

**Kleine Anfrage der Fraktion der SPD vom 17. September 2012****Entwicklung des Arbeitsschutzes im Lande Bremen**

Die Organisation des Arbeitsschutzes ist Aufgabe der Betriebe und gehört zu den ausdrücklichen Pflichten der Arbeitgeber. Wichtig sind hierbei die Information und Beteiligung der Beschäftigten sowie die Zusammenarbeit mit den Berufsgenossenschaften und staatlichen Ämtern für Gewerbeaufsicht.

Die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen mit den Dienstorten Bremen und Bremerhaven hat als Arbeitsschutzbehörde unter anderem die Aufgabe, durch Kontrolle der einschlägigen Bestimmungen, Information und Beratung für Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Gesundheit, Wohlbefinden und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten zu gewährleisten und zu verbessern. Jedem Betrieb ist ein Ansprechpartner für den Arbeitsschutz bei der Gewerbeaufsicht zugeordnet. Allerdings ist die Zahl der in der Arbeitsschutzaufsicht Beschäftigten in Bremen wie auch in den anderen Bundesländern in den vergangenen Jahren deutlich gesunken.

Mit der bundesweiten Umstellung der Kontrollaufgaben der Gewerbeaufsichtsämter (GAA) im Arbeitsschutz auf das Prinzip der „Systemkontrolle“ gab es eine Verlagerung der Arbeitsschwerpunkte der (GAA) weg von unspezifischen regelmäßigen – allerdings nicht flächendeckenden – Kontrollen hin zur Kontrolle der betrieblichen Systeme der Arbeitsschutzorganisation. Wichtiger Teil der Systemkontrollen ist dabei die Prüfung der Gefährdungsbeurteilung. Die Verpflichtung, Gefährdungsbeurteilungen zu erstellen, besteht mittlerweile seit 16 Jahren. Ausweislich des Jahresberichts 2010 des GAA Bremen haben allerdings sehr viele Betriebe bisher keine Gefährdungsbeurteilungen erstellt. Dies besonders in Betrieben, die keine „sicherheitstechnische Betreuung“ haben. Bei Verstößen gegen arbeitsschutzrechtliche Vorschriften können die GAA Anordnungen, Verwarnungen und Bußgelder aussprechen und Strafanzeigen erstatten. Diese Sanktionsinstrumente werden in den einzelnen Bundesländern offenbar sehr unterschiedlich genutzt. Während sich die Zahl entsprechender Bescheide in Bremen und Bremerhaven um zwei Drittel verringerte, hat sie sich beispielsweise in Niedersachsen vervierfacht.

Inhaltliche Schwerpunkte für gemeinsame Bemühungen zum Arbeitsschutz definiert die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA). Derzeit sind dies die Verringerung der Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen, sowie von Muskel-Skelett- und Hauterkrankungen. Zugleich nehmen, wie der aktuelle Fehlzeitenreport der Allgemeinen Ortskrankenkasse (AOK) zeigt, aus psychischen Belastungen am Arbeitsplatz resultierende Erkrankungen besorgniserregend zu.

Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:

1. Wie hat sich die Umstellung des Arbeitsschutzes auf das Prinzip „Systemkontrolle“ bewährt?
  - a) Wie ist zu erklären, dass ausweislich des Jahresberichts 2010 des Bremer GAA Betriebe der Kategorien „keine Arbeitsschutzorganisation“ und „eingeschränkt wirksame Arbeitsorganisation“ den hohen Anteil von 25 bzw. 45 % aufweisen?
  - b) Gibt es eine differenzierte Darstellung, in Bremen und Bremerhaven, bestehender Defizite nach Branchen und Betriebsgrößen?

- c) Welche hauptsächlichen Mängel in der Organisation des Arbeitsschutzes wurden festgestellt?
  - d) Welche Maßnahmen wurden bzw. werden ergriffen, um der im genannten Jahresbericht thematisierten Notwendigkeit einer verstärkten „Unterstützung von Fachkräften, Betriebsärzten, Berufsgenossenschaften und der Gewerbeaufsicht“ zu entsprechen?
2. Wie hat sich seit 2005 bundesweit und im Land Bremen die Zahl der im Arbeitsschutz der GAA-Beschäftigten entwickelt?
- a) Wie viele Beschäftigte stehen für Kontroll- und Beratungsaufgaben zum Arbeitsschutz zur Verfügung?
  - b) Kann die GAA im Land Bremen derzeit alle Regelaufgaben im wünschenswerten Umfang wahrnehmen?
  - c) Können darüber hinaus weitere Aufgaben erfüllt werden – gegebenenfalls welche?
  - d) Welchen Anteil an der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit haben gegenwärtig Aus- und Fortbildung, in welchen Bereichen erfolgt Qualifizierung?
  - e) Mit welchen Maßnahmen gestaltet die GAA die eigene Personalentwicklung unter Berücksichtigung des demografischen Wandels?
3. Wie hat sich die Tätigkeit der GAA im Land Bremen seit Einführung der Systemkontrollen verändert, welche Verbesserungen haben der Systemwechsel bisher gebracht?
- a) Ist es zutreffend, dass sich Kontrollen seither im Wesentlichen auf dieselben Betriebe beziehen, die schon vor der Umstellung im engeren Kontakt mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der GAA standen, in der Regel schon über eine betriebliche Arbeitsschutzorganisation verfügten und regelmäßig kontrolliert wurden?
  - b) Wie wird der im Jahresbericht dokumentierte Anstieg der Unfallzahlen im Jahre 2010 bewertet, wo liegen die wesentlichen Ursachen?
  - c) Wie wird die festgestellte unzureichende Einbeziehung von „Fremdfirmen“, Werkauftragnehmern, arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen und Leiharbeitern in die Organisation des Arbeitsschutzes bewertet? Welche Initiativen werden hier ergriffen, um den zunehmenden Problemen in diesen Bereichen des Arbeitsmarktes zu begegnen?
4. Welche konkreten Schritte hat das GAA Bremen ergriffen, um die im Rahmen der ersten Periode der GDA gesetzten Ziele Verringerung der Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen sowie von Muskel-Skelett- und Hauterkrankungen zu erreichen?
- a) Welche konkreten Projekte wurden in Bremer und Bremerhavener Betrieben auf den Weg gebracht, die als Gefährdungsschwerpunkte erkannt wurden?
  - b) Wie werden die Leitlinien des Landesarbeitskreises für Arbeitsschutz Bremen vom 28. Oktober 2010 in die betriebliche Praxis umgesetzt, und welche Rolle spielen dabei staatliche Aufsichtsbehörden?
  - c) Wie werden hinsichtlich der drei Schwerpunktthemen die Erkenntnisse der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) über betriebsbedingte Ursachen von Krankheiten bewertet und umgesetzt, welche praktischen Maßnahmen erfolgen?
  - d) Wie ist es zu bewerten, dass im Bereich der „Vermeidung von Unfällen“ am Beispiel „Innerbetrieblicher Verkehr“ und „Flurförderfahrzeuge“ in 50 % der Betriebe erhebliche Mängel festgestellt wurden – gleichzeitig aber die Zahl der besuchten Betriebe sank?
5. Gibt es im Land Bremen bereits Überlegungen zur konkreten Umsetzung der zweiten Strategieperiode der GDA, in der u. a. psychische Belastungen thematisiert werden sollen, welcher Aufwand wird für die Projektierung und Durchführung kalkuliert, und wie soll dieser finanziert werden?

6. Welchen Handlungsbedarf sieht der Senat hinsichtlich der u. a. im aktuellen Fehlzeitenreport der AOK thematisierten Zunahme von Erkrankungen aufgrund psychischer Belastungen am Arbeitsplatz?
  - a) Sind die Betriebe ausreichend mit dem Thema konfrontiert, und gibt es Erfahrungen mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen?
  - b) Sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GAA ausreichend für die Kontrolle dieser Belastungsart qualifiziert, gibt es in Bremer Betrieben Modellprojekte?
  - c) Gibt es in Bremen ausreichende Unterstützungsangebote für die Betriebe, und wie werden diese wahrgenommen?
7. Warum hat sich im Land Bremen die Zahl der im Kontext von GAA-Kontrollen ausgesprochenen Anordnungen, Verwarnungen, Bußgeldbescheiden und Strafanzeigen um zwei Drittel verringert, während sie z. B. in Niedersachsen fast um das Vierfache gestiegen ist?
  - a) Wie hat sich die Zahl der ahndungswürdigen Tatbestände im Land Bremen, im Land Niedersachsen und bundesweit verändert?
  - b) Beurteilen die Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer gleiche Tatbestände gegebenenfalls unterschiedlich – wenn ja, auf welcher Basis?
  - c) An welchen Kriterien orientiert sich im Land Bremen die Verhängung von Sanktionen?
  - d) Hält der Senat die bestehenden Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen gegen Arbeitsschutzvorschriften für ausreichend, und wo sieht er gegebenenfalls Veränderungsbedarf?
  - e) Wo ist nach Einschätzung des Senats die Sanktionspraxis im Land Bremen verbesserungsbedürftig?
8. Gibt es nach Kenntnis des Senats einen Zusammenhang zwischen der Existenz von Betriebs- bzw. Personalräten und Arbeitsschutzstandards?
  - a) Wie unterscheiden sich Betriebe mit und ohne Mitarbeitervertretung hinsichtlich der Existenz von Gefährdungsbeurteilungen, wie hinsichtlich der Zahl der Arbeitsunfälle?
  - b) In welchen Punkten hält der Senat die Mitbestimmungsrechte in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für ausreichend, in welchen für verbesserungsbedürftig – gegebenenfalls in welcher Weise?

Dieter Reinken, Wolfgang Jägers, Winfried Brumma,  
Björn Tschöpe und Fraktion der SPD

D a z u

### **Antwort des Senats vom 23. Oktober 2012**

1. Wie hat sich die Umstellung des Arbeitsschutzes auf das Prinzip „Systemkontrolle“ bewährt?

Der Wechsel von der ineffizienten Abstellung von Einzelmängeln hin zur Überprüfung der Funktions- und Leistungsfähigkeit der innerbetrieblichen Arbeitsschutzorganisation – der sogenannten Systemkontrolle – wurde im Jahr 1995 durch die Arbeits- und Sozialministerkonferenz beschlossen. Mit der Systemkontrolle wird die Überwachung und Beratung von Unternehmen als strukturierter Prozess der Behörden angelegt, der die Verbesserung des Niveaus der Arbeitsschutzorganisation im Betrieb anstrebt. Gleichzeitig wird der Aufbau einer funktionierenden innerbetrieblichen Arbeitsschutzorganisation als kontinuierlicher Prozess im Betrieb gefördert.

Weiterhin bietet die Systemkontrolle in Verbindung mit der risikogesteuerten Aufsicht die Möglichkeit, um mit abnehmenden Personalressourcen effektiv für eine staatliche Arbeitsschutzüberwachung im Land Bremen zu sorgen.

Die Systemkontrolle hat sich in Bremen genauso wie in Deutschland bewährt.

Der bundesweit gemeinsamen Zielsetzung bei der Systemkontrolle folgend, hat der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) im März 2011 „Grundsätze der behördlichen Systemkontrolle“<sup>1)</sup> zur Anwendung in den Ländern festgelegt. Darüber hinaus hat die Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK) im Dezember 2011 eine Leitlinie der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) für die Aufsicht zum Thema „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“<sup>2)</sup> veröffentlicht.

- a) Wie ist zu erklären, dass ausweislich des Jahresberichts 2010 des Bremer GAA Betriebe der Kategorien „keine Arbeitsschutzorganisation“ und „eingeschränkt wirksame Arbeitsorganisation“ den hohen Anteil von 25 bzw. 45 % aufweisen?

Bremen hat 2010 begonnen, bei der Auswahl der Betriebe, die einer Systemkontrolle unterzogen werden, risikoorientiert vorzugehen. Das bedeutet, dass bevorzugt Betriebe auszuwählen sind, bei denen aufgrund der Branche, der Betriebsgröße bzw. der Erfahrungen der einzelnen Gewerbeaufsichtsbeamtinnen und -beamten davon auszugehen ist, dass die Arbeitsschutzorganisation nur eingeschränkt wirksam oder nicht vorhanden ist. Ziel der risikogesteuerten Auswahl ist es, vordringlich Betriebe zu überwachen und zu verbessern, bei denen der Arbeitsschutz eher schlecht ausgeprägt ist um so eine strukturelle Verbesserung zu erreichen.

- b) Gibt es eine differenzierte Darstellung, in Bremen und Bremerhaven, bestehender Defizite nach Branchen und Betriebsgrößen?

Eine differenzierte Darstellung der abschließenden Bewertung der Systemkontrolle nach den Dienstorten Bremen und Bremerhaven sowie der Betriebsgröße ist möglich. Aufgrund der geringen Anzahl ist eine differenzierte Darstellung nach Branchen nicht möglich.

Ergebnis der Systemkontrolle/Bewertung der Arbeitsschutzorganisation (2009 bis 2011)

Kategorie	Land Bremen	Bremen	Bremerhaven
I	4 %	4 %	3 %
II	34 %	29 %	40 %
III	25 %	24 %	29 %
IV	23 %	27 %	17 %
V	14 %	16 %	11 %

Hierbei bedeutet Kategorie I sehr gute Arbeitsschutzorganisation. Die Kategorien II und III bedeuten gute bzw. befriedigende Arbeitsschutzorganisation im Betrieb. Die Kategorien IV und V erfüllen nicht die gesetzlichen Vorgaben und werden durch die Gewerbeaufsicht weiter überwacht, um diese auch zu einer zumindest befriedigenden Arbeitsschutzorganisation zu führen.

Wichtigstes Indiz für die Arbeitsschutzorganisation ist die Gefährdungsbeurteilung. Die Ergebnisse sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (2009 bis 2011)

Kategorie	Land Bremen	Bremen	Bremerhaven
Vollständig	49 %	46 %	52 %
Begonnen	25 %	23 %	26 %
Nicht begonnen	26 %	31 %	22 %

<sup>1)</sup> <http://lasi.osha.de/docs/lv54.pdf>

<sup>2)</sup> <http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Arbeitsschutzorganisation.pdf?blob=publicationFile&v=2>

Ergebnis der Systemkontrolle/Bewertung der Arbeitsschutzorganisation  
für das Land Bremen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (2010)

Kategorie	1 (> 500 AN)	2 (499 bis 20 AN)	3 (19 bis 1 AN)
I	0 %	4 %	1 %
II	100 %	45 %	27 %
III	0 %	26 %	21 %
IV	0 %	17 %	32 %
V	0 %	8 %	19 %

Durchführung der Gefährdungsbeurteilung für das Land Bremen  
in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (2010):

Kategorie	1 (> 500 AN)	2 (499 bis 20 AN)	3 (19 bis 1 AN)
Vollständig	100 %	65 %	38 %
Begonnen	0 %	15 %	16 %
Nicht begonnen	0 %	20 %	46 %

In diesen Ergebnissen spiegelt sich die durch eine Vielzahl von anderen Erhebungen<sup>3)</sup> ermittelte Tatsache wider, dass die Arbeitsschutzsituation sowie Gefährdungsbeurteilung in größeren Betrieben grundsätzlich besser umgesetzt ist als in kleineren. Aus diesem Grund hat die Gewerbeaufsicht den Schwerpunkt der Besichtigungen auf die Betriebsgrößen 2 und 3 gelegt (ca. 97 % im Jahr 2010).

- c) Welche hauptsächlichen Mängel in der Organisation des Arbeitsschutzes wurden festgestellt?

Im Rahmen der Systemkontrolle der Gewerbeaufsicht des Landes Bremen wurden insbesondere folgende Mängelschwerpunkte bei der Organisation des Arbeitsschutzes durch den Arbeitgeber deutlich:

- **Fehlende Aufgabenübertragung und deren Überwachung**  
Führungskräfte und Funktionsträger nehmen Aufgaben im Bereich des Arbeitsschutzes wahr. Der Verantwortungsbereich mit zugehörigen erforderlichen Kompetenzen wird nicht festgelegt und schriftlich fixiert.
- **Erfüllung der Organisationspflichten aus dem Arbeitssicherheitsgesetz**  
Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte werden nicht bestellt oder die organisatorische Einbindung erfolgt nicht angemessen.
- **Organisation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung**  
Es werden keine oder vereinzelte Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Die systematische Vorgehensweise fehlt. Unzureichende Integration der Gefährdungsbeurteilung in den Betriebsalltag, insbesondere das Fehlen der Wirksamkeitskontrolle der Arbeitsschutzmaßnahmen.
- **Fehlende Durchführung und Dokumentation der Unterweisungen**  
Arbeitsplatz- und aufgabenbezogene Unterweisungen werden nicht durchgeführt oder nur sporadisch. Gründe für notwendige Unterweisungen (Unfall, neue Maschinen) werden nicht festgelegt und erfolgen nur zufällig.

- d) Welche Maßnahmen wurden bzw. werden ergriffen, um der im genannten Jahresbericht thematisierten Notwendigkeit einer verstärkten „Unterstützung von Fachkräften, Betriebsärzten, Berufsgenossenschaften und der Gewerbeaufsicht“ zu entsprechen?

Die Gewerbeaufsicht ist primär eine Aufsichtsbehörde. Sie hat entsprechend § 21 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz die Aufgabe, die Einhaltung dieses Geset-

<sup>3)</sup> U. a. Beschäftigten und Beschäftigtenbefragung der GDA 2011.

zes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen zu überwachen und die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu beraten. Aufgrund der abnehmenden Personalressourcen konzentriert sich die Gewerbeaufsicht zunehmend auf ihre Kernaufgabe der Aufsicht. Eine Unterstützung durch die Gewerbeaufsicht findet im Rahmen von Betriebsinspektionen statt. Diese Unterstützung reicht von der Beratung des Arbeitgebers zur rechtskonformen Anwendung der Vorschriften, über die Aufforderung der Beseitigung von Arbeitsschutzdefiziten bis hin zur Verhängung von Sanktionen. Im Rahmen der GDA erfolgte zu den einzelnen Arbeitsprogrammen eine Beratung und Unterstützung durch Materialien und Begleitung bei der Umsetzung.

Darüber hinaus werden Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebs- bzw. Personalräte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte im Rahmen von Veranstaltungen des Landesarbeitskreises für Arbeitsschutz des Landes Bremen sowie des Arbeitskreises Gesundheit im Rahmen von Informationsveranstaltungen zu wichtigen Themen des Arbeitsschutzes unterstützt.

2. Wie hat sich seit 2005 bundesweit und im Land Bremen die Zahl der im Arbeitsschutz der GAA-Beschäftigten entwickelt?

Entsprechend des Berichts „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ (BAuA) sank der Personalbestand der Gewerbeaufsicht im Zeitraum von 2005 bis 2010 bundesweit und in Bremen um rund 22 %. Für 2011 liegen für die Länder noch keine Zahlen vor. Durch fünf Altersabgänge sackte der Personalbestand in Bremen 2011 erheblich ab. Mit dem Abschluss der in Ausbildung befindlichen GAA-Beschäftigten verbessert sich die Situation in 2012 wieder ca. auf das Niveau von 2009.

Personalvolumen in %	Jahr						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Bremen	100	96,83	95,80	87,42	74,48	78,81	67,85
Länder <sup>4)</sup>	100	90,98	86,33	83,15	80,16	78,24	—

<sup>4)</sup> Quelle: Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ (BAuA).

- a) Wie viele Beschäftigte stehen für Kontroll- und Beratungsaufgaben zum Arbeitsschutz zur Verfügung?

Im Land Bremen standen 2011 16,5 Personalvolumen für Überwachungs- und Beratungsaufgaben zum Arbeitsschutz zur Verfügung. Derzeit sind es 15,8.

- b) Kann die GAA im Land Bremen derzeit alle Regelaufgaben im wünschenswerten Umfang wahrnehmen?

Die Aufgaben, auf die Betroffene einen Rechtsanspruch haben, wie z. B. Genehmigungen, können zurzeit durch die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen abgedeckt werden. Für Regelaufgaben, wie z. B. Betriebsinspektionen im Rahmen der Überwachung, gibt es derzeit keine bundesweiten qualitativen und quantitativen Vorgaben.

- c) Können darüber hinaus weitere Aufgaben erfüllt werden – gegebenenfalls welche?

Weitere Aufgaben, wie z. B. die Mitarbeit an Informationsveranstaltungen und überregionalen Projekten, finden nicht regelmäßig statt. Darüber hinaus können neben den in dieser Antwort auf die Anfrage benannten Aufgaben keine zusätzlichen Aufgaben erfüllt werden.

- d) Welchen Anteil an der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit haben gegenwärtig Aus- und Fortbildung, in welchen Bereichen erfolgt Qualifizierung?

Die Gewerbeaufsichtsbeamtinnen und -beamten durchlaufen in Bremen eine zweijährige interne Ausbildung. Die Inhalte der theoretischen Ausbildung sind zwischen den Ländern im Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) abgestimmt. Der Umfang der theoretischen Aus-

bildung beträgt insgesamt 380 Stunden und wird mit einer Prüfung vor dem Hanseatischen Prüfungsausschuss abgeschlossen. Parallel zur theoretischen Ausbildung werden die angehenden Gewerbeaufsichtsbeamtinnen und -beamten mit praktischen Aufgaben – die sie gemeinsam mit ihrem jeweiligen Ausbilder wahrnehmen – betraut. Der Anteil der zur Verfügung stehenden Arbeitszeiten für Fortbildung betrug 2010 im Bereich Arbeitsschutz rund 3 %. Hierin wurden insbesondere die Schwerpunkte Aufsicht bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz, Lärm und Vibration, Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie behandelt.

- e) Mit welchen Maßnahmen gestaltet die GAA die eigene Personalentwicklung unter Berücksichtigung des demografischen Wandels?

Die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen gestaltet den demografischen Wandel mit den hierfür zur Verfügung stehenden Mitteln der Personalentwicklung, wie z. B. Neueinstellungen, Altersteilzeit, Qualifizierung.

3. Wie hat sich die Tätigkeit der GAA im Land Bremen seit Einführung der Systemkontrollen verändert, welche Verbesserungen haben der Systemwechsel bisher gebracht?

- a) Ist es zutreffend, dass sich Kontrollen seither im Wesentlichen auf dieselben Betriebe beziehen, die schon vor der Umstellung im engeren Kontakt mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der GAA standen, in der Regel schon über eine betriebliche Arbeitsschutzorganisation verfügten und regelmäßig kontrolliert wurden?

Bei der Einführung der Systemkontrolle in Bremen (2004) wurden Betriebe aufgesucht, die schon bekannt waren. Durch die Ausrichtung der Überwachung auf die systematische Erfassung der Arbeitsschutzorganisation wurde der Blick auf die Betriebe verändert. In den Folgejahren wurden verstärkt Betriebe aufgesucht, die lange nicht besichtigt wurden oder durch einen Anlass, z. B. Arbeitnehmerbeschwerden, Unfälle aufgefallen sind.

Durch die amtsinterne Verfahrensanweisung „Durchführung der Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation – Systemkontrolle bzw. Checkliste für KMU“ ist festgelegt, dass nach Durchführung einer Systemkontrolle und der Bewertung mit mindestens „ausreichende Arbeitsschutzorganisation“ die nächste Besichtigung zur Kontrolle der Arbeitsschutzorganisation frühestens nach fünf Jahren erfolgt. Anlassbezogene Besichtigungen sind hiervon ausgenommen. Hierdurch wird einer regelmäßigen Überprüfung gleicher Betriebe begegnet.

- b) Wie wird der im Jahresbericht dokumentierte Anstieg der Unfallzahlen im Jahre 2010 bewertet, wo liegen die wesentlichen Ursachen?

Die im Jahresbericht der Gewerbeaufsicht dargestellte Unfallstatistik des Landes Bremen beruht auf der Anzahl der bei der Gewerbeaufsicht eingegangenen Kopien der Unfallanzeigen gemäß § 193 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII) – durch den Arbeitgeber. Der Großteil der Arbeitsunfälle in Bremen wird der Gewerbeaufsicht nicht gemeldet. Daher bilden die im Jahresbericht dargestellten Unfallzahlen nur einen nicht zu beziffernden Teil der Unfälle wieder und geben keine Aussage über die tatsächliche Entwicklung der Arbeitsunfälle in Bremen.

Aus dem Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ (BAuA) ergibt sich für den Zeitraum von 2008 bis 2011 folgende Entwicklung der meldepflichtigen Arbeitsunfälle:

	Meldepflichtige Arbeitsunfälle <sup>5)</sup>	
Jahr	Bund	Bremen
2008	1 063 915	11 371
2009	974 642	10 628
2010	1 045 816	11 454

<sup>5)</sup> SUGA, Auszug aus der Tabelle TL 2 – Länderstatistik für die Jahre (Hochrechnung auf Basis der Unfallanzeigen, aus einer 7%-Stichprobe).

Die Aufstellung der meldepflichtigen Arbeitsunfälle beruht auf Daten der Unfallversicherungsträger. Bei der Gesetzlichen Unfallversicherung fand 2007 eine Zäsur statt, die auch Auswirkungen auf die Zuordnung der Arbeitsunfälle zu den einzelnen Ländern hatte. Daher ist eine vergleichbare statistische Auswertung erst ab 2008 möglich.

Die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle unterliegt immer konjunkturellen Schwankungen, die sich auch in der vorgenannten Tabelle widerspiegeln.

- c) Wie wird die festgestellte unzureichende Einbeziehung von „Fremdfirmen“, Werkauftragnehmern, arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen und Leiharbeitern in die Organisation des Arbeitsschutzes bewertet? Welche Initiativen werden hier ergriffen, um den zunehmenden Problemen in diesen Bereichen des Arbeitsmarktes zu begegnen?

Im Rahmen des GDA-Arbeitsprogramms „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit“ wurde deutlich, dass den betrieblichen Risiken nicht angemessen begegnet wurden. Ursächlich war u. a., dass entsprechende Regelungen in den Arbeitnehmerüberlassungsverträgen fehlen. In ausführlichen Beratungsgesprächen wurde den Zeitarbeitsfirmen, aber auch den Entleihfirmen die erforderlichen Maßnahmen und Wege zur verbesserten Prävention aufgezeigt. Im Rahmen der Zweitbesichtigungen wurden deutliche Verbesserungen in der Organisation und der Einbindung der Leiharbeitnehmer festgestellt.

Daher werden zukünftig im Rahmen der Überprüfung der Arbeitschutzorganisation im Betrieb die vertraglichen Regelungen bei Werksverträgen etc. sowie Arbeitnehmerüberlassungsverträge dahingehend überprüft, ob hier Arbeitsschutzvereinbarungen oder sonstige arbeitsschutzrelevante Kriterien festgeschrieben sind. Des Weiteren sollen die innerbetrieblichen Vorgehensweisen beim Fremdfirmeneinsatz in Anlehnung an die GDA-Leitlinie „Arbeitsschutzorganisation“ intensiver überprüft werden.

Der Bereich der Unternehmer ohne Beschäftigte wird nicht vom Arbeitsschutzrecht erfasst. Somit kann die staatliche Arbeitsschutzverwaltung keine konkreten Forderungen an die Betroffenen unmittelbar stellen.

4. Welche konkreten Schritte hat das GAA Bremen ergriffen, um die im Rahmen der ersten Periode der GDA gesetzten Ziele Verringerung der Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen sowie von Muskel-Skelett- und Hauterkrankungen zu erreichen?

- a) Welche konkreten Projekte wurden in Bremer und Bremerhavener Betrieben auf den Weg gebracht, die als Gefährdungsschwerpunkte erkannt wurden?

In Bremen wurden im Rahmen der GDA-Arbeitsprogramme von Mitte 2009 bis zum 30. Juni 2012 insgesamt 1 760 Betriebsbesichtigungen durchgeführt; davon 640 durch die Unfallversicherungsträger und 1 120 durch die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen. Dabei hat die Gewerbeaufsicht in den sechs Arbeitsprogrammen der Kategorie I folgende Aktivitäten durchgeführt:

Arbeitsprogramm	Besichtigungen
Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Bau- und Montagearbeiten	297
Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit	92
Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Pflege	6
Gesund und erfolgreich arbeiten im Büro	94
Gesundheitsschutz bei Feuchtarbeit und Tätigkeiten mit hautschädigenden Stoffen	249
Sicher fahren und transportieren	382

Neben den vorgenannten Arbeitsprogrammen der Kategorie I hat sich die Gewerbeaufsicht auch an zwei Programmen der Kategorie II beteiligt:

- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei einseitig belastenden und bewegungsarmen Tätigkeiten an Produktionsarbeitsplätzen in der Ernährungsindustrie,
- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei einseitig belastenden und bewegungsarmen Tätigkeiten in der Gastronomie und Hotellerie.

Das Referat „Arbeitsschutz“ der Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit setzt gemeinsam mit der Unfallkasse Bremen das Arbeitsprogramm „Sensibilisierung zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz in Schulen“ in Bremen um.

Darüber hinaus haben mehrere Projekte im Rahmen der Bremer Landesinitiative „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ die Arbeitsprogramme und Ziele der GDA unterstützt:

- ProAktiv! und PRO-AKTIV! – Transfer,
- BeginnRegio,
- PRiMA KiTa – Präventiver und mitarbeiterorientierter Arbeits- und Gesundheitsschutz in Kindertagesstätten,
- OptimAG – Optimierung von Arbeits- und Gesundheitsschutz im Kfz-Gewerbe.

- b) Wie werden die Leitlinien des Landesarbeitskreises für Arbeitsschutz Bremen vom 28. Oktober 2010 in die betriebliche Praxis umgesetzt, und welche Rolle spielen dabei staatliche Aufsichtsbehörden?

Ziel der „Erklärung des Landesarbeitskreises für Arbeitsschutz Bremen zu Stand und Perspektiven der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie vom 28. Oktober 2010“ ist es, aus der Umsetzung der Arbeitsprogramme der ersten Periode zu lernen und die Umsetzung der zweiten Periode zu verbessern. Sie richtet sich an die Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK) als Steuerungsgremium der GDA und kann daher nicht direkt in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden.

Die Anregungen der Erklärung wurden durch den Vertreter Bremens in die NAK eingebracht und dort auch weitgehend umgesetzt. Berücksichtigt wurden u. a.:

- Psychische Belastungen wurden als eigenständiges Ziel bzw. Arbeitsprogramm für die zweite Periode definiert.
- Die Arbeitsprogramme werden gemeinsam mit Kooperationspartnern entwickelt, sodass die konkrete Einbeziehung der betrieblichen Akteure sichergestellt ist.
- In der zweiten GDA-Periode werden nur noch drei statt elf Arbeitsprogramme umgesetzt.
- Die drei Ziele bzw. Arbeitsprogramme der zweiten Periode sind branchenunabhängig anwendbar.
- Als Grundlage für ein gemeinsames Grundverständnis bei der Beratung und Überwachung des Aufsichtspersonals von Unfallversicherungsträgern und staatlichen Arbeitsschutz wurden bisher drei GDA-Leitlinien („Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“, „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ und „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“) verabschiedet.

- c) Wie werden hinsichtlich der drei Schwerpunktthemen die Erkenntnisse der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) über betriebsbedingte Ursachen von Krankheiten bewertet und umgesetzt, welche praktischen Maßnahmen erfolgen?

Die Ziele und Handlungsfelder der ersten und zweiten Periode der GDA wurden auf Grundlage des Fachkonzepts der GDA ermittelt. Das Fachkonzept sieht vor, dass die gemeinsamen Arbeitsschutzziele nachvollziehbar auf einer transparenten Entscheidungsgrundlage abgeleitet und von

allen getragen werden. Hierbei werden die Sozialpartner sowie Akteure der Gesundheitspolitik, insbesondere Krankenkassen und deren Erkenntnisse, einbezogen. In der konkreten Umsetzung haben sich die Krankenkassen, insbesondere in den Arbeitsprogrammen „Gesund und erfolgreich arbeiten im Büro“, „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Pflege“ und „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei einseitig belastenden und bewegungsarmen Tätigkeiten in der Gastronomie und Hotellerie“, eingebracht. Insbesondere wurden Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zur Stärkung der Gesundheitskompetenz einbezogen.

Es zeigte sich, dass eine bessere Kooperation und Vernetzung der im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung aktiven überbetrieblichen Akteure (Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und Gewerbeaufsicht), sowie eine gute Vermittlung von erforderlichen und möglichen Maßnahmen in die Betriebe sowie spezielle Angebote für kleine und mittlere Unternehmen erforderlich sind. Im Rahmen der nächsten GDA-Periode soll dieses Thema daher entsprechend mehr Raum finden.

- d) Wie ist es zu bewerten, dass im Bereich der „Vermeidung von Unfällen“ am Beispiel „Innerbetrieblicher Verkehr“ und „Flurförderfahrzeuge“ in 50 % der Betriebe erhebliche Mängel festgestellt wurden – gleichzeitig aber die Zahl der besuchten Betriebe sank?

Das GDA-Arbeitsprogramm „Sicher fahren und transportieren“ zeichnet sich durch einen qualitativ hohen Standard sowie eine große Breite in der Bearbeitung aus. Dies erfordert einen größeren Zeitaufwand bei der Besichtigung der Betriebe.

Durch ermittelte Mängel und die Verfolgung der Abstellung entsteht bei der Gewerbeaufsicht ein erhöhter Zeitaufwand pro Betrieb. Insbesondere Betriebe mit erheblichen Mängeln müssen intensiv bearbeitet werden. Dadurch werden die Kapazitäten, die für Besichtigungen zur Verfügung stehen, begrenzt.

5. Gibt es im Land Bremen bereits Überlegungen zur konkreten Umsetzung der zweiten Strategieperiode der GDA, in der u. a. psychische Belastungen thematisiert werden sollen, welcher Aufwand wird für die Projektierung und Durchführung kalkuliert, und wie soll dieser finanziert werden?

In der zweiten Periode der GDA (2013 bis 2018) werden die folgenden Ziele bzw. Arbeitsprogramme bearbeitet:

- Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes mit den Handlungsfeldern:
  - Sicherheit und Gesundheit in betriebliche Prozesse und Entscheidungsbereiche integrieren sowie
  - Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung verbessern.
- Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich mit den Handlungsfeldern:
  - Tätigkeiten mit hohen körperlichen Belastungen gesundheitsgerecht gestalten sowie
  - bewegungsarme und einseitig belastende Tätigkeiten gesundheitsgerecht gestalten.
- Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung mit den Handlungsfeldern:
  - arbeitsbedingte psychische Belastungen frühzeitig erkennen und im Hinblick auf Gesundheitsgefährdungen beurteilen sowie
  - präventive, arbeitsorganisatorische sowie gesundheits- und kompetenzfördernde Maßnahmen zur Verminderung arbeitsbedingter psychischer Gefährdungen entwickeln und umsetzen.

Die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen wird sich an allen drei Zielen bzw. Arbeitsprogrammen mit jährlich 350 Personentagen beteiligen. Darüber hinaus sind noch Aktivitäten, wie z. B.:

- Veranstaltungen und Maßnahmen im Rahmen des Landesarbeitskreises für Arbeitsschutz Bremen,
- Gespräche und Aktionen mit den regional tätigen Krankenkassen, um die gemeinsamen Ziele zum Thema MSE in die operative Ebene zu bringen,

außerhalb des Kernprozesses geplant. Der Aufwand wird innerhalb der Haushaltsansätze abgedeckt.

Darüber hinaus definieren die Zielsetzungen der GDA die Schwerpunkte der Bremer Landesinitiative Arbeits- und Gesundheitsschutz in Abstimmung mit dem Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen, die mit europäischen Mitteln des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP) gefördert werden.

6. Welchen Handlungsbedarf sieht der Senat hinsichtlich der u. a. im aktuellen Fehlzeitenreport der AOK thematisierten Zunahme von Erkrankungen aufgrund psychischer Belastungen am Arbeitsplatz?

Sowohl der Anstieg der Krankheitstage, die auf psychische Störungen zurückgehen (im Zeitraum von 1997 bis 2010 um mehr als 80 % auf 53,5 Mio.<sup>6)</sup>) als auch der durch Ausfallzeiten aufgrund von psychischen Belastungen bedingte Produktionsausfall (im Jahr 2010 in Höhe von 5,1 Mrd. €<sup>7)</sup>) machen die Bedeutung und den Handlungsbedarf zu dem Thema „psychische Belastung bei der Arbeit“ deutlich.

Um das Thema „Psychische Belastung bei der Arbeit“ voranzubringen hat Bremen mit den Ländern Brandenburg, Hamburg und Nordrhein-Westfalen eine Initiative gestartet. Ziele der Initiative sind u. a.:

- Die Aktivitäten der Arbeitsschutzbehörden im Handlungsfeld „arbeitsbedingte psychische Belastungen“ auf der Grundlage der vorhandenen Konzeptionen und Handlungshilfen weiter zu intensivieren.
  - Die rechtlichen Rahmenbedingungen für arbeitsbedingte psychische Belastungen hinsichtlich der Grundpflichten der Arbeitgeber, die Anforderungen an die entsprechende Gefährdungsbeurteilung und die Verpflichtung zu präventiven Maßnahmen hinreichend und konkret verpflichtend zu beschreiben.
- a) Sind die Betriebe ausreichend mit dem Thema konfrontiert, und gibt es Erfahrungen mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen?

Bisher lag der Schwerpunkt der Besichtigungen der Gewerbeaufsicht im „Technischen Arbeitsschutz“. Das Thema „psychische Belastung bei der Arbeit“ wird bisher noch nicht angemessen in den Betrieben sowie der Aufsicht und Beratung durch die Gewerbeaufsicht und die Unfallversicherungsträger berücksichtigt.

Um dem entgegenzuwirken, hat der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) 2009 Vorgaben zur „Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder – LV 52“<sup>8)</sup> veröffentlicht. Im Rahmen der GDA wurde am 24. September 2012 die „Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ als gemeinsamer Grundsatz für die Beratung und Überwachung der Unfallversicherungsträger und der Gewerbeaufsicht beschlossen.<sup>9)</sup>

Die Gewerbeaufsicht wurde zur Anwendung der LASI-Veröffentlichung „Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder – LV 52“ sowie der GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ bei der Aufsicht und Beratung der Betriebe verpflichtet. Eine repräsentative Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Kleinbetrieben aus dem Jahr 2010 ergab, dass nur 38 % der Kleinbetriebe (kleiner 50 Beschäftigte) über eine Gefährdungsbeurteilung

<sup>6)</sup> BKK Gesundheitsreport 2011, BKK Bundesverband

<sup>7)</sup> Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2010, BAuA

<sup>8)</sup> <http://lasi.osha.de/docs/lv52.pdf>

<sup>9)</sup> [http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf? blob=publicationFile&v=2](http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf?blob=publicationFile&v=2)

lung verfügen. Nur 6 % hiervon haben dabei auch psychische Belastungen berücksichtigt. Diese Verhältnisse spiegeln sich auch in den Erfahrungen der Gewerbeaufsicht des Landes Bremen wider.

- b) Sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GAA ausreichend für die Kontrolle dieser Belastungsart qualifiziert, gibt es in Bremer Betrieben Modellprojekte?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gewerbeaufsicht des Landes Bremen wurden im Rahmen der Einführung der LASI-Veröffentlichung „Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder – LV 52“ umfassend geschult. Aufgrund des Personalumbruchs in den letzten Jahren in der Gewerbeaufsicht ist jedoch eine Nachschulung angezeigt.

Darüber hinaus sieht die Umsetzung des GDA-Arbeitsprogramms „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ ebenfalls Schulungsmaßnahmen des Aufsichtspersonals vor.

In den Projekten „ProAktiv!“ und „BeginnRegio“ der Bremer Landesinitiative „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ wurden mit den beteiligten Betrieben Modelle für das Thema psychische Belastungen erarbeitet. Im Rahmen der Bremer Fachkräfte-Initiative 2011 bis 2014 wird mit dem Projekt „Stress dem Stress“ ganz gezielt ein neuer Ansatz umgesetzt, der Qualifizierungsangebote für betriebliche und institutionelle Multiplikatoren und Multiplikatoren entwickelt und realisiert, mit denen psychische Fehlbelastungen im Betrieb im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen stärker berücksichtigt und Handlungsansätze entwickelt werden können. Auch hierfür werden europäische Mittel des BAP genutzt. Die Angebote des Projekts nutzen vor allem fast 50 Unternehmen (branchenübergreifend), aber auch Vertreterinnen/Vertreter institutioneller Partner wie der Gewerbeaufsicht.

- c) Gibt es in Bremen ausreichende Unterstützungsangebote für die Betriebe, und wie werden diese wahrgenommen?

In Bremen gibt es zu einzelnen Fragestellungen der psychischen Belastung Unterstützungsangebote. Im Bereich des öffentlichen Dienstes erfolgt eine Unterstützung im Rahmen des Projektes „five“ in Kooperation mit dem Integrationsamt.

7. Warum hat sich im Land Bremen die Zahl der im Kontext von GAA-Kontrollen ausgesprochenen Anordnungen, Verwarnungen, Bußgeldbescheiden und Strafanzeigen um zwei Drittel verringert, während sie z. B. in Niedersachsen um fast das Vierfache gestiegen ist?

Die Anzahl der in einem Land ausgesprochenen Anordnungen, Verwarnungen, Bußgeldbescheiden und Strafanzeigen unterliegt verschiedensten Einflussfaktoren. So hat sich in Niedersachsen die Anzahl der Anordnungen von 2005 auf 2006 schlagartig um den Faktor 3 erhöht. Über die Gründe für diese Erhöhung liegen keine Erkenntnisse vor. Vernachlässigt man im Vergleich diesen besonderen Effekt, so sind in Niedersachsen die ausgesprochenen Anordnungen, Verwarnungen, Bußgeldbescheiden und Strafanzeigen im Zeitraum von 2006 bis 2010 nur um 20 % gestiegen.

Die Entwicklung in Bremen ist u. a. darauf zurückzuführen, dass aufgrund der mit dem Arbeitsschutzgesetz 1996 neu eingeführten Beratungsmöglichkeit der Arbeitgeber durch die Gewerbeaufsicht, der Beratungsansatz in den folgenden Jahren sehr stark in den Vordergrund gestellt wurde. Seit 2011 wurde in Bremen damit begonnen, das Profil der Gewerbeaufsicht wieder stärker auf die Aufgabe der Überwachung einschließlich der entsprechenden Verwaltungsmaßnahmen zu fokussieren.

- a) Wie hat sich die Zahl der ahndungswürdigen Tatbestände im Land Bremen, im Land Niedersachsen und bundesweit verändert?

Die Arbeitsschutzbehörden der Länder vollziehen fast ausschließlich Bundesrecht. Insofern sind die ahndungswürdigen Tatbestände in den Ländern nahezu gleich und haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen.

- b) Beurteilen die Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer gleiche Tatbestände gegebenenfalls unterschiedlich – wenn ja, auf welcher Basis?

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gewerbeaufsicht des Landes üben ihr Ermessen im Rahmen des rechtlichen Rahmens eigenverantwortlich aus. Insofern kann es vorkommen, dass die Arbeitsschutzbehörden der Länder gleiche Tatbestände unterschiedlich, aber immer im rechtlichen Rahmen beurteilen.

Der LASI hat zu einigen Rechtssätzen länderübergreifende Festlegungen zur Höhe von Bußgeldern sowie in Einzelfällen zu Beurteilung von Tatbeständen festgelegt und zur Anwendung empfohlen.

- c) An welchen Kriterien orientiert sich im Land Bremen die Verhängung von Sanktionen?

Die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen hat zur Orientierung der Verhängung von Sanktionen folgende Kriterien zu beachten:

- rechtliche Rahmensetzung,
- länderübergreifende Festlegungen des LASI und
- amtsinterne Verfahrensanweisungen.

So wurden vom LASI z. B. für Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz Bußgeldrahmen und Auslegungshinweise festgelegt und in den amtsinternen Verfahrensanweisungen „Arbeitszeitkontrollen“ und „Ordnungswidrigkeitenverfahren“ präzisiert.

- d) Hält der Senat die bestehenden Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen gegen Arbeitsschutzvorschriften für ausreichend, und wo sieht er gegebenenfalls Veränderungsbedarf?

Die Sanktionsmöglichkeiten im Arbeitsschutzgesetz und in den dazu erlassenen Verordnungen sind grundsätzlich ausreichend. So ist z. B. mittlerweile in fast allen Verordnungen zum Arbeitsschutzgesetz eine nicht richtige, nicht vollständige oder nicht rechtzeitige Gefährdungsbeurteilung als bußgeldrelevanter Tatbestand aufgenommen worden.

- e) Wo ist nach Einschätzung des Senats die Sanktionspraxis im Land Bremen verbesserungsbedürftig?

Bisher hat die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen einen kooperativen Beratungsansatz verfolgt, gleichwohl sind Sanktionen ein wichtiges Instrument der Aufsicht. Beratung und Sanktionen müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

8. Gibt es nach Kenntnis des Senats einen Zusammenhang zwischen der Existenz von Betriebs- bzw. Personalräten und Arbeitsschutzstandards?

- a) Wie unterscheiden sich Betriebe mit und ohne Mitarbeitervertretung hinsichtlich der Existenz von Gefährdungsbeurteilungen, wie hinsichtlich der Zahl der Arbeitsunfälle?

Im Rahmen einer Betriebsrätebefragung der Hans-Böckler-Stiftung<sup>10)</sup> hat das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in 2008/2009 festgestellt, dass ca. 70 % der Betriebsräte grundsätzlich in betriebliche Innovationsprozesse mit einbezogen werden. Insbesondere bei Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Personalpolitik sind die Mitbestimmungsrechte besonders ausgeprägt. Die Studie der ESENER<sup>11)</sup> im Jahre 2009 hat ergeben, dass Unternehmen mit einer Mitarbeitervertretung im Bereich Arbeitsschutz deutlich besser aufgestellt sind, als ohne Mitarbeitervertretung. Diese Aussagen decken sich mit den Erfahrungen der Gewerbeaufsicht des Landes Bremen.

- b) In welchen Punkten hält der Senat die Mitbestimmungsrechte in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutz für ausreichend, in welchen für verbesserungsbedürftig – gegebenenfalls in welcher Weise?

Die im Arbeitssicherheitsgesetz sowie Betriebsverfassungs- bzw. dem Personalvertretungsgesetz vorgesehenen Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung in Fragen des Arbeitsschutzes werden für ausreichend gehalten.

<sup>10)</sup> Böckler-Impuls: Gut verneuzte Betriebsräte bringen Innovationen nach vorn; 11/2012.

<sup>11)</sup> European Risk Observatory Report, European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks – Managing safety and health at work.