



Brandenburg

**Ein Interview von Prof. Dr. Anke Kahl, Bergische Universität Wuppertal, mit Dipl.-Ing. Beate Pflugk, leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit im Kompetenzzentrum.**

*Liebe Frau Pflugk, das Kompetenzzentrum für Sicherheit und Gesundheit (KSG) im Land Brandenburg wurde vor fünf Jahren gegründet. Schauen wir kurz zurück. Was war der Anlass zur Gründung dieses landeseigenen Kompetenzzentrums und welche Rahmenbedingungen galt es dafür zu schaffen?*

Ausgangspunkt war die 2011 neu gefasste DGUV-Vorschrift 2 und die Kalkulation der Einsatzzeiten der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung für die knapp 50.000 Beschäftigten der Brandenburger Landesverwaltung. Im Ergebnis einer Wirtschaftlichkeitsbetrachtung führte dieses zu der Kabinettsentscheidung, einen internen überbetrieblichen Dienst zu gründen. Dieser besteht aus zwei Bereichen: einem Betriebsarztzentrum, welches sich bis heute in einem stufenweisen Aufbau befindet und dem sicherheitstechnischen Dienst, welcher mit insgesamt 26 gut ausgebildeten Fachkräften für Arbeitssicherheit alle Ressorts tatkräftig zu Fragen des Arbeitsschutzes berät und unterstützt. Für die Dienststellen gilt dabei ein Kontrahierungszwang, d.h. die Organisation einer anderweitigen Betreuung ist nicht mehr möglich.

Das KSG ist beim Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit angegliedert, ein Konstrukt, welches sich wegen fachbezogener Synergien bewährt. Fachaufsicht führt das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz. Die unmittelbare Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärzte mit den Dienststellen ist

## Fünf Jahre Kompetenzzentrum Sicherheit und Gesundheit (KSG) in Potsdam

in der AV ASiG<sup>1</sup> geregelt und veröffentlicht. Zusätzlich begleitet eine Interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG) alle Fachprozesse in Bezug auf das KSG und tritt mit allen Beteiligten für die Qualitätssicherung ein.

*Welche Einrichtungen haben Sie in Ihrem Betreuungsportfolio und was sind die aktuellen sicherheitstechnischen Herausforderungen, die Sie mit Ihrem Team zu meistern haben?*

Wir sind präsent in insgesamt 125 Dienststellen des Landes mit einer Größenordnung zwischen 5 und 22.000 Beschäftigten. Das Spektrum reicht – ohne alles aufzählen zu können – von der Betreuung aller Landesministerien über die Bereiche Bildung, Polizei, Justizvollzug, Umweltamt, Forstbetrieb und Straßenwesen bis hin zu den klassischen Verwaltungsbereichen wie Finanzämtern und Gerichten. Das impliziert sehr unterschiedliche Herangehensweisen und das Erfordernis, spezifische Betreuungsteams zu bilden.

An vielen Stellen ist Spezialwissen gefragt: zum Beispiel beim Lärmschutz in polizeilichen Raumschießanlagen, in den Werkstätten der Justizvollzugsanstalten oder bezüglich spezieller Gefährdungen der Forstarbeiter und Straßenwärter. Einen großen Stellenwert hat auch die Betreuung der Lehrkräfte und Lehramtskandidaten im Schulbereich, wo auf sehr spezielle Strukturen zu reagieren ist und vielfältige Belastungen auftreten. Am Ende gibt es kaum ein Rechtsgebiet des Arbeitsschutzes, das nicht in irgendeiner Form berührt wird.

Die Herausforderungen liegen aber oft nicht nur auf fachspezifischem Gebiet, sondern auch in der Anpassung von Arbeitsweisen bezüglich der jeweiligen Dienststellenstruktur und Hierar-

chie. In einigen Fällen war Arbeitsschutz anfangs einfach noch nicht adäquat organisiert. Unser Ziel ist immer, dass die Fachkräfte für Arbeitssicherheit aktivierend wirken, das heißt, dass Arbeitsschutzmaßnahmen entwickelt und tatsächlich umgesetzt werden.

*Können Sie der interessierten Leserschaft erläutern, worin Sie die Vorteile (oder auch den Mehrwert) dieser Organisationsstruktur im Rahmen der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung landeseigener Einrichtungen und deren Beschäftigten sehen?*

Tätig sind sehr gut qualifizierte Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die sich immer tiefer und ganzheitlich in Themen einarbeiten können. Wir arbeiten über Jahre hinweg mit einer festen Zuteilung der Fachkräfte zu den jeweiligen Dienststellen. Das gewährleistet Qualität und Konstanz in der Betreuung, ermöglicht vorausschauendes Agieren und das schon erwähnte vertrauensvolle Zusammenarbeiten. Ermöglicht wird ebenfalls:

- ▶ Die passgenaue Jahresplanung und Abrechnung der Einsatzzeiten
- ▶ Ein stetiger Erfahrungsaustausch und einheitliches Arbeiten
- ▶ Gegenseitige Vertretbarkeit
- ▶ Enge Zusammenarbeit mit betriebsärztlichen Diensten, mit Personalräten und Schwerbehindertenvertretungen

Es gibt zudem sehr gute Unterstützungsstrukturen in der Landesverwaltung. Auf besondere Situationen wie in der Coronakrise konnte unter Mitwirkung des KSG und insbesondere durch die Einbindung des internen Betriebsarztzentrums schnell reagiert werden. Die im Wesentlichen selbst bestimmte Tätigkeit der Fachkräfte trägt zudem in hohem Maße zur Motivation bei. Wobei auch bei uns viel Fahrzeit anfällt: Auf Grund der Verteilung der Dienststellen

<sup>1</sup> Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum ASiG, ABl./15, [Nr.22], S.475

in der Fläche sind zwei von 26 Sifas quasi nur „unterwegs“, um die Betreuung vor Ort zu gewährleisten.

**Wie fällt Ihr Rückblick auf die vergangenen fünf Jahre aus. Was haben Sie mit Ihrem Team erreicht?**

Da sind neben der tagtäglichen Hinwirkung auf eine gute Gestaltung von Arbeitsbedingungen und die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einige konkrete Aspekte zu benennen, für die wir schon viel positives Feedback erhalten haben: Mittels GDA-ORGA-Check wurde in vielen Dienststellen die Arbeitsschutzorganisation auf den Prüfstand gestellt. Daraus resultierte dann zum Beispiel die Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz mit Unterstützung des KSG. In sehr enger Zusammenarbeit mit dem Staatlichen Schulamt konnten ganz konkrete Projekte ins Leben gerufen werden. Diese hatten zum Beispiel die Akustik in Schulgebäuden unter der Devise: „Schule muss nicht laut sein“ oder die Verringerung der psychischen Belastung der Lehrkräfte in Kooperation mit dem zuständigen Betriebsärztlichen Dienst und der Unfallkasse Brandenburg zum Inhalt. Besonders aner kennenswert ist die Umsetzung der Ausbildung der Brandschutz Helfer für die gesamte Landesverwaltung durch das KSG an der Landesakademie mit jährlich bis zu 400 Teilnehmerinnen und Teilnehmern. An der Justizakademie organisiert das KSG außerdem alle 2 Jahre eine Ganztagsveranstaltung zum Arbeitsschutz. Das Fachkräfteteam der Polizei realisiert einen jährlichen internen Workshop, wobei das KSG auch in länderübergreifenden Gremien vertreten ist. Seit dem vergangenen Jahr bestreiten wir zusätzlich die Ausbildung

von Bediensteten zu Sicherheitsbeauftragten – in Abstimmung mit der Unfallkasse Brandenburg.

Ein Wort noch zur Einsatzzeit: Diese wird gemäß AV ASiG in einer speziellen Datenbank erfasst und ein regelmäßiger Leistungsnachweis wird geführt, sodass das Handeln der Sifas transparent und nachvollziehbar dokumentiert ist.

**Was haben Sie sich mit Ihrem Team für die nächsten fünf Jahre vorgenommen? Oder anders gefragt: Welche Themen möchten Sie zukünftig in den Fokus stellen?**

Auch wenn wir uns mit unserer Arbeit schon erfolgreich etablieren konnten, gibt es noch einige „Baustellen“. In Brandenburg als typischem Flächenland sind unsere Fachkräfte von sechs verschiedenen Standorten aus tätig, zum Teil in Telearbeit. Einheitliches Arbeiten zu organisieren und gut zu kommunizieren ist da immer sehr herausfordernd. Die IT-Infrastruktur und die Arbeit mit Softwareunterstützung ist im Öffentlichen Dienst ein Zukunftsthema, auch weil Landesbedienstete seit der Coronakrise verstärkt im Homeoffice tätig sind. Weiterhin wollen wir uns bei dem Thema Rechtssicherheit insgesamt noch besser aufstellen.

Was ich mir wünsche, ist ein verstärktes Zusammenarbeiten mit den Personalräten und dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit wirklich die Stabsstellenfunktion einnimmt, die ihr vom Gesetz her zugeordnet wurde. Noch immer müssen wir an einigen Stellen der Erwartungshaltung entgegenwirken, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitsschutz organisiert – der lange Prozess der Rollenfindung als Berater und Unterstützer, der weisungsfrei arbeitet,

ist noch nicht zu Ende, wenn auch auf einem guten Weg. Es gilt zudem, auch die sozialen Kompetenzen ständig weiter zu entwickeln. Dazu gehören: Durchsetzungsfähigkeit der Fachkraft bei Erhalt guter Arbeitsbeziehungen, das richtige Maß bei der Prioritätensetzung und ein langer Atem, bis z.B. erforderliche Mittel für Maßnahmen freigegeben werden. Diesbezüglich muss die Sifa ein „Stehauf-Männchen“ sein.

Wir haben vor, im kommenden Jahr hierfür ein gemeinsames Leitbild zu entwickeln.

**Liebe Frau Pflugk, ich danke Ihnen für die interessanten Einblicke in das Aufgabenportfolio und die Arbeitsweise Ihres Kompetenzzentrums und wünsche Ihnen und Ihrem Team weiterhin viel Erfolg und den besagten langen Atem! ■**

**Beate Pflugk (Kurzvorstellung)**

- ▶ Studium Arbeitswissenschaften TU Dresden (1989 bis 1994)
- ▶ Fachkraft für Arbeitssicherheit in der Metallbranche (ATD Dresden 1994 bis 1996)
- ▶ Langjährige Aufsichtsbeamtin im Landesamt für Arbeitsschutz in Potsdam
- ▶ Referentin im Arbeitsministerium, Referat „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Produktsicherheit“ (2006 bis 2008)
- ▶ Projektleiterin GDA-Büro/Länderkoordinatorin (1. GDA-Periode)
- ▶ Seit 2015 Leiterin des Technischen Dienstes im Kompetenzzentrum