



**Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik
und Ergonomie e.V. (ASER)**

Corneliusstr. 31

D-42329 Wuppertal

Telefon: +49 - (0)202 - 73 10 00

Telefax: +49 - (0)202 - 73 11 84

E-Mail: info@institut-aser.de

Internet: <http://www.institut-aser.de>

**An den Landtag NRW
Ausschuss für Arbeit, Gesundheit
und Soziales**

Datum: 18.09.2020

Gesprächspartner: Prof. Dr.-Ing. André Klußmann

Ihre Nachricht vom: 15.07.2020

Ihr Zeichen: I.A.1

Aktenzeichen: F42.202-005

Bearbeiter: Ge/KI

Datei: F42.202-005-2020-09-18

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
17/3034**

Alle Abg

**Stellungnahme
des Instituts für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. (ASER)
zur**

**Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales
am 23. September 2020**

**Schlachthofbetreiber in die Verantwortung nehmen –
Arbeitsverhältnisse endlich verbessern!**

Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 17/9347

in Verbindung mit

**Schlachthöfe in NRW werden zu Corona-Brennpunkten –
Schluss jetzt mit der Ausbeutung der Beschäftigten in der Fleischindustrie!**

Antrag der Fraktion der SPD, Drucksache 17/9362

A) Arbeitsbedingungen in der Branche der Fleischindustrie

Die Arbeitsbedingungen in der industriellen Fleischwirtschaft (Schlachten und Fleischverarbeitung) sind gemäß jüngeren Ergebnissen aus Arbeitsschutzaufsichtskontrollen, Expert*inneneinschätzungen, Fachliteratur o.ä. bisher geprägt durch Tätigkeiten mit Arbeitsbelastungen hoher Intensitäten, langer Dauer und großer Häufigkeiten in den Bereichen

- **physischer Arbeitsbelastungen**, wie z.B. Ganzkörperkräfte, Körperhaltung, repetitive Arbeitsprozesse, Persönliche Schutzausrüstung,
- **psychischer Arbeitsbelastungen**, wie z.B. Taktgebundenheit, Bandarbeit, repetitive Arbeitsprozesse, Arbeitsplatzmaße bzw. Körperzwangshaltungen, Persönliche Schutzausrüstung, Schichtarbeit, Arbeitszeitdauer, Lärm und
- **umgebungsbedingter Arbeitsbelastungen**, wie z.B. Kälte, Lärm, Mikroklima in Kombination mit der Berufsbekleidung, Persönlicher Schutzausrüstung und Arbeitsschwere

sowie daraus resultierender Arbeitsunfall- und Erkrankungsgefährdungen, wie z.B. zu Schnittverletzungen, Atemwegserkrankungen, Rückenschmerzen, Karpaltunnel-Syndrom, physische und psychische Fehlbeanspruchungen, posttraumatische Belastungsstörungen, Lärmschwerhörigkeit u.v.a.m..

Demgemäß stehen arbeitswissenschaftliche Untersuchungsergebnisse mit einer repräsentativen Darlegung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten – gleich welcher Vertragskonstellationen – in der industriellen Fleischwirtschaft sowie einer darauf basierenden Arbeitsgestaltung nur sehr allgemein [1], nur sehr veraltet [2; 3], nur arbeitsorganisatorisch betrachtet [4; 5] oder nur als Literaturlauswertung über Einzelgefährdungen, -belastungen [6] zur Verfügung. Das heißt, es handelt es sich hierbei wohl um einen nicht-zufallsbedingten „weißen Fleck“, der sich nur durch die zum Teil prekären Arbeitsbedingungen u.a. auch in diesem Wirtschaftszweig selbst erklären lässt.

Die Rangreihe der bedeutsamsten Entwicklungen und Herausforderungen im Hinblick auf den Arbeitsschutz der nahen Zukunft in der Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“, die von Aufsichtspersonen und anderen Präventionsfachleuten der Gesetzlichen Unfallversicherung im Jahr 2019 gebildet wurde, beinhaltet auf den ersten 9 Rängen von 1. „Fachkräftemangel“ bis 9. „Thermische Exposition (Hitze, Kälte, Zugluft)“ fast ausschließlich Fragestellungen der **menschengerechten Gestaltung der Arbeit** [6].

Insofern stellt sich die Frage, wie die **menschengerechte Gestaltung der Arbeit** von den verantwortlichen Akteuren in den Betrieben beurteilt und gestaltet sowie von den zuständigen Landesbehörden kontrolliert und überwacht werden können.

Liegen hierzu die arbeitswissenschaftlichen Beurteilungsmaßstäbe, Methoden und Verfahren für die verantwortlichen Akteure in den Betrieben und Landesbehörden in hinreichendem Maße vor, so dass Beschäftigte demnach in diesen Arbeitssystemen gesund und produktiv die Arbeitslebensdauern erreichen können, wie sie die Sozialversicherungen (KV, RV, UV, ...) im Allgemeinen voraussetzen?

Oder Bedarf es hierzu weiterer Klärung mittels arbeitswissenschaftlicher Grundlagenstudien, wie altersuntypisch früher Arbeitskräfteverschleiß in der vorgesehenen Arbeitslebensdauer durch menschengerecht gestalteten Arbeitsbedingungen in solchen Arbeitssystemen gesichert vermieden werden kann?

Sind die branchenbezogenen Arbeitsbedingungen hinsichtlich der physischen, psychischen und umgebungsbedingten Arbeitsbelastungen und Arbeitsbeanspruchungen im aggregierten Arbeitsschichtverlauf hinreichend bekannt, um valide Prognosen für eine sichere, gesundheits- und menschengerechte Arbeitslebensdauer treffen zu können?

Oder Bedarf es hierzu weiterer Klärung mittels arbeitswissenschaftlicher Fall-, Querschnitts- und / oder Längsschnittstudien insbesondere über die realen Arbeitsbedingungen der Produktions-Arbeitssysteme in den Branchen und Betrieben, die häufiger in Zusammenhang mit strukturell bedingten, prekären Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen gebracht werden?

B) Menschengerechte Gestaltung der Arbeit

Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen zu treffen, auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls diese anzupassen. Arbeitsschutzmaßnahmen sind Maßnahmen

- zur Verhütung von **Arbeitsunfällen** und
- zur Verhütung von **arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren** einschließlich Maßnahmen der **menschengerichten Gestaltung der Arbeit** [7].

Eine **menschengerichte Gestaltung der Arbeit** liegt dann vor, wenn insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren – vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei **eintöniger Arbeit** und bei **maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus** – auf eine **Verminderung ihrer gesundheitsschädlichen Auswirkungen** für die Beschäftigten hingewirkt wird, was u.a. auch die Berücksichtigung der individuellen Belastungsfähigkeit der Beschäftigten bedeutet [8; 9].

C) Arbeitsschutzaufsicht in Branchen mit strukturell, prekären Arbeitsbedingungen im Land Nordrhein-Westfalen

Die Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein-Westfalen hat – wie schon zu prekären Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsverhältnissen und Unterkunftsconstellationen in Großunternehmen und auf Baustellen in den Jahren 1986 bis 1991¹ – auch in dieser Dekade landesweite Überwachungsaktionen in der Fleischwirtschaft (Schlachthöfe und Fleischverarbeitungsindustrie) seit 2013 [13; 14; 15], in der Zeitarbeit (Arbeitnehmerverleiher und Arbeitnehmerentleiher) seit 2013 [16], im Versandhandel (Verteilzentren, Paketzusteller) seit 2014 [17; 18], in der Bauwirtschaft (Trocken- und Montagearbeiten; Absturzsicherungen) seit 2017 [19; 20], in der Pflege (Krankenhäuser und Pflegeheime) seit 2018 [21] und in der Landwirtschaft (Saisonkräfte und Unterkünfte) seit 2020 [22] durchgeführt, die durch Aspekte wie Werksvertragsunternehmen, Arbeitnehmerüberlassung, Solo-Selbständigkeit, Arbeitnehmerfreizügigkeit, Arbeitnehmerunterkünfte, Mindestlohn und dergleichen gekennzeichnet waren. Hierzu wurde koordiniert mit weiteren Behörden zusammengearbeitet und dabei sind auch wieder landesweit zusammengesetzte Arbeitsschutzaufsichtsteams tätig geworden.

Die Schwerpunktprogramme der Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein-Westfalen – sowohl bei der zielgerichteten Bekämpfung prekärer Arbeitsbedingungen (z.B. Überwachungsaktionen; Arbeitsschutz-Beschwerdetelefon) als auch hinsichtlich wirksamer Beratungsinstrumente für Prävention und menschengerechte Gestaltung der Arbeit (z.B. Beratungsstellen für Faire Arbeit und Beschäftigung; Kompetenznetz Gesunde Arbeit) – heben sich in Relation zu den anderen Bundesländern (Flächen- und Stadtstaaten) der Bundesrepublik Deutschland heraus.

Um zu einem wirksamen Arbeitsschutz im bevölkerungsstärksten Bundes- und Flächenland Nordrhein-Westfalen in einer immer stärker ausdifferenzierten, arbeitsteiligen Arbeits- und Betriebswelt mittels Beratung und Überwachung hinwirken zu können, sind die Ressourcen der Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein-Westfalen entsprechend zu erweitern.

¹ Der veröffentlichte Eigenerfahrungsbericht „Ganz unten“ [10] vom November 1985 führte im Frühjahr 1986 im Land Nordrhein-Westfalen zur Aufstellung einer sechsköpfigen, landesweit agierenden „Mobilen Einsatzgruppe der Gewerbeaufsicht (MEG)“, die vom Standort des Gewerbeaufsichtsamtes Duisburg aus fast sechs Jahre lang insbesondere Leiharbeitsunternehmen bzw. Fremdfirmen auf Großbaustellen und bei großen Industrieunternehmen überprüfte [11; 12].

D) Arbeitsschutzkontrollen der zuständigen Länderbehörden

Das Bundesarbeitsministerium hat die jüngeren Ergebnisse der Arbeitsschutzüberwachungsaktionen des Landes Nordrhein-Westfalen aufgegriffen [23] und bereitet aktuell unter anderem Novellierungen des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes [24] vor, die insbesondere in den großen und mittelgroßen Betrieben (> 49 Beschäftigte) der Fleischindustrie (Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung) aber teilweise auch in allen Betrieben (Unternehmen, Verwaltungen) greifen sollen [25].

Insbesondere bei Werkvertrags- und Leiharbeitsbeschäftigten in der Produktion der Fleischindustrie teilweise auch im rollierenden Einsatz zwischen verschiedenen Kunden wird befürchtet, dass die Arbeitsbedingungen verstärkt zu Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie zu altersuntypisch frühem Arbeitskräfteverschleiß führen. Wird dies zukünftig mit dem Einsatz von Eigenpersonal im Kerngeschäft der Fleischindustrie allein dadurch anders werden?

Die Kontrolle und die Überwachung von Betrieben durch die zuständigen Behörden umfassen, ob der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes getroffen hat. Also **Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen** und **arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren** (u.a. Berufskrankheiten) einschließlich der **Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit**. Letzteres liegt dann vor, wenn insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren – vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus – auf eine Verminderung ihrer gesundheitsschädlichen Auswirkungen für die Beschäftigten hingewirkt wird, was u.a. auch die Berücksichtigung der individuellen Belastungsfähigkeit der Beschäftigten bedeutet.

Mit **anlasslosen, aktiven Arbeitsschutzkontrollen** können mittels Besichtigung von Arbeitsplätzen (Tätigkeiten, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, ...), Durchsicht von Dokumentationen und Nachfragen an Betriebsakteure formal und materiell relativ einfach erfassbare Vorschriften- und Regelverstöße festgestellt werden.

Auch bei **anlassbezogenen, reaktiven Arbeitsschutzkontrollen** aufgrund von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten oder Beschwerden kann spezifisch möglichen Ursachen nachgegangen und können so Verstöße ermittelt werden.

Die Kontrolle zum Beispiel von (verketteten) Maschinenanlagen mit „Bedienungsplätzen“ in Industriebetrieben sind sowohl für Marktaufsichtsbehörden („Inverkehrbringen von ...“) als auch für Arbeitsschutzbehörden („Tätigkeiten mit ...“) schon allein mit dem Fokus auf „nur“ Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten viel schwerer zu leisten.

Noch schwerer ist dies bei der Überprüfung von Tätigkeiten mit physischen und psychischen Überbelastungen, die u.a. zu Fehlbeanspruchungen und altersuntypisch frühem Arbeitskräfteverschleiß führen können. Diese Aspekte sind sowohl in Bezug auf das Arbeitsschutzgesetz (Arbeitsschutzüberwachung) als auch das Produktsicherheitsgesetz (Marktüberwachung, vgl. Punkt 1.1.6 Ergonomie in Anhang 1 der EU-Maschinenrichtlinie 2006/42/EG [26]) zu beachten.

Die Kontrolle und Überwachung der zuständigen Behörden sollte neben dem Fokus auf die **Sicherheit** (*Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen*) auch den **Gesundheitsschutz** (*Maßnahmen zur Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit*) vollständig umfassen. Überdauerndes – über die akute Pandemiesituation und Wirtschaftskrise hinaus – Ziel und Aufgabe der „Gewerbeaufsicht“ ist es auf **sichere, gesundheits- und menschengerechte Arbeitsbedingungen**, auf **sichere, gesundheitsgerechte und marktkonforme Produkte und Anlagen** sowie auf **unverzerrte Wettbewerbsbedingungen** mithinzuwirken, unabhängig davon wie dies behördenmäßig aufgeteilt ist.

Unter anderem auch zur Information, Beratung, Kontrolle und Überwachung des Gesundheitsschutzes ergeben sich verschiedene Fragestellungen, wie zum Beispiel:

- Welche vollständigen² arbeitswissenschaftlichen (oder arbeitswirtschaftlichen) Bewertungsverfahren³ stehen heute noch zur Verfügung, um Belastungen (ggf. auch Beanspruchungen) unterschiedlicher (Teil-)Tätigkeiten zu einer Arbeitsschicht aggregieren zu können und mittels derer Aussagen über schädigungslose, erträgliche, ausführbare, beeinträchtigungsfreie, persönlichkeitsförderliche und sozialverträgliche Arbeitsbedingungen für eine anzunehmende Arbeitslebensdauer zu treffen?
- Welche Arbeitslebensdauern (oder Arbeitsexpositions Dosen) sind hierbei heute anzunehmen, also 40, 45, 50, 52 oder XY Arbeitsjahre?

² Heute meist als „ganzheitlich“ bezeichnet, also die umfassende Betrachtung bzw. Beurteilung aller Faktoren, die die auf die Beschäftigten einwirkenden Arbeitsbedingungen bestimmen.

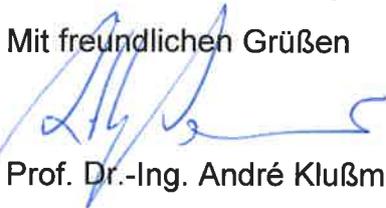
³ Zum Beispiel Job-Diagnostic-Survey (JDS), Tätigkeitsanalyseinventar (TAI), Arbeitswissenschaftliches Erhebungsverfahren zur Tätigkeitsanalyse (AET), Tätigkeitsbewertungssystem (TBS), Verfahren zur Beurteilung arbeitsbedingter Belastungen (BAB), Anforderungs- und Belastbarkeitsanalyse Technik / Medizin (ABATech / ABAMed), Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt (IMBA), Ergonomisches Datenbanksystem (EDS), Ergonomics Knowledge and Intelligent Design System (EKIDES), ..., einiges entstand beginnend ab dem Jahr 1974 schon im Forschungsprogramm „Humanisierung des Arbeitslebens (HdA)“, wurde jedoch ab Anfang der 1990er Jahre von der Arbeitswelt kaum noch nachgefragt und ist insofern in Teilen auch nicht mehr aktuell gehalten oder weiterentwickelt worden.

- Welche Arbeitsanforderungsunterteilungen der Beschäftigtengruppen hinsichtlich des Geschlechts⁴, des Lebensalters⁵ und der Belastungsfähigkeit^{6, 7}, sollten hierbei vorgesehen werden? Also welche Bandbreite muss durch die so genannte „Normalperson“ oder „Normperson“ als Referenz für die Beschäftigten-Gruppe abgebildet sein?
- Welche gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über Kombinationsbelastungen⁸ sollten solche vollständigen Bewertungsverfahren heute beinhalten?

Zudem sind die Arbeitsbedingungen (physische, psychische und umgebungsbedingte Arbeitsbelastungen, Arbeitsbelastungen durch PSA, Arbeitsunfallgefährdungen) der Beschäftigten in prekären Branchen und Betrieben bisher meist nur belastungspunktuell untersucht worden. Das heißt, hinsichtlich der ganzheitlich wirkenden Arbeitsbedingungen auf die Beschäftigten, hier am Beispiel der Fleischindustrie, handelt es sich wahrscheinlich um einen nicht-zufallsbedingten „weißen Fleck“, der sich vor allem durch die spezifischen Arbeitsbedingungen in diesem Wirtschaftszweig selbst erklären lässt und welchen es arbeitswissenschaftlich dringlich aufzuarbeiten gilt.

Insofern stellt sich die Frage inwiefern die Arbeitsschutzaufsicht in der Zukunft die menschengerechte Gestaltung der Arbeit⁹ noch stärker als bisher in den Fokus stellen wird und hieraus dann der Bedarf der arbeitswissenschaftlichen Klärung obiger Fragestellungen und der Gegebenheiten in Branchen mit prekären Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen besteht.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr.-Ing. André Klußmann



Prof. Dr.-Ing. Hansjürgen Gebhardt

-
- ⁴ männlich, weiblich, divers, ...?
 - ⁵ Normal belastbare Beschäftigte ab 18, ab 21 oder ab 25 Jahre, ..., bis 40, bis 50 Jahre, ...?
 - ⁶ Temporäre Belastbarkeits-, Fähigkeits- oder Leistungseinschränkungen durch das Lebensalter (Jugendliche, Senioren), durch Erkrankungszeiträume (BEM), durch Schwangerschafts- und Stillzeiträume, durch Erziehungs- und Pflegezeiträume, durch ...?
 - ⁷ Überdauernde Belastbarkeits-, Fähigkeits- und Leistungseinschränkungen durch alters- und / oder arbeitsbedingte Leistungswandlungen (chronische Verletzungen, Erkrankungen und / oder Schmerzen), durch Behinderungsarten verschiedener Schweregrade (MdB), durch ...?
 - ⁸ Klima- und Physische Belastungen, Gefahrstoff- und Lärmbelastungen, ...
 - ⁹ Inklusive der Themenstellungen wie langanhaltende und / oder einseitige Beanspruchung des Muskel-Skelett-Systems, Arbeitsverdichtung, Taktzeiten, Demografischer Wandel, interkulturelle und sprachliche Anforderungen u.ä. [6].

Literatur

- [1] BERUFENET: **Tätigkeitsbeschreibung Fleischer/in.**
Fachrichtung Schlachten, Nürnberg, 2007
- [2] Fischer, R.: **Schlachthöfe, Wurst- und Fleischwarenindustrie.**
In: Handbuch des Arbeiterschutzes und der Betriebssicherheit. Band 3,
F. Syrup (Hrsg.), Verlag Reimar Hobbing, Berlin, 1928, S. 390-394
- [3] Kersten, E.; G. Schulz: **Schlachthöfe, Fleischbe- und -verarbeitung.**
In: Handbuch für den Gesundheits- und Arbeitsschutz. Band 2,
Autorenkollektiv (Hrsg.), Verlag Tribüne, Berlin, 1978, S. 442-443
- [4] **Schwerpunkt Fleischindustrie/Fleischwirtschaft.**
Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Heft 3, Springer, Cham, 2018
- [5] Stracke, S.: **Branchenmonitor Schlachten und Fleischverarbeitung.**
Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Düsseldorf, 2019
- [6] Hauke, A.; I. Neitzner: **Branchenbild Schlachten und Fleischverarbeitung.**
IFA der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Sankt Augustin, 2020
- [7] Vgl. § 2 und § 3 **Arbeitsschutzgesetz** vom 7. August 1996 (BGBl. I S.
1246), das zuletzt durch Artikel 293 der Verordnung vom 19. Juni 2020
(BGBl. I S. 1328) geändert worden ist.
- [8] Vgl. § 2 Absatz 1 der **Begründung zum Arbeitsschutzgesetz**
(BT-Drs. 13/3540) vom 22.01.1996.
- [9] Vgl. Artikel 6 der **EG-Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG**
entsprechend der „Berücksichtigung des Faktors ‚Mensch‘ bei der Arbeit“.
- [10] Günter Wallraff: **Ganz unten. Mit einer Dokumentation der Folgen.**
Verlag Kiepenheuer & Witsch, Köln, 1985, 1988, 2003
- [11] **Neueste Kontrollergebnisse der mobilen Einsatzgruppe in Duisburg.**
Presseerklärung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen vom 15. August 1988
- [12] Lührssen, H.: **Chef aus der Not.**
In: DIE ZEIT, Nr. 19/1989, Ausgabe vom 5. Mai 1989
- [13] Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen, Jahresbericht 2013, MAIS NRW,
Düsseldorf, 2014, S. 21-24
Landesweite Überwachungsaktion in der Fleischindustrie.
Missbrauch von Werkverträgen unterbinden.
- [14] MAGS NRW (Hrsg.), Düsseldorf, 2019
Überwachungsaktion. „Faire Arbeit in der Fleischindustrie“.
Abschlussbericht.

- [15] MAGS NRW (Hrsg.), Düsseldorf, 2020
**Arbeitsschutz in der Fleischverarbeitung.
Ihre Rechte und wo Sie Unterstützung bekommen.**
- [16] Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen, Jahresbericht 2013, MAIS NRW,
Düsseldorf, 2014, S. 25-28
Überwachungsaktion Zeitarbeit. Arbeitsschutz auf gutem Weg.
- [17] Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen, Jahresbericht 2014, MAIS NRW,
Düsseldorf, 2015, S. 11-13
**Sicherer Transport von Tür zu Tür.
Schwerpunktaktion zur Überwachung von Paket- und Kurierdiensten.**
- [18] Pressemitteilung des MAGS NRW vom 19. Dezember 2018:
**Kurz vor den Weihnachtstagen zieht Arbeitsminister Karl-Josef
Laumann eine positive Zwischenbilanz der NRW-Arbeitsschutzaktion
„Fairer Versandhandel“.**
- [19] Pressemitteilung des MAGS NRW vom 18. September 2017:
**Kontrollen von Arbeitsschutz und Zoll im nordrhein-westfälischen
Baugewerbe.**
- [20] Bericht der Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein-Westfalen 2018 für den
Ausschuss Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landtages Nordrhein-
Westfalen, MAGS NRW, Düsseldorf, 2019, S. 11-12:
Überwachungsaktion: „Bauen und Sanieren, aber sicher“ (2018).
- [21] Bericht der Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein-Westfalen 2018 für den
Ausschuss Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landtages Nordrhein-
Westfalen, MAGS NRW, Düsseldorf, 2019, S. 13:
Arbeitsschutzaktion: „Gesund und sicher pflegen“ (2018 und 2019).
- [22] MUNLV NRW und MAGS NRW (Hrsg.), Düsseldorf, 2020:
**Handlungshilfe zum Schutz vor Ansteckung mit dem Coronavirus
bei der Saisonarbeit in der Landwirtschaft.**
- [23] BMAS (Hrsg.), Berlin, 2020
Eckpunkte „Arbeitsschutzprogramm für die Fleischwirtschaft“.
- [24] Pressemitteilung des BMAS vom 20. Mai 2020:
Mehr Arbeitsschutz und Hygiene in der Fleischwirtschaft.
- [25] Regierungsentwurf für ein „**Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs
im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz)**“ vom 29. Juli 2020
(s.a. Bundesrat-Drucksache 426/20 vom 7. August 2020).
- [26] Richtlinie 2006/42/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom
17. Mai 2006 über **Maschinen** und zur Änderung der Richtlinie 95/16/EG
(Neufassung).