

Nr. 68, Dezember 2009

EKAS Mitteilungsblatt



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit EKAS



temporäre
Arbeitskraft

Prävention im Personalverleih

Lesen Sie ab Seite 4

Inhalt

Prävention im Personalverleih: Erfolgreiche Zwischenbilanz des EKAS-Projekts	4
Dreiecksgeschichte – ein Blick in die Praxis des Personalverleihs	7
Neue Hilfsmittel zur Berufsunfallprävention im Personalverleih	9
Persönlicher Sicherheitspass für temporäre Arbeitskräfte	11
Prävention von Berufs-unfällen als Teil des neuen Gesamtarbeitsvertrags	13
11. Diplomübergabe an Sicherheitsingenieure	15
Nanopartikel dürfen nicht zum Asbest von morgen werden	18
Das Kesselinspektorat – die bewährte Art, Druckgeräte gewissenhaft zu prüfen	20

Impressum

Mitteilungsblatt der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS – Nr. 68, Dezember 2009

Herausgeberin

Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS
Fluhmattstrasse 1, 6002 Luzern
Telefon 041 419 51 11, Fax 041 419 61 08
ekas@ekas.ch, www.ekas.ch

Verantwortliche Redaktion

Dr. Serge Pürro, Geschäftsführer EKAS

Im Mitteilungsblatt werden Autorenartikel publiziert. Die Autoren sind jeweils bei ihrem Artikel namentlich erwähnt.

Layout

hilfikergrafik.ch

Druck

UD Print AG, 6002 Luzern

Erscheinungsweise

Erscheint 2x jährlich

Auflage

Deutsch: 31 000
Französisch: 10 000
Italienisch: 3 000

Verbreitung

Schweiz

Copyright

© EKAS; Der Nachdruck ist erlaubt unter Angabe der Quelle und nach vorgängiger Zustimmung der Redaktion.



Gewalt am Arbeitsplatz	23
Checklisten zur Stress-Erkennung	27
Schwangere Frauen in Tiergeschäften	31
Arbeiten ohne Rückenbeschwerden	33
EKAS Checkliste Arbeitsgruben	36
Neue Informationsmittel der Suva	37
Projekt «Vision 250 Leben» «Unfälle verhüten, Leben retten»	41
Menschen, Zahlen und Fakten	43



Dr. Ulrich Fricker
Präsident der EKAS

■ Massgeschneiderte Prävention im Personalverleih.

«Information ist nicht alles, aber ohne Information ist alles nichts.» Dieser bekannte Ausspruch prägt unsere Informationsgesellschaft. Wer soll wann, wem und was mitteilen, damit Arbeitssicherheitsmassnahmen ihre präventive Wirkung entfalten?

Unter der Ägide der EKAS ist eine Projektgruppe zum Thema Prävention im Personalverleih diesen Fragen nachgegangen. Erste Resultate ihrer Arbeit liegen nun vor. Eine Artikelserie zum Thema Arbeitssicherheit im Personalverleih bildet den Schwerpunkt dieser Ausgabe. Sie bringt uns die gewonnenen Erkenntnisse und die geplanten Massnahmen in dieser Branche näher.

Immer bedeutsamer wird auch das Thema Gesundheitsschutz. Verschiedene Artikel der vorliegenden Ausgabe befassen sich mit Stress, Gewalt am Arbeitsplatz oder den Gefährdungen von schwangeren Frauen im Tierfachhandel. Ein breites Spektrum an Informationen zur Verbesserung der Prävention.

Das Mitteilungsblatt der EKAS informiert Sie, geschätzte Leserinnen und Leser, über aktuelle Themen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Ich freue mich, wenn unsere Beiträge Ihnen bei der praktischen Umsetzung der Präventionsarbeit konkrete Anregungen und Anstösse verleihen. So wird aus Information Engagement.

Dr. Ulrich Fricker



Vize-Präsident der EKAS verstorben

Der Vize-Präsident der EKAS, Marc-André Tudisco, wurde Anfang Oktober infolge eines tragischen Autounfalls unerwartet aus dem Leben gerissen. Sein Tod löste grosse Betroffenheit und Trauer in der EKAS aus.

Marc-André Tudisco war seit 2004 als Vertreter der kantonalen Durchführungsorgane des Arbeitsgesetzes Mitglied der EKAS im Amt des Vize-Präsidenten. Während seiner Amtszeit war er Mitglied des Finanzausschusses. Er leitete mit Erfolg das schwierige Projekt für die Revision der ASA-Richtlinie, welche Anfang 2007 in neuem Gewand – praxisorientiert, klar formuliert und vereinfacht – in Kraft gesetzt werden konnte. Er war ebenfalls massgeblich an der Erarbeitung des EKAS-Leitfadens für das Durchführungsverfahren in der Arbeitssicherheit beteiligt, wo seine juristischen

Kenntnisse und seine Erfahrung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einflossen.

Marc-André Tudisco wird in der EKAS eine schmerzliche Lücke hinterlassen. Er war eine gewinnende Persönlichkeit mit herausragenden menschlichen Eigenschaften und wurde allseits sehr geschätzt. Seiner Familie und seinen Angehörigen entbietet die EKAS ihr tief empfundenes Beileid.

Auf Seite 16 dieser Ausgabe geben wir eine Rede von Marc-André Tudisco in voller Länge wieder. Sie wurde als Laudatio anlässlich der Diplomübergabe an die neuen Sicherheitsingenieure am 26. Juni 2009 gehalten und zeugt vom seinem grossen Engagement für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.



Dr. Erich Janutin
Stv. Geschäftsführer der
EKAS und Leiter des
Projekts im Personalverleih,
Luzern

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz im Personalverleih Projektbeschreibung



Prävention im Personalverleih: Erfolgreiche Zwischenbilanz des EKAS-Projekts.

Im Jahre 2007 hat die EKAS das Projekt «Verbesserung der Berufsunfallprävention im Personalverleih» gestartet. Erste Ergebnisse dieser erfolgreichen Projektarbeit liegen nun vor. Es ist Zeit für einen Zwischenbericht. Das Projekt sieht verschiedene Massnahmen vor, um im komplizierten Dreiecksverhältnis zwischen Verleihbetrieb, Einsatzbetrieb und Arbeitnehmenden die Koordination entscheidend zu verbessern und damit zur Unfallverhütung beizutragen.

Seit zwei Jahren arbeitet eine Gruppe von Experten unter der Leitung der EKAS am Projekt «Verbesserung der Berufsunfallprävention im Personalverleih». Ein Round-Table-Gespräch vom 19. Oktober 2007 hatte gezeigt, dass verschiedene Massnahmen zur Reduktion der Unfallzahlen im Personalverleih notwendig sind. Bereits zwei politische Vorstösse befassten sich damals mit der spezifischen Problematik im Personalverleih. Im Mitteilungsblatt Nr. 66 vom Dezember 2008 wurde erstmals über dieses Projekt berichtet. Es liegen nun erste konkrete Ergebnisse vor. Die vorliegende Artikelserie vermittelt den Lesern des Mitteilungsblatts einen Überblick über das Projekt und erläutert die geplanten Massnahmen.

Steigende Bedeutung des Personalverleihs

Die Bedeutung des Personalverleihs, d. h. der «Temporärarbeitsbranche», hat in der Schweiz letztes Jahr weiter zugenommen. Ein paar Zahlen sollen dies belegen¹⁾. Im Jahre 2008 wurden in der Schweiz gesamthaft 281 854 (+ 7,5 %) Temporärarbeitende erfasst. Davon waren 74 % Männer und 26 % Frauen. Das Verhältnis von Schweizern zu Ausländern bei den Temporärarbeitenden betrug 43 % zu 57 %. Die Gesamtzahl von 281 854 Temporärarbeitenden entspricht in Vollzeitäquivalenten 68 562 (+ 2,2 %) oder 2,1 % aller Beschäftigten. Sie leisteten insgesamt 133 900 192

¹⁾ Zahlen in Klammern = absolute und/oder prozentuale Veränderung zum Vorjahr (2007)



Projektgruppe zur «Verbesserung der Berufsunfallprävention im Personalverleih»

Leitung der Projektgruppe: Dr. Erich Janutin, EKAS

Modul Bezeichnung der Arbeitsgruppen und der Module als Handlungsfelder

1	Arbeitsgruppe Datengrundlage «Sonderauswertung Ausleihbetriebe» Leitung: Dr. Stefan Scholz, Statistik SSUV/Suva
2	Arbeitsgruppe «Hilfsmittel» inkl. Unterarbeitsgruppe als Ausschuss Handlungsfelder Verleihbetrieb und Einsatzbetrieb. Leitung: Georg Staub, Direktor swisstaffing
3	Arbeitsgruppe «Überarbeitung der Wegleitungen» EKAS-Wegleitung Art. 10 VUV; SECO-Wegleitung Art. 9 ArGV 3 Leitung: Dr. Erich Janutin, EKAS

Grafik 1: Bearbeitung des Projektes «Verbesserung der Berufsunfallprävention im Personalverleih» in Projekt- und Arbeitsgruppen.

Einsatzstunden oder 1,8 % der geleisteten Einsatzstunden am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen im Jahre 2007. Die Lohnsumme betrug im Jahr 2008 3,7 Mrd. Franken. Der Umsatz belief sich auf 5,1 Mrd. Franken (+ 4,2 %)

Projektauftrag und Projektziel

Diese Zahlen belegen die grosse Bedeutung des Personalverleihs. Die ebenfalls entsprechend hohen Unfallzahlen beim Start des Projektes (im Jahre 2006 waren es 205 Verunfallte je 1000 Vollzeitbeschäftigte) führten dazu, dass der Projektauftrag weit gefasst wurde.

Die Projektgruppe erhielt von der EKAS den Projektauftrag, «Grundlagen für eine Verbesserung der Berufsunfallprävention im Personalverleih in die Wege zu leiten und die Unfallzahlen zu reduzieren. Dazu sind insbesondere Unterlagen bzw. Hilfsmittel für den Verleih- und Einsatzbetrieb sowie für den zu verleihenden Arbeitnehmer und zusätzlich allenfalls Checklisten oder Merkblätter für die Durchführungsorgane zu erarbeiten.» Die Zielsetzung war, nebst der Reduktion der Unfallzahlen namentlich für jeden Beteiligten am Dreiecksverhältnis im Personalverleih mindestens ein Hilfsmittel zu erarbeiten.

Als Projektziele wurden formuliert:

- «die Voraussetzungen in Personalverleihbetrieben betreffend Berufsunfallprävention zu verbessern,
- die Einsatzbetriebe für ihre Verantwortung der Situation gegenüber

Über 280 000 Temporärarbeitende waren 2008 in verschiedensten Branchen in der Schweiz im Einsatz.

- den Temporärarbeitnehmenden zu sensibilisieren,
- die Temporärarbeitnehmenden ebenfalls zu sensibilisieren und zu instruieren,
- die interinstitutionelle Zusammenarbeit zu fördern,
- und damit die Unfallzahlen zu reduzieren.»

Abwicklung des Projektauftrages in Projekt- und Arbeitsgruppen

Um im komplexen und weitgefächerten Gebiet des Personalverleihs innerhalb von zwei Jahren zu greifbaren Ergebnissen zu gelangen, wurden die Arbeiten in drei Module aufgeteilt. Jedes Modul wurde einer Arbeitsgruppe zugeteilt. Die Grafik 1 zeigt die entsprechende Organisation auf.

Stand der Ergebnisse

Im Rahmen von Modul 1 hat die Arbeitsgruppe Datengrundlage «Sonderauswertung Ausleihbetriebe» statistische Auswertungen vorgenommen, die zu einem späteren Zeitpunkt in einem oder mehreren Berichten verarbeitet werden sollen.

Aus der Arbeitsgruppe «Hilfsmittel» und dessen Ausschuss sind beim Modul 2 folgende Ergebnisse hervorgegangen:

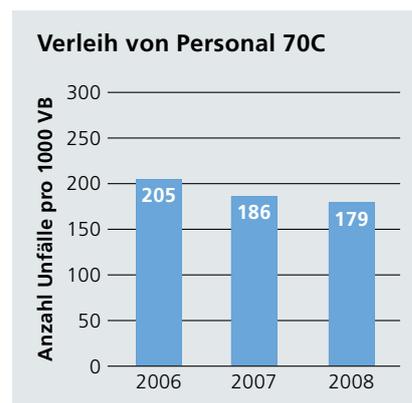
- für die **Einsatzbetriebe:** elektronisches Basistool 1 – **Anforderungsprofil**
- für die **Verleihbetriebe:** elektronisches Basistool 2 – **Qualifikationsprofil**
- für die **temporäre (verliehene) Arbeitskraft: Persönlicher Sicherheitspass** in Papierform

Diese Hilfsmittel werden in weiteren Themenbeiträgen des vorliegenden EKAS Mitteilungsblattes näher beschrieben (siehe dazu die Artikel von David Peter, Seite 9 und Dario Mordasini, Seite 11).

Aus Modul 3 der Arbeitsgruppe «Überarbeitung der Wegleitungen» entstanden einheitlich abgefasste Kommentierungen in der EKAS-Wegleitung durch die Arbeitssicherheit zu Artikel 10 der VUV und in der SECO-Wegleitung zum Arbeitsgesetz und den dazugehörigen Verordnungen hinsichtlich Art. 9 ArGV 3.

Berufsunfallrisiko beim Personalverleih

Die Entwicklung des Berufsunfallrisikos gemäss den Statistiken der SSUV (Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung UVG) ergibt sich für den Personalverleih (Suva-Klasse 70 C) seit dem Start des EKAS-Projektes aus der Grafik 2. Die Zahlen sind weiter rückläufig. Damit wurde auch das Projektziel einer weiteren Reduktion der Unfallzahlen im Personalverleih erreicht.



Grafik 2: Unfallzahlen Personalverleih 2006 – 2008.

Wichtig: Der Einsatzbetrieb ist verantwortlich für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz!

Der Arbeitgeber ist – wie bereits früher ausgeführt wurde – aufgrund des Unfallversicherungsgesetzes (Art. 82 UVG),

des Arbeitsgesetzes (Art. 6 ArG) und der dazugehörigen Verordnungen sowie des Obligationenrechtes (Art. 328 Abs. 2 OR), für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zuständig. Oftmals werden auch in Gesamtarbeitsverträgen Fragen der Arbeitssicherheit behandelt (Vergleiche dazu den Artikel von Myra Fischer-Rosinger, Seite 13).

Art. 82 UVG

(2. Abschnitt: Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer; Allgemeines)

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.

² Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen.

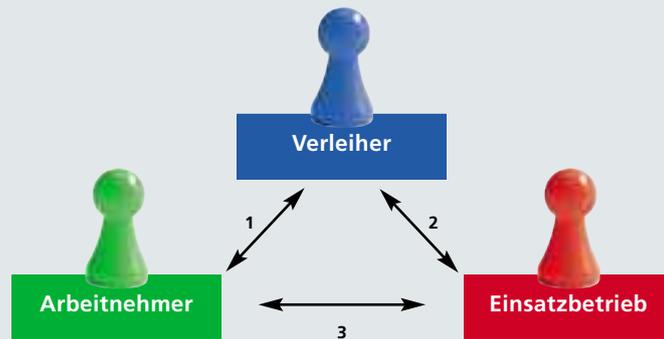
³ Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen. Sie müssen insbesondere persönliche Schutzausrüstungen benutzen, die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und dürfen diese ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern.

Im Dreiecksverhältnis des Personalverleihs mit zwei Arbeitgebern ist der Einsatzbetrieb für die temporären (verliehenen) Arbeitskräfte verantwortlich.

Für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der temporären (verliehenen) Arbeitskraft ist der Einsatzbetrieb deshalb verantwortlich, weil in der Regel nur er die konkreten Risiken kennt, denen die Beschäftigten ausgesetzt sind. Nur er weiss, welche Schutzmassnahmen notwendig sind. Nur er ist in der Lage, die betreffenden Arbeitnehmenden vor Ort anzuleiten und zu überwachen. Gemäss den beiden analog formulierten Artikeln 10 VUV (Verordnung über die Unfallverhütung) bezüglich der Arbeitssicherheit und Artikel 9 ArGV 3 (Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz) hinsichtlich der Gesundheitsvorsorge hat der Einsatzbetrieb daher gegenüber den ausgeliehenen Arbeitnehmenden bezüglich Arbeits-

Hinweis zu den Beteiligten im Dreiecksverhältnis im Personalverleih und zu den Begriffen

Im Persönlichen Sicherheitspass als Hilfsmittel, das grundsätzlich allen Parteien zugute kommt, werden auf Seite 7 das Dreiecksverhältnis, die Begriffe und die Definition im Bereich des Personalverleihs wie folgt dargestellt.



- 1 Arbeitsvertrag zwischen Verleiher* und Arbeitnehmer**
- 2 Einsatzvereinbarung zwischen Verleiher und Einsatzbetrieb
- 3 Arbeitnehmer leistet Arbeit im Einsatzbetrieb

* Verleiher: auch Verleihbetrieb, Ausleihbetrieb, Personalverleiher genannt

** Arbeitnehmer: auch temporäre Arbeitskraft oder verliehene Arbeitskraft genannt

Hinweis: Vom Verleiher wird bisweilen vom «rechtlichen» Arbeitgeber und beim Einsatzbetrieb vom «faktischen» Arbeitgeber gesprochen.

Definition des Personalverleihs

Beim Personalverleih stellt der Arbeitgeber (= Verleiher) von ihm angestellte Arbeitnehmer anderen Arbeitgebern (= Einsatzbetriebe) gewerbmässig für Arbeitsleistungen zur Verfügung. Zwischen Verleiher und Arbeitnehmer (1) besteht ein Arbeitsvertrag, zwischen Verleiher und Einsatzbetrieb ein Verleihvertrag bzw. eine Einsatzvereinbarung (2). Der Arbeitnehmer erbringt die geschuldete Arbeitsleistung nicht im Betrieb des Verleihers, sondern ausserhalb in einem Einsatzbetrieb (3). Dies hat eine Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion zur Folge: Das Weisungsrecht betreffend Ziel- und Fachanweisungen und des Verhaltens der Arbeitnehmer gehen an den Einsatzbetrieb über (3). Die übrigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, insbesondere die Lohnzahlungspflicht, bleiben beim Verleiher (1).

sicherheit und Gesundheitsschutz dieselben Verpflichtungen wie gegenüber den eigenen Mitarbeitenden. Der Einsatzbetrieb muss dafür sorgen, dass alle in seinem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden über die auftretenden Gefahren informiert und über die Massnahmen zu deren Verhütung angeleitet sind. Im Besonderen muss er sicherstellen, dass sie für die konkrete Tätigkeit genügend ausgebildet und ausgerüstet sind.

Art. 10 VUV Temporärarbeit

Der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb Arbeitskräfte beschäftigt, die er von einem anderen Arbeitgeber ausleiht, hat hinsichtlich der Arbeitssicherheit gegenüber diesen die gleichen Pflichten wie gegenüber den eigenen Arbeitnehmern.

Art. 9 ArGV 3 Personalverleih

Der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb Arbeitskräfte beschäftigt, die er von einem anderen Arbeitgeber ausleiht, hat hinsichtlich der Gesundheitsvorsorge gegenüber diesen die gleichen Pflichten wie gegenüber den eigenen Arbeitnehmern.

Ausblick auf die weitere Projektarbeit

Die Arbeitsgruppe Datengrundlage «Sonderauswertung Ausleihbetriebe» (Modul 1) klärt gegenwärtig ab, ob die gewonnenen Erkenntnisse – allenfalls in einem oder mehreren Berichten verarbeitet – veröffentlicht werden können.

Die Arbeitsgruppe «Hilfsmittel» (Modul 2) hat mit einer Testphase begonnen, in der die bisher erarbeiteten Hilfsmittel (Anforderungs- und Qualifikationsprofil sowie Persönlicher Sicherheitspass) im Alltag auf ihre Praxistauglichkeit hin geprüft werden.

Grundsätzlich endet das Projekt der EKAS im Bereich Personalverleih Ende 2009. Bereits angefangene Arbeiten sowie notwendige Schulungen sollen im Jahre 2010 und allenfalls im Jahre 2011 abgeschlossen werden.



Thomas Hilfiker
lic.phil. I, Marketing- und
Kommunikationsberater,
elva solutions, Meggen

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz im Personalverleih Ein Blick in die Praxis



Dreiecksgeschichte – ein Blick in die Praxis des Personalverleihs.

«Zwei Arbeitgeber», ein Arbeitnehmer. Wer temporär arbeitet, bekommt seinen Lohn vom Personalverleiher, arbeitet aber in einem Einsatzbetrieb. Eigentlich einfach. Doch bei der Arbeitssicherheit funktioniert so manches nicht immer einwandfrei. Die relativ hohen Unfallzahlen (Suva Prämienklasse 70C) belegen das. Ein Blick in die Praxis zeigt auf, wie ein Arbeitseinsatz abläuft. Rolf Ottiger, Feinmechaniker aus Luzern, Marcel Trutmann, Geschäftsführer beim Personalverleiher Induserv in Luzern, und Martin Betschart, Personalleiter beim Seilbahnbauer Garaventa in Goldau, haben sich über die Schultern blicken lassen. Das Beispiel könnte als Muster für die gute Koordination im Dreiecksverhältnis Personalverleih dienen.

Unabhängigkeit und Abwechslung

Rolf Ottiger aus Luzern ist 45 Jahre alt und Feinmechaniker von Beruf. Seit 12 Jahren arbeitet er temporär, hauptsächlich als Mechaniker in Metallbau-betrieben. Er tut das gerne, weil er die Unabhängigkeit und die Abwechslung schätzt. «Später vielleicht einmal möchte ich schon eine feste Anstellung, weil es mit dem Alter schwieriger wird, eine Temporärstelle zu finden», meint er, «aber für den Moment fühle ich mich wohl in meiner Situation.» Seine Einsätze dauern manchmal einige Wochen, manchmal aber auch Monate oder gar Jahre. Am letzten Arbeitsort war er zweieinhalb Jahre beschäftigt.

«Zwei Arbeitgeber»

Seit etwas mehr als einem Monat arbeitet Rolf Ottiger bei Garaventa im Werk Goldau. Er montiert hufeisenförmige Stossstangen für einen Sessellift und ist mit Service- und Montage-Arbeiten beschäftigt. Sein eigentlicher Arbeitgeber ist Induserv, ein Personalverleihbetrieb mit sechs Zweigstellen in der Schweiz. Marcel Trutmann, der Geschäftsführer des Luzerner Büros, hat

Feinmechaniker Rolf Ottiger bei seinem Temporäreinsatz bei Garaventa in Goldau.

ihn rekrutiert. «Wir vermitteln jährlich gesamtschweizerisch zwischen 300 bis 500 temporäre Arbeitskräfte an Einsatzbetriebe, vor allem im Bauhaupt- und Baunebengewerbe und in der Industrie», gibt Marcel Trutmann als Auskunft. Bei der Rekrutierung achten er und seine Mitarbeitenden vor allem auf das Qualifikationsprofil der Bewerber. Er will nur Arbeitskräfte in der Verleiharbeit einsetzen, die wirklich die Anforderungen des Einsatzbetriebs erfüllen.

Wie beim Feuerwehreinsatz

«Wir kennen unsere Kunden sehr gut. Das ist wichtig, denn sonst kann man nicht einschätzen, ob ein Mitarbeiter sich für den Einsatz dort eignet», erläutert Marcel Trutmann. Nebst dem Profil und der Ausbildung spielt auch die menschliche Komponente eine wichtige Rolle. «Die Chemie muss einfach stimmen», meint er schmunzelnd. «Ich spüre sofort, ob jemand zum Einsatz-



betrieb passt oder nicht. Man muss sich das vorstellen wie bei der Feuerwehr. Wenn's brennt, muss das Team reibungslos zusammenarbeiten, sonst klappt das nicht».



Marcel Trutmann, Geschäftsführer von Induserv Luzern erklärt, wie er Temporärpersonal rekrutiert.

«Viele Kunden verlangen ausdrücklich mit Checklisten, welche Persönliche Schutzausrüstung (PSA) ein temporärer Mitarbeiter haben muss», erklärt er mit Nachdruck. «Deshalb ist es nützlich, wenn wir schon danach fragen und auch mal aushelfen können. Wenn weniger Unfälle passieren, hat das eine Auswirkung auf die Höhe der Prämien bei der Unfallversicherung. Das liegt auch in unserem Interesse». Er weiss, dass die Unfallzahlen im Personalverleih hoch sind, freut sich aber, dass in seinem Betrieb die Zahlen tiefer liegen. Ihm liegt auch daran, dass Temporäre nach einem Unfall möglichst schnell wieder einsatzfähig sind. «Das gehört bei uns zur Geschäftsphilosophie».

Im Einsatzbetrieb

Rolf Ottiger fühlt sich wohl bei Garaventa. Es ist sein erster Einsatz hier. Die Arbeit und das Arbeitsumfeld gefallen ihm. «Unsere Mitarbeiter arbeiten gerne bei uns», meint Martin Betschart, der Personalleiter von Garaventa. «Sie spüren auch sofort, ob ein ‚Temporärer‘ zu uns passt». Garaventa arbeitet regelmässig mit Personalverleihern zusammen. Doch meistens sind es immer die gleichen, die zum Zug kommen. Vor allem Spezialisten mit mechanischer Ausbildung werden gebraucht. Im Stahlbau und in der Werkmontage ist der Einsatz von ungelernten Hilfskräften schwierig. Es mangelt an Fachpersonal und so entsteht in Spitzenzeiten der Bedarf, die nötige Kapazität mit ausgeliehenen Arbeitskräften abzudecken.

Bei Garaventa sind genügend persönliche Schutzausrüstungen, auch für temporäre Arbeitskräfte vorhanden. Im Werk wird gut darauf geachtet, dass die Mitarbeitenden Schuhe mit Stahlkappen tragen. Verschiedene Merkblätter und auch ein Sicherheitshandbuch sind vorhanden. «Mit der Suva haben wir ein ausgezeichnetes Verhältnis» sagt Martin Betschart. «Wir erhalten alle nötigen Informationen und haben einen guten Kontakt.»

«Im Seilbahnbau werden für die Aussenmontage von externen Montagefirmen ganze Gruppen eingemietet», erklärt Martin Betschart. «Diese Arbeit kann nur von einem eingespielten Team, das die dafür nötige Erfahrung mit sich bringt, sicher und effizient erledigt werden.»

Unfälle aufgrund falsch eingesetzter Fachkräfte

Rolf Ottiger ist ein erfahrener Feinmechaniker. Er kennt die Gefahren seines Berufs. Vor 18 Jahren hatte er schon einmal einen Unfall, als in einem Betrieb eine schwere Eisenstange umfiel und sein Bein verletzte. «Ich denke, die meisten Unfälle bei Temporäreinsätzen passieren», so Rolf Ottiger, «weil die Leute zu wenig Fachkompetenz haben oder für Berufstätigkeiten eingesetzt werden, die sie nicht gelernt haben».

Personalleiter Martin Betschart von Garaventa kennt das Problem. Im Personalverleih ist die Branchenkenntnis nicht überall ausreichend. Er ortet das Hauptproblem vor allem in der fehlenden Information. «Wenn Personalverleiher die Anforderungen unserer Branche nicht kennen, können sie auch nicht die geeigneten Leute für einen Einsatz suchen». Seiner Meinung nach sollten die temporären Arbeitskräfte schon vor dem Einsatz über die Anforderungen entsprechend informiert werden. Ein weiteres Problem sieht er in der Hektik. Betriebe rekrutieren erst dann temporäre Arbeitskräfte, wenn sie die Arbeit mit eigenem Personal nicht mehr bewältigen können. Das ist meistens dann der Fall, wenn das Arbeitsvolumen sehr hoch ist. «Da bleibt oft zu wenig Zeit für präzise Information».



Arbeitssicherheit hat hohen Stellenwert

Schon bei Induserv wird Arbeitssicherheit gross geschrieben. Bei Marcel Trutmann findet man Helme, Schuhe mit Stahlkappen, Schutzbrillen und vieles mehr in seinem Büro in der Luzerner Altstadt. Zwar ist er nicht verpflichtet, temporäre Arbeitskräfte auszurüsten. Das ist Sache des Einsatzbetriebs.

Martin Betschart, Personalleiter bei Garaventa, wünscht sich mehr Branchenkenntnis im Personalverleih.



David Peter
Dipl. Ing. ETH, Beauftragter
für AS & GS, Swisstaffing,
Dübendorf

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Personalverleih
Anforderungsprofil, Qualifikationsprofil



Neue Hilfsmittel zur Berufsunfallprävention im Personalverleih.

Unter der Ägide der EKAS befasst sich eine Projektgruppe intensiv mit Fragen der Arbeitssicherheit in der Branche des Personalverleihs. Sie schlägt nun den Einsatz verschiedener Massnahmen vor. Drei neu geschaffene Hilfsmittel sollen in Zukunft die Arbeitssicherheit im Personalverleih markant erhöhen. Zwei davon richten sich an die Arbeitgeber und erleichtern die Koordination zwischen Verleih- und Einsatzbetrieb.

Die neuen Hilfsmittel richten sich an Verleihbetriebe, an Einsatzbetriebe sowie an temporäre (verleihe) Arbeitskräfte. Eine Verbesserung der Berufsunfallprävention und des Gesundheitsschutzes erfolgt bei der Verleiharbeit immer im Zusammenspiel dieser drei Partner, weshalb die Hilfsmittel ihre Wirkung im optimalen Zusammenspiel der Partner entfalten. Ausgangslage sind Einsatzbetriebe, die temporäre Arbeitskräfte mit bestimmten Qualifikationen suchen, und Verleihunternehmen, die geeignete Arbeitskräfte auf eine bestimmte Zeitdauer den Einsatzbetrieben überlassen. Im Idealfall erfüllen die verliehenen Arbeitskräfte genau die Anforderungen der Einsatzbetriebe. Temporäre Arbeitskräfte sind interessiert und bereit, ihre Arbeitsleistung gegen ein angemessenes Entgelt anzubieten. Sie haben aber auch berechtigte Anliegen, was den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit an ihrem Arbeitsplatz betrifft, und zwar unabhängig von ihrem Status als verleihe Arbeitskräfte.

Drei neue Hilfsmittel für die Arbeitssicherheit

Drei neue Hilfsmittel sind entwickelt worden, um die Arbeitssicherheit im Personalverleih zu verbessern:

1. Anforderungsprofil

Einsatzbetriebe wissen, was bzw. wen sie wollen. Sie erstellen ein entsprechendes schriftliches Anforderungsprofil.



Klare Anforderungs- und Qualifikationsprofile führen zu mehr Arbeitssicherheit im Personalverleih.

2. *Qualifikationsprofil*

Verleihbetriebe kennen die Qualifikationen ihrer temporären Arbeitskräfte und erstellen ein entsprechendes schriftliches Qualifikationsprofil.

3. *Persönlicher Sicherheitspass*

Temporäre Arbeitskräfte lassen sämtliche Instruktionen und Ausbildungen, die sie zum Thema Arbeitssicherheit erhalten haben, in einem Persönlichen Sicherheitspass eintragen. (Siehe dazu den Artikel von Dario Mordasini, Seite 11)

Anforderungsprofil – vom Einsatzbetrieb erstellt

Das Anforderungsprofil wird vom Einsatzbetrieb elektronisch erstellt. Von der EKAS-Webseite kann ein entsprechendes Formular in Form einer ausfüllbaren Pdf-Datei heruntergeladen werden. Es besteht aus einer strukturierten Tabelle, die es erlaubt, auf einfache Art und Weise die erwünschten Anforderungen an die temporären (verliehenen) Arbeitskräfte zu erfassen und aufzuführen. Die wichtigsten Kriterien sind die Ausbildung, die Berufserfahrung, der Einsatzbereich, die Kenntnisse der relevanten Aspekte

zur Verbesserung der einsatzspezifischen Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz sowie die erforderliche Schutzausrüstung. Der Einsatzbetrieb leitet dieses Dokument an die Verleihfirma weiter. Damit lassen sich Unsicherheiten oder unklare, oft unter Zeitdruck telefonisch erfolgte Anfragen ausmerzen. Das Anforderungsprofil der gesuchten Arbeitskraft wird klar festgehalten und ermöglicht so dem Verleihbetrieb die gezielte Suche nach der geeigneten Arbeitskraft.

Qualifikationsprofil – vom Verleihbetrieb erstellt

Ähnlich verhält es sich mit dem Qualifikationsprofil. Es wird von Personalberatern der Verleihbetriebe erstellt. Ein Pdf-Formular zum Ausfüllen wird sich ebenfalls als Vorlage zum Herunterladen auf der EKAS-Webseite befinden. Es besteht aus einer strukturierten Tabelle, die neben den relevanten persönlichen Daten ermöglicht, angebotsbezogenen Tätigkeit, Einsatzgebiet, Erfahrungen und Ausbildungen/Instruktionen zu erfassen und aufzuführen. Das ausgefüllte Dokument wird dem Einsatzbetrieb zur Eignungsabklärung zur Verfügung gestellt.

Die neuen Hilfsmittel sind vorerst auf das Baugewerbe ausgerichtet, grundsätzlich aber in verschiedenen Branchen einsetzbar.



Abbildung: neue Hilfsmittel. Diese Formulare können von der EKAS-Webseite heruntergeladen werden www.ekas.ch.

Mehr Arbeitssicherheit dank klarer Profile

Eine der wesentlichsten Stärken der beiden Hilfsmittel liegt darin, dass einsatzspezifisch, das heisst unter Berücksichtigung der Kriterien der Branche, des Berufs, der Erfahrung und bisherigen Ausbildung, die geeigneten Dokumente zur Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz direkt verfügbar gemacht werden. Wichtig zu wissen: die EKAS wird auf ihrer Webseite lediglich die Dokumentvorlagen zur Verfügung stellen. Es werden keine Daten auf einer Datenbank erfasst oder gespeichert. Die Dokumente werden direkt beim Verleihbetrieb oder dem Einsatzbetrieb gespeichert bzw. im Rahmen ihrer Zusammenarbeit für Personalverleih ausgetauscht. Der Persönlichkeitsschutz bleibt somit gewährleistet.

Das Anforderungsprofil und das Qualifikationsprofil sind nicht an bestimmte Arbeitsabläufe gebunden und eignen sich deshalb für eine Vielzahl grosser und kleiner Ausleih- und Einsatzbetriebe. Allerdings sind die beiden Hilfsmittel vorerst auf das Branchenumfeld des Baugewerbes ausgerichtet. Später können ohne grossen Aufwand auch weitere Branchen und Berufszweige mit ähnlichen Formularen unterstützt werden.

Einsatz- und Verleihbetriebe sind aufgerufen, aktiv mitzumachen und die neuen EKAS-Hilfsmittel einzusetzen. Diese erleichtern die Auswahl der geeigneten Arbeitskräfte und erhöhen die Arbeitssicherheit.



Dario Mordasini
Fachsekretär ASGS,
Gewerkschaft Unia, Bern

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Personalverleih Persönlicher Sicherheitspass



Persönlicher Sicherheitspass für temporäre Arbeitskräfte.

«Wissen vor Ort !» Für temporäre (verliehene) Arbeitskräfte ist das ein Schlüsselement für sicheres und gesundes Arbeiten. Neu soll dies der Persönliche Sicherheitspass konkret fördern. Er ist das dritte Hilfsmittel im Rahmen des EKAS-Projekts für mehr Prävention im Personalverleih. Höhere Arbeitssicherheit und besserer Gesundheitsschutz (ASGS) in der Verleiharbeit sind möglich, wenn temporäre Arbeitskräfte rechtzeitig gezielt zu Unfallrisiken bzw. Gesundheitsbelastungen und geeigneten Schutzmassnahmen instruiert werden.



So sieht der neue EKAS-Persönlicher Sicherheitspass (EKAS 6060.d) für temporäre Arbeitskräfte aus. Alle Instruktionen und Ausbildungen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz werden darin eingetragen.



Begrüssung einer temporären Arbeitskraft im Einsatzbetrieb.

Ein drittes Hilfsmittel, der sogenannte Persönliche Sicherheitspass ist im Rahmen des EKAS-Projekts zur Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Verleiharbeit entwickelt worden. Er ist abgestimmt auf die beiden Hauptinstrumente Anforderungsprofil und Qualifikationsprofil (siehe dazu den Artikel von David Peter, swissstaffing Seite 9). Der Persönliche Sicherheitspass soll es temporären Arbeitskräften ermöglichen, alle Instruktionen und Ausbildungen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nachzuweisen.

Grosser Nutzen für alle

Mit dem Persönlichen Sicherheitspass kann der Verleihbetrieb die Instruktion im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und damit die Vermittelbarkeit jeder temporären Arbeitskraft gezielt fördern und Stufe für Stufe ausbauen. Die Zuständigen in den Einsatzbetrieben verschaffen sich anhand des Persönlichen Sicherheitspasses rasch ein erstes Bild der Voraussetzungen, welche die temporäre Arbeitskraft bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mitbringt.



Für den Verleihbetrieb ist der Sicherheitspass ein wichtiges Informationsmittel im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Auch für temporäre Arbeitskräfte ist der Persönliche Sicherheitspass ein nützliches Tool. Arbeitnehmer können spezifische, ihnen fehlende Instruktionen einfordern und so ihren Tätigkeitsbereich und ihre Einsatzfähigkeit erweitern.

Einfach anzuwenden

Der Persönliche Sicherheitspass ist dem «Bildungspass» des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung SVEB nachempfunden. Seine Handhabung ist äusserst einfach:

- Die temporäre Arbeitskraft beschafft sich bei der EKAS den Persönlichen Sicherheitspass, wenn dieser nicht bereits durch den Verleih- oder den Einsatzbetrieb abgegeben wird.
- Die temporäre Arbeitskraft gibt jedem Verleih- und jedem Einsatzbetrieb, für die sie arbeitet, den Persönlichen Sicherheitspass ab und lässt die jeweiligen Instruktionen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheits-

schutz darin eintragen. Dasselbe gilt auch beim Besuch eines Kurses bei einer Bildungsstätte, einem Verband, etc. (Beispiel: Teilnahme an einem von einer paritätischen Berufskommission organisierten ASGS-Kurs).

- Umgekehrt sollen Verleih- und Einsatzbetriebe von neuen temporären Arbeitskräften den Persönlichen Sicherheitspass einfordern. Falls diese noch keinen besitzen, kann der Verleihbetrieb ihn besorgen und nach Eintragung der ASGS-Instruktionen wieder aushängen.
 - Vorgesehen sind zwei Kategorien von Einträgen: Einsatzunabhängige und Einsatzspezifische Instruktionen.
 - Ist ein Persönlicher Sicherheitspass voll, kann und soll ein neuer bei der EKAS bestellt werden.
- Die in den Persönlichen Sicherheitspässen eingetragenen Instruktionen und Ausbildungen werden nicht zentral erfasst. Die Nachweispflicht über erteilte Instruktionen durch die Betriebe entfällt damit für diese nicht. Es liegt in der Verantwortung der temporären

Arbeitskraft, den Persönlichen Sicherheitspass sorgfältig aufzubewahren. Angaben in verloren gegangenen Persönlichen Sicherheitspässen müssen sonst mühsam recherchiert und neu dokumentiert werden.

Nicht obligatorisch aber sinnvoll

Der Persönliche Sicherheitspass ist zwar nicht obligatorisch, bringt aber allen Seiten Vorteile und fördert die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in der Verleiharbeit. Die EKAS und die Trägerorganisationen des Projekts wollen deshalb besonderes Gewicht auf die Information über den Persönlichen Sicherheitspass und dessen Verbreitung legen. Sie laden Verleihfirmen, Einsatzbetriebe und temporäre Arbeitskräfte ein, sich in eigenem Interesse aktiv dafür einzusetzen, dass der Persönliche Sicherheitspass konsequent angewendet wird.



Myra Fischer-Rosinger
Wissenschaftliche
Mitarbeiterin, Swisstaffing,
Dübendorf

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Personalverleih
Neuer Gesamtarbeitsvertrag



Prävention von Berufsunfällen als Teil des neuen Gesamtarbeitsvertrags.

Im Rahmen eines EKAS-Projekts zur Verbesserung der Prävention im Personalverleih hat swisstaffing zusammen mit anderen Projektteilnehmern an der Erarbeitung verschiedener Arbeitssicherheits-Hilfsmittel mitgewirkt. Diese sollen die arbeitssicherheitsbezogene Auswahl von Arbeitskräften erleichtern, bei der Sicherheits-Grundinstruktion Unterstützung bieten und die arbeitssicherheitsrelevante Kommunikation zwischen Personalverleiher und Einsatzbetrieb stärken. Ein neuer Gesamtarbeitsvertrag (GAV) soll die Arbeitssicherheit im Personalverleih zusätzlich verbessern.

Die Verhinderung von Unfällen am Arbeitsplatz ist nicht nur gesetzliche Pflicht für jeden Arbeitgeber. Aus mannigfaltigen Gründen ist die Prävention auch sonst ein wichtiges Anliegen für ihn. Erstens hat er ein vitales Interesse daran, dass seine Mitarbeitenden gesund, motiviert und leistungsfähig sind. Wenn er sich für ihr Wohl einsetzt, dann tut er dies einerseits aus seiner Verantwortung als Arbeitgeber heraus. Andererseits steigt die Performance des Unternehmens, je besser seine Angestellten arbeiten. Zweitens hat jeder Arbeitgeber auch ein finanzielles Interesse an einer tiefen Berufsunfall-Frequenz in seinem Betrieb. Die Prämie, die er für die Versicherung von Verunfallten entrichtet, bemisst sich nämlich direkt oder indirekt am Unfallgeschehen im Betrieb bzw. in der Branche, der die Unternehmung angehört. Investiert der Arbeitgeber in sichere Arbeitsplätze, profitiert er von günstigeren Versicherungsprämien.

Besondere Verantwortung der Personalverleiher

Personalverleiher tragen als Arbeitgeber eine ganz besondere Verantwortung. Sie engagieren temporäre Arbeitskräfte, die dann in einem fremden Betrieb zum



Weniger Unfälle heisst für den Betrieb: bessere Performance und niedrigere Prämien.



Arbeitsicherheit im neuen GAV eingebunden.

Einsatz kommen. Der Selektion geeigneter temporärer (verliehener) Arbeitskräfte kommt grosse Bedeutung zu. Durch die Auswahl richtig geschulter temporärer Arbeitskräfte, die über adäquate Erfahrung verfügen, lassen sich nämlich die Unfallrisiken minimieren. Personalverleiher haben darüber hinaus die wichtige Pflicht, den temporären Arbeitskräften eine Grundausbildung in Arbeitsicherheit zu geben. Die einsatzspezifische Sicherheitsausbildung kann und soll gemäss gesetzlichen Richtlinien hingegen der Einsatzbetrieb leisten. Denn er kennt die Bedingungen am Arbeitsplatz und die Arbeitsweise genauestens. In Arbeitsicherheitsfragen ist die Abstimmung zwischen Personalverleiher und Einsatzbetrieb für einen reibungslosen Arbeitseinsatz deshalb wichtig.

Der GAV im Personalverleih: Prüfverfahren abgeschlossen

Im Bestreben, einheitliche Mindeststandards zu setzen, haben sich der Arbeitgeberverband swissstaffing und die Gewerkschaften Unia, Syna, KV Schweiz und Angestellte Schweiz auf einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Personalverleih-Branche geeinigt. Der GAV enthält – neu für alle temporär (verliehene) Arbeitskräfte – Mindestlöhne und ein System der Weiterbildungsförderung, einen verbesserten Kranken-

tageldschutz sowie eine ausgedehnte berufliche Vorsorge.

Diesen Vorteilen für die temporären Arbeitskräfte stehen ebenso attraktive Vorzüge für die Personalverleiher gegenüber. Ein über alle Branchen einheitlicher Berufsbeitrag, ein vereinfachtes Abrechnungsverfahren, Mitsprachemöglichkeit in den paritätischen Organen und nicht zuletzt die Chance auf einen Imagegewinn. Den Einsatzbetrieben bringt der GAV Personalverleih Flexibilität insbesondere bei

Kurzeinsätzen, gepaart mit sozialer Sicherheit bei längeren Temporäreinsätzen, qualifizierte temporäre Arbeitskräfte mit mehr Ausbildungsmöglichkeiten, den Einbezug der jeweiligen Branchen-Regelungen, die Gleichstellung von temporärem und festem Personal sowie ebenfalls gute Chancen auf einen Imagegewinn beim Einsatz von temporären Arbeitskräften.

Arbeitsicherheit eingebunden

Der GAV Personalverleih enthält namentlich auch einen Artikel (26) über die Arbeitsicherheit. Darin werden die Personalverleiher auf die Einhaltung der EKAS-Richtlinie verpflichtet. Ebenso wird die Sicherheits-Grundinstruktion näher geregelt, welche die Personalverleiher gegenüber den temporären Arbeitskräften zu erbringen haben.

Ende Juli 2009 hat das SECO das Prüfverfahren des GAV Personalverleih abgeschlossen und das Gesuch um Allgemeinverbindlich-Erklärung im Handelsamtsblatt publiziert. Die Sozialpartner rechnen mit der Allgemeinverbindlich-Erklärung und folglich mit dem Inkrafttreten des GAV Personalverleih per 1. April oder 1. Juli 2010.

Statistikdaten zum Unfallgeschehen und Schadenverlauf im Personalverleih

Im Rahmen des Projekts Personalverleih befasste sich im Modul 1 auch eine Arbeitsgruppe «Datengrundlage» mit der Sonderauswertung des statistischen Zahlenmaterials zur Personalverleihbranche. Die Arbeitsgruppe wurde von Dr. Stefan Scholz von der Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherungen (SSUV) geleitet.

Wie wurde vorgegangen? Ausgangspunkt waren die hohen Unfallzahlen und die im Vergleich zu anderen Branchen schlechteren Zahlen beim Schadenverlauf. Zunächst ging es darum, die zentralen Fragestellungen zu identifizieren. Die Arbeitsgruppe analysierte die Besonderheiten der Personalverleihbranche, suchte nach möglichen Ursachen und Erklärungen für die Unterschiede und belegte diese mit statistischen Daten. Wo geeignete statistische Daten fehlten, wurden Konzepte erarbeitet, um die für die Beantwortung notwendige Datengrundlage zu beschaffen.

Eine Pilotstudie sollte dann die erarbeiteten Konzepte in der Praxis testen. Ziel war dabei, mit einer Stichprobe exemplarisch durchzuspielen, wie Informationen beschafft und analysiert werden können. Gleichzeitig liessen sich bereits in der Pilotstudie einige inhaltliche Aussagen statistisch herausarbeiten. Ebenso galt es aber festzustellen, auf welche Fragen wohl auch in Zukunft keine statistisch belegbaren Antworten zu erwarten sind.

Die EKAS hat dadurch eine Grundlage erhalten, die es erlaubt zu entscheiden, ob eine Ausweitung von Datenbeschaffungen und -erhebungen zweckmässig ist.

Dr. Stefan Scholz, Statistik SSUV/Suva



Dr. Serge Pürro
Geschäftsführer EKAS,
Luzern

■ 11. Diplomübergabe an Sicherheitsingenieure.

Die Suva führt im Auftrag der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS Lehrgänge für Sicherheitsingenieure durch. Die mehrteiligen Ausbildungslehrgänge vermitteln Schlüsselemente zur Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf allen Stufen eines Unternehmens. Auch dieses Jahr durften wieder 42 neue Sicherheitsingenieure aus allen Landesteilen ihre Diplome in der Aula des Kollegiums St. Michael in Freiburg entgegennehmen.

Am 26. Juni 2009 war es wieder soweit 29 Deutschschweizer, 12 Romands und 1 Tessiner haben nach erfolgreichem Abschluss eines Ausbildungslehrgangs den Titel eines Sicherheitsingenieurs erlangt. Während dieser Ausbildung lernten die angehenden Sicherheitsingenieure vor allem, wie sie eine Risikoanalyse in einem Betrieb erstellen müssen. Dies ist eine entscheidende Voraussetzung, um die Anforderungen der ASA-Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu erfüllen.

Hoher Stellenwert der Ausbildung

Die EKAS erfüllt mit diesem Lehrgang ihre gesetzlich verankerte Aufgabe, die Weiter- und Fortbildung von Spezialisten der Arbeitssicherheit zu organisieren und zu koordinieren. In einer rasant sich wandelnden Arbeitswelt kommt der Ausbildung immer grössere Bedeutung zu. Geräte, Abläufe, Betriebsstrukturen und Interaktionen werden immer komplexer und sind grossen Umwälzungen unterworfen. Entsprechend hoch sind deshalb die Anforderungen an die heutigen Sicherheitsingenieure.

In der Aula des Kollegiums St. Michael in Freiburg konnte der Geschäftsführer der EKAS die Absolventen mit ihren Angehörigen, Vertreter der Behörden und zahlreiche Gäste begrüssen und die Feier eröffnen.



Dr. Serge Pürro, Geschäftsführer EKAS, eröffnet die Diplomfeier.

Laudatio durch Marc-André Tudisco †

Kernstück der Zeremonie war die Laudatio von Marc-André Tudisco, Vizepräsident der EKAS. In seiner ebenso unterhaltsamen wie geistreichen Rede würdigte er die Leistungen der frisch Diplomierten und nahm die begeisterten Zuhörer mit auf eine Zeitreise durch die Arbeitssicherheit von den Ägyptern bis in die Neuzeit (siehe Originaltext dieser Rede im Kasten).

Anmerkung der Redaktion

Marc-André Tudisco, Vize-Präsident der EKAS, kam Anfang Oktober anlässlich eines tragischen Verkehrsunfalls ums Leben (vgl. Mitteilung auf Seite 3, Editorial). Wir geben hier seine Laudatio in voller Länge wieder. Sie zeugt von seiner Wortgewandtheit, seinem grossem Sachverstand und seinem Engagement für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Diplomfeier für die Sicherheitsingenieure vom 26. Juni 2009 in Freiburg

Marc-André Tudisco, lic.iur., Präsident des IVA, Vizepräsident der EKAS,
Vorsteher der Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse, Sitten

Es war mir eine grosse Ehre, vom Geschäftsführer der EKAS, Herrn Serge Pürro, die Aufgabe entgegenzunehmen, anlässlich der Diplomverleihung an die Sicherheitsingenieure 2009 die Laudatio zu halten. Dies einerseits, weil mir Sicherheit und Gesundheit besonders am Herzen liegen, seitdem sie von Berufs wegen Teil meiner täglichen Sorgen bilden und andererseits, weil sie selbstverständlich von wichtiger wirtschaftlicher und menschlicher Bedeutung sind, aber auch eine Herausforderung für unsere heutige und zukünftige Gesellschaft darstellen, die niemanden gleichgültig lassen kann. Ich möchte an dieser Stelle nicht unterlassen, auch ganz herzlich die deutschsprachigen Gäste, Kursleiter, Professoren und Diplomierten in ihrer Muttersprache zu begrüssen. Leider ist es mir nicht möglich, das folgende Referat zweisprachig zu halten. Ich bitte Sie deshalb, wertere Damen und Herren, um das entsprechende Verständnis, bin mir aber sicher, dass Sie zweifelsohne meine Ausführungen problemlos verstehen werden.

Als Erstes möchte ich auf die sehr gute Teilnehmerzahl des Jahrgangs 2009 hinweisen, sind es doch nicht weniger als 31 Absolventen, 26 Männer und 5 Frauen, die diese Ausbildung durchlaufen haben. Ebenso wenig wie Gesundheitsprävention und Sicherheit in den Betrieben vom Himmel fallen, sind auch diese Diplome nicht einfach dem Zufall entsprungen. Sie stellen sowohl die Anerkennung Ihrer persönlichen Anstrengungen dar als auch den Beweis Ihres Engagements, das sich gesetzte Ziel zu verwirklichen. Hierzu sei Ihnen herzlichst gratuliert. In diese Glückwünsche gebührend einschliessen möchte ich ebenfalls Ihre Familien und Angehörigen sowie Ihre Kursleiter Herr Hauser und Herr Clément, welche Sie während Ihrer ganzen Ausbildung begleitet und ermutigt haben. Mein Dank gilt auch der EKAS für die Ihnen gewährte finanzielle und logistische Unterstützung, damit Ihr Bestreben, neu Diplomierte zu werden, zu einem glücklichen Ende gebracht werden konnte.

Die durch die menschlichen Tätigkeiten bedingten Gesundheits- und Sicherheitsprobleme reichen bis weit in die Menschheitsgeschichte zurück. Sollten Sie schon nach Ägypten gereist sein, konnten Sie dort die gigantischen Bauwerke bewundern, die dieses Land zu bieten hat. Auf einem Papyrus aus dem Jahre 2500 v. Chr. wird hier erstmals über einen Hexenschuss bei einem Arbeiter berichtet, der am Bau einer Pyramide mithalf. Erst in der Antike aber tauchen dann beim Philosophen und Arzt Hippokrates die ersten Beschreibungen zur Berufskrankheit der «Bleikolik» beim Hüttenarbeiter und bei Nikandros jene zum «Cerusssa» benutzenden Maler auf. Einige unter Ihnen erinnern sich vielleicht daran, dass die Bleiweiss-Technik dazu diente, Holz mittels einer Ätzpaste aus Löschkalk zu schützen, deren Kontakt und Dämpfe sehr toxisch waren. Auf Basis von Wachs und Pigmenten ist Bleiweiss als Bleichungsmethode heutzutage gänzlich ungefährlich. Umso schädlicher aber war das damals in den ursprünglichen traditionellen Rezepturen enthaltene Bleiweiss (basisches Bleicarbonat), dessen Verwendung heute immer noch verboten ist. Dem provenzalischen Arzt Arnaud de Villeneuve verdanken wir im Mittelalter die erste Abhandlung über die Berufskrankheiten. In der Renaissance ist es der Schweizer Arzt Paracelsus, mit richtigem Namen Theophrast Bombast von Hohenheim, der 1527 eine Monografie über die Schädlichkeit von Metallen und die Krankheiten bei Minenarbeitern verfasst. In voller Sachkenntnis versucht Leonardo Da Vinci (1452 – 1519) etwas später die für die Gesundheit schädlichen Körperhaltungen zu definieren, denen er selbst bei der Verwirklichung seiner Meisterwerke und seiner monumentalen Fresken ausgesetzt war. Nach ihm ist die Reihe am berühmten Astronomen und Physiker Galileo Galilei (1564 – 1642), der die Arbeitermüdigkeit mit der Verlagerung des Schwerpunkts erklärt. Im 18. Jahrhundert schliesslich erscheint mit dem «Lehrbuch über die Arbeitskrankheiten» (De morbis artificum) des Italieners Bernardino Ramazzini (1700) ein Hauptwerk auf dem Gebiet der Arbeits- und Präventivmedizin. Erst Ende des 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts jedoch, mit der Ära der Industrialisierung, wird die Förderung von Gesundheit und Sicherheit nicht nur als moralische Pflicht des Arbeitgebers anerkannt, sondern als gegenseitiges, staatlich garantiertes Recht. Sei es durch die Ausarbeitung des Unfallversicherungsgesetzes oder der Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA), dieses Recht ist seitdem unbestritten und die EKAS mit der Koordination dieser Tätigkeiten betraut. Das Stichwort ASA gibt mir die Möglichkeit zu einer kleinen Zwischenbemerkung. Ich hatte das Vergnügen, der Arbeitsgruppe vorzustehen,

welche die Revision dieser Richtlinie vorgenommen hat. Meine Erinnerungen daran sind sehr positiv, da es diese Revision ermöglichte, den administrativen Aufwand für die Betriebe zu verringern, ohne dadurch das Schutzbedürfnis der Arbeitnehmenden zu schmälern, und auch die Rolle und Aufgabe der Spezialisten zu präzisieren.

Dieser kurze historische Abriss soll nicht etwa Ihren Professoren Konkurrenz machen. Wie eine Symphonie von Berlioz soll er Ihnen jedoch in Erinnerung rufen, dass Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein unvollendetes Werk ist, welches ständig den neuen Gegebenheiten angepasst werden muss, denn es ist damit zu rechnen, dass die technologische Entwicklung stets neue Herausforderungen schafft, denen Sie sich stellen müssen. Kanadische Fachleute, die ich im April 2007 anlässlich eines Sicherheitskongresses im kanadischen Toronto kennenlernte, gaben mir eine sehr einfache Definition von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz fördern – sagten sie – ist eine edle Sache, die darin besteht, Vorkehrungen zu treffen, damit diejenigen, die morgens in Hochform zur Arbeit kommen, am Abend bei bester Gesundheit nach Hause zurückkehren. Sicherheit und Prävention können und dürfen nicht auf Management-Variablen reduziert werden, sondern sollen sich mit dem Platz des Menschen innerhalb der Systeme und der Gesundheit des Mitarbeitenden, der in das System eingreifen können muss, auseinandersetzen. Ich teile diese, von Einsicht zeugende Botschaft. Der Mensch darf nicht auf einen Marktwert reduziert werden, der er nicht ist. Denn bedeutet nicht letztendlich in die Leute an ihren Arbeitsplätzen, in ihre Gesundheit und in ihre Leistungen investieren, mit anderen Worten in das Humankapital, die Bewahrung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und der Arbeitsstellen?

Meine Damen und Herren Diplomanden, Sie haben nunmehr das Privileg, zu den Spezialisten der Arbeitssicherheit in der Schweiz zu gehören. Was für eine Verantwortung! Sie werden manchmal Einsamkeit, Verzweiflung und Entmutigung erfahren. Sie werden auch frustriert sein. Aber Sie werden sich auch glücklich, zufrieden und begeistert fühlen und Sie werden auch belohnt werden für die Entschlossenheit, Selbstlosigkeit und Besonnenheit Ihres Engagements. Wie eingangs erwähnt, fallen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz nicht zufällig vom Himmel. Sie lassen sich weder mit Hilfe von Verordnungen und Gesetzen erzwingen, noch einfach von Ihnen als Spezialisten herbeizaubern, sondern entstehen vor allem durch recht verstandene sowie gemeinsame Willensstärke, Kompetenz und Anstrengungen.

Zum Abschluss möchte ich mit den Worten Ihres Kursleiters, Herrn Ruedi Hauser, die ausgezeichnete Stimmung wiedergeben, die während Ihres ganzen Ausbildungslehrganges herrschte:

«Wir haben den Kurs in Vitznau im Flora Alpina genossen. Während Kurs 1 noch im See schwimmen und das Essen bei schönstem Spätsommerwetter im Garten geniessen konnte, wagten sich bei Kurs 2 nur noch die abgehärteten Ende Oktober ins «Schwitz und Schwimm» im Vierwaldstättersee. Die schöne Lage entschädigte für die anstrengenden Diskussionen zur Wechselwirkung zwischen Firmenkultur und dem Sicherheitssystem. Die Kurswoche in Luzern zu den Analysemethoden (Ursachenbaum, Risikobeurteilung und Fehlerbaum) forderte die Köpfe. Als Kursleiter hoffe ich, dass alle vom Eisberg via Swiss-Cheese-Modell und Ishikawa bei den Methoden der Suva gelandet sind und auch das Hauser-Diagramm trotz Blasenmodell verstehen. Nun sind wir sicher, dass alle ausreichend Luzerner-Luft geschnuppert und so den EKAS-Suva-Spirit eingeatmet haben, sei's am Kurs, beim Rundgang in Luzern oder beim Essen der Luzerner-Chögli-Pastetli.

Mögen mir nun auch die Französischsprachigen verzeihen, wenn ich diese Äusserungen nicht Wort für Wort übersetze, da sie sonst an Würze verlieren. Ich möchte meinen Beitrag aber dennoch basierend auf dieser Würdigung beenden, denn sie veranschaulicht sehr deutlich diese Gesamtheit von Arbeit und Freundschaft, welche der Erfolgsfaktor zur Erlangung Ihrer Diplome war und Ihnen gleichzeitig die Möglichkeit einer einmaligen Lebenserfahrung bot, die sie ganz bestimmt nicht so bald vergessen werden. Sehr geehrte Damen und Herren, erlauben Sie mir an dieser Stelle, den Diplomempfängern nochmals zu gratulieren und ihnen für ihre berufliche Laufbahn als neu Diplomierte viel Erfolg zu wünschen.

Diplomübergabe

Die frisch gebackenen Sicherheitsingenieurinnen und -ingenieure durften ihr Diplom von den Kursleitern Jean-Luc Clément und Ruedi Hauser entgegennehmen. Die Abschlussrede hielt Robert Lang, ehemaliger Leiter des Bereichs Information der Suva. Auch er gratulierte den Teilnehmern. Sein Dank richtete sich speziell auch an die Dozenten und Kursorganisatoren, ohne die eine erfolgreiche Durchführung der Lehrgänge nicht möglich gewesen wäre.

Die Feier wurde musikalisch von zwei Künstlerinnen umrahmt. Meret Eve Haug (Harfe) und Anina Haug (Cello) gaben mit ihren Konzerteinlagen dem Anlass eine gebührende festliche Note.



vlnr: Pascal Höhener, Thomas Soldera, Patrick Ziltener, Rainer Gloor, Dietmar Trefzer, Markus Steiner, Pia Schortmann, Roland Schürmann, Marc Wittwer, Ruedi Hauser, Samuel Zenhäusern, Ulrich Meierhofer, Rudolf Sies, Alexander Winkler, Hans Ledermann.



vlnr: M. Jean-Marc Prêtre, M. Grégory Ischi, M. Alban Bitz, Mme France Hammel, M. Stéphane Bettex, M. Jérôme Sauser, M. Jean-Luc Clément, M. Patrick Julmi, M. Jonathan Sulmoni, M. Jean-Marc Wahler, M. Alain Brand, Mme Caroline Bayle.



Ruedi Hauser, Leiter der EKAS-Lehrgänge in der Deutschschweiz (Suva) bei der Diplomübergabe an Frau Dr. Carmen Spycher (Suva, Bereich Chemie).



vlnr: Hubert Zistler, Willi Stäheli, Beat Zahno, Jürgen Heerde, Evelyn Ripke, Marcel Grolimund, Daniel Iseli, Carmen Spycher, Klaus Hugen, Silvio Carisch, Ruedi Hauser Alois Blum, Markus Zweifel, Christoph Heuberger, Susanne Stuenkel, Monika Hüppeler.



Jean-Luc Clément, Leiter der EKAS-Lehrgänge in der Westschweiz (Suva) überreicht das Diplom an Herrn Stéphane Bettex (Suva, Bereich Bau).



Erwin Buchs, Leiter der ASA-Fachstelle der EKAS und Robert Lang (Suva).



Musikalische Umrahmung: Anina Haug (Cello) und Meret Eve Haug (Harfe).



Henri Mathis
Stellvertretender Leiter
Unternehmenskommuni-
kation, Suva, Freiburg

■ Nanopartikel dürfen nicht zum Asbest von morgen werden.

Noch sind die Auswirkungen von Nanopartikeln auf den menschlichen Körper weitgehend unerforscht. Gleichwohl unternimmt die Suva alles, um Arbeitnehmende ausreichend zu schützen und Spätfolgen zu vermeiden. Zwei Weltneuheiten – ein Nanoinventar und ein Messgerät für Nanopartikel – sind wichtige Meilensteine für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Den winzig kleinen Nanopartikeln steht eine unvorstellbar grosse Zukunft bevor. Sie messen zwischen 1 und 100 Millionstel Millimeter und sind damit tausendmal feiner als ein menschliches Haar. Nanopartikel treten in verschiedenen Formen auf und entstehen:

- auf natürliche Weise (z. B. bei einem Brand);
- als Nebenprodukt bei technischen Prozessen (z. B. in Schweißgasen);
- durch gezielte Herstellung (z. B. Nanoröhrchen).

Diese ultrafeinen Teilchen gelangen heute in vielfältigen Bereichen zum Einsatz. In Textilien bewirken sie, dass beispielsweise ein Saucenfleck auf einer Krawatte abperlt wie ein Wassertropfen am Gefieder einer Ente. Autowindschutzscheiben verfärben sich unter ihrem Einfluss, sobald die Sonne hinter



Vorher: Solche Bilder sind bei Ilford nicht mehr zu sehen, seit die Firma beschlossen hat, den Maschinen statt den Arbeitnehmenden Masken anzulegen.

Nachher: Bei Ilford sind synthetische Nanopartikel für die Herstellung von Tintenstrahl-Fotopapier zu 100% abgegrenzt und die Prozesse automatisiert.

den Wolken hervortritt. Daneben finden sie sich in Lacken, Sonnenschutzmitteln, Tennisschlägern, Fahrradbestandteilen und Photovoltaik-Zellen. Auch die Medizin verspricht sich viel von Nanopartikeln, die dereinst wie programmierte Wägelchen Minidosen von Medikamenten direkt zu den erkrankten Zellen befördern sollen. Bis 2015 soll die Nanotechnologie weltweit eine Billion Euro Umsatz erwirtschaften.

Gesundheitsrisiken

Abgesehen von der Explosionsgefahr von Pulvern und den noch kaum fassbaren Umweltrisiken sind die gesundheitlichen Auswirkungen von Nanopartikeln nach wie vor nahezu unbekannt. Wegen ihrer geringen Grösse können sie sich in Geweben und Organen des menschlichen Körpers ausbreiten und diese verändern. Zwar liess sich bislang noch keine Berufskrankheit auf synthetische Nanopartikel zurückführen, doch haben Versuche an Ratten gezeigt, dass gewisse Nanoröhrchen bösartige Tumoren in der Bauchhöhle dieser Tiere auslösen können.

Nanoinventar Schweiz

Um Spätfolgen zu vermeiden, wie sie beim Asbest auftreten, will die Suva von Anfang an für einen konsequenten Arbeitnehmerschutz sorgen. Deshalb unterstützt sie mehrere Forschungsprojekte, darunter die Erstellung des weltweit ersten Nanoinventars, das vom Westschweizer Institut für Arbeit und Gesundheit (IST) erarbeitet wurde. Die Studie basiert auf einer repräsentativen Umfrage bei 1626 Unternehmen (Antwortquote 58,3%). Durch eine Hochrechnung ergibt sich folgendes Bild:

- nicht weniger als 78 000 Unternehmen des Schweizer Produktionssektors sind grundsätzlich in der Lage, Nanopartikel zu verwenden;
- 600 Unternehmen (0,6%) setzen derzeit Nanopartikel ein;
- rund 1300 Arbeitnehmende haben direkt mit einer Nanopartikel-Anwendung zu tun, was 0,8‰ oder einem von 1250 Arbeitnehmenden entspricht.



Patrick Steinle
Sicherheitsingenieur,
leitet in der Suva den
Bereich Messmethodik.

Hat sich die Messmethodik rasant entwickelt?

In der Tat. Die Geräte vom Typ «Scanning Mobility Particle Sizer» (SMPS) sind sehr zuverlässig, aber unhandlich. Nun werden sie ergänzt durch die EDB, die leicht, flexibel einsetzbar und netzunabhängig ist. Das gab es vorher nicht. Diese Neuerung bedeutet einen Wendepunkt, weil sich damit ambulante Messungen an den Arbeitsplätzen durchführen lassen.

Sind die EDB-Messungen ebenfalls zuverlässig?

Unbedingt. Es gibt zwar Unterschiede zwischen den beiden Gerätetypen, aber die Zuverlässigkeit der EDB reicht bei weitem aus, um das Belastungsrisiko abschätzen zu können.

Wie viele Messungen haben Sie bis heute bereits durchgeführt?

Derzeit verfügen wir nur über eine einzige EDB, den Prototyp des Geräts, das soeben in den Handel gekommen ist. Damit haben wir schon über 100 Messungen in einem Dutzend Betrieben vorgenommen. Künftig werden es deutlich mehr sein.

Was sind die Ergebnisse?

Die Daten sind vertraulich und gehören dem Unternehmen. Ich kann Ihnen jedoch verraten, dass die Ergebnisse sich in zwei fast gleich grosse Gruppen aufteilen: Die Messungen bestätigen, dass die Betriebe geeignete Vorkehrungen getroffen haben, oder zeigen die Notwendigkeit von technischen und organisatorischen Massnahmen, die möglichst rasch zum Schutz der Arbeitnehmenden ergriffen werden müssen.

Die Unternehmen, die Nanopartikel einsetzen, sind vorwiegend in der chemischen Industrie zu finden, daneben aber auch in anderen Branchen wie Handel, Elektrotechnik, Automobilzulieferindustrie, Oberflächenbehandlung, Glas- und Keramikbearbeitung. Die meisten Schweizer Betriebe verfügen nur über kleine Lagermengen, und nur wenige verwenden Nanopartikel im grösseren Stil. Weitere Informationen: www.suva.ch/nanoinventar

Neuartiges Messgerät für Nanopartikel

Die bisher verwendeten Messgeräte waren gross, brauchten Netzstrom und eigneten sich kaum für den mobilen Einsatz an Arbeitsplätzen. Deshalb unterstützte die Suva das Institut für Aerosol- und Sensortechnik der Fachhochschule Nordwestschweiz (IAST) bei der Entwicklung eines neuen Geräts. Die elektrische Diffusionsbatterie (EDB) ist robust, netzunabhängig und lässt sich in einem Rucksack transportieren. Äusserlich gleicht sie dem Verstärker einer Stereoanlage. Das weltweit erste Gerät dieser Art erlaubt es, die Wirksamkeit der getroffenen Schutzmassnahmen zu beurteilen, und liefert präzise Angaben zur individuellen Belastung.

Arbeitnehmerschutz

Bereits 2006 publizierte die Suva als einer der ersten Berufsunfallversicherer in Europa konkrete Empfehlungen zum Umgang mit Nanopartikeln an Arbeitsplätzen. Das Nanoinventar zeigt, dass die Unternehmen sich in erster Linie auf den personenbezogenen Schutz konzentrieren und dabei vor allem auf die individuelle Schutzausrüstung setzen. Dies ist jedoch nicht die vorrangige Lösung. Technische Massnahmen (Abgrenzung) und organisatorische Vorkehrungen, wie sie bei Ilford in Marly/FR angewendet werden, bieten einen besseren Schutz und sind langfristig rentabler. Solche Beispiele sind Herstellern und Lieferanten von Produkten, die Nanopartikel enthalten, vor Augen zu führen, damit sie für die Risiken sensibilisiert werden.

Mit dem Nanoinventar und dem Messgerät EDB verfügt die Suva nun über zwei wegbereitende Instrumente, die dazu beitragen sollten, dass Nanopartikel nicht zum Asbest von morgen werden.



Nikos Karathanasis
Dipl. Ing. ETH, lic.oec.HSG,
Leiter Kesselinspektorat,
SVTI, Wallisellen

■ Das Kesselinspektorat – die bewährte Art, Druckgeräte gewissenhaft zu prüfen.

Mit der Einführung der Druckgeräteverwendungsverordnung werden in Zukunft die Inspektionen an druckführenden technischen Einrichtungen und Geräten durch eine unabhängige und akkreditierte Drittstelle an Bedeutung gewinnen. Ein Portrait des Kesselinspektorat des SVTI Schweizerischer Verein für technische Inspektionen.



Magnetpulverprüfung Flammwellrohr, Rundnaht innen, an einem Doppel-flammrohrkessel.



Visuelle Inspektion an einem Wärmetauscher.

Dampferzeugers eines mittleren Kantons spitals die gleiche Energie freigesetzt wird wie bei ca. 100 kg explodierendem Sprengstoff (Semtex).

Rechtliche Grundlagen – die Druckgeräteverwendungsverordnung

Mit der Übernahme der europäischen Druckgeräterichtlinie in die nationale Gesetzgebung und der Einführung der Druckgeräteverwendungsverordnung hat sich die rechtliche Grundlage für die Inbetriebnahme von Druckgeräten wesentlich verändert. Nun können technische Einrichtungen und Geräte, wenn diese irgendwo in der EU für konform erklärt worden sind, ohne weitere technische Hemmnisse in der Schweiz in Betrieb genommen werden. Das heisst Einrichtungen und Geräte, die in der Schweiz zu einer Anlage zusammengebaut werden, können ohne Endkontrolle durch eine unabhängige Drittstelle in Betrieb gehen. Damit geht die volle Verantwortung der konformen Inbetriebnahme einer Anlage auf den Betreiber über. Dieser neu gewonnenen Freiheit wird im Bereich der Druckgeräte in Form der Druckgeräteverwendungsverordnung entgegen gewirkt. Um die Anlagensicherheit zu gewährleisten, wurden die notwendigen Inspektionen vereinheitlicht und klarer strukturiert. Zwei wichtige Elemente sind dabei für einen Betreiber von Druckgeräten zu beachten. Es sind dies das Meldeverfahren und die wiederkehrenden Inspektionen.

Auch dieses Jahr führt das Kesselinspektorat nach der EKAS Richtlinie 6516 «Druckgeräte» gewissenhaft Inspektionen an Druckgeräten durch. Als die nach Art. 85 UVG und Art. 51 VUV zuständige Fachorganisation für Druckgeräte unterstützt sie durch wiederkehrende Prüfungen den gesetzeskonformen Betrieb von Druckgeräteeinrichtungen. In Zukunft werden die Anforderungen an unabhängige Inspektorate noch steigen, da die Betreiber mehr Verantwortung für ihre Anlagen übernehmen müssen.

Was ist ein Druckgerät

Technische Gefässe mit einem Innendruck grösser 0.5 bar sind gemäss

Verordnung über die Sicherheit von Druckgeräten (SR 819.121) Druckgeräte. Dazu gehören Behälter, überhitzungsgefährdete Druckgeräte (Heisswasser/Dampfkessel), Rohrleitungen, Ausrüstungsteile mit Sicherheitsfunktion, druckhaltende Ausrüstungsteile sowie aus diesen zusammengesetzte Baugruppen. Es sind allesamt Bauteile, die zur Aufnahme von unter Druck stehenden Fluiden ausgelegt und gebaut worden sind. Die Gefahr von Druckgeräten besteht darin, dass sich bei einem Bruch des Druckgerätes die Fluide explosionsartig entspannen. Die Druckwelle und die umher fliegenden Metallteile sind für die sich in unmittelbarer Nähe aufhaltenden Personen sehr gefährlich. Als Beispiel sei hier erwähnt, dass beim Bersten eines

Vereinfachtes Meldeverfahren – zentrale Datenverwaltung

Das bisher bekannte Bewilligungsverfahren wurde durch ein einfacheres Meldeverfahren abgelöst. Neu können Betreiber einfach die Druckgeräte bei der Suva melden. Diese stuft die Geräte nach Art und Gefährlichkeit ein. Die Daten werden vom Kesselinspektorat registriert, verwaltet und à jour gehalten.

Die bewährte zentrale Datenverwaltung durch das Kesselinspektorat manifestiert sich unter anderem in einer langjährigen und eindeutigen Durchnumerierung der Druckgeräte. Diese Nummer bildet die einzige konsistente und unverwechselbare Kennzeichnung von Druckgeräten in der Schweiz zurück bis in die Gründerjahre des SVTI vor 140 Jahren.

Wiederkehrende Inspektionen durch das Kesselinspektorat

Zurzeit werden in der Schweiz ca. 45 000 meldepflichtige Druckgeräte betrieben. Da Druckgeräte jedes zweite Jahr einer Inspektion unterzogen werden müssen, ergeben sich jährlich ca. 28 000 Inspektionen. Diese grosse Anzahl von Inspektionen ist nur aufgrund des Prinzips eines Service Public möglich. Unab-



Explosion eines Druckgeräts (Kessel) in einer Raffinerie.

hängig davon, ob das Druckgerät in einem industriellen Ballungszentrum oder weitab auf einer Wiese (z.B. ein Propangastank) steht, jedes Druckgerät wird mit derselben Sorgfaltspflicht durch das Kesselinspektorat inspiziert. Dafür stehen 23 Kreisinspektoren zur Verfügung. Eine entsprechende Akkreditierung (SIS007) als Inspektionsstelle (Typ A) für die sicherheitstechnische Beurteilung von druckführenden Geräten und Anlagen legitimiert diese Tätigkeiten.

Präventionsaufgaben in Zusammenarbeit mit der Suva

Das Kesselinspektorat unterstützt die Suva im Mandatsverhältnis bei Präventionsaufgaben. Als Fachorganisation übernimmt das Kesselinspektorat Aufgaben im Bereich Information, verfasst bei komplexen Fällen Mitberichte und übernimmt die Kontrollen nach gravie-

renden Mängeln. Im letzten Berichtsjahr des SVTI wurden insgesamt 111 Mitberichte verfasst. Dabei handelte es sich vorwiegend um die Beurteilung von mehreren Druckgeräten im Verbund oder Baugruppen. Zudem engagiert sich das Kesselinspektorat in diversen Fachgremien wie z.B. die Fachkommission 14 «Technische Einrichtungen und Geräte» oder in nationalen Kommissionen wie in der NK 30 (Druckgeräte) der SNV Schweizerische Normen Vereinigung.

Weitere Leistungen – Anlagenbetreibersupport

Mit der Einführung des vereinfachten Meldeverfahrens und der Druckgeräteverwendungsverordnung wird mehr Verantwortung auf die Betreiber übertragen. Damit stellen sich vor allem den kleineren Betreibern viele Fragen: Nach welchen Richtlinien muss die Anlage gebaut werden, damit anschliessend der sichere Betrieb der Druckgeräte gewährleistet werden kann? Welche Pflichten gehe ich als Inverkehrbringer der Anlage ein? Wie sind Occasionsgeräte zu behandeln? Wer führt die sicherheitstechnische Gesamtbeurteilung der Anlage durch?

Das Kesselinspektorat hat auf den entsprechenden Informationsbedarf reagiert und einen Anlagenbetreibersupport geschaffen. Betreiber haben die Möglichkeit im Vorfeld von Inspektionen von Beratungen zu profitieren – ein wichtiger Beitrag zur Anlagensicherheit während des Betriebes. Aber auch Betreiber von Grossanlagen können vom Anlagenbetreibersupport profitieren. Diesbezüglich konnte für einen Pharmakonzern, der zurzeit seine Anlage ausbaut, die notwendige beratende Unterstützung geboten werden.

Im Wesentlichen bietet das Kesselinspektorat jegliche Art von Unterstützung für bestehende Anlagen. Der nachfolgende Leistungskatalog beschreibt das Tätigkeitsfeld (nicht abschliessend):

- Periodische und Einzel-Inspektionen
- Ausführungs- und Funktionsprüfungen, Zustandskontrollen

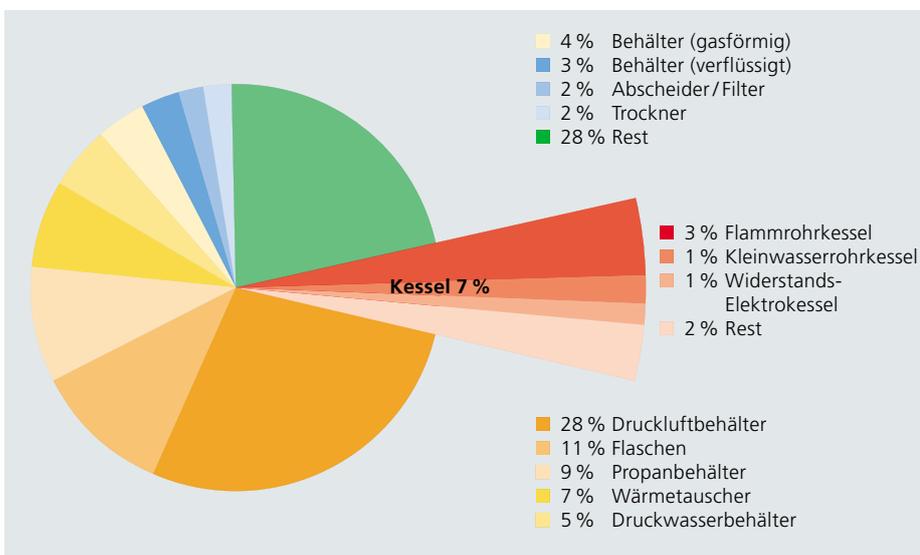


Abbildung 1: Verteilung der gemeldeten Druckgeräte (PED, Kat. IV) in der Schweiz. Quelle SVTI 2009.



Geborstenes Ventil auf einem Propangastank.

- Bau- und Druckprüfungen bei Umbauten oder Umnutzungen
- Sicherheitstechnische Beurteilungen der Gesamt-Anlagen (inkl. sicherheitstechnische Ausrüstung, automatische Überwachungseinrichtungen, etc.)
- Konstruktionsüberprüfungen und Vorprüfungen für Instandsetzungen
- Aufnahme von Rohrleitungen
- Lastwechselbeurteilungen bei bestehenden Objekten
- Bauüberwachungen (third party inspections)
- Schadenabklärungen und Beratungen

Schadenfälle an Druckgeräten, Instandsetzungen und Änderungen

Letztes Jahr wurde das Kesselinspektorat in 1885 Fällen zur Unterstützung bei Instandsetzungen beigezogen. Die Beurteilung, Freigabe und anschliessende Abnahme dieser Ausführungen machen nach wie vor einen wesentlichen Teil der Aufgaben des Kesselinspektorates aus. Die oft unter enormem Zeitdruck stattfindende Zusammenarbeit zwischen dem Betreiber, der ausführenden Firma und dem Kesselinspektorat hat sich etabliert und bildet eine bewährte Partnerschaft. So kann sichergestellt werden, dass der Ausfallzeitraum nur klein ist und der Betreiber wieder schnell produzieren kann. Dass nicht alle Instandsetzungen geplant waren, wird durch folgende Statistik untermauert. Im gleichen Berichtsjahr wurden 1046 Schadensfälle gemeldet. Häufigste Ursachen waren Abzehrungen, Korrosionen und Erosionen, dazu kamen Risse und undichte Stellen.

In 15 Fällen musste das Druckgerät sofort ausser Betrieb genommen werden. In 126 Fällen wurde eine sofortige Instandsetzung angeordnet. Das heisst in ca. sieben Prozent der gemeldeten

Fälle war ein Weiterbetrieb nicht mehr möglich und es mussten sofort Massnahmen ergriffen werden. Die restlichen Schadensfälle wurden in der entsprechenden gewährten Frist behoben. Es fällt in der Schadensstatistik auf, dass die betriebsbedingten Schäden gegenüber den mechanisch verursachten sprunghaft zugenommen haben. Mit 58 Prozent ist die fehlerhafte Sicherheits- und Regeleinrichtung die häufigste primäre Ursache für Schäden an Druckgeräten.

Marktüberwachung von Neugeräten – Vereinbarung mit dem SECO

Der SVTI Schweizerische Verein für technische Inspektionen vollzieht, strikt von den wiederkehrenden Inspektionen getrennt, die Marktüberwachung Druckgeräte. Gemäss dem Gesetz für die Sicherheit von technischen Einrichtungen und Geräten STEG dürfen nur sichere Druckgeräte in Verkehr gebracht werden. Das SECO hat das Kesselinspektorat mit der Kontrolle der in Verkehr gebrachten Druckgeräte beauftragt. Die Marktkontrolle führt dazu stichprobenweise Kontrollen über die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften für Technische Einrichtungen und Geräte (TEG) durch. Sie verfolgt begründete Hinweise, wonach TEG den Vorschriften nicht entsprechen.

Diese nachträgliche Kontrolle besteht einerseits aus der formellen Überprüfung, ob die Konformitätserklärung (sofern gefordert) und die technischen Unterlagen (u.a. Betriebsanleitung) in Ordnung ist. Andererseits werden Sichtkontrollen, Funktionskontrollen sowie weitere nachträgliche Kontrollen durchgeführt. Als Beispiel sei hier die Kontrolle der Kälteanlagen im vergangenen Jahr erwähnt. Dabei wurde festgestellt, dass flächendeckend die Druckgeräteverordnung nicht erfüllt ist. Obwohl dies einen klaren Verstoß gegen das STEG darstellt, wurde ursprünglich aus Gründen der Verhältnismässigkeit auf Verfügungen verzichtet. Vielmehr wird hier durch gezielte Information auf den Mismatch aufmerksam gemacht und eine entsprechende Frist gewährt, um die Druckgeräteverordnung umzusetzen.

Zukunft des Kesselinspektorates

Die heutigen neu in Verkehr gebrachten Druckgeräte werden einheitlich nach der europäischen Druckgeräterichtlinie hergestellt. Die EU-Mitgliedstaaten haben diese Richtlinie in die nationalen Verordnungen übernommen, und so kommen nur konforme und sichere Druckgeräte in Betrieb. Jedoch werden von den Betreibern zusehends komplexere Anlagen oder Module, so genannte Baugruppen, eingekauft. Da ergibt es sich zwangsläufig, dass in Zukunft nicht nur die Druckgeräte, sondern die Installationen, Ausrüstungsteile mit Sicherheitsfunktionen und druckhaltende Ausrüstungsteile im Betrieb kontrolliert werden müssen. Die EKAS Richtlinie 6516 sieht diese Tätigkeiten im Inspektionsumfang explizit vor. Das Kesselinspektorat wird sich entwickeln und Inspektionen an ganzen Druckgeräteeinheiten durchführen.

Eine Neuorganisation soll diesem Umstand Rechnung tragen. Der Anlagenbetreibersupport als wichtigstes Instrument wird im direkten Betreiberkontakt die Anforderungen aufnehmen und entsprechende Unterstützung bieten. Neu werden auch Leistungen mit externen Partnern für übergreifende Branchenlösungen erbracht. Als gutes Beispiel können hier die Tanks eines grossen Propangasanbieters aufgeführt werden. Während früher bis zu vier verschiedene Dienstleister unkoordiniert an den Tankanlagen Inspektions- und Wartungsarbeiten durchgeführt haben, koordiniert in Zukunft das Kesselinspektorat die Einsätze. So können alle nach EKAS 6516 notwendigen Inspektionen und zusätzliche Wartungsarbeiten besser aufeinander abgestimmt und mit weniger Personal durchgeführt werden. Das Resultat ist für den Betreiber direkt sichtbar und vor allem bei den Kosten positiv spürbar.

Wichtig wird in Zukunft für die Inspektionen von Druckgeräteeinheiten sein, dass der Betreiber einen kompetenten Ansprechpartner für alle Belange seiner druckführenden Anlagen hat. Auch hier gilt: das Gesamtpaket macht den Unterschied aus.



Dr. Peter Meier
Bereichsleiter Arbeits-
bedingungen, Amt für
Wirtschaft und Arbeit,
Zürich
Mitglied der EKAS

■ Gewalt am Arbeitsplatz.

Gewalt bei der Arbeit ist eine wichtige Ursache für die Entstehung von arbeitsbedingtem Stress. Informationen und Vorschläge, wie man mit praktischen Massnahmen dagegen ankämpfen kann, sind gefragt.

Was ist Gewalt bei der Arbeit?

Zur Gewalt «von aussen» gehören in der Regel physische Gewalt sowie verbale Beleidigungen und Bedrohungen. Sie werden von Aussenstehenden, beispielsweise Kunden, gegenüber Personen bei der Arbeit ausgesprochen oder ausgeübt. Das kann die Gesundheit, die Sicherheit oder das Wohlbefinden der Beschäftigten gefährden. Die Gewalt kann auch einen rassistischen oder sexuellen Hintergrund haben. Aggressive oder gewalttätige Handlungen nehmen häufig folgende Formen an:

- unhöfliches Verhalten
- körperliche oder verbale Gewalt
- Überfälle, Übergriffe Dritter

Mehr Opfer als man denkt

Eine EU-weite Erhebung zeigt auf, dass vier Prozent der arbeitenden Bevölkerung Opfer von Übergriffen Dritter wird. Wohl weitaus höher dürfte die Anzahl Opfer von Bedrohungen, Beleidigungen oder anderen Formen psychischer Gewalt sein.

Betriebe aus der Dienstleistungsbranche, aus dem Gesundheits-, Verkehrs-, Einzelhandels-, Finanz- und Bildungssektor sowie in den Verwaltungen sind besonders stark betroffen. Der Kontakt mit «Kunden» erhöht das Risiko. Das Gesundheitswesen und der Einzelhandel sind nach Angaben der EU die am meisten gefährdeten Branchen.

Krankenschwestern und -pfleger, Taxi- und Busfahrer, Handwerker auf Kundenbesuch, Tankstellenmitarbeiter, Kassiererinnen, Sicherheitskräfte, Kuriere, Polizeibeamte, Politessen, Gefängniswärter, Mitarbeitende in Arbeitsvermitt-



Gewalt am Arbeitsplatz verursacht Stress, körperliche oder psychische Schäden.

lungszentren, Betreibungsbeamte, Sozialarbeiterinnen und -arbeiter, Verwalter von Sozialwohnungen – sie alle gehören zu den Berufen, die dem Gewaltrisiko besonders ausgesetzt sind.

Öffentliche Dienste als Zielscheibe

Betriebe, die mit wertvollen Waren zu tun haben, wie zum Beispiel Banken oder Apotheken, waren bislang häufig von Gewaltübergriffen betroffen. Doch öffentliche Dienste und Organisationen, die stellvertretend für die Gesellschaft stehen, sind neu zur Zielscheibe gewor-

den. Dazu gehören Städtische Verkehrsbetriebe, medizinisches Personal im Nachtdienst Lehrer, Sozialarbeiter und neuerdings sogar Feuerwehrleute.

Risikofaktoren sind bekannt

Spezifische gewalttätige Handlungen sind vielleicht unvorhersehbar. Die Situationen, in denen Gewalt auftreten kann, hingegen nicht. Zu den häufigsten Risikofaktoren für Beschäftigte gehören:

- der Umgang mit Waren, Bargeld und Wertsachen
- Einzelarbeitsplätze

- Inspektion, Kontrolle und allgemeine «Autoritätsfunktionen»
- der Kontakt mit bestimmten «Risiko-Kunden», z.B. Kreditsuchende, Arbeitslose, Patienten mit Neigung zur Gewaltbereitschaft, Alkoholranke, Drogenabhängige
- Arbeit in schlecht organisierten Unternehmen oder Behörden, welche Kunden durch mangelhafte Produkte, fehlerhafte Rechnungen, unlautere Werbung oder schlechten Service verärgern.

Weitreichende Folgen

Die Folgen für den Einzelnen sind sehr unterschiedlich. Sie reichen von Demotivierung und verletztem Stolz bis hin zu Stress, körperlichen oder psychischen Schäden. Auch indirekte Opfer oder Zeugen gewalttätiger Zwischenfälle leiden nicht selten unter Folgeerscheinungen. Angstzustände, Phobien und Schlafprobleme sind häufig zu beobachten. In Extremfällen kann es zu posttraumatischen Belastungsstörungen kommen.

Es gibt keine allgemeine Regel. Die Begleitumstände des Gewalt-Vorfalles, die

Vorbeugende Massnahmen	Beispiele
Arbeitsumfeld	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prüfung der technischen Sicherheitsmassnahmen, z. B.: Schlösser der Eingangstüren, Schutzwände, angemessene Beleuchtung, Empfangsschalter, Notausgänge, Installation von Videoüberwachungssystemen, Alarmsysteme, Türen mit Zugangscode, Vermeidung oder Begrenzung von Bereichen ohne Fluchtweg oder Gegenständen, die als Geschoss dienen könnten ■ Bereitstellung besserer Sitzgelegenheiten, Innenausstattung, regelmässige Information über Verspätung usw.
Arbeitsorganisation und -gestaltung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regelmässiges Wegbringen von Bargeld und Wertgegenständen, Einsatz von bargeldlosen Alternativen ■ Warteschlangenmanagement und -verkürzung ■ ausreichendes Personal ■ kundenfreundliche Öffnungszeiten ■ Überprüfung der Ausweispapiere von Besuchern ■ gegebenenfalls Begleitung des Personals ■ Vermeidung von Einzelarbeitsplätzen und, falls dies nicht möglich ist, dauernder Kontakt mit solchen Beschäftigten ■ Verbesserungen beim Empfang und der Besucher- bzw. Kundeninformation.
Ausbildung und Information des Personals	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erkennen unannehmbaren Verhaltens und früher Anzeichen für Aggression ■ Bewältigung schwieriger Situationen mit Kunden ■ Einhaltung von Sicherheitsvorschriften, Sicherstellung einer angemessenen Kommunikation, Abbau der Aggressionen einer anderen Person, Ermittlung der Kunden mit einer gewalttätigen Vergangenheit, ■ Vermeidung von Stresssituationen und emotionelle Kontrolle.

Tabelle 1.

Verletzlichkeit und Persönlichkeitsstruktur des Einzelnen führen zu unterschiedlichen Auswirkungen. In Fällen körperlicher Gewalt sind die Folgen leichter festzustellen. Schwieriger ist es vorherzusagen, wie potenzielle Opfer auf wiederholte psychische Gewaltakte reagieren.

Gewalt hat auch Auswirkungen auf die Organisation. Menschen, die in einem Umfeld von Angst und Ressentiments arbeiten, können nicht ihr Bestes geben. Die negativen Folgen für Betriebe zeigen sich in zunehmenden Fehlzeiten, sinkender Motivation, geringerer Produktivität, einer Verschlech-

Gewalt am Arbeitsplatz kann durch geeignete Massnahmen reduziert werden.



Beispiel einer Musterlösung: Konzept «Klientengewalt» für Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ¹⁾

Arbeiten mit Publikumsverkehr – namentlich in Organisationen, welche Grenzen setzen oder repressiv handeln müssen, wie beispielsweise Arbeitslosenstellen oder Regionale Arbeitsvermittlungszentren RAV – stellen ein relevantes Risiko dar. In den vergangenen Jahren wurden Mitarbeitende verschiedentlich mit Bedrohungssituationen seitens ihrer Klienten konfrontiert. Drohungen im verbalen Bereich gehören je länger je mehr zur Tagesordnung und es ist auch vereinzelt schon zu Übergriffen mit Körperverletzung gekommen. Drohungen sind in allen Fällen ernst zu nehmen und stellen eine nicht zu unterschätzende Gefahr dar. Es geht folglich darum, einige Grundsätze für den Umgang mit bedrohlichen Situationen zu formulieren, Präventivmassnahmen zu entwickeln und anhand von Checklisten regelmässig mögliche Gefahren zu ermitteln (siehe Sicherheitshandbuch). Innertzweifelhafter Frist die sind die notwendigen Massnahmen einzuleiten, wohl wissend, dass sich bedrohliche Situationen nicht gänzlich verhindern lassen.

Gesetzliche Grundlagen

1. Einfache Körperverletzung (Art. 123 StGB)
2. Tötlichkeiten (Art. 126 StGB)
3. Drohung (Art. 180 StGB)
4. Nötigung (Art. 181 StGB)
5. Gewalt oder Drohung gegen Behörden und Beamte (Art. 285 StGB)

Grundsätze zur Verhinderung von Gewaltübergriffen

1. Die Sicherheit der Mitarbeitenden hat in jedem Fall höchste Priorität
2. Bei Eintritt einer Bedrohungssituation die Zuständigkeiten klären und, falls nötig, eine ad hoc Führung einrichten
3. Bei jedem Bedrohungsfall wird die Polizei als Fachorgan in Sicherheitsfragen mit einbezogen
4. Führung entscheidet im Einzelfall über zu treffende Massnahmen
5. Die Einleitung rechtlicher Schritte ist Aufgabe der Leitung
6. Jeder Bedrohungsfall wird nachbearbeitet und abgeschlossen

Prävention

A. Technisch / Bauliche Massnahmen

Baulich / technische Massnahmen werden bei der Planung neuer oder Optimierung bestehender Standorte angemessen gewichtet

Empfang / Korridor

- Fluchtwege sicherstellen
- Übersichtliche Beschilderung
- Schaffung einer angenehmen Atmosphäre in den Fluren (Beleuchtung, helle Farben, Bilder usw.)

Gestaltung Empfang / Wartezone

- Grosse und helle Wartezone (falls möglich mit Tageslichteinfall)
- Sorgfältige Anordnung des Mobiliars
- Grünpflanzen / Zeitschriften
- Wartezone vom Empfang aus einsehbar
- Alarmierungssystem (beispielsweise Alarmknopf über die Telefonanlage)
- Strikte Trennung von öffentlicher Publikums- und interner Bürozone

Gestaltung von Beraterbüros

- Möblierung wenn möglich so gestalten, dass Beratende bei Gesprächen mit Klienten in unmittelbarer Nähe der Bürotüre sitzen (Fluchtmöglichkeit)
- Raum von aussen her einsehbar
- Keine spitzen oder schweren Gegenstände wie Aschenbecher, Blumentöpfe, Brieföffner, Scheren usw. auf Tischen, Pulten oder an den Wänden. Gegenstände dieser Art können jederzeit und überraschend als Angriffswaffe eingesetzt werden.
- Alarmierungssystem (Alarmknopf über Telefonapparat oder PC-Tastatur)

B. Organisatorische Massnahmen

Allgemein

Ein aktualisiertes, auf die individuelle Situation des jeweiligen Standortes angepasstes Sicherheitskonzept muss vorhanden sein. Der Sicherheitsbeauftragte unterstützt die Vorgesetzten im Bereich des Sicherheitskonzeptes und gilt als interner Ansprechpartner.

Arbeitsorganisation

- Angemessener Personalbestand, um eine gute Beratungs- / Betreuungsintensität zu gewährleisten
- Übermässig lange Wartezeiten der Klienten vermeiden
- Keine Beratungsgespräche ausserhalb der Büroöffnungszeiten
- Kritische Gespräche nur zu zweit oder in offenen Räumen durchführen

- Bei ernsthaften Bedenken Gespräch verschieben und telefonisch einen neuen Termin vereinbaren
- Verständigungsschwierigkeiten bei Fremdsprachigen berücksichtigen (Beizug eines Dolmetschers)

Rückhalt im Team

- Vertrauen und Schutz durch den Vorgesetzten (auch bei Fehlern)
- Flucht in einer Ausnahmesituation hat generell Vorrang und wird nicht als Pflichtverstoß gewertet
- Banalisierung von kritischen Situationen ist zu vermeiden
- Regelmässiger Erfahrungsaustausch zur Harmonisierung der unterschiedlichen Toleranzschwellen gegenüber Gewalt
- Supervisionen, um Gewaltsituationen zu verstehen sowie die (allenfalls) notwendige Unterstützung und Beratung zu erhalten
- Bei übermässigem Lärmpegel rufen Kolleginnen und Kollegen die gesprächsführende Person an, d.h. erkundigen sich, ob sich allenfalls eine Intervention aufdrängt.

C. Persönliches Verhalten

Gesprächsführung

- Im Gespräch möglichst neutral und sachlich bleiben
- Offenheit als Grundhaltung, gleichzeitig gegenseitigen Respekt beachten
- Klare Information über Möglichkeiten und Grenzen
- Provozierende Situationen und mehrdeutige Anmerkungen vermeiden

Persönliche Verhaltensregeln

- Klienten auf keinen Fall ausserhalb der Bürozeiten empfangen
- Mentale Vorbereitung auf schwierige Gespräche
- Kulturelle Unterschiede und Werthaltungen berücksichtigen
- Bei kritischen Gesprächen Bürotüre offen lassen / Büronachbarn vorher informieren
- Gehen Sie mit Ihren Worten nicht (noch) weiter als ihr Klient, um eine Eskalation zu vermeiden
- Zeigen Sie rasch ihre Toleranzschwelle in Bezug auf das Verhalten ihres Gegenübers (klare Grenzen setzen)
- Klare Trennung zwischen beruflicher und persönlicher Rolle
- Drohungen immer ernst nehmen
- Information der Vorgesetzten und (falls notwendig) des Sicherheitsbeauftragten

D. Notfallorganisation

Alarmierung und Hilfsleistung

- Programmierung aller Telefonapparate mit den automatischen Notfallnummern (Polizei, Feuerwehr, örtliche Polizei, interner Bereichssicherheitsbeauftragter)
- Automatische Türschliessung
- Absprache mit der örtlichen Polizei für Notfälle
- Alarmierungsmöglichkeit am Arbeitsplatz (beispielsweise Alarmknopf via Telefon oder Bildschirm, interne Notruftaster, Pager, usw.)
- Fluchtwege müssen bekannt und auch frei sein
- Videoüberwachung (Eingang, Warteraum, usw.), die Vorschriften bezüglich Persönlichkeitsschutz im Arbeitsgesetz sind zu beachten.
- In ausserordentlichen Situationen ist der Einsatz von Wachdiensten oder zumindest eine Personenkontrolle am Eingang vorstellbar.
- Weitere Hinweise sind der internen Notfallorganisation zu entnehmen

Verhalten bei Bedrohung, Gewalt oder Überfall

- Ruhe bewahren / Zeit gewinnen
- Eigene Sicherheit beachten (freier Rückzug)
- Unüberlegtes Handeln vermeiden
- Keine Gegenwehr, wenn Täter überlegen ist
- Eventuell laut um Hilfe schreien / Alarmierung auslösen
- Vorsicht mit Waffen (Bewilligungspflicht und Notwehrrecht beachten)

¹⁾ Quelle: FACTS Nr. 24 der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

terung der Arbeitsbeziehungen und Schwierigkeiten, Personal zu rekrutieren.

Ansätze zur Vorbeugung

Die Verhütung oder zumindest die Verringerung gewalttätiger Handlungen hat oberste Priorität. Darüber hinaus braucht die von einem gewalttätigen Zwischenfall betroffene Person Beistand, der darauf abzielt, die schädigenden Auswirkungen des Zwischenfalls zu mindern und allfällige Schuldgefühle abzubauen.

Prävention geht vor

Die Verhütung von Gewalt ist das Ziel. Mögliche Gefährdungen sind zu ermitteln und zu bewerten, damit gegebenenfalls vorbeugende Massnahmen getroffen werden können. Die Untersuchung der Arbeitsorganisation und des Arbeitsumfelds, die Ausbildung und Information des Personals bilden wichtige Bestandteile der Präventionsarbeit. Die Massnahmen sind branchenspezifisch anzupassen.

Einige Beispiele:

- Krankenhausstationen: Qualifizierung des Personals, Ausbildung im Umgang mit gewalttätigen Patienten
- Banken: Ersetzen der Schalter durch Geldautomaten
- Postämter: Einrichtung von «Führungsvorrichtungen für Warteschlangen», Bodenmarkierungen, um vertrauliche Atmosphäre zu gewährleisten
- Verkaufsstellen: Einsatz einer pneumatischen Station zum regelmäßigen Transfer von Geld aus der Registrierkasse
- Gesundheits- und Verkehrssektor: Durchführung von «Null-Toleranz»-Kampagnen. Dabei wird deutlich gemacht, dass keinerlei Gewalt gegenüber dem Personal toleriert wird und gegen alle Täter Schritte unternommen werden.

Schadensbegrenzung nach Zwischenfällen

Verschiedene Verhaltensregeln können entscheidend dazu beitragen, erlittene Schäden zu begrenzen und Folgeschäden zu vermeiden. Dazu gehören:

- Beschäftigte, die Opfer oder Zeugen von Gewalt wurden, in den Stunden nach dem Zwischenfall nicht allein lassen.
- Führungskräfte einbeziehen, Anteilnahme zeigen und dem Opfer helfen.
- Dem Opfer sofort und später im Falle von posttraumatischem Stress psychologische Hilfe leisten.
- Das Opfer bei administrativen und rechtlichen Verfahren unterstützen (Berichterstattung, Gerichtsprozess usw.).
- Die anderen Beschäftigten informieren, Gerüchte vermeiden.
- Die Gefährdungsbeurteilung überprüfen und erforderliche zusätzliche Massnahmen treffen.

Die Ermittlung der Zwischenfälle sollte gründlich erfolgen. Dabei darf dem Opfer keine Schuldrolle zugewiesen werden. Die Taten, wozu auch Zwischenfälle psychischer Natur gehören, sind festzuhalten. Die Beurteilung der Zwischenfälle ermöglicht es, vorbeugende Massnahmen einzuleiten oder zu verbessern (vgl. Tabelle 1).

Beispiel einer Checkliste für Verhalten nach Bedrohung, Gewalt oder Überfall

Sich schützen	sofort	Anzeige oder Strafklage	innert 3 Monaten
<ul style="list-style-type: none"> ■ Polizei verständigen ■ Vorgesetzte und Kolleginnen/Kollegen alarmieren 		<p>Sofern Gewaltakt eine strafbare Handlung im Sinne des StGB darstellt, wird das Einreichen einer Anzeige oder Strafklage empfohlen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Von der vorgesetzten Stelle oder vom Opfer können angezeigt werden: 	
<p>Bei Körperverletzung mit medizinischem Versorgungsbedarf</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Medizinische Versorgung/Untersuchung (Sanitätsnotruf 144) ■ Ärztliche Feststellung veranlassen und den ärztlichen Bericht für die Einreichung einer Klage und für die Versicherungserklärung verlangen 	sofort	<p>Strafbare Handlungen im Sinne der Art. 285, 181, 156 oder 122 StGB</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Opfer können in ihrem eigenen Namen wegen strafbaren Handlungen im Sinne der Artikel 180 oder 123 StGB eine Strafklage einreichen ■ Angezeigte strafbare Handlungen gemäss Abs. 1 werden ab ihrer Mitteilung von Amtes wegen verfolgt, strafbare Handlungen im Sinne von Art. 180 oder 123 StGB werden nur auf Anklage hin verfolgt ■ Strafklagen können beim nächstgelegenen Polizeiposten eingereicht werden ■ Bei einer Strafanzeige oder Strafklage muss das Opfer identifizierbar sein, es genügt aber die Angabe der beruflichen Adresse ■ Während der Untersuchung kann sich das Opfer bei Erscheinen vor Gericht und bei der Konfrontation mit dem Angreifer von einem Anwalt begleiten lassen 	
<p>Informieren</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Vorgesetzte/SIBE informieren 	so rasch als möglich		
<p>Psychologische, rechtliche und materielle Unterstützung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Beistand einer OHG-Beratungsstelle verlangen ■ Angebotene Rechtshilfe 	so rasch als möglich		
<p>Unfallversicherungserklärung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Wenn medizinische Vorsorge notwendig war, den Vorfall unbedingt bei der Unfallversicherung des Arbeitgebers melden 	innert 10 Tagen	<p>Anpassung Notfallkonzept</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Banalisierung der Gewaltsituation vermeiden ■ Überprüfung der Sicherheitsmassnahmen ■ Allenfalls Korrektur und Anpassung des Notfallkonzepts 	in den Folgemonaten
<p>Sanktionen ergreifen</p> <p>Bedrohungen oder Gewaltakte dürfen nicht folgenlos bleiben. Im Wissen darum, dass die Beziehung nach dem Gewaltakt in der Regel weitergehen muss, ist in angemessener und den Umständen entsprechender Weise zu verdeutlichen, dass eine Grenze überschritten wurde.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Polizei als Fachorgan beiziehen ■ Ankündigung einer Anzeige oder Einreichung einer Klage 	innert 15 Tagen		



Margot Vanis
Psychologin FSP
SECO, Direktion für Arbeit,
Arbeitsbedingungen,
Grundlagen Arbeit und
Gesundheit, Fachstelle
Arbeits- und Organisations-
psychologie, Zürich



Dr. Wolfgang Kälin
Dozent für Arbeits- und
Organisationspsychologie,
Institut für Psychologie
der Universität Bern, Bern

■ Checklisten zur Stress-Erkennung.

Auf der Internet-Seite www.stressnostress.ch können Mitarbeitende und Führungsverantwortliche eine persönliche Standortbestimmung ihres Stressniveaus vornehmen. Sie erfahren, wo sie im Vergleich mit anderen Erwerbstätigen stehen und welche Faktoren bei ihnen Stress auslösen. Das Ergebnis wird anschaulich mit Ampelbildern ausgewertet. Steht die Ampel auf gelb oder rot, so finden die Betroffenen auf der gleichen Webseite Informationen über Massnahmen zum Abbau von Stress. Eine zweite Checkliste ermöglicht es Führungskräften, Signale und Ursachen von Stress rechtzeitig zu erkennen und entsprechende Massnahmen einzuleiten.

Persönliche Stress-Checkliste für Mitarbeitende

Stress am Arbeitsplatz kostet jährlich Milliardenbeträge. Entsprechend wichtig ist daher die Präventionsarbeit, die im Rahmen des Programms stressnostress.ch geleistet wird (Kasten 1). Seit Beginn der Aufschaltung der Internet-Seite zählt die persönliche Checkliste zu den am meisten genutzten Angeboten von www.stressnostress.ch. Gemessen werden darin die Befindensbeeinträchtigungen, die Ursachen für Stress und die Folgen davon (Kasten 2). Um die persönliche Checkliste noch attraktiver und nützlicher für die Benutzerinnen und Benutzer zu machen, wurde das ursprünglich telefonische Feedback durch ein Online-Feedback ersetzt. Dadurch erhält man nun einen unmittelbaren Einblick in das persönliche Stressniveau.

Weil die Vermutung nahe lag, dass vorwiegend stressbelastete Personen die Online-Checkliste nutzen würden, wurden in der deutschen und französischen Schweiz Erwerbstätige aus verschiede-

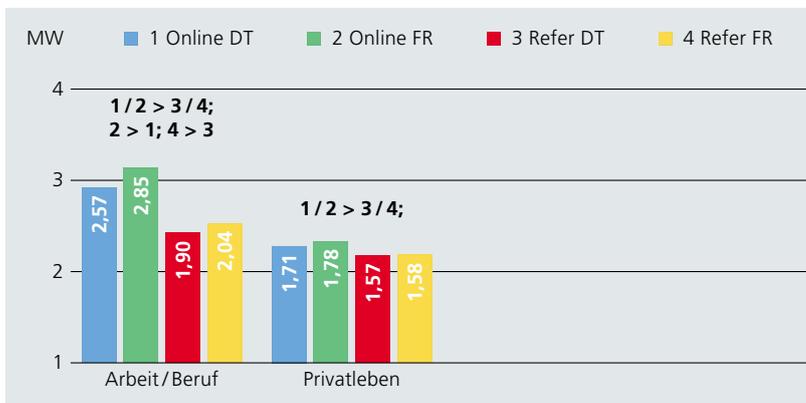


Stress am Arbeitsplatz hat hohe Kostenfolgen.

nen Unternehmen befragt (Referenzstichproben). Diese Werte dienen jetzt als Vergleichsbasis für das Online-Feedback. Die wichtigsten Untersuchungsergebnisse werden im Folgenden kurz vorgestellt.

Zusammensetzung der Stichproben

Die Online Stichprobe (deutsch: 375 Personen; französisch: 125 Personen) setzt sich aus Personen zusammen, die

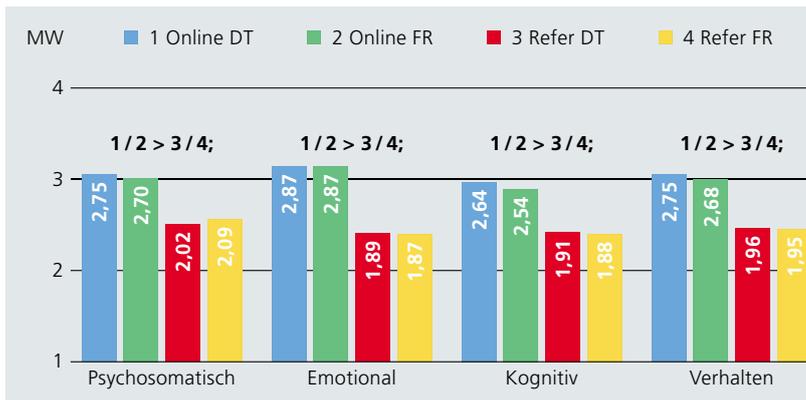


Stress-Ursachen

Aus der Abbildung 1 geht klar hervor, dass die Referenzstichproben (unter Kontrolle von Geschlecht, Alter und Ausbildung) deutlich niedrigere Stress-Ursachen aufweisen als die Online-Stichproben. Dies gilt insbesondere für die arbeitsbedingten Stress-Ursachen, wo die Differenz mehr als 0,6 Skalenpunkte beträgt. Bei den berufsbezogenen Stress-Ursachen zeigen sich darüber hinaus auch regionale Unterschiede. In der Romandie finden sich sowohl in der Online- wie auch in der Referenzstichprobe höhere arbeitsbezogene Stress-Ursachen als in der Deutschschweiz.

MW: Mittelwert

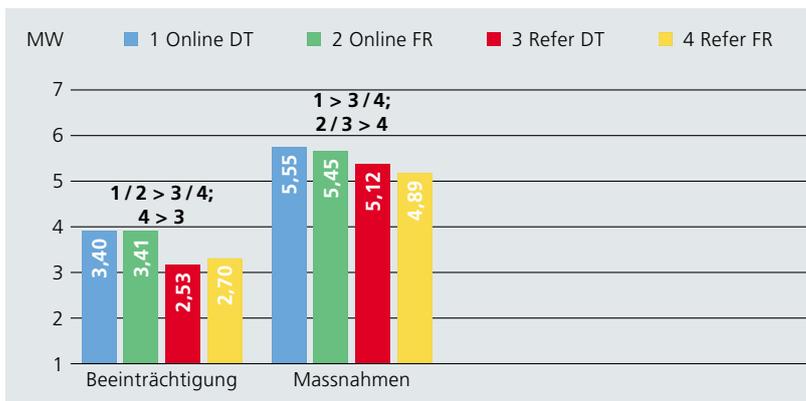
Abbildung 1: Stress-Ursachen: Online versus Referenz.



Befindensbeeinträchtigung

Auch bei den Befindensbeeinträchtigungen sind die Mittelwerte der Online-Stichproben deutlich höher als bei den Referenzstichproben (vgl. Abbildung 2). Die emotionalen Beeinträchtigungen sind bei den Online-Stichproben am höchsten ausgeprägt, während es bei den Referenzstichproben – wenn auch mit deutlich geringeren Mittelwerten – die psychosomatischen Beschwerden sind.

Abbildung 2: Befindensbeeinträchtigung: Online versus Referenz.



Stress-Folgen

Die Teilnehmenden der Referenzstichprobe fühlen sich durch negativen, belastenden Stress weniger betroffen als die Online-Stichproben (vgl. Abbildung 3, Säulenpaar links; Antwortalternative von 1 – 5). Auch die eingeschätzte Wichtigkeit von Massnahmen zum Stressabbau (vgl. Säulenpaar rechts) ist für die Referenzstichproben weniger ausgeprägt als bei den Online-Stichproben. Die französischsprachige Referenzstichprobe weist darüber hinaus höhere Werte bei der Beeinträchtigung auf als die deutschsprachige Referenzstichprobe. Bezüglich der Massnahmen gegen Stress sind die Unterschiede kleiner, aber ebenfalls bedeutsam. Am wichtigsten sind Massnahmen aus der Sicht der deutschsprachigen Online-Teilnehmenden. Am wenigsten wichtig sind sie für die französischsprachige Referenzstichprobe.

Abbildung 3: Beeinträchtigung durch Stress und Massnahmen zum Stressabbau: Online versus Referenz.

die Checkliste direkt auf www.stress-nostress.ch ausgefüllt haben. Die Referenzstichprobe (deutsch: 685 Personen; französisch: 419 Personen) besteht aus in der Schweiz arbeitenden berufstätigen Personen.

Die Geschlechtsverteilung ist relativ ausgeglichen. Die Altersgruppen sind unterschiedlich verteilt über die verschiedenen Stichproben. Personen bis 30 Jahre sind eher etwas übervertreten in den Referenzstichproben.

Auch für die Ausbildung ergeben sich Unterschiede. Höher Ausgebildete sind vor allem in den Online-Stichproben

stärker vertreten und Personen mit Diplommittelschulabschluss oder Matura finden sich doppelt so häufig in den französischsprachigen Stichproben wie in den deutschsprachigen Stichproben

Die häufigsten Ursachen von Stress

Arbeitsbezogene Stress-Ursachen weisen höhere Mittelwerte auf als private. Besonders oft werden dabei folgende arbeitsbezogenen Stress-Ursachen genannt:

- Unterbrechungen der Tätigkeit (1/1/1/1)¹
- eine erdrückende Arbeitsmenge (2/6/2/2)

- ungelöste Spannungen und Konflikte (3/3/4/3)
- mangelndes echtes Feedback (fehlende Anerkennung und mangelnde konstruktive Kritik) (4/2/5/5) sowie
- fehlende Zeit für seriöse Planung und Organisation (5/6/3/4)

¹ Die Zahlen veranschaulichen die Rangreihenfolge der Nennungen innerhalb der einzelnen Stichproben für die Online Stichproben deutsch (1. Zahl) und französisch (2. Zahl) sowie die Referenzstichproben deutsch (3. Zahl) und französisch (4. Zahl)

² Zusammensetzung: siehe oben unter Abschnitt «Zusammensetzung der Stichproben»

³ «Lesebeispiel: $1/2 > 3/4$ heisst: die Mittelwerte der Stichproben 1 und 2 sind signifikant grösser als diejenigen der Stichproben 3 und 4.»

Die häufigsten Befindensbeeinträchtigungen

Emotionale/psychische und psychosomatische Beeinträchtigungen gehören mit zu den höchsten Befindensbeeinträchtigungen, die von den Betroffenen angegeben werden. Bei den psychosomatischen Beschwerden werden am häufigsten eine allgemeine Müdigkeit (bei den Online-Stichproben am stärksten ausgeprägt) sowie Nacken-, Schulter- oder Rückenschmerzen (bei den Referenzstichproben am stärksten ausgeprägt) genannt. Schlafprobleme (3/3/3/4) folgen als drittgrösstes Problem.

Zu den bedeutsamsten emotionalen/psychischen Befindensbeeinträchtigun-

gen gehören eine gereizte Stimmung (2/1/1/1), Schwierigkeiten, nach der Arbeit abschalten zu können (1/3/3/2) sowie überempfindliche Reaktionen (4/3/2/4).

Interessante Unterschiede und Handlungsbedarf

Aus dem Vergleich der Online-Stichproben² mit den Referenzstichproben² ergeben sich interessante Unterschiede. Sie sind in den Abbildungen 1–3 dargestellt. Die Online-Stichproben weisen deutlich höhere Werte für Stress-Ursachen und Befindensbeeinträchtigungen auf. Dies unterstreicht die Bedeutung der Internet-Seite. Ins-

besondere Besucherinnen und Besucher, die die Checkliste ausfüllen, scheinen grösseren Belastungen ausgesetzt zu sein und ein schlechteres Befinden zu haben als die Referenzstichproben.

Von den stark bis sehr stark von Stress betroffenen Personen erachten ungefähr 60 Prozent Massnahmen zum Stressabbau als sehr wichtig. Im Gegensatz dazu gibt es kaum Personen, die dies als unwichtig oder wenig wichtig einschätzen.

Es besteht also grosser Handlungsbedarf im Bereich Stressabbau, und zwar unabhängig davon, ob es sich dabei um die stärker von Stress betroffenen Online-Stichproben oder die Referenzstichproben handelt.

Es bedarf weiterer Anstrengungen, negativem und belastendem Stress entgegenzuwirken. Gesundheitsfördernde Arbeit sollte nicht nur bei den Arbeitenden selbst ein Thema sein. Führungskräfte in Unternehmen sind gefordert, geeignete Massnahmen zu ergreifen, um die negativen Folgen von Stress gezielt zu minimieren.

Checkliste zur Stress-Erkennung für Führungsverantwortliche

Für Vorgesetzte und Führungsverantwortliche ist die Checkliste auf der Internetseite ein nützliches Werkzeug, um die Situation ihrer Mitarbeitenden einzuschätzen sowie Stresssignale und Stressursachen im Führungsbereich zu orten. Die damit eingeholten Informationen sind eine wichtige Grundlage für das Ergreifen geeigneter Massnahmen.

Stresssignale beobachten

Anhand der Checkliste können Führungsverantwortliche eine Reihe von Stresssignalen, die ihnen bei ihren Mitarbeitenden, seien es Einzelpersonen

Führungskräfte sollten Stresssignale frühzeitig erkennen und Massnahmen ergreifen.



oder Gruppen, besonders auffallen, identifizieren. Je häufiger diese Signale vorkommen, desto deutlicher weisen sie auf Stress hin. Aufmerksames Beobachten und der Informationsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und Mitarbeitenden führen zu vertieften Erkenntnissen.

Stressursachen

Stress kann verschiedene Ursachen haben, die zum Teil auch gleichzeitig wirken und sich gegenseitig beeinflussen. Der entsprechende Abschnitt der Checkliste enthält eine Liste mit Faktoren der Arbeit und des Arbeitsumfeldes, die erwiesenermassen Stress bewirken und menschlich und materiell Schaden anrichten können. Verantwortungsvolle Führungskräfte identifizieren mögliche Ursachen für die Stressentstehung und leiten geeignete Massnahmen ein. Dazu gehören vor allem:

■ **Mitarbeitende zur Teilnahme an einem stressnostress.ch-Programm einladen:** Mitarbeitende bearbeiten online die «Persönliche Checkliste» (siehe oben). Diese enthält ebenfalls einen Abschnitt zur Identifikation von Stressursachen. Die Beteiligung an Gesprächen über Stress ist Vertrauenssache. Den Beteiligten dürfen ihre Aus-

sagen nicht zum Nachteil gereichen oder sonst missbräuchlich verwendet werden. Als Personen müssen sie Ernst genommen werden. Eine freiwillige Teilnahme, das Gewährleisten der Anonymität sowie eine sorgfältige Kommunikation, die sicherstellt, dass alle Beteiligten auf dem Laufenden gehalten werden, sind wichtige Erfolgsfaktoren.

■ **Workshops zur Bestandesaufnahme und Erarbeitung von Massnahmen:** Einschätzungen der Mitarbeitenden werden mit der eigenen Beurteilung verglichen. So lassen sich gemeinsam gezielte Massnahmen zum Stressabbau und zur Stressprävention planen und realisieren. Was hat Priorität? Was lässt sich mit wenig Aufwand schnell realisieren? Einfache, rasche Massnahmen sind ebenso wichtig wie komplexe, grössere Aktionen. Mitarbeitende brauchen Unterstützung und Motivation, wenn es darum geht, Schwierigkeiten anzupacken. Wichtig bei all dem ist zu klären, WER WAS WANN WIE macht. Umsetzungshinweise sind auf der stressnostress.ch-Webseite unter den Abschnitten «Massnahmen auf der Ebene der Organisation» und «Individuelle Massnahmen» enthalten.

■ **Wunsch nach Unterstützung:** Die Umsetzung macht möglicherweise Unterstützung erforderlich. Der interne Informationsaustausch mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen ist eine erste Massnahme. Bei Bedarf sind interne oder externe Fachleute bei zu ziehen. Stressnostress.ch stellt in Zusammenarbeit mit der Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen zwei Listen mit Namen und Adressen von qualifizierten Beraterinnen und Beratern mit einem Hochschulabschluss in Psychologie oder Arbeitsmedizin zur Verfügung, welche individuelle oder betriebliche Beratungen anbieten.

Rückschau im Team

Hat es etwas gebracht? Diese und andere Fragen sollten im Team in Form einer Rückschau besprochen werden. Hier zeigt sich, ob die geplanten Massnahmen umgesetzt wurden und den

Persönliche Checkliste: Was wird gemessen

- 1. Befindensbeeinträchtigungen**
 - Psychosomatische Beschwerden (8 Fragen; z.B. «Ich bin generell müde»)
 - Emotionale/psychische Beeinträchtigungen (8 Fragen, z.B. «Ich bin nervös, gereizt»)
 - Kognitive Beeinträchtigungen (4 Fragen; z.B. «Ich bin unkonzentriert»)
 - Verhaltensbezogene Probleme (10 Fragen; z.B. «Ich esse unregelmässig»)
- 2. Stress-Ursachen**
 - Arbeits-/berufsbezogene Stress-Ursachen (16 Fragen; z.B. «Ich habe zu wenig Entscheidungsfreiheit»)
 - Private/generelle Stress-Ursachen (8 Fragen; z.B. «Mich belasten finanzielle Probleme»)
- 3. Stress-Folgen**
 - Betroffenheit durch negativen, belastenden Stress?
 - Auswirkungen deutlicher in Privat- oder Berufsleben?
 - Wichtigkeit von Massnahmen zum Stressabbau?

Soziodemographische Angaben
Geschlecht, Alter (4 Kategorien), Ausbildung (6 Kategorien) und Sprache (dt./fr., ab September 2005 erhoben)

erhofften Erfolg gebracht haben. Rückschlüsse sind manchmal unvermeidbar. Beteiligte sollten sich davon nicht entmutigen, sondern im Gegenteil dazu anspornen lassen, mit weiteren oder verbesserten Massnahmen den Zielen näher zu kommen.

Ausblick

Ab nächstem Jahr wird es stressnostress.ch auch als italienische Version geben. Zusätzlich sollte sich dank einer sanften technischen Renovation die Internet-Seite benutzerfreundlicher präsentieren. Es wird dann zum Beispiel möglich sein, die Schriftgrösse benutzergerecht anzupassen.

Anregungen für die Verbesserung der Webseiten-Gestaltung werden gerne unter folgendem Link entgegen genommen:

<http://www.stressnostress.ch/d/15-userfeedback/feedback-d.php> (deutsch) bzw. <http://www.stressnostress.ch/f/15-userfeedback/feedback-f.php> (französisch).

4,2 Mrd. Franken jährlich kostet der Stress am Arbeitsplatz in der Schweiz (Studie SECO, 2000)

Als eine Antwort auf diese Studie wurde die Internet-Seite www.stressnostress.ch mit umfassender und wissenschaftlich fundierter Information zur Prävention und zum Abbau von Stress realisiert durch:

- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
- Suva, Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
- Gesundheitsförderung Schweiz
- Föderation Schweizer Psychologinnen und Psychologen, FSP
- Schweiz. Gesellschaft für Arbeitsmedizin SGARM
- Schweiz. Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie SGAOP
- ETH Zürich, Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften (früher: Institut für Arbeitspsychologie)
- Universität Bern, Institut für Psychologie



Isabelle Querbach
Arbeitshygienikerin, SECO,
Arbeitsinspektion West,
Lausanne

■ Schwangere Frauen in Tiergeschäften.

Eine Untersuchung des SECO untersucht die Risiken, die sich für schwangere Frauen in Geschäften, die Tiere verkaufen, aus dem Kontakt mit den Tieren ergibt. Da die Tiere aus Zuchten stammen, ist das Risiko, dass sie Krankheiten übertragen, sehr gering. Dennoch gilt: Eine gründliche Hygiene ist nach jedem Kontakt unabdingbar.

Schwangere Frauen bilden eine besonders empfindliche Gruppe von Arbeitnehmern und bedürfen aus diesem Grund eines angemessenen Schutzes. Zur Erinnerung: der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Risikobeurteilung durchzuführen und jeder Frau im gebärfähigen Alter deren Resultate und die sich daraus ableitenden Empfehlungen mitzuteilen. Die Risikobeurteilung ist grundsätzlich durchzuführen, bevor das Unternehmen eine Frau beschäftigt.

Die Untersuchung des SECO

Ausgehend von der Feststellung, dass die Kenntnisse in diesem Bereich lückenhaft sind, griff das SECO die Thematik in einer Untersuchung auf. Dies war erforderlich, da es sich bei Tiergeschäften meist um Kleinunternehmen handelt, die weder in einem Verein noch in einem Fachhandelsverband organisiert sind. Die Frage, wie gross das mit den Tieren verbundene Risiko einer Zoonosenübertragung ist, liess sich nur durch eine Untersuchung beantworten. Das Ziel war die Formulierung von Empfehlungen an schwangere Frauen. Die Besonderheit der Arbeit in Geschäften, welche Tiere verkaufen, liegt im Kontakt mit den Tieren und ihrer Pflege.

Zoonosen

Die Tiere können Träger einer ganzen Reihe von Krankheiten sein, von denen einige auf den Menschen übertragen werden können. Einige Zoonosen sind relativ harmlos. Da ihre Symptome bei



Im Umgang mit Tieren ist Hygiene für schwangere Frauen besonders wichtig.

einer Übertragung auf den Menschen sehr diffus sind, lässt sich die Zahl der Ansteckungen nur schwer beurteilen. Andere Krankheiten hingegen sind für schwangere Frauen gefährlich. Das gilt insbesondere für Listeriose (Maus), Ornithose-Psittakose (Papageien) und Toxoplasmose (Katzen). Die Salmonellose (Feuchtmilch) birgt keine Gefahr einer direkten Schädigung des Fetus, aber ihre Symptome (Durchfall, Fieber, Übelkeit, Erbrechen, Bauchkrämpfe u.a.)

Definition: Zoonosen sind Krankheiten, die vom Tier auf den Menschen übertragen werden können.

können im schlimmsten Fall zum Spontanabort führen. Die von Katzen übertragene Toxoplasmose ist im Zusammenhang mit Tiergeschäften von untergeordneter Bedeutung, da sie ausschliesslich Nagetiere, Fische, Vögel und Reptilien verkaufen.

Listeriose wird durch den Verzehr kontaminierter Nahrungsmittel und in seltenen Fällen durch Geburtsmaterialien übertragen. Da es bei der Untersuchung nicht um das Thema Zucht, sondern ausschliesslich um den Verkauf ging, ist auch diese Krankheit unerheblich. Salmonellose wird leicht in Feuchtmilch wie Aquarien oder Terrarien übertragen.

Mit guter Hygiene lässt sie sich jedoch verhindern. Ornithose-Psittakose wird von Geflügel und Ziervögeln wie Papageien übertragen. Die Übertragung erfolgt durch Einatmen infektiösen Staubs, Aerosolen oder Exkrementen. Sie ist daher die gefährlichste Krankheit.

Die Herkunft der Tiere

Die Einfuhr von Lebewesen unterliegt gesetzlichen Vorschriften, die sogar für grössere Tiergeschäfte zu einschneidend sind. So stammen die in den Schweizer Zoo- und Tiergeschäften verkauften Tiere aus Zuchten meist aus der Region. Nur Fische werden importiert, im Allgemeinen über einen Grossisten, der für ihre Quarantäne und Akklimatisierung sorgt, bevor er sie an die Tiergeschäfte weiter verkauft. Die Fischzuchten sind meist in Asien. Die Tatsache, dass es sich um Zuchttiere handelt, begrenzt die Gefahr der Übertragung von Krankheiten erheblich, und es besteht keine Gefahr der Einfuhr von Tropenkrankheiten.

Die Arbeit mit den Tieren

Bei den Visiten im Rahmen der Untersuchung stellten wir fest, dass die Angestellten stets mit ungeschützten Händen arbeiteten; dies galt sogar für das Säubern der Käfige und dem Umgang mit der Streu. Meist besitzen sie daheim selbst Heimtiere und machen in der Behandlung der Tiere keinen Unterschied. Aus diesem Grund liesse sich die systematische Verwendung von Handschuhen nur schwer durchsetzen. Handschuhe sind aber unbedingt zu tragen, wenn Fischen Medikamente verabreicht werden, denn diese enthalten Formaldehyd. Aus diesen Gründen ist es wichtig, die Hygienemassnahmen nach dem Kontakt mit den Tieren zu verstärken.

Empfehlungen an schwangere Frauen

Der Kontakt mit Vögeln und ihren Exkrementen ist während der Schwan-



Besonders heikel für schwangere Frauen: der Kontakt mit Vögeln und ihren Exkrementen.

gerschaft völlig zu verbieten. Zwar ist die Ornithose-Psittakose selten, doch ihre Folgen sind so gravierend (Spontanabort, Absterben des Fetus, Frühgeburt), dass jedes Risiko vermieden werden muss.

Die Hygiene nach jedem Kontakt mit den Tieren muss einwandfrei sein. Am besten sollte man die Frage mit dem

Tierarzt diskutieren, der die Tiere betreut. Er kann eine geeignete Seife empfehlen und Ratschläge zur korrekten Verwendung und Handreinigung geben. Die allgemeinen Vorschriften bezüglich beschwerlicher und gefährlicher Arbeiten sind natürlich ebenfalls anwendbar (siehe auch: Mutterschutzverordnung).



Urs Kaufmann
Dipl. Ing. ETH, Arbeitshygieniker, Bereich Physik, Team Ergonomie, Suva, Luzern



Dr. Thomas Läubli
Wissenschaftlicher Mitarbeiter, SECO, Ressort Grundlagen Arbeit + Gesundheit, Zürich

Arbeiten ohne Rückenbeschwerden.

Welche Lasten darf ein Mensch heben? Arbeitsärzte und Spezialisten der Suva müssen diese und ähnliche Fragen immer wieder beantworten. Die neuen Richtwerte für physische Belastungen in der Liste «Grenzwerte am Arbeitsplatz 2009» der Suva geben darüber Auskunft. In den kommenden Jahren werden Beschwerden des Bewegungsapparates einen Schwerpunkt in der Arbeitsinspektion bilden.

«Guten Tag. Gibt es eine gesetzliche Richtlinie, welche Last (kg) ein Mensch heben darf? Spielt das Alter dabei eine Rolle? Können Sie mir sagen, wo ich Angaben dazu finde. Danke und freundliche Grüsse»

Derartige Anfragen von Arbeitgebern sind alltäglich. Auch Ehefrauen, die sich um ihre von Rückenschmerzen geplagten Männer sorgen machen, stellen den Spezialisten der Suva ähnliche Fragen. Eine Antwort dazu gibt neu die Liste «Grenzwerte am Arbeitsplatz 2009»¹ der Suva. Im Kapitel 4 «Richtwerte für physische Belastungen» steht:

«Richtwerte für zumutbare Lastgewichte sind 25 kg für Männer und 15 kg für Frauen.

Bei regelmässigem Heben und Tragen ist ab Lastgewichten von 12 kg für Männer und 7 kg für Frauen eine Gefährdungsanalyse vorzunehmen.»

Diese Werte entsprechen den Ausführungen in der Wegleitung zu Artikel 25, Abschnitt Lasten, der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3) und sind auch im Einklang mit internationalen Normen.



Abbildung 1: Maximale Belastung im Verhältnis zur Körperachse.

Andere Faktoren mitberücksichtigen

Diese einfache Antwort reicht jedoch nicht aus, um die Fragen ganzheitlich zu beantworten. Wenn es um die Beurteilung der Gefährdung in Zusammenhang mit Lasten geht, ist das Lastgewicht nur einer von vielen Aspekten, die es zu berücksichtigen gilt. Männern wird mehr zugemutet als Frauen. Ältere Personen sind weniger belastbar und für schwangere Frauen oder Jugendliche gibt es Sonderbestimmungen. Neben diesen personenbezogenen Faktoren kommt es darauf an, wie handlich die Last ist, ob sie in aufrechter Körperhaltung und körpernah gehalten

werden kann. Vor allem interessiert, wie häufig und wie lange Lasten manipuliert werden müssen.

¹ Grenzwerte am Arbeitsplatz 2009, Suva Bestellnummer 1903. Bei geringen Lastgewichten hängt die Rückenbeanspruchung vor allem von der Dauer der Belastung ab. Gesundheitsrisiken können dabei durch genügend lange Arbeitspausen wesentlich reduziert werden. Verursacht die Arbeitsplatzdimensionierung unnatürliche Arbeitshaltungen (=Zwangshaltungen) ist die Dauer der risikolosen Belastbarkeit wesentlich kürzer. Bei grösseren Lastgewichten hängt die Belastung stark vom Hebelarm zum Drehpunkt im Bereich der Lendenwirbelsäule ab. Je weiter weg die Last von Körperzentrum und Hüftbereich liegt, umso grösser ist das Risiko, falls das Gewicht nicht entsprechend kleiner ist. Dieser Sachverhalt wird in Abbildung 1 illustriert.

Es ist deshalb empfehlenswert, alle Tätigkeiten einzeln anzuschauen. Solche, bei denen schwere Lasten von Hand versetzt werden müssen, und auch solche, bei denen mit scheinbar leichten Gewichten, aber sehr häufig, hantiert wird.

Eine erste Gefährdungsanalyse kann selbst durchgeführt werden. Als Hilfsmittel stehen dafür der «Ergotest Heben und Tragen»² oder das «Prüfmittel Gesundheitsrisiken am Bewegungsapparat»³ zur Verfügung.

Falls die Gewichte über 25 kg für Männer bzw. über 15 kg für Frauen liegen, muss in jedem Fall etwas unternommen werden. Die bewährte STOP-Formel hilft dabei, systematisch vorzugehen und den Ausführungen in der Wegleitung zu Art. 25 ArGV 3 zu entsprechen:

- **Strategischer Ansatz:** z.B. mit dem Zulieferer kleinere Verpackungseinheiten vereinbaren.
- **Technische Hilfsmittel zur Verfügung stellen und einsetzen:** Es findet

Werden diese Massnahmen befolgt, dürfen auch grössere Lasten bewegt werden. Wenn Profis beispielsweise ein Klavier transportieren, rekonoszieren sie vorab die Örtlichkeiten. Beim Umzug sind sie mindestens zu dritt. Sie haben alle nötigen technischen Hilfsmittel wie Gurten, Möbelhund etc. dabei und sie wissen genau, wie im Team zu arbeiten ist, damit der Rücken nicht überstrapaziert wird. So bleibt am Abend noch genügend Kraft für etwas Sport übrig. Denn für derartige Arbeit sind meist nur Männer geeignet, die topfit sind.



Richtige Körperhaltung beim Heben.

Ergo-Test Heben und Tragen

Mit vier leicht zu bestimmenden Hauptmerkmalen lässt sich eine Situation vor Ort in wenigen Minuten durch eine Punktebewertung grob beurteilen. Je nach Ergebnis der Punktebewertung sind dann mehr oder weniger dringend Verbesserungsmassnahmen zu ergreifen. Die Höhe der einzelnen Noten der bewerteten Merkmale (Expositionszeit, Lastgewicht, Körperhaltung oder Ausführungsbedingungen) geben bereits erste Anhaltspunkte, bei welchem Merkmal am Wirkungsvollsten ange-setzt wird.

sich fast immer eine Lösung (siehe z.B. unter www.suva.ch/Lieferantenliste Rubrik Ergonomische Arbeits- und Hilfsmittel für Industrie und Gewerbe).

- **Organisatorische Rahmenbedingungen verbessern:** sicherstellen, dass zum Beispiel im Zweier-team gearbeitet wird, oder dass genügend Arbeitsunterbrüche (Regenerationsphasen) möglich sind.

- **Personenorientierte Massnahmen:** «Die Arbeitnehmenden sind über das richtige Heben und Tragen von Lasten anzuleiten» – eine unmissverständliche Forderung aus Absatz 3 Artikel 25 ArGV 3.

Prüfmittel Gesundheitsrisiken am Bewegungsapparat

Mit dem Prüfmittel «Gesundheitsrisiken Bewegungsapparat» kann ermittelt werden, ob in einem Betrieb die gesetzlichen Anforderungen an die Arbeitsplatzgestaltung nach Vorgaben der ArGV 3 bezüglich der Verhütung von arbeitsbedingten Beschwerden im Bewegungsapparat erfüllt sind. Sind die Arbeitsbelastungen zu hoch, sind Präventionsmassnahmen zu ergreifen. Allenfalls ist dazu ein technisches Fachgutachten erforderlich. Das Prüfmittel wurde auf der Grundlage von international bewährten Analyseinstrumenten und in Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten aus dem Bereich Ergonomie, der kantonalen Arbeitsinspektorate und der Suva entwickelt. Zur Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsschutzes kann das Prüfmittel einen wesentlichen Beitrag leisten. Es erlaubt auch eine Bewertung bei repetitiven Arbeiten mit scheinbar geringen Kraftanforderungen, welche bei ungünstigen Körperhaltungen oder Arbeitsbedingungen ebenfalls zu Beschwerden führen können.

² Ergo-Test Heben und Tragen; Suva Bestellnummer. 88190; www.suva.ch/waswo/88190

³ Prüfmittel «Gesundheitsrisiken am Bewegungsapparat» (<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/02297/index.html?lang=de>)

Beschwerden des Bewegungsapparats – Schwerpunkt der Arbeitsinspektion 2010 – 2011

Beschwerden des Bewegungsapparats gehen trotz struktureller Änderungen in der Schweizer Wirtschaft nicht zurück. Rückenprobleme und andere Beschwerden des Bewegungsapparats werden häufig durch die Arbeit verursacht oder verschärft. Ebenso sind Arbeitsfaktoren für eine schnelle Genesung mitbestimmend. Zwei neue Studien im Auftrag des SECO zeigen, dass in der Schweiz, wie auch in anderen Industrieländern, Erkrankungen des Bewegungsapparates und dadurch verursachte Fehlzeiten zunehmen. Zu den häufigsten Ursachen gehören diverse Belastungen bei der Arbeit, insbesondere Heben und Tragen schwerer Lasten, Stress sowie eine mangelhafte Work-Life-Balance. Die dadurch verursachten Kosten für die Betriebe in der Schweiz betragen etwa 3.5 Milliarden Franken pro Jahr.

Für diese betriebliche Kostenrechnungen wurden die Invaliditätsfälle sowie die frühzeitigen Pensionierungen wegen der fehlenden Daten nicht berücksichtigt. Im Jahr 2008 bezogen 51 271 Personen eine IV-Rente wegen muskuloskelettaler Erkrankungen. Etwa ein Drittel dieser IV-Fälle wird auf die berufliche Belastung zurückgeführt. Bei einer konsequenten Durchsetzung des Arbeitsgesetzes könnte vermutlich das Milliardendefizit der Invalidenversicherung wesentlich reduziert werden.

Die Kostenmodellierung aus betrieblicher Sicht zeigt, dass Effizienzverluste bei Erwerbstätigen, die unter ungünstigen Arbeitsverhältnissen arbeiten, wesentlich grösser sind als Verluste durch Arbeitsabwesenheit. Dies gilt sowohl für Erkrankte als auch (vorerst)

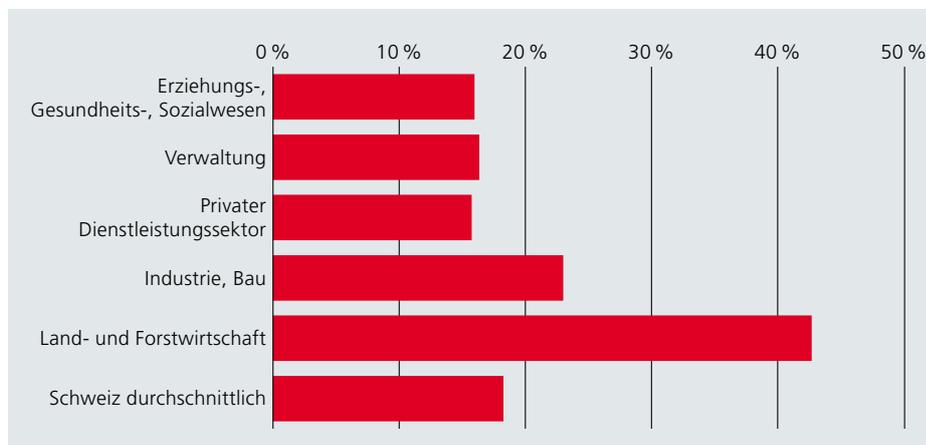


Abbildung 2: Häufigkeit von arbeits-(mit)bedingten Rückenschmerzen in der Erwerbsbevölkerung der Schweiz und für ausgewählte Wirtschaftssektoren.

Quelle: Gezeichnet nach Daten der 4. Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005.

gesunde Erwerbstätige. Ausländische Studien machen deutlich, dass bei solchen Arbeitsplätzen durch den Beizug von Ergonomen eine Produktivitätssteigerung von 5%–40% erreicht werden kann. Auch in der Schweiz kommen solch ungünstige, gesundheitsgefährdende Arbeitsplätze verbreitet vor. Ergonomische Verbesserungen könnten daher Einsparungen von über 5 Milliarden Franken für die ganze Schweiz bringen, dies ausgehend von der konservativen Annahme einer Produktivitätssteigerung von fünf Prozent.

Das SECO lanciert deshalb in Zusammenarbeit mit den kantonalen Arbeitsinspektoraten und der Suva den «Vollzugsschwerpunkt zu Beschwerden am Bewegungsapparat». Damit soll den Vorschriften aus Arbeitsgesetz ArG und Unfallversicherungsgesetz UVG, welche die körperlichen Belastungen betreffen, vermehrt Beachtung verschafft werden.

Jeder Dritte leidet an Rückenschmerzen

Entsprechend der Daten der 4. Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005⁴ geben in der Schweiz 31% der Erwerbstätigen an, dass ihre

Arbeit ihre Gesundheit beeinträchtigt (siehe Abbildung 2). Besonders häufig werden Rückenschmerzen genannt.

Gesundheitsschutz ist eine Aufgabe im Betrieb

Erfolgreicher, wirkungsvoller Gesundheitsschutz setzt voraus, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenwirken. Die Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass sie nicht zu risikoreichen Belastungen zwingen. Beim Heben und Tragen von Lasten, ungeachtet des Gewichts, spielt die Körperhaltung eine wichtige Rolle. Deshalb kommt der Schulung und Anleitung von körperschonenden Arbeitstechniken bei Jugendlichen und betroffenen Mitarbeitenden eine herausragende Bedeutung zu. Nicht zuletzt sind genügend Erholungsphasen einzuplanen, damit die körperliche Belastbarkeit während der Arbeit erhalten bleibt.

⁴ Graf M, Pekruhl U, Korn K, Krieger R, Mücke A und Zölch M: 4. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005 – Ausgewählte Ergebnisse aus Schweizer Perspektive, SECO, Arbeitsbedingungen, Bern, 2007.

Rechtsgrundlagen:

Grenzwerte am Arbeitsplatz 2009, Suva

www.suva.ch > [suvaPro](#) > Arbeitsmedizin > Grenzwerte am Arbeitsplatz

Art. 25 Lasten ArGV 3

www.admin.ch > Gesetzgebung > Systematische Sammlung > Landesrecht > Deckblatt > SR 822.113 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz

Weitere Informationen

und Hilfsmittel siehe unter:

www.suva.ch/Ergonomie
www.arbeitsbedingungen.ch > Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz



Hans Näf
Dipl. El. Ing. HTL-STV,
SECO, Arbeitsinspektion
Ost, Zürich

EKAS Checkliste Arbeitsgruben.

Auf Wunsch kantonaler Arbeitsinspektoren wurde eine EKAS-Checkliste «Arbeitsgruben» durch eine paritätische Arbeitsgruppe neu erarbeitet. Diese Checkliste kann bei der Beurteilung von Arbeitsgruben helfen, stellt aber keinen Anspruch als allumfassendes Beurteilungsmittel der vorwiegend in Lastwagenwerkstätten, Bahn-, Bus- und Tram-Depots vorkommenden Arbeitsgruben dar.

Erarbeitung der Checkliste Arbeitsgruben

Da Arbeitsgruben verschiedene Sicherheitsaspekte betreffen, bestand eine grosse Herausforderung darin, dass möglichst alle Grubenarten abgedeckt werden. Für den Umfang der Checkliste sollten jedoch nicht mehr als 4 Seiten A4 genutzt werden. Dies führte dazu, dass gerade im Bereich Arbeitshygiene, Grubenlüftung, Brand- und Explosionsgefahr lediglich die wichtigsten Sicherheitsaspekte aufgezeigt werden konnten. Beim Teil Explosionsschutz war die Suva, Bereich Chemie mit dem Bereichsleiter Dr. Martin Geschwind eine sehr kompetente Hilfe. Die Arbeitsgruppe dankt an dieser Stelle Herrn Dr. Martin Gschwind für die geleistete Arbeit, speziell zu den Ausführungen Ex-Schutz und Grubenlüftung.

Eine weitere Herausforderung war die Koordination der vielfältigen Betrachtungsweisen und Meinungen der einzelnen Mitglieder der Arbeitsgruppe. Es zeigte sich auch, dass gewisse Standards,

wie z.B. Grubenabdeckungen, Breite von Übergängen, Abschränkungen, je nach Branche, unterschiedlich angewendet werden. Hier galt es einen branchenübergreifenden Konsens zu einheitlichen Sicherheitsstandards für Gruben zu finden.

Hauptgefahren bei Arbeitsgruben

- Stolpern, Ausrutschen,
- Stürzen/Sturz in Gruben
- Ansammeln von schädigenden Dämpfen
- Brand- und Explosionsgefahr (bei falscher Grubenlüftung)
- Anstossen und Kopfverletzungen
- Zwangshaltungen bei falscher Grubennutzung

Gliederung und Gestaltung der Checkliste

- Zugang zur Grube
- Ausstieg und Treppen aus Grube
- Markierungen, Abschränkungen, Abdeckungen

- Arbeiten bei offener Grube
- Lüftung und Beleuchtung der Grube
- Persönliche Schutzausrüstungen
- Organisation, Schulung, menschliches Verhalten

Die Darstellung und Gestaltung der Checkliste reiht sich in die Reihe der gültigen Checklisten der Suva und der EKAS ein. Die 27 Checkpunkte wurden nach diesen Vorlagen gestaltet. Es wurden jedoch erstmals farbige Bilder zum besseren Verständnis gewählt. Insbesondere bei der Bebilderung mit Sicherheitskennzeichen drängte sich die farbige Anpassung auf.

Anwendung der Checkliste

Die Checkliste kann bei der Beurteilung von Arbeitsgruben bezüglich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gute Dienste leisten. Sie deckt vielfältige Aspekte des Arbeitnehmerschutzes ab, ist aber nicht abschliessend. Da Arbeitsgruben bezüglich Form, Grösse, Anwendungsbereich nicht einheitlich sind, kann auch eine Checkliste nicht alles vollumfänglich abdecken. Für Teilbereiche, wie z.B. Explosionsschutz, Arbeitshygiene, Abschränkungen, persönliche Schutzausrüstungen usw. empfiehlt sich, entsprechende Checklisten für vertiefende Abklärungen anzuwenden. Insgesamt ist die Checkliste Arbeitsgrube ein nützliches Hilfsmittel für eine allgemeine Beurteilung von Gruben geworden.

Die Checkliste entstand in Zusammenarbeit zwischen folgenden Partnern:

- Autogewerbeverband, Hansruedi Ruchti
- EKAS, Martina Köllinger
- SECO, Eidg. Arbeitsinspektion, Hans Näf (Vorsitz)
- SBB Zentrale Sicherheit, Beat Winterberger
- Suva Arbeitssicherheit Luzern, Xaver Bühlmann
- VBS, Logistikbasis der Armee, Paul Keller
- 2 Vertreter kantonaler Arbeitsinspektoren:
 - Charles Z'Graggen, Kanton Uri
 - René Schraner, Kanton Zürich



Bestellnummer EKAS 6806.d

■ Neue Informationsmittel der Suva.

Tipps aus der Schweiz überzeugen auch in Brüssel

Der Prospekt «Arbeiten am Bildschirm, 10 Tipps für Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden» ist aktualisiert und neu aufgelegt worden. Er hat wenig Text und aussagekräftige Bilder. Obwohl der Prospekt aus dem Nicht-EU-Staat Schweiz kommt, hat er auch in Brüssel überzeugt: Die französische und englische Version wird seit Kurzem in der EU eingesetzt, zur Sensibilisierung der Abgeordneten, ihrer Assistenten und weiterer Personen.

Arbeiten am Bildschirm, 10 Tipps für Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden, 12 Seiten (105x210 mm), Bestell-Nr. 84021.d



Bestell-Nr. 84021.d

Gute Tunnelluft – ein Recht für alle

Schadstoffe im Tunnelbau führen zu Erkrankungen, die im schlimmsten Fall tödliche Folgen haben. Eine gute Information und Fachwissen auf allen Stufen sind deshalb unerlässlich. Für die Instruktion der Tunnelbauer steht den Verantwortlichen nun eine Unterrichtseinheit im PDF-Format zur Verfügung. Sie wurde gemeinsam erarbeitet von der Suva, dem SECO, dem Interkantonalen Verband für Arbeitsschutz IVA, dem Fachverband Infra sowie den Gewerkschaften Syna und Unia.

Ergänzt wird das elektronische Schulungsinstrument durch eine Broschüre zum Abgeben an die Arbeitnehmenden vor oder nach der Instruktion. Sie vermittelt das notwendige Fachwissen und sagt, was die Arbeitnehmenden selbst zu einer guten Tunnelluft beitragen können.

- *Gute Tunnelluft – ein Recht für alle. Fachwissen für die Arbeitnehmenden. Unterrichtseinheit unter www.suva.ch/tunnelluft.*
- *Broschüre: Gute Tunnelluft – ein Recht für alle. Fachwissen für die Arbeitnehmenden. 24 Seiten A5, Bestell-Nr. 88232.d*



Bestell-Nr. 88232.d

Schimmelpilzsanierungen. Sind die Mitarbeitenden wirksam geschützt?

Wer Schimmelpilzsanierungen ausführt, ist gesundheitlichen Gefährdungen ausgesetzt. Typische Erkrankungen sind Reizerscheinungen der Haut und der Augen sowie Allergien und fieberhafte Allgemeinerkrankungen. Wie kann man sich dagegen schützen? Die neue Publikation richtet sich an Arbeitgeber, Vorgesetzte, Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit. Sie beschreibt die biologischen und chemischen Gefahren bei Schimmelpilz-Sanierungsarbeiten und enthält eine Handlungsanleitung.

Schimmelpilzsanierungen in Innenräumen. Sind Ihre Mitarbeitenden wirksam geschützt?, 20 Seiten A4, Bestell-Nr. 44081.d



Bestell-Nr. 44081.d

Damit Gebäude und Menschen nicht zu Schaden kommen

Gebäudeeigentümer sind daran interessiert, ihre Gebäude vor Schäden zu schützen und die Bausubstanz zu erhalten – durch eine regelmässige Kontrolle, Reinigung und Instandhaltung der Fassaden, Fenster und Dächer. An die Instandhaltung muss schon bei der Planung gedacht werden. Neben einer zweckmässigen baulichen Gestaltung braucht es geeignete feste Einrichtungen oder mobile Geräte sowie ein Instandhaltungskonzept. Die überarbeitete Informationsschrift zeigt Planern und Bauherren, welche Möglichkeiten es gibt, um sowohl bei neuen als auch bei bestehenden Gebäuden eine rationelle und sichere Instandhaltung zu gewährleisten.

*So verhindern Sie, dass Gebäude und Menschen zu Schaden kommen.
Einrichtungen für das Reinigen und Instandhalten von Fenstern, Fassaden und Dächern.
Informationsschrift (vollständige Überarbeitung), 20 Seiten A4, Bestell-Nr. 44033.d*



Bestell-Nr. 44033.d

«Unterschätze nie die Gefahren bei der Waldarbeit.»

Im August 2009 hat die Suva die Kampagne «Risikoverhalten Forst» lanciert – mit klaren Zielen: Die Schwere der Berufsunfälle in den Forstbetrieben soll wesentlich vermindert und die Häufigkeit um 25 Prozent gesenkt werden. Lernende sollen nicht häufiger verunfallen als ihre älteren Kollegen. In diesem Zusammenhang sind verschiedene gedruckte, elektronische und audiovisuelle Infomittel neu erschienen.

■ Verhaltensregeln für Fällarbeiten

Das Fällen von Bäumen ist Unfallsschwerpunkt Nummer eins. Es braucht Wissen, Können und Erfahrung, um die Gefahren zu erkennen und zu bewältigen. Selbst erfahrene Profis sind vor Unfällen nicht gefeit. Umso wichtiger ist es, sich die Sicherheitsregeln immer wieder in Erinnerung zu rufen. Neben einem Faltprospekt mit den 10 wichtigsten Verhaltensregeln steht den Verantwortlichen in den Forstbetrieben und den Ausbildnern ein Kurzfilm zur Verfügung. Er thematisiert vor allem den sicheren Rückzugsort nach dem Zu-Fall-Bringen des Baums – einen Schwerpunkt der Kampagne.



Bestell-Nr. 84034.d

- *Die 10 wichtigsten Verhaltensregeln für Fällarbeiten. Unterschätze nie die Gefahren bei der Waldarbeit. Faltprospekt, 8 Seiten, Bestell-Nr. 84034.d*
- *Der Rückzugsort – meine Lebensversicherung, Film, Dauer: 6 Minuten, Bestell-Nr. DVD 369.d/f/j*

■ Hilfsmittel für Berufsbildner und Lernende

Ein wichtiges neues Hilfsmittel ist der sogenannte FALTI. Er ermöglicht eine systematische Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsvorbereitung. Durch den konsequenten Einsatz des FALTI im Ausbildungsprozess soll sich der Lernende ein systematisches Vorgehen für risikoreiche Arbeiten aneignen. Der FALTI wurde in Zusammenarbeit mit Ausbildnern aus der Forstwirtschaft entwickelt. Auskunft über Hintergründe und Einsatz des Hilfsmittels gibt eine Anleitung im Internet.



Bestell-Nr. 88234.d

- *FALTI – ein Hilfsmittel zur Gefährdungsbeurteilung in der Grundausbildung für Forstwarte und Forstwartinnen EFZ, Lehrmittel, 2 Seiten (120x85 mm), Bestell-Nr. 88234.d*
- *Anleitung zum FALTI, 1 Seite A4, nur Download möglich unter www.suva.ch/waswo/88235*

Hinweise auf weitere Informations- und Einsatzmittel zum Thema finden Sie auf der Kampagnen-Website www.suva.ch/risikoverhalten-forst.

Neue Checklisten

Für die Gefahrenermittlung und Massnahmenplanung in den Betrieben sind folgende Checklisten neu erschienen:

- *Musikhören am Arbeitsplatz,*
Bestell-Nr. 67121.d
- *Umgang mit Mikroorganismen,*
Bestell-Nr. 67149.d
- *Technische Lärmschutzmassnahmen,*
Bestell-Nr. 67171.d



Bestell-Nr. 67121.d



Bestell-Nr. 67149.d



Bestell-Nr. 67171.d

Sie können diese Checklisten bei der Suva bestellen oder übers Internet ausdrucken (www.suva.ch/checklisten). Im Internet finden Sie auch eine Übersicht über die bisher erschienenen Checklisten der Suva.

Neu im Internet

■ *Kursprogramm Gesundheitsschutz 2010*

Im «Kursprogramm Gesundheitsschutz» der Suva finden Sie ein vielfältiges Angebot an Lehrgängen und Fachkursen. Es richtet sich an Personen, die in den Unternehmen Einfluss auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz haben. Im Programm sind unter anderem auch Angaben über die EKAS-Lehrgänge «Sicherheitsfachleute» und «Sicherheitsingenieure» zu finden.

www.suva.ch/kurse



■ *«Wie bitte?» – Unterrichtspaket zu Lärm und Hörschäden*

Junge Menschen setzen sich oft viel zu hohen Lärmpegeln aus – zum Beispiel beim Arbeiten ohne Gehörschutz oder beim Musikhören über Kopfhörer. Mit dem neuen Unterrichtspaket «Wie bitte?» im Internet will die Suva die Jugendlichen für diese Gefahren am Arbeitsplatz und in der Freizeit sensibilisieren. «Wie bitte?» wurde für Schülerinnen und Schüler von Berufs- und Mittelschulen entwickelt. Es besteht aus folgenden Elementen: PowerPoint-Präsentation, Hintergrundinformationen für Lehrkräfte, Antworten auf häufig gestellte Fragen, Vertiefungsaufgaben für Lernende (vier verschiedene Schwierigkeitsgrade), Ein- und Ausstiegstest.

www.suva.ch/wie-bitte



■ *Risikoverhalten Forst*

Im August 2009 hat die Suva die Kampagne «Risikoverhalten Forst» lanciert (siehe Beitrag oben). Informationen zur Kampagne finden Sie unter www.suva.ch/risikoverhalten-forst.



Kleinplakate für den Aushang in den Betrieben

- *Besser von Unfallerfahrungen der Kollegen profitieren als von ihrem Blut. Format A4, Bestell-Nr. 55270.d*
- *Outdoor-Berufe haben ein gemeinsames Risiko: zu viel Sonne. Format A4, Bestell-Nr. 55272.d*
- *Nur Musik hören, wenn keine Gefahr besteht. Format A4, Bestell-Nr. 55274.d*



Bestell-Nr. 55270.d



Bestell-Nr. 55272.d



Bestell-Nr. 55274.d

Wieder auf dem neusten Stand

- *Wer sagt 10 x Ja? Sicherheitstipps für Leitern-Profis, Faltprospekt, 12 Seiten, Bestell-Nr. 84004.d*
- *Musik und Hörschäden, Informationsschrift, 20 Seiten A4, Bestell-Nr. 84001.d*



Bestell-Nr. 84004.d



Bestell-Nr. 84001.d

Bestelladresse

Die erwähnten Informationsmittel erhalten Sie bei der Suva, Kundendienst, Postfach, 6002 Luzern
Telefon 041 419 58 51, Fax 041 419 59 17

Download oder Onlinebestellung: www.suva.ch/waswo

*Robert Hartmann, Redaktor
Suva, Unternehmenskommunikation, Luzern*



André Sudan
Sicherheitsingenieur,
EKAS Geschäftsstelle

■ Projekt «Vision 250 Leben» «Unfälle verhüten, Leben retten».



Daniel Stuber
Kommunikationsberater,
EKAS Geschäftsstelle

Sauthier (Seco Lausanne) und Erwin Buchs (EKAS Freiburg) zusammensetzt.

Das Projekt

Das Projekt beinhaltet die Realisierung konkreter Aktionen in Zusammenarbeit mit den Branchenorganisationen und den spezialisierten Organisationen. Die von den Organisationen durchgeführten wirkungsvollen Aktivitäten sollen durch zusätzliche Aktionen aus dem Projekt «Vision 250 Leben» ergänzt werden. Die Zusammenarbeit kann finanzieller, logistischer oder kommunikationsbezogener Art sein. Die Risikobranchen werden einerseits empirisch, andererseits auf der Grundlage verschiedenster Indikatoren, wie Unfallanalysen, Statistiken und Erfahrungen von Spezialisten, die bereits in den entsprechenden Bereichen tätig sind, gezielt erfasst. Dieses Projekt muss für all unsere Partner und für sämtliche Personen, die mehr oder weniger vom Thema Arbeitssicherheit betroffen sind, sichtbar und verfügbar sein. Es ist wichtig, dass sich aus dieser Vision mit der Zeit eine bekannte und nachhaltige Informationssammlung und Quelle nützlicher und interessanter Instrumente entwickelt.

Die Aktionen

Folgende Ziele werden verfolgt: die Konsequenzen aus den Erfahrungen mit schweren Unfällen ziehen, die Risikobewertung und das Risikoverhalten verbessern, den Vollzug mit Ausrichtung auf Arbeitsplätze mit hohem Risiko verstärken, an die Eigenverantwortung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern appellieren und die Ausbildung auf dem Gebiet der Sicherheit fördern. Die Palette möglicher Aktionen ist ausserordentlich breit (Abb. 1). So kann beispielsweise eine zielgerichtete, auf eine einzige Berufssparte oder Aktivität ausgerichtete Aktion in Betracht gezogen werden. Innerhalb der Verkettung von Ursachen, die zu einem Unfall führen können, betrifft eine solche Aktion eher eine einzige oder nur wenige Ursachen. Es handelt sich hierbei um eine punktuelle Aktion im vorwiegend technischen oder organisatorischen Bereich. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit für bedeutend umfassendere Aktionen, die sich an das Bewusstsein, die Eigenverantwortung, die Erziehung und die Ausbildung richten. Es handelt sich hierbei um einen mittel- bis langfristigen Einsatz. Bei den Jüngeren bedeutet dies, auf dem Gebiet

Die Hintergründe dieses Projekts

Bis zum Jahr 2015 sollen mit der Realisierung des Projekts «Vision 250 Leben» 250 Berufsunfälle mit tödlichem Ausgang und ebenso viele schwere Invaliditätsfälle vermieden werden. Um dieses Ziel zu erreichen, muss die Anzahl schwerer Unfälle halbiert werden, das heisst, ab 2015 dürfen sich nicht mehr als 35 tödliche Unfälle pro Jahr ereignen. Diese Vorgaben entsprechen der derzeitigen Strategie der Europäischen Union zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Die EKAS hat die Vollzugsorgane mit der Realisierung dieser Vision beauftragt.

Die Organisation

Die Suva realisiert die Vision in denjenigen Branchen, die in ihrem Zuständigkeitsbereich liegen. Das SECO und die kantonalen Vollzugsbehörden des Arbeitsgesetzes haben die EKAS mit der Umsetzung des Projekts in ihren eigenen Bereichen beauftragt. In der EKAS-Geschäftsstelle sind deshalb seit dem 1. Juni André Sudan, Sicherheitsingenieur, und Daniel Stuber, Kommunikationsleiter, tätig. Ausserdem wurde eine Begleitgruppe ins Leben gerufen, die von Christoph Iseli (kantonales Arbeitsinspektorat Freiburg) präsiert wird und sich aus Peter Meier (kantonales Arbeitsinspektorat Zürich), Fabrice

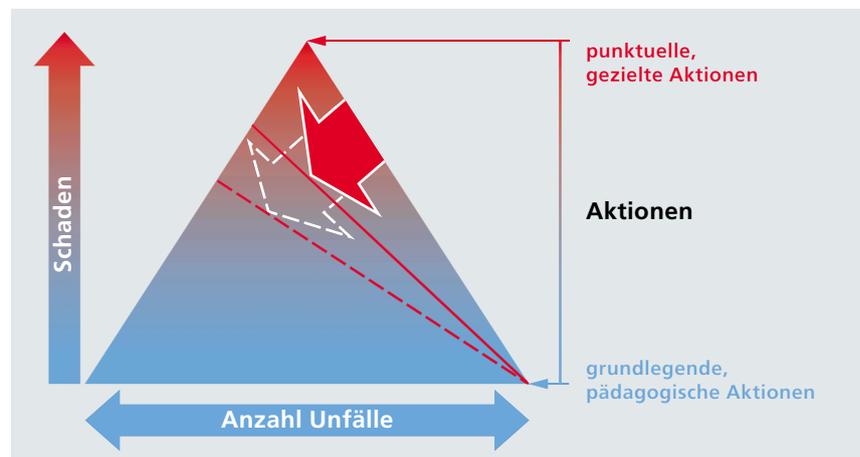


Fig.1 Mögliche Aktionen.

Zwei neue Mitarbeiter bei der EKAS-Geschäftsstelle für das Projekt «Vision 250 Leben»

Anfang Juni 2009 haben André Sudan und Daniel Stuber ihre Tätigkeit für die Umsetzung des Projektes «Vision 250 Leben» aufgenommen.

André Sudan ist Sicherheitsingenieur und seit dem 1. Juni 2009 im Projekt «Vision 250 Leben» der EKAS tätig, wo er für denjenigen Projektbereich zuständig ist, der unter die Verantwortung der Kantone und des SECO fällt. Er wohnt in Villars-sur-Glâne, ist verheiratet und Vater von vier Kindern.

Der 1957 in Freiburg geborene Elektroingenieur FHS mit Greyerzer Wurzeln bildete sich als Wirtschaftsingenieur weiter, erlangte das eidgenössische Diplom als Berufsausbildner und absolvierte schliesslich erfolgreich den EKAS-Lehrgang zum Sicherheitsingenieur.

Verschiedene Tätigkeiten in den Bereichen Projektentwicklung, Ausbildung und Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in einem grossen Freiburger Unternehmen prägen seinen beruflichen Werdegang.

Daniel Stuber (39) ist Kommunikationsleiter und arbeitet seit Juni 2009 bei der EKAS als Kommunikationsberater für das Projekt «Vision 250 Leben». Er lebt in Biel in einem zweisprachigen Umfeld, ist verheiratet und Vater zweier Kinder.

Nach seiner kaufmännischen Grundausbildung in einer Versicherung arbeitete er mehrere Jahre in Genf. In verschiedenen Unternehmen der Uhren- und Luxusgüterindustrie spezialisierte er sich auf Marketing-Kommunikation und Sponsoring.

Anschliessend war er bei der Schweizerischen Post hauptsächlich für den Markenaufbau und für die Marketing-Kommunikation des «PostShops» zuständig.

Im Zeitraum 2007–2008 bot sich ihm die Gelegenheit, aktiv im Umfeld der grössten je in der Schweiz organisierten Veranstaltung, der EURO UEFA 2008™, mitzuarbeiten. Zu seinem Verantwortungsbereich gehörten insbesondere die Konzeption und Umsetzung der Marketing-, Sponsoring- und Kommunikationskonzepte. Parallel dazu liess er sich am Schweizerischen Ausbildungszentrum für Marketing, Werbung und Kommunikation SAWI in Zürich zum Kommunikationsleiter ausbilden.

der Sicherheit wertvolle Überlegungen anzuregen und gute Gewohnheiten zu fördern. Bei älteren Arbeitnehmern geht es um die Infragestellung und das Aufgeben «schlechter» Gewohnheiten, um diese durch ein sichereres Verhalten abzulösen. Solche Aktionen betreffen vorwiegend den persönlichen Bereich. Die Vielfalt und die Komplementarität mehrerer Aktionen sollen eine optimale Wirkung gewährleisten. Das Ziel besteht in der Veränderung der Grafik in Richtung des roten Pfeils. Dies führt über eine Verminderung der Anzahl Unfälle und Schadenfälle, deren schwerste Form die Unfälle mit tödlichem Ausgang sind, die durch die Spitze des Dreiecks dargestellt werden.

Die Realisierung

Erste Aktionen starten bereits im vierten Quartal 2009, weitere werden bis zur Beendigung des Projekts in zunehmender Anzahl folgen.

Nationale Tagung für betriebliche Gesundheitsförderung 2010, Donnerstag, 2. September 2010 Universität Freiburg

«BGM – was sichert den Erfolg?»

Ziele der Tagung

BGM – was sichert den Erfolg?

Im Fokus dieser Tagung sind Faktoren, die entscheidend dafür sind, dass Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in der Gesamtorganisation Wurzeln schlägt und fruchtbar wird. Die Integration in zentrale Abläufe und Strukturen der Gesamtorganisation, eine sorgfältige Kommunikation, eine umsichtige und partizipative Planung, Kennzahlen für die Evaluierung des Erfolgs aber auch schnell erlebbare Erfolge sind wichtige Punkte. Kurz gesagt – eine bewusste und aktive Prozessgestaltung sichert den Erfolg.

Diese Tagung soll Denkanstösse und Antworten zu den folgenden Fragen liefern:

- **Motivation zur Gesundheitsförderung:** Welche Möglichkeiten haben die verschiedenen Akteure im Betrieb, einen BGF-Prozess zu initiieren und zu steuern?
- **Projekte sicher umsetzen:** Wie kann BGF in Management- und andere Systeme eingebettet werden (ASA-System, Balanced Score Card, Management-Systeme, ...)?
- **Externe Unterstützung nutzen:** Welche Rolle spielen externe Experten in diesem Prozess? Welchen Mehrwert bringt welche berufliche Qualifikation?

- **Prozesse erfolgreich planen:** Vom Sichern der Unterstützung von oben, von unten und von nebenan bis zur Evaluation
- **Grösse erfolgreich nutzen:** Welche speziellen Erfordernisse gelten in diesem Zusammenhang für einen Kleinbetrieb bzw. für einen mittelgrossen oder grossen Betrieb?
- **Standards etablieren:** Qualitätskriterien als Schweizer Standards
- **Return on Investment:** Den Nutzen zeigen, Kennzahlen für die Evaluierung bereit stellen.

Zielpublikum

- Führungskräfte und Personalfachleute
- Gesundheitsbeauftragte in Unternehmen, Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit
- Vertreterinnen und Vertreter von öffentlichen Institutionen
- EntscheidungsträgerInnen in Politik, Wirtschaft und Verwaltung.

Ab Februar 2010: News zur Tagung

Programm, Anmeldung und aktuelle Informationen zur Tagung unter www.gesundheitsfoerderung.ch/tagung. (Online-Anmeldung ist möglich).



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

■ Menschen, Zahlen und Fakten.

Das Wesentliche aus den EKAS-Sitzungen

Was ist die EKAS? – Eine Kurzdefinition

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit, abgekürzt EKAS, ist eine ständige ausserparlamentarische Kommission des Bundes im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Sie ist die Zentralstelle für die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten in der Schweiz. Ihre Rechte und Pflichten werden im Unfallversicherungsgesetz (UVG) und in der Verordnung über die Unfallverhütung (VUV) definiert. Sie erlässt Richtlinien, setzt sich für die einheitliche Anwendung der Sicherheitsvorschriften in den Betrieben und die koordinierte Verteilung finanzieller Mittel ein. Weiter sorgt sie im Sinne einer Drehscheibe für eine partnerschaftliche, effiziente Zusammenarbeit mit den Durchführungsorganen, d.h. den kantonalen Arbeitsinspektoraten, dem SECO, der Suva sowie den Fachorganisationen. Die EKAS nimmt wichtige Informations-, Aus- und Weiterbildungsaufgaben wahr und führt gesamtschweizerische oder regionale Programme zur Förderung der Arbeitssicherheit durch. Die Beschlüsse der EKAS sind für die Versicherer und die Durchführungsorgane verbindlich.

Weitere Partner der EKAS sind das Bundesamt für Gesundheit (BAG), der Schweizerische Versicherungsverband (SVV) und der Branchenverband der schweizerischen Krankenversicherer santésuisse.

Die Kommission der EKAS setzt sich aus Vertretern der Versicherer, der Durchführungsorgane, Delegierten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie einem Vertreter des Bundesamtes für Gesundheit zusammen. Den Vorsitz hat die Suva. Die EKAS-Geschäftsstelle ist in Luzern angesiedelt.

Weitere Informationen unter: www.ekas.ch

Personelles

■ Vize-Präsident der EKAS verstorben

Der Vize-Präsident der EKAS, Marc-André Tudisco, wurde am 2. Oktober 2009 infolge eines tragischen Autounfalls unerwartet aus dem Leben gerissen (siehe Seite 3).

- Der Bundesrat hat am 7. Juli 2009 vom Rücktritt von Giuseppe Valaulta per Ende September 2009 als Mitglied der EKAS Kenntnis genommen und seinen Einsatz verdankt. Neu wurde als Vertreter des SECO **Pascal Richoz**, lic. phil., Chef des Leistungsbereichs Arbeitsbedingungen, für den Rest der laufenden Amtsperiode gewählt.



- Die EKAS hat am 10. Juli 2009 als Ersatzmitglied der Vertreter der Suva **Dr. Martin Gschwind** (Suva, Chef der Abteilung Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) gewählt.



Beiden herzliche Gratulation!

Sachgeschäfte

Die EKAS hat an ihren Sitzungen vom 10. Juli in Diessenhofen und 15. Oktober 2009 in Luzern unter anderem:

- Von den in der Projektgruppe «Berufsunfallprävention im Personalverleih» entwickelten Hilfsmitteln inkl. Persönlicher Sicherheitspass (EKAS 6060.d) sowie der Pilotstudie der SSUV «Unfallrisiken und Schadenverlauf im Personalverleih» Kenntnis genommen. Diese Studie zeigt auf, dass die Präventionsbemühungen bei den temporären Arbeitskräften auf dem richtigen Weg sind.
- Sich für den Neubau der EKAS-Vollzugsdatenbank nach Art. 69a VUV entschieden und eine Vorstudie in Auftrag gegeben.
- Von der Sonderrechnung 2008 der Suva über die Verwendung des Prämienzuschlags für die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten im zustimmenden Sinne Kenntnis genommen.
- Von den Informationen des Finanzausschusses über die finanzielle Situation der EKAS im Hinblick auf die mittelfristige Planung für die Jahre 2010 – 2013 Kenntnis genommen.
- Das Rahmenbudget für das Jahr 2010 behandelt.
- Das Programm der Arbeitstagung 2009 verabschiedet.
- Die EKAS-Kommunikationsstrategie 2010+ zur Kenntnis genommen, beraten und das weitere Vorgehen eingeleitet.

Im Übrigen hat die EKAS folgende Geschäfte zur Kenntnis genommen:

- Bericht der Suva über die EKAS-Lehrgänge im Jahre 2008
- Stand der Arbeiten des Projekts VVO 2010 (Verordnungs- und Vollzugsoptimierung ArG/UVG), welches zum Ziel hat, Doppelspurigkeiten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu erheben und abzubauen
- neuer Standort der EKAS-Geschäftsstelle in Luzern am Alpenquai 28 (Die Postadresse bleibt unverändert, siehe Impressum Seite 2).



**Gefahren am Arbeitsplatz
können kräftig zuschnappen.**

Jeder Unfall am Arbeitsplatz ist einer zuviel. Denn er verursacht Leid und kostet den Arbeitgeber rund CHF 600.– pro Tag. Wie Sie mit einfachen Massnahmen vorbeugen, erfahren Sie unter www.ekas.ch.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Eidgenössische Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit EKAS**