

**ZUM ARBEITSSCHUTZ
UND ZUR TECHNISCHEM
SICHERHEIT**

Abschlussbericht
zur Sonderaktion
der Arbeitsschutzverwaltung des
Landes Sachsen-Anhalt

„Sicherheit und Gesundheitsschutz
an nichtstationären Arbeitsplätzen“

– SANA –
2001 – 2004



Sachsen-Anhalt

Abschlussbericht zur Sonderaktion der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Sachsen-Anhalt

„Sicherheit und Gesundheitsschutz an nichtstationären Arbeitsplätzen“

– SANA – 2001 – 2004

Erarbeitet von der Projektgruppe SANA
im Landesamt für Verbraucherschutz
Sachsen-Anhalt
Fachbereich 5 - Arbeitsschutz -

Schlüsselwörter:

Nichtstationärer Arbeitsplatz – ambulante Pflege – Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten – Schädlingsbekämpfung, Begasung, Holzschutz – Gebäudereinigung – Arbeitsanforde-

rungen, Arbeitsbedingungen, Gefährdungen – Belastungen, Beanspruchungen, Stressoren – Gestaltungsempfehlungen

Zusammenfassung:

Nichtstationäre Arbeitsplätze, die zusätzlich häufig noch mit wechselnden Arbeitsinhalten verbunden sind, sind eine Form flexibler Erwerbstätigkeit. Diese Arbeitsplätze waren mit den bisherigen Revisionstechniken der Arbeitsschutzbehörden hinsichtlich der Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes besonders schwer zu beeinflussen. Ähnlich der Tätigkeit auf Baustellen sind die Beschäftigten nicht an einem festen Betriebsstandort tätig, sondern wechseln meist mehrmals am Tag ihren Arbeitsort, oftmals auch ihre Arbeitstätigkeiten und werden in

Fremdbetrieben sowie privaten Haushalten tätig. Ein Höchstmaß an Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, ein ständiges Einstellen auf neue Situationen wird täglich von ihnen erwartet. Schwerpunkt der Sonderaktion war die Entwicklung eines Methodeninventars zur Kontrolle nichtstationärer Arbeitsbedingungen und die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an einer Vielzahl von nichtstationären Arbeitsplätzen, die bisher in dieser ganzheitlichen Qualität kaum eine Berücksichtigung im Arbeitsschutz fanden.

Danksagung:

Auch wenn die fachliche Verantwortung für die Sonderaktion bei der Projektgruppe lag, so konnte diese Aufgabe nur erfolgreich realisiert werden durch das Engagement zahlreicher Mitarbeiter in der Arbeitsschutzverwaltung Sachsen-Anhalts. Ausschlaggebend für den erfolgreichen Verlauf des Projektes

war aber auch das selbstverständliche Mitwirken der Verantwortungsträger in den Betrieben und die natürliche und bereitwillige Art der zahlreichen Beschäftigten an nichtstationären Arbeitsplätzen, die uns Gelegenheit gaben, ihrer Arbeit beizuwohnen und die offen für Gespräche zur Verfügung standen.

Dessau, den 12. Juli 2004

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Aufgabenstellung	3
2. Rechtsgrundlagen	3
3. Zeit, Ort, Ausführende	4
4. Methodisches Vorgehen	4
4.1 Vorbereitungen	4
4.1.1. Überblick	4
4.1.2. Bildung der Projektgruppe SANA	4
4.1.3. Erfahrungen der Arbeitsschutzverwaltung Sachsen-Anhalts	4
4.1.4. Schwerpunktkontrollen als Pilotvorhaben	6
4.1.5. Auswahl der Berufsgruppen	7
4.1.6. Modularer Checklistenaufbau	8
4.1.7. Rechentechnische Unterstützung	10
4.2. Durchführung der Sonderaktion	10
4.2.1. Information Beteiligter und Dritter	10
4.2.2. Revisionen am Betriebssitz	11
4.2.3. Revisionen am nichtstationären Arbeitsplatz	11
4.2.4. Befragung der Beschäftigten	12
5. Auswertung	13
5.1. Ergebnisse der Überwachungs- und Beratungsstrategie in den Berufsgruppen – Zusammenfassung und Bewertung des Datenmaterials	13
5.1.1. Ambulante Pflege	13
5.1.2. Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten	18
5.1.3. Gebäudereinigung	22
5.1.4. Schädlingsbekämpfung/Begasung/Holzschutz	26
5.1.5. Verwaltungshandeln	27
5.2. Auswertung des methodischen Vorgehens	27
6. Bewertung nichtstationärer Arbeit	30
7. Abschluss der Sonderaktion und Ausblick	36
Anhang	38
Abbildungsverzeichnis	38
Tabellenverzeichnis	38
Anlagenverzeichnis	38
Abkürzungsverzeichnis	39
Weiterführende Literatur	39
Anlagen	40

1. Aufgabenstellung

Branchen- und tätigkeitsübergreifend ist in der Arbeitswelt eine zunehmende Flexibilisierung zu beobachten. Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsanforderungen und Beschäftigungsverhältnisse wechseln in immer kürzeren Abständen. J. KOCKA beschreibt die Entwicklung treffend wie folgt: „Die Elastizität der Erwerbsarbeit und die Fluidität der Arbeitsverhältnisse nehmen zu, die örtliche und zeitliche Fragmentierung der Arbeitsplätze schreitet voran. Die Organisation der Unternehmen nimmt Netzwerkcharakter an, die Beschäftigten müssen einen größeren Teil des Risikos selbst übernehmen, die Bindung an den einzelnen Betrieb scheint sich zu lockern. Die Flexibilitätsumutungen an die Einzelnen steigen.“

„Ein neues Zeitregime entsteht in den Grauzonen zwischen Arbeits- und Freizeit, mit Teilzeit und Gleitzeit, mit neuen Freiheitschancen und Abhängigkeiten. Manche dieser Veränderungen seit den 1970er Jahren kehren Trends der letzten zwei Jahrhunderte um. Was all dies bedeutet, ist noch nicht völlig klar.“¹⁾

Durch den Wandel in der Arbeitswelt entstehen für die Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz (Unternehmer, Beschäftigte, Arbeitsschutzverwaltung u.a.m.) neue Anforderungen bezüglich der Aufgaben und Zielstellungen, Handlungsfelder, Strategien, Strukturen und Organisationsformen sowie der erforderlichen Kompetenzen/ Qualifikationen.²⁾ Denn bei allen Chancen in der sich entwickelnden Arbeitswelt ist es nicht zu übersehen, dass sich der Strukturwandel auch auf das Belastungsgeschehen der Beschäftigten auswirkt.

„Menschen sind trotz technologischer Fortschritte in allen Branchen und besonders im Dienstleistungssektor nach wie vor die wesentliche Ressource für die erfolgreiche Realisierung von Unternehmenszielen. Der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens hängt in nicht zu unterschätzendem Ausmaße von der Nutzung dieser Ressourcen ab. Mitarbeiter sind Repräsentanten ihrer Firma. Ihr Auftreten und ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen bestimmen das Image des Unternehmens maßgeblich mit. Fehlzeiten durch Erkrankungen und Fluktuation mit einem Verlust an „Know-how“ wirken sich negativ auf die Wirtschaftlichkeitsziele eines Unternehmens aus. Daher ist es wichtig, Arbeitsbedingungen herzustellen, die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter gewährleisten und

fördern und so die optimale Nutzung der Ressource Mitarbeiter ermöglichen.“³⁾

Die Sonderaktion „Sicherheit und Gesundheitsschutz an nichtstationären Arbeitsplätzen – SANA“ beinhaltet die Untersuchung nichtstationärer Arbeitsplätze und beschränkt sich somit nur auf Teilaspekte flexibler Erwerbstätigkeit. Berufsgruppen aus dem Bereich der klassischen Dienstleistungen, die durch flexible Arbeitszeiten, Arbeitsorte und Arbeitsanforderungen gekennzeichnet sind, waren Inhalt des Projektes.

Bislang angewandte Überwachungsstrategien ließen für eine Reihe von Berufsgruppen kaum eine wirksame Überwachung nichtstationärer Arbeitsplätze zu.

Ziele der Sonderaktion waren daher

- die Diskussion und die Entwicklung von Überwachungs- und Beratungsstrategien bei nichtstationären Arbeitsplätzen mit vielfältigen Tätigkeiten auch unter Beachtung spezifischer tätigkeitsunabhängiger Gefährdungsmomente,
- die Erprobung dieser Strategie in den Berufsgruppen ambulante Pflege, Dienstleistung in Haus, Hof und Garten sowie Schädlingsbekämpfung/Begasung/Holzschutz,
- die Weiterentwicklung der erprobten Überwachungs- und Beratungsstrategie nach den ersten Erfahrungen sowie die landesweite Fortführung der Sonderaktion in den Berufsgruppen ambulante Pflege, Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten sowie Gebäudereinigung,
- die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den untersuchten Berufsgruppen einschließlich der Erarbeitung von Gestaltungsempfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und
- die Aufarbeitung und Verallgemeinerung vorliegender Ergebnisse und Erkenntnisse.

Die Arbeitsschutzverwaltung Sachsen-Anhalts schließt 2004 die Sonderaktion ab und wird die praxistaugliche aussagekräftige Überwachungs- und Beratungsstrategie in das künftige Revisionspektrum einfließen lassen.

2. Rechtsgrundlagen

In der Sonderaktion wurden die wesentlichen Aspekte des Arbeitsschutzes überprüft. Ausgangspunkt dafür waren die entsprechenden Rechtsvorschriften (Gesetze, Verordnungen, allgemeine Verwaltungsvorschriften, Regelwerk der gesetzlichen

Unfallversicherungsträger, allgemein anerkannte Regeln der Technik, Hygiene und Arbeitsmedizin und gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse). Die berücksichtigten Rechtsvorschriften sind Inhalt der Anlage 1.

¹⁾ Last und Lust, Arbeit im Wandel, JURGEN KOCKA, BArbBl. Nr. 7-8/2002

²⁾ Wandel in der Arbeitswelt – wichtige Tendenzen und ihre Auswirkungen auf Gesundheit und Gesundheitsschutz, WOLFGANG QUAAAS, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Institut für Arbeitswissenschaft, Fabrikautomatisierung und Fabrikbetrieb, 2002

³⁾ Beschäftigte im Außendienst: psychosoziale Arbeitsbedingungen, G. STROBEL, U. LEHNIG, Forschungsbericht 1002 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden 2003, Wirtschaftsverlag NW

3. Zeit, Ort, Ausführende

Die Sonderaktion „Sicherheit und Gesundheitsschutz an nichtstationären Arbeitsplätzen“ wurde im Zeitraum 2001-2004 kontinuierlich realisiert. Die Diskussion über verschiedene Möglichkeiten der Kontrolle des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an nichtstationären Arbeitsplätzen wurde bereits im IV. Quartal 2001 geführt. Die Ausarbeitung der Arbeitsmaterialien (Beratungsunterlagen und Checklistenmaterial) war vorerst zum Ende des I. Quartals 2002 abgeschlossen, so dass die damaligen Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter⁴⁾ (GAA) Anfang

des II. Quartals 2002 beginnen konnten, Betriebe und nichtstationäre Arbeitsplätze aufzusuchen. Nach Abschluss der Revisionen erfolgte im IV. Quartal 2002 die Auswertung des umfassenden Datenmaterials. Mit Abschluss der Erprobung der Überwachungs- und Beratungsstrategie wurde zu Beginn des Jahres 2003 das Material aufgrund der gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse partiell überarbeitet. Anschließend konnte die Sonderaktion 2003 landesweit gemäß Jahresplan der Arbeitsschutzverwaltung (Tabelle 1) fortgesetzt werden.

Tabelle 1 Anzahl der gemäß Jahresplan 2003 vorgesehenen Betriebsrevisionen

Dezernat	Berufsgruppe							
	Ambulante Pflege			Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten			Gebäudereinigung	
	Anz. der Betr.	ländl. Bereich	Stadt	Anz. der Betr.	Nachkontrollen	Neue Betr.	Anz. der Betr.	EG 45.45.3 Gebäudereinigung (Baugrobreinigung), EG 45.45.3 Reinigung neu errichteter Gebäude, EG 74.7 Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln, EG 74.70.1 Fensterreinigung, EG 74.70.1 Innenreinigung von Gebäuden, EG 74.70.1 Reinigung von Gebäuden, Räumen, Inventar (ohne Fassadenreinigung), keine Krankenhausreinigung, zwei bis drei Arbeitsortwechsel pro Schicht
West	10	5	5	10	Keine weitere Differenzierung		10	
Ost	10	5	5	10			10	
Mitte	10 ^{*)}	5	5	10			10	
Nord	10 ^{*)}	5	5	10			10	
Süd	15	7	8	15	7	8	15	

^{*)} Die Dezernate führen jeweils fünf Nachkontrollen durch (Überprüfung der Nachhaltigkeit) und kontrollieren jeweils fünf weitere ambulante Pflegedienste

4. Methodisches Vorgehen

4.1. Vorbereitungen

Die Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Alle beteiligten Akteure im Arbeitsschutzsystem, Unternehmer und Beschäftigte, Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und Krankenkassen, Standesvertreter und Gewerkschaften, haben hierbei ihren Teil beizutragen. Die Staatliche Arbeitsschutzverwaltung hat in diesem vernetzten System u.a. die Aufgabe, gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung zu initiieren, zu fördern und zu fordern. Die zu entwickelnde Überwachungs- und Beratungsstrategie sollte dabei folgenden Grundprinzipien genügen

- Nachhaltigkeit,
- Ganzheitlichkeit,
- Zielgruppenorientierung,
- Mitarbeiterbeteiligung und
- Kooperation.

4.1.1. Überblick

Zur Lösung der Aufgabenstellung wurde folgende Strategie erarbeitet. Abb. 1 zeigt das methodische Vorgehen im Überblick.

4.1.2. Bildung der Projektgruppe SANA

Zur zentralen Vorbereitung und Auswertung der Sonderaktion wurde speziell eine Projektgruppe innerhalb der Arbeitsschutzverwaltung Sachsen-Anhalts gebildet. Bereits durch die Gruppenzusammensetzung konnte ein methodischen Ansatz ein ganzheitliches, vor allem auf die Praxis bezogenes Herangehen gewährleistet werden. Die Vorstellung der Mitglieder der Projektgruppe einschließlich ihrer Aufgaben ist Inhalt der Anlage 2.

4.1.3. Erfahrungen der Arbeitsschutzverwaltung Sachsen-Anhalt

Dem Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt wurde in Vorbereitung auf die geplante Sonderaktion im Juni 2001 ein Bericht über Art und Umfang von Arbeiten ohne stationären Arbeitsplatz einschließlich erster Lösungsansätze zur Kontrolle der Arbeitsschutzsituation übergeben. Grundlage dieser Zusammenfassung waren die Aussagen der Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter. In der Tabelle 2 werden die aus ihrer Sicht erkannten Gefährdungen und ihre Ursachen bei wechselnden Arbeitsorten benannt.

⁴⁾ Seit dem 28.01.2003 existiert auf der Grundlage des Kabinettsbeschlusses der Landesregierung Sachsen-Anhalt vom 04.10.2002 sowie des Gemeinsamen Runderlasses vom 15.10.2002 das Landesamt für Verbraucherschutz Sachsen-Anhalt (LAV LSA). Das bisherige Landesamt für Arbeitsschutz (LAS) und die bisherigen Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter in Dessau, Halberstadt, Halle, Magdeburg, Naumburg und Stendal sowie das Landesuntersuchungsamt für Gesundheit-, Umwelt- und Verbraucherschutz (LUA) wurden darin zusammengefasst.



Abb. 1 Methodisches Vorgehen im Überblick

Ein Großteil der in Tabelle 2 erwähnten Belastungen ist nicht nur für nichtstationäre Arbeit charakteristisch. Es sind Gefährdungen, die in vielen Unternehmen bestehen und deren Auswirkungen davon abhängig sind, welchen Stellenwert der Arbeits- und Gesundheitsschutz in einem Unternehmen hat. Die unternehmerische Fürsorge bestimmt insofern die Gefährdungssituation erheblich.

Die unter

N – Soziale Isolation des Arbeitnehmers, Bewältigung extremer Gefühle;

O – Hohes Arbeitstempo, Leistungsdruck;

P – Gefahr einer Selbstausschöpfung und

Q – Gefühl der Bedrohung

genannten Gefährdungen wurden bisher durch die Arbeitsschutzverwaltung nur unzureichend überprüft. Erstmals sollte in der Sonderaktion versucht werden, durch Befragung von Beschäftigten psychische und soziale Belastungen bzw. Beanspruchungsfolgen zu erfassen und zu bewerten.

Tabelle 2 Gefährdungen und deren Ursachen bei wechselnden Arbeitsorten

Code	Gefährdungen	Ursachen
A	Zu geringe Einarbeitung (erhöhtes Unfallrisiko)	Zeitlich schnell wechselnde Einsatzorte und Arbeitsaufgaben, damit geringe Übung im Umgang mit Arbeitsmitteln, AN werden teilweise erst kurzfristig über Einsatzort und Einsatzart informiert (erst am Vortag, Anruf zu Hause am Abend vorher etc.).
B	Keine oder unzureichende Unterweisung über Gefährdungen vor Ort	
C	Fehlende oder unzureichende PSA	Kenntnis über Erfordernis fehlt, Kontrolle fehlt
D	Unsachgemäßer Gebrauch von Arbeitsmitteln, elektrischen Betriebsmitteln bzw. Gebrauch defekter Arbeitsmittel; Nutzung der Stromkreise, des technischen Gerätes der Kunden einschließlich der Werkzeuge	Austausch und Reparatur von defekten Arbeitsmitteln organisatorisch schwierig, AN arbeitet teilweise mit privat angeschafften Arbeitsmitteln
E	Mangelnde Kontrolle und Informationsaustausch	AN arbeitet kurzzeitig oder langfristig im anderen Bundesland oder im Ausland
F	Fehlende Betriebsanweisungen	Zeitlich und inhaltlich stark wechselnde Tätigkeiten
G	Fehlende Information des AN zur Notrufkette, Fluchtwegsituation, Brandbekämpfung am nichtstationären Arbeitsplatz (z.B. Einsatzbetrieb), mangelhafte Erste Hilfe	Ständig wechselnde Einsatzorte
H	Fehlende Übertragung von Unternehmerpflichten	Teamzusammensetzung ändert sich häufig, Arbeitsaufgaben wechseln zeitlich und inhaltlich
I	Mangelnde Kenntnis von Belastungen, unbekannte Infektionsrisiken, Allergisierung, (Einsatz bei akut bzw. chronisch Kranken, Tierhaltern)	Gruppe der „Außenmitarbeiter“ bleibt bei Gefährdungsbeurteilungen wegen der stark wechselnden Arbeitsplatzbedingungen (Lärm, Klima, räumliche Bedingungen) bisher oftmals unberücksichtigt, Bewertung ist aufwendiger bzw. wird pauschalisiert
J	Alleinarbeit, fehlende Notrufmöglichkeit	Serviceleistungen werden oft in Einzelarbeit erbracht, Gefahrensituationen müssen allein bewältigt werden
K	Fahrtätigkeit	Serviceleistungen erfordern wachsende Mobilität mit langen Fahr-/ bzw. Wegezeiten, neben der erhöhten Unfallgefahr im Verkehrsgeschehen wirkt Stress durch Stau, Witterungsbedingungen, Unfälle
L	Außenklima	Serviceleistungen bedingen ganztägigen Aufenthalt im Freien, fehlende Möglichkeit der Erwärmung
M	Fehlende bzw. unzureichende Sanitär- bzw. Sozialanlagen	AN ist auf Einrichtungen beim „Kunden“ angewiesen, nutzt Einrichtungen im familiären Bereich, bei mehrtägigen Aufträgen Übernachten in Fahrzeugen
N	Soziale Isolation des Arbeitnehmers, Bewältigung extremer Gefühle	Ständig wechselnde Kollegen oder Alleinarbeit, eingeschränkte Kommunikation, AN hat durch die soziale Isolation bei der Erbringung von Serviceleistungen wenig oder keine Unterstützung bei der Bewältigung von Gefühlen (Trauer, Schmerz etc.)
O	Hohes Arbeitstempo (Leistungsdruck)	Wettbewerbssituation bedingt immer kürzere Zeitvorgaben durch den Auftraggeber
P	Gefahr einer Selbstausbeutung	Hohes Arbeitstempo durch Zielvorgabe des AG, Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes, fehlende Kontrolle der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber, schlechte oder keine Stellvertreterregelungen, Ausfälle durch Krankheit werden organisatorisch schlecht beherrscht
Q	Gefühl der Bedrohung	AN ist durch Alleinarbeit identifizierbar und eher persönlichen Attacken ausgesetzt
R	Lange zeitliche Inanspruchnahme (tägl. Arbeitszeit >10 h), keine oder keine feststehenden Pausen, nicht vorhersehbarer Ausfall von Personal	Unternehmensziel „Kundenzufriedenheit“ wird bei dem Erbringen von Serviceleistungen über den Arbeitnehmerschutz gestellt, lange Anfahrtswege, Stau, unvorhersehbare Schwierigkeiten bei der Leistungserbringung
S	Infektionsgefährdung	
T	Gefährdung beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen	
U	Gefährdung beim Umgang mit Gefahrstoffen	
V	Mangelhafte Sicherung der Arbeitsplätze auf öffentlichen Straßen und Wegen bei Instandhaltungsarbeiten	

4.1.4. Schwerpunktkontrollen als Pilotvorhaben

In zwei Regionalbereichen der Gewerbeaufsicht wurden im Jahr 2001 die Schwerpunktkontrollen⁵⁾ „Ganzheitlicher Arbeitsschutz bei Tätigkeiten der Hausmeisterbranche“ und „Sicherheit und Gesundheitsschutz im Schornsteinfegergewerbe“ durchgeführt. Beide Schwerpunktkontrollen dienten unter anderem auch zur Vorbereitung der Sonderaktion „Sicherheit und

Gesundheitsschutz an nichtstationären Arbeitsplätzen“. Hierbei erprobte Arbeitsmaterialien und gewonnene Erkenntnisse bildeten u.a. die Grundlage für die Planung, Durchführung und Auswertung der Sonderaktion 2002.

⁵⁾ Eine Schwerpunktkontrolle ist eine im Aufsichtsbereich eines Dezernates durchgeführte Kontrolle zu arbeitsschutzrechtlich relevanten Sachverhalten. Eine Sonderaktion ist dagegen eine von der Arbeitsschutzverwaltung landesweit durchgeführte Kontrolle zu arbeitsschutzrechtlich relevanten Sachverhalten.

Die Palette der Tätigkeiten, die durch die Berufsgruppe Hausmeister angeboten wird, ist sehr unterschiedlich. Sie reicht von klassischen Handwerkerleistungen über die Gebäudereinigung, Gartenarbeiten bis hin zum Einkauf für Privatpersonen. Aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse wurde die Entscheidung getroffen, diese Schwerpunktkontrolle 2001 eines GAA als Bestandteil der Sonderaktion 2002 fortzuführen. Auf die Auswahl weiterer Berufsgruppen wird im folgenden Gliederungspunkt detaillierter eingegangen.

Von der Schwerpunktkontrolle „Sicherheit und Gesundheitsschutz im Schornsteinfegergewerbe“ wurden für die Vorbereitung der Sonderaktion „Sicherheit und Gesundheitsschutz an nichtstationären Arbeitsplätzen“ folgende Anregungen und Impulse übernommen:

- Bereits bei der Erarbeitung des Überwachungs- und Beratungsmaterials ist eine effektive Zusammenarbeit mit den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern und den Berufsverbänden anzustreben.
- Zum Teil konnten die Checklisten „Allgemeine Betriebsangaben“, „Betriebliche Arbeitssicherheitsorganisation“, „Maßnahmen nach dem Arbeitsschutzgesetz“, „Arbeitsstätten-situation“ übernommen werden.

4.1.5. Auswahl der Berufsgruppen

Zahlreiche Beschäftigte – vor allem im Dienstleistungsbereich – arbeiten an nichtstationären Arbeitsplätzen (Tabelle 3).

Zur Auswahl der Berufsgruppen für die Sonderaktion 2002 wurden folgende Kriterien herangezogen

- vielseitige Tätigkeiten mit zeitlichen und örtlichen Wech-seln,
- vorhandene Informationen zu einem erhöhten Gefährdungspotenzial (Unfallhäufigkeit, Revisionsergebnisse, Anfragen und Beschwerden),
- öffentliche Informationen zu bestehenden Gefährdungspotenzialen (Printmedien einschließlich der Jahresberichte der Arbeitsschutzverwaltungen anderer Bundesländer, Internet),
- fragmentiertes Wissen zur Berufsgruppe,
- scheinbar steigende Beschäftigtenzahlen und
- schwere Planbarkeit des Arbeitsablaufes.

Tabelle 3 Übersicht zu Berufsgruppen mit nichtstationären Arbeitsplätzen (Auswahl)

Lfd. Nr.	Berufsgruppe
1	Service-, Montage- und Installationsleistungen (z.B. Maschinen- und Anlagenbau, Energiewirtschaft)
2	Vertreter
3	Zeitarbeitsfirmen und Arbeitnehmerüber-lassungen, Verleih von Arbeitsmitteln mit und ohne Personal
4	Zustelltätigkeiten
5	Bergungsdienste, Autoabschleppdienste
7	Wach- und Sicherheitsdienste
8	Spezielle Dienstleistungen (z. B. Ablesen des Wärmeverbrauchs)
9	Sanierungsgesellschaften
10	Speditionen, Güternah- und -fernverkehr
11	Medien (Reporter, Aufnahmeteams)
12	Ambulante Pflege
13	Mobile Imbissunternehmen (Fahrrad, Träger zu Fuß)
14	Prüfdienste (u.a. Unternehmensberater, Betriebsprüfer)
15	Gebäudereiniger (mit Fassadenreinigung, Grünanlagenpflege, Bauendreinigung etc.)
16	Schornsteinfeger
17	Außendienste der Behörden, z.B. Vollstreckungsbeamte der Justiz, Polizei, Feuerwehr, Mitarbeiter von Sozialämtern (Streetworker, Sozialpfleger), Mitarbeiter von Ordnungsämtern, Gesundheitsämtern, Veterinärämtern, medizinischer Dienst der Krankenkassen, Gemeindemitarbeiter u.a.m.
18	Lieferung und Aufstellen von Möbeln
19	Dienste der Hauswirtschaftspflege
20	Hol- und Bringendienste, Kurierdienste
21	Hausmeisterdienste/Dienstleistungen in Haus, Hof, Garten
22	Schädlingsbekämpfung/Begasung/Holzschutz
23	Fremdenführer, Reiseveranstalter
24	Detekteien
25	Dolmetscher
26	Abfallwirtschaft, Containerdienste, Sonderabfallsammelstellen
27	Sachverständige
28	Umzugsfirmen
29	Unternehmensberater, Ingenieurbüros
30	Land- und Forstwirtschaft (Erntehelfer, Garten- und Landschaftsbau)
31	Bau- und Baunebengewerbe
32	Festroufenfahrer im nationalen und internationalen Güter- und Speditionsgewerbe
33	Sondermärkte

Anhand dieser Auswahlkriterien wurden für die Sonderaktion 2002 die Berufsgruppen ambulante Pflege, Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten sowie Schädlingsbekämpfung/Begasung/Holzschutz bestimmt. Die Sonderaktion wurde im Jahre 2003 in den Berufsgruppen ambulante Pflege, Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten sowie Gebäudereinigung fortgeführt.

Zu Gefährdungen in der **ambulanten Pflege** sind eine Reihe von Untersuchungen durchgeführt worden. Eine hohe Arbeitsintensität macht sich vor allem in Gestalt überlanger Arbeitszeiten, hoher Arbeitsbelastungen und großen Zeitdrucks bemerkbar. Dauerhaft überhöhte Arbeitsintensität bringt gesundheitliche Risiken mit sich. Im Jahr 2001 gab es in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt 10.594 Pflegekräfte mit 189.567 Beschäftigten⁶⁾. Daher ist es dringend geboten, vorbeugend durch Prävention, Information, Beratung und Kontrolle auf die Probleme aufmerksam zu machen und den gesetzlichen Zustand, wenn notwendig durch Verwaltungshandeln, herzustellen. Bestimmend für die Auswahl dieser Berufsgruppe waren auch die zukünftigen demografischen Verhältnisse und eine Vielzahl arbeitswissenschaftlicher Untersuchungen.

Die Ergebnisse der Schwerpunktkontrolle Hausmeister (**Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten**) des GAA Naumburg und die Erkenntnisse aus der Sonderaktion 2002 führten zu der Entscheidung, die Kontrolle der Berufsgruppe in der Sonderaktion 2003 landesweit fortzuführen. Zum einen ist das Tätigkeitsprofil so extrem unterschiedlich, dass die Gefährdungen sowohl qualitativ als auch quantitativ sehr variieren. Zum anderen wurde während der Recherche zum Thema in der einschlägigen Literatur deutlich, dass dieser Berufsgruppe bisher nur wenig Aufmerksamkeit zuteil wurde. Die Ergebnisse zeigten, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Berufsgruppe verbessert werden muss.

Als ein Ergebnis der in Sachsen-Anhalt 2002 durchgeführten Sonderaktion EÜPAM (Ermittlungs- und Überwachungspflicht sowie Arbeitsmedizinische Vorsorge) wurde festgestellt, dass insbesondere in der Berufsgruppe **Schädlingsbekämpfung** erhöhte Gefährdungspotenziale auftreten. Hier werden zum einen Arbeitsverfahren verwendet, die eine Exposition nicht ausschließen, und zum anderen kommen chemische Schädlingsbekämpfungsmittel zum Einsatz, die ein Gesundheitsrisiko in sich bergen können. Untersuchungen des GAA Dessau, Umfrageergebnisse der Hessischen Arbeitsschutzverwaltung und zahlreiche Revisionen in Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Bayern belegen die Gefährdungssituation. Der nicht ausreichende Schutz der Arbeitnehmer war Anlass, diese Berufsgruppe ebenfalls in die Sonderaktion 2002 aufzunehmen.

Im Jahr 2002 führte die Gewerbeaufsicht West, örtlich zuständig für die Landkreise Aschersleben-Staßfurt, Halberstadt, Quedlinburg und Wernigerode, Kontrollen bei Glas- und Fassadenreinigern durch. Schwerpunkt der Aktion war die Kontrolle der Gewährleistung von Absturzsicherungen bei der Ausführung der Arbeiten. Im Rahmen der Gespräche zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitern der Arbeitsschutzverwaltung wurden mehrmals die Existenznöte der Berufsgruppe erwähnt. Im Spannungsfeld der Wirtschaft werden

regelmäßig Kompromisse zwischen dem eigenen Leistungsvermögen und der Wirtschaftlichkeit eingegangen. Der Verzicht auf kostenintensive Arbeitsschutzmaßnahmen ist unter der Folge, die Beschäftigten vor Ort sind auf sich allein gestellt, wenn es um die Sicherheit am Arbeitsplatz und damit die Erhaltung der Gesundheit geht. Hoher Leistungsdruck durch die Vorgabe von Realisierungszeiträumen kann zusätzlich die Arbeitsbedingungen erschweren. Aufgrund der Revisionsergebnisse entschloss sich die Arbeitsschutzverwaltung, die Kontrollen im Rahmen der Sonderaktion 2003 auszubauen. Ziel war der Erkenntnisgewinn, ob die Belastungssituation auf die gesamte Branche der Gebäudereiniger zutrifft und inwieweit eine gezielte Arbeitssicherheitsorganisation der besonderen Belastungssituation gerecht wird.

Im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin⁷⁾ wurden die psychosozialen Arbeitsbedingungen von Außendienstmitarbeitern am Beispiel von Pharmareferenten und IT-Servicetechnikern untersucht. Die Arbeitsschutzverwaltung Sachsen-Anhalts prüfte ganzheitlich alle Arbeitsbedingungen der Berufsgruppen ambulante Pflege, Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten sowie Gebäudereinigung. Der nichtstationäre Arbeitsplatz verbindet beide interessanten Projekte.

4.1.6. Modularer Checklistenaufbau

Für die landesweit einheitliche Durchführung und die zentrale Auswertung der Sonderaktion in unterschiedlichsten Berufsgruppen war die Vorgabe einer einheitlichen Erhebungsmethode notwendig. Die Projektgruppe entwarf einen modularen rechtsvorschriftenorientierten Checklistenkomplex, der die Belange des Arbeitsschutzes am Betriebs- sitz, am nichtstationären Arbeitsplatz und die Befragung zur psychischen Belastung berücksichtigt mit dem Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und zu erhalten, als Arbeitsschutzverwaltung den Arbeitgeber bei seinen Pflichten beratend zu unterstützen, aber auch ggf. als Ergebnis von Kontrollen Sanktionen festzulegen und den Beschäftigten durch ein persönlich geführtes Gespräch bzw. durch Fragen über Arbeitsaufgaben und -umfang zu sensibilisieren, seiner Tätigkeit gesundheitsbewusst nachzugehen.

Die Vorstellungen der Projektgruppe zum Gesamtverfahren wurden in mehreren Veranstaltungen mit den Mitarbeitern im Aufsichtsdienst, die an der Sonderaktion teilnehmen sollten, diskutiert. Durch die frühe Einbindung eines jeden beteiligten Kollegen beabsichtigte die Projektgruppe einen größeren Praxisbezug und eine hohe Akzeptanz für die Sonderaktion in den eigenen Reihen der Arbeitsschutzverwaltung. Miteinander wurden so für die einzelnen Berufsgruppen Checklisten entworfen, die im Gesamtaufbau aufeinander abgestimmt sind und nur berufsgruppenbezogen variieren.

Der Checklistenkomplex, siehe Tabelle 4, ist unterteilt in

- Checklisten für die Revisionen am Betriebs- sitz,
- Checklisten für die Revision am nichtstationären Arbeitsplatz und
- Checkliste für die Befragung zur psychischen Belastung.

⁶⁾ Zahlen und Fakten zu den zugelassenen Pflegeeinrichtungen auf der Grundlage der amtlichen Pflegestatistik nach § 109 SGB XI des Statistischen Bundesamtes, ambulante Pflegeeinrichtungen nach SGB XI am 15.12.2001

⁷⁾ Beschäftigte im Außendienst: psychosoziale Arbeitsbedingungen, G. STROBEL, U. LEHNIG, Forschungsbericht 1002 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden 2003, Wirtschaftsverlag NW

Tabelle 4 Komplexer Checklistenaufbau

Lfd.Nr.	Thema	Ambulante Pflege		Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten		Gebäudereinigung		Ambulante Pflege		Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten		Gebäudereinigung	
		Betriebsitz (Unternehmer)				Nichtstationärer Arbeitsplatz (Beschäftigter)							
1	Betriebsstätte, allgemeine Angaben	Einheitliche Checkliste											
2	Arbeitssicherheitsorganisation, Arbeitsschutz	Einheitliche Checkliste											
3	Arbeitsstätte	Einheitliche Checkliste											
4	Medizinprodukte	Berufsgruppenbezogene Checkliste				Berufsgruppenbezogene Checkliste					Berufsgruppenbezogene Checkliste		
5	Technische Arbeitsmittel		Gemeinsame Checkliste					Gemeinsame Checkliste					Gemeinsame Checkliste
6	Gefahrstoffe, Hautschutz	Berufsgruppenbezogene Checkliste		Berufsgruppenbezogene Checkliste		Berufsgruppenbezogene Checkliste		Berufsgruppenbezogene Checkliste		Berufsgruppenbezogene Checkliste		Berufsgruppenbezogene Checkliste	Berufsgruppenbezogene Checkliste
7	Biologische Arbeitsstoffe	Berufsgruppenbezogene Checkliste		ggf. Berufsgruppenbezogene Checkliste der ambulanten Pflege nutzen									
8	Physische Belastung	Einheitliche Checkliste											
9	Arbeitszeit	Einheitliche Checkliste											
10	Jugendarbeitsschutz	Einheitliche Checkliste											
11	Mutterschutz	Einheitliche Checkliste											
12	Spezifische Gefährdungen an nichtstationären Arbeitsplätzen	Einheitliche Checkliste											
13	Psychische Belastung												
		Berufsgruppenbezogene freie Befragung		Berufsgruppenbezogene freie Befragung		Berufsgruppenbezogene freie Befragung		Berufsgruppenbezogene freie Befragung		Berufsgruppenbezogene freie Befragung		Berufsgruppenbezogene freie Befragung	

Die einzelnen Checklisten sind rechtsvorschriftenorientiert gegliedert in die lfd. Nr. 1-13 (Anlagen 3 und 4). Die Erhebungsbögen zur Betriebsstätte, Arbeitssicherheitsorganisation, Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Jugendarbeitsschutz, Mutterschutz, spezifische Gefährdungen durch nichtstationäre Arbeit und zum Teil psychische Belastung sind für alle drei Berufsgruppen einheitlich. Für die Fachgebiete Medizinprodukte, technische Arbeitsmittel, Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe und physische Belastungen wurden die Checklisten berufsgruppenbezogen modifiziert.

Bei der Checkliste Nr. 13 „Psychische Belastung“ wurde im Aufbau eine von den Checklisten 1-12 abweichende Form gewählt. Zum Zeitpunkt der Vorbereitungen der Sonderaktion 2002 waren für die Arbeitsschutzverwaltung notwendige Informationen und geschultes Aufsichtspersonal für Grob-screening-Methoden zur Erfassung, Bewertung und Gestaltung psychischer Belastungen und Beanspruchungsfolgen in ausreichendem Maß nicht vorhanden. Daher entschied man sich für die Methode der mündlichen Befragung mit freien Antwortmöglichkeiten, die auch von nicht geschultem Aufsichtspersonal durchgeführt werden kann.

4.1.7. Rechentechnische Unterstützung

Die Sonderaktion stellte eine völlig neue Größenordnung bezüglich der Tiefe der Kontrollen und Befragungen dar. Bei der Fortführung der Sonderaktion im Jahr 2003 wurden auch die bereits 2002 bewährten rechentechnischen Methoden weiter genutzt. Für die Außendienstmitarbeiter waren je Kontrolle eines Unternehmers und eines Arbeitnehmers bis zu 240 Einzelinformationen zu erfassen. Die Informationen setzten sich aus ca. 150 „Ja/Nein/Nicht zutreffend“ Antworten, ca. 25 Zahlenangaben, ca. 60 freien Antworttextfeldern und fünf Fragen mit Ankreuzfeldern zusammen. Außerdem bestand zusätzlich zu jeder Frage die Möglichkeit, Bemerkungen anzugeben. Die Daten umfassen je nach Berufsgruppe 14 bis 17 unterschiedliche Checklisten. Diese Breite der Daten und die relativ geringe Anzahl von maximal 90 Datensätzen je Checkliste galt es bei der Erfassung, Plausibilitätskontrolle und Auswertung zu berücksichtigen. Eine weitere Prämisse war die Erfassung in fünf verschiedenen Regionalbereichen durch ca. 20 Mitarbeiter.

Datenbankprogrammierung im herkömmlichen Sinn, einschließlich Installation bei den Nutzern, war aufgrund des hohen Aufwandes ausgeschlossen. Die Sonderaktion musste unter Nutzung der bei den teilnehmenden Mitarbeitern vorhandenen Standardsoftware durchgeführt werden. Deshalb erfolgte eine Entscheidung zur Verwendung von zentral bereitgestellten Checklisten in Form von Word-Formularen. Neben der Erfassung dienten die Formulare gleichzeitig als Handlungshilfe zur Unterstützung bei der Außendiensttätigkeit. Die ausgefüllten Checklisten wurden je nach Umfang per E-Mail oder mittels FTP-Programm von den dezentralen Standorten an das Landesamt übertragen. Makrogestützt wurde hier der Inhalt der Word-Formularfelder in Excel-Tabellen übertragen. In Excel wurden zu allen Fragen die Häufigkeiten der unterschiedlichen Antworten ermittelt. Die Inhalte der freien Textfelder wurden mittels Pivot-Tabellen ausgewertet. Je nach Komplexität der Fragen war teilweise die Möglichkeit gegeben, die Pivot-Tabellen über Parameter einzuschränken, um somit auch Auswertungen unter bestimmten Randbedingungen durchführen zu können. Neben den Angaben aus den Formularen standen noch einige weitere Informationen aus dem Betriebsstättenkataster zur Verfügung.

Die Ergebnisse der Auswertung wurden je Berufsgruppe in 14 bis 17 Exceldateien den für die Berufsgruppen federführenden Verantwortlichen zur Verfügung gestellt. Neben den Häufigkeiten der Einzelantworten, dargestellt in Anlehnung an die Checklisten, sind je Berufsgruppe ca. 100 weitere Tabellen in den Exceldateien verfügbar. Diese Tabellen dienen besonders der Analyse der Befragung und zur Darstellung von Zusammenhängen zwischen den Einzelfragen.

4.2. Durchführung der Sonderaktion

Beschäftigte an nichtstationären Arbeitsplätzen sind bei ihrer Tätigkeit vielfältigen Gefährdungen und Belastungen ausgesetzt. Erfahrungsgemäß sind sie häufiger in Unfälle mit schweren Folgen verwickelt als Innendienstmitarbeiter.^{8, 9)}

„In jüngster Zeit mehren sich die Indizien, dass solche flexiblen Arbeits- und Beschäftigungsformen nicht nur Chancen eröffnen, sondern auch spezifische gesundheitliche Risiken beinhalten könnten.“¹⁰⁾

Zahlreiche Veröffentlichungen in der Fachliteratur weisen mit Nachdruck auf die Situation Beschäftigter an nichtstationären Arbeitsplätzen hin. Nach dem Arbeitsschutzgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, Sicherheit und Gesundheitsschutz für alle Beschäftigten zu gewährleisten. Daher muss er auch für die nichtstationären Arbeitsplätze die Gefährdungen und Belastungen ermitteln und beurteilen. Wo erforderlich, muss er technische, organisatorische und persönliche Maßnahmen treffen. Ein Schwerpunkt bei der Erarbeitung der Überwachungs- und Beratungsunterlagen für die Revision am Betriebssitz bzw. für die Kontrolle am nichtstationären Arbeitsplatz war es, eine Form zu finden, mit der es gelingt, den Arbeitgeber auf diese besondere Situation in seinem Unternehmen aufmerksam zu machen. Oft ist es jedoch der Beschäftigte selbst, der am nichtstationären Arbeitsplatz eigenverantwortlich in bestimmten Situationen Gefährdungen und Belastungen erkennen muss. Daher war es neben der Kontrolle der Arbeitsschutzorganisation am Betriebssitz wichtig, im direkten Kontakt mit dem Beschäftigten zu erfahren, inwieweit ihm Arbeitsschutzkenntnisse vermittelt wurden, ob er durch Schulungen, Unterweisungen und Fortbildungen befähigt wurde, Gefahren zu erkennen, zu beheben und die Arbeitsaufgabe trotzdem in gewünschter Qualität zu leisten.

4.2.1. Information Beteiligter und Dritter

Die von der Projektgruppe entwickelte Überwachungs- und Beratungsstrategie war besonders durch eine umfassende Kooperation mit allen, die für die Gestaltung menschengerechter Arbeit Verantwortung tragen, geprägt. Durch Informations- und Abstimmungsgespräche, durch Zusammenarbeit und Erfahrungsaustausch mit Dritten (Gewerkschaften, gesetzlichen Unfallversicherungsträgern, Berufsverbänden, Innungen u.a.m.) wurde die Intention verfolgt, alle über

⁸⁾ Außendienst, Merkblatt A 020, 1/2002, BGI 803 der Berufsgenossenschaft der chemischen Industrie

⁹⁾ Denn die im Dunkeln. Sieht man nicht..., Wir schon!, IG Medien, Handlungshilfen für Betriebsräte: Gesundheit und Sicherheit bei der Zeitungszustellung, Heft 40, Januar 2000

¹⁰⁾ Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Arbeitformen, U. PROLL, D. GÜDE, Forschungsbericht 986 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden 2003, Wirtschaftsverlag NW

das Motiv, die inhaltliche Durchführung und das Ziel der Sonderaktion zu informieren. So wurde zum Beispiel das Konzept der Beratungs- und Überwachungsstrategie in der Abteilung Soziales im Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt vorgestellt. Der Medizinische Dienst der Krankenkassen Sachsen-Anhalts wurde über die Sonderaktion informiert und mit der Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege wurden mehrere Abstimmungsgespräche geführt.

Im März 2002 fand im Landesamt für Arbeitsschutz eine zentrale Auftaktveranstaltung mit Vertretern von Berufsverbänden, gesetzlichen Unfallversicherungsträgern, Gewerkschaften und überbetrieblichen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz engagierten Stellen statt. In dieser Veranstaltung wurde über den Inhalt und den zeitlichen Ablauf der Sonderaktion informiert. Mitarbeiter der Projektgruppe standen für Gespräche zur Verfügung. Den Teilnehmern der Veranstaltung wurde eine Informationsmappe (Anlage 5) übergeben mit allen notwendigen Hinweisen zu den Themen Wandel in der Arbeitswelt, Inhalt und zeitlicher Ablauf der Sonderaktion, Schwerpunkte der Überprüfung in den Berufsgruppen ambulante Pflege, Schädlingsbekämpfung und Hausmeister. Nach Abschluss der Erprobungsphase wurden die Teilnehmer der Auftaktveranstaltung über die Ergebnisse informiert.

In Auswertung der gewonnenen Erkenntnisse 2002 erarbeitete die Projektgruppe für die Durchführung der Revisionen im Jahre 2003 die Merkblätter

- Merkblatt Hautschutz – Hautreinigung – Hautpflege (Anlage 6),
- Merkblatt Kanülenstichverletzung (Anlage 7),
- Merkblatt Reinigungs- und Desinfektionsplan ambulante Pflege (Anlage 8) und
- Merkblatt Hinweise zur Auswahl geeigneter Absturzsicherungen (Anlage 9).

Die Merkblätter wurden während der Revisionen bei Unklarheiten oder als Zusammenfassung des ausführlichen Beratungsgesprächs durch die Mitarbeiter der Arbeitsschutzverwaltung ausgehändigt. Dem Verantwortungsträger war dadurch ein zeitnahes Reagieren möglich.

Die Arbeitsschutzverwaltung Sachsen-Anhalt nutzte ihre Möglichkeiten, um auf die Überwachungs- und Beratungsunterlagen der Sonderaktion aufmerksam zu machen und stellte interessierten Bundesländern (z.B. Sachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen) das Methodeninventar und/oder gewonnene Erkenntnisse zur Verfügung. Zu den Aktivitäten gehörte u.a. die Posterausstellung zur A+A 2003 in Düsseldorf, der Internetauftritt des Landesamtes für Verbraucherschutz, die Veröffentlichung der Ergebnisse in zahlreichen Zeitschriften und Internetportalen (z.B. prävention online, forum sozialstation), die Information von INQA und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Die Mitglieder der Projektgruppe referieren in berufsgruppenbezogenen Fortbildungsveranstaltungen. Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) hat das Land Sachsen-Anhalt beauftragt, federführend die Ergebnisse der Bundesrepublik Deutschland zu Sicherheit und Gesundheitsschutz an nichtstationären Arbeitsplätzen für den Jahresbericht der nationalen Aufsichtsbehörden an die Europäische Kommission für das Jahr 2004 zusammenzufassen.

4.2.2. Revisionen am Betriebsitz

Die Revisionen am Betriebsitz wurden nach vorheriger Information der Arbeitgeber durchgeführt. In einem Serienbrief bekamen die der Arbeitsschutzverwaltung bekannten Betriebe der Berufsgruppen ambulante Pflege, Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten, Schädlingsbekämpfung/Begasung/Holzschutz und Gebäudereinigung Informationen über die Sonderaktion. Für jede Berufsgruppe wurden berufsgruppenbezogene Serienbriefe erstellt. Die Serienbriefe 2002 befinden sich in der Informationsmappe (siehe Anlage 5). Bereits in dieser Ankündigung wurden die Unternehmer auf ihre Pflichten zum Schutz der Beschäftigten hingewiesen.

In einem zweiten Schreiben (siehe Anlage 5) an die für eine Revision ausgewählten Unternehmen wurde die Kontrolle durch Mitarbeiter der Arbeitsschutzverwaltung angekündigt (Datum, Uhrzeit), verbunden mit der Bitte, notwendige Unterlagen (u. a. Arbeitszeitnachweise, Dokumentationen) bereitzuhalten.

Am Betriebsitz wurden dann zum vereinbarten Termin die innerbetriebliche Arbeitsschutzorganisation überprüft und Informationen über die Tätigkeitsorte der Beschäftigten eingeholt. Die Prüfung der Arbeitsschutzorganisation beinhaltete die Fragen, ob Informationen über nichtstationäre Arbeitsplätze in der Dokumentation zur Gefährdungsbeurteilung enthalten und ob die mit der Tätigkeit verbundenen Gefährdungen bewertet worden sind. Die Bewertung wurde auf Plausibilität überprüft. Es wurden aktenkundige Unterweisungen, Anweisungen, Sachkundenachweise und Nachweise über arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen – soweit vorhanden – kontrolliert.

4.2.3. Revisionen am nichtstationären Arbeitsplatz

Beschäftigte an nichtstationären Arbeitsplätzen handeln und entscheiden bei ihrer Tätigkeit eigenverantwortlich. Häufig kommen sie in Situationen, in denen sie Gefährdungen und Belastungen selbst beurteilen und Maßnahmen für ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz ergreifen müssen. Für die Beschäftigten sind daher Unterweisungen und Informationen von primärer Bedeutung. In den Überwachungs- und Beratungsunterlagen wurde deshalb auf die Ermittlung des Sachverhaltes, ob betriebliche Regelungen den Beschäftigten am nichtstationären Arbeitsplatz bekannt sind, großer Wert gelegt.

In Absprache mit dem Arbeitgeber wurden Vereinbarungen getroffen, welche Tätigkeiten an nichtstationären Arbeitsplätzen durch die Arbeitsschutzverwaltung kontrolliert werden. Bei der Wertung der Ergebnisse muss diese „Positivauslese“ nichtstationärer Arbeitsplätze durch die Arbeitgeber mit berücksichtigt werden. Die Mitarbeiter der Arbeitsschutzverwaltung überprüften dann in Stichproben vor Ort die Bedingungen an den nichtstationären Arbeitsplätzen. Um eine nahezu realistische Bewertung vornehmen zu können, war es notwendig, dass die Beschäftigten über einen längeren Zeitraum bzw. über mehrere Einsatzorte durch die Mitarbeiter der Arbeitsschutzverwaltung begleitet wurden.

Bei der Entwicklung der Überwachungs- und Beratungsstrategie wurde im Vorfeld auch die Frage rechtlich gewürdigt, ob in privaten Räumen eine Kontrolle der Arbeitsschutzsituation erfolgen darf. Privatwohnungen sind grundsätzlich

durch Artikel 13 Grundgesetz geschützt. Da aber auf dieses Grundrecht verzichtet werden kann, ist eine Revision mit Einwilligung des Hausrechtsinhabers möglich. Vor allem im sensiblen Bereich der ambulanten Pflege wurde Widerstand zu den Kontrollen am nichtstationären Arbeitsplatz erwartet. Daher wurden die Beschäftigten der Arbeitsschutzverwaltung in der Einführungsveranstaltung zur Sonderaktion besonders auf diesem Gebiet geschult und ihnen Argumentationshilfen vermittelt. Den Arbeitgebern in der ambulanten Pflege wurde dabei der Zusammenhang zwischen Fluktuation, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Kundenwerbung erläutert. Der Arbeitgeber hat Interesse an Informationen, ob seine im Unternehmen praktizierte Arbeitssicherheitsorganisation am nichtstationären Arbeitsplatz greift. Dem Pflegepersonal konnte vermittelt werden, dass die Arbeitsschutzverwaltung an konkreten realistischen Arbeitsbedingungen interessiert war. Angehörigen von zu Pflegenden wurde der Zusammenhang zwischen Arbeitsqualität und Arbeitsbedingungen und ihr Einfluss auf Motivation, Fluktuation und Leistungsbereitschaft der Pflegekräfte aufgezeigt. Während der Sonderaktion gab es keine nennenswerten Probleme oder Beschwerden. In den meisten ambulanten Pflegediensten konnten in Absprache mit der Pflegedienstleitung vor Ort Kontrollen durchgeführt werden.

4.2.4. Befragung der Beschäftigten

Die psychische Belastung, die durch die Arbeitsaufgabe und die Summe der Ausführungsbedingungen bestimmt ist, wird von der Person, die die Tätigkeit ausführt, reflektiert und führt zu einem Beanspruchungserleben. Das Erfassen psychischer Belastungen durch Befragen der Beschäftigten ist eine übliche und legitime Form, um Aussagen zum Grad der Beanspruchung und zu möglichen Fehlbeanspruchungen zu erhalten.

Eine Befragung kann schriftlich (Fragebogen) erfolgen oder durch ein Interview. Im vorliegenden Fall wurde die Interviewform gewählt. Diese Erfassungsart ließ sich gut in das Untersuchungskonzept einpassen, sie ist relativ zeitökonomisch und kann bei vorgegebenen Fragestellungen auch von psychologischen „Laien“ ausgeführt werden. Der Nachteil der Methode besteht im relativ großen Auswertungsaufwand, da nur verbale Äußerungen vorliegen. Statistische Auswertungen sind kaum möglich.

Befragt wurden alle die Beschäftigten, die von Mitarbeitern der Arbeitsschutzverwaltung im Rahmen dieser Untersuchung direkt an ihren Arbeitsplätzen aufgesucht worden sind. Dieser Personenkreis wurde nach Absprache durch den jeweiligen Arbeitgeber ausgewählt. Die den Beschäftigten zu stellenden Fragen waren vorgegeben. Die Antworten mussten vom Befrager protokolliert werden. Zur Erleichterung der Protokollierung und späteren Datenauswertung konnten die Antworten vom Befrager in Antwortkategorien eingetragen werden. Die Antwortkategorien ergaben sich bei den Beschäftigten der ambulanten Pflege und bei den Hausmeistern aus den Befragungsergebnissen der Untersuchung im Jahr 2002. Die Antwortkategorien für die Beschäftigten der Gebäudereinigung wurden auf Grund von Erfahrungen vorangegangener Sonderaktionen in dieser Berufsgruppe festgelegt. Den Beschäftigten wurde Anonymität zugesichert, d.h. die genannten Gründe für Belastungen wurden den Arbeitgebern nicht personenbezogen mitgeteilt. Beschäftigte, die erst weniger als ein Jahr mit der Tätigkeit betraut waren, wurden in die Erfassung nicht mit einbezogen.

Folgende Fragen wurden gestellt:

- Fühlen Sie sich in Ihrer Tätigkeit oder durch Ihre Tätigkeit belastet?
Wenn ja, wodurch?·
- Sollten die Bedingungen Ihrer Tätigkeit verändert werden?
Wenn ja, welche?·
- Wenn Sie die Wahl hätten: Würden Sie einen betrieblichen stationären Arbeitsplatz bevorzugen?
Wenn nein, warum?
Wenn ja, warum?

Zusätzlich wurden Alter, Geschlecht, Ausbildungsberuf und Berufsjahre erfasst und das Tätigkeitsprofil erfragt. Bei der Beantwortung der Fragen waren Mehrfachnennungen möglich.

Die Interviewfragen und die Dokumentationsform der Antworten sind aus Checkliste 13 in der Anlage 4 für 2003 ersichtlich.

5. Auswertung

Die Auswertung bezieht sich auf die Ergebnisse der Durchführung der Sonderaktion 2003 in den Berufsgruppen ambulante Pflege, Hausmeister und Gebäudereinigung. Dort, wo es sich zur Untersetzung von Einzelergebnissen und zur Belegung der Nachhaltigkeit anbot, wurden die Ergebnisse aus der Erprobung im Jahr 2002 mit herangezogen. Auf einen fortwährenden Vergleich der Ergebnisse 2002 zu 2003 wurde verzichtet. Die Auswertung 2002 für die Berufsgruppen ambulante Pflege, Hausmeister und Schädlingsbekämpfer kann im Landesamt für Verbraucherschutz abgefordert werden. Der zweite Teil beinhaltet die Ergebnisse der Überprüfung des Methodeninventars selbst.

5.1 Ergebnisse der Überwachungs- und Beratungsstrategie in den Berufsgruppen – Zusammenfassung und Bewertung des Datenmaterials

Die folgenden drei Teilberichte der Fachredakteure beschreiben umfassend die Arbeitsschutzsituation in den Berufsgruppen ambulante Pflege, Hausmeister und Gebäudereinigung.

5.1.1 Ambulante Pflege

Nachdem im Jahre 2002 in den Zuständigkeitsbereichen der Gewerbeaufsicht Magdeburg und Stendal insgesamt 30 Unternehmen mit 47 nichtstationären Arbeitsplätzen in die Sonderaktion einbezogen wurden, erfolgte im Jahr 2003 eine weitere Untersuchung in 56 Unternehmen an 88 nichtstationären Arbeitsplätzen in allen Aufsichtsbereichen der Gewerbeaufsicht.

a) Betriebsstätte/allgemeine Angaben

Die insgesamt 86 ausgewählten Unternehmen werden in Abhängigkeit der Anzahl der im ambulanten Pflegebereich Beschäftigten nach den Jahren 2002 und 2003 wie folgt geordnet:

Tabelle 5 Anzahl der aufgesuchten ambulanten Pflegedienste

Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der Unternehmen		
	2002	2003	Gesamtzeitraum
3 bis 9	9	15	24
10 bis 19	10	26	36
20 bis 99	11	15	26

Die Anteile der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten waren im Vergleich zu 2002 leicht verschoben. In den Unternehmen mit 10-19 Beschäftigten dominierte auch in diesem Jahr die Teilzeitbeschäftigung. In den Pflegediensten mit drei bis neun Beschäftigten und 20-99 Beschäftigten bestand zu 50-53% Vollzeitbeschäftigung, zu 42-45% Teilzeitbeschäftigung sowie zu ca. fünf Prozent geringfügige Beschäftigung.

Das überwiegende Zeitregime stellte auch bei den im Jahre 2003 revidierten Betrieben wiederum die Arbeit in geteilten

Schichten dar. Der örtliche Einsatzbereich der ambulanten Pflegedienste war bei der Sonderaktion 2003 zu 61% auf den städtischen Bereich und 39% auf den ländlichen Bereich verteilt.

b) Arbeitsorganisation/Arbeitsschutzgesetz

In 50 der 56 revidierten Unternehmen war eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt. Zu 92% lag dabei ein Nachweis über die Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit vor, der nichtstationäre Arbeitsplatz war nur in 61% einbezogen.

Eine Betriebsarztbestellung konnten 49 der 56 revidierten Betriebe nachweisen. Ein Nachweis für die Tätigkeit des Betriebsarztes fand sich lediglich in 37 der Unternehmen, der nichtstationäre Arbeitsplatz wurde nur in 24 Fällen mit einbezogen. Die Frage, ob der Betriebsarzt in den letzten drei Jahren zur Begehung im Betrieb war, bejahten 31 Unternehmen (entspricht 55%).

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach der Biostoffverordnung erfolgten in 44 ambulanten Pflegediensten. Der Anteil der Unternehmen, in denen keine verpflichtenden arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen nach Biostoffverordnung durchgeführt wurden, lag mit 21% im Kontrollzeitraum 2003 unwesentlich höher als bei den Vorjahreskontrollen.

In 41% der ambulanten Pflegedienste wurden Hautbelastungen als Gefährdung erkannt, und es wurden arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach dem Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 24 (Hauterkrankungen) veranlasst. In jeweils 25 der 56 revidierten Unternehmen erfolgten Untersuchungen nach den Berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen G 25 (Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten) und G 37 (Bildschirmarbeit). Bei letzterer Untersuchung handelt es sich um eine Pflichtangebotsuntersuchung nach Bildschirmarbeitsverordnung.

Gefährdungsbeurteilungen wurden in 78% der Unternehmen durchgeführt, wobei die Bereiche spezifische Gefährdung, psychische Belastung und Medizinprodukte deutlich weniger Beachtung fanden als z. B. die Bereiche Arbeitsstätten und physische Belastungen. Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung lag in 89% der Pflegedienste, in denen nach Arbeitsschutzgesetz Dokumentationspflicht bestand, in schriftlicher Form vor. Nur in 70% der Unternehmen war dabei auf die besonderen Bedingungen bei nichtstationärer Arbeit Bezug genommen worden.

Nach den Angaben der Unternehmer konzentrierten sich bei der diesjährigen Kontrolle die Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen in den Pflegediensten auf arbeitsmedizinische Vorsorge, Impfungen, Weiterbildung (u.a. zu Hebetechiken), Qualitätssicherung, Hygienemaßnahmen, Prävention von Nadelstichverletzungen, den Einsatz persönlicher Schutzausrüstungen (z.B. auch Austausch von gepuderten Latexhandschuhen), Bereitstellung von Pflegehilfsmitteln, die Verbesserung von sozialen Bedingungen sowie Schulungen (z.B. Rückenschule). Zusätzlich wurde der Anwendung der Bewegungsförderung im Rahmen des Bobathkonzepts eine zunehmende Bedeutung beigemessen.

Die Unterweisungen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten wurden nach Aussage der Unternehmen im Einführungsgespräch in fast allen überprüften Pflegediensten fristgerecht und entsprechend den einschlägigen Rechtsvorschriften durchgeführt. Es bestätigte sich das im Vorjahr ermittelte Ergebnis.

In 46 revidierten Unternehmen war der Durchgangsarzt bekannt. Unfälle wurden in 22 Unternehmen, Beinaheunfälle in fünf Pflegediensten und Straßenverkehrsunfälle bei 28 ambulanten Pflegediensten angegeben. In der überwiegenden Anzahl der Pflegedienste wurden Unfälle im Rahmen der Unterweisungen ausgewertet.

c) Arbeitsstätte

Die Ergebnisse der Untersuchungen aus dem Jahre 2002 bestätigten sich. Die Forderungen der Arbeitsstättenverordnung hinsichtlich der sozialen und sanitären Einrichtungen für Beschäftigte wurden in den Unternehmen und an den Einsatzorten im Wesentlichen erfüllt. Die vor Ort befragten Beschäftigten akzeptierten meist die Sanitäreinrichtungen im privaten Umfeld der Pflegebedürftigen. Durch den Arbeitgeber wurde in 81% saubere Schutzbekleidung zur Verfügung gestellt (meist Einmalkleidung). In der Hälfte der Unternehmen bestand die Möglichkeit, stark verschmutzte Arbeitskleidung zu reinigen.

In der überwiegenden Anzahl der Pflegedienste war an der Betriebsstätte ein geeigneter Waschplatz vorhanden, der zu 93% mit Hautreinigungs- und Einmalhandtüchern ausgestattet war, zu 91% wurden Hautpflegemittel zur Verfügung gestellt, Hautschutzmittel waren lediglich zu 60% vorhanden.

Die Hälfte der Beschäftigten begann und beendete ihre Arbeit in der Sozialstation bzw. im Pflegedienst, 38% der befragten Beschäftigten beim Pflegebedürftigen und 12% zu Hause.

88% der befragten Beschäftigten wurde ein Dienst-Pkw für ihre tägliche Arbeit zur Verfügung gestellt. In sieben Fällen wurde der private Pkw benutzt. Nur ein geringer Anteil der Beschäftigten nutzte das Fahrrad für die erforderlichen Ortswechsel bzw. realisierte den Patientenbesuch zu Fuß.

Über die Hälfte der Befragten vollzogen arbeitstäglich 11 bis 20 Ortswechsel, sechs bis zehn Ortswechsel wurden von 27% und weniger als sechs Ortswechsel von 16% der Beschäftigten angegeben. Mit einem Anteil von sieben Prozent waren 21 bis 30 Wechsel des Einsatzortes arbeitstäglich erforderlich, wobei diese Häufung insbesondere beim geteilten Dienst bzw. beim Wochenenddienst auftrat.

Die Befragungen im Jahr 2003 untersetzten das Ergebnis vom Vorjahr, wonach der überwiegende Ort der Pausen das Unternehmen selbst war, gefolgt vom Fahrzeug und der eigenen Wohnung. Der nichtstationäre Arbeitsplatz spielte hierbei eine untergeordnete Rolle.

In allen Fällen bestand die Möglichkeit, bei Notfällen jeder Zeit telefonische Hilfe anzufordern. Notfallmaßnahmen waren zu 98% den Beschäftigten bekannt. Bei der Kontrolle des Erste-Hilfe-Materials wurden keine Mängel gefunden.

d) Medizinprodukte

Bei den zur Anwendung gelangenden Medizinprodukten handelte es sich vorwiegend um aktive nichtimplantierbare Medizinprodukte, wie Blutdruckmessgeräte, Anti-Dekubitus-Matratzen, elektrische Pflegebetten, Ernährungspumpen, Hebehilfen, Inhalationsgeräte und Rollstühle. Die Geräte waren zum größten Teil Leihgeräte der Krankenkassen und Sanitätshäuser.

Leider bestätigten sich hinsichtlich der Umsetzung der Regelungen der Medizinprodukte-Betreiberverordnung die bereits im Vorjahr festgestellten erheblichen Wissensdefizite. Lediglich in knapp 70% der Unternehmen war eine Einweisung in die sachgerechte Handhabung, Anwendung und den Betrieb der verwendeten Medizinprodukte erfolgt. Nur in ca. einem Drittel der revidierten Unternehmen wurden wiederkehrende Prüfungen der elektrischen Sicherheit an elektrisch betriebenen Medizinprodukten durchgeführt.

Knapp die Hälfte der Unternehmer bejahte die Kenntnis über die Meldepflicht bei Vorkommnissen und Beinahe-Vorkommnissen mit Medizinprodukten. Bemerkenswert war die Angabe, dass in 13% der Unternehmen nicht organisiert war, dass sich der Beschäftigte vor der Anwendung eines Medizinproduktes von der Funktionsfähigkeit sowie dem ordnungsgemäßen Zustand zu überzeugen und die Gebrauchsanweisung zu beachten hat.

e) Gefahrstoffe

Während in 82% der Unternehmen ein Umgang mit Gefahrstoffen bejaht wurde, war lediglich in 40% ein Gefahrstoffverzeichnis vorhanden. Bei den Gefahrstoffen handelte es sich um Desinfektionsmittel für die Desinfektion der Hände, von Instrumenten sowie um Mittel für eine Flächendesinfektion.

Wenn auch nur in 40% der Unternehmen ein Gefahrstoffverzeichnis vorhanden war, wurden in 70% der Unternehmen Unterweisungen nach § 20 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung durchgeführt. Die Schutzmaßnahmen nach Herstellerangaben wurden überwiegend beachtet. Die Lagerung der Gefahrstoffe erfolgte in allen Kontrollen sachgerecht.

Positiv konnte im Vergleich zum Vorjahr konstatiert werden, dass zwar für die Reinigung in 95% der Unternehmen geeignete Schutzhandschuhe zur Verfügung standen, was auch die Kontrollen vor Ort bestätigten. Mängel bestanden jedoch weiterhin bei der Bereitstellung von Schutzhandschuhen für die Pflege. So musste wie bereits im Vorjahr festgestellt werden, dass in über einem Viertel der Unternehmen noch keine puderfreien und allergenarmen Naturgummilatexhandschuhe zur Verfügung gestellt wurden. Bei den Kontrollen an den nichtstationären Arbeitsplätzen bestätigte sich dieser Mangel.

Hauterkrankungen stehen an der Spitze der gemeldeten Berufskrankheiten, der Heilungsverlauf ist oft langwierig und Arbeitsausfall, evtl. notwendiger Arbeitsplatzwechsel oder Umschulungen sind oft verbunden mit hohen Kosten. Der Prävention von berufsbedingten Hauterkrankungen kommt somit eine besondere Bedeutung zu. Ein systematischer Hautschutz, d.h. ein abgestimmtes Konzept von präventivem Hautschutz, angepasster und schonender Hautreinigung und regenerierender Hautpflege stellt dabei einen entscheidenden Baustein dar. In knapp zwei Drittel der Unternehmen war ein Hautschutzplan vorhanden. Über den Inhalt des Hautschutzplanes war

ca. die Hälfte der befragten Beschäftigten informiert. Während Hautreinigungsmittel (94%) und Hautpflegemittel (82%) auch am nichtstationären Arbeitsplatz vorhanden waren, befanden sich Hautschutzmittel lediglich an 49% der ambulanten Arbeitsplätze. Hautschutz- und Hautpflegemittel wurden von einem Viertel der Unternehmen nach den Ergebnissen der Befragungen nicht bereitgestellt.

Bereits die Ergebnisse vom Vorjahr zeigten, dass ein hoher Beratungsbedarf notwendig ist und eine ausgeprägte Rechtsunsicherheit zu den Unternehmerpflichten bestand, insbesondere zu den Aufgaben des Betriebsarztes und hier speziell zur Hautschutzproblematik. Bei den durchgeführten Nachkontrollen wurde festgestellt, dass Mängel im Rahmen der Umsetzung der Gefahrstoffverordnung (z. B. Führen des Gefahrstoffverzeichnis, arbeitsbereichs- und stoffbezogene Betriebsanweisungen, zur Verfügung stellen von Schutzausrüstungen) zwischenzeitlich im Wesentlichen behoben wurden. Die betriebsärztliche sowie auch die sicherheitstechnische Betreuung hatten sich hinsichtlich der umfassenden Beratung der Unternehmen jedoch nicht verbessert. Die betriebsärztliche Betreuung blieb bei den nachkontrollierten Unternehmen größtenteils auf die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen beschränkt.

f) Biologische Arbeitsstoffe

Alle Unternehmer schätzten ein, dass ein Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen erfolgte, nach Auffassung von 76% der befragten Beschäftigten bestand ein Infektionsrisiko während der Tätigkeit. In 91% der Unternehmen wurden die Einsatzorte durch den Arbeitgeber vor Übernahme des Auftrages besichtigt und die erforderlichen besonderen Schutzmaßnahmen abgestimmt. In die Erarbeitung der Gefährdungsbeurteilung bzw. in die Risikoabschätzung wurden jedoch nur 41% der Befragten einbezogen.

Die Angaben zum kostenfreien Impfangebot deckten sich von Arbeitgeberseite und von Seite der Beschäftigten. Eine Hepatitis B-Impfung wurde in 94% - Angaben der Unternehmer - und in 90% - Angaben der Beschäftigten - kostenfrei angeboten. Das Angebot für eine Hepatitis A-Immunsierung erfolgte in ca. zwei Drittel der Pflegedienste kostenfrei.

Nur in 53% der Unternehmen wurde eine arbeitsbereichs- und stoffbezogene Betriebsanweisung erstellt. 61% der Befragten waren an Hand dieser Betriebsanweisung unterwiesen worden. Hygienepläne waren nur in drei Viertel der Unternehmen vorhanden. Bei den Vor-Ort-Kontrollen war 81% der Beschäftigten der Hygieneplan bekannt.

Schutzkleidung wurde in fast allen Unternehmen zur Verfügung gestellt. Die meisten der befragten Beschäftigten trugen arbeitstäglich mehr als zwei Stunden Schutzhandschuhe bei den Pflegetätigkeiten und bei Reinigungsarbeiten.

Eine sachgerechte Entsorgung von Kanülen und anderen scharfen und spitzen Gegenständen wurde in 89% der Pflegedienste bestätigt. Entsprechende flüssigkeitsdichte, durchstichsichere Abwurfbehälter für Einmalinstrumente und Kanülen wurden zu 87% bei der Vor-Ort-Kontrolle benutzt. Die Transportbehälter waren zum überwiegenden Anteil (95%) geeignet. Ein Ablaufplan für das Verhalten nach aufgetretener Stichverletzung lag lediglich in 65% der Pflegedienste vor. 76% der Befragten waren über den Ablaufplan für das Verhalten nach aufgetretener Stichverletzung informiert.

g) Physische Belastung

Hohe physische Belastungen des Pflegepersonals in ambulanten Pflegeeinrichtungen - vielfach auch in der Literatur beschrieben - wurden auch durch unsere Analysen 2002 verifiziert und sind durch die Ergebnisse der umfangreichen Untersuchungen und Beobachtungen vor Ort im Jahre 2003 zu belegen.

Bei den Kontrollen im Jahr 2003 war der überwiegende Anteil der Pflegebedürftigen der Pflegestufe II zugeordnet. Eine Behandlungspflege gab es nur in zwei Fällen. Obwohl als hauptsächlich rückenbelastende Tätigkeiten das Betten, Baden/Waschen und die Bewegungshilfe angegeben wurden, sind auch andere Tätigkeiten, wie schon im Vorjahr festgestellt, durch ungünstige häusliche Bedingungen als rückenbelastend einzuschätzen, so z. B. das Anziehen von Kompressionsstrümpfen, der Transfer vom Bett in den Sessel, Verbandswechsel, Anziehen, Frühstück reichen, Haare schneiden, Hebe- und Umbettvorgänge.

In 96% der Unternehmen wurde bei der Übertragung von Aufgaben die körperliche Eignung der Beschäftigten berücksichtigt, jedoch nur in 60% wurde der Betriebsarzt einbezogen. Eine Unterweisung in das Heben und Tragen erfolgte in 93% der Unternehmen. Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen beim Heben und Tragen wurden in 98% der Unternehmen bejaht. In 91% der Unternehmen wurden organisatorische Regelungen und/oder Hebertechnik als Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen beim Heben und Tragen realisiert.

Hilfsmittel waren in 84% der Unternehmen vorhanden. Bei den Kontrollen vor Ort fanden sich an über 80% der ambulanten Arbeitsplätze höhenverstellbare Pflegebetten. Bei über der Hälfte der ambulanten Einsatzorte wurde ein elektrischer oder manuell betriebener Lifter vorgefunden (Abb. 2).



Abb. 2 Lifter in der ambulanten Pflege

Andere Hilfsmittel waren in der Rangfolge der Anwendung

- die Drehscheibe,
- die Bettleiter,
- der Rollstuhl und
- das Rutschbrett.

Während organisatorische Regelungen, wie z. B. die Arbeit zu zweit in 98% durch die Beschäftigten bejaht wurden, erfolgte ein Bewegungstraining mit dem Patienten nur zu 34%. Die Rückenschule für die Beschäftigten fand in 28% der Unternehmen Anwendung, wobei lediglich 20% der befragten Beschäftigten die Rückenschule innerhalb der Arbeitszeit realisieren konnten. Diese Angaben deckten sich ungefähr mit den Aussagen der Unternehmer am Betriebssitz. Die Ergebnisse des Vorjahres wurden im Wesentlichen bestätigt.

h) Arbeitszeit, einschließlich Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Aufzeichnung der Arbeitszeiten erfolgte, soweit erforderlich, in ca. 95% der kontrollierten Pflegedienste. Die vorgeschriebenen Ruhezeiten zwischen den Arbeitsschichten waren nach den Aufzeichnungen der Unternehmen im Wesentlichen eingehalten. In 14% der Unternehmen gab es keine Festlegung zu Pausen. Wie auch im Vorjahr wurde von der Mehrzahl der Unternehmen und der überwiegenden Anzahl der Befragten eingeschätzt, dass die personelle Besetzung ausreichend ist. Jedoch nur in 64% der Unternehmen stand beim Ausfall von Beschäftigten ein Springer zur Verfügung. Zeitpuffer waren nach den Angaben der Unternehmen bei der Kalkulation der Wegezeiten berücksichtigt. 18 der befragten Beschäftigten (16%) gaben an, hin und wieder über 10 Stunden am Tag arbeiten zu müssen. Dabei war ein Arbeitszeitausgleich nach Aussagen der Beschäftigten in zwei Fällen nicht gewährleistet. Hinsichtlich der arbeitsfreien Sonntage im Jahr gab es keine Beanstandungen.

i) Mutterschutz/Jugendarbeitsschutz

In 18% der revidierten Unternehmen war z. Zt. der Kontrolle eine schwangere Mitarbeiterin beschäftigt. Auf die Frage, wie im Allgemeinen mit der Umsetzung der Forderungen des Mutterschutzgesetzes verfahren wurde, gaben 93% der Unternehmer an, die Arbeitsbedingungen beurteilt zu haben, 95% der Arbeitgeber haben überprüft, ob die Tätigkeiten unter die Beschäftigungsverbote und Beschäftigungsbeschränkungen fallen. Nur zu 69% wurde die zuständige Arbeitsschutzverwaltung über das Bestehen der Schwangerschaft informiert. Die Unternehmer klagten des Öfteren darüber, dass es problematisch sei, Schwangere einzusetzen. Jugendliche waren nicht zu berücksichtigen.

j) Spezifische Gefährdungen an nichtstationären Arbeitsplätzen

Wegezeiten vom Betriebssitz zum Einsatzort und zurück und zwischen den Einsatzorten gehörten in der überwiegenden Anzahl der Unternehmen (96-98%) zur Arbeitszeit. Diese Angaben wurden im Wesentlichen durch die Mitarbeiter bis auf wenige Ausnahmen bestätigt.

Eine Möglichkeit zum Informationsaustausch für die Beschäftigten bestand in 96% der untersuchten Pflegedienste. Für die Einsatz- und Tourenplanung waren überwiegend die Unter-

nehmer bzw. Pflegedienstleiter verantwortlich, wobei nur von 36% der Unternehmen (im Vorjahr 43%) in der Vergangenheit ein Seminar der Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege zum Thema „Erstellen von Einsatzplänen“ besucht worden war. Im Vergleich zu den Kontrollen im Vorjahr war weiterhin die Teilnahme der Beschäftigten an Verkehrssicherheitsschulungen und Fahrsicherheitstraining mit 18% bzw. 13% als unzureichend einzuschätzen. Dies ist umso unverständlicher, wenn man bedenkt, dass täglich in den Einrichtungen des medizinischen und sozialpflegerischen Bereichs fast fünf Millionen Beschäftigte auf dem Weg zur Arbeit oder während der Arbeitszeit im dienstlichen Auftrag unterwegs sind. „Mehr als 33 Prozent aller bei der BGW registrierten Unfälle ereignen sich auf dem Weg zur Arbeit oder nach Hause sowie auf dienstlich bedingten Wegen. Wegeunfälle, besonders die im Straßenverkehr, sind gleichzeitig die Unfälle mit den schwersten Folgen.“¹¹⁾ Fast alle Beschäftigten wurden nach Aussagen des Unternehmers auf die Bewältigung von schwierigen Situationen (z. B. verwirrter Patient, sterbender Patient, unzufriedener Kunde, Belästigung) vorbereitet, was die Beschäftigten im Wesentlichen bestätigten. Entscheidungskompetenz wurde von 81 der 88 befragten Beschäftigten und Angebote von sozialer und kommunikativer Kooperation von 80% der befragten Unternehmen bejaht.

k) Psychische Belastungen

Es wurden 85 Mitarbeiter aus dem Bereich ambulante Pflege zum Belastungsempfinden interviewt. Erwartungsgemäß handelte es sich mit nur zwei Ausnahmen um weibliche Beschäftigte. Die Untersuchung im Jahr 2002 ergab, dass sich ca. 40% der Befragten durch die Tätigkeit belastet fühlt. Da dies ein relativ hoher Anteil ist, standen bei der im Jahr 2003 weitergeführten Untersuchung die Ursachen für diese Belastungen im Vordergrund. Es zeigte sich, dass die benannten Faktoren zwischen den Personen differierten, Schwerpunkte lassen sich aber erkennen. Konkret wurden die in Tabelle 6 enthaltenen Faktoren als häufigste Auslöser für Belastungsempfinden benannt.

Weitere Belastungsfaktoren wie z.B. „soziales Umfeld des zu Pflegenden“ und „Alleinarbeit“ bleiben in der Auswertung unberücksichtigt, da ihre Häufigkeit gering war, individuell können diese Faktoren aber durchaus von Bedeutung sein.

Tabelle 6: Belastungsfaktoren und ihre Häufigkeit - ambulante Pflege (n=85)

Belastungsfaktor	Anzahl der Nennungen	Prozent
Arbeit unter Zeitdruck	32	38
Teilnahme am Schicksal der zu Pflegenden – starke Beanspruchung der Gefühlswelt	30	35
Notwendigkeit zur Teilnahme am Straßenverkehr mit Pkw	25	29
Schwere körperliche Arbeit	22	26
Fehlende Hilfsmittel	13	15
Ungünstige Arbeitszeiten	7	8
Hohe Arbeitsanforderungen	6	7
Schlechte Bezahlung	6	7

¹¹⁾ Sichere betriebliche Mobilität, RGM 7 Ratgeber Gesundheitsmanagement, Hrsg. Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, 2003

Bei den Beschäftigten in der ambulanten Pflege variieren die Vorstellungen, welche Veränderungen die Belastungen verringern würden, recht stark. Dies ist gut erklärlich, da auch die Faktoren für die erlebte Belastung unterschiedlich gesehen werden. Die häufigsten Nennungen waren

- mehr Zeit/mehr Personal (31%),
- bessere Unterstützung durch den zu Pflegenden bzw. dessen Familienangehörige (31%),
- mehr Hilfsmittel, bessere Bedingungen vor Ort (27%),
- höhere Entlohnung (17%) und
- mehr Fortbildungen (9%).

Zwischen den genannten Belastungen und dem gewünschten Veränderungsbedarf besteht in einigen Punkten gute Übereinstimmung. Für die starke emotionale Inanspruchnahme und die Teilnahme am Straßenverkehr werden jedoch kaum Veränderungsmöglichkeiten gesehen.

Die Frage nach der Bevorzugung eines stationären Arbeitsplatzes gegenüber dem derzeitigen nichtstationären Arbeitsplatz fiel eindeutig zugunsten des letzteren aus. Über 80% der Befragten artikulierten, dass sie das selbstständige Arbeiten und die in der Arbeit vorhandenen Freiheitsgrade schätzen und nicht gegen einen stationären Arbeitsplatz eintauschen möchten. Weitere Bevorzugungsgründe sind der engere und längere Kontakt zu den zu Pflegenden als z.B. in einem Krankenhaus (73%) und der fehlende Schichtdienst (24%).

Beurteilung der Ergebnisse und Maßnahmen zur Optimierung der Beanspruchung

Die Arbeitsanforderungen führen, beeinflusst durch die jeweiligen Ressourcen des Arbeitenden, wie seine Leistungsvoraussetzungen, Motivation, Kondition usw., zu einem Beanspruchungserleben. Da die Ressourcen bei verschiedenen Beschäftigten ebenfalls unterschiedlich sein können, sind unterschiedliche Beanspruchungen und Beanspruchungsfolgen nicht ungewöhnlich. Lassen sich bei einer hinreichend großen Stichprobe bestimmte Häufungen von Beanspruchungen ausmachen, lässt das auf Belastungen schließen, die mit der Tätigkeit eng zusammenhängen. Art und Umfang der Erhebungen lassen jedoch nicht mehr als Tendaussagen zu.

Fast die Hälfte aller Mitarbeiter im ambulanten Pflegedienst fühlt sich erhöht beansprucht. Dies deckt sich mit den Erwartungen, die aus Literaturrecherchen entstanden sind. Die Art der Beanspruchung weicht dabei nicht grundsätzlich, mit Ausnahme der häufigen Teilnahme am Straßenverkehr, von den Nennungen im stationären Pflegedienst ab.¹²⁾ Bestimmte Belastungen jedoch, die im stationären Bereich durchaus negativ erlebt werden können, treten tätigkeitsbedingt weniger bzw. nicht auf, dazu gehören Probleme bei der Aufgabenverteilung und der Aufgabenkoordination zwischen den Pflegekräften bzw. zwischen Pflegekräften und anderen Personen (z.B. Pflegedienstleiter, Ärzte).

Trotz Belastungserleben und trotz Wunsch nach Veränderung bevorzugen über 90% der Befragten den vorhandenen nicht stationären Arbeitsplatz. Die dabei genannten Gründe zeigen, dass sie die in der Arbeit vorhandene Selbstständigkeit und Flexibilität sowie den verfügbaren Entscheidungsspielraum schätzen und nicht aufgeben möchten.

Die im negativen Sinne als belastend genannten Faktoren lassen sich zwei Gruppen zuordnen

- Tätigkeitsspezifische Faktoren (Teilnahme am Schicksal der zu Pflegenden – starke Beanspruchung der Gefühlswelt, Notwendigkeit zur Teilnahme am Straßenverkehr mit Pkw), und zum anderen
- organisatorische und/oder finanziell-materielle Faktoren (Arbeit unter Zeitdruck, Fehlen von Hilfsmitteln).

Tätigkeitsspezifische Belastungen können nicht grundsätzlich vermieden werden, es können nur die Beanspruchungsfolgen beeinflusst werden. Dazu ist der Aufbau von Ressourcen notwendig, die den Beschäftigten befähigen, Belastungen besser zu tolerieren und zu bewältigen.

Zu den tätigkeitsspezifischen Belastungen gehört der Umgang mit chronisch Kranken, mit Sterben und Tod. Für diese in der Gesellschaft tabuisierten Themen sind auch bei länger im Beruf Beschäftigten häufig, trotz der bereits angebotenen Maßnahmen, nicht die notwendigen Bewältigungsstrategien vorhanden. Zum Aufbau von weiteren Ressourcen auf diesem Gebiet sollten diese Maßnahmen intensiviert werden, z.B. durch eine verstärkte Gruppenarbeit, regelmäßige innerbetriebliche Gesprächsrunden und ähnliches. Weiterhin ist den Führungskräften zu empfehlen, regelmäßig und zusätzlich bei Bedarf Einzelgespräche dazu mit den Beschäftigten zu führen.

Die Teilnahme am Straßenverkehr ist ebenfalls erforderlich, um eine Tätigkeit in der ambulanten Pflege ausüben zu können. Auf spezifische Gefahren im Straßenverkehr sollte in Arbeitsschutzunterweisungen eingegangen werden, Unfälle oder Beinahe-Unfälle sollten ausgewertet werden, ebenfalls können Fahrtrainings die Sicherheit erhöhen. Dem Vermeiden von Verkehrsunfällen mit Personenschaden sollte die gleiche Aufmerksamkeit geschenkt werden wie dem Vermeiden von Arbeitsunfällen, da die Wirkungen für das Unternehmen (Ausfall der Arbeitskraft) ähnlich sind. Ebenfalls sollte bedacht werden, dass der Pkw Teil des Arbeitsplatzes ist. Damit kommt seiner Ausstattung hinsichtlich Sicherheit und Komfort eine besondere Bedeutung zu.

Zu den nicht tätigkeitsspezifischen Belastungsfaktoren gehören Arbeit unter Zeitdruck und schwere körperliche Arbeit/Fehlen von Hilfsmitteln. Das Anschaffen von Hilfsmitteln zur Erleichterung der Arbeit für den Pflegenden, die Notwendigkeit und die Akzeptanz der Nutzung dieser Mittel müssen mit dem zu Pflegenden und dessen Angehörigen ausführlich besprochen werden (auch hier ist ein Kommunikationstraining hilfreich) und sollten bei Eingehen der Pflegeverträge geklärt werden.

Die Ursachen für das Gefühl der Beschäftigten, häufig unter Zeitdruck zu arbeiten, konnten im Rahmen dieser Erfassung nicht ermittelt werden, dazu bedürfte es weiterer Untersuchungen. Es ist zu vermuten, dass der Belastungsfaktor „Notwendigkeit zur Teilnahme am Straßenverkehr mit Pkw“ zum Teil auch durch den bestehenden Zeitdruck entsteht. Hohes Verkehrsaufkommen und Zeit für Parkplatzsuche wirken bei knappem Zeitvolumen besonders belastend.

Allgemein ist festzuhalten, dass Zeitvorgaben für einen festgeschriebenen Tätigkeitsumfang nicht negativ zu bewerten sind. Eine zeitliche Überforderung jedoch kann mit unangenehmer Gespanntheit, überhastetem Tempo, übermäßigem Kraftaufwand und Fehlerhäufung einhergehen und neben dem

¹²⁾ Psychische Belastungen in der stationären Krankenpflege, R. BREYMANN, K. SCHAHN, Projekt 5, Universität Hannover, 1992

gestörten Wohlbefinden langfristig zu Übermüdung, psychosomatischen Erkrankungen sowie zu Unfallgefahren führen. Aus diesem Grund müssen Zeitvorgaben angemessen sein und auch Randbedingungen (hier z.B. Verkehrsaufkommen, Parkmöglichkeiten, Erreichbarkeit der Wohnungen, Mitwirkungsmöglichkeit der zu Pflegenden) berücksichtigt werden.

5.1.2 Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten

In der Berufsgruppe Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten (im folgenden Hausmeister genannt) wurden Revisionen in 46 Betriebsstätten/Unternehmen durchgeführt und 70 nichtstationäre Arbeitsplätze aufgesucht. Insgesamt wurden zu 823 Checklisten Daten erfasst und ausgewertet (335 Checklisten aus den Unternehmen, 488 mit Angaben zu nichtstationären Arbeitsplätzen).

a) Betriebsstätte/allgemeine Angaben

Von den 46 kontrollierten Unternehmen gehörten 35 einer Betriebsgröße mit weniger als 10 Beschäftigten an. In den 11 übrigen Unternehmen waren nur in zwei Fällen mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt.

In der Berufsgruppe der Hausmeister war der Anteil weiblicher Beschäftigter allgemein gering. In 25 Einrichtungen (54%) waren keine Frauen tätig. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten nahm dort zu, wo Reinigungsarbeiten durchgeführt wurden.

In drei Viertel der Betriebe wurde in Normalschicht gearbeitet. Geteilte Schichten und sonstige Formen, z. B. Arbeiten auf Abruf, waren die Ausnahme.

Das örtliche Einsatzgebiet war breit gefächert. Nahezu drei Viertel der Unternehmen waren überwiegend im städtischen Bereich tätig.

b) Arbeitssicherheitsorganisation/Arbeitsschutzgesetz

Obwohl in 41 Unternehmen eine Sicherheitsfachkraft hätte bestellt sein müssen, war dies nur in 24 Fällen (59%) erfolgt. Bei der Bestellung von Betriebsärzten war die Quote mit 58% nahezu identisch. Der Anteil von Tätigkeitsberichten hatte sich im Vergleich zum Vorjahr nur unwesentlich verändert und lag bei 50-60%.

Wo die Tätigkeitsnachweise vorlagen, wurde im Regelfall auch das Problem der nichtstationären Tätigkeit zum Gegenstand gemacht.

Nach wie vor existieren Unternehmen, die zwar einen Betriebsarzt bestellt haben, durch den jedoch (zumindest in den vergangenen drei Jahren) keine Betriebsbegehung durchgeführt wurde.

Die Nutzung von Fortbildungsangeboten der gesetzlichen Unfallversicherungsträger war in den kleinen Betrieben immer noch eine Ausnahme (sechs von 46). Bei den Nachkontrollen im Bereich der Gewerbeaufsicht Süd zeigte sich, dass in dieser Beziehung zumindest erste Kontakte mit den Unfallversicherungsträgern aufgenommen wurden.

Die Unternehmen sind bei unterschiedlichen Berufsgenossenschaften wie der

- Bau-Berufsgenossenschaft,
- Holz-Berufsgenossenschaft,
- Berufsgenossenschaft für Feinmechanik und Elektrotechnik,
- Berufsgenossenschaft für den Einzelhandel sowie
- Verwaltungs-Berufsgenossenschaft versichert.

Durch jeden gesetzlichen Unfallversicherungsträger ist mit der entsprechenden BGV A 7 „Betriebsärzte“ die Betriebsarztbestellung unterschiedlich in den Unternehmen geregelt. Daraus resultierend war in 38 der 42 revidierten Unternehmen eine Betriebsarztbestellung erforderlich, jedoch hatten nur 23 Unternehmen eine betriebsärztliche Betreuung vertraglich fixiert.

In 36% der Unternehmen lag ein Nachweis der Tätigkeit des Betriebsarztes vor. In diesen Fällen wurde überwiegend auch der nichtstationäre Arbeitsplatz mit einbezogen. Insgesamt ist jedoch festzustellen, dass der Betriebsarzt lediglich zehn der revidierten Unternehmen in den letzten drei Jahren zur Begehung aufgesucht hat.

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach dem Grundsatz G 20 (Lärm) waren lediglich in 14 Unternehmen durchgeführt, obwohl in 29 Unternehmen für erforderlich gehalten. Das Erfordernis einer G 26-Untersuchung (Atemschutzgeräte) wurde in 17 Unternehmen festgestellt; in sieben Unternehmen, das ist in weniger als der Hälfte, erfolgten Untersuchungen nach diesem Grundsatz. Damit fehlte in über 50% der Unternehmen der Nachweis über Pflichtuntersuchungen nach der BGV A 4 - Arbeitsmedizinische Vorsorge.

Das Pflichtangebot einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung nach der Biostoffverordnung unter Anwendung des Berufsgenossenschaftlichen Grundsatzes G 42 wurde in 11 Unternehmen für erforderlich angesehen, die Untersuchung in zwei Unternehmen realisiert.

In 12 Unternehmen wurden Arbeiten mit Absturzgefahr geleistet; jedoch nur in drei Unternehmen sind Untersuchungen nach G 41 (Arbeiten mit Absturzgefahr) durchgeführt worden. Hautgefährdungen bestanden in 17 Unternehmen, nur fünf dieser Unternehmen ließen arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach dem Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 24 (Hauterkrankungen) durchführen. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach dem Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 25 (Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten) erfolgten in einem Viertel der revidierten Unternehmen.

Schriftliche Ergebnisse einer Gefährdungsbeurteilung hätten in 40 Unternehmen vorliegen müssen (>10 Beschäftigte), nur in 20 Unternehmen konnten diese eingesehen werden. Dort, wo Gefährdungsbeurteilungen in Schriftform vorlagen, wurden mit wenigen Ausnahmen die nichtstationären Arbeitsplätze berücksichtigt. Zu einzelnen Schutzmaßnahmen lagen konkrete Festlegungen vor.

Obwohl in sechs Unternehmen der Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen bejaht wurde, gab es nicht eine einzige dokumentierte Gefährdungsbeurteilung, die biologische Arbeitsstoffe berücksichtigte. Den Unternehmern war nicht bekannt, dass dies gemäß Biostoffverordnung schon bei einem einzigen Beschäftigten erforderlich wird.

Weitere Schad- und Belastungsfaktoren wurden in der überwiegenden Mehrzahl erkannt und in den Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigt.

Etwas günstiger sah das Ergebnis dort aus, wo im vergangenen Jahr die Regelrevisionsen durchgeführt und auf das Erfordernis von Gefährdungsbeurteilungen hingewiesen worden war. In nahezu allen Betrieben konnten entsprechende Dokumente vorgelegt werden. In allen Unternehmen (vier mit Einschränkungen) erfolgten die gesetzlich vorgeschriebenen Unterweisungen durch die Arbeitgeber. Dass diese mit Inhalt, Zeitpunkt und Unterschrift der Unterwiesenen schriftlich in fast 84% aller Einrichtungen festgehalten wurden – wäre nur beim Umgang mit Gefahrstoffen/Biostoffen erforderlich – war positiv zu bewerten. Im vergangenen Jahr fehlten insbesondere schriftlich festgehaltene Unterweisungen nach Gefahrstoffrecht.

Mehr als 84% der Unternehmer meinte, den Beschäftigten sei das Durchgangsarztprinzip bekannt, was bei der relativ geringen Anzahl von neun meldepflichtigen Unfällen und sechs Beinaheunfällen in den letzten beiden Jahren nicht vermutet wurde. Hatten sich Unfälle ereignet, wurden sie im Unternehmen ausgewertet.

c) Arbeitsstätte

Die „Betriebssitze“ der Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten bestanden in der Mehrzahl aus einem einzigen Büroraum (oft in der Wohnung des Unternehmers), der dann über die erforderliche Ausstattung (Wasch- und Umkleemöglichkeit, Toilette) für den Arbeitgeber bzw. für eine Bürokraft verfügte. Die Frage nach der Ausstattung des Arbeitsplatzes erübrigte sich in diesen Fällen.

Dort wo es erforderlich war, standen den Beschäftigten im Betrieb Umkleide- (82%) und Pausenräume (90%) gemäß Arbeitsstättenverordnung, wenn auch z. T. mit Abstrichen, zur Verfügung, die Waschgelegenheiten verfügten in der Mehrzahl nur über Reinigungsmittel.

Nur etwa ein Fünftel der Betriebe besaß einen Hautschutzplan in Schriftform, der dann auch oftmals noch Mängel aufwies. Andere Ergebnisse wurden bei Nachkontrollen festgestellt. In allen Fällen, in denen das Fehlen bzw. die Qualität von Hautschutzplänen in der Vergangenheit bemängelt wurde, waren sie in diesem Jahr vorhanden bzw. überarbeitet.

War Arbeitsschutzkleidung erforderlich, wurde sie vom Unternehmen in 82% der Fälle sauber zur Verfügung gestellt. Das Reinigen stark verschmutzter Arbeitskleidung durch das Unternehmen wurde 2003 häufiger praktiziert als in der Vergangenheit.

Die hohe Mobilität der Beschäftigten zeigte auch die statistische Zusammenfassung der mitgeteilten Ortswechsel pro Schicht, die von mindestens zwei bis sechs reichten, wobei in der Mehrzahl der Fälle ein Dienst-Kleintransporter (37) bzw. ein Dienst-Pkw (17) zur Verfügung stand. Der sicherheitstechnische Zustand der Fahrzeuge (termingerechte Prüfung in allen 56 erforderlichen Fällen) und deren Ausrüstung mit Warnkleidung (45 von 56) bzw. Warndreieck und Erste-Hilfe-Material (54/55 von 56) war besser als erwartet.

Etwa die Hälfte der Arbeitnehmer hatte vor Ort nicht die Möglichkeit, in einer geeigneten Umgebung eine gesetzlich vorgeschriebene Pause zu verbringen (Abb. 3). Das Dienst-Fahrzeug oder sonstige Aufenthaltsmöglichkeiten wurden häufig genutzt.



Abb. 3 Pausengestaltung der Hausmeister am nichtstationären Arbeitsplatz

Mit den Waschgelegenheiten stand es ähnlich schlecht. Diese waren in zehn Fällen gar nicht vorhanden und in weiteren 13 nur mit Einschränkungen als solche anzusehen. Bei mehr als 20% der nichtstationären Arbeitsplätze gab es keine Möglichkeit der Toilettennutzung vor Ort.

Erste-Hilfe-Material (im Fahrzeug) und die Möglichkeit der telefonischen Hilfeanforderung waren vorhanden. Erforderliche Notfallmaßnahmen waren in allen kontrollierten Bereichen (bis auf eine einzige Ausnahme) bekannt.

d) Technische Arbeitsmittel

In allen Unternehmen kamen technische Arbeitsmittel zum Einsatz. Die Palette reichte vom einfachen Handwerkzeug über motorbetriebene Kehrmaschinen bis hin zum geliehenen Kran für speziellen Materialtransport (Abb. 4 und 5).

So groß wie die Vielfalt der technischen Arbeitsmittel war auch das Tätigkeitsprofil dieser Berufsgruppe. Unterweisungen fanden überall statt, inwieweit sie den Erfordernissen entsprechen, kann nur bedingt eingeschätzt werden, weil die mitgeteilten Inhalte in Einzelfällen auf Defizite hindeuten. Nur bei wenigen Ausnahmen wurde ermittelt, dass keine Prüffristen festgelegt und gesetzliche Prüfungen nicht eingehalten waren bzw. dass die Arbeitsmittel selbst augenscheinliche Mängel aufwiesen.



Abb. 4 und 5 Technische Arbeitsmittel der Hausmeister

Wo erforderlich, waren persönliche Schutzausrüstungen vorhanden und wurden auch in jedem einzelnen Fall getragen.

Die Regelungen zur Stromversorgung beim Einsatz ortsveränderlicher Betriebsmittel ließen zu wünschen übrig. Dem Zufall wurde noch zu viel überlassen. Wurden Speisepunkte bei der Nutzung der stationären Elektroanlagen der Kunden festgelegt, war in der überwiegenden Anzahl der Fälle FI-Schutz vorhanden.

Nicht in jedem Fall existierten durch den Arbeitgeber oder den Auftraggeber konkrete Vorgaben für Absturzsicherungen bzw. für die Einrichtung der Arbeitsplätze.

e) Gefahrstoffe

Otto-Kraftstoffe als Antriebsmedium motorbetriebener Arbeitsmittel und Reinigungspräparate stellten das Gros der gefährlichen Arbeitsstoffe der Berufsgruppe. Bei den Revisionen wurden – wenn im Einzelfall auch nur in geringen Mengen – weitere 22 verschiedene Gefahrstoffe festgestellt. In der Mehrzahl der Fälle wurden handelsübliche Klein- und Kleinstgebilde verwendet, bei denen Kennzeichnung und Einstufung vorlagen und deren Lagerung unproblematisch war.

Gefahrstoffverzeichnisse, wie sie gemäß Gefahrstoffverordnung gefordert werden, lagen in 18 Unternehmen vor, obwohl sie in weiteren 13 erforderlich gewesen wären. Dort, wo dies der Fall war, existierten auch Betriebsanweisungen für den Umgang. Unterweisungen fanden in 90% der Betriebe statt, wenn auch mit inhaltlichen Einschränkungen. Diese Angaben stimmten mit den Erhebungen zum schriftlichen Nachweis der

Unterweisungen nahezu überein. Vor-Ort-Gespräche mit Beschäftigten erweckten den Eindruck, dass der Inhalt von Unterweisungen sich nicht in jedem Fall nachhaltig auf das Arbeitssicherheitsverhalten auswirkte.

Hinsichtlich der Bereitstellung von Schutzausrüstungen gab es keine erkennbaren Mängel.

Dem Problem des Hautschutzes, der Hautreinigung und der Hautpflege wurde zu wenig Aufmerksamkeit zuteil. Nur für einen Teil der nichtstationären Arbeitsplätze waren Mindestforderungen durch den Unternehmer eingehalten (30% Hautschutz, 85% Hautreinigung, 45% Hautpflege). Den Fragen zu dieser Problematik wurde (mit wenigen Ausnahmen) sowohl vom Unternehmer als auch von den männlichen Beschäftigten zu wenig Bedeutung beigemessen. Die Beschäftigten hielten in vielen Fällen (24%) die Hautschutzmaßnahme für ungeeignet bzw. nur für eingeschränkt geeignet (22%).

f) Biologische Arbeitsstoffe

Der Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen wurde nur in sechs Unternehmen und durch fünf Beschäftigte bejaht. Trotzdem konnten eine Reihe von Aktivitäten der Unternehmen (oder nur der Betriebsärzte bzw. Sicherheitsfachkräfte) bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge und beim Bereitstellen von Schutzkleidung auch dort festgestellt werden, wo man offensichtlich den Begriff „Umgang mit ...“ als „Verwendung von ...“ interpretiert hatte.

Arbeitsbereichs- und arbeitsstoffbezogene Betriebsanweisungen sind in vielen Bereichen der Praxis noch fremd.

g) Physische Belastung

In nahezu allen kontrollierten Unternehmen war man der Auffassung, dass die durchzuführenden unterschiedlichen Tätigkeiten eine mehr oder weniger starke physische Belastung für die Beschäftigten darstellen. Schon allein aus diesem Grund erklärte sich die fast 100%-ige Berücksichtigung der körperlichen Eignung bei der Übertragung von Aufgaben, auch wenn vier Beschäftigte dies verneinten (keine Antwort: zwei). Die Einbeziehung der Betriebsärzte war zu gering (<20%).

Die Liste der aufgezählten rückenbelastenden Tätigkeiten und Körperhaltungen war genau so lang wie die Palette der Tätigkeiten selbst (Abb. 6). Im Wesentlichen waren es Bücken, Knien, Heben und Tragen, Schieben, Verdrehen und Kombinationen davon. Die Angaben zur Unterweisung in das Heben und Tragen wurde vom Unternehmer (73% mit „ja“) und den Beschäftigten (51% mit „ja“) unterschiedlich beantwortet. Bei den Hausmeistern wurde nur ein einziges Unternehmen angetroffen, das eine Rückenschule für die Beschäftigten (außerhalb der Arbeitszeit) organisierte. Die festgelegten Präventionsmaßnahmen waren vorwiegend organisatorischer Art und/oder beschränkten sich auf einfache Hilfsmittel und den Einsatz von Hebeteknik.

h) Arbeitszeit, einschließlich Sonn- und Feiertagsarbeit

In den meisten Unternehmen wurde in Normalschicht gearbeitet. Teilschichten und so genannte sonstige Arbeitszeitregelungen waren die Ausnahme und fanden höchstens im Bereich der Gebäudereinigung und im typischen Winterdienst statt.



Abb. 6 Hausmeister beim Rasenmähen mit ungünstiger belastender Körperhaltung

Im Allgemeinen wurden Arbeits- und Pausenzeiten gesetzeskonform eingehalten. In drei Einzelfällen wurde mitgeteilt, ausnahmsweise auch schon über 10 Stunden gearbeitet zu haben. Bei der geforderten Aufzeichnung der Arbeitszeiten gab es keine wesentlichen Mängel.

Obwohl Unternehmer und Beschäftigte angaben, die personelle Besetzung sei ausreichend, wurde von jedem Sechsten der Beschäftigten Zeitdruck beklagt.

Dort wo Springer zur Verfügung standen (in kleinen Betrieben oft der Unternehmer selbst), waren diese mit den Bestimmungen des Arbeitsschutzes vertraut.

Mit drei Ausnahmen wurden bei der Kalkulation der Wegzeiten Zeitpuffer berücksichtigt.

i) Mutterschutz/Jugendarbeitsschutz

Zum Zeitpunkt der Kontrollen waren in den Betrieben nur drei Jugendliche und keine schwangeren oder stillenden Frauen beschäftigt. Betreffs des Jugendarbeitsschutzes wurden keine Beanstandungen festgestellt.

j) Spezifische Gefährdungen an nichtstationären Arbeitsplätzen

Die Frage nach der Berücksichtigung von Wegezeiten als Bestandteil der Arbeitszeit wurde von Unternehmern und Beschäftigten zu 95% mit „ja“ beantwortet. Hier war die Wegezeit zwischen einzelnen Einsatzorten bei Normalschicht gemeint.

Unterschiedliche Regelungen existierten für die Fahrt zum Arbeitsort, zum nichtstationären Arbeitsplatz am Morgen bzw. abends nach der Tätigkeit nach Hause.

In den Unternehmen waren im Regelfall der Unternehmer oder eine beauftragte Person (z. B. der Vorarbeiter) für die Ein-

satz- und Tourenplanung verantwortlich. Nur in einem Fall hatte dieser ein berufsgenossenschaftliches Seminar zur Einsatzplanung absolviert.

Bei den Hausmeistern bestanden in allen Firmen Regelungen zum Informationsaustausch. Art, Umfang und Frequenz waren sehr unterschiedlich und reichten von mehrmals täglich per Handy bis hin zu 14-tägigen Absprachen.

Die Fragen nach Verkehrssicherheitsschulungen und der Teilnahme an einem Fahrsicherheitstraining wurde bis auf wenige Ausnahmen verneint.

Sowohl die Entscheidungskompetenz als auch die Mitsprachemöglichkeiten wurden durch die Beschäftigten hoch und umfangreich eingeschätzt, obwohl die bestehenden zeitlichen und finanziellen Zwänge, in denen sich die Unternehmen gegenüber den Kunden befinden, das eigentlich nicht erwarten ließen.

Im Regelfall waren die Bedingungen am nichtstationären Arbeitsplatz bekannt, weil Einweisungen stattgefunden hatten.

k) Psychische Belastungen

Es wurden 66 Beschäftigte, die im Hausmeisterbereich Dienstleistungen erbrachten, befragt, darunter neun weibliche Beschäftigte. Die Aufgabenbereiche dieser Beschäftigtengruppe schwanken stark, ebenso die Ausbildungsberufe.

Die Mehrheit der befragten Beschäftigten (ca. 80%) gab an, sich durch die Tätigkeit nicht belastet zu fühlen. Von den übrigen Beschäftigten wurden die in Tabelle 7 aufgeführten Belastungsfaktoren genannt.

Tabelle 7 Belastungsfaktoren und ihre Häufigkeit – Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten (n=66)

Belastungsfaktor	Anzahl der Nennungen	Prozent
Arbeit unter Zeitdruck	11	17
Großer Arbeitsumfang	10	15
Schwere körperliche Arbeit	6	9

Analog zu diesem Ergebnis war ein Bedürfnis nach Veränderung der Arbeitsbedingungen überwiegend nicht vorhanden. Eine Ausnahme bildete der Wunsch nach „mehr Zeit/mehr Personal“, den 18% der Befragten äußerten.

Bei der Frage nach der Bevorzugung eines stationären oder nichtstationären Arbeitsplatzes bevorzugten die meisten Beschäftigten den nichtstationären Arbeitsplatz. Als Gründe dafür wurden angeführt

- Tätigkeit ist abwechslungsreich (80%),
- es bestehen Kontakte zu anderen Personen (80%),
- selbständiges Arbeiten/Freiheitsgrade vorhanden (68%) und
- Arbeit an frischer Luft (53%).

Die Mitarbeiter, die einen stationären Arbeitsplatz bevorzugten würden, verbanden diesen Wunsch häufiger mit der Vorstellung auf eine bessere Bezahlung (9%).

Beurteilung der Ergebnisse und Maßnahmen zur Optimierung der Beanspruchung

Die psychische Beanspruchung stellt bei der Berufsgruppe der Hausmeister keinen Schwerpunkt dar.

Es wäre jedoch falsch, das Auftreten psychischer Belastungen mit möglichen negativen Beanspruchungsfolgen generell zu verneinen (jeder fünfte Beschäftigte fühlt sich beansprucht). In die betriebliche Gefährdungsbeurteilung sind die psychischen Belastungen mit einzubeziehen, um zeitliche und/oder inhaltlichen Überforderungen mit eventuellen negativen Beanspruchungsfolgen auszuschließen. Dabei sollte besonders der Umfang des Aufgabenspektrums, die zur Erledigung der Aufgaben vorhandene Zeit, die zur Verfügung stehenden Hilfsmittel und die jeweilige Qualifikation des Beschäftigten im Bezug zur Arbeitsaufgabe betrachtet werden.

5.1.3 Gebäudereinigung

Aufgrund der Revisionsergebnisse der Gewerbeaufsicht in den Regionalbereichen Magdeburg und Halberstadt aus den Vorjahren wurden die Kontrollen im Rahmen der Sonderaktion 2003 ausgebaut. Es sollte geprüft werden, ob die Belastungssituation auf die gesamte Branche der Gebäudereiniger zutrifft und inwieweit eine gezielte Arbeitssicherheitsorganisation der besonderen Belastungssituation gerecht wird.

a) Betriebsstätte/allgemeine Angaben

Innerhalb des Berichtszeitraumes wurden im Land Sachsen-Anhalt 57 Betriebe dieser Branche kontrolliert. Zum Tätigkeitspektrum gehörten die

- Unterhaltsreinigung,
- Glas- und Fassadenreinigung,
- Grundreinigung,
- Grundstückspflege einschließlich Straßenreinigung, Pflege der Gartenanlagen und
- der Winterdienst.

Es wurden 96 sehr unterschiedliche Arbeitsplätze überprüft. In die Kontrollen einbezogen wurden sowohl Familienbetriebe als auch Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmern. Das Gros der Betriebe beschäftigte jedoch zwischen zehn und 99 Arbeitnehmern, wobei der Anteil der weiblichen Mitarbeiter überwog. Normalschichten und geteilte Dienste bestimmten das Arbeitszeitregime. Kundenwünsche waren ausschlaggebend für Beginn und Ende der Arbeitszeit. Reinigungsarbeiten sollen nach Möglichkeit den allgemeinen Geschäftsbetrieb nicht stören. So beginnt für viele der berufstätigen Mütter in der Unterhaltsreinigung erst der Arbeitstag, wenn er für andere bereits beendet ist.

Auftragsschwankungen werden durch den Einsatz geringfügig Beschäftigter abgefangen. Etwa die Hälfte der Betriebe bis zu 99 Beschäftigten machte davon Gebrauch. Mitarbeiter wurden als Springer eingesetzt oder arbeiteten auf Abruf. Die Tendenz zur Vollbeschäftigung sinkt mit wachsender Beschäftigtenzahl. In Betrieben mit über 99 Beschäftigten waren nur noch 27% in Vollzeit tätig. Nacharbeit spielte eine untergeordnete Rolle. Es kommt vor, dass bereits in den frühen Morgenstunden (vor 6 Uhr) die Arbeit aufgenommen wird.

b) Arbeitssicherheitsorganisation/Arbeitsschutzgesetz

Die Voraussetzung für eine fachkundige sicherheitstechnische Beratung war in allen geprüften Unternehmen vorhanden. Entweder war eine Sicherheitsfachkraft bestellt oder die Unternehmer selbst waren von den zuständigen gewerblichen Berufsgenossenschaften befähigt worden, Arbeits- und Gesundheitsschutzsituationen in ihren Betrieben zu bewerten (Unternehmermodell). Zwei Drittel der Betriebe nutzten das Fortbildungsangebot der gewerblichen Berufsgenossenschaften.

Die Unternehmer gaben an, dass sie durch die Sicherheitsfachkräfte beraten werden, wenn über die Beschaffung von Arbeitsmitteln, Absturzeinrichtungen oder persönlichen Schutzausrüstungen zu entscheiden ist. Sie würden auch Einfluss auf das Minimierungsgebot beim Umgang mit Gefahrstoffen nehmen und routinemäßig das Unfallgeschehen auswerten bzw. die regelmäßigen Unterweisungen der Mitarbeiter zum Arbeits- und Gesundheitsschutz durchführen.

Den Nachweis über erbrachte sicherheitstechnische Beratungen konnten aber nur 70% der Unternehmer vorlegen. In diesen Fällen wurde auch der nichtstationäre Arbeitsplatz formal in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen. Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung fehlte in 20% der überprüften Betriebe. Die Gefährdungsbeurteilung wird im Allgemeinen nach den Vorgaben der Bau-Berufsgenossenschaft, bei der die Unternehmen ausschließlich versichert sind, erstellt. Vorteil der durch die Bau-Berufsgenossenschaft angebotenen Handlungshilfen ist es, dass die branchenspezifischen Gefährdungen erfasst werden. Die Unternehmen versäumten es aber, diese Bewertung den Besonderheiten des jeweiligen Arbeitsplatzes anzupassen. So erkannte ein Viertel der Unternehmer nicht die besonderen Bedingungen des nichtstationären Arbeitsplatzes, mögliche Infektionsgefahren in öffentlichen Einrichtungen oder das besondere Schutzbedürfnis Schwangerer. Ein weiteres Defizit in der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung waren kaum beschriebene Schutzmaßnahmen. Erledigungsvermerke fehlten ebenso. Gefahrstoffe, technische Arbeitsmittel und Arbeitsstätten waren in der Regel von der Bewertung erfasst.

Unterweisungen der Mitarbeiter zum Arbeitsschutz wurden regelmäßig durchgeführt. Nur in Ausnahmefällen wurden Inhalt und Zeitpunkt nicht dokumentiert. Das Unfallgeschehen war mit acht meldepflichtigen Unfällen in den letzten zwei Jahren in 57 Betrieben sehr gering. Vorrangig handelte es sich um witterungsbedingte Wegeunfälle. Die Unfallgefahren durch örtliche Gegebenheiten sind jedoch nicht zu unterschätzen. Die Unterschreitung des Sicherheitsabstandes zu einer spannungsführenden elektrischen Freileitung hatte tödliche Folgen für einen Arbeitnehmer.

Für eine betriebsärztliche Betreuung war in 43 von 57 Betrieben formal gesorgt. Der Nachweis der Tätigkeiten wurde in zwei Drittel der Betriebe erbracht, wobei sich der Nachweis vorrangig auf durchgeführte Vorsorgeuntersuchungen erstreckte. Mangelhaft war die Einbeziehung der Betriebsärzte in Arbeitsplatzbegehungen. Nur ein Drittel der Betriebe wurde in den letzten drei Jahren von Betriebsärzten aufgesucht. Die betriebsärztliche Beratung bei der Gefährdungsbeurteilung stellte somit immer noch die Ausnahme dar.

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach dem Grundsatz G 20 (Lärm) wurden in 19 Unternehmen durchgeführt, erforderlich waren sie in 27. Das Erfordernis der G 26 (Atemschutzgeräte) wurde in 26 Unternehmen festgestellt. In 15 Unternehmen, das ist etwas über die Hälfte, erfolgten Untersuchungen

nach diesem Grundsatz. Eine Pflichtangebotsuntersuchung gemäß der Biostoffverordnung unter Beachtung des Berufsgenossenschaftlichen Grundsatzes G 42 (Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung) wurde in 27 Unternehmen für erforderlich angesehen und in 16 Unternehmen realisiert.

Bei den Revisionen wurden in 42 Unternehmen Arbeiten unter Absturzgefahr festgestellt. In 29 Unternehmen wurden Untersuchungen nach G 41 (Arbeiten mit Absturzgefahr) durchgeführt. Hautgefährdungen bestanden in 50 Unternehmen, 34 Unternehmen ließen arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach dem Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 24 (Hauterkrankungen) durchführen. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach dem Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 25 (Fahr-, Steuer und Überwachungstätigkeiten) wurden in ca. der Hälfte der revidierten Unternehmen durchgeführt.

c) Arbeitsstätte

Am Firmensitz oder Stützpunkt von Reinigungsfirmen waren für das ständig in diesen Betriebsstätten anwesende Personal ausreichende Waschgelegenheiten, Toilettenräume und Aufbewahrungsmöglichkeiten für persönliche Gegenstände vorhanden. Ob und in welchem Umfang auch für die übrigen Beschäftigten Sanitärräume zur Verfügung gestellt wurden, richtete sich nach den firmeneigenen Geschäftsabläufen. Wenn das Reinigungspersonal die Arbeitsaufträge am Firmensitz entgegen nahm, um dann mit firmeneigenen Fahrzeugen die einzelnen Objekte aufsuchte, verfügte die Betriebsstätte auch über ausreichende Pausen- und Umkleieräume. Diese Situation war aber eher selten anzutreffen. Meistens begann die Tätigkeit bei dem Auftraggeber. Das heißt, die Mitarbeiter kamen in Arbeitskleidung zum Arbeitsort und bewahrten ihre Straßenkleidung bzw. die persönlichen Gegenstände in den Abstellkammern für Reinigungsgeräte auf. Die sanitären Einrichtungen vor Ort konnten genutzt werden.

Lagen zwischen den Aufträgen an unterschiedlichen Arbeitsorten größere beschäftigungsfreie Zeiten, wurde die Arbeit unterbrochen. Gut die Hälfte der Beschäftigten war von diesen Teildiensten betroffen.

Bei der Grünflächenpflege oder der Straßenreinigung fanden sich die Mitarbeiter an Stützpunkten ein und nahmen von hier aus die Arbeit auf. Die sanitären Einrichtungen an diesen Stützpunkten, soweit vorhanden, wurden nur selten genutzt. Überraschenderweise standen zu 90% geeignete Waschgelegenheiten und Toilettenräume zur Verfügung.

Kontrollen zur Verkehrssicherheit firmeneigener Fahrzeuge fielen sehr unterschiedlich aus. Die auf dem Betriebsgelände überprüften Fahrzeuge gaben keinen Anlass zur Kritik

- TÜV – Prüfungen waren eingehalten,
- Warndreiecke und Erste-Hilfe-Material waren vorhanden,
- Verbandkästen waren vollständig, enthaltene Verbandstoffe waren verwendbar, die CE -Kennzeichnung war vorhanden.

Bei der Kontrolle vor Ort hingegen wurde festgestellt, dass

- der Termin für die TÜV-Prüfung in zwei Fällen überschritten,
- nur drei Viertel der Fahrzeuge mit Warnkleidung ausgestattet und
- Verbandkästen in Einzelfällen auch nicht vorhanden waren.

Obwohl die Unternehmer angaben, dass den Arbeitnehmern Notfallmaßnahmen bekannt seien, konnte ein geringer Teil der Beschäftigten dazu keine Angaben machen. Die Nutzung privater Handys wurde in diesem Zusammenhang von den Unternehmen dankend angenommen.

Arbeitsschutzmittel und -kleidung stellten die Arbeitgeber zur Verfügung und übernahmen auch überwiegend die Reinigung der verschmutzten Schutzkleidung. Die Waschplätze in der Betriebsstätte waren fast ausnahmslos mit Hautreinigungsmitteln und Einmalhandtüchern ausgestattet. Hautschutzmittel wurden nicht immer als notwendig erachtet und somit in ca. einem Drittel der Betriebe nicht angeboten. Hautschutzpläne waren nur in der Hälfte der Unternehmen vorhanden.

d) Technische Arbeitsmittel

Die Palette der Arbeitsmittel war, ähnlich wie in Hauswirtschaftsbetrieben, groß. Es handelte sich um einfache Handwerkzeuge, Elektrowerkzeuge, Leitern und Arbeitsbühnen, Reinigungs- und Gartenbaumaschinen. Hinsichtlich der Beschaffenheit wurden keine Mängel festgestellt. Von den Herstellern vorgegebene Prüffristen waren nur in sieben Fällen nicht eingehalten. Betroffen waren zwei Leitern und fünf Staubsauger. Betriebsanweisungen lagen in neun Fällen nicht vor. Die Betriebssicherheit geliehener Hubarbeitsbühnen und Steiger oblag den Verleihfirmen, die auch die notwendigen Einweisungen des Personals durchführten.

Persönliche Schutzausrüstung, die im Reinigungsgewerbe vorwiegend aus Augen-, Hand- und Fußschutz besteht, war bis auf Einzelfälle vorhanden und wurde auch genutzt.

Einrichtungen zur Verkehrssicherung waren dort, wo erforderlich, geeignet und ausreichend vorhanden.

Zu bemängeln waren die dürtigen baulichen Voraussetzungen für Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten an Gebäuden, obwohl seit Juni 1998 die Baustellenverordnung von den Bauherren umzusetzen ist. Sie sieht vor, dass bereits bei der Ausschreibung von Bauleistungen ein Konzept für spätere Arbeiten an der baulichen Anlage, wie beispielsweise die Glas- und Fassadenreinigung, aufgestellt wird. Es wurde von den Bauherren billigend in Kauf genommen, dass allein für die Fensterreinigung mindestens zweimal jährlich aufwändig Gerüste aufzubauen waren.

Die Sicherheit bei der Nutzung ortsveränderlicher elektrischer Betriebsmittel war gegeben. Speisepunkte waren festgelegt und Prüffristen eingehalten. Die Mitarbeiter waren größtenteils zum Umgang mit Elektrowerkzeugen unterwiesen.

e) Gefahrstoffe

In 48 von 57 Betrieben erfolgte der Umgang mit Gefahrstoffen. Gesundheitsgefahren bestanden überwiegend bei möglichem Haut- und Augenkontakt durch die Verwendung von Zementschleierentfernern, Sanitärreinigern, Sonderreinigungsmitteln für die Grundreinigung, fettlösenden Schaumreinigern und schmutzlösenden Desinfektionsmitteln. Die Tendenz zum Umgang mit Gefahrstoffen ist jedoch rückläufig. Immer weniger Reinigungsmittel sind kennzeichnungspflichtig, d. h. der Anteil der Gefahrstoffe in der Zubereitung ist minimal. Hinzu kommt, dass keine Vorratshaltung betrieben wird und die Industrie einfache Dosierhilfen anbietet. Der Umgang mit Gefahr-

stoffen beim Ausbringen und beim Umfüllen aus Originalverpackungen ist somit erleichtert.

Gefährdungen durch unsachgemäße Lagerungen oder die Verwendung ungeeigneter Gefäße und unzureichender Kennzeichnung wurden nicht festgestellt. Die Verpackungen entsprachen den Forderungen der Gefahrstoffverordnung.

In 20% der Betriebe wurde beanstandet, dass Verzeichnisse über verwendete Gefahrstoffe nicht oder nur unvollständig geführt wurden und Betriebsanweisungen nicht erstellt waren. Infolgedessen fehlten auch die Unterweisungen der Beschäftigten. Die Bekanntgabe der Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln im Zusammenhang mit der Beschreibung der abzuwendenden Gefahr einschließlich der Abfallentsorgung erfolgte meistens nur am Firmensitz. Vor Ort waren nur 50% der Mitarbeiter darüber informiert.

Die Arbeitsplätze waren mit Schutzhandschuhen ausgestattet. Auswahl und Austausch erfolgten pflichtgemäß vom Arbeitgeber. Selbst die allergene Wirkung von gepuderten Latexhandschuhen wurde beachtet. Nur in einem Fall musste auf den Austausch verwiesen werden.

Bei der Versorgung mit geeigneten Hautschutzmaßnahmen wurden deutliche Unterschiede zwischen der Betriebsstätte und den nichtstationären Arbeitsplätzen festgestellt. Nur 60% der Arbeitsplätze waren mit Hautreinigungs-, 50% mit Hautpflege- und 40% mit Hautschutzmitteln ausgestattet. Hinzu kam, dass von den vorhandenen Hautschutzmaßnahmen nur zwei Drittel geeignet waren. Die Befragungen der Unternehmer lieferten diesbezüglich keine realistischen Ergebnisse.

f) Biologische Arbeitsstoffe

Bei den Kontrollen wurden die Betriebe zunächst zum Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen befragt. Nur drei der Unternehmen bejahten die Möglichkeit, biologischen Arbeitsstoffen ausgesetzt zu sein. Es handelte sich um Reinigungsaufträge in medizinischen Einrichtungen. Bei den übrigen Tätigkeiten war das Infektionsrisiko nicht erkannt und damit auch nicht bewertet worden. Die Mindestmaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten waren aufgrund der Beachtung allgemeiner Hygienemaßnahmen eher zufällig eingehalten.

Tätigkeiten mit einem hohen Infektionsrisiko, die auch die strikte Einhaltung von Hygieneplänen erfordern, wurden nicht ausgeführt.

Zu den zur Verfügung gestellten persönlichen Schutzausrüstungen gehörten Handschuhe und spezielle Reinigungsschürzen, die nach Angaben der Unternehmen nur bei der Toilettenreinigung oder Reinigungsarbeiten im medizinischen Bereich erforderlich werden. Die Handschuhe wurden aber nur bei der Nassreinigung oder Sanitärreinigung getragen. Die Schutzkleidung wurde bei Bedarf vom Arbeitgeber ausgetauscht. Pflege und Wartung waren dadurch nicht erforderlich. Die normal verschmutzte Arbeitskleidung wurde von den Arbeitnehmern selbst gereinigt.

Im Rahmen der medizinischen Vorsorge wurden Impfungen wie Hepatitis A oder B angeboten. Dieses Angebot galt aber nur den Beschäftigten, deren Infektionsrisiko aufgrund einer vorangegangenen Bewertung der Arbeitsplätze bekannt war.

Eine ähnliche Situation wurde festgestellt bei der Umsetzung der Informationspflichten gegenüber den Beschäftigten. Die mangelhaften Gefährdungsbeurteilungen in Bezug auf mögliche Infektionsgefahren waren ursächlich für überwiegend fehlende Betriebsanweisungen und die unvollständigen Unterweisungen der Beschäftigten.

Die Aufbewahrungsmöglichkeiten für Straßen- und Arbeitskleidung wurden bereits im Abschnitt „Arbeitsstätten“, beschrieben. Die getrennte Aufbewahrung war nur selten gegeben. In den Hauswirtschaftsräumen standen den Mitarbeitern Schränke zur Verfügung, in denen sie die Kleidung und die Schutzhandschuhe ablegen konnten.

g) Physische Belastung

Die Mehrzahl der Unternehmen gab an, die körperliche Eignung der Beschäftigten für die Ausführung der Tätigkeiten zu berücksichtigen, aber nur 20 der Betriebe ließen sich dabei von den Betriebsärzten beraten. Die Notwendigkeit über die Handhabung von Lasten zu belehren, sahen 16 Unternehmer nicht, zwei meinten sogar, es träfe nicht zu. Als Präventionsmaßnahme wurde vorrangig nach organisatorischen Lösungen gesucht, da der Einsatz von Hebehilfen aufgrund örtlicher Gegebenheiten nicht immer möglich war. Das Angebot, außerhalb der Arbeitszeit eine Rückenschule zu besuchen, gehörte mit vier Betrieben eher zu den Ausnahmen.

Zwangshaltungen, wie das Arbeiten in gebückter, verdrehter, kniender oder hockender Körperhaltung, das Umsetzen von Wassergefäßen und schweren Reinigungsgeräten auch über mehrere Etagen und auch längeres Stehen auf der Leiter führen zu körperlichen Fehlbelastungen. 70% der Befragten waren der Auffassung, dass der Arbeitgeber die körperliche Eignung bei der Auswahl der Tätigkeit berücksichtigt.

h) Arbeitszeit, einschließlich Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Arbeitszeit der Beschäftigten ist in der Reinigungsbranche sehr stark von Kundenwünschen abhängig. Von 93 Mitarbeitern waren 52 in Vollzeit, 33 in Teilzeit und acht geringfügig beschäftigt. Die Hälfte der in Teilzeit Beschäftigten arbeiteten in geteilten Schichten. In Ausnahmesituationen kommt es vor, dass über acht Stunden werktäglich gearbeitet werden muss. An Sonn- und Feiertagen wurde nur in 13% der Unternehmen gearbeitet. Bis auf vier Unternehmen führten alle die gesetzlich vorgeschriebenen Aufzeichnungen. Der Arbeitszeitausgleich war gewährleistet. 15 Sonntage waren in jedem Fall beschäftigungsfrei.

Bis auf Einsätze im Winterdienst war die ununterbrochene Ruhezeit zwischen den Schichten eingehalten. Pausenzeiten waren in 38 Betrieben festgelegt. Die Mitarbeiter hatten die Möglichkeit, den Zeitpunkt selbst zu wählen. Zeitpuffer konnten in sieben Betrieben bei der Kalkulation der Wegezeiten nicht berücksichtigt werden. Bei den geteilten Schichten gehörten die Wegezeiten nicht zu den Arbeitszeiten.

Die meisten Unternehmer gingen davon aus, dass die personelle Besetzung der Auftragslage angemessen war. Sie sehen sich einem hohen Kostendruck ausgesetzt. In 90% der Betriebe wurde durch den Einsatz geringfügig Beschäftigter auf Ausfallzeiten und erhöhtes Arbeitsaufkommen reagiert.

i) Mutterschutz/Jugendarbeitsschutz

Die Kontrollen beschränkten sich nur auf die Befragung der Unternehmer und Einsichtnahme in dokumentationspflichtige Unterlagen. Arbeitsplatzüberprüfungen wurden nicht durchgeführt.

In fünf der 57 Unternehmen wurden Jugendliche beschäftigt. Erstuntersuchungen gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz und Unterweisungen wurden durchgeführt. Jugendliche wurden nur dort eingesetzt, wo keine besonderen Gefahren zu befürchten waren. Besondere Arbeitszeit- und Pausenregelungen waren bekannt und wurden nach den Auskünften der Verantwortlichen auch berücksichtigt. Der beschäftigungsfreie Sonnabend konnte aber nicht immer garantiert werden. Im Rahmen der Ausbildung muss auch an Sonnabenden oder in den Abendstunden gearbeitet werden, wohl wissend dass das Jugendarbeitsschutzgesetz dafür keinen Spielraum lässt. Ausbildungsbetriebe stehen hier vor einem für sie unlösbaren Problem, wenn sie die Ausbildung der Jugendlichen weiterhin anbieten wollen.

Die Beschäftigung Schwangerer in Reinigungsbetrieben wurde in 40 von 57 Betrieben bejaht. Im Rahmen unserer Kontrollen bestand erheblicher Beratungsbedarf zur Beschäftigung dieser schutzbedürftigen Personengruppe. Neun Betrieben war es nicht bekannt, dass die Arbeitsschutzbehörde über die Beschäftigung einer werdenden Mutter zu informieren ist. Fünf Unternehmen gingen erst gar nicht auf das besondere Schutzbedürfnis ein. Somit wurde auch die Überprüfung der Tätigkeit auf ein mögliches Beschäftigungsverbot bisher negiert.

j) Spezifische Gefährdungen an nichtstationären Arbeitsplätzen

Allen nichtstationären Arbeitsplätzen ist gemein, dass der Gestaltungsspielraum des Arbeitgebers gering ist. Er kann und muss geeignete Arbeitshilfen beschaffen und Schutzmaßnahmen festlegen, ist aber auch in einem hohen Maß von den Wünschen des Auftraggebers abhängig. Das betrifft beispielsweise die Gestaltung der Arbeitszeit ebenso wie die Nutzung der örtlichen Versorgungseinrichtungen oder die der sanitären Einrichtungen. Von den Mitarbeitern wird ein hohes Maß an Flexibilität erwartet. Sie müssen sich den besonderen Situationen beim Kunden anpassen. Die Aufträge sind zeitlich straff organisiert, sodass kaum Spielraum für unvorhergesehene Ereignisse bleibt. Hinzu kommt, dass sie wenig Kontakt zu den übrigen Beschäftigten im Unternehmen haben.

Bei den Kontrollen wurde festgestellt, dass diesen besonderen Arbeitsbedingungen nicht immer ausreichend Rechnung getragen wurde. Wegezeiten gehörten in 30% der Unternehmen nicht zu den Arbeitszeiten. Ein Teil der Mitarbeiter fühlte sich überlastet und wünschte sich die Verlagerung der Arbeiten auf breitere Schultern. Die Bewältigung besonderer Situationen wurde den Mitarbeitern teilweise überlassen. Die Kommunikation beschränkte sich auf den für den Fortgang der Arbeiten erforderlichen Informationsaustausch. Verkehrsschulungen wurden nur ausnahmsweise angeboten.

k) Psychische Belastungen

Es wurden 94 Mitarbeiter aus dem Bereich Gebäudereinigung zum Belastungsempfinden interviewt. Von den befragten Mitarbeitern waren ein gutes Drittel Männer (n=35), erwartungsgemäß überwog der Anteil weiblicher Beschäftigter. Eine

geschlechtsspezifische Auswertung erfolgte nicht. Überwiegend waren die Beschäftigten in der Unterhaltsreinigung tätig, einige führten ausschließlich Glasreinigungen aus und in einigen weiteren Fällen streute das Tätigkeitsprofil stärker (z.B. Unterhalts-, Glas- und Grünflächenreinigung). Auffällig bei dieser Berufsgruppe war, dass die Ausbildungsberufe sehr variierten, es wurden Ausbildungsberufe aus fast allen Branchen genannt, wie z.B. Metall, Verwaltung, Gastronomie, Chemie, Nahrungsmittelindustrie und andere.

Im Rahmen einer Schwerpunktaktion zur Umsetzung von Arbeitsschutzforderungen in Gebäudereinigungsbetrieben im Jahr 1998, die das GAA Magdeburg durchführte, fand bei den Beschäftigten in 41 Unternehmen eine stichprobenartige Befragung zur psychischen Belastung statt. Das Erleben von Fehlbeanspruchungen stellte im Ergebnis der Aktion keinen Schwerpunkt dar, wurde jedoch von Beschäftigten geäußert. In der damaligen Untersuchung wurde am häufigsten das Empfinden eines hohen Leistungsdrucks genannt.

Auch bei den Befragungen der Sonderaktion 2003 gaben viele Beschäftigte an, keine Belastungen zu haben. Bei denen, die Belastungen durch die Tätigkeit bejahen, streuen die Angaben über die Ursachen der Belastungen stark. Jedoch gibt es eine markante Nennung, die sich in ihrer Häufigkeit gegenüber den anderen stark abhebt. Von 33% der Beschäftigten wird der Zeitdruck, unter dem die Arbeit ausgeführt werden muss, negativ erlebt. Damit ergibt sich eine gute Übereinstimmung mit den 1998 an einer kleinen Stichprobe erzielten Ergebnissen.

Im Einzelnen wurden die in Tabelle 8 aufgeführten Belastungsfaktoren benannt.

Tabelle 8 Belastungsfaktoren und ihre Häufigkeit – Gebäudereinigung (n=94)

Belastungsfaktor	Anzahl der Nennungen	Prozent
Arbeit unter Zeitdruck	31	33
Ekelgefühl	18	19
Ungünstige Arbeitszeiten	10	11
Schwere körperliche Arbeit	10	11

Alle anderen benannten Faktoren waren überwiegend Einzelnennungen, wie z.B. geringe Wertschätzung der Arbeit, unzureichendes Führungsverhalten. Da es bei der Sonderaktion um das Auffinden und um die Intervention berufsspezifischer Belastungsfaktoren ging, blieben seltene oder Einzelnennungen unberücksichtigt. Jedoch soll darauf hingewiesen werden, dass solche Faktoren bezogen auf einen bestimmten Mitarbeiter große Relevanz haben können.

Auf die Frage, welche Bedingungen der Tätigkeit geändert werden sollten, tauchte dann erwartungsgemäß, bei den Befragten, die Veränderungen bejahen, am häufigsten der Wunsch nach „mehr Zeit/mehr Personal“ auf (22%). Alle anderen Nennungen streuten sehr stark.

Die Frage nach der Bevorzugung eines stationären oder des vorhandenen nichtstationären Arbeitsplatzes wurde von den befragten Gebäudereinigern von einigen Ausnahmen abgesehen, zugunsten der Beibehaltung des nichtstationären Arbeitsplatzes beantwortet.

Als die Beschäftigten gebeten wurden, diese Wahl zu begründen, wurden folgende Sachverhalte angegeben, Mehrfachnennungen waren möglich

- selbständiges Arbeiten/Freiheitsgrade vorhanden (63%),
- Kontakt zu anderen Personen (56%) und
- Arbeitszeit gefällt so (52%).

Beurteilung der Ergebnisse und Maßnahmen zur Optimierung der Beanspruchung

Die aus der Arbeit resultierende Beanspruchung eines Beschäftigten ergibt sich aus der Summe aller Arbeitsanforderungen im Verhältnis zu seinen individuellen Leistungsmöglichkeiten. Da die Leistungsvoraussetzungen interindividuell stark variieren, kann sich trotz ähnlicher Arbeitsanforderungen bei gleichen Tätigkeiten das Beanspruchungsempfinden der Mitarbeiter durchaus unterscheiden. Lassen sich trotzdem bei einer hinreichend großen Anzahl von befragten Personen, Häufungen von Beanspruchungen ausmachen, kann man davon ausgehen, dass die Beanspruchungen durch die Tätigkeit entstehen.

Bei den Gebäudereinigern fühlt sich ein Drittel der Befragten durch Zeitdruck stark beansprucht. Eine zeitliche Überforderung kann mit unangenehmer Gespanntheit, überhastetem Tempo, übermäßigem Kraftaufwand und Fehlerhäufung einhergehen und neben dem gestörten Wohlbefinden langfristig zu Übermüdung, psychosomatischen Erkrankungen sowie zu Unfallgefahren führen. Als Arbeitsschutzmaßnahmen, die präventiv wirken, sind in diesem Fall realistische Zeit- bzw. Leistungsvorgaben anzusehen.

5.1.4 Schädlingsbekämpfung/Begasung/ Holzschutz

Die Berufsgruppe der Schädlingsbekämpfer wurde im Rahmen der Erprobung der Überwachungs- und Beratungsstrategie im Jahre 2002 untersucht. Die detaillierten Ergebnisse können im Abschlussbericht 2002 nachgelesen werden.

Die Situation der Schädlingsbekämpfer ist in Sachsen-Anhalt wie folgt charakterisiert:

Die Zahl der Unternehmen und auch die der Arbeitnehmer ist gering. Die Arbeitnehmer werden bei schlechter Auftragslage zunehmend zu anderen Arbeiten herangezogen (z.B. Einsatz im Holz- und Bautenschutz, Entrümpelungsarbeiten, Hausmeisterdienste u.a.). Die Geschäftsinhaber führen oft selbst die Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen durch. Eine Reihe von Unternehmen arbeitet als Familienbetriebe. Die Einsatzorte der Schädlingsbekämpfer befinden sich nicht nur in Sachsen-Anhalt, sondern auch in angrenzenden Bundesländern. In der Regel verfügen die Schädlingsbekämpfer aufgrund ihrer Tätigkeit (Sachkundenachweise, Befähigungsnachweise) über die erforderlichen Kenntnisse der zu beachtenden gesetzlichen Regelungen (u.a. Gefahrstoffverordnung, TRGS 512, TRGS 523). Auch das Wissen über einzusetzende Schädlingsbekämpfungsbzw. Begasungsmittel ist vorhanden. In der Branche selbst wird auf eine „seriöse“ Auftragsabwicklung geachtet.

Somit war der Handlungsbedarf der Gewerbeaufsichtsverwaltung zu Gefahrstoff- und Arbeitsschutzproblemen nicht

allzu groß. Anhand der Revisionsergebnisse im Jahre 2002 können zusammenfassend folgende Aussagen getroffen werden.

- Anforderungen an die Arbeitsstätte, an die technischen Arbeitsmittel, an Gefahrstoffe und an die physische Belastung entsprachen im Wesentlichen den gesetzlichen Vorgaben.
- Persönliche Schutzkleidung wurde von den Unternehmen zur Verfügung gestellt.
- Bei fehlenden Reinigungsmöglichkeiten von stark verschmutzter Arbeitskleidung wurden Einweganzüge verwendet.
- Waschmöglichkeiten am Einsatzort wurden organisiert. Allerdings fehlten bei allen Unternehmen Hautschutzpläne.
- Die Überprüfung der technischen Arbeitsmittel erfolgte innerhalb der festgelegten Fristen.
- Im Unternehmen wurde versucht, die Belastung der Arbeitnehmer bei Tätigkeiten wie Heben und Tragen, durch entsprechende Maßnahmen zu minimieren.
- Eine Belastung der Arbeitnehmer aufgrund ihrer Arbeitszeit war nicht vorhanden.
- Die Arbeitsorganisation in der Branche war durch eine weitestgehend eigenständige Gestaltung der Arbeitszeit und durch fachliche Eigenkompetenz gekennzeichnet.
- Das Unfallgeschehen zeigte keine Auffälligkeiten.
- Eine Reihe von Unternehmen wurde zu Fragen der Arbeitssicherheit von externen Mitarbeitern beraten.

Die aufgeführten Verstöße wurden in Revisionschreiben zusammengefasst und den Unternehmen zugeleitet. Die darin beanstandeten Verstöße bezogen sich hauptsächlich auf die betriebsärztliche Betreuung, die arbeitsmedizinische Vorsorge, das Impfangebot, auf Forderungen zum Gefahrstoffrecht (Vorgaben nach Gefahrstoffverordnung, TRGS 512, TRGS 523 wurden nicht immer exakt eingehalten) und auf mangelnde Kenntnisse bei der Anwendung der Biostoffverordnung und daraus resultierend, auf eine unzureichende Bewertung der Belastung der Arbeitnehmer durch biologische Arbeitsstoffe.

Es erfolgte mit den verantwortlichen Personen im Unternehmen eine ausführliche Auswertung ihrer Probleme und eine Beratung über erforderliche Maßnahmen. Eine Nachkontrolle zwecks Realisierung der Maßnahmen fand in einem Zeitraum zwischen vier und acht Wochen statt. In einem Begasungsunternehmen wurden die am Begasungsort festgestellten Mängel zwar umgehend beseitigt, aber zusätzlich in einem Revisionschreiben festgehalten. Bei einer unangemeldeten Nachkontrolle wurden auch hier alle gesetzlichen Bestimmungen eingehalten.

Abschließend ist festzustellen, dass durch die Sonderaktion die Arbeitsschutzsituation der Berufsgruppe Schädlingsbekämpfer ausreichend beschrieben wurde.

Für die meisten Unternehmen bestand Aufklärungs- und Beratungsbedarf, zumal es für die „Kleinbetriebe“ immer schwieriger wird, das umfangreiche Vorschriftenwerk zu übersehen. Hier wäre seitens der Berufsverbände und der gesetzlichen Unfallversicherung, aber auch seitens der Behörden ein höheres Maß an Aufklärung bzw. Beratung erforderlich.

5.1.5 Verwaltungshandeln

Im Rahmen der Sonderaktion wurden Beratungen mit den Arbeitgebern durchgeführt und die Kontrollen der nichtstationären Arbeitsplätze mit der Geschäftsführung ausgewertet. Die Unternehmer waren kooperativ und veranlassten oft bereits im Beisein des Mitarbeiters der Arbeitsschutzverwaltung Maßnahmen zur Beseitigung der Mängel. Vor allem die Arbeitgeber in kleinen Unternehmen hatten erheblichen Beratungsbedarf zum Verständnis und zur Umsetzung der gesetzlichen Forderungen. Nach pflichtgemäßem Ermessen der Mitarbeiter der Arbeitsschutzverwaltung war es im Rahmen der Sonderaktion nicht erforderlich, Anordnungen zu treffen oder Ordnungswidrigkeitsverfahren einzuleiten. Durch ausführliche Revisionschreiben wurden die Unternehmer in die Lage versetzt, die festgestellten Mängel zu beseitigen und die gegebenen Hinweise zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten in ihrem Unternehmen umzusetzen.

5.2 Auswertung des methodischen Vorgehens

Ziel der Sonderaktion war unter anderem auch die Entwicklung einer Überwachungs- und Beratungsstrategie für nichtstationäre Arbeitsplätze mit vielfältigen Tätigkeiten auch unter Beachtung spezifischer tätigkeitsunabhängiger Gefährdungsmomente. Die erarbeitete Strategie wurde in den Berufsgruppen ambulante Pflege, Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten sowie Schädlingsbekämpfung/Begasung/Holzschutz 2002 erprobt mit dem Vorsatz, nach den Erfahrungen der Erprobung die Überwachungs- und Beratungsstrategie weiterzuentwickeln, um in den nächsten Jahren über ein einheitliches bewährtes Methodeninventar für Kontrollen an nichtstationären Arbeitsplätzen in Sachsen-Anhalt zu verfügen.

Um eine Weiterentwicklung vornehmen zu können, waren die Erfahrungen der Mitarbeiter im Aufsichtsdienst von erheblicher Bedeutung. Sie wurden nicht nur in die Erarbeitung des Materials einbezogen, sondern wurden zeitgleich mit Beginn der Revisionen 2002 gebeten, das methodische Vorgehen aus ihrer Sicht mit ihren praktischen Erfahrungen einzuschätzen. Diese Einschätzung war Grundlage für die Überarbeitung der Überwachungs- und Beratungsstrategie. Mit Beginn der Sonderaktion 2003 wurden die Mitarbeiter im Aufsichtsdienst gebeten, die durch sie mit erarbeitete Überwachungs- und Beratungsstrategie abschließend in ihrer Anwendbarkeit zu beurteilen.

Dazu wurden den Mitarbeitern Fragen gestellt, die an dieser Stelle aufgeführt und zusammengefasst ausgewertet werden.

Die Arbeitsschutzverwaltung Sachsen-Anhalts hat unterschiedliche Ressourcen (Zeit, Geld, Arbeitskraft) investiert, um durch ein vielfältiges Angebot (Informationsveranstaltung mit den Interessenvertretern 2002, Versenden von Serienbriefen in den Jahren 2002 und 2003, zahlreichen Veröffentlichungen der Ergebnisse SANA 2002) die Interessenvertreter über die Sonderaktion zu informieren.

- **Gab es darauf Reaktionen? Waren Arbeitgeber besser vorbereitet oder aufgeschlossener?**

Die Aussagen dazu waren gegensätzlich. So wurde eingeschätzt, dass aufgrund der Serienbriefe die Geschäftsführer auf die Problematik und die zu erwartenden Fragen durchaus

vorbereitet waren. Aber selbst die kurz gehaltenen Informationsbriefe wurden nicht immer bis zum Ende gelesen und so gab es auch viele Revisionen, wo kein Unterschied zu Revisionen ohne Vorabinformation festgestellt wurde. Es soll an dieser Stelle auch nicht verschwiegen werden, dass es Arbeitgeber gab, die mit dieser Offenheit einer Behörde „der Vorabinformation“ kaum umgehen konnten. Es häuften sich negativ geprägte besorgte Anrufe (Was soll das? Was kostet das? Dazu habe ich keine Zeit.).

Leider musste auch in Auswertung der Sonderaktion 2002 festgestellt werden, dass es nicht ausreicht, Interessenvertreter der Berufsgruppen zu informieren. Die mit großem Aufwand organisierte Auftaktveranstaltung mit berufsständischen Vertretern führte nicht automatisch dazu, dass die Mitgliedsbetriebe an der Basis informiert waren. Hier schien es Defizite des Informationsaustausches in den Reihen der Berufsvertretungen zu geben, denn eine Vorinformation der Unternehmer durch die Berufsverbände und Innungen war für die Beschäftigten der Arbeitsschutzverwaltung im großen Umfang nicht spürbar. Nur bei der Fortführung der Sonderaktion 2003 hatte sich zumindest für die Berufsgruppe Gebäudereinigung die Situation verbessert, obwohl man 2003 auf die Auftaktveranstaltung verzichtet hatte. Serienbriefe und Präsenz der Arbeitsschutzverwaltung hatten dazu geführt, dass die Innungsmitglieder der Gebäudereiniger informiert waren.

Der modulare Checklistenaufbau wurde für die Sonderaktion entwickelt und 2002 erprobt. Durch ihre Änderungs- und Ergänzungsvorschläge kam es zu einer Überarbeitung des Checklistenatzes.

- **Wurden die Checklisten ausschließlich für SANA genutzt oder fanden vor allem die nicht berufsgruppenorientierten Checklisten auch in anderen Berufsgruppen Anwendung?**

Die Checklisten wurden vorrangig für die Sonderaktion „Sicherheit und Gesundheitsschutz an nichtstationären Arbeitsplätzen“ genutzt. Zum Teil fand der komplexe modulare Checklistenatz bei Erstrevisionen in den Berufsgruppen Hausmeister und Gebäudereiniger Anwendung. Für eine Routinekontrolle wurde der Checklistenatz nicht erarbeitet und eignet sich aufgrund seiner Komplexität nicht. Die Checklisten stellen aber, modular genutzt, einen guten Handlungsleitfaden für einzelne Rechtsgebiete dar. Sie könnten künftig, gegebenenfalls in modifizierter Form, als Grundgerüst noch zu entwickelnder berufsgruppenbezogener Revisionsleitfäden genutzt werden. Der Aufbau des Checklistenatzes kann beispielgebend für nachfolgende Sonderaktionen sein.

- **Sollten die Checklisten nach Beendigung der Sonderaktion weiterhin zentral angeboten werden? Sollten die Checklisten auch anderen Interessierten angeboten werden? Wenn ja, haben Sie Änderungs- oder Ergänzungsvorschläge zu den Checklisten?**

Es wurde vorgeschlagen, auch weiterhin die Checklisten zentral elektronisch zur Verfügung zu stellen. Sie werden als Leitfaden und Qualitätsstandard für die Aufsichtstätigkeit verstanden. Mitarbeiter, die bisher nicht in die Sonderaktion eingebunden waren, sollten auf das Vorhandensein hingewiesen und in den Umgang mit dem modularen Checklistenatz geschult werden. Auf einen elektronischen Schreibschutz sollte verzichtet werden. Auf diese Weise könnten für viele unterschiedliche Berufsgruppen Modifizierungen vorgenommen werden, die aufgrund der elektronischen Vernetzung allen Mitarbeitern zur Verfügung ständen. Teilweise wurden die Checklisten, bedingt durch den Informationsgehalt zu Rechts-

vorschriften, von den Unternehmern als Leitfaden zur Erfüllung von Unternehmerpflichten erbeten. Bei Regelrevisionen wird der Einsatz der Checklisten in ihrer Gesamtheit abgelehnt, da in dieser Situation auf vorgefundene spezifische Arbeitsschutzbedingungen reagiert werden muss.

- **Sollte es abschließend eine umfängliche Veranstaltung mit den Interessenvertretern geben (analog zu der Veranstaltung 2002) oder sollten vorzugsweise in kleineren Veranstaltungen mit bestimmten einzelnen Kammern, Innungen u.a. Interessenvertretern Auswertungen vorgenommen werden? Welche Formen der öffentlichkeitswirksamen Auswertung schlagen Sie vor?**

Neben der Auswertung in Fachzeitschriften und Veröffentlichung im Internet wird die zeitnahe Vorstellung der Ergebnisse in regionalen Innungen, Berufsverbänden und Handwerkskammern als sinnvoll und erforderlich eingeschätzt. Aufgrund der Erfahrungen im vergangenen Jahr wird eine zentrale berufsgruppenübergreifende Veranstaltung abgelehnt.

- **Wie schätzen Sie die Ergebnisse der Nachkontrollen ein? Gab es signifikante Unterschiede zu den Betrieben, die erstmalig kontrolliert wurden? Waren die Ergebnisse bei den Nachkontrollen günstiger als bei der Erstkontrolle? Wie hoch war der Beratungsaufwand bei den Nachkontrollen im Verhältnis zur Erstkontrolle? Verringerte sich der Beratungsaufwand bei der Nachkontrolle?**

Nachkontrollen wurden entgegen der Aufgabenstellung des Jahresplanes 2003 (siehe Tabelle 1) nicht mit dem komplexen Methodeninventar durchgeführt. Einige Nachkontrollen hatten gezeigt, dass in Firmen, die im vergangenen Jahr kontrolliert worden waren, sich die Situation wesentlich verbessert hatte. Aufgrund der positiven Resonanz der im Jahre 2002 in SANA einbezogenen Unternehmen wurden Nachkontrollen von einigen Kollegen als verfrüht angesehen. Daraufhin wurde die Entscheidung getroffen, auf weitere komplexe Nachkontrollen zu verzichten und dafür Stichprobenkontrollen zu im Vorjahr vorgefundenen Mängeln durchzuführen bzw. weitere Erstbesuche von Firmen zu veranlassen.

- **Hat sich der modulare Checklistenaufbau bewährt?**

Der modulare übersichtliche Aufbau der Checklisten hat sich bewährt. Die rechtsvorschriftenbezogene Systematik lässt ein sequenzielles und dennoch komplexes Handeln zu. Die Checklisten lassen sich auch außerhalb der Sonderaktion vollständig oder partiell anwenden und können in vielen Branchen als Leitfäden für Revisionen dienen. Damit hat sich der modulare Checklistenaufbau mit seinem inhaltlichen Aufbau, seinem Ablauf und seiner Form als zuverlässig erwiesen. Mit Beendigung der Sonderaktion verfügen die Mitarbeiter in eigenem Ermessen über ein Arbeitsmaterial, das mit geringen Modifizierungen für weitere andere nichtstationäre Arbeitsplätze anwendbar ist. Für die Nutzung im täglichen Dienstbetrieb sind Kürzungen für jede spezielle betriebliche Situation möglich. Für die Anwendung der Checkliste 13 „Psychische Belastung“ empfiehlt es sich acht bis zehn Probanden in die Beantwortung der Fragen einzubeziehen, um verwertbare Ergebnisse zu erhalten.

- **Waren die Checklisten handhabbar? Waren die Fragen eindeutig zu beantworten?**

Die Checklisten waren aufgrund des modularen Aufbaus gut handhabbar. Das Abarbeiten der einzelnen Listen bei der Besichtigung der nichtstationären Arbeitsplätze erforderte einen hohen Zeitaufwand, der für eine Sonderaktion gerechtfertigt,

aber für den normalen Dienstbetrieb mit sinkenden personellen Ressourcen nicht realisierbar ist. Die Checklisten fanden allerdings großes Interesse bei den Beschäftigten, die sonst nicht in diesem Maße im Mittelpunkt von Arbeitsschutzkontrollen stehen. Sie nutzten den unmittelbaren Zugriff auf den Mitarbeiter der Arbeitsschutzverwaltung und informierten sich umfassend. Zum Teil wurden der Aufwand für die Checklistenzusammenstellung (Ausdruck), der Zeitaufwand zur Dateneingabe in den Rechner und der Checklistenumfang negativ eingeschätzt. Die Fragen waren, aufgrund des unterschiedlichen Kenntnisstandes der Befragten, manchmal nicht eindeutig zu beantworten.

- **Gab es Probleme beim Aufsuchen des nichtstationären Arbeitsplatzes (Terminabsprache, fehlende Bereitschaft zum Betreten der Wohnung u.a.m.)?**

Wider Erwarten gab es wenige Probleme beim Aufsuchen der nichtstationären Arbeitsplätze, wenn man von einigen Terminverschiebungen aufgrund der Auftragslage oder von Witterungseinflüssen absieht. Zu jeder Zeit standen die Unternehmer der praktischen Durchführung der Sonderaktion sehr offen gegenüber. So gab es in den Berufsgruppen Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten, Schädlingsbekämpfung/Begasung/Holzschutz und Gebäudereinigung so gut wie keine Probleme, auch wenn Privathaushalte einbezogen waren. Anders als im Jahre 2002, wo das Aufsuchen des nichtstationären Arbeitsplatzes – das Betreten des Wohnraums zu Pfleger - kein Problem war, gab es 2003 in der ambulanten Pflege einige Vorbehalte.

- **Ist es zur Einschätzung der Arbeitsschutzsituation am nichtstationären Arbeitsplatz notwendig, diesen aufzusuchen?**

Die Mehrheit der Mitarbeiter sprach sich für die Kontrolle des nichtstationären Arbeitsplatzes aus und fand es sehr wichtig, sich die unmittelbare Arbeit anzusehen, um sich selbst ein eigenes Bild vor Ort machen zu können. Schwerpunkt der Sonderaktion war die Kontrolle des nichtstationären Arbeitsplatzes und da reicht es eben nicht aus, mit dem Unternehmer nur über den nichtstationären Arbeitsplatz zu sprechen. Außerdem wurde festgestellt, dass selbst der Unternehmer bzw. seine Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht immer in der Lage waren, die Situation am nichtstationären Arbeitsplatz realistisch einzuschätzen. Sehr positiv bewertet wurden auch die unmittelbaren Gespräche mit den Beschäftigten vor Ort.

Eine kleine Anzahl der Mitarbeiter schätzte ein, dass Stichprobenkontrollen zur Beurteilung der Arbeitsschutzsituation ausreichend gewesen wären. Im Ergebnis ihrer Kontrollen hatten sie festgestellt, dass es keine gravierenden Unterschiede zwischen den Kontrollergebnissen bei mehreren Beschäftigten an unterschiedlichen Arbeitsplätzen gab. Andere wiederum unterbreiteten den Vorschlag, den nichtstationären Arbeitsplatz erst aufzusuchen, wenn man bei der Revision am Betriebssitz zweifelhaft, unvollständige Aussagen durch den Unternehmer erhält. Sie schätzten ein, dass eine Kontrolle am nichtstationären Arbeitsplatz nicht unbedingt notwendig sei. Es wäre ihrer Auffassung nach ausreichend gewesen, die Voraussetzungen für die ordnungsgemäße Durchführung der Maßnahme zu kontrollieren. Das kann auch im Unternehmen erfolgen, an dem Ort, an dem die zum Einsatz kommenden Arbeitsmittel bereitgestellt werden. Die Erfahrungen zeigten, dass alle erforderlichen Arbeitsschutzmittel im Fahrzeug mitgeführt wurden. Die Fahrzeuge könnten auch vor dem Einsatz am Betriebssitz kontrolliert werden.

Die Einschätzung, ob ein nichtstationärer Arbeitsplatz aufgesucht werden sollte, war auch stark von den Berufsgruppen abhängig. Bei der Gebäudereinigung und den Hausmeistern wird die Kontrolle des nichtstationären Arbeitsplatzes für zwingend erforderlich gehalten. Bei den Kontrollen stellte sich heraus, dass Antworten der Unternehmer und dokumentationspflichtige Unterlagen formell kaum Mängel aufwiesen, aber bei Inaugenscheinnahme der Arbeitsmittel und -bedingungen vor Ort erhebliche Abweichungen bestanden. Dagegen wird die Besichtigung des nichtstationären Arbeitsplatzes in der ambulanten Pflege meist als nicht notwendig angesehen.

- **Sollte die Kontrolle des nichtstationären Arbeitsplatzes angemeldet oder unangemeldet erfolgen?**

Das unangemeldete Aufsuchen des nichtstationären Arbeitsplatzes wäre zwar wünschenswert, war aber bei den kontrollierten Berufsgruppen im Rahmen der Sonderaktion zum Teil nicht durchführbar. Erfahrungsgemäß erhält man in diesem Fall vom Beschäftigten keine Auskunft. Daher sollten Kontrollen angemeldet durchgeführt werden. Durch die Abstimmung von Termin und Ort mit dem Unternehmer wird auch die Arbeitszeit der Beschäftigten der Arbeitsschutzverwaltung effizient genutzt. In der menschlich sensiblen Berufsgruppe der ambulanten Pflege ist Anmeldung Pflicht. In den übrigen untersuchten Berufsgruppen sind beide Wege möglich. Die Beschäftigten der Arbeitsschutzverwaltung empfehlen, immer im Rahmen von allgemeinen Betriebskontrollen auch nach betriebsfremdem Dienstleistern zu fragen und somit die Möglichkeit zu nutzen, deren Arbeitsbedingungen zu bewerten.

- **War ein unbefangenes Gespräch mit den Beschäftigten möglich (in Bezug auf Zeit, Ort, Gesprächsbereitschaft sowohl beim Beschäftigten als auch beim Arbeitgeber)?**

In den meisten Fällen wurden mit den Beschäftigten sehr umfassende, informative und unbefangene Gespräche geführt. Die Beschäftigten zeigten großes Interesse an den mit ihrer Arbeit im Zusammenhang stehenden arbeitsschutzrelevanten Problemen. Es gab nicht nur Gesprächsbereitschaft, sondern auch ein ehrliches Mitteilungsbedürfnis der Arbeitnehmer. Zum Teil wurden innerbetriebliche Probleme (Belastung durch die Tätigkeit, Möglichkeiten zur Veränderung der Tätigkeitsbedingungen) geschildert. Allerdings stand dafür nicht immer so viel Zeit zur Verfügung. In Einzelfällen war die Bereitschaft, auf alle Fragen ausführlicher als mit „ja“ oder „nein“ zu antworten, vorhanden. Wahrscheinlich durch die Vorabinformationen zur Sonderaktion verliefen die Gespräche mit den beteiligten Personen auf allen Ebenen ohne Probleme. Günstig wirkten sich bereits in den vorangegangenen Jahren durchgeführte Revisionen in der ambulanten Pflege aus. Im Gespräch mit den Beschäftigten konnte festgestellt werden, dass die Fragen fast einheitlich beantwortet wurden. Diagonale Äußerungen waren eher selten. Die Resonanz der Arbeitgeber auf die qualifizierte Beratung durch die Mitarbeiter der Gewerbeaufsichtsverwaltung (Gewerbeärzte und Aufsichtsdienst) war ausgesprochen positiv. Die Gespräche wurden in gegenseitiger Anerkennung zum Nutzen aller geführt.

Im Jahresplan 2003 wurde der zeitliche Aufwand für das Gespräch und die Kontrolle am Betriebssitz in der Berufsgruppe ambulante Pflege und Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten mit 4,5 Stunden und für die Berufsgruppe Gebäudereinigung mit 3,9 Stunden angenommen. **War diese Zeit ausreichend?** Im Jahresplan 2003 wurde der zusätzliche Aufwand für die Revision am nichtstationären Arbeitsplatz und das Gespräch mit dem Beschäftigten mit acht Stunden pro Vor-Ort-Revision geschätzt. **War diese Zeit ausreichend?**

Der zeitliche Aufwand sowohl für das Gespräch mit dem Unternehmer am Betriebssitz als auch für die Kontrolle am nichtstationären Arbeitsplatz war ausreichend. Die Nachbereitung der Revisionen nahm jedoch deutlich mehr Zeit in Anspruch als bei Regelrevisionen üblich (Eintragungen in das Informationssystem für den Arbeitsschutz, Innendiensttätigkeit u.a.m.).

- **Wie schätzen Sie die Sonderaktion positiv wie negativ ein? Sollte die Sonderaktion fortgeführt werden? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?**

Die Sonderaktion war sehr gut vorbereitet. In den modularen Checklisten wurden die wesentlichen arbeitsschutzrechtlichen Forderungen berufsgruppenspezifisch zusammengestellt. Somit sind die Checklisten eine gute Handlungshilfe für die Aufsichtstätigkeit und werden als Leitfaden für das Unternehmergespräch auch weiterhin genutzt. Da ausreichend Zeit zur Verfügung stand, konnten Arbeitsabläufe vom Anfang bis zum Ende verfolgt und umfassend beurteilt werden. Dies wurde sehr positiv eingeschätzt.

Die Kontrollen waren aufgrund der schriftlichen Ankündigung im Betrieb überwiegend gut vorbereitet. Mit Sicherheit wurden bei der Vorbereitung auch vom Betrieb selbst aufgefunden Mängel im Vorfeld bereits behoben. Es hat sich bewährt, Termine frühzeitig zu vereinbaren, um sich auf Befragungen und Revisionen beiderseits besser vorbereiten zu können. Aufgrund der guten Organisation war der Ablauf unproblematisch.

Die entwickelten Überwachungs- und Beratungsstrategie ist für Sonderaktionen zur Kontrolle nichtstationärer Arbeitsplätze gut geeignet, wurde für Regelrevisionen aufgrund des erheblichen Zeitaufwandes allerdings als zu umfangreich eingeschätzt.

Die ausgewählten Berufsgruppen waren geeignet als Einstieg in die Revisionstätigkeit an nichtstationären Arbeitsplätzen. Die Ergebnisse zeigen, dass die fortgesetzte Zuwendung zu nichtstationärer Arbeit (z.B. Lebensmittel- oder Getränkepeditionen, Wäschehol- und Bringdienste, Entrümpelung, Umzugs-service, Möbelauslieferung, Fernseh- und Haushaltsgeräteservice, Kurierdienste u.a.m.) notwendig ist.

Zur Erarbeitung branchenbezogener Aussagen zur Arbeitsschutzsituation in Unternehmen wäre die Fortführung der Sonderaktion in anderen Branchen in modifizierter Form denkbar, um Revisions-schwerpunkte bzw. -häufigkeiten für spätere Routinerevisionstätigkeiten ableiten zu können. Positiv wird das konzentrierte Arbeiten in einer Branche innerhalb der Sonderaktion bewertet, zumal vorbereitete Materialien als Handlungshilfen zur Verfügung standen. Durch die Sonderaktion wurde eine Vielzahl von Unternehmern einer Branche sensibilisiert. Es wurden teilweise durch die Anschreiben, aber auch durch die umfänglichen Revisionen Erwartungshaltungen bei den Verantwortlichen geweckt, die es durch gezielte Rückinformationen an die Unternehmer seitens der Arbeitsschutzverwaltung zu bedienen gilt.

Die Checklisten der Sonderaktion sowie die weiteren zur Verfügung gestellten Materialien werden künftig optional für die weitere Revisionstätigkeit in Unternehmen dieser Branchen genutzt.

Häufig kritisiert wurde der Aufwand für die Arbeit mit den Checklisten, die am Arbeitsplatz zur Vorbereitung der Kontrollen ausgedruckt werden mussten, dann während der Revisionen ausgefüllt wurden, um sie anschließend dann für die Auswertung in den Rechner zu übertragen.

Es zeigte sich auch, dass eine Sonderaktion mit berufsgruppenübergreifendem Charakter an Grenzen stößt, da das Methodeninventar bei Anwendung auf recht unterschiedliche Berufsbilder zu unkonkret werden kann.

- **(Offene Frage) Was fiel Ihnen bei der Sonderaktion sonst noch auf (Besonderheit, Merkmale der Berufsgruppen, Ausnahmen, Ablauf, Organisation, Transparenz, positive wie negative Dinge, Beispiele usw. usf.)?**

Die Tätigkeit im Rahmen von Sonderaktionen bietet die Möglichkeit, den Erfahrungsaustausch unter den Mitarbeitern eines Dezernates sowie der Dezernate untereinander zu unterstützen, den Vollzug zu vereinheitlichen und die Arbeit der Arbeitsschutzverwaltung insgesamt zu qualifizieren, indem mit den entsprechenden Fachexperten abgestimmte rechtsvorschriftenorientierte Checklisten Anwendung finden, welche auch die Praxiserfahrungen des Aufsichtspersonals berücksichtigen. Nur wenn es gelingt, durch eine gute Nachbereitung (u.a. durch Diskussion der Ergebnisse in Verbänden, gezielte Nachkontrollen, Veröffentlichungen in der Fachpresse) eine Nachhaltigkeit im Problembewusstsein der Unternehmer der entsprechenden Branche zu erreichen, lohnt sich der höhere zeitliche und personelle Mehraufwand der Arbeitsschutzverwaltung im Gegensatz zur normalen Revisionstätigkeit.

Die Mitarbeiter der Arbeitsschutzverwaltung stellten zunehmend fest, dass es für Kleinunternehmer immer schwieriger wird das umfassende Arbeitsschutzgesetzeswerk zu über-schauen. Die Unternehmer begrüßten daher die Kontrollen und nutzten die Chance einer umfassenden Arbeitsschutz-

beratung, die in dieser Form weder von der Fachkraft für Arbeitssicherheit noch den Vertretern der gesetzlichen Unfallversicherung durchgeführt worden war.

Trotz Baustellenverordnung und geforderter Unterlage war bei der Berufsgruppe der Gebäudereiniger besonders auffällig, dass wiederholt keine ausreichenden Anschlagpunkte zum Anbringen der Absturzsicherung zur Verfügung standen. Dieser Faktor muss mehr als bisher in der Planungsphase Berücksichtigung finden. Der als sehr hoch empfundenen Belastung (Zeitdruck, körperlich schwere Arbeit, Isoliertheit, Teildienste, Arbeit in sehr frühen Morgen- und sehr späten Abendstunden) muss mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Auffällig war, dass in der ambulanten Pflege ein erhebliches Wissensdefizit zur Biostoffverordnung bestand. Die umzusetzenden Schutzmaßnahmen wurden traditionell noch aus den Hygienevorschriften abgeleitet. Hier ist möglicherweise ein Schulungsbedarf über die Verbände anzuregen. Bemängelt wurde von den Pflegediensten das komplizierte Abrechnungssystem, dass manchen Arbeitgeber zwingt, in Vorkasse zu gehen.

Der Informationsmangel wurde zwar von vielen Unternehmern beklagt, tatsächlich wurden aber z.B. die im Rahmen des Projektes zugesandten Informationen nur zum Teil gelesen. Hier muss es den Beteiligten im Arbeitsschutz gelingen, durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit den Unternehmer als Adressaten zu erreichen.

6. Bewertung nichtstationärer Arbeit

Sicherheit und Gesundheitsschutz am nichtstationären Arbeitsplatz erhöhen die Arbeitsleistung der Beschäftigten und steigern die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens. Für den Beschäftigten bedeutet die Verminderung von Gefährdungen und Belastungen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Lebensqualität.

Für das Thema nichtstationärer Arbeitsplatz müssen alle Beteiligten im Arbeitsschutzsystem mehr sensibilisiert werden. Nichtstationäre Arbeitsplätze müssen mehr Berücksichtigung in der betrieblichen Arbeitssicherheitsorganisation finden. Sie sind mit ortsungebundenen (räumlich nicht abgegrenzter Bereich) Einzelarbeitsplätzen mit geringer bzw. in den Berufsgruppen Hausmeister und Schädlingsbekämpfer mit erhöhter Gefährdung auf dem Betriebsgelände vergleichbar. Bei den Revisionen wurde festgestellt, dass nicht immer die besonderen Gefährdungen der nichtstationären Arbeit in den Gefährdungsbeurteilungen Berücksichtigung fanden. Im Folgenden wird der Versuch unternommen die vorgefundene Situation an nichtstationären Arbeitsplätzen zusammenfassend über alle vier untersuchten Berufsgruppen in den einzelnen Fachgebieten zu beschreiben. Dieses Kapitel soll damit Anstoß und Hilfe für Arbeitgeber, Beschäftigte und Personalvertretungen sein anhand der vorliegenden Ergebnisse eine gezielte Gefährdungsbeurteilung zu erstellen und geeignete Maßnahmen festzulegen.

a) Betriebsstätte/allgemeine Angaben

Bei den Betriebsstätten, die in die Sonderaktion einbezogen waren, lassen sich hinsichtlich der Größenverteilung/Beschäftigtenzahl nur geringe Unterschiede feststellen. Im Durchschnitt sind die Hausmeister in den kleinsten Betriebsstrukturen, die Gebäudereiniger in den größten organisiert. Betrachtet man die Zahlen der weiblichen Beschäftigten, so nimmt deren Anteil von den Schädlingsbekämpfern über die Hausmeister und Gebäudereiniger bis zu den Pflegekräften, bei denen in 50 von 56 Betrieben mehr als 86% Frauen sind, kontinuierlich zu.

Die Verteilung der Schichtformen zeigt die nachstehende Tabelle 9.

Tabelle 9 Anteil verschiedener Schichtformen in den einzelnen Berufsgruppen [%]

	Ambulantes Pflegepersonal	Hausmeister	Gebäude-reiniger	Schädlings-bekämpfer
Normalschicht	27	75	49	80
Geteilte Schichten	44	9	36	4
Mehrere Schichten	24	-	3	4
Nachtschicht	1	-	7	4
Sonstige	4	16	5	8

b) Arbeitsschutz/Arbeitssicherheitsorganisation

Die Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit konnte fast vollständig in den Pflegediensten, jedoch nur in etwas über der Hälfte der Hausmeisterdienste nachgewiesen werden. Der nichtstationäre Arbeitsplatz war in nur ca. zwei Drittel dieser Betriebe von der Fachkraft für Arbeitssicherheit in die Arbeit einbezogen worden.

Die Betriebsarztbestellung war in den ambulanten Pflegediensten am besten umgesetzt, gefolgt von den Gebäudereinigern und den Schädlingsbekämpfern. Die größten Defizite bestanden bei den Hausmeistern. Die Einbeziehung des nichtstationären Arbeitsplatzes durch den Betriebsarzt wurde in drei Viertel der Pflegedienste bejaht, jedoch nur in weniger als der Hälfte der Unternehmen der Schädlingsbekämpfung und Gebäudereinigung. Die Frage, ob der Betriebsarzt in den letzten drei Jahren zur Begehung im Betrieb war, konnte lediglich die Hälfte der Pflegedienste, ein Drittel der Gebäudereiniger und ca. ein Fünftel der Hausmeisterdienste bejahen.

Verpflichtende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen waren in 20 % der Pflegedienste, in ca. einem Drittel der Unternehmen der Gebäudereinigung und in mehr als der Hälfte der Hausmeisterdienste nicht erfolgt. Pflichtangebotsuntersuchungen waren in drei Viertel der Pflegedienste realisiert, gefolgt von den Unternehmen der Gebäudereinigung und der Hausmeisterdienste. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen ohne rechtliche Verbindlichkeit wurden in ca. zwei Drittel der Unternehmen durchgeführt, wobei die Untersuchungen nach G 25 (Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten) bei den Pflegediensten und Hausmeisterdiensten und nach G 41 (Arbeiten mit Absturzgefahr) und G 24 (Hauterkrankungen) bei den Gebäudereinigern dominierten.

Eine Gefährdungsbeurteilung war in der überwiegenden Zahl der ambulanten Pflegedienste in schriftlicher Form vorhanden; Gebäudereiniger, Hausmeister und zuletzt die Schädlingsbekämpfer folgten. Überwiegend wurde der nichtstationäre Arbeitsplatz berücksichtigt. In der Gefährdungsbeurteilung fand die Problematik der Gefahrstoffexposition bei den Schädlingsbekämpfern und bei den Gebäudereinigern volle Berücksichtigung, während bei den ambulanten Pflegediensten sowie bei den Hausmeisterdiensten noch Defizite bestanden. Die physische Belastung wurde zu fast 90% bei den Gefährdungsbeurteilungen der ambulanten Pflege und den Hausmeisterdiensten berücksichtigt, jedoch nur zur Hälfte bei den Schädlingsbekämpfern und zu drei Viertel bei der Gebäudereinigung. Spezifische Gefährdungen fanden bei den Hausmeisterdiensten wesentlich mehr Beachtung als bei der Gebäudereinigung und bei den ambulanten Pflegediensten. Psychische Belastungsfaktoren waren zu zwei Drittel in der ambulanten Pflege in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt, gefolgt von den Hausmeisterdiensten, der Gebäudereinigung und der Schädlingsbekämpfung.

Personenbezogene Maßnahmen spielten an nichtstationären Arbeitsplätzen eine vergleichsweise größere Rolle als an stationären Arbeitsplätzen. Hierzu zählen vor allem die Unterweisung und die persönlichen Schutzausrüstungen. Unterweisungen über die Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit erfolgten in der überwiegenden Anzahl der Unternehmen, wobei bei der ambulanten Pflege die wenigsten, bei den Hausmeisterdiensten die größten Defizite gefunden wurden. „Bei der Unterweisung kommt es darauf an, den Arbeitnehmern gegenüber den mit seiner Tätigkeit verbundenen Ge-

fährdungen und Belastungen zu sensibilisieren. Da der Arbeitnehmer bei seiner Tätigkeit nicht überwacht werden kann, kommt der Motivation zum sicherheitsgerechten Verhalten bei den Unterweisungen hohe Bedeutung zu.“¹³⁾

c) Arbeitsstätten

Die Ergebnisse der Kontrollen zeigten wider Erwarten, dass die Arbeitsstättensituation am nichtstationären Arbeitsplatz – außer bei den Hausmeistern – nicht besonders kritikwürdig ist. Zumeist beginnt und endet die Arbeitsschicht „vor Ort“, so dass die Beschäftigten gleich in Arbeitskleidung ihren Dienst beim Kunden antreten. Eine Ausnahme bildet das Personal der ambulanten Pflege, dessen Arbeitszeit überwiegend in der Sozialstation beginnt. Beim Auftraggeber oder im privaten Haushalt des zu Pflegenden können zumeist die sanitären Einrichtungen mitbenutzt werden. Allerdings trifft dies nur eingeschränkt für die Hausmeister zu, für die in ca. 20% der untersuchten Arbeitsplätze im Fremdunternehmen sogar weder Waschoption noch Toilette zur Verfügung stehen.

Die Möglichkeiten der von Aufträgen abhängigen Unternehmen, auf die Bedingungen in den Fremdbetrieben Einfluss zu nehmen, sind stark begrenzt. Dies zeigt sich vor allem bei den Gebäudereinigungs- und Hausmeisterbetrieben. So können bei Ausschreibungen vielfach nicht alle Arbeitsschutzmaßnahmen berücksichtigt werden, weil die damit verbundenen Kosten den Angebotspreis verteuern würden. Daher ist es für die weitere Beratungs- und Revisionstätigkeit der Arbeitsschutzverwaltung erforderlich, auf die Arbeitsschutzsituation in den Unternehmen auch im Hinblick auf den Einsatz von Beschäftigten anderer Arbeitgeber Einfluss zu nehmen. Dieser Aspekt ist im Übrigen auch in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes zu berücksichtigen.

Besonders wichtig ist es bereits bei der Bauplanung von Gebäuden alle Arbeitsschutzaspekte der späteren Nutzung und Werterhaltung zu berücksichtigen. Die Baustellenverordnung verlangt dazu vom Planungsbeauftragten die Erstellung einer Unterlage für spätere Arbeiten am Bauwerk. Zu diesem frühen Zeitpunkt sind spezifische Problemlösungen am besten in die Gebäudekonzeption zu integrieren, so beispielsweise die Reinigung schwer zugänglicher Fassaden oder Fenster, das Auswechseln von Lampen, die ohne Hilfsmittel nicht erreichbar wären und geeignete Räumlichkeiten für Reinigungsgräte und Servicepersonal. Beachtet man die baulichen Erfordernisse für Service und Unterhaltung am Gebäude nicht, sind spätere Arbeitsschutzprobleme für Hausmeister und Gebäudereiniger vorprogrammiert.

Die Tätigkeit der Beschäftigten aller untersuchten Berufsgruppen bedingt ein hohes Maß an Mobilität und Flexibilität. Der nichtstationäre Arbeitsplatz mit bis zu 20 Ortswechseln pro Schicht (die meisten Ortswechsel sind von den Pflegekräften zu absolvieren) geht selbstverständlich mit der Benutzung von Fahrzeugen, zumeist vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt, einher. So ist es auch keine Seltenheit, dass in den Fahrzeugen die Arbeitspausen verbracht werden. Es konnte ermittelt werden, dass der verkehrssichere Zustand der Fahrzeuge regelmäßig überprüft wird, jedoch in 23% aller Fälle nicht die erforderliche Warnkleidung mitgeführt wurde.

¹³⁾ Dr. HANS GEORG BURCKHARDT/Gefährdungsbeurteilungen und Maßnahmen – Sicherheit und Gesundheitsschutz im Außendienst/Sicherheitsingenieur Heft 11/2003

Bemerkenswert positiv sind die Ergebnisse der Untersuchung hinsichtlich des Notfallmanagements in den Unternehmen aller Berufsgruppen. Nahezu überall sind die erforderlichen Maßnahmen für den Ernstfall bekannt und den Beschäftigten stehen Mobiltelefone zur Verfügung.

d) Technische Arbeitsmittel

Medizinprodukte (ambulante Pflege)

Das Bestandsverzeichnis für die aktiven nichtimplantierbaren Medizinprodukte lag nur in etwas mehr als einem Viertel der untersuchten Pflegedienste vor. Die durchgeführten wiederkehrenden elektrischen Prüfungen waren im Beurteilungszeitraum nahezu gleich, wobei eine geringfügige Tendenz nach oben feststellbar war.

Unter den Leistungserbringern (Sanitätshäuser) waren große Differenzen in der Durchführung des Medizinproduktegesetzes und der Medizinprodukte-Betreiberverordnung erkennbar. In ungefähr 50% der ambulanten Pflegedienste lag das Protokoll über die durchgeführte sicherheitstechnische Kontrolle an Medizinprodukten nach Anlage 1 Medizinprodukte-Betreiberverordnung vor. Diese Medizinprodukte bilden eher eine Ausnahme.

Messtechnische Kontrollen an Messgeräten zur nichtinvasiven Bestimmung des Blutdruckes wurden in ca. 30% durchgeführt.

Die Meldepflicht über Vorkommnisse und Beinahe-Vorkommnisse ist hinsichtlich der Kenntnis der Beschäftigten um fast 20% auf nahezu 50% gestiegen. Einzelheiten aus der Medizinprodukte-Sicherheitsplanverordnung bezüglich der Meldung waren nicht bekannt.

Das Wissensdefizit über das Medizinproduktegesetz und die Medizinprodukte-Betreiberverordnung war bei Unternehmern und Arbeitnehmern erheblich, so dass dringlicher Beratungsbedarf besteht.

Die Einweisung in die Handhabung der verwendeten Medizinprodukte war teilweise nicht genügend.

Technische Arbeitsmittel

„Die verwendeten Arbeitsmittel müssen gemäß Betriebs-sicherheitsverordnung je nach ihrer Beanspruchung wiederkehrend durch befähigte Personen auf ihren sicheren Zustand geprüft werden.“¹⁴⁾ In allen Unternehmen der Hausmeisterbranche und des Reinigungsgewerbes kommen technische Arbeitsmittel zum Einsatz. Schwerpunkt sind Leitern, Tritte und Gerüste gefolgt von elektrisch oder benzinbetriebenen Motorgeräten (z.B. Rasenmähern) bei den Hausmeisterdiensten bzw. elektrisch betriebenen Reinigungshilfen (wie Staubsaugern) bei den Reinigungsfirmen. Entgegen ursprünglichen Erwartungen waren die technischen Arbeitsmittel in beiden Berufsgruppen in einem guten bis sehr guten Zustand. In mehr als 95% aller Fälle waren durch die Unternehmer Prüfristen festgelegt und eingehalten.

Auch die erforderlichen Unterweisungen zum Umgang mit technischen Arbeitsmitteln konnten zu 87% (Hausmeister) bzw. 93% (Gebäudereiniger) durch die Unternehmer nachgewiesen werden. Diese Aussage wurde nahezu von allen Beschäftigten vor Ort bestätigt.

Ähnlich positive Ergebnisse waren bei der Bereitstellung und Nutzung persönlicher Schutzausrüstungen zu registrieren. Sie waren in mehr als 90% an den nichtstationären Arbeitsplätzen anzutreffen und wurden, mit ganz wenigen Ausnahmen auch angewandt.

e) Gefahrstoffe

Die Dienstleistungsunternehmen müssen sich an die Bedingungen vor Ort anpassen und dabei die Eigenheiten privater Haushalte tolerieren. Der Schutz der Gesundheit beschränkt sich zwangsläufig auf die Auswahl der zu verwendenden Arbeitsstoffe, auf allgemeine Hygienemaßnahmen und auf die Nutzung persönlicher Schutzausrüstungen.

Es war deshalb zu vermuten, dass der Umgang mit Gefahrstoffen, sei es als Hilfsmittel für die Reinigung und Desinfektion oder die Verarbeitung von Bauprodukten und Farbstoffen, eine zusätzliche Belastung für die Beschäftigten darstellt und somit zur gesundheitlichen Gefährdung an nichtstationären Arbeitsplätzen führen könnte; eine Hypothese, die sich aufgrund der vorliegenden Kontrollergebnisse jedoch nicht bestätigen ließ. Die Arbeitsschutzsituation in Bezug auf den Umgang mit Gefahrstoffen in allen Berufsgruppen ist im Folgenden zusammengefasst.

Informations- und Dokumentationspflichten wurden nur ungenügend erfüllt. Sie beschränkten sich zu 80% auf die Unterweisung der Arbeitnehmer. Ein Gefahrstoffverzeichnis führten nur zwei Drittel der Unternehmen, bei den Pflegediensten weniger als die Hälfte. Ähnlich sah die Situation bei den erarbeiteten Betriebsanweisungen aus. Die Ersatzstoffprüfung war nur im Rahmen der Schädlingsbekämpfung ausreichend dokumentiert worden.

Bei der Lagerung und Aufbewahrung der Gefahrstoffe gab es keine Beanstandungen. Es wurden handelsübliche Verpackungen gewählt, die deutlich mit den Gefahrensymbolen und den R- und S- Sätzen gekennzeichnet waren. Nur die Hausmeisterdienste behelfen sich manchmal mit Transportbehältern, die zwar geeignet, aber unzureichend gekennzeichnet waren. Mängel dieser Art wurden in einem Viertel der Betriebe festgestellt.

Die meisten der verwendeten Gefahrstoffe können über die Haut aufgenommen werden und so zu Gesundheitsschäden führen. Der Schutz der Hände hat somit Priorität. Handschuhe wurden bis auf wenige Ausnahmen von den Arbeitgebern zur Verfügung gestellt. Die Gebrauchsfähigkeit hatten die Arbeitnehmer hingegen selbst zu gewährleisten. Der Austausch bei Bedarf war gegeben. Gepuderte Naturgummilathhandschuhe waren noch immer nicht ausgesondert aus dem Bestand der persönlichen Schutzausrüstungen. Im Pflegedienst wurden sie noch in einem Drittel der Unternehmen angeboten.

70-80% der Betriebe stellten den Arbeitnehmern Hautreinigungsmittel zur Verfügung. Es gab kaum Abweichungen in den Berufsgruppen. Die Hautschutzmaßnahmen waren bis auf den Pflegedienst in gut der Hälfte der Betriebe geeignet. Im Pflegedienst lag der Anteil bei ca. 85%.

¹⁴⁾ Dr. Hans Georg Burckhardt/Gefährdungsbeurteilungen und Maßnahmen – Sicherheit und Gesundheitsschutz im Außendienst/Sicherheitsingenieur Heft 11/2003

Die Berufsgruppe der Schädlingsbekämpfer hielt die Umgangsvorschriften für Gefahrstoffe weitestgehend ein. Diese positive Bilanz kann darauf zurückgeführt werden, dass an die erfolgreiche Ausübung der Tätigkeit personelle und technische Voraussetzungen gebunden sind. Die Tätigkeit ist auf das Ausbringen von Gefahrstoffen gerichtet. Regelmäßige Schulungen zum qualifizierten Einsatz von Gefahrstoffen und sachkundige Anleitung der Mitarbeiter fördern den sachgerechten Umgang mit Gefahrstoffen.

Die in einigen Teilen Sachsen-Anhalts im Jahr 2002 begonnenen Kontrollen der Hausmeister und die Pflegedienste wurden im Jahr 2003 auf das gesamte Aufsichtsgebiet ausgedehnt. Die Nachhaltigkeit des Wirkens der Behörde ließ sich belegen. Bei den Pflegediensten bewirkten sie eine regelmäßige Durchführung von Unterweisungen und bessere Lagerbedingungen für Gefahrstoffe. Bei den Hausmeistern war ein Anstieg der Unterweisungen von 50% auf 89% zu verzeichnen. Betriebsanweisungen und Gefahrstoffverzeichnisse wurden häufiger vorgelegt (Anstieg von 25% auf 50%).

f) Biologische Arbeitsstoffe

Während im ambulanten Pflegedienst das Auftreten der biologischen Arbeitsstoffe und deren gesundheitsschädigende Wirkung als Problem des Arbeitsschutzes akzeptiert wurden, hat sich diese Erkenntnis in den Berufsgruppen Schädlingsbekämpfer, Hausmeisterdienste und Gebäudereiniger noch nicht ausreichend durchgesetzt. Beschäftigte dieser Berufsgruppen sind im Rahmen ihrer Berufsausübung einer Reihe von Gefährdungen ausgesetzt (z. B. Witterung, Gefahrstoffe, Arbeiten unter Zwangshaltung etc.). Die Exposition gegenüber biologischen Arbeitsstoffen aufgrund des Umgangs mit Abfallprodukten und Verunreinigungen ist Arbeitgebern und Beschäftigten gleichermaßen nicht bewusst. Infolgedessen wurden die Maßnahmen zum Infektionsschutz vernachlässigt. Besonders auffällig war dies bei den Hausmeistern.

Die Umsetzung der Informationspflichten war mangelhaft. Die Arbeitgeber erstellten nur in Einzelfällen die Betriebsanweisungen. Ebenso unzureichend wurden die Beschäftigten zu möglichen Infektionsgefahren unterwiesen. In der Hälfte der Betriebe wurden im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge Hepatitis-Impfungen angeboten. Die Ausstattung der Arbeitsplätze mit Schutzkleidung einschließlich der Aufbewahrung war nicht zufrieden stellend gelöst. Die Schutzmittel beschränkten sich in den meisten Fällen auf Handschuhe oder Einwegkleidung, die entweder im betrieblichen PKW oder bestenfalls im Schrank am Arbeitsort gemeinsam mit den übrigen persönlichen Gegenständen aufbewahrt wurden. Nachlässigkeiten bei der Entsorgung bestanden darin, dass Transportbehälter aufgrund der Beschaffenheit nicht geeignet und zudem nicht ausreichend gekennzeichnet waren.

Aber auch im Pflegedienst wurden Mängel im Schutzkonzept festgestellt. Ca. ein Drittel der Arbeitsplätze wies Mängel im Arbeitsschutz auf. Die strikte Einhaltung allgemeiner Hygienemaßnahmen war hingegen durchgängig gewährleistet. Aufgrund hoher Fachkompetenz des Personals wurde den Betriebsanweisungen ein nicht so hoher Stellenwert zuerkannt. Somit fehlten auch Unterweisungen der Beschäftigten. Obwohl Reinigungs- und Desinfektionsmaßnahmen im erforderlichen Umfang durchgeführt wurden, lagen dafür keine schriftliche Anweisungen (Hygienepläne) vor. Die allgemeine Personalhygiene, wie

- Umgang mit Dienst- und Schutzkleidung,
- Händereinigung, -desinfektion und -pflege,
- Tragen von Schutzhandschuhen und
- allgemeiner Infektionsschutz beispielsweise bei Verletzungen mit infektiösen Materialien

wurde den Beschäftigten verantwortungsvoll überlassen. Es wäre zu wünschen, dass die Arbeitgeber über regelmäßige Kontrollen auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen gezielt Einfluss nehmen. Defizite wurden, wenn auch nur in Einzelfällen, bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge und beim Transport von infektiösem Abfall festgestellt.

Informationsbedarf bestand sowohl bei den Arbeitgebern als auch bei den Beschäftigten zum Verhalten bei Stichverletzungen mit infektiösem Material. Das im Rahmen der Kontrolle ausgehändigte Merkblatt der Behörde wurde dankend angenommen.

g) Physische Belastung

Die Untersuchungen zur Lastenhandhabung lassen erkennen, dass Fehlbelastungen des Bewegungsapparates durch Lastenhandhabung oder die Einnahme von Zwangshaltungen mit unterschiedlicher Intensität in allen vier untersuchten Berufsgruppen nicht ausgeschlossen werden können. Sie können entstehen durch ungeeignete oder nicht vorhandene Einrichtungen zum manuellen Transport und durch schlechte ergonomische Voraussetzungen für die Ausführung der Tätigkeit am Einsatzort.

Für die Beurteilung der erforderlichen körperlichen Voraussetzungen der Beschäftigten für die Arbeitsaufgabe und die Überwachung der körperlichen Eignung wurde der arbeitsmedizinische Sachverstand des Betriebsarztes noch unzureichend genutzt.

Insgesamt führte die Mehrzahl der Unternehmen Unterweisungen der Beschäftigten zur rückengerechten Handhabung von Lasten bei der Arbeitsausführung durch, jedoch mit deutlichen Unterschieden zwischen den einzelnen Berufsgruppen. Ein größerer Nachholbedarf besteht in den Berufsgruppen Hausmeister, Schädlingsbekämpfer und Gebäudereiniger.

Bei den Gefährdungsbeurteilungen zum Umgang der Beschäftigten mit Lasten bzw. mit der Einnahme von Zwangshaltungen am nichtstationären Arbeitsplatz gab es ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. So beurteilten einige Unternehmen überwiegend der Berufsgruppen Hausmeisterdienste, Gebäudereinigung und Schädlingsbekämpfung diese Gefährdung als nicht zutreffend für ihre Beschäftigten. Dort herrschte die Auffassung vor, dass die Arbeitstätigkeiten vor Ort mit vielseitiger Bewegung und zumeist mit geringeren Lasten und/oder seltener mit höheren Einzellasten verbunden seien und somit Fehlbelastungen am nichtstationären Arbeitsplatz nicht bedeutsam sind.

In der ambulanten Pflege wurden dagegen, vermutlich auf Grund des medizinischen Sachverstandes und vorliegender Veröffentlichungen, die Gefährdungen durch Fehlbelastungen des Bewegungsapparates eher erkannt und bei der Gefährdungsbeurteilung stärker berücksichtigt. Durch die Tätigkeit am Patienten ist hier eine körperliche Belastungssituation vorgegeben, welche in Abhängigkeit von der Pflege-

stufe bzw. dem Mobilisierungsgrad des zu Pflegenden oft nur durch unterstützende Maßnahmen, wie u.a. den Einsatz von Hilfsmitteln und Hebetechnik, das Umsetzen bestimmter Bewegungskonzepte oder das Arbeiten zu zweit bewältigt werden kann.

Der Einsatz von Hebetechnik an den nichtstationären Arbeitsplätzen aller vier Branchen ist stark von der spezifischen Arbeitssituation abhängig. Vielfach wirken sich ungünstige räumliche Bedingungen erschwerend aus. Ein nicht unerheblicher Anteil von Unternehmern und Beschäftigten benannte deshalb organisatorische Regelungen, wie das Arbeiten zu zweit, als Präventionsmaßnahme für schwierige Belastungssituationen. Bei den Pflegediensten führen noch immer Verzögerungen in der Bewilligung von Hebetechnik und anderen Hilfsmitteln durch die Pflegekassen zu vermeidbaren Fehlbelastungen der Beschäftigten vor Ort. In den anderen Berufsgruppen werden die Hebetechnik und andere Hilfsmittel oftmals für die Bewältigung von Einzellasten zum Transport von zeitweise genutzten Arbeitsmitteln eingesetzt. Fehlbelastungen durch die Einnahme von Zwangshaltungen bei der Arbeitsausführung wurden beobachtet, sind oft jedoch nur eingeschränkt vermeidbar.

Neben der Bereitstellung angemessener Hebetechnik und Hilfsmittel durch den Unternehmer müssen die Aufklärung und die Unterweisung der Beschäftigten über mögliche Gefährdungen und zu Bewegungsmustern, welche die Gesunderhaltung des Bewegungsapparates unterstützen, einen höheren Stellenwert in den Unternehmen erhalten. Die Beschäftigten müssen in die Lage versetzt werden, auch ohne Aufsicht vor Ort, den Rücken schonende Bewegungsabläufe zu realisieren, die Notwendigkeit des Einsatzes zweckmäßiger Hilfsmittel zu erkennen und sie müssen befähigt werden, diese vor Ort einzusetzen.

h) Arbeitszeit, einschließlich Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Arbeitszeitregimes der Beschäftigten in den untersuchten Berufsgruppen wickeln sich deutlich voneinander ab. Während bei den Hausmeistern und Schädlingsbekämpfern fast ausschließlich in Normalschicht gearbeitet wurde, war dies in der ambulanten Pflege eher die Ausnahme. Hier spielten geteilte Schichten eine große Rolle, da der Pflegebedarf der Patienten im Tagesverlauf unterschiedlich ist. Teilzeitbeschäftigten dominierten im Gebäudereinigungshandwerk und waren auch in den Pflegediensten häufig anzutreffen, kaum jedoch bei den Hausmeistern.

Gravierende und ahndungswürdige Verstöße gegen die Forderungen des Arbeitszeitgesetzes konnten im Rahmen der Untersuchung nicht festgestellt werden. Allerdings kristallisierte sich die besondere arbeitszeitliche Belastung der Beschäftigten in der ambulanten Pflege heraus. Dies zeigte sich im Anteil der Arbeitnehmer, die regelmäßig Arbeitszeiten über acht Stunden leisten mussten. Er betrug im Pflegedienst gut das Doppelte des Anteils der anderen Berufsgruppen. Die Notwendigkeit, in außergewöhnlichen Fällen mehr als zehn Stunden täglich arbeiten oder Sonn- und Feiertagstätigkeit durchführen zu müssen, war bei den Pflegekräften sogar mehr als dreimal so hoch wie bei den Gebäudereinigern und Hausmeistern. Dazu kam ein hoher Zeitdruck, der aus eng kalkulierten Zeitvorgaben für die pflegerischen Tätigkeiten resultierte und sich bereits bei kleineren Organisationsproblemen oder schwierigen Situationen im Straßenverkehr (in ländlichen Re-

gionen betrug der Anteil der Fahrtätigkeit an der täglichen Gesamtarbeitszeit bis zu 25%) über die tägliche Arbeitszeit hinweg verstärkte.

i) Mutterschutz/Jugendarbeitsschutz

Es zeigte sich, dass die Unternehmen ihrer Mitteilungspflicht gegenüber der Gewerbeaufsicht über die Beschäftigung einer werdenden Mutter zunehmend besser nachkommen. Damit einhergehend ist eine verbesserte Kenntnis gesetzlicher Mutterschutzforderungen zu vermuten, so erhöhte sich z.B. in der Berufsgruppe ambulante Pflege die Prüfung von Beschäftigungsverboten 2003 gegenüber den Untersuchungen 2002 um 25%.

Zu beobachten war, dass der Anteil Jugendlicher (Personen unter 18 Jahre), der an nichtstationären Arbeitsplätzen angeht, sehr gering ist. Insgesamt wurden nur in 11 Betrieben Jugendliche beschäftigt. Dies ist sicher bei den Berufsgruppen Schädlingsbekämpfer, ambulante Pflege und Hausmeister durch die Art der Tätigkeit erklärbar und nicht durch die Tätigkeit am nichtstationären Arbeitsplatz bedingt. Eine Ausnahme könnten die Gebäudereiniger darstellen. Die durch eine starke Kundenorientierung sehr flexiblen Arbeitszeiten (Arbeit an Wochenenden, nachts, geteilte Schichten), wie sie an diesen nichtstationären Arbeitsplätzen auftreten, sind häufig nur schwer mit den Arbeitszeitbestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes vereinbar. Die geringe Neigung Jugendliche zu beschäftigen, könnte auch darin mit ihren Ursachen haben.

j) Spezifische Gefährdungen an nichtstationären Arbeitsplätzen

An nichtstationären Arbeitsplätzen entstehen für die Beschäftigten neben der Beschäftigungszeit Wegezeiten. Die Wegezeiten vom Wohnort zur Betriebsstätte werden in allen Berufsgruppen überwiegend nicht als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes angesehen. Dies steht in Übereinstimmung mit der Auffassung der Arbeitsschutzverwaltung. Wegezeiten zwischen der Betriebsstätte und dem Einsatzort, bzw. zwischen den verschiedenen Einsatzorten werden von den Unternehmen durchaus unterschiedlich bewertet. In den Berufsgruppen ambulante Pflege und Hausmeister werden diese Wegezeiten fast immer als Arbeitszeit anerkannt. Bei den Gebäudereinigern wird dies nur von 70% der Unternehmer so gesehen. Jeder zweite befragte Mitarbeiter gab an, dass Wegezeiten zwischen den Einsatzorten bei ihm nicht zur Arbeitszeit zählen.

Bei der arbeitsschutzrechtlichen Bewertung von Wegezeiten sind die Umstände des Einzelfalles zu betrachten. Da bei den Gebäudereinigern, die mehrere Objekte säubern müssen, das Aufsuchen dieser Objekte in der Regel zur arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit gehört (nichtstationäre Arbeitsplätze), sind auch die Wegezeiten als Arbeitszeiten im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu bewerten. Hinzu kommt, dass in vielen Fällen der Weg von den Beschäftigten als Führer eines Kraftfahrzeugs zurückgelegt wird. Vom Schutzziel des Arbeitszeitgesetzes, Schutz vor physischer und psychischer Überlastung, ausgehend, sind die Fahrzeiten auf die täglich zulässige Höchstarbeitszeit anzurechnen. Vergütungsrechtliche Schlussfolgerungen ergeben sich daraus nicht.

In allen Berufsgruppen gehört zur Tätigkeit am Arbeitsplatz der Kontakt mit Kunden bzw. zu pflegenden Personen. Das Besondere besteht an den nichtstationären Arbeitsplätzen darin, dass der Arbeitnehmer in vielen Fällen auf sich allein gestellt ist und sich in bestimmten Situationen nicht auf Kollegen bzw. Vorgesetzte stützen kann. In den Unternehmen der ambulanten Pflege werden fast alle Beschäftigten auf die Bewältigung schwieriger Situationen vorbereitet. Auch in anderen Berufsgruppen ist dies in einigen Unternehmen der Fall, aber auch nicht immer erforderlich.

Ein Fünftel der Beschäftigten in den Berufsgruppen Gebäude-reiniger und Hausmeister vertrat die Meinung, dass die personelle Besetzung am nichtstationären Arbeitsplatz unzureichend ist. Betrachtet man die Ergebnisse der Befragung zur psychischen Belastung, decken sich die Aussagen. Gleichzeitig wird dort der Wunsch nach mehr Zeit zur Erledigung der Arbeitsaufgaben zum Ausdruck gebracht. Vermutlich führt der erlebte Zeitdruck zum Wunsch nach mehr Personal. In der ambulanten Pflege wird von einem Drittel der Beschäftigten ebenfalls Zeitdruck erlebt. Die Zahl des vor Orts eingesetzten Personals wird aber überwiegend als ausreichend eingeschätzt. Eventuell werden besser als in anderen Berufsgruppen die Grenzen des Personaleinsatzes aus ökonomischen Gründen durch Vorgaben der Pflege- und Krankenkassen gesehen. Von den Schädlingsbekämpfern wird die personelle Besetzung nicht beanstandet.

Nur etwa zehn Prozent der Unternehmen aller Berufsgruppen bieten ihren Beschäftigten die Teilnahme an Verkehrssicherheitsschulungen an, obwohl in sehr vielen Fällen berufsbedingt eine regelmäßige Teilnahme am Straßenverkehr erfolgt. Das am häufigsten benutzte Verkehrsmittel zum Erreichen des nichtstationären Arbeitsplatzes ist das Kraftfahrzeug. Der Weltgesundheitstag 2004 wurde unter das Motto „sicher fahren – gesund ankommen“ dem Thema Verkehrssicherheit gewidmet. „Im Jahr 2002 wurden den Berufsgenossenschaften insgesamt 1.354 tödlichen Unfälle gemeldet. 581 davon geschahen auf dem Weg zur Arbeit oder zurück. Nimmt man die Verkehrsunfälle von Berufskraftfahrern oder Beschäftigten auf Dienstreisen hinzu, so entfallen 62 Prozent (840) aller tödlichen Unfälle, die mit der beruflichen Tätigkeit in Zusammenhang stehen, auf den Straßenverkehr. Die Straße ist damit der weitaus gefährlichste Arbeitsplatz.“¹⁵⁾ Dazu kommt, dass Unfälle im Straßenverkehr im Durchschnitt schlimmere Verletzungsfolgen als andere Arbeitsunfälle verursachen. Hier besteht akuter Handlungsbedarf. Vor allem beim Vorhandensein nichtstationärer Arbeitsplätze muss die Verkehrssicherheit Bestandteil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb sein.

k) Psychische Belastungen

Ein Ziel der Erfassung der psychischen Belastung bei den vier Berufsgruppen war es, Hinweise zum Grad der erlebten Beanspruchung zu erhalten und diese in Bezug zum nichtstationären Arbeitsplatz zu bewerten.

In allen vier Berufsgruppen, die hinsichtlich ihrer Tätigkeitsprofile durchaus divergent sind, bevorzugt der überwiegende Teil der Beschäftigten den nichtstationären Arbeitsplatz gegenüber einem stationären Arbeitsplatz. Begründet wurden diese Bevorzugung mit Äußerungen wie „selbstständiges Ar-

beiten möglich“, „Freiräume vorhanden“, „abwechslungsreiche Tätigkeit“, „selbstständiges Treffen von Entscheidungen“, „Arbeit kann freier gestaltet werden“ u.ä.. Dies lässt den Schluss zu, dass der nichtstationäre Arbeitsplatz an sich keinen negativen Belastungsfaktor darstellt, sondern eher als eine Ressource zur Bewältigung vielfältiger Anforderungen gesehen werden kann.

Die am nichtstationären Arbeitsplatz vorhandenen größeren Handlungsspielräume ermöglichen es den Beschäftigten, ihre Arbeitsaufgaben in der Weise zu organisieren, dass sie die aktuellen Anforderungen gut bewältigen können. An vielen stationären Arbeitsplätzen sind die Möglichkeiten der Selbstorganisation der Arbeit weniger gegeben. Die von den Beschäftigten teilweise genannten Belastungen stehen dazu nicht im Widerspruch. Hohe Arbeitsbelastungen erhöhen in der Regel das Beanspruchungserleben. Bestehen jedoch in der Tätigkeit ausreichend Handlungsspielräume (hinsichtlich der Zeit oder der Methode der Aufgabenerledigung), puffern diese die Beanspruchung ab. Anders formuliert: Weite Handlungsspielräume gehen unabhängig von der Belastung mit einer Beanspruchungsminderung einher.

Negative Beanspruchungsfolgen (Befindens-, Leistungs- und/oder Gesundheitsbeeinträchtigungen) sind bei Beschäftigten an nichtstationären Arbeitsplätzen natürlich nicht ausgeschlossen. Die Ergebnisse der Befragungen lassen aber den Schluss zu, dass negative Beanspruchungsfolgen in der Mehrzahl der Fälle nicht durch die Beschäftigung an einem „nichtstationären“ Arbeitsplatz verursacht werden, sondern der „nichtstationäre“ Arbeitsplatz durch die ihm eigenen Freiheitsgrade eher eine Chance zur guten Bewältigung hoher Arbeitsanforderungen darstellt.

In Anbetracht steigender Belastungen in der Arbeitswelt dürfte der Pufferfunktion des Handlungsspielraums eine zunehmende Bedeutung bei der Beanspruchungsprävention zu kommen. Durch Maßnahmen der Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation sollte gezielt an allen, auch an stationären Arbeitsplätzen, diese Erkenntnis zur Beanspruchungsoptimierung genutzt werden.

¹⁵⁾ Wekamedia – Print „Unfallgeschehen“ vom 05.04.2004

7. Abschluss der Sonderaktion und Ausblick

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eingebunden in ein gesamtgesellschaftliches Gefüge und kann demzufolge nicht separat betrachtet werden. Bei Arbeitsschutzkontrollen treten Fragestellungen auf, die durch Mitarbeiter der Arbeitsschutzverwaltung nicht oder nicht allein gelöst werden können. Auf diese Fragestellungen, die nicht im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsschutzverwaltungen liegen, wird nachfolgend bewusst eingegangen. Zum einen sollen sich Beschäftigte, Unternehmer und Mitarbeiter der Gewerbeaufsichtsverwaltung in der Auswertung wieder finden, sie sollen sich ernst genommen fühlen mit ihren Fragen, Problemen, ihrer Arbeit und zum anderen sollen dies Anstoß sowie Beitrag sein für eine öffentliche Diskussion.

- So ist eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitszeitbedingungen der Beschäftigten in den ambulanten Pflegediensten sicher nicht allein durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen herbeizuführen. Angesichts der schwierigen Situation im Gesundheitswesen und im Pflegebereich, des sich weiter verstärkenden Kostendrucks und des derzeitigen gesellschaftlichen Stellenwerts dieser Probleme ist eine Erhöhung des Fachkräftepotenzials in den Pflegediensten wünschenswert. Mit Spannung werden daher die Ergebnisse des Projektes der BGW und des Hamburger Amtes für Arbeitsschutz erwartet, bei dem „...auf der Grundlage einer aktuellen Situationsbeschreibung der ambulanten Altenpflege gesetzliche Arbeitsschutzvorgaben mit Elementen des Qualitätsmanagements, der Gesundheitsförderung sowie der Personal- und Organisationsentwicklung verknüpft werden...“¹⁶⁾ mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen von ambulanten Altenpflegekräften nachhaltig und zukunftsweisend zu verbessern.
- Mehrere Arbeitgeber berichteten, dass bei Ausschreibungen meist die günstigsten Anbieter ausgewählt werden. Die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften bleibt meist unberücksichtigt. Es ist von ausschlaggebender präventiver Bedeutung, dass im Ausschreibungsverfahren ausdrücklich die Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gefordert und bei der Vergabe von Aufträgen berücksichtigt wird.
Schwer zu verstehen aber wiederholt als großes Problem erwähnt, ist die schlechte Zahlungsmoral, die den Betrieben zusätzlich Sorgen bereitet.
- Trotz Schwerpunkt „Prävention“ in vielen Veröffentlichungen wird dem „vierten Bein der sozialen Sicherungssysteme“, der betrieblichen Gesundheitsförderung der Betriebe noch zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt, waren Aktivitäten zum Teil rückläufig.
- In der Berufsgruppe Gebäudereinigung ist die Ausbildung jugendlicher erschwert durch die Forderung nach beschäftigungsfreien Sonnabenden, welche aufgrund der Auftragslage und Kundenwünsche nicht garantiert werden können. Da im Rahmen der Ausbildung auch an Sonnabenden oder in den Abendstunden gearbeitet werden müsste, verzichten viele Betriebe auf die Ausbildung.
- Im § 3 Abs. 2.2 Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten im Gebäudereiniger-Handwerk vom 01. 09.

2000 wurde vereinbart, dass „...die zwischen Beginn und Ende der Arbeitszeit aufgewendete Wegezeit als Arbeitszeit gilt...“. Bei den Kontrollen zur Sonderaktion wurde allerdings mehrfach festgestellt, dass die Unternehmen gegen den Tarifvertrag verstoßen. Da das Arbeitszeitgesetz eingehalten wurde, konnte die Arbeitsschutzverwaltung nur beratend Einfluss nehmen.

- Laut TÜV¹⁷⁾ fährt jedes zweite Nutzfahrzeug mit Mängeln. „Knapp die Hälfte aller Nutzfahrzeuge haben Mängel, die sich auf die Sicherheit der Fahrzeuge und des Straßenverkehrs auswirken können.“ Aber diese Statistik gibt es nur für Nutzfahrzeuge, das sind Anhänger und Auflieger, Lkw, Zugmaschinen, selbst fahrende Arbeitsmaschinen und Omnibusse. Zwar werden Pkws, die für das Aufsuchen des nichtstationären Arbeitsplatzes vorwiegend genutzt werden, der Hauptuntersuchung unterzogen, aber es gibt keine Statistik über Firmenwagen oder dienstlich genutzte Privat-Pkws. Wie sich die Situation bei Pkws darstellt, die zum Aufsuchen des nichtstationären Arbeitsplatzes genutzt werden, ist nicht bekannt.

Die Sonderaktion „Sicherheit und Gesundheitsschutz an nichtstationären Arbeitsplätzen“ ist abgeschlossen. Im Folgenden werden die Ziele der Aufgabenstellung und die gewonnenen Erkenntnisse abschließend kurz dargestellt.

Diskussion und Entwicklung von Überwachungs- und Beratungsstrategien bei nichtstationären Arbeitsplätzen mit vielfältigen Tätigkeiten auch unter Beachtung spezifischer tätigkeitsunabhängiger Gefährdungsmomente.

Die Auseinandersetzung mit der Problemstellung flexible Arbeitsformen und nichtstationärer Arbeitsplatz führten innerhalb der Arbeitsschutzverwaltung zu einem nicht zu unterschätzenden Wissenszuwachs. Die rechtzeitige und umfassende Information aller Mitarbeiter der Arbeitsschutzverwaltung über das Ziel und den Inhalt der Sonderaktion war von entscheidender Bedeutung zum Erreichen einer breiten Akzeptanz in den eigenen Reihen. Das im Vergleich zu bisher durchgeführten Sonderaktionen erweiterte Vorgehen in Bezug auf Information, Konzeptentwicklung, Durchführung und Auswertung hat sich bewährt. Die aktive Einbeziehung mehrerer Spezialisten aus unterschiedlichen örtlichen Zuständigkeiten und Verwaltungsebenen gewährleistete das Prinzip der Ganzheitlichkeit und garantierte einen optimalen Informationsfluss.

Erprobung und Weiterentwicklung der Überwachungs- und Beratungsstrategie in den Berufsgruppen

Das entwickelte Methodeninventar eignet sich dazu, die Arbeitsschutzsituation einer Berufsgruppe zu beschreiben. Mit der Überwachungs- und Beratungsstrategie ist es möglich, nachhaltig den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben zu verbessern. Durch eine intensive Befassung mit berufsgruppenspezifischen Fragen, die zum Teil deutlich über das bei Regelrevisionen zur Anwendung gelangende Niveau hinausgehen, kann die Arbeits- und Gesundheitsschutzsituation in den untersuchten Berufsgruppen zutreffend erfasst und verbessert werden.

¹⁶⁾ bgw-online, Kooperation von BGW und Amt für Arbeitsschutz: Arbeitsbedingungen in der ambulanten Altenpflege verbessern - Hamburger Pflegedienste profitieren zuerst, 19.01.2004

¹⁷⁾ Nutzfahrzeug-Statistik, TÜV NORD STRASSENVERKEHR, ROGER EGGERS, TÜV direkt 01/2004

Mit berufsspezifischen Modifikationen ist es künftig möglich, weitere nichtstationäre Arbeitsplätze in die Programmarbeit der nächsten Jahre einzubeziehen. Besonders die Bedingungen der kleinen und mittleren Unternehmen können dabei Berücksichtigung finden.

Die Kontrollen am nichtstationären Arbeitsplatz sollten weiter durchgeführt werden. Insbesondere, wenn die Palette der Tätigkeiten weit gefächert ist, ist die Arbeitsschutzsituation durch eine klassische Revision am Betriebssitz nicht ausreichend. Mit dem erfolgreich erprobten Methodeninventar und der Datenerfassung mittels modular aufgebauter und aufeinander abgestimmter Checklisten ist es möglich, neben der klassischen Revision am Betriebssitz, die Bedingungen der Tätigkeiten am nichtstationären Arbeitsplatz zu ermitteln.

Das Methodeninventar lässt sich dabei flexibel einsetzen. Man kann mit der Kontrolle am Betriebssitz beginnen und dann am nichtstationären Arbeitsplatz die Untersuchungen fortsetzen. Denkbar ist es allerdings auch, dass eine nicht angekündigte Revision an einem nichtstationären Arbeitsplatz der Ausgangspunkt einer Komplexinspektion ist und anhand vorgefundener Defizite die betriebliche Arbeitsschutzorganisation kontrolliert wird.

Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den untersuchten Berufsgruppen einschließlich der Erarbeitung von Gestaltungsempfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Durch die Sonderaktion konnten der Arbeits- und Gesundheitsschutz in den untersuchten Berufsgruppen verbessert werden.

Mit den Berufsverbänden, Gewerkschaften, gesetzlichen Unfallversicherungsträgern muss die Sonderaktion ausgewertet werden. Die begonnene enge Zusammenarbeit sollte im Sinne der Beschäftigten fortgesetzt werden.

Die Einbeziehung der Beschäftigten der kontrollierten Betriebe in die Tätigkeit der Gewerbeaufsicht hat sich bewährt. Die Beschäftigten fühlten sich an- und ernst genommen. Dieses Potenzial zur weiteren Verbesserung von Arbeits- und Gesundheitsschutz muss ausgebaut werden. Die Erfahrungen zeigen, dass Beschäftigte bisher zu wenig in den Prozess des Arbeitsschutzes eingebunden sind. Beteiligte im Arbeitsschutz sollten nicht vergessen, dass der Beschäftigte selbst der Spezialist, der Experte für seine Tätigkeit ist.

Im Ergebnis der Kontrollen ist in der Tendenz erkennbar, dass die Unternehmen durch die gezielte Beratungs- und Kontrolltätigkeit der Aufsichtsbehörden zunehmend für arbeitshygienische und sicherheitstechnische Maßnahmen sensibilisiert wurden und den gesunden und damit den leistungsfähigen Beschäftigten als wichtigen Wettbewerbsfaktor sehen.

Aufarbeitung und Verallgemeinerung vorliegender vielfältiger Ergebnisse und Erkenntnisse

Die Sonderaktion wird 2004 abgeschlossen. Die Kontrollen an nichtstationären Arbeitsplätzen werden weiter mit einem angepassten Methodeninventar durchgeführt.

Öffentlichkeitswirksam ist die Sonderaktion mit dem entwickelten Methodeninventar und den Ergebnissen der Untersuchungen der Bevölkerung zugänglich zu machen, sei es durch Faltblätter, Artikel in der Tagespresse (evt. in mehreren Teilen) sowie eine ausführliche Berichterstattung in den Printmedien und Internetdiensten des Arbeitsschutzes. Sachsen-Anhalt wird als federführendes Land im Jahrestätigkeitsbericht der nationalen Aufsichtsbehörden an die Europäische Kommission die Aktivitäten aller Bundesländer auf dem Gebiet der nichtstationären Arbeit zusammenfassen. Dabei sind nicht nur die Ergebnisse aus der Sonderaktion in Sachsen-Anhalt vorzustellen, sondern es wird ein Überblick der Arbeit der Bundesländer zum Thema gegeben. Die Vorbereitungen zur Sonderaktion beinhalteten auch ein intensives Literaturstudium zur Thematik. Auch die hier gewonnenen Erkenntnisse sollten in die Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzverwaltung einfließen. Dazu gehört unter anderem auch ein Verweis auf die Forschungsanwendung „Erfolg durch Arbeitsschutz“¹⁸⁾. Arbeitsschutz hat einen wesentlichen Einfluss auf den Erfolg eines Unternehmens. Handwerksbetriebe, die aktiven Arbeits- und Gesundheitsschutz betreiben, überleben länger am Markt, werden seltener aufgelöst und agieren erfolgreicher. Erfolgreiche Arbeitsschutzmaßnahmen wirken sich positiv auf sinkende Mitarbeiterfluktuation aus. Durch Steigerung der Produktivität kommt es zu einem Imagegewinn beim Kunden. Daher sollten sich Unternehmer auch durch wirtschaftliche Gründe zu einem verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutz veranlasst sehen. Arbeitsschutz sichert nachhaltig die Betriebsexistenz.

Das Methodeninventar ist erarbeitet, der komplexe Checklistenatz ist vorhanden und die rechentechnische Auswertung kann zur Verfügung gestellt werden. Somit ist es jedem Interessierten möglich, von der Arbeit der Arbeitsschutzverwaltung Sachsen-Anhalts zu profitieren.

¹⁸⁾ Erfolg durch Arbeitsschutz. Bilanzierung der Einflussfaktoren im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz auf den betrieblichen Erfolg kleiner und mittlerer Unternehmen, L. PACKBUSCH, B. HERZOG, S. LAUMANN, Forschungsanwendung Fa 57, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin, Wirtschaftsverlag, NW

Anhang

Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

Abbildungsverzeichnis

Abb.	Titel	Seite
1	Methodisches Vorgehen im Überblick	5
2	Lifter in der ambulanten Pflege	15
3	Pausengestaltung der Hausmeister am nichtstationären Arbeitsplatz	19
4	Mögliche technische Arbeitsmittel der Hausmeister	20
5	Mögliche technische Arbeitsmittel der Hausmeister	20
6	Hausmeister beim Rasenmähen mit ungünstiger belastender Körperhaltung	21

Tabellenverzeichnis

Tabelle	Titel	Seite
1	Anzahl der gemäß Jahresplan 2003 vorgesehenen Betriebsrevisionen in den Berufsgruppen	4
2	Gefährdungen und deren Ursachen bei wechselnden Arbeitsorten	6
3	Übersicht zu Berufsgruppen mit nichtstationären Arbeitsplätzen (Auswahl)	7
4	Komplexer Checklistenaufbau	9
5	Anzahl der aufgesuchten ambulanten Pflegedienste	13
6	Belastungsfaktoren und ihre Häufigkeit – ambulante Pflege (n=85)	16
7	Belastungsfaktoren und ihre Häufigkeit – Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten (n=66)	21
8	Belastungsfaktoren und ihre Häufigkeit – Gebäudereinigung (n=94)	25
9	Prozentualer Anteil verschiedener Schichtformern der einzelnen Berufsgruppen	30

Anlagenverzeichnis

Anlage	Titel	Seite
1	Verzeichnis verwendeter Rechtsvorschriften	40
2	Mitglieder der Projektgruppe SANA	41

Nachfolgende Anlagen sind nicht in diesem Bericht enthalten, können aber gesondert angefordert bzw. in Internet eingesehen werden:

3	Komplexer Checklistenaufbau SANA 2002
4	Komplexer Checklistenaufbau SANA 2003
5	Informationsmappe SANA 2002
6	Merkblatt Hautschutz – Hautreinigung – Hautpflege
7	Merkblatt Kanülenstichverletzung
8	Merkblatt Reinigungs- und Desinfektionsplan ambulante Pflege
9	Merkblatt Hinweise zur Auswahl geeigneter Absturzsicherungen

Abkürzungsverzeichnis

ABl.	Amtsblatt	GAA	Staatliches Gewerbeaufsichtsamt
AMBV	Arbeitsmittelbenutzungsverordnung	GefStoffV	Gefahrstoffverordnung
AN	Arbeitnehmer	GGVSE	Gefahrgutverordnung Straße und Eisenbahn
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz	JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung	LASI	Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
ArbZG	Arbeitszeitgesetz	LasthandhabV	Lastenhandhabungsverordnung
BArbBl.	Bundesarbeitsblatt	LAV	Landesamt für Verbraucherschutz
BetrSichV	Betriebssicherheitsverordnung	LSA	Bundesland Sachsen-Anhalt
BGBI.	Bundesgesetzblatt	MPBetreibV	Medizinprodukte-Betreiberverordnung
BGI	Berufsgenossenschaftliche Information	MPG	Medizinproduktegesetz
BGR	Berufsgenossenschaftliche Regel	MPV	Medizinprodukte-Verordnung
BGV	Berufsgenossenschaftliche Vorschrift	MuSchG	Mutterschutzgesetz
BGV A	Berufsgenossenschaftliche Vorschrift Allgemeine Vorschriften/Betriebliche Arbeitsschutzorganisation	MuSchRiV	Mutterschutzrichtlinienverordnung
BGW	Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege	PSA	Persönliche Schutzausrüstung
BioStoffV	Biostoffverordnung	PSA-BV	PSA-Benutzerverordnung
ChemG	Chemikaliengesetz	SANA	Sonderaktion „Sicherheit und Gesundheitsschutz an nichtstationären Arbeitsplätzen“
EÜPAM	Ermittlungs- und Überwachungspflicht sowie Arbeitsmedizinische Vorsorge	TRBA	Technische Regeln für Biologische Arbeitsstoffe
FH	Fachhochschule	TRGS	Technische Regeln für Gefahrstoffe

Weiterführende Literatur

- Last und Lust, Arbeit im Wandel, JÜRGEN KOCKA, BArbBl. Nr. 7-8/2002
- Wandel in der Arbeitswelt – wichtige Tendenzen und ihre Auswirkungen auf Gesundheit und Gesundheitsschutz, WOLFGANG QUAAAS, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Institut für Arbeitswissenschaft, Fabrikautomatisierung und Fabrikbetrieb, 2002
- Beschäftigte im Außendienst: psychosoziale Arbeitsbedingungen, G. STROBEL, U. LEHNIG, Forschungsbericht 1002 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden 2003, Wirtschaftsverlag NW
- Zahlen und Fakten zu den zugelassenen Pflegeeinrichtungen auf der Grundlage der amtlichen Pflegestatistik nach § 109 SGB XI des Statistischen Bundesamtes, ambulante Pflegeeinrichtungen nach SGB XI am 15.12.2001
- Außendienst, Merkblatt A 020, 1/2002, BGI 803 der Berufsgenossenschaft der chemischen Industrie
- Denn die im Dunkeln. Sieht man nicht..., Wir schon!, IG Medien, Handlungshilfen für Betriebsräte: Gesundheit und Sicherheit bei der Zeitungszustellung, Heft 40, Januar 2000
- Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Arbeitsformen, U. PRÖLL, D. GUDE, Forschungsbericht 986 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden 2003, Wirtschaftsverlag NW
- Sichere betriebliche Mobilität, RGM 7 Ratgeber Gesundheitsmanagement, Hrsg. Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, 2003
- Psychische Belastungen in der stationären Krankenpflege, R. BREYMANN, K. SCHAHN, Projekt 5, Universität Hannover, 1992
- Dr. HANS GEORG BURCKHARDT/Gefährdungsbeurteilungen und Maßnahmen – Sicherheit und Gesundheitsschutz im Außendienst/Sicherheitsingenieur Heft 11/2003
- Wekamedia – Print „Unfallgeschehen“ vom 05.04.2004
- bgw-online, Kooperation von BGW und Amt für Arbeitsschutz: Arbeitsbedingungen in der ambulanten Altenpflege verbessern - Hamburger Pflegedienste profitieren zuerst, 19.01.2004
- Nutzfahrzeug-Statistik, TÜV NORD STRASSENVERKEHR, ROGER EGGERS, TÜV direkt 01/2004
- Erfolg durch Arbeitsschutz. Bilanzierung der Einflussfaktoren im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz auf den betrieblichen Erfolg kleiner und mittlerer Unternehmen, L. PACKBUSCH, B. HERZOG, S. LAUMANN, Forschungsanwendung Fa 57, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin, Wirtschaftsverlag, NW
- Abschlussbericht SANA 2002

Anlagen

Anlage 1 Verzeichnis verwendeter Rechtsvorschriften

Folgende Rechtsvorschriften wurden berücksichtigt:

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), zuletzt geändert durch Artikel 17 des Gesetzes vom 21. Juni 2002 (BGBl. I S. 2167, 2187)

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), zuletzt geändert durch Artikel 5a des Gesetzes vom 24. August 2002 (BGBl. I S. 3412, 3420)

Gesetz zum Schutz vor gefährlichen Stoffen (Chemikaliengesetz - ChemG) in der Fassung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2090), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 6. August 2002 (BGBl. I S. 3082, 3096)

Verordnung zum Schutz vor gefährlichen Stoffen (Gefahrstoffverordnung - GefStoffV) in der Neufassung vom 15. November 1999 (BGBl. I S. 2233), zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 29. August 2003 (BGBl. I S. 1697, 1699)

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (Biostoffverordnung - BioStoffV) vom 27. Januar 1999 (BGBl. I S. 50), zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 18. Oktober 1999 (BGBl. I S. 2059, 2065)

Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV) vom 20. März 1975 (BGBl. I S. 729), zuletzt geändert durch Artikel 7 der Verordnung vom 27. September 2002 (BGBl. I S. 3777, 3815)

Gesetz über Medizinprodukte (Medizinproduktegesetz - MPG) in der Neufassung vom 7. August 2002 (BGBl. I S. 3146)

Verordnung über Medizinprodukte (Medizinprodukte-Verordnung - MPV) vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3854), zuletzt geändert durch Verordnung vom 4. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4456, 4458)

Verordnung über das Errichten, Betreiben und Anwenden von Medizinprodukten (Medizinprodukte-Betreiberverordnung - MPBetreibV) in der Neufassung vom 21. August 2002 (BGBl. I S. 3397)

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von Lasten bei der Arbeit (Lasthandhabungsverordnung - LasthandhabV) vom 4. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1842), zuletzt geändert durch Artikel 395 des Gesetzes vom 29. Oktober 2001 (BGBl. I S. 2785, 2865)

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170/1171), zuletzt geändert durch Artikel 35 des Gesetzes vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1983, 2011)

Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG) vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert durch Artikel 36 des Gesetzes vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1983, 2011)

Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG) in der Neufassung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318)

Verordnung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutzrichtlinie (Mutterschutzrichtlinienverordnung – MuSchRIV) vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782)

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung von Arbeitsmitteln bei der Arbeit (Arbeitsmittelbenutzungsverordnung - AMBV) vom 11. März 1997 (BGBl. I S. 450), zuletzt geändert durch Artikel 397 des Gesetzes vom 29. Oktober 2001 (BGBl. I S. 2785, 2865); seit 3. Oktober 2002 außer Kraft

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren Benutzung bei der Arbeit, über Sicherheit beim Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen und über die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes (Betriebssicherheitsverordnung - BetrSichV) vom 27. September 2002 (BGBl. I S. 3777); seit 3. Oktober 2002 in Kraft

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit (PSA-Benutzungsverordnung - PSA-BV) vom 4. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1841)

Verordnung über die innerstaatliche und grenzüberschreitende Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße und mit Eisenbahnen (Gefahrgutverordnung Straße und Eisenbahn - GGVE) in der Neufassung vom 11. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3529)

Richtlinie 78/631/EWG, Richtlinie 78/631/EWG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten für die Einstufung, Verpackung und Kennzeichnung gefährlicher Zubereitungen (Schädlingsbekämpfungsmittel) vom 26. Juni 1978 (ABl. L 206/13), zuletzt geändert am 30. April 1992 (ABl. L 154/1)

Technische Regeln für Gefahrstoffe 500 (TRGS 500) - Schutzmaßnahmen: Mindeststandards – Ausgabe März 1998 (BArbBl. Nr. 3/1998)

Technische Regeln für Gefahrstoffe 512 (TRGS 512) - Begasungen - Ausgabe Mai 2002 (BArbBl. Nr. 5/2002)¹⁹⁾

Technische Regeln für Gefahrstoffe 522 (TRGS 522) - Raumdesinfektion mit Formaldehyd - Ausgabe Juni 1992 (BArbBl. Nr. 6/1992, zuletzt geändert in BArbBl. Nr. 9/2001)¹⁹⁾

Technische Regeln für Gefahrstoffe 523 (TRGS 523) - Schädlingsbekämpfung mit sehr giftigen, giftigen und gesundheitsschädlichen Stoffen und Zubereitungen - Ausgabe März 1996 (BArbBl. Nr. 3/1996, zuletzt geändert in BArbBl. Nr. 9/2001)¹⁹⁾

Technische Regeln für Gefahrstoffe 531 (TRGS 531) - Gefährdung der Haut durch Arbeiten im feuchten Milieu (Feuchtarbeit) - Ausgabe September 1996 (BArbBl. Nr. 9/1996)

Technische Regeln für Gefahrstoffe 540 (TRGS 540) - Sensibilisierende Stoffe - Ausgabe Februar 2000 (BArbBl. Nr. 2/2000)

Technische Regeln für Biologische Arbeitsstoffe 500 (TRBA 500) - Allgemeine Hygienemaßnahmen: Mindestanforderungen - Ausgabe Juni 1999 (BArbBl. Nr. 6/1999)

Berufsgenossenschaftliches Vorschriften- und Regelwerk

BGV A 1 - Allgemeine Vorschriften²⁰⁾

BGV A 2 - Elektrische Anlagen und Betriebsmittel

BGV A 4 - Arbeitsmedizinische Vorsorge

BGV A 5 - Erste Hilfe²⁰⁾

¹⁹⁾ SANA 2002, Schädlingsbekämpfung/Begasung/Holzschutz

²⁰⁾ 2004 ersetzt durch BGV A 1 „Grundsätze der Prävention“

BGV A 6 - Fachkräfte für Arbeitssicherheit
BGV A 7 - Betriebsärzte
BGV B 1 - Umgang mit Gefahrstoffen²⁰⁾
BGV B 12 - Biologische Arbeitsstoffe²¹⁾
BGV C 8 – Gesundheitsdienst²¹⁾
BGR 195 - Regeln für den Einsatz von Schutzhandschuhen
BGR 197 - Benutzung von Hautschutz
BGR 198 - Einsatz von persönlichen Schutzausrüstungen gegen Absturz

BGR 209 - Umgang mit Reinigungs- und Pflegemitteln
BGI 504 - Auswahlkriterien für die spezielle arbeitsmedizinische Vorsorge nach den Berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen
BGI 652 - Handbuch für Hausmeister, Hausverwalter und Beschäftigte in der Haustechnik, (SP 6/1), Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, Oktober 1998
GUV 4 - I 8557 - Theorie und Praxis der Prävention, Bewegen von Patienten, Prävention von Rückenbeschwerden im Gesundheitsdienst, Januar 2001²²⁾

Die Auflistung der Rechtsgrundlagen erfolgte mit Stand September 2003, dem Abschluss der Kontrolltätigkeit im Rahmen der Sonderaktion 2003.

Anlage 2 Mitglieder der Projektgruppe SANA

Der Projektgruppe SANA gehörten mit folgenden Aufgaben an

Frau WENDENBURG, Leitung der Projektgruppe SANA, verantwortlich für Gesamtberichterstattung und zentrale Fragen der Öffentlichkeitsarbeit, Dezernat 51,

Frau SCHARDT und Herr PROBST, verantwortlich für das Pilotvorhaben „Sicherheit und Gesundheitsschutz im Schornsteinfegergewerbe“, Dezernat 55,

Herr Dr. SCHEUNPFLUG, verantwortlich für das Pilotvorhaben „Ganzheitlicher Arbeitsschutz bei Tätigkeiten der Hausmeisterbranche“, Fachredakteur für die Berufsgruppe Dienstleistungen in Haus, Hof und Garten (nachfolgend Hausmeister genannt), Stabsstelle des Landesamtes für Verbraucherschutz,

Frau PFEIFFER und Herr JUNG, verantwortlich für Fragen des technischen Arbeitsschutzes, Dezernat 54 und 57,

Frau ENGELHARDT, Fachredakteurin „Psychische Belastung“, Dezernat 55,

Frau Dr. WESTMEIER, Fachredakteurin für die Berufsgruppe Schädlingbekämpfung/Begasung/Holzschutz (nachfolgend Schädlingbekämpfer genannt) und alle weiteren Fragen des Gefahrstoffrechts, Dezernat 52,

Frau Dr. HIRSCHMANN, Landesgewerbeärztin Sachsen-Anhalt, Fachredakteurin für die Berufsgruppe ambulante Pflege, verantwortlich für Fragen des medizinischen Arbeitsschutzes, Dezernat 52,

Frau LÖHR, verantwortlich für das Pilotvorhaben „Kontrollen bei Glas- und Fassadenreinigern“, Fachredakteurin für die Berufsgruppe Gebäudereinigung, Dezernat 53

Herr SCHMALFUß, Mitglied im Arbeitskreis Medizinprodukte, Dezernat 56,

Herr Dr. Schlesinger, verantwortlich für betriebliche Gesundheitsförderung und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren, Dezernat 52,

Herr GRÄFE, verantwortlich für die rechentechnische Entwicklung des modularen Checklistenmaterials, des Methodeninventars für die zentrale Auswertung und Auswertung des Datenmaterials, Dezernat 14 und

Frau GNAUCK, ehemalige Studentin der Fachrichtung Gesundheitsförderung und -management im Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen, einstige Praktikantin im Landesamt für Verbraucherschutz, Hochschule Magdeburg-Stendal (FH).

²²⁾ 2004 durch Neuregelungen wegfallende Vorschriften

²³⁾ Vorschriften der Unfallkasse Sachsen-Anhalt, Gesetzliche Unfallversicherung

Landesamt für Verbraucherschutz des Landes Sachsen-Anhalt

Fachbereich 5 – Arbeitsschutz

Leiter Günter Laux
Standort Dessau,
PF 1802, 06815 Dessau; Kühnauer Str. 70, 06846 Dessau
Tel (03 40) 65 01-0; Fax (03 40) 65 01-2 94; E-Mail: FB5@lav.ms.sachsen-anhalt.de
Internet: <http://st.osha.de> oder <http://www.verbraucherschutz.sachsen-anhalt.de>

ebenso

Dezernat 51 Technischer und sozialer Arbeitsschutz
Dezernat 52 Stoffliche/Physikalische Gefahren, Medizinischer Arbeitsschutz

Dezernat 53 Gewerbeaufsicht Regionalbereich West

Standort Halberstadt (früher GAA Halberstadt)
Leiter Dr. Uwe Heuck
Klusstr. 18 – 38820 Halberstadt
Tel (0 39 41) 5 86-0, Fax (0 39 41) 5 86-4 54; E-Mail: ga-west@lav.ms.sachsen-anhalt.de
Zuständig für die Landkreise Aschersleben-Staßfurt, Halberstadt, Quedlinburg und Wernigerode

Dezernat 54 Gewerbeaufsicht Regionalbereich Ost

Standort Dessau (früher GAA Dessau)
Leiter Klaus Gilke
PF 1802, 06815 Dessau; Kühnauer Str. 70, 06846 Dessau;
Tel (03 40) 65 01-0, Fax (03 40) 65 01-180; E-Mail: ga-ost@lav.ms.sachsen-anhalt.de
Zuständig für die kreisfreie Stadt Dessau sowie für die Landkreise Anhalt-Zerbst, Bernburg, Bitterfeld, Köthen und Wittenberg

Dezernat 55 Gewerbeaufsicht Regionalbereich Mitte

Standort Magdeburg (früher GAA Magdeburg)
Leiter Hans-Jürgen Orschmann
PF 39 50, 39014 Magdeburg; Saalestr. 32, 39126 Magdeburg
Tel (03 91) 25 64-200; Fax (03 91) 25 64-2 02; E-Mail: ga-mitte@lav.ms.sachsen-anhalt.de
Zuständig für die kreisfreie Stadt Magdeburg sowie für die Landkreise Bördekreis, Ohrekreis und Schönebeck

Dezernat 56 Gewerbeaufsicht Regionalbereich Nord

Standort Stendal (früher GAA Stendal)
Leiter Gerhard Wilcke
PF 10 15 52, 39555 Stendal; Stadtseeallee 1, 39576 Stendal
Tel (0 39 31) 4 94-0; Fax (0 39 31) 21 20 18; E-Mail: ga-nord@lav.ms.sachsen-anhalt.de
Zuständig für die Landkreise Altmarkkreis Salzwedel, Stendal und Jerichower Land

Dezernat 57 Gewerbeaufsicht Regionalbereich Süd

Standort Halle (Saale) (früher GAA Halle und GAA Naumburg)
Leiter Dr. Bernhard Räbel
PF 11 04 34, 06018 Halle (Saale); Dessauer Str. 104, 06118 Halle (Saale)
Tel (03 45) 52 43-0; Fax (04 45) 52 43-2 14; E-Mail: ga-sued@lav.ms.sachsen-anhalt.de
Zuständig für die kreisfreie Stadt Halle sowie für die Landkreise Burgenlandkreis, Mansfelder Land, Merseburg-Querfurt, Saalkreis, Sangerhausen und Weißenfels