

# Gähn-Thema Arbeitsschutz? Mitnichten! – Teil 3



► Wenn es um betrieblichen Arbeitsschutz geht, müssen Arbeitgeber in Deutschland eine Vielzahl an Gesetzen, Verordnungen und Regeln beachten und in ihren Betrieben umsetzen

Foto: © Haru Works - AdobeStockphoto

## Gefährdungsbeurteilung und sozialer Arbeitsschutz

Wenn es um betrieblichen Arbeitsschutz geht, müssen Arbeitgeber in Deutschland eine Vielzahl an Gesetzen, Verordnungen und Regeln beachten und in ihren Betrieben umsetzen. Dentallabore bilden dabei keine Ausnahme. Im Gegenteil, gibt es doch in diesem Berufsfeld eine ganze Reihe von Gefährdungen, die am Arbeitsplatz auftreten können. Diese Artikelreihe soll eine Hilfestellung für alle Personen sein, die sich mit Arbeitsschutz in der Dentalbranche beschäftigen oder darüber informieren möchten. Der 3. Teil beleuchtet dabei die Gefährdungsbeurteilung als das zentrale Element einer jeden Arbeitsschutzstrategie sowie die Einbindung des sozialen Arbeitsschutzes in die Arbeitsschutzorganisation.

## Die Gefährdungsbeurteilung

Seit 1995 ist in Deutschland das Arbeitsschutzgesetz als Umsetzung der europäischen Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie in Kraft. Eine zentrale Forderung dieses Gesetzes ist die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber. Dabei spielt die Größe des Betriebes keine Rolle, da in allen Betrieben mit mindestens einem Beschäftigten die Gefährdungsbeurteilung verpflichtend durchgeführt werden muss. Wie die Gefährdungsbeurteilung genau zu erstellen ist, wird durch den Gesetzgeber nicht vorgegeben, das Ziel ist jedoch klar: mögliche Gefährdungen erkennen und Arbeitsunfällen sowie arbeitsbedingten Erkrankungen vorbeugen. Dabei geht es nicht vorrangig darum, unmittelbare Gesundheitsgefahren zu vermeiden, sondern die möglichen Gefährdungen im Voraus zu ermitteln und ihnen durch entsprechende Maßnahmen präventiv entgegenzuwirken.

### Wie gehe ich vor?

Die Gefährdungsbeurteilung stellt einen systematischen Prozess dar, in dem verschiedene Schritte nacheinander durchlaufen werden: Die Arbeitsplätze und Tätigkeiten im Unternehmen werden festgelegt, die möglichen Gefährdungen für alle Tätigkeiten ermittelt und hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und Ausmaß des möglichen Schadens beurteilt. Daraus werden die entsprechenden Maßnahmen abgeleitet und anschließend umgesetzt. Abschließend werden die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft und die Gefährdungsbeurteilung fortgeschrieben. Gefährdungen können sich beispielsweise durch die Beschaffung des Arbeitsplatzes, gefährliche Stoffe, Arbeitsmittel, unzureichende Qualifikation und Unterweisung oder psychische Belastungen ergeben. Je nach Art des Betriebs stehen manche Gefährdungen mehr im Fokus als andere. Auch die präventiven Maßnahmen für den Gesundheitsschutz wie die arbeitsmedizinische Vorsorge sind in der Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln.

### Was kommt danach?

Nach der Erstellung ist die Gefährdungsbeurteilung nie abgeschlossen und sollte anlassbezogen und in



### Die Schritte der Gefährdungsbeurteilung

regelmäßigen Abständen überprüft und aktualisiert werden. Neben der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung ist auch deren Dokumentation verpflichtend. Erst das schriftliche Festhalten der Gefährdungen, der Maßnahmen und deren Wirksamkeit ermöglicht die sinnvolle Anwendung der Arbeitsschutzmaßnahmen und lässt Verbesserungen im Prozess zu. Durch die Dokumentation liefert der Arbeitgeber außerdem wichtige Nachweise, inwieweit die Arbeitsschutzregelungen umgesetzt wurden. In den meisten Fällen ist es sinnvoll, die Gefährdungsbeurteilung tätigkeitsbezogen durchzuführen, da häufig die gleichen Tätigkeiten von verschiedenen Personen ausgeübt werden.

### Gefährliche Stoffe im Dentallabor?

Besondere Gefahrenpotentiale sind in der Gefährdungsbeurteilung gesondert zu berücksichtigen. So ist für den Umgang mit gefährlichen Stoffen nach der Gefahrstoffverordnung eine eigene Gefährdungsbeurteilung unter bestimmten Gesichtspunkten zu erstellen, wie beispielsweise eingesetzte oder entstehende Stoffe, Informationen aus Sicherheitsdatenblättern, Exposition, Arbeitsplatzgrenzwerte.

Ebenso sind die Gefahren, die von Arbeitsmitteln ausgehen – hierzu gehören zum Beispiel elektrische Geräte oder Druckanlagen – nach §3 der Betriebs-sicherheitsverordnung gesondert zu bewerten. Detaillierte Hilfestellungen hierzu finden sich in den Technischen Regeln für Gefahrstoffe (TRGS 400) und Betriebssicherheit (TRBS 1111).

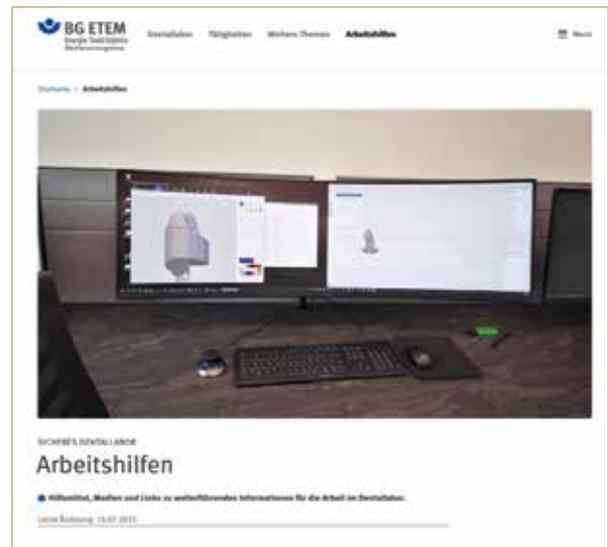
### Was ist noch wichtig?

Auch die Belange des sozialen Arbeitsschutzes sind bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Hierzu gehören die Regelungen zur Arbeitszeit und für besonders schutzbedürftige Personengruppen wie schwangere und stillende Frauen oder Minderjährige, wie sie im Arbeitszeitgesetz, im Mutterschutzgesetz und im Jugendarbeitsschutzgesetz aufgeführt sind. Das Mutterschutzgesetz fordert in § 10 sogar konkret eine Beurteilung der Gefährdung für Schwangere oder Stillende. Dies gilt selbst dann, wenn gar keine Frau die entsprechende Tätigkeit ausübt, woran der präventive Charakter der Gefährdungsbeurteilung deutlich wird.

### Wer unterstützt?

Aus der Vielzahl der Gesetze und Verordnungen wird deutlich, wie komplex der Prozess der Gefährdungsbeurteilung sein kann. Insbesondere bei speziellen Themen wie Gefahrstoffen ist tiefgehendes Wissen vonnöten. Daher soll der Arbeitgeber beim Prozess durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und einen Betriebsarzt unterstützt werden. Die Berufsgenossenschaft (BG ETEM) bietet außerdem Schulungen und viele Hilfsmittel an, die die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung erleichtern.

Weiterführende Informationen sind hier erhältlich. Einfach QR-Code scannen: <https://sicherres-dentallabor.bgetem.de/arbeitshilfen>



Die BG ETEM stellt Hilfsmittel, Medien und Links zu weiterführenden Informationen für die Arbeit im Dentallabor zur Verfügung

### Mutterschutz und Jugendarbeitsschutz

Schwangere und stillende Frauen sind bei ihren Tätigkeiten besonders vor Gesundheits- und Unfallgefahren zu schützen. Die diesbezüglichen Verpflichtungen der Arbeitgeber sind im Mutterschutzgesetz geregelt. Bereits im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung sind alle Arbeitsplätze anlassunabhängig auf Gefährdungen für schwangere oder stillende Frauen oder ihres Kindes zu beurteilen und geeignete Schutzmaßnahmen abzuleiten (1. Stufe). Hierbei sind unzulässige Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten sowie unzulässige Arbeitszeiten zu berücksichtigen, um unverantwortbare Gefährdungen auszuschließen. Alle Beschäftigten müssen über das Ergebnis der anlassunabhängigen mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung und über die zu treffenden Schutzmaßnahmen informiert werden. Die Unterweisung muss bei Veränderung der Tätigkeit, mindestens aber einmal jährlich wiederholt werden.

### Meine Mitarbeiterin ist schwanger – was nun?

Teilt eine Frau dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft oder Stillzeit mit, erfolgt dann in der zweiten

Stufe die anlassbezogene Beurteilung. Die vorhandene anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung wird auf Aktualität und Vollständigkeit geprüft und die konkreten Schutzmaßnahmen werden festgelegt sowie unverzüglich durchgeführt. Die schwangere oder stillende Frau bekommt von ihrem Arbeitgeber das Ergebnis der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung und die erforderlichen Schutzmaßnahmen mitgeteilt sowie ein Gesprächsangebot über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen. Die Gefährdungsbeurteilung und das Angebot beziehungsweise die Durchführung des Gesprächs sind zu dokumentieren.

### Wo finde ich Hilfe?

Falls erforderlich, kann sich der Arbeitgeber bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung fachkundig beraten lassen, beispielsweise von dem Betriebsarzt oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration hat die Arbeitshilfe zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen von Schwangeren nach dem Mutterschutzgesetz veröffentlicht, die als Hilfestellung bei der Gefährdungsbeurteilung dienen kann.

Einblicke in die Arbeitshilfe zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen von Schwangeren nach dem Mutterschutzgesetz des hessischen Ministeriums für Soziales und Integration sind hier erhältlich. Einfach QR-Code scannen: [https://arbeitswelt.hessen.de/fileadmin/arbeitswelt/Dokumente/Arbeitshilfe\\_Beurteilung\\_Arbeitsbedingungen\\_Schwangere.pdf](https://arbeitswelt.hessen.de/fileadmin/arbeitswelt/Dokumente/Arbeitshilfe_Beurteilung_Arbeitsbedingungen_Schwangere.pdf)



Im Dentallabor sind Gefahrstoffe von besonderer Bedeutung, die in Abschnitt 5 der Arbeitshilfe behandelt werden. Die erforderlichen Informationen zu den verwendeten Gefahrstoffen kann man den Sicherheitsdatenblättern entnehmen. Eine unverantwortbare Gefährdung liegt für eine schwangere Frau beispielsweise auch dann vor, wenn sie krebs-



### Im Dentallabor lauern überall Gefahrstoffe, die für Schwangere und Stillende zum Problem werden könnten

erzeugenden Cobaltstäuben ausgesetzt ist, die bei der Ver- und Bearbeitung von Chrom-Cobalt- und Molybdänlegierungen entstehen oder wenn Tätigkeiten mit Quarz- und Cristobalit-haltigen Einbettmassen beispielsweise beim Einbetten, Ausbetten und Strahlen durchgeführt werden. Bei Tätigkeiten mit Methylmethacrylat oder Methylmethacrylat-haltigen Kunststoffen kann eine unverantwortbare Gefährdung für schwangere Frauen ausgeschlossen werden, wenn Hautkontakt vermieden wird und die Einhaltung des Arbeitsplatzgrenzwertes sichergestellt ist. Dies muss nachvollziehbar in der Gefährdungsbeurteilung dokumentiert sein.

Die erforderlichen Schutzmaßnahmen sind in der Expositionsbeschreibung der BG ETEM beschrieben. Einfach QR-Code scannen: <https://www.bgetem.de/redaktion/arbeitssicherheit-gesundheitsschutz/dokumente-und-dateien/themen-von-a-z/gefahrstoffe/expositionsbeschreibungen/verarbeitung-methylmethacrylat-haltiger-kunststoffmassen-im-dentallabor-1>



Beim Umsetzen der Schutzmaßnahmen ist folgende Rangfolge einzuhalten:

- 1 Umgestaltung der Arbeitsbedingungen der schwangeren oder stillenden Frau, sodass eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird.
- 2 Kann die unverantwortbare Gefährdung durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nicht ausgeschlossen werden oder ist eine Umgestaltung wegen des unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, ist die schwangere oder stillende Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen.
- 3 Steht kein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung, wird die schwangere oder stillende Frau aufgrund eines betrieblichen Beschäftigungsverbots durch den Arbeitgeber freigestellt. Auch eine teilweise Freistellung von der Beschäftigung ist möglich.

Tätigkeiten, für die Schutzmaßnahmen für schwangere oder stillende Frauen erforderlich sind, müssen so lange unterbrochen werden, bis die Maßnahmen vollständig umgesetzt sind (vorläufiges betriebliches Beschäftigungsverbot). Für den Fall, dass ein Beschäftigungsverbot notwendig werden sollte, kann die Erstattung der Lohnkosten bei der Krankenkasse der schwangeren Frau beantragt werden. Dieses Verfahren nennt sich U2-Umlage. Im Hinblick auf Pausen und Arbeitsunterbrechungen sind geeignete Bedingungen für schwangere Frauen sicherzustellen, beispielsweise wäre eine Liegemöglichkeit in einem geschützten Bereich optimal. Die erfolgten Schutzmaßnahmen müssen überprüft werden, ob sie vollständig festgelegt und durchgeführt wurden, geeignet und wirksam sind und sich aus ihnen keine neuen Gefährdungen ergeben. Es gibt auch die Möglichkeit eines ärztlichen Beschäftigungsverbots. Dieses kommt immer dann in Betracht, wenn die Schutzmaßnahmen aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nicht ausreichen und eine Gefährdung der Gesundheit der Frau oder des Kindes aufgrund von individuellen Faktoren bei Fortdauer der Beschäftigung besteht. Voraussetzung für dieses Beschäftigungsverbot ist ein entsprechendes ärztliches Zeugnis. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen,

wenn eine Frau mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, es sei denn, die Aufsichtsbehörde wurde bereits über die Schwangerschaft dieser Frau benachrichtigt.

### Was muss ich bei Jugendlichen beachten?

Werden Jugendliche unter 18 Jahren beschäftigt, ist das Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten. Vor Beginn der Beschäftigung und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen sind Jugendliche über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen. Die Unterweisungen sind mindestens aber halbjährlich zu wiederholen und zu dokumentieren. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt wird, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden. Auch müssen Jugendlichen im Voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden und 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden betragen.

### Arbeitszeiten

Das Thema Arbeitszeiten ist wieder aktuell, da Globalisierung, Digitalisierung und Arbeit 4.0 sowie Homeoffice Entwicklungen sind, die die Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeit allgemein beeinflussen und verändern. Nicht zuletzt durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts im September 2022 wurde verbindlich entschieden, dass auch in Deutschland die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist. Um Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, schreibt die EU-Arbeitszeitrichtlinie eine Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf durchschnittlich 48 Stunden, alle Überstunden eingeschlossen, vor. Außerdem ist relevant, dass eine tägliche ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum gewährleistet sein soll und pro Woche mindestens ein arbeitsfreier Tag vorgesehen ist.



- ▣ Mithilfe digitaler Zeiterfassung lässt sich die tägliche Arbeitszeit genau dokumentieren

### Was macht eine gute Arbeitszeitgestaltung aus?

Die Grundpflichten des Arbeitgebers zum Thema Arbeitsschutz regelt das Arbeitsschutzgesetz. Die Gestaltung der Arbeitszeit wird daher als Beurteilungsfaktor im Arbeitsschutzgesetz (§ 5) explizit genannt. Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten sind dabei unter Berücksichtigung der mit der Tätigkeit verbundenen physischen und psychischen Belastung zu beurteilen. Besondere Betrachtungen sind unter anderem bei einer Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden hinaus, bei Nacht- und Schichtarbeit sowie Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft erforderlich. Liegen solche Arbeitsbedingungen vor, sollten folgende Einflussfaktoren unter anderem betrachtet werden:

- ▣ Länge der Arbeitszeiten, Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaften, Arbeitszeit bei anderen Arbeitgebern

- ▣ Lage der Arbeitszeiten und Schichtorganisation, Nachtarbeit
- ▣ tägliche und wöchentliche Ruhezeiten, Pausenregelungen
- ▣ Flexibilitätsanforderungen, Wechsel zwischen Vollarbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Gestaltungsmöglichkeiten für Beschäftigte
- ▣ Intensität der Tätigkeit (Art, Dauer, Ausmaß körperlicher und geistiger Anforderungen, Auslastung im Bereitschaftsdienst und bei Rufbereitschaft)
- ▣ psychische Belastungen
- ▣ Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeit ist eine anspruchsvolle, oft konfliktträchtige Aufgabe: die Existenzsicherung und die Wahrnehmung außerberuflicher Lebensbereiche werden berührt und nicht nur zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten bestehen unterschiedliche Interessen, sondern auch innerhalb der Gruppen divergieren die Interessenlagen. Die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit (physisch, psychisch und sozial) zu schützen erfordert auch zukünftig staatliches und gesetzgeberisches Handeln, indem Schutzziele und -Standards, Verfahren und gegebenenfalls Maßnahmen fortgeschrieben werden sowie arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse weitergeführt werden.

### Welche Probleme kann es mit Arbeitszeiten in der Dentalbranche geben?

Der Dokumentation beziehungsweise Erfassung der täglichen Arbeitszeiten ist wichtig. Die Lage von Arbeitszeiten kann gegebenenfalls auch ein Thema sein, wenn außerhalb der Normalarbeitszeiten Notfälle eintreffen. Erfassen von Arbeitszeiten heißt: Anfang und Ende sowie Pausenzeiten zu dokumentieren. Im besten Falle wird dies durch ein Erfassungsgerät digital und transparent registriert.

### Welche Gesundheitsbeeinträchtigungen können bei Beschäftigten auftreten?

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse belegen, dass durch ungünstige Gestaltung von Arbeitszeiten Gesundheitsbeeinträchtigungen bei Beschäftigten

auftreten können, wie beispielsweise psychosomatische Beschwerden, Herz-/Kreislauf-Erkrankungen, Magen-Darm-Beschwerden oder Schlafstörungen. Auch erhöht sich bei Übermüdung das Risiko für Arbeitsunfälle. Anforderungen aus der Länge, Lage und Flexibilität – beziehungsweise Verteilung und Dynamik – von Arbeitszeit wirken dabei auf unterschiedliche Weise und auch in Kombination. Kurzfristige Folgen sind unter anderem gestörter Schlaf, Probleme mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, Erschöpfung, negative Stimmungslagen, Schmerzen und verminderte Leistung. Langfristige Folgen sind: psychische und physische Erkrankungen, reduzierte Sicherheit, Unfälle, verminderte Produktivität sowie verschlechterte Arbeits- und Beziehungsqualität.

### Wie können Gefährdungen bei Arbeitszeiten erkannt und beurteilt werden?

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit geht es im Grundsatz darum, Gefährdungen zu vermeiden beziehungsweise zu minimieren. Die Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“

- umfasst die Vorgaben und Prinzipien einer menschengerechten Gestaltung der Arbeitszeit;
- identifiziert Mängel in Gestaltung, Organisation, aber auch im Verhalten der Beschäftigten;
- gibt Hinweise auf entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung der Mängel.

In der Verantwortung der Arbeitgeber liegt es zudem, Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsorganisation und -bedingungen, soziale Beziehungen und Führungsverhalten durchzuführen, wenn diese das Thema Arbeitszeit und ihre Gestaltung berühren. Darüber hinaus sind eine ausreichende Information, Unterweisung und Qualifikation der Beschäftigten erforderlich. Die Checkliste Arbeitszeit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua) kann bei der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung zu Arbeitszeiten eine Hilfestellung sein. ▫

Die Checkliste Arbeitszeit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin unterstützt bei der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung der Arbeitszeiten. Einfach QR-Code scannen:

[https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Arbeitszeit/xls/Checkliste-Arbeitszeit.xlsm?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Arbeitszeit/xls/Checkliste-Arbeitszeit.xlsm?__blob=publicationFile&v=1)



Weitere Informationen zur Gefährdungsbeurteilung bei der Arbeitszeit liefert auch das Land Hessen. Einfach QR-Code scannen:

[https://arbeitswelt.hessen.de/fileadmin/arbeitswelt/Dokumente/faltblatt\\_arbeitszeit\\_in\\_der\\_gefaehrungsbeurteilung.pdf](https://arbeitswelt.hessen.de/fileadmin/arbeitswelt/Dokumente/faltblatt_arbeitszeit_in_der_gefaehrungsbeurteilung.pdf)



Auf Seite 14 der Broschüre Empfehlungen zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung sind weitere Informationen erhältlich. Einfach QR-Code scannen: <https://www.gda-psyche.de/empfehlungen-zur-beruecksichtigung-psychischer-belastung-in-der-gefaehrungsbeurteilung>



## VITAE

**Frieder Mohr** erlangte 2014 seinen Abschluss als Diplom-Chemiker an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Nach mehreren Jahren als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich chemische Ökologie und instrumentelle Analytik war er zunächst bei der Unteren Wasserbehörde in Jena für den betrieblichen Gewässerschutz zuständig bevor er Anfang 2023 in die Abteilung Arbeitsschutz und Soziales des RP Kassel wechselte. Er ist unter anderem zuständig für Arbeitsschutzkontrollen und für die Marktüberwachung von Chemikalien. Aktuell arbeitet er in dem Projekt zur Überwachung und Verbesserung des Arbeitsschutzes in zahntechnischen Laboren.



**Christiane Schneider** ist Dezernatsleiterin in der Abteilung Arbeitsschutz und Soziales des Regierungspräsidiums Kassel. Sie ist Diplom Chemikerin und hat unter anderem Erfahrungen als Sicherheitsfachkraft. Ihre langjährigen Tätigkeiten als Beamtin in der Arbeitsschutzverwaltung setzt sie mittlerweile in der Ausbildungsleitung um. Auch die Organisation von Betriebsüberwachungen bereiten ihr sehr viel Freude. Aktuell ist sie mit der Projektleitung für die Überwachung der zahntechnischen Labore betraut.



**Ute Zier** hat 1985 ihr Studium zur Diplom-Ingenieurin Technisches Gesundheitswesen an der Fachhochschule Gießen-Friedberg abgeschlossen. Danach arbeitete sie über 5 Jahre am Statistischen Bundesamt in Wiesbaden im Bereich Umweltstatistiken. Seit 1991 ist sie in der hessischen Arbeitsschutzverwaltung tätig und zurzeit in der Betriebsüberwachung und in der Marktkontrolle Chemikaliensicherheit eingesetzt. Im Rahmen der Betriebsüberwachung ist sie an dem Projekt Überwachung der zahntechnischen Labore beteiligt.

