

VERBAND DER LANDES-BEAMTEN, -ANGESTELLTEN UND -ARBEITER  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
IM DEUTSCHEN BEAMTENBUND



Mönchengladbach, den 9.11.1993

Geschäftsstelle: Georgstraße 15, 5137 Waldfeucht, Telefon 02455/1396  
Telefax 02455/2590

Präsidentin des Landtags  
Nordrhein- Westfalen  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
11. WAHLPERIODE

ZUSCHRIFT  
11/2994

A22

Betr.: Erstes Gesetz zur Verwaltungsstrukturreform  
- Anhörung von Sachverständigen -  
Bezug: Schreiben vom 21.10.1993 I.1.E  
Anlagen: div.

In meinem Verband ( VdLA NRW ), für den ich spreche, sind 1300 Beschäftigte der bisherigen Staatlichen Gewerbeaufsicht organisiert.

Auch nach intensivster Diskussion und Befassung mit den Organisationsvorhaben wird von der weit überwiegenden Mehrheit der sachkundigen Beschäftigten nach wie vor die Auffassung vertreten, daß eine Trennung von Arbeitsschutz und Immissionsschutz und somit die Aufsplitterung der Aufgabenstellung der bisherigen Staatlichen Gewerbeaufsicht eine Fehlentscheidung darstellen würde.

Auf den Argumenten und den Erfahrungen der Beschäftigten der Staatlichen Gewerbeaufsichtämter beruht diese Darstellung, in der ich mich gegen die beabsichtigten gesetzlichen Maßnahmen wende .

Die Begründung des Gesetzentwurfes geht über allgemeine Formulierungen ( " medienübergreifende Anforderungen eines modernen Umweltschutzes"....." Organisation des Arbeitsschutzes, die sich über den Unfallschutz hinaus in Richtung auf eine vorbeugende Gesundheitsfürsorge am Arbeitsplatz entwickelt hat..." ) nicht hinaus.

Insbesondere werden Begründungen dahingehend vermißt, aus denen zu entnehmen wäre, weshalb sich die Landesregierung über die auch durch die Fa. Roland Berger dargestellten

Schnittstellen zwischen den Gebieten des Arbeits- und Immissionsschutzes hinweggesetzt. Die Bemühungen, zu einer strafferen, effektiveren Verwaltung zu gelangen, bleiben Worthülsen. Bisher fehlt jeder konkrete Hinweis, wie die Aufgabenerfüllung für die Bereiche Arbeitsschutz und Immissionsschutz in der neuen Organisationsform sinnvoller, straffer und effektiver gesichert werden könnte.

Nachvollziehbar sind bisher lediglich die sich bereits aus der internen Aufteilung von Arbeitsschutz und Immissionsschutz innerhalb der Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter und der damit vorhandenen Zuständigkeit von zwei Ressorts ergebenden Probleme und Reibungsverluste. Die Beschäftigten beklagen seit längerem die Abnahme der Wertigkeit des Arbeitsschutzes gegenüber dem Umweltschutz.

Der Weg hin zu zwei von einander getrennten eigenständigen Behörden ergibt sich daraus nicht.

**Sinnvoll wäre die Zuordnung beider Aufgabenbereiche zu einem Ressort.**

Daß es bisher nicht gelungen ist, gegenüber den Beschäftigten der Staatlichen Gewerbeaufsicht die Notwendigkeit oder die Sinnhaftigkeit der vorgesehenen Trennung zu begründen, mag auch die bisher vergebliche Bemühung der Ministerien um Akzeptanz bei den Beschäftigten zu werben, dienen:

Wegen der Widerstände bei den Beschäftigten gegen die geplante Neuorganisation wurde seitens des Arbeitsministeriums ein workshop in der Zeit vom 31.8. bis 1.9.1993 angeboten, durch den die Akzeptanz erhöht werden sollte und zu dem die Teilnehmer/innen in einem Zufallsprinzip ermittelt wurden. Als Diskussionspapier lagen die "Leitideen" über die Neuorganisation der Arbeitsschutzverwaltung in Nordrhein-Westfalen vor. (Anlage 1)

Ich erlaube mir, den Extrakt des vorgenannten workshop ebenfalls zur Kenntnisnahme beizufügen. (Anlage 2)

**Die geplante Organisationsänderung hat ihr Vorbild im Land Hessen, in dem die Trennung von Arbeitsschutz und Immissionsschutz vollzogen wurde.**

Hätte diese Trennung im Land Hessen zu positiven Ergebnissen in der Wahrnehmung von Arbeitsschutz und Immissionsschutz geführt, so machte die nunmehr in NRW geplante Änderung

Sinn.

Tatsache ist jedoch , daß unsere Feststellungen ( bei Personalvertretungen der neuen Ämter in Hessen) folgendes ergeben haben:

- Arbeitsschutz ist völlig nebensächlich geworden. Er wird im Wesentlichen durch die Berufsgenossenschaften abgedeckt. Die Berufsgenossenschaften sehen ihre Aufgabenstellung jedoch nicht im sozialpolitischen Arbeitsschutz, sondern in der Unfallverhütung, um evt. Kosten von den Arbeitgebern fernzuhalten. ( Ausspruch eines Personalvertreters des Arbeitsschutzamtes Frankfurt: "Genausogut könnte man das Fischereirecht durch die Anglervereine regeln lassen")
- Die Zusammenarbeit zwischen Immissionsschutz und Arbeitsschutz ist gleich Null.
- Noch 1 1/2 Jahre nach der Trennung sind noch nicht einmal die Hälfte der Akten getrennt.
- Es findet eine permanente lautlose Kostensteigerung statt durch nutzloses Nebeneinanderher von Ämtern, da eine sächliche Koordinierung fehlt.

Ich sehe die Gefahr, daß vor einer nachweisbaren Richtigkeit der Entscheidung in Hessen, nunmehr in NRW die gleichen falschen Weichen gestellt werden sollen.

**Ich gehe in meiner Begründung der Ablehnung der Gesetzesvorlage davon aus, daß sich Arbeitsschutz und Umweltschutz in wesentlichen Bereichen bedingen.**

Hierbei folge ich der gutachterlichen Äußerung der Fa. Roland Berger und der Information der Fachleute der Staatlichen Gewerbeaufsicht vor Ort.

Es muß der Tatsache Rechnung getragen werden, daß der Schutz des Arbeitnehmers- und hierbei besonders die Verhütung von Fehlern bei der Bedienung von Anlagen- unmittelbar auch dem Schutz der Umwelt dient. Wie auch der Organisationsgutachter feststellt, bildet "menschliches Versagen" eine entscheidende Gefahrenquelle für auftretende Umweltschäden.

( S. 13-20 des Gutachtens Quelle RW TÜV )

In vielen gesetzlichen Vorgaben wird von der engen

4

Verzahnung von Arbeitsschutz und Immissionsschutz ausgegan-  
gen:

- BImSchG ( §§ 6, 24 )
- BImSchV
- GerlTG
- ChemG
- § 24 GewO

Besonders eindeutig ist die Verbindung von technischem Arbeitsschutz zum Umweltschutz. Der Schutz des Arbeitnehmers vor Lärm, Abluft, Gefahren durch Abwässer, Abfälle, Altlasten berührt unmittelbar die Aufgaben des Umweltschutzes im Hinblick auf Gewässerschutz, Immissionsschutz und Bodenschutz.

Auch hierzu folge ich der gutachterlichen Feststellung der Fa. Roland Berger S. 13-26 , 13-27 und 13- 28.

Bereits in der derzeitigen Organisationsform stellen die Gutachter Defizite beim Arbeitsschutz ( S. 12-42 ff) und Immissionsschutz (S. 12-52ff) fest.

Arbeitsschutz und Umweltschutz sind wirkungsvoll nur in engem Kontakt zum Bürger und Betrieb sicherzustellen. Dies gilt bei Unfällen und Gefahr im Verzuge ebenso wie bei der Vorsorge durch möglichst flächendeckende Beobachtung evt. auftretender Gefahrenquellen.

Die bisher schon nicht mehr befriedigende Anzahl von vorbeugenden Besuchen einzelner Betriebe vor Ort wird aufgrund der neuen Personalstärke und der Standorte der Behörden noch mehr reduziert werden. Anstelle der eigenständigen Beobachtungen durch die Beschäftigten soll vorwiegend anhand von Checklisten gearbeitet werden. Hier befürchten die Beschäftigten, daß die am grünen Tisch erarbeiteten Checklisten den Blick auf akute Gefahren verstellen könnten. Das Abarbeiten von Checklisten würde den Blick für die Vorsorge bei Unfallgefahren nicht mehr verlangen.

Die sich aus der Entscheidung der Landesregierung ergebende Reduzierung der Anzahl von Dienststellen sowie die bereits getroffenen Standortentscheidungen verlangen geradezu nach einer Straffung und damit Verminderung der Beobachtungen vor Ort und beinhalten eine erhebliche Minderung von Bürger- und Betriebsnähe. Ebenso werden sich zwangsläufig die Kosten für doch noch erforderliche Dienstreisen erhöhen.

Im Umweltschutz soll ein technischer und ein grüner Bereich



# **Neuorganisation der Arbeitsschutzverwaltung in Nordrhein-Westfalen**

## **Leitideen**

---

### **Neue Aufgaben für den Arbeitsschutz**

Der Wirtschaftsstandort Nordrhein-Westfalen braucht gesunde Arbeitsplätze. Das setzt das Engagement aller Beteiligten voraus. Diese Entwicklung kann das Land Nordrhein-Westfalen nur mit einer modernen, vorausschauenden und leistungsstarken Arbeitsschutzverwaltung unterstützen. Um den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz weiter zu verbessern und aktiv mitzugestalten, arbeitet das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales an einer grundlegenden Neuorganisation der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung. Der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales trägt damit im staatlichen Arbeitsschutz frühzeitig den weitreichenden Änderungen Rechnung, die sich in den gesellschaftlichen Strukturen von Arbeit ergeben haben.

Eine ständig wachsende Zahl von Gefahrstoffen, immer komplexere Technik, neue Formen der Arbeitsorganisation, die zunehmende Bedeutung psychomentaler Belastungen stellen ein Gefährdungspotential für immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar. Der staatliche Arbeitsschutz schafft sich mit der vorgesehenen Neuorganisation verbesserte und moderne Instrumente, Methoden und Organisationsformen, um mit dieser Herausforderung fertig zu werden.

### **Kernaufgaben des staatlichen Arbeitsschutzes**

Arbeitsschutz ist zu verstehen als umfassender Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt. Im Mittelpunkt steht die Gesundheit des Einzelnen. Gesundheit schließt im Sinne der Definition der Weltgesundheitsorganisation das Wohlbefinden mit ein.

Einen wesentlichen Beitrag dazu liefert die sichere Technikgestaltung, d.h. die Gestaltung von Maschinen und Anlagen, so daß Unfälle und Schadensfälle verhindert werden, absehbares Fehlverhalten oder Fehlgebrauch durch das Bedienungspersonal ohne Folgen bleibt und eine Unter- oder Überforderung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vermieden wird. Damit leistet der staatliche Arbeitsschutz gleichzeitig einen wichtigen Beitrag zum Schutz der Öffentlichkeit.

## Leitideen für den modernen Arbeitsschutz

Das Konzept für die Neuorganisation basiert auf folgenden *Leitgedanken*:

- ***Arbeitsschutz ist umfassender Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt.*** Er muß über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten hinaus das Wohlbefinden am Arbeitsplatz erfassen; der Sozialraum Europa ist diesem umfassenden Arbeitsschutzgedanken ebenfalls verpflichtet.
- ***Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verknüpft Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und soziale Beziehungen.*** Die psychischen und sozialen Belastungen müssen ebenso wie die mentale Unter- oder Überforderung in die Gesamtbetrachtung einbezogen werden.
- ***In der sicheren Technikgestaltung verbindet sich der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem Schutz der Öffentlichkeit.*** Gewachsene Kompetenzen im technischen Arbeitsschutz müssen weiterentwickelt werden und bleiben ein wesentlicher Bestandteil des staatlichen Handelns im Arbeitsschutz.
- ***Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hat eine hohe ökonomische Bedeutung.*** Leistungsfähige und leistungsbereite Mitarbeiter sind ein wichtiger Wirtschaftsfaktor für die Betriebe; in Zukunft wird die bessere Mannschaft über Erfolge entscheiden und nicht die Anlagen und Maschinen. Die bessere Mannschaft kann aber nur haben, wer seinen Mitarbeitern gut gestaltete Arbeitsplätze, menschengerechte Arbeitsabläufe und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz sichert. Unfälle und Krankenstand sind nicht nur für die Betriebe ein bedeutender Kostenfaktor, sondern belasten in hohem Maße auch das soziale Netz.
- ***Die aktive Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen ist Kernaufgabe beim Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt.*** Belastungsschwerpunkte müssen frühzeitig erkannt werden, bevor nachhaltige Gesundheitsschäden bei den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auftreten. Effektive Vorbeugung setzt bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen an.
- ***Gesundheitsschutz erfordert die aktive Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.*** Der staatliche Arbeitsschutz wird diesem Gesichtspunkt künftig noch mehr Gewicht beimessen.
- ***Staatliches Handeln im Arbeitsschutz muß sich auf die Kernaufgaben konzentrieren.*** Weitere Aufgaben, die besser von anderen staatlichen oder privaten Einrichtungen wahrgenommen werden können, sind auf diese zu übertragen.

- \* **Moderne Technik zur schnellen Gewinnung, Verarbeitung und Übermittlung von Information wird konsequenter genutzt.** Damit wird es künftig umfassender und rascher möglich sein, die notwendigen Daten zum Erkennen von Gesundheitsbelastungen und -gefährdungen bei der Arbeit zu erfassen und auszuwerten.
- \* **Durch intensive Fortbildung werden die Sachkompetenz ebenso wie die soziale Motivation, die Aufgeschlossenheit und die Entscheidungsfreude der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig gestärkt.**

### **Kernpunkte einer neuen Aufsichtsstrategie**

Die künftige Strategie des staatlichen Arbeitsschutzes wird sich von einer flächendeckenden und vorschriftenorientierten Überwachung in Richtung auf eine **schwerpunktmäßige und themenorientierte Intervention** entwickeln, ohne das bisherige ordnungspolitische Handeln aufzugeben. Ausgangspunkt wird sein ein regelmäßiger Statusbericht über die Gesundheitssituation in der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen, in dem Daten aus unterschiedlichen Quellen (Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Betriebe u.a.) und die Erfahrungen der Arbeitsschutzbehörden zusammengefaßt werden. Aus diesem Statusbericht werden Problemschwerpunkte ermittelt, für die jeweils auf die besonderen Verhältnisse abgestimmte Handlungsprogramme entwickelt werden. Die Umsetzung, Auswertung und Erfolgskontrolle der Programme kann je nach Erfordernis flächendeckend oder regional erfolgen und sich auf alle Betriebe oder eine repräsentative Auswahl beziehen.

Um diese moderne, schnell und flexibel auf die sich beständig verändernden Verhältnisse im Arbeitsschutz anpaßbare Aufsichtsstrategie erfolgreich anwenden zu können, müssen die Ämter und zentralen Einrichtungen des staatlichen Arbeitsschutzes in die Lage versetzt werden,

- \* **die vielfältigen Informationen zum aktuellen Zustand des Gesundheitsschutzes in der Arbeitswelt unter Berücksichtigung arbeitsmedizinischer, sicherheitstechnischer, arbeitspsychologischer und sozialer Gesichtspunkte zu ermitteln, auszuwerten und zusammenzufassen;**
- \* **in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen und Personen, die mit Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt befaßt sind (Betriebe, Gewerkschaften, Betriebsräte, Berufsgenossenschaften, Krankenkassen u.a.), Brennpunkte des Arbeitsschutzes zu identifizieren;**
- \* **zu diesen Brennpunkten auf gezielte Wirkung angelegte Handlungsprogramme zu entwickeln;**

- \* diese *Programme koordiniert* mit allen Beteiligten (Betriebe, Betriebsräte, Gewerkschaften, Kammern, Verbände, Berufsgenossenschaften usw.) und mit gezielter Außenwirkung auf eine bestimmte Öffentlichkeit (z.B. Betriebe einer Branche oder mit einem bestimmten Typ von Arbeitsplätzen) *umzusetzen* und
- \* eine systematische *Erfolgskontrolle der Programme durchzuführen*.

Arbeitsschutzprobleme in den Betrieben werden verstärkt mit einer Strategie des Problemlösens in Angriff genommen, wobei die rechtlichen Möglichkeiten der Arbeitsschutzbehörden zur Durchsetzung von Schutzmaßnahmen als ein wichtiges Werkzeug nicht nur beibehalten, sondern weiterentwickelt werden müssen. Neu an dieser Strategie des Problemlösens ist vor allem, daß sie über den Einzelfall hinaus systematisch, koordiniert und unter Bündelung der Kräfte auf Problemschwerpunkte angewandt wird. Dafür müssen im staatlichen Arbeitsschutz Voraussetzungen geschaffen werden, sowohl in organisatorischer Hinsicht, als auch im Hinblick auf Arbeitsabläufe bei jeder bzw. jedem einzelnen Bediensteten.

## Die neue Organisationsstruktur

Grundvoraussetzung war für diese neue Orientierung des staatlichen Arbeitsschutzes seine Organisation in einem eigenständigen Bereich und mit klarem, auf Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt und sichere Technikgestaltung ausgerichteten Profil. Aus diesem Grund werden aus den 22 Arbeitsschutzabteilungen der Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter 12 *Ämter für Arbeitsschutz* gebildet, in denen insgesamt mehr als 600 Fachmitarbeiterinnen und -mitarbeiter beschäftigt sein werden. Ergänzend dazu wird zur Bearbeitung zentraler und übergreifender Aufgaben eine neue *Landesanstalt für Arbeitsschutz* eingerichtet. In der Landesanstalt werden ca. 190 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sein, die vor allem aus den beiden bisherigen Dienststellen der Staatlichen Gewerbeärzte und der Zentralstelle für Sicherheitstechnik kommen.

Die Landesanstalt und die Ämter für Arbeitsschutz sollen eng zusammenarbeiten und sich in ihren Aufgaben ergänzen.

Die Landesanstalt für Arbeitsschutz wird die Erarbeitung des Statusberichts, das Erkennen von Belastungsschwerpunkten und die konzeptionelle Entwicklung von Handlungsprogrammen übernehmen. Für diese *Problemanalyse, Programmentwicklung und Programmorganisation* wird dort Sachverstand aus unterschiedlichen Fachrichtungen (Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik, Arbeitspsychologie u.a.) zusammengeführt.

Die Umsetzung der Programme erfolgt in den Ämtern. Sie werden dabei von der Landesanstalt unterstützt, die für die *Öffentlichkeitsarbeit, Aus- und Fortbildung sowie EDV-gestützten Informations- und Kommunikationsservice* zuständig ist.

Die Landesanstalt wird auch *Einzelfallberatung sowie Labor- und Untersuchungsaufgaben für den gesamten Bereich der Arbeitsschutzverwaltung* durchführen und für Berufskrankheitenverfahren, Ermächtigungsverfahren, Bauartzulassungen u.ä. zuständig sein.

In begrenztem Umfang werden in der Landesanstalt auch gesetzlich nicht vorgeschriebene *Dienstleistungen für externe Stellen* z.B. in Form von gutachterlicher Tätigkeit erbracht.

Die Ämter für Arbeitsschutz sollen über die Durchführung von übergreifenden Programmen hinaus auch selbst einen auf ihren jeweiligen Amtsbezirk bezogenen Statusbericht erarbeiten können. In Zusammenarbeit mit der Landesanstalt sollen regionale Belastungsschwerpunkte erfaßt werden, auf die mit spezifischen Programmen reagiert werden kann.

## **Neue Formen der Arbeitsorganisation**

Innerhalb der Organisationsbereiche sind in zweierlei Hinsicht Veränderungen notwendig:

- Zum einen müssen die personellen Kapazitäten für die neue Arbeitsweise der Arbeitsschutzbehörden geschaffen werden. Dies soll dadurch erreicht werden, daß personalintensive Aufgaben, die auch von anderen Einrichtungen bearbeitet werden können, zurückgeführt werden und daß Routinevorgänge möglichst in der Abarbeitung gestrafft und vereinfacht werden. Die Einführung der EDV in die Arbeitsschutzverwaltung (Projekt COMPAS) ist hierzu ein wichtiger Schritt.
- Zum anderen setzt die neue Aufsichtsstrategie flexibleren Personaleinsatz und intensivere fachübergreifende Zusammenarbeit sowohl innerhalb der Arbeitsschutzbehörden, als auch mit anderen mit Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt befaßten Einrichtungen voraus. Notwendig ist hierzu ein neuer Zuschnitt des Aufgabenbereichs für jede einzelne Mitarbeiterin und jeden einzelnen Mitarbeiter, mehr Eigenverantwortung und eine flachere Hierarchie. Dies gilt für alle Organisationsbereiche.

1.  
2. 11

## **Neue und erweiterte Aufgaben für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden künftig ihre Aufgaben vielfältiger. Es werden erweiterte Fähigkeiten gefordert, z.B. projektorientiertes Arbeiten, Zusammenarbeit mit Vertretern anderer Fachrichtungen, Organisation von Gesprächskreisen u.ä. Parallel zur Einführung neuer Organisationsformen wird es in verstärktem Umfang ein Angebot an Fortbildungsveranstaltungen geben, in denen solche Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt werden.



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

♥♥ -lich Willkommen  
zum Workshop

"Leitideen - eine Antwort auf  
die Probleme im Arbeitsschutz"

Düsseldorf, 31.08. - 01.09.'93

**Moderatoren**  
Christian Brauner  
Winfried Gerlach

13



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

**Ziele dieses Workshops**

- Bedeutung der Leitideen als strategische Antwort zur Lösung aktueller Probleme im Arbeitsschutz beleuchten
- Klären, welche Auswirkungen die Leitideen auf derzeit positive Aspekte der Arbeit im Arbeitsschutz haben
- ⇒ Erfassen eines abschließenden Meinungsbildes bezüglich der Leitideen



14

Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

Welche Probleme sehen  
Sie bei der Bewältigung  
Ihrer täglichen Arbeit?

- Probleme auf Karten
- Jeweils ein Problem auf eine Karte
- Bitte "laut & deutlich" schreiben

Problem



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

## Bausteine des Workshops

- › Begrüßung, Ziele, Bausteine
- › Ermitteln der derzeitigen Probleme im Arbeitsalltag des Arbeitsschutzes
- › Informationen zu den Leitideen
- › Bewertung der Leitideen als Problemlösung
- › Analyse der möglichen Auswirkungen auf derzeit positive Aspekte
- › Abschließende Gesamtbetrachtung



16

Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

Probleme in/bei der tägl. Arbeit

Fehlende Sach-  
kompetenz auf  
der Führungsebene

Fehlende Fach- und  
Sachkompetenz in  
der Vorgesetztenenebene

Entfernen der Vorge-  
setzten vom Arbeits-  
alltag

Fehlende Motivation

Durch augenblickliche  
Situation schlechte  
M O T I V A T I O N

Fehlende Motivation



**Workshop, Leitideen**  
**- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -**

**Probleme in/bei der tägl. Arbeit**

**Personal-  
mangel**

Immer umfang-  
reichere Aufgaben  
bei weniger Perso-  
nal (Gefahrstoffe, An-  
lagensicherheit)

Personelle Engpässe  
(Mehr Arbeit we niger Personal  
Bauanträge, Ausnahmen, engere  
Auslegung der Vorschriften)

- weniger Personal
- mehr Arbeitsaufwand

Arbeitsüberlastung

Anzahl u. Menge der  
anfallenden Bauanträge

Zeitzwang

Anzahl von Ausnahme-  
genehmigungen u. Erlaub-  
nisse: z. B. VbF-Aufzugsverord-  
nung, Sonntagsausnahmegeneh-  
migungen u.s.w.

2) Personalmangel

Baugesuche, die un-  
vollständig sind

**Fremdbe-  
stimmung**

Überfrachtung  
mit Checklisten

Zu stark fremdbe-  
stimmt -> zu wenig  
Raum für Eigenini-  
tiative

Sonderaktionen durch  
das Ministerium (Check-  
listen)

Unnötige Berichterstattung

Fremdbestimmtes Handeln  
(Checklisten, Sonderaktionen)

Sonderaktionen

- z. B. Gef.stoff V.
- " Allergien
- " Sonnenstudios usw.

Flut von Sonderaktionen

Fremdbestimmte Arbeit  
(Sonderaktionen)



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

Probleme in/bei der tägl. Arbeit

Lähmende Hierarchie

Verwaltungsaufwand

Zusammenarbeit  
A + I

Keine Teamarbeit möglich

Statistik, schriftliche (keine EDV)

Zusammenarbeit  
A + I

Hierarchie -intern (SL, Dez, AL, HAL, Amtsleiter)

Zu viel Papier

-extern (RP, MAGB)

Hierarchie

Zeitaufwendige Statistik

Behinderung durch Hierarchie

A D V

zu wenig Eigenverantwortung

Statistik (ADV)

-flachere Hierarchie gewünscht

1) unnötiger Verwaltungsaufwand

Einschränkung der Entscheidungsfreiheit



Workshop, Leitideen  
 - eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

Probleme-speicher	Wichtig-keit		31.8.93 Wichtig-keit
1 ① Personalmangel	⑨	② Verwaltungsaufwand	⑫
2 ⑦ Fremdbestimmung	⑭	⑦ Zusammenarbeit A & J	②
3 ⑤ Fehlende Sachkompetenz auf Führungsebene	⑦		
4 ⑥ Fehlende Motivation	③		
5 ③ Lähmende Hierarchie	⑩		
6			
7			



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

## Offene Fragen ... / ... Punkte

... Bemerkungen am Anfang des Workshops

- Werden alle Mitarbeiter befragt?
- Was heißt sozial-verträglich?  
↳ z.B. 45 Std. Fahrzeit zum Arbeitsplatz !!! ???
- Warum kann man nicht in der alten Organisation weitermachen?
- Hier könnten eventuell lauter zukünftige Arbeitsschutz Umweltschützer sitzen  
↳ Standortfrage
- Warum sind die Mitarbeiter des MABG nicht vor Ort bei uns, um die Probleme, die wir haben, zu erfahren
- Uns berühren z.Z. andere Aspekte (Standort etc.) als die Thematik dieser Veranstaltung
- Wie wird mit den Ergebnissen dieser Veranstaltung umgegangen?



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

- 1 -

31.8.93

## Bemerkungen ... während des Vortrages ...

Δ zur Seite 2, letzter Spiegelstrich:

- "Aufgaben können nicht einfach wegfallen"
  - ! → Gefahr des Hinzukommens von Mehraufwand im Nachhinein
- "Wir sind bei der Ermittlung der Aufgaben, die wegfallen können, zu beteiligen"
- "Wie weit ist die Facharbeitsgruppe 'Aufgabenerledigung in den Ämtern'?"
- "Bauvorhaben" → hier können Aufgaben nicht ohne neg. Konsequenzen wegfallen \*



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

- 2 -

- Δ "Wir haben erwartet, daß die Kernaufgaben deutlich erörtert werden"
- Δ "Wir haben erwartet, daß die Aufgaben, die wegfallen können, deutlich benannt werden"
- Δ Wie sehen die Handlungsspielräume aus?
- Δ Unsere zukünftige Arbeit darf sich nicht auf das Ausfüllen von Checklisten reduzieren → Angst, Befürchtung
- Δ Wir haben Probleme mit den Checklisten aber: nach oben wird nur Positives gemeldet
- Δ Wir haben die Befürchtung, daß durch die Themenorientierung der ganzheitliche Ansatz (bezogen auf einen Betrieb) verloren geht



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

-3-

31.8.93

△ die Vor- und Nachteile der Checklisten müssen mal konkret herausgearbeitet werden

△ Befürchtungen:

- Checklisten erzeugen ein aufgeblähtes Berichtswesen von "hüben" nach "drüben"
- Checklisten zerstören das Vertrauensverhältnis (der eine füllt aus, der andere vollzieht)
- durch Programmarbeit werden Betriebe, die Probleme haben, eventuell nicht erfasst
- Wir überprüfen derzeit nur die Überprüfungswürdigen, durch Programmarbeit könnte das Gegenteil erreicht werden



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

- 4 -

▲ Wunsch: Liste aller Projektbeteiligten

▲ Woher bekommt das MAFS die internen Informationen?

→ Das ist für das MAFS nicht wesentlich (Antwort)

▲ Nicht die Checklisten an sich sind das Problem, sondern die Art u. Weise wie sie eingesetzt werden und wie mit ihnen umgegangen wird → es soll/darf der Handlungsspielraum nicht eingeschränkt werden

▲ Befürchtung:  
Handlungsprogramme = Checklisten  
= Einschränkung des Handlungsspielraumes  
aber: Wir wollen nach wie vor Spielräume  
in unserer Arbeit haben



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

5a

▲ Landesanstalt = Druckfabrik,  
die von der Basis abgehoben ist  
→ Befürchtung

▲ Handlungsprogramme Schränken  
die tiefe Kenntnis über die Betriebe  
ein, man kann nicht alles über einen  
"Kamm" scheren



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

5 b

- ▲ Es sollen alle KollegInnen aus den versch. Org.-Einheiten zusammenarbeiten, um die Schwerpunktprogramme zu bewältigen (-> MAFGS)
- ▲ Befürchtung: aus Generalisten werden Spezialisten
- ▲ die freie Revision soll noch wie vor möglich sein (-> MAFGS)  
-> Formulierung in den Leitideen überarbeiten



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

-6-

- △ es gibt im MAFS nichts  
weiteres derzeit in der Schublade  
(→ MAFS)
- △ Das MAFS möchte heute und in Zukunft  
neue Wege, um sie zu beteiligen, gehen.  
(z.B.: dieser Workshop)
- △ die Leitideen sollen das Fachwissen  
stärken (→ MAFS)
- △ Wir können die BB's etc. nur überzeugen,  
daß eine Zusammenarbeit sinnvoll ist
- △ Beförderung: das Agieren als Spezialisten  
ist auch nicht flächendeckend möglich  
und: Ordnungspolitisches Handeln wird  
problematisch



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

- 7 -

Δ die org. und personellen Voraussetzungen  
müssen bis zum 31.12. durchgeführt sein  
aber: die inhaltliche Diskussion kann/wird  
länger dauern



Workshop, Leitideen  
 - eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

(Die Leitideen (das vorliegende Papier) sind für mich...)

..eine gute Basis..	..eine mögliche Basis..	..nur bedingt eine Basis..	..eine schlechte Basis..
	•	•••••	•••••

-- für einen besseren Arbeitsschutz in der Zukunft

... unter der Annahme, daß unsere Anmerkungen eingearbeitet/berücksichtigt werden vom MAGS

..eine gute Basis	..eine mögliche Basis	..nur bedingt eine Basis	..eine schlechte Basis
	•••••	•••••	

- wir sind informiert worden
- man nimmt uns aus
- Skizze, aber Basis geschaffen
- Forderung: noch mehr Infos und Beteiligung

Weil das neue System überhaupt noch nicht fertig ist



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

Weiteres Vorgehen nach  
diesem Workshop . . .

... mit den  
Ergebnissen  
dieses WS

... aus der Sicht des  
MAGS

\* die Ergebnisse der versch. Workshops  
werden zu einer Fassung zusammen-  
gefaßt

\* sie werden so aufbereitet, daß eine  
möglichst breite Basis angesprochen wird

↳ es gibt schon unterschiedliche Sichten

\* nicht jede Punkt der heutigen Veranstaltung  
wird relevant für die Leitideen,  
aber wohl für andere → informieren

\* bis zum Jahresende sollte schon eine  
Version vorliegen

\* weitere WS mit Amtsleitern <sup>inschl.</sup> Personalreferenten  
geplant



Workshop, Leitideen  
 - eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

Gruppen-  
arbeit

Wenn ich insgesamt die Leitideen reflektiere, dann...

-- gefällt mir:	-- stört mich:
-- habe ich folgende Fragen:	-- schlage ich Konkrete vor:

bille og Karten



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

Wenn ich insgesamt die  
Leitlinien reflektiere, dann...

Gruppe I

..gefällt mir

Die Möglichkeit,  
Programme mitzugestalten

EDV-Einsatz,  
wenn er zur Erleichterung  
der Arbeit dient

Jede unsere Arbeit der  
Öffentlichkeit besser  
präsentiert werden kann

- habe ich folgende  
Fragen:

..stört mich

dass die tiefgreifende  
Branchenkenntnis von  
Losen gehen kann

dass Gründung der neuen  
Ämter für Arbeitsschutz  
mit der Neustrukturierung  
der Ämter zum  
gleichen Zeitraum läuft

..Schlage ich  
Konkret vor: dass:

den Ämtern genügend  
Spielraum für weiter als  
erforderlich angereicherte  
fachliche Bereiche bleibt



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

Wenn ich insgesamt die Leitlinien reflektiere, dann...

Gruppe II

- gefällt mir

- Versuch der Beteiligung der Basis
- Wohlbefinden, soziale Beziehungen grundsätzlich o.k
- Festhalten an den Grundzielen des Arbeitsschutzes
- Arbeitsvereinfachung d. ADV

- stört mich

- Zunahme von Fremdbestimmung
- Themenbearb. o. Rechtsgrundlagen
- Themenorientierte Überwachung anhand von Handlungsprogrammen, Spezialistentum
- Arbeitsbehinderung d. Papierkult
- Bei Wegfall von Einzelaufgaben (Bauge- später Mehrarbeit (z.B. Ordnungsw.)
- Zunahme v. Verwaltungsaufw. (Berichtswesen)

- habe ich folgende Fragen:

- ... schlage ich Konkrete vor:
- Mit Wirkung und Information der Basis
- Einzelfall-Bearbeitungen und Einzelfall-Problemlösungen müssen erhalten bleiben
- Beteiligung bei Erstellung und Erfolgskontrolle der Software
- Ganzheitliche Zuständigkeits bei Überwachung z.B. ArbStättV ↔ Baugesetze

Verstärkter Austausch Administration ↔ Basis  
[nicht als Ersatz sondern als Ergänzung]

Handlungsprogramme nicht Regel sondern Ausnahme

Beziehung GAB - Betrieb erhalten!  
(Wandelbarkeit, Informationsfluss durch Verfahren u. Überwachung)



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

Wenn ich insgesamt die Leitlinien reflektiere, dann...

Gruppe III

.. gefällt mir

- intensiverer Einsatz der ADV
- intensiverer Fort- u. Weiterbildung

.. stört mich

- Problemanalyse, - Programmentwicklung durch "Selbstverstand" der Landesanstalt
- Wegfall der Brandauftraggeber Aufgabenverteilung in den Ämtern.
- Konzentration des AS-Zentrums auf Kernaufgaben
- Erstellung der Leitideen unter dem Gesichtspunkt Kostenminimierung / Personalausparnung

- habe ich folgende Fragen:

- Schlage ich konkret vor:

Einsatz der ADV so, daß ein Rationalisierungsgehalt eintritt.

Keine Aufgabenabgabe, mit allen Konsequenzen.

Durchführung des derzeitigen AS-Mannzeitens auf Rationalisierungsmaßnahmen



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

Wenn ich insgesamt die Leitlinien reflektiere, dann...

Gruppe IV

..gefällt mir,

- daß ich mit modernerer Technik effektiver arbeiten kann.
- daß intensivere Fortbildung beachtet ist.

..stört mich,

- daß keine Aussage über hierarchische Ankerstruktur getroffen würde (Schlagwort: „Solltenke Behörde“).
- daß Eigeninitiative zurückgeschrumpft wird.
- daß keine Ansatzpunkte für arbeitsbedingte Einsparungen sichtbar sind (Hintergrund: mehr Aufgaben - weniger Personal)

..habe ich folgende Fragen

..Schlage ich Konkret vor:

praxisbezogenere  
Fortbildung höherer  
Dienst vor Ort!

daß die Umsetzung  
„Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ im eigenen Haus  
bestimmen sollte!



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

# Offene Fragen

Frage	Antworten
In wie weit sind Beförderungsmöglichkeiten gegeben bei Personalausbau?	Die Stelle als Eingangsausschuss bekommt den KW-Vermerk.
Was bedeutet „flächendeckende Struktur“?	Kurzer Dienstweg - Übernahme von Verantwortung der SB, SGL Mehr Eigenverantwortung des Einzelnen
Umsetzung „Seltene Beförderung“?	Modell mit 2 Ebenen <sup>Amtsleiter</sup> <sup>Dezernenten</sup> ? Wie kann man Aufstiegsmöglichkeiten schaffen? Fortbildung der Führungskräfte / Führungskräfteentwicklung
Was sind die „Kernaufgaben“?	Bisher stehen noch keine konkreten Aufgaben fest. <u>Kriterien für Kernaufgaben:</u> - Inwie weit sie einen Beitrag zu einem umfassenden Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt leisten
Sind Rahmenbedingungen möglichst in Bezug auf die heutige Aufgaben wahrnehmung berücksichtigt worden?	COMPAS - Unterstützung durch IV. Effiziente Gestaltung der Revision
Art, Umfang und Ausbildung an ADU?	Schulungskonzept COMPAS



Workshop, Leitideen  
- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -

**Offene  
Fragen**

Welche Aufgaben  
sollen erfüllt werden?

ist noch wie vor nicht  
im Detail geklärt

Aktive Beteiligung  
der AN am Gesund-  
heitschutz! - Wie  
erfolgt die Umsetzung?

Wie soll aktive Betei-  
ligung der Arbeitneh-  
mer aussehen?

Welche Rechtsnormen  
sind zu erörtern?  
(zu Wohlbefinden)

Wie kann bei engerer Zu-  
sammenarbeit mit anderen (z.B.  
Arzt, R 86) der zusätzliche  
Verwaltungsaufwand in Betri-  
ben gehalten werden?



**Workshop, Leitideen**  
**- eine Antwort auf die Probleme im Arbeitsschutz -**

**Das möchte ich (noch) sagen .....**

(Bemerkungen beim "Rein- und Rausgehen"/Nebenbei .....

Möglichkeit schaffen,  
daß sich auch andere  
Kollegen zu den Leit-  
ideen äußern können.

Was geschieht mit den  
Meß- und Prüfdiensten  
Arbeitsschutz?

Bekommen wir bei der  
"Aufgabenstraffung"  
wieder Möglichkeit einer  
solchen Veranstaltung?  
Wäre wünschenswert!!

Informationen sind dringend  
nötig vom MAGS an die "Ar-  
beitsbienen" in den Ämtern!  
a) bzgl. Neuorganisation  
b) " neue Arbeitsschutzauf-  
gaben "

Die Kollegen im MAGS  
und in der Landesanstalt,  
die Handlungsprogramme  
entwickeln, müssen unbedingt  
über praktische Erfahrung  
"vor Ort" (Ämter, Betriebe)  
verfügen! (mind. 2 - 5 Jahre)

Gibt es zukünftig REINE  
Innen- und Außendienst-  
beamte oder wie bislang  
"Kombinationsform"?

Jeder StGAA möchte wissen:  
1. welche Arbeitsgruppen zu  
Neuorga. bzw. Umsetzung Ar-  
beitsschutzaufgaben gibt es?  
2. Welche Personen sind da-  
rin? -> davon ist wer Gewer-  
beaufsichtsbeamte in  
welchem Amt?

Überarbeitete Leitideen den  
Ämtern zur allgemeinen  
Kenntnis geben