



www.VDPolizei.de

1. u. 2.06.2005

Kongresszentrum
am Templiner See

GEWERKSCHAFT DER POLIZEI



Impressum

Verantwortlich für den redaktionellen Teil:
Hans-Jürgen Marker, Hilden

Fotos: Die Verfasser
Nachdruck des redaktionellen Teils nur nach
ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers

Verlag, Anzeigenwerbung und Gestaltung:
VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung
Forststraße 3 a • 40721 Hilden
Telefon 02 11/71 04-0
Telefax 02 11/71 04-174
vdp.anzeigenverwaltung@VDPolizei.de

Geschäftsführer:
Bodo Andrae, Lothar Becker
Anzeigenleitung: Michael Schwarz
Gestaltung und Layout: Jana Kolfhaus

Satz und Druck:
DTP • Druck & Display GmbH & Co. KG
© 2005



05/2005/140

VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung

Arbeitsschutz- symposium 2005

Grußwort Konrad Freiberg

Standort des Präventiven Arbeitsschutzes in Deutschland,
Frank Richter

Das Arbeitsschutzsystem in Deutschland,
Hans-Jürgen Marker

Die Chancen des dualen Arbeitsschutzsystems,
Hans-Jürgen Marker

Die differenzierte Gefährdungsbeurteilung im Polizeidienst,
Bernd Blickle

Gefahrstoffe und Biostoffe in der polizeilichen Arbeit,
Joachim Kühn

Arbeitsschutz in der Polizei – eine Herausforderung für Gewerkschaft und Personalrat



■ Kronprinz Friedrich Wilhelm von Preußen, Chef des damaligen Staatsministeriums, erließ am 9. März 1839 das Regulativ „über die Befähigung jugendlicher Arbeiter in Fabriken“.

Mit diesem Erlass, den man mit Fug und Recht als eine der ersten europäischen Arbeitsschutzvorschriften bezeichnen darf, wurde es verboten, Kinder „vor zurückgelegtem neunten Lebensjahre in einer Fabrik, oder bei Berg- Hütten- und Pochwerken zu einer regelmäßigen Beschäftigung“ anzunehmen.

Gleiches galt für unter 16-jährige, sofern sie nicht mindestens drei Jahre lang zur Schule gegangen waren oder ihre Muttersprache nicht „geläufig“ lesen konnten und einen „Anfang im Schreiben“ gemacht hatten.

Inzwischen sind ganze 166 Jahre vergangen und wir müssen uns die Frage stellen, wie sich der Arbeitsschutz seit dieser Zeit weiter entwickelt hat. Das preußische Regulativ wandte sich leider nur an Industriebetriebe. Andere Beschäftigungsverhältnisse waren davon nicht betroffen - auch nicht die mit dem Preußenstaat selbst.

Dies geschah erst sehr viel später, nämlich mit dem Erlaß der europäischen Arbeitsschutz - Rahmenrichtlinie im Jahr 1989. Diese bezog ausdrücklich alle Beschäftigten in den Schutz vor Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen ein. Eine Entwicklung, die aus-

gehend von den ersten Schritten des noch jungen Arbeitsschutzes im 19. Jahrhundert nur konsequent verlaufen ist und letztendlich der Tatsache Rechnung getragen hat, dass im Grunde alle Beschäftigungsverhältnisse Gesundheitsgefahren in sich bergen.

Diese an die Mitgliedstaaten der Europäischen Union gerichtete Rahmenrichtlinie, begründete die Verpflichtung zur Umsetzung der Bestimmungen in nationales Recht. Darüber hinaus entfaltete sie unmittelbar geltendes Recht im Verhältnis der Staaten selbst zu ihren eigenen Bediensteten.

Den präventiven Arbeitsschutz „pur“ gab es für Staatsdiener allerdings erst mit der nationalen Umsetzung der EU-Rahmenrichtlinie im Jahr 1996. In diesem Jahr fiel demnach auch für die GdP der Startschuss für ihr Engagement im polizeilichen Arbeitsschutz.

Ein Jahr später stand das Arbeitsschutzkonzept der GdP, das Grundlage zweier Rechtsverordnungen in Brandenburg und im Bereich der Bundespolizeibeamten zur Festlegung der Schutzstandards bei gefahrgeneigten Tätigkeiten im Polizeidienst bildete.

Hinzu kommen drei aktuell laufende polizeispezifische Forschungsvorhaben bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zur Schaffung von Instrumentarien für Führungspersonen im Öffentlichen Dienst, zur Traumaprä-

vention und zur Festlegung von sicherheitstechnischen Standards beim Bau und Ausrüstung von Polizeibooten.

Es bedarf noch einer enormen Anstrengung im polizeilichen Arbeitsschutz, den Vorsprung, den einst der preußische Kronprinz seinen Industrieunternehmen verschaffte, aufzuholen. Einhundertsechundsechzig Jahre für die gewerbliche Wirtschaft stehen lediglich neun Jahre für die Beamten des öffentlichen Dienstes gegenüber. Der Vorteil für uns ist andererseits aber auch der, dass wir in vielen Teilbereichen das Rad nicht noch einmal erfinden müssen, weil es sich anderswo schon problemlos dreht.

Dafür gibt es hinsichtlich der Festlegung einheitlicher Schutzstandard bei den Polizeien aller Länder für uns noch eine Menge zu tun.

Das am 1. und 2 Juni 2005 in Potsdam stattfindende Symposium soll einen Beitrag dazu leisten. Die GdP will zum einen über einige Teilbereiche des Arbeitsschutzes informieren, die sich weitgehend im Innern von Gebäuden abspielen, bzw. als Querschnittsthemen von Bedeutung sind, zum anderen aber auch ihre Aktivität in einer für ihre Mitglieder so wichtigen Angelegenheit unter Beweis stellen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Konrad Freiberg'.

Konrad Freiberg
Bundesvorsitzender der
Gewerkschaft der Polizei

Steht der präventive ARBEITSSCHUTZ in Deutschland vor dem Aus?

Ist diese Frage ernsthaft zu diskutieren, oder geht es in Wirklichkeit nur darum, dem an manchen Stellen in die Tage gekommenen Bündel unterschiedlichsten Regelwerks mit Arbeitsschutzvorschriften lediglich ein zeitgemäßes Outfit zu verpassen?



■ Je nachdem, von welchem übergeordneten Standpunkt aus diese Problematik erörtert wird, kann sowohl das eine, als auch das andere richtig sein. Jedoch für uns als Gewerkschaft ist die Position klar. Wir treten dafür ein, dass die Errungenschaften einer modernen Arbeitsumwelt, wie wir sie heute – leider nur fast – überall antreffen nicht nur erhalten bleiben, sondern sogar noch weiter ausgebaut werden. Ziel muss es sein, die Arbeit human zu gestalten, nicht nur in den großen Unternehmen, die mittlerweile verstanden haben, dass Arbeitsschutzprävention kein Eurofressender Moloch ist, sondern sich in Heller und Pfennig auszahlt und zwar gleichermaßen für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer. Sondern auch in den mittleren und kleinen Betrieben sowohl der gewerblichen Wirtschaft als auch der Behörden. Allen anderen Bestrebungen müssen wir eine eindeutige Absage erteilen.

Am 12. Mai letzten Jahres beschloss das Bundeskabinett einen 29-Punkte-Katalog zum Bürokratieabbau. Ziel dieses Programms ist es, Unternehmen wie Bürger (?) durch Abbau „unnötiger“ Vorschriften zu entlasten. Bei näherem Hinsehen geht es aber nur darum, den Unternehmen kurzfristig mehr Gewinne in die Tasche zu schustern. Die Beschäftigten werden dabei die Leidtragenden sein.

So wurde u.a. die Arbeitsstättenverordnung einer grundlegenden inhaltlichen Revision unterzogen. Waren bislang konkrete Werte z.B. über die Maße von Arbeitsräumen als verlässliche Grundlage vorhanden, muss künftig geprüft werden, ob eine bestimm-

te Umgebung „gesundheitlich zuträglich“ ist, oder nicht. Mit anderen Worten: Konkrete Tatbestandsmerkmale gerieten zugunsten schwammiger Konjunktiv-Formulierungen in Wegfall. Der Ruf nach dem Stand der Technik führt auch nicht immer zum gewünschten Ergebnis, lassen sich doch meist für ein und denselben Beurteilungsfall, unterschiedliche Lösungsansätze finden. Welcher der geeignete Weg ist, obliegt dann letztendlich wiederum den handelnden Akteuren vor Ort – in der Regel sind dies die Arbeitgeber.

Auch die im Arbeitsschutzgesetz selbst integrierten Verfahrensinstrumente wie z.B. die Gefährdungsbeurteilung lassen dem Arbeitgeber darüber hinaus auch noch genügend Handlungsspielraum bei der Entscheidungsfindung.

Schließlich könnte der Ruf nach der staatlichen Gewerbeaufsicht laut werden. Aber auch die kam im Regierungsprogramm zum Bürokratieabbau nicht ungeschoren davon. Es ist sogar die Rede von der Auflösung der Gewerbeaufsicht und der Übertragung von Aufgaben auf die Berufsgenossenschaften (siehe den Beitrag zum Dualismus).

Aber auch ohne die Abschaffung der Gewerbeaufsicht wird dieses Schwert mehr und mehr zur stumpfen Waffe – dieses Erkenntnis ist in der Polizei kein Geheimnis. Denn was für die Polizei im Hinblick auf den Personalabbau gilt, trifft gleichermaßen auch auf andere Ordnungsbehörden zu, also auch auf die Gewerbeaufsichtsämter.

„Wir müssen mehr denn je bereit sein, zeitlich und räumlich sehr viel flexibler zu arbeiten.“ So lautet die Forderung des Deutschlandchefs der Unternehmensberatung McKinsey zum Thema Arbeitszeit. Er meint damit, wir müssen mehr arbeiten – möglichst Tag und Nacht, an jedem Ort, Samstags,

Sonntags und an Feiertagen, sobald uns die Wirtschaft ruft. Das alles natürlich ohne Bezahlung und dazu noch lebenslänglich. Forderungen dieser Art werden zudem noch durch wenig geistreiche Schöpfungen einschlägiger Medien untermauert. Begriffe wie z.B. „Freizeit- oder Urlaubsweltmeister“ stehen für sich.

Dabei hat der DGB zu Recht darauf hingewiesen, dass Forderungen nach pauschaler Verlängerung der Arbeitszeit gleichermaßen unökonomisch wie unvernünftig sind, weil sie auf Dauer die Arbeitslosenzahlen nach oben treiben. Darüber hinaus erhöhen längere Arbeitszeiten die Arbeitsbelastung der Betroffenen und beeinträchtigen ihre Lebensqualität.

Die Diskussion um die Verlängerung der Wochenarbeitszeit läuft ins Leere. Das Gelsenkirchener Institut für Arbeit und Technik (IAT) hat in einer 2004 fertig gestellten Studie festgestellt, dass die 40-Stunden-Woche im Durchschnitt wieder zur Normalarbeitszeit geworden ist. Das nordrhein-westfälische Ministerium für Wirtschaft und Arbeit (MWA) kommt aufgrund einer repräsentativen Umfrage sogar zu der Erkenntnis, dass in Deutschland bereits durchschnittlich 42 Stunden pro Woche gearbeitet wird.

Dazu kommt noch die Verteilung der Arbeitszeit über den Tagesverlauf, sprich Schicht- und Nachtarbeit mit den für diese Zeitformen spezifischen Belastungsmerkmalen, die insbesondere Polizeibeamtinnen und -beamten sehr gut kennen.

Es wird derzeit immer schwerer, die so genannte Work-Life-Balance zu halten, insbesondere dann, wenn unsere Politiker intelligente soziale Mechanismen nicht mehr weiterentwickeln, sondern diese durch pauschale arbeitgeberfreundliche Regelungen ersetzt.

An dieser Stelle eine Kritik am Bundesrat zu vergessen, wäre sträflicher Leichtsinn, denn gerade aus der Mitte der Ländervertretung heraus, wurden die deutlichsten Forderungen zum Abbau von Sicherheit für die Beschäftigten erhoben.

So richtet sich der Bundesrat in einer Entschließung vom 26.11.2004 (Bundesratsdrucksache 710/04) gegen die Betreuung von Betrieben – insbesondere kleine Betriebe – durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte. Arbeitgeber in kleineren Betrieben, so argumentierte der Bundesrat, besäßen in der Regel genügend praktische Berufserfahrung zur Risikoabschätzung.

Die Verpflichtung, eine Betreuung in Anspruch zu nehmen, sei daher eine unzumutbare Belastung.

Würde sich diese Logik auf europäischer Ebene durchsetzen, wäre die Zeit absehbar, in der die Absenkung unseres Schutzniveaus auf indische oder chinesische Verhältnisse nicht mehr weit weg wäre.

Wenngleich falsch, nichts desto trotz aber immer öfter, werden die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz als „weiche Faktoren“ bezeichnet. Eine der am meisten verbreitete Belastung, der Stress, zählt zu dieser Gruppe.

Die Sozialpartner haben sich des Problems angenommen und im Oktober letzten Jahres auf europäischer Ebene eine Vereinbarung zum Thema Stress am Arbeitsplatz geschlossen. Sie ist quasi der Ersatz für zwei Richtlinien zu psychosozialen Belastungen und zu Mobbing, die zwischen den Sozialpartnern nicht konsensfähig waren. Der Hasenfuß bei solchen bilateralen Vereinbarungen ist allerdings der, dass die Inhalte lediglich empfehlenden Charakters sind. Dies wäre eigentlich unschädlich, nämlich dann, wenn beide Sozialpartner konstruktiv an der Vermeidung bzw. am Abbau des Streßphänomens arbeiten würden – aber eben nur dann!

Die Positionsbeschreibung der deutschen Arbeitgeberverbände lässt an dieser Verfahrensweise allerdings berechtigten Zweifel aufkommen. Die Arbeitgeberposition ist nämlich die, dass Stress in den Betrieben nur eine untergeordnete Rolle spielt und höchstens in Einzelfällen vorkommt. So lehnen sie auch konsequent die Einbeziehung der gesamten psychischen Belastungen am Arbeitsplatz in die Gefährdungsbeurteilung ab.

Eine besondere Schiefelage in der Gesundheitsbelastung gibt es insbesondere bei der weiblichen Berufsarbeit. In einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) wird dies besonders deutlich. So geben 34% der Befragten an, ständig/häufig Lasten über 10 kg heben und tragen zu müssen. Mehr als 26% arbeiten in Zwangshaltung und ca. 23% arbeiten unter Lärmeinflüssen. Unter Stress und Arbeitsdruck leiden zwar die Hälfte der Männer, aber immerhin 42% aller Frauen. Bei der Belastung durch Monotonie (eintönige Arbeitsplätze bzw. sich ständig wiederholende Arbeitsprozesse) liegen die Frauen mit 48% deutlich vor ihren Geschlechts-

genossen mit 31%. Im Hinblick auf die Arbeitszeiten zeichnet sich ein sehr düsteres Bild für weibliche Beschäftigte ab, da sie neben ihrer Erwerbstätigkeit nach wie vor den Großteil der Arbeiten im Haushalt übernehmen. Zusammenfassend kann die weibliche Berufsarbeit so charakterisiert werden: hohes Arbeitstempo, starke Konzentrationsanforderungen, lange Arbeitszeiten und Überstunden, zugleich aber auch hohe körperliche Belastungen. Dämpfende Faktoren, wie umfangreiche Entscheidungsmöglichkeiten oder variable Zeiteinteilung sind in Frauenberufen – leider – noch immer die Ausnahme.

Die Krankenstände sinken deutlich. Dies belegt der Gesundheitsreport 2004 der Betriebskrankenkassen eindeutig. Während die durchschnittliche AU-Dauer im Jahr 1991 noch 25 Tage betrug, lag sie 2003 nur noch bei 13,5 Tagen. Der Trend hält nach wie vor an. Auch im vergangenen Jahr war ein Rückgang von 1,3 Tagen zu verzeichnen.

Selbstverständlich hat in den zurückliegenden Jahren die Qualität unseres Gesundheitswesens zugenommen. Das ist unbestritten. Allerdings ist die Frage berechtigt, ob der Rückgang der AU-Zahlen nur darauf beruht, oder ob Beschäftigte gerade dann zur Arbeit gehen, wenn sie eigentlich arbeitsunfähig erkrankt sind und nur deshalb, weil sie Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes haben. Immerhin haben 74% der Befragten einer im Jahre 2003 durch das Wissenschaftliche Institut der Ortskrankenkassen (WidO) durchgeführten Erhebung gesagt, dass man sich wegen der Angst um den Arbeitsplatz mit Krankmeldungen zurückhalte.

Die Aufzählung der negativen Entwicklungen im Bereich der Arbeitssicherheit können an dieser Stelle fortgesetzt werden. Es gibt aber auch Dinge zu berichten, die hoffnungsvoll stimmen.

So trat Anfangs des Jahres eine neue Gefahrstoffverordnung in Kraft. Sie eröffnet die Chance, gefährliche Arbeitsstoffe nicht mehr an einem mehr oder weniger konstruktiven Streit um Grenzwerte festzumachen, sondern die Frage der Risikominimierung zu diskutieren. Zielsetzung dieser Erörterung wird es sein, akute oder chronische Auswirkungen auf die Gesundheit zu vermeiden. Ob diese „neue Grundlinie“ Bestand haben kann, wird sich im auf 21 Mitglieder und auf 3 Unterausschüsse reduzierten neuen Ausschuss für Gefahrstoffe (AGS, Beratungsgremium des BMWA in

Sachen Gefahrstoffe) zeigen müssen.

Daneben wird es ein Antidiskriminierungsgesetz geben, das im Arbeitsrecht erkannte Lücken schließt und es den Beschäftigten ermöglicht, sich gegen bestehende Diskriminierungen am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen. Besonders positiv ist dabei aus unserer Sicht das Klagerecht der Interessensvertretungen zu bewerten. Gewerkschaften und Betriebs-/Personalräte können künftig gegen Diskriminierung auf Unterlassung klagen.

Gleichermaßen positiv bewerte ich das geplante Präventionsgesetz trotz einiger noch vorhandener Mängel. Mit diesem Artikelgesetz sollen Prävention und Gesundheitsförderung im Sozialrecht verankert werden. Damit findet der präventive Arbeitsschutz nicht mehr ausschließlich in den Betrieben statt, sondern wird, insbesondere im Hinblick auf die Finanzierungsinstrumente, auf die gesetzlichen Sozialversicherungsträger (Kranken-, Unfall-, Renten- und Pflegeversicherung, nicht aber: Arbeitslosenversicherung) ausgeweitet.

Es ist aus den vorstehenden Beispielen klar ersichtlich, dass die Materie „Arbeitsschutz“ in Bewegung geraten ist. Die eingangs gestellte Frage nach dem Weg, der eingeschlagen worden ist, kann heute und an dieser Stelle nur sehr differenziert beantwortet werden.

Es gibt konkrete „Verdachtsmomente“, die das in jahrzettelangem, teilweise zähem Ringen zwischen den Sozialpartnern, Erreichte versuchen, mit einem Federstrich wegzuwischen. Aber es gibt auch deutliche Hinweise, die uns neue Wege eröffnen und teilweise verstaubte Konventionen aus den Gesetzen herausnehmen helfen. Wir müssen allerdings ständig aufpassen und immer sehr genau hinschauen bzw. hinhören, was Arbeitgeber fordern und allzu willfährige Politiker, denen der erforderliche politische Weitblick fehlt, erfüllen wollen.

Neugestaltung und Flexibilisierung mag eine gute Sache sein. Sie ist es auf jeden Fall dann, wenn sie Maßnahmen einführt, die geeignet sind, die Beschäftigten am Arbeitsplatz vor Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen nachhaltig zu schützen. Sie ist es nicht, wenn sie das Gegenteil bewirkt. Wir als Gewerkschaft der Polizei und ich in meiner Verantwortung als für Arbeitsschutz zuständiges Vorstandsmitglied werde immer dafür einstehen, dass der Schutz unserer Beschäftigten primäres Ziel unserer Arbeit ist – und bleibt.

Das ARBEITSSCHUTZ-SYSTEM in Deutschland

■ Allgemeines

Mit dem Begriff „Arbeitsschutz“ bezeichnet man Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit.

Hierzu zählt unmittelbar die Verhütung von Arbeitsunfällen (Dienstunfällen), Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Im erweiterten Verständnis des Arbeitsschutzes gehört auch die menschengerechtere Gestaltung der Arbeit sowie Regelungen zur Arbeitszeit (z.B. Sonn- und Feiertagsarbeit, Schicht- und Nachtarbeit) und der Schutz besonders schutzbedürftiger Personengruppen (z.B. Jugendliche, Schwangere) dazu.

Die Vereinbarungen zum Arbeitsverhältnis wie z.B. Arbeitsverträge, Vergütung, Tarifverträge etc. zählen dagegen nicht zum Regelungsgebiet des Arbeitsschutzes. Gleichwohl können aber auch in Tarifverträgen Maßnahmen des Arbeitsschutzes, die über den vorgeschriebenen gesetzlichen Umfang hinausgehen, vereinbart werden.

Unterhalb dieser Ebene gibt es eine Reihe von Rechtsverordnungen, wie z.B. Arbeitsstätten-VO, Bildschirmarbeits-VO, Gefahrstoff-VO, VO über Heben und Tragen von Lasten etc.

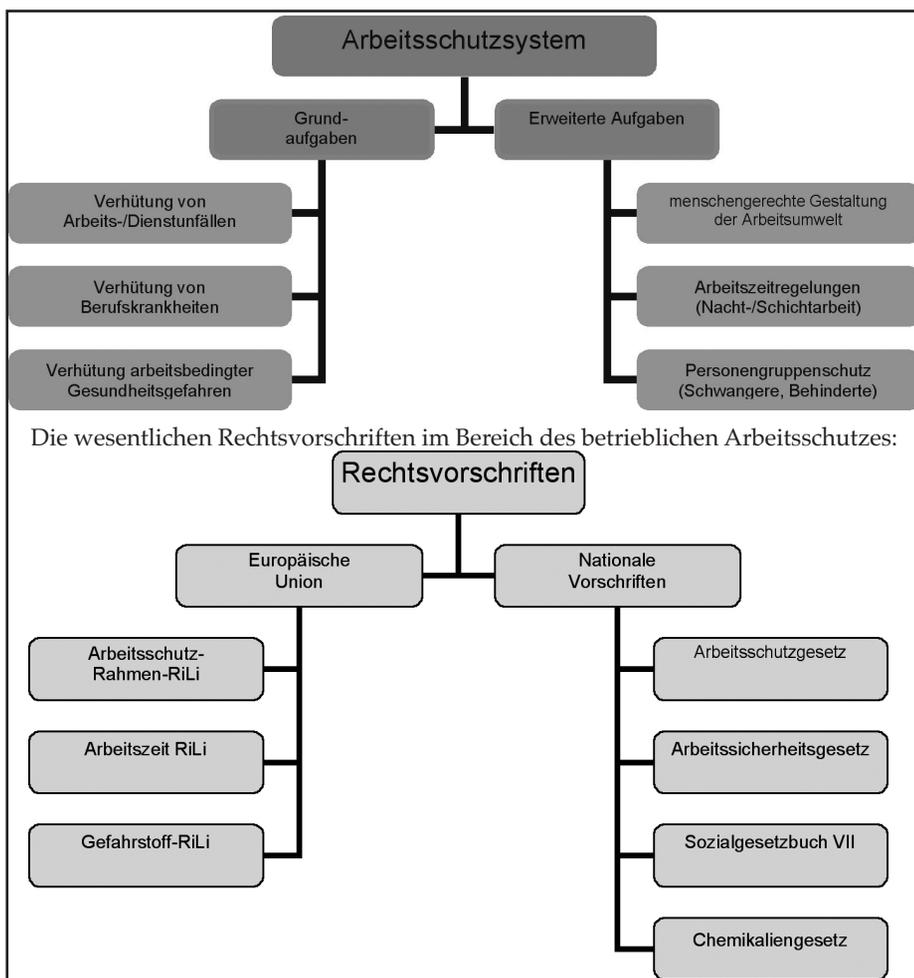
■ Verantwortung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber trägt für die Sicherheit und Gesundheit seiner Beschäftigten bei der Arbeit die Hauptverantwortung. Er ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

Das bedeutet aber nicht, dass der Arbeitgeber irgendwann einmal eine bestimmte Maßnahme trifft und sich fortan nicht weiter kümmert. Er ist vielmehr verpflichtet, die getroffene Maßnahme auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls, d.h. wenn sich verändernde Gegebenheiten eingestellt haben, eine Anpassung vorzunehmen. Es gehört gleichermaßen zu den Arbeitgeberpflichten, eine permanente Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten anzustreben.

Zu seiner Unterstützung hat der Arbeitgeber Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte zu bestellen, die ihn in Fragen des Arbeitsschutzes beraten. Hierzu werden künftig verschiedene Modelle zur Verfügung stehen. In größeren Betrieben wird es dabei bleiben, dass eigene FaSi-Kräfte und Betriebsärzte angestellt werden müssen. Kleinere Betriebe dagegen können unter bestimmten Voraussetzungen nach dem so genannten Unternehmermodell verfahren, d.h. der Unternehmer selbst nimmt die Aufgaben der Fachkräfte wahr und konsultiert nur in ganz bestimmten Fällen externe Fachkräfte bzw. Ärzte.

Neben den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsärzten stehen dem Arbeitgeber im so genannten betrieblichen Arbeitsschutz drei weitere Institutionen zur Verfügung. Es sind dies der Sicherheitsbeauftragte (§ 22 SGB VII) der in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten zu berufen ist sowie der



Arbeitsschutzausschuss (in Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten), in dem sich alle betrieblichen Akteure regelmäßig zusammenfinden.

Daneben kommt dem Betriebs- oder Personalrat eine ganz herausragende Rolle zu, denn er hat nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. dem Personalvertretungsgesetz eigenständige Initiativ- und weitgehende Mitbestimmungsrechte in Arbeitsschutzangelegenheiten.

■ Staatlicher Arbeitsschutz

Die Bestimmungen des Arbeitsschutzes werden heute meist in der europäischen Kommission entwickelt und im Anschluss an umfangreiche Beteiligungsverfahren durch den jeweils zuständigen Ministerrat verabschiedet. EU-Verordnungen werden in den Mitgliedstaaten nach Inkrafttreten unmittelbar geltendes Recht, während Richtlinien der Umsetzung in nationales Recht bedürfen. Dabei steht es den Staaten weitgehend frei, worin sie EU-Recht umsetzen wollen. Dies kann mittels Gesetz oder aber auch durch Rechtsverordnungen geschehen.

Nationale deutsche Gesetze, die zum Arbeitsschutz erlassen werden, sind ganz überwiegend Bundesrecht (konkurrierende Gesetzgebung Art. 74 Nr. 12 G). Sie werden vom Bundestag erlassen, in vielen Fällen ist die Zustimmung des Bundesrates erforderlich.

Verordnungen dagegen beschließt überwiegend die Bundesregierung. Auch in diesen Fällen ist meist die Zustimmung des Bundesrates erforderlich.

Als so genannte „Bundesoberbehörde“ steht dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) beratend zur Seite.

Die Überwachung der Einhaltung der Bundesvorschriften ist Aufgabe der Länder. Hierzu hat jedes Land eine eigene Arbeitsschutzbehörde (Gewerbeaufsichtsämter, Ämter für Arbeitsschutz) eingerichtet.

Ihre Aufgaben sind u.a. folgende:

- die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften,
- die Beratung der Arbeitgeber,
- Anordnung notwendiger Maßnahmen im Einzelfall

• Präventionsmaßnahmen

Die staatliche Gewerbeaufsicht bildet zusammen mit den Unfallversicherungsträgern (siehe unten: Dualismus) den so genannten überbetrieblichen Arbeitsschutz.

■ Dualismus

Das deutsche Arbeitsschutzsystem beruht seit mehr als 100 Jahren auf zwei Säulen.

Der staatliche Arbeitsschutz umfasst das Rechtsverhältnis des einzelnen Bürgers zum Staat. Es geht demnach über das unmittelbare Verhältnis Arbeitgeber/Arbeitnehmer hinaus und kann z.B. auch den Herstellern oder Inverkehrbringern bestimmter Geräte, Werkzeuge oder chemische Zubereitungen Pflichten des Arbeitsschutzes auferlegen. Zum Beispiel die Prüfung und Kennzeichnung mit dem „CE“-Kennzeichen oder die Kennzeichnung von Gefahrstoffen mit den entsprechenden orangefarbenen Gefahrensymbolen.

Neben dem staatlichen Arbeitsschutz gibt es den so genannten „autonomen“ Arbeitsschutz der gesetzlichen Unfallversicherungsträger (UVT). Er bezieht sich auf das enge Verhältnis des Arbeitgebers zu seinen Arbeitnehmern.

UVT sind die

- Gewerblichen Berufsgenossenschaften (BG),
- die Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften und
- die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand.

Alle Unternehmen, Betriebe und Verwaltungen sind in den jeweils zuständigen UVT Pflichtmitglieder. Auf diese Weise wird der Versicherungsschutz aller Beschäftigter in Deutschland bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten gewährleistet. Die Finanzierung der UVT erfolgt grundsätzlich über die Beiträge der Arbeitgeber.

Die UVT haben neben der Gewährung von Versicherungsleistungen die Aufgabe, mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten und für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben beschließen die paritätisch aus Arbeitgeber und

Arbeitnehmer besetzten Vertreterversammlungen der UVT Unfallverhütungsvorschriften (UVV). Diese bedürfen der Genehmigung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Die Überwachung der Einhaltung der UVV erfolgt durch die Technischen Aufsichtsdienste (TAD) des jeweiligen UVT. Ein weiterer Aufgabenschwerpunkt der UVT liegt in der Beratung der Unternehmer und Beschäftigten.

Um Überschneidungen bei bestimmten Maßnahmen oder Doppelkontrollen der staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzaufsicht zu vermeiden, sind die beiden Institutionen verpflichtet, eng zusammen zu wirken und ihre Erfahrungen aus zu tauschen. So unterrichten sie sich gegenseitig über durchgeführte Betriebsbesichtigungen und deren wesentliche Ergebnisse.

Insgesamt bietet das duale System in Deutschland die Gewähr, dass der Schutz der Beschäftigten vor Arbeits-/Dienstunfällen sowie arbeitsbedingten Erkrankungen durch einen „Mix“ von Beratung, gemeinsamen Präventionsmaßnahmen, aber auch der Überwachung ein Optimum an Sicherheit gewährleistet wird.

Da u.a. für die Polizei das Sozialgesetzbuch VII Teil nicht gilt, gibt es für diesen Bereich folgerichtig auch keine spezifischen Unfallversicherungsträger, mithin also auch keine Berufsgenossenschaften. Die betriebliche Überwachung wird hier ausschließlich durch die staatliche Gewerbeaufsicht wahrgenommen.

DIE CHANCEN des dualen Arbeitsschutzsystems

■ Staatssekretär Anzinger setzte den DGB mit Schreiben vom 17. November 2004 davon in Kenntnis, dass das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) beabsichtige, das deutsche Arbeitsschutz-System grundlegend zu reformieren.

Aus den beigefügten „Eckpunkten für eine Zusammenführung der staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Überwachung im Arbeitsschutz“ wurde deutlich, dass die Absicht besteht, die Aufgaben der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht auf die gewerblichen Berufsgenossenschaften zu übertragen und somit die Überwachungstätigkeiten allein dort anzubinden.

■ Was steckt hinter dieser Absicht?

Die Überwachung der staatlichen Arbeitsschutzvorschriften in den Betrieben obliegt den Arbeitsschutzbehörden der Länder (Gewerbeaufsichtsämter bzw. Ämter für Arbeitsschutz). Wegen des Grundrechts auf Leben und körperlicher Unversehrtheit (Art. 2 GG) hat der Staat die Pflicht, die entsprechenden Vorschriften des Arbeitsschutzes zu überwachen und erforderlichenfalls auch mit hoheitlichen Maßnahmen durchzusetzen. Neben diesem Überwachungsauftrag haben die staatlichen Behörden auch noch Aufgaben in der Prävention und der Beratung.

Die zweite Säule des dualen Arbeitsschutzsystems bilden in Deutschland die Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaften und Unfallkassen). Sie haben gem. § 14 Abs. 1 Sozialgesetzbuch VII „mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und für eine wirksame erste Hilfe zu sorgen. Sie sollen dabei auch den Ursachen der arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit nachgehen.“

Wie die staatliche Gewerbeaufsicht nehmen die Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger ihre Tätigkeit hoheitlich

wahr, bis hin zum Vollzug. Der wesentliche Unterschied zwischen den beiden Säulen liegt darin, dass die staatlichen Vorschriften gegenüber allen Bürgern unmittelbare Rechtswirkung entfalten, während sich die Vorschriften der UV-Träger nur an die eigenen Mitgliedsunternehmen und deren Beschäftigte richten.

Die beiden Institutionen arbeiten nicht nebeneinander her, sondern miteinander. Hierzu gibt es klare Aufträge in § 20 SGB VII sowie in § 21 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz und darüber hinaus in einer Verwaltungsvorschrift aus dem Jahr 1977. Demnach sind sie zu gegenseitigen Informationen und Abstimmungen über Aufsicht und Aufsichtsschwerpunkte verpflichtet. Eine novellierte Verwaltungsvorschrift liegt seit November 2003 in der Schublade des BMWA unter Verschluss. Der Grund hierfür geht aus der Absicht des Schreibens von Anzinger an den DGB hervor. Den darin formulierten Eckpunkten ist zu entnehmen, dass „eine zufriedenstellende Kooperation“ der beiden Institutionen nicht sichtbar geworden sei. Das duale System stelle für Betriebe „vermeidbare Belastungen“ und „bürokratische Hemmnisse“ dar. Anzinger kann jedoch keinerlei systematische empirisch-evaluierte Fakten für seine kühne Behauptung vorlegen.

Dessen Vorhaben ist jedoch nur all zu durchsichtig, da bekannt ist, wer es initiiert hat. In einem 2003 an die Ministerpräsidenten der Länder gerichteten Schreiben hat es die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) als „erstrebenswert“ bezeichnet, das duale Arbeitsschutzsystem aufzugeben und die überbetrieblichen Aufgaben im Arbeitsschutz „auf eine Institution zu konzentrieren“, und zwar auf die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung.

Dieser Vorschlag wurde von Wirtschaftsminister Clement im April 2004 aufgegriffen und näher konkretisiert. Er möchte, dass die Aufgaben der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung gem. § 21 Abs. 4 ArbSchG per Vertrag und dauerhaft an die Berufsgenossenschaften übertragen wer-

den. Er begründet dies mit der Feststellung, dass die vorgeschriebene Kooperation zwischen der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung der Länder und den BG' en gescheitert sei, weil es eine strategische Zusammenarbeit bisher nicht gäbe. Aber auch für die immer wieder unterstellten Doppelkontrollen mit teilweise unterschiedlichen Anordnungen und unnötigen, kostenintensiven Folgen für die Betriebe, konnte der BMWA keine schlüssigen Beweise vorgelegt werden. Dagegen gibt es in einigen Bundesländern Beispiele guter Zusammenarbeit, speziell in Branchenprojekten, die von der Gewerbeaufsicht und den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung gemeinsam durchgeführt werden. Es ist nicht nachvollziehbar, dass das BMWA die durchweg guten Erfahrungen dieser Kooperationsbeispiele nicht zur Kenntnis nimmt. Es ist eigentlich merkwürdig, eine derart weitgehende Veränderung unseres Arbeitsschutz-Systems anzugehen, ohne zuvor eine entsprechende systematische Evaluation der Strukturen, der Prozesse und des Nutzens der überbetrieblichen Institutionen für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen und ohne die sonst erfolgreich praktizierte Konsultation und Einbeziehung der betroffenen Kreise durchgeführt zu haben.

Die angedachte Übertragung der Länderaufgaben soll zudem ohne Kostenerstattung an die Unfallversicherungsträger erfolgen. Da nicht davon ausgegangen werden darf, dass die BG' en Personal in gleichem Umfang einstellen wie sie die GAA' en freisetzen werden, ist zu befürchten, dass ein substanzieller Abbau der Aufsichtstätigkeiten in Betracht gezogen wird. Dem widerspräche allerdings der erweiterte Präventionsauftrag des ArbSchG ganz entschieden.

Das Argument, durch die sozialpartnerschaftliche Einbindung der Berufsgenossenschaften sei eine „sachgerechte Aufgabenerledigung“ besser gewährleistet als durch den Staat, ist in dieser Pauschalierung nicht ganz korrekt. Zwar ist es richtig, dass der Branchen- und Berufsbezug der BG' en eine hohe Qualität der konkreten fachlichen Beratungsleistung sicherstellt. Allerdings steht die Durchsetzungsfähigkeit der berufsgenossenschaftlichen Präventionsfachkräfte gerade aufgrund deren sozialpartnerschaftlichen Einbindung eher auf tönernen Beinen.

Darüber hinaus entstünde für die Überwachung des Arbeitsschutzes in der Polizei durch den Wegfall der staatlichen Gewerbeaufsicht ein Überwachungsvakuum. Eine solche einschneidende Maßnahme wäre weder mit den Instrumentarien des nationalen Arbeitsschutzrechts noch mit denen des europäischen Rechts möglich oder zulässig.

Die – theoretisch – verbleibende Alternative, nämlich der Gründung einer Berufsgenossenschaft für Sicherheitsberufe dürfte an der Realität, die eher Fusionen bestehender BG' en (siehe Fahrzeughaltungen und Binnenschiffahrt) kennt, scheitern. Zumal eine Art Polizei-BG nicht zwingend das erstrebenswerte Ziel der dort Beschäftigten sein dürfte. Ebenso wenig wie die

Eingliederung in die ohnehin mit Zuständigkeiten überfrachtete Verwaltungs-BG. Neben der im Arbeitsschutzgesetz vorgeschriebene Eigenkontrolle der Arbeitgeber ist die erste echte Kontrollinstanz diejenige des Betriebs- oder Personalrats. Überbetrieblich muss in einem nächsten Schritt an die Unfallversicherungsträger gedacht werden, die zwar im Wesentlichen beraten, doch auch kontrollieren. Die letzte und wesentliche Kontrollinstanz ist allerdings die staatliche Gewerbeaufsicht. Sie führt zwar auch Beratungen durch. Dennoch liegt ihre wichtigste Bedeutung im Kontrollaspekt. Es wäre im Hinblick auf die Sicherheit der Beschäftigten fatal, den Behörden, Unternehmen und Betrieben zu signalisieren, dass sie von nun an keine Kontrollen

mehr zu befürchten hätten. Diesen Freiheitsbrief wird die GdP nicht mittragen. Gleichwohl wird die dringende Notwendigkeit nicht verkannt, das duale System durch eine Neujustierung und Effektivierung der Zusammenarbeit zwischen staatlicher Arbeitsschutzaufsicht und gesetzlicher Unfallversicherung sowie eine Erweiterung des Aufgabenspektrums zu modernisieren. Die neuen Herausforderungen der globalisierten und flexibilisierten Arbeitswelt verlangen nicht weniger, sondern mehr Motivationsarbeit, Beratung, Hilfestellung und Kontrolle. Der Abschaffung einer Säule des dualen Arbeitsschutzsystems zu Lasten der Beschäftigten wird jedoch seitens der GdP eine klare Absage erteilt.

EPHK Bernd Blickle, Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit der Bereitschaftspolizei Baden-Württemberg

Die differenzierte GEFÄHRDUNGS- BEURTEILUNG im Polizeidienst

■ In der Vergangenheit gab es schon viele gute Versuche, die im Arbeitsschutzgesetz vom August 1996 vorgegebene Gefährdungsanalyse in der Polizei voran zu bringen. Wie die Berufsgenossenschaften haben auch die dem Dienstherrn zuarbeitenden Stellen der Polizei damit begonnen Checklisten zur Vorbereitung der Gefährdungsanalyse auszuarbeiten. Zunächst geschah dies für Werkstätten, Büroarbeitsplätze usw. Aus den Bemühungen einzelner Dienststellen kamen auch länderübergreifende Aktivitäten zustande. Das bedeutendste Ergebnis in diesem Zusammenhang ist die Handlungshilfe 3.0 der Unfallkasse des Bundes. Mit der Handlungshilfe liegt dem Dienstherrn eine Grobanalyse vor. Hiermit können an den Dienststellen grobe Zusammenhänge im Arbeitsschutz abgecheckt und die Verantwortlichen sensibilisiert werden.

Die Philosophie der Handlungshilfe geht nun davon aus, dass nach der systematischen Bearbeitung der Grobanalyse die Feinanalyse von den Fachkräften für Arbeitssicherheit durchgeführt wird. Dies trifft für fast alle in der Handlungshilfe bereitgestellten Hilfen (Checklisten) auch zu. Die Fachkraft vor Ort hat zur weiteren Bearbeitung Vorgaben der Berufsgenossenschaften und den Stand der Technik. Dies ermöglicht ein einheitliches Lösungsmuster, obwohl von vielen unterschiedlichen Fachkräften an unterschiedlichen Orten durchgeführt. Dies ist natürlich so vor gedacht, da z.B. ein Bildschirmarbeitsplatz in Berlin nicht anderen Vorgaben unterliegt als in Stuttgart.

Im oberen Absatz sprach ich davon, dass der systematischen Grobanalyse eine bedarfsorientierte Feinanalyse vor Ort folgt und dies für fast alle in der Hand-

lungshilfe abgelegten Checklisten gelten würde.

Dieses „fast“ beinhaltet für die Polizei eine bedeutsame Einschränkung. Nach meiner praktischen Erfahrung kann das oben angeführte Lösungsmuster im Polizeivollzugsdienst nicht direkt umgesetzt werden.

■ Dies hat folgende Gründe:

Damit die Gemeinsamkeiten des Arbeitsplatzes bei den Beurteilungen vor Ort ihren Niederschlag finden, stehen den Fachkräften für die Feinanalyse im Bereich des Polizeivollzuges fast keine gemeinsamen Hilfen (Analysen) von Berufsgenossenschaften und dem Gesetzgeber (siehe z.B. Bildschirmarbeitsplätze, Lager, Werkstätten usw.) zur Verfügung. In sehr detaillierter und aufwändiger Arbeit muss er diese fehlenden allgemein gültigen Analysen selbst erstellen. An jeder Polizeidienststelle des Landes. Dass die Ergebnisse nicht gleichen Inhaltes sein können liegt auf der Hand. Aber gerade bei der Arbeit des Polizeibeamten sind die Gleichartigkeit der Ausrüstung und Ausstattung unabdingbar. Erschwerend kommt noch hinzu, dass die erarbeiteten „Ergebnisse“ vor Ort oftmals gar nicht umgesetzt werden können, da die Zuständigkeit in diesen Fragen bei der

obersten Dienststelle liegen. Somit ist für mich eine einheitliche, systematische Feinanalyse eine wichtige Voraussetzung um die Gefährdungsanalyse im Polizeivollzugsdienst durchzuführen.

Den Polizeivollzugsdienst unterscheiden jedoch noch weitere Aspekte von den anderen Berufsbildern. Keine Checkliste und sei sie noch so gut erarbeitet kann Mehrfachgefährdungen erfassen. Solche Mehrfachgefährdungen sind aber im Polizeivollzugsdienst alltäglich.

Zur Verdeutlichung möchte ich die Bildschirmarbeitsplätze nennen. Die Mitarbeiter sind bei Ihrer Arbeit am Bildschirm bestimmten, genau definierten Gefahren ausgesetzt. Dies sind z.B. Zwangshaltungen durch unergonomisch gestaltete Arbeitsplätze oder Gefahren für die Augen bei Reflektionen der Möbeloberflächen oder bei falsch aufgestellten Bildschirmen. Die Mitarbeiter halten sich in einem vorgegebenen Raum mit bestimm- baren Gefahren auf.

Nicht so der Polizeibeamte beispielsweise im Streifendienst. Bei seiner Arbeit, ist der „Arbeitsplatz“ ständig wechselnd. Seine Tätigkeiten, die er an diesen wechselnden „Arbeitsplätzen“ durchführen muss, sind ebenfalls ständig wechselnd. Ausserdem sind die an diesen Orten und bei seinen Tätigkeiten auftretenden Gefahren nicht einfach zu benennen, da mehrere Gefahren bei einem Streifengang auftreten können. Bei der Unfallaufnahme läuft er Gefahr überfahren oder angefahren zu werden. Bei der Verfolgung eines Flüchtigen über eine Baustelle läuft er Gefahr sich einen spitzen Gegenstand in den Fuß zu treten bei der Festnahme läuft er Gefahr geschlagen zu werden. Beim Asservieren einer Spritze läuft er Gefahr sich zu infizieren usw. Diese kurze Aufzählung soll genügen um die Problematik aufzuzeigen.

Leider sind die Probleme bei der Gefährdungsbeurteilung im Polizeivollzugsdienst hiermit noch nicht abschließend aufgezählt. Die Häufigkeit einer Tätigkeit sagt zusätzlich noch über das Risiko etwas aus. Also muss auch noch eine Risikobeurteilung, abgeleitet von der Häufigkeit einer Tätigkeit, erstellt werden. So muss beispielsweise die Sichtbarkeit des Polizeibeamten bei seinen Tätigkeiten im Verkehrsraum sicherlich differenziert, nach der Häufigkeit betrachtet werden. Also unterscheidet sich eine Tätigkeit wie

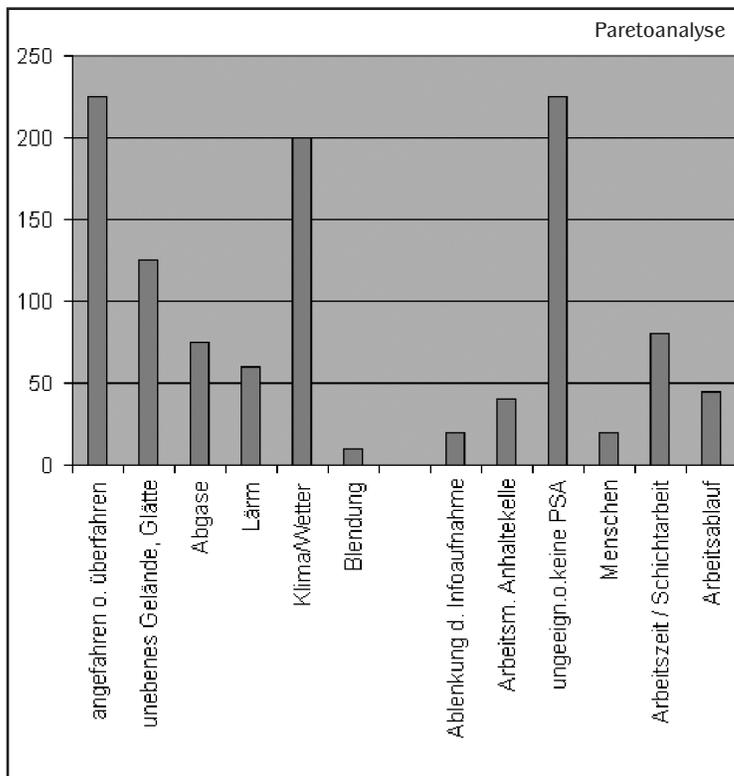
„Anhalten von Fahrzeugen“ nach der Frage bei welchem Dienstzweig führt der Beamte diese Tätigkeit aus. Denn hier muss das Risiko anhand der Häufigkeit beurteilt, letztendlich über die Ausrüstung entscheiden. Derartige Analysen eines Workshops (länderübergreifend in Kooperation mit der Firma 3M Deutschland) haben deutlich gemacht, dass die Warnweste nach DIN 471 für den Streifenbeamten ausreichend ist. Aber der Beamte auf der Autobahn oder im Prüfdienst muss mit viel mehr fluoreszierendem und retroreflektierendem Anteil auf seinem Dienstanzug ausgestattet sein. Gemäß der Mehrfachgefährdung hat die Analyse als weitere große Belastung die Witterung aufgezeigt. (siehe Bild 1) Somit ist der Gedanke eines speziellen Anzuges für diese Dienste nicht mehr weit und wäre zweckmäßig. Weniger Unfälle, weniger Dienstaussfälle durch Krankheitstage sind für den Dienstherrn die logische Folge. Betrachtet man nun diese Vorgaben, so wird deutlich, dass im Polizeivollzugsdienst auch die Feinanalyse systematisch erarbeitet werden muss und dies an der dafür zuständigen

obersten Dienststelle. Ein weiterer deutlicher Vorteil ist die Erarbeitung durch eine überschaubare Anzahl von Beamten. Ich denke da an einen Arbeitskreis mit Stamm-Mitgliedern, die je nach Fachrichtung von Spezialisten übergangsweise unterstützt werden.

Diese Feinanalyse ist jedoch nur mit neuen „Werkzeugen“, die bisher in der Polizei nicht bekannt waren, erarbeitet worden. In dem bereits erwähnten Workshop habe ich bei der Firma 3M Deutschland solche „Werkzeuge“ kennen gelernt. Die-

se ursprünglich aus der Raumfahrt stammenden und in den vergangenen Jahren in der Wirtschaft systematisch und erfolgreich eingesetzten Analyse – Werkzeuge können die eingangs beschriebenen Problematiken in unserer Feinanalyse erfassen. In der Industrie gibt es heutzutage keine Entwicklungsabteilung, die ohne solche Analyse-Werkzeuge auskommt. In den folgenden Monaten habe ich diese „Werkzeuge“, wiederum mit Unterstützung durch 3M, für unsere Belange, einer systematischen Feinanalyse, einsetzbar gemacht.

Bei diesen „Werkzeugen“ handelt es sich um die Ursache & Wirkung – Matrix, die Fehler-Möglichkeiten und Einfluß-Matrix (FMEA) und zur Darstellung der Risikogrößen, die Paretoanalyse.



Diese nicht ganz einfach einzusetzenden Handwerkszeuge werden nur von dem Arbeitskreis mit Zuarbeit durch Spezialisten der jeweiligen Dienststellen eingesetzt. Die Ergebnisse sind derart detailliert, dass hiervon direkt die geeigneten Ausrüstungs- und Ausstattungsgegenstände abgeleitet werden können. Da letztendlich alle polizeilichen Tätigkeiten und Dienststellen beurteilt werden, kann die bisherige, oftmals sehr unterschiedliche Ausstattung und Ausrüstung neu beurteilt und gestrafft werden. Diese

Erkenntnisse können mithelfen, Schutzausrüstungen zu beschaffen, die über mehrere Dienstzweige hinweg eingesetzt werden können.

Dies bedeutet eine Bündelung zur Verfügung stehender Geldmittel, Herabsetzung von Lagerkapazitäten für den Dienstherrn. Für den Mitarbeiter bringt es teilweise eine Verbesserung seiner Ausstattung und Ausrüstung zumindest aber eine Kontinuität in seiner Ausrüstung. Diese ist dann an die tatsächlich vorhandenen Gefahren gebunden und muss bei Änderung der Gefahrenlage neu beurteilt und angepasst werden.

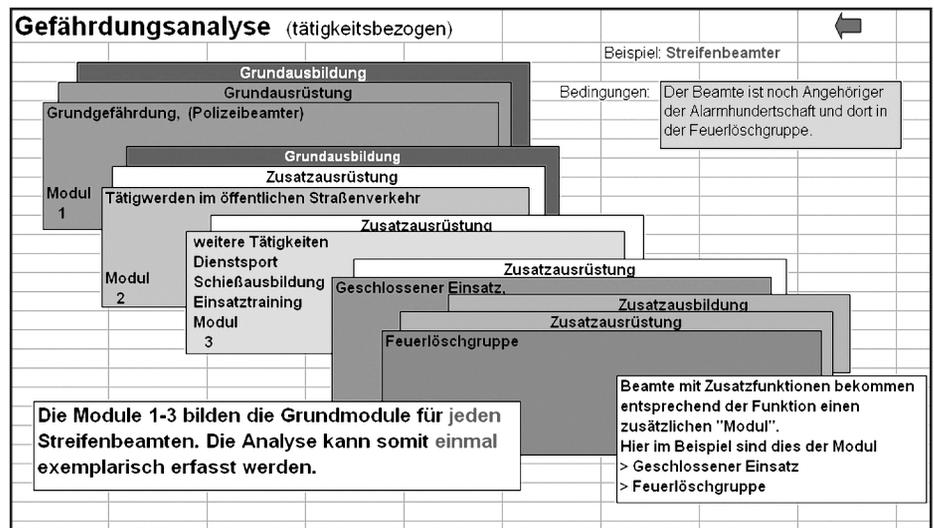
Als weiterer wichtiger Vorteil kann die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf alle Polizeien der Länder angeführt werden. Für den Transfer der Ergebnisse an die Dienststellen habe ich die nachfolgend aufgeführten „Module“ erarbeitet.

Um die Ergebnisse der Gefährdungsanalyse (Fein) in die Analysen an den Dienststellen einfließen zu lassen, musste eine einfache, aber effiziente Methode gefunden werden. Um hier weiter zu kommen habe ich die Bedingungen aufgelistet.

Die Lösung soll:

- > die Ergebnisse der Feinanalyse vor Ort einfach umsetzbar machen.
- > die zeitliche Belastung soll möglichst klein sein.
- > die Akzeptanz für die geforderte GfA steigern.
- > gewährleisten, dass die GfA vor Ort bei allen Dienststellen einheitlich ist.

Damit die geforderten Lösungsbedingungen umgesetzt werden können, habe ich mich für eine modulare Lösung entschieden.



den. Denn bei der Bearbeitung der Matrix, bei der die Tätigkeiten den Aufgabengebieten gegenübergestellt wird fällt auf, dass viele Tätigkeiten über alle Aufgabengebiete hinweg – mit unterschiedlicher Häufigkeit – relevant sind. Eine „Grundgefährdung“ war erkennbar, einfach durch die Tatsache, dass es sich um einen Polizeibeamten handelt. Dies war der erste Modul, der Modul des Streifenbeamten. Hiermit ist auch gleich der zahlenmäßig größte Teil im Polizeivollzugsdienst einfach zu bearbeiten. Das Arbeitsschutzgesetz, §5 Gefährdungsbeurteilung, läßt dem Beurteiler die Möglichkeit, bei gleicher Tätigkeit, nur einen Streifenbeamten exemplarisch zu beurteilen. Dies bringt vor Ort eine deutliche Erleichterung.

Die Beamten, welche noch zusätzliche Tätigkeiten verrichten, bekommen noch zusätzliche Module, wie zum Beispiel den Modul „Geschlossene Einheiten“ und/oder Feuerlöschgruppe.

Für die Spezialeinheiten gilt auch der Grundmodul plus den jeweiligen Modul der besonderen Tätigkeit.

Weitere Informationen zum Thema Gefährdungsanalyse (Fein):

Die genaue Funktionsweise der GfA(Fein) wird im Rahmen des Arbeitsschutzsymposium der GdP in Potsdam, am 1.und 2. Juni 2005 näher vorgestellt.

Wer mehr wissen möchte, kann sich auch direkt an mich wenden:

EPHK Bernd Blickle

Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit der Bereitschaftspolizei Baden-Württemberg

Tel: 07031 / 621-1300

E-mail: bernd.blickle@bpa5.bwl.de

GEFAHRSTOFFE UND BIOSTOFFE

in der polizeilichen Arbeit

■ Wenn Sie Beschäftigte der Polizei sind, kommen Sie möglicherweise mit Stoffen in Berührung, die für Ihre Gesundheit eine Gefahr darstellen können. Vielen von ihnen ist aber nicht bewusst, wann und wo sie mit gefährlichen Stoffen arbeiten oder sie unterschätzen die damit verbundenen gesundheitlichen Risiken.

Es kommt hinzu, dass auch teilweise den Verantwortlichen häufig entsprechende Informationen fehlen oder sie nicht ausreichend unterwiesen sind.

Gefahrstoff- / Biostoffbelastungen kommen fast an allen Arbeitsplätzen vor, wie zum Beispiel bei Fachgruppen der Kriminaltechnik: Physik; Chemie; Biologie; Schusswaffen- und Werkzeugspuren. Sie werden u.a. ausgelöst durch Reinigungs- und Desinfektionsmittel, Lösungsmittel, Laborchemikalien oder durch Pilze, Bakterien und Viren.

Bei alltäglichen oder planmäßigen, an einen festen Arbeitsplatz gebundene, Tätigkeiten mit Gefahrstoffen / Biostoffen werden in der Regel vom Arbeitgeber (Behördenleiter) die Gefährdungen ermittelt und die zum Schutz des menschlichen Lebens, der menschlichen Gesundheit und der Umwelt erforderlichen Maßnahmen entsprechend den Umgangsvorschriften der Gefahrstoff- / Biostoffverordnung beachtet.

Voraussetzung für jede Ermittlung einer entsprechenden Gefährdung ist die genaue Kenntnis aller Substanzen und ihrer Eigenheiten, mit denen in der Behörde gezielt umgegangen wird oder Beschäftigte zwangsläufig in Kontakt kommen können.

Aus praktischen Gründen ist es daher äußerst sinnvoll im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen der Tätigkeiten und/oder Verfahren, bei denen gefährliche Stoffe freigesetzt werden, eine umfassende Aufstellung aller relevanten Arbeitsstoffe, evtl. als Liste, zu verfertigen und beständig fortzuschreiben.

Umgang ist jeder mögliche Kontakt!

Die Definition „Umgang“ bezieht sich nicht nur auf das Be- und Verarbeiten oder den Verbrauch, sondern genauso auf das Lagern, Ab- und Umfüllen und letztendlich die Entsorgung (Beseitigung oder Verwertung).

Ein Umgang besteht aber auch, insbesondere im Polizeivollzug, – und dies wird leider oft vergessen – mit unbeabsichtigt durch chemische und biologische Vorgänge entstehenden oder freigesetzten Stoffen.

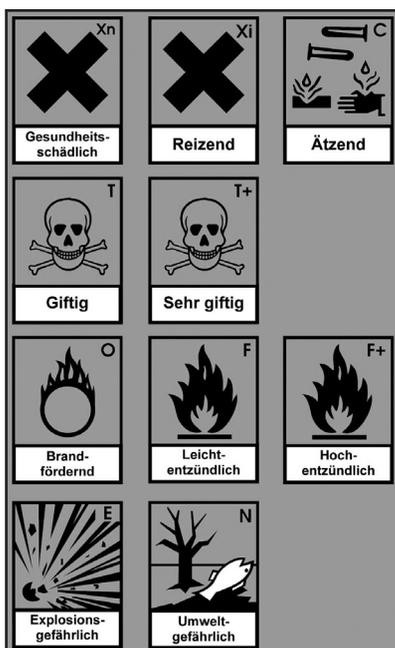
Ich empfehle nachdrücklich auch solche Tätigkeiten und Verfahren, in die o.a. Liste aufzunehmen. Beispielhaft hierfür sind die Tatortarbeit (Spurensuche, Spurensicherung, Verpackung / Aufbewahrung / Versand), die Brandursachenermittlung, die Beweissicherung bei Umweltdelikten und Gefahrguttransportverstößen.

■ Einsatz von gefährlichen Arbeitsstoffen im Polizeivollzug

Die meisten Verfahren in der Kriminaltechnik sind ohne den Einsatz von chemischen und biologischen Arbeitsstoffen kaum denkbar. Diese treten als Gas, Dampf, Nebel, Rauch, Staub oder Flüssigkeit auf. Folglich kann der menschliche Körper sie durch Einatmen, Verschlucken oder über die Haut aufnehmen, stets verbunden mit dem Risiko akuter oder chronischer Gesundheitsschäden. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Gefahrstoff-Eigenart und bei Beachtung entsprechender Vorsichtsmaßnahmen ist es durchaus möglich, sicher mit diesen Substanzen umzugehen.

Die ansteigende Entfaltung der Kriminalität, insbesondere der zielgerichteten Verbrechen, zwingt die Polizei zu technologischen Neuentwicklungen die geeignet sind, die Wahrheitsfindung zu erleichtern und Ergebnisse zu ermitteln, die vor Gericht Bestand haben. Das bedeutet aber auch, dass wir zukünftig auf diesem Gebiet mit einem rasanten Wachstum der naturwissenschaftlichen Methoden rechnen müssen. Jedoch heißt dies nicht, dass hier die Risiken als Preis für den Fortschritt akzeptiert werden. Zur Eindämmung solcher Risiken müssen begleitend zur technischen Entwicklung hinreichende Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden.

■ Arbeitsstoffe



Bei Arbeitsstoffen, die nicht eindeutig durch ihre Kennzeichnung als Gefahrstoff ausgewiesen sind, kann in der Regel erst im Verlauf der Ermittlung entschieden werden, ob diese gefährliche Stoffe freisetzen oder bilden können. Daher ist es sinnvoll, sie als potentielle Gefahrstoffe zu erfassen.

■ Nicht kalkulierbare Risiken

Der Tatort ist erwiesenermaßen die wichtigste Grundlage für eine erfolgreiche und zielgerichtete kriminalistische Ermittlungsarbeit. Der sinnvolle Einsatz spezialisierter Kräfte und entsprechender Einsatzmittel ist maßgeblich verantwortlich für eine schnelle Aufklärung krimineller Handlungen. Dessen ungeachtet besitzt jeder Tatort seine Eigenarten auf die sich die Spurensucher besonders einstellen müssen. Ungünstige Witterungsverhältnisse, schwer zugängliche Räume oder andere Abnormitäten können enorme physische Belastungen verursachen.

Oft beginnt auf Ellbogen und Knien die Detailarbeit (Drecksarbeit). Die Spurensucher fahnden nach Fingerspuren auf Trinkgläsern, Behältern und Türgriffen. In jeder Ausbuchtung, in jeder Fuge, Spalte und Ritze wird nach biologischen Nachlässen der Täter, nach Fusseln oder Speichelresten oder nach Schweiß, Sperma und Blutresten, insbesondere bei Sexual- und Tötungsdelikten, gesucht.

Häufig ist das Wühlen in Schmutz und Unrat oder sorgfältiges Arbeiten bei extremen klimatischen Verhältnissen im Verwesungsgestank, mit Ungeziefer und Maden an Leichen, notwendig.

Bei Drogentoten mit Aids und Hepatitis, in Güllegruben versenkten Toten, bei verkohlten oder stark verwesten Leichen werden trotz Auflösungserscheinungen Fingerabdrücke genommen.

Außer den chemisch-physikalischen Gefahren sind es hier überwiegend Mikroorganismen unterschiedlichster Arten die ernsthafte Beschwerden bei den Beschäftigten verursachen können.

Eine Erkrankung kann aber nur ausgelöst werden, wenn ein Kontakt zwischen einem Menschen und dem auslösenden Agens besteht, so dass eine Aufnahme in den menschlichen Organismus auf folgenden Wegen möglich ist:

1. über den Mund, dann spricht man auch von einer oralen Aufnahme
2. über die Atemwege, hier spricht man auch von Inhalation und
3. über die Haut oder auch die Schleimhaut
4. eine Rolle spielen auch Verletzungen, so dass ein Eindringen in tieferes Gewebe oder direkt in das Blut möglich



ist, ohne dass die Hautbarriere überwunden werden muss.

Die für die Gesundheit der Beschäftigten notwendigen technischen Schutzmaßnahmen zur Abwehr der Gefahren, wie der Einsatz einer geschlossenen Apparatur, eine Absaugung an der Entstehungsstelle oder geeignete Lüftungsmaßnahmen können vor Ort nur in den seltensten Fällen wirksam durchgeführt werden.

Umso wichtiger ist die richtige Auswahl (richtet sich nach dem Ausmaß der möglichen Gefährdung) und der wirksame Einsatz persönlicher Schutzausrüstung.

■ Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Man unterscheidet in:

1. Hautschutz/Körperschutz

- Körper
 - Schutzkleidung wie z. B. Schürzen, Schutzanzug, Schutzschuhe aus geeigneten Materialien
 - Hände
 - Schutzhandschuhe aus beständigem Gummi oder Kunststoff
 - Gesicht
 - Schutzhelme, evtl. in Kombination mit Helm, Vollmaske
- Zusätzlich zu der isolierenden Abdeckung der Haut ist die richtige Auswahl von Reinigungs- und Hautschutzpräparaten notwendig.

2. Augenschutz

- Schutzbrille
- Schutzhelm

3. Atemschutz

- Zum Schutz gegen Dämpfe = Atemschutzmaske mit Gasfilter
 - Gasfiltertyp A
 - Gasfilterklasse abhängig von der

Schadgaskonzentration

- Zum Schutz gegen Dämpfe/ Aerosole und Partikel = Atemschutzmaske Kombinationsfilter (Gas- und Partikelfilter)
 - Partikelfilterklasse abhängig von der Anwendung gegen inerte Stoffe (P 1), gesundheitsschädliche Stoffe (P 2) bzw. giftige und krebserzeugende Stoffe (P 3). = **Standard**

In Behältern und engen Räumen sind nur Isoliergeräte (unabhängig von der Umgebungsluft) zu verwenden.

Ich möchte ausdrücklich auf folgendes hinweisen:

Die Auswahl des Atemschutzgerätes richtet sich, unter Berücksichtigung der Eignung des Trägers, nach den Einsatzbedingungen, wie z. B. Umgebungsluft, Örtlichkeit, Arbeitsdauer etc. Diese Faktoren bedürfen der Klärung im Einzelfall.

Meine wichtigste Botschaft ist:

„Beim Umgang mit Gefahrstoffen / Biostoffen ist im Polizeivollzug immer und überall Vorsicht geboten!“

Krebs, Asthma und neuropsychiatrische Probleme sind nur einige der Erkrankungen, die Chemikalien, biologische Arbeitsstoffe und andere Gefahrstoffe verursachen können.

Die Lösung dieses ernstesten, aber oft noch verborgenen Problems besteht darin, die potenziellen Risiken dadurch einzugrenzen, dass einerseits alle Beschäftigten umfassender über die Gefahren aufzuklären sind und andererseits diese Stoffe vermieden oder durch weniger gefährliche Alternativen ersetzt werden.

Dies ist insbesondere dort von Bedeutung, wo nicht über die für die Einhaltung der entsprechenden Verordnungen erforderlichen toxikologischen Kenntnisse und/oder Systeme verfügt wird.