

DGB Nord | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

An den
Vorsitzenden des Sozialausschusses im
im Schleswig-Holsteinischen Landtag
Herrn Werner Kalinka
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

**Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schleswig-Holstein
Stellungnahme zur Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der SPD Landtagsfraktion (Drs. 19/1756)**

1. April 2020

Sehr geehrter Herr Kalinka,

Gabriele Wegner
Abteilung Sozialpolitik

Gabriele.wegner@dgb.de

für die Möglichkeit zur Stellungnahme, betreffend die Antwort der Landesregierung auf die o.g. Große Anfrage der SPD Landtagsfraktion, danke ich Ihnen herzlich. Nach Abstimmung mit unseren Mitgliedsgewerkschaften sind wir darüber hinaus übereingekommen, die folgende Stellungnahme gemeinsam für den DGB Nord und die Gewerkschaften abzugeben.

Telefon: +49 40 607766120
Telefax: +49 40 607766141

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

www.dgb.de

Das Themenfeld Arbeitsschutz und die Beurteilung der Art der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen und Vorgaben hierzu - sowohl durch die staatliche Aufsicht als auch durch die Unfallversicherungsträger - sind wichtiger Bestandteil gewerkschaftlicher Arbeit, steht ein effektiver Arbeitsschutz doch in engem Zusammenhang mit der Gewährleistung guter und sicherer Arbeitsbedingungen in den Betrieben und Verwaltungen.

Dabei steht das Land Schleswig-Holstein seit der Ausgliederung der Gewerbeaufsicht aus der zuständigen Abteilung im Sozialministerium und der Verlagerung als untere Landesbehörde zur Unfallkasse Nord (StAUK) als bislang bundesweit einmalige Lösung im Jahr 2007 für uns besonders im Fokus, war diese doch seinerzeit mit einem deutlichen Stellenabbau verbunden, der bis zum heutigen Tag nur unzureichend kompensiert wurde. Von Beginn an haben die Gewerkschaften in Schleswig-Holstein vor einem möglichen Qualitätsverlust der Gewerbeaufsicht im Land gewarnt, weil den stetig wachsenden Aufgaben zu wenig Aufsichtspersonal gegenüber steht. Die Initiative zur Großen Anfrage durch die SPD Landtagsfraktion wurde von uns deshalb begrüßt. Auf diese Weise können wir nun eine Einschätzung zur Arbeit der Gewerbeaufsicht in Schleswig-Holstein mehr als zehn Jahre nach der Ausgliederung auch aus unserer Perspektive vornehmen.

Vor Bewertung der Antworten im Einzelnen noch eine kurze Anmerkung vorab: Bei den Antworten der Landesregierung zu den verschiedenen Fragekomplexen fällt grundsätzlich auf, dass die gestellten Fragen oft gar nicht oder nur mit Allgemeinplätzen beantwortet werden. Wo hingegen qualitative Aussagen fehlen, finden sich seitenweise Auflistungen mit allgemeinen Hinweisen, die auch ohne großen Aufwand im Internetauftritt des jeweiligen Ministeriums oder der betreffenden Arbeitsschutzorganisation zu finden sind (zum Beispiel bei den jeweiligen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung der eigenen Mitarbeiter*innen). Teilweise entsprechen die Antworten darüber hinaus nicht den tatsächlichen Gegebenheiten. Grundsätzlich ließe deshalb die Antwort auf jede einzelne Frage kritisch bewerten. Die

folgenden Anmerkungen beschränken sich jedoch auf die besonders augenfälligen Antworten:

Die Antworten auf die *Fragen 3 und 4* befassen sich mit der *Personalausstattung der StAUK* und den aktuell besetzten Stellen. Positiv klingt dabei zunächst, dass die Finanzierung von sog. Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zwischen 2008 und 2019 von 67 auf insgesamt 76,2 gestiegen ist. Davon waren jedoch am 1.8.19 lediglich 66,92 VZÄ besetzt, also genau viele wie im Jahr 2008. Schaut man sich die Art der Stellen dann noch einmal genauer an, müssen hiervon 6,5 VZÄ für Führungsaufgaben, 11,35 VZÄ für Verwaltungskräfte, 11,77 VZÄ für Assistenzen und 2 VZÄ für Studierende abgerechnet werden. *Damit bleiben gerade mal 35.3 VZÄ für die die tatsächlichen Aufsichtsaufgaben!!*

Vor diesem Hintergrund erscheint die Aussage zu *Frage 6*: *"Die Aufgaben werden entsprechend den gesetzlichen Vorschriften erfüllt"* mehr als fragwürdig. Es wurden 10 zusätzliche Stellen geschaffen, jedoch nicht besetzt, und trotz allem soll es gelingen, mit der alten Personalzahl die zunehmenden gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen. Aus unserer Sicht stellt sich hier die Frage nach der Grundlage für die Aufgabenerfüllung. Diese Grundlage kann ja nur der LASI-LV 1 (*Veröffentlichung des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik*) sein.

Zusätzlich werden die Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zum Verhältnis Aufsichtsbeamte – Beschäftigte (1/10.000) nicht erfüllt! Diese werden zwar inzwischen in keinem Bundesland mehr erreicht. Das Land Schleswig-Holstein liegt jedoch mit einem aktuellen Verhältnis von 1/24.922 (gem. Personalbericht des DGB/Dezember 2019) im Ländervergleich in der unteren Hälfte. Regelkontrollen sind auf diese Weise kaum oder nicht zufriedenstellend durchzuführen. Das gilt umso mehr, je kleiner die Betriebe sind. Die an mehreren Stellen der Drucksache aufgeführten Schwerpunktaktionen in bestimmten Branchen können diesen Mangel deshalb nur unzureichend auffangen.

Die Antwort zu *Frage 8* beschreibt die Aufgaben der 10 Mitarbeiter*innen (9,78 VZÄ) im Fachreferat des Ministeriums. Hier fällt auf, dass alle Nicht-Verwaltungsmitarbeiter*innen immer auch die Fachaufsicht über die StAUK ausüben, aber nur im Bereich Grundsatzangelegenheiten Chemikalien- und Sprengstoffrecht von risikoorientierter Auswahl für eigeninitiierte Besichtigungen die Rede ist! Unklar bleibt, ob im Umkehrschluss alle anderen Arbeitsbereiche diese Auswahlmethode nicht verwenden.

Die *Frage 9* zur Beurteilung der Aufgabenerfüllung wird im Kern nicht beantwortet! Anstelle von verwertbaren Aussagen, ob mit dem vorhandenen Personal alle Vorschriften wie gewünscht überwacht werden können, wird lediglich festgestellt, dass nur die Aufgaben (risikoorientiert) erledigt werden, für die das vorhandene Personal ausreicht. Auch diese Antwort macht deutlich, wie problematisch die Abwicklung von Regelkontrollen sein dürfte.

Frage 10 befasst sich mit der Besetzung offener Stellen im Vollzug und darüber hinaus. Auf die 10 nicht besetzten Stellen wird in der Antwort zu den Fragen 3. und 4. bereits hingewiesen. Warum die Besetzung bislang nicht erfolgt ist, könnte auch daran liegen, mit welcher Intensität bislang nach Fachpersonal gesucht wurde. Nachfragen in anderen norddeutschen Bundesländern haben ergeben, dass zum Beispiel die Nachbesetzung von Ingenieursstellen für die Gewerbeaufsicht durchaus möglich ist.

Die Aussage, dass das Arbeitsschutzreferat mit seiner Besetzung die gesetzlichen Pflichtaufgaben für den Arbeitsschutz erfüllt, kann darüber hinaus bezweifelt werden! Bereits die

notwendige Umsetzung der Vorgaben der Berufskrankheiten-Verordnung macht ein bis zwei Gewerbeärzte zusätzlich im Land erforderlich. Auch mehr eigene Initiativen Schleswig-Holsteins im LASI sind aus unserer Perspektive zukünftig wünschenswert.

In der Antwort zu *Frage 19* bleibt unklar, wer die Schwerpunktaktionen plant und durchführt? Die Stellen dafür sind nicht besetzt. Bei *"Kampf dem Krebs am Arbeitsplatz"* waren in Schleswig-Holstein keine öffentlichkeitswirksamen Aktionen erkennbar. Und das Thema *„Unterkünfte und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in der Fleischindustrie“* wäre ohne die Initiativen von Gewerkschaften und Bürgerinitiativen vor Ort wohl kaum vorangebracht worden. Zusätzlich wäre hier ein Hinweis auf die intensive Unterstützung durch den Zoll erforderlich.

Die Antwort zu *Frage 20* befasst sich ausschließlich mit Erfahrungsaustausch zum Themenfeld Straßenverkehr. Hier schließt sich nach unserer Auffassung die Frage an, ob es über die Lenkzeitenüberwachung hinaus in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit keine Probleme, die auch den Arbeitsschutz betreffen könnten gibt?

Die Aussagen zur Zusammenarbeit mit den Bundesländern in der Antwort zu *Frage 21* wirken wie aus einem Handbuch abgeschrieben, sind natürlich nicht falsch, haben aber auch keinen Mehrwert. An dieser Stelle sei noch einmal auf die einleitenden Anmerkungen verwiesen!

Bei der Antwort zu *Frage 22* fällt auf, dass der Sinn der GDA falsch wiedergegeben wird. Das Ziel der GDA ist es, die Aufsicht zwischen Staat und Berufsgenossenschaften zu koordinieren, um die ILO-Vorgaben annähernd zu erreichen. Die ILO fordert aber Absprachen zwischen den Arbeitgebern, den Arbeitnehmern und dem Staat! Dies ist nicht GDA im eigentlichen Sinn! Die GDA-Ziele werden in Schleswig-Holstein darüber hinaus nur sehr schleppend erreicht, meistens mit großer Unterstützung der Berufsgenossenschaften. Das in diesem Zusammenhang angesprochene *"Regionale Arbeitsschutzforum"* war überwiegend eine eher kleine Veranstaltung mit jeweils rund 50 Teilnehmer*innen. Im vergangenen Jahr wurde es gar nicht durchgeführt. Finanziert und mitorganisiert wurden die Veranstaltungen von dem DGUV-Landesverband Nordwest. Das Ministerium hat den Raum gestellt, die Einladungen verschickt und die/der jeweilige Minister*in das Grußwort gesprochen.

In engem Zusammenhang damit stehen die Antworten zu den *Fragen 24 und 25*. Sie befassen sich mit Rolle und Bedeutung des sog. *Netzwerkes GESA*. Dabei wird dessen wichtige Koordinierungsfunktion im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung beschrieben. Gleichzeitig werden die verschiedenen Akteure benannt, die über mehrere Jahre im Netzwerk mitgearbeitet haben, konkret über die sog. *Lenkungsgruppe*. Diese hat jedoch zuletzt im Dezember 2018 getagt.

Aus unserer Sicht war der gemeinsame Austausch im Netzwerk immer positiv für die Weiterentwicklung von Initiativen und Strategien im Arbeits- und Gesundheitsschutz des Landes. Ganz offensichtlich hat hier jedoch – so die Antwort zu *Frage 25* – eine grundsätzliche Umsteuerung stattgefunden, die im Ergebnis die Netzwerkarbeit zugunsten der Umsetzung der GDA-Vorgaben und einer entsprechenden organisatorischen Umstrukturierung im Ministerium aufgegeben hat: *„Im Rahmen der Aufgabenkritik wurde daher die GESA-Netzwerkstruktur sukzessive mit den Begleitprozessen der GDA verbunden und ist darin inhaltlich größtenteils aufgegangen.“*

Trotz allem wird danach auf die Lenkungsgruppensitzungen inklusive eines Haushaltsansatzes von 10.000 € für 2019 (die nicht mangels Sitzungen nicht ausgegeben wurden) und noch einmal auf die regionalen Arbeitsschutzforen verwiesen.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist das Netzwerk zumindest zurzeit nicht als wirksam zu bezeichnen. Wofür der erwähnte Haushaltsansatz 2019 verwendet wurde, ist unbekannt. Tatsächlich wurde über das Arbeitsschutzreferat in 2019 lediglich Einladungen anderer Organisationen (nicht immer auch Netzwerkpartner) zu Themen der betrieblichen Gesundheitsförderung weitergeleitet. Das wird der ursprünglichen Idee von *GESA* nicht mehr gerecht.

Mit der Antwort zu *Frage 27* wird deutlich, dass auch hier nicht wirklich substantiell geantwortet wird. Vielmehr werden sehr umfangreich mögliche Verfahrensweisen bei Überwachung und Kontrolle beschrieben. Das trägt eher zur Verwirrung bei! So machen zum Beispiel allein die Ausführungen zur *Aktiven Überwachung* deutlich, dass hier die Aufgabenwahrnehmung schon aufgrund des nicht ausreichend vorhandenen Personals gar nicht zufriedenstellend funktionieren kann. An dieser Stelle sei noch einmal auf den neuesten DGB Personalreport und seiner Kritik an der Nichterfüllung der ILO-Vorgaben durch alle Bundesländer verwiesen. Für Schleswig-Holstein heißt das im Ergebnis, dass ein Betrieb statistisch zurzeit nur einmal in mehr als 40 Jahren mit einer – eigeninitiierten - Regelkontrolle rechnen müsste!

Gleichzeitig wird jedoch ausgeführt: *„Nur die aktive Überwachung ermöglicht es grundsätzlich, die Aufsicht... zu gestalten sowie Besichtigungshäufigkeit eines Betriebes vorzugeben bzw. zu steuern.“* Die Widersprüche in diesen Aussagen sind eindeutig und belegen aus unserer Sicht deutliche Mängel in der Aufgabenwahrnehmung! Der Verweis auf die nahezu vollständige Soll-Erfüllung der bisherigen GDA-Programme kann diesen Mangel nur unzureichend beseitigen.

Schließlich wird argumentiert, dass es bislang keine branchenorientierte Betriebsauswahl und keine vorgegebenen Revisionsabstände gäbe und die Frage deshalb nicht zufriedenstellend beantwortet werden könnte. Beides könnte man aber nach unserer Einschätzung mit dem entsprechenden politischen Willen vorgeben!

Die Antworten zu den *Fragen 34 und 35* stimmen in einigen Bereichen nicht überein. Wird bei 34 die Baubranche als problematisch aufgrund einer signifikanten Unfallhäufigkeit herausgearbeitet, werden bei 35 für die Bereiche Biogas, Versorgung und Offshore-Anlagen besondere Anstrengungen des staatlichen Arbeitsschutzes beschrieben. Insgesamt werden auch diese Fragen nicht zufriedenstellend beantwortet. In der Regel wird nur auf kleine Teilbereiche verwiesen, und es werden erneut die regionalen Arbeitsschutzforen angeführt, die ja zuletzt 2018 stattgefunden haben.

Direkt daran schließt die Antwort zu *Frage 36* an: Es können keine validen Veränderungen festgestellt werden, weil keine branchenorientierten Regelbesichtigungen durchgeführt werden. Die alternative sog. *„Complianceprüfung an einem Arbeitsplatz“* lässt nach eigener Aussage nur punktuelle Aussagen zu und eben keine darüber, ob sich die Arbeitsschutzsituation im Betrieb verändert hat. Ergebnis: Das Ministerium kann die Frage nach Veränderungen bei auffälligen Branchen nicht beantworten, weil hierzu nicht ermittelt wird!

Die *Frage 37* nach Veränderungen bei Anordnungen, Verwarnungen und Bußgeldern zwischen 2014 und 2018 aufgrund von Besichtigungen ergibt jeweils eine Halbierung der

Fälle. Unklar bleibt jedoch, ob diese grundsätzlich positiv erscheinende Entwicklung nicht auch ihre Ursache im Rückgang von Besichtigungen an sich haben kann. Darüber hinaus ist es für relevante Beurteilungen nicht zielführend, dass die Aufschlüsselung nach Branchen hier nicht möglich sein soll.

Auch die nicht möglichen bzw. wenig substantziellen Aussagen zu Verstößen bei der Einhaltung von Arbeitszeitvorschriften (Antworten zu den *Fragen 38, 39 und 40*) sind wenig aussagefähig. Hier besteht Handlungsbedarf.

Die Antwort auf *Frage 42* zur Einhaltung des Jugendschutzgesetzes, des Mutterschutzgesetzes und des Heimarbeitsgesetzes ist zumindest missverständlich! Zunächst wird ausgeführt, dass die Einhaltung dieser Gesetze durch die Betriebe nicht statistisch erfasst wird, um dann in der Anlage genau die Zahlen dafür zu liefern. Hier bleibt dann lediglich unklar, ob es sich um Fälle oder Betriebe handelt. Hier sind dringend Klarstellungen erforderlich.

Die Antwort zu *Frage 46* betreffend die Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeitnehmerüberlassung ist nach unserer Einschätzung zu fahrlässig. Grundsätzlich sind alle Beschäftigte in einem Betrieb gleich zu behandeln sind. Die Problematik ist zuletzt u.a. im Zusammenhang mit den Arbeits- und Unterbringungsbedingungen der Leiharbeiter*innen in der Fleischindustrie thematisiert worden. Darüber hinaus ist bei Fragen der Arbeitnehmerüberlassung auch immer der Zoll einzubeziehen.

Bei der Antwort zu *Frage 47* betreffend die Zahl der begutachteten Berufskrankheiten im Land drängt sich in jedem Fall die Frage auf, ob es zulässig ist, die Anforderungen der Berufskrankheiten-Verordnung zu Gunsten der Betroffenen auf Grund des LASI-Vorsitzes zu reduzieren? Zusätzlich dürften die Begutachtungszahlen mit dem Ausscheiden des Landesgewerbezweiges seit Beginn des Jahres 2019 deutlich nach unten gehen. Bis zum Abschluss der Großen Anfrage Ende 2019 hatte noch keine Nachbesetzung stattgefunden.

Die Antwort betreffend die *Frage 49* zur Kontrolle von Gefährdungsbeurteilungen macht deutlich, dass bei den - ohnehin seltenen - Regelkontrollen lediglich gelistet wird, ob das Instrument im Betrieb genutzt wird. Qualitative Prüfungen gibt es dagegen nicht. Darüber hinaus werden auch keine Statistiken über die Häufigkeiten im Land geführt. Beides ist aus der Perspektive eines qualitativ guten Arbeitsschutzes zu kritisieren, bleiben bei diesem Verfahren doch die Fragen nach eingeleiteten Maßnahmen in den Betrieben ungeklärt.

Das Gleiche gilt im Übrigen für die Antworten zu den *Fragen 50 bis 53*. Ganz offensichtlich hat man in der StAUK bzw. in der Fachabteilung keine Kenntnisse über Arbeitsschutzorganisationen bzw. Problemen beim Aufbau oder der Durchführung in den Betrieben in Schleswig-Holstein. Statistiken werden nicht geführt, also liegen auch keine Zahlen vor. Bleibt die Frage: Woher kommen dann die von der BAUA veröffentlichten Zahlen im jährlichen Unfallverhütungsbericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“, in dem auch Ländervergleiche aufgeführt sind?

Bei den Antworten zu den *Fragen 54 und 55* betreffend entsprechende Unterstützungsmaßnahmen/-möglichkeiten wird zum einen immer wieder auf die GDA und ihre Broschüren verwiesen. Zum anderen werden wiederum die Arbeitsschutzforen bemüht, mit denen KMU in der Regel kaum erreicht werden. Und der Verweis auf die Ausstellung *NordBau* hilft auch nur einer Branche weiter.

Die Antwort zu *Frage 56* betrifft Gefährdungsbeurteilungen zu Psychischen Belastungen. Im letzten Absatz ist dabei aufgeführt, dass 63,5 % der besuchten Betriebe keine oder nur eine unzureichende Gefährdungsbeurteilungen vorgelegt hätten. Wie passt das zur Antwort auf *Frage 53*, wonach gar keine Statistiken über Gefährdungsbeurteilungen geführt werden? Auch hier besteht Erklärungsbedarf.

Auch die Antworten zu den *Fragen 61 und 62* stehen miteinander im Zusammenhang. Zum einen wird nur vage auf die Fragen nach der Einbeziehung von Digitalisierungsthemen in die Arbeitsschutzstrategie des Landes, und zwar mit dem Hinweis auf die Mitarbeit im LASI, geantwortet. Zum anderen wird klar gemacht, dass es für neue Strategien auch kleine materiellen Ressourcen gibt. Dabei wird die Digitalisierung auch Arbeitsplätze massiv verändern. Allein hieraus ergeben sich neue Anforderungen an den staatlichen Arbeitsschutz, auf die die vorliegende Drucksache keine Antworten gibt.

Zur Antwort auf die *Frage 65*, betreffend die mögliche Mittelaufstockung für 2020, wird deutlich, dass zusätzliche Haushaltsmittel lediglich für Tarifabschlüsse, Steigerung von Beihilfeleistungen und Versorgungslasten vorgehalten werden. Das ist aus der Perspektive des Arbeitsschutzes jedoch solange irrelevant, solange die offenen Stellen im Vollzug nicht besetzt werden können. Erst dann wären wirklich qualitative Verbesserungen möglich.

Bei der Antwort zu *Frage 66*, betreffend den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Landesverwaltung und den landeseigenen Unternehmen, wird klar, dass großer Handlungsbedarf besteht. Die größten Probleme gibt es dabei jeweils bei der Umsetzung von Verantwortungs- und Aufgabenübertragung, bei der Betreuung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte sowie bei der systemischen Erfassung relevanter Rechtsänderungen. Dies sind Grundvoraussetzungen im Arbeitsschutz. Zusätzlich hat das Land eine Vorbildfunktion für die Sicherstellung und Umsetzung guter Arbeitsbedingungen.

Am Beispiel der Landespolizei konnten wir nach eigene Recherche feststellen, dass die Zahl der Kolleginnen und Kollegen in den letzten Jahren chronologisch gestiegen ist, die aufgrund psychischer Erkrankungen vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden mussten. Die Ursachen hierfür lassen sich oft an einem dienstlichen Ereignis festmachen, stehen manchmal auch mit Dienstunfällen in Zusammenhang. Problematisch ist jedoch oft der direkte Nachweis eines kausalen Zusammenhangs zwischen traumatischem Ereignis und psychischer Erkrankung, ein Problem, das nicht nur im Bereich der Polizei besteht und eine allgemeine Regelungslücke deutlich macht.

Antwort zur *Frage 67*, betreffend den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Kindertageseinrichtungen, Schulen und Hochschulen: Die inhaltliche Zuständigkeit für die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes liegt hier seit Jahren bei der Unfallkasse Nord. Deshalb konnte die Antwort auch positiv ausfallen und Aktivitäten suggerieren.

Bei der Antwort zu *Frage 69*, betreffend die Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen bei der Polizei, entspricht das Schaubild 1 zwar grundsätzlich der bestehenden Aufbauorganisation. Die praktische Handhabung unterscheidet sich jedoch innerhalb der verschiedenen Bereiche der Landespolizei. So finden in den nachgeordneten Bereichen (Polizeidirektionen, Ämter) die Arbeitsschutzausschüsse separat oder im Rahmen von Gesundheitszirkeln statt. Letztere orientieren sich in der Regel an vorhandenen – knappen – Ressourcen und werden im Rahmen von BGM angeboten. Ähnlich verhält es sich mit

präventiven Angeboten. Hier ist noch viel Luft nach oben. Problematisch sind darüber hinaus die aus den unterschiedlichen Dienstverhältnissen (Beamte, Angestellte) resultierenden Regelungen hinsichtlich der Anerkennung von Arbeitszeit für diese Angebote.

Hieran kann sich unmittelbar die Bewertung der Antwort zu *Frage 71* anschließen: Ob die dort aufgeführten Fortbildungen aus dem entsprechenden Katalog auf tatsächlich durchgeführt werden, hängt einerseits vom Bedarf und andererseits von den vorhandenen Ressourcen ab. Diese dürften nicht allein durch die zusätzlichen Anstrengungen im Bereich der Ausbildung neuer Polizeianwärter*innen für zusätzliche Fortbildungen eingeschränkt sein.

Die Antwort zur *Frage 72*, betreffend die Zahl der Arbeits- und Betriebsmediziner*innen im Land, irritiert: Normalerweise werden Arbeitsmediziner für den Betrieb oder für entsprechende Dienstleister (arbeitsmedizinische Dienste) ernannt und sollten daher bekannt sein.

Als ein Beispiel kann hier ebenfalls der Bereich der Landespolizei genannt werden, in dem aktuell zwei von sieben Stellen nicht besetzt sind. Geeignete und qualifizierte Nachwuchskräfte sind in der Regel nicht zu finden. Aktuell sind zwei der zuletzt in Pension gegangenen Polizeiarzte auf Honorarbasis tätig.

Die Antworten zu den *Fragen 75 und 76* irritieren ebenfalls. Einerseits ist nicht bekannt, wer für die Gefährdungsbeurteilungen in der Landesverwaltung verantwortlich ist, aber der bzw. die Un-Bekannte hat Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Und auf der Grundlage können dann in *Frage 76* sogar konkrete Ergebnisse benannt werden. Auch hier konnten wir recherchieren, dass z.B. bei der Landespolizei die Gefährdungsbeurteilungen durch die verantwortlichen Leiter der Organisationsebenen, unterstützt von den Fachkräften für Arbeitssicherheit, durchgeführt werden.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass viele Fragen offengeblieben bzw. nicht zufriedenstellend beantwortet worden sind. Das wesentliche Ergebnis ist aber die Erkenntnis, dass die Gewerbeaufsicht im Land seit Jahren chronisch unterfinanziert ist und damit ihren Pflichtaufgaben nur unzureichend nachkommen kann. Nur wenn die Stellen für das Aufsichtspersonal tatsächlich aufgestockt werden und die Intensität von Regelkontrollen erheblich gesteigert wird, ist auf Dauer zu verhindern, dass am Ende auch die Arbeitsunfälle deutlich ansteigen. Das gilt umso mehr in angesichts der aktuellen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Corona-Epidemie, in denen dem staatlichen Arbeitsschutz eine besondere Bedeutung zufällt, muss doch flächendeckend sichergestellt sein, dass die Betriebe und Verwaltungen ihren Schutz-Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmer*innen im vorgeschriebenen Maß nachkommen.

Mit freundlichen Grüßen



Gabriele Wegner