



Jahresbericht

der Gewerbeaufsicht des
Freistaates Sachsen 2015



Jahresbericht

der Gewerbeaufsicht des
Freistaates Sachsen 2015

Vorwort



Copyright Götz Schleser/SMWA

Guter Arbeitsschutz ist ein wichtiger Standortfaktor. Fachkräfte suchen nicht nur gute, interessante Arbeit, sie suchen auch gute, gesundheitszuträgliche Arbeitsbedingungen.

Gute Arbeitsplätze schaffen und zu erhalten sowie die Qualität der bestehenden Arbeitsbedingungen zu verbessern, das ist das Ziel des Projektes „Gute Arbeit für Sachsen“. Es geht um Anerkennung, Wertschätzung und angemessene Entlohnung. Gute Arbeit ist die Basis unserer modernen Arbeits-, Wirtschafts- und Standortpolitik.

Der demografische Wandel, älter werdende Belegschaften, drohender Fachkräftemangel, prekäre Beschäftigung und steigender Leistungs- und Kostendruck stellen auch den Arbeitsschutz vor große, teilweise neue Herausforderungen. Es gilt, die Arbeitswelt so zu gestalten, dass Beschäftigte bis zum Eintritt in das Rentenalter gute Arbeitsbedingungen vorfinden. Die Lebensarbeitszeit verlängert sich. Daher sind sichere und ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, möglichst in Verbindung mit freiwilligen Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit, entscheidende Faktoren für die Gesunderhaltung der Beschäftigten.

Eine gesunde Belegschaft, dadurch höhere Produktivität und weniger Produktionsausfall – die Vorteile sicherer und gesundheitsgerechter gestalteter Arbeitsplätze sind nachweisbar. Ohne aktiven Arbeits- und Gesundheitsschutz steigen die Arbeitsunfälle, die Ausfallzeiten der Beschäftigten erhöhen sich und die Folgekosten für Behandlung, Rehabilitation und Pflege werden immer weiter steigen.

Es ist eine wichtige staatliche Aufgabe die Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes zu überwachen. Die Arbeitsschutzbehörden beraten und kontrollieren auf den Gebieten des technischen, medizinischen und sozialen Arbeitsschutzes sowie des technischen Verbraucherschutzes. Sie helfen so dabei, gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten sowie Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Den Beschäftigten und den Unternehmen wollen sie kompetenter Ansprechpartner sein, wenn es um Maschinen- und Anlagensicherheit oder um den Schutz vor gefährlichen physikalischen, chemischen und biologischen Einwirkungen geht.

Der vorliegende Bericht zeigt auf, wo 2015 die Tätigkeitsschwerpunkte der Arbeitsschutzbehörden lagen und welche Defizite bei der Umsetzung der Arbeitsschutzvorschriften in der betrieblichen Praxis vorgefunden wurden. Er verdeutlicht auch die Bemühungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des staatlichen Arbeitsschutzes, das Ziel einer gesunden Arbeitswelt durchzusetzen, obwohl die Stellenzahl seit vielen Jahren rückläufig ist. Im Koalitionsvertrag wurde daher die Stärkung des Arbeitsschutzes vereinbart. Auch Gremien des Landtages, der als Haushaltsgesetzgeber die Stellenausstattung maßgeblich mitbestimmt, diskutieren über Verbesserungsmöglichkeiten.

Ich bedanke mich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Sächsischen Arbeitsschutzverwaltung für ihre geleistete Arbeit und ihr Engagement für die Sicherheit und Gesundheit in den sächsischen Betrieben.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Martin Dulig', written over a light blue grid background.

Martin Dulig
Staatsminister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Inhalt

1	Allgemeiner Teil	10
1.1	Organisation, Personal	10
1.1.1	Organisation	10
1.1.2	Personal	11
1.2	Übersicht über Tätigkeiten und Ergebnisse	12
1.2.1	Statistik über die Tätigkeit der Arbeitsschutzbehörden	12
1.2.2	Tödliche und schwere Arbeitsunfälle 2015	15
1.3	Zusammenarbeit mit anderen Stellen	16
1.3.1	Netzwerke im Arbeitsschutz	16
1.4	Öffentlichkeitsarbeit	17
1.4.1	Fachveröffentlichungen	17
1.4.2	Für den Arbeitsschutz sensibilisieren	18
1.4.3	Arbeitsschutztag Sachsen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement	19
1.4.4	Neue Arbeitsbekleidung für den Arbeitsschutz	19
2	Technischer Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsschutz	20
2.1	Arbeitsschutzorganisation	20
2.1.1	Überprüfung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes in Berufsausbildungsstätten – „Gelernt ist gelernt“	20
2.2	Arbeitsplätze, Arbeitsstätten, Ergonomie	22
2.2.1	Fachdienstberatung Arbeitsstättenrecht	22
2.2.2	Errichtung von Arbeitsstätten – Erfahrungsbericht bezüglich der Umsetzung der nach Arbeitsstättenrecht erforderlichen lichten Mindestbreiten von Fluchttüren, Notausgängen und sonstigen Türen	22
2.2.3	Schwellenängste im Theater? Fluchttüren als Stolperfallen	24
2.2.4	Sind Türen zum Fluchtbalkon auch Notausgänge?	24
2.2.5	Arbeitsbedingungen zum Davonlaufen	25
2.2.6.	Bauboom auf Kosten der Gesundheit der Baustellenbeschäftigten	26
2.2.7	Unverzichtbare Einflussnahme der Arbeitsschutzbehörde	27
2.3	Arbeitsmittel, Medizinprodukte	28
2.3.1	Gefahr erkannt, aber nicht ausreichend gebannt	28
2.3.2	Instandhaltung gleich Prüfung?	29
2.3.3	Gefährliche Mängel an einer Klotzsäge	30
2.3.4	Überwachung der Aufbereitung von Medizinprodukten in Zahnarztpraxen	32
2.4	Überwachungsbedürftige Anlagen	34
2.4.1	Verpuffung in einer Biomassekesselanlage mit Holzschnitzelfeuerung	34
2.5	Gefahrstoffe	36
2.5.1	Immer wieder Ereignisse mit Chlorgas in Bädern	36
2.5.2	Asbestpappen – Überraschende Entdeckung während der Sanierungsphase	36
2.5.3	Welchen Stellenwert nimmt die Schadstoffsanierung beim Umbau/Sanierung von Gebäuden ein?	37
2.5.4	Arbeitnehmerin erlitt bei Reinigungsarbeiten starke Verätzungen	39

2.6	Explosionsgefährliche Stoffe	40
2.6.1	Vorbildlicher Sprengabbruch des Gebäudekomplexes Bunkerschwerbau/Maschinenhaus im ehemaligen Kraftwerk Hagenwerder Werk III	40
2.7	Beförderung gefährlicher Güter	42
2.7.1	Schwere Verätzungen beim Entladen von Säuren und Laugen	42
2.8	Psychische Belastungen	44
2.8.1	Stand der Umsetzung des GDA-Arbeitsprogramms PSYCHE in Sachsen	44
3	Technischer Verbraucherschutz / Marktüberwachung	46
3.1	Geräte- und Produktsicherheit	46
3.1.1	Marktüberwachung im Freistaat Sachsen	46
3.1.2	Eroberung der besonderen Art	47
3.1.3	Gefährliche Spannungswandler 230 V – 110 V im Internethandel	49
4	Sozialer Arbeitsschutz	50
4.1	Arbeitszeit	50
4.1.1	Beim Streik geht am Sonntag nicht die Post ab	50
4.1.2	Ohne Fleisch kein Preis	51
4.1.3	Arbeitszeiten sind nicht Wurst – Arbeitszeitverstöße in einer Fleischerei	52
4.1.4	Gut gepflegte Gastlichkeit – unentwegte Arbeitszeit? – Arbeitszeitverstöße in einer Gaststätte	53
4.2	Sozialvorschriften im Straßenverkehr	54
4.2.1	Der Goldene Aluhut, ein verantwortungsvoller Sachbearbeiter und das Internet	54
4.2.2	Biker auf krummen Touren – angeblich nichtgewerblicher Motorradtransport	55
4.2.3	Speditionsunternehmen hintertreibt den durchgängigen Nachweis der Arbeitszeiten – Betriebskontrolle zu Fahrpersonal- und Arbeitszeitrecht in Spedition führt zu hohem Bußgeld	56
4.3	Kinder- und Jugendarbeitsschutz	57
4.3.1	Zur Arbeit des Landesausschusses für Jugendarbeitsschutz	57
4.3.2	Ist die Reisezeit in einem „Fahrenden Theater“ auch Arbeitszeit im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes?	58
4.4	Mutterschutz	59
4.4.1	Untreue aus Fleischeslust – nicht immer folgt die Trennung Ohne erwiesenes Fehlverhalten bleibt es beim Sonderkündigungsschutz	59
5	Arbeitsmedizin	60
5.1	Organisation, Personal	60
5.2	Übersicht über die Tätigkeiten	60
5.3	Zusammenarbeit mit anderen Stellen / Öffentlichkeitsarbeit	61
5.4	Berufskrankheiten	61

Tabelle 1	Übersicht Personalressourcen in den Arbeitsschutzbehörden des Landes Sachsen (Stichtag 30.06.2015)	65
Tabelle 2	Betriebsstätten und Beschäftigte im Zuständigkeitsbereich	66
Tabelle 3.1	Dienstgeschäfte in Betriebsstätten (sortiert nach Leitbranchen)	67
Tabelle 3.1	Dienstgeschäfte in Betriebsstätten (sortiert nach Wirtschaftsklassen)	68
Tabelle 3.2	Dienstgeschäfte außerhalb der Betriebsstätte	74
Tabelle 4	Produktorientierte Darstellung der Tätigkeiten	75
Tabelle 5	Marktüberwachung nach dem Geräte- und Produktsicherheitsgesetz	76
Tabelle 6	Begutachtete Berufskrankheiten	77
Verzeichnis 1:	Adressen der staatlichen Arbeitsschutzbehörden im Freistaat Sachsen	82
Verzeichnis 2:	Im Berichtsjahr erlassene Rechts- und Verwaltungsvorschriften von besonderer Bedeutung	83
Verzeichnis 3:	Publikationen der sächsischen Arbeitsschutzverwaltung 2015	85

1 Allgemeiner Teil

1.1 Organisation, Personal

1.1.1 Organisation

In Sachsen liegt die landesweite Zuständigkeit für den Arbeitsschutz in der Abteilung Arbeitsschutz der Landesdirektion. Sie umfasst die Bereiche technischer, sozialer und medizinischer Arbeitsschutz, Anlagensicherheit und technischer Verbraucherschutz. Die dezentralen Standorte der Unterabteilungen (Abbildung 1) erleichtern die örtliche Präsenz der Aufsichtsbediensteten. Erschwerend gestaltet sich die Trennung von Fach- und Dienstaufsicht. Die Fachaufsicht obliegt dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr als der obersten Arbeitsschutzbehörde. Die Dienstaufsicht wird vom Sächsischen Staatsministerium des Innern wahrgenommen.

Die Aufgaben umfassen die Überwachung der Einhaltung der europäischen und nationalen Vorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und den sicheren Betrieb von Geräten und Anlagen.

Aufgrund der international-, europa- und bundesrechtlichen Vorgaben im Arbeitsschutzrecht ist der Aufgabenbestand im Ar-

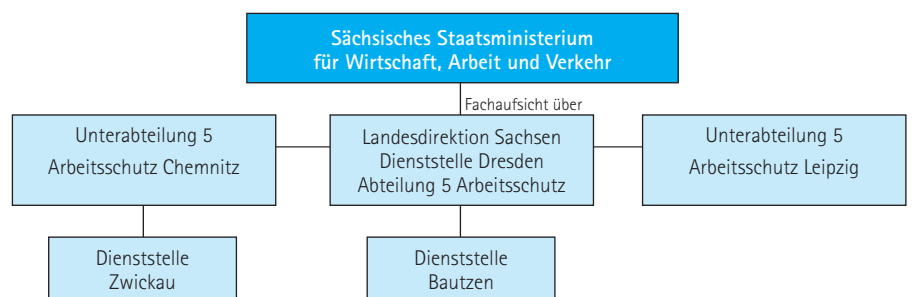
beitsschutz auf Landesebene fast nicht mehr beeinflussbar. Für ein Mindestmaß an korrekativem Handeln der sächsischen Arbeitsschutzbehörde müssen sowohl die Organisation des Vollzugs beeinflusst sowie die wichtigsten Aufgaben priorisiert werden.

Mit Blick auf die schwindenden Personalressourcen ist die Konzentration der Überwachungs- und Beratungstätigkeit auf die sogenannten Kernzuständigkeiten für den Arbeitsschutz zu lenken und damit eine risikoorientierte Überwachung zu organisieren.

Die Vollzugsaufgaben waren insbesondere von dem Aufgabenspektrum der Arbeitsprogramme der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) bestimmt. Aktuell werden bundesweit, wie im Vorjahr, drei Arbeitsprogramme durchgeführt, für die Vereinbarungen mit den Unfallversicherungsträgern über die Anzahl der durchzuführenden Betriebsbesichtigungen geschlossen wurden.

Die in Sachsen geförderte Einführung von zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystemen soll als systemische Maßnahme den Arbeitsschutz in den Betrieben voranbringen.

Abbildung 1: Organisationsstruktur der Arbeitsschutzverwaltung Sachsen





1.1.2 Personal

Der Personalbestand der Arbeitsschutzbehörden ist in Tabelle 1 im Anhang des vorliegenden Berichts dargestellt. Im Jahr 2015 ist ein erneuter erheblicher Rückgang der Zahl der Bediensteten zu verzeichnen.

Am 30.06.2015 waren 126 Stellen mit ausgebildeten Aufsichtskräften und 18,5 Stellen mit sonstigem Fach- und Verwaltungspersonal besetzt. Seit dem Jahr 2002 ist das Personal der Arbeitsschutzverwaltung insgesamt auf 44,5 % (Vorjahr noch 52,4 %) geschrumpft. Die absoluten Zahlen sind der folgenden Abbildung 2 zu entnehmen.

Der Rückgang ist in erster Linie auf Altersabgänge zurückzuführen. Da auch in den nächsten Jahren mit einem erheblichen weiteren altersbedingten Personalabgang zu rechnen ist, ist eine rechtskonforme Aufgabenerledigung im Arbeitsschutz im notwendigen Umfang infrage gestellt.

Abbildung 2: Personalentwicklung in der Arbeitsschutzverwaltung

Jahr	Stellenzahl
2002	325,0
2003	310,0
2004	289,0
2005	255,0
2006	234,0
2007	228,5
2008	216,5
2009	194,5
2010	193,8
2011	189,5
2012	188,2
2013	185,2
2014	170,4
2015	144,5

1.2 Übersicht über Tätigkeiten und Ergebnisse

1.2.1 Statistik über die Tätigkeit der Arbeitsschutzbehörden

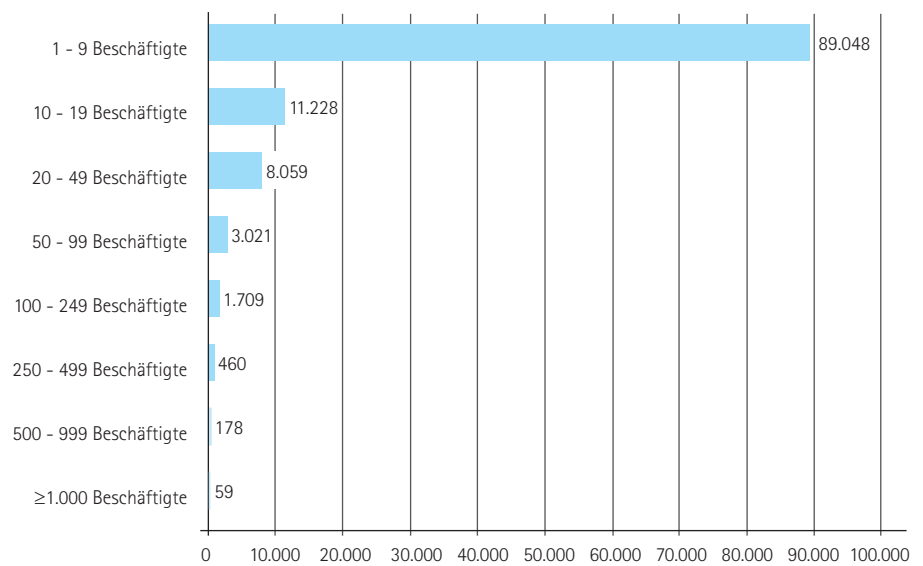
Die Tätigkeit der Arbeitsschutzbehörden im Jahr 2015 findet sich in detaillierten Statistiken im Anhang.

Die Zahl der Betriebe mit Beschäftigten lag im Berichtsjahr mit 113.743 etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Die Arbeitsschutzbehörden sind in diesen Betrieben für alle Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zuständig. Im Freistaat Sachsen ist die Unternehmensstruktur von Kleinbetrieben gekennzeichnet, was eine besondere Herausforderung für die Arbeitsschutzbehörden darstellt. In 88,1 % (absolute Zahl: 100.276) aller Betriebe mit Beschäftigten ist deren Anzahl kleiner als 20 (Abbildung 3).

Bei 4.014 Dienstgeschäften wurden im Jahr 2015 insgesamt 3.072 Betriebe aufgesucht. 45 % der Tätigkeiten erfolgten eigeninitiativ; 55 % erfolgten anlassbezogen. Bei Vergleichen zum Vorjahr zeigt sich wieder, dass die Aktivitäten der Gewerbeaufsicht rückläufig sind. Im Jahr 2014 waren es noch 4.925 Dienstgeschäfte in 3.710 aufgesuchten Betrieben, im Jahr 2013 5.744 Dienstgeschäfte in 4.234 aufgesuchten Betrieben.

Eine detaillierte Übersicht über die Dienstgeschäfte im Außendienst ist in den Tabellen 3.1 und 3.2 im Anhang zu finden. Durchschnittlich entfielen auf 100 Dienstgeschäfte in Betrieben 254 Beanstandungen (Vorjahr: 143). Die Revisionsschwerpunkte nach Leitbranchen und die

Abbildung 3: Betriebe mit Beschäftigten 2015 in Sachsen nach Größenklassen



dabei jeweils festgestellte Zahl der Beanstandungen sind in Abbildung 4 dargestellt.

Die meisten Revisionen betrafen den Handel, die höchsten Beanstandungsquoten zeigten sich in den Branchen Hochschulen, Gesundheitswesen, Feinmechanik, Maschinenbau sowie Dienstleistung. Wegen der geringen Beanstandungsquote im Handel erscheint hier, wie schon in den Vorjahren festgestellt, ein Überdenken der Prioritäten angezeigt.

Bei den Revisionen außerhalb von Betriebsstätten dominierten Kontrollen auf Baustellen mit 3.650 (90,0 Prozent) Dienstgeschäften. Dabei wurden 5.708 Beanstandungen festgestellt (97,0 Prozent aller Beanstandungen). Bei der Kontrolle von 199 Ausstellungsständen wurden 77 Beanstandungen festgestellt. Die Kontrolle von 37 überwachungsbedürftigen Anlagen außerhalb einer Betriebsstätte erbrachte 27 Beanstandungen.

Abbildung 4: Revisionsschwerpunkte in Betrieben nach Leitbranche

Leitbranche	Aufgesuchte Betriebe	Dienstgeschäfte	Beanstandungen	Beanstandungen pro 100 Dienstgeschäfte
Handel	714	978	441	45
Hochschulen, Gesundheitswesen	679	841	6117	727
Dienstleistung	252	279	719	258
Nahrungs- und Genussmittel	152	187	337	180
Kraftfahrzeugreparatur; -handel, Tankstellen	62	69	55	80
Metallverarbeitung	153	198	411	208
Gaststätten, Beherbergung	96	115	96	83
Verwaltung	78	232	58	25
Maschinenbau	78	90	236	262
Feinmechanik	76	82	210	256
Chemische Betriebe	71	107	141	132
Alle anderen	661	836	1359	163
Gesamt	3.072	4.014	10.180	254

In der Tabelle 4 des Anhangs werden die Tätigkeiten nach Sachgebieten ausgewiesen (Mehrfachzuordnungen). Die Sachgebiete, die von den meisten Überwachungs- bzw. Präventionstätigkeiten tangiert wurden, sind in der Abbildung 5 dargestellt.

Auf das Sachgebiet „Arbeitsplätze, Arbeitsstätten, Ergonomie“ fokussieren sich mit Abstand die meisten Tätigkeiten.

Insgesamt entfallen auf die betreffenden Tätigkeitskategorien (Spalten 4 bis 9) der Tabelle 4 des Anhangs 15.300 Tätigkeiten. Bei einer Gesamtzahl von 24.513 Beanstandungen entfallen somit im Mittel 160,2 Beanstandungen auf 100 Tätigkeiten. Diese Quote nimmt für die einzelnen Sachgebiete recht unterschiedliche Werte an und wird in der folgenden Abbildung 6 für die auffälligsten Sachgebiete dargestellt.

Auffällig hohe Beanstandungsquoten zeigen sich in den Sachgebieten „Geräte- und Produktsicherheit“, „Medizinprodukte“, „Überwachungsbedürftige Anlagen“ sowie „Arbeitsmittel, Medizinprodukte“.

Hier ist zu beachten, dass bei den beiden erstgenannten, auffälligsten Sachgebieten (dunkelblaue Balken) eine produktbezogene Mängelzählung erfolgt und insofern keine Vergleichbarkeit zu den übrigen Sachgebieten besteht, weil bei einer Tätigkeit (z. B. einer Besichtigung) zahlreiche Produkte in Augenschein genommen werden und andererseits jedes Produkt über mehrere Mängel verfügen kann.

Eine alternative Betrachtungsweise zu den Beanstandungsquoten besteht in der Ermittlung der prozentualen Anteile der Beanstandungen eines Sachgebietes, bezogen auf alle festgestellten Beanstandungen. Diese Relation wird in der Abbildung 7 visualisiert.

Abbildung 5: Überwachungs- und Präventionsmaßnahmen in ausgewählten Sachgebieten des Arbeitsschutzes (15.300 = 100 %)

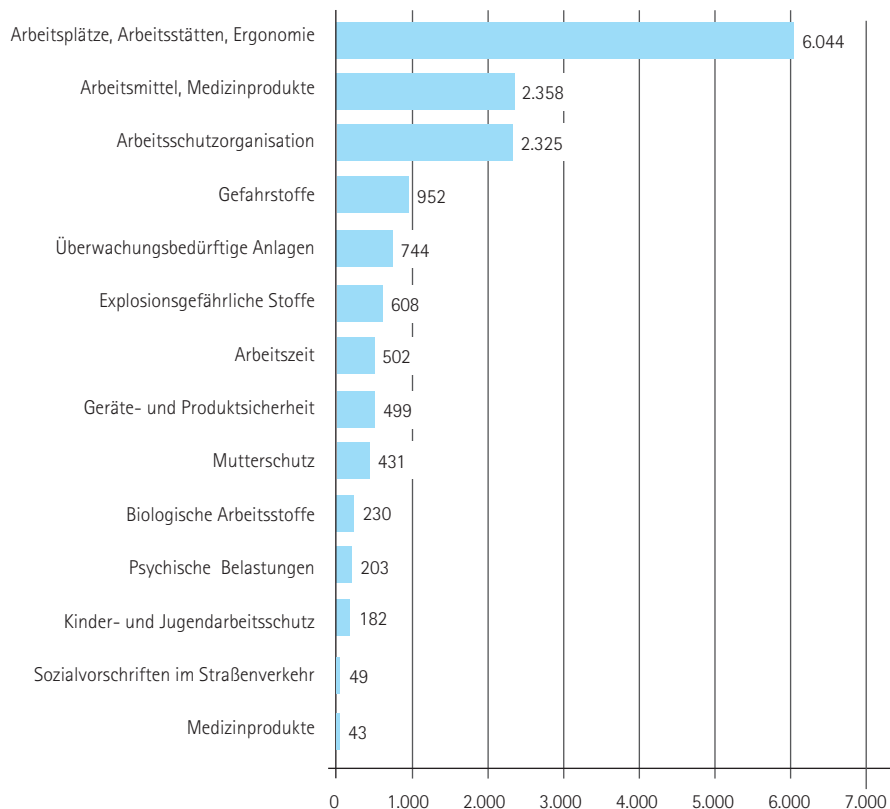
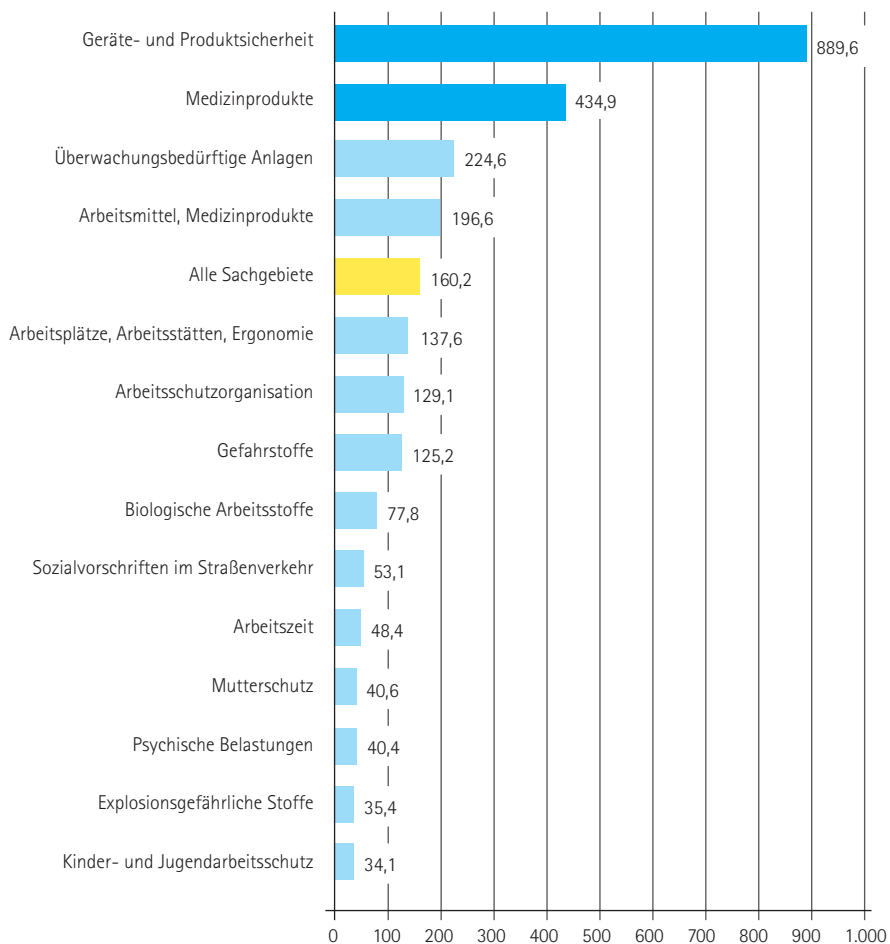


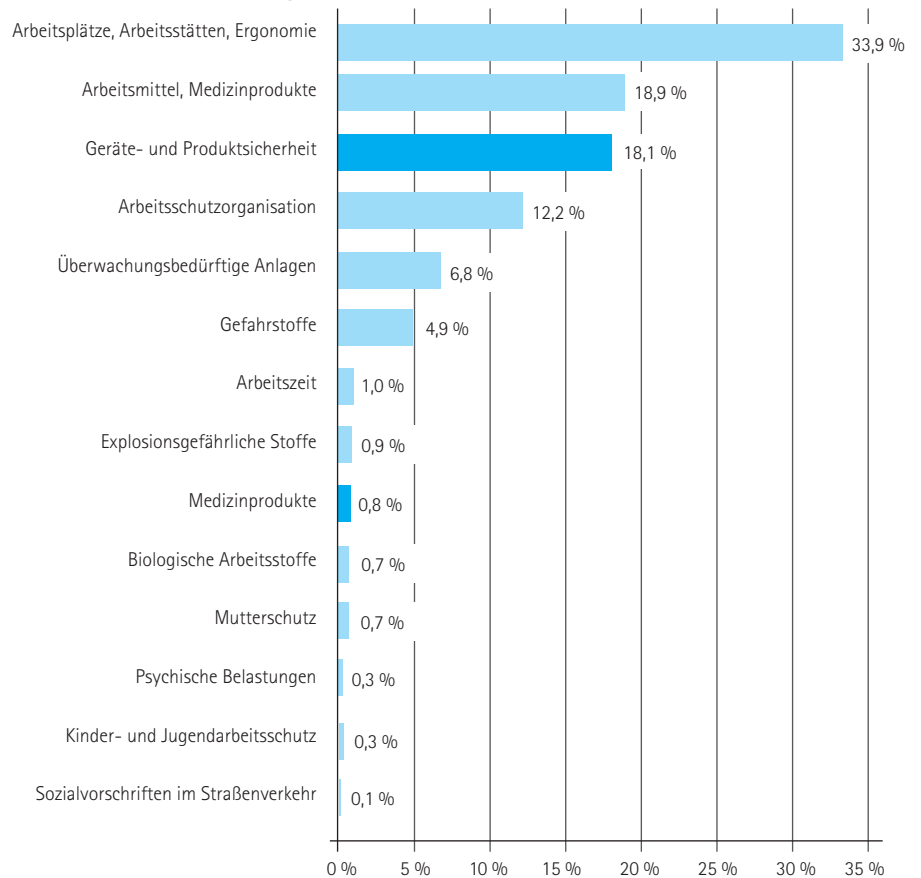
Abbildung 6: Anzahl der Beanstandungen je 100 Tätigkeiten



Besonders viele Beanstandungen entfallen bei dieser Betrachtungsweise auf die Sachgebiete „Arbeitsplätze, Arbeitsstätten, Ergonomie“ sowie „Arbeitsmittel, Medizinprodukte“. Ein Abgleich mit der Abbildung 5 zeigt, dass bzgl. des erstgenannten Sachgebietes auch in diesem Jahr eine sinnvolle Priorisierung durch die Arbeitsschutzverwaltung vorgenommen wurde.

Die Arbeitsschutzbehörde war auch in Betrieben ohne Arbeitnehmer tätig. Das Augenmerk der Bediensteten konzentrierte sich hier vor allem auf die Einhaltung der Vorschriften beim Umgang mit Gefahrstoffen und den sicheren Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen und die Beratung der Firmeninhaber zu Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie zur Produktsicherheit.

Abbildung 7: Anteil der Beanstandungen ausgewählter Sachgebiete an allen Beanstandungen in %



1.2.2 Tödliche und schwere Arbeitsunfälle 2015

Im Jahr 2015 wurden durch die Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz und das Sächsische Oberbergamt insgesamt 14 tödliche und 212 schwere Arbeitsunfälle am Arbeitsplatz gemeldet. Damit ist die Gesamtzahl der tödlichen und schweren Arbeitsunfälle am Arbeitsplatz in Sachsen gegenüber dem Vorjahr weiter angestiegen. Gegenüber 2014 ereigneten sich 18 % mehr schwere Arbeitsunfälle.

Ebenso ist die Quote tödlicher und schwerer Arbeitsunfälle am Arbeitsplatz je 10.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Sachsen auf 1,48 (2014: 1,29) deutlich angestiegen.

Wie in den Vorjahren ereigneten sich 2015 die meisten der tödlichen und schweren Arbeitsunfälle in den Bereichen „Baugewerbe“ (25 % mehr als 2014) und im Bereich „Verarbeitendes Gewerbe/Bergbau“. Im Bereich „Baugewerbe“ erhöhte sich die Anzahl der tödlichen und schweren Arbeitsunfälle um ein Viertel.

Das häufigste Unfallereignis, welches zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall führte, war wie auch in den vergangenen Jahren wieder der „Absturz“.

Dabei waren 87 % aller Mängel, die 2015 zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall am Arbeitsplatz führten, auf sicherheitswidrige Verhaltensweisen der Verunfallten, Vorgesetzten oder eines anderen Beteiligten zurückzuführen.

Deswegen ist es wichtig, das Sicherheitsbewusstsein in den Unternehmen zu stärken, betriebsinterne Voraussetzungen für eine konstruktive Sicherheitskultur zu schaffen und alle am Arbeitsprozess Beteiligten für die Belange der Arbeitssicherheit in ihrem Unternehmen weiter zu sensibilisieren.

Im Rahmen der sächsischen Arbeitsschutz-Allianz wird daher ein stärkeres Augenmerk auf der betrieblichen Gesundheitsförderung liegen. Schließlich ist ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld maßgeblicher Faktor für die Lebensqualität des Einzelnen, aber auch für die Gesellschaft als Ganzes von Bedeutung.

Abbildung 8: Tödliche und schwere Arbeitsunfälle am Arbeitsplatz in Sachsen von 2006 bis 2015

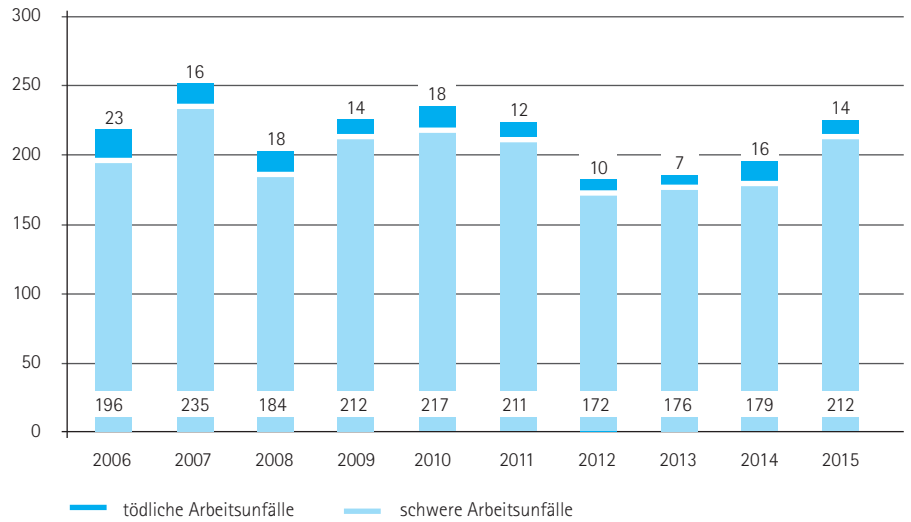


Abbildung 9: Tödliche und schwere Arbeitsunfälle am Arbeitsplatz in Sachsen je 10.000 Beschäftigte

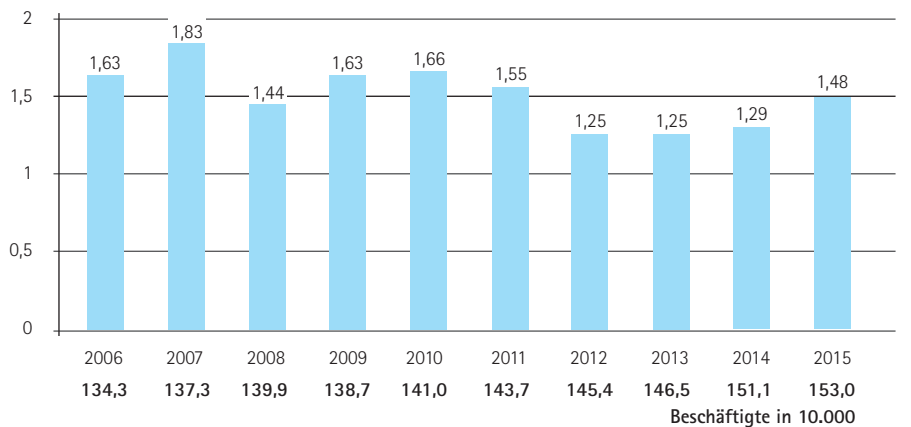
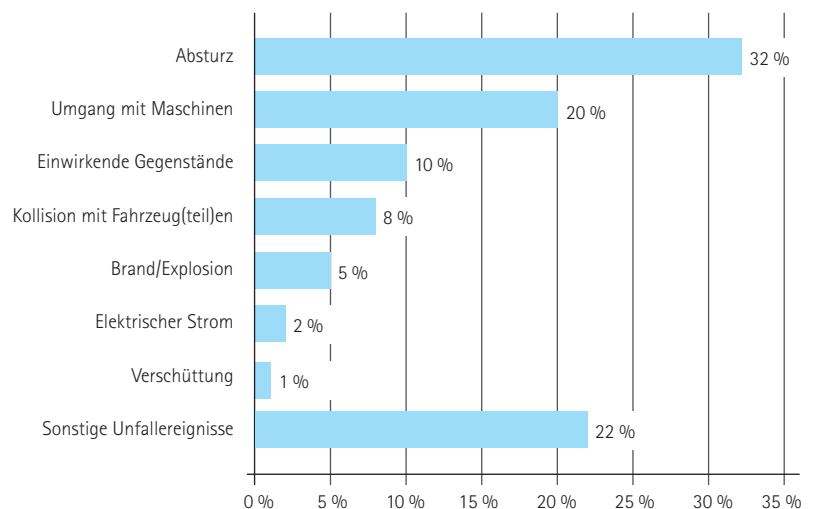


Abbildung 10: Tödliche und schwere Arbeitsunfälle am Arbeitsplatz nach Unfallereignissen gesamt



1.3 Zusammenarbeit mit anderen Stellen

Dipl.-Bibl. Carmen Scholtissek, Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

1.3.1 Netzwerke im Arbeitsschutz

Der 28. April ist der Welttag für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Traditionell laden aus diesem Anlass der DGB Sachsen, ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. sowie die DGB-Jugend Sachsen zu ihrer Arbeitsschutzkonferenz ein. Im Mittelpunkt standen diesmal Extremsituationen am Arbeitsplatz. Unter der Überschrift „Wenn die Seele leidet: Psychische Belastungen nach Arbeitsunfällen“ erfuhren die Tagungsteilnehmer in der Feuerwache Dresden-Übigau, welche Wege nach traumatischen Situationen im Arbeitsgeschehen beschritten werden können. Zudem war das SMWA mit zwei Fachvorträgen vertreten: Prof. Jörg Tannenhauer informierte über das Arbeitsunfallgeschehen in Sachsen im europäischen und bundesweiten Vergleich. Carmen Scholtissek stellte die Ergebnisse einer Befragung an sächsischen Berufsschulzentren zum Jugendarbeitsschutz während der Berufsausbildung vor.

Die TU Dresden lädt ihre Beschäftigten und Studierenden jährlich zum „Tag der Gesundheit“ ein. Im Mai 2015 wählte man das Motto „Bewegung – Gesunde Ernährung – Mentale Gesundheit (BGM)“. Zahlreiche Infostände, Vorträge und Sportkurse boten die Möglich-

keit, die eigenen guten Vorsätze in Sachen Bewegung und gesunde Ernährung mitzunehmen. Das SMWA war mit Fachinformationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz dabei. Arbeitsplatzgestaltung nach den Regeln der Ergonomie, sicheres Arbeiten in Laboren und die Bewältigung von Aufgabenfülle und Stress sind auch im Arbeitsalltag einer Universität ein Thema.

Am 7. Oktober, dem Welttag für menschenwürdige Arbeit, fand das 4. Dresdner Werteforum statt. ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V., der Verein jobben ohne mobben e. V. und der DGB Sachsen diskutierten mit dem Fachpublikum die Thematik „Die Unsichtbaren – das neue Dienstleistungsproletariat“. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Dienstleistungsbranche oder auch im Hochschulbereich, geringe Einkommen und „unbezahlte Probearbeit“ betreffen Millionen Menschen in Deutschland, deren Lebensverhältnisse auf dieser Grundlage ebenfalls prekär sind. Oftmals sind solche Beschäftigungsverhältnisse mit kritikwürdigen und die Sicherheit gefährdenden Arbeitsbedingungen verknüpft. Daher rückten in der Diskussion die Handlungserfor-

dernisse der Politik und die Überwachung durch die Arbeitsschutzbehörden in den Fokus. Das SMWA war mit einem Infostand vertreten und stand dem Meinungsaustausch zur Verfügung.

Bereits 2014 führte die Sächsische Landesvereinigung für Gesundheitsförderung e. V. Informationsveranstaltungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Pflege im ländlichen Raum durch. 2015 wurde diese Veranstaltungsreihe unter der Überschrift „Gesund bleiben in der Pflege – was hält Pflegekräfte gesund und arbeitsfähig?“ in Kreischa und Bad Elster fortgesetzt. Im Mittelpunkt standen geeignete Maßnahmen im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zweckmäßige Unterstützungsangebote für Vorgesetzte und Beschäftigte. Das SMWA beteiligte sich am „Markt der Möglichkeiten“ und erläuterte den Teilnehmenden die Aufgaben der Arbeitsschutzbehörden. Breiten Raum nahmen Fragen zur Arbeitsorganisation, Arbeitszeitgestaltung und dem 2015 verabschiedeten Präventionsgesetz ein. Gerade letzteres eröffnet den Pflegeeinrichtungen die Möglichkeit, gesundheitsförderliche Maßnahmen in breiterem Umfang für die Beschäftigten zu nutzen.

1.4 Öffentlichkeitsarbeit

Dipl.-Bibl. Carmen Scholtissek, Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

1.4.1 Fachveröffentlichungen

Das betriebliche Arbeitsschutzgeschehen ist komplex. Viele Aspekte, vor allem die Einhaltung der einschlägigen gesetzlichen Regelungen, sind zu beachten. Veröffentlichungen tragen dazu bei, das notwendige Fachwissen zu vertiefen. Dieses Ziel verfolgt die sächsische Arbeitsschutzverwaltung mit der Herausgabe fachspezifischer Broschüren und Faltblätter. Sie wenden sich an die für den Arbeitsschutz zuständigen Akteure in Unternehmen und Einrichtungen, an Arbeitnehmer/-innen und die interessierte Öffentlichkeit. Über den Broschürenversand der Sächsischen Staatsregierung werden die hier genannten Publikationen kostenfrei angeboten bzw. ist deren Wortlaut unter <https://publikationen.sachsen.de/bdb/> online abrufbar.

Arbeitsschutz-Management-Systeme (AMS) – Arbeitsschutz mit System

Ein Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) ist für Unternehmen ein effizienter Weg, den Arbeitsschutz in Eigenverantwortung systematisch zu organisieren. Auf diese Weise erlangt der Unternehmer bei der Erfüllung und Einhaltung der an ihn gerichteten gesetzlichen Forderungen Rechtssicherheit. Der Flyer informiert insbesondere über das durch den Freistaat Sachsen unterstützte und geförderte AMS OHRIS (Occupational Health- and Risk-Managementssystem).

Mutterschutz – Hinweise für Arbeitgeber und werdende Mütter

Schwangere Frauen genießen besonderen Schutz vor Gefahren und Gesundheitsschäden am Arbeitsplatz. Ob die Arbeitsbedingungen für die Schwangere weiterhin geeignet sind, ein Tätigkeitswechsel erforderlich oder ein Beschäftigungsverbot auszusprechen ist, muss der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung überprüfen. Er muss auch daran denken, die Beschäftigung seiner schwangeren Mitarbeiterin der zuständigen Arbeitsschutzbehörde mitzuteilen. Das Faltblatt informiert im Überblick über die wichtigsten Fakten zum Mutterschutz und erschien in 4. Auflage.

Mutterschutz in der ambulanten Pflege – Hinweise für Arbeitgeber und werdende Mütter

Die Zahl der ambulanten Pflegeeinrichtungen ist in den letzten Jahren ständig gestiegen. Bei der sehr hohen Beschäftigungsrate von Frau-

en in dieser Branche muss hier besonders an den Mutterschutz gedacht werden. Die Beurteilung der Gefährdungen an Arbeitsplätzen in ambulanten Pflegeeinrichtungen, auf Sozialstationen und in ähnlichen Einrichtungen ist deshalb Thema dieser Broschüre. Auch die Impfprophylaxe und die Arbeitsplanung spielen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle.

Mutterschutz und Beschäftigungsverbot – Informationen zum Beschäftigungsverbot für werdende oder stillende Mütter

Die Broschüre wendet sich an werdende oder stillende Mütter, für die bestimmte Tätigkeiten oder Belastungen am Arbeitsplatz gefährdend sein können, sodass ein Beschäftigungsverbot notwendig wird. Arbeitende Frauen, Arbeitgeber und Personalvertretungen sollen über das Beschäftigungsverbot und die gesetzlichen Regelungen informiert werden. Zugleich wird die Revisionstätigkeit der Abteilung Arbeitsschutz in der LDS unterstützt. Die Publikation ist aufgrund der großen Nachfrage bereits in 7. Auflage erschienen.

Mutterschutz und Elternzeit – Das Wichtigste für werdende Mütter und ihre Arbeitgeber

Diese Broschüre wurde inhaltlich überarbeitet. Fragen zur Antragstellung für die Elternzeit, Kündigungsschutz und Erwerbstätigkeit während der Elternzeit werden näher erläutert. Hinzu kommen Informationen zum Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten, dem Einkommen während der Schutzfristen und der Erstattung finanzieller Aufwendungen für Mutterschutzleistungen.

Wissenswertes zum Thema Jugendarbeitsschutz

Jugendliche, die ins Berufsleben starten, zu diesem Zeitpunkt das 18. Lebensjahr aber noch nicht vollendet haben, genießen besonderen rechtlich verankerten Schutz und Fürsorge. Die Broschüre vermittelt einen Überblick über die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Sie wendet sich an Verantwortliche und Ausbilder/-innen in Betrieben und Berufsschulen, an Eltern und an die Jugendlichen selbst. Aufgrund der guten Nachfrage, vermehrt auch durch Berufliche Schulzentren, wurde bereits die 6. Auflage veröffentlicht.

Ferienjob – Hinweise für Schüler und Arbeitgeber

Die Beschäftigung von Schülern während der Ferien wird durch das Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt. Das Faltblatt erläutert im Überblick die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ferientätigkeit, Arbeitszeitfragen sowie gefährliche und verbotene Tätigkeiten.

Mobbing: Fakten – Verlauf – Hilfsangebote

Die Thematik Mobbing ist Bestandteil des Schwerpunktthemas „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie. Erläutert werden u. a. Wesen und Ursachen von Mobbing, typische Verhaltensweisen, der Verlauf, die Folgen sowie Handlungsstrategien. Die Adressaten sind die interessierte Öffentlichkeit, beratende Einrichtungen, Beschäftigte, Arbeitgeber und Personalvertretungen. Die Broschüre erschien in der 5. Auflage.

Sozialvorschriften im Straßenverkehr – Das Wichtigste im Überblick

Zu lange Lenkzeiten und zu kurze Ruhezeiten führen zu Übermüdung und zu erhöhen das Unfallrisiko. Übermüdete Fahrer/-innen gefährden sich selbst und andere. Deshalb ist es besonders wichtig, die gesetzlichen Regelungen zu kennen und zu beachten. Die Broschüre enthält Informationen über Lenkzeiten, Fahrtunterbrechungen und Ruhezeiten für Fahrer, Beifahrer, Disponenten und Unternehmer im Güter- und Personenbeförderungsverkehr. Sie ist in 2. Auflage erschienen.

Gefahrstoff Asbest – Anforderungen an Abbruch- und Sanierungsarbeiten / Informationen für Bauherren und Unternehmer

Asbest galt als ideales Baumaterial und wurde in großem Maßstab in verschiedenen Branchen eingesetzt. Bei Abbruch-, Sanierungs- und Instandhaltungsarbeiten sind daher sehr häufig asbesthaltige Baumaterialien abzutragen, zu bearbeiten und zu entsorgen. Asbest ist als Gefahrstoff deklariert, der eine kanzerogene Wirkung entfalten kann. Beim Umgang mit diesen Materialien sind Regelungen, Anforderungen sowie Schutzmaßnahmen zwingend einzuhalten. Die Broschüre gibt einen Überblick über diese Erfordernisse und wurde aufgrund der guten Nachfrage erneut aufgelegt.

Umgang mit künstlichen Mineralfasern – gefährliche Arbeiten? Informationen für Bauherren und Unternehmer

Künstliche Mineralfasern werden u. a. als Dämm- und Isoliermaterial im Wohnungs- und Gewerbebau eingesetzt. Im Bauwesen kommen Mineralwolldämmstoffe in verschiedenen Produktformen zum Einsatz. Aufgrund der chemischen Zusammensetzung und der Biobeständigkeit muss zwischen „alter“ und „neuer“ Mineralwolle unterschieden werden. „Alte“ Mineralwolle, die bis 1996 hergestellt und verbaut wurde, kann Faserstäube freisetzen, die als krebserzeugend zu bewerten sind. Die Broschüre, in 3. Auflage erschienen, gibt einen Überblick über die verschiedenen Dämmstoffe, informiert über den Umgang mit diesen Materialien sowie über die Abfallentsorgung und die Rechtsgrundlagen.

Hinweise zum Verkauf von Feuerwerkskörpern

Das neue Jahr wird von vielen mit stimmungsvollen Feuerwerken begrüßt. Bei aller Ausgelassenheit und Freude ist jedoch vor leichtsinn-

nigem Umgang mit Feuerwerkskörpern zu warnen. Feuerwerkskörper enthalten explosionsgefährliche Stoffe und können beim unsachgemäßen Zünden gefährliche Verletzungen verursachen. Deshalb werden sie geprüft und sind mit einer CE-Kennzeichnung sowie einer Identifikationsnummer zu versehen. Das Falblatt informiert insbesondere Einzelhändler, die Silvesterfeuerwerk verkaufen, über die entsprechenden Bestimmungen.

Import von Produkten aus Drittländern – Informationen für die Einfuhr

Produkte (Non-Food-Bereich), die aus Drittländern in die EU eingeführt und zum zollrechtlich freien Verkehr abgefertigt werden sollen, müssen den europäischen Produktsicherheitsvorschriften entsprechen. Für einen Einfuhrort in Deutschland müssen z. B. Warnhinweise und Bedienungsanleitungen in deutscher Sprache vorliegen. Der Flyer benennt die Produktsicherheitsvorschriften, die Aufgaben der Zolldienststellen und der Marktüberwachungsbehörde. Als letztere fungiert die Landesdirektion Sachsen, Referat Betriebs- und

Arbeitsmittelsicherheit, Technischer Verbraucherschutz.

Laserpointer – Gefahren und Vorsichtsmaßnahmen

Laserpointer sind optische Zeigestäbe, die bei Dia-Vorträgen, Folienpräsentationen per Overhead-Projektor oder an der Tafel verwendet werden. Laserpointer erzeugen einen sehr intensiven Lichtstrahl. Mit zunehmender Stärke des Strahls können Schäden an der Netzhaut entstehen, falls der Strahl ins Auge fällt. Im ungünstigsten Fall kann das auch zur Erblindung des betroffenen Auges führen. Der Flyer geht daher auf Funktionsweise, Vorsichtsmaßnahmen und die notwendige Kennzeichnung dieser Produkte ein, auf die beim Kauf geachtet werden sollte.

Dipl.-Bibl. Carmen Scholtissek, Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

1.4.2 Für den Arbeitsschutz sensibilisieren

Dieser Anspruch erfordert einen „langen Atem“ und die Einsicht, dass Arbeitsschutz Tagesprogramm ist.

2014/15 haben in Sachsen rund 10.500 unter 18-jährige Azubis eine Berufsausbildung begonnen. Mit ihrem Start ins Arbeitsleben rücken die Lern-, Lehr- und Arbeitsbedingungen maßgeblich in den Vordergrund. Eng damit verbunden ist die Entwicklung eines eigenen sicherheitsbewussten Verhaltens. Die in Sachsen stattfindenden Bildungsmessen sind für

die Arbeitsschutzbehörde eine gute Gelegenheit daran anzuknüpfen und mit Jugendlichen, Eltern und Ausbildern über das Thema Arbeitsschutz ins Gespräch zu kommen.

Mehr als 32.000 Besucher kamen im Januar zur „KarriereStart“ nach Dresden. Zu den azubi- & studientagen in Chemnitz und Leipzig konnten 7.400 und 8.500 Besucher begrüßt werden. Das SMWA war wieder mit einem Infostand zum Arbeitsschutz/Jugendarbeitsschutz dabei. Vor allem Themen wie Ferienar-

beit, Arbeitszeiten, Pausen- und Ruhezeiten und der besondere Schutz von Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren im Ausbildungsprozess waren von Interesse.

Die Identifikation mit ihrem zukünftigen Beruf hängt für viele Jugendliche auch von der Qualität der Ausbildung ab. Die Einhaltung der Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist dabei ebenso wichtig wie eine exzellente Bildungsvermittlung.



Interessierte Besucher am Infostand des SMWA

1.4.3 Arbeitsschutztag Sachsen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Am 12. November 2015 fand im Tagungszentrum der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung in Dresden der 7. Arbeitsschutztag Sachsen statt. Die Fachtagung stand unter dem Motto „Gesund und sicher bei der Arbeit – Betriebliche Gesundheitsförderung im Kontext zum Arbeitsschutz“ und wurde gemeinsam mit der AOK PLUS Sachsen/Thüringen und dem Verein Deutscher Gewerbeaufsichtsbeamter e. V. veranstaltet. Diese Fachtagung ist im Rahmen der landespolitischen Aktivitäten zum Arbeitsschutz schon eine feste Größe und thematisch immer auf der Höhe der Zeit.



Blick in den Konferenzraum

Im Mittelpunkt stand der Zusammenhang zwischen dem Unternehmenserfolg und der Gesundheit der Beschäftigten sowie deren Wertschätzung, die sie im Arbeitsprozess erfahren. Die Tagung richtete einerseits den Fokus auf die Entwicklungen bei den europäischen Nachbarn, andererseits wurde deutlich, welchen Stellenwert einheimische Unternehmen der betrieblichen Gesundheitsförderung einräumen. Es konnten rund 150 Tagungsteilnehmer begrüßt werden, Vertreter des Sächsischen Landtages, verschiedener Behörden, der Arbeitgeberverbände, der Unfallversicherungen, der Gewerkschaft, aus verschiedenen Bereichen der Wirtschaft, aus medizinisch/berufsmedizinischen und wissenschaftlichen Einrichtungen. Zu diesem wichtigen Thema wurden hervorragende Vortragende eingeladen. Frau Dr. Christa Sedlatschek, die Direktorin der europäischen

Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bilbao, veranschaulichte die europäische Perspektive zum Thema Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung.

Die Veränderungen der Arbeitswelt erfordern auch neue Antworten in den Unternehmen, und die Maßnahmen rechnen sich. Der Vortrag von Herrn Prof. Bräunig von der Universität Gießen zeigte deutlich, dass Maßnahmen der Prävention zu messbaren betriebswirtschaftlichen Vorteilen führen; „return on preventions“ nannte er es. Herr Professor Dirk Windemuth vom Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV stellte die beiden Seiten der Frage „Macht die Arbeit gesund oder krank?“ zur Diskussion. Auch Herr Dirk Molis war als Vertreter der AOK dabei und stellte die Strategie der Gesundheitsförderung bei der

AOK vor. Ein wichtiger Partner mit viel Erfahrung ist die Sächsische Landesvereinigung für Gesundheitsförderung, die sich unter anderem derzeit besonders in der Pflegebranche engagiert. Herr Koesling stellte das Projekt vor.

An praktischen Beispielen aus den Betrieben durfte es bei diesem Thema nicht fehlen. Herr Dr. Jürgen Wetzell von der Firma Glaxo Smithkline und Frau Ulrike Schröder-Schubert aus der Orthopädie-Schuhtechnik aus Schwarzenberg berichteten von ihrem betrieblichen Management und ihren praktischen Erfahrungen. Insgesamt wurde in den Vorträgen deutlich, dass betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz zusammengehören.

Die Beiträge sind auf der Homepage www.arbeitsschutz.sachsen.de unter der Rubrik Arbeitsschutz-Allianz nachlesbar.

Prof. Dr.-Ing. habil. Jörg Tannenhauer, Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

1.4.4 Neue Arbeitsbekleidung für den Arbeitsschutz

In der von Referat 25 durchgeführten Fachdienstberatung Bauarbeiterschutz am 9. Juli 2015 hat Arbeitsstaatssekretär Stefan Brangs den für Arbeitsschutz zuständigen Fachleuten der Landesdirektion Sachsen eine neue Dienstkleidung, bestehend aus Helm und Weste, überreicht.

Mit dieser gut erkennbaren Ausrüstung werden sowohl die eigene Sicherheit der Aufsichtsbeamtinnen und -beamten, wenn sie z. B. Baustellen kontrollieren, als auch ihre Wahrnehmung als Arbeitsschutz-Aufsichtsbeamtin und -beamter mit ihrer sonderpolizeilichen Befugnis in der Öffentlichkeit verbessert. „Ein Schwerpunkt unserer Strategie für ‚Gute Arbeit für Sachsen‘ liegt in der Stärkung des Arbeitsschutzes“, so Staatssekretär Brangs.



Staatssekretär Brangs überreicht neue Arbeitsschutzkleidung

2 Technischer Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsschutz

2.1 Arbeitsschutzorganisation

Dipl.-Ing. (FH) Angelika Schwank, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

2.1.1 Überprüfung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes in Berufsausbildungsstätten – „Gelernt ist gelernt“

Eine gute Berufsausbildung ist das beste Fundament für einen erfolgreichen Einstieg ins Erwerbsleben. Zwei Drittel aller Schulabgänger beginnen nach dem Schulabschluss eine Ausbildung. Die duale Berufsausbildung ist weltweit anerkannt. Sie ermöglicht den Jugendlichen, das in der Berufsschule erworbene theoretische Wissen in der Praxis anzuwenden und bietet ihnen die Möglichkeit, sich gut qualifiziert auf dem Arbeitsmarkt zu bewerben.

Die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts wird durch eine hohe Dynamik geprägt. Die technologische Entwicklung, der technische Fortschritt und die Ausweitung des Dienstleistungssektors führen zu veränderten Arbeitsbedingungen. Die Ausbildungsinhalte müssen diesen Veränderungen Rechnung tragen.

Gerade weil sich die Jugendlichen in der Zeit der Ausbildung in einer schwierigen Situation befinden, in der die Arbeitsbedingungen, die persönliche Einstellung, vor allem ein ungenügendes Risikobewusstsein und vieles andere mehr zusammenreffen, benötigen die Berufsausbildungsstätten eine gut funktionierende Arbeitsschutzorganisation. Idealerweise werden sich die Erfolge dieser Bemühungen nicht nur in einem verbesserten Gesundheitsverhalten, einem geringen Krankenstand sowie in der Reduzierung von Arbeitsunfällen, sondern auch in einer höheren Ausbildungszufriedenheit mit weniger Ausbildungsabbrüchen und in der Verringerung von Konflikten zwischen Ausbildern und Auszubildenden niederschla-



Berufliche Ausbildungsstätte Kraftfahrzeugmechatronik

gen. In diesem Sinne hat die Aufsichtsbehörde auf der Grundlage des Arbeitsprogrammes GDA-ORGA die Einhaltung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes in ausgewählten beruflichen Schulzentren und den dazugehörigen Ausbildungsstätten überprüft. Die Kontrollen wurden grundsätzlich schriftlich angekündigt, denn wesentliche Fragen konnten nur durch auskunftsfähige Personen geklärt werden. Zur gezielten Vorbereitung auf die Betriebsbesichtigung erhielten alle Ausbildungseinrichtungen die Möglichkeit, sich über das Onlinetool www.gda-orgacheck.de mit ausgewählten Inhalten der Betriebsbesichtigung vertraut zu machen.

Den Auftakt der Überprüfung bildete ein ausführliches Gespräch mit dem Leiter der Ausbildungsstätte, der Sicherheitsfachkraft sowie mit dem Hausmeister als gute Kenner der Ausbildungssituation und der Bedingungen vor Ort. Bestimmte Kernelemente, wie z. B. Verantwortung, Aufgabenübertragung, Erfüllung der Organisationspflichten aus dem Arbeitsschutzgesetz, Organisation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung oder Regelungen zur Durchführung der Unterweisungen wurden immer abgefragt.

Ausgehend von den uns vorliegenden Unfallmeldungen der Berufsausbildungsstätten kann



©Jörn Buchheim/Fotolia

festgestellt werden, dass sich im Jahr 2015 keine schweren Arbeitsunfälle ereigneten. Bei 80 % der eingegangenen Meldungen handelte es sich um Wegeunfälle. Alle Ausbildungsstätten hatten eine angemessene Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und dokumentiert. Betrachtet man die Gefährdungsbeurteilungen zu spezifischen Aspekten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, so wird deutlich, dass die Beurteilung von psychischen Belastungen eine völlig untergeordnete Rolle spielt. Auch wenn durch die Arbeitsschutzbehörden eine Vielzahl von Informationsmaterialien bereitgestellt wird, fällt es den Schulen schwer, die Bedeutung dieses Belastungsfaktors zu erkennen und eine angemessene Beurteilung zu erstellen. Auffällig war, dass die bestellten Betriebsärzte im viel zu geringen Maße an der Erarbeitung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung beteiligt waren. Hier wurde eine intensivere Zusammenarbeit angeregt.

Als positiv zu bewerten ist, dass der Arbeitsschutz in jeder ausgebildeten Berufsgruppe Bestandteil des Rahmenlehrplanes ist. Allen Lehrern stehen als Arbeitsmaterialien Broschüren der Arbeitsschutzbehörde und der Unfallversicherungsträger, Lehrbücher, Infoblätter etc. zur Vermittlung von Arbeitsschutzwissen zur Verfügung. Die von uns befragten Lehrausbilder gaben an, den Arbeitsschutz in ihren berufsbezogenen Unterricht zu integrieren. In Unterweisungen erfolgt die Wissensvermittlung praxisnah und für die Jugendlichen gut verständlich, anschaulich und einprägsam. Konkrete Hinweise zur Vermeidung von Unfällen, gut gestaltete und ausgestattete Arbeitsstätten und Arbeitsplätze sowie das Vermitteln von Verhaltensregeln in Fachräumen, Laboren und Werkstätten tragen dazu bei, die Auszubildenden für den Arbeitsschutz zu sensibilisieren und sie auch unter diesem Aspekt gut auf ihr Erwerbsleben vorzubereiten.

Die Revisionen fanden bei allen Beteiligten eine große Akzeptanz. Die räumlichen Gegebenheiten sowie der technische Stand der besichtigten Ausbildungsstätten mit den dazugehörigen Arbeitsmitteln entsprachen den gesetzlichen Anforderungen. Lediglich in zwei Einrichtungen waren die Prüfristen der Laborabzüge geringfügig überschritten.

2.2 Arbeitsplätze, Arbeitsstätten, Ergonomie

Dr. Karla Heinicke, Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

2.2.1 Fachdienstberatung Arbeitsstättenrecht

Vor mehr als 10 Jahren, am 25. August 2004, trat die novellierte Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) in Kraft. Dies war notwendig, da ihre fast 30 Jahre alte „Vorgängerin“ weder der europäischen Arbeitsstättenrichtlinie 89/654/EWG noch einer modernen Gesetzgebung entsprach.

Die anfänglichen Wogen, welche die umfassende Novellierung hervorrief, haben sich längst geglättet. Aber noch immer treten wiederkehrend spezifische Probleme bei der Umsetzung des Arbeitsstättenrechts auf. Zumeist resultieren diese aus einer Fehlinterpretation oder Ignoranz des untergesetzlichen Regelwerkes, der Technischen Regeln für Arbeitsstätten. Die Arbeitsstättenregeln (ASR) konkretisieren die allgemeinen Anforderungen der ArbStättV, ihre detaillierten Vorgaben sollen zur Unterstützung der Arbeitgeber und Aufsichtsbehörden beitragen. Insgesamt 18 ASR sind seit dem Inkrafttreten der ArbStättV neu erarbeitet oder überarbeitet worden. Insbesondere bei neu entwickelten ASR gibt es gehäuft Anwendungsprobleme, selbst dann, wenn diese, wie im Fall der ASR A 2.3 „Fluchtwege und Notausgänge“, seit mehr als 8 Jahren veröffentlicht sind.

Zur Unterstützung eines einheitlichen Vollzugs der ArbStättV wurde durch das Referat „Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und technischer



Rechtswidriger Notausgang (erster Fluchtweg) einer Fachschule in einem denkmalgeschützten Gebäude

Verbraucherschutz“ des SMWA eine Fachdienstberatung zum Arbeitsstättenrecht für die Mitarbeiter der sächsischen Arbeitsschutzbehörde im Oktober 2015 durchgeführt. Fast 40 Bedienstete nahmen die Gelegenheit der Fortbildung wahr. Anliegen war es, sowohl über aktuelle Entwicklungen zur erneut bevor-

stehenden Novellierung der ArbStättV und zum Stand neuer ASR zu informieren als auch typische Problemfälle vorzustellen und sich in Auslegungsfragen zu verständigen.

Den Schwerpunkt bildete die Problematik der Fluchtweg- und Notausgangsgestaltung. Hierzu wurden zwei Fallbeispiele mit gravierenden Verstößen vorgestellt. Dabei handelte es sich einerseits um den Neubau eines großen Wirtschaftsunternehmens und andererseits um die Nutzung eines denkmalgeschützten Gebäudes im öffentlichen Dienst. Darüber hinaus wurden Fragen zu möglichen Abweichungen von Mindesttübren und geeigneten gleichwertigen Ersatzmaßnahmen, zu Widersprüchen zwischen Arbeitsstätten- und Baurecht in DIN-Normen und zu in Umlauf befindlichen Fehlinformationen bei Architekten und Plannern diskutiert.

Die fachliche Fortbildung der Mitarbeiter der Arbeitsschutzbehörde muss künftig durch eine verstärkte Zusammen- und Öffentlichkeitsarbeit mit den Bauaufsichts- und Gesundheitsbehörden Sachsens unterstützt werden. Nur durch fortwährenden Informationsaustausch sind widersprüchliche Vorgehensweisen in den Behörden abbaubar. Erste Schritte wurden getan mit der Durchführung von In-house-Seminaren in den Bauaufsichtsbehörden und Fortbildungsveranstaltungen für die Gesundheitsämter durch das SMWA.

Dipl.-Ing. Jacqueline Kunze, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

2.2.2 Errichtung von Arbeitsstätten – Erfahrungsbericht bezüglich der Umsetzung der nach Arbeitsstättenrecht erforderlichen lichten Mindestbreiten von Fluchttüren, Notausgängen und sonstigen Türen

Der Arbeitgeber ist nach der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass von ihnen keine Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten ausgehen. Anforderungen an Türen/Tore, Verkehrswege und Fluchtwege/Notausgänge enthält § 3a und Anhang Nr. 1.7, 1.8 und 2.3 der ArbStättV. Diese werden konkretisiert durch die Arbeitsstättenregeln (ASR) A1.7 „Türen/Tore“, ASR A1.8 „Verkehrswege“ und ASR A2.3 „Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan“. Wendet der Arbeitgeber die Arbeitsstättenre-

geln an, so kann er die Vermutung der Einhaltung der Vorschriften der ArbStättV für sich geltend machen. Weicht er jedoch ab, so hat er durch andere Maßnahmen gleiche Sicherheit und gleichen Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten.

Die Mindestbreite von Fluchtwegen (einschließlich Türen) und Notausgängen bemisst sich gemäß ASR A2.3, Punkt 5, Absatz 3 nach der Höchstzahl der Personen, die im Bedarfsfall den Fluchtweg benutzen:

bis 5 Personen:	0,875 m
bis 20 Personen:	1,00 m
bis 200 Personen:	1,20 m
bis 300 Personen:	1,80 m
bis 400 Personen:	2,40 m.

Nach ASR A1.7, Punkt 4, Absatz 6, hat die Durchgangsbreite von Türen und Toren den Mindestmaßen von Fluchtwegen gemäß ASR A2.3 zu entsprechen. Die lichte Mindestbreite von Verkehrswegen ergibt sich ebenfalls aus den Breiten von Fluchtwegen der ASR A2.3 (siehe Tabelle 2 der ASR A1.8, Ausnahmen nur für Sondersituationen wie z. B. Wartungsgän-

ge). Damit ist für Türen, Tore, Verkehrswege, Fluchtwege einschließlich Türen im Verlauf der Fluchtwege und Notausgänge eine einheitliche Anforderung in Bezug auf die lichte Mindestbreite getroffen.

Überprüfungen neu errichteter Arbeitsstätten in den vergangenen Jahren haben gezeigt, dass eine erhebliche Diskrepanz zwischen den Vorgaben des Arbeitsstättenrechts und der tatsächlichen Umsetzung vor Ort besteht. Die nach ASR A2.3 bzw. ASR A1.7 geforderten lichten Mindestbreiten werden häufig bei Türen, Fluchttüren und zum Teil auch bei Notausgängen unterschritten, obwohl im Rahmen der Planung der Arbeitsstätten die Einhaltung hätte sichergestellt werden können. So wurden Abweichungen von diesen von bis zu 33 cm festgestellt. Oftmals waren den Arbeitgebern die Diskrepanzen nicht bewusst, da diese selbst nicht Bauherren waren. Bei Einzug in die Arbeitsstätte war man davon ausgegangen, dass diese den Anforderungen der ArbStättV entspricht. Erst im Rahmen von Überprüfungen durch die Arbeitsschutzbehörde wurden die Mängel aufgedeckt und eine entsprechende Klärung hierzu angeschoben. In diesen Fällen lag demzufolge auch keine Gefährdungsbeurteilung vor, in deren Rahmen die Abweichung von den Arbeitsstättenregeln durch den Arbeitgeber beurteilt und in deren Ergebnis andere gleichwertige Maßnahmen festgelegt worden wären.

Beratungen mit verschiedenen Planern und die Überprüfungen vor Ort haben gezeigt, dass es unterschiedliche Ursachen für Abweichungen von den Arbeitsstättenregeln gibt. Beispielfhaft seien insbesondere folgende benannt (keine abschließende Aufzählung):

- Eine wesentliche Ursache war die generelle Anwendung der „15 cm-Regelung“ nach ASR A2.3, Punkt 5, Absatz 3, letzter Abschnitt. Gemäß Absatz 3 letzter Abschnitt kann eine Einschränkung der Mindestbreite der Flure von maximal 0,15 m an Türen vernachlässigt werden, wobei für Einzugsgebiete bis 5 Personen die lichte Breite jedoch an keiner Stelle weniger als 0,80 m betragen darf. Diese Regelung gilt ausschließlich für Türen in Fluren und nicht für Türen im Allgemeinen! Dies ist mehrfach durch die ASTA-Arbeitsgruppe ASR

A2.3, insbesondere den ehemaligen Vorsitzenden Herrn Zapf vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration sowie auch durch das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Referat 25, klargestellt worden. Hierzu sei beispielhaft auf den Artikel „Fluchtwege in Arbeitsstätten – Fragen aus der Praxis“ von Herrn Zapf in der Zeitschrift „sicher ist sicher“, 12/2014, verwiesen. Unglücklicherweise gibt es hierzu immer wieder Diskussionen und Fehlinterpretationen, die zum Teil auch durch Kommentierungen verursacht werden, die den Intentionen der ASR A2.3 zuwiderlaufen.

- Eine andere wesentliche Ursache war, dass die in Absatz 3 des Punktes 5 der ASR A2.3 benannten Maßzahlen fälschlicherweise als Rohbau-Nennmaße und nicht als lichte Mindestbreiten in Bauzeichnungen hinterlegt waren. Sowohl das Baurichtmaß als auch das Rohbau-Nennmaß entsprechen nicht der lichten Mindestbreite gemäß ASR A2.3. Beide Begriffe sind in der DIN 4172 „Maßordnung im Hochbau“ definiert. Das Baurichtmaß ist ein Rastermaß im Bauwesen und die theoretische Planungsgrundlage. Das Rohbau-Nennmaß (auch Bauenennmaß) ist das tatsächlich erforderliche Sollmaß und wird in der Bauzeichnung angegeben. Es ergibt sich je nach Bauteil nach Abzug oder Zugabe eines Fugenmaßes zum Baurichtmaß. Bei Bauarten ohne Fugen entspricht das Rohbau-Nennmaß dem Baurichtmaß. So ergibt sich z. B. bei einem Baurichtmaß von 0,875 m ein lichtetes Durchgangsmaß = lichte Mindestbreite von i.d.R. 0,819/0,82 m (je nach Hersteller).

Seit dem Inkrafttreten der ASR A2.3 im August 2007 wird im Arbeitsstättenrecht auf lichte Breiten abgestellt. Die oben angesprochene Fehlanwendung hat möglicherweise ihre Ursache noch in der ehemaligen Arbeitsstättenrichtlinie ASR 17/1,2, in der der Begriff „Baurichtmaß“ verwendet wurde, mit dem aber gemäß zeichnerischer Darstellung in der ASR 17/1,2 die lichte Mindestbreite gemeint war. Dieser Sachverhalt ist mit der ASR A2.3 (sowie auch mit der ASR A1.8) bereinigt worden.

- Auch wurde festgestellt, dass sich bei der Planung/Ausführung von Bauvorhaben im Wesentlichen auf die baurechtlichen Belange konzentriert wurde. Möglicherweise wird oft nur auf die DIN 18100 „Türen; Wandöffnungen für Türen; Maße entsprechend DIN 4172“, welche die Grundlage für das Planen und Bauen von Türen und Wandöffnungen für Türen ist, abgestellt ohne Berücksichtigung der Maßgaben der ASR A2.3.

- In einigen wenigen Fällen waren den Planern/Architekten die Arbeitsstättenverordnung und das zugehörige Regelwerk nicht bzw. nur unzureichend bekannt.

- Ein Planer vertrat die Ansicht, dass Sanitärräume nicht zur Arbeitsstättenverordnung und daher die Arbeitsstättenverordnung und das zugehörige Regelwerk nicht anzuwenden sei.

- Auch war teilweise nicht bedacht worden, dass beim Öffnen der Tür das Türblatt selbst eine Einengung darstellen kann, d. h. die geöffnete Tür engte die erforderliche lichte Mindestbreite, die zwischen den beiden Türzargen gegeben war, um circa die Türblattstärke ein.

Folgende Maßnahmen wurden nach Feststellung der Abweichungen seitens der Abt. Arbeitsschutz der Landesdirektion Sachsen eingeleitet:

In einem Fall wurde zur Durchsetzung der Forderungen der ASR A1.7 und A2.3 eine Anordnung nach § 22 Absatz 3 Ziffer 1 Arbeitsschutzgesetz mit dem Ziel des Umbaus von 95 Türen durch die Dienststelle Leipzig der Abt. Arbeitsschutz erlassen.

In einem anderen Fall wurde zunächst mittels Revisions schreiben ein Austausch von vier Notausgangstüren gefordert. Dem Umbau wurde in der von der Abt. Arbeitsschutz gesetzten Frist nachgekommen, sodass von einer Anordnung abgesehen werden konnte.

In fünf weiteren Fällen erfolgt zurzeit eine Erfassung aller betroffenen Türen zwecks Vorbereitung der Klärung zum weiteren Vorgehen (Austausch von Türen, Klärung der tatsächlichen Belegung, Einschränkung der Personenzahl, Umnutzung von Räumen etc.).

Als ein grundsätzliches Problem hat sich herausgestellt, dass Unklarheit besteht, ob und in welchem Maße von den lichten Breiten abgewichen werden kann und welche Ersatzmaßnahmen als gleichwertig gelten. Die betroffenen Arbeitgeber bzw. die beauftragten Planer/Architekten haben oftmals versucht,

im Nachgang die festgestellten Abweichungen von den lichten Mindestbreiten mithilfe von Ersatzmaßnahmen zu rechtfertigen. Meist erwiesen sich diese Ersatzmaßnahmen jedoch nicht als gleichwertig. Bei Fluchttüren, Fluchtwegen und Notausgängen verbietet sich nach hiesiger Ansicht ein Abweichen von den Vor-

gaben der ASR A2.3. Eine zu geringe Bemessung hat lebensbedrohliche Auswirkungen. Daher muss gerade bei der Planung und Errichtung von neuen Arbeitsstätten die Umsetzung der in der ASR A2.3, Punkt 5, Absatz 3 geforderten lichten Mindestbreiten Priorität haben.

Dipl.-Wirtsch.-Ing. (FH) Angelika Heinig, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

2.2.3 Schwellenängste im Theater? Fluchttüren als Stolperfallen

(Keine Zulässigkeit von Schwellen in Schlupftüren von großen Toren, die im Gefahrenfall als Fluchttüren genutzt werden)

Die Errichtung von neuen Arbeitsstätten in bestehenden und denkmalgeschützten Gebäuden stellt für den Um- und Ausbau stets eine große Herausforderung dar. Noch problematischer wird das, wenn bereits Teile im Rohbau errichtet wurden und erst dann Probleme deutlich werden.

Im konkreten Fall sollen Theater und die dazugehörigen Werkstätten in ein vorhandenes und denkmalgeschütztes Objekt einziehen. Nach Abrissarbeiten im Inneren des Gebäudes wurden die neuen Innenwände geschlossen und die Öffnungen für die über 4 m hohen und über 3 m breiten zweiflügeligen Tore im Bereich der Probebühne vorbereitet. Neben den Toren ist an den zu dem Zeitpunkt bereits geschlossenen Wänden eine dringend erforderliche Lagerfläche vorgesehen.

Große Tore bieten auch große Öffnungen, doch sind diese Torflügel aufgrund ihrer Dimension nur mit großem Kraftaufwand zu öffnen. Der benötigte Kraftaufwand für das manuelle Öffnen soll nach ASR A1.7 „Türen und Tore“ für Türen 220 N und für Tore 260 N nicht überschreiten. Deshalb wurde geplant, dass in die großen Torflügel kleinere und leichtere Schlupftüren eingebaut werden. Aus konstruktiv-statischen Gründen müssen die Schlupftüren in diesem Fall mit einer Schwelle von ca. 5 cm ausgebildet werden.

Gerade Probebühnen laden zum künstlerischen Experimentieren ein. So muss bei der Nutzung auch mit großen Personenansammlungen von Schauspielern, Sängern, Tänzern, Kindern und Jugendlichen sowie mit Gästen gerechnet werden, also mit ortskundigen sowie mit ortsunkundigen Personen.

Wie überall sind auch in diesen Bereichen Rettungswege erforderlich. Allerdings sollten ge-

rade diese Schlupftüren Teil des Rettungsweges werden. An Rettungswege werden nach Arbeitsstättenrecht ganz konkrete Anforderungen gestellt. Stolperstellen in Türen und Toren sind nach ASR A1.7 „Türen und Tore“ nicht zulässig.

Eine Konstruktion der Schlupftüren in den Toren ohne Schwellen ist extrem aufwendig und wurde als praktisch nicht realisierbar eingeschätzt. So konnte nur die vom Nutzer ungewollte Lösung, die als Maßnahme zur Erhöhung der Sicherheit für die in diesem Bereich agierenden Menschen erforderlich ist, durchgesetzt werden.

Dafür wurden neben den Toren nachträgliche Wanddurchbrüche für den Einbau von Fluchtwegtüren verlangt, die dem Arbeitsstättenrecht entsprechen. Dass dadurch Lagerfläche für Dekorationen verloren geht, muss zugunsten des Arbeitsschutzes leider in Kauf genommen werden.

Dr. Karla Heinicke, Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

2.2.4 Sind Türen zum Fluchtbalkon auch Notausgänge?

Weit verbreitet ist der Anbau von Fluchtbalkonen an der Fassade von Gebäuden, um darüber einen zweiten Fluchtweg zu gewährleisten. Häufig werden diese Fluchtbalkone an bestehenden Kindertagesstätten oder an Schulgebäuden vorgefunden. Die aus den Räumen in den Fluchtbalkon mündenden Türen führen ins Freie. Über den Gang des Fluchtbalkons gelangen die Personen zu einer Treppe, über welche sie auf die Geländeoberfläche flüchten können.

Gemäß Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) Anhang 2.3 Absatz 2 müssen sich Türen von Notausgängen nach außen öffnen lassen. Nach der Technischen Regel für Arbeitsstätten, ASR A2.3, ist ein Notausgang ein Ausgang im

Verlauf eines Fluchtweges, der direkt ins Freie oder in einen gesicherten Bereich führt. Wiederholt kommt es hier zum Dissens zwischen staatlicher Arbeitsschutzaufsicht und Architekten, Planern und Brandschutzverantwortlichen, die das Baurecht vertreten. Ist die Tür zum Fluchtbalkon tatsächlich eine Notausgangstür oder nicht?

Der Begriff „ins Freie“ ist nicht in der Begriffsbestimmung der ASR A2.3 konkretisiert, allerdings ergibt sich aus deren sonstigen Anforderungen, dass es sich hierbei um einen Ort außerhalb von baulichen Einrichtungen handelt, von dem aus die Flucht selbstständig in einen Bereich fortgesetzt werden kann und in dem die fluchtauslösende Gefahrensituation

nicht wirksam werden kann. Mit dem Verlassen eines Gruppenraumes wird daher nicht das Freie betreten, sondern ein offener Gang bzw. Fluchtbalkon, der Teil der baulichen Einrichtung ist. Dies wird auch dadurch belegt, dass es sich bei diesem Gang um einen notwendigen Flur nach § 36 Abs.5 SächsBO handelt.

Der offene Gang stellt auch keinen „gesicherten Bereich“ dar, da berstende Fenster zu einem Brandüberschlag führen können. Weiterhin fordert § 35 Abs. 5 in Verbindung mit § 35 Abs. 4 SächsBO u.a., dass in einem offenen Gang die angrenzende Außenwand zumindest feuerhemmend sein muss. Eine feuerhemmende Wand stellt jedoch keinen Abschluss eines gesicherten Bereiches dar. Ein gesicherter Be-

reich erfordert eine Mindestaufenthaltsdauer von 90 Minuten, weshalb feuerbeständige Bauteile mit der Feuerwiderstandsklasse F90/F90-AB zu gewährleisten sind.

Bei den Türen aus Gruppen-/Klassenräumen auf einen Fluchtbalkon handelt es sich daher

um Türen im Verlauf eines Fluchtweges und nicht um Türen in einem Notausgang. Demnach ist eine Öffnung nach außen nicht zwingend erforderlich, es liegt kein Notausgang vor.

Siegfried Kruta, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

2.2.5 Arbeitsbedingungen zum Davonlaufen

(Beschwerde von Arbeitnehmern – Revision in einer Spedition – Behörde aus Sachsen unterstützt das Landesamt für Arbeitsschutz Brandenburg)

Seit September 2013 gingen zunehmend Beschwerden über die Arbeitsbedingungen in einzelnen Betriebsstätten einer brandenburgischen Spedition ein. Aufgrund der länderübergreifenden Zuständigkeiten wurde die Landesdirektion Sachsen (LDS) davon in Kenntnis gesetzt.

So wurde dargelegt, dass die Anzahl der Arbeitnehmer aufgrund von Kündigungen bzw. Aufhebungsverträgen starken Schwankungen unterliege. Ferner wurde behauptet, die allgemeinen Anforderungen auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes würden infrage gestellt. Darüber hinaus seien Fälle bekannt, dass Schadenersatzansprüche gegenüber Fahrern geltend gemacht und in Form von Geldstrafen vom direkten Lohn abgezogen worden seien.

Die LDS vereinbarte mit der zuständigen Geschäftsleitung des brandenburgischen Unternehmens eine Betriebsbegehung in der Niederlassung Dresden. In Vorbereitung der kurzfristig angezeigten Revision sollten die beauftragten Personen Auskunft zur Unternehmensstruktur, zur Gefährdungsbeurteilung, zu festgelegten Schutzziele und zu daraus abgeleiteten Schutzmaßnahmen erteilen.

Am Tag der Betriebsbegehung kam schnell der Eindruck auf, in den letzten Jahren keine vergleichbaren Verhältnisse in einem anderen Betrieb vorgefunden zu haben. In der unselbstständigen Niederlassung wurde der LDS ein Disponent als verantwortlicher Mitarbeiter vorgestellt. Dieser war offensichtlich mit all der arbeitsschutzrechtlichen Thematik über-



Defekter Verteiler – Stromschlaggefahr

fordert bzw. nach weiterer Befragung nicht zuständig. Sein Betriebsleiter war seit längerer Zeit nicht mehr vor Ort gewesen. Wann letztmalig ein Mitarbeiter der Abteilung Technik seines Unternehmens in der Niederlassung war, konnte der Mitarbeiter nicht beantworten.

Die Speditionshalle war in einem desolaten Zustand. Dies zeigte sich an defekten Hallentoren, Unebenheiten auf den Verkehrswegen, defekten Ladeblechen an der Rampe bis hin zu defekten Stromverteilern, die Gefahrenschwerpunkte deutlich erkennen ließen. Unter derart schwierigen Arbeitsbedingungen kann man die hohe Fluktuation der Arbeitnehmer nachvollziehen.

In einem umfassenden Revisionsprotokoll wurden Mängel, beginnend mit den Grundpflichten des Arbeitgebers (§ 3 Abs. 2 ArbSchG), der fehlenden Bestellung einer sicherheitstechnischen bzw. arbeitsmedizinischen Betreuung, einer nicht vorgelegten Gefährdungsbeurteilung und den besonderen Anforderungen an das Betreiben von Arbeitsstätten aufgelistet. Eine Fotodokumentation ließ auch den letzten Skeptiker nicht mehr daran zweifeln, dass es sich hierbei um erhebliche Unfallrisiken handelt.

In der Beantwortung unseres Mängelprotokolls stellte sich heraus, dass es sich hierbei um ein Mietobjekt handelt. Insoweit soll offenbar dem Vermieter eine Mitverantwortung für die Mängel angelastet werden. Zwischen dem Betreiber und dem Immobilienmanagement erfolgte ein intensiver, jedoch in der Umsetzung teils erfolgloser Schriftverkehr. Immerhin gab es aber schon personelle Veränderungen im Geschäftsbereich Brandenburg (Technischer Leiter) und eine Neueinstellung eines Betriebsleiters in der Niederlassung in Sachsen.

Auf dem Weg machbarer kleiner Schritte konnte das Unternehmen auf eigene Initiative kleinere Mängel selbst abstellen. Allerdings verbleiben bis zur endgültigen Behebung aller Missstände weitere Einschränkungen. So können nicht alle vorhandenen Tore und Rampen benutzt werden, sodass sie eine Zeit lang gesperrt werden müssen. Das Unternehmen beabsichtigt, bis auf Weiteres die Mietzahlungen auszusetzen, um den Eigentümer der Liegenschaft zu Veränderungen zu bewegen. Der Adressat für die Arbeitsschutzbehörde bleibt allerdings auch weiterhin der Arbeitgeber.

2.2.6. Bauboom auf Kosten der Gesundheit der Baustellenbeschäftigten

Um sich dem oft ruinösen Preiskampf am Bau zu entziehen, werden arbeitstechnologische Prozesse auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten realisiert. Bereits in der Planungsphase eines Bauvorhabens werden kontroverse

bis 80° (der maximal zulässige Böschungswinkel beträgt 60°), unzureichender Herstellung der Bermen und Nichtbeachten der Standsicherheit des direkt an der Baugrubenkante befindlichen Baumes.

Das Nacharbeiten der Böschungswinkel sowie der Berme der beiden anderen Baugrubenwände wurde durch nachträglichen Erdaushub realisiert. Durch die Veränderung der Böschungswinkel und Ausbildung der Berme



Unzureichende Herstellung der Bermen



Rissbildung der Nachbarbebauung



Absteifende Baugrubensicherung durch bewehrten Betonkeil

Technologien ausgeschrieben. Zwangspunkte werden beschönigt und als Chance interpretiert. Es wird genau dieser vermeintliche Wettbewerbsvorteil auf den Schultern der Arbeitskräfte ausgetragen. Die Folgen sind akute Gefahren bis hin zu schweren und tödlichen Arbeitsunfällen. Die gesetzlichen Forderungen des Arbeitsschutzes werden unzureichend eingehalten. Aber es sind genau jene, die einen zielorientierten Bauablauf regeln. Die immer weiter zunehmende Attraktivität der Großstädte und die damit einhergehende Urbanisierung sind unaufhaltsam. Es ist dieser Trend, der den Baufirmen einen hohen Auftragsbestand beschert, jedoch in der Quintessenz von den Baustellenbeschäftigten mehr abverlangt. Die zahlreichen Lückenbebauungen im innerstädtischen Bereich stellen dabei eine besondere Herausforderung dar. Eine davon befand sich im Norden Leipzigs.

Auf beengten Platzverhältnissen war in direkter Nachbarbebauung ein Mehrfamilienhaus mit Tiefgarage geplant. Bereits während der Herstellung der Baugrube wurden bauphysikalische Parameter missachtet. Durch dieses Nichtbeachten grundsätzlicher baulicher Gegebenheiten wurden Gefährdungen in der Bauausführung selbst erzeugt.

Die Aushubtiefe der Baugrube betrug zirka 4,5 m. Die Baugrubenherstellung erfolgte an drei der vier Baugrubenwände durch Böschungen mit einem Böschungswinkel von zirka 70°

In der Planung war das Abfangen des Nachbargebäudes (Abstand zur Baugrubenkante zirka 0,20 m) mit einer vollflächigen bis zur Baugrubensohle und bis zu 2 m mächtigen Hochdruckinjektion (HDI) vorgesehen. Bei der örtlichen Begehung durch die Arbeitsschutzbehörde war diese HDI nur teilweise sichtbar, und es war zu vermuten, dass die HDI nicht vollständig ausgeführt wurde. Durch die unregelmäßige Verteilung der HDI sowie, dass an der Fassade der direkten Nachbarbebauung bereits Risse sichtbar waren, konnte von keiner ausreichenden Standsicherheit des Gebäudes ausgegangen werden.

Es bestand vermutlich Einsturzgefahr und für die Beschäftigten in der Baugrube akute Verschüttungsgefahr. Durch diese hohe Baugefährdung entschied die Arbeitsschutzbehörde per Anordnung, die Arbeiten einzustellen, bis eine ausreichende Sicherung der Baugrubenwände gewährleistet war. Nun stand die Bauausführung vor einer Herausforderung. Es musste eine neue Ausführungsplanung unter dem Aspekt der Herstellung sicherer Baugrubenwände erarbeitet werden. Die Baugrubenwand unmittelbar an der Nachbarbebauung wurde unter großem Aufwand, u. a. ständige Risskontrolle durch Nivellement und Baubegleitung durch einen Bodengutachter, gesichert. Eine absteifende Sicherung der Baugrubenwand musste durch einen zusätzlich bewehrten Betonkeil hergestellt werden.

konnte der geforderte Regelabstand zum Baum nicht eingehalten werden, sodass es unabweichlich war, den unmittelbar an der Baugrubenkante befindlichen Baum zu fällen. Eine beschleunigt genehmigte Baumfällung erfolgte unter Auflage der Neupflanzung eines Baumes. Um im weiteren Bauablauf ein Ausspülen der Baugrubenwände zu verhindern und damit deren Standsicherheit zu gewährleisten, mussten diese mit einem wasserundurchlässigen Material (Folienbahnen) abgedeckt werden.

Der Baustopp, die zusätzlich notwendige Planungsleistung, die nachträglichen Sicherungsmaßnahmen in der Baugrube, die vermessungstechnische Kontrolle, die Baubegleitung durch einen Bodengutachter, der ergänzende Erdaushub, die erforderlichen Fäll- und Roudungsarbeiten und die Neupflanzung eines Baumes sind Ergebnis einer unzureichenden Planungsphase auf Kosten des Arbeitsschutzes der Baustellenbeschäftigten. „Der Kunde ist König“ heißt es oft, daher werden immer anspruchsvollere Bauzeiten und günstige Preise zum Nachteil der Beschäftigten vor Ort vereinbart. Es gilt zwingend arbeitsschutztechnische Aspekte in der Planungsphase umzusetzen, denn das Missachten des Arbeitsschutzes lohnt sich nie.

2.2.7 Unverzichtbare Einflussnahme der Arbeitsschutzbehörde

Im Rahmen der Routinekontrolle eines Bauvorhabens stellten die Beamten des Hauptzollamtes Erfurt, FKS Chemnitz, augenscheinliche Mängel bezüglich der Arbeitsschutzvorschriften fest. Da die Landesdirektion Sachsen die

Dachgeschoss entfernt worden. Bei der Gebäudekonstruktion aus den 1950er Jahren war auf den Einbau eines sogenannten Ringankers verzichtet worden; dessen statische Funktion (Aussteifung des Gebäudes, Abwehr von Ver-

mehrere Mitarbeiter, darunter ein zugelassener Statiker, an das Bauvorhaben, um den Sachverhalt zu prüfen. Aufgrund der erheblichen Missstände und damit verbundenen Gefahr für Leib und Leben der Beschäftigten veran-



Akute Absturzgefährdung



Gefährliche elektrische Betriebsmittel

dafür zuständige Aufsichtsbehörde ist, wurden wir umgehend informiert und begaben uns an das Bauvorhaben. Vor Ort mussten wir eklatante Mängel hinsichtlich der in Deutschland geltenden Arbeitsschutzvorschriften feststellen. U. a. fehlten Absturzsicherungen im gesamten Gebäude, Verkehrswege in absturzgefährdete Bereiche waren nicht gesichert, alle elektrischen Betriebsmittel waren ungeprüft und die Baustellenverordnung war nicht umgesetzt worden. Zudem stellte die Kommunikation vor Ort ein großes Problem dar, weil das einzige Unternehmen, welches am Bauvorhaben beteiligt war, aus Rumänien stammte und keiner der Beschäftigten deutsch sprach bzw. verstand.

Nach geraumer Zeit und Verständigung per Hand und Fuß konnte immerhin der Bauherr ermittelt und kontaktiert werden. Dieser lebt und arbeitet in Berlin. Wie sich nach dessen Ankunft auf der Baustelle zeigte, sprach und verstand auch er kein einziges Wort rumänisch. Eine Verständigung erfolgte lediglich über gebrochenes Englisch. Bei einer gemeinsamen Inaugenscheinnahme des maroden Bauwerks wurden weitere gravierende Mängel festgestellt. Neben den Verstößen gegen geltende Arbeitsschutzvorschriften war es auch zu massiven Eingriffen in statisch relevante Gebäudeteile gekommen. So waren sämtliche Holzbalkendecken vom Erdgeschoss bis in das



Massiver Eingriff in die Statik des Gebäudes

formungen durch Windbelastung) sollten die Holzbalkendecken übernehmen. Da diese jedoch restlos entfernt wurden, war eine Scheibenwirkung nicht mehr vorhanden und die Standsicherheit des Gebäudes nicht mehr gewährleistet. Einzig und allein die Außenwände, das Dach und ein Treppenhaus blieben von der waghalsigen Entkernung/Demontage verschont.

Um die bauliche Situation fachkundig bewerten zu lassen, wurde das Baugenehmigungsamt der Stadt Chemnitz einbezogen. Nach kurzer telefonischer Rücksprache und Prüfung der vorliegenden Unterlagen begaben sich

lasste die Landesdirektion die unverzügliche Einstellung der Arbeiten. Der Weiterführung der Bauarbeiten wurde erst zugestimmt, nachdem alle Arbeitsschutzanforderungen eingehalten waren und eine schriftliche Mitteilung bzgl. Abstellung der Mängel durch den Bauherrn erfolgt war.

Im Weiteren erteilte das Baugenehmigungsamt der Stadt Chemnitz mehrere Auflagen u. a. Erbringung des Nachweises der Standsicherheit des Gebäudes durch einen zugelassenen Tragwerksplaner, Einreichung des Bauantrages. Die Arbeiten am Bauvorhaben wurden nach ca. einer Woche Stillstand fortgeführt. Zu diesem Zeitpunkt waren alle entsprechenden Mängel abgestellt, gleichwohl wurde die Baustelle regelmäßig durch die Landesdirektion nachkontrolliert. Der beschriebene Sachverhalt zeigt eindrucksvoll, wie wichtig die Zusammenarbeit der einzelnen Aufsichtsbehörden ist. Allein durch die gemeinsame Einflussnahme der verschiedenen Fachbereiche konnten die Beschäftigten wirksam vor Sicherheits- und Gesundheitsgefahren geschützt werden.

2.3 Arbeitsmittel, Medizinprodukte

Dipl.-Ing. Jörg Haase, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

2.3.1 Gefahr erkannt, aber nicht ausreichend gebannt

Im Werkzeugbau eines mittelständischen westsächsischen Unternehmens verwendete ein erfahrener Mitarbeiter eine konventionelle Drehmaschine, um von außen zugeführtes Stangenmaterial mit einem Durchmesser von 20 mm zu bearbeiten. Das Stangenmaterial hatte eine Länge von 1600 mm, wobei das Ende des Materials ca. 530 mm aus dem Spindelstock der Maschine herausragte. Die Bearbeitung des Materials erfolgte bei einer Drehzahl von 900 U/min.

Der durch das herausragende Stangenmaterial entstandene Gefahrenbereich war als solcher erkannt und mithin mit einer Absperrung gegen Einzug und Erfassung von Personen gesichert worden. Bei der Bearbeitung nahm der Verunfallte untypische Maschinengeräusche wahr. Um sich über die Ursache derselben Klarheit zu verschaffen, ging er, ohne die Drehmaschine außer Betrieb zu setzen, zum Ende des Spindelstockes. In diesem Moment knickte das rotierende Stangenmaterial direkt an der Öffnung zum Spindelstock weg. Das dabei auftretende laute Geräusch führte zu einer reflexartigen Abwehr- bzw. Schutzbewegung des Arbeitnehmers mit den Händen. Da das mit hoher Drehzahl rotierende Stangenmaterial über den antizipierten Gefahrenbereich hinaus ragte, wurde der Verunfallte trotz

der Absperrung durch das rotierende Rohrsegment erreicht. Dabei wurden ihm sowohl der Zeigefinger der linken Hand als auch der der rechten Hand abgerissen.

Nach DIN EN 121001-1 wird jeder Bereich in oder um eine Werkzeugmaschine als Gefahrenbereich definiert, in dem Arbeitnehmer dem Risiko einer Verletzung oder Gesundheitsschädigung ausgesetzt sind. Die zum Unfallzeitpunkt vorliegende Gefährdungsbeurteilung sah in der Maschinenumgebung die Gefahr durch ein Abknicken von Stangenmaterial nicht vor, weil man eine solche aufgrund der geringen Länge des durchgesteckten Materials ausgeschlossen hatte. Die verwendete mobile Absperrung wurde als ausreichend angesehen. Das Unfallereignis zeigte hingegen, dass der Sicherheitsabstand zu gering gewählt war und die mobile Absperrung zudem verrückt werden konnte.

Als Sofortmaßnahme wurde die Drehmaschine vorübergehend stillgelegt und jegliche Bearbeitung von herausragenden Stangen untersagt. Die Mitarbeiter wurden darüber belehrt, nicht in Gefahrenbereiche einzugreifen und bei jedweder Störungssuche zuerst die Maschine außer Betrieb zu setzen.

Um die Gefährdung durch zu langes Stangenmaterial nachhaltig auszuschließen, erfolgte

die Ertüchtigung der Drehmaschine mit einer verriegelbaren Schutzumhausung, die mit der Stromversorgung der Drehmaschine gekoppelt ist (Endschalter). Wird die Umhausung geöffnet, kann die Maschine nicht in Betrieb genommen werden.

Mit dem Anbau der Schutzumhausung wurde weder eine neue Gefährdung geschaffen noch liegt eine Erhöhung eines vorhandenen Risikos vor, sodass sich ein erneutes Konformitätsverfahren erübrigte.



Abb. 1: Abgewinkeltes Material nach dem Unfallereignis, Foto: Firmenfoto



Abb. 2: Maschine nach der Ertüchtigung, Foto: Firmenfoto

2.3.2 Instandhaltung gleich Prüfung?

Erst im Nachhinein erhielt die Landesdirektion Sachsen die telefonische Mitteilung, dass der Verunfallte nach einem schweren Arbeitsunfall im Krankenhaus verstorben war. Eine im Auftrag der zuständigen Staatsanwaltschaft mit den Ermittlern von Polizeidirektion, Landesdirektion Sachsen und Berufsgenossenschaft vorgenommene Nachuntersuchung ergab folgendes Bild:

beauf durchgeführt und der Einsatz auf den Grünflächen weitergeführt. Um auf eine weitere Grünfläche zu gelangen, musste der Schwader erneut auf öffentlichen Straßen umgesetzt werden. Da er von der Bauart her bedingt zu breit ist, muss der Schwader in die Transportstellung gebracht werden. Dies wird mittels Hydraulik getätigt. Während der Fahrzeugführer die Hydraulik betätigte und den

unten fiel und den hinzutretenden Abfahrer an Kopf und Schulter traf. Dieser kam dann unter dem Arm zum Liegen. Die Rettungskette funktionierte tadellos und der Verunfallte kam mithilfe des Rettungshubschraubers in die Universitätsklinik Dresden. Leider verstarb er am folgenden Tag an seinen erlittenen Verletzungen.



Transportstellung 1



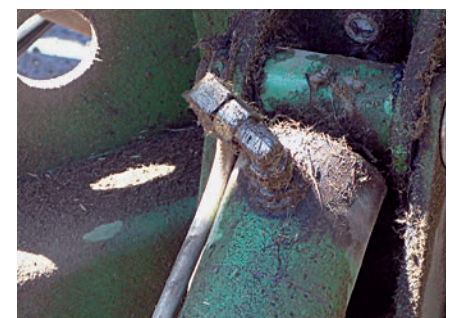
Transportstellung 2

In einem landwirtschaftlichen Betrieb lief der zweite Schnitt der Grassilage an. Dies bedeutet, dass Gras mittels Mähetechnik geschnitten, breit abgelegt und angetrocknet wird. Nach ein- oder mehrmaligem Wenden, je nach Wetterlage, wird das Gras auf ein Schwad gelegt und anschließend mit einem Fahrzeug aufgenommen und in ein Silo gefahren.

Vorgang von seinem Platz aus beobachtete, sah er, dass Hydraulikflüssigkeit austrat. Gleichzeitig näherte sich der später Verunfallte, welcher das Grüngut mit seiner Fahrzeugkombination in das Silo fährt (sogenannter Abfahrer). Auch dieser erkannte das Problem und blieb mit seinem Fahrzeug stehen.

Während des Schwadlegens trat an diesem Tag am Schwader ein technischer Schaden durch berühren der sich drehenden Teile mit einem Baum auf. Der Schwader ist ein Anhängergerät, welches von einem Ackerschlepper gezogen wird und dessen Arbeitsgeräte über eine Hydraulikanlage betrieben werden. Er selbst ist nach Straßenverkehrszulassungsordnung bauartbedingt nicht zulassungspflichtig. Mehrere Rechenarme einer der vier Schwadkreisel wurden dabei verbogen. Dieser Schaden wurde in der eigenen Werkstatt repariert. Nach Abschluss der Arbeiten wurde ein Pro-

Der Fahrer des Schwaders hielt den Motor des Fahrzeuges an und stieg aus, um den Schadensumfang festzustellen. Einer der vier Kreisel des Schwaders war noch nicht in der Transportstellung eingerastet, da am vorderen rechten Kreiselarm am Hydraulikzylinder die Zuleitung abgerissen war. Eine Reparatur vor Ort war ohne Werkstatthilfe nicht möglich. Während der Fahrzeugführer nach seinem Telefon suchte, um im Stützpunkt anzurufen, kam der Abfahrer dazu. Nach einer kurzen Absprache zwischen den beiden wollte der Fahrer des Schwaders den Anruf tätigen. Gleichzeitig sah er, wie der angehobene Kreiselarm nach



Detail nach Reparatur

Die Nachuntersuchung durch die Landesdirektion ergab, dass der Verunfallte, ein ehemaliger Beschäftigter des Betriebes in Rente, schon seit seinem Renteneintritt regelmäßig während der Erntesaison als Abfahrer tätig war. Er kannte aus diesem Grund alle Abläufe und Sicherheitsregeln und war im Besitz der erforderlichen Berechtigungen zum Führen der Fahrzeuge. Eine Gefährdungsbeurteilung

zum Umgang mit der eingesetzten Technik war vorhanden. In der Dokumentation der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung waren allgemein die Gefährdungen durch bewegte und angehobene Teile erkannt und der Verweis auf die Vorschriften der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft und der Bedienungsanleitung des Herstellers als Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten festgelegt. Eine Nachfrage bei dem Hersteller des Schwaders ergab, dass das Sicherheitskonzept auf der Abstandsregelung basiert und damit räumliche Abstände einzuhalten sind. Besondere Betriebsanweisungen zum Verhalten während der Ernte und zum Umgang mit der dabei verwendeten Technik waren nicht vorhanden. Eine Unterweisung vor Beginn der Kampagne wurde mündlich durchgeführt.

Da am Unfalltag auch eine Reparatur am Schwader durchgeführt wurde, kam die Frage nach regelmäßig durchzuführenden Prüfungen entsprechend § 14 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) auf. Auch dies ist ein Teil der Gefährdungsbeurteilung. Dazu konnten aber keine Festlegungen vorgelegt werden. Entsprechend § 14 Abs. 2 BetrSichV hat der Ar-

beitgeber Arbeitsmittel, die Schäden verursachenden Einflüssen ausgesetzt sind, die zu Gefährdungen der Beschäftigten führen können, wiederkehrend von einer zur Prüfung befähigten Person prüfen zu lassen. Die Prüfung muss entsprechend den nach § 3 Abs. 6 ermittelten Fristen stattfinden. Auch § 14 Abs. 3 BetrSichV kann hier herangezogen werden.

Arbeitsmittel, die von Änderungen oder außergewöhnlichen Ereignissen betroffen sind, die schädigende Auswirkungen auf ihre Sicherheit haben können, durch die Beschäftigte gefährdet werden können, hat der Arbeitgeber unverzüglich einer außerordentlichen Prüfung durch eine zur Prüfung befähigte Person unterziehen zu lassen.

Eine aktuelle Prüfung entsprechend den Vorschriften der Straßenverkehrszulassungsordnung (Verkehrssicherheit) war vorhanden. Seit Mitte 2015 ist im Betrieb ein Kfz-Meister angestellt, der sich um alle technischen Belange des Fahrzeugparks kümmern soll. Nach seiner Aussage führt er alle Wartungen und Reparaturen nach Herstellervorgabe durch. Zu regelmäßigen oder nach Schadensfällen durchzuführenden Prüfungen und deren Dokumentation konnte er keine Angaben ma-

chen. Ein Probelauf nach einer Reparatur sei doch ausreichend. Da keine Regelungen zu Prüfungen vorhanden waren, wurde dies in einem Revisions schreiben angemahnt, leider aber keine zufriedenstellende Antwort erteilt.

Die Gefährdungsbeurteilung wurde überarbeitet und an die aktuellen Vorschriften angepasst. Auf eine Konkretisierung der möglichen Gefährdungen bei Tätigkeiten mit der mobilen Technik wurde nicht eingegangen. Die allgemeine Feststellung, dass solche Gefährdungen vorhanden sind, wurde als ausreichend erachtet und eine Betriebsanweisung dazu erstellt. Auf wiederholte Aufforderung zur umfangreichen Durchführung der Gefährdungsbeurteilung mit Einbeziehung der durchzuführenden Prüfungen wurden tägliche Sichtprüfungen durch den jeweiligen Verwender festgelegt. Begründet wird dies damit, dass keine Prüfungen durch Hersteller, Berufsgenossenschaft oder staatliche Vorschriften vorgegeben werden. Ob die Verantwortlichen im Betrieb verstanden haben, dass Instandhaltung und Prüfung zwei Seiten einer Medaille sind, wird die Zukunft zeigen. Das Verfahren bei der Staatsanwaltschaft wurde eingestellt.

Dipl.-Ing. Jacqueline Kunze, Dipl.-Wirtschaftsinformatikerin Anke Völkner; Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

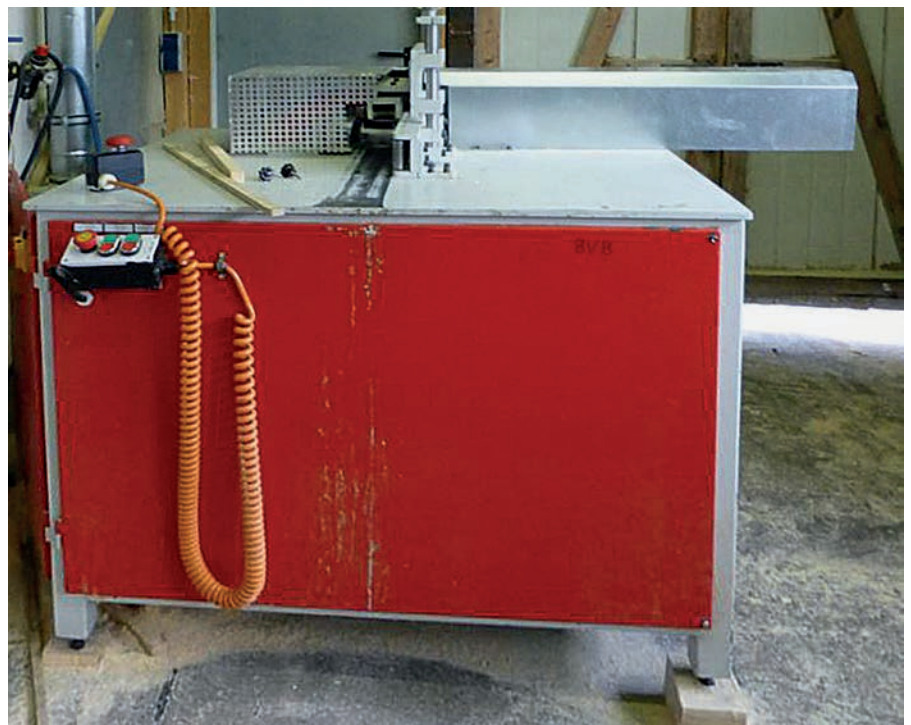
2.3.3 Gefährliche Mängel an einer Klotzsäge

In einem Betrieb im Raum Leipzig wurden bei einer Routinebegehung des zuständigen Unfallversicherungsträgers, der BGHM, im August 2015 gefährliche Mängel an einer Klotzsäge festgestellt. Hierbei handelte es sich insbesondere um fehlende trennende und andere Schutzeinrichtungen, sodass von mehreren Seiten aus der Zugriff zum rotierenden Sägeblatt möglich war.

Die Klotzsäge war von einem Hersteller aus dem Raum Leipzig Anfang 2013 installiert und in Betrieb genommen worden. Die BGHM zog die Abteilung Arbeitsschutz der Landesdirektion Sachsen, Dienststelle Leipzig hinzu, da der Hersteller dem Abstellen der Mängel weder beim Betreiber noch bei den auf dem Markt bereitgestellten Maschinen desselben Typs nachkommen wollte.

Bei einer gemeinsamen Besichtigung der Maschine im November 2015 durch die BGHM und die Abteilung Arbeitsschutz wurden die Mängel erfasst und erste Nachrüstarbeiten, die der Betreiber der Maschine selbst veranlasst hatte, in Augenschein genommen.

In Auswertung der Besichtigung war festzu-

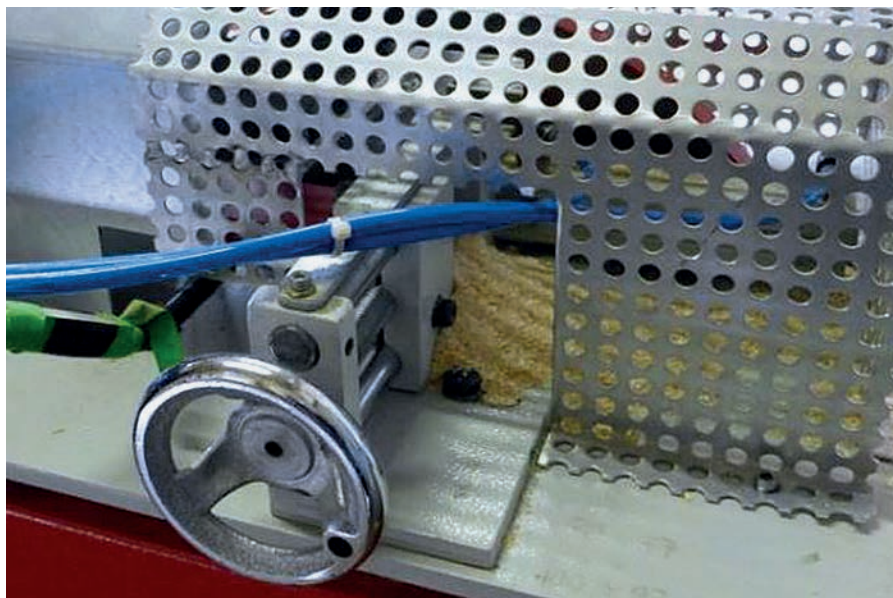


Klotzsäge – Zustand nach der Nachrüstung durch den Betreiber

stellen, dass die besagte Klotzsäge nicht den in Anhang I der Richtlinie 2006/42/EG (EG-Maschinenrichtlinie) aufgeführten, für sie geltenden grundlegenden Sicherheits- und Gesundheitsschutzanforderungen (insbesondere Punkte 1.3.7, 1.3.8, 1.4.1, 1.4.2, 1.5.1) entsprach. So waren wesentliche Anforderungen der die EG-Maschinenrichtlinie bezüglich dieses Kreissägemaschinentyps untersetzenden DIN 1870-10:2013 „Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Kreissägemaschinen – Teil 10: Von unten schneidende automatische und halbautomatische Kappsägemaschinen mit einem Sägeblatt (Untertischkappsägemaschinen)“ sowie der DIN EN ISO 13857:2008 „Sicherheit von Maschinen – Sicherheitsabstände gegen das Erreichen von Gefährdungsbereichen mit den oberen und unteren Gliedmaßen“ nicht erfüllt. Auch waren andere Schutzmaßnahmen zur Erreichung des gleichen oder höheren Sicherheitsniveaus nicht getroffen. Sicherheitsrelevante Ausrüstungen waren zum Teil nicht vorhanden. Der Betreiber der Klotzsäge hatte nach der Besichtigung durch die BGHM trennende Schutzeinrichtungen nachgerüstet, jedoch wiesen diese Mängel auf und waren unzureichend. So war z. B.:

- der Eingriff von der Rückseite am Arbeitstisch zum Sägeblatt weiterhin möglich,
- der Sicherheitsabstand zum Sägeblatt (Materialeinschub vorn) nicht gewährleistet (Öffnungen am Materialeinschub zu groß und Tiefe zum Auslöser des Sägeblattes zu gering).

Weiterhin waren die Maschinentür an der Vorderseite der Maschine und die Tür zur Sicherung des Antriebes für das Sägeblatt ohne elektrische Verriegelung und Zuhaltung ausgerüstet, sodass jeweils ein Zugriff auf das bewegte Maschinenteil möglich war. Noch vor Ort wurden mit dem Betreiber weitere Maßnahmen zum Nachrüsten der Maschine besprochen und der Weiterbetrieb der Klotzsäge zunächst mündlich untersagt. Die Betriebsuntersagung bis zur Abstellung aller Mängel wurde gegenüber dem Betreiber anschließend unverzüglich schriftlich ausgeübt.



Rückseite Arbeitstisch Klotzsäge

Der Betreiber wurde auch darauf hingewiesen, dass Maßnahmen an der Klotzsäge, die er in eigener Regie durchführt, unbedingt mit dem Hersteller bezüglich möglicher Auswirkungen auf die Konformität der Maschine abzustimmen sind.

Gleichzeitig wendete sich die Abteilung Arbeitsschutz an den Hersteller und informierte diesen über die gefährlichen Mängel an der besichtigten Klotzsäge. Es wurde davon ausgegangen, dass der Hersteller den Betreiber bei der Beseitigung der Mängel unterstützt (die Mängel bestanden bereits seit Inbetriebnahme der Maschine). Vom Hersteller wurde eine Information zur Mängelbeseitigung erbeten.

Eine Internetrecherche der Abteilung Arbeitsschutz ergab, dass die Klotzsäge in dem von der BGHM vorgefundenen Zustand, d. h. fehlende trennende und andere Schutzeinrichtungen etc., weiterhin zum Verkauf auf der Homepage des Herstellers und einer anderen Internetplattform angeboten wird. Daraufhin wurde ein Verwaltungsverfahren gegenüber dem Hersteller der Klotzsäge eingeleitet mit dem Ziel des sofortigen Verbotes der Bereitstellung der Klotzsäge auf dem Markt. Das Verbot sollte solange gelten, bis die Klotzsäge

den Anforderungen des § 3 Absatz 1 und § 7 Absätze 1, 3 und 5 ProdSG entspricht.

Dem Hersteller der Klotzsäge wurde im Verwaltungsverfahren die Gelegenheit gegeben, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu äußern. Im Rahmen der Anhörung teilte dieser mit, dass es sich bei der durch die BGHM und die Abteilung Arbeitsschutz besichtigten Klotzsäge um eine Sonderanfertigung handelt, deren Mängel gemeinsam mit dem Betreiber abgestellt worden seien, und dass diese Maschine durch ihn nicht mehr auf dem Markt bereitgestellt wird. Aufgrund dieser Ausführungen und im Ergebnis der daraufhin erfolgten Internetrecherche wurde von einem Erlass der Anordnung zunächst abgesehen.

Bei einer Nachrecherche im Internet Anfang März 2016 stellte die Abteilung Arbeitsschutz jedoch fest, dass die besagte Klotzsäge auf zwei anderen Internetplattformen zum Verkauf angeboten wird. Daraufhin wurde die Anordnung zum Verbot des Bereitstellens der Klotzsäge auf dem Markt erlassen und für sofort vollziehbar erklärt. Eine erneute Internetrecherche ergab, dass die Verkaufsangebote von den zwei besagten Internetplattformen entfernt worden sind.

2.3.4 Überwachung der Aufbereitung von Medizinprodukten in Zahnarztpraxen

Die Überwachung der Aufbereitung von Medizinprodukten (MP) in Zahnarztpraxen durch die Abteilung Arbeitsschutz erfolgte im Rahmen einer mit der obersten Arbeitsschutzbehörde abgestimmten Schwerpunktaktion. In Vorbereitung dieser Schwerpunktaktion wurden die Landes Zahnärztekammer Sachsen (LZKS) und der Betriebsärztliche und Sicherheitstechnische Dienst der LZKS (BuS-Dienst) über die Inhalte der anstehenden Kontrollen in einer gemeinsamen Beratung informiert. Über die anstehende Überwachung einschließlich deren Schwerpunkte berichtete die LZKS im Zahnärzteblatt Sachsen. Durch Mitarbeiter der Landesdirektion Sachsen (LDS) wurden zudem Vorträge bei Weiterbildungsmaßnahmen und Zahnärzttestammtischen gehalten, um die Aufgaben unserer Behörde und die Inhalte der Kontrollen vorzustellen. Somit konnte, wie sich im Verlauf der Kontrollen zeigte, eine gute Akzeptanz für die behördliche Überwachung bei den Praxisinhabern erreicht werden.

Für die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LDS erfolgten fachbezogene Weiterbildungen, unterstützt durch ausgewählte Fachfirmen, sowie interne Beratungen. Dadurch erreichten sie einen hohen Kenntnisstand über die technischen Möglichkeiten zur Aufbereitung der Medizinprodukte im Dentalbereich und konnten ein einheitliches Verwaltungshandeln sicherstellen.

Basierend auf den Erfahrungen der vorangegangenen Schwerpunktaktionen zur Aufbereitung wurden auch diesmal die Betreiber (Praxisinhaber) ausgewählter Zahnarztpraxen vorab schriftlich informiert und Kontrolltermine einvernehmlich abgestimmt. Nur in einem Fall erfolgte aufgrund einer Anzeige bei der LDS eine unangekündigte Kontrolle. Beginnend ab März konnten im Berichtsjahr insgesamt 115 Zahnarztpraxen hinsichtlich der Aufbereitung von Medizinprodukten überprüft werden. Schwerpunkte der Kontrollen waren:

- Validierung des Gesamtprozesses (Prozessvalidierung),
- Sachkenntnis des Personals,
- Technische Ausstattung zur Aufbereitung,
- Vollständigkeit der erforderlichen Unterlagen (Klassifizierung der MP, Standardarbeitsanweisungen, Herstellerinformationen),
- Räumliche Anforderungen an die Aufbereitung.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Forderungen des § 4 der Medizinprodukte-Betreiberverordnung in den Zahnarztpraxen noch nicht ausreichend erfüllt werden. Zu Beginn der Kontrollen konnten nur wenige Praxen die erforderlichen Nachweise zur Validierung ihres Aufbereitungsprozesses erbringen. Hygienepläne und Standardarbeitsanweisungen (SAA) waren nicht praxisbezogen oder erst unzureichend erstellt. Festlegungen für die Überwachung der Aufbereitungsschritte durch mitzuführende Kontrollen fehlten. Leistungsbeurteilungen der Reinigungs- und Desinfektionsgeräte (RDG), der Sterilisatoren sowie erforderliche Wartungen und Inspektionen der Aufbereitungstechnik wurden nicht bzw. nicht umfassend durchgeführt.

Die Ausstattung der Praxen mit normkonformen Geräten für die Aufbereitung war sehr unterschiedlich. Teilweise wurden Sterilisatoren vorgefunden, bei denen die Aufzeichnung der Prozessparameter (Temperatur, Druck, Haltezeit) nicht gegeben war. Ebenso verfügten einige RDG aufgrund ihres Baujahres nicht über ein Vario-Programm sowie nicht über alle Voraussetzungen für die Validierung bzw. Qualifizierung der Reinigung und Desinfektion. In einigen Praxen wurde keine geeignete Schutzkleidung für das Personal sowie zum Ausschluss von Kreuzkontaminationen zur Verfügung gestellt. Es fehlten Schutzkittel und chemikalienbeständige Schutzhandschuhe für die manuellen Reinigungs- und Desinfektionsarbeiten.

Die Aufbereitung kontaminierter Arbeitskleidung und Schutzkleidung entsprach in einigen Fällen nicht den gesetzlichen Bestimmungen. Vorgefunden wurden teilweise sehr beengte räumliche Verhältnisse, keine klare Trennung zwischen unreinem und reinem Bereich sowie ungünstige Lüftungsverhältnisse.

Speziell bei der Aufbereitung der Übertragungsinstrumente war oft auffällig, dass die Betreiber trotz Vorhandensein eines geeigneten RDGs dieses nicht zur Aufbereitung ihrer Übertragungsinstrumente nutzen. Als Gründe dafür wurden der höhere Verschleiß dieser Medizinprodukte sowie der zeitliche Aufwand genannt. Bevorzugt werden für die Aufbereitung der Übertragungsinstrumente (eingestuft als MP bis kritisch B) die manuelle Aufbereitung mit entsprechenden Spraysystemen, der Einsatz von speziellen Reinigungsgeräten mit anschließender thermischer Desinfektion im Sterilisator oder vereinzelt der Einsatz von

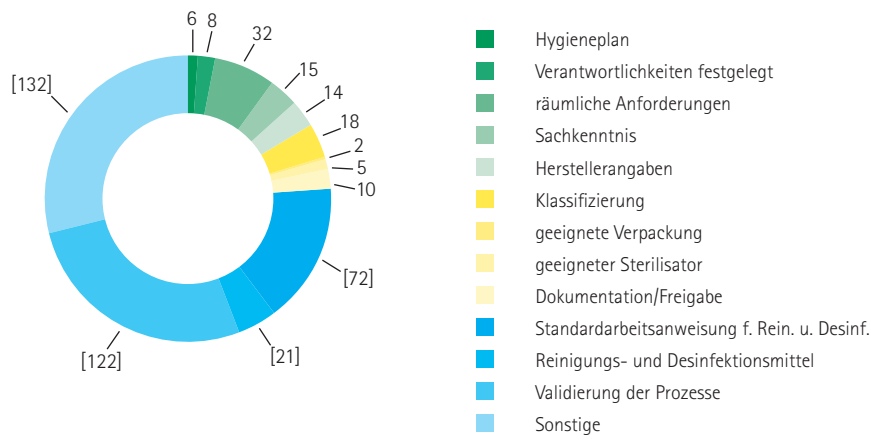
Kombinationsgeräten für Übertragungsinstrumente.

Festgestellte Mängel wurden den Betreibern aufgezeigt und in 93 Fällen schriftlich in Revisionschreiben mitgeteilt. Damit erhielten die Betreiber im Rahmen einer Anhörung vor förmlichen Anordnungen Gelegenheit zur Mängelbeseitigung. Die Rückmeldungen über veranlasste Maßnahmen zur Abstellung vorgefundener Beanstandungen erfolgten durch die Betreiber termingerecht bzw. zeitnah. Anordnungen waren dort nicht mehr erforderlich. Nur in einem Fall wurde auf das Revisionschreiben nicht reagiert. Auch die daraufhin erlassene Anordnung zur Herstellung einer vorschriftskonformen Aufbereitung der Medizinprodukte blieb bislang erfolglos. Zur Durchsetzung der erhobenen Forderungen wurde ein Zwangsgeld festgesetzt. Das Verfahren ist noch nicht beendet. Anlässe für die Einleitung von Bußgeldverfahren bestanden bislang nicht.

Bei den Kontrollen wurde festgestellt, dass bereits die Ankündigung der Schwerpunktaktion bei einigen Betreibern ein Handeln auslöste. Es wurden neue Geräte für die Aufbereitung bestellt und teilweise bereits in Betrieb genommen, Umbaumaßnahmen in den Aufbereitungsräumen geplant bzw. schon vorgenommen und die Durchführung der Validierung terminlich vereinbart. Bei der Anschaffung von Reinigungs- und Desinfektionsgeräten klagten einige Praxen jedoch über langfristige Lieferengpässe bei den Herstellern.

Zwischenzeitlich nutzen Zahnarztpraxen immer häufiger die Angebote der LZKS: das im Internet veröffentlichte Praxishandbuch für die Erstellung der SAA, die Ausbildungsangebote zum Erreichen der erforderlichen Sachkenntnis sowie die Durchführung der Validierung des Gesamtprozesses durch den BuS-Dienst. Die Überwachungsaktion in Zahnarztpraxen wird 2016 fortgeführt.

Differenzierte Darstellung der nicht erfüllten Anforderungen bezogen auf die überprüften Kriterien



Anmerkung: In der anteilmäßigen Darstellung sind die Zahlen der Beanstandungen stets auf die Gesamtzahl von 457 bezogen. Die eingerahmten Zahlen bezeichnen Gruppen von Prüfpositionen. Die nicht eingerahmten Zahlen betreffen stets nur eine Prüfposition. Diese können auch mit der Zahl der überprüften Praxen (115) ins Verhältnis gesetzt werden.

2.4 Überwachungsbedürftige Anlagen

Dipl.-Ing. (FH) Peter Johne, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

2.4.1 Verpuffung in einer Biomassekesselanlage mit Holzschnitzelfeuerung

Im Heizwerk einer mittleren Gemeinde werden zwei Heißwasserkessel im Verbundbetrieb gefahren. Die Befuerung erfolgt mittels Holzhackschnitzel. Die Rauchgaswege beider Kessel sind miteinander verbunden und es ist konzipiert, dass Rauchgase als Rezirkulationsluft zur Optimierung des Verbrennungsprozesses der Primärverbrennungsluft wieder beige-mischt werden.

Am 3. Juli 2015 sollte zusätzlich zu dem in Betrieb befindlichen Kessel 1, der Kessel 2 angefeuert werden. Dabei kam es zu einer heftigen Verpuffung. Ein Arbeitnehmer erlitt leichte Verbrennungen im Gesicht, an den Armen und am Oberkörper. Zudem wurde er weggeschleudert und es kam infolge dessen zu Prellungen und Hautverletzungen durch die von der Verpuffung aus dem Feuerraum herausgeschleuderten Holzhackschnitzel. Es war Glück im Unglück, dass der Arbeitnehmer nicht mit dem Kopf gegen eine Einrichtung des Heizhauses prallte. Im Feuerraum kam es zu erheblichen Beschädigungen der Schamotte, der Feuerraumklappen und am Zuluftsystem.

Betriebsanleitung, wie seit 1998 regelmäßig praktiziert, der Rost mit Holzhackschnitzeln gefüllt. Das Zünden der Holzhackschnitzel erfolgte seit jeher mittels einer 4 m langen Stange, an der ein brennender Lappen befestigt wurde, von Hand über eine Feuerraumklappe. Aufgrund der hohen Außentemperaturen an diesem Sommertag befand sich Kessel 1 zum Zeitpunkt des Ereignisses im automatischen Schwachlastbetrieb. Bei Überschreiten der eingestellten Soll-Vorlauftemperatur wurde die technische Luftzufuhr für den Verbrennungsvorgang abgeschaltet, damit die Feuerraumtemperatur wieder sinkt. Dabei befand sich aber noch eine Menge Brennstoff auf dem Rost.

Und hier steckte der Teufel im Detail. Bei diesem Betriebszustand kam es aufgrund von Sauerstoffmangel zu einer unvollkommenen Verbrennung und somit zur Bildung von sog. Holzgas (Kohlenstoffmonoxid, Wasserstoff und Methan). Dieses wird in der Regel mit den Rauchgasen abgeführt oder programmtechnisch gesteuert der laufenden Verbrennung

Feuerraum des Kessels 2 eingemischt und konnte sich dort in einer gefährlichen Menge anreichern. Beim Einbringen des brennenden Lappens zum Zünden der vorbereiteten Holzhackschnitzel wurde das Gas-Luft-Gemisch gezündet und es kam zur Verpuffung.

War das nun Pech bzw. Fehlverhalten des Bedieners oder ein Herstellerfehler? Inwieweit hätte ggf. bei den vielen Prüfungen der Anlage (vor Inbetriebnahme und jährlich wiederkehrend durch den Technischen Überwachungsverein) hier die Gefahr erkannt werden können?

Diese Fragen standen im Raum und waren zu klären, um weitere ähnliche Schäden und Unfälle an dieser und ggf. weiteren Anlagen dieser Bauart zu vermeiden. Das zu veranlassen und zu begleiten ist gemäß § 19 Abs. 2 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) Aufgabe der Arbeitsschutzbehörde, hier der Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz. Der Arbeitgeber war sehr kooperativ und selbst an einer schnellen Aufklärung der Ereignisursache interessiert. Es bedurfte lediglich der Abstimmung der weiteren Verfahrensweise, ohne dass ein verwaltungsrechtlich eingreifendes Handeln der Behörde notwendig wurde. Selbsttätig wurde die Schadensursachenermittlung in Auftrag gegeben. Die Untersuchung erfolgte unmittelbar und dem Betreiber wurde schnell eine klare Aussage zur grundsätzlichen Ursache des Ereignisses dargelegt.

Im Weiteren waren aber noch folgende Fragen zu klären:

1. Wie war der Betriebszustand des Einströmens von holzgasbelastetem Rauchgas über die Absperrklappe für Rezirkulationsluft in die Primärluft beim Anfahren des Kessels grundsätzlich steuerungs-technisch verschaltet und gab es technische Mängel, welche das Ereignis befördert haben?
2. Kann sich das Ereignis wiederholen, ist ggf. an Anlagen gleicher Bauart auch mit diesen Gefahren zu rechnen und wie kann das bestehende Risiko minimiert bzw. verhindert werden?



Eingestürztes Bogengewölbe im Feuerraum

Was war geschehen?

Kessel 1 befand sich im laufenden Betrieb. Der Arbeitnehmer hatte den Auftrag, den zweiten Kessel anzufeuern und ebenfalls in das Versorgungsnetz einzubinden. Dazu wurde gemäß

mit der Rezirkulationsluft wieder zugeführt. Bei laufender Feuerung ist das auch unkritisch.

Im vorliegenden Fall wurde aber versehentlich auch Holzgas mit der Primärluft in den kalten

Zur Klärung dieser Fragen wurde gemäß § 19 Abs. 2 BetrSichV auf Anweisung der Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz durch den Arbeitgeber eine zugelassene Überwachungsstelle (ZÜS) mit der Untersuchung

der Kesselanlage und dem Verbundbetrieb sowie der Notwendigkeit der Nachrüstung beauftragt.

Im Ergebnis der Untersuchung wurde festgestellt:

Zu 1.: Die automatische Steuerung der Kessel im Verbundbetrieb wurde herstellerseitig nicht für den Anfahrbetrieb ausgelegt. Auch die Planungsfirma, welche die Anlage in der bestehenden Konstellation für den Verbundbetrieb konzipiert und steuerungstechnisch vollendete, hat die Einhaltung der Forderungen der Technischen Regel für Dampfkessel TRD 414 „Holzfeuerung“ Pkt. 9.1.5 technisch nicht umgesetzt. Die Erfüllung der Anforderungen der ausreichenden Durchlüftung des Feuerraumes und der Rauchgaszüge vor Zündung war somit nur manuell vom Bediener sicherzustellen. Die Betriebsanleitung der Hersteller (Kesselhersteller und Anlagenerrichter) war nicht ausreichend, da nicht konkret auf das Schließen der Absperrklappe für Rezirkulationsluft im Anfahrbetrieb eingegangen wurde. Der Arbeitgeber hätte diesen Sachverhalt im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 3 BetrSichV würdigen und in einer Betriebsanweisung regeln müssen. Das Problem der Holz-

gasbildung im Schwachlastbetrieb wurde jedoch von diesem so nicht als Gefahrenmoment erkannt.

Auch im Rahmen des Erlaubnisverfahrens nach § 10 Dampfkesselverordnung und der Prüfung vor Inbetriebnahme sowie bei den wiederkehrenden Prüfungen nach BetrSichV wurde das Entstehen dieses gefährlichen Betriebszustandes weder von den Prüforganisationen noch von der Behörde selbst erkannt.

Eingeleitete Maßnahmen des Betreibers/Arbeitgebers und der Behörde:

Zu 2.: Ohne weitere Maßnahmen wäre die Wiederholung eines solchen Ereignisses nicht sicher auszuschließen. Deshalb wurde als Sofortmaßnahme vom Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung aktualisiert und eine neue Betriebsanweisung für den An- und Abfahrbetrieb erstellt sowie die Arbeitnehmer gesondert unterwiesen. Vor dem Zünden des zweiten Kessels darf nun der in Betrieb befindliche Kessel nicht im Schwachlastmodus fahren und der Rezirkulationsluftweg zu dem in Betrieb zu setzenden Kessel ist von Hand sicher abzusperren.

Vom Hersteller der Kesselanlage wurde zwischenzeitlich, unabhängig von dem Scha-

densereignis, die alte Steuerung durch eine modernere (SPS S7) ausgetauscht. Dabei wurde auch die Konzeption zur Drosselung der Feuerungsleistung bei Wärmeüberangebot umgestellt. So wird nun bei Erreichen einer definierten Vorlauftemperatur nicht wie bisher die Primärluft abgeschaltet ohne das Brennstoffangebot wirksam zu reduzieren, sondern es erfolgt die Reduzierung der Brennstoffmenge bei Erhalt der ausreichenden Verbrennungsluft. Diese Maßnahme scheint im Allgemeinen besser geeignet, die ungewollte Entstehung von Holzgas im Schwachlastbetrieb grundsätzlich zu minimieren. Der Austausch der Steuerung erfolgt in dieser Form Stück für Stück auch an anderen Kesseln durch den Kesselhersteller. Mit der ZÜS und dem Hersteller wird gegenwärtig beraten, ob es nun noch notwendig ist, dass weitere technische Maßnahmen für den Verbundbetrieb der beiden Kessel umgesetzt werden müssen.

Weiterhin ist von der Abteilung Arbeitsschutz vorgesehen, eine Information über das Ereignis an den EK-ZÜS zu geben, damit die im Rahmen der Untersuchung gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse über die geschilderten Probleme in die Prüftätigkeit der ZÜSen einfließen können.

2.5 Gefahrstoffe

Dipl.-Chem. Gisling Hose, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

2.5.1 Immer wieder Ereignisse mit Chlorgas in Bädern

Immer wieder ereignen sich Schadensfälle, bei denen es zur Freisetzung von giftigen und ätzenden Chlorgasen kommt. Besonders häufig ist dies bei der Wasseraufbereitung in Schwimmbädern zu verzeichnen. Als uns eine Unfallmeldung erreichte, bei der es im Rahmen einer Außerbetriebnahme der wasser-technischen Anlage zu einer Verätzung mit Chlorgas kam, stellte sich die Frage: Wurde im Vorfeld alles beachtet und hätte dieser Unfall vermieden werden können?

Was war geschehen?

In einem Schwimmbad sollte im Rahmen der Außerbetriebnahme der wasser-technischen Anlage auch die zugehörige Chlorgasanlage außer Betrieb genommen werden. Dazu führte der verantwortliche Techniker unter Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung (Atemschutz) das Abklemmen und Verschrauben der Chlorgasflaschen aus. Eine notwendige zweite Person war mit vor Ort. Bei der Außerbetriebnahme der letzten Chlorgasflasche war trotz Atemschutzmaske Chlorgasgeruch wahrnehmbar. Daraufhin verließ der verantwortliche Techniker umgehend den Raum, wurde dennoch mit dem Verdacht einer Verätzung der Atemwege ins Krankenhaus gebracht.

Ursache für den Gasaustritt war ein undichtes Flaschenventil der Chlorgasflasche. Die undichte Flasche wurde durch die Feuerwehr unter Einbeziehung des Technischen Leiters fachgerecht gesichert und schließlich durch den Lieferanten gesichert abtransportiert. Die Unfalluntersuchung und die sich anschließende Unfallauswertung, welche die Landesdirektion Sachsen gemeinsam mit dem Unternehmen durchführte, ergaben folgenden Sachstand: Die Unterrichtung der mit Chlor umgehenden Personen über die vom Chlor ausgehenden Gesundheitsgefahren – ätzendes und giftiges Chlorgas – war nachweislich erfolgt. Gefährdungsbeurteilungen und die darauf basierenden Betriebsanweisungen mit erforderlichen Schutzmaßnahmen sowie Maßnahmen zur In- und Außerbetriebnahme der Chlorgasanlage, Bedienung und Wartung der Anlage, Verhalten bei Störfällen und Maßnahmen zur Gefahrenabwehr waren vorhanden und ausreichend dokumentiert. Die erforderlichen Unterweisungen wurden regelmäßig durchgeführt, Prüfprotokolle konnten vorgelegt werden, ebenso ein umfassender Alarmplan. Die persönliche Schutzausrüstung und die entsprechenden arbeitsmedizinischen Untersuchungen lagen vor. Auch eine spezielle gasdichte

Ventilschutzkappe mit Ventil zum Abdichten undichter Ventile war an gut sichtbarer Stelle im Chlorgasraum bereitgestellt.

Und doch, trotz der guten Arbeitsschutzorganisation im Unternehmen, gab es ein Problem: Durch den Lieferanten wurde keine spezielle gasdichte Ventilschutzkappe mit Ventil zum Abdichten undichter Ventile zwecks Austausch mitgeführt. Auch ein geeigneter Bergungsbehälter zur Sicherung der undichten Chlorgasflasche stand zunächst nicht zur Verfügung. Die Mängel wurden jedoch unverzüglich beseitigt.

Bedingt durch die insbesondere von Chlorgas ausgehenden Gesundheitsgefahren und die Vielzahl der Vorkommnisse mit Chlorgas ist es besonders wichtig, dass Chlorgasverwender und Gaslieferant eng zusammenarbeiten, ausreichende Schutzmaßnahmen festlegen und erforderlichenfalls mit der Aufsichtsbehörde abstimmen.

Dipl.-Ing. Adrian Manoiu, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

2.5.2 Asbestpappen – Überraschende Entdeckung während der Sanierungsphase

Asbest, ein Wertstoff der aufgrund seiner vielfältigen „positiven“ Eigenschaften über viele Jahrzehnte in sehr großen Mengen verwendet wurde, ist seit 1993 in Deutschland wegen seines Krebsrisikos verboten. Der Asbestgehalt und die Art der Einbindung der Asbestfasern in den Werkstoff sind diejenigen Kriterien, die Asbestprodukte zwei Kategorien zuweisen: Asbestzement und schwach gebundene Asbestprodukte. Spritzasbest, Asbestpappen, Leichtbaubrandschutzplatten und Asbestschnüre gehören zur Gruppe der schwach gebundenen Asbestprodukte, die einen hohen Asbestanteil und eine Rohdichte kleiner als 1000 kg/m³ aufweisen.

Die Art der Asbestbindung ist eine wichtige Kenngröße sowohl bei der Beständigkeit von Asbestzeugnissen als auch der Freisetzung

von Asbestfasern. Nicht nur die mechanische Beanspruchung der Bauprodukte und die angewendeten Rückbauverfahren, sondern auch die natürliche Verwitterung und sogar geringe Erschütterungen können dazu führen, dass Asbestfasern in erheblichen Mengen freigesetzt werden. Bis Mitte der 80er Jahre wurden Weichasbestplatten unter den Fensterbänken zur Wärmeisolation von baulichen Anlagen und zur Verbesserung des Brandschutzes eingebaut. Mit einem Asbestanteil von 80 bis 100 Gewichtsprozent ist das Gefährdungspotenzial von Asbestpappe sowohl im eingebauten Zustand als auch bei Sanierungsarbeiten außerordentlich hoch.

Während der bereits angelaufenen Sanierungsphase eines mehrstöckigen Gebäudes aus den Vorkriegsjahren wurde festgestellt,

dass unter den Fensterbrettern Asbestpappe als Isolationsmittel angebracht war. Die Sanierungsfirma suchte im Hinblick auf die Anwendung eines sicheren und zugleich wirtschaftlichen Verfahrens die fachliche Unterstützung der Aufsichtsbehörde für diesen nicht alltäglichen Sanierungsfall. Nach gemeinsamer Begleitung der Baustelle wurden zwei Sanierungskonzepte vorgeschlagen. Zunächst wurde die Baustelle jedoch für Fremde gesperrt und die betroffenen Bereiche prophylaktisch als asbestkontaminiert gekennzeichnet. Da ein geringfügiger Anteil der betroffenen Fensterbretter bereits abgerissen war, sollten Konzentrationsmessungen in unterschiedlichen Räumen erste Hinweise über eine bereits stattgefundene Freisetzung von Asbestfasern liefern.



Fensterbank mit Asbestpappe

Das erste Konzept ging von einer nicht vorhandenen Freisetzung aus und sah eine lokale Einhausung mit einer luftdichten Verpackung der mit Asbestpappe behafteten Bretter vor der Demontage vor. Nach einer ersten Demontage sollte der Erfolg des Verfahrens durch eine Fasermessung validiert werden. Im Falle einer bereits stattgefundenen Faserfreisetzung – zweites Konzept – sollten die Arbeitsbereiche staubdicht abgeschottet werden und die Arbeiten nach TRGS 519 Ziffer 14 „Besondere

Regelungen für Abbruch- und Sanierungsarbeiten an schwach gebundenen Asbestprodukten“ durchgeführt werden.

Die Ergebnisse der sieben repräsentativen Messungen lieferten keine auswertbaren Ergebnisse, da alle Filter durch Baustellenstaub verstopft waren und eine Analyse nicht möglich war. Die Sanierungsfirma setzte nach Rücksprache mit der Landesdirektion und dem Auftraggeber das zweite Sanierungskonzept

um. Die nach Abschluss der Arbeiten durchgeführten Freigabemessungen wiesen keine Asbestfaserkontamination nach.

Kontrolle und Hinwirkung auf eine sichere Durchführung der Arbeit sind und bleiben primäres Ziel der Arbeitsschutzbehörde. Durch Kommunikation und enge Zusammenarbeit aller Beteiligten – Unternehmer und Behörde – können Lösungswege eruiert oder aufgezeigt werden, die sowohl die Beschäftigten als auch andere Personen und die Umwelt vor stoffbedingten Schädigungen schützen und gleichermaßen wirtschaftliche Aspekte der Auftraggeber berücksichtigen.

Weil nicht zuletzt der Gesetzgeber bei diesem Procedere den Sachkundigen der Sanierungsfirmen große Verantwortung zuweist, hat er die Anforderungen beim Umgang mit Asbest und asbesthaltigen Materialien verschärft. Gemäß Anhang I Nr. 2.4.2 GefStoffV sowie Nr. 2.7 der TRGS 519 verlieren ab dem 30. Juni 2016 die Sachkundenachweise die vor dem 1. Juli 2010 erworbenen ihre Gültigkeit. Generell gelten die Sachkundenachweise nur noch über einen Zeitraum von sechs Jahren. Wird während der Geltungsdauer des Sachkundenachweises ein behördlich anerkannter Fortbildungslehrgang besucht, verlängert sich die Geltungsdauer um sechs Jahre. Der Fortbildungslehrgang muss die Mindestanforderungen gemäß Anlage 5 der TRGS 519 umfassen.

Dipl.-Ing. Sabine Knuhr, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

2.5.3 Welchen Stellenwert nimmt die Schadstoffsanierung beim Umbau/Sanierung von Gebäuden ein?

Umbau- und Sanierungsarbeiten von und an Wohn- und Geschäftshäusern sowie alten Industrieanlagen nehmen einen großen Anteil am Baugeschehen ein. Wie sieht es hier bei der Vorbereitung und Planung der Arbeiten aus, werden ausreichend Erkundungen hinsichtlich der verbauten und eingesetzten Materialien vorgenommen sowie entsprechende Schutzmaßnahmen geplant? Unsere Erfahrungen sind hier sehr unterschiedlicher Art. Im vorliegenden Fall lag ein Gutachten aus dem Jahr 2008, angefertigt durch ein Ingenieurbüro vor. Dieses wurde im Auftrag der TLG Immobilien GmbH erstellt.

Ein Geschäftshaus, Baujahr 1983, errichtet in Stahlbauskelettwiese, mitten im Zentrum Leipzigs, soll saniert und umgebaut werden. Aus dem Gutachten war ersichtlich, dass im Bereich der Vorhangsfassade in den vier Obergeschossen ca. 20 t asbesthaltige Leichtbauplatten in Form von Sokalit, 6 t Asbestzementplatten und ca. 160 m³ künstliche Mineralwolle verbaut sind. Bereits vorzeitig erhielt die Arbeitsschutzbehörde Kenntnis zu dem bevorstehenden Umbau des Gebäudes. Aufgrund der Innenstadtlage galt es frühzeitig, die Schutzmaßnahmen so festzulegen, dass neben dem Arbeitnehmerschutz insbesondere auch für Dritte (Besucher der Innenstadt) keine Gefährdungen durch As-

bestfasern auftreten dürfen. Gemeinsam mit einem Vertreter eines Ingenieurbüros, einem potenziellen Auftragnehmer und einem Vertreter des Bauherren wurde das Problem der Schadstoffsanierung besprochen. Erstaunlicherweise war zu diesem Zeitpunkt schon klar, dass der Auftrag der Abbrucharbeiten und damit auch die Schadstoffsanierung an einen Unternehmer ohne Beschäftigte gehen sollen. Unsererseits wurden Bedenken zu dieser Vorgehensweise geäußert, da der Unternehmer keine bzw. nur unzureichende Kenntnisse zur Asbestsanierung hatte. Dies erfolgte bereits im Dezember 2014.



Außenansicht



Aufbruch von Mauerwerk zwischen Sokalitplatte und Trennwand

Durch Zufall wurden im August 2015 erste Bautätigkeiten am Gebäude festgestellt. Es erfolgte der Gerüstaufbau. Unsere Recherchen ergaben, dass die Arbeiten beginnen sollen, inzwischen ein Bauleiter bestellt wurde und dieser den Aufbau des Gerüsts veranlasst hatte. Erste Probleme traten bei der Verankerung des Gerüsts auf, da teilweise in die Asbestzementplatten hineingeböhrt wurde. Der erste Baustopp wurde ausgesprochen. Erst nach unserer Aufforderung an den Bauleiter und Bauherrn wurde eine Baustellenvorankündigung erarbeitet und ein Sige-Koordinator (SigeKo) bestellt. Die Erstellung des Gesundheits- und Sicherheitsplanes (Sige) verzögerte sich weiterhin bis Januar 2016. Ein Konzept für die Schadstoffsanierung lag zu diesem Zeitpunkt ebenfalls noch nicht vor, eine Fachfirma war weit und breit nicht zu sehen. Es wurden bereits Entrümpelungsarbeiten mit einem teilweisen Aufbruch von Wänden ausgeführt. Mittlerweile wurden einige Sanierungsfirmen angefragt, wobei in diesen Gesprächen mögliche Sanierungsvarianten offeriert wurden, die mit uns nicht abgestimmt waren und aufgrund der Gebäudekonstruktion auch so nicht durchführbar wären. Zum Ausbau der künstlichen Mineralwolle wurde kein Wort verloren. Die Angebote der Firmen (diese wurden nach Rücksprache mit uns auf die tatsächlichen Sanierungsleistungen ausgelegt) stellten für den Auftragnehmer/Einzelunternehmer einen Schock dar. Diese Summen hatte er natürlich aufgrund seiner Unkenntnis der Schadstoffsanierung so nicht eingeplant. Auf der Suche nach Auswegen wollte er die Sanierung mit einem ihm bekannten Unternehmen durchführen und versuchte ständig in Gesprächen die Schutzmaßnahmen herunterzuhandeln. Der Versuch, nach Absolvierung des Sachkun-



Raumlufttechnische Anlage

denachweises von zwei Beschäftigten, die Sanierung selbst auszuführen, scheiterte kläglich. Es lagen keine ausreichenden Voraussetzungen für die Erteilung einer Zulassung vor. Um Zeit aufzuholen, sollte die künstliche Mineralwolle nun im Vorfeld ausgebaut werden. Dieses wiederum wurde durch uns nicht erlaubt und es musste ein zweiter Baustopp ausgesprochen werden.

Erst Ende Januar 2016 konnte ein Vertrag mit einer zugelassenen Fachfirma abgeschlossen werden. Dies war dringend notwendig, da der Bauherr bereits Terminverzug geltend machte. Die Fachfirma nahm den Auftrag jedoch nur unter der Bedingung auf Vorkasse an. Wegen der Kostenminimierung veranlasste der Auftragnehmer/Einzelunternehmer durch ein Subunternehmen (mit wesentlich günstigeren Preisen) die Abschottung des Gebäudes eigenständig und nicht durch die Fachfirma vorzunehmen. Erstaunlicherweise erfolgte dies in

guter Qualität. Nach ersten Schwierigkeiten mit der Fachfirma, wegen fehlender Nachweise der Abluftmessungen für die Unterdruckhaltegeräte, unzureichender Prüfung der ortsveränderlichen elektrischen Betriebsmittel und unzureichender Sicherung von Verkehrswegen, wurden die Sanierungsarbeiten/Ausbau der asbesthaltigen Produkte und umfangreicher Mengen an künstlicher Mineralwolle nunmehr erfolgreich abgeschlossen. Im Zuge des weiteren Umbaus müssen jedoch noch Einlagerungen von künstlicher Mineralwolle im Fußbodenbereich (unter dem Estrich) ausgebaut werden. Wegen der geringen Tragfähigkeit der Decken können diese Arbeiten erst nach dem Abbruch einzelner Zwischenwände erfolgen.

Im Ergebnis der gesamten Planungs- und Ausführungsarbeiten muss gesagt werden, dass Selbstüberschätzung und Ignoranz von Auftragnehmer/Einzelunternehmer und Bauherr zu erheblichen Zeitverzögerungen, Mehrkosten und hohem Aufwand für die Arbeitsschutzbehörde geführt haben. Die Zusammenarbeit zwischen Behörde, Bauleitung, SigeKo und Einzelunternehmer war hierbei äußerst schwierig, da auch die Bauleitung jegliche Verantwortung von sich wies und auf den Auftragnehmer schob. Ein Einsatz des SigeKo war nicht zu vernehmen. Man muss sich die Frage stellen, wieso für derart umfangreiche Abbrucharbeiten einschließlich der Schadstoffsanierungen der Auftrag an einen Einzelunternehmer ohne fachliche Kenntnisse vergeben werden kann. Da dies leider keinen Einzelfall darstellt, zählt am Ende offenbar nur das Geld, was man sparen kann, ohne Rücksicht auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu nehmen.

2.5.4 Arbeitnehmerin erlitt bei Reinigungsarbeiten starke Verätzungen

In einer Großküche in Dresden, die zu einem Unternehmensverbund im deutschsprachigen Raum mit über 8500 Angestellten gehört, ereignete sich Ende Dezember 2015 ein schwerer Arbeitsunfall. Eine Mitarbeiterin hatte die Aufgabe, den Fliesenfußboden in der Küche einer Grundreinigung zu unterziehen. Dies wird nur in großen Zeitabständen durchgeführt. Das für den alltäglichen Gebrauch verwendete Reinigungsmittel ist wegen der geringeren Reinigungswirkung nicht dafür geeignet und wurde durch ein stark basisches Mittel mit hoher Fettlösekraft ersetzt. Hauptbestandteil dieses pulverförmigen Produktes ist zu über 75 Gew.% Natriumhydroxid NaOH.

Die Mitarbeiterin streute das Mittel ohne jeglichen Körperschutz auf dem vorgesenästen Fußboden aus, arbeitete es mit einer Scheuerbürste in die Rillen der Fliesen ein und spülte es nach einer Einwirkzeit mit Wasser weg. Dabei kamen ihre Füße mit dem Spülwasser in Kontakt. Sie bemerkte dies, zog sich lediglich die Socken aus und arbeitet weiter. Erst nach einer weiteren dreiviertel Stunde wurden auch die Sandaletten ausgezogen und abgespült. Trotz der auffälligen Rötungen an den Füßen begab sich die Mitarbeiterin erst am dritten Tag zum Arzt, der schwere und zwischenzeitlich offene Verätzungen der Haut feststellte. Der Heilungsprozess dauerte mehrere Wochen. Ob irreversible Hautschäden und Vernarbungen zurückbleiben, konnte zum Zeitpunkt der Unfalluntersuchung noch nicht abgeschätzt werden.

Im Sicherheitsdatenblatt des Reinigungsmittels werden für den Umgang konkrete Schutzmaßnahmen gefordert: Schutzbrille, chemikalienresistente Schutzhandschuhe, Schutzbekleidung und Schuhe. Darüber hinaus wird die Anwendung in einer nur 4 %-igen Konzentration empfohlen. Die zum Unfallzeitpunkt in der Großküche vorliegende Betriebsanweisung sieht zusätzlich das Tragen von chemikalienresistenten Gummistiefeln vor. Die chemikalienresistente Schutzkleidung, außer den Gummistiefeln, hätte zum Unfallzeitpunkt von der Mitarbeiterin genutzt werden können. Regelmäßig werden die Beschäftigten aktenkundig zu Fragen des Arbeitsschutzes auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung und der Betriebsanweisungen unterwiesen.

Im Ergebnis der Unfalluntersuchung wurde festgelegt, dass mit den Mitarbeitern der Unfall ausgewertet und eine gesonderte Unterweisung zur Tragepflicht von persönlicher Schutzausrüstung nach § 3 Absatz 5 Gefahrstoffverordnung und entsprechend der Betriebsanweisung durchgeführt wird. Die Beschaffung der chemikalienbeständigen Schutzstiefel wurde umgehend über die Firmenzentrale ausgelöst. Darüber hinaus erfolgte eine Auswertung des Unfalles durch die firmeneigene Fachkraft für Arbeitssicherheit auch in den anderen gastronomischen Geschäftsfeldern des Unternehmensverbundes. Von sanktionierenden Maßnahmen der Arbeitsschutzbehörde konnte daher abgesehen werden.



Pulverförmiges Reinigungsmittel

2.6 Explosionsgefährliche Stoffe

Ökonom (HS) Uwe Dämmig, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

2.6.1 Vorbildlicher Sprengabbruch des Gebäudekomplexes Bunkerschwerbau/Maschinenhaus im ehemaligen Kraftwerk Hagenwerder Werk III

Das Werk III des Kraftwerkes Hagenwerder wurde ab 1970 errichtet und 1974 in Betrieb genommen. Seine Leistung betrug zweimal 500 Megawatt. Die Leistung des gesamten Kraftwerkes, also der Werke I bis III lagen bei 1500 Megawatt.

Nach der politischen Wende wurde 1991 zunächst das veraltete Kraftwerk I abgeschaltet. Im Jahre 1996 wurde das Kraftwerk II außer Betrieb gesetzt. Da die Braunkohlevorräte aus dem Tagebau Berzdorf einen weiteren Betrieb von mindestens 15 Jahren nicht mehr erlauben würden und sich somit notwendige Modernisierungen nicht mehr lohnten, wurde auch das Kraftwerk III am 28. Dezember 1997 stillgelegt. Zum Zeitpunkt seiner Stilllegung hatte das Kraftwerk 608 Beschäftigte. Nachdem 2003 das Kesselhaus abgebrochen wurde, verblieben vom Kraftwerk III Hagenwerder noch das Maschinenhaus und der Bunkerschwerbau.

lichen Seite eine Höhe von 54 m aufweisen. Das Maschinenhaus schließt sich östlich direkt an den Bunkerschwerbau an und ist 210 m lang, 42 m breit und maximal 30 m hoch.

Mit der Durchführung der Sprengung wurde ein Unternehmen, welches bereits über entsprechende Erfahrungen bei der Sprengung derartiger Bauwerke verfügt, beauftragt. Bei der Vorbereitung der Sprengung waren besonders die speziellen Gegebenheiten der abzubrechenden Bauwerke sowie die Wirkungen auf die umliegende Industrie- und Gewerbebauung zu berücksichtigen. Dies erforderte eine sehr sorgfältige Planung und Vorbereitung der Sprengung. In einem in der Planungsphase erstellten Konzept zum Sprengabbruch durch einen Sachverständigen wurden die Sprengbereiche, die erforderlichen Vorarbeiten und die Auswirkungen der Sprengung auf die Umgebung betrachtet. Dabei wurden

So wurden bei Beratungen bei dem mit der Durchführung der gesamten Maßnahme beauftragten Ingenieurbüro, auch im Beisein des Sprengunternehmens, insbesondere sicherheitsrelevante Fragen erörtert.

Schon hier wurden Festlegungen getroffen, wie

- genaue Größe und Lage des Sperrkreises,
- Maßnahmen zur Verhinderung von Streuflug,
- Maßnahmen zur Verhinderung von Schäden an benachbarten Betriebsanlagen und der in 140 m Entfernung befindlichen Photovoltaikanlage.

Beispielsweise wurde hier festgelegt, dass in einem benachbarten Betrieb mit sehr erschütterungsempfindlichen Maschinen diese vor der Sprengung teilweise demontiert und gesichert werden müssen, um Schäden zu vermeiden. Auch wurden zusätzliche Sicherungsmaßnahmen gegen Streuflug im Bereich des ehemaligen Kantinegebäudes, welches derzeit von einer Catering-Firma genutzt wird, von der Landesdirektion Sachsen gefordert und später auch realisiert.

Aufgrund der besonderen Öffentlichkeitswirksamkeit dieses Vorhabens wurden in die Betrachtungen des Sicherheitskonzeptes auch Fragen zur Information der Anlieger, Absperungen von Verkehrswegen sowie der Beteiligung und der Aufstellplätze für die Medien einbezogen.

In Vorbereitung der Sprengung wurde ein minutiöser Ablaufplan erstellt, der Festlegungen für alle an der Sprengung beteiligten Kräfte enthielt. Dies beinhaltet nach der Herstellung der Einsatzbereitschaft der Einsatzleitung vor der Sprengung beispielsweise die Aufstellung der Erschütterungsmessgeräte, die Einweisung der Absperrposten, die Einnahme der Postenstandorte und die Meldung des Abschlusses der Evakuierungsmaßnahmen, Sperrungen von Staats- und Bundesstraßen durch die Polizei, Öffnung der Wasserzuführungen zu den sogenannten Hydroschildern zur Staubbierhaltung, Erteilung der Sprengsignale und Zündung.



Drohnenaufnahme des leerstehenden Gebäudekomplexes des ehemaligen Kraftwerkes Hagenwerder Werk III

Das Betreiberunternehmen entschloss sich nunmehr, auch diesen Gebäudekomplex abzureißen. Aus Gründen der Effektivität wurde seitens des Betreiberunternehmens entschieden, den Abbruch mittels Sprengung durchzuführen.

Der Bunkerschwerbau ist 186 m lang, 12 m breit und 48 m hoch, wobei die Treppenhäuser an der nordwestlichen Seite und der südwest-

auch die beim Bodenaufprall der Bauteile entstehenden Erschütterungen bewertet und Aussagen über eine eventuelle Gefährdung von benachbarten Objekten getroffen.

Die Landesdirektion Sachsen, Dienststelle Dresden, Abteilung Arbeitsschutz wurde bereits im Oktober 2015 und damit ca. 3 Monate vor der geplanten Sprengung in die Vorbereitung und Planung der Sprengung einbezogen.

Nach der Sprengung sind Punkte wie die Kontrolle der Sprengstelle durch den Sprengverantwortlichen, Meldung an die Einsatzleitung, Freigabe der Staats- und Bundesstraßen, Kontrolle der Anliegerbetriebe und der Photovoltaikanlage, Sicherstellung der Schwingungsmessgeräte, Auswertung der Sprengergebnisse in der Einsatzleitung bis hin zur geplanten Beendigung der Arbeit der Einsatzleitung festgeschrieben. So konnte eine einwandfreie Koordinierung der gesamten Maßnahme ermöglicht werden. Letztlich konnte die Arbeitsschutzbehörde davon überzeugt werden, dass die Sprengung des Bunkerwerbaus und des Maschinenhauses sorgfältig geplant und vorbereitet war und keine Gefährdungen bestanden.

Am 5. Dezember 2015, pünktlich 11:00 Uhr wurde dann durch das sprengausführende Unternehmen der Gebäudekomplex mit 420 kg Sprengstoff zu Fall gebracht.

Das Ergebnis der Sprengung ist nicht nur in der Presse als beispielhaft dargestellt worden. Auch bei den Beteiligten bestand Einigkeit darin, dass das Ergebnis nicht hätte besser sein können. Dies zeigt, dass bei gewissenhafter und sorgfältiger Vorbereitung von komplizierten Sprengvorhaben auch in dieser Größe hervorragende Ergebnisse erzielt werden können.



Drohnenaufnahme der Zündung – gut zu erkennen ist der punktgenaue Sturz in das vorbereitete Fallbett zur Schwingungsminimierung



Es ist vollbracht – die Staubwolke verzieht sich langsam und lässt den Blick auf die Überreste frei

2.7 Beförderung gefährlicher Güter

Dipl.-Chem. Rüdiger Spahn, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

2.7.1 Schwere Verätzungen beim Entladen von Säuren und Laugen

Havarien mit Chemikalien können zu Gefährdungen der Arbeitnehmer und/oder der Umwelt führen. Werden zur Bewältigung dieser Situationen externe Hilfskräfte herangezogen, bleibt dies den Medien nicht verborgen. So titelte eine Zeitung im Juli 2015 „Chemieunfälle beunruhigen Anwohner in...“, nachdem es in einer Stadt innerhalb eines Wochenendes zu zwei Havarien mit Gefahrstoffen gekommen war. Wie sich später herausstellte, waren die Schäden für die Umwelt gering. Neben einem hohen Sachschaden waren Arbeitnehmer jedoch nicht betroffen. Anders sah es bei zwei anderen Unfällen aus. Dabei erlitten die Beschäftigten schwere Verätzungen. Wie so oft, wurden hier mehrere Mängel bei der Umsetzung der Gefahrgutverordnung (GGVSEB) und der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) vorgefunden. Zur besseren Darstellung der Probleme in der Praxis werden nachfolgend drei Unfälle/Havarien vorgestellt.

Fall 1

In einer metallverarbeitenden Firma wurde ca. drei Tage nach der Anlieferung von mehreren Fässern (à 200 l) mit 99 %iger Salpetersäure an einem Fass ein Austritt von gelbem Rauch festgestellt. Die Fässer befanden sich in einem Raum, in dem auch metallische Produkte gelagert wurden. Während des sich anschließenden Großeinsatzes der Feuerwehr konnte das Ventil des Fasses abgedichtet werden. Arbeitnehmer wurden nicht gefährdet.

Im Rahmen der Unfalluntersuchung wurden verschiedene Mängel festgestellt:

- die Salpetersäure wurde in einem Arbeitsraum gelagert,
- es wurden keine Vorkehrungen für einen Leckagefall getroffen,
- der Raum konnte nicht ausreichend belüftet werden,
- Auffangeinrichtungen waren nicht vorhanden,
- eine Augen- und Körperdusche war nicht vorhanden,
- es existierte keine Zugangsbeschränkung.

Der Lagerraum entsprach damit in keiner Weise den notwendigen Anforderungen nach TRGS 510 „Lagerung von Gefahrstoffen in ortsbeweglichen Behältern“.



Defektes Fass, Foto: LDS/Firma

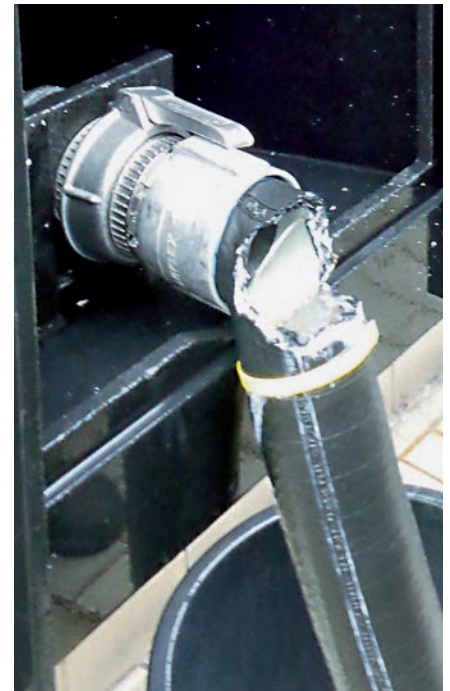


Defektes Fass mit Ventil

Inwieweit der Empfängerbetrieb seinen Pflichten als Entlader nach § 23a GGVSEB nachgekommen war, d. h. vor und während der Entladung auf Beschädigungen und Verschluss der Ventile zu prüfen, konnte im Zuge der Ermittlungen nicht mehr festgestellt werden. Aufgrund der korrosiven Eigenschaften der Salpetersäure-Nebel entstand an den im Produktionsraum befindlichen metallischen Arbeitsmitteln und Produkten ein hoher Sachschaden.

Fall 2

Per Tankwagen wurde einem Betrieb 96 %ige Schwefelsäure geliefert. Das Fahrzeug wurde ordnungsgemäß platziert und sollte mittels ei-



Zerplatzter Chemieschlauch am Anschluss der Anlage, Foto: Firma

nes am Fahrzeug befindlichen sogenannten Chemieschlauches (blau-weiß UTS) entladen werden. Der Entladevorgang wurde vom Fahrzeugführer mittels Pumpe des Tankfahrzeuges durchgeführt. Während des Pumpvorgangs riss der Schlauch auf. Die Schwefelsäure benetzte Kopf, Hals und Füße des Fahrers. Ein vorbeikommender Mitarbeiter der Empfänger-Firma bemerkte, wie der Fahrer mithilfe eines Wasserschlauches die Säure von seinem Körper abzuspülen versuchte. Nach Wahrnehmung des Fahrers kam aus der Notdusche kein Wasser. Aufgrund der dadurch bedingten zeitlichen Verzögerung entstanden Verätzungen auf der Kopfhaut.

Mängel:

- Da der Fahrer die Entladung selbst vornahm, befand sich die Spedition in der Rolle des Entladers. Die Einweisung des Fahrers in die Technik vor Ort durch den Empfänger bzw. durch den eigenen Speditionsbetrieb war unzureichend (§ 23a i.V. Anlage 2 Nr. 3.2 GGVSEB).
- Der Schlauch, der zwar einer jährlichen Überprüfung unterzogen wurde, war offensichtlich nicht ordnungsgemäß verlegt worden. Eine zu hohe Biegebeanspruchung

des Schlauches hinter der Schlaucharmatur, in Verbindung mit der hohen Druckbeaufschlagung von >10 bar und der hohen Dichte der Säure (1,84 g/l), war mit hoher Wahrscheinlichkeit die Ursache für das Platzen des Schlauches.

- Eine Notdusche muss auch im Freien spätestens 3 s nach Öffnen der Absperrarmatur die notwendige Wassermenge abgeben (DIN 12899-3). Die installierte Notdusche hatte eine Verzögerung von 5 s. Der Gefahrgutfahrer ging dadurch vermutlich von einem Defekt der Dusche aus und verwendete stattdessen einen daneben liegenden Wasserschlauch.
- Der Fahrer hatte die notwendige Schutzkleidung nur unvollständig angelegt.

Fall 3

Ein Tankcontainer mit 50 %iger Kalilauge wurde zur Entladung vorbereitet. Dabei wurde u.a. eine Zwischenkupplung aufgeschraubt. Der daran befestigte Entladeschlauch löste sich beim Entleeren des Tankcontainers. Der in der

Nähe stehende Fahrzeugführer wurde im Gesicht mit Kalilauge benetzt. Trotz sofortiger Verwendung der Notdusche entstanden Verätzungen im Augenbereich.

Eine ausreichende Schutzausrüstung war nicht in der notwendigen Konfiguration angelegt worden.

Zusammenfassung

Die Pflichten des Entladers wurden in der Gefahrgutverordnung schon vor einigen Jahren präzisiert. Trotzdem ist die Umsetzung dieser Vorschriften in der Praxis nach wie vor mangelhaft.

Ein unzureichendes Management bei der Einweisung von Fremdfirmen (Spedition, Subunternehmer) begünstigt das Entstehen von Unfällen. Die von den Speditionen erstellten schriftlichen Weisungen nach Nr. 5.4.3 ADR sowie die nach Nr. 8.1.5 ADR an Bord des Fahrzeuges befindlichen Schutzausrüstungen gewährleisten beim Transport von Säuren und Laugen keinen ausreichenden Schutz im Harvariefall.

Auch auf Basis der sich aus der Gefährdungsbeurteilung nach Gefahrstoffverordnung ergebenden Erkenntnisse konnten von den Betrieben zusätzliche Vorkehrungen zur Senkung des Gefährdungspotenzials getroffen werden. So konnte durch eine Änderung betrieblicher Abläufe im Fall 1 auf eine Lagerung von Salpetersäure generell verzichtet werden. Die Spedition im Fall 2 will dazu übergehen, ätzende Produkte nur noch im Saugbetrieb zu entladen. Im letzten Beispiel wurden die schriftlichen Weisungen um zusätzliche Anweisungen zum Gebrauch der Schutzausrüstung ergänzt.

2.8 Psychische Belastungen

Dipl.-Psych. Birgit Smettan-Rehnolt, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

2.8.1 Stand der Umsetzung des GDA-Arbeitsprogramms PSYCHE in Sachsen

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist eine im Arbeitsschutzgesetz geregelte Aktivität von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern (UVT), die für ein wirksames und abgestimmtes Vorgehen im Arbeitsschutz steht. Eine Intention, um dieses Ziel zu erreichen, besteht in der Festlegung vorrangiger Handlungsfelder und der Planung und Durchführung von Arbeitsprogrammen. Ein Programm im Zeitraum 2013 bis 2018 bearbeitet das Thema „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“. Um der Bedeutung und fachlichen Vielfalt der Thematik gerecht zu werden, wurden 11 Arbeitspakete entwickelt. Es geht um Forschung, um die Erarbeitung praktikabler Vorgehensweisen zur Ermittlung und Vermeidung von Gefährdungen oder um die Sensibilisierung und Qualifizierung der Akteure der Gefährdungsbeurteilung und um andere notwendige Prozesse. Unter www.gda-psyche.de gibt es weiterführende Informationen zum Programm und Wissenswertes zur „Psyche“ am Arbeitsplatz.

Die Arbeitsschutzbehörde des Freistaates Sachsen ist an der Umsetzung des Arbeitsprogrammes beteiligt und hat 2015 entsprechend ihrer Überwachungsaufgabe mit der Durchführung von Kontrollen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung (Arbeitspaket 10) begonnen. Damit soll eine Erhöhung der Zahl und Qualität der betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen zur psychischen Belastung erreicht werden. Das Programm gibt folgende Schwerpunktthemen vor:

- Stand der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung im Betrieb allgemein,
- Probleme der gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeitszeit (insbesondere geht es hier um die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit und nicht um eine Kontrolle der Vorschriften nach dem Arbeitszeitgesetz),
- Prävention traumatischer Ereignisse und Gewalt am Arbeitsplatz.

Für die Erhebungen im Rahmen der Kontrollen wurden von der GDA einheitliche Instrumente/Checklisten entwickelt und den Aufsichtspersonen (AP) zur Verfügung gestellt. Die Instrumentenschulung erfolgte für die AP in Sachsen am 26. März 2015.

Neben der Arbeitsschutzbehörde beteiligen sich die UVT an der Umsetzung des Arbeitspaketes. Das Zusammenwirken der Institutionen in Sachsen regelt die Umsetzungsvereinbarung zwischen der Gemeinsamen Landesbezogenen Stelle (gemäß § 20 Abs. 2 Satz 3 Sozialgesetzbuch VII für den Freistaat Sachsen) und dem Freistaat Sachsen, vertreten durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde, dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) vom 17. März 2015. Am 27. Februar 2015 fand bereits eine gemeinsame Einführungsveranstaltung zur GDA Psyche statt, denn die gegenseitige Information, Abstimmung und

fachliche Ergänzung ist eine Voraussetzung für das Gelingen der GDA-Ziele.

Wie ist nun der Stand der Durchführung der betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen? Was hat die Arbeitsschutzbehörde festgestellt?

Es konnten im Berichtszeitraum 63 Revisionen, vorrangig im Gesundheits- und Sozialbereich, im Bildungswesen und im Dienstleistungsreich durchgeführt werden.

Im Ergebnis hat sich gezeigt, dass über 50 % (n = 38) der aufgesuchten Betriebe einen guten Stand der Gefährdungsbeurteilung aufweisen können (Abb. 1). Dazu gehört, dass die Ermittlung der wesentlichen Kriterien, die die psychischen Belastungen der Belegschaft ausmachen, erfolgte, geeignete Maßnahmen zur Vermeidung oder Behebung von Risiken getroffen und regelmäßig auf ihre Wirksamkeit geprüft wurden sowie eine entsprechende Dokumentation in der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung vorhanden war.

Insgesamt ist festzustellen, dass mehr Maßnahmen organisiert und getätigt wurden als in der Dokumentation zur Gefährdungsbeurteilung ausgewiesen sind. Diesen Tatbestand und die hinter der Thematik steckende Vielfalt relevanter Merkmale verdeutlicht die nächste Abbildung.

Das Merkmal Arbeitsorganisation/Arbeitszeit war so gut wie in allen Betrieben ein Thema,

Abb. 1: Stand der Gefährdungsbeurteilung in den aufgesuchten Betrieben

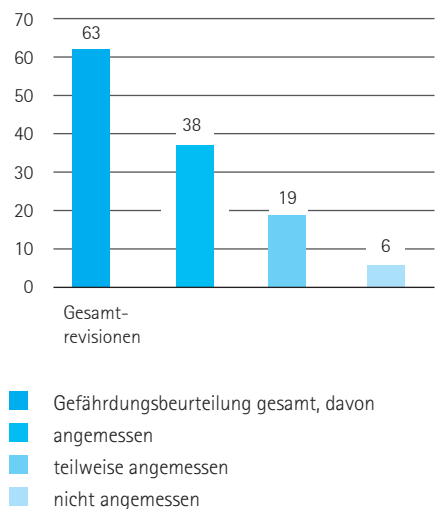
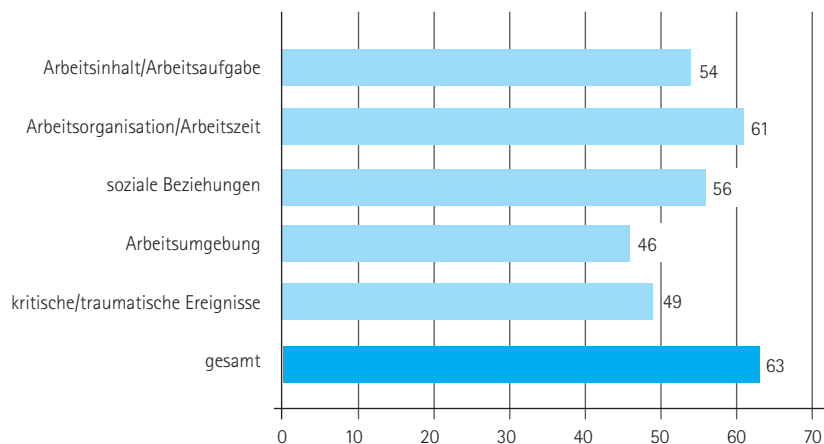


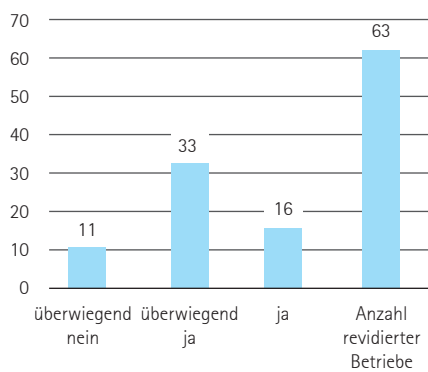
Abb. 2: Anzahl der Betriebe, die einzelne Maßnahmen aus jeweiligem Merkmalsbereich benannten (Mehrfachnennungen)



insbesondere Stress durch Zeitdruck und regelmäßige Phasen hoher Arbeitsdichte. In der folgenden Abbildung ist dargestellt, wie die Arbeitgeber diese Arbeitsbedingungen einschätzen.

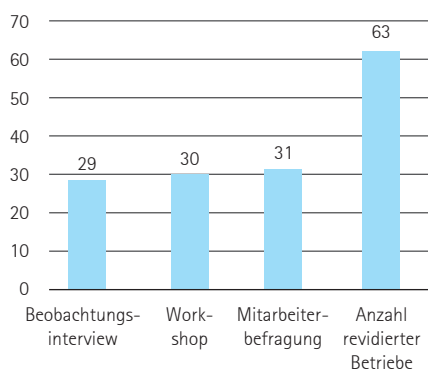
Die Arbeitsverdichtung zeigt sich in vielen Arbeitsabläufen und ist nicht in allen Facetten vom Arbeitgeber beeinflussbar.

Abb. 3: Einschätzung zum Vorhandensein regelmäßiger Phasen hoher Arbeitsdichte (2x keine Angabe)



Welche Methoden haben die Betriebe eingesetzt, um die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen oder Hinweise auf besonders kritische Arbeitsbereiche zu erhalten?

Abb. 4: Methoden der Gefährdungsbeurteilung (Mehrfachnennungen)



Jeder zweite Betrieb führte Mitarbeiterbefragungen durch, um Gestaltungsdefizite oder kritische Bereiche herauszustellen oder Informationen zur Arbeitszufriedenheit zu erhalten.

Begehungen, z. B. durch den Arbeitsschutzausschuss, unter Einbeziehung der Beschäftigten (Beobachtungsinterviews) führte ebenfalls fast jeder zweite Betrieb durch. Zur Methodik sind Mehrfachnennungen erfolgt. An der Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung wurden in 54 Fällen die Sicherheitsfachkraft und in 43 Fällen auch die Mitarbeitervertretung beteiligt. Festzustellen war, dass sich die internen sowie auch externen Akteure konkrete Empfehlungen zu geeigneten Verfahren für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung wünschten. Die Beratungen durch die Arbeitsschutzbehörde wurden in diesem Zusammenhang gern angenommen. Es gibt ein breites Angebot an wissenschaftlich fundierten Instrumenten für die Gefährdungsbeurteilung, jedoch nicht immer „das passende Instrument“. Bei der Auswahl muss der Betrieb die Kriterien selbst definieren. Ausgangspunkt für die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung ist immer die zu verrichtende Aufgabe.

Die Auswertung lässt vermuten, dass die Beteiligung der Personalvertretung eine förderliche Wirkung auf die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen hat. Von allen Betrieben, die die psychischen Faktoren beurteilten, haben 65 % mit der Beschäftigtenvertretung eine Vereinbarung dazu getroffen, 20 % haben den Betriebsrat nicht einbezogen. Die verbleibenden Betriebe haben keine Beschäftigtenvertretung.

Als Fazit des Programms für das Jahr 2015 lässt sich Folgendes festhalten:

- Die meisten Betriebe erkennen die Bedeutung des Themas Psyche und sind grundsätzlich aufgeschlossen.
- Die Revisionen sind sehr umfangreich und vielfältig.
- Betriebe dokumentieren die psychischen Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung nur teilweise. Trotz fehlender Bedarfsanalyse setzen sie jedoch schon häufig Maßnahmen um.
- Arbeitgeber können nicht alle Gefährdungen beeinflussen, sondern sind durch finanzielle oder gesetzliche Rahmenbedingungen limitiert.
- Beschäftigtenvertretung ist häufig an der Planung und Umsetzung der GB psychische Belastung beteiligt.
- Unternehmen wünschen konkrete Empfehlungen zu geeigneten Verfahren der GB.

Im Feld „psychische Belastungen bei der Arbeit“ besteht weiterhin ein hoher Handlungs- und Beratungsbedarf.

3 Technischer Verbraucherschutz / Marktüberwachung

3.1 Geräte- und Produktsicherheit

Dipl.-Ing. Berit Franke, Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

3.1.1 Marktüberwachung im Freistaat Sachsen

Im Geltungsbereich des Produktsicherheitsgesetzes (ProdSG) prüfte die Marktüberwachungsbehörde des Freistaates Sachsen im Jahre 2015 in 5.067 Fällen. Dabei wurden 549 Produkte im Rahmen der aktiven Marktüberwachung überprüft, in 4.518 Fällen musste die Behörde reaktiv tätig werden.

Reaktive Marktüberwachungsaktivitäten resultierten vor allem aufgrund von Meldungen des Schnellwarnsystems der Europäischen Union für unsichere Verbraucherprodukte, dem RAPEX-System (712) und Meldungen anderer Behörden (1.269), hauptsächlich Meldungen der Zollbehörden am Einfuhrschwerpunkt Leipzig.

Die aktive Marktüberwachung im Freistaat Sachsen erfolgt regelmäßig im Rahmen von festgelegten Schwerpunktaktionen, die national über den Arbeitsausschuss Markt-

überwachung abgestimmt werden. In Sachsen erfolgten die Kontrollen im Berichtsjahr insbesondere zu folgenden Produktgruppen bzw. Themen:

- Sicherheit von LED-Lampen (Fortführung aus dem Vorjahr und Abschluss) i.V.m. Besonderheiten des online-Handels,
- Durchführung von Messebesichtigungen auf ausgewählten Messen und Ausstellungen,
- Marktüberwachung an EU-Außengrenzen gemeinsam mit den Zolldienststellen.

Etabliert haben sich die gemeinsamen Kontrollen mit den Zolldienststellen am Einfuhrschwerpunkt Leipzig. Das stetige Wachstum des online-Handels geht einher mit einer zunehmenden Einfuhr von Produkten aus Drittstaaten. 98 % der vom Zoll zur Prüfung vorgelegten Produkte waren zumindest nicht

richtlinienkonform und damit nicht einfuhrfähig. Die hohe Trefferquote unterstreicht die Wichtigkeit der Zusammenarbeit und des regelmäßigen Austauschs zwischen Marktüberwachungsbehörde und Zollbehörden. Für Verbraucher und sonstige Einführer veröffentlichte das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr im Jahr 2015 ein aktuelles Faltblatt mit Informationen zum Import von Produkten aus Drittländern. Unterstützt wurden die Bediensteten der Marktüberwachung in bewährter Weise durch die gewerbeaufsichtliche Untersuchungsstelle (GAUS) der Landesdirektion Sachsen, die vollzugsbegleitend tätig wird. Dort wurden im Berichtsjahr 71 Produkte überprüft. Schwerpunkt der Tätigkeit der GAUS waren elektrische Betriebsmittel (82 %), wobei die meisten Überprüfungen aufgrund der konzipierten Schwerpunktaktionen auf LED entfielen. 19 Produkte wiesen ein hohes oder ein ernstes Risiko auf.



Dipl.-Phys. Thomas Schorch, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

3.1.2 Eroberung der besonderen Art

In der dunklen Jahreszeit erfährt die Raumbeleuchtung – nicht allein während der Advents- und Weihnachtstage – alle Jahre wieder Hochkonjunktur. Seit geraumer Zeit erobern dabei immer mehr LED-Lampen auch die sächsischen Wohnzimmer. Ihre positiven Umwelteigenschaften sind unbestritten. Dem sicherheitsbewussten Käufer stellt sich jedoch die Frage, ob auch Sicherheit und Gesundheit der Verwender gewährleistet sind. Ihr ist die Landesdirektion Sachsen als die für den Vollzug des Produktsicherheitsgesetzes zuständige Verbraucherschutzbehörde in den Jahren 2014 und 2015 im Rahmen einer Marktüberwachungsaktion nachgegangen.

Als Folge der Ökodesign-Richtlinie, die darauf abzielt, durch eine umweltgerechte Produktgestaltung die durch das jeweilige Produkt verursachten Umwelteinwirkungen nachhaltig zu verringern, hat sich das vom Handel angebotene Lampenportfolio in den letzten Jahren drastisch verändert.

Über Generationen hinweg war Lampenkauf gleichsam ein Kinderspiel: Leistungsaufnahme und Sockelgröße der begehrten Glühlampe, umgangssprachlich Glühbirne, waren die einzigen Kriterien, die der Käufer kennen musste. Heutzutage sind die Ladengeschäfte wie auch das Internet geradezu überflutet von einer Unzahl von Halogen- sowie LED-Lampen, welche die einst gepriesenen Kompaktleuchtstofflampen peu à peu vom Markt drängen. Und auf den Lampenverpackungen tummeln sich diverse Kennzeichnungen, die durch weitere Angaben der Hersteller im Internet er-

gänzt werden. Mithin hat der Kunde die Qual der Wahl, wobei auch der Preis der Sparlampen, der deutlich über dem der Glühlampe liegt, eine nicht unwesentliche Rolle spielt. Infolgedessen nutzen nicht wenige Verbraucher die auf den ersten Blick lukrativen Angebote ausländischer Internetportale.

Während Untersuchungen, z. B. der Stiftung Warentest, insbesondere die lichttechnischen Eigenschaften, die Haltbarkeit, Umweltaspekte und Deklarationsfragen der Lampen zum Gegenstand hatten, war der Fokus der Landesdirektion Sachsen, als die für den Vollzug des Produktsicherheitsgesetzes zuständige Verbraucherschutzbehörde, primär auf die elektrische und mechanische Sicherheit der angebotenen LED-Lampen gerichtet und konzentrierte sich mithin auf die Kriterien:

- Schutz gegen zufällige Berührung elektrisch aktiver Teile (Schutz der Verwender vor elektrischem Schlag)
- Isolationswiderstand
- Spannungsfestigkeit
- Abdrehfestigkeit und mechanische Gefahrenquellen

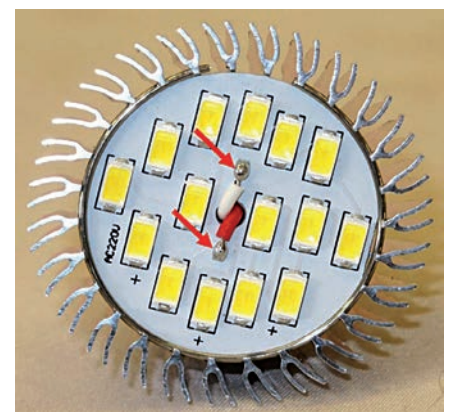
Insgesamt wurden durch die Geräteuntersuchungsstelle der Landesdirektion 120 LED-Lampen des Sockeltyps E27, E14 und GU10 geprüft. 40 davon waren von nicht gewerblichen Verwendern auf ausländischen Internetportalen oder Onlineplattformen bestellt und der LDS vom Zoll übergeben worden, ohne dass eine nochmalige Vorauswahl der Lampen erfolgte. Weitere 40 Lampen waren als Probe im

örtlichen Einzelhandel erstanden und noch einmal 40 bei vorwiegend sächsischen Internetanbietern bestellt worden.

Im Ergebnis der Marktüberwachungsaktion ist festzustellen, dass nicht eine der vom Zoll übergebenen Lampen mängelfrei war. Vielmehr wiesen 31 der Lampen so gravierende sicherheitstechnische Mängel auf, dass sie



Zufällige Berührung elektrisch aktiver Teile möglich – Gefahr des elektrischen Schlags



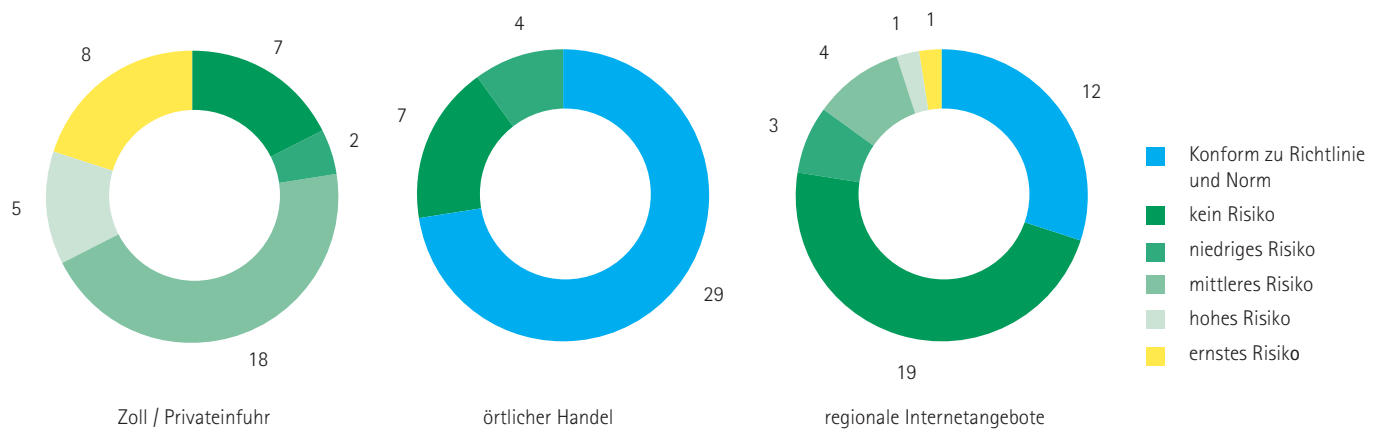
Gefahr des elektrischen Schlags

vom Zoll vernichtet oder die Einfuhr in den Binnenmarkt unterbunden wurde. Bemerkenswert war zudem, dass der Preisvorteil dieser Lampen gegenüber den vom örtlichen Einzelhandel angebotenen Produkten im Durchschnitt weniger als 1 EUR betrug. Das Angebot des örtlichen Handels ist zwar im Vergleich zu den ausländischen Internetportalen deutlich eingeschränkt, jedoch stimmen Qualitätsanmutung und Produktsicherheit. 29 der bewerteten Lampen waren mängelfrei, 7 wiesen marginale Kennzeichnungsmängel und 4 Mängel auf, die allenfalls ein niedriges Risiko für den Verwender darstellten. Der durchschnittliche Preis lag im Einzelwerb über alle Produktgruppen hinweg bei 6 EUR.

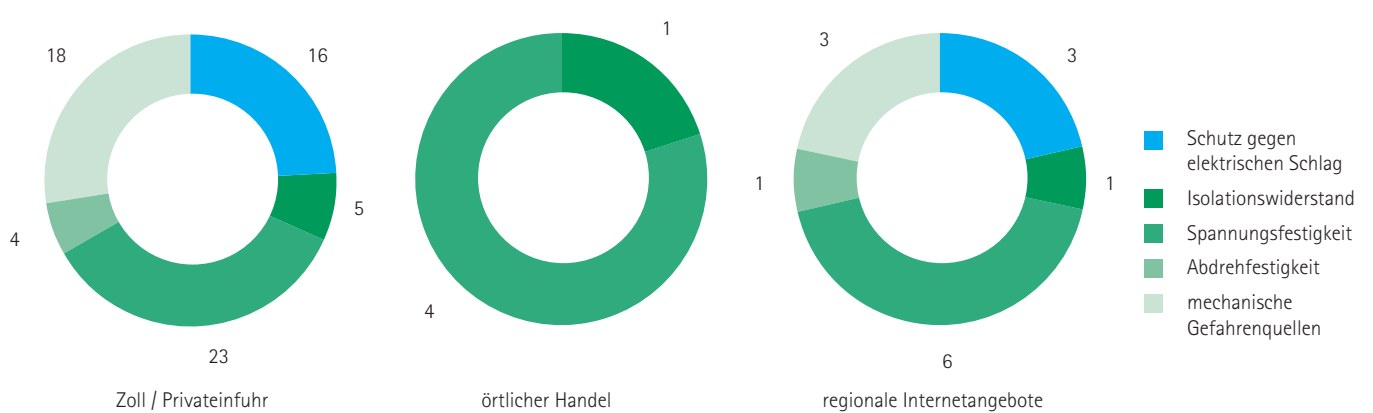
Wenn der Kunde im einheimischen Internetauswahlangebot, welches vielfältiger als das des örtlichen Handels ist, überlegt auswählt, mithin Impressum und Kundenbewertung kritisch beurteilt, erhält er überwiegend sichere Produkte. 12 der Lampen waren mängelfrei. Allerdings wiesen immerhin 19 der bewerteten Lampen Kennzeichnungsmängel und 2 Produkte sicherheitsrelevante Mängel auf. Beachtenswert war auch, dass der einheimische Internethandel aufgrund der nicht unerheblichen Versandkosten, zumindest bei der Einzelabnahme von Produkten, das teuerste Marktsegment darstellte.

Als Fazit kann festgehalten werden: Die im örtlichen Einzelhandel angebotenen LED-Lampen weisen bei geringem Preisnachteil die größte Sicherheit für die Verwender auf. Dagegen ist der Eigenimport von LED-Lampen aus Fernost über die Nutzung von international aufgestellten Internetportalen mit erheblichen Sicherheitsrisiken behaftet und deshalb nicht ratsam. Beim Einkauf bei regionalen Internetanbietern empfiehlt sich die kritische Prüfung des jeweiligen Anbieters.

Risikoverteilung gemäß RAPEX-Leitlinien in Abhängigkeit vom Vertriebsweg



Verteilung technischer Mängel in Abhängigkeit vom Vertriebsweg



3.1.3 Gefährliche Spannungswandler 230 V – 110 V im Internethandel

Über den Verbraucherzugang des Internetportals der europäischen Marktüberwachungsbehörden ICSMS erhielt die Landesdirektion Sachsen eine Verbraucherbeschwerde über Mängel an einem Spannungswandler 240 – 110 V AC, max. 150 W der Marke „Blanko“, mit dem sich z. B. amerikanische elektrische Betriebsmittel am hiesigen Stromnetz betreiben lassen. Verkauft wurde dieser durch einen westsächsischen Internethändler über das Amazon-Portal.



Spannungswandler Marke „Blanko“

Um die angezeigten Mängel zu überprüfen, wurde vom Händler eine Probe des Spannungswandlers entnommen und durch die Gewerbeaufsichtliche Untersuchungsstelle der Landesdirektion (GAUS) einer technischen Prüfung unterzogen.

Die Prüfung ergab u. a., dass beim Einstecken des Spannungswandlers in eine Steckdose des Versorgungsnetzes die Klemmen der Steckdose des Wandlers trotz AUS-Stellung des Netzschalters eine Spannung von 230 V aufweisen können. Insbesondere durch die AUS-Stellung des Netzschalters (Betriebsanzeige ist verloschen!) wähnt sich der Anwender in Sicherheit und geht entsprechend arglos beim Steckvorgang vor. Bei bestimmungsgemäßer Benutzung der dazu passenden, nicht fingersicheren Steckvorrichtungen kann der Benutzer mit aktiven Teilen in Berührung kommen und einen tödlichen elektrischen Schlag erhalten. Das Unfallrisiko wurde als ernst beurteilt.



Nicht fingersichere Steckvorrichtung

Der Internethändler wurde mit den festgestellten Mängeln konfrontiert und aufgefordert, schnellstmöglich die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Verbraucher zu veranlassen. Er stoppte umgehend freiwillig den weiteren Verkauf, schickte den Lagerbestand von 1.206 mangelhaften Spannungswandlern an den Lieferanten / Importeur aus Baden-Württemberg zurück und informierte die Kunden der schon verkauften 394 Wandler zwecks Rückholung der Ware. Die baden-württembergische Marktüberwachungsbehörde wurde von der Landesdirektion über die getroffenen Maßnahmen informiert, damit diese ihrerseits die notwendigen Maßnahmen gegenüber dem Importeur veranlasst.

4 Sozialer Arbeitsschutz

4.1 Arbeitszeit

Ass. jur. Martin Rossmann, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

4.1.1 Beim Streik geht am Sonntag nicht die Post ab Bestreiktes Logistikunternehmen ließ sonntags arbeiten – bis zur Untersagung

Generell geht das Arbeitszeitrecht von arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen aus. Vom Verbot der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung kann allerdings unter verschiedenen Voraussetzungen abgewichen werden. Unter anderem sieht das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) Ausnahmen zur Aufrechterhaltung eines funktionsfähigen Gemeinwesens und einer wettbewerbsfähigen Wirtschaft¹ vor. Berufen können sich Arbeitgeber auf diese Ausnahmen nach § 10 Abs. 1 Satz 1 ArbZG indessen nur, wenn die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können.

Einen solchen Befreiungstatbestand enthält § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 ArbZG für die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen „in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren“. Darauf stützte sich im Jahr 2015 ein Unternehmen (nachfolgend: U-AG) der Logistikbranche, in dem gestreikt wurde. Bundesweit setzte es in verschiedenen Niederlassungen Zusteller ein, um Streikfolgen zu beseitigen oder zu mindern. Während des Streiks sollten mithilfe der Sonntagsbeschäftigung unter anderem volle Lager geräumt und liegende Sendungen an die bestimmungsgemäßen Empfänger überbracht werden.

Dagegen beschwerte sich die Gewerkschaft, die zum Streik aufgerufen hatte, bei der Landesdirektion Sachsen (LDS). Die Gewerkschaft machte geltend, die Sonntagsbeschäftigung zur Streikfolgenbeseitigung verletze ihre verfassungsrechtlich garantierten Rechte der Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG.

Zu Recht ging die U-AG davon aus, dass es sich bei ihr um einen „Verkehrsbetrieb“ handelt². Weniger überzeugte die LDS hingegen die Argumentation der U-AG, an den Sonntagen würden ausschließlich verderbliche Waren transportiert und kommissioniert. Die U-AG konnte hier nicht hinreichend darlegen, wie sie in der Lage ist, genau diese Artikel – z. B. eilige Medikamente oder Lebensmittel von kurzer Haltbarkeit – aus den Sendungen herauszufinden.

Der eigentlich springende Punkt war aber, ob die Arbeiten nicht auch an Werktagen vorgenommen werden könnten. Hier gingen die Ansichten auseinander.

Die U-AG vertrat den Standpunkt, die Sonntagsbeschäftigung sei notwendig. Durch den Streik habe sich ein Rückstau gebildet, der nicht an Werktagen abgebaut werden könne. Zum einen sei die U-AG dann schon mit den regelmäßigen Arbeiten ausgelastet. Zum anderen seien wegen des Streiks an den Werktagen nicht genügend Arbeitskräfte vorhanden. Im Übrigen wies die U-AG darauf hin, dass sie im Bereich des Postwesens gemäß Art. 87f GG einen verfassungsrechtlichen Auftrag erfülle.

Demgegenüber machte die LDS die U-AG darauf aufmerksam, dass der Staat bei Arbeitskämpfen aufgrund des Art. 9 Abs. 3 GG zur Neutralität verpflichtet sei. Sie führte aus, die U-AG könne sich daher nicht auf die gesetzliche Ausnahme nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 ArbZG stützen, sofern die Arbeiten auch an Werktagen vorgenommen werden können.

Letzteres sei jedoch der Fall. Denkbar wäre z. B. der werktägliche Einsatz von Zeitarbeitern, die Verlagerung von Brief- und Paketsendungen in andere Liegenschaften, die Nutzung von Containern usw. Darüber hinaus sei schwer vorstellbar, dass leicht verderbliche Güter unklimatisiert mit normalen Pakettransporten ausgeliefert würden. Medikamente wiederum könnten in der Regel zuverlässig von speziellen Transportdiensten werktags ausgefahren werden.

Vor diesem Hintergrund forderte die LDS die U-AG zum Verzicht auf eine weitere streikbedingte Sonntagsbeschäftigung auf. Dazu war die U-AG aber nicht bereit. Deshalb erließ die LDS gegenüber den drei Niederlassungen der U-AG Unterlassungsverfügungen, die sie mit der Anordnung des sofortigen Vollzuges und einer Zwangsgeldandrohung für den Fall der Zuwiderhandlung verband.

Gegen einen der drei Bescheide ging die U-AG vor dem Verwaltungsgericht Leipzig (VG) vor. Im einstweiligen Rechtsschutz erreichte sie, dass der sofortige Vollzug der einen Unterlassungsverfügung für einige Tage außer Kraft gesetzt wurde. Zugleich legte sie in diesem Fall Widerspruch ein.

Parallel ergingen teilweise auch in anderen Bundesländern inhaltlich ähnliche Unterlassungsverfügungen. Die Bescheide aus Nordrhein-Westfalen lässt die U-AG gerichtlich überprüfen. Die Entscheidungen in der Hauptsache stehen noch aus. Im Eilverfahren hielten zwei angegriffene Bescheide jedoch immerhin schon einmal vorläufig auch in zweiter Instanz

¹ Anzinger/Koberski, Kommentar zum Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2014, § 10 Rn. 2

² Anzinger/Koberski, a. a. O., § 5 Rn. 47



© Finanzfoto/Fotoalta

vor dem Oberverwaltungsgericht Düsseldorf Stand. Zeitnah dazu erklärte die U-AG ihren Antrag vor dem VG sowie ihren Widerspruch für erledigt. Die Unterlassungsverfügungen der LDS wurden bestandskräftig.

Im Ergebnis ist es der LDS somit gelungen, eine Fortsetzung der Sonntagsbeschäftigung im Rahmen eines Streiks zu verhindern. Rechtlich hat sie damit Neuland beschritten. Vom Ausgang der Hauptverfahren in Nordrhein-

Westfalen und von einer Prognose über künftig rechtskonformes Verhalten der U-AG wird es abhängen, ob die LDS ein Bußgeldverfahren wegen eventueller Verstöße gegen Arbeitszeitrecht einleitet.

Dipl.-Phys. Rainer Szmaiz, Ass. jur. Martin Rossmann, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

4.1.2 Ohne Fleisch kein Preisch¹ Arbeitszeitvorschriften durchzusetzen ist mühsam – aber es lohnt sich

Von einer Fleischerei mit Partyservice forderte die Landesdirektion Sachsen als zuständige Arbeitsschutzbehörde im Rahmen ihrer Kontrolltätigkeiten die Arbeitszeitanzeige aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den Monat Mai 2014 an. Eine Angestellte der Buchhaltung des Betriebes übergab 83 Arbeitszeitanzeige.

Bei einer ersten kursorischen Auswertung ergaben sich zahlreiche Hinweise auf Verstöße gegen die Länge der vorgeschriebenen Arbeitszeit. Daraufhin wurden die Arbeitszeitanzeige an den Sonderdienst „Arbeitszeit“ übergeben. Dort sollte geprüft werden, ob ein Bußgeldverfahren nach dem Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG) durchzuführen ist.

Es erfolgte eine umfassende Kontrolle durch den Sonderdienst mit Überprüfung der Länge der Arbeitszeit, der Länge und Lage der Pausen, der Ruhezeiten sowie der Einhaltung der Sonntagsruhe. Dabei erhärtete sich der Verdacht von massiven Verstößen gegen Arbeitszeitrecht. Infolge dessen beschloss der Son-

derdienst, ein Bußgeldverfahren einzuleiten.

Im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens im Sinne des Opportunitätsprinzips nach § 47 OWiG verzichtete die Landesdirektion Sachsen zunächst zugunsten des Geschäftsführers auf dessen Konfrontation mit sämtlichen Verstößen. Stattdessen wertete der Sonderdienstmitarbeiter exemplarisch die Arbeitszeitanzeige für eine Mitarbeiterin der Firma über den gesamten Monat aus. Gegenüber dieser Arbeitnehmerin stellte er sieben Überschreitungen der zulässigen Arbeitszeit und zehn Pausenzeitverstöße fest.

Zu diesen Verstößen wurde der Geschäftsführer der GmbH gemäß § 55 OWiG angehört. Der daraufhin vom Geschäftsführer eingeschaltete Verteidiger bat um Akteneinsicht. In seiner Stellungnahme monierte der Verteidiger, die Akte sei nicht vollständig, weil sie nicht den Anlass für die Anforderung der Arbeitszeitanzeige enthalte. Da man ihm keine vollständige Akteneinsicht gewährt habe, drohte er eine Dienstaufsichtsbeschwerde an. Außer-

dem habe sein Mandant gegenüber seiner Buchhalterin keine Anweisung erteilt, die Arbeitszeitanzeige zu übersenden.

Offenbar übersah der Verteidiger dabei, dass die Aufforderung zur Vorlage der Arbeitszeitanzeige nach § 17 Abs. 4 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) keines Anlasses bedarf und die Pflicht besteht, die geforderten Arbeitszeitanzeige einzureichen. Selbst wenn der Geschäftsführer nicht persönlich die Anweisung zur Einreichung erteilt hat, so ist gleichwohl die GmbH dieser Verpflichtung nachgekommen. Insoweit läge höchstens ein innerbetrieblicher Organisationsmangel vor, der jedoch keine arbeitsschutzrechtliche Relevanz hätte.

Der Verteidiger argumentierte außerdem, bei den angegebenen Zeiten handle es sich nicht um Arbeitszeiten, sondern allenfalls um Anwesenheitszeiten. Während dieser Zeiten arbeite die Arbeitnehmerin in der Verkaufsfiliale nicht fortwährend und habe ausreichend Zeit, Pausen einzulegen.

¹ Gosciny/Uderzo, Asterix und der Avernerschild (1972), S. 16

Die Argumente überzeugten die Landesdirektion Sachsen nicht. Im Dezember 2014 erließ sie einen Bußgeldbescheid mit einem Bußgeld im mittleren dreistelligen Bereich. Bei der Festlegung der Bußgeldhöhe wurde fahrlässiges Handeln angenommen und berücksichtigt, dass erstmalig Verstöße festgestellt wurden.

Gegen den Bußgeldbescheid erhob der Verteidiger fristgemäß Einspruch. Im Einspruch macht er geltend, der Geschäftsführer habe die Disposition der Arbeitszeiten und die Überwachung der einzuhaltenden Arbeitszeitgrenzen an entsprechend verantwortliche Mitarbeiter übertragen. Im Übrigen mache sein Mandant vom Aussageverweigerungsrecht Gebrauch.

Nunmehr konfrontierte die Landesdirektion Sachsen den Geschäftsführer mit sämtlichen Verstößen, welche die umfangreiche Auswertung zutage gebracht hatte. Dafür übergab sie dem Verteidiger Listen mit 105 ermittelten

Verstößen gegen die zulässige Länge der Arbeitszeit, 423 Verstößen gegen die Pausenvorschriften, 10 Verstößen gegen die vorgeschriebenen Ruhezeiten und 24 Verstößen gegen die Sonntagsruhe. In diesem Zuge legte sie dar, dass der Geschäftsführer als gesetzlicher Vertreter im Sinne § 9 Abs. 1 Nr. 1 OWiG die Aufsichtsmaßnahmen nach § 130 Abs. 1 OWiG unterlassen hat, die erforderlich sind, um im Unternehmen Zuwiderhandlungen gegen arbeitszeitrechtliche Pflichten zu verhindern.

In seiner erneuten Einlassung entkräftete der Verteidiger in einigen Fällen den Vorwurf, es sei gegen die Sonntagsruhe verstoßen worden, indem er darauf hinwies, dass ein Imbiss betrieben worden sei. Dies ist gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG durchaus zulässig. Im Übrigen verwies der Verteidiger darauf, dass einige Verstöße in Brandenburg begangen worden seien, für deren Ahndung die Landesdirektion Sachsen nach seiner Ansicht – womöglich in Verkennung der §§ 37 bis 39 OWiG – nicht zu-

ständig sei. Gleichwohl stellte der Verteidiger die Bereitschaft seines Mandanten in Aussicht, das bereits verhängte Bußgeld nun doch für die Verstöße gegenüber nur der einen Arbeitnehmerin zu bezahlen.

Die Landesdirektion Sachsen stellte nochmals die Rechtslage dar. Anschließend nahm der Verteidiger im Juni 2015 den Einspruch zurück. Damit wurde der Bußgeldbescheid rechtskräftig. Das Bußgeld einschließlich Gebühren hat der Geschäftsführer des Fleisch verarbeitenden Betriebes inzwischen bezahlt.

Am Ende seiner oben erwähnten, erneuten Einlassung schreibt der Verteidiger: „Im Übrigen würde mein Mandant prüfen, welche Mittel zur Verfügung stehen, um die Einhaltung der gesetzlichen Arbeits- und Pausenzeiten künftig zu optimieren und diese einleiten.“ Die Landesdirektion Sachsen behält sich vor, dies zur gegebenen Zeit abermals zu kontrollieren.

Dipl.-Chem. Rainer Tepper, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

4.1.3 Arbeitszeiten sind nicht Wurst – Arbeitszeitverstöße in einer Fleischerei

Im Rahmen einer Kontrolltätigkeit forderte die Landesdirektion Sachsen Arbeitszeitnachweise aller Mitarbeiter eines fleischverarbeitenden Betriebes für mehrere Monate an. Deren erste Auswertung ergaben Hinweise auf eine Verletzung der Bestimmungen zum Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Somit wurde der Vorgang an den Sonderdienst „Arbeitszeit“ übergeben.

Bei den etwa 50 vorliegenden Arbeitszeitnachweisen wurden zahlreiche Verstöße zur Überschreitung der täglichen Arbeitszeit und einige Verstöße zur Unterschreitung der Pausenzeiten gemäß §§ 3 und 4 ArbZG festgestellt. Es wurde ein Ordnungswidrigkeitsverfahren eröffnet. Dabei wurden der Betriebsleiter als auch später der Geschäftsführer angehört. Hier zeigten sich Defizite bei der nachweisbaren Kommunikation zwischen beiden Personen.

Der Betriebsleiter erklärte, dass er den Geschäftsführer über die Personal- und Arbeitszeitprobleme informiert habe. Dessen Forderung nach Erfüllung der Produktionszahlen sei mit den vorhandenen Beschäftigten nicht zu realisieren gewesen. Der Geschäftsführer wurde im Beisein seines Rechtsanwaltes zum Sachverhalt befragt. Dabei stellte er unter anderem anhand einer Stellenbeschreibung dar, dass der Betriebsleiter voll verantwortlich und er im Übrigen von den Arbeitszeitproblemen

so nicht informiert gewesen sei. Er habe in dessen im Betrieb eine Umstrukturierung beim Personal vorgenommen, um ohne zusätzliches Personal die Produktion in dem bisher gewünschten Umfang zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang sei die Betriebsleitung zur Muttergesellschaft verlagert worden. Seit einiger Zeit sei von dort aus die Arbeitseinsatzplanung erfolgt. Seitdem gebe es keine Verstöße mehr. Auf die konsequente Erfassung und Realisierung der notwendigen Pausenzeiten werde zukünftig geachtet. Das vorhandene Zeiterfassungssystem sei entsprechend zu nutzen. Dies sei veranlasst worden.

Der Landesdirektion Sachsen ging es um die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen. Sie forderte eine klare Regelung der Verantwortlichkeiten, eine nachweisbare Kommunikation zur Arbeitszeit sowie wirksame Kontroll- und Reaktionsmechanismen. Insofern sollte auch der Geschäftsführer seine Verantwortung wahrnehmen.

Der Geschäftsführer ging davon aus, dass mit obigen Maßnahmen die Probleme beseitigt seien. Dies stellte sich als Wunschdenken heraus. Anstehende Arbeitszeitprobleme konnten so nicht beseitigt werden.

Eine spätere Nachfrage zu den konkret eingeleiteten Änderungen zeigte, dass die Ge-

schäftsleitung sich zwar Gedanken gemacht hatte, wie sie künftig Arbeitszeitverstöße vermeiden könne, jedoch wurden mit Beginn der Urlaubszeit wieder neue Probleme sichtbar. Die Nachfragen und der erkannte Personalmangel waren Anlass für weitere Maßnahmen seitens der Geschäftsführung. Diese sollten die Schließung des Werkverkaufs, die Sortimentsstraffung sowie logistische Änderungen und Optimierungen betreffen. Der Standort sollte erhalten bleiben.

Für die Landesdirektion Sachsen war das der Anlass, einen neuen Gesprächstermin mit dem Geschäftsführer zu vereinbaren. Es fehlten konkrete Aussagen, wie die organisatorische Umsetzung zur Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes für die Beschäftigten erfolgte bzw. festgelegt war. Die Landesdirektion Sachsen bat um die Vorlage und Erörterung eines geeigneten Konzeptes.

Das Gespräch fand mit dem Geschäftsführer und dem neu mit der Wahrnehmung der Geschäfte vor Ort beauftragten Mitarbeiter der Geschäftsleitung statt. Die mittlerweile vorgenommenen Änderungen zur Produktion wurden abgeglichen und geplante Maßnahmen näher terminiert. Es erging die Aufforderung, Verfahren zu entwickeln und verbindlich festzulegen, die einen funktionierenden Informa-

tionsfluss bis hin zum Geschäftsführer gewährleistet. Weitere Nachkontrollen behält sich die Landesdirektion Sachsen vor.

Der Geschäftsführer veranlasste folgende Änderungen:

- Das Sortiment wurde gestrafft. Bestimmte Leistungen werden nicht mehr angeboten.
- Die Produktpalette für die jeweiligen Standorte wurde optimiert und teilweise neu geordnet.

- Der Geschäftsführer verschafft sich einen ständigen Überblick über die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und über die Produktionsumstellung. Mit der Wahrnehmung der Geschäfte vor Ort wurde ein Mitarbeiter der Geschäftsführung beauftragt. Die direkte Verantwortlichkeit blieb vorerst beim Geschäftsführer.
- Die wöchentliche Produktionsplanung sowie die tägliche Kontrolle der erfassten Stunden wurde so geändert, dass die Daten dem Verantwortlichen der Geschäftsleitung

vor Ort, der Personalabteilung, als auch dem Geschäftsführer zugänglich sind.

Die ursprüngliche Zielstellung der Geschäftsleitung, mit dem vorhandenen Personal die geplante Produktion zu erreichen, erwies sich als unrealistisch. Durch das konsequente beharrliche behördliche Eingreifen wurde den Tatsachen Rechnung getragen, um die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu gewährleisten. Dem Geschäftsführer wurde seine Verantwortung verdeutlicht.

Dipl.-Chem. Rainer Tepper, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

4.1.4 Gut gepflegte Gastlichkeit – unentwegte Arbeitszeit? – Arbeitszeitverstöße in einer Gaststätte

Eine Gaststätte, die auch eine Jugendliche als Azubi beschäftigt, wurde im Rahmen eines Außendienstes durch einen Mitarbeiter der Landesdirektion Sachsen als zuständige Arbeitsschutzbehörde besucht.

In diesem Zusammenhang wurden Arbeitszeitnachweise angefordert, kontrolliert und erste augenscheinliche Verstöße festgestellt. Daraufhin wurde der Sachverhalt an den Sonderdienst zur genaueren Prüfung übergeben. Es war zu klären, ob ein Ordnungswidrigkeitsverfahren durchzuführen ist.

Der Sonderdienst wertete daraufhin über 60 Listen aus und stellte Verstöße gegen Bestimmungen des Arbeitszeit- und des Jugendarbeitsschutzgesetzes fest. Dies betraf bei den Beschäftigten zu lange Arbeits- und zu kurze Ruhezeiten, somit Verstöße gegen die §§ 3 und 5 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Bei der Jugendlichen, die als Azubi beschäftigt war, wurde gegen Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) verstoßen. Es gab Verstöße bei den Ruhepausen sowie bei der Einhaltung der Nacht- und Feiertagsruhe und somit eine Verletzung der §§ 11, 14 und 18 JArbSchG.

Nach Feststellung der Verstöße wurde ein Geschäftsführer als Verantwortlicher ermittelt. Es wurde ein Ordnungswidrigkeitsverfahren eingeleitet, in dem er im Rahmen eines Anhörungsschreibens mit den Verstößen konfrontiert wurde. Er bekam die Gelegenheit, sich innerhalb einer vorgegebene Frist zum Sachverhalt zu äußern.

Da hierzu keine Ausführungen erfolgten, wurden die in der Anhörung vorgebrachten Verstöße bewertet und ein Bußgeldbescheid erlassen. Der Geschäftsführer ließ seinen Rechtsanwalt Einspruch einlegen.

Im Einspruch wurde auf unvorhergesehene Ereignisse, Raucherpausen und nicht als Pause erfasste Arbeitspausen verwiesen, woraus sich letztendlich ein ganz anderes Bild zu den angeblichen Verstößen ergeben sollte. Aufgrund der Häufigkeit der Abweichungen und der Einordnung der sogenannten Arbeitspausen zur Arbeitszeit konnte die Landesdirektion Sachsen der Argumentation jedoch nicht folgen.

Es wurde ein Gespräch mit dem verantwortlichen Geschäftsführer und dem Rechtsanwalt vereinbart, um diesen Sachverhalt näher zu besprechen und um nach Lösungen zu suchen, die zukünftig eine gesetzeskonforme Arbeitsweise gewährleisten. Bei der Erörterung wurde zu den Problemen der Beschäftigung in der Gaststätte gesprochen. Es sei im Vorfeld oftmals schwer einzuschätzen, wie viele Gäste kommen und wann Veranstaltungen und Feiern enden würden. Zudem gebe es sehr umsatzstarke, aber auch umsatzschwache Zeiten. Die Gaststätte müsse auch betriebswirtschaftlich funktionieren.

Es wurden Möglichkeiten der besseren Organisation der Arbeit und der Bewilligung von arbeitszeitrechtlichen Ausnahmen erörtert. Die Landesdirektion Sachsen drang darauf, die Verantwortlichkeiten klar zu regeln und die Kontrolle, Planung und Kommunikation zu verbessern. Es wurde auf elektronische Zeit-

erfassung und Planungs- und Kontrollbeispiele mit geeigneten Algorithmen verwiesen, die auf die Situation vor Ort angepasst werden sollten. Verstöße zum Nachteil der Beschäftigten seien nicht hinnehmbar. Im Übrigen wurde auf die Möglichkeit einer zeitnahen Nachkontrolle hingewiesen. Der alte Bußgeldbescheid wurde zurückgenommen und durch einen neuen, reduzierten Bußgeldbescheid ersetzt. Die Verstöße wurden als fahrlässig bewertet.

Spätere Nachfragen zu den herbeigeführten Änderungen zeigten folgende Ergebnisse:

- Die Restaurant- und Küchenleiter legen nicht mehr allein den Einsatz des Personals fest.
- Der Einsatz der Beschäftigten wird durch den Geschäftsführer überprüft. Hierzu wird der vorgeschlagene Dienstplan gefaxt. Dadurch erhält er eine detaillierte Übersicht zur Entscheidung.
- Der Geschäftsführer verschafft sich einen aktuellen Überblick über die Belegung der Tische im Restaurant. Hierzu wird auch ein online-Portal genutzt, auf das zurückgegriffen wird. Danach wird das zu erwartende erforderliche Personal eingeteilt.
- Es erfolgte die Einstellung eines zusätzlichen Koches.

Durch die behördlichen Empfehlungen und Hinweise wurden in Eigenverantwortung Wege gefunden, um das Arbeitszeitproblem zu lösen.

4.2 Sozialvorschriften im Straßenverkehr

Ass. jur. Martin Rossmann, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

4.2.1 Der Goldene Aluhut, ein verantwortungsvoller Sachbearbeiter und das Internet Verfahren gegen eine Transportfirma und einen Webseitenbetreiber der Reichsbürgerszene

Xavier Naidoo erhielt 2015 einen außergewöhnlichen Preis: Den „Goldenen Aluhut“. Die angebliche Wirkung von Kopfbedeckungen aus Metallfolie gegen telepathische Ströme beschrieb erstmals 1927 der britische Biologe, Philosoph und Schriftsteller Julian Huxley in seiner Science-Fiction-Geschichte „The Tissue-Culture King“. Der „Goldene Aluhut“ wird als ironische Ehrung für Verschwörungstheorien und wissenschaftliche Absurditäten verliehen.

Die „Reichsbürger“ oder auch „Staatlichen Selbstverwalter“ leugnen oftmals die Existenz der Bundesrepublik Deutschland sowie infolge dessen die Legitimierung staatlicher Behörden und Stellen zum hoheitlichen Handeln. Damit hat auch die Arbeitsschutzverwaltung der Landesdirektion Sachsen (LDS) Erfahrungen gesammelt.

Ein Berufskraftfahrer (nachfolgend F), der bei einer Oberlausitzer Transportfirma angestellt war, hielt die vorgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten nicht ein. Deshalb leitete die Landesdirektion Sachsen (LDS) Bußgeldverfahren ein. Diese Verfahren richteten sich nicht nur gegen F, sondern auch gegen seine Vorgesetzten, weil sie gegenüber ihrem Arbeitnehmer die Sozialvorschriften im Straßenverkehr nicht ausreichend durchgesetzt hatten. Bei den beiden Chefs handelte es sich um den Betriebsinhaber (nachfolgend I) sowie um dessen Sohn, der im Transportunternehmen als Disponent beschäftigt war (nachfolgend: D).

Bereits auf die Anhörungsschreiben reagierten sowohl der offenbar von seinen Vorgesetzten I und D entsprechend instruierte F als auch I und D persönlich mit kruden Argumenten sowie – im buchstäblichen Sinne – mit „vielseitigen“ Ausführungen. Allmählich stellte sich heraus, dass sie zur Szene der sogenannten „Reichsbürger“ und „Staatlichen Selbstverwalter“ gehörten.

Mit derartigen Stellungnahmen konnten sich die Betroffenen im Rahmen der Anhörung jedoch nicht entlasten. Dies war auch gar nicht ihre Absicht. Vielmehr ging es ihnen erkennbar darum, Verwirrung zu stiften und die Verwaltung unnötig zu beschäftigen. Der zuständige Sachbearbeiter der LDS ließ sich davon nicht beirren und erließ Bußgeldbescheide wegen

der festgestellten Rechtsverstöße. Nach dem Motto „Faxen mit Faxen“ faxten I und D die Bußgeldbescheide durchgestrichen zurück. Zudem erhoben sie wegen nicht näher belegter Aufwendungen Schadenersatzforderungen in sechsstelliger Höhe.

Beim Amtsgericht stellten I und D Anträge auf Betreuung (spricht: Entmündigung) des Sachbearbeiters, der die Bescheide erlassen hatte. D übermittelte seinen Betreuungsantrag darüber hinaus an den Betreiber (nachfolgend B) einer Internetseite, bei dem es sich um einen besonders aktiven „Staatlichen Selbstverwalter“ handelt. Auf seiner Webseite veröffentlichte B den Betreuungsantrag mit hämischen Bemerkungen über den geistigen Zustand des Sachbearbeiters.

Ganz offensichtlich sollten die Kostenforderungen, die Betreuungsanträge und die Veröffentlichung des einen Antrages im Internet Druck auf die LDS ausüben. Gewiss sollte der Sachbearbeiter eingeschüchtert und daran gehindert werden, seine gesetzlichen Aufgaben wahrzunehmen. Zugleich sollte die Veröffentlichung des Betreuungsantrages im Sinne eines Prangers mit Sicherheit auch der Warnung anderer Behördenvertreter dienen, sich nicht mit Reichsbürgern einzulassen.

Dies ließ die LDS hingegen nicht auf sich sitzen. Beim Amtsgericht erkundigte sie sich nach dem Betreuungsverfahren. Da die Betreuungsanträge dort aber lediglich folgenlos zur Kenntnis genommen wurden, ergab sich hier kein weiterer Handlungsbedarf.

Jedoch setzte sich die LDS auch mit der Behörde in Verbindung, die für den Vollzug des Güterkraftverkehrsgesetzes zuständig ist. Diese sollte dazu bewegt werden zu prüfen, ob noch die erforderliche Zuverlässigkeit von I und D nach dem GüKG vorliegt, die zum Führen eines Transportunternehmens und zur Ausübung der Funktion als Verkehrsleiter berechtigt. Bei der Staatsanwaltschaft erstattete die LDS Strafanzeige gegen I und D wegen Beleidigung durch Stellung und Weiterleitung des Betreuungsantrages sowie wegen versuchter Nötigung insbesondere durch die Kostenforderungen. Den Sächsischen Datenschutzbeauftragten ersuchte die LDS, da-

tenschutzrechtliche Verfahren gegen B einzuleiten, um diesen dazu zu bewegen, die kompromittierende Internetpublikation zu löschen. Gegenüber den drei genannten Behörden hakte die LDS mehrmals nach.

Die Hartnäckigkeit zeigte Wirkung. Die GüKG-Behörde verlängerte nicht mehr die Erlaubnis für den gewerblichen Güterkraftverkehr. Dies beruhte auch auf anderen Tatbeständen, die später bekannt wurden und nicht mit den Sozialvorschriften im Straßenverkehr zusammenhängen, aber zweifellos ebenfalls auf das eigentümliche Weltbild von I und D zurückzuführen waren. So war ihre Firma z. B. die LKW-Maut schuldig geblieben. Außerdem ergingen aufgrund der Strafanzeige der LDS gegenüber I und D Strafbefehle wegen Beleidigung.

Auch der Sächsische Datenschutzbeauftragte schritt ein. Sich an den Anbieter der Internetplattform zu wenden, der seinen Sitz in den USA hat, hätte kaum Erfolg versprochen. Gleichwohl konnte der Sächsische Datenschutzbeauftragte gegenüber B, der in Leipzig gemeldet war, die Löschung des veröffentlichten Betreuungsantrages anordnen. Das Zwangsgeld, das für den Fall der Zuwiderhandlung angedroht wurde, führte allerdings auch nach Festsetzung und wiederholter Androhung nicht zum Erfolg. Daher verhängte das Amtsgericht auf Antrag des Sächsischen Datenschutzbeauftragten gegenüber B eine Beugehaft von fünf Tagen. Aus nicht nachvollziehbaren Gründen wurde die Haft jedoch nicht vollstreckt.

Vielleicht lag dies daran, dass B schließlich untertauchte. „Googelt“ man ihn, ist er zwar im Internet immer noch als Anbieter von Live-Web-Seminaren über Themen zu finden, welche „Reichsbürger“, „Staatliche Selbstverwalter“ und solche, die es werden wollen, interessieren können. Sein Aufenthaltsort ist aber offensichtlich unbekannt. Und nun?

Und nun ist seine gesamte Internetseite auch mit dem Inhalt, der den Sachbearbeiter der LDS diffamieren sollte, vom Netz. Sie wurde einfach abgeschaltet. Dass dies B nicht selbst getan hat, sondern dies über seinen Kopf hinweg geschehen ist, räumt B selbst ein.

Wer hat die Seite denn jetzt auf wessen Betreiben vom Netz genommen? Darüber kann man nur spekulieren. Haben dies – vielleicht auch – die Aktivitäten der LDS und des Sächsischen Datenschutzbeauftragten bewirkt? Gesicherte Erkenntnisse gibt es nur darüber, dass diese gesamte Affäre die LDS über fast drei Jahre hinweg beschäftigt hat.

Doch mindestens hat sich gezeigt: Der Staat lässt sich nicht vorführen. Und einen Sachbearbeiter, welcher die Sozialvorschriften im Straßenverkehr zu vollziehen hat, lässt man nicht im Regen stehen

Übrigens: „Reichsbürger“, „Selbstverwaltete“ und sonstige Verschwörungstheoretiker beglü-

cken auch andere Behörden über alle Maßen. Darum gibt es zum Umgang mit solchen Personen inzwischen ein „Handbuch“.

Unter <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/25143> kann man das Handbuch bestellen oder herunterladen.

Das Internet hat eben auch seine guten Seiten.

Simone Schöhl, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

4.2.2 Biker auf krummen Touren – angeblich nichtgewerblicher Motorradtransport

Das Fahrpersonalrecht beruht auf den Sozialvorschriften im Straßenverkehr und dient dem Schutz der Gesundheit der Fahrer und der Sicherheit des Straßenverkehrs. Das allgemein steigende Verkehrsaufkommen auf unseren Straßen stellt eine immer stärkere Belastung am „mobilen Arbeitsplatz Kraftfahrzeug-Straße“ dar.

Gewerbliche Gütertransporte und Personenbeförderungen unterliegen besonderen gesetzlichen Regelungen zur Aufzeichnung und Dokumentation von Lenk-, Ruhe- und Arbeitszeiten. Verstöße gegen die Vorschriften über Lenkzeiten, Ruhezeiten und Unterbrechungen sowie über die Arbeitszeitznachweise richten sich gegen Fahrzeugführer als auch gegen verantwortliche Unternehmer.

Während das Bundesamt für Güterverkehr (BAG) oder die Polizei die Einhaltung der fahrpersonalrechtlichen Bestimmungen mithilfe von Straßenkontrollen überprüfen, werden Betriebskontrollen von den örtlich zuständigen Arbeitsschutzbehörden der Länder durchgeführt. Die Reichweite der Vorschriften fängt an beim kleinen Handwerks- oder Dienstleistungsbetrieb, der Waren ausliefert oder Werkzeuge und Maschinen transportiert und endet bei der großen internationalen Spedition, die schwere LKW im Fernverkehr einsetzt. Wie auch in anderen Rechtsgebieten gibt es hier zahlreiche Ausnahmen, die von fahrpersonalrechtlichen Vorschriften befreien, mit der Folge, dass dann keinerlei Kontrollmittel oder Aufzeichnungspflichten gefordert sind.

Im betrieblichen Alltag führen Unternehmen kleiner Handwerks- oder Dienstleistungsbetriebe zum Teil Beförderungen durch, die eine Inanspruchnahme einer Ausnahme rechtfertigen. Zum Teil erledigen sie im Mischbetrieb jedoch auch aufzeichnungspflichtige Fahrten. Dieser Umstand macht die Angelegenheit nicht nur komplex, sondern auch kompliziert. Die überaus anspruchsvolle Rechtsmaterie der

fahrpersonalrechtlichen Gesetze und Verordnungen führt durch das Nebeneinander des EU-Rechts und der nationalen Vorschriften in der Praxis oft nicht nur zur Verwirrung, sondern auch zum bewussten Umgehen dieser Bestimmungen. Die damit verbundene Schwierigkeit wird am folgenden Beispiel deutlich. Darin geht es um einen Motorradhändler, also um einen sogenannten Branchenbetrieb, dessen Geschäftszweck nicht in erster Linie der gewerbliche Güterverkehr ist, sondern, die gewerblichen Beförderungen Hilfstätigkeiten im Sinne eines Werksverkehrs darstellen, die lediglich von einer Erlaubnispflicht nach § 3 GüKG befreien.

Bei einer Straßenkontrolle im Oktober 2013 überprüfte das Bundesamt für Güterverkehr im thüringischen Landkreis Nordhausen eine Beförderungseinheit hinsichtlich der Lenk- und Ruhezeiten. Im Auftrag eines Motorradhändlers waren zwei Fahrer unterwegs, um Motorräder abzuholen. Der LKW samt Anhänger mit einer zulässigen Höchstmasse von 5,5 Tonnen hatte insgesamt sechs Motorräder geladen. Laut Auftragslieferschein stammten alle Fahrzeuge von verschiedenen Kunden im Bundesland Hessen.

Nach dem Augenschein handelte es sich um einen gewerblichen Transport. In einem solchen Fall sind nach geltendem Recht die Verordnungen über das Kontrollgerät – VO (EWG) Nr. 3821/85 und der Lenkzeitverordnung – VO (EG) Nr. 561/2006 anzuwenden, wenn – wie hier – Fahrzeuge verwendet werden, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger 3,5 t übersteigt. Ein Ausnahmetatbestand war nicht ersichtlich. Weder war das erforderliche Kontrollgerät eingebaut, noch konnten für das Fahrerteam Tätigkeitsnachweise zur Kontrolle der Lenk- und Ruhezeiten vorgelegt werden.

Die Verstöße wurden der zuständigen LDS angezeigt. In der Anhörung machten sowohl die Fahrer als auch der Unternehmer geltend, es

habe sich um ein angemietetes Fahrzeug für Privatfahrten gehandelt.

Der nunmehr im weiteren Verfahren mandatierte Verteidiger des Unternehmers beanstandete nach Akteneinsicht zunächst die Rechtmäßigkeit der Kontrolle. In weiteren Einlassungen wurde bestritten, dass ein gewerblicher Auftrag erteilt worden sei. Angeblich habe das Fahrerteam in Privatregie gehandelt.

Zudem verwies man darauf, dass das Fahrzeug auf den Halter als Privatperson und nicht als Motorradhändler zugelassen sei. Gewerbliche Fahrten führe man in diesem Unternehmen grundsätzlich mit einem anderen Zugfahrzeug aus. Dafür verwende man firmenintern spezielle gewerbliche Kaufverträge. Solche habe man vorliegend aber nicht benutzt.

Zur weiteren Sachverhaltsermittlung forderte die LDS vom Unternehmen auf der Grundlage des § 4 Abs. 3 FPersG Unterlagen an. Diese betrafen Fahrtenbuch, Lieferschein, Mietvertrag, Arbeitsverträge und Lohnunterlagen. Sie reichten jedoch für einen hinreichenden Tatnachweis nicht aus. Vielmehr konnte der bei der Kontrolle einbehaltene Lieferschein mit Vorgabe eines Zeitfensters und den Abholadressen nur als Indiz für einen gewerblichen Transport dienen.

Der weitere Verwaltungsaufwand war erheblich. In der Folge ergingen weitere Ermittlungsersuche an die zuständigen Polizeidirektionen und das Kraftfahrtbundesamt. Ferner wurden schriftliche Zeugenbefragungen der Motorradverkäufer durchgeführt. Die teilweise unstimmen Zeugenaussagen erhärteten erst recht den Verdacht, dass hier Verstöße gegen das Fahrpersonalrecht begangen wurden.

So räumte ein Verkäufer Kontakte bzw. Aufträge zur Motorradfirma ein, besaß jedoch keinen Kaufvertrag mehr. Dies mochte noch Zufall sein, jedoch bestätigte schließlich eine der mindestens vier Zeugenbefragungen den Verdacht.

Denn eine Recherche nach nur einer vorhandenen Kraftfahrzeugbriefnummer brachte letztendlich den überzeugenden Tatnachweis und führte zu einem Kunden, der ein privater Käufer eines dieser gebrauchten Motorräder beim besagten Motorradhändler war. Damit war der gewerbliche Gütertransport erwiesen.

Gegenüber dem Unternehmer wurde ein Bußgeldbescheid über 500 Euro erlassen. Nach Einspruch gegen diesen erfolgte die Abgabe an das örtlich zuständige Amtsgericht. Der Einspruch wurde allerdings – womöglich unter dem Eindruck der „erdrückenden Beweislage“ – vor dem Amtsgericht zurückgenommen. Dadurch wurde der Bußgeldbescheid rechtskräftig.

Dieses Verfahren verdeutlicht, dass trotz einer anfänglich dürftigen Beweislage hartnäckige Ermittlungen eine gerichts feste Entscheidung herbeiführen können. Legt man an die Ordnungswidrigkeitenverfahren einen qualitativ hohen Maßstab an, werden Verfahrenshindernisse vermieden, die für die Verteidigung schnell zum „gefundenen Fressen“ werden. Dies stellt jedoch die Sachbearbeiter vor hohe Anforderungen, zumal die komplizierte Rechtsmaterie im Fahrpersonalrecht oft zur uneinheitlichen Auslegung von Ausnahmeschriften führt. Zudem lässt die enge Personalsituation der Arbeitsschutzbehörde wenig Spielraum für eine intensive fachliche Bearbeitung. Leicht kann es passieren, dass die

schwarzen Schafe unter den Betrieben darauf spekulieren, dass solche Verfahren wegen des hohen Ermittlungsaufwandes mit der Einstellung enden. Diesem falschen Eindruck gilt es entgegenzuwirken, denn es ist hoheitliche Aufgabe – neben dem Schutz des Fahrers und Dritter im Straßenverkehr – auch ungerechtfertigte Wettbewerbsvorteile des Unternehmens zu verhindern. Es bedeutet auch ein Stück Gerechtigkeit gegenüber den häufigen Klagen der Fahrer, sie müssten als schwächstes Glied in der Transportkette die alleinige Verantwortung schultern, weil die Unternehmer ihnen diese oft bedingungslos aufbürden würden.

Siegfried Kruta, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

4.2.3 Speditionsunternehmen hintertreibt den durchgängigen Nachweis der Arbeitszeiten – Betriebskontrolle zu Fahrpersonal- und Arbeitszeitrecht in Spedition führt zu hohem Bußgeld

Die Sozialvorschriften im Straßenverkehr und das Arbeitszeitgesetz sollen entscheidend dazu beitragen, dass die Sicherheit des Straßenverkehrs nicht durch übermüdete Fahrer bedroht wird. Innerhalb der Europäischen Union wurden die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und -pausen sowie Nachtbeschränkungen auf alle Arbeitnehmer und alle Beschäftigungsgruppen angepasst. Auf diese Weise soll durch die EU-weite Harmonisierung der Rahmenbedingungen für den gewerblichen Güter- und Personenverkehr die Chancengleichheit im Wettbewerb gewährleistet werden.

Halten sich die beschäftigten Kraftfahrer und ihre Disponenten zuverlässig an die gesetzlichen Vorgaben, schränkt dies die Umsatzmöglichkeiten der Arbeitgeber ein. Zwangsläufig stellen sich dadurch kollidierende Interessen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein. Infolge dessen haben die Berufskraftfahrer nicht selten auch innere Konflikte auszutragen. Denn einerseits werden sie in den Weiterbildungen und Berufskraftfahrerqualifizierungen umfangreich zu den rechtlichen Grundlagen ihrer Tätigkeit geschult, andererseits sollen sie häufig im vermeintlichen Interesse des Unternehmens und mit Blick auf ihren eigenen Arbeitsplatz die Umsetzung der Gesetze auf dem Gebiet der Sozialvorschriften und des Güterverkehrs nicht so genau nehmen. Ähnlich stellt sich die Lage dar, wenn Berufsanfänger oder betriebliche Neulinge im Unternehmen auf langjährige Mitarbeiter treffen. Oftmals müssen diese Neueinsteiger feststellen, dass jedenfalls ein Teil ihrer er-

fahrenen Kollegen auf dem Gebiet der Sozialvorschriften im Straßenverkehr Verstöße begehen, die im Unternehmen offenkundig toleriert oder sogar erwartet werden.

So lange Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich im falsch verstandenen Zusammenwirken gegenseitig decken, bleiben ihre Rechtsverstöße leider vielfach verborgen. Oft lassen erst Selbstanzeigen von Kraftfahrern, für die das Maß voll ist oder Anzeigerstattungen gekündigter Mitarbeiter bis hin zu Zeugenaussagen Rückschlüsse zum Ausmaß einer verfehlten Unternehmenspolitik zu.

Was tun, wenn der Arbeitgeber keinen Wert auf eine durchgängige Nachweisführung der Arbeitszeitznachweise legt? Die in unserem Beispiel ermittelten Fakten ließen folgende betriebliche Herangehensweise auf dem Gebiet der Sozialvorschriften im Straßenverkehr bzw. des Arbeitszeitgesetzes erkennen:

Vorliegend hatte ein gekündigter Kraftfahrer gegenüber der Landesdirektion Sachsen (LDS) sowie der Polizei gegen seinen bisherigen Beschäftigungsbetrieb Anzeige erstattet. Die Spedition, die dadurch ins Visier der LDS geriet, transportiert ausschließlich leichtverderbliche Ware. Deshalb darf sie gemäß § 30 StVO auch an Sonn- und Feiertagen fahren. Aufgrund dieser Ausnahme vom Sonn- und Feiertagsfahrverbot kommen Fahrer wie Fahrzeuge im alltäglichen Zwei-Schicht-Betrieb zum Einsatz. So fallen an sieben Arbeitstagen auch sieben Arbeitszeitznachweise an. Auf Anweisung des Unternehmers sollten die Kraftfahrer

jedoch die Arbeitszeitznachweise (Schaublätter) für den Samstag und Sonntag nach Beendigung der Schicht nicht weiter bei sich führen. Die Verstöße sollten bei einer Kontrolle nicht offenkundig werden, sodass die Schaublätter im Unternehmen abzugeben waren. Ein weiterer Teil der Kraftfahrer kümmerte sich einfach nicht weiter um die Aufbewahrung der Schaublätter.

Erschwerend kam hinzu, dass Fahrer an einem Arbeitstag bzw. in einer Gesamtschichtzeit mehrere Fahrzeugwechsel im Mischbetrieb vornahm. Das Unternehmen hatte seinen Fahrbetrieb so organisiert, dass eine Stammbesatzung auf einem Fahrzeug nicht zustande kam.

Durch die Verschleierung der tatsächlichen Arbeitszeiten gegenüber den Straßenkontrollbehörden bestand keine Veranlassung, im Unternehmen tätig zu werden. Nach außen hin konnte die Spedition bei einer Straßenkontrolle eine saubere und korrekte Arbeitsweise dokumentieren. Erst die Anzeigen des gekündigten Kraftfahrers legten die Missstände vollumfänglich offen.

Konsequenzen: 35 Kraftfahrer, 42 Fahrzeuge, 5 Monate überprüft; 15.000,00 EUR Bußgeld gegen Geschäftsführer, Eintrag im Gewerbezentralregister, Aufforderung zur Beseitigung unklarer Verhältnisse bei der Pflichtenübertragung im Unternehmen und gegenüber dessen Beauftragtem, Vorlage eines Qualifikationsnachweises zum Verkehrsleiter.

4.3 Kinder- und Jugendarbeitsschutz

Dipl.-Bibl. Carmen Scholtissek, Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

4.3.1 Zur Arbeit des Landesausschusses für Jugendarbeitsschutz

Der Landesausschuss (LA) traf sich in bewährter Weise im Frühjahr und Herbst zu seinen Beratungen.

Nach Ablauf der Legislaturperiode wählte der LA einen neuen Vorsitz. Uwe Majewski, Aktion Jugendschutz Sachsen e.V. und Werner Schuh, DGB-Bezirk Sachsen, stehen dem LA als Vorsitzender und Stellvertreter in den kommenden vier Jahren zur Verfügung.

Die im Jahr 2014 an Beruflichen Schulzentren in Sachsen durchgeführte Befragung zum Jugendarbeitsschutz während der Berufsausbildung brachte in vielen Fällen Ergebnisse, die auf zum Teil eklatante Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) hinweisen. Eine Kurzfassung der Ergebnisse ist auf <http://arbeitsschutz.sachsen.de/2131.htm> eingestellt. Der LA beriet Ende 2014 über Maßnahmen, die dieser Situation entgegenwirken sollen. Erarbeitet wurde ein Paket mit Handlungsempfehlungen, das dem SMWA zur Prüfung und Umsetzung übergeben wurde.

An der Beratung im April nahm Staatssekretär Stefan Brangs teil und informierte den LA über die ersten Aktivitäten des SMWA bei der Umsetzung der Handlungsempfehlungen. Generell besteht Konsens mit dem vorgeschlagenen Maßnahmenpaket. Der Jugendarbeitsschutz werde zudem Bestandteil des Projektes „Gute Arbeit für Sachsen“ sein, dessen offizieller Start im September des Berichtsjahres lag.

Zuständige Vollzugsbehörde im Jugendarbeitsschutz ist die Landesdirektion Sachsen (LDS), Abteilung Arbeitsschutz. Bestandteil des SMWA-Erlasses zur Aufgabenpriorisierung 2015 sei, wie schon 2014, die verstärkte Überwachung des JArbSchG in der Hotel- und Gaststättenbranche. Hier zeigten die Befragungsergebnisse deutliche Defizite auf, so Staatssekretär Brangs. Allerdings ist die Zahl der Kontrollen seit 2011 von 272 auf 121 im Jahr 2014 zurückgegangen. Wurden 2011 noch 150 Betriebe mit Jugendlichen überprüft, waren es 2014 nur noch 86. Der Berichterstatter der LDS, Abteilung Arbeitsschutz machte den starken Personalrückgang für diese geringen Revisionszahlen verantwortlich.

Wie vom LA vorgeschlagen, wurden die Befragungsergebnisse ebenfalls im Landesaus-

schuss für Berufsbildung vorgestellt und diskutiert. Dieses Gremium bündelt alle für die Berufsausbildung zuständigen Akteure. Sie stehen in der Verantwortung für eine exzellente Bildungsvermittlung, die zugleich sichere und gesundheitsförderliche Ausbildungsbedingungen gewährleistet. Die Beachtung des JArbSchG trage maßgeblich zur Motivation der Azubis und deren Identifikation mit dem gewählten Beruf bei, so Staatssekretär Brangs weiter. Die Ausführungen des Vertreters des DEHOGA Sachsen e.V. bestätigten diese Einschätzung, da diese Branche zwischenzeitlich deutliche Probleme bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses hat.

Das Interesse an den Befragungsergebnissen spiegelte sich auch darin wider, dass die Berufsberater/-innen der Agenturen für Arbeit in Chemnitz und Dresden und der Berufsbildungsausschuss der Handwerkskammer Chemnitz eine detaillierte Information ihrer Mitarbeiter/-innen wünschte. In der Diskussion zeigte sich, dass die Frage der Ausbildungsbedingungen in den Beratungsgesprächen der Agenturen für Arbeit mit Jugendlichen eine wesentliche Rolle spielt, insbesondere dann, wenn Azubis ihre Ausbildung abbrechen möchten. Die Möglichkeit, sich bei speziellen Fragen durch die Arbeitsschutzbehörden beraten zu lassen, wurde als eine gute Form der Behördenzusammenarbeit gewertet und in der Folge auch genutzt.

Für die Herbstsitzung hatte die MEA Metall- und Elektroausbildung gGmbH Kesselsdorf in ihre Ausbildungsstätte eingeladen. Dieses Unternehmen wurde 2015 für eine Mitarbeit im LA gewonnen. Mehr als 500 Azubis werden hier in gewerblich-technischen Berufen der Metalltechnik, Elektrotechnik/Elektronik und Kunststofftechnik für sächsische Unternehmen ausgebildet. Der LA erhielt einen Einblick in das Ausbildungsgeschehen von der Planung bis hin zur praktischen Ausbildung unter modernen Bedingungen.

Erneut stand die Umsetzung der Handlungsempfehlungen auf der Tagesordnung. Zwischenzeitlich waren weitere Aktivitäten hinzugekommen. Zum Quartalsgespräch mit den Kammern im SMWA wurden die Befragungsergebnisse vorgestellt und die Erwartungshaltung verdeutlicht, dass die Kammern als für

die Berufsausbildung zuständige Stellen stärker auf die Einhaltung des JArbSchG in den Ausbildungsbetrieben Einfluss nehmen. Das Berufsbildungsgesetz sieht eine gegenseitige Information zwischen Kammern und Arbeitsschutzbehörden im Falle von Regelverstößen vor. Davon sollte Gebrauch gemacht werden.

Ob Azubis ihren Ausbildungsberuf wieder wählen würden, stand nach zahlreichen Aussagen offenbar damit im Zusammenhang, ob sie in Betrieb und Berufsschule einen verlässlichen Ansprechpartner haben. Eine der Handlungsempfehlungen betrifft daher die Frage der Fortbildung für Berufsschullehrer/-innen und Ausbilder/-innen. In Abstimmung mit dem Sächsischen Kultusministerium wurde im Berichtsjahr das Konzept für ein Fortbildungsmodul „Jugendarbeitsschutz als Qualitätsmerkmal in der Berufsausbildung“ erarbeitet. Fortbildungsträger sind die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und die LDS, Abteilung Arbeitsschutz. Die Fortbildung wird in der bewährten BAuA-Veranstaltungsreihe „Dresdner Treffpunkt Sicherheit und Gesundheitsschutz“ integriert sein und am 5. Oktober 2016 erstmalig stattfinden.

Sensibilisierung für den Arbeitsschutz ist auch von kontinuierlicher Öffentlichkeitsarbeit abhängig. Seit einigen Jahren ist das Fachreferat des SMWA mit einem Messestand bei den azubi- & studententagen in Chemnitz und Leipzig und der KarriereStart in Dresden dabei. Die vom LA auf den Weg gebrachte Broschüre „Wissenswertes zum Thema Jugendarbeitsschutz“ ist bereits in 6. Auflage erschienen und wird von Berufsschulen und öffentlichen Einrichtungen gut nachgefragt.

Herr Majewski, Aktion Jugendschutz Sachsen e.V., regte an, die steigende Zahl der Flüchtlinge stärker im Blick zu haben. Die DaZ-Klassen in Schulen und Berufsschulen sowie öffentliche Träger sollten mit entsprechendem Infomaterial unterstützt werden. Der LA griff diese Anregung auf und empfahl, die Broschüre zum Jugendarbeitsschutz in weiteren Sprachen zu veröffentlichen. Noch im Berichtsjahr begann das SMWA mit der Arbeit an einer zweisprachigen Version in Deutsch/Arabisch und Deutsch/Dari. Die neue Broschüre trägt den Titel „Ins Arbeitsleben starten – klar, aber sicher! Jugendarbeitsschutz in Ferienjob und Berufsausbildung“.

4.3.2 Ist die Reisezeit in einem „Fahrenden Theater“ auch Arbeitszeit im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes?

Ein Reisetheater organisiert die Fahrten zu den Gastspielorten mit dem betriebseigenen Reisebus. Die Theaterleitung warf die Frage auf, inwieweit diese Reisezeit zu den Spielorten für beschäftigte Kinder als Arbeitszeit zu bewerten ist.

Die Kommentierung zum Jugendarbeitsschutzgesetz bestimmt, dass die Wegezeiten, die durch die Beförderung vom Betrieb zu einer anderen Arbeitsstätte – hier vom Stammhaus des Theaters zum Auftrittsort des Theaterensembles – als Arbeitszeit zu bewerten sind. Gemäß § 6 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) dürfen Kinder über sechs Jahre aber nur höchstens vier Stunden beschäftigt werden.

Das würde bedeuten, dass die Kinder bei weit entfernten Spielstätten mit einer Gesamtfahrzeit von vier Stunden aus dem Bus aussteigen würden und danach keine Minute für den geplanten Auftritt auf der Bühne mehr zur Verfügung stünden, denn die gesetzlich zulässige Beschäftigungszeit von vier Stunden wäre für die Kinder so weit ausgeschöpft, dass Auftritte auf der Bühne nicht mehr zulässig wären.

Also bräuchten die Kinder eigentlich gar nicht erst mitfahren. Aber in vielen Inszenierungen wäre der Verzicht auf das Erleben unserer kleinen Schauspieler sehr schmerzlich.

Eltern von betroffenen Kindern fragten an, ob das JArbSchG wirklich so auszulegen ist, dass die Reisezeit im Theaterbus zu den Spielorten auch (wie in der Kommentierung zum Gesetz beschrieben) als Arbeitszeit zu bewerten ist. Denn die einzige Alternative, die gesehen wurde, waren die Fahrten der Eltern, die ihre Kinder mit ihren privaten PKW zu den Spielorten brachten. Neben der wirtschaftlichen Fragwürdigkeit dieser Verfahrensweise stellte sich auch die Frage der Umweltbelastung durch diese Scheinlösung.

Vom Theater wurden die Planungen der detaillierten Reiseabläufe zu verschiedenen Gastspielorten eingeholt. Die Informationen wurden dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) mit der Bitte um rechtliche Klärung vorgelegt. Das SMWA prüfte den Sachverhalt und traf auf Grundlage einer „Handlungsanleitung für die Bewilligung von Kinderarbeit im Kultur- und

Medienbereich“ des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik als gemeinsame Position zur Erreichung einer einheitlichen Handlungspraxis eine Entscheidung.

Darin wurden die Fahrzeiten zu den Spielorten als Aufenthaltszeiten bewertet, zu denen auch Wartezeiten zu rechnen sind. Die Besonderheiten des fahrenden Theaters bildeten den Grund für die Entscheidung, dass längeren Aufenthaltszeiten in besonderen Einzelfällen zugestimmt werden kann. Das SMWA erkannte die Gastspiele des Reisetheaters als besondere Einzelfälle an. Damit darf die Aufenthaltszeit auf bis zu acht Stunden ausgedehnt werden.

Somit dürfen die kleinen Schauspieler, Sänger und Tänzer wieder im Reisebus des Theaters mit den Großen zusammen zum Spielort fahren, Bücher lesen, die letzten Hausaufgaben machen oder sich vom Schulstress erholen. Wenn die Reise doch zu lang wird, weil der Spielort zu weit entfernt ist, werden Übernachtungen gebucht. Die Betreuung der Kinder ist immer gesichert.

4.4 Mutterschutz

Dipl.-Phys. Rainer Szmais, Ass. jur. Martin Rossmann, Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz

4.4.1 Untreue aus Fleischeslust – nicht immer folgt die Trennung Ohne erwiesenes Fehlverhalten bleibt es beim Sonderkündigungsschutz

Eltern in Elternzeit genießen gemäß § 18 Abs. 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) einen Sonderkündigungsschutz. Eine Kündigung in der Elternzeit ist daher grundsätzlich nichtig. Der Sonderkündigungsschutz kann allerdings gemäß § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG durch eine Zulässigkeitsklärung überwunden werden. Eine entsprechende Ermessensentscheidung setzt jedoch das Vorliegen eines „besonderen Falles“ voraus. Entsprechendes regelt § 9 Abs. 1 und 3 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) für werdende oder stillende Mütter.

Ein Rinderzuchtbetrieb beantragte bei der Landesdirektion Sachsen, wegen eines solchen „besonderen Falles“ die verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer Arbeitnehmerin in Elternzeit zuzulassen. Der Antrag betraf die Leiterin der Tierproduktion. Er wurde mit dem Straftatbestand der Untreue gemäß § 266 Abs. 1 des Strafgesetzbuches (StGB) und dem Verdacht auf Beihilfe zur Steuerhinterziehung gemäß § 370 der Abgabenordnung i. V. m. § 27 Abs. 1 StGB begründet.

Im Betrieb war es seit längerem üblich, dass ein Fleischer „ausgesonderte“ Tiere schlachtete und das Fleisch verarbeitete. Dieses Fleisch wurde portionsweise an Mitarbeiter verkauft. Daran interessierte Mitarbeiter konnten sich dafür in eine Liste eintragen. Die Leiterin der Tierproduktion organisierte den Verkauf der Fleisch- und Wurstpakete. Mit dem in einer angeblich „schwarzen Kasse“ vereinnahmten

Geld bezahlte sie den Fleischer und andere Rechnungen. Der Rest des Geldes wurde Mitarbeiterfeiern beigesteuert.

Die Landesdirektion Sachsen lehnte den Antrag ab. Ob der Straftatbestand der Untreue erfüllt war, konnte offen bleiben. Jedenfalls war die Verfahrensweise im Betrieb seit längerem bekannt. Der Betrieb hätte die entsprechenden organisatorischen Maßnahmen und Kontrollen zum Umgang mit den Finanzen ohne weiteres veranlassen können. Für den Verdacht auf Beihilfe zur Steuerhinterziehung konnte nicht nachgewiesen werden, dass der Fleischer Steuern hinterzogen hat. Ohne eine sogenannte Haupttat gibt es auch keine Beihilfe. Daher erkannte die Landesdirektion Sachsen in den Kündigungsgründen keinen „besonderen Fall“ im Sinne von § 18 Abs. 1 BEEG.

Mit der Ablehnung war der Rinderzuchtbetrieb nicht einverstanden und erhob Widerspruch. Neue Sachverhalte brachte er nicht vor. Die Landesdirektion Sachsen, die zugleich zuständige Widerspruchsbehörde ist, wies den Widerspruch zurück.

Dagegen reichte der Rinderzuchtbetrieb Klage beim Verwaltungsgericht ein. Aber die Elternzeit war inzwischen abgelaufen und der damit verbundene Sonderkündigungsschutz erloschen. Somit stellte sich die Frage, ob überhaupt noch ein Rechtsschutzbedürfnis an der Entscheidung über die Zulassung der Kündigung in der Elternzeit bestand. Denn von die-

ser Zulassung hing eine mögliche Kündigung nicht mehr ab. Inzwischen war die Leiterin der Tierproduktion aber erneut schwanger. Da daraus abermals ein Sonderkündigungsschutz nach § 18 Abs. 1 BEEG erwachsen kann, gestand das Verwaltungsgericht dem Kläger ein Entscheidungsinteresse im laufenden Verfahren zu. Daher erachtete es seine sogenannte „Fortsetzungsfeststellungsklage“ für zulässig.

Im Übrigen folgte das Verwaltungsgericht der Auffassung der Landesdirektion Sachsen und wies die Klage als unbegründet ab. Auch damit war der Rinderzuchtbetrieb nicht einverstanden und beantragte gegen das Urteil die Zulassung der Beschwerde beim Oberverwaltungsgericht (OVG).

Darüber hinaus stellte der Rinderzuchtbetrieb mit Blick auf die erneute Schwangerschaft gegenüber der Landesdirektion Sachsen nunmehr einen Antrag auf Zulassung der Kündigung gemäß § 9 Abs. 3 des Mutterschutzgesetzes. Zur Begründung berief er sich auf das vorherige Verfahren. Nachdem die Landesdirektion Sachsen auch diesen Antrag abgelehnt hatte, erhob der Rinderzuchtbetrieb dagegen zwar abermals Widerspruch. Vier Monate nach der Entbindung jedoch stellte die Landesdirektion Sachsen dieses Widerspruchsverfahren wegen Erledigung endgültig ein. Allerdings bleibt der Ausgang des vorherigen Verfahrens nach § 18 BEEG abzuwarten, über welches das OVG noch entscheiden muss.

5 Arbeitsmedizin

Dr. med. Marina Selbig, Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

5.1 Organisation, Personal

Für den medizinischen Arbeitsschutz im Freistaat Sachsen waren 2015 noch drei Gewerbeärztinnen zuständig. Davon sind zwei gewerbeaufsichtlich in der Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz und eine im SMWA, Referat Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin,

Technischer Verbraucherschutz tätig. Die Mitwirkung im BK-Feststellungsverfahren nach § 4 Abs. 1 und 4 der Berufskrankheitenverordnung ist nur noch eingeschränkt möglich und vertraglich mit den Unfallversicherungsträgern vereinbart.

5.2 Übersicht über die Tätigkeiten

Die Dienstgeschäfte und Tätigkeiten der Gewerbeärztinnen Sachsens sind aus Tabelle 4 (Spalte Arbeitsmedizin) zu ersehen. Im Berichtsjahr wurden 1862 Stellungnahmen zu 1792 Berufskrankheiten-Akten erarbeitet. Außerdem erfolgten durch die Gewerbeärztinnen ca. 460 Beratungen zu den unterschiedlichsten Themen des medizinischen und sozialen Arbeitsschutzes.

Die Betreuung strahlenexponierter Personen wird durch die Strahlenschutz- und die Röntgenverordnung geregelt. In Sachsen sind derzeit 100 Ärzte für Vorsorgeuntersuchungen nach diesen Verordnungen ermächtigt.

Für diese Untersuchungen gibt es eine statistische Erfassung durch die ermächtigende Behörde (SMWA), bei der jeweils die Ergebnisse des vorletzten Jahres vorliegen. Im Jahr 2014 wurden von den ermächtigten Ärzten insgesamt 4716 Untersuchungen durchgeführt, das sind ca. 200 weniger als im Vorjahr.

Abbildung 1: Spezielle Vorsorgeuntersuchungen nach StrlSchV und RöV ab 2004

Jahr	nach der Strahlensch.-VO		nach der Röntgen-VO		Insgesamt	
	Summe	davon mit Bedenken	Summe	davon mit Bedenken	Summe	davon mit Bedenken
2004	2.494	0,4 %	2.881	0,4 %	5.375	0,4 %
2005	2.608	0,19 %	2.612	0,3 %	5.220	0,25 %
2006	2.735	0,22 %	2.514	0,1 %	5.249	0,15 %
2007	2.219	0,32 %	2.588	0 %	4.807	0,15 %
2008	1.875	0,59 %	2.782	0,1 %	4.657	0,28 %
2009	2.240	0,18 %	2.872	0,1 %	5.112	0,14 %
2010	2.417	0,4 %	2.668	0,15 %	5.085	0,28 %
2011	1.843	1,0 %	2.946	0,7 %	4.789	0,56 %
2012	1.776	0,34 %	2.882	0,31 %	4.658	0,32 %
2013	1.670	0,2 %	3.244	0,1 %	4.914	0,12 %
2014	1.948	0,2 %	2.768	0,3 %	4.716	0,23 %

Für 0,23 % der Untersuchten wurden aufgrund von individuellen Erkrankungen, nicht von Arbeitsplatzsituationen, von den Strahlenschutzärzten Bedenken für die volle Einsatzfähigkeit geäußert.

Die regelmäßige Teilnahme der sächsischen Strahlenschutzärzte an den vorgeschriebenen Aktualisierungskursen wird im Rahmen des befristeten Ermächtigungsverfahrens geprüft.



©Ecology/Photo12

5.3 Zusammenarbeit mit anderen Stellen / Öffentlichkeitsarbeit

Ein reger Fachaustausch wird im Rahmen der „mitteldeutschen Zusammenarbeit“ mit den Gewerbeärzten Sachsen-Anhalts und Thüringens bei zweijährlich stattfindenden Treffen gepflegt. 2014 fand das Treffen zum Erfahrungsaustausch über Fragen zu Berufskrankheiten und zur arbeitsmedizinischen Vorsorge in Dessau statt.

Für die Fortbildung der sächsischen Betriebsärzte wurde die eintägige Veranstaltung „Sächsischer Betriebsärztetag 2015“ in Dresden organisiert. Für wichtige Themen, z. B. Arbeitsstättenverordnung, Suchtprävention am Arbeitsplatz, rechtliche Fragen zur Betriebssicherheitsverordnung oder bei fehlender Gefährdungsbeurteilung, Prävention und Gesundheitsförderung, Delegation betriebsärztlicher Leistungen sowie Überlegungen zur Berufswahl, konnten namhafte Referenten gewonnen werden. Entsprechend ist eine Ge-

werbeärztin regelmäßig auch beim Stammtisch der Dresdner Betriebsärzte präsent.

Informationen und Berichte zu Fachthemen, selbst organisierten Veranstaltungen oder aktuellen Themen (Infektionserkrankungen/Impfschutz, besonders im Bereich Asyl, Arbeitsschutzthemen, Mutterschutzprobleme u. a.) werden regelmäßig auf der Arbeitsschutz-Homepage www.arbeitsschutz.sachsen.de eingestellt.

Ein wichtiger Aufgabenbereich für die Mitwirkung im Präventionsgeschehen ist die Mitarbeit in bundesweiten Gremien durch zwei Gewerbeärztinnen. Hier kann aktiv bei der Gesetzgebung mitgearbeitet werden.

Eine Gewerbeärztin arbeitet in der bundesweiten Arbeitsgruppe zum Arbeitsprogramm Muskel-Skelett-Erkrankungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) mit.

Für die Zusammenarbeit mit dem Sächsischen Gesundheits- und Sozialministerium auf dem Gebiet der betrieblichen Gesundheitsförderung ist eine Gewerbeärztin Mitglied im Steuerungskreis Gesundheitsziele Sachsen.

Auch die Weiterbildung im Fach Arbeitsmedizin steht im Fokus der gewerbeärztlichen Tätigkeit. Eine Gewerbeärztin ist Mitglied im Ausschuss Arbeitsschutz und im Prüfungsausschuss der Sächsischen Landesärztekammer.

Jährlich einmal findet der bundesweite Erfahrungsaustausch der Gewerbeärzte als wichtiger Bestandteil der Zusammenarbeit mit den Arbeitsschutzbehörden aller Bundesländer (im Berichtsjahr in Aachen) statt, an dem sich die Gewerbeärztinnen teilweise mit Vorträgen und mit reger Diskussion beteiligen.

5.4 Berufskrankheiten

Die „Vereinbarung über das nähere Verfahren im BK-Feststellungsverfahren und zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit der Gewerbeärzte in Sachsen und den Unfallversicherungsträgern“ wurde im Jahr 2012 aktualisiert und galt 2015 unverändert fort. Zu einigen Berufskrankheiten können personalbedingt in der Regel keine Stellungnahmen mehr abgegeben werden. In anderen Krankheitsgruppen werden nur die abgelehnten Fälle bearbeitet, um eine gerechte Beurteilung zu

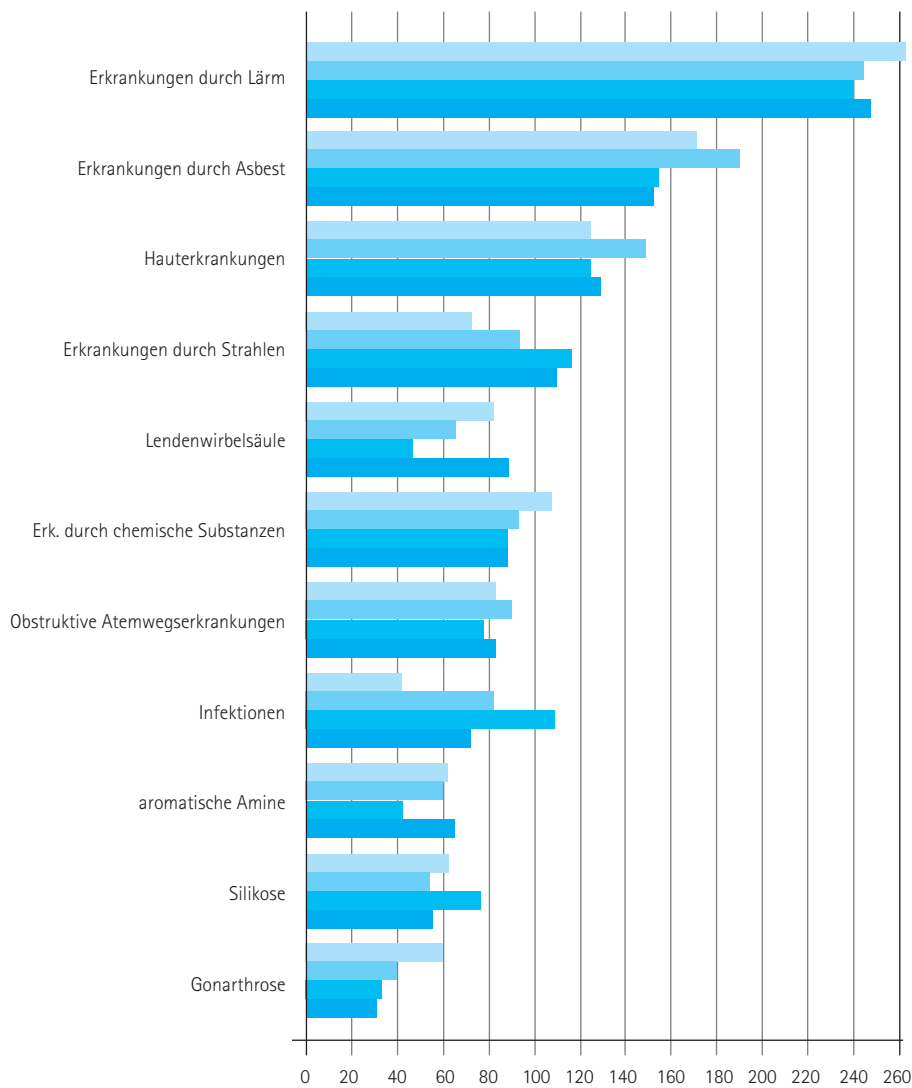
gewährleisten. Die Unfallversicherungsträger teilen den Gewerbeärzten die Anzahl der anerkannten und abgelehnten Vorgänge aus den jeweiligen Bereichen mit, damit der Überblick über das sächsische Berufskrankheiten-Geschehen nicht verloren geht. In besonders schwierig gelagerten Fällen ist selbstverständlich eine Beteiligung gesichert.

Den Verdacht auf eine Berufskrankheit kann prinzipiell jedermann anzeigen. Am häufigsten

sind natürlich ärztliche Anzeigen, aber auch die Krankenkassen, die Unternehmer, soziale Einrichtungen und die Versicherten selbst melden den Verdacht.

Die im Berichtsjahr eingegangenen 1771 Berufskrankheiten-Verdachtsanzeigen (450 mehr als im Vorjahr) wurden zu 70,1 % von Ärzten, zu 22,6 % von den Krankenkassen und zu 7,3 % von Unternehmern oder von Versicherten selbst erstattet.

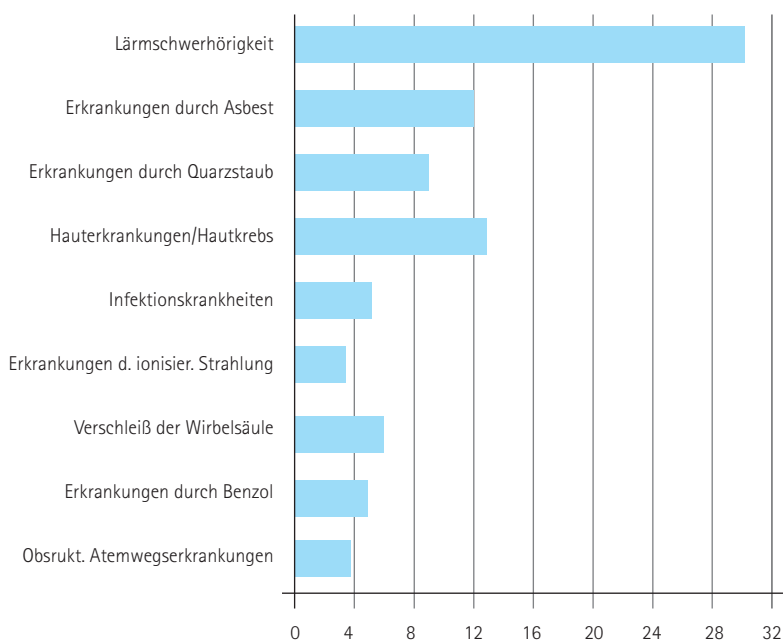
Abbildung 2: Eingegangene Berufskrankheiten-Verdachtsmeldungen 2012 bis 2015



Die Verdachtsmeldungen wurden außerdem auch nach Krankheitsgruppen erfasst. Am häufigsten gingen 2015 Verdachtsmeldungen zur beruflichen Lärmschwerhörigkeit, zu Erkrankungen durch Asbest und zu Hautkrankheiten ein, gefolgt von Erkrankungen durch chemische Substanzen. Gegenüber dem Vorjahr zeigen sich bei den Verdachtsmeldungen Anstiege besonders bei Erkrankungen durch Lärm, durch chemische Substanzen, bei Erkrankungen der Lendenwirbelsäule, bei Gonarthrosen und bei Silikosen.

Die folgende Abbildung 3 gibt einen Überblick über die in Sachsen am häufigsten von den Unfallversicherern anerkannten Berufskrankheiten im Berichtsjahr.

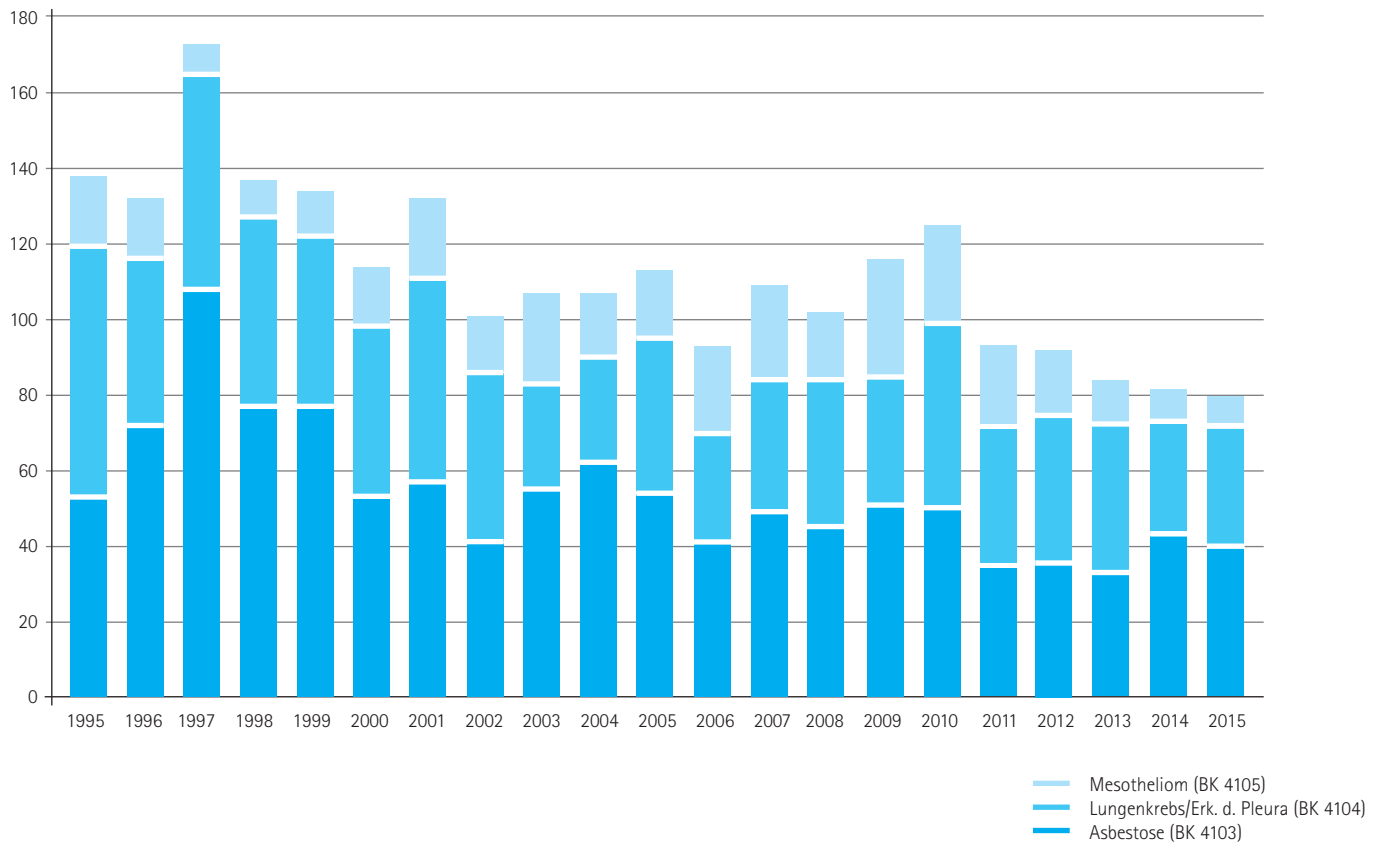
Abbildung 3: Die neun häufigsten 2015 in Sachsen anerkannten Berufskrankheiten



Bei den anerkannten Berufskrankheiten hat die Lärmschwerhörigkeit seit Jahren den Vorrang. Die Anerkennungen sind hier im Vergleich zum Vorjahr wieder um ca. 6 % angestiegen. Auch die Hauterkrankungen haben wiederum einen Anstieg um ca. 4 % zu verzeichnen und rangieren jetzt auf Platz zwei. Ursache hierfür kann die neu eingeführte reguläre Anerkennungsmöglichkeit der UV-bedingten Krankheiten sein. Bei allen anderen Berufskrankheiten-Gruppen ist im Berichtsjahr ein leichter Rückwärtstrend festzustellen.

Seit Jahren hat die Lärmschwerhörigkeit sowohl bei den gemeldeten als auch bei den anerkannten Fällen eine führende Position. Der Lärm bietet als sogenannte klassische Exposition günstige Ansatzpunkte für Prävention sowohl durch betriebliche Schallschutzmaßnahmen als auch durch die arbeitsmedizinische Vorsorge. Dominierende Berufe mit Lärmexposition sind Schlosser, Mechaniker und andere metall- und holzverarbeitende Berufe. Diese

Abbildung 4: Berufskrankheiten durch Asbest seit 1995 in Sachsen



Ergebnisse geben Anlass, ein gewisses gewohnheitsmäßiges Nachlassen der Betroffenen in Sachen Schutzmaßnahmen und ein Nachlassen der Kontrollpflichten im Betrieb zu vermuten.

Im Jahr 1993 wurde die Be- und Verarbeitung von Asbest wegen seiner gesundheitsschädigenden Wirkung umfassend verboten. Trotzdem sterben jährlich mehr als 1500 Menschen

an den Folgen von Asbest. Insgesamt starben zwischen 1994 und 2012 über 26.000 Menschen vorzeitig an den Folgen des Minerals. Asbestprodukte wurden in Deutschland bis Anfang der neunziger Jahre vor allem im Baubereich verwendet.

Die als Berufskrankheit anerkannten asbestverursachten Erkrankungen haben ihren Ursprung in den Arbeitsbedingungen der Jahre

1950 bis 1970. Nach jetzigen Beobachtungen hat sich die mittlere Latenzzeit immer weiter verlängert und liegt derzeit bei 40 bis 50 Jahren. Deshalb wird ein Anstieg dieser Erkrankungen in den nächsten Jahren bis 2020 vorausgesagt. Sie bleiben weiter in näherer Betrachtung und sind in Abbildung 4 dargestellt. Derzeit ist in Sachsen noch kein eindeutiger Trend nachweisbar. Zum Vorjahr gibt es nahezu keine Veränderungen.

6 Anhang



**Tabelle 1: Übersicht Personalressourcen in den Arbeitsschutzbehörden des Landes Sachsen
Beschäftigte, Aufsichtsbeamte/-beamtinnen, Gewerbeärzte/-innen in Vollzeiteneinheiten* – Übersicht 2015 (Stichtag 30.06.2015)**

Personal	Beschäftigte insgesamt**			Aufsichtsbeamtinnen/-beamtene ***			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	24,35	37,50	61,85	18,35	33,50	51,85	15,35	29,87	45,22			0,00	3,00		3,00
gD	36,80	26,19	62,99	30,05	24,60	54,65	26,87	21,20	48,07			0,00			0,00
mD	26,25	7,00	33,25	13,37	6,00	19,37	11,35	5,00	16,35			0,00			0,00
Summe	87,40	70,69	158,09	61,77	64,10	125,87	53,57	56,07	109,64	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00	3,00

* Vollzeiteneinheiten 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

*** Aufsichtsbeamtene/-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.

**** Aufsichtsbeamtene/-innen mit Arbeitsschutzaufgaben sind – unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus als Angestellte oder Beamte – diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Arbeitsschutzbehörde, denen die Befugnis zum hoheitlichen Handeln (u. a. Anordnungsbefugnis) erteilt worden ist und die zum Vollzug der Arbeitsschutzaufgaben (Gruppe A gemäß Ziffer 2.4.4 der LV 1) eingesetzt werden – ggf. in Zeiteinheiten 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	Betriebsstätten				Beschäftigte										
	1		2		3		4		5		6		7		8
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	Summe	Summe	männlich	weiblich	Summe	Summe	Summe	Summe	
1: Großbetriebsstätten															
1.000 und mehr Beschäftigte	59	1106	852		1958					66093	52392			118485	120443
500 bis 999 Beschäftigte	178	1794	761		2555					62593	51670			114263	116818
Summe	218*	2900	1613		4513					128686	104062			232748	245652*
2: Mittelbetriebsstätten															
250 bis 499 Beschäftigte	460*	2848	1251		4099					93908	77324			171232	156842*
100 bis 249 Beschäftigte	1709*	3094	1262		4356					160424	113207			273631	257048*
50 bis 99 Beschäftigte	3021*	2126	1014		3140					131867	87556			219423	206721*
20 bis 49 Beschäftigte	8059*	2781	1380		4161					178866	113622			292488	245259*
Summe	13249*	10849	4907		15756					565065	391709			956774	865870*
3: Kleinbetriebsstätten															
10 bis 19 Beschäftigte	11228*	1826	1135		2961					116353	77961			194314	151665*
1 bis 9 Beschäftigte	89048*	1933	1777		3710					146527	147831			294358	266791*
Summe	100276*	3759	2912		6671					262880	225792			488672	418456*
Summe 1 - 3	113743*	17508	9432		26940					956631	721563			1678194	1529978*
4: ohne Beschäftigte	22100														
Insgesamt	183918°	17508	9432		26940					956631	721563			1678194	1529978*

Die Daten dieser Tabelle beruhen auf selbsterhobenen Daten der Gewerbeaufsicht, außer Kennzeichnung +

+ Daten aus dem Bericht „Arbeitsmarkt in Zahlen, Betriebe und SV-pflichtige Beschäftigung, 30. Juni 2015 der Bundesagentur für Arbeit

° Zahl der Betriebe insgesamt (per 31.05.2015) aus dem Statistischen Bericht D II 1-j/15 zum sächsischen Unternehmensregister

Tabelle 3.1: Dienstgeschäfte in Betriebsstätten (sortiert nach Wirtschaftsklassen)

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		
															Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Gr. 1	Gr. 2							Gr. 3	Gr. 1
19	Kokerei und Mineralverarbeit	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
			2	37	39			1	1			2	2						2			1			1		
20	Herstellung von chemischen Erzeugnissen	4	83	199	286	3	28	9	40	3	51	10	64			7		34	17			79	53		171	1	2
21	Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	2	18	23	43	1	4	4	5	4	5	9	9			2		6	2			23	9		11		
22	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren		173	320	493		21	4	25		28	4	32			13	2	11	3		1	39	33		47		3
23	Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	1	205	740	946	15	4	19	4	21	21	4	25			3	3	14	2		2	37	21		54		3
24	Metallerzeugung und -bearbeitung	4	70	84	158	3	25	5	33	8	40	5	53			5	13	22	16			125	18		80	1	
25	Herstellung von Metallzeugnissen	4	668	2866	3538	2	85	66	153	4	125	69	198			58	19	69	34		1	411	226		186	9	20
26	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	6	182	505	693	3	29	18	50	5	32	18	55			1	23	28	5			104	73		153	2	1
27	Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	7	145	324	476	4	10	4	18	7	10	4	21			5	7	10	1			28	80		95		1
28	Maschinenbau	8	533	1065	1606	3	42	33	78	4	50	36	90			35	14	28	8		2	236	198		143	1	10
29	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	13	128	133	274	5	14	8	27	11	22	9	42			5	7	31	11			131	123		184	1	4
30	Sonstiger Fahrzeugbau	3	14	35	52	2	4		6	2	6	8	8			4	4	3				8	14		24		
31	Herstellung von Möbeln	80	620	700	700	1	9	10	2	9	11	11	11			2	1	5	1			5	23		24		3
32	Herstellung von sonstigen Waren	1	136	1417	1554	15	41	56	18	44	18	44	62			5	9	41			1	154	85		157		7
33	Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen		104	463	567	6	14	20	6	14	6	14	20			7	5	5	2			56	47		27		2
35	Energieversorgung	8	99	737	844	2	4	23	29	8	4	28	40			1	3	30	5			72	27		181	2	2
36	Wasserversorgung	1	37	122	160	1	4	3	8	2	9	3	14			1	1	11	3			25	1		20		
37	Abwasserentsorgung		28	315	343	2	6	8	2	6	2	8	8			1	1	2	1			16			16		1

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

Tabelle 3.1: Dienstgeschäfte in Betriebsstätten (sortiert nach Wirtschaftsklassen)

Schl.	Wirtschaftsgruppe	erfasste Betriebsstätten *)			aufgesuchte Betriebsstätten			Dienstgeschäfte in den Betriebsstätten			Überwachung/Prävention						Entscheidungen			Zwangsmaßnahmen	Ahndung						
		Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	darunter	eigeninitiativ	auf Anlass	Anz. Beanstandungen	22	23	24	25	26						
		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
38	Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen	1	206	1045	1252	23	26	49	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
39	Beseitigung von Umweltschmutzungen und sonstige Entsorgung		8	39	47		1	1				1							1			5	4		4		1
41	Hochbau	5	383	1928	2316	8	12	21	1	9	12	22				12			7	1		21	30	2	50	3	2
42	Tiefbau	2	188	343	533	11	2	14	1	11	4	16				5			6	7		7	88	1	61		7
43	Vorbereitende Bauteilarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	3	1790	15422	17215	17	52	69		30	63	93				3	16		54	12		85	385	9	599	4	57
45	Handel mit Kraftfahrzeugen		454	4219	4673	9	42	51		11	47	58				17	7	1	22	3		55	14	1	119	1	25
46	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)		430	2789	3219	27	77	104		46	133	179				1	13	1	123	15		133	102		362	3	26
47	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	3	759	17513	18275	2	127	619		12	213	583				152	279	1	417	12	2	307	165	3	1995	10	32
49	Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	8	414	6062	6484	2	16	23		2	27	53				15	6		16	6		83	52	1	659	4	757
50	Schifffahrt		3	11	14																						
51	Luftfahrt	1	4	25	30	1		1		4		4				1			11	1		54	2		10		1
52	Lagerung sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	5	241	1452	1698	2	8	22		2	16	29				6	4		18	5		62	62	2	297		340
53	Post-, Kurier- und Expressdienste	4	105	452	561	1	2	3		2	4	7				4	1		2	2		3	3	1	71	5	13
55	Beherbergung		173	2090	2263		12	21		15	23	38				4	7		19			39	17		151	2	11
56	Gastronomie	3	258	7806	8067	7	56	63		9	68	77				14	2		54			57	22	3	195	1	8
58	Verlagswesen		30	190	220		2	1		2	1	3							1			16	2		12		2
59	Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen		18	162	180	1		1		1	1	1							1			1	71			3	2
60	Rundfunkveranstalter	1	5	38	44	1		2		1	1	2					1						51			2	

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

Tabelle 3.1: Dienstgeschäfte in Betriebsstätten (sortiert nach Wirtschaftsklassen)

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	in der Nacht	darunter	eigeninitiativ	auf Anlass	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	Anz. Beanstandungen	erteilte Genehmigungen/ Erlaubnisse/Zulassungen/ Ausnahmen/Ermächtigungen	abgelehnte Genehmigungen/ Erlaubnisse/Zulassungen/ Ausnahmen/Ermächtigungen	Anfragen/Anzeigen/ Mängelmeldungen	Anordnungen/Anwendung von Zwangsmitteln	Verwarnungen/Bußgelder/ Strafanzeigen				
61	Telekommunikation	3	59	275	337	1	2	4	7	1	3	6	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26						
62	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	3	132	614	749	7	12	19	38	7	12	19	38	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19					
63	Informationsdienstleistungen	4	25	29	29																													
64	Erbringung von Finanzdienstleistungen	6	149	875	1030																													
65	Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	1	31	321	353	1	1	2	4	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
66	Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	8	133	141	141																													
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	2	136	2344	2482	1	24	25	26	1	26	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27		
69	Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	33	638	671	671	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
70	Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben	22	202	224	224	1	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
71	Architektur- und Ingenieurbüros	2	177	2173	2352	12	32	44	44	13	34	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
72	Forschung und Entwicklung	6	80	158	244	2	15	10	27	5	18	12	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
73	Werbung und Marktforschung	17	378	395	395	1	5	6	6	1	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
74	Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten	22	342	364	364	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
75	Veterinärwesen	2	429	431	431	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
77	Vermietung von beweglichen Sachen	25	404	429	429	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
78	Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	3	368	424	795	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11

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

Tabelle 3.1: Dienstgeschäfte in Betriebsstätten (sortiert nach Wirtschaftsklassen)

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					
79	Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen	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
			18	452	470			3	3			3	3			1			1				9		50		6
80	Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	1	121	118	240		3	2	5		3	2	5			1			1			2			15		1
81	Gebäudetreuung	14	383	1066	1463	1	12	19	32	1	12	24	37			23			12	7		77	27		98	1	4
82	Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a. n. g.	4	107	463	574		10	10	20		16	10	26			5	5		14	1		37	33	1	63		4
84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung	26	1006	1539	2571	4	41	14	59	6	58	145	209		11	3	6	6	36	3	6	49	12		595	1	2
85	Erziehung und Unterricht	18	1260	4938	6216	3	80	190	273	4	101	228	333		71	34			176	11		5397	25	1	1165	1	2
86	Gesundheitswesen	36	363	9537	9936	15	43	174	232	50	58	185	293		92	110			55	3		420	35	3	2826	6	7
87	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	2	747	953	1702	1	52	16	69	1	65	23	89			35	22		25	2	1	124	4	1	550		
88	Sozialwesen (ohne Heime)	2	405	1587	1994		34	43	77		42	48	90			50	11		13			121	6	1	447	2	
90	Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	2	45	337	384	1	3	2	6	2	4	3	9			1			6	5		3	113	5	42	1	
91	Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten		54	376	430		4	2	6		4	3	7			3			3			2					9
92	Spiel-, Wett- und Lotteriewesen		4	346	350																		3			5	
93	Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung		44	999	1043		1	12	13		1	19	20			6	2		9	1		18	31	1	131		1

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

Tabelle 3.1: Dienstgeschäfte in Betriebsstätten (sortiert nach Wirtschaftsklassen)

Schl.	Wirtschaftsgruppe	erfasste Betriebsstätten *)			aufgesuchte Betriebsstätten			Dienstgeschäfte in den Betriebsstätten			Überwachung/Prävention						Entscheidungen			Zwangsmaßnahmen	Ahndung						
		Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Summe	in der Nacht	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						
		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
94	Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)	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
		90	859	949	1	2	3	1	2	3	1	2	3					3				4	2	1	59		1
95	Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern		28	925	953			2	2			2	2			1			1			1			6		
96	Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen		142	4813	4955		5	121	126	6	125	131				3		17	3		421	17			124	1	2
97	Private Haushalte mit Hauspersonal		1	18	19																						
98	Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt		1	3	4																						
99	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften		2	8	10			1	1		1	1															
Insgesamt		237	15717	122361	138315	69	1032	1971	3072	156	1435	2423	4014	1	962	721	10	1735	306	15	10180	2815	50	13982	76	1464	

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

Tabelle 3.2: Dienstgeschäfte außerhalb der Betriebsstätte

Pos.	Art der Arbeitsstelle bzw. Anlage	Überwachung/Prävention						Entscheidungen				Zwangsmaßnahmen	Ahndung
		eigenitativ	auf Anlass					erteilte Genehmigungen/ Erlaubnisse/Zulassungen/ Ausnahmen/Ermächtigungen	abgelehnte Genehmigungen/ Erlaubnisse/Zulassungen/ Ausnahmen/Ermächtigungen	Anfragen/Anzeigen/ Mängelmeldungen	Anordnungen/ Anwendung von Zwangsmitteln		
1	2	3	4	5	6	7	8					9	10
1	Baustellen	3650	164	2428	1	973	79	5708	300	4	721	408	59
2	überwachungsbedürftige Anlagen	37	11	3		13		27	12	6	381	13	26
3	Anlagen nach dem Bundesimmissionsschutzgesetz	21				15		30	1		8		
4	Lager explosionsgefährlicher Stoffe	16	10	1		4		6	1		2		
5	Märkte und Volksfeste (fliegende Bauten, ambulanter Handel)	59	1	1		56		10			4		
6	Ausstellungsstände	199	3	174		9		77	1			2	
7	Straßenfahrzeuge	2	2					1			36		
8	Schienenfahrzeuge												
9	Wasserfahrzeuge	1		1									
10	Heimarbeitstätten	4		4				2					
11	private Haushalte (ohne Beschäftigte)	1		1					1		12		
12	Übrige	67	4	13		18	9	23	116	1	595	3	42
	Insgesamt	4057	195	2626	1	1088	88	5884	432	11	1759	426	127
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

Pos.	Anzahl der Tätigkeiten	Überwachung/Prävention										Entscheidungen			Zwangsmaßnahmen			Ahndung																							
		Beratung/Information					eigeninitiativ					auf Anlass					Anzahl Beanstandungen			erteilte Genehmigungen/ Erlaubnisse/Zulassungen/ Ausnahmen/Ermächtigungen			abgelehnte Genehmigungen/ Erlaubnisse/Zulassungen/ Ausnahmen/Ermächtigungen			Anfragen/Anzeigen/ Mängelmeldungen			Anordnungen			Anwendung von Zwangs- mitteln			Verwarnungen			Bußgelder			Strafanzeigen
	1637	52	300	1190	3380	11	3352	7	416	16	2170	4347	12	3578	72	25794	15	502	14	710	1099	1	20																		
1	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, Unfallverhütung und Gesundheitsschutz	390	12	34	558	350	1181	236	447	1204	3002	25	591	100	5	35	30																								
1.1	Arbeitsschutzorganisation	448	12	23	756	2823	4	2207	252	881	1430	8318	24	1	2053	373	1	3	15																						
1.2	Arbeitsplätze, Arbeitsstätten, Ergonomie	247	13	15	485	665	1	995	211	397	1156	4635	10	1081	214	3	1	6																							
1.3	Arbeitsmittel, Medizinprodukte	146	7	107	167	122	1	428	25	332	1665	1671	80	7	1928	30	2	51	49																						
1.4	überwachungsbedürftige Anlagen	135	17	24	318	127	468	37	244	456	1192	76	855	15	8	18	1																								
1.5	Gefahrstoffe	69	7	70	78	339	187	4	63	42	215	426	6	2593	9	1	1																								
1.6	explosionsgefährliche Stoffe	34	5	118	55		56	91	179	1	72																														
1.7	biologische Arbeitsstoffe	1					17	4	3	1	2																														
1.8	gentechn. veränderte Organismen	26	4	1	38	3	17	16	22	114	2	2749	3	1	3	2																									
1.9	Strahlenschutz	11	3	7	3	30	3	37	47	219	22	47	219	22	25																										
1.10	Beförderung gefährlicher Güter	94	6	70	75	57	1	58	82	43	1																														
1.11	psychische Belastungen	1601	86	274	2595	4562	6	5643	769	9	2525	6158	19363	757	16	12186	745	12	124	146	1																				
2	Technischer Arbeits- und Verbraucherschutz	99	5	1	116	21	5	343	5	9	391	158	4439	1	551	2																									
2.1	Geräte- und Produktsicherheit	2																																							
2.2	Inverkehrbringen gefährlicher Stoffe und Zubereitungen	19	2	1	3	40	453																																		
2.3	Medizinprodukte	120	7	2	120	22	5	389	5	9	403	212	4643	98	1021	2																									
3	Sozialer Arbeitsschutz	268	10	33	195	70	230	6	1	141	185	243	2410	26	606	5	2	16	24																						
3.1	Arbeitszeit	50	7	16	19	6	23	1	101	62	26	23	1	2126	2	2	568	931																							
3.2	Sozialvorschriften im Straßenverkehr	46	8	77	30	72	3	34	62	180	1	28	4	2	2																										
3.3	Kinder- und Jugendarbeitschutz	293	8	2	240	54	136	1	52	140	175	151	28	14461	5	2	1																								
3.4	Mutterschutz	1					1																																		
3.5	Heimarbeitschutz	658	33	51	533	160	461	11	314	421	507	2764	56	17235	16	6	587	957																							
4	Arbeitsmedizin	460	18	5			1862	20																																	
5	Arbeitsschutz in der Seeschifffahrt	2839	144	332	3248	4744	11	6493	785	19	5104	6791	24513	3639	72	30442	763	18	711	1105	1																				
	Summe Position 1 bis 5																																								

Tabelle 6: Begutachtete Berufskrankheiten

Nr.	Berufskrankheit	Zuständigkeitsbereich										Summe		
		Arbeitsschutzbehörden					Bergaufsicht					sonstiger, unbestimmt		
		begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt
1	Durch chemische Einwirkungen verursachte Krankheiten	1	2	3	4	5	6	7	8					
11	Metalle oder Metalloide	30										30		
12	Erstickungsgase													
13	Lösemittel, Schädlingsbekämpfungsmittel (Pestizide) und sonstige chemische Stoffe	256										256		
2	Durch physikalische Einwirkungen verursachte Krankheiten													
21	Mechanische Einwirkungen	310	4	18								328		4
22	Druckluft													
23	Lärm	162	4	5		2						169		4
24	Strahlen	1										1		
3	Durch Infektionserreger oder Parasiten verursachte Krankheiten sowie Tropenkrankheiten	41	2									41		2
4	Erkrankungen der Atemwege und der Lungen, des Rippenfells und Bauchfells													
41	Erkrankungen durch anorganische Stäube	364	1									364		1
42	Erkrankungen durch organische Stäube	19										19		
43	Obstruktive Atemwegserkrankungen	154	2									154		2
5	Hautkrankheiten	190	5	1								191		5
6	Krankheiten sonstiger Ursache													
	Entscheidungen nach § 9 Abs. 2 SGB VII	56	1									56		1
Insgesamt		1.583	19	24		2						1.609		19

Tabelle 6: Begutachtete Berufskrankheiten

Nr.	Berufskrankheit	Zuständigkeitsbereich										Summe
		Arbeitsschutzbehörden		Bergaufsicht		sonstiger, unbestimmt		berufsbedingt		berufsbedingt		
		begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	
1101	Erkrankung durch Blei oder seine Verbindungen	1	2	3	4	5	6	7	8			
1102	Erk. durch Quecksilber oder seine Verbindungen	1										3
1103	Erkrankung d. Chrom oder seine Verbindungen	14										1
1104	Erk. durch Cadmium oder seine Verbindungen	6										14
1105	Erkrankung d. Mangan oder seine Verbindungen											6
1106	Erkrankung d. Thallium oder seine Verbindungen											6
1107	Erk. durch Vanadium oder seine Verbindungen											4
1108	Erkrankung d. Arsen oder seine Verbindungen	4										4
1109	Erkrankung durch Phosphor oder seine anorganischen Verbindungen											2
1110	Erk. durch Beryllium oder seine Verbindungen	2										2
1201	Erkrankung durch Kohlenmonoxid											
1202	Erkrankung durch Schwefelwasserstoff											
1301	Schleimhautveränd., Krebs o. a. Neubild. der Harnwege durch aromat. Amine	102										102
1302	Erkrankung durch Halogenkohlenwasserstoffe	27										27
1303	Erk. d. Benzol, seine Homologe oder durch Styrol	4										4
1304	Erkrankung durch Nitro- oder Aminoverbindungen des Benzols oder seiner Homologe	2										2
1305	Erkrankung durch Schwefelkohlenstoff	3										3
1306	Erkrankung durch Methylalkohol (Methanol)	1										1
1307	Erk. durch organische Phosphorverbindungen											
1308	Erkrankung d. Fluor oder seine Verbindungen	1										1
1309	Erkrankung durch Salpetersäureester											
1310	Erkrankung durch halogenierte Alkyl-, Aryl- oder Alkylaroxide	1										1
1311	Erkrankung durch halogenierte Alkyl-, Aryl- oder Alkylarsulfide											
1312	Erkrankung der Zähne durch Säuren											
1313	Hornhautschädigungen des Auges durch Benzochinon											
1314	Erkrankung durch para-tertiär-Butylphenol											
1315	Erkrankung durch Isocyanate	5										5

Tabelle 6: Begutachtete Berufskrankheiten

Nr.	Berufskrankheit	Zuständigkeitsbereich						Summe			
		Arbeitsschutzbehörden		Bergaufsicht		sonstiger, unbestimmt		begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt
		begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt				
1316	Erkrankung der Leber durch Dimethylformamid	1	2	3	4	5	6	7	8		
1317	Polyneuropathie oder Enzephalopathie durch organische Lösungsmittel	3						3			
1318	Erkrankungen des Blutes, des blutbildenden und des lymphatischen Systems durch Benzol	100						100			
2101	Erkrankung von Sehnensehnen, Sehnenleitgewebe oder Sehnen-/Muskelansätze	3						3			
2102	Meniskussschäden nach überdurchschnittlichen Belastungen der Kniegelenke	35		1				36			
2103	Erkrankung durch Erschütterung bei Arbeit mit Druckluftwerkzeugen	76		4				80			
2104	Vibrationsbedingte Durchblutungsstörungen an den Händen	25		3				28			
2105	Chronische Erkrankung der Schleimbeutel durch ständigen Druck	6						6			
2106	Druckschädigung der Nerven	7						7			
2107	Abrissbrüche der Wirbelfortsätze	3						3			
2108	Bandscheibenbed. Erk. der Lendenwirbelsäule d. langjähr. Heben o. Tragen schwerer Lasten	19	1					19			1
2109	Bandscheibenbed. Erk. d. Halswirbelsäule durch langj. Tragen schwerer Lasten auf der Schulter	11						11			
2110	Bandscheibenbed. Erk. der Lendenwirbelsäule d. langjährige Einwirkung von GK-Schwingungen	7						7			
2111	Erhöhte Zahnabration durch mehrjährige quarzstaubbelastende Tätigkeit	1	1					1			1
2112	Gonarthrose durch eine Tätigkeit im Knien oder vergleichbare Kniebelastung	89	2	10				99			2
2113	Karpaltunnelsyndrom	31						31			
2114	Hypothenar-/Thenar-Hammer-Syndrom										
2201	Erkrankung durch Arbeit in Druckluft										
2301	Lärmschwerhörigkeit	162	4	5		2		169			4
2401	Grauer Star durch Wärmestrahlung	1						1			
2402	Erkrankung durch ionisierende Strahlen										
3101	Infektionskrankheiten bei Versicherten im Gesundheitsdienst, ...	20	1					20			1

Tabelle 6: Begutachtete Berufskrankheiten

Nr.	Berufskrankheit	Zuständigkeitsbereich						Summe
		Arbeitsschutzbehörden		Bergaufsicht		sonstiger, unbestimmt		
		begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	berufsbedingt
3102	Von Tieren auf Menschen übertragbare Krankheiten	1	2	3	4	5	6	8
3104	Tropenkrankheiten, Fleckfieber	19	1					19
4101	Quarzstaublungenerkrankung (Silikose)	2						2
4102	Quarzstaublungenerkrankung in Verbindung mit aktiver Lungentuberkulose	1						1
4103	Asbeststaublungenerkrankung (Asbestose) oder Erkrankung der Pleura durch Asbest	1						1
4104	Lungen- o. Kehlkopfkrebs in Verbindung mit Asbestose oder Erkrankung der Pleura d. Asbest	218	1					218
4105	Mesotheliom des Rippenfells, des Bauchfells oder der Perikards durch Asbest	7						7
4106	Erkrankung der Lungen durch Aluminium oder seine Verbindungen	4						4
4107	Erkrankung an Lungenfibrose durch Metallstäube bei d. Herstellung u. Verarb. v. Hartmetallen	13						13
4108	Erkrankung der Lungen durch Thomasmehl (Thomasphosphat)							
4109	Bösartige Neubildungen der Atemwege und der Lungen durch Nickel	16						16
4110	Bösartige Neubildungen der Atemwege und der Lungen durch Kokereigase	2						2
4111	Chronische obstruktive Bronchitis oder Emphysem bei Bergleuten unter Tage							
4112	Lungenkrebs durch Einwirkung von krist. SiO ₂ bei nachgew. Quarzstaublungenerkrankungen	1						1
4113	Lungenkrebs durch polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe	49						49
4114	Lungenkrebs durch das Zusammenwirken von Asbestfaserstaub und polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen	35						35
4115	Lungenfibrose durch extreme und langjährige Einwirkung von Schweißrauch und -gasen (Siderofibrose)	17						17
4201	Exogen-allergische Alveolitis	17						17
4202	Erkrankung der Lungen durch Rohbaumwoll-, Rohflachs- oder Rohhanfstaub	2						2
4203	Adenokarzinome der Nasenhöhlen durch Stäube von Eichen- oder Buchenholz							

Tabelle 6: Begutachtete Berufskrankheiten

Nr.	Berufskrankheit	Zuständigkeitsbereich						Summe	
		Arbeitsschutzbehörden		Bergaufsicht		sonstiger, unbestimmt		begutachtet	berufsbedingt
		begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt	begutachtet	berufsbedingt
4301	Obstruktive Atemwegserkrankungen durch allergisierende Stoffe	1	2	3	4	5	6	7	8
		59						59	
4302	Obstruktive Atemwegserkrankungen durch chemisch-irritative oder toxische Stoffe	95	2					95	2
5101	Hauterkrankungen (schwere oder wiederholt rückfällige)	97	2					97	2
5102	Hautkrebs durch Ruß, Rohparaffin, Teer, Anthrazen, Pech o. ä. Stoffe	13						13	
5103	Hautkrebs durch natürliche uv-Strahlung	80	3	1				81	3
5512	Sonderentscheid nach §9 Abs.2 SGB VII (ehem. §551 Abs.2 RVO)	56	1					56	1
Insgesamt		1.583	19	24	2	2	1.609	19	19

Verzeichnis 1: Adressen der staatlichen Arbeitsschutzbehörden im Freistaat Sachsen

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Wilhelm-Buck-Straße 2, 01097 Dresden

Tel.: 0351 564-0

Fax: 0351 451008 8576

E-Mail: poststelle@smwa.sachsen.de

Internet: <http://www.arbeitsschutz.sachsen.de> | <http://www.smwa.sachsen.de>

Landesdirektion Sachsen – Abteilung 5 Arbeitsschutz

Postanschrift:

09105 Chemnitz

Besucheranschriften:

Dienststelle Dresden

Stauffenbergallee 2, 01099 Dresden

Tel.: 0351 825-5001

Fax: 0351 825-9700

E-Mail: post.asd@lds.sachsen.de

Internet: <http://www.lds.sachsen.de>

Dienststelle Bautzen

Käthe-Kollwitz-Straße 17/ Haus 3, 02625 Bautzen

Tel.: 03591 273-400

Fax: 03591 273-460

Unterabteilung 5, Arbeitsschutz Chemnitz

Reichsstraße 39, 09112 Chemnitz

Tel.: 0371 3685-0

Fax: 0371 3685-100

E-Mail: post.asc@lds.sachsen.de

Internet: <http://www.lds.sachsen.de>

Dienststelle Zwickau

Lothar-Streit-Straße 24, 08056 Zwickau

Tel.: 0375 39032-0

Fax: 0375 39032-20

Unterabteilung 5, Arbeitsschutz Leipzig

Braustraße 2, 04107 Leipzig

Tel.: 0341 977-5001

Fax: 0341 977-1199

E-Mail: post.asl@lds.sachsen.de

Internet: <http://www.lds.sachsen.de>

Verzeichnis 2: Im Berichtsjahr erlassene Rechts- und Verwaltungsvorschriften von besonderer Bedeutung

Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland

1. Gesetze

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

(BEEG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33)

Jugendarbeitsschutzgesetz

(JArbSchG) vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert durch Artikel 8a des Gesetzes vom 17. Juli 2015 (BGBl. I S. 1368)

Arbeitsschutzgesetz

(ArbSchG) vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), zuletzt geändert durch Artikel 427 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474)

Medizinproduktegesetz

(MPG) vom 7. August 2002 (BGBl. I S. 3146), zuletzt geändert durch Artikel 278 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474)

Chemikaliengesetz

(ChemG) vom 28. August 2013 (BGBl. I S. 3498, 3991), zuletzt geändert durch Artikel 431 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474)

Produktsicherheitsgesetz

(ProdSG) vom 8. November 2011 (BGBl. I S. 2178, 2179; 2012 I S. 131), zuletzt geändert durch Artikel 435 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474)

Fahrpersonalgesetz

(FPersG) vom 19. Februar 1987 (BGBl. I S. 640), zuletzt geändert durch Artikel 474 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474)

Siebttes Buch Sozialgesetzbuch

(SGB VII) vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1254), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2424)

Energieverbrauchsrelevante-Produkte-Gesetz

(EBPG) vom 27. Februar 2008 (BGBl. I S. 258), zuletzt geändert durch Artikel 332 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474)

Sprengstoffgesetz

(SprengG) vom 10. September 2002 (BGBl. I S. 3518)), zuletzt geändert durch Artikel 626 Abs. 4 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474)

Heimarbeitsgesetz

(HAG) in der im BGBl. Teil III, Gliederungsnummer 804-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 26 des Gesetzes vom 20. November 2015 (BGBl. I S. 2010)

Fünftes Buch Sozialgesetzbuch

(SGB V) vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2424)

Gewerbeordnung

(GewO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2572)

Pflegezeitgesetz

(PflegeZG) vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2424)

2. Verordnungen

Gefahrstoffverordnung

(GefStoffV) vom 3. Februar 2015 (BGBl. I S. 49), geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 13. Juli 2015 (BGBl. I S. 1187)

Betriebssicherheitsverordnung

(BetrSichV) vom 27. September 2002 (BGBl. I S. 3777), zuletzt geändert durch Verordnung vom 13. Juli 2015 (BGBl. I S. 1187)

Arbeitsstättenverordnung

(ArbStättV) vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), zuletzt geändert durch Artikel 282 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474)

Lastenhandhabungsverordnung

(LasthandhabV) vom 4. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1841, 1842), zuletzt geändert durch Artikel 428 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474)

Bildschirmarbeitsverordnung

(BildscharbV) vom 4. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1841, 1843), zuletzt geändert durch Artikel 429 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474)

Fahrpersonalverordnung

(FPersV) vom 27. Juni 2005 (BGBl. I S. 1882), zuletzt geändert durch Artikel 475 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474)

Geräte- und Maschinenlärmschutzverordnung

(32. BImSchV) vom 29. August 2002 (BGBl. I S. 3478), zuletzt geändert durch Artikel 83 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474)

Ortsbewegliche-Druckgeräte-Verordnung

(ODV) vom 29. November 2011 (BGBl. I S. 2349), zuletzt geändert durch Artikel 491 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474)

Erste Verordnung zum Sprengstoffgesetz

(1. SprengV) vom 31. Januar 1991 (BGBl. I S. 169), zuletzt geändert durch Artikel 290 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474)

Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Freistaates Sachsen

1. Gesetze

Sächsisches Verwaltungsorganisationsgesetz

(SächsVwOrgG) vom 23. November 2003 (SächsGVBl. S. 899), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 29. April 2015 (SächsGVBl. S. 349)

Landesseilbahngesetz

(LSeilbG) vom 12. März 1998 (SächsGVBl. S. 97, 102), zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 29. April 2015 (SächsGVBl. S. 349)

Zweites Gesetz zur Änderung des Sächsischen Gesetzes über den Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz

(Änd. SächsBRKG) vom 10. August 2015 (SächsGVBl. S. 466)

Zweites Gesetz zur Änderung der Sächsischen Bauordnung

(Änd. SächsBO) vom 16. Dezember 2015 (SächsGVBl. S. 670, 2016 S. 38)

2. Verordnungen

Neuntes Sächsisches Kostenverzeichnis

(9. SächsKVZ) vom 21. September 2011 (SächsGVBl. S. 410), zuletzt geändert durch Artikel 2 Abs. 3 der Verordnung vom 9. Oktober 2015 (SächsGVBl. S. 515)

Verordnung der Sächsischen Staatsregierung zur Änderung der Sächsischen Urlaubs-, Mutterschutz- und Elternzeitverordnung

(Änd. SächsUrlMuEltVO) vom 16. Oktober 2015 (SächsGVBl. S. 514)

Ordnungswidrigkeiten-Zuständigkeitsverordnung

(OWiZuVO) vom 16. Juni 2014 (SächsGVBl. S. 342), zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 26. Oktober 2015 (SächsGVBl. S. 627)

Verzeichnis 3: Publikationen der sächsischen Arbeitsschutzverwaltung 2015

Arbeitsschutz-Management-Systeme (AMS) – Arbeitsschutz mit System

Dresden: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. – 3. Auflage, 2015 (Faltblatt)

Ferienjob – Hinweise für Schüler und Arbeitgeber

Dresden: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. – 2. Auflage, 2015 (Faltblatt)

Gefahrstoff Asbest – Anforderungen an Abbruch- und Sanierungsarbeiten / Informationen für Bauherren und Unternehmer

Dresden: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. – 3. Auflage, 2015. – 7 Seiten

Hinweise zum Verkauf von Feuerwerkskörpern

Dresden: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. – 5. Auflage, 2015 (Faltblatt)

Import von Produkten aus Drittländern – Informationen für die Einfuhr

Dresden: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. 2015 (Faltblatt)

Jahresbericht der Gewerbeaufsicht des Freistaates Sachsen 2014

Dresden: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. 2015. – 76 Seiten

Laserpointer – Gefahren und Vorsichtsmaßnahmen

Dresden: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. 2015 (Faltblatt)

Mobbing / Fakten-Verlauf-Hilfsangebote

Dresden: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. – 5. Auflage, 2015. – 11 Seiten

Mutterschutz: Hinweise für Arbeitgeber und werdende Mütter

Dresden: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. – 4. Auflage, 2015 (Faltblatt)

Mutterschutz in der ambulanten Pflege – Hinweise für Arbeitgeber und werdende Mütter

Dresden: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. – 2. Auflage, 2015. – 11 Seiten

Mutterschutz und Beschäftigungsverbot – Informationen zum Beschäftigungsverbot für werdende oder stillende Mütter

Dresden: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. – 7. Auflage, 2015. – 8 Seiten

Mutterschutz und Elternzeit – Das Wichtigste für werdende Mütter und ihre Arbeitgeber

Dresden: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. – 4. Auflage, 2015. – 19 Seiten

Sozialvorschriften im Straßenverkehr – Das Wichtigste im Überblick

Dresden: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. – 2. Auflage, 2015. – 15 Seiten

Umgang mit künstlichen Mineralfasern – gefährliche Arbeiten? / Informationen für Bauherren und Unternehmer

Dresden: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. – 3. Auflage, 2015. – 11 Seiten

Wissenswertes zum Thema Jugendarbeitsschutz

Dresden: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. – 6. Auflage, 2015. – 11 Seiten



Impressum:

Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
Pressestelle
Wilhelm-Buck-Straße 2
01097 Dresden
Tel.: 03 51 / 564 - 80 64
Fax: 03 51 / 564 - 80 68
E-Mail: presse@smwa.sachsen.de
Internet: www.smwa.sachsen.de

Redaktion:

Referat 25
des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr,
Abteilung 5 der Landesdirektion Sachsen

Fotos:

Wenn nicht anders vermerkt, Referat 25 des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr sowie Abteilung 5 Arbeitsschutz der Landesdirektion Sachsen

Gestaltung und Satz:

Initial Werbung und Verlag

Druck:

SDV Direct World GmbH

Redaktionsschluss:

Mai 2016

Verteilerhinweis:

Diese Informationsschrift wird von der Sächsischen Staatsregierung im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Information der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von politischen Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung.

Copyright:

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes von Auszügen und der fotomechanischen Wiedergabe, sind dem Herausgeber vorbehalten.



smwa.sachsen.de



[/smwa.sachsen](https://www.facebook.com/smwa.sachsen)



[@smwa_sn](https://twitter.com/smwa_sn)