

H. Arbeitsschutz und Unfallverhütung

(Teil H beschreibt ausschließlich ver.di-Positionen)

I. Reform der gesetzlichen Unfallversicherung

Neuer Spitzenverband gegründet

Am 1. Juni 2007 haben rund 97 Prozent der Vertreterinnen und Vertreter der 25 Berufsgenossenschaften und 31 Unfallkassen für die Bildung eines neuen Spitzenverbandes für die rund 70 Millionen Versicherten der gesetzlichen Unfallversicherung votiert. Der neue Verband, die „Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung“ – kurz DGUV – wird zum 1. Juli 2007 aus den beiden bisherigen Verbänden der gewerblichen (HVBG) und der öffentlichen (BUK) Unfallversicherungsträger gebildet. Der neue Sitz der DGUV ist in Berlin. Die bisherigen Standorte der Verbände in St. Augustin und München und ihre angeschlossenen Einrichtungen bleiben erhalten. Die soziale Absicherung der Beschäftigten ist durch einen Fusionstarifvertrag geregelt. Die bisherigen Vorstände der beiden Verbände werden für die Übergangszeit bis zur nächsten Sozialwahl 2011 zusammengeführt und setzen sich dementsprechend auf der Versichertenseite aus den 9 Vertretern des HVBG und den 7 Vertretern des BUK zusammen. Der Vorsitz wird durch die gewerblichen BGen gestellt. Bei der Mitgliederversammlung wechselt der Vorsitz abwechselnd zwischen dem HVBG- und BUK-Bereich.

Im Gegensatz zur Position des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), das bislang eine Spitzenkörperschaft mit Rechtsaufsicht zum 1. Januar 2008 anstrebt, ist nun ein Verband als eingetragener Verein und frei von staatlicher Aufsicht gegründet worden. Dieser Weg ist von ver.di tatkräftig unterstützt worden. Der Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales, Gerald Weiß (CDU), war sichtlich beeindruckt und sagte zu, diesen selbstorganisierten, „staatsfernen“ Verband nach Kräften zu unterstützen.

Der Aufgabenkatalog der Satzung des Vereines sieht im Gegensatz zum Arbeitsentwurf keine Grundsätze der Organisations- und Personalentwicklung der Träger vor. Der Verein hat auch kein Weisungsrecht gegenüber den einzelnen Trägern. Anders als im Arbeitsentwurf ist auch die Mehrheitsfindung in der Mitgliederversammlung geregelt. Die Stimmgewichtung der einzelnen Träger richtet sich im Grundsatz nach der Finanzierung des Verbandes. Bei den besonders wichtigen Entscheidungen wie z.B. bei Satzungsänderungen ist eine sog. doppelte Parität des gewerblichen und öffentlichen Bereiches erforderlich. Das Modell des BMAS hätte im Gegensatz dazu die bisherigen Differenzen zwischen den Verbänden nur zementiert und die Zusammenführung in einen neuen Verband erschwert.

Organisationsreform

Der neue Spitzenverband ist Teil einer Organisationsreform, auf die sich Bund und Länder in einem Arbeitsentwurf verständigt haben. Von ver.di wird vor allem kritisiert, dass die geforderten Verwaltungskosteneinsparungen von 20 Prozent völlig unrealistisch seien, die Frist für die geplanten Fusionen von 25 auf neun Berufsgenossenschaften bis Ende 2009 zu kurz sei und dass durch eine gleichzeitige Verkleinerung der Selbstverwaltungsorgane das Branchenprinzip ausgehöhlt werde. Scharf kritisiert wird von ver.di auch eine neue Verteilung der Rentenaltlasten, die die Dienstleistungsbranchen übermäßig belaste und vom Risikobezug der Unfallversicherung abweiche.

Reform des Leistungsrechts

Anfang Mai ist ein erster Entwurf des BMAS zum Leistungsrecht vorgelegt worden und soll am 28. Juni mit den Staatssekretären der Länder erörtert werden. Kern dieses Konzeptes ist eine Auftrennung der bisherigen Unfallrente in einen einkommensunabhängigen Ausgleich des Körperschadens und einen Ausgleich der unfallbedingten Erwerbsminderung. Auch wenn in dem bis Anfang Mai geheimgehaltenen Entwurf ein völliger Systemwechsel im Leistungsrecht vorgenommen wird und dementsprechend eine fundierte Bewertung in der Kürze der Zeit nicht möglich ist, so können doch erste Aussagen getroffen werden.

Entgegen anfänglichen Befürchtungen sind einige Kritiken der Gewerkschaften aufgenommen worden. So sollen keine bisherigen Unfallrenten ersatzlos wegfallen, sondern in das neue System überführt werden. Erste Abschätzungen zeigen, dass es, zumindest in den ersten Jahren, insgesamt kein Einspargesetz sein wird. Die Mehrausgaben für die Arbeitgeber fließen allerdings nicht den Versicherten, sondern vor allem der Renten- und Arbeitslosenversicherung zu. Auch hinsichtlich der von Bund und Ländern gewollten verbesserten Zielgenauigkeit der Leistungen sind erhebliche Zweifel angebracht. Große Probleme werden nämlich dann entstehen, wenn es zwar im Sinne des Konzeptes nach einem Arbeitsunfall durch gute medizinische Rehabilitation und erfolgreiche betriebliche Wiedereingliederung der Arbeitsplatz erhalten bleibt, es danach aber durch betriebliche Umstrukturierung, Verkauf, Insolvenz oder Krankheit zur Arbeitslosigkeit kommt und der Betroffene dann nachweisen muss, in welchem Umfang sich der Körperschaden am Arbeitsmarkt auswirkt. Im Zweifel ist dann vor dem Sozialgericht zu klären, ob und in welcher Höhe eine arbeitsunfallbedingte Erwerbsminderung vorliegt. Gelingt dieser Nachweis nicht, so verbleibt z. B. bei lärmbedingter Schwerhörigkeit nur eine Minirente von 50 € pro Monat. Zu kritisieren ist weiterhin, dass alle Erwerbseinbußen von weniger als 10 % ersatzlos entfallen sollen; dieses würde eine Vielzahl von Betroffenen treffen, die aufgrund eines Unfalls z. B. keine Nacht- oder Schichtarbeit mehr machen können, oder Leistungszulagen entfallen. Gründlich hinterfragt werden müssen auch die Lenkungswirkungen des Modells: Nach den vom BMAS vorgelegten Beispielen würde z.B. eine höherwertige Qualifizierung bei Arbeitslosigkeit zu einer kleineren Unfallrente führen.

Erhebliche Zweifel bestehen auch hinsichtlich der vom BMAS behaupteten Neutralität der Verwaltungskosten. Erste Expertenbefragungen haben ergeben, dass erhebliche Mehraufwendungen bei der einzelfallbezogenen Rentenermittlung erwartet werden. Auch ist zu bedenken, dass zwei völlig unterschiedliche Entschädigungssysteme mehr als 50 Jahre parallel nebeneinander existieren werden, weil es für alle Rentenfälle bis zum neuen Recht einen Bestandsschutz geben wird.

Mehr zu diesem Thema ist den (noch unveröffentlichten) Ausführungen von Dr. Breuer auf der Mitgliederversammlung des HVBG am 30.5.2007 zu entnehmen, die uns freundlicherweise vorab zur Verfügung gestellt wurden.

(Dr. H.R.-M.)

Rede von Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften, auf der Mitgliederversammlung des HVBG am 30.5.2007 in Darmstadt (Auszüge)

Meine Damen und Herren,

wie erwähnt, werden die sozialpolitischen Wertungen des Gesetzentwurfes auch in weiteren Fragen wie der Änderung des Leistungsrechts in einigen spezifischen Fällen des Wegeunfallbereiches oder der Einführung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit im Bezug auf die Vergütung von Leistungserbringern kontrovers diskutiert werden. Der Vorstand hat aber die Verwaltung gebeten, insgesamt zu den administrativen und finanziellen Auswirkungen des Arbeitsentwurfes eine Stellungnahme zu entwerfen.

In einer ergänzenden Stellungnahme hat das BMAS hinsichtlich des neuen Rentenrechtes Folgendes festgestellt:

„In der deutlich überwiegenden Zahl dieser Fälle erwächst in der Praxis kein zusätzlicher Verwaltungsaufwand. Zusätzlicher Verwaltungsaufwand entsteht nur in der geringen Zahl der Fälle, in denen die berufliche Wiedereingliederung nicht, nicht sogleich oder nicht vollständig gelingt.“ Ob sich diese Aussage angesichts eines völlig neuen rechtlichen unbestimmten Begriffes des erzielbaren Einkommens halten lässt, kann meines Erachtens hier zunächst offen bleiben, obwohl erhebliche Zweifel angebracht erscheinen. Wesentlich bedeutsamer für den Verwaltungsaufwand dürfte in Zukunft die Einführung einer Einkommensanrechnung auf die Erwerbsminderungsrente sein. Die reale Fallzahl würde angesichts der Freibetragsregelungen wohl nur gering sein. Wie aber kommen die Berufsgenossenschaften an die Daten, um zu prüfen, ob eine Einkommensanrechnung erfolgen muss oder nicht? Alle Anregungen, hier auf vorhandene Datenbestände wie z.B. aus der Rentenversicherung zuzugreifen, sind bislang nicht berücksichtigt worden. Statt dessen verweist der Gesetzentwurf lapidar auf die Mitwirkungspflichten des Versicherten. Ich empfehle jedem einen Blick in die §§ 60 ff. SGB I und die dazu gehörigen Kommentierungen, um einen Eindruck davon zu gewinnen, wie aufwendig das Verfahren in jedem Einzelfall hier werden kann. Hinzu kommt, dass durch Nachforschungs-tätigkeit des Unfallversicherungsträgers und gegebenenfalls bestehende Rückforderungen das emotionale Verhältnis zwischen Versichertem und Versicherungsträger nicht gerade entlastet wird.

Der administrative Aufwand zur Berechnung des Gesundheitsschadensausgleiches dürfte ebenfalls höher liegen als angenommen. Zwar gibt es hierzu folgendes Zitat des BMAS: „Die Bemessung des Gesundheitsschadens löst keinen zusätzlichen Verwaltungsaufwand aus. Auf der Basis des medizinischen Gutachtens ergibt sich der Entschädigungsbetrag unabhängig vom Einkommen an Hand von Tabellenwerten.“ Ich erlaube mir diesbezüglich nur den Hinweis, dass auch nach dem neuen Recht der Unfallversicherungsträger die Rentenleistungen festsetzt und der Gutachter hierzu nur Empfehlungen abgibt. Zudem wird, wie erwähnt, der Gesundheitsschadensausgleich nicht in einheitlicher Größe permanent gewährt, sondern in Abhängigkeit von Alter und Beschäftigung.

Wenig verständlich erscheint auch, wie trotz erschwelter Bedingungen gegenüber dem geltenden Recht der Entwurfsverfasser davon ausgeht, dass zukünftig 50 % des Ge-

sundheitsschadens abgefunden werden wird. Dies würde die heutige Quote der Abfindung von gesamten Renten bei Weitem überschreiten. Ob dem Versicherten zudem angesichts schwer kalkulierbarer Prämissen der Höhe des Gesundheitsschadensausgleichs, insbesondere bei jüngeren Verletzten zu einer Abfindung geraten werden sollte bzw. könnte, ist zudem zweifelhaft.

Ein Fazit zum administrativen Bereich lässt sich sicher erst dann ziehen, wenn der Arbeitsentwurf die endgültige Fassung erreicht haben wird. Hoffnung auf Verbesserung ist hier angebracht. In der jetzigen Fassung sind allerdings systemimmanent bedingte Mehraufwendungen für die Verwaltung enthalten. Der nach wie vor enthaltene Passus des Gesetzentwurfes, 20 % der Verwaltungskosten binnen 5 Jahren einzusparen, wirkt danach nicht nur als verfehlte programmpolitische These, sondern als inakzeptable und wirklichkeitsferne Regelung. Ein neu gestaltetes Leistungsrecht wie es jetzt vorgelegt ist, würde nach meiner festen Überzeugung nicht nur Einsparungen verhindern, sondern bei einer ordnungsgemäßen Umsetzung zusätzliche Verwaltungskosten produzieren.

Damit wären wir abschließend bei den finanziellen Auswirkungen. Eine Generalaussage muss hier vorangestellt werden: Da es über bestimmte Faktoren, wie z.B. das Einkommen nach einem Unfall oder die Entwicklung der Arbeitslosigkeit keine Daten und auch keine sicheren Vorhersagen gibt, kann es sich stets nur um grobe Schätzannahmen handeln! Das BMAS selbst kommt für die Unfallversicherung zu folgender Einschätzung der finanziellen Auswirkungen: „In den ersten 30 Jahren treten Mehrausgaben auf, danach langfristig Minderausgaben. Die Mehrausgaben steigen anfangs schnell auf fast 400 Mio. Euro je Jahr an, um dann langsam zurückzugehen. Ab etwa 2040 beginnt die Phase der Minderausgabe, die langsam anwachsen auf etwa 300 Mio. Euro im Jahr.“ Die Annahmen, die zu dieser Schlussfolgerung führen, sind in Einzelaspekten durchaus gewagt. Genannt werden sollen hier nur:

- Es wird unterstellt, dass durch die (angeblich) neue Pflicht der Träger zur beruflichen Rehabilitation das Rentenvolumen bei den Erwerbsminderungsrenten sich gegenüber heute um 20 % vermindert.
- Für die Berechnungen zum Gesundheitsschadensausgleich wird unterstellt, dass rund die Hälfte des Rentenvolumens abgefunden wird.
- Der Arbeitslosenanteil und die dadurch bedingten erhöhten Leistungen werden bei etwa 15 % der Rentner mit Erwerbsminderungsrente unterstellt.

Genau berechenbar – jedenfalls für die Vergangenheit – ist ein Vorschlag, der sich als „politische Anregung“ im Entwurf versteht, nämlich die UV-Renten künftig aus dem Rentenverbund zu lösen und entsprechend der Bruttolohnentwicklung anzupassen. Wenige Kennzahlen mögen die finanzielle Dramatik dieses Vorschlages verdeutlichen: Seit 1984 betrug die Anpassung der Renten im Verbund etwa 43,5 %, wohingegen sich die Bruttolöhne etwa verdoppelten. Anders ausgedrückt: Statt rund 5 Milliarden würden wir heute 6,5 Milliarden an Rentenanforderungen zahlen, also etwa 30 % mehr.

Wir werden ebenso wie zu den inhaltlichen Teilen des Arbeitsentwurfes auch zu den finanziellen Teilen verwaltungsseitig noch detailliert Stellung nehmen und diese Stellungen dann in den Ausschüssen und Organen beraten. Erlauben Sie mir, einen Satz aus einem hierzu erstellten internen Vermerk zu zitieren, der die Gesamtrichtung der Re-

form nach meiner Einschätzung sehr treffend wiedergibt. Dieser Satz lautet: „ In den nächsten Jahrzehnten profitieren also weder die Unternehmen noch die Versicherten von der Reform, es erfolgt lediglich eine Stützung der Rentenversicherung und (in geringerem Maße) der Arbeitsverwaltung.“

Arbeitsvermittlung

Bekannt ist, dass der Arbeitsentwurf zur Reform der Unfallversicherung die Arbeitsvermittlung zur Pflichtaufgabe der Unfallversicherung machen will. Weniger bekannt ist allerdings, dass die Unfallversicherung bereits seit Jahren in der Arbeitsvermittlung tätig ist. Nachfolgend wird deshalb die Stellenvermittlung job.bg des Landesverbandes Nordostdeutschland vorgestellt.

Arbeitsvermittlung für Rehabilitanden – „Alles aus einer Hand“

Die Stellenvermittlung job.bg® hat sich zur Aufgabe gesetzt, Arbeitsplätze für Arbeitnehmer, die nach Arbeitsunfällen oder wegen einer Berufskrankheit am bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr voll einsetzbar sind, zu vermitteln. Berufliche Rehabilitation – „Alles aus einer Hand“, heißt das Ziel. Damit ergänzen die Unfallversicherungsträger seit 1999 die Bemühungen ihrer Berufshelfer zusammen mit den Rehabilitanden, deren beruflichen Wiedereinstieg zu organisieren.

„Mit allen geeigneten Mitteln“ und „möglichst frühzeitig und auf Dauer“, so lautet der gesetzliche Auftrag der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, sollen Rehabilitanden wieder ins Erwerbsleben eingegliedert werden. Insbesondere in den neuen Bundesländern bleiben aufgrund der schlechten Wirtschaftslage und der hohen Arbeitslosigkeit – auch unter gesunden Bewerbern – Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen oft sehr lange ohne Beschäftigung.

Um diesem Missstand abzuhelpfen, haben zwei berufsgenossenschaftliche Landesverbände job.bg® ins Leben gerufen. Die grundlegende Aufgabe dieser eigenen übergreifenden Arbeitsvermittlung ist es, für arbeitssuchende Rehabilitanden Arbeitsplätze zu akquirieren und zu vermitteln.

Die Arbeitsvermittlung ist so organisiert, dass zunächst die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen als Leistungsträger ihre arbeitssuchenden Rehabilitanden an den Landesverband melden und einen Vermittlungsauftrag erteilen. Der zuständige Vermittler nimmt dann Kontakt mit dem Versicherten auf und erarbeitet mit ihm in einem persönlichen Gespräch ein Bewerberprofil. Sinn ist es, sich ein möglichst genaues Bild von dem Rehabilitanden zu machen, um einem potenziellen Arbeitgeber aussagekräftige Informationen über den Bewerber zur Verfügung stellen zu können. Dann werden dem Versicherten freie, geeignete Arbeitsstellen angeboten.

(T.S.)

ver.di sprach mit Herrn Harald Nolting, Geschäftsführer des Landesverbandes Nordostdeutschland der gewerblichen Berufsgenossenschaften über job.bg®

„Herr Nolting, wer ist auf die Idee gekommen, dass sich die Unfallversicherungsträger auch um die Arbeitsvermittlung kümmern?“ – „Die Berufsgenossenschaften, die viel Geld für Qualifizierungen ausgeben, haben Ende der 90er Jahre leider feststellen müssen, dass gerade hier im Nordosten immer weniger Rehabilitanden wieder in Arbeit kamen. Der einzelne Berufshelfer konnte eine systematische Arbeitsvermittlung mit Kontaktpflege von Arbeitgebern und entsprechender Anwerbung nicht leisten. Die jetzige Bundesagentur für Arbeit war mit der Vermittlung von Rehabilitanden, also von Personen mit besonderen Einschränkungen, überfordert. Deshalb hat unser Landesverband eine auf unsere Bedürfnisse ausgerichtete Vermittlungsunterstützung ins Leben gerufen – job.bg®. Schließlich sind alle Unfallversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erbringen.“

„Wie wird diese Initiative finanziert?“ – „Jeder Unfallversicherungsträger, der im Einvernehmen mit seinem Versicherten eine Vermittlungsunterstützung für angezeigt erachtet, beauftragt job.bg® gemäß § 88 SGB X mit der Vermittlungsunterstützung. Eine solidarische Umlage, bei der eine Aufwandserstattung gemäß § 91 SGB X von allen beteiligten Unfallversicherungsträgern geleistet wird, stellt die finanzielle Grundlage von job.bg® dar. Entsprechend unseres gesetzlichen Auftrages wird die Ausführung dieser Sozialleistung ohne Gewinnerzielung durchgeführt.“

„Wie reagieren die Unternehmen?“ – „Die Arbeitgeber bewerten job.bg® sehr positiv und begrüßen es, dass die Unfallversicherungsträger sich dem gesetzlichen Auftrag der Vermittlungsunterstützung aktiv stellen. Hohe Investitionen in Umschulungen, die die Arbeitgeber allein finanzieren, werden gesichert. Außerdem kennen die Arbeitgeber die gesetzliche Unfallversicherung als Partner für Prävention, Rehabilitation und betriebliches Eingliederungsmanagement. Durch job.bg® sind die Unfallversicherungsträger auch Partner bei der Personaleinstellung.“

„Wie sehen Sie die weiteren Perspektiven?“ – „Zunehmend unterstützt job.bg® auch Berufsgenossenschaften in anderen Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit. Schon jetzt haben wir ein professionelles und effektives Instrument zur Vermittlung von Rehabilitanden und wir werden auch weiterhin alles tun, damit noch mehr Versicherte wieder in Arbeit kommen. Anreize für noch mehr Engagement in diese Richtung, wie sie das Unfallversicherungsreformgesetz in seinem Arbeitsentwurf vorsieht, benötigt die gesetzliche Unfallversicherung nicht.“

(Info unter: www.jobbg.de)

ver.di-Selbstverwaltertagung „Die Reform der gesetzlichen Unfallversicherung. Aktiv gestalten und Leistungen erhalten!“

Am 26./27. April 2007 fand die 5. ver.di-Tagung für SelbstverwalterInnen der gesetzlichen Unfallversicherung statt. Die gut besuchte Veranstaltung stand diesmal ganz im Zeichen der Reform der gesetzlichen Unfallversicherung, die noch in diesem Jahr in das parlamentarische Verfahren gehen wird. Die Vorträge und Debatten waren dementsprechend durch die politische Auseinandersetzung geprägt. Wie immer wird eine Tagungsdokumentation erstellt.

Die Dokumentation der SV-Tagung kann mit dem im Anhang befindlichen Bestellschein bestellt werden. (Der Bestellschein befindet sich auch im Internet unter www.sopo.verdi.de unter Publikationen / Bestellen.)

Christian Zahn

ver.di-Bundesvorstand

„Positionen von ver.di und Aufgaben der Selbstverwaltung im Reformprozess“

Staatssekretär Heinrich Tiemann

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

„Die Zielsetzung des BMAS bei der Novellierung des SGB VII“

Lothar Szych

Vorstandsvorsitzender des Bundesverbandes der Unfallkassen (BUK)

„Diskussionsstand im BUK-Bereich zur Bildung eines neuen Spitzenverbandes“

MdB Gerald Weiß

Vorsitzender des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales, CDU

„Die Position der CDU in der Reformdebatte“

MdB Wolfgang Grothaus

Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales, SPD

„Die Position der SPD in der Reformdebatte“

Dr. Joachim Breuer

Hauptgeschäftsführer des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG)

„Diskussionsstand im HVBG-Bereich zur Reform der gesetzlichen Unfallversicherung“

Dr. Friedrich Mehrhoff

Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG), Stabsbereich Reha-Strategien

„Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement als Aufgabe der gesetzlichen Unfallversicherung“

MinR Michael Koll

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Referatsleiter „Rechtsfragen des Arbeitsschutzes“

„Die Abstimmung von staatlichem und autonomen Recht im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)“

Ernst-Friedrich Pernack

Vorsitzender des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)

„Die Beschlüsse der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) zur Zusammenarbeit von staatlichem Arbeitsschutz und Unfallversicherung“



(Dr. H.R.-M.)

II. Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)

Die 83. Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) hatte im November 2006 den Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) beauftragt, im Zusammenwirken mit der Bundesregierung und den Unfallversicherungsträgern und unter Beteiligung der relevanten Arbeitsschutzakteure, insbesondere den Sozialpartnern, konkrete Vorschläge für gemeinsame Arbeitsschutzziele zu entwickeln. Bis zur 84. ASMK im November 2007 sollen begründete Vorschläge für gemeinsame Arbeitsschutzziele und prioritäre Handlungsfelder zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

Identifizierung und Festlegung der Arbeitsschutzziele

Basis für die Entwicklung der Arbeitsschutzziele ist die von der 83. ASMK verabschiedete Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) in der Fassung vom 12.9.2006. Die Ableitung von Arbeitsschutzzielen soll auf nachvollziehbaren wissenschaftlichen Erkenntnissen fußen und dabei die praktischen Erfahrungen und Erkenntnisse der Träger der GDA mit einbeziehen. Das Identifizieren möglicher Arbeitsschutzziele und das Festlegen der endgültigen Arbeitsschutzziele erfolgt in Schritten, die von der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK) gesteuert werden. Mitglieder der NAK sind derzeit Bund (BMAS), Länder (LASI) und Unfallversicherung (HVBG/BUK/Bundesverband der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften – BLB).

Vorgehensweise bei der Festlegung von Arbeitsschutzzielen 2008–2012:

- Festlegung von Kriterien für die Bewertung und Priorisierung von Arbeitsschutzzielen
- Identifizierung von geeigneten Datenquellen
- Erste systematische Zusammenstellung der möglichen Arbeitsschutzziele aus Sicht der Träger der GDA
- Beratung der Arbeitsschutzziele mit den Sozialpartnern
- Bewerten der möglichen Arbeitsschutzziele und Festlegen der Prioritäten
- Beratung der Ziele mit dem Deutschen Arbeitsschutzforum
- Festlegung der verbindlichen Arbeitsschutzziele, Handlungsfelder und Aktionsprogramme für 2008–2012 durch die NAK
- Schriftliche Vereinbarung zwischen den Beteiligten

Die Festlegung der Kriterien für die Bewertung und Priorisierung von Arbeitsschutzzielen erfolgt durch Anwendung von Kriterien aus den nachfolgenden fünf Kriterienbereichen:

- Empirisch-statistische Kriterien
- Relevanz für Beschäftigte und Unternehmen
- Relevanz für die Träger der GDA und für Kooperationen
- Gesellschaftliche Relevanz
- Realisierbarkeit und Evaluierbarkeit

Beratung der Träger der GDA mit den Sozialpartnern

Eine erste gemeinsame Beratung der Träger der GDA (Bund, Länder, Unfallversicherungsträger) mit den Sozialpartnern zur Beratung möglicher Arbeitsschutzziele fand am 4. Juni 2007 in Berlin statt. Nach intensiver und kontroverser Diskussion einigten sich die Beteiligten auf die folgenden drei Arbeitsschutzziele für die weitere Beratung:

- 1. Verringerung von Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen**
unter Einbeziehung der Verringerung psychischer Belastungen und der Förderung der systematischen Wahrnehmung des Arbeitsschutzes
- 2. Verringerung von Muskel-Skelett-Belastungen und Erkrankungen**
unter Einbeziehung der Verringerung psychischer Belastungen und der Förderung der systematischen Wahrnehmung des Arbeitsschutzes
- 3. Verringerung der Häufigkeit und Schwere von Hauterkrankungen**

Zu Zf. 3. läuft bereits ein gemeinsames Projekt mit über einhundert Beteiligten, welches im Sinne der GDA als Pilotprojekt verstanden wird.

Vereinbart wurde weiterhin, zu Zf. 2. durch frühzeitige Evaluation zu ermitteln, ob die Teilziele bei einer späteren Festlegung im Jahr 2012 als eigenständige Ziele priorisiert werden.

Gesetzliche Verankerung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie

Die Beschlüsse der 83. ASMK zur Entwicklung einer Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, zur Einrichtung einer Nationalen Arbeitsschutzkonferenz und zur Bildung eines Arbeitsschutzforums werden durch Einfügen eines § 20a im Arbeitsschutzgesetz im Rahmen des Arbeitsentwurfes zur Organisationsreform der gesetzlichen Unfallversicherung in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht.

Hierbei wird von den Gewerkschaften (DGB) und Arbeitgebern (BDA) gemeinsam eine direkte Beteiligung der Sozialpartner in der NAK eingefordert. Kritisiert wird von den Sozialpartnern weiterhin das geplante neue Verhältnis zwischen staatlichem und autonomen Recht der Unfallversicherung, welches den Unfallversicherungsträgern nur noch wenig Spielraum für die Entwicklung eigener Vorschriften und Regeln lässt. Hier muss sicher gestellt sein, dass die Unfallversicherungsträger ein an ihren Erkenntnissen zum branchenspezifischen Unfall- und Erkrankungsgeschehen orientiertes Recht so weiter entwickeln, dass es in der betrieblichen Praxis um- und durchsetzbar ist.

(Dr. H.R.-M.)

III. Arbeitsschutz

Nanotechnologie – ein neues Arbeitsschutzthema?

Einleitung

Die Nanotechnologie ist nicht mehr nur Thema in Forschungslabors von Hochschulen und Industrie – sie ist längst dabei, Einzug zu halten in unser tägliches Leben. Eine wachsende Zahl von Produkten enthält nanostrukturierte Materialien oder wird unter Verwendung nanotechnologischer Verfahren hergestellt. Mehr und mehr Industriebranchen bedienen sich der Nanotechnologie, so die Automobilindustrie, der Maschinenbau, die Elektronikindustrie, die optische Industrie, die Energie- und Umwelttechnik, die chemische Industrie und Biotechnik, die Lebensmittelindustrie, die Pharmazie und Kosmetik-Herstellung oder die Medizin. Einige Anwendungen gibt es schon seit Jahrzehnten, so etwa ultrafeiner Ruß in Autoreifen, die meisten aber sind neueren Datums: Nanopigmente als UV-Absorber in durchsichtigen Sonnencremes, nanostrukturierte Oberflächen mit hoher Kratzfestigkeit, mit stark verminderter Lichtreflexion, selbstreinigend oder nicht beschlagend, nanostrukturierte Materialien mit hohem Wärmedämmungsvermögen, mit hoher Speicherkapazität für Wasserstoff zum Einsatz in Brennstoffzellen, zur Abwasserbehandlung. Die Liste der auf dem Markt befindlichen oder gerade auf den Markt kommenden Anwendungen ist weitaus länger und verdeutlicht, dass eine eingehende Betrachtung der denkbaren Auswirkungen der Nanotechnologie unumgänglich ist.

Auf der einen Seite wird vielfach auf die großen Innovationspotenziale hingewiesen, die der Nanotechnologie innewohnen. So einleuchtend derartige Prognosen klingen, so können sie nicht verdecken, dass ihnen auf der anderen Seite eine Palette möglicher Risiken gegenübersteht. Hierzu gehören zum einen Schäden von Gesundheit und Umwelt und zum anderen abträgliche ethische, soziale und gesellschaftliche Auswirkungen. Besonders problematisch ist dabei das hohe Maß an fehlendem Wissen über tatsächliche Schädigungswirkungen von Nanomaterialien, insbesondere bezüglich langfristiger Folgen. In Bezug auf den Arbeitsschutz stellt sich aktuell die Frage, welche präventiven Maßnahmen heute zu treffen sind, um angesichts der gegenwärtigen Wissenslücken denkbaren Gesundheitsschäden von Beschäftigten durch die verwendeten Nanomaterialien vorzubeugen.

Was ist unter Nanotechnologie zu verstehen?

Die Nanotechnologie wird vielfach als „Schlüsseltechnologie des 21. Jahrhunderts“ bezeichnet. Angesichts der verschiedenen Wissenschaftsbereiche mit ihren unterschiedlichen Methoden, aus denen sich die Nanotechnologie speist, ist es sinnvoller, den Begriff in der Mehrzahl zu verwenden, also von „Nanotechnologien“ zu sprechen. Dies erleichtert auch die Debatte über ihre notwendige Gestaltung: Während einige Anwendungen aus heutiger Sicht nur geringe Risiken aufweisen, scheint dies für andere keineswegs der Fall zu sein. Mit anderen Worten, die Nanotechnologien werden aller Voraussicht nach gesellschaftlich sehr differenziert zu gestalten sein.

Ein Nanometer (nm) ist der tausendste Teil eines Mikrometers (μm), der millionste Teil eines Millimeters (mm) bzw. der milliardste Teil eines Meters (m). Zum Vergleich: Ein menschliches Haar hat einen Durchmesser von rund 80.000 nm, rote Blutkörperchen haben einen Durchmesser von 5.000 nm, Bakterien von 1.000 nm, Viren von 100 nm, der Durchmesser der DNA liegt bei 2 nm, einfache Moleküle haben eine Ausdehnung von 1 nm und der Durchmesser einzelner Atome liegt etwa zwischen 0,1 und 0,4 nm.

Nanotechnologien befassen sich mit der Untersuchung, Herstellung und Anwendung von Strukturen, die in mindestens einer Dimension Abmessungen von weniger als 100 Nanometer aufweisen. Zudem müssen solche gezielt hergestellten Strukturen – Partikel, Röhren oder Schichten – neuartige Eigenschaften aufweisen, die chemisch gleiche Strukturen, jedoch mit größeren Abmessungen, nicht aufweisen. Bei diesen Material- und Stoffeigenschaften kann es sich unter anderem um erhöhte chemische Reaktivität, veränderte Lichtabsorption, veränderte magnetische Eigenschaften oder höhere Härte handeln. Ihren Ursprung haben sie in den besonderen Oberflächen- und Grenzflächeneigenschaften von Nanomaterialien, die darauf zurückzuführen sind, dass zum einen der Anteil der Atome an der Oberfläche der Materialien umso größer ist, je kleiner die Abmessungen des Materials sind, und dass zum anderen Effekte der Quantenphysik wirksam werden, die bei größeren Abmessungen nicht in Erscheinung treten.

Innovationspotenziale

In einem Hintergrundpapier des Umweltbundesamtes aus dem vergangenen Jahr¹ wird die Zahl der in Deutschland im Bereich der Nanotechnologien tätigen Unternehmen auf 550 mit 50.000 Beschäftigten beziffert. Im Ende 2003 erschienenen Bericht „Nanotechnologie“ des Büros für Technikfolgenabschätzung beim Deutschen Bundestag werden sieben zentrale Anwendungsfelder identifiziert:

- Oberflächenfunktionalisierung und -veredlung
- Katalyse, Chemie und Werkstoffsynthese
- Energiewandlung und -nutzung
- Konstruktion
- Nanosensoren
- Informationsverarbeitung und -übermittlung
- Lebenswissenschaften

Neben einem hohen Wertschöpfungspotenzial einer Reihe von Anwendungen werden auch wichtige Beiträge zur technologischen Lösung von Umwelt- und Nachhaltigkeitsproblemen erwartet. Im Vordergrund stehen dabei vor allem die Wasseraufbereitung sowie die Beseitigung von schadstoffbedingten Umweltschäden, die effizientere Energieumwandlung und -speicherung bei der Nutzung regenerativer Energiequellen und der geringere Ressourcenverbrauch durch den Einsatz nanoskaliger Werkstoffe. Zudem wird im Bereich der Medizin intensiv an der Entwicklung neuer diagnostischer und therapeutischer Verfahren auf nanotechnologischer Basis gearbeitet.

¹ Umweltbundesamt (Hrsg.); Nanotechnik: Chancen und Risiken für Mensch und Umwelt. Hintergrundpapier; Dessau, August 2006, 22 S.; <http://www.umweltbundesamt.de/uba-info-presse/hintergrund/nanotechnik.pdf>

Denkbare Risiken

Derartige Chancen lassen sich erfahrungsgemäß nicht ohne Risiken realisieren – davon muss auch bei nanotechnologischen Anwendungen ausgegangen werden. Zwar fehlt es weitgehend an konkreten Beschreibungen der zu erwartenden Risiken, so dass alle Aussagen derzeit notwendigerweise spekulativ bleiben müssen. Ausgehend von grundsätzlichen Überlegungen, wissenschaftlichen Erkenntnissen über die Wirkung ähnlich dimensionierter Substanzen sowie ersten gezielten Untersuchungen ist es aber durchaus begründet, davon auszugehen, dass bestimmte Klassen von Nanomaterialien bei ungeschützter Verwendung zu erheblichen Gesundheits- und Umweltproblemen führen können.

Zum einen hat die gewünschte hohe Reaktionsfähigkeit von Nanomaterialien die Kehrseite, dass sich entsprechende Wechselwirkungen auch mit Organismen ereignen können, die unbeabsichtigt mit solchen Materialien in Kontakt geraten. Dabei ist davon auszugehen, dass derartige Wechselwirkungen stets eine Belastung für den betroffenen Organismus darstellen. Zum anderen weiß man aus der Erforschung der Wirkung der Feinstaubbelastung in der Umwelt auf die menschliche Gesundheit, dass ultrafeine Partikel zu einem erhöhten Auftreten von Atemwegs- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen führen. Hohe Konzentrationen von ultrafeinen Schweißrauchpartikeln an Arbeitsplätzen wiederum haben ein erhöhtes Auftreten von Atemwegserkrankungen zur Folge. Zum dritten schließlich liefern bisherige Tierversuche ein Mosaik von Einzelbeobachtungen. So können über die Atmung aufgenommene Nanopartikel über die Lunge ins Blut übertreten und sich im Körper verteilen. In geringem Maße können Nanopartikel auch auf direktem Weg über den Riechnerv ins Gehirn gelangen. Ferner können Nanopartikel angesichts ihrer geringen Größe Zellwände durchdringen und ins Zellinnere gelangen sowie die Blut-Hirn-Schranke überwinden. Welche gesundheitlichen Folgen daraus resultieren, ist bislang unerforscht. In anderen Versuchen mit eingeatmeten Nanomaterialien wiederum sind Atemwegsschäden und Entzündungen auch außerhalb der Atemwege festgestellt worden.

Die bisherigen Beobachtungen lassen zwei Schlüsse zu: Einerseits gehen schädigende Wirkungen primär von freien, unlöslichen Nanomaterialien aus – solange die Nanomaterialien Bestandteil anderer Werkstoffe sind oder in Wasser oder anderen Flüssigkeiten löslich sind, zeichnen sich keine nanospezifischen Gefahren ab. Andererseits hängt das Ausmaß der Schädigungswirkung stark von den besonderen Eigenschaften der jeweiligen Nanomaterialien ab. Dieser zweite Punkt ist nun aber ein wesentlicher Grund dafür, dass die systematische Erforschung der schädigenden Wirkungen äußerst schwierig ist. Es gibt schlicht zu viele Eigenschaften, die einzeln oder kombiniert von Wichtigkeit sein können. Unter anderem werden folgende Eigenschaften als möglicherweise bedeutsam diskutiert: die Größe der Materialien, ihre Form, die Größe der Oberfläche, die elektrischen Eigenschaften der Oberfläche, die chemische Beschichtung der Oberfläche, Verunreinigungen aufgrund des jeweiligen Herstellungsverfahrens, die Fähigkeit zu verklumpen (das sog. Agglomerationsverhalten). Solange es nicht gelingt, die wesentlichen Einflussgrößen zu identifizieren, ist eine systematische Erforschung der gesundheitlichen Wirkungen von Nanopartikeln angesichts der Vielzahl der möglichen Einflussgrößen völlig aussichtslos.

In Bezug auf das Umweltverhalten von Nanomaterialien sind die Kenntnisse noch dürftiger, systematische Aussagen zum Transport-, Anreicherungs- und Abbauverhalten in Umweltmedien existieren bislang nicht.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass systematische Aussagen zu Gesundheits- und Um-

weltrisiken nicht möglich sind. Klar ist allerdings, dass denkbare Schädigungen weitgehend begrenzt werden können, wenn eine Freisetzung von unlöslichen Nanomaterialien in die Luft am Arbeitsplatz oder in die Umweltmedien unterbunden wird.

Zusätzlich zu Schädigungen von Gesundheit und Umwelt werden auch soziale, gesellschaftliche und ethische Probleme als mögliche Risiken der Nanotechnologien diskutiert. Hierzu gehören der industrielle Strukturwandel als Folge neuer Technologien, nicht mehr wahrnehmbare Kontroll- und Überwachungstechniken, die Vergrößerung der technologischen Kluft zwischen reichen und armen Staaten sowie innerhalb von Gesellschaften zwischen denjenigen, die teure nanotechnologische Produkte nutzen können und anderen, denen dafür die Mittel fehlen, sowie auch die häufig populär diskutierte „Verbesserung“ des Menschen mit Hilfe von Neuro-Implantaten. Ohne die Bedeutung dieser Themen damit schmälern zu wollen, sei daran erinnert, dass die genannten Probleme nicht spezifisch für Nanotechnologien sind, sondern auch als mögliche Folge anderer Technologien diskutiert werden. In den abschließenden Teilen dieses Überblicks wird der Blick deshalb vor allem auf die Begrenzung von Gesundheits- und Umweltrisiken gerichtet.

Gestaltungsversuche

Die gesellschaftlichen Debatten und Kontroversen der vergangenen Jahre und Jahrzehnte über die Nutzung der Kernenergie, über Gentechnik und Biotechnologie haben deutlich gemacht, dass eine Nutzung der vielversprechenden Potenziale der Nanotechnologien einen rationalen gesellschaftlichen Diskurs über deren Chancen und Risiken zur Voraussetzung hat – andernfalls droht die Wiederholung kontraproduktiver Auseinandersetzungsprozesse. Daraus fast zwangsläufig resultierende Blockaden wären ein unkalkulierbares ökonomisches Hemmnis. Dies mag erklären, weshalb in West- und Mitteleuropa sowie in Nordamerika seit einigen Jahren versucht wird, eine vergleichsweise offene gesellschaftliche Debatte über die erforderliche Gestaltung von Nanotechnologien in Gang zu setzen, in die gezielt Umwelt- und Verbrauchergruppen sowie Gewerkschaften einbezogen werden.

Im Folgenden sind unterschiedliche Gestaltungsaktivitäten skizziert, dabei liegt der Schwerpunkt auf Entwicklungen in Deutschland.

Informations- und Forschungsbedarf

Wie erwähnt ist das Wissen über toxikologische und umwelttoxikologische Eigenschaften von Nanomaterialien sehr dürftig. Diese Lücken sollen durch entsprechende Forschungsvorhaben in einer Reihe von Staaten, darunter auch in Deutschland, möglichst schnell geschlossen werden. Um hier zu einem systematischeren Vorgehen als bisher zu gelangen, haben drei Bundesoberbehörden – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR) und Umweltbundesamt (UBA) – im vergangenen Herbst eine Nano-Forschungsstrategie „Umwelt- und Gesundheitsschutz“ zur Diskussion gestellt, in der Wissenslücken in Bezug auf Einsatz und Ausbreitung von Nanomaterialien, Messverfahren und Teststrategien sowie toxikologische und ökotoxikologische Wirkungen identifiziert und erforderliche Forschungsvorhaben benannt werden. Angesichts des erheblichen Umfangs der Strategie können diese Aufgaben nicht national bewältigt werden, vielmehr sind koordinierte internationale Anstrengungen nötig. Die Koordination soll in einer Ende 2005 im Rahmen der OECD eingerichteten Arbeitsgruppe geleistet werden, in die auch die deutsche Nano-Forschungsstrategie als Arbeitsmaterial eingeflossen ist.

Risikokommunikation und Dialoge mit Interessengruppen

Parallel zur Förderung von Forschungsvorhaben über gesundheitliche und Umweltwirkungen sowie zur Entwicklung der Nano-Forschungsstrategie ist in Deutschland von verschiedenen Seiten aus mit Aktivitäten begonnen worden, die sich an eine breitere Öffentlichkeit richten. Zum einen sind denkbare Risiken offen angesprochen worden und zum anderen sind eine Reihe von Dialogen mit Interessengruppen veranstaltet worden, die sowohl Chancen als auch Risiken von Nanotechnologien zum Thema hatten. So hat der Verband der chemischen Industrie (VCI) zwei Stakeholder-Dialoge zu „Nanomaterialien am Arbeitsplatz“ durchgeführt, als deren Ergebnisse unter anderem ein erster Überblick über den Umgang mit Nanomaterialien an Arbeitsplätzen in VCI-Mitgliedsbetrieben sowie der Entwurf eines „Leitfadens für Tätigkeiten mit Nanomaterialien am Arbeitsplatz“ resultiert. Im Herbst 2006 hat zudem das BfR eine Verbraucherkonferenz zur Nanotechnologie in Lebensmitteln, Kosmetika und Textilien organisiert. Seit Mitte letzten Jahres ist im Internet die „Infoplattform Nanorisiken“ über das Nanoportal Hessen zugänglich, auf der ein umfassender Überblick über die Themen „Wahrnehmung der Nanotechnologien“, „Kernfragen der Risikoabschätzung“, „Wichtige Themen für Hersteller, Anwender und Verbraucher“ sowie „Akteure und Aktivitäten zu Risikothemen“ gegeben wird.

Weitreichendster Ansatz in Deutschland ist zweifellos der vom Umweltministerium initiierte, zunächst auf zwei Jahre angelegte NanoDialog der Bundesregierung, dessen Auftakt im Herbst 2005 die Veranstaltung „Dialog zur Bewertung von synthetischen Nanopartikeln in Arbeits- und Umweltbereichen“ war. Ende 2006 wurde die Nanokommission als Steuerungsgruppe des NanoDialogs berufen, die Handlungsempfehlungen erarbeiten und Ergebnisse bekannt machen soll. In ihr arbeiten Vertreter aus Wirtschaft, Wissenschaft, Behörden, Umwelt- und Verbraucherverbänden sowie Gewerkschaften mit. Inhaltlich wird die Nanokommission seit März 2007 von drei Arbeitsgruppen unterstützt, die die Themen „Chancen für Umwelt und Gesundheit“, „Risiken und Sicherheitsforschung“ sowie „Leitfaden für einen verantwortungsvollen Umgang mit Nanomaterialien“ bearbeiten sollen.

Regelungsbedarf

Voraussetzung für staatliche Regelungen ist durchweg das Vorliegen von klar benennbaren Gefahren. Bislang reicht die bloße Vermutung von Gefahren als Grundlage staatlicher Eingriffe nicht aus. Andererseits ist klar, dass bis zum Vorliegen umfassender Forschungsergebnisse noch viel Zeit vergehen wird, während gleichzeitig die Entwicklung und Anwendung von Nanotechnologien rasch voranschreitet. Angesichts dieser Sachlage auf eindeutige Forschungsergebnisse warten zu wollen, wäre zweifellos keine kluge Strategie, könnten doch bis dahin Schäden von erheblichem Ausmaß verursacht worden sein. Historische Beispiele für die verheerenden Folgen des Abwartens eindeutiger wissenschaftlicher Erkenntnisse gibt es überreichlich. Ein tragisches Beispiel sind etwa die Folgen der Verwendung von Asbest, zu denen allein in Deutschland auch 15 Jahre nach dem endgültigen Asbestverbot alljährlich noch immer 1.500 bis 2.000 neue, durchweg tödliche Krebserkrankungen zählen.

Angesichts der Besonderheiten von Nanomaterialien greifen die bereits bestehenden Vorschriften zum Schutz vor Chemikalien überhaupt nicht oder nur unzulänglich. Zwar sind erste Forderungen nach einer Anpassung der bestehenden Vorschriften erhoben worden, doch stehen dem neben offensichtlichen politischen Widerständen auch grundlegende regulatorische Schwierigkeiten entgegen: Weder gibt es bislang eine ausreichende Zahl von Messinstituten, die die erforderlichen Mess- und Analyseverfahren anwenden kann, noch ist

überhaupt klar, welche Messgrößen aussagekräftig sind – die Gesamtmasse, die Gesamtzahl oder die Gesamtoberfläche der gemessenen Nanopartikel?

Zwar existiert das „Vorsorgeprinzip“, das bei Wissenslücken zur Anwendung kommen soll, doch gibt es bislang keine Erfahrungen, wie es konkret angewendet werden kann: Welche Anhaltspunkte müssen vorliegen, damit welche Maßnahmen ergriffen werden können? Vor diesem Hintergrund haben Diskussionen darüber begonnen, ob im Vorfeld staatliche Regulierung oder möglicherweise sogar an dessen Stelle eigenständige Maßnahmen der Industrie zur Anwendung kommen sollten. Stichworte sind hier „freiwillige Selbstverpflichtungen“ und „Selbst-Regulierung“.

Bereiche, in denen aktuell ein Regelungsbedarf für den Arbeitsschutz besteht, sind Arbeitsplätze insbesondere in den Forschungslaboratorien von Hochschulen, Großforschungseinrichtungen und Industrie, in innovativen Start-up-Unternehmen, in der herstellenden Industrie vor allem bei Abfüll-, Reinigungs- und Wartungstätigkeiten sowie in Unternehmen, die Nanomaterialien weiterverarbeiten. Für den Umweltschutz besteht Regelungsbedarf für die genannten Arbeitsplätze wie auch für den Verbraucherbereich in Bezug auf die Entsorgung von Abfällen sowie den Eintrag von Nanomaterialien in Abluft und Abwasser. Zudem ist die Freisetzung ursprünglich gebundener Nanomaterialien durch Verwitterung oder Abrieb und deren Eintrag in Umweltmedien zu bedenken. Im Verbraucherbereich schließlich gibt es Regelungsbedarfe unter anderem für Nanomaterialien, die als Nahrungsmittel-Bestandteile zum Einsatz kommen, in Kosmetika und Schutzcremes auf die Haut aufgetragen werden oder im Haushalt in Sprühprodukten enthalten sind. Aus dem Verbraucherbereich stammt auch die Forderung, Produkte zu kennzeichnen, wenn sie Nanomaterialien enthalten oder auf Grundlage von Nanotechnologien hergestellt worden sind.

Leitfäden für Gute Praxis

Einige Herstellerunternehmen von Nanomaterialien gehen mit ihrer Eigenverantwortung offensiv um und machen sie zum Gegenstand öffentlicher Kommunikation. So hat die Degussa Unternehmensleitlinien zum Thema „Nanotechnologie“ ins Internet gestellt, die BASF einen Verhaltenskodex Nanotechnologie. Als erste Schritte in Richtung auf freiwillige Selbstverpflichtungen der Industrie können zwei öffentlich zugängliche Leitfäden angesehen werden. Die Vorgaben im „Leitfaden zur sicheren Herstellung und bei Tätigkeiten mit Nanopartikeln an Arbeitsplätzen in der BASF AG“ sind eindeutig am Vorsorgeprinzip ausgerichtet. So werden für Nanomaterialien dieselben Arbeitsschutzanforderungen angelegt, die für Chemikalien mit unbekanntem Eigenschaften gelten, die wiederum an denen für krebserzeugende Stoffe ausgerichtet sind. Bei dem bereits erwähnten „Leitfaden für Tätigkeiten mit Nanomaterialien am Arbeitsplatz“ des VCI handelt es sich bislang nur um einen Entwurf, eine Bewertung ist daher noch verfrüht.

Ein umfassenderer Ansatz als diese allein für den Arbeitsschutz bestimmten Leitfäden ist in den USA gemeinsam von einer Umweltorganisation (Environmental Defense) und einem Chemie-Unternehmen (DuPont) erarbeitet und vor kurzem zur Diskussion gestellt worden. Den gesamten Lebenszyklus eines Nanomaterials umfassend und strukturiert wie ein Gefährdungsbeurteilungs-Prozess schließt der Nano-Risiko-Rahmenplan (Nano Risk Framework) auch Umwelt- und Verbraucherschutz ein. Besonders bemerkenswert ist der angestrebte hohe Grad an Transparenz, der dadurch erreicht werden soll, dass die Gründe für getroffene Entscheidungen umfassend zu dokumentieren sind und Interessengruppen das Recht eingeräumt wird, diese Gründe auch zu erfahren.

Projekt NanoCap

In dieser Übersicht tauchen Gewerkschaften als Akteure bislang kaum auf. Dies ist Ausdruck für die Tatsache, dass das Thema „Nanotechnologie“ erst allmählich von einigen Gewerkschaften in Deutschland wie auch in wenigen anderen EU-Mitgliedsstaaten aufgegriffen wird. Demgegenüber ist die EU-Kommission daran interessiert, in Europa möglichst rasch eine gesellschaftliche Debatte der verschiedenen Interessengruppen über Nanotechnologien in Gang zu bringen. Eine rational geführte Auseinandersetzung wird offenbar als Option dafür gesehen, gesellschaftliche Akzeptanz für dieses Technologiefeld zu gewinnen und massiven Widerständen vorzubeugen, wie sie in jüngerer Zeit bei der Anwendung von Gentechnik und Biotechnologie aufgetreten sind. Voraussetzung für eine solche Debatte ist allerdings ein bestimmtes Maß an inhaltlichen Kenntnissen über die spezifischen Probleme dieses Technologiefeldes. Zur Verbreitung derartiger Kenntnisse und zur Initiierung der Debatte fördert die EU eine Reihe von Projekten, zu denen unter anderem Nanologue (www.nanologue.net) und NanoCap (www.nanocap.eu) gehören.

Im Ende 2006 begonnenen NanoCap-Projekt wird ein strukturierter Diskurs zwischen Umweltverbänden, Gewerkschaften, Universitäten und anderen Interessengruppen aus verschiedenen Teilen Europas organisiert. Damit soll das Verständnis der Umwelt- und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz sowie der ethischen, theoretischen und historischen Aspekte der Nanotechnologie-Debatte vertieft werden. Durch die gegenseitige Information im Rahmen des Projektes sollen die Vertreter von Umweltverbänden und Gewerkschaften sowie die Wissenschaftler in die Lage versetzt werden, die Nanotechnologie-Debatte sowohl auf europäischer Ebene als auch in ihren jeweiligen Ländern aktiv zu begleiten und zu beeinflussen.

An dem Projekt sind Gewerkschaften aus den Niederlanden, Irland und Großbritannien sowie der Europäische Gewerkschaftsbund über sein Forschungsinstitut (ETUI-REHS) vertreten sowie zwei Einrichtungen aus Österreich (ppm forschung+beratung) und Deutschland (Kooperationsstelle Hamburg) mit langjährigen, engen Kontakten zu den nationalen Gewerkschaften. Als ein erstes öffentlich zugängliches Angebot in deutscher Sprache speziell für Gewerkschaften ist seit kurzem die Website www.nanoinfo.at freigeschaltet.

Ausblick

In den vergangenen zwei Jahren haben die öffentlichen Diskussionen über Nanotechnologien in Deutschland erkennbar an Breite gewonnen und werden nicht länger nur in wissenschaftlichen Fachzeitschriften geführt. Jüngste Beispiele hierfür sind der bereits erwähnte NanoDialog der Bundesregierung sowie ein Diskussionspapier zur Nanotechnologie, das der Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND) als erste Umweltorganisation in Deutschland vor kurzem veröffentlicht hat². In ihm ist ein umfangreicher Forderungskatalog enthalten, der in zehn Kernforderungen zusammengefasst ist.

Angesichts dieser Entwicklungen müssen sich die Gewerkschaften in Deutschland mit dem Thema „Nanotechnologie“ befassen, wenn sie den Verlauf der Debatte frühzeitig mit beeinflussen wollen. Gegenwärtig bietet sich noch die Chance, das Thema offen und ohne Druck durch Festlegungen anderer Akteure zu bearbeiten. Erfahrungen mit technologiepolitischen Auseinandersetzungen in der Vergangenheit können als Warnung dienen, dass ein zu später Einstieg in die Debatte eine konstruktive Auseinandersetzung sehr erschwert oder überhaupt nicht mehr zulässt.

(H.W.)

² BUND (Hrsg.); Für einen verantwortungsvollen Umgang mit der Nanotechnologie. Eine erste Diskussionsgrundlage am Beispiel der Nanopartikel; positionen 43; Berlin, Mai 2007, 23 S.; http://www.bund.net/lab/reddot2/pdf/bundposition_nano_03_07.pdf

IV. Strahlenschutz

Verantwortung, Rechte und Pflichten im Strahlenschutz (Teil 1)

1. Verantwortung des Arbeitgebers

In diesem Kapitel werden folgende Themen behandelt:

- Verantwortung des Arbeitgebers bei Tätigkeiten
 - Der Strahlenschutzverantwortliche
 - Aufgaben des Arbeitgebers im Strahlenschutz
 - Verpflichtung zur Zusammenarbeit
- Verantwortung des Arbeitgebers bei Arbeiten
 - Der Verpflichtete
 - Aufgaben des Arbeitgebers im Strahlenschutz

Der Arbeitgeber hat generell eine umfassende Verantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Die Pflichten des Arbeitgebers im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) festgelegt. Wird im Betrieb mit radioaktiven Stoffen oder ionisierender Strahlung umgegangen, so hat der Arbeitgeber aufgrund der Gesundheitsgefährdungen eine besondere Verantwortung zu tragen. Daher gelten zusätzlich zum ArbSchG die Bestimmungen der Strahlenschutzverordnung (StrlSchV) und der Röntgenverordnung (RöV).

Im Strahlenschutz sind vom Ordnungsgeber einige grundsätzliche Unterscheidungen vorgenommen worden, um unterschiedliche Anforderungen an Schutzstandards und der Verantwortung des Arbeitgebers beim Umgang mit radioaktiven Stoffen oder ionisierender Strahlung zu begründen.

- In der **StrlSchV** wird zwischen **Tätigkeiten** und **Arbeiten** unterschieden:
 - Bei **Tätigkeiten** trägt der Arbeitgeber als Strahlenschutzverantwortlicher eine über das ArbSchG hinausgehende Verantwortung und besondere Pflichten.
 - Bei **Arbeiten** hat der Arbeitgeber als Verpflichteter bestimmte Aufgaben – ggf. durch Ausnahmeregelungen – zu erfüllen.
- In der **RöV** gibt es nur **Tätigkeiten**. Die Schutzstandards sind weitgehend vergleichbar mit denen bei Tätigkeiten in der StrlSchV.

Verantwortung des Arbeitgebers bei Tätigkeiten

■ Der Strahlenschutzverantwortliche

Der Arbeitgeber ist Strahlenschutzverantwortlicher, wenn er eine Tätigkeit selbst ausübt oder durch unter seiner Aufsicht stehende Personen ausüben lässt und dazu einer Genehmigung bedarf oder eine Anzeige zu erstatten hat (§ 31 Abs.1 StrlSchV und § 13 Abs. 1 RöV).

- Nimmt der Arbeitgeber seine Unternehmerpflichten nach StrlSchV oder RöV selbst wahr, muss er sich qualifizieren, indem er die **Fachkunde im Strahlenschutz** nachweist. Er kann die meisten Aufgaben aber auch an **Strahlenschutzbeauftragte** delegieren, ohne seine Gesamtverantwortung dabei abzugeben.

- Besteht eine Geschäftsführung/Betriebsleitung oder Personenvereinigung aus mehreren Personen, so ist der zuständigen Behörde mitzuteilen, welche dieser Personen die Aufgaben des Strahlenschutzverantwortlichen wahrnimmt. Die Gesamtverantwortung aller Mitglieder einer Geschäftsführung/Betriebsleitung oder Personenvereinigung bleibt hiervon unberührt (§ 31 Abs. 1 StrlSchV und § 13 Abs. 1 RöV).
- Nach der StrlSchV kann der Arbeitgeber die Durchführung der Strahlenschutzbestimmungen einem **Strahlenschutzbevollmächtigten** übertragen. Dies wird durch die amtliche Begründung ermöglicht:

Der Strahlenschutzverantwortliche kann Strahlenschutzbeauftragte bestellen und die Wahrnehmung der Aufgaben als Verantwortlicher im Rahmen der Betriebs- bzw. Verwaltungsorganisation an einen Vertreter (Bevollmächtigten) delegieren, der nicht Strahlenschutzbeauftragter zu sein braucht. Dies schränkt aber seine Verantwortung nicht ein.

Der Strahlenschutzbevollmächtigte bekommt Unternehmerpflichten im Rahmen der ihm übertragenen Aufgaben.

Anordnungen von Maßnahmen der zuständigen Behörde können nur an den Strahlenschutzverantwortlichen und nur in dringenden Fällen an den Strahlenschutzbeauftragten gerichtet werden (§ 113 Abs. 2 StrlSchV). In der Praxis gibt es auch Parallelkontakte zwischen der zuständigen Behörde auf der einen Seite sowie dem Strahlenschutzverantwortlichen und dem Strahlenschutzbevollmächtigten auf der anderen Seite.

■ Aufgaben des Arbeitgebers im Strahlenschutz

Der Arbeitgeber als Strahlenschutzverantwortlicher muss die Grundpflichten zur Dosisbegrenzung, Vermeidung unnötiger Strahlenexposition und Dosisreduzierung erfüllen (§§ 5 und 6 StrlSchV sowie §§ 2b und 2c RöV). Dabei hat er

- nach der **StrlSchV** unter Beachtung des Standes von Wissenschaft und Technik (§ 6 Abs. 2 StrlSchV) und
- nach der **RöV** unter Beachtung des Standes der Technik (§ 2c Abs. 2 RöV)

für die Umsetzung der Strahlenschutzbestimmungen zu sorgen, insbesondere durch Sicherstellung der Rahmenbedingungen:

- Bereitstellung geeigneter Räume, Ausrüstungen und Geräte,
- geeignete Regelung des Betriebsablaufs,
- Bereitstellung ausreichenden und geeigneten Personals und
- Beantragung von Genehmigungen und Anzeigen von Tätigkeiten.

Wesentliche Aspekte sind dabei z.B.:

- Betriebliche Organisation des personellen Strahlenschutzes (u.a. Bestellung der erforderlichen Anzahl von Strahlenschutzbeauftragten, Erlassen einer Strahlenschutzanweisung)
- Schutz von Personen in Strahlenschutzbereichen; physikalische Strahlenschutzkontrolle
- Begrenzung der Strahlenexposition bei Berufsausübung
- Unterweisung der Beschäftigten (falls keine Strahlenschutzbeauftragten bestellt sind)
- Arbeitsmedizinische Vorsorge beruflich strahlenexponierter Personen

Besonderen Gefahren ist zu begegnen:

- Bei dem Umgang mit Kernbrennstoffen hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass die erforderlichen Maßnahmen gegen ein unbeabsichtigtes Kritischwerden getroffen werden (§ 33 Abs. 1 StrlSchV).
- Besteht für Mensch und Umwelt die Gefahr, dass radioaktive Stoffe oder ionisierende Strahlung in unzulässigem Ausmaß auftreten, hat der Arbeitgeber unverzüglich geeignete Gegenmaßnahmen zu treffen (§ 33 Abs. 3 StrlSchV).
- Der Arbeitgeber hat erforderlichenfalls durch Außerbetriebsetzung dafür zu sorgen, dass Vorschriften und Schutzvorschriften eingehalten werden (§ 15 Abs. 1 RöV).

■ **Verpflichtung zur Zusammenarbeit**

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zusammenarbeit und Unterrichtung über wichtige Angelegenheiten des Strahlenschutzes besteht gegenüber

- dem Betriebsrat und der Fachkraft für Arbeitssicherheit (§ 32 Abs. 4 StrlSchV und § 14 Abs. 4 RöV) und
- dem ermächtigten Arzt (§ 14 Abs. 4 RöV).

Verantwortung des Arbeitgebers bei Arbeiten

■ **Der Verpflichtete**

Bei Arbeiten wird der Arbeitgeber als **Verpflichteter** und nicht als Strahlenschutzverantwortlicher bezeichnet (§§ 95 und 103 StrlSchV).

Bei Arbeiten wurden überwiegend niedrigere Standards für den Strahlenschutz festgesetzt als bei Tätigkeiten. Beispielsweise ist die Fachkunde für Strahlenschutz nicht von vornherein erforderlich. Der Arbeitgeber muss aber darauf achten, dass bei Arbeiten mit radioaktiven Stoffen oder ionisierender Strahlung die Schutzbestimmungen des ArbSchG eingehalten werden.

Besteht eine Geschäftsführung/Betriebsleitung aus mehreren Personen, so ist der zuständigen Behörde mitzuteilen, welche dieser Personen die Aufgabe des Verpflichteten wahrnimmt. Die Gesamtverantwortung aller Mitglieder einer Geschäftsführung/Betriebsleitung bleibt hiervon unberührt (§ 104 StrlSchV).

■ **Aufgaben des Arbeitgebers im Strahlenschutz**

Der Arbeitgeber als Verpflichteter muss die Grundpflichten zur Dosisbegrenzung und Dosisreduzierung erfüllen (§§ 93, 94 und 103 Abs. 2 StrlSchV).

Bei **terrestrischer** Strahlung muss der Arbeitgeber Folgendes veranlassen:

- Innerhalb von sechs Monaten nach Beginn der Arbeiten eine Abschätzung der Rn-222-Exposition oder der Körperdosis durchführen. Kann bei Veränderungen des Arbeitsplatzes eine höhere Strahlenexposition auftreten, ist die Abschätzung unverzüglich zu wiederholen (§ 95 Abs. 1 StrlSchV).

- Kann die abgeschätzte effektive Dosis 6 mSv im Kalenderjahr überschreiten, so ist der Behörde innerhalb von drei Monaten Anzeige zu erstatten (§ 95 Abs. 2 StrlSchV).
- Bei anzeigepflichtigen Arbeiten in fremden Betriebsstätten für jede Person einen Strahlenpass führen (§ 95 Abs. 3 StrlSchV).
- Grenzwerte beachten (§ 95 Abs. 2 und 4 bis 8 sowie § 96 Abs. 2 Nr. 2 und 3 StrlSchV).
- Bei anzeigepflichtigen Arbeiten – d.h. effektive Dosis größer als 6 mSv im Kalenderjahr – jährlich eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchführen (§ 95 Abs. 11 StrlSchV).
- Die ermittelte effektive Dosis an die zuständige Behörde oder eine von ihr bestimmte Stelle zur Weiterleitung an das Strahlenschutzregister binnen Monatsfrist nach der Aufzeichnung übermitteln (§ 96 Abs. 3 StrlSchV).

Die zuständige Behörde kann weitere Maßnahmen anordnen, die denen bei Tätigkeiten entsprechen (§ 96 Abs. 4 StrlSchV).

Bei **kosmischer** Strahlung muss der Arbeitgeber Folgendes veranlassen:

- Die effektive Dosis des fliegenden Personals ermitteln, soweit die effektive Dosis durch kosmische Strahlung 1 mSv im Kalenderjahr überschreiten kann (§ 103 Abs. 1 StrlSchV).
- Grenzwerte beachten (§ 103 Abs. 2 bis 5 StrlSchV).
- Über die gesundheitlichen Folgen kosmischer Strahlung die Beschäftigten unterrichten (§ 103 Abs. 6 StrlSchV).
- Die ermittelte effektive Dosis an das Luftfahrt-Bundesamt oder eine von ihm bestimmte Stelle zur Weiterleitung an das Strahlenschutzregister mindestens halbjährlich übermitteln (§ 103 Abs. 8 StrlSchV).
- Eine jährliche arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung, wenn die effektive Dosis von 6 mSv im Kalenderjahr überschritten werden kann (§ 103 Abs. 9 StrlSchV).

2. Anforderungen an Strahlenschutzbeauftragte

In diesem Kapitel werden folgende Themen behandelt:

- Bestellung der Strahlenschutzbeauftragten
- Verpflichtung der Strahlenschutzbeauftragten zur Zusammenarbeit
- Aufgaben der Strahlenschutzbeauftragten

■ Bestellung der Strahlenschutzbeauftragten

Strahlenschutzbeauftragte sind bei Tätigkeiten, aber nicht bei Arbeiten vorgesehen.

Der Arbeitgeber (Strahlenschutzverantwortlicher) ist nach StrlSchV bei Tätigkeiten und nach RöV verpflichtet, die erforderliche Anzahl von Strahlenschutzbeauftragten zu bestellen. Der Arbeitgeber behält die Hauptverantwortung nach StrlSchV und RöV (§ 31 Abs. 2 StrlSchV und § 13 Abs. 2 RöV). Strahlenschutzbeauftragte können im Betrieb Beschäftigte oder ein externer Dienstleister sein.

Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber der zuständigen Behörde und dem Betriebsrat:

- Die Bestellung oder das Ausscheiden eines Strahlenschutzbeauftragten sowie die Änderung seiner Aufgaben und Befugnisse sind der zuständigen Behörde und dem Betriebsrat mitzuteilen (§ 31 Abs. 4 StrlSchV und § 13 Abs. 5 RöV).

Strahlenschutzbeauftragte unterstützen den Arbeitgeber fachlich bei der Beachtung des Strahlenschutzes und sie haben Weisungsbefugnis im Rahmen der ihnen vom Arbeitgeber übertragenen Aufgaben und Befugnisse.

Der Arbeitgeber hat bei der Bestellung eines Strahlenschutzbeauftragten zu beachten:

- Die Aufgaben, der innerbetriebliche Entscheidungsbereich und die zur Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Befugnisse sind schriftlich festzulegen (§ 31 Abs.2 StrlSchV und § 13 Abs. 2 RöV).
- Die erforderliche Fachkunde und Zuverlässigkeit müssen nachgewiesen werden (§ 31 Abs. 3 StrlSchV und § 13 Abs. 3 RöV).

Der Strahlenschutzbeauftragte hat gegenüber dem Arbeitgeber folgende Rechte:

- Er darf bei der Erfüllung seiner Pflichten nicht behindert und wegen deren Erfüllung nicht benachteiligt werden (§ 32 Abs. 5 StrlSchV und § 14 Abs. 5 RöV).
- Er ist über alle Verwaltungsakte und Maßnahmen, die seine Aufgaben und Befugnisse betreffen, zu unterrichten (§ 32 Abs.3 StrlSchV und § 14 Abs. 3 RöV).

■ **Verpflichtung des Strahlenschutzbeauftragten zur Zusammenarbeit**

Die StrlSchV schreibt im Gegensatz zur RöV lediglich die Zusammenarbeit zwischen Strahlenschutzbeauftragten und Fachkraft für Arbeitssicherheit und nicht mit dem ermächtigten Arzt vor (§ 32 Abs. 4 StrlSchV und § 14 Abs. 4 RöV). Es ist aber zu empfehlen, dass in Fragen des Strahlenschutzes auch der ermächtigte Arzt und der Betriebsarzt einbezogen werden.

■ **Aufgaben des Strahlenschutzbeauftragten**

Der Strahlenschutzbeauftragte muss im Rahmen seiner Aufgaben die Grundpflichten zur Dosisbegrenzung, Vermeidung unnötiger Strahlenexposition und Dosisreduzierung erfüllen (§§ 5 und 6 StrlSchV sowie §§ 2b und 2c RöV). Seine Aufgaben sind im Rahmen seiner Befugnisse:

- Einhaltung von Schutzvorschriften (§ 33 Abs. 2 StrlSchV), z.B.
 - betriebliche Organisation des praktischen Strahlenschutzes
 - Schutz von Personen in Strahlenschutzbereichen; physikalische Strahlenschutzkontrolle
 - Schutz vor sicherheitstechnisch bedeutsamen Ereignissen und erforderliche Maßnahmen bei ihrem Eintreten (§ 51 StrlSchV und § 42 RöV)
 - Begrenzung der Strahlenexposition bei der Berufsausübung
 - arbeitsmedizinische Vorsorge beruflich strahlenexponierter Personen

- besondere Anforderungen bei der medizinischen Anwendung radioaktiver Stoffe und ionisierender Strahlung
- Berücksichtigung von Strahlenexpositionen
- Einleitung geeigneter Maßnahmen bei Gefahr für Mensch und Umwelt (§ 33 Abs. 3 StrlSchV).
- Einhaltung der Bestimmungen des Bescheides über die Genehmigung oder allgemeine Zulassung und die von der zuständigen Behörde erlassenen Anordnungen und Auflagen (§ 33 Abs. 2 StrlSchV und § 15 Abs. 2 RöV).
- Beachtung der Strahlenschutzgrundsätze und Überprüfung der Einhaltung von Vorschriften (§ 15 Abs. 1 Nr. 1, 2 und 4 RöV).

Literaturhinweis: IG Metall, Reihe „Gesünder @rbeiten“, Arbeitshilfe 19, „Schutz vor ionisierender Strahlung im Betrieb“, November 2004.

(Dr. G.G.E.)

V. Normung

Normung

Arbeitsunfälle geben oft Hinweise, dass die Maschinen und Werkzeuge, die daran beteiligt waren, Sicherheitsmängel aufweisen. Nicht selten liegt der Fehler in der Norm, nach der das Produkt hergestellt wurde. Die KAN befasst sich derzeit u.a. in den folgenden Fällen um Verbesserungen in Normen.

- Zwei Menschen wurden bei Unfällen im Wald tödlich verletzt, als sie von rückwärts fahrenden Holzrückefahrzeugen überrollt wurden. Die Ursache: Wenn die Holztransporter beladen sind, können die Fahrer beim Zurücksetzen nur unvollständig sehen, ob sich hinter ihrem Fahrzeug Personen befinden. Auf Initiative des Arbeitsschutzes wird deshalb beraten, ob technische Anforderungen in die EN 14861 für Forstmaschinen aufgenommen werden können, damit der Fahrer eine bessere Rundumsicht erhält.
- Die Untersuchung eines tödlichen Unfalls an einer CNC-Holzbearbeitungsmaschine hatte ergeben, dass die Maschine zwar normkonform nach DIN EN 848-3 hergestellt war, die dort geforderten Lamellenvorhänge aber nicht ausreichten, um das Herausschleudern des Werkstücks bzw. Werkzeugteils zu verhindern. Die Norm, zu der im Oktober 2006 ein entsprechender Warnhinweis im Amtsblatt der EU veröffentlicht wurde, wird jetzt überarbeitet.
- Herde und viele andere elektrisch, mit Öl oder mit Gas betriebene Geräte haben funktionsbedingt heiße Oberflächen. Heiß wird dabei aber nicht nur die eigentliche Funktionsfläche, sondern oft auch die unmittelbare Umgebung, obwohl dies technisch vermeidbar wäre. Für die Beschäftigten stellt dies ein erhebliches Verbrennungsrisiko bei unbeabsichtigtem Berühren dar. Da für Elektrogeräte noch keine geeigneten übergeordneten Normen zu dieser speziellen Gefährdung vorliegen, wurde unter Mitwirkung deutscher Arbeitsschutzexperten ein Leitfaden zu heißen Oberflächen erstellt, der im Mai 2007 auf Englisch (CENELEC Guide 29) erschienen ist.

Hilfestellung in grundlegenden Normungsfragen bieten drei neue Veröffentlichungen der KAN.

- KAN-Bericht 38 gibt einen Überblick über Bestand an und Bedeutung von Querschnittsnormen. Gemeint sind damit übergeordnete Normen, die grundlegende Informationen oder Leitsätze für mehr als ein Normungsgebiet enthalten (z.B. Sicherheits- oder ergonomische Grundsätze) und dazu beitragen sollen, dass gleiche Sachverhalte in den verschiedenen speziellen Normungsbereichen gleich geregelt werden.
- Welche Möglichkeiten für den Arbeitsschutz bestehen, um die Normung zu beeinflussen, stellen zwei Leitfäden für die internationale (KAN-Bericht 34) und für die europäische Normung (KAN-Bericht 35) dar. Sie beschreiben die Verfahren und die in den einzelnen Phasen der Normenbearbeitung möglichen Aktivitäten und listen die Gremien auf, die für den Arbeitsschutz von besonderem Interesse sind.

Die KAN-Berichte sind kostenlos erhältlich bei:

KAN-Geschäftsstelle / Arbeitnehmerbüro
Alte Heerstraße 111, 53757 Sankt Augustin
Tel. (0 22 41) 231-3451
E-Mail: bamberg@kan.de

(U.B.)