



LAND
BRANDENBURG

Ministerium für Soziales,
Gesundheit, Integration
und Verbraucherschutz



Arbeitsschutz

Jahresbericht 2018

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Sozialer Arbeitsschutz in Brandenburg	
1. Einführung	5
2. Arbeitszeitschutz	11
3. Sozialvorschriften im Straßenverkehr	19
4. Jugendarbeitsschutz	21
5. Mutterschutz	23
6. Heimarbeitsschutz	28
Arbeitsschutz in Zahlen	
1. Arbeitsschutz in Brandenburg	29
2. Überblick über die Dienstgeschäfte und Tätigkeiten	30
Veranstaltungen	
1. Brandenburg-Tag 2018	34
2. „Zwischen den Stühlen“– eine Fachveranstaltung mit Filmvorführung und Podiumsdiskussion zur psychischen Belastung im Lehrerberuf	35
3. Messe „Arbeitsschutz aktuell 2018“	37
4. Brandenburger Arbeitsschutzfachtagung 2018	38
Einzelbeispiele, sachgebietsbezogene Schwerpunkte und Besonderheiten	
1. Unfallgeschehen	41
2. Marktüberwachung	49
3. Arbeitsstätten	56
4. Arbeitsbedingungen auf Baustellen	59
5. Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie	60
Anhang	
Tabelle 1: Personalressourcen für den Arbeitsschutz im LAVG des Landes Brandenburg	67
Tabelle 2: Betriebsstätten und Beschäftigte im Zuständigkeitsbereich	68
Tabelle 3.1a: Dienstgeschäfte in Betriebsstätten (sortiert nach Leitbranchen)	69
Tabelle 3.1b: Dienstgeschäfte in Betriebsstätten (sortiert nach Wirtschaftsklassen)	71
Tabelle 3.2: Dienstgeschäfte außerhalb der Betriebsstätte	78
Tabelle 4: Produktorientierte Darstellung der Tätigkeiten	79
Tabelle 5: Marktüberwachung (aktiv/reaktiv) nach dem Produktsicherheitsgesetz	80
Tabelle 6: Begutachtete Berufskrankheiten	81
Verzeichnis 1: Anschriften der Dienststellen der Arbeitsschutzverwaltung Brandenburg	87
Verzeichnis 2: Im Berichtsjahr erlassene Vorschriften auf Landes- und Bundesebene	88
Verzeichnis 3: Veröffentlichungen	89
Abkürzungsverzeichnis	90

Vorwort

Liebe Leserin und lieber Leser,

die Verpflichtungen zur Gestaltung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in Betrieben und Verwaltungen leiten sich aus Artikel 2 des Grundgesetzes und den einschlägigen Arbeitsschutzvorschriften ab. Für die Umsetzung der Pflichten tragen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Verantwortung. Die Beschäftigten sind zur Mitwirkung verpflichtet und haben Mitspracherechte. Die Überwachung obliegt der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht.



Mit diesem Regelsystem sollen Beschäftigte wirkungsvoll und präventiv vor arbeitsbedingten physischen oder psychischen Fehlbelastungen geschützt werden, die ohne Gegenmaßnahmen zu Unfällen oder Gesundheitsschäden führen können. Ein guter Arbeitsschutz stellt somit ein zutiefst ethisches sowie soziales Anliegen dar, denn er schützt das Leben und die Gesundheit von Beschäftigten und verhindert menschliches Leid bei den Betroffenen und deren Familien.

Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen in Betrieben und Verwaltungen sind zugleich auch wichtige Faktoren für wirtschaftlichen Erfolg. Denn Schutz, Erhalt und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten sind elementare Voraussetzungen für Motivation und Einsatzbereitschaft, für Kreativität, Innovationskraft und Kompetenzentwicklung.

Der derzeitige Wandel der Arbeitswelt stellt an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Beschäftigte und Arbeitsschutzbehörden neue Herausforderungen im Arbeitsschutz. Er ist gekennzeichnet durch die rasant wachsenden Möglichkeiten moderner Informations- und Kommunikationstechnologien. Durch die zunehmende Verfügbarkeit von Breitbandnetzen und Cloud Computing sind immer mehr IT-gestützte Tätigkeiten nicht mehr an einen festen Arbeitsplatz gebunden. Diese räumliche Flexibilisierung wird bereits von einer großen Zahl von Beschäftigten in verschiedenen Formen wie Teleheimarbeit, mobile Arbeit oder virtueller Teamarbeit genutzt. Ein Drittel der Betriebe in Deutschland bietet Beschäftigten die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Festzustellen bleibt, dass die ergonomischen Bedingungen bei der Ausführung dieser Arbeiten häufig (noch) nicht den arbeitsschutzrechtlichen Standards entsprechen. Auch die Flexibilisierung der Arbeitszeit wird in den Wirtschaftsbereichen, wo dies möglich ist, zunehmend genutzt. Hierbei können sowohl unternehmensbezogene Interessen (z. B. in der Form einer Rufbereitschaft oder „Arbeit auf Abruf“) als auch beschäftigtenbezogene Interessen (z. B. Arbeitszeitkonten, Gleitzeiten ohne festen Anfang und Ende der Arbeitszeit, Arbeitszeitpläne mit Wahlmöglichkeit) den Ausschlag geben.

Die beschriebenen Änderungen in der Arbeitswelt führen zu einem geänderten Belastungsspektrum. Während für die Urproduktion und die Produktion materieller Güter in der Zukunft weniger Menschen benötigt werden, werden mehr Menschen in der Entwicklung und Steuerung von Prozessen sowie für die Erfüllung von Dienstleistungen (unternehmensnahen wie personenbezogenen) benötigt. Insgesamt ist zu erwarten, dass in einer digitalisierten Arbeitswelt an vielen Stellen sinkende körperliche Anforderungen und steigende Produktivität einhergehen mit steigenden geistigen Anforderungen. Es wird aber auch weiterhin Arbeitsplätze mit „klassischen“ Belastungsfaktoren wie Lärm, Staub, Vibrati-

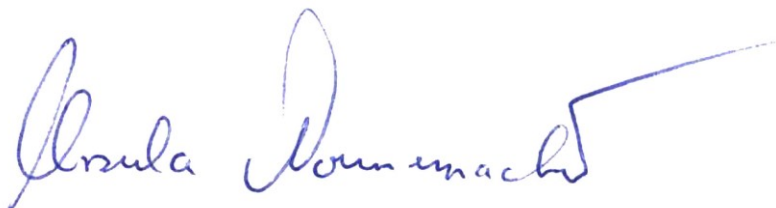
onen oder schwerer körperlicher Arbeit geben. Dies zeigt auf, dass das Belastungsspektrum der Zukunft von noch größerer Heterogenität gekennzeichnet sein wird.

Die Arbeitsschutzverwaltung in Brandenburg stellt sich auf diese Herausforderungen zunehmender Heterogenität ein. Mit dem im Berichtsjahr in einem dialogorientierten Prozess von Führungskräften und Beschäftigten entwickelten Fachkonzept „Arbeiten in Brandenburg – gesund und sicher“ sind konzeptionelle Grundlagen für eine Anpassung der Handlungsinstrumentarien sowie der personellen und strukturellen Voraussetzungen geschaffen worden. Über die wesentlichen Inhalte dieses im Jahr 2019 fertig gestellten Konzepts wird im nächsten Jahresbericht berichtet.

Der vorliegende Jahresbericht 2018 enthält eine thematische Fokussierung auf die Arbeitsschutzvorschriften zum Schutz besonderer Personen- und Berufsgruppen, wie z. B. Jugendliche, Kinder, schwangere und stillende Frauen oder Fahrpersonal. Zusammen mit den Vorschriften der Arbeitszeit tragen diese in besonderer Weise dazu bei, die Beschäftigten vor etwaigen Überforderungen und Gesundheitsschädigungen durch die Arbeitsbelastungen zu schützen.

Der Jahresbericht der Arbeitsschutzverwaltung 2018 gibt zudem einen Einblick in die vielfältigen Tätigkeitsschwerpunkte der Arbeitsschutzverwaltung. Diese spiegeln das breite Spektrum von der nach wie vor notwendigen Prävention arbeitsbedingter Unfälle bis zur Umsetzung von Maßnahmen zur Reduzierung psychischer und physischer Belastungen. Darüber hinaus werden wichtige Arbeitsergebnisse aus dem Aufgabenbereich der Marktüberwachung von technischen Produkten dargestellt.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Aufsichtsbeamtinnen und Aufsichtsbeamten in der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Brandenburg danke ich an dieser Stelle für die bewiesene hohe Einsatzbereitschaft und Gestaltungskraft. Sie tragen so zu sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen in den Betrieben und Verwaltungen ebenso bei wie zur Sicherheit von Verbraucherinnen und Verbrauchern.



Ursula Nonnemacher
Ministerin für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz
des Landes Brandenburg

Sozialer Arbeitsschutz in Brandenburg

1. Einführung

Mit diesem Jahresbericht wird ein Schwerpunkt auf die Arbeitsschutzvorschriften zum Schutz besonderer Personen- und Berufsgruppen, wie z. B. Jugendliche, Kinder, schwangere und stillende Frauen oder Fahrpersonal, gelegt. Zusammen mit den Vorschriften über die Arbeitszeit tragen diese in besonderer Weise dazu bei, die Beschäftigten vor etwaigen Überforderungen und Gesundheitsschädigungen durch die Arbeitsbelastungen zu schützen.

Im allgemeinen Sprachgebrauch wird als Klammer hierfür häufig der Begriff des „sozialen Arbeitsschutzes“ gebraucht. Eine solche Klassifizierung wird allerdings dem ganzheitlichen Ansatz der europäischen Rahmenrichtlinie zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit nicht hinreichend gerecht. Denn dieser verlangt, dass zum einen bei den Maßnahmen des Arbeitsschutzes der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen sind und zum anderen die Maßnahmen mit dem Ziel zu planen sind, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und den Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen¹. Somit sind die Maßnahmen des Arbeitsschutzes immer in der Kombination von technischen, sozialen und medizinischen Aspekten zu planen und umzusetzen.

Als weiteren allgemeinen Grundsatz enthält § 4 Nr. 6 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), dass der Arbeitgeber spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen hat. Das ArbSchG nennt jedoch bewusst nicht explizit, welche Personengruppen als besonders schutzbedürftig gelten. Damit wird verdeutlicht, dass es für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bestimmter Personengruppen, wie z. B. ältere Beschäftigte, Berufseinsteiger, Beschäftigte mit Behinderungen oder Leiharbeitnehmer, anerkanntermaßen Besonderheiten gibt, denen bei der Festlegung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes Rechnung zu tragen ist². Neben § 4 Nr. 6 ArbSchG bestehen eine Reihe spezieller, gruppenbezogener Arbeitsschutzvorschriften (z. B. §§ 3ff. Mutterschutzgesetz (MuSchG), §§ 28ff. Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), § 11 Abs. 6 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)). § 4 Nr. 6 ArbSchG unterstreicht diese speziellen Vorschriften und greift als Aufwandsbestand ein, soweit die Sondervorschriften Aspekte nicht regeln bzw. für bestimmte Gruppen (z. B. ältere Beschäftigte) spezielle arbeitsschutzrechtliche Regelungen fehlen.

Für die Arbeitsschutzbehörde des Landes Brandenburg stellen der Vollzug der speziellen Rechtsvorschriften zum Schutz besonderer Beschäftigtengruppen im Mutterschutz-, im Jugendarbeitsschutz-, im Fahrpersonal- und im Heimarbeitsrecht sowie der Vollzug des Arbeitszeitrechts – zusammengefasst als sozialer Arbeitsschutz – wesentliche Aufgaben dar. In insgesamt 3.697 Fällen wurden diese Sachgebiete im Jahr 2018 im Rahmen aktiver oder anlassbezogener Besichtigungen in den Betrieben überprüft. Mit insgesamt 800 Beanstandungen wurden in mehr als jeder fünften dieser Prüfungen Mängel festgestellt. Diese führten zu 36 Anordnungen, 147 Verwarnungen und 248 Ordnungswidrigkeitsverfahren.

Der soziale Arbeitsschutz in Deutschland geht auf eine lange historische Entwicklung zurück. Bereits die erste „Arbeitsschutzbestimmung“ – das preußische „Regulativ über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in Fabriken“ aus dem Jahr 1839 – verbot u. a. die Kinderarbeit unter neun Jahren, die Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 5 Uhr sowie die Sonn- und Feiertagsarbeit für Jugendliche^{3 4}. Seitdem erfährt der soziale Arbeitsschutz eine stetige Fortentwicklung. So wurde beispielsweise 1918 die Arbeitszeit

¹ Arbeitsschutzgesetz, § 4 Nr. 3, 4 Allgemeine Grundsätze.

² Köhte/Faber/Feldhoff, Gesamtes Arbeitsschutzrecht, 2. Auflage, 2018, ArbSchG § 4, RdNr. 97ff.

³ Lakies/Schoden, Jugendarbeitsschutzgesetz, 6. Auflage, 2010, Einleitung, RdNr. 11.

⁴ Anzinger/Koberski, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage, Einleitung, RdNr. 9.

auf acht Stunden pro Tag begrenzt⁵ und 1952 ein bundesweites einheitliches Mutterschutzgesetz verabschiedet, welches bis zu seiner Ablösung im Jahr 2018 Bestand hatte. Im Jahr 1976 trat das bis heute geltende Jugendarbeitsschutzgesetz in Kraft. Das Arbeitszeitgesetz mit seinen umfassenden Bestimmungen zum Sonn- und Feiertagsschutz, zur täglichen Höchstarbeitszeit, zu Ruhepausen und Ruhezeiten sowie zu tarifvertraglichen Abweichungsmöglichkeiten ist 1994 in Kraft getreten.

Die Entwicklung des Fahrpersonalrechts in Deutschland ist vornehmlich auf europäische Verordnungen zurückzuführen. So bildete das Fahrpersonalgesetz (FPersG) von 1971 die Rechtsgrundlage für Überwachungsmaßnahmen und die Verhängung von Bußgeldern nach Verstößen. 1997 wurde die Fahrpersonalverordnung (FPersV) aufgrund des Fahrpersonalgesetzes erlassen.⁶ Beide Rechtsgrundlagen sind bis heute einem ständigen Wandel unterzogen, indem sich ändernde europäische Verordnungen auf nationaler Ebene umzusetzen sind.

Überblick über die Rechtsgebiete zum Schutz besonders schutzbedürftiger Personen- und Berufsgruppen und zur Arbeitszeit sowie zu aktuellen Entwicklungen im Berichtsjahr

a) Arbeitszeitrecht

Das aus dem Jahr 1994 stammende Arbeitszeitgesetz dient dem Zweck, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitenden zu schützen. Damit dient das Gesetz zum einen der Einhaltung des verfassungsrechtlich garantierten Sonn- und Feiertagsschutzes. Zum anderen erfüllt bzw. übertrifft das Arbeitszeitgesetz die sich aus der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung) ergebenden Mindeststandards.

Schwerpunktthemen sind die Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit, die Verlängerung täglicher Arbeitszeiten und die Einhaltung der gesetzlich vorgesehenen Ruhepausen. Festzustellen bleibt, dass der Vollzug des Arbeitszeitgesetzes erheblich dadurch erschwert wird, dass das Arbeitszeitgesetz eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten der Beschäftigten erst ab einer Arbeitszeit von acht Stunden vorsieht.

Die voranschreitende Digitalisierung brachte im Berichtsjahr umfangreiche Diskussionen zur Notwendigkeit einer weiteren Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes mit sich.

Zuletzt hat sich die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) auf Initiative Brandenburgs in der Sitzung vom 5./6. Dezember 2018 zum Thema „Flexible und gesundheitsgerechte Arbeitszeitgestaltung in einer modernen Arbeitswelt“ auseinandergesetzt und unter anderem folgende Punkte mehrheitlich beschlossen:

- Eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für zukunftsorientierte Betriebe und Verwaltungen. Die Arbeitszeitgestaltung muss dabei sowohl den Interessen der Beschäftigten nach mehr Zeitsouveränität als auch den Bedürfnissen der Arbeitgeber nach flexibler Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes an betriebliche Arbeitsabläufe gerecht werden.
- Für innovative Modelle zur Arbeitszeiflexibilisierung sind die Grenzen dort gesetzt, wo EU-Recht sowie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten dies erfordern. Dies gilt insbesondere für die Höchstarbeitszeit und die ununterbrochene Ruhezeit.

⁵ Anzinger/Koberski, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage, 2013, Einleitung, RdNr. 13.

⁶ Mergenthaler, Kraftverkehrskontrolle, FpersG, Loseblattsammlung.

- Das bestehende Arbeitszeitgesetz mit seinen gesetzlichen, tariflichen und behördlichen Abweichungsmöglichkeiten bietet einen weitgehenden und bisher nur unzureichend genutzten Spielraum für eine flexible Arbeitszeitgestaltung bei gleichzeitiger Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten.
- Eine angemessene Gefährdungsbeurteilung ist erforderlich, da Arbeitszeit eine grundlegende Dimension für viele Arbeitsbelastungen ist. Der jeweilige Arbeitsrhythmus und die Organisation der Arbeitszeit sind daher so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und physische oder psychische Gesundheit vermieden oder so weit wie möglich begrenzt wird.
- Es besteht das Erfordernis einer vollständigen Dokumentation von geleisteten Arbeitszeiten zum Schutz der Interessen der Arbeitgeber wie der Beschäftigten einerseits und zur Ermöglichung effektiver Kontrollen der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften durch die Arbeitsschutzbehörden andererseits.

b) Fahrpersonalrecht

Das Fahrpersonalrecht umfasst eine Vielzahl von Sozialvorschriften zum Schutz von Fahrerinnen und Fahrern im Straßenverkehr im Bereich der Güter- oder Personenbeförderung. Die wichtigsten Regelungen sind:

- die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des EU-Parlaments und des Rates zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr. Sie regelt insbesondere die zulässigen Lenk- und Ruhezeiten.
- die Verordnung (EU) Nr. 165/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates über den Fahrten-schreiber im Straßenverkehr. Sie regelt insbesondere die Pflicht zum Einbau eines Kontrollgerätes und die Benutzung des Kontrollgerätes.
- das Europäische Übereinkommen über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (AETR) und das AETR-Änderungsgesetz. Das AETR trifft im Wesentlichen den EU-Vorschriften entsprechende Regelungen für grenzüberschreitende Verkehre mit den Vertragsstaaten des AETR.
- das Fahrpersonalgesetz. Es enthält unter anderem Zuständigkeitsregelungen und Bußgeldvorschriften.
- die Fahrpersonalverordnung. Sie enthält insbesondere die nationalen Abweichungen von den europäischen Bestimmungen, so etwa hinsichtlich des Anwendungsbereichs der Sozialvorschriften, Regelungen zum Kontrollsystem nach EG-Verordnungen und die Regelung über Bescheinigungen über berücksichtigungsfreie Tage.
- das Arbeitszeitgesetz. Das ArbZG enthält unter anderem Regelungen zur Wochenarbeitszeit für Beschäftigte im Straßentransport, Bestimmungen dazu, was nicht als Arbeitszeit gilt, sowie Vorschriften zu den Ruhepausen und der Ruhezeit.
- das Gesetz zur Regelung der Arbeitszeit von selbständigen Kraftfahrern (KrFArbZG)

Der Vollzug der Sozialvorschriften im Straßenverkehr erfolgt in den Betrieben der Verkehrsbranche schwerpunktmäßig durch die Überprüfung der Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten der Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer. Das Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG) ist für die Unternehmerahndungen zuständig und berät darüber hinaus die Arbeitgeber, Disponenten und Arbeitsschutzverantwortlichen in den brandenburgischen Betrieben u. a. zur gesetzeskonformen Umsetzung der Lenk- und Ruhezeitenregelungen. Über die Internetseite des LAVG werden Merkblätter zu den Sozialvorschriften im Straßenverkehr zur Verfügung gestellt.

c) Mutterschutzrecht

Die Besonderheit für das Berichtsjahr 2018 stellt das Inkrafttreten des neuen Mutterschutzgesetzes zum 1. Januar 2018 dar. Das Mutterschutzgesetz wurde vollständig neu strukturiert und enthält als wesentliche Zielsetzungen den Gesundheitsschutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes und die Ermöglichung der Fortführung der Erwerbstätigkeit. Neben einer erheblichen Erweiterung des Anwendungsbereiches des Mutterschutzgesetzes wurde ein einheitliches und berufsgruppenunabhängiges Schutzniveau für alle Beschäftigten aufgenommen. Außerdem wird durch das Gesetz ein neuer Ausschuss für Mutterschutz eingeführt, der aufgrund seiner breit aufgestellten Besetzung praxisingerechte Umsetzungshilfen erarbeiten soll.

Zu den Neuregelungen im Einzelnen:

- Der Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes wurde wesentlich erweitert. Neben den Frauen in einer Beschäftigung und Heimarbeiterinnen wurden die mutterschutzrechtlichen Vorschriften auf zur Berufsbildung Beschäftigte, Praktikantinnen, Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind, Entwicklungshelferinnen, Freiwilligendienstleistende, Frauen in religiösen Gemeinschaften, Frauen als arbeitnehmerähnliche Personen sowie Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt, ausgedehnt.
- Die Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen sind nicht vom Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes erfasst. Eigenständige Regelungen stellen für sie das mutterschutzrechtliche Schutzniveau sicher. Erwähnenswert ist an dieser Stelle, dass die mit dem Mutterschutzgesetz gleichzeitig erfolgte Änderung des Bundesbeamtengesetzes eine Zuständigkeitszuweisung kraft Gesetzes enthält. Diese überträgt die Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften bei Bundesbeamtinnen und Bundesrichterinnen auf die dafür zuständigen Aufsichtsbehörden der Länder. Aufgrund entsprechender Verweisungsnormen im Landesbeamtengesetz und im Brandenburgischen Richterergesetz bedeutet dies für die brandenburgische Arbeitsschutzaufsicht, dass seither in den Aufsichtsbereich alle in Brandenburg beschäftigten Bundesbeamtinnen, Bundesrichterinnen, Landesbeamtinnen, Kommunalbeamtinnen und Landesrichterinnen fallen. Damit ist die bisherige Eigenüberwachung durch die jeweiligen Dienstherrn hinsichtlich mutterschutzrechtlicher Bestimmungen im Land Brandenburg sowohl auf Bundes- wie auf Landesebene durch eine Fremdüberwachung ersetzt worden.
- Neu eingeführt werden die Begrifflichkeit der unverantwortbaren Gefährdung, die Pflicht des Arbeitgebers zur anlasslosen Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Schwangerschaft und Stillzeit sowie eine Rangfolge von zu ergreifenden Schutzmaßnahmen bei Feststellung von unverantwortbaren Gefährdungen. Die Information der Beschäftigten und der schwangeren bzw. stillenden Frau über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und den Bedarf an Schutzmaßnahmen sowie die Verpflichtung des Arbeitgebers, der Betroffenen ein Informationsgespräch zur weiteren Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten, stellen ebenfalls wesentliche Änderungen dar. Ziel der anlasslosen Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist es, Diskriminierungspotenziale zu überwinden und bereits so früh wie möglich über Arbeitsbedingungen, die für die Schwangerschaft und die Stillzeit eine erhebliche Relevanz aufweisen, zu informieren.
- Auch der Bereich des arbeitszeitlichen Gesundheitsschutzes im Mutterschutzgesetz hat wesentliche Änderungen erfahren, die das LAVG vor neue Herausforderungen stellen. Hervorzuheben sind die Änderungen im Bereich der Nachtarbeit sowie der Sonn- und Feiertagsarbeit. Grundsätzlich ist beides für schwangere und stillende Frauen verboten. Allerdings sind Ausnahmen zulässig. Im Be-

reich der Nacharbeit zwischen 20 Uhr und 22 Uhr sowie ab 23 Uhr wurden neue behördliche Genehmigungsverfahren eingeführt. Eine Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ist hingegen zulässig, wenn sich die Frau hierzu bereit erklärt, eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 ArbZG zugelassen ist, der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

- Der Kündigungsschutz wurde dahingehend erweitert, dass auch Frauen, die eine Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche erleiden, erfasst sind. Außerdem sind bereits Vorbereitungsmaßnahmen, die im Hinblick auf eine Kündigung durch den Arbeitgeber getroffen werden, unzulässig.
- Der mit der Neuregelung eingeführte Ausschuss für Mutterschutz hat sich in der Sitzung am 4. Juli 2018 konstituiert. Neben Interessenvertretungen für den Bereich der Arbeitgeber, der Beschäftigten und der Schülerinnen und Studentinnen, der gesetzlichen Krankenkassen und der Wissenschaft sind auch drei Ländervertreterinnen in den Ausschuss durch den Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) berufen worden. Der Ausschuss hat sich ein Arbeitsprogramm anhand des gesetzlich festgelegten Auftrages gegeben und wird sich in drei Unterausschüsse gliedern.

Zu diesen Neuregelungen haben im Berichtsjahr umfangreiche Schulungen für die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten in den Regionalbereichen des LAVG stattgefunden.

Für die Arbeitgeber und die Beschäftigten hat das LAVG einen Leitfaden zu den Neuregelungen im Mutterschutzgesetz erarbeitet (Abbildung 1), der auf der Homepage des LAVG abrufbar ist. Dort sind ebenfalls Melde- und Antragsformulare sowie weiteres Informationsmaterial für Schwangere, Stillende und Arbeitgeber hinterlegt.



Abbildung 1: Der Leitfaden des LAVG zum Mutterschutzrecht

Bemerkenswert für das Berichtsjahr ist die um 11 % gestiegene Anzahl von Mitteilungen einer Schwangerschaft nach § 27 Abs. 1 MuSchG, die auf die Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereiches des Gesetzes zurückzuführen ist. Waren es im Berichtsjahr 2017 noch 7.066 Schwangerschaftsmitteilungen, so sind die im LAVG eingegangenen Mitteilungen im Jahr 2018 auf 7.860 gestiegen.

Schwerpunkte im Bereich des Mutterschutzes stellen für die brandenburgische Arbeitsschutzaufsicht sowohl die Bearbeitung von Anträgen zur Erklärung der Zulässigkeit einer Kündigung als auch die Beratung von schwangeren und stillenden Frauen sowie der Arbeitgeber dar. Dabei wird insbesondere auf die geänderte Rechtslage im Hinblick auf die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Durchführung einer mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau beschäftigt oder nicht, hingewiesen.

d) Jugendarbeitsschutz und Kinderarbeitsschutz

Im Jugendarbeitsschutzgesetz und in der Kinderarbeitsschutzverordnung (KindArbSchV) hat der Gesetzgeber festgelegt, unter welchen Voraussetzungen Kinder und Jugendliche beschäftigt werden können. Diese Vorschriften gelten für alle Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind.

Schwerpunkt der Beratungs- und Vollzugstätigkeit in diesem Bereich ist aufgrund des Filmstandortes Potsdam-Babelsberg die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen im Bereich von Filmaufnahmen (Kino- und Fernsehproduktionen). Darüber hinaus sind Bewilligungen für die Mitwirkung von Kindern in Theaterinszenierungen, die Beschäftigung von Jugendlichen in der Ausbildung sowie die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen während der Schulferien relevante Themenfelder. In den beiden letzten Fällen ist in den letzten Jahren eine rückläufige Tendenz erkennbar.

e) Heimarbeitsrecht

Das LAVG ist außerdem für die Aufsicht über die Durchführung des Heimarbeitsgesetzes (HAG) zuständig. Hierfür ist im LAVG die Entgeltüberwachungsstelle eingerichtet worden. Das Heimarbeitsgesetz schützt alle Personen, die Heimarbeit verrichten, auch Hausgewerbetreibende und gleichgestellte Personen. Heimarbeit wird in selbstgewählter Arbeitsstätte und im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern und erwerbsmäßig gegen Entgelt ausgeübt. Heimarbeit ist in vielen Wirtschaftsbereichen möglich. Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter sind keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Da sich der Arbeitsplatz meist in der eigenen Wohnung befindet, können sich die in Heimarbeit Beschäftigten zwar ihre Zeit selbst einteilen, sind aber wirtschaftlich umso abhängiger.

Wichtige Pflichten des Auftraggebers nach dem Heimarbeitsgesetz sind unter anderem:

- Listenführung über in Heimarbeit Beschäftigte, die der zuständigen Entgeltüberwachungsstelle zweimal jährlich zu übersenden sind;
- schriftliche Mitteilungspflicht an die zuständige Entgeltüberwachungsstelle bei erstmaliger Ausgabe von Heimarbeit;
- Unterrichtungspflicht der Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter vor Aufnahme der Beschäftigung über die Art und Weise der zu verrichtenden Arbeit, die Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren;
- Entgeltverzeichnisse sind am Ort der Auftragsausgabe offen auszulegen;
- Entgelte sind in Entgeltbüchern einzutragen.

In den folgenden Abschnitten wird auf die Tätigkeiten der staatlichen Arbeitsschutzbehörde in den genannten sowie weiteren Rechtsgebieten mit aktuellen Aussagen und praktischen Beispielen eingegangen.

Janine Heinze, MSGIV, Fachreferat Arbeitsschutz

janine.heinze@msgiv.brandenburg.de

2. Arbeitszeitschutz

Beschwerden zur Arbeitszeit

Die Anzahl der Beschwerden zum Arbeitszeitschutz ist in den letzten Jahren auf einem annähernd gleichbleibenden hohen Niveau geblieben. Im Zeitraum von 2013 bis 2018 wurden jedes Jahr ca. 100 Beschwerden an das LAVG herangetragen, die mutmaßliche Verstöße gegen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zum Inhalt hatten (siehe Übersicht 1).

Übersicht 1: Anzahl der Beschwerden zur Arbeitszeit

Sachverhalt	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Beschwerden zur Arbeitszeit	116	92	95	90	112	100
davon Sonn- und Feiertagsarbeit	9	5	2	4	4	4

Fast ein Drittel aller im LAVG eingegangenen Beschwerden in den Jahren von 2013 bis 2018 bezogen sich auf Probleme bei der Gestaltung der Arbeitszeit in den Betrieben und auf Baustellen. Hierbei sind noch nicht die Beschwerden zu den Sozialvorschriften im Straßenverkehr berücksichtigt. Damit ist der Arbeitszeitschutz der Teilbereich des Arbeitsschutzes, in dem in fast allen Jahren mit Abstand die meisten Beschwerden zu bearbeiten waren.

Vorwiegend beschwerten sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über unzulässig lange Arbeitszeiten. Von den Beschäftigten in den Betrieben wurden zudem jedes Jahr mehrfach die Nichtgewährung von Ruhepausen bzw. zu kurze Ruhezeiten beanstandet. Über nicht gewährte Ruhepausen beschwerten sich Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer insbesondere dann, wenn die gesetzlich vorgegebene Pausendauer pauschal von der zu vergütenden Arbeitszeit von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber abgezogen wurde, obwohl die Pausen aus unterschiedlichen Gründen nicht genommen werden konnten. Mehrere Beschwerden waren auf die nicht korrekte Anwendung von tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeit zurückzuführen. Beispielsweise wurden in einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe an den Wochenenden Bereitschaftsdienste mit einer Dauer von bis zu 24 Stunden durchgeführt, obwohl hierzu, entgegen der Forderung des angewendeten Tarifvertrages, keine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden war.

Nur in wenigen Fällen wurde eine mutmaßlich unzulässige Sonn- und Feiertagsarbeit thematisiert (siehe Übersicht 1). Im Jahr 2018 wurden zwei von vier Beschwerden zur Sonn- und Feiertagsarbeit, die im LAVG eingegangen sind, nicht durch die Beschäftigten initiiert. Eine Gewerkschaft beanstandete die vermeintlich unzulässige Sonntagsarbeit bei einem Postdienstleister. Zudem wandte sich ein Anwohner an das LAVG, weil er sich durch sonntägliche Aktivitäten auf einer Baustelle gestört fühlte.

Häufig kamen die Beschwerden zur Arbeitszeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus stationären und ambulanten Pflegebetrieben, aus Hotels und Gaststätten, von Paket- und Postdienstleistern, aus landwirtschaftlichen Betrieben, von Wachschutz- und Sicherheitsdiensten sowie von Groß- und Einzelhandelsbetrieben. Es gab kaum eine Branche im Land Brandenburg, die in den letzten Jahren nicht von Problemen bei der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit betroffen war. Positiv ist anzumerken, dass es in Bezug auf die Arbeitszeit in Krankenhäusern innerhalb des letzten Jahrzehnts einen deutlichen Rückgang bei den Beschwerden gegeben hat.

Die in den Betrieben durchgeführten Besichtigungen und Überprüfungen der Arbeitszeitaufzeichnungen zeigten, dass etwa zwei Drittel der entgegengenommenen Beschwerden vollständig bzw. zumindest teilweise berechtigt waren. Aus unterschiedlichen Gründen konnte durch das LAVG nicht immer zweifelsfrei der Nachweis erbracht werden, dass Verstöße gegen die Normen des Arbeitszeitgesetzes vorlagen. Mitunter lag die Vermutung nahe, dass die vorgelegten bzw. übergebenen Arbeitszeitaufzeichnungen nicht die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten widerspiegeln. Wurden während der Besichtigungen bzw. Überprüfungen Verstöße gegen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes festgestellt, erfolgte eine Beratung in den Betrieben zu einer rechtskonformen Arbeitszeitgestaltung. Zudem wurde die Abstellung der Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz von den Verantwortlichen in den Betrieben, teilweise verbunden mit der Androhung von Zwangsmaßnahmen, gefordert. Festgestellte Verstöße wurden, unter Berücksichtigung der Art und Schwere, nach pflichtgemäßem Ermessen in 51 Fällen mit Bußgeldern und Verwarnungen geahndet.

In der überwiegenden Anzahl der Beschwerden wurde nachdrücklich darauf hingewiesen, dass der Name gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber nicht genannt werden darf und somit die Anonymität gewahrt bleibt. Damit sollte verhindert werden, dass sich durch die Beschwerde negative Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis mit dem Betrieb ergeben. Vielfach hatten die Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer auch gegenüber der Behörde ihren Namen nicht offenbart. Mehrfach war auch festzustellen, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Zustände bei der Arbeitszeitgestaltung im Betrieb erst beschwerten, nachdem das Arbeitsverhältnis beendet war.

Hinweise über Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz erfolgten telefonisch, schriftlich (z. B. per Brief oder Fax), per E-Mail oder durch persönliches Vorsprechen (siehe Übersicht 2).

Übersicht 2: Anzahl der Beschwerden zur Arbeitszeit nach Art des Eingangs im LAVG

Art des Eingangs im LAVG	2013	2014	...	2017	2018
telefonisch	59	58	...	48	43
schriftlich (Brief, Fax)	36	18	...	21	19
E-Mail	16	12	...	37	31
persönliches Vorsprechen im Amt	5	4	...	6	7

Das Vortragen einer Beschwerde während eines Telefongesprächs ist die bevorzugte Übermittlungsform, wenngleich hierbei im Verlauf der letzten Jahre ein Rückgang zu verzeichnen war. Vergleichsweise selten wurde von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit genutzt, die zu beanstandenden Sachverhalte in einem persönlichen Gespräch im LAVG darzulegen. Zunehmend sind in den letzten Jahren die Beschwerden per E-Mail an die Behörde gesendet worden.

Die vorliegenden Daten und Erkenntnisse lassen erwarten, dass sich die Anzahl der Beschwerden zum Arbeitszeitrecht in naher Zukunft nicht verringern wird. Somit werden auch in den nächsten Jahren erhebliche personelle Ressourcen bei der Durchsetzung der Forderungen des Arbeitszeitgesetzes benötigt.

Gerd Schröder, LAVG, Regionalbereich West
gerd.schroeder@lavg.brandenburg.de

Überprüfung der Arbeitszeiten in Saison- und Kampagnebetrieben

Von der ASMK wurde im Jahr 2015 der Umlaufbeschluss für „längere tägliche Arbeitszeiten im Schau- stellergewerbe, in der Landwirtschaft und in der Hotel- und Gaststättenbranche“ gefasst. Über diesen Beschluss wurden die Betriebe von ihren Arbeitgeberverbänden sowie über die Medien informiert. In Folge dieses Beschlusses ist es im Land Brandenburg zu einer deutlichen Zunahme von Anträgen und erteilten Bewilligungen auf der Grundlage von § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG gekommen. Insbesondere für landwirtschaftliche Betriebe wurden längere tägliche Arbeitszeiten bewilligt. Mit der Überprüfung der Arbeitszeit in Saison- und Kampagnebetrieben im Rahmen eines Fachprojekts wurde das Ziel verfolgt, strichprobenartig die Auswirkungen der erteilten Bewilligungen zu ermitteln. Hierbei wurde in den Betrieben insbesondere kontrolliert, inwieweit die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, unter Berücksichtigung der bewilligten längeren täglichen Arbeitszeiten und der Nebenbestimmungen zu den Bewilligungen, eingehalten wurden. Weiterhin wurde geprüft, ob sich durch die Ausdehnung der werktäglichen Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden negative Folgen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergeben haben.

Im Jahr 2018 wurden im Zusammenhang mit dem Fachprojekt insgesamt 17 Saison- und Kampagnebetriebe aufgesucht. Davon fanden 14 Kontrollen in landwirtschaftlichen Betrieben statt, die sich insbesondere mit der Pflanzenproduktion beschäftigen. Darüber hinaus sind eine Gaststätte, ein Hotel sowie ein Betrieb, der u. a. Streusalz für Winterdienste umschlägt, kontrolliert worden. Belastbare Ergebnisse konnten nur für die landwirtschaftlichen Betriebe ermittelt werden, da hier eine ausreichend große Anzahl an Kontrollen durchgeführt worden ist. Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse werden in den nachfolgenden Ausführungen dargestellt:

In allen 14 landwirtschaftlichen Betrieben wurden die Gefährdungen entsprechend § 5 ArbSchG beurteilt. Überwiegend wurde die Gefährdungsbeurteilung von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber im Zusammenwirken mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt. Bei fünf Betrieben hat die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt die Beurteilung der Gefährdungen unterstützt. Die Kontrollen haben ergeben, dass in zwei Betrieben die Sicherheits- und Gesundheitsaspekte bei der Gestaltung der Arbeitszeit nicht berücksichtigt wurden. In weiteren drei Fällen waren die Betrachtungen zur Arbeitszeit in der Gefährdungsbeurteilung nicht ausreichend.

Die gewonnenen Erkenntnisse bei der Überprüfung der Unterlagen (u. a. Arbeitszeitanzeige) und aus den geführten Gesprächen haben deutlich aufgezeigt, dass die Einordnung aller besichtigten Betriebe als Saison- und Kampagnebetrieb im Sinne von § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG gerechtfertigt ist. Damit entsprechen die erteilten Bewilligungen diesbezüglich den gesetzlichen Vorgaben. Während der Saisonzeiträume wurden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insbesondere mit der Feldbestellung, dem Pflanzenschutz, der Ernte sowie dem Transport und der Einlagerung des Erntegutes beschäftigt.

Die erteilten Bewilligungen zur Verlängerung der täglichen Arbeitszeit wurden, bezogen auf den jeweiligen Einzelfall, mit Nebenbestimmungen versehen. Von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wurden die Nebenbestimmungen weitestgehend eingehalten. Es gab nur wenige Verstöße. Unter anderem wurde die Auflage, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gesundheitlichen Langzeitwirkungen von längeren täglichen Arbeitszeiten bis zu 12 Stunden sowie zu Maßnahmen zur Begrenzung der gesundheitlichen Risiken auf der Grundlage arbeitsmedizinischer und arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse aufzuklären sind, von drei Betrieben nicht umgesetzt.

Während der Kontrollen konnten von allen Betrieben Arbeitszeitaufzeichnungen vorgelegt werden. Die Arbeitszeiten wurden sowohl manuell als auch teilweise elektronisch aufgezeichnet. Anhand der Aufzeichnungen war ersichtlich, dass die Bewilligungen von den landwirtschaftlichen Betrieben während des Bewilligungszeitraumes nicht täglich in Anspruch genommen wurden. In zwei Betrieben ist es zu

einer geringen Anzahl an Verstößen gegen die zu gewährende tägliche Mindestruhezeit gekommen. Weiterhin wurden in einem Betrieb in besonderen Situationen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch über die bewilligten 12 Stunden hinaus beschäftigt. Bei einem weiteren Arbeitgeber wurde festgestellt, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch außerhalb des Bewilligungszeitraumes in Einzelfällen mehr als 10 Stunden arbeiten mussten. Der Arbeitgeber hat auf die Verstöße insofern reagiert, dass von ihm eine Änderung des Saisonzeitraumes in der Bewilligung beantragt wurde.

Die Überprüfungen haben weiterhin ergeben, dass es infolge der erteilten Bewilligungen nicht zu negativen Entwicklungen bezüglich des Krankenstandes bzw. des Unfallgeschehens in den Betrieben gekommen ist. Zudem haben die Gespräche mit den Verantwortlichen in den Betrieben erkennen lassen, dass es keine signifikante Fluktuation aufgrund der Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf bis 12 Stunden gab. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den landwirtschaftlichen Betrieben sind dort häufig langjährig beschäftigt oder teilweise auch nur für die Saison eingestellt. Die überwiegend männlichen Beschäftigten in der Pflanzenproduktion sind mit dem branchentypischen unregelmäßigen Arbeitsanfall vertraut.

Vom LAVG wurden die festgestellten Verstöße in einem Betrieb, unter Berücksichtigung der Art und Schwere, nach pflichtgemäßem Ermessen mit einer Verwarnung geahndet. Insgesamt drei Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber wurden in Besichtigungsschreiben aufgefordert, die gesetzlichen Bestimmungen sowie die Nebenbestimmungen in den Bewilligungsbescheiden einzuhalten.

Fazit:

Die Kontrollen haben ergeben, dass die erteilten Bewilligungen für die landwirtschaftlichen Betriebe nicht zu einer Verschlechterung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten geführt haben. Auch bei den wenigen Besichtigungen in den anderen Branchen hat es keine gegenteiligen Erkenntnisse gegeben.

Gerd Schröder, LAVG, Regionalbereich West
gerd.schroeder@lavg.brandenburg.de

Erlass eines Bußgeldbescheides wegen Verstößen gegen § 3 ArbZG im Bereich des Wachschutzes für Asylbewerberheime und folgende Abgabe an die Staatsanwaltschaft

Ein Unternehmen beantragte die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden/Tag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich des Wachschutzes auf der Grundlage des § 15 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG. Im Rahmen der Bearbeitung des Antrages wurde der Arbeitgeber durch das LAVG aufgefordert, die zu einer objektiven Bewertung der Arbeitsbelastung erforderlichen Unterlagen dem LAVG nachzureichen. Dazu gehören Gefährdungsbeurteilungen, Einsatzpläne, Nachweise zur Gewährleistung zusätzlicher Freischichten, Tätigkeitsbeschreibung mit Zeitabläufen/Tag, Stellungnahmen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes sowie die Einverständniserklärungen der Betroffenen. Die angeforderten Unterlagen wurden dem LAVG auch nach mehrmaligen Aufforderungen nicht übersandt, so dass eine Bewilligung nicht erteilt werden konnte und ein abschlägiger Bescheid erging.

Gleichzeitig forderte das LAVG Arbeitszeitnachweise vom Arbeitgeber an, da anonyme Beschwerden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Arbeitszeitgestaltung und zu psychischen Belastungen im Bereich des Wachschutzes von Asylbewerberheimen im LAVG eingingen. Die Beschwerden betrafen neben den Arbeitszeiten auch die Arbeitsbedingungen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten bereits ohne Ausnahme bis zu 12 Stunden/Tag beschäftigt worden sein. Es wurde weiterhin angegeben, dass der Umgang mit den Asylbewerberinnen und Asylbewerbern aus verschiedensten Gründen

psychisch als sehr belastend empfunden wurde. Zur Begründung wurde angegeben, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ständigen Forderungen, Wünschen und Konflikten von Bewohnerinnen und Bewohnern ausgesetzt und vom Arbeitgeber keine ausreichenden organisatorischen Maßnahmen zu ihrem Schutz getroffen worden waren. Die anonymen Beschwerdeführer gaben an, dass bereits eine 8-Stunden-Schicht belastend sei und dass man einer 12-Stunden-Schicht nicht zustimmen wolle.

Aus den übersendeten Arbeitszeitznachweisen wurde offensichtlich, dass der Arbeitgeber tatsächlich, ohne Bewilligung durch die zuständige Behörde, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den Wochenenden über 10 bis zu 12 Stunden/Tag beschäftigte. Da dies ein Verstoß gegen § 3 ArbZG ist, wurde der Arbeitgeber wegen der Begehung einer Ordnungswidrigkeit angehört, der auf die Möglichkeit einer Einlassung nur formal über einen Rechtsanwalt durch Übersendung der persönlichen Daten reagierte und sich zu den konkreten Vorwürfen der Arbeitszeitverstöße nicht äußerte. Auch nach Akteneinsicht durch den Rechtsanwalt erfolgte nach angemessener Frist keine Einlassung des Betroffenen, so dass ein Bußgeldbescheid in Höhe von 2.200,- Euro erging. Gegen den Bußgeldbescheid erhob der Betroffene Einspruch, wiederum ohne Begründung, so dass der Vorgang an die Staatsanwaltschaft abzugeben war.

Das Amtsgericht urteilte, dass der Tatvorwurf rechtens war und hat für den Betroffenen wegen fahrlässigen Verstoßes gegen das ArbZG in 10 Fällen 10 Geldbußen in Höhe von jeweils 150 Euro festgesetzt. Gleichfalls hat der Betroffene die Verfahrenskosten und die notwendigen Auslagen zu tragen.

Daniela Bluhm, LAVG, Regionalbereich West
daniela.bluhm@lavg.brandenburg.de

Abweichende Regelungen – §§ 7 und 12 ArbZG

Im Beratungsalltag zum Arbeitszeitgesetz wird deutlich, dass Arbeitgeber, Beschäftigte und Betriebsräte über die Arbeitszeitregelungen aufgrund §§ 7 und 12 ArbZG in den Tarifverträgen mit der korrekten Anwendung verunsichert sind und es hier zu Gesetzesverstößen kommt. Drei Beispiele sollen diese Problematik verdeutlichen:

So lässt ein Tarifvertrag im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb an Sonn- und Feiertagen eine Arbeitszeit von 12 Stunden zu, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden und in Ausnahmefällen auch an Samstagen, wenn entsprechende Betriebsvereinbarungen getroffen werden.

Hier findet sich in dem Tarifvertrag kein Hinweis, dass für die 12-Stunden-Schichten an Samstagen eine Bewilligung der Arbeitsschutzbehörde nach § 15 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG erforderlich ist. In der Praxis liegt eine Betriebsvereinbarung vor. Ein Antrag auf Ausnahmegenehmigung zum ArbZG wurde erst nach intensiver Beratung durch das LAVG gestellt. Das praktizierte Schichtsystem wurde im Nachgang bewilligt.

Selbiger Tarifvertrag sorgte für Verwirrung und Beschwerden zu einer weiteren Forderung des ArbZG. Laut Tarifvertrag besteht die Möglichkeit zur Reduzierung der Ruhezeit auf 8 Stunden. Diese Regelung im Tarifvertrag ist nicht durch den § 7 ArbZG gedeckt. Die Ruhezeit muss mindestens 9 Stunden betragen. Der Arbeitgeber wurde auf die gesetzeswidrige vertragliche Vereinbarung hingewiesen und trägt seitdem dafür Sorge, dass die Ruhezeiten mindestens 9 Stunden betragen.

Ein anderer Tarifvertrag lässt einerseits Arbeitszeiten von mehr als 12 Stunden, andererseits eine Verkürzung der Ruhezeit auf 9 Stunden zu. Die Nachfrage eines Beschäftigten im LAVG deckte eine unzulässige betriebliche Praxis auf: Im Anschluss an eine Arbeitszeit von 12,75 Stunden wurde nur eine

Ruhezeit von 10,5 Stunden gewährt. § 7 Abs. 9 ArbZG wurde hier nicht beachtet, die Ruhezeit muss bei einer Arbeitszeit von mehr als 12 Stunden mindestens 11 Stunden betragen. Die zugelassene Verkürzung der Ruhezeit auf 9 Stunden im Tarifvertrag ist für die Arbeitszeiten mit mehr als 12 Stunden nicht anwendbar. Eine Differenzierung dieser Fälle wurde im Tarifvertrag nicht beschrieben, Verweise zum Gesetzestext sind nicht üblich. Der Arbeitgeber hat nur die für ihn positiven Seiten der Flexibilisierung erkannt und die im Interesse der Gesundheit der Beschäftigten festgelegte Mindestruhezeit von 11 Stunden nicht beachtet. Der Vorgang ist noch nicht abgeschlossen.

Die Tarifverträge erhalten durch den § 7 ArbZG umfangreiche Gestaltungsmöglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und diese werden auch wahrgenommen. Dass es trotzdem im Interesse des Gesundheitsschutzes Grenzen gibt, wird zuweilen zu wenig beachtet.

Fazit:

Für die Überprüfung der Arbeitszeiten und Ruhezeiten seitens der Arbeitsschutzbehörde müssen in diesen Fällen konsequent die in den §§ 7 und 12 ArbZG niedergeschriebenen Regelungen einbezogen werden. Gesetzeswidrige vertragliche Vereinbarungen und Auslegungen müssen erkannt werden. Mittels Verwaltungshandeln sind die Forderungen des Arbeitszeitgesetzes gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen. Eine Ahndung der Verstöße im Rahmen eines Ordnungswidrigkeitenverfahrens ist gleichfalls möglich. Ein direktes Einwirken auf die Sozialpartner ist für das LAVG als staatliche Arbeitsschutzbehörde in Anbetracht der Tarifautonomie nicht möglich. Es werden Wege gesucht, um hier in Einzelfällen beratend zu wirken.

Manuela Daniel, LAVG, Regionalbereich Ost
manuela.daniel@lavg.brandenburg.de

Die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes

Ein Beschäftigter in einem Betrieb, der Automaten betreibt, beschwerte sich telefonisch über unzulässige werktägliche Arbeitszeiten. Er hat die Aufgabe, Automaten im Großraum Berlin jeweils mit Waren zu bestücken. Dabei ist eine tägliche Anzahl von Kundinnen und Kunden anzufahren. Der Verkehr und die begrenzten Parkmöglichkeiten in der Großstadt werden bei der Berechnung der Touren nicht berücksichtigt.

Die Beschäftigten sind werktätlich (Montag bis Freitag) zwischen 10 und 13 Stunden unterwegs. Die Arbeitszeiten werden manuell dokumentiert und wöchentlich dem Arbeitgeber übergeben. Der Beschwerdeführer bat unbedingt um vertrauliche Bearbeitung der Angelegenheit.

Der Arbeitgeber wurde schriftlich aufgefordert, die Arbeitszeitznachweise für 3 Monate für die im Außendienst Beschäftigten zu übersenden. Die eingereichten Unterlagen wiesen in 161 Fällen eine Überschreitung der werktäglichen Arbeitszeit von 10 Stunden aus. Ein Ausgleich der Mehrarbeit war nicht erkennbar.

Der verantwortliche Geschäftsführer wurde im Rahmen eines Ordnungswidrigkeitenverfahrens angehört und mit dem Vorwurf des Verstoßes gegen § 3 ArbZG konfrontiert. Der Geschäftsführer erschien in anwaltlicher Begleitung persönlich zur Anhörung in den Diensträumen des LAVG. Er gab an, dass es sich bei den vorgelegten Unterlagen nicht um Arbeitszeitznachweise im Sinne des Arbeitszeitgesetzes handelt, sondern um Abwesenheitszeiten. Diese beinhalten auch die überdurchschnittlich durchgeführten langen Pausen und dienen der Spesenabrechnung. Arbeitszeiten über 8 Stunden werktätlich und an Sonn- und Feiertagen fallen bei den Beschäftigten nicht an. Eine entsprechende Dokumentationspflicht nach § 16 Abs. 2 ArbZG und auch nach dem Mindestlohngesetz liegt nicht vor.

Im Rahmen einer telefonischen Rückfrage versicherte der Beschwerdeführer, dass es sich bei den eingereichten Unterlagen durchaus um Arbeitszeitznachweise handelt. Er wollte dennoch anonym bleiben und keine offiziellen Angaben machen.

Der Arbeitgeber wurde aufgefordert, für zwei Monate auch außerhalb der Aufzeichnungspflicht nach dem Arbeitszeitgesetz die Arbeitszeiten zu dokumentieren und dem LAVG vorzulegen. Diese Nachweise wiesen eine Arbeitszeit von 8 Stunden werktäglich aus. Das Verfahren gegen den Geschäftsführer wurde eingestellt.

Juliane Strohfeld, LAVG, Regionalbereich Süd
juliane.strohfeld@lavg.brandenburg.de

Erarbeitung einer Verfahrensbeschreibung entsprechend § 10 Abs. 1 Nr. 15 ArbZG „Desodorierung von Kakaobutter“ zur rechtssicheren Einordnung zulässiger Sonn- und Feiertagsarbeit kakaobutterverarbeitender Betriebe

Im Aufsichtsbereich des LAVG des Landes Brandenburg haben sich drei Betriebe zur Kakaobutterverarbeitung angesiedelt. Alle Betriebe traten an die Behörde heran und beantragten unabhängig voneinander Sonn- und Feiertagsarbeit auf der Grundlage des § 13 Abs. 5 ArbZG, da sich durch eine starke internationale Konkurrenz, ohne Sonn- und Feiertagsarbeit, erhebliche wirtschaftliche Nachteile für die Betriebe ergeben würden. Diese Nachteile führten dazu, dass die Betriebe international nicht mehr wettbewerbsfähig und Arbeitsplätze in Deutschland dadurch gefährdet wären. Zwischen den einzelnen Anträgen der Betriebe vergingen mehrere Jahre. Die ersten zwei Betriebe erhielten die Bewilligungen auf der Grundlage des § 13 Abs. 5 ArbZG, da die internationale Konkurrenz glaubhaft nachgewiesen wurde. Aufsichtstätigkeiten und Erfahrungen des LAVG in den ersten zwei Betrieben hatten über die Jahre allerdings bereits verdeutlicht, dass Sonn- und Feiertagsarbeit auch notwendig wurde, um einem Misslingen von Arbeitsergebnissen und einem Verderben von Rohstoffen entgegen zu wirken.

Daraufhin prüfte das LAVG gemeinsam mit dem letzten Antragsteller und einem weiteren Betrieb konkret, inwieweit eine Anwendbarkeit des § 10 Abs. 1 Nr. 15 ArbZG begründet werden kann. In dieser gesetzlichen Regelung handelt es sich um zulässige Sonn- und Feiertagsarbeit zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen bzw. das Misslingen von Arbeitsergebnissen. Daraufhin wurden in den zwei Betrieben bestehende Anlagen und Verarbeitungstechnologien verglichen und bewertet.

Nach Zusammentragen aller Fakten und technischen Parameter, unter Hilfestellung bzw. Einbeziehung der betroffenen Betriebe, wurde durch das LAVG festgestellt, dass eine Einordnung in § 10 Abs. 1 Nr. 15 ArbZG zulässig bzw. gerechtfertigt ist. Sonn- und Feiertagsarbeit war aus nachfolgenden Gründen für zulässig zu erklären:

1. Misslingen von Arbeitserzeugnissen

Durch eine verringerte Temperatur zur Produktionsunterbrechung an Sonn- und Feiertagen erhält die Kakaobutter nicht die geforderte Qualität. Die qualitätsgeminderte Kakaobutter kann vom Kunden nicht verarbeitet und folglich nicht an diesen verkauft werden. Um ein verkaufsfähiges Produkt zu erhalten, muss die Masse in diesem Fall erneut dem Prozess der Desodorierung zugeführt werden.

Wird aufgrund der Sonn- bzw. Feiertagsruhe die kontinuierliche Produktion unterbrochen, werden jeweils mehrstündige Ab- und Anfahrprozesse erforderlich. Die Ab- und Anfahrprozesse der Produktion führen zu einem Produktionsausfall von ca. 8 % der Wochenproduktion. Bei einer Ruhezeit an Sonn- und Feiertagen muss zur Verhinderung der Verfestigung des Produktes im System die Anlage auf Mindesttemperatur gehalten werden. Hierdurch ergibt sich ein erheblicher zusätzlicher Energieaufwand, dem kein Produktionsausstoß gegenübersteht.

Die nach dem erneuten Anfahren der Anlage erforderliche nochmalige Desodorierung der in der Anlage verbliebenen Rohstoffe erfordert nicht nur zusätzliche Zeit und Energie, sondern auch zusätzliche Personalressourcen. Auf der Basis von 8 Stunden pro Schicht sind bei einer Sonn- oder Feiertagsunterbrechung 1,5 zusätzliche Schichten notwendig, um erneut den Desodorierungsvorgang durchführen zu können.

2. *Reinigung der Anlage*

Die Qualität der auf dem Weltmarkt angebotenen Kakaobutter variiert zwischen den einzelnen Herkunftsländern, da insbesondere die klimatischen Bedingungen von Land zu Land unterschiedlich sind. Dies hat zur Folge, dass die Parameter der Desodorierungsanlage angepasst werden müssen, damit kundenspezifische Anforderungen eingehalten werden. In diesem Fall werden dann, ca. alle zwei bis vier Wochen, neben der Anpassung der Parameter auch erforderliche Reinigungsmaßnahmen an der Desodorierungsanlage durchgeführt. Die Reinigung der Filter und die Einstellung der Desodorierungsanlage dauern zwischen 8 bis 12 Stunden. Zusätzliche turnusmäßige Reinigungen sind technologisch nicht erforderlich. Die Anlage wird bei der Einstellung der Parameter und der gleichzeitigen Filterreinigung nicht vollständig heruntergefahren, da das Vakuum in der Anlage erhalten bleiben muss, um den Behälter nicht zu zerstören.

Planbare technische / hygienische Unterbrechung:

Die Desodorierungsanlage wurde so konzipiert, dass planbare technische Unterbrechungen für Reparatur- und Wartungsarbeiten nicht erforderlich sind. Diese Arbeiten können im Zeitraum der Filterreinigungen stattfinden.

3. *Verderben von Rohstoffen*

Bei den An- und Abfahrprozessen entstehen in bestimmten Anlagenteilen zur Produktionsunterbrechung an Sonn- und Feiertagen erhebliche Mengen nicht wieder zu verwendender Abfallprodukte (Kakaobutter). Die Kakaobutter beinhaltet Bestandteile von Kakaopulver. Diese setzen sich an den Anlagenteilen fest. Durch das Abkühlen und Aufheizen lösen sich Bestandteile vom Kakaopulver und verändern das Produkt (Kakaobutter) in einem Maße, dass es nicht mehr den geforderten Kundenspezifikationen entspricht.

4. *Andere Gründe*

4.1 *Zerstörung von Produktionsanlagen*

Eine Betriebsunterbrechung greift in die komplexen justierten Prozesse ein. Die Desodorierungsanlage ist für einen kontinuierlichen Prozess konzipiert. Unterbrechungen an Sonn- und Feiertagen führen aufgrund der großen Temperatur- und Druckschwankungen zu erheblichen Schäden an der Anlage und den Kühlsystemen, in deren Folge mit erheblichen Wartungs- und Verschleißkosten zu rechnen wäre. Die Aufheizphase von ca. 40 °C auf ca. 220 °C und die Abkühlung von ca. 220 °C auf ca. 40 °C führt zu enormen thermischen Spannungen. Diese Spannungen können zu Undichtigkeiten im Vakuumsystem führen. Jede Betriebsunterbrechung erhöht die Wahrscheinlichkeit für eine Undichtigkeit im geschlossenen System, da die komplette Anlage unter Vakuum steht. Um undichte Stellen im System ermitteln zu können, muss ein Drucktest durchgeführt werden. Für diesen zeitaufwändigen Drucktest ist es erforderlich, die komplette Desodorierung zu stoppen.

4.2 *Umweltbelastung*

Eine Unterbrechung der kontinuierlichen Produktion bedeutet außerdem einen

- erhöhten Wasserbedarf zur Kühlung, Dampferzeugung und Reinigung,
- erhöhten Energiebedarf zum Aufheizen der Schmelze und zur Dampferzeugung für den Wärmetauscher der Desodorierung, woraus sich insgesamt eine ungünstigere Energiebilanz darstellt.

Es war bekannt, dass es in anderen Ländern weitere kakaoverarbeitende Betriebe gibt, die gleichfalls eine Desodorierung von Kakaobutter durchführen. Aus diesem Grund hat sich das LAVG dazu entschlossen, eine Verfahrensbeschreibung zur Desodorierung von Kakaobutter zu erarbeiten, diese den Ministerien aller Länder im Entwurf vorzustellen und unter deren Beteiligung die Verfahrensbeschreibung zu konkretisieren.

Nach Beteiligung aller Länder ist im Februar 2018 die von Brandenburg initiierte Fortschreibung der Zusammenstellung der Verfahrensbeschreibungen im Sinne von § 10 Abs. 1 Nr. 15 ArbZG um das Verfahren „Desodorierung von Kakaobutter“ erfolgreich abgeschlossen worden. Unter der Abteilung 10 - Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Wirtschaftsgruppe 10.8 Kakaobutterverarbeitung; Arbeitsverfahren - Desodorierung von Kakaobutter, wurde der Produktionsprozess in den Katalog der Verfahrensbeschreibungen übernommen und ist dort nun einsehbar.

Damit ist es jetzt bundeseinheitlich möglich, gleichartige Produktionsanlagen und Produktionsverfahren zu bewerten. Betriebe, die diese Verfahren zur Desodorierung von Kakaobutter praktizieren, können sich nunmehr ohne eine Bewilligung der zuständigen Behörde in die zulässige Sonn- und Feiertagsarbeit unter § 10 Abs. 1 Nr. 15 ArbZG rechtssicher einordnen.

Daniela Bluhm, LAVG, Regionalbereich West
daniela.bluhm@lavg.brandenburg.de

3. Sozialvorschriften im Straßenverkehr

Die Fahrerinnen und Fahrer von Lastkraftwagen oder Omnibussen sind hohen Anforderungen an ihre Leistungsfähigkeit ausgesetzt. Lange Arbeits- und Lenkzeiten, Überbeanspruchungen durch Übermüdung, aber auch hohe psychische Belastungen, z. B. durch Zeit- und Termindruck, sich ständig ändernde Verkehrsverhältnisse oder aggressive Fahrgäste, führen immer wieder zu schweren Reisebus- und LKW-Unfällen mit hohen Sach- und Personenschäden. Dem Schutz der Beschäftigten vor diesen Belastungen und Gefährdungen dienen die Regelungen zu Lenkzeiten, Lenkzeitunterbrechungen und Ruhezeiten im Güter- und Personenbeförderungsverkehr, zusammengefasst unter dem Oberbegriff "Sozialvorschriften im Straßenverkehr". Sie sind als Arbeitszeitregelungen dem Bereich des sozialen Arbeitsschutzes zuzuordnen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen zu den Bestimmungen über Lenkzeiten, Lenkzeitunterbrechungen und Ruhezeiten sowie zum Einbau und der Benutzung von Fahrtenschreibern, Schaublättern und Fahrerkarten sind in europäischen und nationalen Vorschriften verankert. Der europäische Verordnungsgeber greift in diesem Fachbereich direkt in die nationale Hoheit ein und hat Regelungen geschaffen, die in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union für alle im Straßentransport beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen gelten und umzusetzen sind. Das ist gerade im Bereich des zunehmenden grenzüberschreitenden Personen- und Güterverkehrs von besonderer Bedeutung. Dazu wurde ein Regelwerk aus Verordnungen und Richtlinien geschaffen. Zu nennen wären die Verordnung (EG) Nr. 561/2006, welche die Vorschriften über Lenkzeiten, Fahrtunterbrechungen und Ruhezeiten für Kraftfahrer definiert, sowie die Verordnung (EU) Nr. 165/2014, welche die Vorschriften über Bauart, Einbau, Benutzung und Prüfung von Fahrtenschreibern festlegt. Die genannten europäischen Verordnungen haben ihren Geltungsbereich bei der *Güterbeförderung* mit Fahrzeugen mit einer zulässigen Höchstmasse von mehr als 3,5 t und bei der *Personenbeförderung* von mehr als neun Personen einschließlich des Fahrers. Zusätzlich werden die europäischen Vorschriften durch die nationale Gesetzgebung untersetzt. Für die Beschäftigung und für die Tätigkeit von Fahrerinnen und Fahrern gilt das Fahrpersonalgesetz sowie die auf dessen Grundlage erlassene Fahrpersonalverordnung. Somit

sind die Sozialvorschriften im Straßenverkehr auch von Fahrerinnen und Fahrern von Fahrzeugen einzuhalten, deren zulässige Gesamtmasse $\leq 3,5$ t beträgt, z. B. Kleintransporter in Kurierdiensten oder Transporte im Rahmen der handwerklichen Tätigkeit.

Beim Vollzug der Sozialvorschriften im Straßenverkehr ist die Kontrolle der Richtlinie 2006/22/EG zu beachten. Neben Mindestforderungen für die einheitliche und wirksame Kontrolle der Vorschriften ist den Kontrollbehörden auch ein konkreter Kontrollumfang vorgeschrieben. Danach sind im Jahr 2018 derzeit 3 % der auf den im jeweiligen Land zugelassenen Fahrzeugzahlen basierenden Arbeitstage von Kraftfahrerinnen und Kraftfahrern zu überprüfen.

Das LAVG führt auf der Grundlage von übersandten Anzeigen Betriebskontrollen durch. Unterstützt werden die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten durch eine amtsinterne Zentrale Auswerte- und Bußgeldstelle (ZABSt). Hier werden die eingehenden Anzeigen erfasst, Schaublätter, Daten der Fahrerkarten und Fahrtenschreiber ausgewertet sowie Bußgeldverfahren geführt.

Die Kontrollen dienen dem Schutz der beschäftigten Fahrerinnen und Fahrer, aber auch Dritter, d. h. jedes Teilnehmenden am Straßenverkehr, der ohne eigene Schuld in Unfälle mit LKW verwickelt werden kann. Somit leisten die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten einen Beitrag zur Verkehrssicherheit, der auch in den Forderungen des Verkehrssicherheitsprogrammes des Landes Brandenburg seinen Niederschlag findet.

Es wurden im Jahr 2018 insgesamt 57.069 Fahrerarbeitstage in 1.441 Kontrollvorgängen überprüft, wobei in Summe 4.368 Verstöße gegen die Sozialvorschriften im Straßenverkehr festgestellt worden sind. Es handelt sich dabei in den meisten Fällen um Verstöße wie

- die Überschreitung der zulässigen täglichen oder wöchentlichen Lenkzeit, der wöchentlichen Lenkzeit bzw. Lenkzeit in der Doppelwoche (784),
- um verkürzte oder zu spät eingelegte Fahrtunterbrechungen (1.626) oder
- verkürzte tägliche oder wöchentliche Ruhezeiten (1.676).

Die hier aufgezeigten Verstöße bewegen sich weiter auf dem Niveau der Vorjahre. Gerade eine zu kurze Ruhezeit in Verbindung mit einer verlängerten Tageslenkzeit führt zur Überbeanspruchung der Beschäftigten. Im Ergebnis der Kontrollen wurden durch das LAVG im Jahr 2018 insgesamt 338 Ordnungswidrigkeitenverfahren mit einem Buß- oder Verwarnungsgeld gegen Unternehmer oder andere verantwortliche Personen zum Abschluss gebracht.

Zusätzlich zu den Betriebskontrollen nehmen die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten des LAVG an gemeinsamen Kontrollen mit den Verkehrsdiensten der Polizei oder dem Bundesamt für Güterverkehr auf Landesstraßen und Autobahnen im Land Brandenburg teil. Diese werden neben den klassischen Kontrollvorgängen, wie das Auslesen des Massenspeichers des Fahrtenschreibers und der Fahrerkarten, zu präventiven Gesprächen mit den Kraftfahrerinnen und Kraftfahrern und zur Übergabe von Informationsmaterial genutzt. Dabei wird immer wieder festgestellt, dass sich bei den angestellten Fahrerinnen und Fahrern das Bewusstsein für die Einhaltung der Sozialvorschriften im Straßenverkehr mehr durchsetzt, was sich auch in zunehmendem Maße in Beschwerden über Arbeitsbedingungen widerspiegelt. Diese Aussage kann auf Grund der Zuständigkeitsregelungen nur für in Betrieben im Land Brandenburg Beschäftigte getroffen werden. Brandenburg als Transitland zwischen Ost und West wird mit steigendem Anteil von ausländischen, vorrangig osteuropäischen Kraftfahrerinnen und Kraftfahrern durchfahren.

Kaum eine Branche kommt heute ohne die Beförderung von Gütern aus. Diese werden in Handwerksbetrieben in Form von eigenem Material oder Maschinen, in Handelseinrichtungen zur Auslieferung von durch Kunden gekauften Waren, sowie bei der Auslieferung von Paketen des Onlinehandels ebenso

durchgeführt wie in Speditionen im Güternah- und Fernverkehr. Durch sie alle sind die Vorschriften zu den Lenkzeiten, Fahrtunterbrechungen und Ruhezeiten einzuhalten. Aber in einigen der genannten Branchen ist der Anteil der Fahrtätigkeiten im Vergleich zur täglichen Gesamtarbeitszeit gering. Hier gilt das Arbeitszeitgesetz, dessen Einhaltung ebenfalls durch die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten des LAVG überprüft wird. Dabei wurden in 66 Fällen Verstöße gegen die täglich oder wöchentlich zulässige Höchstarbeitszeit beanstandet.

Es sind weiterhin Anstrengungen bei der Überwachung erforderlich, um den immer weiter zunehmenden Güterverkehr für alle Beteiligten sicherer zu gestalten. Das LAVG leistet dazu in Zusammenarbeit mit den Straßenkontrollorganen einen wichtigen Beitrag.

Martin Schöneich, LAVG, Regionalbereich Ost

martin.schoeneich@lavg.brandenburg.de

4. Jugendarbeitsschutz

Im Berichtsjahr ist außerhalb der Berufsausbildung ein Rückgang der Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen in den gewerblichen Bereichen zu verzeichnen. Nachfragen bei den Betriebsbesichtigungen zur Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen wurden in der Mehrzahl verneint. Gründe hierfür sind unter anderem in den verlängerten Schulzeiten zu sehen. Eine Vielzahl der Jugendlichen absolviert das Abitur. Oftmals folgt auf die Vollzeitschulpflicht ein Auslandsaufenthalt oder auch die Arbeit im sozialen Freiwilligendienst. Durch die Arbeitgeber werden bevorzugt volljährige Auszubildende eingestellt, da dann die speziellen Arbeitszeiten für Jugendliche keine Berücksichtigung mehr finden. Das betrifft vorrangig die Gastronomie, die Hotellerie sowie Bereiche des Gesundheitswesens, hier vor allem die Ausbildung von Krankenschwestern und Krankenpflegern.

Im Berichtsjahr wurde das Rechtsgebiet in insgesamt 294 Besichtigungen überwacht. Wesentliche Defizite bestanden in einer fehlenden oder mangelhaften Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung, in der Nichteinhaltung von Arbeits- und Pausenzeiten sowie in Mängeln bezüglich der Höchst- und Wochenarbeitszeit. Deren Beseitigung bzw. Abstellung wurde mit Besichtigungsschreiben und Fristsetzung eingefordert.

Es wurden 63 Beratungen in Bezug auf die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Schülerarbeit während der Ferien, Schülerpraktika und der Ausbildung durchgeführt, wobei der Anteil der Beratungen im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 23,5 % gestiegen ist. Beratungsbedarf bestand gleichermaßen bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wie auch bei Jugendlichen und Eltern, insbesondere zu folgenden Themen:

- Einhaltung der täglichen Arbeitszeit / Ruhezeit,
- Pausenregelung in der Gastronomiebranche,
- Beratungen hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilungen,
- unzulässige Tätigkeiten im Rahmen eines Schülerpraktikums in einer Kleintierpraxis,
- Beratung zur Arbeitszeit während der Probearbeit von Schülerinnen und Schülern in den Ferien,
- Beratung zur Arbeitszeit insbesondere an Wochenenden und in den Abendstunden während eines Praktikums im Theater / Beleuchtungstechnik,
- Bewertung der Merkmale für ein passives Mitwirken von Kindern, d. h. ohne Regieanweisungen bei einer Dokumentation / Reportage (Frage, ob Erlaubnisbedarf besteht),
- Bewertung der Arbeitsbedingungen in der Praxis im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung und der Ableitung erforderlicher Schutzmaßnahmen bei der Ausbildung von Jugendlichen in Rettungsstellen.

Die Anzahl von Schülerinnen und Schülern, die während der Schulferien arbeiten, war auch im Jahr 2018 sehr gering. Es gibt nur wenige Betriebe, die entsprechende Tätigkeiten anbieten. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber greifen immer häufiger auf Studierende zurück, da für diese nicht die strengen arbeitszeitrechtlichen Regeln gelten.

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 88 Anträge auf Beschäftigung von Kindern gemäß § 6 JArbSchG bearbeitet. Insgesamt ist für 268 Kinder eine Bewilligung der Beschäftigung erteilt worden (Übersicht 3).

Übersicht 3: Anträge auf die Beschäftigung von Kindern nach § 6 JArbSchG im Jahr 2018

Antragstellende	Anzahl der Anträge	Anzahl der Kinder
Theater	15	80
Fernsehproduktionen	33	89
Film	21	68
Filmuniversität	16	22
Synchronaufnahmen	1	1
Werbeveranstaltungen	2	8
insgesamt	88	268

Der Anteil der Bewilligungen zur Beschäftigung von Kindern im Kultur- und Medienbereich war im Berichtszeitraum nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahr. Für den Beschäftigungsbereich Theater wurden 15 Anträge gestellt und genehmigt, das entspricht 17 % der Bewilligungen. Für den Bereich Film und Fernsehen wurden insgesamt 70 Anträge gestellt, was einem Anteil von 79 % der eingereichten Anträge entspricht. Anträge für Synchronaufnahmen und Werbeveranstaltungen nehmen nur einen sehr geringen Teil ein. Es wurden für 179 Kinder der Film- und Fernsehbranche Bewilligungen erteilt, das entspricht 67 % aller bewilligten Kinder. Die Einsatzzeiten dieser Kinder lagen überwiegend zwischen einem und zehn Tagen. Für sieben Kinder wurden Bewilligungen zur Beschäftigung bis zu 20 Drehtagen erteilt. Des Weiteren waren für eine fortlaufende Fernsehserie sowie für eine Fernsehstaffel fünf Kinder bis zu 30 Drehtage über einen Zeitraum von 12 Monaten im Einsatz.

Auch für die Mitwirkung von Kindern in Theaterinszenierungen wurde für einen Zeitraum eines Jahres für 79 % der Kinder eine Bewilligung an bis zu 30 Tagen erteilt. Diese Bewilligungen sind mit der Auflage erteilt worden, dass die Kinder nur an maximal drei Tagen innerhalb einer Woche beschäftigt werden dürfen. Ebenfalls wurden die Nachweise über die zeitliche Inanspruchnahme der Kinder gefordert. Diese lagen dem LAVG am Jahresende vor. Die Auswertung der Nachweise hat ergeben, dass die bewilligten Einsatztage nicht ausgeschöpft worden sind.

Im Berichtsjahr 2018 wurden für die Filmuniversität Babelsberg 22 Bewilligungen zum Drehen von studentischen Filmprojekten erteilt. In einer Vielzahl von Fällen wandten sich die Studierenden schon während der Vorbereitung dieser Filmprojekte an das LAVG. Im Wesentlichen erfolgten Beratungen zu den Antragsverfahren. Aber auch die Voraussetzungen für eine Bewilligung, wie z. B. die Gefahrenabwehr und die erforderlichen Schutzmaßnahmen für die Beschäftigung der Kinder, waren Inhalt der Gespräche. Nicht in jedem Fall hatten die Antragstellenden zur Antragstellung alle möglichen Gefährdungen ermittelt und die geeigneten Schutzmaßnahmen getroffen.

Für das Berichtsjahr 2018 wird eingeschätzt, dass durch intensive Beratungen, in der Regel vor Beginn der Beschäftigung der Kinder, keine wesentlichen Probleme aufgetreten sind.

Auf den Dächern der Stadt

In einem Antragsverfahren für einen Kurzspielfilm wurde beim Lesen der Synopsis festgestellt, dass eine Drehscene auf dem Dach eines Wohnhochhauses geplant war. Hier sollten ein elfjähriges Mädchen und ein elfjähriger Junge eingesetzt werden. Die Kinder sollten eine Streitszene darstellen, wobei es zu einer Rangelei kommt. Aufgrund des geplanten Drehortes wurde vom Antragsteller die Gefährdungsbeurteilung angefordert. Aus diesen Unterlagen war ersichtlich, dass auf dem Dach des Hochhauses keine konstruktiven Absturzsicherungen vorhanden waren und es auch nicht vorgesehen war, Absturzsicherungen zum Dreh zu errichten. Der Antragsteller führte aus, dass zur Vermeidung von Abstürzen eine Sicherung durch eine Stuntcrew mit einem Seilsystem für die Schauspieler und auch für die Kinder erfolgen solle. In einem ausführlichen Gespräch wurde dem Antragsteller durch das LAVG dargelegt, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen gegen die Gefahren zum Schutz der Kinder unzureichend sind und eine Bewilligung nicht erfolgen könne. Bei den Dreharbeiten auf dem Dach handelt es sich um Arbeiten mit besonderen Unfallgefahren, in diesem Fall Absturzgefahren. Diese sind gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz ausdrücklich nicht zulässig. Der Antragsteller muss zudem das mangelnde Sicherheitsbewusstsein sowie die mangelnde Erfahrung und den Entwicklungsstand der Kinder berücksichtigen. Nach eingehender Beratung haben die Studierenden für den Dreh dieser Szene ein anderes, geeignetes Motiv (Drehort) gesucht.

Gabriele Ebert, LAVG, Zentrale Dienste
gabriele.ebert@lavg.brandenburg.de

5. Mutterschutz

Im Berichtsjahr 2018 sind im LAVG insgesamt 7.860 Meldungen gemäß § 27 MuSchG über die Beschäftigung einer Schwangeren / Stillenden bzw. über die Tätigkeit einer schwangeren / stillenden Schülerin / Studentin eingegangen. Das sind 723 Meldungen mehr als im Berichtsjahr 2017. Der Anstieg der Meldungen für das Jahr 2018 ist auf die Erweiterung des Anwendungsbereiches des Gesetzes zurückzuführen. Es wurden 603 Meldungen von Schülerinnen und Studentinnen und 199 Meldungen von Beamtinnen und Richterinnen registriert, wobei die Studentinnen den größten Anteil ausmachten.

Übersicht 4: Meldungen einer Schwangerschaft nach § 27 Abs. 1 Nr. 1a MuSchG

Meldungen	Anzahl
Meldungen gesamt	7.860
davon:	
Beschäftigte	7.058
Schülerinnen und Studentinnen	603
Beamtinnen und Richterinnen	199

Im Berichtsjahr 2018 war auf Grund der neuen Rechtsetzung ein wesentlich höherer Beratungsbedarf zu verzeichnen. Vermehrt ließen sich schwangere Frauen zu den Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverbot beraten. Weitere Themen waren der Anspruch auf Erholungsurlaub und eine eventuelle Kündigung während der Schwangerschaft ohne vorherige Zulässigkeitsklärung.

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ließen sich insbesondere zu der Verfahrensweise bei einem Beschäftigungsverbot beraten. Auch erfolgten häufig Beratungen zum Unterschied zwischen dem ärztlichen und dem betrieblichen Beschäftigungsverbot. Ebenso bestand Beratungsbedarf zum Erstellen der Gefährdungsbeurteilung, zum Anspruch auf Erholungsurlaub und zur Verfahrensweise bei der Antragstellung zu einer beabsichtigten Kündigung während des Mutterschutzes und der Elternzeit. Auch eine

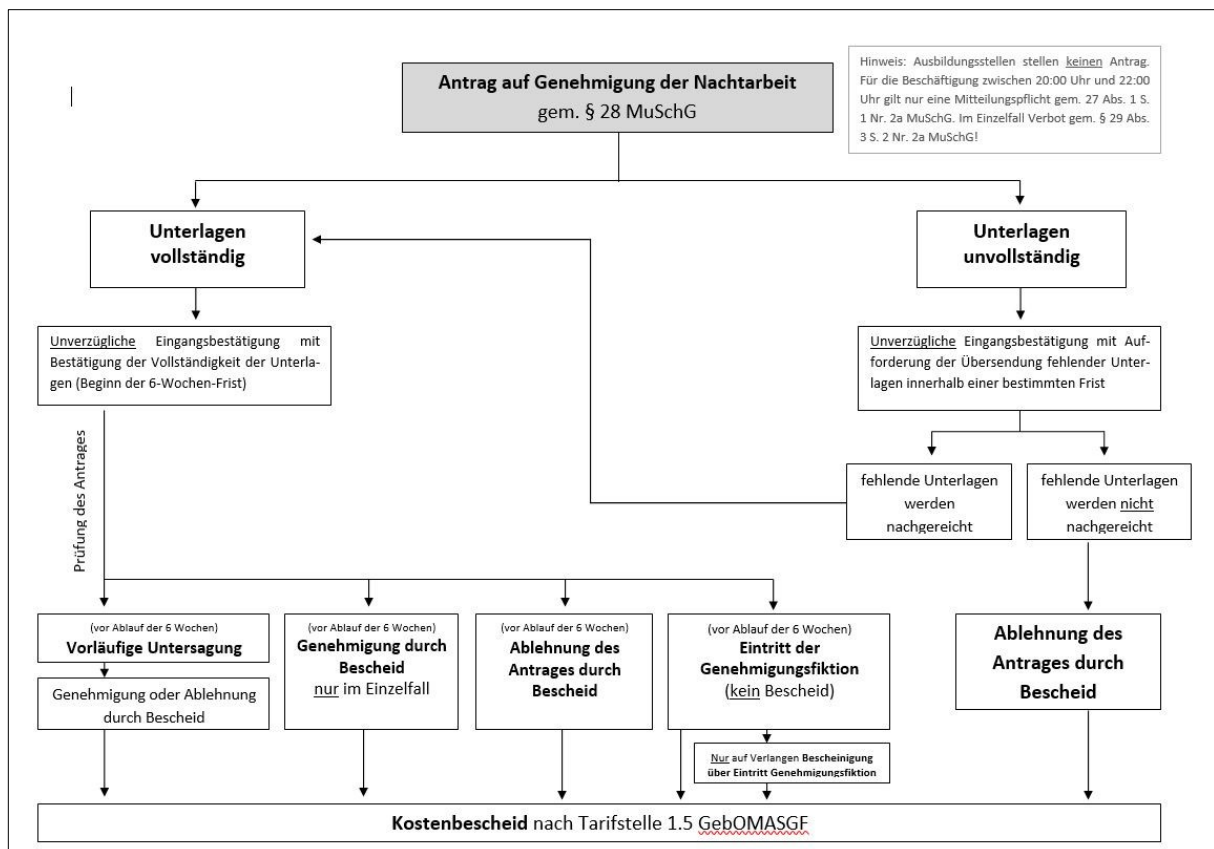
große Anzahl von Gynäkologinnen und Gynäkologen, vermehrt aber auch Allgemeinmedizinerinnen und -mediziner, wurden hinsichtlich der Beschäftigungsverbote beraten. Aufgrund der Unwissenheit bezüglich des Unterschieds zwischen ärztlichem und betrieblichem Beschäftigungsverbot werden schwangere Frauen immer wieder zu den Ärztinnen und Ärzten geschickt, mit der Bitte, diese sollen ein Beschäftigungsverbot aussprechen. Da sich auch ein ärztliches Beschäftigungsverbot unter Berücksichtigung des Zustandes der Schwangeren stets auf die mit der Tätigkeit verbundenen Gefährdungen bzw. Arbeitsbedingungen beziehen muss, ist es essenziell, dass die Ärztin oder der Arzt diese Verhältnisse kennt und bewerten kann. Daraus folgt, dass Betriebsärztinnen und -ärzte dafür die besten Voraussetzungen mitbringen. Behandelnde Ärztinnen und Ärzte müssen sich in der Regel auf die Aussagen der Schwangeren verlassen. In der Praxis wird dann häufig ein pauschales und unbefristetes Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Das ist so nicht gewollt.

Positiv zu erwähnen ist, dass insbesondere Einrichtungen zur Betreuung behinderter Kinder, Träger von Kindertagesstätten, Zahnarztpraxen, Einrichtungen zur ambulanten Krankenpflege, Einzelhandelsbetriebe und zum Teil auch Landwirtschaftsbetriebe die erforderlichen Gefährdungsbeurteilungen bereits erstellt haben.

Einführung eines Genehmigungsverfahrens für die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr

Grundsätzlich darf ein Arbeitgeber Schwangere oder Stillende zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigen. Dieses Verbot gilt branchenübergreifend. Ausnahmsweise kann das LAVG eine Beschäftigung bis 22 Uhr genehmigen. Hierzu wurde mit dem neuen Mutterschutzgesetz ein behördliches Genehmigungsverfahren (§ 28 MuSchG) für die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr eingeführt (Abbildung 2).

Abbildung 2: Antragsverfahren zur Genehmigung der Nachtarbeit gemäß § 28 MuSchG in Brandenburg



Im Berichtsjahr sind im LAVG 39 Anträge nach § 28 MuSchG eingegangen. In 27 Fällen waren die besonderen Genehmigungsvoraussetzungen des § 28 (Genehmigungsfiktion) erfüllt und die Antragstellenden haben die Möglichkeiten einer Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr genutzt. 12 Anträge wurden wegen fehlender Voraussetzungen zurückgezogen.

Ein weiteres behördliches Genehmigungsverfahren für die Beschäftigung der Schwangeren / Stillenden nach 22 Uhr ist in § 29 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 MuSchG geregelt. Die besonderen Genehmigungsvoraussetzungen des § 28 MuSchG (Genehmigungsfiktion) finden hier keine Anwendung. Nach § 29 MuSchG gingen zwei Anträge ein, die beide positiv beschieden wurden.

Übersicht 5: Antragsaufkommen nach § 28 MuSchG und § 29 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 MuSchG

Anträge nach § 28 MuSchG und § 29 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 MuSchG	Anzahl
Anträge nach § 28 MuSchG	39
Eintritt der Genehmigungsfiktion	27
Rücknahme des Antrages	12
Anträge nach § 29 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 MuSchG	2

Im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen der Beratungsstellen des DRK, der Stelle für Erziehungs- und Familienberatung sowie der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe wurden durch Kolleginnen des LAVG Vorträge über die Neuerungen des Mutterschutzgesetzes gehalten.

Der Internetauftritt des LAVG zum Thema Mutterschutz wurde neugestaltet. Hier werden u. a. der Leitfaden für schwangere und stillende Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis und für deren Arbeitgeber sowie die überarbeiteten bzw. neu erarbeiteten Formulare zum Thema Mutterschutz angeboten. Alle erforderlichen Formulare sind online ausfüllbar. So können die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Mitteilungspflichten online nachkommen.

Anträge auf Erklärung der Zulässigkeit zur beabsichtigten Kündigung nach § 17 MuSchG, nach § 18 Bundeselterngeld- und Bundeselternzeitgesetz (BEEG) sowie § 5 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Im Berichtsjahr 2018 wurden insgesamt 79 Anträge auf Erklärung der Zulässigkeit zur Kündigung nach § 17 MuSchG, § 18 BEEG und § 5 PflegeZG gestellt (Übersicht 10). Das sind sechs Anträge mehr als im Vorjahreszeitraum. Insgesamt ergingen 52 Zustimmungen, in vier Fällen wurde der Antrag abgelehnt. Sechs Anträge befanden sich zum Ende des Berichtsjahres noch in Bearbeitung. Wie auch schon in den letzten Jahren nahmen 2018 die Anträge aufgrund von Schließungen von Betrieben oder Betriebsteilen bzw. der Wegfall von Arbeitsplätzen zu. 2018 wurden 66 Anträge aus betrieblichen Gründen gestellt. In 48 Fällen ist die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung erteilt worden. In drei Fällen wurde die Zustimmung abgelehnt. In 13 Fällen wurden die Anträge nach eingehender Beratung mit dem LAVG zurückgenommen. In zwei Fällen befanden sich die Anträge noch in Bearbeitung. Die Schließung von Betrieben oder Betriebsteilen bzw. der Wegfall der Arbeitsplätze bedingen auch den hohen Anteil an Zustimmungen.

In 13 Fällen wurden die Anträge zur Zulässigkeitsklärung einer beabsichtigten Kündigung auf verhaltensbedingte Gründe gestützt. Am häufigsten ist hierbei – wie auch in den Vorjahren – unentschuldigtes Fehlen der Frau vorgetragen worden. In vier Fällen wurde dem Antrag zugestimmt, in einem Fall erfolgte eine Ablehnung.

Übersicht 6: Ausnahmen vom Kündigungsverbot nach MuSchG, BEEG und PflegeZG

	Anzahl	verhaltens- bedingte Gründe	betriebs- bedingte Gründe
eingegangene Anträge (bezogen auf betroffene Personen)	79	13	66
Ablehnungen	4	1	3
Zustimmungen	52	4	48
Rücknahmen oder sonstige Erledigungen	17	4	13
noch in Bearbeitung befindliche Anträge	6	4	2

Der Kündigungsschutz einer schwangeren Frau hat höchste Priorität. In den Fällen, in denen sich die Antragsbegründungen auf unentschuldigte Fehlzeiten bezogen, war das Vertrauensverhältnis zwischen den jeweiligen Parteien jedoch soweit gestört, dass eine weitere Zusammenarbeit nicht möglich war. Auch nach mehrfacher Aufforderung durch die Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber haben die Frauen keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt. In allen Fällen wurden durch die Arbeitnehmerinnen keine Fakten vorgetragen, welche die Vorwürfe ihnen gegenüber entkräftet hätten. Die Antragsverfahren zur Zulässigkeitserklärung einer beabsichtigten Kündigung auf verhaltensbedingte Gründe erfordern einen hohen Arbeitsaufwand. Oftmals sind mehrfache Gespräche und umfangreiche Recherchen notwendig.

Zulässigkeitserklärung zur Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin nach § 17 Abs. 2 MuSchG – zwei Einzelfallentscheidungen

Die gefälschte Stellenbeschreibung

Durch eine Geschäftsführerin wurde ein Antrag auf Zulässigkeit einer Kündigung gemäß § 17 Abs. 2 MuSchG gestellt. Hintergrund war, dass die Geschäftsführerin durch das Finanzamt informiert wurde, dass die bei ihr beschäftigte Schwangere eine „Bescheinigung zur Vorlage beim Finanzamt“, auf dem Kopfbogen des Betriebes und mit der Unterschrift der Geschäftsführerin versehen, dem zuständigen Finanzamt vorgelegt habe. Zu dieser Bescheinigung gab es seitens des Finanzamtes mehrere Rückfragen. Es stellte sich heraus, dass die vorgelegten Unterlagen sie als Sozialarbeiterin im Außendienst auswiesen. Die Bescheinigung entsprach nicht der tatsächlichen Beschäftigung. Die Schwangere war als Mitarbeiterin in der Verwaltung eingestellt. Die Geschäftsführerin ging davon aus, dass die Bescheinigung sowie der Arbeitsvertrag und die Stellenbeschreibung gefälscht worden sind. Durch das Finanzamt wurde gegen die Schwangere ein Strafantrag gestellt. Sie äußerte sich zu den Vorwürfen nicht, da die Geschäftsführerin mitgeteilt hatte, dass mehrere Strafverfahren gegen die Schwangere laufen. Durch den beauftragten Rechtsanwalt folgten lediglich Ausführungen zum Verfahren und zur allgemeinen Rechtslage. Nach intensiver Prüfung und Abwägung des Sachverhaltes wurde ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt. Ein Zusammenhang zwischen dem Verhalten der Schwangeren und ihrer seelischen Verfassung war aus Sicht des LAVG nicht erkennbar. Hierzu wurde auch von Seiten der Schwangeren nichts vorgetragen. Im Rahmen der Prüfung dieses konkreten Einzelfalles drängte sich dem LAVG der Verdacht einer vordergründigen Betrugsabsicht auf, durch die sich die Schwangere finanzielle Vorteile verschaffen wollte. Diese Handlungsweise störte das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien nachhaltig, so dass eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar war.

Kündigung wegen fehlender Weiterbeschäftigungsmöglichkeit

In einem zweiten Fall wurde von der Inhaberin einer Boutique die Zustimmung zur Erklärung der Zulässigkeit zu einer Kündigung beantragt. Begründet wurde der Antrag damit, dass die Geschäftsinhaberin die unternehmerische Entscheidung getroffen hatte, die Boutique auf Grund der negativen Umsatzentwicklung zu schließen. Die angemieteten Geschäftsräume wurden gekündigt. Nun sollte auch die Schwangere gekündigt werden. Sie war die einzige Beschäftigte in dieser Betriebsstätte. Zum Zeitpunkt

der Kündigung war die Schwangere im Beschäftigungsverbot, welches bis zum Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung galt. Die durchgeführten Anhörungen und Recherchen ergaben, dass die Arbeitgeberin noch ein zweites Einzelhandelsgeschäft betreibt, in dem neben der Inhaberin noch zwei Arbeitnehmerinnen tätig sind. Eine Umsetzung in dieses zweite Geschäft war nicht möglich, da es in diesem Geschäft keinen freien Arbeitsplatz gab. Die werdende Mutter sah durchaus in diesem Geschäft Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten. Nach ihrem Kenntnisstand würde eine der beiden dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen in den Ruhestand gehen. Im Ergebnis der Anhörungen und Recherchen wurde die noch auszusprechende Kündigung für nicht zulässig erklärt, da nicht zweifelsfrei vorgetragen wurde, dass es keinen geeigneten Arbeitsplatz gäbe, auf dem die Schwangere geführt werden könnte. Der Antragstellerin sei es zuzumuten, den Ablauf der Schutzfristen abzuwarten, zumal durch das Beschäftigungsverbot keine finanziellen Belastungen für den Betrieb entstehen würden. Gegen diesen Bescheid legte die Arbeitgeberin Widerspruch ein. In der Begründung führte die Antragstellerin aus, dass eine Arbeitnehmerin aufgrund ihres Alters demnächst tatsächlich in den Ruhestand geht, nachdem sie die andere Kollegin eingearbeitet hat. Ab diesem Zeitpunkt wird das Geschäft dann nur von der Inhaberin und der dort jetzt schon langjährig tätigen Arbeitnehmerin geführt. Durch die Schließung der Boutique ist der Arbeitsplatz der Schwangeren weggefallen, einen freien Arbeitsplatz in dem zweiten Geschäft gibt es nicht. Nach eingehender Prüfung aller vorgelegten Unterlagen kam das LAVG zu dem Ergebnis, den Bescheid aufzuheben und eine noch auszusprechende Kündigung für zulässig zu erklären. Die Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes besteht nur dann für die Arbeitgeberin, wenn sie über freie Arbeitsplätze verfügt. Das bedeutet, dass die schwangere Frau keinen Anspruch auf einen eigens für sie, ihren Fähigkeiten entsprechenden, neu geschaffenen Arbeitsplatz hat. Der Arbeitgeberin ist es nicht zuzumuten, einen besetzten Arbeitsplatz „frei zu kündigen“. In diesem Fall haben die Interessen der Arbeitgeberin Vorrang vor den Interessen der Arbeitnehmerin, da es keinen adäquaten freien Arbeitsplatz gibt. Somit darf die Arbeitnehmerin ausnahmsweise während des Mutterschutzes mit der Kündigung belastet werden. Gegen diesen Bescheid hat die Arbeitnehmerin beim zuständigen Verwaltungsgericht Klage eingereicht. Im parallel laufenden arbeitsgerichtlichen Verfahren haben sich beide Parteien gütlich verständigt. Im Zuge der gütlichen Einigung hat die Arbeitnehmerin ihre Klage zurückgenommen und das Klageverfahren wurde eingestellt.

Gabriele Ebert, LAVG, Zentrale Dienste
gabriele.ebert@lavg.brandenburg.de

Kontrolle zum Mutterschutz in einem Gartenbaubetrieb

In einem größeren Betrieb mit mehr als 100 Beschäftigten, davon ca. ein Drittel weibliche Beschäftigte, wurden wiederholt Verstöße gegen das Mutterschutzgesetz festgestellt. Entweder wurden die Mutterschutzanzeigen nicht rechtzeitig an das LAVG übermittelt oder die Gefährdungsbeurteilungen nicht rechtzeitig und mehrfach nicht richtig durchgeführt. Infolge dessen kam es zu einer Beschäftigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen mit unzulässigen Tätigkeiten nach § 11 MuSchG wie schwere körperliche Arbeiten (z. B. Heben und Tragen von regelmäßig mehr als 5 kg), oder auch ungünstige Körperhaltungen (z. B. ständiges Hocken beim Bepflanzen von Beeten) u. a. in Gärtnereien. Immer wieder musste das LAVG regelnd eingreifen.

Der Betrieb, welcher sich hauptsächlich mit dem Erhalt denkmalgeschützter Gebäude und der Restauration befasst sowie historische Gartenanlagen betreut, ist in mehrere örtlich verteilte Betriebsbereiche und Werkstätten unterteilt. Der Betrieb verfügt über eine interne Fachkraft für Arbeitssicherheit und hat einen arbeitsmedizinischen Dienst mit der betriebsärztlichen Betreuung beauftragt. Trotz der Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und eines Betriebsarztes wurden die Betriebsbereiche sowie die Personalabteilung bei der Gefährdungsbeurteilung nach Mutterschutzgesetz nicht unterstützt.

Von der Fachkraft für Arbeitssicherheit wurde ein allgemeines Muster für eine Gefährdungsbeurteilung herausgegeben. Den Betriebsbereichen wurde dann aber die Beurteilung der konkreten Arbeitsbedingungen überlassen. So kam es wiederholt dazu, dass die einzelnen Betriebsbereiche zu einem falschen Ergebnis bei der Gefährdungsbeurteilung kamen und die Schwangeren im gärtnerischen Bereich mit unzulässigen Tätigkeiten beschäftigt werden sollten, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen.

Im Berichtsjahr 2018 sollte eine schwangere Gärtnerin neben der gärtnerischen Tätigkeit an Sonn- und Feiertagen Gießdienste übernehmen. Aus diesem Grund ordnete das LAVG in dem konkreten Fall an, dass die schwangere Frau nicht an Sonn- und Feiertagen sowie im Rahmen der gärtnerischen Tätigkeit nicht mit schwerer körperlicher Arbeit und mit Arbeiten, bei denen sie Hitze, Kälte und Nässe im Außenbereich ausgesetzt ist, beschäftigt werden darf. Darüber hinaus wurde gemäß § 10 Abs. 1 MuSchG angeordnet, dass für alle Arbeitsbereiche und Tätigkeiten Gefährdungsbeurteilungen von hierzu geeigneten bzw. besonders unterwiesenen Personen durchgeführt werden sollen und die Beratung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt erfolgen muss.

Es wurde darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber gemäß § 10 Abs. 1 MuSchG vorab im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer für schwangere und stillende Frauen generell zu beurteilen hat. Diese generelle Beurteilung muss grundsätzlich auch dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Prüfung keine weiblichen Beschäftigten hat.

Sylvia Dobin, LAVG, Regionalbereich West
sylvia.dobin@lavg.brandenburg.de

6. Heimarbeitsschutz

Im Land Brandenburg waren 2018 nur noch fünf Betriebe zu verzeichnen, die Heimarbeit vergeben. Aus anderen Ländern wurde keine Heimarbeitsvergaben nach Brandenburg gemeldet. Diese fünf Brandenburger Auftraggeber hatten 33 Heimarbeiterinnen und 31 Heimarbeiter im Land Brandenburg gemeldet sowie 2 Heimarbeiterinnen und 12 Heimarbeiter in Berlin. Durch Neuzugänge und ausscheidende Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter schwankten die Zahlen im Laufe des Jahres. Insgesamt ist aber die Größenordnung der Heimarbeitsvergabe dieser Auftraggeber über Jahre gleich geblieben.

In Heimarbeit werden Kunststoffkleinteile be- und verarbeitet, Glückwunschkarten gefertigt und Bürsten hergestellt. Diese Tätigkeiten sind den Wirtschaftszweigen chemische und kunststoffverarbeitende Industrie, Papier- und Pappeverarbeitung sowie Sonstiges zuzuordnen.

Die Entgelte und sonstigen Vertragsbedingungen unterliegen den bindenden Festsetzungen des Heimarbeitsausschusses für das Be- und Verarbeiten sowie Verpacken von Gummi, Kunststoff und ähnlichen Naturstoffen, dem Heimarbeitsausschuss für die Herstellung von Verpackungsmitteln sowie Fest- und Dekorationsartikeln, Etiketten und Glückwunschkarten bzw. dem Heimarbeitsausschuss für in Heimarbeit hergestellte Pinsel und Bürsten und für das Zurichten von Haaren und Borsten.

Die aktuellen bindenden Festsetzungen sind den Auftraggebern bekannt. Die Auftraggeber vergeben seit vielen Jahren Heimarbeit und kennen ihre formellen und materiellen Pflichten nach dem Heimarbeitsgesetz. Die halbjährlich einzusendenden Heimarbeitslisten liegen dem LAVG vor. Es gab keine Anfragen. Kontrollen wurden nicht durchgeführt.

Elvira Doppler, LAVG, Zentrale Dienste
elvira.doppler@lavg.brandenburg.de

Arbeitsschutz in Zahlen

1. Arbeitsschutz in Brandenburg

Die Bilanz eines durchschnittlichen Arbeitstages¹ der im Arbeitsschutz Beschäftigten im LAVG:

- Es ereignen sich 128 meldepflichtige Unfälle bei der Arbeit, davon zwei mit schwerer Verletzung und bleibendem körperlichen Schaden.
- Der Gewerbeärztliche Dienst (GÄD) begutachtet im Rahmen des Berufskrankheiten-Verfahrens acht Verdachtsfälle hinsichtlich einer möglichen berufsbedingten Erkrankung. Davon werden zwei arbeitsbedingte Erkrankungen zur Anerkennung als Berufskrankheit empfohlen.
- 15 Betriebsstätten und neun Baustellen werden besichtigt, dabei gibt es 72 Beanstandungen. Es werden sechs verwaltungs- bzw. ordnungsrechtliche Maßnahmen durchgeführt.
- Das LAVG erlässt im Rahmen seiner Zuständigkeit 14 Bescheide und teilt diese den Betrieben, Beschäftigten und Antragstellenden mit.
- Es werden im Interesse aller Straßenverkehrsteilnehmer 288 dokumentierte Arbeitstage von Berufskraftfahrern des gewerblichen Personen- und Güterkraftverkehrs auf Einhaltung der hier geltenden besonderen Arbeitsschutzvorschriften überprüft.
- Im Rahmen der Marktüberwachung werden drei Produkte auf Gesetzeskonformität und gefahrlose Nutzung durch die Allgemeinheit überprüft.
- Es werden zwei Beschwerden von Beschäftigten aufgenommen und bearbeitet.

Übersicht 7: Ausgewählte Zahlen 2018 zum Arbeitsschutz in Brandenburg

	Anzahl
Personal der im Arbeitsschutz Beschäftigten im LAVG gesamt	139
Personal des LAVG mit Überwachungsaufgaben	80
Personal des LAVG mit Überwachungsaufgaben zum Arbeitsschutz (Kernamt)	53
Gewerbeärztinnen und -ärzte	5
Anzahl der Betriebe ²	66.840
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsort ³	994.200
Meldepflichtige Arbeitsunfälle ⁴	25.577
Schwere Unfälle bei der Arbeit (neue Unfallrenten) ⁵	398
Tödliche Arbeitsunfälle ⁶	19
Tödliche Unfälle bei der Arbeit (vom LAVG untersucht)	5
Besichtigungen (Tabelle 4 im Anhang)	5.545
Aufgesuchte Betriebsstätten (Tabelle 3.1 im Anhang)	3.101
Dienstgeschäfte auf Baustellen (Tabelle 3.2 im Anhang)	1.720
Beanstandungen (Tabelle 4 im Anhang)	14.679
Entscheidungen (Tabelle 4 im Anhang)	
Genehmigungen, Erlaubnisse	2.915
Anfragen, Anzeigen, Mängelmeldungen	11.796
Durchsetzungsmaßnahmen (Anordnungen, Zwangsmittel)	508
Ahndungsmaßnahmen (Verwarnungen, Bußgelder, Strafanzeigen)	786
Anzahl der begutachteten Berufskrankheiten (Tabelle 6 im Anhang)	1.537
Anzahl der überprüften Produkte (Tabelle 5 im Anhang)	555

¹ bezogen auf 200 Personentage im Jahr

² Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Arbeitsmarkt in Zahlen, Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Nürnberg, 30. Juni 2018, Tabelle 1.1

³ Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Erwerbstätige in den Ländern 1991 – 2018, Reihe 1 Band 1, S. 74, Stand: Februar 2019

⁴ Quellen: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung und Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau

⁵ Quellen: a.a.O.

⁶ Quellen: a.a.O.

2. Überblick über die Dienstgeschäfte und Tätigkeiten

Im Jahr 2018 waren im Betriebsstätten-Kataster der Arbeitsschutzverwaltung Brandenburg 65.010 Betriebsstätten mit 810.688 Beschäftigten sowie 3.022 Betriebsstätten ohne Beschäftigte registriert. Die Kleinbetriebsstätten (1 bis 19 Beschäftigte) dominierten mit einem Anteil von 88 % den Bestand an Betriebsstätten mit Beschäftigten (weitere Angaben enthält Übersicht 8 bzw. Tabelle 2 im Anhang).

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 3.426 Besichtigungen in Betriebsstätten durch die Aufsichtsbeamten und -beamtinnen des LAVG durchgeführt. In den Betriebsstätten erfolgten 2.038 regelmäßige Besichtigungen. Für die Auswahl dieser eigeninitiierten Besichtigungen wurde das im Informationssystem für den Arbeitsschutz (IFAS) enthaltene Modul „Risikoorientierte Steuerung der Aufsichtstätigkeit (RSA)“ genutzt, mit dessen Hilfe die Durchführung von Besichtigungen in Betriebsstätten nach deren Größe und Gefährdungspotenzial priorisiert wird. Die Übersicht 9 zeigt die Zeitdauer zwischen zwei solchen „RSA-Besichtigungen“ in Abhängigkeit von dem Gefährdungspotenzial und der Größe der Betriebsstätten. In weiteren 3.172 Fällen war ein besonderer Anlass der Grund für eine Besichtigung. Weitere Dienstgeschäfte wurden auf Arbeitsstellen bzw. in Anlagen außerhalb von Betriebsstätten, wie z.B. in Anlagen nach dem Bundesimmissionsschutzgesetz, auf Märkten und Volksfesten und Lagern für explosionsgefährliche Stoffe (siehe auch Tabelle 3.2 im Anhang) verrichtet.

Übersicht 8: Verteilung von 3.426 Betriebsbesichtigungen im Jahr 2018 auf die Betriebsstätten nach der Betriebsgröße

Größenklasse	GKL	Betriebsstätten	Besichtigungen		dav. RSA-Besichtigungen	
			absolut	in % von 1	absolut	in % von 1
		1	2	3	4	5
1: Großbetriebsstätten						
1000 und mehr Beschäftigte	1.1	27	12	44,4	4	14,8
500 bis 999 Beschäftigte	1.2	73	19	26,0	3	4,1
Summe		100	31	31,0	7	7,0
2: Mittelbetriebsstätten						
250 bis 499 Beschäftigte	2.1	196	45	23,0	15	7,7
100 bis 249 Beschäftigte	2.2	830	120	14,5	50	6,0
50 bis 99 Beschäftigte	2.3	1.560	191	12,2	90	5,8
20 bis 49 Beschäftigte	2.4	4.948	544	11,0	307	6,2
Summe		7.534	900	11,9	462	6,1
3: Kleinbetriebsstätten						
10 bis 19 Beschäftigte	3.1	7.185	593	8,3	349	4,9
1 bis 9 Beschäftigte	3.2	50.191	1.842	3,7	1.188	2,4
Summe		57.376	2.435	4,2	1.537	2,7
Summe 1 - 3		65.010	3.366	5,2	2.006	3,1
4: ohne Beschäftigte	4	3.022	60	2,0	0	0,0
Insgesamt		68.032	3.426	5,0	2.006	2,9

Übersicht 9: Abstand in Jahren zwischen zwei „RSA-Besichtigungen“ in Abhängigkeit von dem Gefährdungspotenzial und von der Größe der Betriebsstätten

Gefährdung	Größenklasse GKL und Beschäftigte im Betrieb							
	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	2.4	3.1	3.2
	> 1000	500 - 999	250 - 499	100 - 249	50 - 99	20 - 49	10 - 19	1 - 9
sehr hoch	0,5	0,5	1,2	1,3	1,5	1,5	1,8	2,3
hoch	2,3	2,7	3	3,2	3,8	3,8	4,5	5,6
mittel	6	7,1	8	8,6	10	10	12	15
niedrig	> 15	> 15	> 15	> 15	> 15	> 15	> 15	> 15
sehr niedrig	> 15	> 15	> 15	> 15	> 15	> 15	> 15	> 15

Im Rahmen der Besichtigungen in Betrieben und anderen Arbeitsstätten, z. B. Baustellen, gab es im Jahr 2018 insgesamt 14.679 Beanstandungen (siehe Tabelle 4 im Anhang). Die Beseitigung der damit einhergehenden Gefährdungen wurde unverzüglich veranlasst. Mit diesen Aktivitäten wirkte die Arbeitsschutzverwaltung präventiv auf die Senkung der Anzahl von Unfällen bei der Arbeit bzw. berufsbedingten Erkrankungen ein.

Wie sich das Verwaltungshandeln pro durchgeführter Besichtigung in den vergangenen zehn Jahren entwickelt hat, zeigt die Abbildung 3. Aus dieser Darstellung ist ersichtlich, dass trotz sinkendem Personalbestand die Behörde konsequent bei Verstößen gegen die Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit gehandelt hat.

In den Abbildungen 4a und 4b sind aus der Antwort der Bundesregierung auf die o.g. Kleine Anfrage im Deutschen Bundestag die Zahl der Beanstandungen (Abb. 4a) und die daraus folgenden Anordnungen pro 1.000 Dienstgeschäfte (Abb. 4b) im Ländervergleich dargestellt. Aus diesen beiden Grafiken geht eindeutig hervor, dass die Arbeitsschutzbehörde im Land Brandenburg effektiv Arbeitschutzdefizite in den Betrieben aufdeckt und diese Mängel abstellen lässt.

Abbildung 3: Entwicklung des Verwaltungshandelns pro durchgeführter Besichtigung des LAVG im Politikfeld Arbeitsschutz

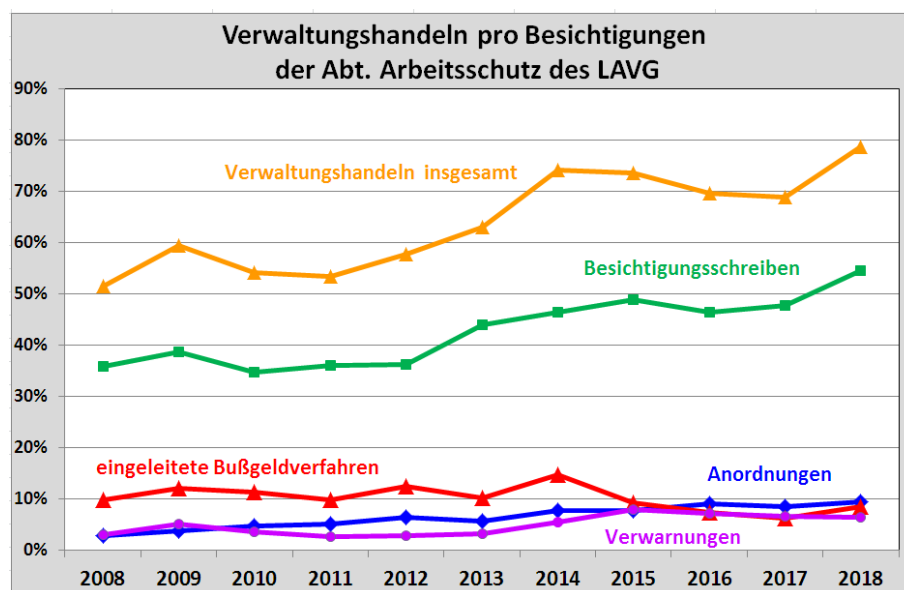
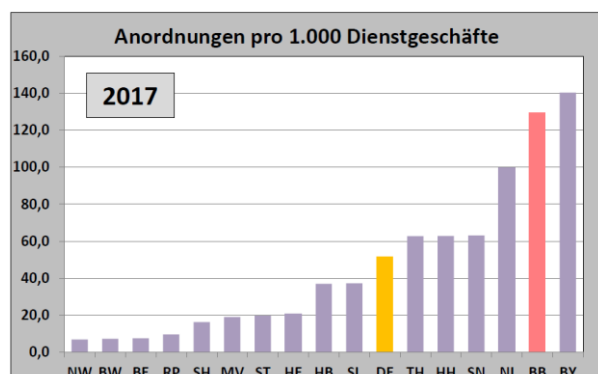
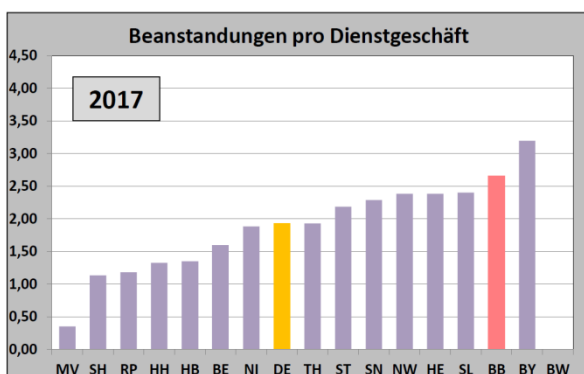


Abb. 4a: Anzahl der festgestellten Mängel pro Dienstgeschäft im Ländervergleich

Abb. 4b: Anzahl der Anordnungen pro Dienstgeschäft im Ländervergleich



Die aus durchgeführten Besichtigungen resultierenden sowie fremdinitiierten Innendiensttätigkeiten verteilten sich im Berichtsjahr und im Vergleich zu den Vorjahren wie in Übersicht 10 dargestellt. Die Fallzahlen fremdinitiierten Aktivitäten, wie Stellungnahmen, Erlaubnisse, Genehmigungen und Bearbeitung von Anfragen / Beschwerden zeigen gegenüber den Mittelwerten aus den Vorjahren überwiegend Abweichungen nach „oben“. Durch die Abnahme des Personals in der Arbeitsschutzverwaltung, insbesondere im Arbeitsschutzvollzug, bewirkt dieser Effekt einen prozentual ansteigenden Ressourcen-Einsatz für fremdinitiierte Tätigkeiten.

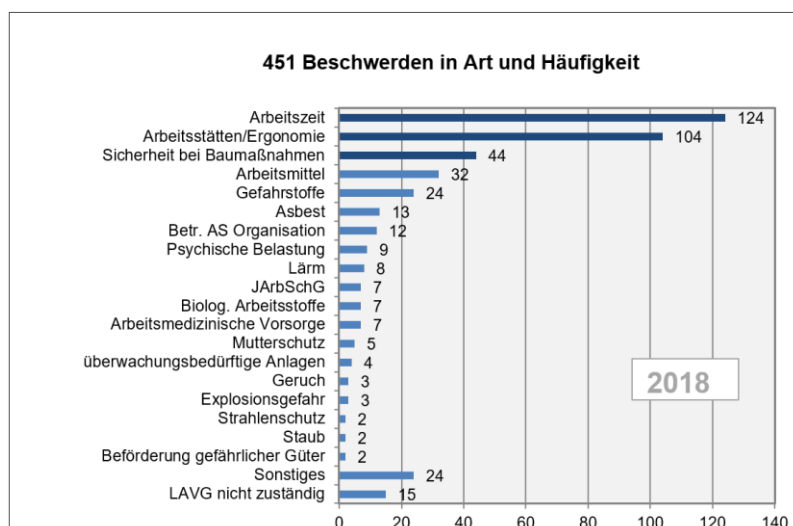
Die Anzahl der Bußgeldverfahren ist im Vergleich zum Vorjahr z. B. um ca. 23 % gestiegen, hat sich jedoch mit Blick auf das Jahr 2014 mehr als halbiert. Auch hier machen sich die deutliche Personalreduzierung, jedoch auch eine erhebliche Reduzierung des Eingangs einschlägiger Anzeigen und die Umstellung des Auswertungsverfahrens bemerkbar. Mit Verwarnungen geahndete Ordnungswidrigkeiten sind in der Anzahl vergleichsweise konstant.

Übersicht 10: Innendienstaktivitäten im Vergleich der Jahre 2014 bis 2018

Tätigkeit	Anzahl 2014	Anzahl 2015	Anzahl 2016	Anzahl 2017	Anzahl 2018
Besichtigungsschreiben	3.218	3.274	3.072	2.848	3.039
Anzeigen- und Anfragenbearbeitung	10.605	11.109	11.319	11.243	11.796
Stellungnahmen, Gutachten	3.222	3.030	3.264	3.289	3.409
Erteilte Genehmigungen, Erlaubnisse	2.610	2.950	2.622	2.660	2.883
Abgelehnte Genehmigungen, Erlaubnisse	30	47	29	28	32
Bußgelder	984	617	495	345	423
Verwarnungen	400	543	480	394	361
Anordnungen	621	510	594	484	496

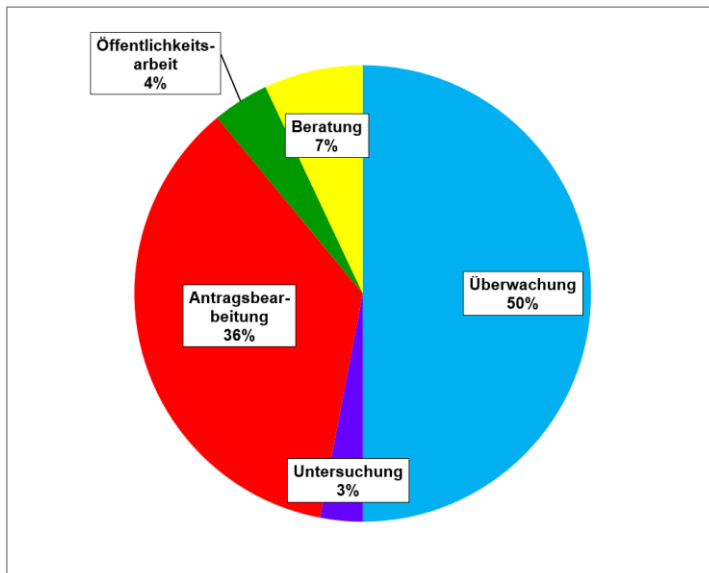
Seit im Jahr 2009 damit begonnen wurde, eingehende Beschwerden im Betriebssystem IFAS zu dokumentieren, gehören Beschwerden über Arbeitszeitverstöße, über mangelhafte Arbeitsstätten und über unsichere Baustellen zu den häufigsten Themen für anlassbezogene Besichtigungen des LAVG (Abbildung 5). Gab es in der Vergangenheit jährlich etwa 70 Beschwerden zu Arbeitsstätten oder zur Ergonomie, wurden 2018 von den 451 insgesamt eingegangenen Beschwerden über 100 zum Thema Arbeitsstätten / Ergonomie bearbeitet.

Abbildung 5: In 2018 im LAVG eingegangene Beschwerden im Politikfeld Arbeitsschutz



Für die Planung des gezielten Einsatzes verfügbarer Ressourcen ist die Analyse des Zeitaufwandes für die Bearbeitung der sich stellenden Aufgaben (in Fachprodukte unterteilt) ein wichtiges Instrument. Die Verteilung der im Berichtsjahr aufgewendeten Zeitanteile für diese Fachprodukte ist in Abbildung 6 dargestellt. Der größte Zeitanteil (50 %) wurde für Überwachungsaktivitäten aufgewendet. Das bedeutet einen Rückgang um 2 % zum Vorjahr, was sich im Wesentlichen durch das Anwachsen fremdbestimmter Arbeitsanteile wie z. B. die Bearbeitung gestellter Anträge erklären lässt.

Abbildung 6: Auf Fachprodukte gebuchte Arbeitszeit im Politikfeld Arbeitsschutz des LAVG



Dr. Detlev Mohr, Präsident / Udo Heunemann, LAVG, Controlling
detlev.mohr@lavg.brandenburg.de
udo.heunemann@lavg.brandenburg.de

Veranstaltungen

1. Brandenburg-Tag 2018

Am Wochenende vom 25. bis 26. August 2018 fand in Wittenberge der 16. Brandenburg-Tag statt. Auf dem Landesfest präsentierten sich verschiedene Unternehmen, Vereine, Behörden und Organisationen, um sich und ihre Produkte, Dienstleistungen oder Aufgaben darzustellen. Einzelne Regionen sowie angrenzende Bundesländer und Nachbarstaaten waren als Partner des Landes Brandenburg auf diesem Volksfest vertreten.

Erstmals beteiligte sich 2018 auch das LAVG mit einem Ausstellungsstand. Dieser bot vielfältige Informationen zur Energieverbrauchskennzeichnung und zu energieverbrauchsrelevanten Produkten. Zudem waren auch die Tierseuchenkasse und die Gefahrstoffüberwachung aus der Abteilung Verbraucherschutz des LAVG vertreten.

Die beteiligten Kolleginnen und Kollegen standen interessierten Bürgern Rede und Antwort und konnten mit ihrem mobilen Messgerät zur Überprüfung von Leuchtmitteln auch einen Einblick in ihre praktische Arbeit geben. Ausgestattet mit umfangreichem Informationsmaterial, konnten auch Fragen zur Energieeffizienz beantwortet und hilfreiche Tipps zur Neuanschaffung diverser Elektrogeräte gegeben werden. Die ausgestellten Poster gaben einen Überblick über die Verwaltungstätigkeiten und über die dem LAVG zur Verfügung stehenden ordnungsrechtlichen Instrumente (Abbildungen 7 und 8).

Abbildungen 7 und 8: Die ausgestellten Poster zur Marktüberwachung nach EnVKG und EVPG



Abbildungen von Energieeffizienzetiketten schufen durch ihren Wiedererkennungswert eine Diskussionsgrundlage, über die die Kolleginnen und Kollegen vor Ort mit interessierten Besucherinnen und Besuchern in Gespräche kamen. Dabei zeigte sich, dass die Marktüberwachungstätigkeiten des LAVG durchaus positiv gesehen werden und der Aspekt des Verbraucherschutzes durch die Bevölkerung als wichtig erachtet wird. Der Themenschwerpunkt Verbraucherschutz sollte zukünftig expliziter herausgestellt und präsentiert werden, da sich somit der Mehrwert der Tätigkeiten des LAVG sehr gut darstellen lässt.

Das Landesfest bot eine gute Plattform die Arbeit des LAVG vorzustellen und zu zeigen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter täglich im Rahmen effektiver Marktüberwachung bemüht sind, nichtkonforme Produkte vom Markt fernzuhalten.

Patrick Sturm, Michael Jahnke, Martin Bethke, LAVG, Zentrale Dienste
patrick.sturm@lavg.brandenburg.de; michael.jahnke@lavg.brandenburg.de;
martin.bethke@lavg.brandenburg.de

2. „Zwischen den Stühlen“ – eine Fachveranstaltung mit Filmvorführung und Podiumsdiskussion zur psychischen Belastung im Lehrerberuf

„Zwischen den Stühlen“ ist ein unter der Regie von Jakob Schmidt (Absolvent der Filmuniversität Babelsberg) gedrehter Dokumentarfilm, der 2016 neben drei anderen Preisen den Filmpreis „Gesunde Arbeitsplätze“ gewonnen hat. Der Filmpreis „Gesunde Arbeitsplätze“ wird seit 2009 von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) gefördert, um talentierte Filmschaffende zu animieren Werke herzustellen, die sich mit Risiken bei der Arbeit und Veränderungen im heutigen Berufsleben befassen.

Die EU-OSHA bietet seit einigen Jahren die Möglichkeit, die so prämierten Filme im Rahmen eines Filmabends bzw. -vormittags als Anregung zu thematisch passenden Diskussionen zu zeigen. Die Veranstaltung wurde durch die EU-OSHA gefördert und fand in Kooperation des LAVG mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (MASGF) und dem Filmmuseum Potsdam am 10. Oktober 2018 im dortigen Kinosaal statt.

„Zwischen den Stühlen“ - eine gängige Redewendung, die im Film sichtbar das Tagesprogramm von drei Referendarinnen und Referendaren an drei Schultypen bestimmte. Sie lehren, während sie selbst noch lernen. Sie vergeben Noten, während sie ihrerseits benotet werden. Zwischen Problemschülern, Elternabenden, Intrigen im Lehrerzimmer und Prüfungsängsten werden die Ideale der Referendarinnen und Referendare auf eine harte Probe gestellt.¹ Das idealisierte Leitbild von Lehrkräften ist mit unterschiedlichen Rollen als Erzieher, Partner, Berater, Vermittler, Sozialarbeiter, professioneller Manager und politischer Aufklärer assoziiert. Die Gesundheit der Lehrkräfte wirkt sich maßgeblich auf die Unterrichtsqualität und damit auf den Lernerfolg der Schülerinnen und Schüler aus. Insbesondere bei „ausgebrannten“ Lehrkräften ist die Qualität des Unterrichts vermindert.

Wie in anderen Berufsgruppen gehören Muskel-Skelett- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen zu den häufigsten Diagnosen. Psychische und psychosomatische Erkrankungen kommen dagegen bei Lehrkräften häufiger vor als in anderen Berufen, ebenso unspezifische Beschwerden wie Erschöpfung, Müdigkeit, Kopfschmerzen und Angespanntheit.^{2 1}

Die Lehrkräfte selbst nennen einerseits Zeitdruck, Arbeitszeit, Schullärm, zu große Klassen, Probleme mit den Schulbehörden und mangelnde Autonomie, andererseits Leistungsschwäche, Verhaltensauffälligkeiten und mangelnde Motivation der Schülerinnen und Schüler, Problemverhalten der Eltern sowie geringes gesellschaftliches Ansehen als Belastungsfaktoren. In Studien wird eine im Vergleich zum Bevölkerungsdurchschnitt erhöhte Befundhäufigkeit psychischer Erkrankungen bestätigt.

Die Brandenburger Arbeitsschutzverwaltung nahm den Film „Zwischen den Stühlen“ zum Anlass, mit Expertinnen und Experten für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit die erforderliche Präventionsarbeit zu betrachten und die dargestellten Probleme, möglichen Ursachen und den gegebenenfalls bestehenden Handlungsbedarf zu diskutieren. Ob dieser besteht und welche Maßnahmen realistisch, geeignet und umsetzbar sind, um Fehlbelastungen frühzeitig zu vermeiden, sollte im Rahmen einer moderierten Diskussion im Podium und später mit dem Fachpublikum beleuchtet werden.

Neben den Personen mit Beratungs- und Unterstützungsauftrag und mit Vollzugsaufgaben im Bildungsbereich waren verantwortliche Fachleute aus Politik (MASGF und Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - MBSJ), der Ausbildung von Lehramtsstudierenden (Universität Potsdam und Studienseminar),

¹ Quelle: Presseheft des Films „Zwischen den Stühlen“

² Lehrer*gesundheits Dtsch Ärztebl Int 2015; 112(20): 347-56; DOI: 10.3238/arztebl.2015.0347 0347 Scheuch, Klaus; Haufe, Eva; Seibt, Reingard

der Verwaltung (Schulämter), der Unfallkasse Brandenburg sowie Vertretungen aus Personalräten und von der Gewerkschaft Erziehung Wissenschaft (GEW) geladen. Auch Gäste aus dem Berliner Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGetSi) waren mit großem Interesse dabei.

Der emotionsgeladene Film erforderte eine kleine Pause, um das Gesehene zu verarbeiten und erste Gedanken dazu auszutauschen. Das anschließend von der Leiterin des Kompetenzzentrums für Sicherheit und Gesundheit, Frau Pflugk, moderierte Podium vereinte Herrn Kriesch vom Staatlichen Schulamt Cottbus, Frau Dr. Haase und Herrn Pernack vom MASGF auf der Bühne. Auch Frau Kuhnhenh, eine Protagonistin aus dem Film, hatte sich bereit erklärt, im Podium Rede und Antwort zu stehen, was ihr großen Respekt einbrachte.



*Abbildung 9:
Die Mitwirkenden der Podiumsdiskussion
(v.l.n.r.: Herr Kriesch, Frau Kuhnhenh,
Fr. Dr. Haase, Herr Pernack, Frau Pflugk)
(© LAVG)*

Festgehalten wurde, dass die Arbeitsbedingungen für die Lehrkräfte in den Schulen im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen bezüglich möglicher Gefährdungen analysiert und auf dieser Grundlage verhältnispräventive Maßnahmen umgesetzt werden müssen. Diese betreffen die Ausstattung der Räume (u. a. zur Verbesserung der Lärmsituation, der Sprachverständlichkeit, der Ermöglichung konzentrierter Gruppenarbeit) ebenso wie Veränderungen der Organisation des Schulbetriebs zur Vermeidung psychischer Belastungen.

Diese verhältnisorientierten Maßnahmen bedürfen zudem einer sinnvollen Ergänzung durch Maßnahmen zur Beeinflussung der Gesundheitskompetenz und des Verhaltens z. B. im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung. Hier geht es insbesondere um die frühzeitige Entwicklung von gesundheitlichen Ressourcen, die es den Referendarinnen und Referendaren als den zukünftigen Lehrkräften ermöglichen, trotz hoher Arbeitsbelastungen gesund zu bleiben.

Ein Ziel könnte auch darin bestehen, bereits in der Phase der Berufswahl und in der Ausbildung dem Thema Gesundheit eine größere Bedeutung zukommen zu lassen.

Bei einem gemeinsamen Imbiss im Foyer des Filmmuseums blieben viele Gäste noch lange, um in Gesprächen die zuvor im Film gezeigten und in der Diskussion angesprochenen Situationen, Probleme sowie Wünsche und mögliche Lösungen zu vertiefen.

Hella Skoruppa, LAVG, Zentrale Dienste
hella.skoruppa@lavg.brandenburg.de

3. Messe „Arbeitsschutz Aktuell 2018“

Vom 23. bis 25. Oktober 2018 fand die Messe „Arbeitsschutz Aktuell“ in Stuttgart statt. Mehr als 10.000 Fachbesucherinnen und Fachbesucher informierten sich bei 280 Ausstellenden aus 19 Ländern über neue Produktentwicklungen und innovative Lösungen in den Bereichen des Arbeits- und Brandschutzes. Gut 1.000 Besucherinnen und Besucher ließen sich auf dem begleitenden Kongress und Regionalforum über vielfältige Themen rund um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auf den neuesten Stand bringen.

Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik stellte auf seinem Messestand gemeinsam mit den Arbeitsschutzverwaltungen der 16 Länder das Thema „Gefährdungsbeurteilung mit dem Schwerpunkt Gefahrstoffe“ in den Mittelpunkt. Unter dem Motto „Alles im grünen Bereich? Gefährdungen erkennen!“ wurde das Thema auf vielfältige Weise umgesetzt (Abbildung 10).

Abbildung 10: Der Messestand des LASI (© LAVG)



Auf einer Magnetwand waren Fotos mit typischen Arbeitssituationen z. B. aus den Branchen Tischlerei-Gewerbe, Kfz-Gewerbe, Baugewerbe, Biotechnologie und Reinigungsgewerbe dargestellt. Die Standbesucherinnen und -besucher konnten an einem Glücksrad aus einer Auswahl an Sicherheits-, Gebots-, Warn- und Verbotssymbolen ein Piktogramm auslösen, den Branchenfotos entsprechend deren Tätigkeits- und Gefährdungsmerkmalen zuordnen sowie Quizfragen dazu beantworten. Im Gespräch mit den Arbeitsschutzexpertinnen und -experten der Länder wurde das Thema der Einbeziehung des Gefährdungsfaktors Gefahrstoffe im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auf anschauliche Art vertieft (Abbildung 11). Es gab natürlich auch etwas zu gewinnen und mitzunehmen.

Abbildung 11: Die Magnetwand (rechts) mit der Infotheke im Hintergrund (© LAVG)



An einem Internetterminal konnten Interessierte und Arbeitsschutzexpertinnen und -experten gemeinsame Recherchen zu speziellen weiterführenden Themen vornehmen, die über das Thema des Messestandes hinausführten. Ausführlich wurde auch die Gefahrstoffdatenbank der Länder vorgestellt und deren Unterstützungsmöglichkeiten bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung demonstriert. Ein Terminal war mit einem Großmonitor ausgestattet, auf dem Filme zur Gefährdungsbeurteilung sowie eine Auswahl der „NAPO-Filme“ zu sehen waren. („

An der Theke als zentralem Anlaufpunkt des Standes suchten die Besucherinnen und Besucher Rat zu speziellen Fragen des Arbeitsschutzes, die sie im Berufsalltag bewegten. Und sie bekamen von den Arbeitsschutzexpertinnen und -experten der Länder fundierte Antworten. Zudem wurden zahlreiche Kontakte vermittelt, um den zuständigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für den Arbeitsschutz auch außerhalb der Messe zu kontaktieren. Außerdem wurde über die aktuelle Kampagne 2018/2019 der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mit dem Titel „Gesunde Arbeitsplätze - Gefährliche Substanzen erkennen und handhaben“ informiert.

Im Bibliotheksbereich, der zum ungestörten Erkunden und Lesen animierte, lagen zahlreiche LASI-Veröffentlichungen und Publikationen der Länder aus, die Fachinformationen und Handlungsanleitungen zu vielfältigen Themen des Arbeitsschutzes enthielten. Dieser Bereich war wie in den letzten Jahren ausgesprochen gut besucht. Vor allem die LASI-Veröffentlichungen wurden stark nachgefragt. Der Bedarf an Handlungsanleitungen im Arbeitsalltag ist groß und das Angebot wurde daher als hilfreich empfunden.

Die Messebeteiligung wurde von allen Akteurinnen und Akteuren als außerordentlich erfolgreich eingeschätzt. Der Stand der Arbeitsschutzbehörden der Länder wurde gezielt aufgesucht und als wichtiger Bestandteil in der Arbeitsschutz-Community betrachtet, die sich im „Treffpunkt Sicherheit + Gesundheit“ präsentiert.

Barbara Kirchner, LAVG, Zentrale Dienste
barbara.kirchner@lavg.brandenburg.de

4. Brandenburger Arbeitsschutz-Fachtagung 2018

Am 5. Dezember fand die traditionelle jährliche Arbeitsschutzfachtagung der Brandenburger Arbeitsschutzverwaltung im sanierten historischen Nikolaisaal in der Altstadt von Potsdam statt. Über 400 Interessierte folgten der Einladung zum Hauptthema Arbeitsstättenrecht.

Herr Pernack vom MASGF des Landes Brandenburg überbrachte das Grußwort der Ministerin und stellte die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsstättenrecht vor. Dabei betonte er die Bedeutung der Arbeitsstättenregeln (ASR) als gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse. Die Einhaltung dieser Regeln gibt dem Arbeitgeber die Gewissheit, dass er seinen gesetzlichen Verpflichtungen zur Sicherheit und Gesundheit seiner Beschäftigten nachkommt. Bei Abweichung von den ASR steigt sein Gestaltungsspielraum, aber auch seine Eigenverantwortung.

Besondere Aufmerksamkeit fand der Vortrag von Herrn Prof. Dr. Kohte (Zentrum für Sozialforschung Halle) zur Konkordanz zwischen Arbeitsstätten- und Baurecht (Abbildung 12). Hier wurde auch für Anwesende der Bauaufsichtsbehörden klargestellt, dass die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) als Bundesrecht Vorrang vor Landesbaurecht hat. Im Rahmen der Umsetzung von Baustellungnahmen bzw. bei der Besichtigung von Arbeitsstätten stellen die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten sehr oft Verstöße insbesondere gegen die Öffnungsrichtung von Notausgangstüren nach Anhang 2.3 Satz 2 ArbStättV (hier fordert der Gesetzgeber nach außen) sowie zu enge Fluchtwegbreiten fest. Das Problem ist, dass

¹ Quelle: <https://www.napofilm.net/de>

die vorgegebene Fluchtwegrichtung in der Verordnung selbst verankert ist, während die Fluchtwegbreiten in den ASR dokumentiert sind. Das bedeutet, dass in den ASR gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse definiert werden, diese aber keine staatlichen Normen darstellen. Hier kann der Arbeitgeber ggf. andere geeignete Maßnahmen auf der Grundlage seiner konkreten Gefährdungsbeurteilung festlegen. Herr Prof. Dr. Kohte stellte klar, dass es auch unter denkmalrechtlichen Gesichtspunkten keine grundsätzlichen Ausnahmemöglichkeiten von den Forderungen der Arbeitsstättenverordnung gibt. Durch den Bezug auf entsprechende Gerichtsurteile stellte er eindeutig klar, dass es keinen baurechtlichen Vertrauensschutz gibt, sondern die Sicherheit der Beschäftigten immer Vorrang hat. Dies spielt insbesondere bei der Umnutzung von vorhandener Bausubstanz eine große Rolle.



Abbildung 12:
Prof. Kohte beim Vortrag zur Abgrenzung von Arbeitsstättenrecht und Baurecht
(© LAVG)

Im Land Brandenburg gibt es im Gegensatz zu anderen Ländern bei der Erteilung einer Baugenehmigung die Besonderheit, dass diese andere für das Vorhaben erforderliche behördliche Entscheidungen einschließt. Ausnahmen sind Erlaubnisse nach § 18 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) sowie Genehmigungen nach § 17 Sprengstoffgesetz (SprengG), hier ist das LAVG Genehmigungsbehörde. Durch diese Konzentrationswirkung hat der Bauherr den Vorteil nur eine Anlaufstelle für seinen Genehmigungsantrag zu haben. Wie dies in Brandenburg über einen gemeinsamen Runderlass zwischen den Bauaufsichtsämtern und der Arbeitsschutzbehörde erfolgt, stellte Herr Pernack dar. Dabei wurden auch Probleme bei der derzeitigen Zusammenarbeit angesprochen, was beispielsweise die Übernahme von zugearbeiteten Nebenbestimmungen der Arbeitsschutzbehörde für die Baugenehmigungen betraf. Um hier einvernehmliche Lösungen zu erreichen wird der Erlass gegenwärtig überarbeitet.

Ein weiteres aktuelles Thema wurde bei einem Vortrag über Telearbeitsplätze und zur Mobilen Arbeit vorgestellt und diskutiert. Hier wurden Formen, Chancen und Risiken mobiler Arbeit und die Unterscheidung zur Teleheimarbeit herausgearbeitet. Besonders die positiven Auswirkungen im Rahmen der Work-Life-Balance bei selbstbestimmter Arbeitsweise wie auch die Risiken von ausufernden Arbeitszeiten und der Gefahr der Entgrenzung der Beschäftigten wurden beleuchtet. Wichtig ist bei beiden Arbeitsformen die Fähigkeit zum Selbstmanagement.

Durch Herrn Dr. Eberth (LAVG) wurde die neue ASR A3.7 „Lärm in Arbeitsstätten“ aus Sicht der Arbeitsmedizin erläutert. An dieser Regel wurde seit 2012 gearbeitet. Es gab Stellungnahmen zum ersten Entwurf 2015 mit 535 Einsprüchen. Erst nach 33 Sitzungen konnte die Arbeitsgruppe eine Einigung erzielen. Veröffentlicht wurde diese ASR im Gemeinsamen Ministerialblatt GMBI Nr. 24 vom 18. Mai 2018. Herr Dr. Eberth erläuterte die gesundheitlichen Auswirkungen von Lärm auf die Beschäftigten durch Einwirkung auf das Zentralnervensystem sowie physiologische Wirkungen, die durch Ausschüttung von Stresshormonen nachweisbar sind. Die Ermittlungen zur Lärmbelastung im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen reichen dabei von relativ einfach bis komplex, wie ein Beispiel aus der Praxis zeigte.

Dieses Praxisbeispiel stellte Herr Noah vom LAVG vor. Das Vorhandensein von tieffrequentem Schall ist durch die Überdeckung durch den hörbaren Schall schwierig und kann nur begrenzt vom Menschen wahrgenommen werden. Eine Abluftanlage in einem Bürogebäude verursachte Geräuschimmissionen, deren Umfang und Intensität zwar keine unmittelbare gehörschädigende Wirkung zur Folge hat, aber es war eine deutlich belastende Wirkung durch die Höhe des ermittelten frequenzbewerteten Schalldruckpegels gegeben. Erst nach Umbau der Abluftanlage konnten die Arbeitsplätze für Konzentrationsarbeiten wieder genutzt werden. Die rätselhaften Beschwerden konnten durch konkrete Messungen entdeckt und die Ursache beseitigt werden.

Arbeitsumgebungsparameter wie Lärm oder schlecht eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze in Arbeitsstätten führen, wie im Beispiel aufgeführt, oft zu psychischen Belastungen. In ihrem Vortrag zur Situation von psychischen Belastungen im Land Brandenburg stellte Frau Mühlbach (LAVG) die Begriffe „Psychische Beanspruchung“ und „Psychische Belastung“ klar. In Auswertung der Ergebnisse des Programmes „Psyche“ im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wurden 700 Betriebe hinsichtlich der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Land Brandenburg kontrolliert und beraten. Im Ergebnis konnten 45 % der Betriebe eine qualitativ angemessene Gefährdungsbeurteilung nachweisen. Vor dem Hintergrund steigender Ausfallzeiten der Beschäftigten durch die Zunahme von psychischen Erkrankungen sind hier erhebliche Anstrengungen nötig, um eine Verbesserung der ganzheitlichen Arbeitsbedingungen zu erreichen.

Alle Vorträge können auf der Internetseite des LAVG unter der Adresse <https://lavg.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.612565.de> nachgelesen werden.

Ralf Grüneberg, LAVG, Abteilungsleiter Arbeitsschutz
ralf.grueneberg@lavg.brandenburg.de

Einzelbeispiele, sachgebietsbezogene Schwerpunkte und Besonderheiten

1. Unfallgeschehen

1.1 Entwicklung der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Bund und BB)

Im Berichtsjahr 2018 wurden von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und von der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) für das Land Brandenburg insgesamt 25.577 meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert. Meldepflichtig ist ein Arbeitsunfall, wenn er eine Arbeitsunfähigkeit von mindestens drei Arbeitstagen zur Folge hat. Damit ist die Zahl dieser statistisch erfassten Unfälle im Land Brandenburg gegenüber dem Vorjahr um 922 oder 3,6 Prozent gesunken.

Bei einer nach Branchen differenzierten Betrachtung entfallen 2018 in Brandenburg 14,7 Prozent der meldepflichtigen Arbeitsunfälle auf die Verwaltung und 12,9 Prozent auf den Bereich der Holz- und Metallbe- und -verarbeitung. Es folgen die Baubranche mit 11,8 Prozent und Warenlogistik und Handel mit 11,7 Prozent. Weitere 19,3 Prozent der gemeldeten Arbeitsunfälle verteilen sich in etwa gleichem Umfang auf Land- und Forstwirtschaft sowie Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege.

Für eine vergleichende Betrachtung mit der bundesweiten Entwicklung wird als Bezugsgröße die Zahl der Erwerbstätigen im Jahresdurchschnitt am Arbeitsort herangezogen.¹ Im Berichtsjahr 2018 ist die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle je 1.000 Erwerbstätige für das Land Brandenburg gegenüber dem Vorjahr um einen Prozentpunkt von 23,8 auf 22,8 gesunken. Trotz dieser erfreulichen Entwicklung liegt Brandenburg nach wie vor über der bundesweiten Quote von 20,6.

Mögliche Ursachen liegen in der Betriebs- und Beschäftigtenstruktur. Fast drei Viertel der ca. 66.000 Betriebe haben eine Beschäftigtenzahl von weniger als zehn, 95 Prozent von weniger als 50 Beschäftigten. Jeder zweite Beschäftigte arbeitet in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten, nur jeder fünfte in einem Großbetrieb mit mehr als 250 Beschäftigten. In Westdeutschland ist hingegen jeder dritte in einem solchen Großbetrieb beschäftigt.

Die meisten Beschäftigten sind in Brandenburg im Gesundheits- und Sozialwesen tätig: 16 Prozent arbeiten in diesem Bereich. Mit jeweils 14 Prozent Beschäftigtenanteil folgen die unternehmensnahen Dienstleistungen sowie der Bereich Handel und Reparatur. Das verarbeitende Gewerbe ist mit 12 Prozent in Brandenburg weitaus kleiner als in den westdeutschen Ländern mit 20 Prozent. Die durchschnittliche Größe der Betriebe dieser Branche fällt im Land zudem wesentlich geringer aus als in Westdeutschland. Entsprechend ihres größeren Gewichts in der Betriebsstruktur entfallen in Brandenburg insgesamt auch größere Beschäftigtenanteile auf Kleinbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten als in Westdeutschland (21 % gegenüber 15 %).²

Gleichzeitig waren 2018 in Brandenburg mit zusammen 12 Prozent im Vergleich mit Westdeutschland anteilig noch immer mehr Beschäftigte im Baugewerbe, in Bergbau und Energie sowie auch in der Land- und Forstwirtschaft tätig.

Insgesamt sind wegen der Überrepräsentanz von besonders gefahren- und unfallträchtigen Branchen, in denen die Beschäftigten auch überwiegend an wechselnden Arbeitsorten ihre Arbeitsleistung erbrin-

¹ Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder - Erwerbstätige (am Arbeitsort) in Deutschland 1991 bis 2018 nach Ländern

² Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg - Ergebnisse der dreiundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg 2018; für Westdeutschland aus der zweiundzwanzigsten Welle 2017

gen (wie dies in der Land- und Forstwirtschaft und im Baugewerbe der Fall ist), sowie der kleinbetrieblichen Strukturen die Bedingungen für den Arbeitsschutz in Brandenburg somit als eher ungünstig anzusehen.

Abbildung 13: Meldepflichtige Arbeitsunfälle (Bund und Brandenburg) je 1.000 Erwerbstätige im Zeitraum 1999 bis 2018

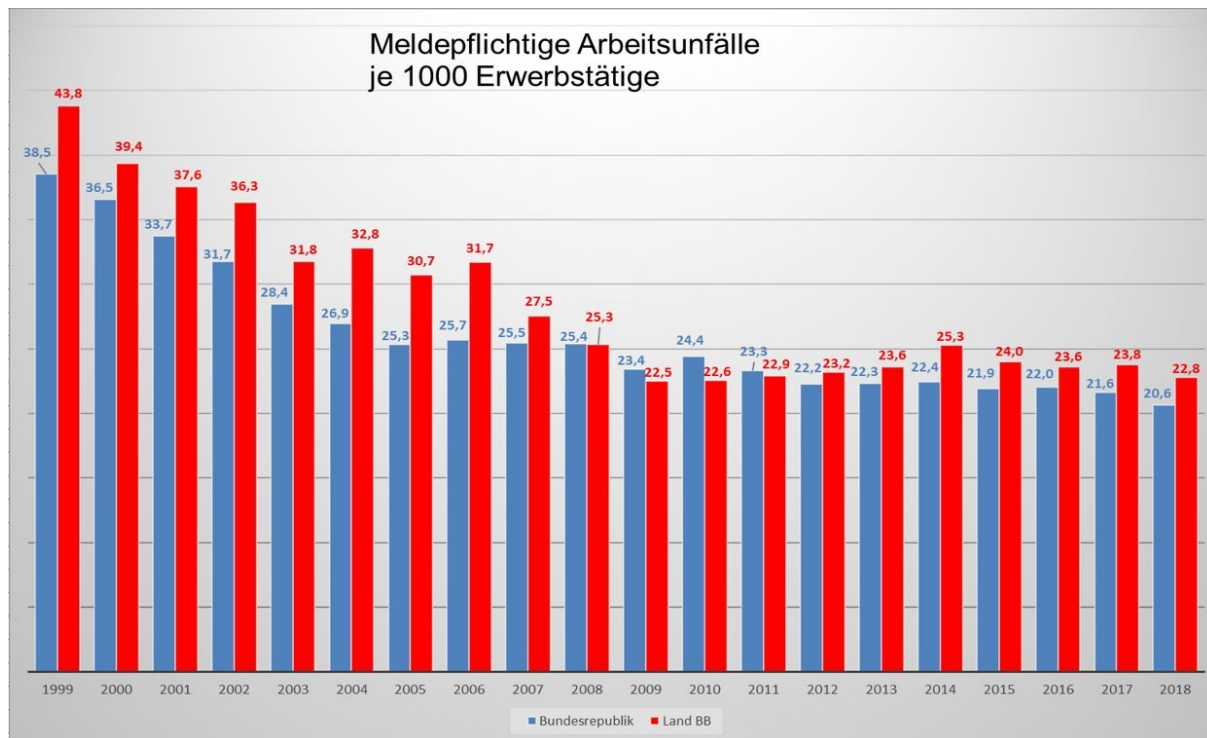


Abbildung 13 enthält die Quoten der meldepflichtigen Arbeitsunfälle je 1.000 Erwerbstätigen für den Zwanzig-Jahres-Zeitraum 1999 bis 2018. Im betrachteten Zeitraum ist die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle sowohl bundes- als auch landesweit erheblich zurückgegangen. Bei einer gleichzeitig ansteigenden Zahl der Erwerbstätigen haben sich die Quoten meldepflichtiger Arbeitsunfälle je 1.000 Erwerbstätigen in den letzten zwanzig Jahren bundesweit von 38,5 auf einen historischen Tiefstand von 20,6 im Jahr 2018 um ca. 38 % verringert. Im Land Brandenburg fiel der Rückgang der Quote von 43,8 auf 22,8 noch etwas stärker aus (ca. 46 %).

Während die absolute Zahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle in Brandenburg seit 1999 zunächst von 51.749 auf einen Tiefstand von 24.214 im Jahr 2009 kontinuierlich fiel, stagniert die Entwicklung seither in einem Bereich zwischen 24.400 und 27.400 pro Jahr. Eine ähnliche Tendenz weist die Quote je 1000 Erwerbstätige auf: sie sank zunächst stark von 43,8 im Jahr 1998 auf einen Tiefstand von 22,5 im Jahr 2009 und schwankt seither zwischen 22,8 und 25,3.

1.2 Entwicklung der tödlichen Arbeitsunfälle (Bund und BB)

Im Jahr 2018 ereigneten sich bundesweit 545 Unfälle bei der Arbeit mit einem tödlichen Ausgang. Dies stellt einen historischen Tiefstand seit 1991 dar. Hingegen ist die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle in Brandenburg von 12 im Jahr 2017 wieder auf 19 im Berichtsjahr gestiegen. Die meisten tödlichen Arbeitsunfälle entfallen 2018 bundesweit auf die Land- und Forstwirtschaft sowie den Gartenbau mit insgesamt 125 (22,9 % aller tödlichen Arbeitsunfälle). Im Land Brandenburg ereigneten sich die meisten tödlichen Arbeitsunfälle mit 5 in der Verwaltung, gefolgt von der Land- und Forstwirtschaft und dem Verkehrsbereich mit je 4. 16,1 Prozent entfallen bundesweit auf die Baubranche, in Brandenburg ereignete sich hier im Berichtsjahr erfreulicherweise kein tödlicher Unfall.

Abbildung 14: Tödliche Arbeitsunfälle (Bund und Brandenburg) je 100.000 Erwerbstätige im Zeitraum 1999 bis 2018

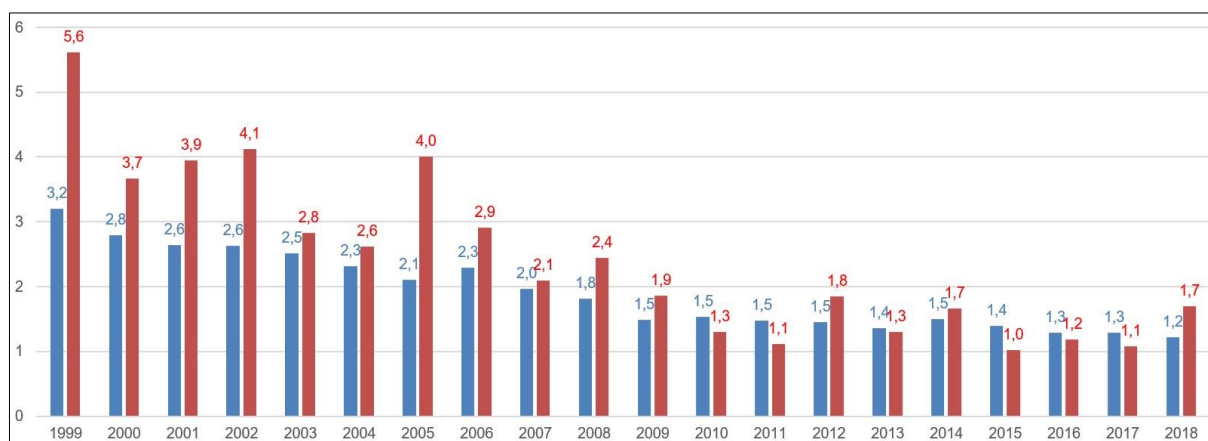


Abbildung 14 enthält die Quoten der tödlichen Arbeitsunfälle je 100.000 Erwerbstätige für den Zwanzig-Jahres-Zeitraum 1999 bis 2018. Parallel zur Abnahme der meldepflichtigen Unfälle verringerte sich auch die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle im 20-Jahreszeitraum von 1999 bis 2018. Bundesweit gingen diese von 1.251 im Jahr 1999 um 56 Prozent auf 545 Fälle im Jahr 2018 und landesweit von 61 um 69 Prozent auf 19 Fälle im Berichtsjahr zurück. Die Quote der tödlichen Unfälle je 100.000 Erwerbstätige sank analog bundes- wie landesweit, jedoch nicht kontinuierlich. Der wechselhafte Verlauf war bei der landesweiten Quote aufgrund weitaus geringerer und stark wechselnder Fallzahlen wesentlich ausgeprägter. Nachdem die landesbezogene Quote seit 2015 drei Jahre lang unterhalb der bundesweiten Quote lag, stieg sie im Jahr 2018 mit 1,7 Unfalltote je 100.000 Erwerbstätige im Land Brandenburg gegenüber 1,2 für die gesamte Bundesrepublik wieder an.

1.3 Analyse der von der Arbeitsschutzbehörde Brandenburg registrierten und untersuchten tödlichen Unfälle bei der Arbeit

Im Jahr 2018 wurden im Land Brandenburg fünf tödliche Unfälle bei der Arbeit verzeichnet³.

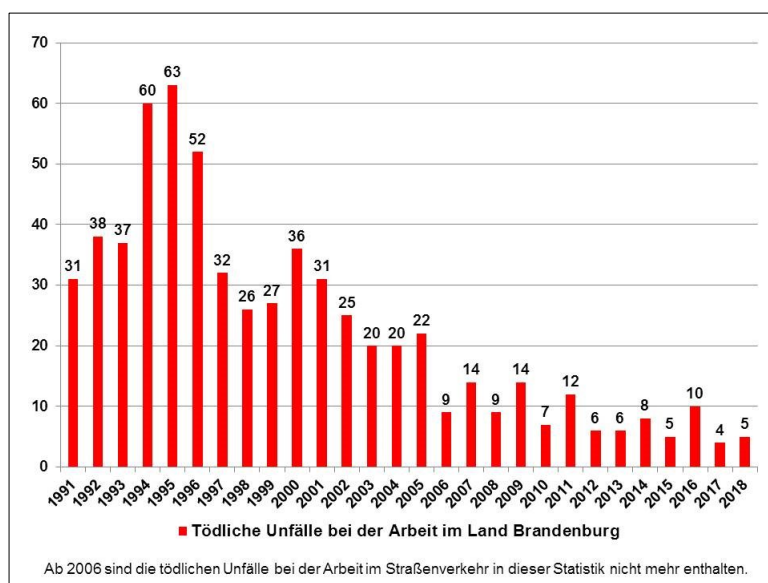


Abbildung 15: Tödliche Unfälle bei der Arbeit⁴ im Land Brandenburg seit 1991

³ Von den Aufsichtsbeamtinnen und -beamten der Abteilung Arbeitsschutz des LAVG werden nur Unfälle bei der Arbeit untersucht und registriert, die Beschäftigte im Sinne des ArbSchG bei der Ausübung ihrer Tätigkeit erleiden. Aus Gründen der Praktikabilität sind Unfälle im Straßenverkehr ausgenommen. Somit werden im LAVG nicht alle Unfälle registriert und untersucht, die in den Unfallstatistiken der Unfallversicherungsträger ausgewiesen sind, zum Beispiel auch keine Arbeitsunfälle von Versicherten, die keine Beschäftigten im Sinne des ArbSchG sind.

⁴ ohne Unfälle von Beschäftigten im Straßenverkehr

Davon ereigneten sich zwei tödliche Unfälle bei Wartungs- und Reinigungsarbeiten und einer in einer Delaborierungswerkstatt. Ein tödlicher Absturzunfall war bei Bauarbeiten zu verzeichnen und ein Beschäftigter wurde von einem rückwärtsfahrenden Radlader erfasst. Insgesamt kamen fünf männliche Beschäftigte ums Leben.

1.4 Entwicklung neuer Unfallrenten als Folge schwerer Arbeitsunfälle (Bund und BB)

Im Jahr 2018 wurden bundesweit von den Unfallversicherungsträgern 15.128 neue Unfallrenten als Folge von schweren Arbeitsunfällen anerkannt. In Brandenburg waren 398 Beschäftigte betroffen. Bezogen auf 10.000 Erwerbstätige betrug die Quote bundesweit 3,4 und im Land Brandenburg 3,5. Diese Werte sind in etwa gleich hoch wie im Vorjahr. Bei branchenbezogener Betrachtung wurden die meisten Rentenanerkennungen bundesweit wie im Land Brandenburg der Verwaltung (16,5 % im Bund versus 19,8 % in Brandenburg) zugesprochen. Bundesweit folgt das Baugewerbe (15,4 %), im Land Brandenburg hingegen die Branche Verkehr, Post und Telekommunikation (12,8 %).

Ernst-Friedrich Pernack, MSGIV, Referatsleiter Arbeitsschutz
ernst-friedrich.pernack@msgiv.brandenburg.de

1.5 Unfallbeispiele aus dem Jahr 2018

Auch Arbeiten in geringer Höhe erfordern Standsicherheit

Im Februar 2018 sollte in einem Gewächshaus für Gemüseanbau in ca. 2,5 Metern Höhe eine Zwischendecke aus Kunststoffolie eingezogen werden. Um den Arbeitsauftrag auszuführen, verwendete die damit beauftragte Gärtnerin einen Rohrschienenwagen, der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurde. Dieser bewegt sich auf einem Rohrschienensystem, das sich direkt auf dem Fußboden des Gewächshauses befindet und gleichzeitig als Heizung dient.

Während der Arbeitsausführung befand sich die Beschäftigte auf der Arbeitsplattform des Rohrschienenwagens in ca. 2 Metern Höhe. Im Verlauf dieser Tätigkeit neigte sich der Rohrschienenwagen plötzlich und stürzte um. Dabei stürzte die Beschäftigte aus der Arbeitsplattform, schlug auf das Rohrschienensystem auf und erlitt Prellungen und eine Wirbelsäulenverletzung.

Die Unfalluntersuchung ergab, dass das zum Rohrschienenwagen genutzte Rohrschienensystem nicht den Vorgaben des Herstellers und der Betriebssicherheitsverordnung entsprach. Der Hersteller legt für diesen Rohrschienenwagen in der technischen Gebrauchsanweisung eindeutig fest, dass dieser für das Fahren über ein geeignetes Rohrschienensystem konzipiert ist. Bei dem zu nutzenden Rohrschienensystem müssen Rohre mit einem Durchmesser von 45 mm und einer Spurbreite von 42 cm angewandt werden. Des Weiteren sind Rohrstützen mit einem Stützabstand von nicht mehr als 1 Meter erforderlich. Die Rohre müssen auf solide Weise an den Stützen und auf dem Betonpfad fest verankert werden.

In der vorgefundenen Situation waren die Rohre lose auf Stützen gelagert, die wiederum nicht fest mit dem Boden verbunden waren. Durch die Nutzung eines ungeeigneten Rohrschienensystems war die Standsicherheit des verwendeten Rohrschienenwagens nicht gegeben. Die Weiterverwendung der Rohrschienenwagen auf dem ungeeigneten Rohrschienensystem wurde durch das LAVG sofort untersagt. Es wurde angeordnet, das Rohrschienensystem entsprechend den Vorgaben des Herstellers einzurichten, sollte es wieder zum Einsatz kommen.



Abbildung 16:
Der umgestürzte Rohrschienenwagen

Bei der Nachbesichtigung im Februar 2019 wurde festgestellt, dass die Umbauarbeiten des Rohrschienensystems begonnen haben. Aufgrund des hohen Aufwandes der Umbaumaßnahmen dauerten die Arbeiten an dem Rohrschienensystem noch an. Eine Nutzung ist bis zum Umbau weiterhin durch das LAVG untersagt.

Robert Wilke, LAVG, Regionalbereich Ost

robert.wilke@lavg.brandenburg.de

Bei Lastentransport mit Funksteuerung ist erhöhte Vorsicht geboten

Im Rahmen der Instandhaltung sollte eine große ausgebaute Baugruppe (15 t Gewicht) mit einem ferngesteuerten Brückenkran vom Reparaturstand zu einem Lagerplatz transportiert werden. Zur Schonung der Baugruppe sowie zur sicheren Lagefixierung sollte diese auf Kanthölzern abgestellt werden. Kurz vor dem endgültigen Absetzen richtete der damit beauftragte Schlosser ein Kantholz unter der Baugruppe aus. Dazu kniete er in einem Bereich neben der Baugruppe, der durch einen Schaltschrank in seinem Rücken begrenzt wurde. Der Platz zwischen Baugruppe und Schaltschrank betrug etwa 1,5 Meter. Beim Versuch, die Baugruppe abzusetzen, wurde diese durch eine versehentliche Kranfahrt in Richtung des Beschäftigten geschwenkt. Er wurde daraufhin zwischen der Baugruppe und dem dahinter befindlichen Schaltschrank im Bereich des Beckens eingequetscht und erlitt eine Hüftfraktur.

Im Rahmen der Unfalluntersuchung konnte der Betrieb nachweisen, dass der ferngesteuerte Kran erst vor einem Monat geprüft worden war. Das Ergebnis war, dass einem Weiterbetrieb keine Bedenken entgegenstehen. Der Verunfallte hat eine Ausbildung zum Steuern von Kranen absolviert, besaß einen Fahrausweis für Krane und hatte aktenkundig eine praktische Einweisung erhalten.

Unfallursache war die durch den Verunfallten versehentlich selbst ausgelöste Kranfahrt, d. h. ein Bedienfehler an der Funkfernsteuerung. Begünstigend für den Unfall war, dass sich der Verunfallte beim Auslösen des Steuerbefehls in einem zwischen der Last und dem Schaltschrank eingegengten Bereich befunden hat.

Der Unfall wurde durch die Geschäftsführung sowie die Führungskräfte im Betrieb ausgewertet. Neben einer Sonderschulung aller Kranbediener wurden die werkseigenen Regelungen, insbesondere zur zeitlichen Trennung der Tätigkeiten Kranfahrer und Anschläger, überarbeitet. Im werkseigenen Trainingscenter sind im Rahmen der sogenannten Take-Care-Schulungen neue Möglichkeiten für praktische Demonstrationen und Übungen geschaffen worden.

Matthias Bilz, LAVG, Regionalbereich Ost

matthias.bilz@lavg.brandenburg.de

Verpuffung bei Verwendung von Farbmarkierungsspray in einem Brunnenschacht

Zwei Beschäftigte einer Tiefbaufirma hatten den Arbeitsauftrag, in einem bestehenden Brunnenschacht Steigeisen anzubringen. Dazu sollten an der Innenseite der Betonbrunnenringe die notwendigen Bohrungen eingebracht und die Steigeisen mittels Schrauben befestigt werden. Der Vorarbeiter befand sich für die Durchführung der Arbeiten gesichert unter Verwendung von Persönlicher Schutzausrüstung gegen Absturz (PSAgA) im Brunnenschacht, sein Kollege sicherte ihn ordnungsgemäß von außen.

Die Bewohnerin des nebenstehenden Wohnhauses hörte plötzlich einen Knall. Im Brunnenschacht hatte sich offensichtlich eine Verpuffung ereignet. Da sich die Betroffenen zum Unfallhergang nicht geäußert haben, wurde im Ergebnis der Ermittlungen folgender Unfallhergang als wahrscheinlich angenommen:

Im Brunnenschacht wurde eine unbeschädigte Spraydose des Baustellenmarkierers „SOPPEC pro Marker 12“ aufgefunden. Es wird vermutet, dass das Spray für die Markierung der Position der Steigeisen verwendet wurde. Da die Dämpfe des Markierungssprays schwerer sind als Luft, können sie sich am Boden ausbreiten und zusammen mit Luft eine explosionsfähige Atmosphäre bilden. Eine nicht eindeutig identifizierte Zündquelle, wahrscheinlich die ebenfalls im Brunnenschacht aufgefundene Bohrmaschine, bewirkte vermutlich die Zündung der explosionsfähigen Atmosphäre. Die Verpuffung ging mit einer Stichflamme einher. Die Flamme breitete sich im Brunnenschacht aus, so dass der im Schacht Tätige Verbrennungen 3. Grades am linken Arm und an der Schulter erlitt. Der außen Stehende erlitt Verbrennungen 1. Grades im Gesicht, da er sich direkt oberhalb über dem Brunnenschacht befand und seinen Kollegen bei der Nutzung der bereitgestellten PSAgA sicherte.

Mit der geduldeten Nutzung des Markierungssprays in nicht ausreichend belüfteten Räumen hat der Arbeitgeber gegen die Schutzvorschriften zum Umgang mit Gefahrstoffen verstoßen. Der Arbeitgeber hat bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu ergreifen sowie geeignete Arbeitsmethoden und Verfahren anzuwenden, welche die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten nicht beeinträchtigen oder die Gefährdung so gering wie möglich halten.



*Abbildung 17:
Schacht mit Farbspraydose*

Die Tiefbaufirma erließ in Auswertung des Unfalls eine sofortige interne Anweisung, in der die Verwendung von Farbmarkierungssprays in geschlossenen Räumen untersagt wurde. Diese Verfügung deckte jedoch das mögliche Gefahrenspektrum nicht ausreichend ab. So erließ das LAVG eine Anordnung, mit der die Verwendung von Markierungssprays auch in Gruben, Schächten und sonstigen tieferliegenden Arbeitsbereichen untersagt wurde, wenn keine ausreichende Lüftung vor Ort möglich ist.

Chris Stüber, LAVG, Regionalbereich West
chris.stueber@lavg.brandenburg.de

Sicherheitstechnische und arbeitsorganisatorische Mängel, ungenügende Absprachen und Fehlverhalten führten zu tödlichem Arbeitsunfall

Ein 58-jähriger Leiharbeitnehmer arbeitete in einer Firma, die mit Instandhaltungsarbeiten in einem Recyclingbetrieb beauftragt war. Er hatte mit zwei weiteren seiner Kollegen an einer Förderanlage die Ketten zu erneuern. Er erlitt dabei einen tödlichen Arbeitsunfall.

In der Kunststoffrecyclinganlage werden Abfälle aus gelben Säcken weiterverarbeitet. Der Unfall ereignete sich im Bereich der Bunkerbefüllanlage an der Verteilerkratzkette. Diese besteht aus zwei umlaufenden Ketten, die parallel angeordnet sind. Dazwischen befinden sich die Mitnehmer, die das Fördergut in die ausgewählte Richtung schieben. Sowohl die Mitnehmer als auch die Ketten unterliegen einem Verschleiß, der dazu führt, dass die betroffenen Bauteile in gewissen zeitlichen Abständen ausgewechselt werden müssen.

Am Unfalltag war die auf dem Betriebsgelände der Recyclingfirma ansässige Instandhaltungsfirma mit dem Auswechseln der Ketten der Verteilerkratzkettenanlage beauftragt. Gleichzeitig wurde von der Recyclingfirma Änderungen in der Programmierung der Steuerungssoftware (Software-Update) vorgenommen und erprobt.

Für die Demontage und Montage der Ketten wurde die Steuerung der Verteilerkratzkette von den Mitarbeitern der Instandhaltungsfirma per Betriebsartenwahlschalter auf manuellen Betrieb geschaltet. Bei dieser Betriebsart können die Ketten per Totmann-Taster weitergefahren werden, so dass die Mitnehmer nacheinander demontiert und montiert werden können.

Die Änderungen an der Steuerungssoftware erfolgten im Steuerstand der Werkhalle, räumlich getrennt und ohne Sichtverbindung zur Verteilerkratzkette. Der neue Softwarestand war bereits auf eine geplante Hardwareänderung ausgelegt, die jedoch in der Anlagensteuerung noch nicht realisiert worden war. Nach dem Aufspielen der Software erfolgte ein Warmstart. Die neue Software bewirkte in Verbindung mit der vorhandenen Hardware unabhängig von der ausgewählten Betriebsart einen Linkslauf der Verteilerkratzkette. Zu diesem Zeitpunkt waren die Monteure der Instandhaltungsfirma mit dem Montieren der Mitnehmer in der Verteilerkratzkette beschäftigt. Hierzu befand sich ein Monteur im Inneren der Verteilerkratzkettenanlage und die beiden anderen Monteure assistierten diesem von einer Arbeitsbühne außerhalb der Anlage. Sie nahmen das akustische Signal zur Anfahrwarnung wahr, waren sich aber sicher, dass die Verteilerkratzkette nicht anfahren wird, da sie auf manuellen Betrieb geschaltet war. Die Änderungen in der Steuerungssoftware führten aber dennoch zum Anfahren der Verteilerkratzkette. Der Monteur wurde von einem Mitnehmerelement erfasst und zwischen Antriebswelle und Maschinengehäuse gequetscht. Danach fiel er in den Trichterabgang und erlag dort seinen schweren Verletzungen.



*Abbildung 18:
Verteilerkratzkette (waagerechter oberer Aufbau) mit linkem und rechtem Trichterabgang*

Als unfallursächlich bzw. unfallbegünstigend wurden folgende Verstöße gegen geltendes Recht festgestellt:

- Zwischen der Recyclingfirma und der Instandhaltungsfirma erfolgte zu den am Unfalltag vorgesehenen Arbeiten keine Abstimmung / Koordination (§ 13 Abs. 2 und 3 BetrSichV).
- Änderungsarbeiten wurden von der Recyclingfirma ohne Beurteilung der möglichen Gefährdungen und Festlegung der erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen durchgeführt (§ 10 Abs. 5 BetrSichV). Insbesondere wurden Maßnahmen für sichere Anfahr- und Erprobungsvorgänge nicht festgelegt und durchgeführt (§ 11 Abs. 1 BetrSichV). Ebenso wurden keine Gefahrenbereiche für die Erprobung nach dem Software-Update festgelegt (§ 11 Abs. 5 BetrSichV).
- An der Verteilerkratzkette können die Ketten nicht wie ursprünglich vorgesehen über eine seitliche Stauklappe demontiert und montiert werden, da sich die Stauklappe durch nachträgliche Überbauungen nicht mehr öffnen lässt. Die Recyclingfirma hat die Gefährdungsbeurteilung bezüglich der Instandhaltung an der Verteilerkratzkette weder überprüft noch entsprechend aktualisiert (§ 3 Abs. 7 BetrSichV). Ebenso wurde die vorliegende Betriebsanweisung nicht aktualisiert (§ 12 Abs. 2 Satz 4 BetrSichV).
- Für Instandsetzungsarbeiten in der Recyclingfirma ist ein Arbeitsfreigabeverfahren festgelegt. Die Wirksamkeit dieses Freigabeverfahrens wurde nicht überprüft. Im Gegenteil wurde von der Recyclingfirma geduldet, dass die Instandhaltungsfirma dauerhaft im Besitz des Schlüssels für den Betriebsartenschalter ist, so dass das Arbeitsfreigabeverfahren nicht zwingend einzuhalten war (§ 3 Abs. 1 ArbSchG).
- Für die Gesamtmaschine (Bunkerbefüllanlage) liegt keine Konformitätserklärung vor (§ 5 Abs. 3 BetrSichV).
- Die Recyclingfirma führte Änderungsarbeiten an der Anlage durch, ohne zu beurteilen, ob hierbei auch Herstellerpflichten nach dem Produktsicherheitsgesetz oder der Maschinenverordnung zu beachten sind (§ 10 Abs. 5 Satz 4 BetrSichV).
- Die Instandhaltungsfirma hat die Gefährdungen beim Wechseln der Ketten an der Verteilerkratzkette nicht ordnungsgemäß beurteilt und erforderliche Maßnahmen nicht festgelegt (§ 5 Abs. 1 ArbSchG). Insbesondere hat sie die Gefährdungen die vom Arbeitsgegenstand ausgehen, nicht beachtet (§ 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 BetrSichV). Sie hat die von der Recyclingfirma bereitgestellte Betriebsanweisung, die an der Verteilerkratzkette nicht praktikabel ist, nicht beanstandet. Damit ist der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nach § 8 Abs. 1 ArbSchG nicht nachgekommen. Ein anderes sicheres Arbeitsverfahren wurde nicht festgelegt (§ 10 Abs. 3 Nr. 8 BetrSichV).
- Die Monteure der Instandhaltungsfirma haben das Arbeitsfreigabeverfahren nicht ordnungsgemäß durchgeführt und sich nicht an die Betriebsanweisung gehalten, wonach der Hauptschalter hätte ausgeschaltet werden müssen (§ 15 ArbSchG).

Im Ergebnis der Erstuntersuchung des Unfalls ordnete das LAVG u. a. an, dass die gesamte Anlage erst nach der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach BetrSichV durch eine fachkundige Person, der anschließenden Mängelbehebung und Überprüfung der Maßnahmenumsetzung durch eine befähigte Person wieder in Betrieb genommen werden darf.,

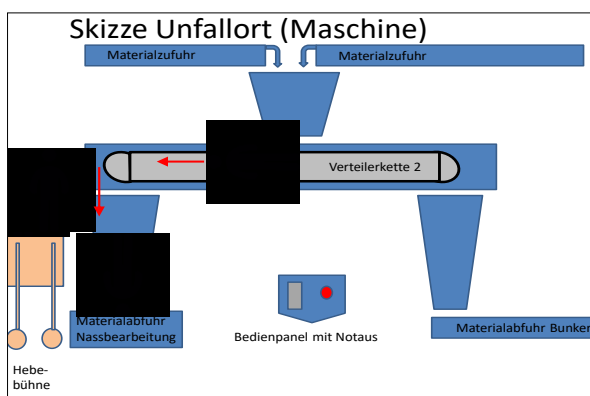


Abbildung 19:
Schematische Darstellung

Die Staatsanwaltschaft hat Ermittlungen wegen fahrlässiger Tötung aufgenommen und die außerordentliche Überprüfung der Anlagensicherheit für alle Förderanlagen der Bunkerbefüllanlage durch eine Sachverständigenorganisation verfügt. Die Recyclingfirma beauftragte die Sachverständigenorganisation mit der Bewertung der Konformität der geänderten Anlage.

Henrik Scholz, LAVG, Regionalbereich West
henrik.scholz@lavg.brandenburg.de

2. Marktüberwachung zum Produktsicherheitsgesetz

Im Jahr 2018 prüften die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten des LAVG in 220 Kontrollen 555 Produkte bezüglich der Anforderungen aus dem Produktsicherheitsgesetz (ProdSG). Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr von der Zentralstelle der Länder für Sicherheitstechnik (ZLS), die koordinierende Stelle im Rahmen der Zusammenarbeit der Marktüberwachungsbehörden (MÜB) im Bereich ProdSG ist, 85 Marktüberwachungsaufträge an das LAVG ausgelöst. Dabei wurden vom LAVG Meldungen nach dem RAPEX- und dem Schutzklauselverfahren⁵ bearbeitet sowie stichprobenartig Handelseinrichtungen aufgesucht und in Onlineangeboten recherchiert, um festzustellen, ob die bereits in anderen Mitgliedstaaten der EU bemängelten Produkte in Deutschland ebenfalls auf dem Markt sind und Korrekturmaßnahmen angewendet werden müssen.

Für das Tätigwerden des LAVG als MÜB für das Land Brandenburg im Bereich des ProdSG ist zwischen zwei Ausgangssituationen zu unterscheiden. Bei der reaktiven Marktüberwachung ist der Anlass eine von außen zu einem bestimmten Produkt zugeleitete Information. Dazu wurden vom LAVG 2018 unter anderem Meldungen vom Zoll (112), Benachrichtigungen (z. B. Hinweise oder Staffelstabsabgaben per ICSMS zu brandenburgischen Wirtschaftsakteuren) von anderen Behörden (17) und Beschwerden von privaten Verbraucherinnen und Verbrauchern (14) bearbeitet. Zu drei reaktiv kontrollierten Produkten gab es im Vorfeld RAPEX-Meldungen, da von diesen eine ernste Gefahr für Verbraucherinnen und Verbraucher ausgegangen ist. Die übrigen Kontrollen wurden initiiert durch Meldungen zu Unfällen, Informationen durch gewerbliche Betreiberinnen und Betreiber und Beschwerden durch Wirtschaftsakteure.

Bei der aktiven Marktüberwachung wird die MÜB aus eigenem Impuls tätig. Im Rahmen von Aktionen und eigeninitiierten Kontrollen erfolgt entweder eine stichprobenartige oder eine systematische Überprüfung von Produkten unter dem Aspekt bestimmter Sicherheitsziele oder formaler Anforderungen. Das LAVG hat 2018 zu folgenden Schwerpunkten Aktionen durchgeführt:

- „Laserangebot im Internet“
- „Sicherheit im Garten – Gaskocher“
- „Formale Prüfung von neuen Maschinen in Betrieben“

Des Weiteren wurden drei Aktionen aus dem vorherigen Jahr fortgeführt:

- „Sicherheit im Garten – Gasheizstrahler“
- „Windenergieanlagen - Prüfung von Befahranlagen (Servicelifts)“
- „Prüfung von Netzteilen und Ladegeräten“

Daneben gab es noch eine Vielzahl eigeninitiiertter Kontrollen, die vor allem Themen und Sicherheitsanforderungen betrafen, die bereits in früheren Aktionen bearbeitet worden sind. Ziel war es hier die Nachhaltigkeit der Maßnahmen zu überprüfen.

⁵ EU-weite Informationssysteme zu mangelhaften Produkten, deren Einstufung in ein ernstes Risiko erfolgt ist oder bei denen restriktive Marktüberwachungsmaßnahmen der Marktüberwachungsbehörden erforderlich waren

Mit der Aktion „Laserangebot im Internet“ ist vom LAVG eine Bestandsaufnahme zu online angebotenen Lasern als Verbraucherprodukte erarbeitet und das Angebot an gefährlichen, nicht verkehrsfähigen Laserpointern eingeschränkt worden. Bei den Kontrollen zu Gasheizstrahlern und Gaskochern handelte es sich um eine länderübergreifende Aktion, die über mehrere Jahre den Fokus auf verschiedene Produkte rund um das Thema Garten setzt. Die Aktion zur Kontrolle vorrangig formaler Anforderungen an neu in Betrieben verwendeten Maschinen diente der Verbesserung der Zusammenarbeit und der Stärkung der Synergien zwischen der Marktüberwachung im Bereich Produktsicherheit und der Arbeitsschutzaufsicht. Dabei waren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten konforme und sichere Arbeitsmittel zur Verfügung stellen müssen, für das Thema zu sensibilisieren.

Die Kontrolle von Servicelifts in Windenergieanlagen gehörte zu den systematischen Überprüfungen durch die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten. Anlass der Aktion war ein schwerwiegender Unfall aus dem Jahr 2015. Es wurden ausgewählte bestehende Windenergieanlagen in Brandenburg aufgesucht und hinsichtlich unfallursächlicher Sicherheitsmängel geprüft. Neben den Herstellern der Liftanlagen beteiligte das LAVG auch Errichter von Windenergieanlagen und Baumusterprüfstellen für die Aufklärung und Mängelbeseitigung. Bei der Aktion zur Überprüfung von Netzteilen und Ladegeräten ist neben den eigentlichen Produktkontrollen auch eine Verfahrensweise zwischen zwei Marktüberwachungsbereichen im LAVG (dem Ökodesignbereich und dem Produktsicherheitsbereich) zu abgestimmten Prüfungen konzipiert und erprobt worden.

Ein viel diskutiertes Thema in der aktiven wie in der reaktiven Marktüberwachung war 2018 der Onlinehandel. Der Verkauf vieler Produkte findet mittlerweile vorrangig über Internetplattformen statt. Zunehmend werden die Verbraucherinnen und Verbraucher dabei auch direkt durch nichteuropäische Wirtschaftsakteure mit Produkten aus Zolllagern und/oder über Fulfillmentcenter beliefert. Wenn Mängel an den Produkten festgestellt werden, sind die Möglichkeiten für Maßnahmen durch die MÜB gegen einen Wirtschaftsakteur im Drittland oder einem Fulfillmentcenter bisher jedoch gering. Einige der großen Verkaufsplattformbetreiber haben sich gegenüber der Europäischen Kommission verpflichtet, mit den MÜB zusammenzuarbeiten, um das Bereitstellen gefährlicher Produkte einzuschränken. So stellen diese den MÜB spezielle Kontaktadressen zur Verfügung. Über diese informieren die MÜB den jeweiligen Plattformbetreiber über ein nichtkonformes Produkt. Daraufhin entfernt dieser das Angebot oder auch den Anbieter von seiner Verkaufsseite. Es ist jedoch zu befürchten, dass die Zahl der nicht kooperierenden Handelsplattformen wachsen wird.

Die nach derzeitigem Recht zur Verfügung stehenden Instrumente der MÜB sind im dynamischen Online-Handel nur unzureichend geeignet, um auf außereuropäische Wirtschaftsakteure nachhaltig einzuwirken. Die drei folgenden Einzelbeispiele spiegeln die Marktüberwachungstätigkeiten im Onlinehandel und die derzeitigen Grenzen im Verwaltungshandeln wider. Die Europäische Union hat die Defizite erkannt und will mit der Verabschiedung der neuen Marktüberwachungsverordnung 2019/1020/EU für mehr Rechtssicherheit im Umgang mit dem Onlinehandel sorgen und den MÜB durch neue Regelungen speziell zum elektronischen Handel Möglichkeiten für eine effiziente und effektive Marktüberwachung eröffnen.

Ines Krause, LAVG, Zentrale Dienste
ines.krause@lavg.brandenburg.de

Reduzierung des Angebotes an gefährlichen und nicht konformen Lasern im Internet

Der Umgang mit Laserpointern stellt für Verbraucherinnen und Verbraucher grundsätzlich ein Risiko, insbesondere durch mögliche Schädigungen des Auges, dar. Um dieses Risiko auf ein Mindestmaß zu reduzieren, wurde für Laserpointer ein Grenzwert der maximalen Ausgangsleistung von 1 mW festgelegt. Dieser Wert stellt einen Kompromiss zwischen technischer Notwendigkeit auf der einen und dem

Schutzbedürfnis der Verbraucherinnen und Verbraucher vor irreparablen Schäden des Auges und der Haut auf der anderen Seite dar.

Laserpointer werden heute fast ausschließlich über den Online-Handel vertrieben. Dort werden neben einer Vielzahl von sicheren Produkten auch unsichere oder gefährliche Laserpointer in großer Stückzahl angeboten und verkauft. Im Rahmen einer Marktüberwachungsaktion sollte ermittelt werden, in welchem Umfang dieser Handel stattfindet. Weiterhin sollten die Möglichkeiten zur Entfernung gefährlicher Produkte, die den MÜB für im Onlinehandel angebotene Produkte zur Verfügung stehen, getestet werden.

Laserpointer bekannter Markenhersteller, die bereits in der Vergangenheit durch verschiedene MÜB überprüft und für mängelfrei befunden worden waren, wurden bei der Aktion nicht betrachtet. In den Focus gestellt wurden Laserpointer, bei denen bereits in der Beschreibung zu hohe Ausgangsleistung angegeben oder durch Abbildungen der Produkte fehlende bzw. falsche Kennzeichnungen zu erkennen waren.

Anfang des Jahres 2018 wurde dazu das Online-Angebot bekannter Handelsplattformen ausgewertet. Es wurde festgestellt, dass im Wesentlichen fünf Produktgruppen diverser Laserpointer angeboten werden. Bei professionellen Pointern für Präsentationen, oft in Kombination mit WLAN bzw. Bluetooth-Funktionalitäten, gab es bei Stichprobenprüfungen der Marktaufsichtsbehörden in der Vergangenheit keine Beanstandungen, diese Gruppe wurde daher nicht weiter betrachtet. Betrachtet wurden die

- kleinen Laserpointer in Form von Schlüsselanhängern, oft in Kombination mit verschiedenen Vorsatzlinsen zur Projektion von Formen und Figuren,
- Laserpointer in Form von Stiften in unterschiedlichen Ausführungen,
- sogenannten Power Laserpointer, in der Regel in Form einer Taschenlampe, und
- Hochleistungslaser in verschiedenen Formen, oft mit Fantasiegehäuse (Lichtschwert etc.).

Die Angebote auf den Online-Handelsplattformen waren umfangreich. Beispielsweise wurden im Frühjahr 2018 auf einer Handelsplattform etwa 600 gewerbliche Angebote von Laserpointern aufgelistet. Lediglich 30 Angebote stammten dabei von Händlern aus Deutschland. 400 Angebote, also etwa $\frac{2}{3}$ des Gesamtangebotes, stammten von Händlern, die ihren Sitz außerhalb der EU hatten. Bei näherer Betrachtung der Angebote war bei etwa $\frac{2}{3}$ der Produktangebote bereits durch die Produktbeschreibung oder die Produktabbildung eine Mängelvermutung gegeben.

Die Händler wurden zur Übersendung von Produktproben aufgefordert. Die deutschen Händler kamen der Aufforderung zur Probenahme nach. Anders sah es bei den nichtdeutschen Händlern aus. Hier erfolgte keine Reaktion auf die Anforderung, weder von Händlern in der EU noch in Asien. Die Kontaktaufnahme zu asiatischen Händlern wurde nach mehreren Versuchen nicht weiter verfolgt.

Die im Rahmen der Probenahme übersendeten Laserpointer sind hinsichtlich der formalen Anforderungen untersucht worden. Die Ausgangsleistung der Laserstrahlung wurde gemessen. Bei den sogenannten HighPower-Lasern sind Werte von 52 mW bis 81 mW ermittelt worden. Bei den Laserpointern in Form von Kugelschreibern und Schlüsselanhängern lag die ermittelte Ausgangsleistung im Bereich von 0,54 mW bis 52 mW. Insgesamt wurde eine Mängelquote von 90 % festgestellt.

Mit den Erkenntnissen dieser Untersuchung wurden Maßnahmen veranlasst, um das Angebot unzulässiger Laserpointer durch Löschung der Angebote auf den Handelsplattformen zu reduzieren. In über 100 Fällen wurden Handelsplattformen zur Löschung des Angebotes zu gefährlichen Laser-Produkten aufgefordert. Die Löschungen der unzulässigen Angebote sind über die den MÜB zur Verfügung gestellten Kontaktadressen veranlasst worden. Alle Plattformbetreiber kamen dieser Aufforderung umgehend nach.



Abbildung 20:
HighPower-Laserpointer



Abbildung 21:
fast identische Laserpointer in Stiftform mit 3,5mW und 52mW



Abbildung 22:
Internetangebot Laserschwert, angeblich 10.000mW,
Quelle: eBay.com

Die Entfernung unzulässiger Angebote im Online-Handel über den Weg der Plattformbetreiber war in der Regel zielführend. Eine grundsätzliche Verbesserung für Sicherheit und Gesundheit der Verbraucherinnen und Verbraucher lässt sich auf diesem Wege jedoch nicht nachhaltig erreichen. Einer Löschung eines Angebotes geht immer eine Einzelfallentscheidung der MÜB voraus. Dies geschieht in einer zeitlichen Dauer, in der Händler problemlos eine Vielzahl neuer Verkäuferkonten und veränderte Produktangebote erstellen können. Jedes Produkt, das die MÜB im Einzelfall nach Prüfung durch die Plattformbetreiber entfernen lassen, wird umgehend mit leicht veränderter Beschreibung durch neue Verkäufer wiedereingestellt. Damit laufen dann Anordnungen gegenüber einem konkreten Wirtschaftsakteur zu einem bestimmten Produkt ins Leere.

Zur Verbesserung der Situation müsste, neben den neuen Regelungen zum Online-Handel, auf europäischer Ebene ein stark erhöhtes Engagement aller betreffenden europäischen MÜB umgesetzt werden. Eine wirksame Kontrolle von „Nicht-EU-Waren“ kann jedoch nur bei der Einfuhr in den europäischen Wirtschaftsraum mit einer angemessenen Ausstattung an Personal und Mitteln erfolgen.

Matthias Bilz, LAVG, Regionalbereich Ost

Dennis Grosche, LAVG, Regionalbereich West

matthias.bilz@lavg.brandenburg.de; dennis.grosche@lavg.brandenburg.de

***Auch online in China eingekaufte Produkte müssen bei der Einfuhr konform sein
- Zoll- und Marktüberwachungsbehörden arbeiten zusammen für einen fairen Wettbewerb -***

Der Boom des Online-Handels stagniert nicht, im Gegenteil, er wächst stärker als erwartet (mit 10,5 % in 2017). Dabei hat sich die Zahl der auf dem deutschen Markt agierenden Wirtschaftsakteure, die ihren Sitz außerhalb der EU haben, vervielfacht. Die Zunahme der Käufe bei diesen Wirtschaftsakteuren über das Internet ist bei den Aufsichtsbeamtinnen und -beamten im Bereich Produktsicherheit des LAVG deutlich zu spüren. So nimmt der Anteil der Zollkontrollmitteilungen von Jahr zu Jahr stetig zu. Im Durchschnitt werden ca. zwei Kontrollmitteilungen pro Woche zu Verdachtsfällen von Produkten, die unter das ProdSG fallen, von der Zollbehörde übermittelt. Das Tätigwerden der Zollbehörden beruht auf sogenannten Risikoprofilen, die ähnlich einem Filter den Fokus auf bestimmte Produktbereiche lenken. Entsprechend dieser Risikoprofile war der Anteil der bemängelten Produkte besonders hoch im Bereich Laserartikel (wie Laserpointer, Discolaser, Entfernungsmesser, Lasermodule, Haar- und Hautunreinheiten-Entfernungslaser) und in den Bereichen Netzteile, E-Zigaretten, Spielzeug und Leuchten/-zubehör.

Bei den bearbeiteten Zollkontrollmitteilungen handelte es sich hauptsächlich um Einfuhren durch private Endkunden. Bei deren Abwicklung sind die MÜB mit Erlass der Verordnung (EG) Nr. 765/2008⁶ seit 2008 zusätzlich zu den bisherigen gewerblichen Einfuhren einbezogen. Diese Verordnung regelt u. a. den Rahmen für Kontrollen von Produkten aus Drittstaaten, die unter die Harmonisierungsrechtsvorschriften der Gemeinschaft fallen. Diese gelten, sobald ein Produkt in der EU in den Verkehr gebracht wird, für alle Formen des Absatzes einschließlich Fernverkauf und Verkauf auf elektronischem Wege. Werden Regelverstöße durch den Zoll erkannt oder vermutet, informiert der Zoll die zuständige MÜB. Diese entscheidet dann über die Verkehrsfähigkeit des Produktes zum freien Warenverkehr in der EU.

Bei den meisten dieser Produkte hat das LAVG vorwiegend formale Mängel aufgedeckt wie

- fehlende Angaben zur eindeutigen Identifikation,
- fehlende oder unvollständige Angaben zum verantwortlichen Inverkehrbringer in der EU,
- eine fehlende oder unzulässige CE-Kennzeichnung und
- fehlende, unvollständige oder nicht in deutscher Sprache vorliegende Warnhinweise oder Bedienungsanleitungen.

Dazu kamen technische Mängel wie beispielsweise

- elektrische Betriebsmittel mit einem nicht für den deutschen Markt bestimmten Stecker,
- zu hohe Laserausgangsleistung bei Laserprodukten verbunden mit einem hohen Risiko für Verbraucherinnen und Verbraucher und
- falsche Klassifizierung der Laserleistung nach nicht in der EU gültiger Norm.



*Abbildung 23:
Kabel eines Elektrogerätes mit chinesischem/ nordamerikanischem Stecker*

⁶ Verordnung (EG) Nr. 765/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Vorschriften für die Akkreditierung und Marktüberwachung im Zusammenhang mit der Vermarktung von Produkten und zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 339/93 des Rates



Abbildung 24:
Fehlende Beschriftung in deutscher Sprache
auf einer LED-Deckenleuchte



Abbildung 25:
Fehlende Beschriftung eines Lasermoduls in deutscher Sprache

Bei Feststellung eines Produktmangels forderte das LAVG den Zoll auf, einen Vermerk anzubringen, dass die Einfuhr des Produktes zum freien Warenverkehr nicht zulässig ist. **Etwa 90 % der vom Zoll gemeldeten Produkte wurden durch das LAVG zurückgewiesen.** Die meisten nicht konformen Produkte wurden wieder zum Versender zurückgeschickt. Produkte, die ein ernstes Risiko darstellten, wurden vernichtet.

Ist der Wirtschaftsakteur eines Produktes bekannt, treffen die MÜB geeignete Maßnahmen, um das weitere Inverkehrbringen zu verhindern. Der private Einführer ist nach dem Produktsicherheitsrecht jedoch kein Normadressat für die MÜB. Um Gefährdungen zu vermeiden und faire Wettbewerbsbedingungen sicherzustellen, ist es deshalb wichtig, bessere Möglichkeiten für die MÜB zu schaffen, um den Handel mit unsicheren und nicht konformen Produkten nach Europa effektiver zu beschränken oder zu verhindern. Ein Schritt in diese Richtung ist auch die verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Zoll- und Marktüberwachungsbehörden. 2019 soll ein gemeinsames Projekt zwischen diesen beiden Behörden umgesetzt werden.

Anja Scharfenberg, LAVG, Regionalbereich West
anja.scharfenberg@lavg.brandenburg.de

(Ent)täuschung beim Online-Kauf

Ein bekannter Hersteller von Schwimmartikeln wandte sich an das LAVG, um auf Wirtschaftsakteure aufmerksam zu machen, die sich durch den Verkauf rechtswidriger, nicht konformer Produkte einen

erheblichen Wettbewerbsvorteil verschaffen würden. Der in Deutschland ansässige Hersteller sieht durch die unfaire Konkurrenz seine Existenz bedroht. Sein Kontakt zu den Handelsplattformen hatte zu keinem zufriedenstellenden Ergebnis geführt, da diese auf ganz konkrete Hinweise zwar reagierten, aber keine eigenständige (kontinuierliche) Überwachung der bei ihnen angebotenen Artikel leisten wollen und können. Somit sah sich der Hersteller mit immer neuen Angeboten vorwiegend asiatischer Wirtschaftsakteure konfrontiert, die ein seinen Originalschwimmscheiben täuschend ähnliches Produkt zu einem viel günstigeren Preis verkauften. Teilweise wurden in den Angebotsbeschreibungen sogar Originalbilder und Texte des deutschen Herstellers verwandt. Eigene Prüfungen des Herstellers deuteten darauf hin, dass jene Produkte die erforderlichen Anforderungen für das Inverkehrbringen nicht erfüllten und damit ein Risiko bei der Verwendung darstellten, was dann auch Anlass für seine Beschwerde war.

Schwimmscheiben zählen zu den Schwimmernhilfen der Klasse B und unterliegen der EU-Verordnung 2016/425 über persönliche Schutzausrüstungen (PSA) bzw. unterlagen im Kontrollzeitraum noch Übergangsweise bis zum 21.04.2019 der EU-Richtlinie 89/686/EWG über persönlichen Schutzausrüstungen i.V.m. der Verordnung über die Bereitstellung von persönlichen Schutzausrüstungen auf dem Markt (8. ProdSV). Schwimmernhilfen der Klasse B sollen das Schwimmenlernen unterstützen. Ihr Gebrauch erfordert aktive gezielte Bewegungen durch die Benutzerin oder den Benutzer, um den Kopf über Wasser zu halten. Sie bieten keinen vollständigen Schutz gegen Ertrinken und sind deshalb nur unter Aufsicht zu verwenden. Entsprechende Warnhinweise sind deshalb auf dem Produkt anzubringen. Da Schwimmscheiben als PSA-Kategorie II in den Verkehr gebracht werden, erfordern sie eine Baumusterprüfung einer benannten Stelle und eine CE-Kennzeichnung. Bei Fehlen der erforderlichen Kennzeichnungen muss vermutet werden, dass die Produkte nicht die erforderlichen Schutzfunktionen erbringen.

Eine formale Prüfung eines Musters aus dem besagten Onlineangebot hatte folgende Mängel ergeben:

- Die erforderliche CE-Kennzeichnung nach PSA-Verordnung/Richtlinie fehlte.
- Die Kontaktdaten des Herstellers auf dem Produkt fehlten.
- Eindeutige Kontaktinformationen zum verantwortlichen Inverkehrbringer fehlten.
- Eine eindeutige Kennzeichnung zur Identifikation des Produktes fehlte.
- Die nach PSA-Verordnung/Richtlinie erforderlichen Warnhinweise auf dem Produkt fehlten.
- Es wurde keine Informationsbroschüre mitgeliefert.
- Angaben zur benannten Stelle fehlten - vermutlich erfolgte keine Baumusterprüfung nach PSA-Richtlinie bzw. PSA-Verordnung.



Abbildung 26:
am Probemuster fehlen alle erforderlichen Kennzeichnungen



Abbildungen 27 und 28:
Schwimmerscheiben zweier Hersteller mit erforderlicher Kennzeichnung nach PSA-Verordnung

Das LAVG hat im Rahmen seiner Möglichkeiten die Warenströme ermittelt. Neben dem Hersteller aus einem Drittstaat konnte kein verantwortlicher Inverkehrbringer innerhalb der EU ermittelt werden. Jedoch wurde aufgrund der Versandadresse ein Logistikkager innerhalb Deutschlands bekannt. Der Fall wurde an die dort zuständige MÜB für weitere Ermittlungen abgegeben. Die aufgrund eines Stempels auf der Versandverpackung ermittelten Herstellerdaten hat das LAVG an das zuständige Bundeswirtschaftsministerium gemeldet, das in engem Austausch mit der chinesischen Behörde für Qualitätsüberwachung, Inspektion und Quarantäne steht und Einfluss auf den chinesischen Hersteller nehmen soll. Des Weiteren wurde ein Risikoprofil für den Zoll erstellt. Allerdings finden solche Risikoprofile eher im gewerblichen Grenzverkehr Anwendung. Für „Einzeleinfuhren“ durch private Käuferinnen und Käufer ist ein Zoll-Risikoprofil noch kein effizientes Mittel zum Auffinden von nichtkonformen Produkten. Das vom LAVG zur Probe genommene Muster wurde zudem in die Datenbank ICSMS eingestellt und sichtbar für die Öffentlichkeit geschaltet. Somit können nicht nur die MÜB, sondern auch Verbraucherinnen und Verbraucher bei Recherchen Informationen darüber erhalten. Nicht dass sie beim nächsten „billigen“ Einkauf dann so enttäuscht sind wie folgende Kundin (Abbildung 29):

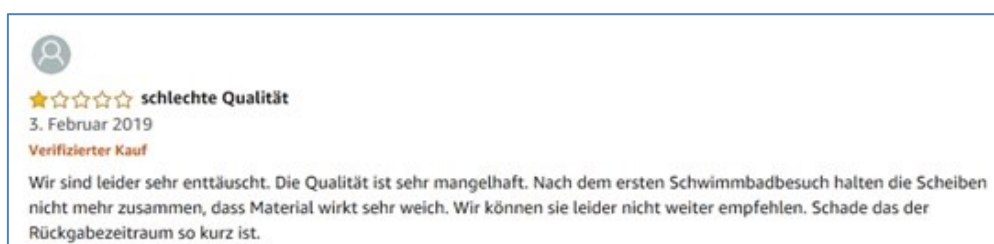


Abbildung 29:
Negative Kundenbewertung

Ines Krause, LAVG, Zentrale Dienste
ines.krause@lavg.brandenburg.de

3. Arbeitsstätten

Das Arbeitsstättenrecht, es entwickelt sich

Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsstätten gehören seit vielen Jahren zu den Kernthemen, wenn es um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Beschäftigten bei der Arbeit geht. Bereits seit 1975 existieren nationale Mindestvorschriften zur Gestaltung von Arbeitsstätten. Im November 1989 erließ der europäische Rat auf der Basis der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie die ersten europaweit geltenden Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Richtlinie 89/654/EWG). Seit 2004 folgt die deutsche Arbeitsstättenverordnung dieser europäischen Regelungssystematik. Mindestforderungen, die beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten zu beachten sind, werden in Form von Schutzziele veröffentlicht. Zur Konkretisierung der Schutzziele hat der beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gebildete Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) seither insgesamt 21 dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene entsprechende Technische Regeln Arbeitsstätten erarbeitet.

Mit der Arbeitsstättenverordnung vom 30. November 2016 änderten sich die Vorschriften zum Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten erneut, insbesondere in folgenden wesentlichen Teilen:

- Für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen war es erforderlich, die Begriffsbestimmungen „Bildschirm, Bildschirmgerät“ an die technischen Entwicklungen anzupassen und die Anforderungen der Bildschirmarbeitsverordnung in die Arbeitsstättenverordnung zu integrieren.
- Im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung „Arbeitsstätten“ müssen neben Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und physischen Belastungen erstmalig auch die Belastung der Augen und die psychischen Belastungen beurteilt werden.

- Der Begriff „Telearbeitsplatz“ und Mindestanforderungen an eine menschengerechte Gestaltung des Telearbeitsplatzes werden eingeführt.
- Der Arbeitsplatzbegriff verliert seinen Zeitbezug und wird seither als „Bereich, in dem Beschäftigte tätig sind“ definiert.
- Bis auf wenige, in der Verordnung aufgezählte Ausnahmen und unter Beachtung der Bestandschutzklausel aus Punkt 3.4 Abs. 3 des Anhangs der Arbeitsstättenverordnung müssen Arbeitsräume von nun an eine Sichtverbindung nach außen haben.
- Auf Baustellen sind für bestimmte Tätigkeitsbereiche nicht nur Schutzziele, sondern konkrete Schutzvorschriften gegen Absturz gefordert. So sind Schutzvorrichtungen gegen Absturz bei mehr als 1 m Absturzhöhe an Wandöffnungen, an freiliegenden Treppenläufen und -absätzen sowie bei mehr als 2 m Absturzhöhe an allen übrigen Arbeitsplätzen zwingend erforderlich.

Abbildung 30: Übersicht über bisher veröffentlichte Technische Regeln Arbeitsstätten

ASR V3 Gefährdungsbeurteilung	2017-07
ASR V 3a.2 Barrierefreie Gestaltung, Anh. 1.2,1.3,1.6,1.7,1.8, 2.3, 3.4/7	2018-05
ASR A1.2 Raumabmessungen und Bewegungsflächen	2018-05
ASR A1.3 Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung	2017-07
ASR A1.5 Fußböden	2019-02
ASR A1.6 Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände	2019-02
ASR A1.7 Türen und Tore	2018-05
ASR A1.8 Verkehrswege	2018-05
ASR A2.1 Absturz	2018-05
ASR A2.2 Maßnahmen gegen Brände	2018-05
ASR A2.3 Fluchtwege, Notausgänge	2017-03
ASR A3.4 Beleuchtung	2014-04
ASR A3.4/3 Sicherheitsbeleuchtung	2017-07
ASR A3.5 Raumtemperatur	2018-05
ASR A3.6 Lüftung	2018-05
ASR A3.7 Lärm	2018-05
ASR A4.1 Sanitärräume	2017-07
ASR A4.2 Pausen- und Bereitschaftsräume	2018-05
ASR A4.3 Erste Hilfe	2019-02
ASR A4.4 Unterkünfte	2017-07
ASR A5.2 Straßenbaustellen...	2018-12

In der Novelle der Arbeitsstättenverordnung von 2016 wird das Verhältnis der Arbeitsstättenverordnung zu anderen Rechtsvorschriften klargestellt. Anforderungen an Arbeitsstätten sind Bundesrecht und haben grundsätzlich Vorrang vor dem Bauordnungsrecht der Länder. Bauordnungsrecht gilt nur in den Fällen vorrangig, in denen Forderungen des Baurechts einen weitergehenden Schutz für die Beschäftigten gewährleisten. So verkürzen sich z. B. laut Brandenburger Verkaufsstättenbauverordnung die zulässigen Fluchtweglängen im Vergleich zum Arbeitsstättenrecht; für jedes Krankenhaus werden automatische Brandmeldeanlagen Pflicht.

Die Zahl der Beschwerden zum Arbeitsstättenrecht ist deutlich angestiegen

Seit 2009 werden im LAVG eingehende Beschwerden im Betriebssystem IFAS dokumentiert. Beschwerden über Arbeitszeitverstöße, mangelhafte Arbeitsstätten und unsichere Baustellen sind häufig der Auslöser für anlassbezogene Besichtigungen. Von den 451 insgesamt im Jahr 2018 eingegangenen Beschwerden wurden über 100 zum Thema Arbeitsstätten / Ergonomie bearbeitet (siehe Abbildung 5 Seite 32). Im Einzelnen beschwerten sich Beschäftigte dabei u. a. über

- eine mangelhafte Ausstattung mit Feuerlöschern,
- eine mangelhafte Hygiene in der Arbeitsstätte,
- Schimmel in der Arbeitsstätte,
- unsichere Verkehrswege oder mangelhafte Sanitärräume,
- unzulässige Raumtemperaturen und
- Beschaffenheit von Fluchtwegen und Notausgängen.

Mindestanforderungen an Fluchtwege und Notausgänge - eine Handlungsanleitung des LAVG

Die Novelle der Arbeitsstättenverordnung aus dem Jahr 2016, Änderungen im Bauordnungsrecht im Jahr 2018 sowie die Anzahl eingegangener Anfragen und Beschwerden zum Thema „Fluchtwege und Notausgänge“ haben die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten des LAVG veranlasst, Kommentare, Rechtsgutachten und Gerichtsurteile zu sichten, um häufige Fragen zur Fluchtweggestaltung in Arbeitsstätten in einer internen Handlungsanleitung zusammenzustellen und als Entscheidungshilfe bei Anfragen zur Verfügung zu stellen.

Abbildung 31: Das Inhaltsverzeichnis der Handlungsanleitung

Inhaltsverzeichnis der Handlungsanleitung „Fluchtwege, Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan“

- 1 Arbeitsstättenrecht und Baurecht - Was gilt wann?
- 2 Was gilt für Fluchtwege in Arbeitsstätten?
- 3 Gibt es Bestandsschutz im Arbeitsstättenrecht?
- 4 Zur lichten Breite von Fluchtwegen
- 5 Wann ist ein zweiter Fluchtweg nach Arbeitsstättenrecht erforderlich?
- 6 Zur zulässigen Fluchtweglänge
- 7 Zur Aufschlagrichtung von manuell betriebenen Notausgangstüren
- 8 Aufschlagrichtung sonstiger Türen im Verlauf von Fluchtwegen
- 9 Automatische Schiebetüren im Notausgang
- 10 Verriegelungssysteme im Notausgang
- 11 Automatische Karusselltüren im Notausgang
- 12 Treppen im ersten und zweiten Fluchtweg
- 13 Kennzeichnung Notausgang
- 14 Gefangene Räume

Zur Aufschlagrichtung von manuell zu betätigenden Notausgangstüren

Eine in Fluchtrichtung aufschlagende manuell zu betätigende Notausgangstür ist eine grundsätzliche Forderung der Arbeitsstättenverordnung 2016. Ein Abweichen von dieser Forderung ist nur durch eine Ausnahmegenehmigung möglich.

Nicht selten werden in bestehenden Arbeitsstätten noch nach innen aufschlagende manuell zu betätigende Notausgangstüren angetroffen, die einen ernsthaften Mangel der Arbeitsstätte darstellen, den es zu beseitigen gilt. Lediglich in besonders kleinen, übersichtlich gestalteten Arbeitsstätten, in denen eine geringe Zahl an Personen gleichzeitig aus einem ebenerdigen Raum flüchten, bei dem die erste Tür gleichzeitig die letzte Tür des Fluchtweges ist, muss die Gefährdung durch eine nach innen aufschlagende Tür im Einzelfall als so gering beurteilt werden, dass ein Umbau in Relation zur Gefährdung unverhältnismäßig erscheint. Im genannten Einzelfall wird eine Ausnahme von der Arbeitsstättenverordnung wegen „unverhältnismäßiger Härte“ erteilt.

Mindestanforderungen an die lichte Breite von Fluchtwegen

Fluchtwege und Notausgänge in Arbeitsstätten müssen nach der höchstmöglichen Anzahl der dort anwesenden Personen gestaltet sein und auf kurzem Weg ins Freie oder, falls dies nicht möglich ist, in einen gesicherten Bereich führen. Soweit konkrete Anforderungen an die lichte Breite von Fluchtwegen aus der Technischen Regel Arbeitsstätten ASR A2.3. „Fluchtwege, Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan“ beachtet werden, sind Anforderungen des Arbeitsstättenrechts erfüllt.

Arbeitgeber, die diese Regel nicht anwenden, müssen durch andere Maßnahmen die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz der Beschäftigten erreichen (§ 3a Abs. 1 Satz 4 ArbStättV). Im

Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung sind hier Maßnahmen zu prüfen, die die Zahl gleichzeitig Fluchtender begrenzt. Zum Beispiel können Telearbeitsverträge die Zahl der im Innendienst Anwesenden reduzieren. Ebenso wäre zu überlegen, die Fluchtenden sinnvoll auf unterschiedliche Fluchtwege zu verteilen, dafür zu sorgen, dass Ortsunkundige sowie Kundinnen und Kunden das Gebäude nur bis zum Servicebereich im Erdgeschoss betreten können. In besonders großen Gebäudekomplexen kann geprüft werden, inwieweit eine sequentielle Alarmierung / sequentielle Entfluchtung die Anzahl gleichzeitig Fluchtender im jeweiligen Brandabschnitt ausreichend begrenzt. Eine automatische statt einer manuellen Alarmierung sowie regelmäßige Räumungsübungen können hier lediglich als unterstützende Maßnahmen gewertet werden.

Karin Schultz, LAVG, Zentrale Dienste
karin.schultz@lavg.brandenburg.de

4. Arbeitsbedingungen auf Baustellen

Beheizte mobile, anschlussfreie Toilettenkabinen setzen sich durch – ein notwendiger Beitrag zum Gesundheitsschutz auf Baustellen

Die Baubranche boomt. Beschäftigte auf Baustellen im Land arbeiten schwer und sind durch die Arbeit im Freien in besonderem Maße Wind, Wetter, ungünstigen Witterungsverhältnissen, insbesondere eben auch Nässe und Kälte ausgesetzt. Enge Terminpläne erfordern es immer häufiger, selbst bei Minusgraden auf der Baustelle weiter zu arbeiten.

Seit vielen Jahren regelt das Arbeitsstättenrecht Art und Umfang der auf Baustellen vorzuhaltenden Sozialeinrichtungen. Mit den Technischen Regeln Arbeitsstätten (ASR A4.1 Sanitärräume: 2017-07, ASR A4.2 Pausenräume: 2018-05, A4.3 Erste Hilfe: 2018-05 und ASR A3.5 Raumtemperatur 2018-05) wurden die dazu insbesondere auf Baustellen zu beachtenden Mindestanforderungen konkretisiert. Einen Überblick über die auf Baustellen notwendigen Sozialeinrichtungen liefert das Merkblatt „Sozialeinrichtungen auf Baustellen“ des LAVG, das unter folgendem Link im Internet abrufbar ist: <https://lavg.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.381824.de>. Es steht in deutscher, englischer und polnischer Sprache zur Verfügung und erleichtert den Aufsichtsbeamtinnen und -beamten der Abteilung Arbeitsschutz des LAVG die Verständigung mit Arbeitgebern und Beschäftigten aus unterschiedlichen europäischen Herkunftsländern.

Zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter reicht es nicht aus,

- nur die Arbeitsplätze so einzurichten und zu betreiben, dass sie von den Beschäftigten bei jeder Witterung sicher und ohne Gesundheitsgefährdung erreicht, benutzt und wieder verlassen werden können und
- die Arbeitsplätze gegen Witterungseinflüsse zu schützen oder die für die Beschäftigten geeigneten persönlichen Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen.

Die Beschäftigten müssen sich auch witterungsgeschützt umkleiden, waschen und wärmen können. Sind Pausenräume, Toilettenräume oder Waschräume notwendig, müssen sie bis 21 °C beheizbar sein. Selbst in mobilen, anschlussfreien Toilettenkabinen müssen mindestens 18 °C vorhanden sein und im Verlauf der Nutzungsdauer 21 °C erreicht werden.

Wurden zunächst in den Wintermonaten mobile, anschlussfreie Toilettenkabinen lediglich mit Frostwächter akzeptiert, sind beheizte Toilettenkabinen inzwischen auch im Land Brandenburg ein wichtiger Beitrag zum Gesundheitsschutz der Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter.

Karin Schultz, LAVG, Zentrale Dienste
karin.schultz@lavg.brandenburg.de

5. Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie

Personelle Ausstattung und Aufgaben des Gewerbeärztlichen Dienstes

Der GÄD war im Berichtsjahr mit drei Gewerbeärztinnen und zwei Gewerbeärzten sowie einer Arbeits- und Organisationspsychologin ausgestattet. Für die Büroorganisation standen den Gewerbeärztinnen und Gewerbeärzten an zwei Standorten drei Mitarbeiterinnen zur Seite.

Der GÄD hat beratende Funktion für die Abteilung Arbeitsschutz des LAVG, für das Fachreferat im MASGF und fachbezogen für die Öffentlichkeit. In Kooperation mit der Landesärztekammer, dem Verband der Deutschen Betriebs- und Werksärzte e.V. (VDBW) und der Medizinischen Hochschule Brandenburg (MHB) wurde die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Ärztinnen und Ärzten befördert. Auch im länderübergreifenden Verbund zur Ausbildung der Aufsichtsbeamtinnen und -beamten für die Arbeitsschutzbehörden brachte sich der GÄD ein. Die Gewerbeärztinnen und Gewerbeärzte sowie die Arbeitspsychologin standen behördenintern zur Klärung medizinischer und psychologischer Fragen bei der Aufsicht zur Verfügung. Sie wurden häufig von Betrieben, einzelnen Beschäftigten, aber insbesondere auch von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten um Unterstützung und Beratung gebeten.

Dazu gehörten im Berichtsjahr auch die Untersuchung und vor-Ort-Intervention bei vier Innenraumproblemen (meist Geruchsbelästigung) und zwei arbeitsbezogenen Erkrankungen. Die Beteiligung in internen und externen Gremien (Fachdienste des LAVG, Prüfungsausschuss der Arbeitsschutzverwaltung, Arbeitsgruppen des LASI, Untergremien des Ausschusses für Arbeitsmedizin beim BMAS und in Expertengruppen der DGUV) prägten ebenso das Tätigkeitsprofil des GÄD. Der GÄD nahm behördliche Ermächtigungen von Ärztinnen und Ärzten für die gesundheitliche Überwachung von Beschäftigten, die in Druckluft (1) oder mit Strahlenexposition (10) tätig sind, vor. Von den Unfallversicherungsträgern wurden dem GÄD alle Verfahren der zur Anerkennung von Berufskrankheiten (BK), bei denen der mutmaßliche Verursacherbetrieb im Land Brandenburg liegt, vorgelegt. Die Mitwirkung in den BK-Verfahren ist gesetzlich legitimiert.

Beteiligung am Berufskrankheitenverfahren

Im Land Brandenburg wurden im Berichtsjahr alle 1.537 von den Unfallversicherungsträgern zur Stellungnahme vorgelegten Berufskrankheitenverfahren abschließend bearbeitet. Bis auf 56 im vereinfachten Verfahren anzuerkennende Fälle einer Lärmschwerhörigkeit (BK 2301) und 176 Hautarztverfahren (BK 5101) wurde von den Gewerbeärztinnen und Gewerbeärzten arbeitsmedizinisch fundiert zum Ursachenzusammenhang Stellung genommen und in 379 Fällen eine berufliche Ursache als gesichert angesehen.

Der Verdacht auf Vorliegen einer Berufskrankheit wurde in rund 60 % aller Fälle durch Ärztinnen und Ärzte angezeigt (niedergelassene Fach- und Hausärzte, Krankenhausärzte, Betriebsärzte). Die Krankenkassen meldeten in rund einem Viertel der BK-Verdachtsfälle ihren Erstattungsanspruch an. In 11 % aller angezeigten Fälle hielten sich die Versicherten selbst für leistungsberechtigt. Die Verdachtsmeldungen der Krankenkassen werden in der Regel mit Erstattungsansprüchen kombiniert. Mit etwa 90 % wurden diese Verdachtsanzeigen im Berichtsjahr überdurchschnittlich oft abgelehnt (Übersicht 11).

Übersicht 11: Entwicklung der vom GÄD bearbeiteten und begutachteten Fälle von 2009 bis 2018

Jahr	Vom GÄD bearbeitete/begutachtete Fälle		
	insgesamt	berufsbedingt	als BK empfohlen
2009	1.066	272	226
2010	1.165	269	203
2011	1.263	299	244
2012	1.212	267	225
2013	1.286	281	216
2014	1.443	286	242
2015	1.532	347	270
2016	1.568	368	320
2017	1.561	401	339
2018	1.537	379	352

Übersicht 12: Quelle der BK-Verdachtsmeldungen 2018

BK-Verdachtsmeldung durch	Anzahl	Anteil (%)	beruflich bedingt (%)
Haus-/ Facharzt	675	43,9	31,7
Krankenkassen	402	26,1	10,0
Versicherte	173	11,3	13,3
Betriebsarzt	140	9,1	30,7
Krankenhausarzt	113	7,3	18,6
Unternehmer und sonstige	34	2,3	32,4

Mit 149 zur Anerkennung vorgeschlagenen Fällen hat sich die Berufskrankheit Nr. 5103 „Plattenepithelkarzinome oder multiple aktinische Keratosen der Haut durch natürliche UV-Strahlung“ zur häufigsten Berufskrankheit in Brandenburg entwickelt. Die ausermittelte⁷ berufliche Lärmschwerhörigkeit ist im Vergleich weiter zurückgegangen.

Abbildung 32: Trend der BK 5103
Plattenepithelkarzinom

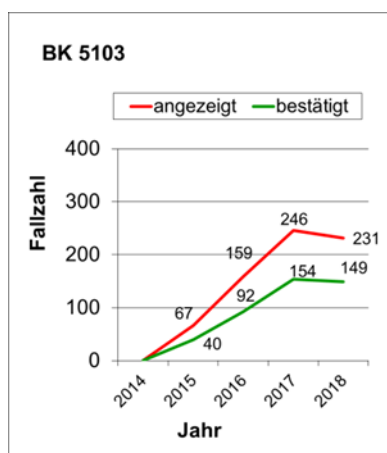
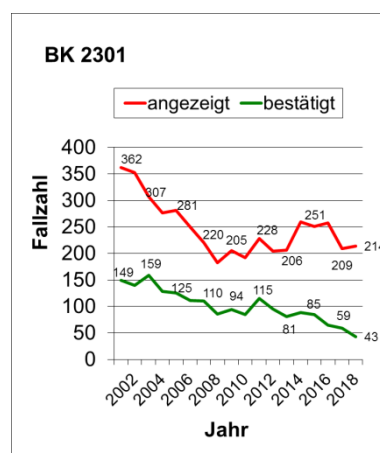


Abbildung 33: Trend der BK 2301
Lärmschwerhörigkeit



⁷ Im Diagramm sind nur die beurteilten Fälle aufgeführt. Von den Unfallversicherungsträgern wurden zusätzlich 56 Lärmschwerhörigkeiten im Kurzverfahren ohne hinreichende Ermittlungen anerkannt.

Haut- und Infektionskrankheiten sind weiterhin häufig. Während das Aufkommen an beruflich verursachten Infektionskrankheiten über die Jahre stark schwankt, besteht für die Hauterkrankungen ein großes präventives Potential. In den 265 erfassten Fällen, die im Berichtsjahr abgeschlossen wurden, sind auch erfolgreich beendete Hautarztverfahren enthalten. Die Aufgabe der schädigenden Tätigkeit – als versicherungsrechtliche Voraussetzung für die Anerkennung einer BK – ist selten erforderlich, sodass von den 41 auch aus gewerbeärztlicher Sicht beruflich verursachten Erkrankungen 34 nicht anerkannt werden können.

Abbildung 34: Trend der BK 5101
Hautkrankheiten

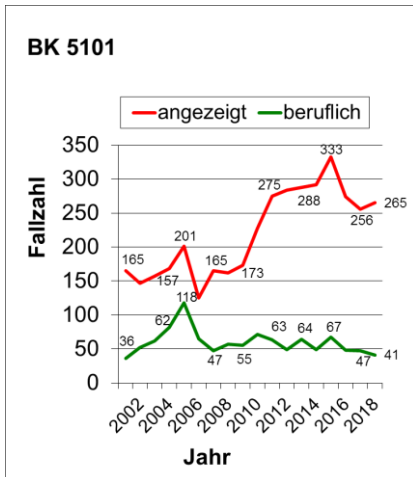
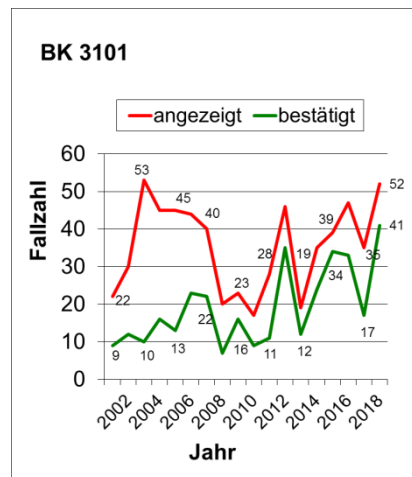


Abbildung 35: Trend der BK 3101
Infektionskrankheiten



Entscheidend für eine Anerkennung einer Blutkrebserkrankung in den Verfahren zur BK 1318 ist der Nachweis einer hinreichenden Benzol-Exposition. Häufig sind die Ermittlungen der Technischen Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger wenig valide, weil die Expositionsbedingungen oder die in den verwendeten Flüssigkeiten enthaltenen Benzolkonzentrationen nicht mehr bekannt sind. Bei den Krebserkrankungen nimmt die relativ neue BK 1318 mit 21 anzuerkennenden Fällen den Spitzenplatz ein.

Abbildung 36: Trend der BK 1318
Blutkrebs durch Benzol

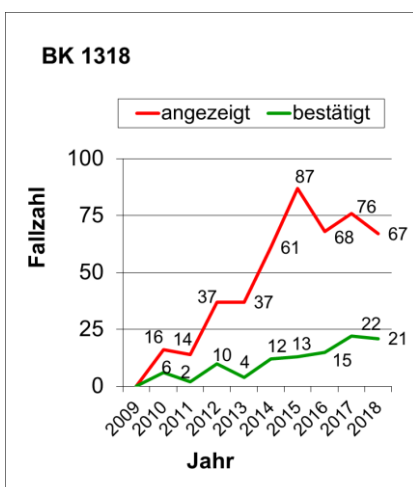
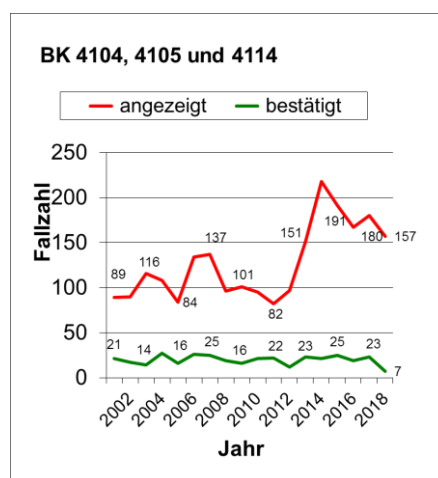


Abbildung 37: Trend der BK 4104, 4105 und 4114
asbestbedingter Lungen- / Kehlkopfkrebs
und Mesotheliom



Bei den asbestbedingten Krebserkrankungen ist die Anerkennungsquote im Berichtsjahr bei über 150 Verdachtsanzeigen erstmals unter 5 % gefallen. Weitere aktuelle Zahlen zum BK-Geschehen in Brandenburg können der Tabelle 6 im Anhang entnommen werden.

Dr. Frank Eberth, LAVG, Zentrale Dienste
frank.eberth@lavg.brandenburg.de

Der besondere BK-Fall: vibrationsbedingtes vasospastisches Syndrom

Das Verfahren wurde im Januar 2016 durch die Anzeige eines Berliner Krankenhauses eingeleitet. Der 51-jährige Versicherte war dort in der Klinik für Angiologie in Behandlung. Er hatte seit Mitte 2015 ein Weißwerden der Finger an beiden Händen beobachtet. Es stellte sich auch ein Kältegefühl ein. Zusätzlich gab er Schmerzen, Kribbeln und Taubheitsgefühl an. Nach Wärmezufuhr gehen die Beschwerden zurück. Besonders der zweite Finger links war betroffen. Aus seiner Arbeitsanamnese ergab sich, dass er 1981 bis 1983 eine Lehre zum Kfz-Lackierer gemacht hatte und bis auf die Zeit zwischen 1987 und 1990 auch in diesem Beruf tätig war. Seinen aktuellen Arbeitsplatz in einem Autohaus mit Verkauf und Werkstatt hatte er seit 1993 inne.

Eine ambulante Funktionsuntersuchung (Photoplethysmographie) im Juni 2015 zeigte abgeschwächte Stromkurven am zweiten Finger links und eine komplette Abflachung nach Kälteprovokation. Eine weitere stationäre Klärung wurde empfohlen. Während eines stationären Aufenthalts im Januar 2016 erfolgten weitere Untersuchungen zur Klärung der Beschwerden. In einer Feinnadelangiographie stellte man Durchblutungsstörungen an den Fingerarterien links fest. Besonders im zweiten Finger zeigte sich eine Verengung der Gefäße. Die Suche nach tumorbedingten Ursachen, Gefäßentzündungen, systemischen Bindegewebserkrankungen und von Emboliequellen am Herzen ergab keine auffälligen Befunde.

Eine erste Beurteilung der Tätigkeit durch den Präventionsdienst des Unfallversicherungsträgers erfolgte im April 2016. Der Versicherte arbeitete als Lackierer im PKW-Bereich. Vor der eigentlichen Lackierung wurden die Teile durch Schleifen vorbereitet und später poliert. Er benötigte zwei Stunden täglich für das Schleifen und eine bis 1,5 Stunden für das Polieren. Er ist Rechtshänder, hat aber in besonderen Fällen die Maschinen auch mit der linken Hand bedient und geführt. Weil nach einer Schultererkrankung zwischen Juli 2012 und Mai 2015 rechts noch Beschwerden bestanden, bediente er die Schleif- und Poliermaschinen seitdem abwechselnd zu 40 % auch mit der linken Hand. Die Beurteilung der Schwingungsbelastung ergab $A_{hv \text{ typisch}}(8) = 2,5 \text{ m/s}^2$ über eine Expositionszeit von 23,2 Jahren. Damit war der Richtwert für die Gesamtzahl der Expositionsjahre $D_y = 12,1$ gemäß DIN EN ISO 5349, nach der bei 10 % der Beschäftigten mit ersten Symptomen zu rechnen ist, überschritten. Zusammenfassend wurde festgestellt, dass die arbeitstechnischen Voraussetzungen im Sinne einer Berufskrankheit nach Nr. 2104 erfüllt sind.

Daraufhin erfolgte eine medizinische Begutachtung. Diese wurde in einer Abteilung für Handchirurgie einer großen Unfallklinik vorgenommen. Die klinischen Untersuchungen zeigten keine Auffälligkeiten, alle Pulse waren normal zu tasten. Als spezielle Funktionsuntersuchung wurde eine Kälteprovokation durch das Halten beider Hände in ein tiefgekühltes Samensäckchen durchgeführt. Es zeigte sich dabei kein Weißwerden der Finger, aber ein Schmerzempfinden. Das Röntgenbild der Hände war unauffällig.

Die Gutachter kamen zu dem Ergebnis, dass für das Vorliegen einer BK folgende Punkte sprechen:

- Die Beschwerden treten nur an den exponierten Langfingern auf.
- Die Beschwerden sind überwiegend einseitig, wobei die linke Hand nach der Schultererkrankung mehr exponiert wurde.
- Die Tätigkeit wird schon lange ausgeübt.
- Die arbeitstechnischen Voraussetzungen waren erfüllt.

Als Argumente gegen das Vorliegen einer BK wurden folgende Punkte genannt:

- Die Beschwerden begannen nicht unter beruflicher Exposition und treten auch außerhalb der Arbeitstätigkeit auf.
- Die Beschwerden treten bei Kälteeinwirkung und beim Schleifen auf, jedoch nicht bei Vibrationen.
- Die Exposition besteht nur 2 bis 3 Stunden am Tag mit dazwischenliegenden Pausen.
- Der Befund der Gefäßuntersuchung wurde als statische lokale Verengung im Sinne einer Arteriosklerose angesehen, möglicherweise auf der Basis der Rauchgewohnheiten des Versicherten.
- Es besteht kein Zwang zur Unterlassung der gefährdenden Tätigkeit, da die Symptome auch außerhalb der Vibrationsbelastung auftreten.

In der Zusammenschau wurde die Anerkennung einer Berufskrankheit nach Nr. 2104 von dem Gutachter nicht empfohlen.

Im September 2016 wurden die Unterlagen dem LAVG zur gewerbeärztlichen Stellungnahme vorgelegt. Die zuständige Gewerbeärztin schloss sich den Schlussfolgerungen des Gutachtens nicht an und empfahl eine Begutachtung durch internistische Gefäßspezialisten und neurologische Sachverständige mit folgender Begründung:

- Schleifarbeiten sind als gefährdende Tätigkeit im Sinne der BK zu werten. (Vibrationsexposition)
- Das Auftreten von Beschwerden unter Expositionsbedingungen ist typisch.
- Anfälle können auch außerhalb der Tätigkeit, z. B. nachts auftreten.
- Notwendige Untersuchungen wie die Wiedererwärmungszeit nach standardisierter Kälteexposition und die Prüfung des Vibrationsempfindens (Pallästhesiometrie) waren im vorliegenden Gutachten nicht erfolgt.
- Für die gutachtliche Beurteilung eines vibrationsbedingten vasospastischen Syndroms bedarf es entsprechender Erfahrung.

Die Beauftragung geeigneter Gutachter gestaltete sich schwierig. Dadurch verlängerte sich die Verfahrensdauer. Im November 2017 erging dann das Gutachten der III. Medizinischen Klinik des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden. Die Gutachter kamen zu dem Schluss, dass eine BK vorliegt. Die Minderung der Erwerbsfähigkeit betrage 10 %, da die Symptomatik in den Jahren seit Beginn der Erkrankung 2015 stabil blieb und der Versicherte in seinem Alltag kaum beeinträchtigt ist. Tätigkeiten mit überwiegender Exposition gegenüber Vibrationen, Kälte und Nässe sollen vermieden und das Rauchen eingestellt werden.

In Auswertung dieses Gutachtens erfolgte im März 2018 eine ergänzende Stellungnahme des Präventionsdienstes des Unfallversicherungsträgers zu den arbeitstechnischen Voraussetzungen. Es wurde eingeschätzt, dass für die linke Hand auf Grund der kurzzeitigen Tätigkeit zwischen Mai 2013 (stärkerer Einsatz der linken Hand nach Schultererkrankung rechts) und Beginn der Symptomatik im Mai 2015 die arbeitstechnischen Voraussetzungen nun nicht erfüllt sind. Der Unfallversicherungsträger beabsichtigte daher weiterhin, eine BK abzulehnen.

Die Gewerbeärztin war auch mit dieser Entscheidung nicht einverstanden und stellte eigene Ermittlungen an. Insbesondere die Reduzierung auf die Exposition der linken Hand erschien nicht schlüssig. Gemeinsam mit einem Physiker des LAVG wurden Mitte Mai 2018 der Arbeitsplatz und die Tätigkeiten des Versicherten besichtigt, der Versicherte und leitende Mitarbeiter befragt sowie eine Messung der Hand-Arm-Schwingungen beim Schleifen und Polieren vorgenommen. Es erfolgte auch eine ausführliche Beratung zum BK-Verfahren und den Voraussetzungen für eine Anerkennung. Der Versicherte beschrieb seine Beschwerden so: Es finge am linken Zeigefinger nach Aufenthalt im kalten Wasser an, später wären auch die anderen Finger und die rechte Hand betroffen. Die Anfälle träten besonders bei kalter Witterung und im kalten Wasser auf. Auch unter Vibrationseinfluss entstünden die Anfälle häufiger bei kalter Witterung, z. B. bei Arbeiten außerhalb der Werkstatthalle. Die Symptome würden einige Minuten anhalten, dann versuche er, die Hände zu erwärmen.

Die Bewertung der Schwingungsexposition für die ausgeführten Tätigkeiten ergab, dass der Auslösewert nach der Lärm- und Vibrations- Arbeitsschutzverordnung von $2,5 \text{ m/s}^2$ überschritten wird. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse wurde Ende Mai 2018 ein gewerbeärztliches Zusammenhangsgutachten erstattet und die Anerkennung mit folgender Argumentation empfohlen:

„Seit 1993 arbeitet der Versicherte kontinuierlich bei der gleichen Firma. Die aktuell eingesetzten Schleifmaschinen sind seit 5 Jahren im Einsatz. Zuvor benutzte der Versicherte über 15 Jahre ein anderes Gerät. Dieses war in der Werkstatt noch vorhanden, jedoch nicht mehr einsatzfähig. Dieses Gerät hielt der Versicherte mit beiden Händen während des Schleifens, da es eindeutig schwerer ist als die neueren Maschinen. Dabei ist eine Hand am Maschinengriff positioniert, die andere am Kopfteil. Auf beide Hände wurde die Vibration übertragen; die Position an der Maschine wurde zwischen den Händen gewechselt.

Auch die neuen Schleifmaschinen bedient der Versicherte mit beiden Händen und das nicht erst nach seiner Schultererkrankung rechts. Er hat je nach Gestalt der zu bearbeitenden Karosserieteile und seiner Körperhaltung dazu abwechselnd die Schleifmaschine mit beiden Händen geführt. Übereinstimmend bei allen Befragungen wurden für Schleifarbeiten täglich im Durchschnitt 2 Stunden angegeben. Dazu kommt noch ca. 1 Stunde für Polierarbeiten nach Abschluss der Farbgebung. Die eigene Erhebung hat gezeigt, dass nicht nur die rechte Hand exponiert war, sondern dass über die ganzen Jahre bei der Firma beide Hände insbesondere die Schleifarbeiten ausführten.“ (siehe Abbildung 38)



Abbildung 38:
Die Schleifmaschine im Einsatz
(© LAVG)

Das Ergebnis der Vibrationsbewertung wurde den Geschäftsführern gemeinsam mit den sich daraus ergebenden Schutzmaßnahmen übermittelt.

Im Januar 2019 informierte der Unfallversicherungsträger das LAVG über den Ausgang des Verfahrens: Die Erkrankung wurde durch die berufliche Tätigkeit als Lackierer verursacht. Es besteht Anspruch auf Leistungen oder Maßnahmen, die dem Entstehen einer BK entgegenwirken. Eine BK nach Nr. 2104 kann jedoch nicht anerkannt werden, da der Versicherte seine gefährdende Tätigkeit vorerst nicht aufgibt. Gleichzeitig wurde darüber berichtet, dass der Unternehmer eine neue Schleifmaschine angeschafft hat; diese soll vibrationsarm sein. Zusätzlich werden schwingungsmindernde Handschuhe zur Verfügung gestellt. Eine Prüfung dieser Maßnahmen will der Unfallversicherungsträger vornehmen. Arbeitsorganisatorisch soll auch die Expositionszeit halbiert werden.

Fazit: Die Mitwirkung des GÄD im BK-Verfahren fokussiert mit entsprechender medizinischer Expertise auf Einzelfallgerechtigkeit. Diese Arbeit wirkt in vielen Fällen bei der Beurteilung des Zusammenhangs zwischen einer spezifischen Exposition und einer konsekutiven Gesundheitsstörung als korrekatives Element und beeinflusst die Ermittlungs- und Anerkennungspraxis der Unfallversicherungsträger insgesamt.

Ursula Kranz, LAVG, Zentrale Dienste
ursula.kranz@lavg.brandenburg.de

ANHANG

Tabelle 1

Personalressourcen für den Arbeitsschutz im Land Brandenburg

Beschäftigte, Aufsichtsbeamte/-beamtinnen, Gewerbeärzte/-innen des MASGF und LAVG in Vollzeiteinheiten* - Übersicht 2018 (Stichtag 30.06.2018)

Personal	Beschäftigte insgesamt**			Aufsichtsbeamtinnen/-beamte ***			AB mit Arbeitsschutzaufgaben ****			AB in Ausbildung			Gewerbeärztinnen und Gewerbeärzte		
	weibl.	männl.	Gesamt	weibl.	männl.	Gesamt	weibl.	männl.	Gesamt	weibl.	männl.	Gesamt	weibl.	männl.	Gesamt
hD	24,4	23,4	47,8	11,8	14,6	26,4	5,1	6,4	11,5	2,0	0,0	2,0	2,7	2,0	4,7
gD	33,0	38,1	71,1	24,0	26,8	50,8	19,1	20,0	39,1	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0
mD	30,3	1,8	32,1	2,6	0,0	2,6	2,3	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe	87,7	63,3	151,0	38,4	41,4	79,8	26,5	26,4	52,9	2,0	1,0	3,0	2,7	2,0	4,7

* Vollzeiteinheiten sind alle Vollzeitbeschäftigten sowie die entsprechend ihrer Arbeitszeit in Vollzeitarbeitsplätze umgerechneten Teilzeitbeschäftigten.

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

*** Aufsichtsbeamte/-innen (AB) sind unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus als Angestellte oder Beamte - diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Arbeitsschutzbehörde, denen die Befugnis zum hoheitlichen Handeln (u. a. Anordnungsbefugnis) erteilt worden ist und die zum Vollzug der den Arbeitsschutzbehörden insgesamt übertragenen Aufgaben (Gruppen A, B und C gemäß Ziffer 2.4.4 der LV 1) eingesetzt werden.

**** Aufsichtsbeamte/-innen mit Arbeitsschutzaufgaben sind - unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus als Angestellte oder Beamte - diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Arbeitsschutzbehörde, denen die Befugnis zum hoheitlichen Handeln (u. a. Anordnungsbefugnis) erteilt worden ist und die zum Vollzug der Arbeitsschutzaufgaben (Gruppe A gemäß Ziffer 2.4.4 der LV1) eingesetzt werden - ggf. in Zeitanteilen geschätzt)

Arbeitsschutzaufgaben (Gruppe A der LV 1) sind alle Aufgaben der staatlichen Arbeitsschutzbehörden, die sich aus dem Vollzug des Arbeitsschutzgesetzes, des Arbeitssicherheitsgesetzes, des Arbeitszeitgesetzes, des Fahrpersonalgesetzes, des Mutter- und des Jugendarbeitsschutzgesetzes und der darauf beruhenden Rechtsverordnungen, dem Vollzug einschlägiger EU-Verordnungen zum Fahrpersonalrecht und der Berufskrankheitenverordnung ergeben.

Fachaufgaben sind alle weiteren den Arbeitsschutzbehörden per Zuständigkeitsverordnung zugewiesenen Vollzugsaufgaben

- a) mit einem teilweise bestehenden Bezug zum Arbeitsschutz (Gruppe B der LV 1)
(z.B. Produktsicherheits-, Sprengstoff-, Atom-, Chemikalien-, Gefahrgutbeförderungs-, Medizinprodukte-, Gentechnik-, Bundesimmissionsschutz-, Heimarbeits-, Bundeserziehungsgeld-, Pflegezeit- und Heimarbeitsgesetz sowie einzelne darauf beruhende Rechtsverordnungen) sowie
- b) ohne Bezug zum Arbeitsschutz (Gruppe C der LV 1)
(z.B. Rechtsvorschriften zu nichtionisierender Strahlung oder zur Energieeffizienz von Produkten)

Tabelle 2

Betriebsstätten und Beschäftigte im Zuständigkeitsbereich

Größenklasse	Betriebs- stätten	Beschäftigte						Summe
		Jugendliche			Erwachsene			
		männlich	weiblich	Summe	männlich	weiblich	Summe	
1	2	3	4	5	6	7	8	
1: Großbetriebsstätten								
1000 und mehr Beschäftigte	27	436	389	825	25971	20792	46763	47588
500 bis 999 Beschäftigte	73	270	159	429	25038	25262	50300	50729
Summe	100	706	548	1254	51009	46054	97063	98317
2: Mittelbetriebsstätten								
250 bis 499 Beschäftigte	196	190	160	350	34153	31132	65285	65635
100 bis 249 Beschäftigte	830	639	530	1169	66004	56899	122903	124072
50 bis 99 Beschäftigte	1560	446	273	719	57788	47556	105344	106063
20 bis 49 Beschäftigte	4948	620	285	905	78815	69195	148010	148915
Summe	7534	1895	1248	3143	236760	204782	441542	444685
3: Kleinbetriebsstätten								
10 bis 19 Beschäftigte	7185	558	391	949	49948	45796	95744	96693
1 bis 9 Beschäftigte	50191	811	917	1728	76401	92864	169265	170993
Summe	57376	1369	1308	2677	126349	138660	265009	267686
Summe 1 - 3	65010	3970	3104	7074	414118	389496	803614	810688
4: ohne Beschäftigte	3022							
Insgesamt	68032	3970	3104	7074	414118	389496	803614	810688

Tabelle 3.1 (sortiert nach Leitbranchen)

Dienstgeschäfte in Betriebsstätten

Schl.	Leitbranche	erfasste Betriebsstätten *)				aufgesuchte Betriebsstätten				Dienstgeschäfte in den Betriebsstätten				Überwachung/Prävention						Entscheidungen				Zwangsmaßnahmen	Ahndung		
		Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	darunter		eigeninitiativ		auf Anlass		Anz. Beanstandungen	erteilte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen	abgelehnte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen	Anfragen/ Anzeigen/ Mängelmeldungen			Anordnungen/ Anwendung von Zwangsmitteln	Verwarnungen/ Bußgelder/ Strafanzeigen
														in der Nacht	an Sonn- u. Feiertagen	Besichtigung/Inspektion (punktuell)	Besichtigung/Inspektion (Schwerpunktprogramm)	Messungen/ Probenahmen/ Analysen/ Ärztl. Untersuchungen	Besichtigung/Inspektion								
01	Chemische Betriebe	9	137	791	937	5	25	61	91	16	53	180	249			32	14		104	4	1	198	1363	6	744	128	148
02	Metallverarbeitung		288	1190	1478		37	56	93		57	60	117			68	7		37	4		265	68	1	50	10	11
03	Bau, Steine, Erden	1	640	7094	7735		63	287	350		72	307	379			284	2		78	12		1071	162	3	143	125	132
04	Entsorgung, Recycling	1	136	733	870		40	84	124		56	94	150			76	5		60	6		232	23		65	9	11
05	Hochschulen, Gesundheitswesen	25	1902	8921	10848	10	174	269	453	35	208	289	532			354	1		157	4	6	2179	176	5	4048	12	30
06	Leder, Textil		30	175	205		7	7	14		9	7	16			9	1		6			34	9		21		1
07	Elektrotechnik	1	142	405	548		13	7	20		20	7	27			14	1		11		1	50	30		54	1	1
08	Holzbe- und -verarbeitung	1	74	554	629	1	14	22	37	2	20	24	46			22	3		19	1		142	9	1	32	2	9
09	Metallerzeugung	3	24	41	68	2	5	3	10	10	9	5	24			9	1		6	7		16	17	1	10		1
10	Fahrzeugbau	5	40	174	219	3	4	8	15	6	6	8	20			5	2		13			36	28	3	59		3
11	Kraftfahrzeugreparatur; -handel, Tankstellen		228	3481	3709		33	267	300		40	312	352			169	61		120		2	708	11		94	16	16
12	Nahrungs- und Genussmittel		479	3245	3724		73	188	261		91	201	292			195	21		65	10		772	62	2	211	10	23
13	Handel	6	710	11867	12583	1	113	372	486	2	134	413	549		1	212	133		199	4		690	111	3	1489	10	27
14	Kredit-, Versicherungsgewerbe	2	135	1582	1719		7	41	48		8	47	55			30	2		22			104	9		259	1	4
15	Datenverarbeitung, Fernmeldedienste	3	61	271	335		2	4	6		2	4	6			3			3			18	4		69		

Schl.	Leitbranche	erfasste Betriebsstätten *)				aufgesuchte Betriebsstätten				Dienstgeschäfte in den Betriebsstätten				Überwachung/Prävention				Entscheidungen				Zwangsmaßnahmen	Ahndung				
		Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	darunter		eigeninitiativ		auf Anlass		Anz. Beanstandungen	erteilte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen			abgelehnte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen	Anfragen/Anzeigen/ Mängelmeldungen	Anordnungen/ Anwendung von Zwangsmitteln	Verwarungen/ Bußgelder/ Strafanzeigen
														in der Nacht	an Sonn- u. Feiertagen	Besichtigung/Inspektion (punktuell)	Besichtigung/Inspektion (Schwerpunktprogramm)	Messungen/Probenahmen/ Analysen/Ärztl. Untersuchungen	Besichtigung/Inspektion								
16	Gaststätten, Beherbergung		250	7502	7752		24	133	157		29	143	172			110	2		58			424	8		205	2	7
17	Dienstleistung	5	582	6442	7029	1	34	187	222	1	45	201	247			150			88	4		576	54	1	473	6	7
18	Verwaltung	21	668	1616	2305	4	44	37	85	8	51	45	104			47	1		44			311	31		753	2	1
19	Herstellung von Zellstoff, Papier und Pappe	1	18	16	35		5	1	6		8	1	9			2			6			11	12		17		
20	Verkehr	5	611	2665	3281	2	80	105	187	2	123	118	243		5	116	4		114	7		675	54	2	194	27	264
21	Verlagsgewerbe, Druckgewerbe, Vervielfältigungen	3	61	430	494		3	7	10		5	9	14			4	1		7			39	66		42		
22	Versorgung	3	134	423	560	1	18	38	57	2	26	40	68			33	4		30			66	42	1	88	1	7
23	Feinmechanik	3	68	469	540	1	9	24	34	1	10	25	36			25			10	1		100	16		38	2	
24	Maschinenbau	2	116	311	429		14	21	35		17	22	39			27	3		8	1		84	38		29	2	4
Insgesamt		100	7534	60398	68032	31	841	2229	3101	85	1099	2562	3746		6	1996	269		1265	65	10	8801	2403	29	9187	366	707

*) Größe 1: 500 und mehr Beschäftigte
Größe 2: 20 bis 499 Beschäftigte
Größe 3: 1 bis 19 Beschäftigte

**) Zahlen in Klammern sind aus datenschutzrechtlichen Gründen zusammengefaßt

Tabelle 3.1 (sortiert nach Wirtschaftsklassen)

Dienstgeschäfte in Betriebsstätten

Schl.	Wirtschaftsgruppe	erfasste Betriebsstätten *)				aufgesuchte Betriebsstätten				Dienstgeschäfte in den Betriebsstätten				Überwachung/Prävention				Entscheidungen				Zwangsmaßnahmen	Ahndung				
		Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	darunter		eigeninitiativ		auf Anlass		Anz. Beanstandungen	erteilte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermäßigungen			abgelehnte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermäßigungen	Anfragen/ Anzeigen/ Mängelmeldungen		
														in der Nacht	an Sonn- u. Feiertagen	Besichtigung/Inspektion (punktuell)	Besichtigung/Inspektion (Schwerpunktprogramm)	Messungen/Probenahmen/ Analysen/Ärztl. Untersuchungen	Besichtigung/Inspektion							Untersuchungen von Unfällen/Berufskrankheiten	Messungen/Probenahmen/ Analysen/Ärztl. Untersuchungen
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	2	322	2864	3188		50	194	244		76	316	392			156	28		107	8	1	665	1343	6	728	133	163
2	Forstwirtschaft und Holzeinschlag		27	124	151			13	13			13	13			10			2	1		32			2		
3	Fischerei und Aquakultur		3	53	56		1	1	2		1	1	2			1			1			7					
5	Kohlenbergbau																										
6	Gewinnung von Erdöl und Erdgas																										
7	Erzbergbau																										
8	Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau		1	16	17			1	1			1	1			1						5			1		
9	Erbringung von Dienstleistungen für den Bergbau und für die Gewinnung von Steinen und Erden			2	2																						
10	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln		148	781	929		21	22	43		30	25	55			28	1		23	3		136	33	1	109	4	3
11	Getränkeherstellung		9	18	27		3	2	5		3	3	6			2	1		3			12	1		9		
12	Tabakverarbeitung		1	1																							
13	Herstellung von Textilien		7	21	28		1	2	3		1	2	3			2			1			13	3		2		
14	Herstellung von Bekleidung		1	17	18		1		1		1		1			1						2	1		1		

Schl.	Wirtschaftsgruppe	erfasste Betriebsstätten *)				aufgesuchte Betriebsstätten				Dienstgeschäfte in den Betriebsstätten				Überwachung/Prävention				Entscheidungen				Zwangsmaßnahmen	Ahndung				
		Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	darunter		eigeninitiativ		auf Anlass		Anz. Beanstandungen	erteilte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen			abgelehnte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen	Anfragen/ Anzeigen/ Mängelmeldungen	Anordnungen/ Anwendung von Zwangsmitteln	Verwarnungen/ Bußgelder/ Strafanzeigen
														in der Nacht	an Sonn- u. Feiertagen	Besichtigung/Inspektion (punktuell)	Besichtigung/Inspektion (Schwerpunktprogramm)	Messungen/ Probenahmen/ Analysen/ Ärztl. Untersuchungen	Besichtigung/Inspektion								
15	Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen		4	34	38		1	3	4		1	3	4			1		3		2	1		8				
16	Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	1	61	458	520	1	11	20	32	2	17	22	41			19	3	17	1	121	9		29			6	
17	Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	1	18	16	35		5	1	6		8	1	9			2		6		11	12		17				
18	Herstellung von Druckerzeugnissen	1	29	206	236		1	5	6		2	7	9			3	1	4		17	5		14				
19	Kokerei und Mineralölverarbeitung	1			1	1			1	5			5					5			12		13				
20	Herstellung von chemischen Erzeugnissen	2	26	46	74	2	9	7	18	9	13	10	32			13	3	11	2	49	13		40				
21	Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	1	6	11	18			1	1			1	1			1				2	3		32				
22	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	3	74	139	216	2	14	9	25	2	21	12	35			16	2	17		67	20	1	22	1		5	
23	Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden		73	386	459		7	15	22		9	18	27			11		11	5	89	7		9	1		10	
24	Metallerzeugung und -bearbeitung	3	24	41	68	2	5	3	10	10	9	5	24			9	1	6	7	16	17	1	10			1	
25	Herstellung von Metallerzeugnissen		288	1190	1478		37	56	93		57	60	117			68	7	37	4	265	68	1	50	10		11	
26	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	1	65	227	293		6	3	9		8	3	11			6		5		13	11		31				
27	Herstellung von elektrischen Ausrüstungen		77	178	255		7	4	11		12	4	16			8	1	6	1	37	19		23	1		1	
28	Maschinenbau	2	116	311	429		14	21	35		17	22	39			27	3	8	1	84	38		29	2		4	

Schl.	Wirtschaftsgruppe	erfasste Betriebsstätten *)				aufgesuchte Betriebsstätten				Dienstgeschäfte in den Betriebsstätten				Überwachung/Prävention				Entscheidungen				Zwangsmaßnahmen	Ahndung					
		Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	darunter		eigeninitiativ		auf Anlass		Anz. Beanstandungen	erteilte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen			abgelehnte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen	Anfragen/ Anzeigen/ Mängelmeldungen	Anordnungen/ Anwendung von Zwangsmitteln	Verwarnungen/ Bußgelder/ Strafanzeigen	
														in der Nacht	an Sonn- u. Feiertagen	Besichtigung/Inspektion (punktuell)	Besichtigung/Inspektion (Schwerpunktprogramm)	Messungen/ Probenahmen/ Analysen/ Ärztl. Untersuchungen	Besichtigung/Inspektion									Untersuchungen von Unfällen/Berufskrankheiten
29	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	2	22	63	87	2	3	3	8	4	5	3	12			2	2		8			21	15	2	20			3
30	Sonstiger Fahrzeugbau	3	18	111	132	1	1	5	7	2	1	5	8			3			5			15	13	1	39			
31	Herstellung von Möbeln		13	96	109		3	2	5		3	2	5			3			2			21		1	3	2	3	
32	Herstellung von sonstigen Waren		31	318	349		3	7	10		4	7	11			10			1			37			29	1		
33	Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	3	37	151	191	1	6	17	24	1	6	18	25			15			9	1		63	16		9	1		
35	Energieversorgung	3	110	327	440	1	15	25	41	2	23	27	52			22	3		26			62	42	1	72	1	6	
36	Wasserversorgung		24	96	120		3	13	16		3	13	16			11	1		4			4			16		1	
37	Abwasserentsorgung		47	323	370		11	32	43		13	38	51			35	3		13			73			18	2	1	
38	Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen	1	84	395	480		29	50	79		43	54	97			40	2		46	6		159	23		46	7	10	
39	Beseitigung von Umweltverschmutzungen und sonstige Entsorgung		5	15	20			2	2			2	2			1			1						1			
41	Hochbau	1	173	1429	1603		20	57	77		21	62	83			65			14	4		217	34	1	23	57	34	
42	Tiefbau		91	293	384		9	14	23		14	16	30			16			10	2		57	37	1	15	12	14	
43	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe		302	4968	5270		27	200	227		28	210	238			191	2		43	1		703	84	1	95	55	74	
45	Handel mit Kraftfahrzeugen		222	3023	3245		33	194	227		40	225	265			139	35		89		2	646	5		55	16	16	
46	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	3	241	1191	1435	1	24	30	55	2	26	37	65			29	4		30	2		126	53	2	170	2	16	
47	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	3	473	10958	11434		89	415	504		108	463	571	1		213	155		200	2		626	63	1	1354	8	11	

Schl.	Wirtschaftsgruppe	erfasste Betriebsstätten *)				aufgesuchte Betriebsstätten				Dienstgeschäfte in den Betriebsstätten				Überwachung/Prävention				Entscheidungen				Zwangsmaßnahmen	Ahndung				
		Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	darunter		eigeninitiativ		auf Anlass		Anz. Beanstandungen	erteilte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen			abgelehnte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen	Anfragen/Anzeigen/ Mängelmeldungen	Anordnungen/ Anwendung von Zwangsmitteln	Verwarungen/ Bußgelder/ Strafanzeigen
														in der Nacht	an Sonn- u. Feiertagen	Besichtigung/Inspektion (punktuell)	Besichtigung/Inspektion (Schwerpunktprogramm)	Messungen/Probenahmen/ Analysen/Ärztl. Untersuchungen	Besichtigung/Inspektion								
49	Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen		365	2253	2618		47	87	134		66	99	165			92	2		65	5		565	32	1	51	22	240
50	Schifffahrt		3	43	46			1	1			1	1			1					2				5		
51	Luffahrt			18	18																				5		
52	Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	4	94	217	315	2	17	11	30	2	26	12	40			14	2		21	2		92	19		84	5	20
53	Post-, Kurier- und Expressdienste	1	149	134	284		16	6	22		31	6	37		5	9			28			16	3	1	49		4
55	Beherbergung		107	1265	1372		11	34	45		15	37	52			26	2		24			146	4		105	1	5
56	Gastronomie		143	6237	6380		13	99	112		14	106	120			84			34			278	4		100	1	2
58	Verlagswesen	1	17	123	141																		2		11		
59	Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen		12	94	106		2	2	4		3	2	5			1			3			22	58		10		
60	Rundfunkveranstalter	1	3	7	11																		1		7		
61	Telekommunikation	3	26	114	143																		2		42		
62	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie		13	45	58		1	1	2		1	1	2						2						14		
63	Informationsdienstleistungen		22	112	134		1	3	4		1	3	4			3			1			18	2		13		
64	Erbringung von Finanzdienstleistungen	1	59	596	656		3	10	13		4	12	16			12			4			22	6		123		
65	Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	1	12	162	175			1	1			1	1			1									36		

Schl.	Wirtschaftsgruppe	erfasste Betriebsstätten *)				aufgesuchte Betriebsstätten				Dienstgeschäfte in den Betriebsstätten				Überwachung/Prävention				Entscheidungen				Zwangsmaßnahmen	Ahndung							
		Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	darunter		eigeninitiativ		auf Anlass		Anz. Beanstandungen	erteilte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen			abgelehnte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen	Anfragen/Anzeigen/ Mängelmeldungen	Anordnungen/ Anwendung von Zwangsmitteln	Verwarnungen/ Bußgelder/ Strafanzeigen			
														in der Nacht	an Sonn- u. Feiertagen	Besichtigung/Inspektion (punktuell)	Besichtigung/Inspektion (Schwerpunktprogramm)	Messungen/ Probenahmen/ Analysen/ Ärztl. Untersuchungen	Besichtigung/Inspektion									Untersuchungen von Unfällen/Berufskrankheiten	Messungen/ Probenahmen/ Analysen/ Ärztl. Untersuchungen	
66	Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten			73	73			2	2			2	2			2				14	2		4							
68	Grundstücks- und Wohnungswesen		54	526	580			3	22	25			3	25	28				11	2		14			62	1		87	1	3
69	Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung		11	532	543			1	12	13			2	12	14				11			3			53	3		18		
70	Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben		8	65	73			1	2	3			1	2	3				2			1			3			6		
71	Architektur- und Ingenieurbüros		59	1109	1168			2	9	11			2	11	13				7			5			23	28		65		1
72	Forschung und Entwicklung	1	51	128	180			7	6	13			7	6	13				5			8			11	42		184		
73	Werbung und Marktforschung		4	110	114			1	4	5			2	4	6				3			3			5			2		
74	Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten		5	94	99					2	2			2	2							2								1
75	Veterinärwesen		4	273	277			2	7	9			2	7	9				6			3			60	6		84		1
77	Vermietung von beweglichen Sachen		10	225	235			1	6	7			1	7	8				4			4			6			9		1
78	Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften		107	112	219			3	1	4			4	1	5				3			2			2			73		
79	Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen		2	281	283					5	5			5	5				2			3			2			5		

Schl.	Wirtschaftsgruppe	erfasste Betriebsstätten *)				aufgesuchte Betriebsstätten				Dienstgeschäfte in den Betriebsstätten				Überwachung/Prävention				Entscheidungen				Zwangsmaßnahmen	Ahndung				
		Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	darunter		eigeninitiativ		auf Anlass		Anz. Beanstandungen	erteilte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen			abgelehnte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen	Anfragen/Anzeigen/ Mängelmeldungen	Anordnungen/ Anwendung von Zwangsmitteln	Verwarnungen/ Bußgelder/ Strafanzeigen
														in der Nacht	an Sonn- u. Feiertagen	Besichtigung/Inspektion (punktuell)	Besichtigung/Inspektion (Schwerpunktprogramm)	Messungen/ Probenahmen/ Analysen/ Ärtztl. Untersuchungen	Besichtigung/Inspektion								
80	Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien		57	66	123		3	4	7		5	8	13			3			10			37	1		23	2	1
81	Gebäudebetreuung	1	207	881	1089		10	32	42		12	34	46			36			8	1		122	11		64	3	2
82	Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a. n. o.	3	66	261	330	1	5	3	9	1	8	3	12			5			5	1		26	6		88		
84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung	21	610	592	1223	4	43	17	64	8	50	25	83			33	1		38			256	10		673	2	
85	Erziehung und Unterricht	4	846	2843	3693	1	87	111	199	1	104	120	225			160	1		49	2	5	1323	19	3	1082		
86	Gesundheitswesen	17	200	4355	4572	9	19	65	93	34	23	69	126			62			60	2	1	283	100	1	1811	6	5
87	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	2	451	445	898		26	29	55		30	31	61			45			16			180	3		455	4	12
88	Sozialwesen (ohne Heime)	1	350	877	1228		33	51	84		42	56	98			76			21			322	6	1	432	2	12
90	Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten		10	77	87		1	1	2		1	1	2			1			1				19		8		
91	Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten		19	207	226			4	4			4	4			3			1			12			14		
92	Spiel-, Wett- und Lotteriewesen			75	75			12	12			12	12			10			2			37			2		
93	Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung	1	38	826	865		4	36	40		5	38	43			23			17	2		86	4	1	49		1

Schl.	Wirtschaftsgruppe	erfasste Betriebsstätten *)				aufgesuchte Betriebsstätten				Dienstgeschäfte in den Betriebsstätten				Überwachung/Prävention				Entscheidungen				Zwangsmaßnahmen	Ahndung				
		Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	darunter		eigeninitiativ		auf Anlass		Anz. Beanstandungen	erteilte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen			abgelehnte Genehmigungen/ Erlaubnisse/ Zulassungen/ Ausnahmen/ Ermächtigungen	Anfragen/ Anzeigen/ Mängelmeldungen	Anordnungen/ Anwendung von Zwangsmitteln	Verwarnungen/ Bußgelder/ Strafanzeigen
														in der Nacht	an Sonn- u. Feiertagen	Besichtigung/Inspektion (punktuell)	Besichtigung/Inspektion (Schwerpunktprogramm)	Messungen/ Probenahmen/ Analysen/ Ärtztl. Untersuchungen	Besichtigung/Inspektion								
94	Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)		27	458	485			10	10			10	10			8			1		41	2		53			1
95	Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern		1	170	171																	1		4			
96	Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen		39	2410	2449		8	72	80		10	76	86		52	1		32			199	5		93	1	2	
97	Private Haushalte mit Hauspersonal			8	8																						
98	Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt			2	2																						
99	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften			1	1																						
Insgesamt		100	7534	60398	68032	31	841	2229	3101	85	1099	2562	3746	6	1996	269		1265	65	10	8801	2403	29	9187	366	707	

*) Größe 1: 500 und mehr Beschäftigte
Größe 2: 20 bis 499 Beschäftigte
Größe 3: 1 bis 19 Beschäftigte

**) Zahlen in Klammern sind aus datenschutzrechtlichen Gründen zusammengefaßt

Tabelle 3.2

Dienstgeschäfte außerhalb der Betriebsstätte

		Überwachung/Prävention							Entscheidungen			Zwangsmaßnahmen	Ahndung	
		eigeninitiativ				auf Anlass								
		Dienstgeschäfte	Besichtigung/Inspektion (punktuell)	Besichtigung/Inspektion (Schwerpunktprogramm)	Messungen/Probenahmen/Analysen/Ärztl. Untersuchungen	Besichtigung/Inspektion	Untersuchungen von Unfällen/Berufskrankheiten	Messungen/Probenahmen/Analysen/Ärztl. Untersuchungen	Anz. Beanstandungen	erteilte Genehmigungen/Erlaubnisse/Zulassungen/Ausnahmen/Ermächtigungen	abgelehnte Genehmigungen/Erlaubnisse/Zulassungen/Ausnahmen/Ermächtigungen			Anfragen/Anzeigen/Mängelmeldungen
Pos.	Art der Arbeitsstelle bzw. Anlage	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Baustellen	1720	3			1701	14		5473	8		492	130	30
2	überwachungsbedürftige Anlagen	27		17		9			20			1		
3	Anlagen nach dem Bundesimmissionsschutzgesetz	9				9			17			1		
4	Lager explosionsgefährlicher Stoffe	10	1	2		7			12	28				1
5	Märkte und Volksfeste (fliegende Bauten, ambulanter Handel)	2				2			27					
6	Ausstellungsstände	3				3								
7	Straßenfahrzeuge	25				25			53					
8	Schienenfahrzeuge													
9	Wasserfahrzeuge													
10	Heimarbeitsstätten													
11	private Haushalte (ohne Beschäftigte)													
12	Übrige	8				2			7					
	Insgesamt	1804	4	19		1758	14		5609	36		494	130	31
13	sonstige Dienstgeschäfte im Außendienst*)													

*) sofern sie nicht in Betriebsstätten nach Tabelle 3.1 oder in den Positionen 1 bis 12 dieser Tabelle durchgeführt wurden.

Tabelle 4

Produktorientierte Darstellung der Tätigkeiten

	Beratung/ Information	Überwachung/Prävention										Entscheidungen			Zwangs- maßnahmen		Ahndung				
					eigeninitiativ			auf Anlass													
		Beratung	Vorträge, Vorlesungen	Öffentlichkeitsarbeit/ Publikationen/Information	Besichtigung/Inspektion (punktuell)	Besichtigung/Inspektion (Schwerpunktprogramm)	Messungen/Probenahmen/ Analysen/Arztl. Untersuchungen	Besichtigung/Inspektion	Untersuchungen von Unfällen/Berufskrankheiten	Messungen/Probenahmen/ Analysen/Arztl. Untersuchungen	Stellungsnahmen/Gutachten (auch Berufskrankheiten)	Revisions schreiben	Anzahl Beanstandungen	erteilte Genehmigungen/ Erlaubnisse/Zulassungen/ Ausnahmen/Ermächtigungen	abgelehnte Genehmigungen/ Erlaubnisse/Zulassungen/ Ausnahmen/Ermächtigungen	Anfragen/Anzeigen/ Mängelmeldungen	Anordnungen	Anwendung von Zwangsmitteln	Verwarnungen	Bußgelder	Strafanzeigen
	Anzahl der Tätigkeiten	1335	43	3	2038	324	3172	86	11	3409	3039	2883	32	11796	496	12	361	423	2		
Pos.	Dabei berührte Sachgebiete	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Technischer Arbeitsschutz, Unfall- verhütung und Gesundheitsschutz																				
1.1	Arbeitsschutzorganisation	166	10	1	1995	15	1229	56	2	835	1423	2548	11	1175	118	1	34	16			
1.2	Arbeitsplätze, Arbeitsstätten, Ergonomie	209	8		1966	8	1919	35	10	2803	1398	4946	10	58	342		78	50			
1.3	Arbeitsmittel, Medizinprodukte	69	4		1879	10	1707	44	1	501	1391	4003	6	18	243	1	76	53			
1.4	überwachungsbedürftige Anlagen	46	4		659	166	298			287	378	440	76	1	56	19		14	50		
1.5	Gefahrstoffe	98	23		1461	2	331	4		160	485	993	33	308	30		4	11			
1.6	explosionsgefährliche Stoffe	24	6		85	125	101	1	1	9	45	84	1345	2	632	13		8	13		
1.7	Biologische Arbeitsstoffe	30	1		472	2	26	1		48	88	101		9	1						
1.8	Genetchn. veränderte Organismen																				
1.9	Strahlenschutz	82	1		42	1	38			20	18	102	410	1	1747	2	1	2	6	2	
1.10	Beförderung gefährlicher Güter	10			77	3	14			12	9	2									
1.11	psychische Belastungen	9	5		868		32	2		99	124			2							
	Summe Position 1	743	62	1	9504	332	5695	143	14	4675	5334	13343	1891	5	4005	768	3	216	199	2	
2	Technischer Arbeits- und Verbraucherschutz																				
2.1	Geräte- und Produktsicherheit	13	1		29	38	117	1		3	198	62	1	1	9		1	3			
2.2	Inverkehrbringen gefährlicher Stoffe und Zubereitungen																				
2.3	Medizinprodukte	32			97		29	1		13	189	78			2		2				
	Summe Position 2	45	1		126	38	146	2		16	387	140	1	1	11		3	3			
3	Sozialer Arbeitsschutz																				
3.1	Arbeitszeit	175	4		1709	12	392	6		43	197	454	663	21	8	9		6	51		
3.2	Sozialvorschriften im Straßenverkehr	55	3		80		84			229	9	258		3	26	10	141	197			
3.3	Kinder- und Jugendarbeitsschutz	63	3		283	1	10			2	12	11	268	3							
3.4	Mutterschutz	568	7	2	1074	2	39			5	95	77	76	6	7860	1					
3.5	Heimarbeitsschutz	2			1																
	Summe Position 3	863	17	2	3147	15	525	6		279	313	800	1007	27	7874	36	10	147	248		
4	Arbeitsmedizin	9	2		1419	3	94			5	313	396		1	11	1	1	2			
5	Arbeitsschutz in der Seeschifffahrt																				
	Summe Position 1 bis 5	1660	82	3	14196	388	6460	151	14	4975	6347	14679	2899	32	11881	826	14	367	452	2	

Tabelle 5

Marktüberwachung nach Produktsicherheitsgesetz

	Kontrollen		überprüfte Produkte				Risikoeinstufung										Anhörungen		ergriffene Maßnahmen										Verwarnungen, Bußgelder Strafanzeigen	
	aktiv	reaktiv	überprüfte Produkte		davon durch Laborprüfung		Nichtkonformität ohne Risiko		geringes Risiko		mittleres Risiko		hohes Risiko		ernstes Risiko		aktiv	reaktiv	freiwillige Maßnahmen		Untersagungsverfügung		Rücknahme		Rückruf		Vernichtung		aktiv	reaktiv
			aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv			aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv	aktiv	reaktiv				
Überprüfung bei	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Hersteller/ Bevollmächtigter	19	17	72	25	2		30	11			2		4	2	1	3	6	4	31	4	4	7								
Einführer	2	22	3	38		4	1	27		6		2	2	2				7		11	2	8								
Händler	65	20	257	24	48	2	137	10	7	3	3	6		2		3	12	7	18	13	104	10								
Aussteller																														
Private / gewerbliche Betreiber / Sonstige	20	55	68	68			11	44	15	5	24	7		6				3	46	3		50								
Insgesamt	106	114	400	155	50	6	179	92	22	14	29	15	6	12	1	6	18	21	95	31	110	75								

Reaktive Marktüberwachung wurde veranlasst durch	Anzahl
Meldungen über das Rapex-System	3
Schutzklauselmeldung	2
Behörde	17
Zoll	112
privaten Verbraucher	14
gewerblichen Betreiber	2
Unfallmeldung	1
UVT	
Hersteller	
Einführer/ Bevollmächtigter	1
Händler	3
Aussteller	
Insgesamt	155

Tabelle 6 (ausführlich)

Begutachtete Berufskrankheiten

Nr.	Berufskrankheit	Zuständigkeitsbereich		Summe weiblich		Summe männlich	
		Arbeitsschutzbehörden		begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt
		begutachtet	berufsbedingt				
1	Durch chemische Einwirkungen verursachte Krankheiten						
11	Metalle oder Metalloide						
1101	Erkrankungen durch Blei oder seine Verbindungen						
1102	Erkrankungen durch Quecksilber oder seine Verbindungen						
1103	Erkrankungen durch Chrom oder seine Verbindungen	9				9	
1104	Erkrankungen durch Cadmium oder seine Verbindungen						
1105	Erkrankungen durch Mangan oder seine Verbindungen						
1106	Erkrankungen durch Thallium oder seine Verbindungen						
1107	Erkrankungen durch Vanadium oder seine Verbindungen						
1108	Erkrankungen durch Arsen oder seine Verbindungen	3				3	
1109	Erkrankungen durch Phosphor oder seine anorganischen Verbindungen	1				1	
1110	Erkrankungen durch Beryllium oder seine Verbindungen						
12	Erstickungsgase						
1201	Erkrankungen durch Kohlenmonoxid						
1202	Erkrankungen durch Schwefelwasserstoff						
13	Lösemittel, Schädlingsbekämpfungsmittel (Pestizide) und sonstige chemische Stoffe						
1301	Schleimhautveränderungen, Krebs oder andere Neubildungen der Harnwege durch aromatische Amine	43	4	8	1	35	3
1302	Erkrankungen durch Halogenkohlenwasserstoffe	6		2		4	
1303	Erkrankungen durch Benzol, seine Homologe oder durch Styrol	1				1	
1304	Erkrankungen durch Nitro- oder Aminoverbindungen des Benzols oder seiner Homologe oder ihrer Abkömmlinge						
1305	Erkrankungen durch Schwefelkohlenstoff						
1306	Erkrankungen durch Methylalkohol (Methanol)						

		Zuständigkeitsbereich		Summe		Summe	
		Arbeitsschutzbehörden		weiblich		männlich	
		begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt
Nr.	Berufskrankheit	1	2	9	10	11	12
1307	Erkrankungen durch organische Phosphorverbindungen						
1308	Erkrankungen durch Fluor oder seine Verbindungen						
1309	Erkrankungen durch Salpetersäure						
1310	Erkrankungen durch halogenierte Alkyl-, Aryl- oder Alkylaryloxide	2				2	
1311	Erkrankungen durch halogenierte Alkyl-, Aryl- oder Alkylarylsulfide						
1312	Erkrankungen der Zähne durch Säuren						
1313	Hornhautschädigungen des Auges durch Benzochin						
1314	Erkrankungen durch para-tertiär-Butylphenol						
1315	Erkrankungen durch Isocyanate	1		1			
1316	Erkrankungen der Leber durch Dimethylformamid	1				1	
1317	Polyneuropathie oder Enzephalopathie durch organische Lösungsmittel oder deren Gemische	2				2	
1318	Erkrankungen des Blutes, des blutbildenden und des lymphatischen Systems durch Benzol	67	21	13	5	54	16
1319	Larynxkarzinom durch intensive und mehrjährige Exposition gegenüber schwefelsäurehaltigen Aerosolen	1				1	
1320	Chronisch-myeloische oder chronisch-lymphatische Leukämie durch 1,3-Butadien ...	1				1	
1321	Schleimhautveränderungen, Krebs oder andere Neubildungen der Harnwege durch polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe ...	22		3		19	
2	Durch physikalische Einwirkungen verursachte Krankheiten						
21	Mechanische Einwirkungen						
2101	Erkrankungen der Sehnenscheiden oder des Sehnengleitgewebes sowie der Sehnen- oder Muskelansätze	17	2	10	2	7	
2102	Meniskusschäden nach mehrjährigen andauernden oder häufig wiederkehrenden, die Kniegelenke überdurchschnittlich	19	4	1		18	4

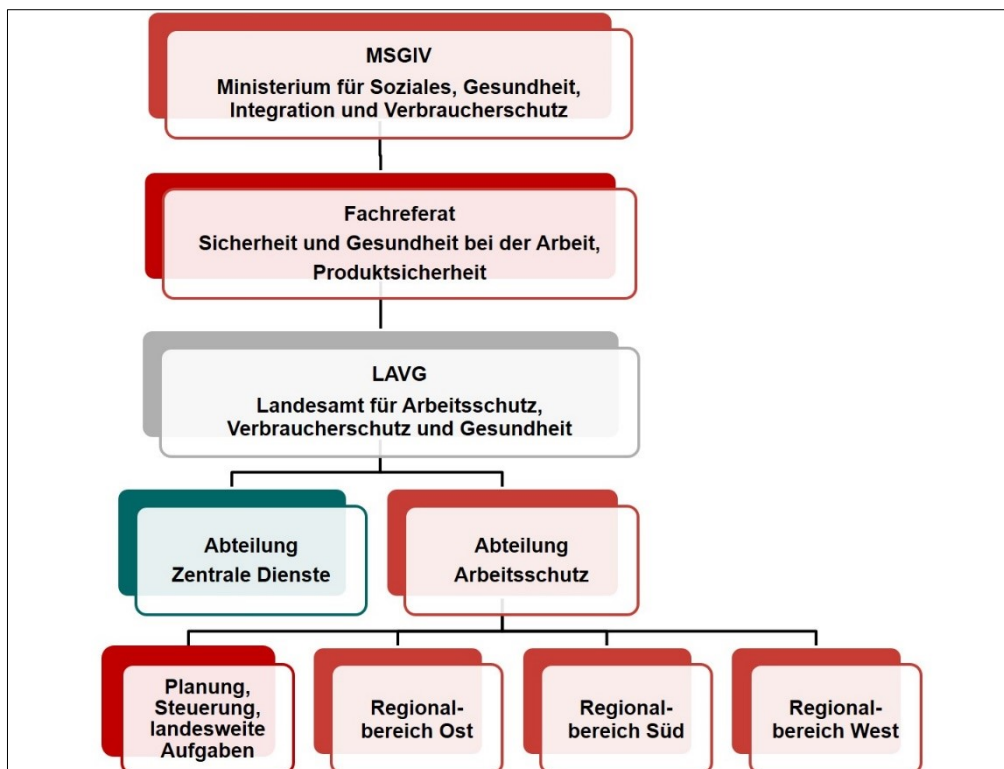
		Zuständigkeitsbereich		Summe		Summe	
		Arbeitsschutzbehörden		weiblich		männlich	
		begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt
Nr.	Berufskrankheit	1	2	9	10	11	12
2103	Erkrankungen durch Erschütterung bei Arbeit mit Druckluftwerkzeugen oder gleichartig wirkenden Werkzeugen oder Maschinen	12	1	2		10	1
2104	Vibrationsbedingte Durchblutungsstörungen an den Händen	4	1			4	1
2105	Chronische Erkrankungen der Schleimbeutel durch ständigen Druck	10	1	1		9	1
2106	Druckschädigung der Nerven	3				3	
2107	Abrißbrüche der Wirbelfortsätze						
2108	Bandscheibenbedingte Erkrankungen der Lendenwirbelsäule durch langjähriges Heben oder Tragen schwerer Lasten oder durch langjährige Tätigkeiten in extremer Rumpfbeugehaltung	50	7	13	3	37	4
2109	Bandscheibenbedingte Erkrankungen der Halswirbelsäule durch langjähriges Tragen schwerer Lasten auf der Schulter, die zur Unterlassung aller Tätigkeiten gezwungen haben, die für die Entstehung, die Verschlimmerung oder das Wiederaufleben der Krankheit ursächlich waren oder sein können	19		2		17	
2110	Bandscheibenbedingte Erkrankungen der Lendenwirbelsäule durch langjährige, vorwiegend vertikale Einwirkung von Ganzkörperschwingungen im Sitzen	14				14	
2111	Erhöhte Zahnabrasionen durch mehrjährige quarzstaubbelastende Tätigkeit						
2112	Gonarthrose durch eine Tätigkeit im Knien oder vergleichbare Kniebelastung	23	3			23	3
2113	Druckschädigung des Nervus medianus im Carpaltunnel (Carpaltunnel-Syndrom) durch repetitive manuelle Tätigkeiten mit Beugung und Streckung der Handgelenke, durch erhöhten Kraftaufwand der Hände oder durch Hand-Arm-Schwingungen	39	13	21	8	18	5
2114	Gefäßschädigung der Hand durch stoßartige Krafteinwirkung (Hypothenar-Hammer-Syndrom und Thenar-Hammer-Syndrom)	2	2			2	2

		Zuständigkeitsbereich		Summe		Summe	
		Arbeitsschutzbehörden		weiblich		männlich	
		begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt
Nr.	Berufskrankheit	1	2	9	10	11	12
2115	Fokale Dystonie als Erkrankung des zentralen Nervensystems bei Instrumentalmusikern						
22	Druckluft						
2201	Erkrankungen durch Arbeit in Druckluft						
23	Lärm						
2301	Lärmschwerhörigkeit	214	43	9		205	43
24	Strahlen						
2401	Grauer Star durch Wärmestrahlung						
2402	Erkrankungen durch ionisierende Strahlen	14		4		10	
3	Durch Infektionserreger oder Parasiten verursachte Krankheiten sowie Tropenkrankheiten						
3101	Infektionskrankheiten im Gesundheitsdienst, der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium	52	41	41	35	11	6
3102	Von Tieren auf Menschen übertragbare Krankheiten	18	11	6	5	12	6
3103	Wurmkrankheit der Bergleute, verursacht durch Ankylostoma duodenale oder Strongyloides stercoralis						
3104	Tropenkrankheiten, Fleckfieber	2	2	2	2		
4	Erkrankungen der Atemwege und der Lungen, des Rippenfells und Bauchfells						
41	Erkrankungen durch anorganische Stäube						
4101	Quarzstaublungenerkrankung (Silikose)	10	3			10	3
4102	Quarzstaublungenerkrankung in Verbindung mit aktiver Lungentuberkulose (Siliko-Tuberkulose)						
4103	Asbeststaublungenerkrankung (Asbestose) oder durch Asbeststaub verursachte Erkrankung der Pleura	38	12	1		37	12
4104	Lungen- Kehlkopf- oder Eierstockkrebs - in Verbindung mit Lungenasbestose, - Pleuraasbestose oder - bei Nachweis von mindestens 25 Faserjahren	144	5	9		135	5
4105	Durch Asbest verursachte Mesotheliom des Rippenfells, des Bauchfells oder des Pericards	8	2	2	1	6	1

		Zuständigkeitsbereich		Summe		Summe	
		Arbeitsschutzbehörden		weiblich		männlich	
		begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt
Nr.	Berufskrankheit	1	2	9	10	11	12
4106	Erkrankungen der tieferen Atemwege und der Lungen durch Aluminium oder seine Verbindungen	1		1			
4107	Erkrankungen der Lungenfibrose durch Metallstäube bei der Herstellung oder Verarbeitung von	4		1		3	
4108	Erkrankungen der tieferen Atemwege und der Lungen durch Thomasmehl (Thomasphosphat)						
4109	Bösartige Neubildungen der Atemwege und der Lungen durch Nickel oder seine Verbindungen	5				5	
4110	Bösartige Neubildungen der Atemwege und der Lungen durch Kokereirohgas	2				2	
4111	Chronische Bronchitis oder Emphysem von Bergleuten unter Tage im Steinkohlebergbau bei Nachweis der Einwirkung einer kumulativen Dosis von in der Regel 100 Feinstaubjahren						
4112	Lungenkrebs durch die Einwirkung von kristallinem Siliziumdioxid (SiO ₂) bei nachgewiesener Quarzstaublungenerkrankung (Silikose oder Siliko-Tuberkulose)	15				15	
4113	Lungen- oder Kehlkopfkrebs durch polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe	20	1	1		19	1
4114	Lungenkrebs durch das Zusammenwirken von Asbestfaserstaub und polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen	23	4			23	4
4115	Lungenfibrose durch extreme und langjährige Einwirkung von Schweißrauchen und Schweißgasen	5				5	
42	Erkrankungen durch organische Stäube						
4201	Exogen-allergische Alveolitis	4		1		3	
4202	Erkrankungen der tieferen Atemwege und der Lungen durch Rohbaumwoll-, Rohflachs- oder Rohhanfstaub (Byssinose)						

		Zuständigkeitsbereich		Summe		Summe	
		Arbeitsschutzbehörden		weiblich		männlich	
		begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt
Nr.	Berufskrankheit	1	2	9	10	11	12
4203	Adenokarzinome der Nasenhaupt- und Nasennebenhöhlen durch Stäube von Eichen- oder Buchenholz						
43	Obstruktive Atemwegserkrankungen						
4301	Durch allergische Stoffe verursachte obstruktive Atemwegserkrankungen (einschließlich Rhinopathie)	20	4	11	2	9	2
4302	Durch chemisch-irritativ oder toxisch wirkende Stoffe verursachte obstruktive Atemwegserkrankungen	36	2	14	2	22	
5	Hautkrankheiten						
5101	Schwere oder wiederholt rückfällige Hauterkrankungen	265	41	216	29	49	12
5102	Hautkrebs oder zur Krebsbildung neigende Hautveränderungen durch Ruß, Rohparaffin, Teer, Anthrazen, Pech oder ähnliche Stoffe	7				7	
5103	Plattenepithelkarzinome oder multiple aktinische Keratosen der Haut durch natürliche UV-Strahlung	231	149	42	27	189	122
6	Krankheiten sonstiger Ursache						
6101	Augenzittern der Bergleute						
P9.2	wie eine BK § 9 (2) SGB VII	27		5		22	
Insgesamt		1537	379	443	122	1094	257

Verzeichnis 1: Adressen der Dienststellen der Arbeitsschutzverwaltung Brandenburg



**Ministerium für Soziales, Gesundheit,
Integration und Verbraucherschutz**
Fachreferat Arbeitsschutz
 PF 60 11 63, 14411 Potsdam
 Haus S, Henning-von-Tresckow-Straße 2-13
 14467 Potsdam
 Telefon: 0331 866 - 5350
 Telefax: 0331 866 - 5369
 E-Mail: kerstin.siegel@msgiv.brandenburg.de

**Landesamt für Arbeitsschutz,
Verbraucherschutz und Gesundheit**
Sitz und Zentrale Dienste
 Postfach 90 02 36, 14438 Potsdam
 Horstweg 57, 14478 Potsdam
 Telefon: 0331 8683 - 0
 Telefax: 0331 864335
 Fax an E-Mail: 0331 27548 - 1800
 E-Mail: lavg.office@lavg.brandenburg.de
 Internet: <https://lavg.brandenburg.de>

Abteilung Arbeitsschutz, Regionalbereich Süd
 Thiemstr. 105a, 03050 Cottbus
 Telefon: 0331 8683 - 380
 Telefax: 0331 8683 - 381
 E-Mail: office.sued@lavg.brandenburg.de

Abteilung Arbeitsschutz, Regionalbereich Ost
 Postfach 10 01 33, 16201 Eberswalde
 Im Behördenzentrum Eberswalde, Haus 9
 Tramper Chaussee 4, 16225 Eberswalde
 Telefon: 0331 8683 - 280
 Telefax: 0331 8683 - 281
 E-Mail: office.ost@lavg.brandenburg.de

Regionalbereich Ost, Dienstort Frankfurt (Oder)
 Postfach 13 45, 15203 Frankfurt (Oder)
 Robert-Havemann-Str. 4, 15236 Frankfurt (Oder)
 Telefon: 0331 8683 - 290
 Telefax: 0331 8683 - 291
 E-Mail: office.ost@lavg.brandenburg.de

Abteilung Arbeitsschutz, Regionalbereich West
 Fehrbelliner Str. 4a, 16816 Neuruppin
 Telefon: 0331 8683 - 480
 Telefax: 0331 8683 - 481
 E-Mail: office.west@lavg.brandenburg.de

Regionalbereich West, Dienstort Potsdam
 Max-Eyth-Allee 22, 14469 Potsdam
 Telefon: 0331 8683 - 490
 Telefax: 0331 8683 - 491
 E-Mail: office.west@lavg.brandenburg.de

Verzeichnis 2:

Im Berichtsjahr erlassene Rechts- und Verwaltungsvorschriften auf Landes- und Bundesebene

auf Landesebene

Erstes Gesetz zur Änderung des Brandenburgischen Brand- und Katastrophenschutzgesetzes vom 18.06.2018
GVBl. I Nr. 12

Neufassung der Brandenburgischen Bauordnung (BbgBO) vom 15.11.2018
GVBl. I Nr. 39

Verordnung über den Bau und Betrieb von Versammlungsstätten im Land Brandenburg (Brandenburgische Versammlungsstättenverordnung – BbgVStättV) vom 28.11.2017
GVBl. II Nr. 1 (2018)

Verordnung zur Änderung von Zuständigkeitsverordnungen auf den Gebieten des Arbeitsschutz-, Gefahrstoff- und Produktsicherheitsrechts vom 25.10.2018
GVBl. II Nr. 70

auf Bundesebene

Verordnung zur Änderung der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung vom 09.02.2018
BGBl. I S. 198

Verordnung über die Verpflichtung der Bundesagentur für Arbeit zur Weiterleitung von Betriebsdaten an die für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörden (Betriebsdatenweiterleitungsverordnung – BDWV) vom 23.04.2018
BGBl. I S. 526

Dritte Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Sicherheit von Spielzeug vom 09.07.2018
BGBl. I S. 1093

Verordnung zur Modernisierung des Strahlenschutzrechts vom 29.11.2018
BGBl. I S. 2034

Verzeichnis 3: Veröffentlichungen

Titel der Veröffentlichung	Name des Verfassers / der Verfasserin / Dienststelle	Fundstelle / Verlag
Arbeitsschutzfachtagung 2017 der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Brandenburg	Dr. Mischke, Marian LAVG	in: "Sicher ist sicher", Berlin: Erich-Schmidt-Verlag, 02/2018
Darstellung der Notwendigkeit eines technischen Regelwerks zur EMFV bei dem Betrieb von Magnetresonanztomographen	Dr. Mischke, Marian LAVG	in: Reidenbach/Brose/Joosten: "NIR 2018: Wellen - Strahlung – Felder, Köln: TÜV Media GmbH
Gefährdende Exposition im Berufskrankheitenrecht – Gewerbeärztliche Vorschläge zum Beweisnotstand	Dr. Scharfenberg, Frank LAVG	Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie; Heft 1 Januar 2018, S. 2 - 11

Abkürzungsverzeichnis

AETR	Europäisches Übereinkommen über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
ASMK	Arbeits- und Sozialministerkonferenz
ASR	Arbeitsstättenregeln
ASTA	Ausschuss für Arbeitsstätten beim BMAS
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BB	Brandenburg
BEEG	Bundeselterngeld- und Bundeselternzeitgesetz
BetrSichV	Betriebssicherheitsverordnung
BK	Berufskrankheit
BKV	Berufskrankheitenverordnung
BK-Verfahren	Berufskrankheitenverfahren
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
EnVKG	Energieverbrauchskennzeichnungsgesetz
EnVKV	Energieverbrauchskennzeichnungsverordnung
EU-OSHA	Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
EVPG	Energieverbrauchsrelevante-Produkte-Gesetz
FPersG	Fahrpersonalgesetz
FPersV	Fahrpersonalverordnung
GÄD	Gewerbeärztlicher Dienst
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
HAG	Heimarbeitsgesetz
ICSMS	Internetgestütztes Informations- und Kommunikationssystem zur europaweiten Marktüberwachung von technischen Produkten (engl. Abkürzung)
IFAS	Informationssystem für den Arbeitsschutz
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KindArbSchV	Kinderarbeitsschutzverordnung
KrFArbZG	Gesetz zur Regelung der Arbeitszeit von selbstständigen Kraftfahrern
LAGetSi	Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin
LASI	Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
LAVG	Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit
MASGF	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
MBJS	Ministerium für Jugend, Bildung und Sport
MdE	Minderung der Erwerbsfähigkeit
MHB	Medizinische Hochschule Brandenburg
MSGIV	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz
MÜB	Marktüberwachungsbehörden
MuSchG	Mutterschutzgesetz
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
ProdSG	Produktsicherheitsgesetz
ProdSV	Verordnungen nach Produktsicherheitsgesetz
PSA	Persönliche Schutzausrüstung
PSAgA	Persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz

RAPEX	Rapid Exchange of Information System (Schnellwarnsystem der EU für den Verbraucherschutz)
RSA	Risikoorientierte Steuerung der Aufsichtstätigkeit
SprengG	Sprengstoffgesetz
SVLFG	Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau
UVT	Unfallversicherungsträger
VDBW	Verband der Deutschen Betriebs- und Werksärzte e.V.
WEA	Windenergieanlage
ZABSt	Zentrale Auswerte- und Bußgeldstelle
ZLS	Zentralstelle der Länder für Sicherheitstechnik

Herausgeber:**Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg**

Öffentlichkeitsarbeit

Henning-von-Tresckow-Straße 2 - 13, Haus S

14467 Potsdam

www.msgiv.brandenburg.de

Redaktion:

Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG)

Horstweg 57, 14478 Potsdam

<https://lavg.brandenburg.de>

Redaktionsgremium:

MSGIV, Fachreferat Arbeitsschutz:

Herr Dipl.-Phys. Ernst-Friedrich Pernack

Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit:

Herr Dr. rer. nat. Detlev Mohr

Herr Dipl.-Ing. Ralf Grüneberg

Frau Katarina Weisberg

Herr Dr. med. Frank Eberth

Herr Dipl.-Ing. (FH) Udo Heunemann

Herr Dr. rer. nat. Jürgen Franke

Frau Dipl.-Ing. Rita Briest

Herr Dipl.-Ing. Klaus Schäfer

Frau Dipl.-Ing. Barbara Kirchner

Layout: Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit

Titelfoto: © drubig-photo – Fotolia.com

Dezember 2019

ISSN 1869-6740