteilungen zur psychischen Belastung zu steigern. Dies Ziel soll nicht zuletzt durch die Betriebsbesuche im Rahmen des sogenannten ‚Kernprozesses‘ erreicht werden; aufgrund der in den Betrieben aber noch vielfach fehlenden fachlichen Kompetenz beim Umgang mit der Thematik, war es erforderlich, gleichzeitig die Fragestellungen für die Akteure im inner- und überbetrieblichen Arbeitsschutz handhabbar und praxisnah aufzubereiten. Dies geschah und geschieht durch:

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

Seitens des GDA-Programms Psyche wurde in einem ersten Schritt die **GDA Leitlinie** „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ (Sept. 2012) erarbeitet, in der ein Grundkonsens aller Beteiligten formuliert wird. Diese Leitlinie bildet den Hintergrund für die Konzeption der Betriebsbesuche im GDA-Programm Psyche. Um gleichzeitig Transparenz für die betrieblichen Akteure zu schaffen, wurde eine korrespondierende Hilfestellung für die betrieblichen Akteure bereitgestellt, die **„Empfehlungen zur Umsetzung** der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“, die sich direkt an die Betriebe und Unternehmen richten. Hier finden sich konkrete Hinweise zum Vorgehen bei der Erarbeitung einer Gefährdungsbeurteilung ‚psychische Belastung‘ und Tipps bzw. Erfahrungen für die Organisation und Planung des betrieblichen Vorgehens. Diese Empfehlungen wurden gemeinsam von allen GDA-Partnern erarbeitet, d.h. unter Mitwirkung der Sozialpartner, und es wurden bislang ca. 80.000 Stück an Betriebe und Arbeitsschutzakteure verteilt. Die Broschüre liegt mittlerweile in der zweiten ergänzten Auflage vor .

Weiterhin fanden zahlreiche **Qualifizierungsmaßnahmen** und Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch für Aufsichtspersonen statt. In etlichen regionalen und überregionalen Veran-

staltungen und Kongressen wurden Arbeitgeber, Personal- und Betriebsräte sowie weitere Kooperationspartner über das Thema psychischer Belastungen bei der Arbeit informiert. Weiterhin wurden Eckpunkte erarbeitet, welche Kompetenzen und welches Wissen die verschiedenen Akteure im Betrieb für eine - in ihrer Funktion - sachgerechte Bearbeitung des Themas benötigen.

Die **Betriebsbesuche** im Rahmen des GDA-Programms Psyche starteten im Jahr 2015 und werden bis Ende 2017 durchgeführt. Entsprechend der Zielstellung des Programms steht Beratung und Überwachung der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung zu psychischer Belastung im Fokus. Außerdem wird bei den Betriebsbesuchen auf die ‚menschengerechte Gestaltung der Arbeitszeit‘ und ‚traumatische Ereignisse‘ vertieft eingegangen. Diese Belastungen spielen an vielen Arbeitsplätzen eine große Rolle; sie sind darüber hinaus der Überwachung durch die Aufsichtspersonen vergleichsweise unmittelbar zugänglich. Außerdem existieren hier erprobte Maßnahmen und Lösungsansätze, die für die Betriebe beim Einstieg in die Thematik in der Regel realisierbar sind. Die Betriebsbesuche finden auf der Grundlage eines Erhebungsbogens statt, mit dem einige der Eckpunkte des Umsetzungsstandes im jeweiligen Betrieb erfasst werden. Entsprechend der vorgefundenen betrieblichen Situation erfolgt dann das weitere Aufsichts- und Beratungshandeln im Rahmen des gesetzlichen Auftrages mit dem Ziel, die Unternehmen aufzufordern oder ggf. in die Lage zu versetzen, die Gefährdungsbeurteilung zu psychischer Belastungen in ihrem Betrieb angemessen zu erstellen.

Bei den **Betriebsbesuchen** im Rahmen des GDA-Programms können grundsätzlich alle Betriebe angesprochen werden, da die gesetzliche Verpflichtung zur Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung, wie sie im 2013 im Arbeitsschutzgesetz verankert wurde, von allen Betrieben umzusetzen ist. Die Mehrheit der aufgesuchten Betriebe sollte in der Größenordnung zwischen 20 und 500 Beschäftigten liegen, da die Erfahrungen darauf hindeuten, dass hier sowohl der Gestaltungsbedarf als auch die Wirksamkeit des Aufsichtshandelns besonders hoch ist.

Es ist vorgesehen, insgesamt 12.000 Betriebe in einer Erstrevision zu psychischer Belastung aufzusuchen. Bis zum Ende des ersten Quartals 2017 lagen knapp 8000 bearbeitete Erhebungsbögen vor. Auf der Basis dieser Bögen wird Anfang 2018 eine Auswertung erfolgen, um den Stand der Umsetzung zum Thema der psychischen Belastungen in Deutschland nachzuvollziehen.

Von daher liegen derzeit noch keine quantitativen Auswertungsergebnisse vor.

Es fanden jedoch zahlreiche übergreifende Erfahrungsaustausch-Veranstaltungen statt, bei denen die Aufsichtspersonen der Länder und der Unfallversicherungsträger um ihre Einschätzungen zum Umgang der Betriebe mit psychischen Belastungen gebeten wurden. Dabei zeigten sich die folgenden Trends:

- Das Thema der psychischen Belastung wird nicht mehr so kontrovers behandelt wie zu Anfang der GDA-Periode.
- Die Betriebe benötigen relativ lange Zeit, um die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung umzusetzen. Von daher ist absehbar, dass die Thematik mit Ende dieser GDA-Periode noch nicht abgeschlossen sein wird.
- Der Anteil der Betriebe mit hoher Akzeptanz für das Thema steigt, aber auch die Zahl der Betriebe, die sich mit dem Thema nicht beschäftigen ist ebenfalls nach wie vor hoch.

- Betriebe haben oft Probleme den Gesamtprozess zu einem befriedigenden Ende zu bringen und finden es dann schwierig, geeignete Arbeitsgestaltungsmaßnahmen zu ergreifen. Die Ursachen für diese Unvollständigkeit der Gefährdungsbeurteilungen wären näher zu analysieren. Ein Grund wird in der offenbar häufig fehlenden konkreten ‚intrinsic‘ Zielsetzung der Betriebe bei der Durchführung Gefährdungsbeurteilung gesehen.
- Die Rolle externer Beratung wird teilweise recht kritisch gesehen, da die Abstimmung zwischen dem Informations-, Beratungs- und Dienstleistungsbedarf des Betriebes und der angebotenen Beratungsleistung nicht immer passgenau erfolgt.
- Der Frage, wie KMU sinnvoll zu der Thematik beraten bzw. unterstützt werden können, sollte an anderer Stelle differenzierter nachgegangen werden. Die Aufsichtspersonen machen deutlich, dass insbesondere in den kleinen Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten der „gelebte“ Arbeitsschutz sich meist besser darstellt, als die Dokumentation erwarten lässt.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Thema psychischer Belastungen bei der Arbeit mittlerweile in den Betrieben eine höhere Akzeptanz und ein höheres Ausmaß an Berücksichtigung findet. Gerade bei dieser Thematik, die gesellschaftlich noch in der Diskussion befindlich ist, zeigt sich eine der Stärken der GDA: die Akzeptanz auch neuen Arbeitsschutzthemen gegenüber steigt, wenn die Träger der GDA und die Sozialpartner zumindest in Grundzügen abgestimmte Positionen vertreten.

Einige Branchen, insbesondere diejenigen mit einem hohen Anteil prekär Beschäftigter, mit einem hohen Anteil von Personen mit unzureichenden Deutschkenntnissen, Betriebe mit komplexen Organisationsformen und vielen Beschäftigten aus Fremdfirmen sollten gerade im Hinblick auf die dort gegebenen psychischen Belastungen intensiver im Aufsichtshandeln berücksichtigt werden.

Für die weitere Bearbeitung der Thematik durch die Aufsichtsbehörden wird es darauf ankommen, den Fokus zu erweitern; bislang richtete sich die Betrachtung in erster Linie auf die Verbesserung der betrieblichen Prozesse, zukünftig wird es zusätzlich erforderlich sein, gesundheitsriskante Belastungsfaktoren zu benennen und in den Gefährdungsbeurteilungen mit Priorität zu berücksichtigen. Hierzu liegen mittlerweile auf breiter Basis wissenschaftlich abgesicherte Ergebnisse vor.

In diesem Zusammenhang wäre es zielführend, wenn sich zumindest die Arbeitsschutzbehörden der Länder über gemeinsame Eckpunkte zur Durchsetzung von Aufsichtsmaßnahmen verständigen würden.

**Bettina Splittgerber**  
Sektion Hessen

<sup>1</sup> Beck, David & Splittgerber, Bettina (2016): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Empfehlungen des Arbeitsprogramms „Psyche“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie Wirtschaftspsychologie 18, 2016-3: 31-39

<sup>2</sup> siehe auch: Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, S. 5

<sup>3</sup> NAK (Hrsg.): Zentrale Befunde und Botschaften der GDA-Betriebs- und Beschäftigtenbefragung, Berlin 2017

<sup>4</sup> NAK, Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Berlin 2016

<sup>5</sup> Hrsg.: Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche, Empfehlungen zur Qualifizierung betrieblicher Akteure für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Berlin 2017

<sup>6</sup> Siehe etwa: Rothe, et. al: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung., Dortmund 2017



## Vorschlag zur Änderung der Satzung des VDGB

Die gültige Satzung des Vereins stammt aus Oktober 2004. Seither haben sich die für die Tätigkeit des Vereins wichtigen Verhältnisse in Teilen geändert. Dieser Umstand wurde während der Mitgliederversammlung 2015 angesprochen. Der Vorstand des VDGB hat sich auf seiner Sitzung im April 2016 mit dieser Angelegenheit beschäftigt. Die auf den Versand des Entwurfes folgende Diskussion verhinderte einen Beschluss der Satzungsänderung während der Mitgliederversammlung 2016. Der Vorstand wurde beauftragt, einige der Änderungsvorschläge juristisch prüfen zu lassen. Der Vorstand schlägt allen Mitgliedern nun folgende Änderungen der Satzung vor:

Auf die zunächst vorgeschlagene veränderte Terminologie in Bezug auf den Vorstand wird verzichtet, da die veränderte Fassung keine Vorteile gegenüber der gültigen Formulierung verspricht. Zwar geht das BGB im § 26 von der Grundvorstellung aus, dass der Vorstand eines Vereins aus einer Person gebildet wird; dies ist jedoch in nahezu allen Fällen nicht gegeben. Daher wird auf die Verwendung der Begriffe „Vorsitzender als Vorstand i.S. § 26 BGB“ und „erweiterter Vorstand“ verzichtet und die gegenwärtige Formulierung beibehalten.

Auch die in der Diskussion vorgeschlagene Änderung der Vereinszwecke mit einer der gegenwärtigen Wortwahl angepassten Formulierung (u.a. „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“) ist nicht realisierbar, da dazu die Zustimmung aller Mitglieder erforderlich wäre. Zwar könnte versucht werden, die Zustimmung der nicht zur Mitgliederversammlung erschienenen Mitglieder schriftlich einzuholen, aber in Anbetracht der Mitgliederstruktur und der geringen Beteiligung vieler Mitglieder an Diskussionen erscheint es als nicht realisierbar, alle Mitglieder zu einer Zustimmung zu bewegen. Die im § 40 BGB eröffnete Möglichkeit, auf die Zustimmung aller Mitglieder zu verzichten, kann in unserem Fall nicht genutzt werden, da die gültige Satzung keine diesbezügliche Passage enthält.

Der **§ 4 Abs. 2** soll geändert werden. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen einzelnen Mitgliedern und der Schriftleitung soll zukünftig nicht die Abgeordnetenversammlung, sondern der Vorstand entscheiden. Die Einberufung einer Abgeordnetenversammlung wegen einer textlichen Meinungsverschiedenheit ist nicht verhältnismäßig.

Im **§ 8 Sektionen** wird die Sollvorschrift, dass eine Sektion 40 Mitglieder haben soll, gestrichen. Sie ist entbehrlich und steht einer neuen Sektionsbildung z. B. in Mecklenburg-Vorpommern oder Thüringen im Wege. Außerdem ist vorgesehen die Zweijahresfrist für die Wahl des Sektionsvorsitzenden und seines Stellvertreters zu streichen. Der Grund besteht in dem Umstand, dass viele Sektionen seit Jahren keine Sektionsversammlungen realisieren konnten und die Sektionsvorsitzenden viele Jahre erfolgreich arbeiten.

Im **§ 10 Aufnahme** soll die Vorschrift entfallen, dass für jede Aufnahme ein Vorstandsbeschluss erforderlich ist. Dieser formale Aufwand erscheint als entbehrlich, die in der neuen Fassung vorgesehene Prüfung des Antrages ist ausreichend.

Die Bestimmung des **§ 11 Austritt und Ausschluss**, dass die Mitgliedschaft erlischt, falls ein Mitglied trotz zweimaliger Mahnung nicht zahlt, stößt in der Praxis auf erhebliche Schwierigkeiten. In vielen Fällen kommen die Mahnungen als

unzustellbar in die Geschäftsstelle zurück. Daher soll eine Passage eingefügt werden, dass es für den Ausschluss ausreicht, wenn das Mitglied zweimal seinen Beitrag nicht zahlt und die Mahnungen als unzustellbar zurückkommen.

In **§ 12 Beiträge** soll ein dritter und vierter Satz eingefügt werden, die sich mit Mitgliedern, deren Ausbildung im laufenden Jahr endet und mit der Beitragspflicht bei Todesfällen von Mitgliedern beschäftigt.

Im **§ 17** werden die Buchstaben a und b gestrichen. Diese Aufgaben nimmt zukünftig die Mitgliederversammlung wahr. Die Buchstaben c und d werden a und b. Grund für diese Änderung ist die praktische Schwierigkeit der Durchführung von zwei Sitzungen (Abgeordneten- und Mitgliederversammlung während der Arbeitsschutzkongresse und die Tatsache, dass Abgeordneten- und Mitgliederversammlung weitgehend gleiche Themen behandeln.

Im **§ 18** wird der Satz 4 wie folgt gefasst: „Ordentliche Sitzungen der Abgeordneten werden einberufen, wenn Vereinsangelegenheiten gemäß §17 Buchstabe a) und b) zu beraten sind, im Übrigen können außerordentliche Sitzungen anberaumt werden.“

Im **§ 21** werden als Buchstaben a) und b) und g) eingefügt:  
a) die Entgegennahme des Tätigkeitsberichtes des Vorstandes;  
b) die Genehmigung der Rechnung und Entlastung des Vorstandes;  
g) Beschlüsse zur Änderung der Satzung.  
Die bisherigen Buchstaben a) bis d) werden die Buchstaben c) bis f).

In den **§§ 4, 18, 19** und **23** wird in der neuen Fassung einheitlich der Ausdruck VDGB-Nachrichten verwendet.

Sofern die Mitgliederversammlung diese Änderungen mit einer 3/4-Mehrheit beschließt, kann die neue Satzung am 20. 10. 2017 in Kraft treten.

Hartmut Karsten

## Prag Fachexkursion der Sektionen HE + RP + SL vom 29. September bis 2. Oktober 2016

Auch bei der Planung der Exkursion nach Prag wurde wieder auf eine gesunde Mischung aus Betriebsbesichtigungen, fachlichem Erfahrungsaustausch und kollegialem Miteinander geachtet.

Mit dem Bus ging es früh morgens nach Nürnberg zum ersten fachlichen Programmpunkt.



TÜV Rheinland - Prüfung Freizeitgegenstände



Beim TÜV Rheinland (ehemals LGA Bayern) befasste sich die Gruppe mit den Themen Verbraucherschutz und Marktüberwachung. Bei einer Führung durch die Prüfräume wurde eindrucksvoll dargestellt, wie und nach welchen Kriterien u.a. Bürostühle, Spielgeräte und elektrische Weihnachtsdekoration geprüft werden. Auch den Akustikraum, der für spezielle Schallpegelmessungen genutzt wird, konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer besichtigen.

Am zweiten Tag stand eine Betriebsbesichtigung bei der Firma Linde Gas im Prager Industriegebiet auf dem Programm. Das tschechische Werk gehört zur Linde Group, eines der führenden Gase und Engineeringunternehmen der Welt. Unsere tschechischen Kollegen hatten diese Werksbesichtigung vorgeschlagen und auch bereits die fachliche Führung in deutscher Sprache organisiert. Nach einer Firmenpräsentation, einer ausführlichen Erläuterung der technischen Prozesse und vor allem einer intensiven Sicherheitsunterweisung führte ein Rundgang durch die Abfüllanlagen für medizinische und technische Gase.



Freundlicherweise ermöglichte die Firma Linde gleich im Anschluss in ihren Räumen den Erfahrungsaustausch mit den tschechischen Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich des staatlichen Arbeitsschutzes durchzuführen. So konnten ausführlich die Organisation, die Aufgaben und die Schwerpunktsetzungen der tschechischen Arbeitsinspektion diskutiert werden.



Am Samstag bestand die Gelegenheit, ausführlich das Prager Stadtzentrum zu besichtigen. Die Altstadt von Prag und das Wetter präsentierten sich von der besten Seite. Nach der organisierten Führung in der Prager Innenstadt mit einem äußerst interessanten Schwerpunkt im jüdischen Viertel bestand noch genügend Zeit, Prag auf eigene Faust zu erkunden.



Je nach Gusto unternahmen einzelne Gruppen eine Besichtigung der Prager Burg oder genossen das Stadtpanorama in einem Ausflugsboot auf der Moldau. Abends gab es dann in gemüthlicher Runde viel Neues zu berichten.



Auf der Rückfahrt wurde in Pilsen ein mehrstündiger Zwischenstopp eingeplant. Natürlich wurde dort eine Besichtigung der berühmten Brauerei mit anschließender Bierverskostung im historischen Gewölbekeller angeboten.



Bild: Die „Große Synagoge“ in Pilsen ist Europas zweitgrößte Synagoge und die drittgrößte Synagoge der Welt.

Bekannt wurde Pilsen im Jahr 1842, als der Inhalt des ersten Braukessels mit Pilsner Urquell ausgeliefert wurde. Aber auch die Stadt Pilsen selbst ist sehenswert.

Die Kolleginnen und Kollegen aus Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland haben eine interessante und lehrreiche Exkursion mit zahlreichen guten Gesprächen und neuen Kontakten erleben kön-

nen. Herzlichen Dank an Herrn Wiedemann, der die Fahrt hervorragend organisiert und während der Reise stets für alle Anliegen als Ansprechpartner zur Verfügung stand. Alle die, die dabei waren, freuen sich bereits auf die nächste Exkursion.

Reinhard Wiedemann  
Sektion Rheinland-Pfalz / Saarland

## 125 Jahre Gewerbeaufsicht (nicht nur) in Würzburg Die Chronik

Königlich Allerhöchste Verordnung,  
die Fabriken und Gewerbeinspektoren betreffend  
im Namen Seiner Majestät des Königs  
Luitpold  
von Gottes Gnaden königlicher Prinz von Bayern,  
Regent.

Wir finden U n s bewogen, zum Vollzuge des § 139b der Gewerbeordnung in der Fassung des Reichsgesetzes vom 1. Juni 1891 (Reichsgesetzblatt Seite 285) zu verordnen, was folgt:

§ 1

Die Aussicht über die Ausführung der Bestimmungen der §§ 105a, 105b Abs. 1, 105c - 105h, 120a - 120e, 134 - 139a der Reichsgewerbeordnung, ferner die Kontrolle in Bezug auf die Sicherung der Arbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit in denjenigen Anlagen, welche nach §§ 16 und 24 der Reichsgewerbeordnung einer besonderen Genehmigung bedürfen, wird neben den ordentlichen Polizeibehörden besonderen Beamten übertragen, welche den Titel „Fabriken- und Gewerbe-Inspektoren“ führen....

§ 3

Für jeden Regierungsbezirk wird bis auf Weiteres e i n Fabriken- und Gewerbe-Inspektor, und zwar bei der Regierung, Kammer des Innern angestellt. ....

Mit der Entscheidung von 1892 wurde in Bayern erstmals die Aufsicht über die Zigarrenfabriken, Maschinenbaufirmen, Rosshaarspinnereien, Sandsteinbetriebe und Farbenhersteller in direkten Bezug zu den Regierungsbezirken gesetzt. Zuvor wurden die Fabrikanten und Gewerbetreibenden Unterfrankens und Aschaffenburgs vom Dienstsitz Speyer aus, in der damals linksrheinischen bayerischen Pfalz, betreut.



Die königliche Weitsicht war erstaunlich, ist es doch auch in der heutigen Zeit notwendig für eine ausreichende Zahl an Gewerbeinspektoren zu sorgen, die nicht kleinteilig über das ganze Land verstreut sind oder unangemessen weite Anreisen in Kauf nehmen müssen, sondern durch einen angemessenen überörtlichen Aufsichtsbezirk unabhängig und sachgerecht Ihre wichtige Aufgabe erfüllen konnten.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gewerbeaufsichtsamts in Würzburg haben in akribischer und nicht immer leichter Kleinarbeit, Geschichten und Geschichte gesammelt. Trotz unwiederbringlicher Verluste an Akten und Informationen durch die Bombardierung Würzburgs im März 1945 ist es gelungen, eine Art Kaleidoskop zu erschaffen, welches eindrucksvoll die Entwicklungen und Veränderungen in der Gewerbeaufsicht des Freistaats und insbesondere in Würzburg dokumentiert. Von der ersten Gewerbeassistentin um das Jahr 1900 über Änderungen in der Namensgebung Mitte der 20er Jahre des vorigen Jahrhunderts, von der eigenständigen Behörde bis zur Ausgabe von Meproscheinen, der Wandel im System und bei den Aufgaben wurde und wird bis in das aktuelle Jahr von der Chronistin festgehalten.

Dank der freundlichen Unterstützung des bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz und des Präsidiums der Regierung von Unterfranken ist es uns gelungen, zum Jubiläum unsere Geschichte als kleines Büchlein drucken zu lassen.

Die Gewerbeaufsicht in Deutschland segelt seit einigen Jahren in rauer See. Eine Chronik kann gerade in schwierigen Zeiten helfen, einerseits die Traditionen und Leistungen selbstbewusst zu vertreten und andererseits das Bewusstsein schärfen, notwendige Veränderungen aktiv mitzugestalten.

Sollte der geneigte Leser dieses kurzen Artikels Interesse an weiteren Informationen haben, darf er (oder sie) sich gerne und getrost an den Autor wenden.

Schließen möchte ich mit einem Auszug aus dem Bericht des ersten Fabrikeninspektors an die königliche Administration, wobei Ähnlichkeiten mit Erfahrungen lebender Personen rein zufällig wären:

„Bezüglich der Art meiner Aufnahme seitens der Industriellen und Gewerbetreibenden konstatiere ich gerne, daß dieselbe nur in vereinzelten Fällen eine feindselige war; weitaus in den meisten Fällen nahm man mich zwar anfangs mißtrauisch und reserviert auf, indes reichte in der Regel das erste persönliche Benehmen hin, um eine wohlwollende Beurteilung des Fabrikeninspektors Platz greifen zu lassen. Seitens der Arbeiter fand ich nur wenig Beachtung.“

**Dr. Günther Gaag**  
Sektion Bayern

Fabriken- und Gewerbe-Inspektor Ried, Landshut, in schmucker Uniform mit Zweispitz und Degen  
Quellenangabe: „100 Jahre Bayerische Gewerbeaufsicht 1879-1979“

## **Einladung zur Mitgliederversammlung anlässlich der Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2017 am 19. Oktober 2017 in Düsseldorf**

Der Vorstand des VDGAB e.V. lädt alle Mitglieder des VDGAB e.V. zur Teilnahme an der Mitgliederversammlung während der Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2017 in Düsseldorf ein. Alle Sektionsvorsitzenden werden gebeten, an der Mitgliederversammlung teilzunehmen, da keine Abgeordnetenversammlung vorgesehen ist.

Die Mitgliederversammlung des VDGAB findet am Mittwoch, dem 19. 10. 2017 ab 17:15 Uhr im Raum 3 im 1. Obergeschoss des CCD Congress Center der Messe Düsseldorf statt.

### **Vorschlag für die Tagesordnung**

1. Eröffnung
2. Festlegung der Schriftführung (Vorschlag: Mitglied der Sektion Rheinland)
3. Feststellung der ordnungsgemäßen Einladung und der Beschlussfähigkeit
4. Annahme der Tagesordnung
5. Bericht des Vorstandes
6. Bericht über die Reaktionen auf die 10 Thesen und Diskussion über die weitere politische Arbeit des Vereins
7. Bericht des Schatzmeisters
8. Bericht der Kassenprüfer
9. Entlastung des Vorstandes
10. Wahl des Vorstandes
11. Wahl der Kassenprüfer
12. Beschluss zur Änderung der Satzung
13. Gestaltung der Veranstaltung zum 100. Jahrestag der Gründung des VDGAB (6. Juni 2019)“
14. Berichte aus den Sektionen
15. Ziehung des Gewinners/der Gewinnerin aus den Kreis der neuen Mitglieder
16. Ziehung der Gewinnerin/ des Gewinners des Preisrätsels (soweit erforderlich)
17. Verschiedenes

Im Anschluss an die Mitgliederversammlung ist ein gemeinsames Abendessen mit Kolleginnen und Kollegen des VDSI und des VDRI geplant.

Am 19.10.2017 wird im Raum 4a im 1. Obergeschoss des CCD Congress Centers von 12:00 bis 14:00 Uhr ein Treffen von Anwärterinnen und Anwärtern der Gewerbeaufsicht realisiert. Einladungen erfolgen über die Sektionsvorsitzenden.

### **Impressum**

Verein Deutscher Gewerbeaufsichtsbeamter e.V.  
Vorsitzender: Dipl.-Physiker Hartmut Karsten  
Geschäftsstelle: VDGAB e.V.

c/o Landesamt für Verbraucherschutz Sachsen-Anhalt  
Große Steinernetischstraße 4  
39104 Magdeburg

E-Mail: [Info@VDGAB.de](mailto:Info@VDGAB.de)

Redaktion: Dr. Helmut Deden, Hartmut Karsten

Gestaltung: Christian Hoffmann

Druck: jva druck + medien, Geldern

Nachdruck nur mit schriftlicher Einwilligung der Redaktion gestattet.

Titelleiste: © psdesign1/Fotolia

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht in jedem Fall die Auffassung des Herausgebers wieder.