

Kreisbrandmeister BOAR René Wauro
Stabsstelle Brand- und Katastrophenschutz Rems-Murr-
Kreis

Arbeitsschutz bei den Berufsfeuerwehren

Facharbeit gemäß § 21 VAP2.2-Feu NRW

Waiblingen, den 16.12.2019

Aufgabenstellung

Institut der Feuerwehr
Nordrhein-Westfalen



Lizenzvereinbarung

Facharbeit

Lizenzgeber: René Wauro

Lizenznehmer: Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen (IdF NRW)

Thema: **Arbeitsschutz bei den Berufsfeuerwehren**

Wie ist der Arbeitsschutz bei Berufsfeuerwehren organisiert? Welche Gesetze, Vorschriften und Richtlinien gelten? Recherchieren Sie die unterschiedlichen Organisationsformen bei den Berufsfeuerwehren Berlin, Hamburg, Frankfurt, Köln, München und vergleichen Sie diese miteinander.

Erstellen Sie einen Organisationsvorschlag hinsichtlich einer optimalen Aufbau- und Ablauforganisation.



www.idf.nrw.de

Inhalt

1	Einleitung.....	1
1.1	Zielsetzung	2
1.2	Vorgehensweise/Methode	2
2	Rechtliche Grundlagen	3
2.1	Allgemeines	3
2.2	Arbeitsschutz in Deutschland und die Bedeutung für die Feuerwehren.....	3
2.2.1	Staatlicher Arbeitsschutz	4
2.2.2	Unfallversicherungsträger	4
2.3	Rechtlich verbindliche und unverbindliche Vorgaben	5
2.4	Aufgaben und Verantwortung im Arbeitsschutz	6
2.4.1	Pflichtenübertragung.....	6
2.4.2	Behördenleiter bzw. Oberbürgermeister bzw. Bürgermeister und oberste Führungskräfte.....	7
2.4.3	Leiter der Feuerwehr und weitere Führungskräfte	8
2.4.4	Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt	8
2.4.5	Sicherheitsbeauftragte	9
2.4.6	Arbeitsschutzausschuss	9
2.4.7	Personalrat	9
2.5	Pflichtverletzung	9
2.6	Die Gefährdungsbeurteilung	10
3	Vergleich des Arbeitsschutzes bei den Berufsfeuerwehren	11
3.1	Themenblock 1 „Organisation“	11
3.2	Themenblock 2 „Funktionen und Verantwortung“	12
3.3	Themenblock 3 „Arbeitsschutz im Tagesgeschäft“	13
3.4	Themenblock 4 „Persönliche Einschätzung“	16
4	Organisationsvorschlag/Best Practice	17
4.1	Arbeitsschutzpolitik und Ziele für den Arbeitsschutz	17
4.2	Organisation der Zuständigkeiten und Verantwortungen	18
4.3	Definition einer Aufbauorganisation (Organigramm)	20
4.4	Arbeitsschutz in betrieblichen Abläufen (Ablauforganisation)	21
5	Zusammenfassung und Ausblick	23
	Literaturverzeichnis	24
	Abkürzungsverzeichnis	27
	Abbildungsverzeichnis.....	28

Tabellenverzeichnis.....	29
A Liste der Ansprechpartner.....	30
B Übersicht Fragen sortiert nach Themenblock	31
C Gesamtübersicht Fragenkatalog und Antworten	33
D Beispiele zu Kernaussagen für die Erstellung einer Arbeitsschutzstrategie.....	36
Eidesstattliche Erklärung	37
Datenträger	38

1 Einleitung

Um die Gesundheit der Arbeitenden Menschen zu erhalten, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen und zu erhalten. Damit müssen die Sicherheit und der Gesundheitsschutz verstärkt in die Organisationen der Städte und Gemeinden, und damit auch in die Feuerwehren, integriert werden. Arbeitsschutz gewinnt damit auch in den Feuerwehren immer mehr an Bedeutung.

Der Arbeitsschutz steht seit jeher vor der Herausforderung, potenzielle Risiken neuer Technologien oder neuer Werkstoffe und Materialien für den arbeitenden Menschen rechtzeitig aufzudecken und Schutzmaßnahmen zu entwickeln. Das gilt im Besonderen auch für die Arbeiten der Feuerwehren, die sich im Einsatz mit immer neuen Werkstoffen, Technologien und damit verbundenen Gefahren auseinandersetzen müssen. Aber auch auf den Feuerwachen und in den administrativen Bereichen der Branddirektion steigt die Geschwindigkeit, Intensität und Komplexität der Aufgaben in den täglichen betriebsinternen Abläufen. Die daraus resultierenden Risiken gefährden somit auch die psychische Gesundheit der Beschäftigten. Um darauf reagieren zu können, ist die systematische Umsetzung der rechtlichen Vorgaben zwingend notwendig.

Das Arbeitsschutzgesetz legt allgemein formulierte Schutzziele fest und macht keine rechtsverbindlichen Vorgaben. Das gibt den Feuerwehren die Möglichkeiten und die Verpflichtung, stärker als bisher Arbeitsschutz-Maßnahmen an die speziellen Belange der Feuerwehren anzupassen. Dazu wurde zuletzt am 01.10.2019 in vielen Bundesländern die neue DGUV Vorschrift 49, Feuerwehren, eingeführt.

Die vorliegende Facharbeit versucht einen Einblick in die Realität des Arbeitsschutzes und dessen bisherige Umsetzung bei den größten fünf Berufsfeuerwehren in Deutschland zu geben. Als Ergebnis der Arbeit wird ein Best-Practice Ansatz entwickelt, wie ein Einstieg in den systematischen Arbeitsschutz an den örtlichen Strukturen angepasste Bedingungen gelingen kann.

In dieser Arbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten sind dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

1.1 Zielsetzung

Die rechtlichen Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes und deren Umsetzung erfordern sowohl materiellen als auch organisatorischen und damit verbunden finanziellen Aufwand. Für die Umsetzung bzw. Einführung eines systematischen Ansatzes wird eine Struktur und eine Beschreibung der Rollen innerhalb des Systems benötigt. Bevor ein entsprechender Aufwand verursacht wird, ist es wichtig zu wissen, wie weit „die Anderen“ sind. Ziel der vorliegenden Arbeit ist, den aktuellen Stand des Arbeitsschutzes exemplarisch anhand der vorgegebenen fünf größten Berufsfeuerwehren in Deutschland (Berlin, Hamburg, Frankfurt, Köln und München) darzustellen. Untersucht wird, wie der Arbeitsschutz bei den Berufsfeuerwehren organisiert ist und welche Gesetze, Vorschriften und Richtlinien grundsätzlich im Arbeitsschutz für Berufsfeuerwehren gelten. Dazu wurden exemplarisch die unterschiedlichen Organisationsformen und die Umsetzung bei den Berufsfeuerwehren anhand von Experteninterviews recherchiert. Abschließend soll ein Best-Practice-Vorschlag praktisch sinnvolle Handlungsempfehlungen für die Grundorganisation des Arbeitsschutzes in einer Berufsfeuerwehr geben.

Die zusätzliche Darstellung des Arbeitsschutzes im Bereich der Freiwilligen Feuerwehren, mit hauptamtlichen und/oder ehrenamtlichen Kräften oder den Werkfeuerwehren, erfolgt aufgrund der Komplexität und der gesetzten Aufgabenstellung nicht. Dies würde nach Auffassung des Verfassers eine eigene Analyse des Arbeitsschutzes im ehrenamtlichen Bereich notwendig machen.

1.2 Vorgehensweise/Methode

In **Kapitel 2** werden die rechtlichen und organisatorischen Grundlagen aufgearbeitet und dargestellt. Dabei wird bewusst auf die Darstellung der Aufgaben und der Verantwortung im Arbeitsschutz eingegangen.

In **Kapitel 3** werden die Rechercheergebnisse bei den fünf größten Berufsfeuerwehren in Deutschland dargestellt und zusammengefasst. Um eine qualitative Aussage über den jeweiligen IST-Zustand des Arbeitsschutzes zu erhalten, wurden Experteninterviews anhand eines strukturierten Fragebogens durchgeführt. Die Ausarbeitung eines Fragebogens war notwendig, weil weder in der Forschung noch in der einschlägigen Literatur entsprechende Informationen existieren. Der Fragebogen besteht aus überwiegend offenen Fragen, mit denen sowohl Wissen abgefragt als auch ein überprüfbarer und ehrlicher Überblick über den Arbeitsschutz der betreffenden Feuerwehr gewonnen werden kann. Das Experteninterview soll dazu dienen, einen schnellen Überblick über den jeweiligen IST-Stand des Arbeitsschutzes der Berufsfeuerwehren zu erhalten. Die Interviews fanden mit den Amtsleitern der BF Köln und der BF Berlin und drei alternativen unterstellten Ansprechpartnern der Berufsfeuerwehren Frankfurt, Hamburg und München statt. Um einen systematischen Ansatz für einen Organisationsvorschlag machen zu können, wurden die Antworten anschließend in vier Themenblöcke zusammengefasst und ausgewertet.

Daraus ableitend wird in **Kapitel 4** ein Best-Practice Ansatz erarbeitet, der eine praktische und sinnvolle Handlungsempfehlung für die Grundorganisation des Arbeitsschutzes in einer Berufsfeuerwehr geben soll.

2 Rechtliche Grundlagen

2.1 Allgemeines

Der betriebliche Arbeitsschutz basiert auf einer Reihe von Gesetzen, Verordnungen, Vorschriften und Regelungen. Hinzu kommen noch Vorschriften, die speziell nur die Bereiche von Feuerwehren oder Rettungsdiensten betreffen. Diese Häufung von ganz unterschiedlichen Regelwerken wird als Hemmnis und zusätzliche Erschwernis verstanden. Lag der Fokus beim Arbeitsschutz in der Vergangenheit mehr auf der Vermeidung von Arbeitsunfällen, so rücken heute u.a. auch die psychischen und körperlichen Belastungen immer mehr ins Blickfeld.

Die Gründe für einen ganzheitlichen Arbeitsschutz sind vielfältig und durchaus nachvollziehbar. Arbeitsschutz bedeutet nämlich nicht nur die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung im Sinne des § 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) [1], sondern auch, den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter im Blick zu haben. Nur Mitarbeiter mit bestmöglichen Arbeitsbedingungen können auch optimale Leistung erbringen. Auch im Hinblick auf die Betriebsabläufe macht Arbeitsschutz Sinn. Ein guter Ansatz und ein funktionierendes Schutzsystem bedeuten einen effizienten und störungsarmen Betriebsablauf sowie eine nachvollziehbare Dokumentation von innerbetrieblichen Zusammenhängen. Die Dokumentation von Aufgaben und Pflichten der einzelnen Funktionsträger im Rahmen des Arbeitsschutzes (unabhängig von Personen) bedeutet auch die Wissenssicherung im Falle von Personalwechseln.

Sowohl die ehrenamtlichen als auch die hauptamtlichen Feuerwehren fokussierten sich lange Zeit überwiegend auf die Tätigkeiten im Einsatzdienst. Viele Feuerwehren waren der Meinung, dass die Anwendung der Feuerwehrdienstvorschriften einen Arbeitsschutz nach gesetzliche Vorgaben entbehrlich macht. Mittlerweile besteht jedoch weitgehend Einigkeit darüber, dass für haupt- und ehrenamtliche Feuerwehrangehörige der Arbeitsschutz gesetzkonform umzusetzen ist. Damit ist im Besonderen der Aufbau eines Arbeitsschutzes mit System gemeint, womit u.a. auch die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen für die Bereiche des Einsatz- und Übungsdienstes, die nicht von Feuerwehrdienstvorschriften erfasst sind, einhergeht. Gleichzeitig besteht auch für alle anderen Bereiche, die nicht zum Einsatz- und Übungsbetrieb gehören die Verpflichtung, einen entsprechenden Arbeitsschutz aufzubauen. Beispielhaft sind hier der Betrieb und die Unterhaltung von Wachwerkstätten oder der rückwärtige Dienstbetrieb zu nennen.

Im Folgenden sollen deshalb die gesetzlichen Grundlagen sowie die Verantwortlichen und deren Rollen im Arbeitsschutz genannt und dargestellt werden.

2.2 Arbeitsschutz in Deutschland und die Bedeutung für die Feuerwehren

Der Arbeitsschutz in Deutschland ist als duales Arbeitsschutzsystem (Abbildung 2-1) aufgebaut und resultiert aus dem Zusammenwirken von staatlichem Arbeitsschutz und den Vorgaben der Unfallversicherungsträger [1, p. 21]. Abgeleitet aus der sogenannten Rahmenrichtlinie für Arbeitsschutz [2] werden Mindestanforderungen definiert und

die wesentlichen Risiken im Bereich der Arbeitsumwelt für den Sicherheits- und Gesundheitsschutz genannt.

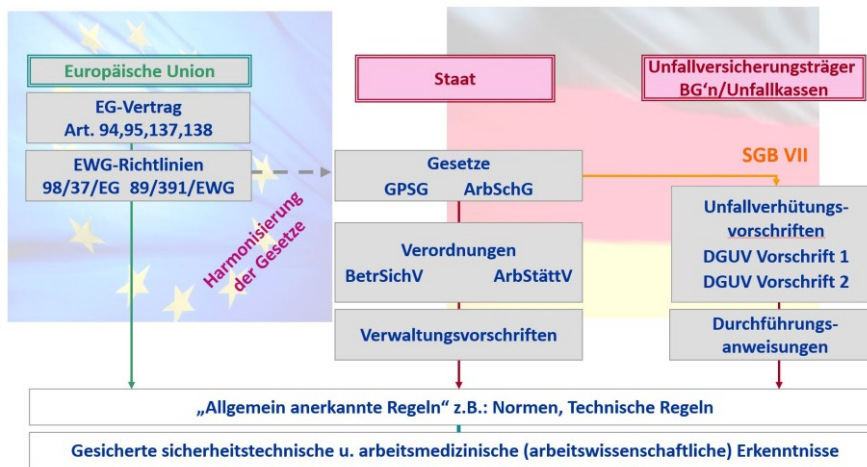


Abbildung 2-1: Duales Arbeitsschutzsystem und dessen Ableitung
Quelle: UKBW 2019, S. 9

2.2.1 Staatlicher Arbeitsschutz

Der staatliche Arbeitsschutz leitet sich für die gesetzgebenden Organe des Bundes und der Länder aus dem Grundgesetz [3] und dem dort beschriebenen Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit ab. Das daraus entstandene ArbSchG ist ein Bundesgesetz und richtet sich mit Blick auf die Feuerwehren an die verbeamteten Beschäftigten der Feuerwehren. Es gilt gleichermaßen aber auch für die hauptamtlichen Beschäftigten der Freiwilligen Feuerwehren sowie für die Beschäftigten der Werk- und Betriebsfeuerwehren. Als Besonderheit ist hier zu erwähnen, dass die Unfallverhütungsvorschriften für den beschriebenen Personenkreis keine Anwendung finden, da diese grundsätzlich nur für Unternehmer und Versicherte in der gesetzlichen Unfallversicherung gelten. Ergänzende Aufgaben und Verpflichtungen sowie detaillierte Maßnahmen finden sich in Verordnungen mit einem ebenfalls verbindlichen Rechtscharakter wieder.

2.2.2 Unfallversicherungsträger

Die Unfallversicherungsträger, Unfallkassen und Berufsgenossenschaften, machen von ihrem im Siebten Buch Sozialgesetzbuch (SGB) verankerten autonomen Recht auf Verabschiedung von eigenen Vorschriften Gebrauch. Sie erlassen Unfallverhütungsvorschriften, die ebenfalls einen rechtsverbindlichen Charakter haben.

Mit einem weiteren Blick auf die Feuerwehren gelten diese Vorgaben für die vorrangig ehrenamtlichen Angehörigen von Freiwilligen Feuerwehren und Pflichtfeuerwehren. Die Ehrenamtlichen sind bei ihrer Tätigkeit keine Beschäftigten im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes, aber nach § 2 Abs. 1 Nr. 12 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) kraft Gesetzes Versicherte in der gesetzlichen Unfallversicherung.

2.3 Rechtlich verbindliche und unverbindliche Vorgaben

Die staatlichen Rechtsgrundlagen richten sich an die verbeamteten Beschäftigten der Feuerwehren sowie die Beschäftigten der Werk- und Betriebsfeuerwehren und hauptamtlichen Beschäftigten der Freiwilligen Feuerwehren. Die Vorgaben der Unfallversicherungsträger richten sich dagegen überwiegend an die ehrenamtlich tätigen Feuerwehrangehörigen. Abbildung 2-2 gibt einen Überblick über die rechtlich verbindlichen Vorgaben und deren jeweilige Gültigkeit für die Feuerwehrangehörigen.

	Beamte im feuerwehr- tech. Dienst	Angestellte im feuer- wehrtech. Dienst	Ehren- amtliche Feuerwehr- angehörige
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	x	x	
Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)	x	x	
Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)	x	x	x
Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)	x	x	
Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)	x	x	x
Biostoffverordnung (BioStoffV)	x	x	x
Verordnung über Sicherheit und Gesund- heitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmar- beitsplätzen (BildscharbV)	x	x	
Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibrati- onen (LärmVibrationsArbSchV)	x	x	
Siebtens Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII)		x	x
DGUV-Vorschriften		x	x

Abbildung 2-2: Rechtlich verbindliche Vorgaben

Quelle: Zimmermann 2016, S. 668

Die neu in Kraft getretene Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) Vorschrift „Unfallverhütungsvorschrift „Feuerwehren“ [4] findet Anwendung wie die in Abbildung 2-2 aufgeführten anderen DGUV-Vorschriften.

Zur Ergänzung zu Abbildung 2-2 sind noch die Feuerwehrdienstvorschriften (FwDV) zu nennen. Sie spielen eine wichtige und entscheidende Rolle, wenn es um die Sicherheit im Einsatz geht. Maßnahmen und Verhaltensregeln in den Dienstvorschriften beruhen auf einer vorangegangenen Gefährdungsbeurteilung gem. dem Führungskreislauf FwDV 100. Zusätzlich ergänzen jahrzehntelange Einsatzerfahrungen der Feuerwehren die Feuerwehrdienstvorschriften.

Außer den rechtlich verbindlichen Grundlagen der Gesetzgebung und der Unfallversicherungsträger gibt es zudem die rechtlich nicht verbindlichen Vorgaben. Diese sind seitens der staatlichen Grundlagen die Verwaltungsvorschriften und die Erlasse, die Technischen Regeln¹ wie auch die wissenschaftlichen Erkenntnisse. Seitens der Un-

¹ Bildet den Stand der Technik ab und sind nicht verbindlich. Sollte diese nicht berücksichtigt werden, muss jedoch das gleiche Sicherheitsniveau mit andern Maßnahmen erreicht werden.

fallversicherungsträger sind die Regeln, Informationen und deren Grundsätze zu nennen. Abbildung 2-3 zeigt diese rechtlich unverbindlichen Vorgaben mit ihrer jeweiligen Gültigkeit für die Feuerwehrangehörigen.

	Beamte im feuerwehr- tech. Dienst	Angestellte im feuer- wehrtech. Dienst	Ehren- amtliche Feuerwehr- angehörige
Verwaltungsvorschriften und Erlasse	x	x	
Technische Regeln (Technische Regeln für Arbeitsstätten, ASR), Handlungsanleitungen der Ländergemeinschaften (LV 14, LV 21, LV 40)	x	x	
Wissenschaftliche Erkenntnisse	x	x	x
DGUV-Regeln (z. B. DGUV-Regel 105-003, Benutzung von PSA im Rettungsdienst)		x	x
DGUV-Informationen (z. B. DGUV-Information 205-008, Sicherheit im Feuerwehrhaus oder 205-010 Sicherheit im Feuerwehrdienst)		x	x
DGUV-Grundsätze (z. B. DGUV-Grundsatz 305-002, Prüfgrundsätze für Ausrüstung und Geräte der Feuerwehr)		x	x

Abbildung 2-3: Rechtlich unverbindliche Vorgaben
Quelle: Zimmermann 2016, S. 668

2.4 Aufgaben und Verantwortung im Arbeitsschutz

Der Hauptadressat der Unfallverhütungsvorschriften [6] sowie des staatlichen Arbeitsschutzrechts [1] ist immer der Unternehmer bzw. Arbeitgeber. In beiden Rechtsnormen werden die Pflichten des Unternehmers herausgestellt. Damit gehört es zu den grundsätzlichen Pflichten der Städte und Gemeinden, den Arbeitsschutz bei der eigenen Feuerwehr in der erforderlichen Form zu organisieren. Dabei umfassen die Pflichten ein weites Spektrum und gehen von der Schaffung einer geeigneten Aufbau- und Ablauforganisation, über die Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung (Gef.-BU) und Betriebsanweisungen bis hin zur Durchführung von Unterweisungen (beides sind Resultate einer Gefährdungsbeurteilung) und arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchen, sowie der Dokumentation von durchgeführten Begehungen.

2.4.1 Pflichtenübertragung

Aufgrund der umfänglichen Aufgaben im Arbeitsschutz ist es für die Arbeitgeber schwierig, alle Vorgaben selbstständig durchzuführen. Sie können daher auf Grundlage von § 13 ArbSchG [1] bzw. §13 DGUV Vorschrift 1 [6] ihre Unternehmerpflichten auf zuverlässige und fachkundige Personen übertragen. Dazu können den Leitern der Feuerwehren entsprechend der kommunalen Führungshierarchie die Pflichten im

Arbeitsschutz übertragen werden. Zur Umsetzung der rechtlichen Vorgaben kann sich der (Ober)Bürgermeister bzw. Landrat innerhalb der kommunalen Hierarchien zusätzlich weiteren Führungskräften bedienen. Zu diesen Führungskräften zählen aus Sicht der Feuerwehr

- der für die Feuerwehr zuständige Dezernent,
- der Leiter der Feuerwehr/der Kreisbrandmeister

- der Feuerwehrkommandant,
- die Abteilungsleiter/Sachgebietsleiter/Wachvorsteher,
- die Wachabteilungsführer,
- die Zugführer oder die Gruppenführer.

Die Einbindung der nachgeordneten Führungskräfte kann anhand von Stellenbeschreibungen oder Leitzielen erfolgen. Die Verantwortung der Führungskräfte für den Arbeitsschutz ergibt sich aus einer schriftlichen Pflichtenübertragung durch den Arbeitgeber oder durch die Übernahme einer bestimmten Führungsfunktion. Grundsätzlich gilt, dass eine Pflichtenübertragung entweder durch die Gesetze, durch einen Vertrag, einer Anweisung des Arbeitgebers oder durch die tatsächlichen Umstände in einer Organisation erfolgen. Im Folgenden werden die Funktionen bzw. Rollen im Arbeitsschutz und deren Aufgaben kurz dargestellt.

2.4.2 Behördenleiter bzw. Oberbürgermeister bzw. Bürgermeister und oberste Führungskräfte

In Städten und Gemeinden tragen der Oberbürgermeister bzw. der Bürgermeister die Hauptverantwortung für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit (in Berlin der jeweilige Behördenleiter). Diese Verantwortung leitet sich unmittelbar aus den §§ 3 bzw. 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sowie §21 SGB VII ab. Die Oberbürgermeister bzw. Bürgermeister sind als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes zu verstehen und haben für die Umsetzung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben zu sorgen. Aus den rechtlichen Grundlagen ergeben sich vorrangig grundlegende Organisations-, Auswahl- und Kontrollpflichten. Dazu gehören beispielsweise:

- Ergänzen der Unternehmensziele um Ziele des Arbeitsschutzes
- Für nachgeordnete Führungskräfte Aufgaben und Kompetenzen festlegen und sie ihnen übertragen (Aufbauorganisation)
- Eine vorhandene Ablauforganisation um Arbeitsschutzinhalte erweitern um dann die Inhalte bekannt zu machen und in Kraft zusetzen
- Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt bestellen und als Stabsstelle dem Arbeitgeber zuordnen
- Festlegen, bei welchen Vorgängen die FaSi und der Betriebsarzt zu beteiligen sind
- Mittel für den Arbeitsschutz bereitstellen
- Sich berichten lassen, ob und wie die Mitarbeiter aus Stab und Linie ihre Aufgaben im Arbeitsschutz erfüllen

Die Aufgaben des Arbeitgebers können gemäß § 13 ArbSchG [1] unter Beachtung des § 7 ArbSchG [1] auf Beschäftigte und damit auf die Leiter der Feuerwehren übertragen werden. Damit geht eine Verlagerung der Verantwortung einher.

2.4.3 Leiter der Feuerwehr und weitere Führungskräfte

Der Leiter der Feuerwehr² kann die ihm übertragenen Pflichten im Arbeitsschutz den ihm nachgeordneten Führungskräften übertragen. Wichtig ist, dass es nicht zwingend einer schriftlichen oder mündlichen Verantwortungsübertragung bedarf. Sollte es zu einer schriftlichen Pflichtenübertragung kommen, so hat sie den Charakter einer Beweisfunktion. Im Allgemeinen gilt, dass die Befugnisse der Führungskräfte bei der Feuerwehr auch die Grenzen der Verantwortung im Arbeitsschutz bestimmen.

Der Leiter der Feuerwehr und die nachgeordneten Führungskräfte setzen die vereinbarten Arbeitsschutzziele innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs um. Dabei haben sie im Besonderen folgenden Aufgaben:

- Aufgaben im Arbeitsschutz festlegen und geeigneten Mitarbeitern zuweisen
- Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt in Entscheidungsprozesse einbinden, Aufgaben zuweisen
- Betriebliche Gefährdungen und Belastungen beurteilen und bewerten
- Geeignete Schutzausrüstung bewerten und beschaffen
- Betriebsanweisungen, die auf Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe abgestimmt sind, erstellen
- Unterweisungen organisieren und regelmäßig durchführen
- Kontrolle, ob Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden

2.4.4 Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt

Weitere tragende Säulen der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation sind die grundsätzlich von allen Betrieben, ab einem Beschäftigten, zu bestellende Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi) und der Betriebsarzt. Diese Fachleute beraten und unterstützen die Unternehmensleitung bei der betrieblichen Prävention und der menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Neben dieser Beratungsfunktion nehmen sie in der Regel auch selbst Aufgaben bei der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen wahr. Darüber hinaus berät der Betriebsarzt in arbeitsmedizinischen, arbeitspsychologischen, ergonomischen und hygienischen Fragen. Er beurteilt die Arbeitsbedingungen, begeht regelmäßig die Arbeitsstätten und untersucht bzw. beurteilt arbeitsmedizinisch die Beschäftigten.

Die Verantwortung, dass alles, was im Arbeitsschutz vorgeschrieben, möglich und zumutbar ist, auch umgesetzt und ständig weiter verbessert wird, verbleibt jedoch beim Arbeitgeber.

Die allgemeinen Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) [6] zum Einsatz von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit werden durch die Anforderungen der seit 2011 geltenden Vorschrift 2 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) [7] näher beschrieben. Diese Vorschrift konkretisiert die Anforderungen des ASiG hinsichtlich der erforderlichen sicherheitstechnischen Fachkunde der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die Fachkunde wird danach durch einen FaSi-Lehrgang in Kombination mit einer der vorgeschriebenen Basis-Qualifikationen (Meister/in, Techniker/in

² Auch Amtsleiter oder Feuerwehrkommandant

oder Ingenieur/in) erworben. Für Betriebsärzte konkretisiert sie die Anforderungen in Bezug auf die erforderliche Zusatzqualifikation "Betriebsarzt" bzw. die Facharztausbildung "Arbeitsmedizin".

2.4.5 Sicherheitsbeauftragte

Der Sicherheitsbeauftragte (SiBe) [6] ist in seinem Arbeitsbereich ehrenamtlich tätig. Er unterstützt die Führungskraft mit seinem Erfahrungswissen im Arbeitsschutz und ist vor Ort Ansprechpartner für die Kollegen. Zudem wirkt er darauf hin, dass persönliche Schutzausrüstung (PSA) getragen wird und Vorschriften eingehalten werden.

2.4.6 Arbeitsschutzausschuss

Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) [5] muss nach § 11 ASiG von allen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten eingerichtet werden und wird vom Arbeitgeber einberufen. Er dient dazu, Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von übergeordneter Bedeutung im Gremium anzusprechen, Entscheidungen vorzubereiten und den Arbeitsschutz im Betrieb weiterzuentwickeln.

2.4.7 Personalrat

Personalräte bzw. Betriebsräte sind verpflichtet, sich aktiv für Sicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb einzusetzen. Der Personalrat kann vor allem bei der Prävention maßgeblich Einfluss nehmen. Die Mitbestimmung ist weitreichend, da die gesetzlichen Regelungen im Arbeitsschutz nur vage sind und meist nur Rahmenvorschriften darstellen. Die Anpassungen müssen in der Dienststelle erfolgen – immer im Schulterschluss mit dem Personalrat. Die maßgebende Mitbestimmungsvorschrift ist § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG [9]. Danach hat der Personalrat, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, mitzubestimmen über Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen. Der Personalrat hat außerdem bei der Gestaltung der Arbeitsplätze mitzubestimmen (§ 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG). So kann er beispielsweise auf das Ausgestalten von PC- und Bildschirmarbeitsplätzen Einfluss nehmen. Darüber hinaus kann der Personalrat sogar gem. (§ 70 Abs. 1 BPersVG) selbst aktiv werden, um Maßnahmen zum Arbeitsschutz zu initiieren.

2.5 Pflichtverletzung

Ein Verstoß gegen die Vorgaben im Arbeitsschutz kann strafrechtliche, zivilrechtliche oder arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Eine allgemeine Pflichtverletzung ergibt sich z.B. aus einem Organisationsmangel, einer Aufsichtspflichtverletzung oder einem Verstoß gegen die Vorgaben im Arbeitsschutz. Eine rechtliche Verantwortung setzt immer einen kausalen Zusammenhang zwischen der Handlung/Unterlassung und dem Unfall/Beinaheunfall voraus. Im strafrechtlichen Sinne kommen die §§ 145, 229, 222, 223, 224, 226 Strafgesetzbuch (StGB) [11] in Betracht. Zivilrechtliche Schadensersatzforderungen können sich aus §§ 104, 105 SGB VII [12] ergeben.

2.6 Die Gefährdungsbeurteilung

Der Arbeitgeber hat, wie oben beschrieben, nicht nur für die Schaffung von organisatorischen Strukturen zu sorgen, sondern auch die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen zu gestalten. Dazu zählt u.a. auch die Beurteilung der Arbeitsbedingungen gem. §§5 und 6 des ArbeitsSchG mit Hilfe einer Gefährdungsbeurteilung (Gef.-BU). Die Gef.-BU wird als eines der wichtigsten Werkzeuge für die Beurteilung des Arbeitsschutzes gesehen. Um eine realistische Gefährdungsbeurteilung zu erhalten, muss der Arbeitgeber mit der Beurteilung der Arbeitsbedingungen diejenigen beauftragen, die die betriebspezifischen Gegebenheiten am besten kennen. Grundsätzlich ist dies Aufgabe der direkten Vorgesetzten.

Dabei ist zu beachten, dass die Arbeit an der Einsatzstelle mit einem höheren Risiko verbunden ist, als die Arbeit im allgemeinen Dienstbetrieb. Um das Risiko auf ein akzeptables Maß zu begrenzen, sollen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden. Dabei ist darauf zu achten, dass bei Veränderungen der Arbeitsbedingungen auch die Gefährdungen neu beurteilt und die Maßnahmen angepasst werden müssen. Auch die Durchführung von Unterweisungen oder die Erstellung von Betriebsanweisungen sind weitere wichtige Aufgaben in diesem Zusammenhang.

Unterlagen zur Gefährdungsbeurteilung sind:

- Protokolle von Betriebsbegehungen
- Dokumentationen von Geräteprüfungen
- Betriebsanweisungen z.B. Umgang mit gefährlichen Geräten und Stoffen
- Unterweisungsunterlagen
- Unfalluntersuchungsberichte

3 Vergleich des Arbeitsschutzes bei den Berufsfeuerwehren

Das nachfolgende Kapitel gibt einen Überblick über den IST-Stand des Arbeitsschutzes bei den fünf größten Berufsfeuerwehren in Deutschland. Dazu wurden, wie bereits in Kapitel 1.2 beschrieben, Experteninterviews³ mit der jeweiligen Berufsfeuerwehr durchgeführt. Im **Anhang B sind alle gestellten Fragen nach Themenblock sortiert aufgeführt. Eine Gesamtübersicht über alle Antworten der befragten Berufsfeuerwehren ist dem Anhang C zu entnehmen.**

Angelehnt an die in Kapitel 2 beschriebenen rechtlichen Grundlagen erfolgte eine Zusammenfassung der Antworten in 4 Themenblöcken (Organisation, Funktionen und Verantwortung, Arbeitsschutz im Tagesgeschäft und persönliche Einschätzung).

3.1 Themenblock 1 „Organisation“

Der erste Themenblock umfasst den Bereich der Organisation bzw. der Organisationsform des Arbeitsschutzes der jeweiligen Berufsfeuerwehr. Um die Struktur des Arbeitsschutzes zu ermitteln, beziehen sich die Fragen insbesondere auf die vorhandene Aufbauorganisation. Angelehnt sind die Fragen an den rechtlichen Vorgaben bzw. an die Soll-Vorgaben zur Einführung eines strukturierten Arbeitsschutzes [10].

Die Antworten auf die Fragen des Themenblocks 1 fallen sehr unterschiedlich aus. Während die Berufsfeuerwehren in Hamburg und Berlin eine weitgehend homogene Struktur des Arbeitsschutzes aufweisen, sind bei den Berufsfeuerwehren in Frankfurt und Köln diese noch in den Anfängen. Die Branddirektion München verfügt ebenfalls über keine grundsätzliche Struktur zum Arbeitsschutz.

In Hamburg und Berlin gibt es eine zentrale Struktur in der Feuerwehr, indem der Arbeitsschutz mit eigenem Feuerwehrpersonal **als Stabsstelle** an der Amtsleitung organisiert ist. In der Aufbauorganisation (Organigramm) ist der Arbeitsschutz entsprechend berücksichtigt und benannt. Er wird durch eigenes Personal (Feuerwehrbeamte) sichergestellt und bei beiden Feuerwehren liegt jeweils eine **schriftliche Pflichtenübertragung** seitens der Behördenleitung/des Arbeitgebers auf den Amtsleiter der Berufsfeuerwehr vor (Pflichtenübertragung liegt auch in Frankfurt vor). Der Berufsfeuerwehr in Köln liegt (noch) keine Pflichtenübertragung vor, bei der Branddirektion in München ist sich der Ansprechpartner nicht sicher.

Die **Besoldung der eigenen Fachkräfte** im Arbeitsschutz weist bei den Feuerwehren Hamburg und Berlin Unterschiede auf. In Hamburg werden die 4 Funktionsstellen im Arbeitsschutz zwischen A11 (als niedrigste) bis A13 (als höchste) besoldet. Berlin besoldet die 5 Fachkräfte von A9Z (als niedrigste) bis A11 (als höchste).

Die Feuerwehr Frankfurt hat eine Stelle (Funktion des „Safety Officer“) unmittelbar im Arbeitsschutz und wird durch Stellenanteile aus der Abteilung Verwaltung unterstützt. Die Feuerwehr München hat in dem Sinne keine eigene Stelle für den Arbeitsschutz

³ Vgl. Anhang A: Liste der Ansprechpartner

berücksichtigt, da dieser dezentral in der Linienorganisation der einzelnen Abteilungen sichergestellt wird. Eine explizite Aufführung im Organigramm erfolgt somit nicht. Die Feuerwehr Köln hat eine halbe Stelle (A11) für den Arbeitsschutz im Stellenplan.

Die Feuerwehren Hamburg und Berlin besitzen ein eigenes **Leitbild**, wobei nur in Hamburg der Arbeitsschutz auch im Leitbild berücksichtigt wird. Ein eigens eingeführtes **Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS)** (eingeführt und geregelt durch eine Dienstanweisung) hat nur die Feuerwehr Hamburg mit den Inhalten *Unfalluntersuchungen, Gesundheitsmanagement, Sicherheitsbeauftragte, Gefahrgutbeauftragte*. Die Branddirektion München hat im eigentlichen Sinne kein AMS, ist aber mit all ihren Abteilungen und Stabsstellen nach ISO 9001-2015 zertifiziert. Eine Berücksichtigung der Unternehmensziele erfolgt damit im QM Handbuch. Damit finden sich einige Grundelemente eines AMS sowohl in der Struktur bzw. im QM Handbuch wieder. München plant darüber hinaus eine zukünftige Zertifizierung im Arbeitsschutz (angelehnt an ISO 9001) zu erreichen. Alle anderen Feuerwehren haben kein AMS.

Zusammenfassung:

Gleich der erste Fragenblock zeigt die uneinheitliche Umsetzung des Arbeitsschutzes bei den fünf größten Berufsfeuerwehren in Deutschland auf. Während in Hamburg und Berlin der Arbeitsschutz in Bezug auf *Aufbauorganisation, Unternehmensziele, Pflichtenübertragung, Fachkräfte für Arbeitssicherheit* organisatorisch gut aufgestellt ist, gibt es bei den anderen Feuerwehren noch Optimierungsbedarf. Erwähnenswert in dem Zusammenhang einer strukturierten Aufbauorganisation ist die Zertifizierung der gesamten Branddirektion München nach ISO 9001:2015. Damit verfügt auch die BF München bereits über gute Ansätze und Überlegungen für die Organisation des Arbeitsschutzes in der Zukunft.

3.2 Themenblock 2 „Funktionen und Verantwortung“

Aufbauend auf der vorhandenen Struktur und Organisation des Arbeitsschutzes ist es wichtig und interessant, ob geeignetes Personal (Personen mit besonderen Aufgaben im Arbeitsschutz) vorgehalten wird, um den jeweiligen Amtsleiter entsprechend zu beraten und zu unterstützen. Ergänzend werden Stellenbeschreibungen des Fachpersonals sowie dessen Kompetenzen untersucht und verglichen.

Wie bereits in 3.1. beschrieben haben die Feuerwehren Hamburg (4 Stellen), Berlin (5 Stellen) und Köln (0,5 Stellen) in der Branddirektion eigene **Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FaSi)**. Bis auf die Mitarbeiter in Köln gibt es für alle (amtsinternen) FaSi eine Stellen- und Aufgabenbeschreibung. Die Feuerwehren in Frankfurt (eine Stelle als Safety Officer) und München haben keine eigene Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Unterstützung erhalten die Feuerwehren in Köln und München (zu 100%) sowie in Frankfurt (ca. 33%) von einer FaSi der Stadtverwaltung. In Frankfurt besteht das Problem, dass man sich die FaSi mit zwei weiteren Ämtern teilen muss. Für alle aus der

Stadtverwaltung kommenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit existieren jeweils Stellen- und Aufgabenbeschreibungen. Die von der Stadtverwaltungen Frankfurt und Köln zugeordneten Fachkräfte werden jeweils in EG 11 eingruppiert.

Alle Feuerwehren werden von mindestens einem **Arbeitsmediziner** seitens der Stadtverwaltung unterstützt. Für die Arbeitsmediziner liegen bei allen Stadtverwaltungen/Feuerwehren arbeitsmedizinische Grundsätze bzw. eine Richtschnur von und für die Ärzte vor. Bis auf in Frankfurt umfasst der Aufgaben- und Arbeitsbereich bei allen Stadtverwaltungen/Feuerwehren u.a. *die Gesundheit im Betrieb, die Vorsorge, die Betriebliche Gesundheitsförderung* und das *Betriebliches Eingliederungsmanagement* (BEM). In Frankfurt liegt grundsätzlich auch eine arbeitsmedizinische Richtschnur vor, jedoch umfasst diese kein ganzheitliches Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Zusammenfassung:

Dieser Themenblock lässt erkennen, dass sowohl Fachkräfte für Arbeitssicherheit als auch Arbeitsmediziner (Personen mit besonderen Aufgaben im Arbeitsschutz) von den Stadtverwaltungen vorgehalten und eingesetzt werden. Für beide Funktionen liegen jeweils in den Stadt-/Behördenverwaltungen notwendige Stellen- und Aufgabenbeschreibungen vor⁴. Sobald der Blick aber auf das „(Fach)Amt Feuerwehr“ gerichtet wird, fallen größere Unterschiede auf. Daher kann als Zwischenergebnis festgehalten werden, dass das rechtlich vorgeschriebene Fachpersonal von Seiten der Behördenleitung grundsätzlich vorhanden und deren Aufgaben auch beschrieben sind. Die konsequente Umsetzung der Funktionen und Verantwortungen im Arbeitsschutz auf das einzelne Amt (hier Feuerwehr) ist aber nur in Hamburg zu erkennen.

3.3 Themenblock 3 „Arbeitsschutz im Tagesgeschäft“

Um den Arbeitsschutz in einer Organisation darzustellen, benötigt es auch einen Einblick in das Tagesgeschäft der jeweiligen Berufsfeuerwehr. Daher werden für diesen Themenblock Fragen zur Ablauforganisation bzw. zur momentanen Umsetzung im Alltag gestellt. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen einen Überblick geben, ob bereits in einer prozesshaften Weise, mit Hilfe von Leitfäden und Standards, *Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Verletzungen* und *Erkrankungen* verhindert werden. Zudem sollte ermittelt werden, ob ein genereller Schutz der Gesundheit des Feuerwehrpersonals am Arbeitsplatz stattfindet bzw. in wieweit die Implementierung eines systematischen Arbeitsschutzes angegangen und/oder umgesetzt worden ist. Dieser Themenblock ist daher etwas umfangreicher.

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein wichtiges Instrument und ein geeignetes Hilfsmittel bei der eigenverantwortlichen Auswahl wirksamer Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz. Festzuhalten ist, dass in allen Feuerwehren grundsätzlich **Gefährdungsbeurteilungen** (Gef.-BU) durchgeführt werden. Unterschiede gibt es in der Um-

⁴ Die Berufsfeuerwehr Berlin ist eine eigene Behörde

setzung, da nicht alle Feuerwehren flächendeckend für alle ihre Tätigkeiten und Objekte eine Gef.-BU verwenden. Während bei allen Feuerwehren für die **Werkstätten** und **Küchen** jeweils eine Gef.-BU (in Berlin noch nicht für alle Feuerwachen) existiert, sind für den **Übungsdienst** nur bei den Feuerwehren Hamburg, Frankfurt und Köln Gef.-BU in Anwendung. Für die **Feuerwachen** in Hamburg, Berlin, Frankfurt und Köln existieren ebenfalls Gefährdungsbeurteilungen (München ist gerade in der Erstellung). Beim Thema **Einsatzdienst** herrscht Einigkeit darüber, dass beim "Durchlaufen des Führungskreislaufes"⁵ sowie der Beachtung der Feuerwehrdienstvorschriften eine Gef.-BU im eigentlichen Sinne vorliegt.

Da die nachträgliche Beseitigung von sicherheitstechnischen Mängeln und Gesundheitsgefahren teuer und vermeidbar ist, ist es sinnvoll, bereits in der Planungsphase zu klären, welche Anforderungen aus Sicht des Arbeitsschutzes zu stellen sind. In Hamburg und München erfolgt eine grundsätzliche Berücksichtigung des Arbeitsschutzes bei **Beschaffungen**. Im Detail wird festgestellt, dass in München der Arbeitsschutz automatisiert mit eingebunden wird und damit eine Voraussetzung für Beschaffungen (abgeleitet aus ISO 9001) darstellt. In Hamburg dagegen wird bei jeder Beschaffung neu abgewogen, ob eine Beteiligung der Arbeitssicherheit notwendig ist (richtet sich nach Art, Größe und Komplexität des zu beschaffenden Materials). In Hamburg werden dazu die FaSi/Arbeitsmediziner mit einbezogen, in München wird die Abteilung beteiligt, die das Material beschaffen möchte. Eine Verfahrensbeschreibung beschreibt in München, dass bei jeder Beschaffung auch eine Gef.-BU erstellt werden muss. Bei den anderen drei Feuerwehren (Berlin, Frankfurt und Köln) erfolgt keine grundsätzliche und systematische Berücksichtigung des Arbeitsschutzes. Fahrzeug- und PSA-Beschaffungen werden bei den drei Feuerwehren nach Norm ausgeschrieben, was aus deren Sicht eine ausreichende Berücksichtigung des Arbeitsschutzes beinhaltet. Für die Hersteller bzw. Anbieter des Materials bedeutet dies, dass sie sich an Belange des Gesundheits- und Arbeitsschutz nach Norm halten müssen. Frankfurt erstellt bei der Beschaffung von PSA darüber hinaus noch eine spezielle Gef.-BU. Alle drei Ansprechpartner der Feuerwehren Berlin, Frankfurt und Köln bemängeln, dass dieses Vorgehen aus ihrer Sicht nicht ausreichend ist. Alle drei Ansprechpartner wünschen sich deswegen eine durchgängige, standardisierte Beteiligung des Arbeitsschutzes bei Beschaffungen.

Auffällig ist, dass es bei keiner der Feuerwehren ein **Berichtssystem** zur anonymisierten Meldung von kritischen Ereignissen (z.B. CIRS) existiert (Hamburg und Berlin planen die Einführung einer entsprechenden Software). Alle Feuerwehren haben auf vereinfachtem Weg per Mail oder Unfallmeldung sichergestellt, dass Unfälle/Beinahe-Unfälle gemeldet werden können. Die Feuerwehr München hat dazu eine (standardisierte) Verfahrensbeschreibung erarbeitet.

⁵ Gem. FwDV 100

Die **Unfallzahlen/Unfallstatistiken** von vier der fünf Feuerwehren sind in Tabelle 3-1 dargestellt. Eine Kommentierung der Unfallzahlen erfolgt von Seiten des Verfassers nicht, da sich herausgestellt hat, dass es keine einheitliche Erfassung der Unfälle gibt. Bei der Abfrage der Zahlen im Rahmen der Telefoninterviews haben sich zu viele Unterscheidungen bei der Erfassung von Unfällen und der Auswahl der Kriterien ergeben. Damit ist eine Vergleichbarkeit der Zahlen nicht gewährleistet.

Tabelle 3-1: Unfallstatistik der Berufsfeuerwehren in den Jahren 2015-2018
Quelle: Eigene Darstellung

Bereich	Hamburg				Berlin				Frankfurt				Köln				München						
	2018	2017	2016	2015	2018	2017	2016	2015	2018	2017	2016	2015	2018	2017	2016	2015	2018	2017	2016				
Einsatzdienst	23	40	27	77	122	47	60	65	Leider keine Freigabe der Zahlen								13	14	32				
Rettungsdienst	84	57	59	50	197	186	181	203													10	6	
Übungsdienst																							
Dienstsport																							
Innendienst																							
Küche/Kantine	113	148	134	148	130	119	101	128									95	103	132	81	44	60	60
Werkstätten/Technik																							
Wegeunfall Außendienst									Leider keine Freigabe der Zahlen														
Wegeunfall Wohnung	33	25	25	25	51	44	58	40									8	8	11	7	4	17	11
Gesamt	253	270	245	300	500	396	400	436	0	0	0	0	103	111	143	88	71	97	103				

Um einen **Dienstunfall auszuwerten**, treten anlassbezogen in Hamburg, Frankfurt, Köln und München (abhängig von Art und Schwere des Dienstunfalls) Kommissionen/Gremien unter Beteiligung der Fachabteilung, der Behördenleitung und des Arbeitsschutzes zusammen. In Berlin werden nur bestimmte ausgewählte Dienstunfälle, ebenfalls abhängig von Art und Schwere des Dienstunfalls, zwischen Arbeitsschutz und Behördenleitung thematisiert.

Ein **betriebliches Vorschlagswesen** ist ein Instrument der Unternehmensorganisation mit dem Ziel, Verbesserungsvorschläge und Ideen von Mitarbeitern für Einsparungen und Optimierungen zu nutzen. Nur in Hamburg existiert ein zentrales standardisiertes Vorschlagswesen für den Arbeitsschutz. Die Feuerwehren in Berlin, Frankfurt, Köln und München nutzen ein allgemeines städtisches Vorschlagswesen, entweder durch Nutzung eines Formulars im Intranet oder Versendung einer Mail an eine zentrale Mailadresse. In Hamburg und Frankfurt können besondere Vorschläge prämiert werden.

Zusammenfassung:

Eine durchgängige Ablauforganisation mit einer systematischen Implementierung und Berücksichtigung des Arbeitsschutzes findet am ehesten bei der Berufsfeuerwehr Hamburg statt. Dort werden im Alltag auf den Feuerwachen und in der Branddirektion die Belange des Arbeitsschutzes berücksichtigt, sei es in der Beschaffung, der flächendeckenden Verwendung einer Gefährdungsbeurteilung oder im Umgang mit Dienstunfällen und Vorschlägen von Mitarbeitern zur Verbesserung des Arbeitsschutzes (betriebliches Vorschlagswesen). Bei den anderen Feuerwehren ist der systematische Arbeitsschutz nur in Teilen vorhanden.

3.4 Themenblock 4 „Persönliche Einschätzung“

In Themenblock 4 geht es darum, eine persönliche Einschätzung der Ansprechpartner über den Arbeitsschutz der Berufsfeuerwehren zu erhalten. Einleitend war zu erfahren, welche Probleme in der Vergangenheit vorlagen und welche die Berufsfeuerwehren bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes in der Gegenwart haben.

Alle Feuerwehren geben an, dass der **Wille und die Rückendeckung** zur Umsetzung des Arbeitsschutzes in der Feuerwehr vorhanden waren und noch vorhanden sind. Fehlende Ressourcen (Geld und Personal) sowie der **fehlende Rückhalt durch die Politik** für zusätzliche Stellen haben die Umsetzung in den vergangenen Jahren erschwert. Die Feuerwehr München merkt zusätzlich an, dass dort in Sachen Arbeitsschutz abgewartet wurde, da die Verantwortlichkeiten bzw. Maßnahmen für die Feuerwehren in der Vergangenheit nicht eindeutig geklärt waren.

Einzig die Feuerwehr Hamburg gibt an, dass weitgehend alles im Arbeitsschutz angegangen und umgesetzt wurde. Das deckt sich mit der Antwort auf die Frage bezüglich des **Stellenwertes des Arbeitsschutzes** im Tagesgeschäft. Hier geben sowohl die Feuerwehren Hamburg als auch München eine hohe bis sehr hohe (Wertung 8-9 von 10) Wertung an. Berlin ordnet den Stellenwert des Arbeitsschutzes anhand einer Mischkalkulation aus Wachen (Realität) und Behörden-/Direktionsleitung (theoretische Vorgaben) als hoch ein (7-8). Diese subjektive Einschätzung wird durch die Antworten zu der Verzahnung zwischen Vorgaben und Realität bzw. Berücksichtigung im Tagesgeschäft bestätigt. Die Feuerwehren Hamburg, Berlin und München geben an, dass eine tägliche Verzahnung zwischen der Arbeit der Fachkräfte und den gesetzlichen Vorgaben stattfindet. Dabei werden im Besonderen das ArbSchG und das ASiG genannt.

Der Stellenwert des Arbeitsschutzes in Frankfurt kann auch aus der Mischkalkulation von Vorgaben/Realität als hoch eingestuft werden (7-8). Auffällig ist hier jedoch der große Unterschied zwischen beiden Werten (Theorie 9-10, Realität 6). In Köln wird der Stellenwert mit Mittelmaß angegeben (6), jedoch deutlich ansteigend. Bei beiden Feuerwehren ist die Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben im Aufbau und die Verzahnung zwischen gesetzlichen Vorgaben und Tagesgeschäft gerade am Beginn. Beide Feuerwehren haben konkrete Vorstellungen, sowie konkrete Planungen aufgestellt und Ressourcen beantragt, um einen systematischen Arbeitsschutz aufzubauen und den Arbeitsschutz vollumfänglich umzusetzen.

4 Organisationsvorschlag/Best Practice

Die systematische Integration des Arbeitsschutzes bei der Feuerwehr lässt sich gut mit einem Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) realisieren. Ein AMS unterstützt die Verankerung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Führungsstrukturen und Abläufen besonders gut. Alle befragten Berufsfeuerwehren wissen um ein solches AMS, sind jedoch aus unterschiedlichen Gründen noch nicht in der Lage, ein so umfassende Struktur einzuführen. Daher soll der vorliegende Abschnitt einen Organisationsvorschlag beschreiben, der als „Vorstufe“ zur Einführung eines AMS dient. Der folgende Vorschlag besteht aus vier Grundelementen, die als Voraussetzung für den Einstieg in einen systematischen Arbeitsschutz bei einer Berufsfeuerwehr gelten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der folgende Organisationsvorschlag nicht sämtliche örtlichen Gegebenheiten, gewachsenen Strukturen und Organisationsformen der Städte bzw. Berufsfeuerwehren berücksichtigen kann. Da sich die vier Grundelemente aus den Antworten/Ergebnissen der Experteninterviews herausgebildet haben, werden diese im weiteren als *Best Practice Ansatz* bezeichnet. Die Grundelemente werden im Folgenden kurz dargestellt und können je nach Bedarf optional an die Bedürfnisse der jeweiligen Kommune/Feuerwehr angepasst werden.

Grundsätzliches

Die Basis für sichere und gesunde Arbeitsplätze ist eine gut funktionierende betriebliche Arbeitsschutzorganisation. Diese ist aber nur dann wirksam, wenn wesentliche Elemente des Arbeitsschutzes selbstverständliche Bestandteile betrieblicher Prozesse und Entscheidungen sind. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit müssen also in die betrieblichen Organisationsstrukturen systematisch und verbindlich integriert sein. Durch die Implementierung und Verwendung einer Struktur stellen der Bürgermeister und die oberste Führungsebene einer Feuerwehr ihre Position zu den Zielen des Arbeitsschutzes dar.

- Grundelement 1: Arbeitsschutzpolitik und Ziele für den Arbeitsschutz**
- Grundelement 2: Organisation der Zuständigkeiten und Verantwortungen**
- Grundelement 3: Definition einer Aufbauorganisation (Organigramm)**
- Grundelement 4: Arbeitsschutz in betrieblichen Abläufen (Ablauforganisation)**

4.1 Arbeitsschutzpolitik und Ziele für den Arbeitsschutz

Um eine Einstellungs- und Verhaltensänderung im Arbeitsschutz zu beschreiben und umzusetzen bedarf es einer Strategie. Die Strategie des Arbeitsschutzes (Arbeitsschutzstrategie) soll eine gute Möglichkeit für einen Orientierungsrahmen bilden und auch die Vorstellung und Maßnahmen des Arbeitsschutzes in der Feuerwehr berücksichtigen. Sie definiert die Philosophie des Arbeitsschutzes, ist als Selbstverpflichtung zu sehen und vermittelt eine klare Botschaft. Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie wertschätzendes, vertrauensvolles und kooperatives Verhalten intern und nach außen stellen bei der Festlegung einen wichtigen Aspekt dar.

Die Beschreibung und praktische Umsetzung einer Strategie ist in einer entsprechenden Grundsatzerklärung schriftlich abzufassen. Durch die Unterschriften des Leiters der Feuerwehr und des Vorsitzenden des Personalrates wird sie in Kraft gesetzt. Welche Kernaussagen eine solche Strategie enthalten sollte, wird beispielhaft in Anhang D dargestellt.

Optional:

Ob eine derartige Arbeitsschutzstrategie in ein Leitbild für die Feuerwehr mündet, ist als optional anzusehen. Bei der Feuerwehr kann die Erstellung eines Leitbildes im Hinblick auf den Arbeitsschutz ein wichtiges Kriterium sein. In der Wirtschaft ist die Entwicklung eines Leitbildes eine gängige Vorgehensweise, um Beschäftigten Orientierung, Handlungsanleitung, Motivation und einen Orientierungsrahmen zu geben [5]. Ob und in welchem Maß Leitbilder ihre Funktion erfüllen, ist in Theorie und Praxis umstritten. Manchmal werden die Inhalte des Leitbildes abgelehnt oder aber das Leitbild als „Ansammlung von Allgemeinplätzen“ als nicht hinreichend orientierungsgebend kritisiert. Oder es wird nur als Kompromiss mit schwer vereinbaren Vorstellungen verstanden. Bei der Erstellung eines Leitbildes besteht die Gefahr, dass dieser Vorgang zu lange dauert, und damit wichtige Ressourcen über einen längeren Zeitraum bindet.

4.2 Organisation der Zuständigkeiten und Verantwortungen

In einem Arbeitsschutzsystem mit dermaßen komplexen und nicht einfach nachvollziehbaren Verantwortlichkeiten sollte so wenig Interpretationsspielraum wie möglich für alle Beteiligten vorhanden sein. Das gilt besonders im Hinblick auf die möglichen Rechtsfolgen bei einer entsprechenden Pflichtverletzung. Es reicht nicht aus, sich darauf zu verlassen, dass alle beteiligten Führungskräfte ihre Rolle und ihre Verantwortung im staatlichen Arbeitsschutz nur „kennen“. Dies kann zu einer Lücke im System „Arbeitsschutz“ und damit zu einer Verunsicherung der nachgeordneten Führungskräfte bezüglich ihrer Verantwortung und Aufgaben führen. Im ungünstigsten Fall entsteht dadurch zum Nachteil aller Beschäftigten, ein nicht funktionierendes Arbeitsschutzsystem.

Pflichtenübertragung

Hauptadressat in den Städten ist der Oberbürgermeister. Wie bereits in Kapitel 1 (rechtliche Grundlagen) bereits beschrieben, trägt jedoch jede bestellte Führungskraft im Rahmen der Organisationsstruktur in einem gewissen Umfang Verantwortung für die ihr unterstellten Beschäftigten. Um für Klarheit und Rechtssicherheit im Arbeitsschutz der Stadt bzw. Feuerwehr zu sorgen, ist es daher sinnvoll, die Aufgaben und die damit verbundenen Kompetenzen schriftlich auf Mitarbeiter zu übertragen.

Die Zuständigkeiten und Vorgehensweisen zur systematischen Übertragung von Aufgaben, Pflichten und Kompetenzen für den betrieblichen Arbeitsschutz sind zu regeln. Dies beginnt mit einer schriftlichen Pflichtenübertragung vom Oberbürgermeister auf den Amtsleiter der Feuerwehr. Der Amtsleiter wiederum verfügt ebenfalls eine schriftliche funktionsbezogene Pflichtenübertragung auf seine nachgeordneten Führungskräfte (gemäß § 13 Absatz 2 ArbSchG) [5]. Dies kann z.B. durch eine entsprechende

Dienstanweisung erfolgen. Dadurch werden die Verantwortlichen/Funktionen und ihren Pflichten im Arbeitsschutz eindeutig benannt.

Rollenklarheit und Verantwortlichkeiten im Arbeitsschutz

Damit das System des Arbeitsschutzes funktioniert, müssen alle Führungskräfte ihre Arbeitsschutzpflichten kennen. Dazu sind die einzelnen Funktionsbeschreibungen klar zu definieren. Zudem sind Weisungs- und Entscheidungsbefugnisse sowie Verantwortungsbereiche klarzustellen und zu regeln (gemäß § 13 (1) ArbSchG) [5]. Damit ist sichergestellt, dass jeder Vorgesetzte in der Führungshierarchie in seinem Verantwortungsbereich auch für den Arbeitsschutz zuständig ist.

Neben den Führungskräften ist auch der Personenkreis zu bestimmen, der im Arbeitsschutz besondere Aufgaben übertragen bekommt. Zu diesem Personenkreis gehören die FaSi, die Arbeitsmediziner, die Sicherheitsbeauftragten und ggf. die Sicherheitsassistenten. Während der Oberbürgermeister die FaSi und die Arbeitsmediziner bestellt, bestellt der Leiter der Feuerwehr die Sicherheitsbeauftragten (SiBe). Dabei sollte darauf geachtet werden, dass nur Mitarbeiter ausgewählt werden, die die nötige Fachkunde (theoretisches Wissen und praktische Erfahrung) besitzen und zuverlässig sind. Es ist ratsam, dass es sich bei den FaSi's um ausgebildetes Feuerwehrpersonal handelt. Zu groß sind ansonsten die Informations- und Kommunikationsverluste im Hinblick auf die Besonderheiten bei der Feuerwehr. Die Ergebnisse der Recherche mit den Berufsfeuerwehren haben diesen Sachverhalt bestätigt.

Optional:

Eine sinnvolle Ergänzung im Rahmen des Arbeitsschutzsystems ist die Einführung und Bestellung eines Sicherheitsassistenten (SiAss)⁶, der im Einsatz den Einsatzleiter als Führungsassistent unterstützt. Hauptaufgabe des SiAss ist die Beobachtung und Bewertung von Gefährdungen, unsicheren Situationen und unsicheren Verhaltensweisen an der Einsatzstelle. Während der SiAss im Übungs- und Einsatzdienst tätig ist, übernimmt die FaSi den Aufgabenbereich im rückwärtigen Dienst. Eine mögliche Abgrenzung bzw. die Überschneidung in den Tätigkeiten von SiAss, FaSi und SiBe zeigt folgende Abbildung 4-1.

⁶ Auch als Safety Officer in den USA und anderen Ländern (u.a. Frankreich, UK Schweiz, Kanada und Australien) bekannt

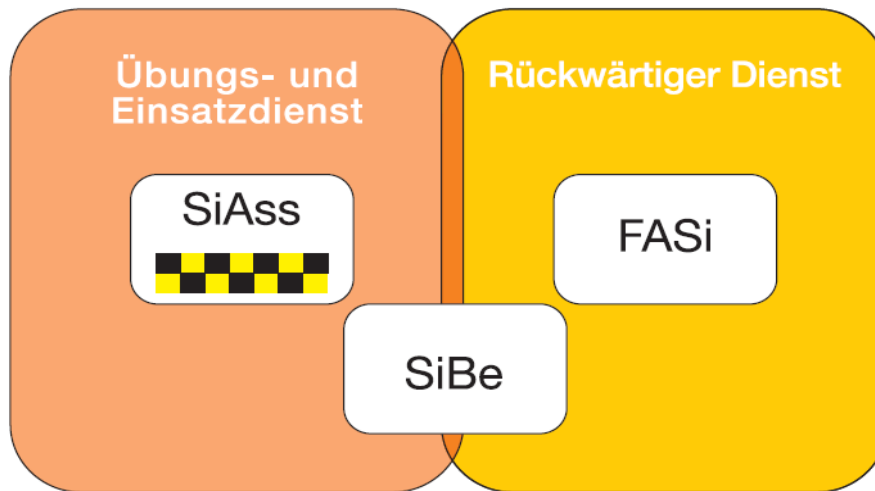


Abbildung 4-1: Abgrenzung zwischen SiAss, FaSi und SiBe
Quelle: A. Ridder 2010, Seite 649

Eine weitere Ergänzung des Personenkreises mit besonderen Aufgaben ist die Bestellung eines „Kümmerers“ für das Arbeitsschutzsystem auf Ebene eines Managers. Dieser kann für den Aufbau und die Umsetzung des betrieblichen Arbeitsschutzsystems einschließlich des Erreichens von formulierten Zielen verantwortlich sein.

Im Hinblick auf die durchgeführte Recherche bei den fünf großen Berufsfeuerwehren in Deutschland können diese beiden Funktionen jedoch eher als Ergänzung bzw. optional angesehen werden. In Anbetracht der Rechercheergebnisse werden die Pflichtenübertragung und die Definition der Verantwortlichen gemäß den gesetzlichen Aufgaben erst einmal eine übergeordnete Rolle spielen.

4.3 Definition einer Aufbauorganisation (Organigramm)

Nach Festlegung der Beteiligten (Rollen) und deren Verantwortung, deren Aufgaben und Befugnissen im Arbeitsschutz erfolgt die Einbindung in die Organisation. Aus den Gesprächen mit den Berufsfeuerwehren im Rahmen der Recherche ergeben sich dazu zwei Hinweise. Zum einen wurde darauf hingewiesen, dass sich der Arbeitsschutz zwingend namentlich in einer Aufbauorganisation wiederfinden muss. Darüber hinaus erfolgte der Hinweis, dass der Organisationsbereich der FaSi und des Betriebsmediziners „weisungsfrei“ agieren können muss.

Der Wortlaut von § 8 Abs. 2 ASiG dazu ist klar und eindeutig. „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder, wenn für einen Betrieb mehrere Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt sind, der leitende Betriebsarzt und die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit, unterstehen unmittelbar dem Leiter des Betriebs.“ Damit lässt die Aussage dem Arbeitgeber keinen organisatorischen Spielraum. Es ist unmissverständlich beschrieben, dass sowohl Wortlaut als auch Sinn und Zweck des § 8 Abs. 2 ASiG es verbieten, die Fachkraft für Arbeitssicherheit anderen Personen zu

unterstellen als dem Betriebsleiter⁷. Das belegt das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG Urteil vom 15.12.2009, 9 AZR 769/08) hinreichend.

Für die Berufsfeuerwehren ist damit der Sachverhalt auch eindeutig. Die in der Feuerwehr zu bestellenden "Personen mit besonderen Aufgaben" sind unmittelbar dem jeweiligen Amtsleiter der Berufsfeuerwehr als Stabsstelle zu unterstellen.

Eine Berücksichtigung der beiden Funktionen muss sich jedoch nicht nur in den Befugnissen und der Eingliederung ins Organigramm widerspiegeln, sondern auch in der Besoldung. In Anlehnung an die Ergebnisse der Recherche ist festzustellen, dass Fachkräfte für Arbeitssicherheit im mittleren Dienst oder aber mit einer geringen Besoldung im gehobenen Dienst einen schweren Stand im Tagesgeschäft bei einer Berufsfeuerwehr haben. Eine Begegnung auf Augenhöhe mit Wachleitern, Sachgebietsleitern und (stellvertretenden) Abteilungsleitern sollte sich auch bei der Besoldung wieder spiegeln. Ansonsten droht die Gefahr, dass etwaige Mängelanzeigen und Hinweise auf Beseitigung nicht ernst genommen werden.

Optional:

Das BAG hat in seinem o.g. Urteil außerdem festgestellt, dass die FaSi dem Leiter des Betriebs/Behörde zu unterstellen sei. Sollte die Unterstellung beim Amtsleiter der Feuerwehr also nicht gewünscht sein, ist die Zuordnung zum Behördenleiter jederzeit möglich. Ob das für die Aufgabenerledigung und Zugehörigkeit sinnvoll und förderlich ist, bleibt im Einzelfall im Hinblick auf die Behördenstruktur/Kommunale Struktur der Stadt zu entscheiden.

Auch für die Eingruppierung bzw. Besoldung einer FaSi oder eines Betriebsmediziners gibt es keine einheitlichen Vorgaben, da diese von zahlreichen Faktoren abhängt. Eine gut durchdachte Tätigkeitsbeschreibung mit der Konkretisierung der Stellenanteile als FaSi, deren Befugnissen und der gewünschten Qualifikation der Person sind sicher hilfreich. In beiden Fällen bleibt der Stadt in diesem Bereich Gestaltungsfreiheit.

4.4 Arbeitsschutz in betrieblichen Abläufen (Ablauforganisation)

Ermittlung von Tätigkeiten, Abläufen und Prozessen

Nach Beschreibung der Pflichtenübertragungen, der Arbeitsschutzpolitik und einer sinnvollen Aufbauorganisation muss als weiterer Baustein eine Beschreibung des Arbeitsschutzes in den betrieblichen Abläufen erfolgen (Ablauforganisation). Nur wenn das Zusammenspiel der zentral beauftragten Personen in der Fläche funktioniert, können die Ziele im Arbeitsschutz erreicht werden.

Die Ablauforganisation wird in Kommunen/Feuerwehren üblicherweise in schriftlichen Verfahrensanweisungen geregelt. Um den Arbeits- und Gesundheitsschutz in die betrieblichen Prozesse zu integrieren, sollten deren Aufgaben zum einen in die bestehenden Prozesse integriert werden. Zum anderen ist aber auch die Schaffung eigener Prozesse für den Arbeits- und Gesundheitsschutz notwendig.

⁷ Im Bereich der öffentlichen Verwaltung dem Behördenleiter

Schaffung eigener Prozesse

Eigene betriebliche Abläufe sind erforderlich, wenn Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutz in bestehenden Abläufen nicht ausreichend wahrgenommen werden. Beispielhaft sind hier folgende Prozesse zu nennen:

- Zusammenarbeit mit FaSi und Betriebsarzt
- arbeitsmedizinische Vorsorge
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Umgang mit Gefahrstoffen

Integration in bestehende Prozesse

Die Integration in bestehende Prozesse beginnt beim einfachen Einkauf und reicht bis zu Managementprozessen der Amtsleitung. Darauf sollten die Feuerwehren mit ihrer weitgehend dezentralen Budgetverantwortung und Beschaffung besonders achten. Daher müssen betriebsspezifische Regelungen auf konkrete Rahmenbedingungen abgestimmt sein. Beispielhaft sind hier Prozesse

- ✓ bei der Beschaffung von Feuerwehrfahrzeugen und Gerätschaften
- ✓ bei Planungs- und Baumaßnahmen
- ✓ bei der Arbeitsplatzgestaltung bzw. Änderung der Einsatztaktik
- ✓ sowie bei grundsätzlicher Vergabe von Aufträgen

zu nennen. Das bestätigen die Antworten der geführten Experteninterviews im Rahmen der Recherche. Immer wieder wird dabei darauf hingewiesen, dass der Arbeitsschutz frühestmöglich in festzulegende Prozesse integriert werden muss. Dabei ist jedoch sicherzustellen, dass dies nur an den Stellen passiert, wo es sinnvoll ist, damit der Arbeitsschutz nicht als Hemmnis oder Hürde verstanden wird.

5 Zusammenfassung und Ausblick

Unstrittig ist, dass Mitarbeiter und Angehörige der Feuerwehren bei ihrer beruflichen Tätigkeit vielfältigen Gefahren für Gesundheit und Leben ausgesetzt sind. Trotz eindeutiger gesetzlicher Vorgaben wurde der Arbeitsschutz bei vielen Feuerwehren in der Vergangenheit nicht so berücksichtigt, wie es eigentlich sein sollte. Gründe dafür waren sowohl die nötige finanzielle und personelle Unterstützung seitens der kommunalen Politik bei den angestrebten Bemühungen zur Umsetzung des Arbeitsschutzes als auch der fehlende Wille der im Arbeitsschutz beteiligten Führungskräfte. Daraus resultierend ist der Arbeitsschutz bei einigen Berufsfeuerwehren immer noch im Aufbruch, obwohl die gesetzlichen Vorgaben seit 1996 mit Einführung des Arbeitsschutzgesetzes eindeutig und verpflichtend sind.

Erfahrungen zeigen, dass Arbeitsschutz kein einmaliges Projekt ist, welches in einem kurzen Zeitraum umgesetzt werden kann. Die praktische Umsetzung einer Einstellungs- und Verhaltensänderung der Verantwortlichen im Arbeitsschutz hat viele Hindernisse zu überwinden. Die Veränderung von Überzeugungen, Werten und Verhaltensmustern bei der Feuerwehr benötigt Zeit und gelingt nur über konsequente Führungsarbeit und beständige Begleitung des Prozesses. Es ist ein Top-Down-Vorgang und benötigt eine aktive Beteiligung aller Führungsebenen, mit eindeutigen Anforderungen an die oberste Führungsebene. Nur durch die klare Kommunikation der Ziele, Werte und Vorgehensweisen und den engagierten Einsatz der Führungsmannschaft erhält man entsprechend in der Belegschaft die notwendige Identifikation und Bereitschaft, dem Wandel zu folgen.

Die Einführung eines Arbeitsschutzschutzmanagementsystems (AMS) als ein Instrumentarium zur Führung und Lenkung eines Unternehmens hinsichtlich seiner Belange im Arbeits- und Gesundheitsschutz sollte für alle Berufsfeuerwehren mittelfristig das Ziel sein. Es hilft, sämtliche Aspekte der Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation zusammenzufassen und mit Blick auf einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess der betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzstandards systematisch aufzubereiten und darzustellen. Bereits vorhandene verwaltungsbezogene Qualitätsmanagementsysteme (ISO 9001), Umweltmanagementsysteme (ISO 14001) oder Sicherheits-/Risikomanagementsysteme sollten integriert werden, da sich Inhalte überschneiden (s. Ausführungen zu den Überschneidungen zum bestehende QM-System der Branddirektion in München)⁸.

Arbeitsschutz sollte aber nicht nur aus rechtlichen Gründen, sondern auch aus humanitären Gründen und der wirtschaftlichen Notwendigkeit stattfinden. Denn Arbeitsunfälle und krankheitsbedingte Fehlzeiten von Mitarbeitern sind teuer und können auch den Betriebsablauf unterbrechen. Da auch die Feuerwehren an Fachkräftemangel leiden, muss es das Ziel sein, die Mitarbeiter vor Unfällen zu bewahren. Die zukünftigen Herausforderungen in einer immer komplexer werdenden und sich ständig verändernden Arbeitswelt können nur unter gemeinsamer tatkräftiger Beteiligung aller Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz gelingen.

⁸ Bei der Auswahl des "richtigen AMS" hilft der „Nationale Leitfaden (NLF) für Arbeitsschutzmanagementsysteme“

Literaturverzeichnis

- [1] Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), *Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit*, 1996; (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch den Artikel 15 Absatz 89 des Gesetzes vom Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist.
- [2] U. Zimmermann und O. Tittmann, *Arbeitsschutzmanagement in der Feuerwehr*, Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag GmbH, 2016.
- [3] Europäische Union, *Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit*, Brüssel, 1989.
- [4] Bundesrepublik Deutschland, *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 (BGBl. S.1)*, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23.12.2014 (BGBl. I S. 2438), Berlin, 2014.
- [5] DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, *DGUV Vorschrift 49*, Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V., 2018.
- [6] UKBW Unfallkasse Baden-Württemberg, *DGUV Vorschrift 1 Grundsätze der Prävention*, Stuttgart: UKBW Unfallkasse Baden-Württemberg, 2014.
- [7] Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), *Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885)*, das zuletzt durch Artikel 226 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist, 1973.
- [8] DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, *DGUV Vorschrift 2 Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit*, Berlin Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2011.
- [9] DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, *DGUV Regel 100-001 Grundsätze der Prävention*, Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V., 2014.
- [10] *Bundespersönlichkeitsgesetz (BPersVG) vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693)*, das zuletzt durch Art. 7 G vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581, 2612) geändert worden ist, 1974.
- [11] StGB, *Strafgesetzbuch (StGB)*, in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), geändert durch Artikel des Gesetz vom 12. Juni 2015 (BGBl. I S. 926).

- [12] SGB VII, *Siebtens Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Unfallversicherung-*, (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 17. Juli 2015 (BGBl. I S. 1368).
- [13] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, *Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme*, 2002.
- [14] S. Kühl, *Leitbilder erarbeiten: Eine kurze organisationstheoretisch informierte Handreichung*, Wiesbaden: Springer Verlag, 2016.
- [15] N. Lünow und B. Reich, *Organisation des Arbeitsschutzes*, Stuttgart: Unfallkasse Baden-Württemberg, 2014.
- [16] U. Zimmermann, „Ein Arbeitsschutzmanagementsystem für die Feuerwehr,“ *Deutsche Feuerwehr-Zeitung, BRANDSchutz*, pp. 667-671, September 2016.
- [17] P. Gerhold, *Gefährdungsbeurteilung im Feuerwehr- und Rettungsdienst*, Paderborn: S+K Verlag, 2012.
- [18] Hanseatische Feuerwehr-Unfallkasse Nord, „Für die Zukunft gewappnet? Sicherheit und Gesundheit in der Feuerwehr,“ in: *Dokumentation des FUK-Forum "Sicherheit" 2017*, Kiel, 2017.
- [19] Hanseatische Feuerwehr-Unfallkasse Nord, „Der Feuerwehr-Unfall: Faktor Mensch vs. Faktor Technik,“ in: *Dokumentation des FUK-Forum Sicherheit 2011*, Kiel, 2012.
- [20] U. Zimmermann, *Die Gefährdungsbeurteilung*, Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag GmbH, 2019.
- [21] vfdb, „Ein neuer Baustein eines umfassenden Sicherheitsmanagements bei der Feuerwehr - Der Sicherheitsassistent,“ in: *Tagungsband Jahresfachtagung 2011*, Altenberge, 2011.
- [22] DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, *DGUV Regel 105-49*, Berlin : Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V., 2018.
- [23] DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, *DGUV Information 205-021 Leitfaden zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung im Feuerwehrdienst*, Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V., 2019.
- [24] B. Nohdurft, *GUV-I 8651 Sicherheit im Feuerwehrdienst*, München: Bundesverband der Unfallkassen, 2006.
- [25] H.-G. Abt und U. Hessen, *Organisation von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit*, Wiesbaden: Universum Verlag GmbH, 2018.

- [26] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, „Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA),“ 11 2019. [Online]. Available: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Organisation-des-Arbeitsschutzes/Organisation-betrieblicher-Arbeitsschutz/Organisation-betrieblicher-Arbeitsschutz_node.html. [Zugriff am 21 11 2019].
- [27] Unfallkasse/Berufsgenossenschaft, „Sicherer-Rettungsdienst,“ 11 2019. [Online]. Available: <https://www.sicherer-rettungsdienst.de/rettungswache/pdf-broschuere>. [Zugriff am 21 11 2019].
- [28] S. Johannsen, „sifa-news,“ FORUM VERLAG HERKERT GMBH, 2019. [Online]. Available: <https://www.sifa-news.de/news/arbeitsschutzorganisation/2351-arbeitsschutzmanagementsystem-anforderungen-systematisieren-spart-kosten>. [Zugriff am 24 11 2019].
- [29] A. Ridder, „Die Funktion "Safety Officer" bzw. Sicherheitsassistent,“ *BRANDSCHUTZ Deutsche Feuerwehrzeitung*, pp. 646-651, August 2010.
- [30] Unfallkasse Baden-Württemberg, *Päsentation "Was ist Arbeitsschutz....?"*, UKBW-Unfallkasse Baden-Württemberg, 2019.

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzungen

ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
AMS	Arbeitsschutzmanagementsystem
ASA	Arbeitsausschuss
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
FaSi	Fachkraft für Arbeitssicherheit
FwDV	Feuerwehrdienstvorschrift
Gef.-BU	Gefährdungsbeurteilung
SiBe	Sicherheitsbeauftragter
UVV	Unfallverhütungsvorschriften

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Duales Arbeitsschutzsystem und dessen Ableitung	4
Abbildung 2-2: Rechtlich verbindliche Vorgaben	5
Abbildung 2-3: Rechtlich unverbindliche Vorgaben	6
Abbildung 4-1: Abgrenzung zwischen SiAss, FaSi und SiBe	20

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3-1: Unfallstatistik der Berufsfeuerwehren in den Jahren 2015-2018..... 15

A Liste der Ansprechpartner

Dr. Karsten Homrighausen	Landesbranddirektor Feuerwehr Berlin
Gabriel Lämmel	Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) Feuerwehr Berlin
Dr. Christian Miller	Amtsleiter Berufsfeuerwehr Köln
Marcus Rausch	Fachkraft für Arbeitssicherheit Berufsfeuerwehr Köln
Markus Jaschke	Fachkraft für Arbeitssicherheit Stadt Köln, zuständig für Berufsfeuerwehr Köln
Irmgard Fischbacher	Verwaltungs- und Steuerungsaufgaben Managementsystem und Qualitätsmanagement, Kreisverwaltungsreferat Branddirektion München
Konrad Reim	Betriebliches Gesundheitsmanagement, Stressbearbeitung und kollegiale Betreuung, Kreisverwaltungsreferat Branddirektion München
Sandra Gebhart	Abteilungsleiterin Einsatz, Kreisverwaltungsreferat Branddirektion München
Bernd Bröcker	Arbeitssicherheitsingenieur und Fachkraft für Arbeitssicherheit, Feuerwehr Hamburg
Birgit Eckart	Rechtliche Angelegenheiten & Allgemeine Verwaltung Berufsfeuerwehr Frankfurt
Adrian Ridder	Stellvertretender Abteilungsleiter Vorbeugender Brandschutz, Berufsfeuerwehr Düsseldorf
Frank Obergöker	Aufsichtsperson nach SGB VII Sicherheit und Gesundheit, Unfallkasse Baden-Württemberg
Velten Volker	Landesbranddirektor Baden-Württemberg
Mathias Heist	Dozent und Arbeitssicherheitsingenieur, Landesfeuerwehrschule Baden-Württemberg
Thomas Tremmel	Amtsleiter Brand- und Bevölkerungsschutz, Rettungswesen Landkreis Siegen-Wittgenstein

B Übersicht Fragen sortiert nach Themenblock

Themenblock 1 „Organisation“

- Frage 1: Gibt es eine Pflichtenübertragung von OB auf AL der BF?
- Frage 2: Welche Stellenanteile gibt es im Arbeitsschutz?
- Frage 3: Wie sind die Stellenanteile eingruppiert?
- Frage 4: Sind (Unternehmens-) Ziele für den Arbeitsschutz formuliert?
- Frage 5: Wie sieht zur Zeit eine Aufbauorganisation (Organigramm) in Bezug auf Arbeitsschutz aus?
- Frage 6: Gibt es Arbeitsschutzmanagementsystem bzw. welche Elemente/Rollen spielen im Arbeitsschutz mit?
- Frage 7: Wie ist die Einbindung/Anbindung zur Stadtverwaltung, zum ASM der Stadt? Gibt es ein stadtweites übergreifendes System / besitzt die BF ihr eigenes AMS?
- Frage 8: Gibt es übergreifende Ziele aus dem ASM der Stadt?

Themenblock 2 „Funktionen und Verantwortung“

- Frage 9: Gibt es eine eigene FaSi und einen Betriebsmediziner bei der BF oder bei der Stadtverwaltung?
- Frage 10: Gibt es eine Stellenbeschreibung für die FaSi?
- Frage 11: Welche Aufgabenbeschreibung und Ablauforganisation gibt es?
- Frage 12: Gibt es einen arbeitsmedizinischen Grundsatz bzw. eine Richtschnur von und für die Ärzte (z.B. Gesundheit im Betrieb, Vorsorge, betriebliche Gesundheitsförderung, betriebliches Eingliederungsmanagement)?

Themenblock 3 „Arbeitsschutz im Tagesgeschäft“

- Frage 13: Welche Gesetze/Verordnungen werden zur Zeit beim Arbeitsschutz berücksichtigt? Findet eine Verzahnung zum Arbeitsschutz statt?
- Frage 14: Inwieweit wird der Arbeitsschutz im Einsatz berücksichtigt?
- Frage 15: Inwieweit wird der Arbeitsschutz auf der Feuerwache/in den Werkstätten berücksichtigt?
- Frage 16: Inwieweit wird der Arbeitsschutz bei Übungen berücksichtigt?
- Frage 17: Ist eine Gefährdungsbeurteilung eingeführt und in welchen Bereichen wird damit bereits gearbeitet?
- Frage 18: Wie werden bei Beschaffungen die Arbeitsschutzbelange berücksichtigt (z.B. Sicherheit bei Feuerwehrfahrzeugen)?
- Frage 19: Wird vor der Beschaffung auch der Arbeitsschutz hinterfragt bzw. z.B. die Fachkraft für Arbeitssicherheit beteiligt?

- Frage 20: Gibt es ein Berichtssystem zur anonymisierten Meldung von kritischen Ereignissen?
- Frage 21: Wird eine Statistik über Unfälle/Unfallzahlen geführt?
- Frage 22: Gibt es eine interne Unfalluntersuchung zum Ableiten von Verbesserungsmaßnahmen?
- Frage 23: Gibt es ein (betriebliches) Vorschlagswesen?
- Frage 24: Finden interne „Audits“, analog zum QM, statt?
- Frage 25: Finden Unterweisungen/Betriebsanweisungen statt? (Wie ist das geregelt, gibt es einen Unterweisungsplan?)

Themenblock 4 „Persönliche Einschätzung“

- Frage 26: Welches Problem/Welche Fragestellungen tritt/treten bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes bis jetzt auf?
- Frage 27: Was hat die BF bis jetzt davon abgehalten, den Arbeitsschutz gesetzeskonform umzusetzen?
- Frage 28: Welchen Stellenwert hat der Arbeitsschutz derzeit in der Stadtverwaltung/Berufsfeuerwehr auf einer Skala von 1-10 (Einschätzung des Ansprechpartners)?

C Gesamtübersicht Fragenkatalog und Antworten

Fragenkatalog für Experteninterviews		Hamburg	Berlin	Frankfurt	Köln	München	
O r g a n i s a t o r i s c h	Organisatorisch						
	Gibt es eine Pflichtenübertragung von OB auf AL der BF?	Regelung über die Verantwortlichkeit im Arbeitsschutz der Stadtverwaltung?	Schriftliche Pflichtübertragung liegt vor.	LBO ist AG und trägt die Kontrollverantwortung. Schriftliche Pflichtdelegation auf nachfolgende Führungskräfte gemäß Aufbauorganisation - Direktionsleiter - FB Leiter - Wachleiter. Arbeiten eigenverantwortlich jedoch ohne Budget. Nachhaltiges Einfordern umfasst die Verantwortung/Aufgabe des Führungskraftes.	Ja, schriftlich (Verfügung der Oberbürgermeisterin).	Keine schriftliche Pflichtenübertragung. Pflichtenübertragung per Organisationsstruktur vorhanden.	Zur Zeit nicht bekannt. Unternehmenspflichten auf die AL delegiert (schriftlich).
	Welche Stellenanteile gibt es im Arbeitsschutz?		Insgesamt 4 Stellen: 2x FaSi 1x Gefahrgutbeauftragter	z. Z. 5 Fachkräfte für Arbeitssicherheit und in unterschiedlichen Fachbereichen entsprechend geschulte Mitarbeiter als Sachbearbeiter und Zuarbeiter Gemäß der DGUV V2 werden arbeitsicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuungsständen (Grundbetreuung und betriebspezifische Betreuung) für Sifa und Betriebsärzte für die Feuerwehr berechnet.	1 Stelle ist vorhanden, die soll jedoch um Sicherheitsassistenten (Safety Officer) vorbereitet. Stellenanteile bisher nur für den administrativen Bereich (ca. 40%) beschrieben; daher keine Gesamtangaben an Stellenanteilen möglich. Für den Bereich Umwelt und Sicherheit bisher noch nicht beschrieben.	150% + ggf. zukünftig 100% Stellenanteile	Aktuell keine Stelle. Brandreaktionen sind zuständig und haben Aufgaben aufgetragen bekommen. Ab 01.04.20 100%
	In welcher Eingruppierung/Besoldung		2x A13 1x A12 1x A11 Altes Feuerwehrleute	Stand 2019: Leiter: A11 Stellv. Leiter: A10 Andere: A9Z	A11 Safety Officer die anderen Stellen sind nicht aufgrund der Tätigkeit im Arbeitsschutz bewertet.	EG 11 A 11	Die Stelle wird für den Arbeitsschutz BE eingerichtet und wird deshalb dem Stab BE-K zugeordnet. Zukünftig eine Stelle in A12.
	Sind (Unternehmens-) Ziele für den Arbeitsschutz formuliert? (Damit „beginnt“ eigentlich immer jedes AMS...)		Dokumentiert in Form eines Leitbilds.	Leitbild für BF gibt es. Erste Überlegungen zur Einführung eines AMS sind da und werden ggf. im Verlauf einer Neustrukturierung (Gesundheitsmanagement) umgesetzt.	In der Feuerwehr nicht. Ziel ist es zunächst eine Struktur für Arbeitsschutz/AMS aufzubauen/zu implementieren.	Erklärtes Ziel der Amtsleitung: Einrichtung einer Stabsstelle "Sicherheit + Arbeitsschutz"	Anhand einer "Zielentfaltungstabelle" (im Rahmen der Zertifizierung QM 9001) wurde ein Ziel für den Arbeitsschutz formuliert Zukünftig soll eine Zertifizierung im Arbeitsschutz erfolgen. Angelehnt an QM.
	Wie sieht zur Zeit eine Aufbauorganisation (Organigramm) in Bezug auf Arbeitsschutz aus?		Stabsstelle bei Amtsleitung/Stellv. Amtsleitung Bezeichnung des Arbeitsschutz bei der Feuerwehr Hamburg lautet: Sicherheitsmanagement/LS 4 (Feuerwehrleitung Stab)	Stabsstelle mit Unterstellung an Behördenleitung - hier: LBO-V.	Im Moment noch nicht in Organigramm eingeführt. Zur Zeit gibt es ein Sachgebiet innerhalb der Verwaltung, dass sich (auch) um den administrativen Arbeitsschutz kümmert (derzeit in der Sachrate 37.15.1.2). Zukünftig Stellen in den einzelnen Fachabteilungen.	Zur Zeit nicht eingeordnet im Organigramm der BF. In der Stadtverwaltung eine Stabsstelle bei Dezernat 1 in der Dienststelle V2-Betriebliches Gesundheitsmanagement s. Organigramm	Der Arbeitsschutz ist nur im Organigramm von LE zu finden. Alle anderen Abteilungen haben den Arbeitsschutz nicht explizit aufgeführt. Hier müssen die Organigramme erst noch angepasst werden. (2020).
	Gibt es ein Arbeitsschutzmanagementsystem		Es gibt eine Arbeitsschutzmanagementsystem! Folgende Inhalte: Unfalluntersuchungen Gesundheitsmanagement Sicherheitsbeauftragten Gefahrgutbeauftragte	Nein, aber im Aufbau im Zusammenarbeit mit Qualitätsbeauftragten Bei Aufbau eines AMS geben SMS der UKB dazu Vorschläge. Ggf. wird auch darüber nachgedacht, externe Anbieter zur Unterstützung beim Aufbau anzufordern.	Nein, aber in Vorbereitung. Zur Zeit soll ein beauftragtes Gutachten zunächst die Betriebsverantwortung zwischen der Branddirektion und der BKRZ GmbH & Co KG (zuständige für Bau, Unterhaltung und Liegenschaftsmanagement der Branddirektion) klären. Dabei werden die Gefährdungen im Bereich der Gebäude/Anlagen/Technik erfasst und zugeordnet. Die Gefährdungen sollen bewertet werden, um sie dann anschließend schnittstellenübergreifend in verschiedenen Organisationseinheiten in die Verantwortung zu geben. Gutachten dient zur Klärstellung der Betriebsverantwortung.	Nein. Eine Software zur die Bearbeitung des Arbeitsschutzes und deren Umsetzung gibt in der Stadtverwaltung für alle Ämter. Software läuft im Moment als Pilot. Ab 2022 soll die Software dann für alle Ämter zur Verfügung stehen.	
	Wie ist die Einbindung / Anbindung zur Stadtverwaltung, zum ASM der Stadt....		Eigenes AMS vorhanden. Wird durch die Dienstweisung geregelt.	Eigenes System im Aufbau	Aufgrund der spezifischen Anforderungen sind die stadtweit zur Verfügung gestellten Arbeitsmaterialien (hauptsächlich auf Verwaltungsämter ausgerichtet) nur bedingt oder nicht anwendbar. Die Branddirektion Frankfurt wird daher ein eigenes System erarbeiten und die vielfältig vorhandenen Bestandteile darin integrieren. Darüber hinaus regelmäßiger Austausch mit den städtischen Stellen. Teilnahme an übergeordneten Arbeitskreisen.		Ja. 2 Stellen in der Stadtverwaltung, eine davon ist zu 100% der Feuerwehr zugeordnet Stellenbeschreibungen nur für städtischen FaSi vorhanden
Gibt es übergreifende Ziele aus dem ASM der Stadt?		Ja.	Ja.	Stadtsverwaltung hat auch kein standardisiertes System. Erklärungen (z.B. Luxemburger Deklaration) bzw. Ziele jedoch seitens der Stadt gibt es.	Nein.	Ja.	
Funktionen und Verantwortung							
Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi)							
F u n k t i o n e n u n d V e r a n t w o r t u n g	Gibt es eine eigene FaSi	bei der BF oder bei der Stadtverwaltung	Ja, 3x (s. Antwort 2) ca. 3x	5x FaSi + 2x Zusätzlich (Ausbildung in Spa)	Nein.	50% (A11)	Keine 2 Stellen in der Stadtverwaltung, eine davon ist zu 100% der Feuerwehr zugeordnet
	Gibt es eine Stellenbeschreibung für die FaSi		Stellenbeschreibung für alle 4 Stellen vorhanden	Stellenbeschreibungen vorhanden	Safety Officer hat Stellenbeschreibung. Aufgabenbeschreibung für die besagten Stellen gibt es. Die anderen Stellen(anteile) sind teilweise beschrieben.	Für bestehende Stelle vorhanden. Neue 50% Anteile werden entsprechend nachgezogen.	Stellenbeschreibungen nur für städtischen FaSi vorhanden
	Welche Aufgabenbeschreibung und Ablauforganisation gibt es?		Dienstweisung regelt sowohl Aufgabenbeschreibung als auch Ablauforganisation	Anforderungsprofil entspricht Aufgabenbeschreibung gemäß Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)	Berufsfeuerwehr unterteilt in administrativer Arbeitsschutz und fachlicher/technischer Arbeitsschutz. Arbeitsschutz wird zur Zeit nur "Teilenber" geleistet, von Stellen/Funktionen die im Schwerpunkt andere Aufgaben haben. Beispielfall in der Verwaltung und im Bereich Umwelt/Sicherheit.	Für bestehende Stelle vorhanden. Neue 50% Anteile werden entsprechend nachgezogen.	Implementierung eines "Koordinierungskreis Arbeits- und Gesundheitsschutz", der der gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsschutzausschuss (ASA; § 11, ASiG) für Themen des Einsatzdienstes nicht effektiv genug war. Problem war, dass sich u.a. das Gremium nur alle 3 Monate trifft und keine Entscheider wie Abteilungsleiter im Gremium vorgesehen sind, sondern nur Sicherheitsbeauftragte aus den Abteilungen. Mit der Koordinierungskreis ist eine schnellere und effektivere Abstimmung und Einleitung von Maßnahmen sichergestellt.
	Betriebsmediziner		Erige Verzahnung zum Arbeitsmedizinischen Grundsatz des Senats	ArbMedVV Eignungs- und Feststellungsuntersuchungen. ASiG und DGUV	Ja. Beim Zentralamt liegt eine entsprechende Geschäfts- und Dienstweisung vor, welche diese regelt.	Ja gibt es, da die Untersuchungen bis auf wenige Ausnahmen beim Betriebsarzt (Städtisches Gesundheitsmanagement) durchgeführt werden.	Eigener Betriebsmediziner. Muster Gef-Bu mit FaSi entwickelt als Dienstleistung für die Vorgesetzten
			z.B. Gesundheit im Betrieb	Im Aufgabenbereich der Verwaltung der Feuerwehrdirektion (zur Zeit F 01)	ArbMedVV	Es ist ein erklärtes Ziel ein ganzheitliches Konzept zu erstellen.	Ja
		z.B. Vorsorge	Ja, vorhanden. Untersuchung erfolgt durch Arbeitsmediziner. Genehmigung durch Feuerwehr, z.B. Kuren	ArbMedVV	Ja, bereits in Teilen vorhanden.	Ja	Ja
		z.B. Betriebliche Gesundheitsförderung	Betriebliches Gesundheitsmanagement Beispielfall zu nennen: Beschaffung von Sportgeräten Physische Belastung Mitarbeiterbefragung	Dienstvereinbarung mit Senhit	Es ist ein erklärtes Ziel ein ganzheitliches Konzept zu erstellen.	Ja	Ja
		z.B. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	Im Aufgabenbereich der Verwaltung der Feuerwehrdirektion (zur Zeit F 01)	Eigener Fachbereich	Ja, vorhanden.	Ja	Ja, bei der Stadt mit 2 Personen. Dienstvereinbarung vorhanden.

Arbeitsschutz im Tagesgeschäft								
Allgemein								
		Welche Gesetze/Verordnungen werden zur Zeit beim Arbeitsschutz berücksichtigt? Findet eine Verzahnung zum Arbeitsschutz statt?	Stellenanteile und Stellenbeschreibung gem. ASiG Verzahnung zum ArbSchG hoch, ist Bestandteil des täglichen Arbeitens im Besonderen bezogen auf die §§ 5 + 9§	ASiG ist die Grundlage der Betreuung. Aufgabenprofil entspricht den Anforderungen von ASiG. ArbeitsSchG ist Grundlage für den Arbeitsschutz - Verzahnung findet statt.	In der Koordination / Zusammenführung der Administration läuft eine standardisierte Berücksichtigung der einschlägigen Gesetze an. Die einzelnen Fachabteilungen fragen immer mal nach. Zusammenfassend keine einheitliche Implementierung/ Verzahnung zur Zeit.	Großer Umbruch und im Aufbau. §§5-9§ Die Leistungen sind den Bemühungen entsprechend st.	Verzahnung zwischen Alltag und Arbeitsschutz/ASiG findet statt. FaSi macht die Branddirektion auf das Arbeitsschutz in ganze und auf evtl. Änderungen aufmerksam.	
13		Inwieweit wird der Arbeitsschutz im Einsatz berücksichtigt?	ja	Gem. UVV und FwDV	In der Klärung	Selbst erstellte Gefährdungsbeurteilung "Gefährdungsbeurteilung für den Einsatz, Übungs- und Sicherheitswachdienst"	Ja	
14		Inwieweit wird der Arbeitsschutz auf der Feuerwache/in den Werkstätten berücksichtigt?	ja	s. Frage 10	In Teilen vorhanden, jedoch kein standardisiertes Verfahren. Praktisches "Do-ing" vorhanden. Jedoch kein Konzept.	Ja.	ja	
15		Inwieweit wird der Arbeitsschutz bei Übungen berücksichtigt?	ja	s. Frage 10, 1.3	Nein.	Selbst erstellte Gefährdungsbeurteilung "Gefährdungsbeurteilung für den Einsatz, Übungs- und Sicherheitswachdienst"	JA	
Gefährdungsbeurteilung (Gef.-BU)								
17		Ist eine Gef.-BU eingeführt? Für welche Bereiche wie umgesetzt?	Ja	Ja.	Ja.	ja, (allerdings nur für stationäre Arbeitsstätten).	Ja	
		Wie umgesetzt	Tägliche Arbeit bzw. Tagesgeschäft mit dem Arbeiten einer Gefährdungsbeurteilung	Für allgemeine Tätigkeiten gibt es eine Mustergefährdungsbeurteilung	Modulares System zur Bearbeitung von Gef.-BU.	Handlungshilfe 4.0 (stationär) hat gehalten.	Um Gef.-BU nach ihrer Wichtigkeit anzugehen, wurde Priorisierung eingeführt. Prio 1 ist der Einsatzdienst (Fw, Rettl., Notarztendienst).	
	17.1	für Werkstätten	ja	In großen Teilen aber nicht vollständig, je nach Servicebereich.	Ja	Existiert für Geräte- und Bootbesatzungsteile an Gerätschaften	Ja	
	17.2	für die Küche	ja	Mustergefährdungsbeurteilung für sämtliche Bereiche und Tätigkeiten auf den Feuerwachen	ja	ja	Ja	
	17.3	andere Funktionsbereiche durchgeführt	ja	Ja, durchgehend für alle Feuerwachen vorhanden. U.a. Existieren auch Gefährdungsbeurteilungen für Übungsdienst und einem speziellen Personenkreis (z.B. Schwangere)	Für Übungsdienst sollen Führungskräfte eine eigene Gef.-BU erstellen.	ja, für Sport und Wachen (Infrastruktur Gebäude). Nicht für Übungsdienst.	ja, u.a. auch für Bekleidung	Einsatzgeräte in Bearbeitung. Gef.-BU für den Übungsdienst soweit nicht bekannt. Feuerwehrschele hat eigene Gefährdungsbeurteilung.
	17.4	Für Teilbereiche des Einsatzdienstes	Einsatzleiter durchläuft bzw. führt eine Gef.-BU anhand dem Führungskreislauf FwDV 100 durch. Ergänzend beachtet Einsatzleiter die FwDV.	Schulungsunterlagen und FwDV	Wenn es FwDV für die Tätigkeit gibt und entsprechend gültig ist (und die Gefährdungen abdeckt), dann gibt es für den Einsatzdienst keine eigenständigen Gef.BU (mit Aufsichtsbehörde abgestimmt)	Für Höhenretter, Taucher und Bootbesatzungsteile. Gefährdungsbeurteilung für den Einsatz, Übungs- und Sicherheitswachdienst liegt vor.	Für den Rettungs- und Notarztendienst gibt es jeweils eine fertige GB. Für den Einsatzdienst gibt es aktuell nur eine vorläufige GB, die für die Beschaffung der neuen Schutzkleidung ausgearbeitet wurde. Dieser Entwurf muss noch in die gängigen Formulare für GB umgearbeitet werden.	
	17.5							
Beschaffungen								
		Wie werden bei Beschaffungen die arbeitsschutzbezogene berücksichtigt (z.B. Sicherheit bei Feuerwehrfahrzeugen)	Ständiger Kontakt/Dialog mit Beschaffung bzw. entsprechenden Fachbereich. Bei Bekleidung erfolgt standardgemäß eine Beteiligung und Involvierung im Beschaffungsprozess des Arbeitsschutz. Bei den Fahrzeugen erfolgt ebenfalls eine Abstimmung bzw. Austausch. Dieser Prozess ist jedoch nicht standardisiert und deckt manchmal Kommunikationslücken auf.	Noch nicht optimal. Einbindung könnte besser sein. Akzeptanz muss verbessert werden.	Fahrzeuge werden anhand den Normen ausgeschrieben. Damit wird auch der Arbeitsschutz, der in den Normen bereits dokumentiert ist, berücksichtigt. Gleiches gilt für PSA. Bei Beschaffung von PSA wird zusätzlich eine Gef.-BU von der Abt. Logistik erstellt und PSA-Katalog ergänzt. Bei der Beschaffung von Geräten nur punktuelle Berücksichtigung des Arbeitsschutzes.	Ja. Bei Beschaffung von Geräte/Ausrüstungen werden Hersteller angefordert nur entsprechende Angebotsabgabe abzugeben. Ansonsten kein standardisiertes Verfahren, dass die FaSi mitehört wird. Zudem keine klaren Strukturen für die Berücksichtigung von Arbeitsschutzbelangen vorhanden.	In das Gremium werden punktuell die FaSi mit einbezogen. Einbindung in den gesamten Prozess ist/wird sichergestellt.	
		Wird vor der Beschaffung auch der Arbeitsschutz hinterfragt oder z.B. die Fachkraft für Arbeitssicherheit beteiligt	Ja, aber nicht bei allen Beschaffungen sondern nur wenn notwendig. Beteiligung erfolgt nur bei Beschaffungen in denen der Arbeitsschutz auch sinnvoll mit eingebunden werden soll. Bei allen einfachen Beschaffungen keine Beteiligung des Arbeitsschutz.	Leider häufig im Nachgang, die dann aufwändig korrigiert werden müssen.	Punktuelle Beteiligung aufgrund der Menge an Beschaffungen. Die Einsatzzeiten der FaSi (ämterübergreifend zuständig) reicht für eine ganzheitliche Beteiligung nicht aus. Eine standardisierte Beteiligung erfolgt nicht.	Manchmal. Nicht durchgängig bzw. standardisiert.	Eine Verfahrensbeschreibung schreibt vor, dass bei jeder Beschaffung auch eine Gef.-BU erstellt werden muss. Standardisiert.	
		Gibt es ein Berichtssystem zur anonymisierten Meldung von kritischen Ereignissen?	z. B. CIRIS	Nein, noch nicht. Ein Meldesystem wird angestrebt. Vorhanden ist eine Art "Unfallmeldesystem" in dem die Mitarbeiter formalisieren Unfall melden. Für diese Meldung ist eine entsprechende Prozessbeschreibung vorhanden. Beinahefälle werden formlos per Mail/Postweg an Arbeitsschutz gesendet.	Nein, grundsätzliche Überlegungen haben stattgefunden - Einführung mittelfristig geplant.	Nein, kein standardisiertes Verfahren. Kritische Ereignisse werden transparent mit Personalrat aufgearbeitet. Arbeitsgruppe mit Abteilungsleitungen/ Stellvertretungen steht als Ansprechpartner zur Verfügung. Kein Dokumentation von Beinahefälle.	Nein, Meldung per Mail an Leiter des SLK möglich (Ansprechpartner vorhanden). Eine Verfahrensbeschreibung "Beinahefälle" liegt vor. Damit ist standardisiertes Meldeverfahren sichergestellt.	
		Wird eine Statistik über Unfälle/Unfallzahlen geführt?	Statistik in einer separaten Übersicht	Vorgang mit Dienstunfall: Mehrere Ausgaben des Unfallberichts, bei Aufmerksamkeiten/Besonderheiten geht der Arbeitsschutz der Sache nach.	Statistik nicht zur Veröffentlichung freigegeben.	Statistik in einer separaten Übersicht.	Statistik in einer separaten Übersicht	
		Gibt es eine interne Unfalluntersuchung zum Ableiten von Verbesserungsmaßnahmen	Ja, jedoch keine Ständige Kommission. Es erfolgt ein Zusammentreten anlassbezogen. Gremium besteht aus Arbeitsschutz und Fachabteilungen.	Nein, Priorisierung durch Arbeitsschutz die wiederum in Besprechungen mit Behördenleiter zum Thema gemacht werden.	Anlassbezogen. Je nach Unfall tritt ein Gremium zusammen.	Ja, die Ständige Unfallkommission (SUK).	Abhängig von Dienstunfall ab. Anlassbezogen Fukraft/Fs, betriebsarzt/Direktion/PR	
Kontinuierliche Verbesserung								
		Gibt es ein (betriebliches) Vorschlagswesen?	Nein, noch nicht. Ein Meldesystem wird angestrebt. Vorhanden ist eine Art "Unfallmeldesystem" in dem die Mitarbeiter formalisiert einen Unfall melden. Für diese Meldung ist eine entsprechende Prozessbeschreibung vorhanden. Beinahefälle werden formlos per Mail/Postweg an Arbeitsschutz gesendet. Ja, regelmäßig der der zuständigen Aufsichtsbehörden. Jedes Jahr erfolgt ein internes Sicherheitsaudit. Geplant ist, dass die Rettungswachen zukünftig auditiert werden sollen (anhand Checklisten).	Kein konkretes für den Arbeitsschutz. Vorhanden ist ein generelles Ideenmanagement. Sobald Vorschläge den Arbeitsschutz betreffen, wird ASG mit einbezogen. Alternativ eine formlose Info per Mail. Ansonsten regelmäßiger Austausch mit Sicherheitsbeauftragten. Regelmäßige Begehung durch Vorgesetzte.	Kein konkretes für den Arbeitsschutz. Vorhanden ist ein generelles Vorschlagswesen anhand eines formalisierten Systems in Stadtverwaltung (Intranet). Die Bearbeitung der Vorschläge erfolgen in der Stadtverwaltung und werden dann an Fachamt weitergeleitet. Prämienauslobung für Vorschläge vorhanden.	Ja, städtisch organisiert. Fachgremium der BF berät dann die feuerwehrtechnischen Vorschläge. Kein konkretes für den Arbeitsschutz.	Es gibt ein allgemeines Vorschlagswesen. Mitarbeiter können ein Formular ausfüllen und an das Feedbackmanagement senden.	
		Finden interne „Audits“, analog zum QM, statt?	Nein - im Aufbau	Nein.	Nein.	QM nur im Rettungsdienst. Ansonsten Nein.	Noch nicht. Ist als Ziel mit Einführung des ASM formuliert. Im Rahmen der QM 9001 Zertifizierung gibt es bereits "Audits"	
		Finden Unterweisungen / Betriebsanweisungen statt Wie ist das geregelt Gibt es einen Unterweisungsplan	Unterweisungen finden statt. Es erfolgt jedoch keine zentrale Steuerung durch AMS. Ein Unterweisungsplans liegt vor.	Regelmäßige Unterweisungen - in Eigenregie der einzelnen Organisationseinheiten.	Auf den Wachen finden Unterweisungen regelmäßig anhand eines Themenkatalogs statt. Allgemeine Themen (z.B. Büroarbeitsplätze) werden noch nicht durchgängig unterwiesen. Grundlageneinheit/ Konzept fehlt um den Bereich weiterzuentwickeln.	Finden statt. in Eigenverantwortung auf den Wachen. Zentral wird mittlerweile die BS-Fortbildung organisiert, bei der Atemschutzbelastungs- und Einsatzübung zentral an 2 Tagen durchgeführt werden. Organisatorisch sieht die Vorgabe der BS-Schule für den Wachunterricht, eine UVV unterweisung im Rahmen der Wachfortbildung vor (10 UE)	Unterweisungen finden regelmäßig statt. Für die Feuerwachen bzw. für den Einsatzdienst gibt es einen Unterweisungsplan.	
25								

Persönliche Einschätzung								
P e r s ö n l i c h e E i n s c h ä t z u n g	25	Welches Problem/Fragestellungen tritt bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes bis jetzt auf.	Wahrnehmung und Wertschätzung von seitens der Amtsleitung/Führung sehr gut. Einzig finanzielle Probleme von seitens der Politik haben in der Vergangenheit zu Problemen/Verzögerungen bei der Umsetzung von Maßnahmen geführt.	Gründe: Finanzielle Mittel sind bei der Größe der Berliner Feuerwehr in der Vergangenheit nicht ausreichend gewesen. Aufgrund der hohen Kosten für die Vielzahl an MA und Gebäude entstanden Verzögerungen, die nach und nach abgearbeitet werden. Technische Maßnahmen vor Organisatorische Maßnahmen vor Persönliche Persönliche Maßnahmen	In der Vergangenheit fehlten sowohl Kapazitäten/Ressourcen als auch der politische Wille/Unterstützung. Bewusstsein, Wille und Bereitschaft ist bei der Feuerwehr vorhanden.	Am Willen von verschiedenen Funktionsträgern. Fehlender Stellenplan. Fehlende Stelle. Logistische Probleme.	Fehlende Ressourcen (personell) und fehlende finanzielle HR-Mittel	
	26	Was hat die BF bis jetzt davon abgehalten den Arbeitsschutz gesetzlich konform umzusetzen	Hohes Niveau. Regelmäßiges audit.	s. Frage 11	Beantragte Stellen wurden in der Vergangenheit nicht genehmigt. Kapazitäts Probleme und fehlende Unterstützung der Politik. Nicht genehmigte Stellen sowie Personalbudget und unklare Schnittstellen.	s. Frage 11	Abwartende Haltung der Feuerwehr München in der Vergangenheit, da Themen des Arbeitssch. z.T. nicht eindeutig für die Feuerwehren geklärt waren. Klärung ist jetzt durch Anpassungen der Vorschriften erfolgt. Das Nachhole/Nachziehen der Maßnahmen gem. Gesetz/Vorschriften ist jetzt sehr aufwendig.	
	27	Welchen Stellenwert hat der Arbeitsschutz derzeit in der Stadtverwaltung/Berufsfeuerwehr auf einer Skala von 1-10 (Einschätzung des Ansprechpartners)?	8-9	7-8	Grundsätzlich dezentrale Aufgabenverteilung d.h. Ämter sind überwiegend eigenverantwortlich. In der Stadtverwaltung erklärter Stellenwert 7-8. Umsetzung und Implementierung in der Praxis eher nicht (zentral/ dezentral kann nicht beurteilt werden). Inhaltlich in der BF hoher Stellenwert (9-10). In der Praxis jedoch zu wenig Kapazitäten/ Ressourcen, daher ca. 6.	Bei der Berufsfeuerwehr zur Zeit im Mittelmäß (5), jedoch deutlich ansteigend. Bei der Stadt Köln hat das Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ einen relativ hohen Stellenwert (7).	Subjektiv hoch (8). Umsetzung der Maßnahmen dauert aufgrund der finanziellen hohen Belastungen für die Umsetzung. Zx Leitungsrunde im Jahr (AL und Abt/Lt) in dem nur das Thema Arbeitsschutz besprochen wird.	

D Beispiele zu Kernaussagen für die Erstellung einer Arbeitsschutzstrategie

- Arbeits- und Gesundheitsschutz gehören zum Selbstverständnis der Feuerwehr und leisten einen wichtigen Beitrag zum Einsatzerfolg.
- Gesunde Feuerwehrleute sind eine wesentliche Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit der Feuerwehr und damit für die Sicherheit des Bürgers.
- Die Lenkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist in der Feuerwehr eine Führungsaufgabe, an deren Gestaltung alle aktiv beteiligt sind.
- Alle Führungskräfte und Beschäftigten sind verpflichtet, die gesetzlichen Vorschriften und die betrieblichen Vorgaben im Arbeitsschutz jederzeit einzuhalten.
- Wer diese Grundsätze leichtfertig, bewusst oder gar vorsätzlich missachtet, wird dafür zur Verantwortung gezogen.
- Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sind ein wichtiger Faktor für die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Feuerwehrleute.
- Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein gemeinsames Anliegen. Deshalb sind alle Beschäftigten aufgefordert, Vorschläge zur Unfall- und Schadensverhütung und zur Verbesserung der Gesundheitsvorsorge und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz einzubringen.
- Die Gesundheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist ein kostbares Gut. Zur Erhaltung der Gesundheit stehen abgestimmte Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Verfügung.

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, René Wauro, die vorliegende Arbeit selbständig, ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der von mir angegebenen Quellen angefertigt zu haben. Alle aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche gekennzeichnet.

Die Arbeit wurde noch keiner Prüfungsbehörde in gleicher oder ähnlicher Form vorgelegt.

Waiblingen, 16.12.2019

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'R' followed by 'Wauro' and a long horizontal flourish.

René Wauro

Datenträger