

Witteilungsbblatt

der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit

Nr. 57, Juni 2004

Das neue Sicherheitsprogramm der EKAS heisst «ASA Inside»!

3

Neues Krankheitsverständnis tut Not

8

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: ohne Motivation geht nichts

12



EKAS

Eidgenössische
Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit

Wie steht es eigentlich um die ASA-Umsetzung? Nun, das Spektrum könnte breiter nicht sein. Es reicht von «Auftrag erfüllt» über «auf gutem Weg» bis hin zu «besteht noch Handlungsbedarf». Das neue Sicherheitsprogramm der EKAS hat denn auch zum Ziel, die ASA-Umsetzung voranzutreiben – auf dass sich schon bald viele Betriebe stolz zu den «ASA Insidern» zählen können. Was es damit auf sich hat, lesen Sie gleich unten.

Ein breites Spektrum ...

Nicht nur bei der ASA-Umsetzung gibt es eine grosse Bandbreite, sondern auch bei den Artikeln dieses Mitteilungsblattes. Jeder Beitrag beleuchtet einen wichtigen Aspekt des facettenreichen Themas «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz».

Eine Aussage ist trotz aller Vielschichtigkeit in praktisch jedem Artikel enthalten: Das Wohlergehen des Menschen am Arbeitsplatz – und damit verbunden auch in der übrigen Zeit – ist von vielen Faktoren abhängig.

Wo konnten echte Fortschritte erzielt werden, wo öffnen sich neue Felder? Auch auf diese Fragen finden sich in der aktuellen Ausgabe des Mitteilungsblattes interessante Antworten.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine anregende Lektüre und nicht zuletzt auch persönliches Wohlergehen!

Die Redaktion





Anton Guggi
Geschäftsführer
EKAS, Luzern

Ein Raunen geht durch die Welt der Arbeitssicherheit: Die EKAS plant ein neues Sicherheitsprogramm ... Seit dem Inkrafttreten des UVG vor nunmehr 20 Jahren hat die EKAS drei Sicherheitsprogramme lanciert. Dem ersten Programm «Leitern» folgten die Programme «Lueg uf e Wäg» und «Hirne bim Lüpfe». Nun steht die erste Etappe des vierten Programms in der Realisierungsphase.

Das neue Sicherheitsprogramm der EKAS heisst «ASA Inside»!

Die Sache hört sich kompliziert an, ist aber einfach: Was kann die EKAS – was können die Durchführungsorgane – in der jetzigen Zeit anderes tun als die Umsetzung der ASA-Thematik voranzutreiben? Eben. Und so ist denn auch das vierte Sipro diesem Ziel gewidmet.

Unterschiedliche Vorgehensweise

Schon lange ging die EKAS mit ihrem neuesten Sicherheitsprogramm schwanger. Seit dem 1. Januar 2000, dem Tag, an welchem alle betroffenen Unternehmungen die Vorschriften über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit umgesetzt haben mussten, gelangten unterschiedliche Signale nach Luzern. Es gab Betriebe, die freudig meldeten, sie seien so weit und man möge kommen und die Arbeit begutachten. Andere erkundigten sich vorsichtig, was denn nun mit ihnen geschehen würde; sie kämen da nicht draus und hätten noch nichts gemacht. Und wieder andere riefen an und fragten ganz einfach um Rat. Eine Sonderstellung im ganzen Umsetzungsprozess nehmen die **Branchenlösungen** ein. Es gibt mittlerweile deren 76 (und dazu kommen noch je 13 Betriebsgruppenlösungen und Modelllösungen). Von dieser Möglichkeit einer erleichterten, weil rationellen Umsetzung hat sich die EKAS viel versprochen.

Diese Hoffnungen wurden nur zum Teil erfüllt. Manchen Betrieben scheinen auch diese kollektiven und auf die Branche zugeschnittenen Umsetzungsanfragen noch zu kompliziert zu sein.

Noch bleibt einiges zu tun

Aufgrund der Signale aus der Praxis (Rückmeldungen der Durchführungsorgane, der Trägerschaften von Branchenlösungen und der Betriebe) hat sich die EKAS entschlossen, das nächste Sicherheitsprogramm der Förderung der ASA-Umsetzung zu widmen, und zwar in mehreren Stossrichtungen. Es sollen alle Betriebe, die bisher noch nichts gemacht haben, erfasst und erstens ein weiteres Mal informiert und zweitens unter einen gewissen Druck gesetzt werden. Dabei sollen Betriebe, die einer Branche angehören, welche über eine Branchenlösung verfügt, speziell zu dieser geführt werden.



Gleichzeitig werden die Trägerschaften der Branchenlösungen mit verschiedenen Hilfsmitteln unterstützt und ausgerüstet. Für innovative Vorschläge können die Trägerschaften mit finanzieller Unterstützung der Eigenleistungen durch die EKAS rechnen. Betriebe von Branchen, ohne Branchenlösung, werden speziell angesprochen. Die regionalen und lokalen Gewerbeverbände einerseits und die Privatversicherer andererseits werden da mit einbezogen.

Das tönt nach wenig, ist aber viel.

Programm über drei bis vier Jahre

Die EKAS hat einen Kommissionsausschuss eingesetzt, der die Materie bearbeitet und schrittweise umsetzt. Dieser Ausschuss steht unter der Leitung des Departementchefs Gesundheitsschutz der Suva, Edouard Currat, und besteht aus Vertretern aller Durchführungsorgane und der Sozialpartner. Je nach Bedarf werden aussenstehende Spezialisten beigezogen und Aufträge an einzelne Durchführungsorgane – vor allem natürlich die Suva – erteilt.

Der Ausschuss arbeitet in fünf Modulen gemäss unten stehendem Schema:

Das Programm soll in drei bis vier Jahren abgewickelt werden. Wir werden an dieser Stelle laufend über den Fortgang berichten. In den einzelnen Modulen wurden bis Redaktionsschluss (1. April 2004) folgende Arbeiten ausgeführt oder standen kurz vor der Ausführung:

■ **Modul 0:** zwei demoskopische Untersuchungen (Befragungen) der Durchführungsorgane und der Betriebe. Die Befragung der Trägerschaften von Branchenlösungen ist in Auftrag gegeben. Erste Schlüsse wurden bereits gezogen und für die Praxis genutzt.

■ **Modul 1:** Den Trägerschaften von Branchenlösungen werden Layouts für branchenspezifische Checklisten (ähnlich den Suva-Checklisten) zur Verfügung gestellt. Die Innovationsförderung ist organisatorisch sichergestellt, eine erste Summe von Fr. 60 000.– zur Unterstützung innovativer Eigenleistungen der Trägerschaften steht der Jury zur Verfügung.

■ **Modul 2:** Vorbereitung eines Schreibens an alle öffentlichen Arbeitsvergeber, Arbeiten nur an Betriebe zu vergeben, welche die Arbeitssicherheitsvorschriften nachweislich befolgen. Zum Führen des Nachweises werden die Suva und die Arbeitsinspektorate eingeladen, diese Betriebe zu überprüfen. In die Wege geleitet: Schulung der Durchführungsorgane in speziellen Belangen.

■ **Modul 3:** Bereitstellung von Informationsmaterial, Statements und weiterer PR-Mittel zur ASA-Thematik. Diese Mittel werden bevorzugt eingesetzt, wenn einzelne Teilschritte des Sicherheitsprogramms publikumswirksam umgesetzt werden sollen.

■ **Modul 4:** In die Wege geleitet: Schulung der verantwortlichen Personen in den Gewerbeverbänden.

Noch ein kurzes Wort zum **Namen des Programms**. Dieser Name – ASA Inside – ist selbst ein Programm. Die EKAS hat diesen Namen urheberrechtlich schützen lassen und beabsichtigt, allen Betrieben, die ASA umgesetzt haben, zu erlauben, diese «Marke» in ihrer Korrespondenz zu verwenden. Diese Betriebe können damit zum Ausdruck bringen, dass ihnen die Sicherheit und die Gesundheit ihrer Arbeitnehmenden so wichtig ist, dass sie diesen Wert quasi verinnerlicht haben und «auf ihre Fahne schreiben».

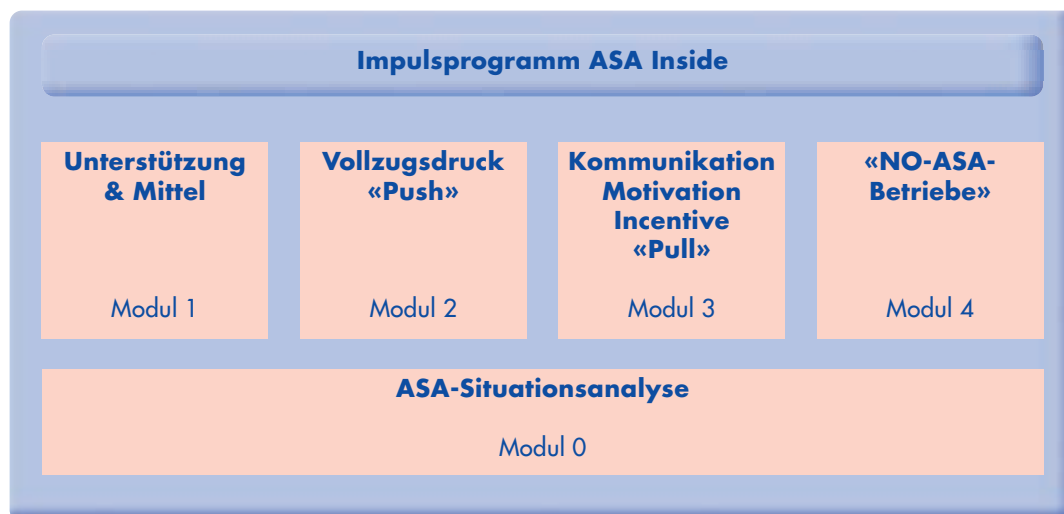


Abbildung 1:
Impulsprogramm ASA Inside



Hanspeter Röösl,
Bereich Gewerbe &
Industrie, Suva,
Luzern,
Sekretär der FK 21

In der Schweiz ereignen sich jedes Jahr zahlreiche Unfälle wegen umkippender Gabelstapler. Ist keine Rückhalteeinrichtung vorhanden, die das Heraus-schleudern des Staplerfahrers verhindert, haben diese Unfälle oft schwer wie-gende Folgen.

Rückhalteeinrichtungen retten Leben

Rückhalteeinrichtungen wie Sitzgurten, Fahrerkabinen oder Bügeltüren können Leben retten. Seit Jahresbeginn müssen deshalb sämtliche Gegengewichtsstapler und Seitenstapler mit bis zu zehn Tonnen Tragfähigkeit mit einer Rückhalteeinrichtung ausgestattet werden (siehe Kasten). Die Aufsichtsorgane der Arbeitssicherheit (Suva, Kantone, seco) kontrollieren seit dem 1. Januar 2004 bei ihren Betriebsbesuchen die Stapler und beraten die Betriebe fachgerecht. Wenn nötig, wird die Nach-rüstung der Fahrzeuge mit einer Personenrückhalteeinrichtung verlangt.

Wie ein Katapult

Gabelstapler ohne Rückhalteeinrichtung wirken beim Um-kippen wie ein Katapult: Der Fahrer wird in Fallrichtung des Fahrzeugs nach aussen geschleudert oder er versucht abzu-springen. Dabei kann er vom umkippenden Stapler getroffen oder eingeklemmt werden. Fast jedes Jahr endet ein solcher Unfall tödlich, viele weitere führen zu einer Invalidität. Die Unfälle hängen meist mit der Bauart der Stapler zusammen: Damit sie im Lager genügend wendig sind und überall hingen-gen können, sind sie sehr schmal und hoch gebaut. Dies



hat den Nachteil, dass sie sehr kippanfällig sind. Dieser physikalischen Besonderheit muss der Fahrer Rechnung tragen. Hauptursachen für Kippunfälle sind:

- zu schnelles Fahren in Kurven
- Kurvenfahrt mit angehobener Last
- Fahren auf unebener Fahrbahn
- Überfahren einer Rampenkante und Abstürzen des Staplers.

Viele Staplerfahrer sind sich nicht bewusst, dass der unbe-ladene Stapler beim Kurvenfahren kippanfälliger ist als in bela-denem Zustand.

Die Regelung

Bei Gabelstaplern, die **seit 1997** in Verkehr gesetzt wurden, ist eine Personenrückhalteeinrichtung gesetzlich vorgeschrieben. Fehlt die entsprechende Einrichtung, sind die Fahrzeuge auf Kosten des Herstellers oder des Inverkehrbringers nachzurüsten.

Um weitere schwere Unfälle zu vermeiden hat die Eid-genössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) beschlossen, dass Gegengewichts- und Seitenstapler mit bis zu 10 Tonnen Tragfähigkeit, die **vor 1997** in Verkehr gebracht wurden, nachgerüstet werden müssen. Die Kosten dafür hat der Betreiber zu tragen. Die EKAS hat bewusst auf eine Übergangsfrist verzichtet.

Worauf ist bei der Wahl der Rückhalteeinrichtung zu achten?

Bei der Auswahl der Rückhalteeinrichtung müssen die Bedürf-nisse der Staplerfahrer berücksichtigt werden. Wichtig ist, dass die Einrichtung

- den Fahrer nicht behindert (insbesondere beim Auf- und Ab-steigen und beim Rückwärtsfahren)
- sich für unterschiedliche Körpergrössen eignet
- einfach in der Handhabung und zuverlässig ist.

Von Vorteil sind Personenrückhalteeinrichtungen, die zwangs-läufig wirksam werden (z. B. Kabinentüren, seitliche Schutz-bügel, Gurtschlossüberwachung).

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.suva.ch/stapler



Dr. Serge Pürro
Stv. Geschäftsführer
EKAS, Luzern

A+A Düsseldorf: So lautet das Kürzel für eine der wichtigsten Messen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Vom 27. bis 30.10.2003 fand in der Landeshauptstadt Nordrhein-Westfalens die 24. Internationale Fachmesse mit dem 28. Internationalen Kongress «Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin» statt. Die hohe Qualität des Angebots brachte wieder einen Besucher- und Ausstellerrekord.

A + A 2003 in Düsseldorf: Spannendes Angebot mit vielen Facetten



Mehrere Veranstaltungen unter einem Dach

Als die international führende Messe- und Kongressveranstaltung für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit hat die A+A die **Bedeutung von präventivem Handeln** eindrucksvoll **unterstrichen**. Mit rund 1300 Ausstellern und 53 000 Besuchern aus der ganzen Welt verzeichnete sie 2003 erneut einen Rekord.

Unter anderem beruht der Grossandrang auf der sich ergänzenden Vielfalt von Veranstaltungen:

- Internationale Fachmesse
- Internationaler Kongress
- Treffpunkt Sicherheit
- A + A-Forum
- Sonderschauen

Steigendes Interesse an Fachmesse

Die A+A 2003 verzeichnete gegenüber der Veranstaltung von 2001 (die A+A findet alle zwei Jahre statt) ein kräftiges Besucher-Plus von über 10 Prozent. Die Messebesucher – grösstenteils Fachleute – informierten sich eingehend über die neusten Trends in den Bereichen des betrieblichen Gesundheits- und Sicherheitsmanagements.

1300 Aussteller aus 50 Nationen präsentierten die gesamte Bandbreite an Produkten und Dienstleistungen für den persönlichen Schutz und die Realisation störungsfreier Betriebsabläufe – vom einfachen Ohrstöpsel bis hin zu komplexen elektronischen Sicherheitssystemen. Auf einem Messerundgang konnte man sich von den zum Teil markanten Fortschritten in den einzelnen Angebotsbereichen selbst ein Bild machen.

Einer der augenfälligen Fortschritte zeigt sich darin, dass die Berufskleidung heutzutage sehr attraktiv gestaltet ist. Der optische «Anreiz» steigert die Tragakzeptanz erheblich. Ein durchaus nicht von der Hand zu weisender Aspekt, denn nach wie vor gilt: die teuerste Schutzkleidung ist diejenige, welche nicht getragen wird.

Der 28. Internationale Kongress

Der A+A-Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zählte rund 6000 Teilnehmende und setzte ebenso positive wie deutliche Signale: «Prävention ist Teil der Wertschöpfung, der Erfolg von Massnahmen des betrieblichen Gesundheits- und Sicherheitsmanagements ist messbar und die Sicherung und



Blick in den Eingang Nord: Die Besucher kommen.

Verbesserung der Qualität der Arbeit wird immer mehr zu einer Schlüsselgrösse in den Unternehmen», brachte Bruno Zwingmann, Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi), die Kernaussagen der A+A 2003 auf den Punkt.

Die fachliche Diskussion angeregt hatte bereits die feierliche A+A-Eröffnung in Gegenwart von Wolfgang Clement, deutscher Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft. Das Leitthema des Kongresses – **«Neue Qualität der Arbeit – menschengerecht und wirtschaftlich»** – machte deutlich, welche Bedeutung die Arbeitsplatzqualität für die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter hat.

Schwerpunkte des Kongresses bildeten die folgenden Themen:

Themenfeld 1: Übergreifende Fragestellungen

- Neue Qualität der Arbeit
- Management für Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Neue Präventionskonzepte, Kooperation

Themenfeld 2: Gesundheit

- Forum der Arbeitsmedizin
- Hautbelastungen
- Rückenschule

Themenfeld 3: Gefährdungen und Belastungen

- Gefahrenstoffe
- Strahlung
- Psychische Belastungen

Themenfeld 4: Arbeitssicherheit

- Betriebssicherheitsverordnung
- Maschinensicherheit
- Persönliche Schutzausrüstungen

Themenfeld 5: Branchenschwerpunkte

- Bauwirtschaft
- Öffentlicher Dienst
- Zukunft der Büroarbeit



Vorführung: sicheres Arbeiten

Westfalen (NRW, siehe Bild). Die verschiedenen Berufsgenossenschaften stellten am BG-Boulevard (siehe Bild), einer Flaniermeile, ihre neuesten Publikationen, CDs und Sicherheitsprogramme vor. Zahlreiche Events säumten diesen Weg. Die Kontakte mit den Spezialisten ergaben sich quasi von selbst und waren sehr informativ.

Fazit: Wer im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz à jour bleiben will, sollte sich unbedingt den Besuch der A+A 2005 vormerken! **Die nächste A+A findet vom 24. bis 27. 10. 2005 in Düsseldorf statt. www.AplusA-online.de**

Treffpunkt Sicherheit

Der Treffpunkt in der Halle 9 – ein einzigartiges Kompetenzzentrum für alle Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes – bot den Besuchern mit Informationen, Exponaten und Aktionen Einblicke in die Arbeit der Basi-Mitglieder und deren Partner. Neben dem Hauptverband der Berufsgenossenschaften (HVBV), der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den Sozialpartnern präsentierte sich u. a. das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-



BG Boulevard



Dr. Alain Kiener
seco,
Direktion für Arbeit
Ressort Arbeit und
Gesundheit,
Bern

Den globalen Massnahmen zur Prävention von Risiken für die Gesundheit und das Wohlbefinden sollten wir Priorität einräumen, indem wir angemessene Strategien, Initiativen und Präventivinstrumente identifizieren. Hauptziel einer modernen Strategie zur Gesundheit am Arbeitsplatz ist die kontinuierliche Verbesserung des physischen, psychischen und sozialen Wohlbefindens am Arbeitsplatz – ein weiter gefasstes Verständnis von Gesundheit.

Neues Krankheits- verständnis tut Not



In den letzten 30 Jahren hat die Schweiz bedeutende Veränderungen erfahren. Generell gesehen ist die Gesellschaft individualisierter, gemischter und weniger solidarisch geworden. Diese Veränderungen wurden hauptsächlich durch zwei Prozesse ausgelöst: die zunehmende Individualisierung seit Ende der 50er-Jahre und die raschen Veränderungen der wirtschaftlichen Strukturen im Verlaufe der 80er-Jahre.

Wertewandel

Die Fälle von Mord und Totschlag, die Scheidungsrate, die Fürsorgefälle, die Suizidrate und die Drogentoten nahmen zwischen 1965 und 1973 markant zu. Diese Indikatoren sig-

nalisierten auch den Beginn eines Epochenwandels, der sich insbesondere durch die Schwächung der traditionellen Kernfamilie und durch das zunehmende Aufkommen der Individualisierung charakterisiert. Bis zu Beginn der 60er-Jahre waren Qualitäten wie Fleiss und Pflichtbewusstsein selbstverständlich; sie wurden schrittweise durch individuelle Werte ersetzt, welche Selbstständigkeit, Toleranz, Weltoffenheit, Selbstverwirklichung und Freizeit anpreisen.

Soziale Bindungen sind nicht mehr selbstverständlich und die Beziehungen haben an Zuverlässigkeit verloren. Neue Randgruppen bilden sich. Armut kommt auf, Fürsorgefälle nehmen zu.

Was hat das alles mit der Gesundheit am Arbeitsplatz zu tun?

Was wir brauchen, sind

- **neue Ansätze** zur Verbesserung der Lebensqualität, der Gesundheit und des Wohlbefindens während und ausserhalb der Arbeit (z. B. Work-Life-Balance, betriebliche Gesundheitsförderung, Gesundheitszirkel etc.)
- **neuartige Umsetzungsindikatoren (Monitoring) und Evaluationsansätze**, die der veränderten Arbeits- und Lebensweise Rechnung tragen. Die demographischen und soziologischen Veränderungen, der Wandel bei den Arbeitsorganisationsweisen und den Anstellungsformen, die Unternehmensgrösse (z. B. KMU, Mikrounternehmen, Selbstständigerwerbende) bilden ausnahmslos Parameter, welche die Gesundheit am Arbeitsplatz beeinflussen können
- die **Kosten sowie die Vorteile der Gesundheitsförderung** während und ausserhalb der Arbeit (z. B. betriebliche Gesundheitsförderung, Work-Life-Balance) sorgfältig zu identifizieren.

Erweiterung und Verstärkung der Prävention

Langfristig kohärente und fruchtbare Initiativen zur Prävention müssen auf globalen Massnahmen basieren, wobei sich zahlreiche Partner beteiligen sollten. Zu diesen Massnahmen gehören:

Schulung

Neue Risiken müssen einer grösstmöglichen Anzahl Personen bekannt sein. Es ist deshalb mehr als wünschenswert, dass die Thematik der Gesundheit am Arbeitsplatz Bestandteil der Lehrlingsausbildung wird; zudem ist es ebenso entscheidend, dass sie zum Unterrichtsfach in den Berufsschulen sowie in den für die Ausbildung der zukünftigen Unternehmerinnen und Unternehmensleiter zuständigen Institutionen (Schulen, Universitäten, Nachdiplom-Lehrgängen etc.) wird.

Sensibilisierung

Die «Eingriffe» in den Unternehmen zur Gesundheit am Arbeitsplatz müssten so organisiert sein, dass sie zwingend deren Grösse (KMU, Mikrounternehmen, Grossunternehmen) und Eigenheiten berücksichtigen.

Antizipation

Die Antizipation auftretender Risiken, die stark für die neuen Berufskrankheiten verantwortlich sind, bedingt angemessene Instrumente. Auf der Basis einer Kombination von Umsetzungsindikatoren muss ein ständiges Beobachtungsdispositiv für die Arbeitsbedingungen (Monitoring oder Kontrolle) eingerichtet werden. Die Ergebnisse dieser Aufsicht helfen bei der Formulierung rascher und geeigneter Antworten auf spezifische Probleme, an denen es nie mangelt.



Neue Belastungen hinterlassen Spuren.

Insgesamt ist die Rolle, die diesen Indikatoren zukommt, komplex und vielschichtig. Es geht darum,

- die Weiterverfolgung der Risikofaktoren und deren Veröffentlichung sicherzustellen
- die Kontrolle über die Entwicklung des Gesundheitszustandes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch das Studium der Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Pathologien und berufssoziologischen Gruppen zu ermöglichen
- die Wahrnehmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Arbeitsbedingungen und deren nachhaltige Wirkung auf ihre Gesundheit zu erfassen
- die Zeitdauer des Berufslebens pro Beruf und den Gesundheitszustand der Rentnerinnen und Rentner (z. B. Schichtarbeitende!) in Zusammenhang mit ihren früheren Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen

Arbeitsbedingungen dürfen nur dann akzeptabel sein, wenn sie erlauben, dass die Menschen bis ins Rentenalter arbeiten, ohne dass ihre Gesundheit beeinträchtigt wird. Auf der Basis solcher Kriterien wäre wahrscheinlich die Präventionspolitik im weiteren Sinne – und die Anwendung des Arbeitsgesetzes im Besonderen – sehr viel anspruchsvoller und effizienter. Arbeitssituationen können nämlich aus Sicht des kurzfristigen Gesundheitsschutzes bei einer jungen und kräftigen Person akzeptabel sein, im Vergleich zu ihren kumulierten Auswirkungen über das ganze Berufsleben derselben Person aber unzulässig.

Initiativen der Unternehmen

Im Bereich Gesundheit am Arbeitsplatz ist es wünschenswert, freiwillige Initiativen der Unternehmen zu unterstützen, die über die existierenden Regeln und Normen (Work-Life-Balance, Gesundheitsförderung etc.) hinausgehen.

Bessere Anwendung und besseres Verständnis der geltenden Gesetzgebung

Selbstverständlich ist dies eine unerlässliche Bedingung für fortschrittliche Arbeitsbedingungen. Welches ist das Anwendungsniveau des Gesetzes? Sind die Kontroll- und Sanktionssysteme effizient?

Die Verordnungen, Richtlinien und anderen juristischen Dokumente müssen im Rahmen des Möglichen den wissenschaftlichen und technischen Erkenntnissen sowie den Veränderungen der Arbeitswelt Rechnung tragen. Allerdings sollten die grundlegenden Prinzipien des Gesundheitsschutzes nicht ständig wieder in Frage gestellt werden.

Ferner muss der **soziale Dialog** mit noch mehr Effektivität gefördert werden. Er ist ein wichtiges Instrument zur Einführung von Massnahmen, die es erlauben, die bestehende Gesetzgebung in bestmöglicher Weise anzuwenden, während andere Fragen im Zusammenhang mit der Gesundheit am Arbeitsplatz angeschnitten werden können.

Schliesslich sind es die **Inspektoren**, die zweifelsohne eine der Säulen eines effizienten Präventionssystems darstellen. Ihre Aufgaben sind komplex geworden, denn sie müssen sich immer öfter eines interdisziplinären Ansatzes bedienen, das heisst die Fähigkeit besitzen, die Gesamtheit der Risiken zu erfassen, insbesondere in jenen Bereichen, in denen diese oftmals miteinander verknüpft sind. Ihr Mandat beinhaltet sowohl Präventionsaufgaben als auch Kontrolltätigkeiten, die nötigenfalls zu Sanktionen führen, welche gleichzeitig homogen, abschreckend und verhältnismässig sein sollten.

Zusammenhängende Faktoren

In der Tat sind Berufskrankheiten weniger auf ein spezifisches Risiko zurückzuführen als auf eine Gruppe zusammenhängender Faktoren wie etwa Arbeitsorganisation, Arbeitszeit oder hierarchische Beziehungen. Da ihr beruflicher Ursprung nicht anerkannt wird, erscheinen diese Leiden in keiner detaillierten Statistik: Der genaue Prozentsatz an Personen, die zum Beispiel von muskuloskelettalen Störungen oder von Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit betroffen sind, ist unbekannt, obwohl es sich doch um gesundheitliche Probleme handelt, die für die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von grundlegender Bedeutung sind. Theoretisch kann eine Krankheit, die nicht auf der Liste der Berufskrankheiten auf-

geführt ist, als solche anerkannt werden, wenn erwiesen ist, dass sie im Wesentlichen und direkt durch die gewohnte Arbeit verursacht wurde.

Einige Fakten zu Veränderungen der wirtschaftlichen Strukturen sowie der Gesundheit bei der Arbeit

Wandel der Anstellungsformen

Unsichere Arbeitsplätze und Teilzeitarbeit sowie atypische Arbeitszeiten (z. B. Schicht- und Nachtarbeit) treten vermehrt auf. Die Kopplung von Arbeitsort und Aufgabenerfüllung lockert sich mehr und mehr: Die Telearbeit nimmt zu. In der Schweiz sind 6,5% der Erwerbstätigen **Working Poor**, das heisst, sie leben unter der Armutsgrenze, obschon sie einer Erwerbsarbeit nachgehen. Von Arbeit auf Abruf sind heute ungefähr 160 000 Personen betroffen, davon sind die Mehrheit Frauen (75%). Die Statistiken zeigen es auf: In der Schweiz nimmt die Vollzeitarbeit ab, während die Teilzeitarbeit zunimmt.

Wandel der Arbeitsorganisation

Die Globalisierung der Märkte, die differenzierten Ansprüche der Kundschaft und die Konkurrenz der neu industrialisierten Länder konfrontieren die Unternehmen mit neuen Anforderungen, die nach einer tief greifenden Umgestaltung der Arbeitsorganisation rufen: Kundenausrichtung, Verflachung der Hierarchien, Teamarbeit, ein verstärkter Qualitätssinn und erhöhte Ansprüche an die Qualifikation der Mitarbeitenden.

Diese neuen Formen der Aufgabenorganisation führen zu einer sehr starken Arbeitsintensivierung. Daraus resultieren neue Arten von Leiden wie Stress.

Anstieg der Berufskrankheiten

Bereits seit mehreren Jahren stellen zahlreiche Experten für Arbeitsmedizin einen Anstieg fest sowohl «von Krankheiten, die der Arbeit zuzuschreiben sind oder mit letzterer in Zusammenhang stehen als auch Störungen des Wohlbefindens, die im Grenzgebiet zwischen Gesundheit und Krankheit liegen» (Prof. H. Valentin, Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Präventivmedizin, 27, 1992).

In Europa...

Diese Feststellung bestätigt sich in den seit 1990 in regelmässigen Abständen durchgeführten **Erhebungen der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen** in Dublin. Die jüngste Umfrage wurde im Jahre 2000 in fünfzehn Mitgliedstaaten und bei einer repräsentativen Auswahl von 21 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchgeführt, die über die Wahrnehmung ihrer Arbeitsbedingungen befragt wurden. Zu den alten Problemen (z. B. Lärm, das Tragen schwerer Lasten, schmerzhafte Körperhaltung) kamen neue hinzu, wie beispielsweise die Beschleunigung des Arbeitsrhythmus, was ganz neue Gesundheitsrisiken



Neue Fragen, aber noch keine Antworten: Frustration, Ärger.

wie Stress oder Mobbing zur Folge hat. Die Arbeitsintensivierung, aus der sich neue Produktionsprozesse ergeben, ist zweifelsohne die überraschendste Erkenntnis der Umfrage. Im Jahre 2000 erklärten 56% der Erwerbstätigen, sie hätten einen zeitweise erhöhten Arbeitsrhythmus und 60% gaben an, strikte und enge Termine einhalten zu müssen, wogegen es 1990 47% respektive 49% waren.

Schaden diese Arbeitsbedingungen der Gesundheit? Die Wahrnehmungen der Beteiligten scheinen dies klar zu belegen: 33% klagen über Rückenschmerzen, 28% über Stress, 23% über allgemeine Müdigkeit und 23% über Verspannungen im Hals- und Schulterbereich.

Zudem geht aus der Erhebung, die das **Internationale Arbeitsamt (IAA)** der geistigen Gesundheit am Arbeitsplatz widmete, – und deren Ergebnisse im Oktober 2000 veröffentlicht wurden – hervor, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überlastet, verängstigt und gestresst sind. Die Arbeitgeber ihrer-

seits verzeichnen einen Produktivitäts- und Gewinnrückgang: Sie müssen ihr Personal öfter erneuern, was Rekrutierungs- und Ausbildungskosten zur Folge hat. Für die Regierungen bedeutet das, dass sie die Gesundheitskosten und die Versicherungsleistungen bezahlen, von den Gewinneinbussen für die Nation ganz zu schweigen. Die Länder der EU werden zwischen 3% und 4% ihres Bruttoinlandsprodukts (BIP) für die Finanzierung der Auswirkungen von ungünstigen Arbeitsbedingungen aufwenden müssen.

... wie in der Schweiz

Diese europäischen Daten werden durch die zur Verfügung stehenden nationalen Untersuchungen bestätigt, wie beispielsweise durch die Studie des seco über die Kosten des Stresses in der Schweiz. 40% der aktiven Bevölkerung beurteilen ihre Arbeit als «stressig» im wortwörtlichen Sinn, das heisst «hektisch, unruhig, sehr beschäftigt», während 30% sie als mühsam im psychologischen Sinn beurteilen. Zwei Ergebnisse dieser im Jahre 2000 publizierten Studie fallen auf: einerseits die Tatsache, dass sich das Stressphänomen am Arbeitsplatz bei der aktiven Schweizer Bevölkerung unbestreitbar verstärkt hat und andererseits die Feststellung, dass sich die finanziellen Kosten, welche auf diese Problematik zurückzuführen sind, auf mehrere Milliarden Franken belaufen.

Von vielen Auswirkungen der Arbeitsintensivierung sind Überlastungspathologien wie muskuloskelettale Störungen (MSS) besonders verbreitet. Im Jahre 2000 klagten 21% der schweizerischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Lumbalgien und 19% über Schmerzen in den Schultern, was auf die Berufsausübung zurückzuführen war.

Die seelische Schikane am Arbeitsplatz (Mobbing), von der 4,5% bis 7,6% der aktiven Bevölkerung in unserem Land betroffen sind, kann schwerwiegende Auswirkungen haben. Dieses Phänomen steht im Zusammenhang mit verschiedenen Faktoren, von denen die Arbeitsintensivierung und die Managementmethoden eine wichtige Rolle spielen.

Wie vorstehend dargestellt, haben die zahlreichen, in den letzten Jahren in der Arbeitsorganisation eingetretenen Veränderungen Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Gesundheit am Arbeitsplatz. Die davon herrührenden Berufskrankheiten haben eine Erhöhung der Arbeitsabsenzen und höhere Kosten durch Produktivitätsverluste zur Folge.

Diese neuen Krankheiten sind indessen sehr komplex: Sie werfen weiterhin zahlreiche neue Fragen auf, die nicht immer klar beantwortet werden können.



Fabrizio Arrigoni
Arbeitshygieniker
EigV, Sicherheits-
berater SSI
Basler & Hofmann,
Ingenieure und Planer
8029 Zürich

Die Motivation des Managements als zentrale Aufgabe des Sicherheitsbeauftragten

Auf sich alleine gestellt, kann der Sicherheitsbeauftragte in einem Betrieb nur wenig oder gar nichts erreichen. Es gehört deshalb zu seinen wichtigsten Aufgaben, das Management für Sicherheitsfragen zu sensibilisieren – und zu motivieren.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: ohne Motivation geht nichts

Die Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in einem Betrieb verläuft für einen Sicherheitsbeauftragten nicht immer reibungslos. Beschränktes Interesse, fehlendes Verständnis und mangelhafte Unterstützung bis hin zu passivem und/oder aktivem Widerstand der Geschäftsleitung erschweren ihm oftmals die Aufgabe. Hin und wieder kommt es gar zu einem Kräftemessen zwischen dem Sicherheitsbeauftragten und dem Management. Die Folgen davon sind weiter zunehmende Widerstände, Frustration und Ärger bei allen Beteiligten. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz können in einem solchen Fall zu Reizwörtern werden – die konsequente Umsetzung kommt allmählich zum Erliegen oder fristet, im besten Fall, ein klägliches Dasein.

Wo liegen die Ursachen für die fehlende Motivation des Managements? Wie beeinflusst der Sicherheitsbeauftragte die Motivation des Managements?

Die fehlende bzw. mangelnde Motivation ist oft das Resultat einer negativen Wechselwirkung zwischen Sicherheitsbeauftragten und Management. Beide «Parteien» tragen gleichermassen zu dieser Situation bei.

Der Sicherheitsbeauftragte als Ursache

Für eine konstruktive Zusammenarbeit muss der Sicherheitsbeauftragte in der Lage sein, seine Glaubwürdigkeit darzustellen sowie das Vertrauen und die Akzeptanz des Managements für sich und seine Anliegen zu gewinnen.

Die folgenden Punkte führen zu einer Verminderung von Vertrauen und Akzeptanz:

- fehlende **Fachkompetenz und Kenntnisse** in Bezug auf die betrieblichen Produktionsprozesse und lokalen Verhältnisse, auf die Produkte und die Organisation;
- mangelhafte **Berufserfahrung** mit Projekten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
- **«fanatische» Einstellung** gegenüber der Thematik. Dies ist nicht mit Beharrlichkeit und Hartnäckigkeit zu verwechseln;
- überaktives **Auftreten und Verhalten**, welches das Management überfordert.

Das Management als Ursache

Die Ursachen für ein fehlendes Engagement des Managements sind vielfältig. Einige Punkte sind:

- beschränktes **Bewusstsein** bzw. **Verständnis** für die Problematik;
- **Überforderung** (zeitlich, fachlich);
- Angst vor **Machtverlust**;
- Mangelhafte gesamtbetriebliche **Sicherheitskultur**.



Mögliche Ursachen für die fehlende Motivation des Managements

Bei der Einführung von Massnahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kann bei einigen Geschäftsleitungsmitgliedern bloss der finanzielle Aufwand und nicht der mittelfristige Gewinn infolge Reduktion von Arbeitsausfällen und Abwesenheiten im Vordergrund stehen. Ihr «Fazit» lautet: «Mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz lässt sich nichts verdienen.» Dabei geht vergessen, dass durch steigende Versicherungskosten sowie die Umtriebe beim Ausfall von Mitarbeitenden ein Kostenfaktor generiert wird, der sich in der Unternehmensrechnung nicht unerheblich auswirkt.

Eine weitere nicht zu unterschätzende Ursache ist die Angst vor Machtverlust als Folge von vermeintlichen Zugeständnissen an die Belegschaft («Mitwirkungsrecht»). Die Dokumentationspflicht zu Händen der Kontrollorgane kann bei gewissen Geschäftsleitungen ebenfalls als eine unerwünschte Einschränkung betrachtet werden.

Hinzu kommt, dass vielerorts die immer kurzfristiger werdende, auf Verbesserung der Wirtschaftlichkeit ausgerichtete Optik der Unternehmensführung und die stets schneller erfolgenden betrieblichen Umstrukturierungen ein stabiles, langfristig ausgerichtetes Sicherheitsengagement zusätzlich erheblich erschweren.

Unternehmen, die sich im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes nicht oder ungenügend engagieren, verfügen oft generell über eine mangelhafte Sicherheitskultur und haben teilweise auch für andere Aspekte der betrieblichen Sicherheit eine eingeschränkte Risiko-Wahrnehmung.

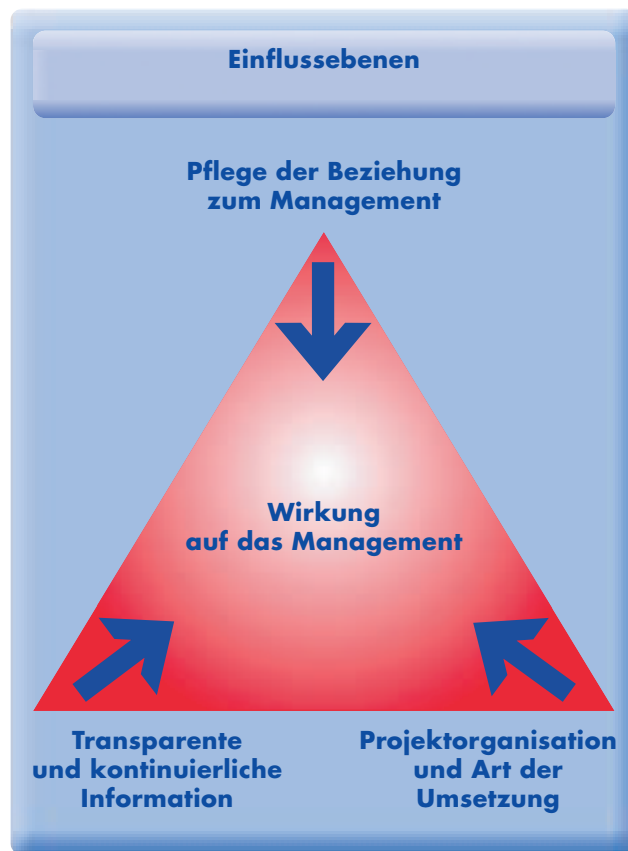
All dies führt dazu, dass die Anliegen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes keine oder nur eine sehr niedrige Priorität geniessen. Weil insbesondere der Gesundheitsschutz eine gewisse Anlaufzeit braucht, bis sich der Erfolg nachweisen lässt und auszahlt, überrascht der oft beobachtete Widerstand nicht.

Der Sicherheitsbeauftragte als Motivator

Obwohl verschiedene der oben erwähnten Ursachen durch betriebliche Rahmenbedingungen gegeben sind, die der Sicherheitsbeauftragte in seiner Tätigkeit kaum beeinflussen kann, hat er dennoch gute Erfolgchancen, wenn er richtig vorgeht.

Die Initiative für die nachhaltige Motivation des Managements erfolgt über folgende Einflüssebenen:

- Pflege der Beziehung zum Management,
- transparente und kontinuierliche Information,
- Projektorganisation und Art der Umsetzung.



Möglichkeiten der Förderung der Motivation des Managements

Pflege der Beziehung zum Management

Glaubwürdigkeit, Vertrauen und Akzeptanz sind die Erfolgsfaktoren für eine optimale und nachhaltige Zusammenarbeit des Sicherheitsbeauftragten mit dem Management. Er muss deshalb die Beziehung zum Management aktiv suchen und pflegen.

Zu diesem Zweck ist es von grossem Nutzen, dass der Sicherheitsbeauftragte über eine Bezugsperson («Pate») in der Geschäftsleitung verfügt. Er kann somit seine Anliegen auf direktem Weg vorbringen bzw. die Stimmung ausloten. Seine Empfehlungen und Forderungen bekommen dadurch mehr Gewicht. Die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Umsetzung nimmt dadurch beträchtlich zu. Falls der Sicherheitsbeauftragte über keine Bezugsperson verfügt, muss er sich vor gängig überlegen, wer in der Geschäftsleitung für seine Anliegen am meisten Gehör aufbringt und diese Person für seine Anliegen gewinnen.

Auftreten und Einstellung sind wichtige Faktoren bei der Überzeugung des Managements. Der Sicherheitsbeauftragte muss seine Rolle gegenüber dem Management wiederholt konkret und klar formulieren. Er sollte darstellen, dass er kein Fremdkörper im Unternehmen («Störenfried») ist, sondern eine Funktion als Partner und Berater des Managements bei der Umsetzung der Anforderungen von Arbeitssicherheit und

Gesundheitsschutz im Betrieb wahrnimmt. Der Sicherheitsbeauftragte sollte kommunizieren, dass er in einer pragmatischen Art die Interessen von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vertritt, aber dass dabei auch die Anliegen der Unternehmung berücksichtigt werden.

Transparente und kontinuierliche Information

Mit einer kontinuierlichen und transparenten Information des Managements kann der Sicherheitsbeauftragte dessen Meinungsbildung lenken, Widerstände verhindern sowie den Abbau von Ängsten, das Verständnis und die Bewusstseinsbildung fördern.



Dabei stehen die Wissensvermittlung über die gesetzlichen Anforderungen an das Management, seine Vorbildfunktion, die Weiterleitung von Informationen zu Entwicklungen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie das periodische Reporting über den Stand der Umsetzung im Betrieb (z. B. erzielte Erfolge und Misserfolge) im Mittelpunkt.

Die positiven Auswirkungen eines Engagements in Bezug auf das Image des Betriebs gegenüber der Öffentlichkeit, den Behörden, der Kundschaft und den Mitarbeitenden müssen ebenfalls thematisiert werden.

Projektorganisation und Art der Umsetzung

Auch durch die Wahl der richtigen **Projektorganisation** sowie **Umsetzungsstrategie** lässt sich das Management nachhaltig motivieren. Der Sicherheitsbeauftragte muss dafür sorgen, dass er seine Aktivitäten transparent und strukturiert plant, gestaltet und umsetzt.

Mit der Bildung eines so genannten «EKAS-Teams» erhöhen sich die Erfolgsaussichten einer Umsetzung beträchtlich. Das Team besteht neben dem Sicherheitsbeauftragten aus einem Mitglied des Managements, einer Vertretung des Kaders, der Mitarbeitervertretung sowie – wenn zur Lösung von konkreten Problemen notwendig – aus Mitarbeitenden mit spezifischem Fachwissen. Das Team nimmt sich der Aufgaben bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an. Der Sicherheitsbeauftragte ist der Leiter und Koordinator der Teamaktivitäten.

Die Vorteile eines «EKAS-Teams» liegen auf der Hand:

- Alle Hierarchie-Ebenen und Bereiche des Betriebes sind bei der Umsetzung von Anfang an involviert;
- Wünsche und Interessen der gesamten Belegschaft können mitberücksichtigt werden;
- Massnahmen, die im Gremium beschlossen wurden, lassen sich einfacher umsetzen als Entscheide von einzelnen Personen;
- da die Umsetzung nicht nur auf den Schultern des Sicherheitsbeauftragten lastet, kann die notwendige Nachhaltigkeit des Prozesses sichergestellt werden.

Die Anwesenheit eines Mitglieds der Geschäftsleitung im EKAS-Team kommt der Transparenz und der Akzeptanz für die Umsetzungsprozesse zugute. Die beschlossenen Massnahmen werden dadurch vom Management besser aufgenommen und unterstützt.

Der Sicherheitsbeauftragte muss die anzugehenden Themen, die zu erreichenden Ziele, notwendige Tätigkeiten, voraussichtlichen Kosten und die Art der Erfolgsmessung klar formulieren. Komplexe oder umfangreiche Themen lassen sich schlecht umsetzen. Diese sollen deshalb, wenn immer möglich, in kleine und übersichtliche Einheiten oder Schritte aufgeteilt und stufenweise angegangen werden. Pro Jahr sollten nur so viele Themen angegangen werden wie auch realistisch umsetzbar sind.

Fazit

Für die Umsetzung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb ist der Sicherheitsbeauftragte auf die volle Unterstützung des Managements angewiesen. Gelingt es ihm nicht, die Geschäftsleitung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu mobilisieren, werden dem Umsetzungsprozess nur geringe Erfolgschancen beschieden sein. Der Sicherheitsbeauftragte muss deshalb beim Management kontinuierlich am Abbau von Ängsten und Widerständen, an der Förderung von Verständnis und Bewusstsein sowie an seiner Glaubwürdigkeit und Akzeptanz arbeiten.



Dr. Peter Meier,
Amt für Wirtschaft
und Arbeit,
Arbeitnehmerschutz,
Zürich

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine neuere, moderne Unternehmensstrategie und zielt darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschliesslich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress), Gesundheitspotentiale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

Wo bleibt bei all der Arbeitssicherheit der Gesundheitsschutz?

Der zukünftige Unternehmenserfolg hängt von gut qualifizierten, motivierten und gesunden Mitarbeitenden ab. Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) spielt eine entscheidende Rolle dabei, Mitarbeitende und Unternehmen auf diese Herausforderungen vorzubereiten, denn sie vermag deren Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Loyalität zum Unternehmen zu steigern.

Beim Studieren der Abwesenheitsstatistiken von Unternehmen, Behörden oder Branchen fällt auf, dass die Arbeitsunfälle im Vergleich zu den übrigen Absenzen nur einen Bruchteil ausmachen. Das soll nicht bedeuten, dass wir der Arbeitssicherheit künftig weniger Aufmerksamkeit schenken sollen, aber wäre es wirtschaftlich gesehen nicht sinnvoll der Frage nachzugehen, was denn die Mitarbeitenden dazu bringt zu Hause zu bleiben statt am Arbeitsplatz zu erscheinen? Neben den Nichtberufsunfällen stechen die krankheitsbedingten Absenzen ins Auge. Mindestens ein Teil dieser Krankheiten dürfte am Arbeitsplatz entstehen. Man spricht von «arbeitsassoziierten Krankheiten». Vor dem Hintergrund, dass die EKAS-Richtlinie 6508 zuerst die Arbeitsmediziner und erst an zweiter Stelle die «anderen Spezialisten» erwähnt, ist anzunehmen, dass dem Gesundheitsschutz ursprünglich ein höherer Stellenwert zugeordnet war, als es der heutigen Praxis entspricht. Bei der Einführung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes geht man in der Regel vom «10-Punkte-Programm» aus. Hier überrascht dann aber, dass sich nur das neunte Kapitel mit dem Gesundheitsschutz befasst.

Was ist «Betriebliche Gesundheitsförderung»?

Sie umfasst alle gemeinsamen Massnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen,
- Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung,
- Stärkung persönlicher Kompetenzen.

Zufriedene Kunden und Mitarbeitende.





Pausen

In vielen Betrieben beklagen sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über gesundheitliche Beeinträchtigungen wie Burn-out oder Rückenschmerzen infolge von Stress, Personalabbau, Unterforderung usw. Die betriebliche Gesundheitsförderung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung solcher Gesundheitsstörungen, die am Arbeitsplatz entstehen.

Die betriebliche Gesundheitsförderung wirkt somit professionell auf alle gesundheitsrelevanten Faktoren ein, für die das Unternehmen (mit)verantwortlich ist. Dazu gehört das Vermeiden gefährdender Einflüsse ebenso wie die Stärkung gesundheitsfördernder Einflüsse. Angesprochen sind in gleichem Mass die Verhältnisse im Unternehmen (z. B. Unternehmenskultur, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen) wie auch das Verhalten der einzelnen Mitarbeitenden. Arbeit soll nicht eine Belastung, sondern vielmehr eine Ressource für die Gesundheit sein.

Wo liegt der Nutzen?

Unternehmen, die in die Gesundheitsförderung investieren und dabei professionell vorgehen, haben messbare Erfolge:

- Reduktion der Ausfallstunden und der entsprechenden Kosten
- zufriedener Kunden und Mitarbeitende
- erhöhte Leistungsfähigkeit
- Verbesserung der Qualität
- besseres Firmenimage.

Einige **Internetadressen** zum Thema «Betriebliche Gesundheitsförderung» (die Liste erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit):

- <http://www.seco.admin.ch>
Staatssekretariat für Wirtschaft
- <http://www.suva.ch>
Suva
- <http://www.gesundheitsfoerderung.ch>
Gesundheitsförderung Schweiz
- <http://www.radix.ch>
Radix-Gesundheitsförderung
- <http://www.ispmz.ch>
Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich
- <http://www.secumedia.com>
Kongresse, Tagungen
- <http://www.aeh.ch>
Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene GmbH

Neuerscheinung

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz – Handlungshilfen für Praktiker:

Teil 3: «Verhüten von Fehlbeanspruchungen durch Arbeits- und Organisationsgestaltung»

Mit der neuen Broschüre zur Thematik Arbeits- und Organisationsgestaltung liegt nach Teil 1 («Orientierungshilfe») und Teil 2 («Erkennen, Beurteilen und Verhüten von Fehlbeanspruchungen») nun auch ein Hilfsmittel zum Überdenken und zur Gestaltung der Arbeitsorganisation vor. Psychisch belastende und im Endeffekt krankmachende Arbeitsbedingungen hängen eng mit dem Arbeitsklima zusammen – und dieses hat, mehr als man oft annimmt, mit der Organisation und der Gestaltung der Arbeit zu tun.

Die Broschüre will und kann den Fachmann oder die Fachfrau für Arbeitsorganisation nicht ersetzen. Sie zeigt aber den am Thema Interessierten auf, worauf es ankommt. Nach dem einführenden Teil, in welchem die Grundsätze einer guten Arbeitsorganisation beleuchtet werden, folgen konkrete Beispiele aus der heutigen Arbeitswelt. Dass dabei auch der Ansatz der betrieblichen Gesundheitsförderung zum Zuge kommt, wird die Kennerin/den Kenner nicht verwundern.

Die Broschüren sind zur Zeit nur in Deutsch erhältlich.
(Dr. Rudolf Knutti, seco, Direktion für Arbeit/Arbeitsbedingungen, Ressort Grundlagen Arbeit und Gesundheit, Zürich)

Pohlandt, Heymer, Gruber:

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, Teil 3 – Verhüten von Fehlbeanspruchungen durch Arbeits- und Organisationsgestaltung
ISBN 3-935116-04-7, 88 Seiten, Fr. 15.–

Debitz, Gruber, Richter:

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, Teil 2 – Erkennen, Beurteilen und Verhüten von Fehlbeanspruchungen
ISBN 3-935116-03-9, 88 Seiten, Fr. 15.–

Wenchel:

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, Teil 1 – Orientierungshilfe
ISBN 3-935116-02-0, 64 Seiten, Fr. 15.–

Vertrieb in der Schweiz:

seco – Direktion für Arbeit
Arbeitsbedingungen, Effingerstr. 31–35, 3003 Bern
Tel. 031 322 29 32, Fax 031 324 16 84
Email: ab.sekretariat@seco.admin.ch



Dr. Joseph A. Weiss
seco, Grundlagen
Arbeit und Gesund-
heit, Zürich

Der gegenwärtig noch im Aufbau befindliche neue Verband SVBGF wird seinen Mitgliedern eine gemeinsame Plattform für den Austausch von Kenntnissen und Erfahrungen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung bieten und diese mit gemeinsamen Aktivitäten unterstützen und fördern. Er erreicht seine Zielsetzungen insbesondere durch das Verbreiten von bewährten Konzepten, Methoden, Hilfsmitteln und guten Praxisbeispielen sowie die Zusammenarbeit mit entsprechenden Unternehmensverbänden in anderen Ländern Europas.

Schweizerischer Verband für Betriebliche Gesundheitsförderung (SVBGF) gegründet

Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist das stetige und systematische Bestreben eines Betriebes, bei seinem Personal Unfälle und Krankheiten aller Art vorzubeugen, die persönlichen Gesundheitsreserven zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Die BGF setzt dabei als selbstverständlich voraus, dass der Betrieb die gesetzlichen Präventionsvorschriften für das Schaffen sicherer und die Gesundheit schützender Verhältnisse am Arbeitsplatz befolgt. Gerade weil gesunde, motivierte und gut ausgebildete Mitarbeitende in ökonomischer und sozialer Hinsicht elementare Voraussetzung für den zukünftigen Erfolg unserer Betriebe und Wirtschaft sind, engagiert sich das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) für die BGF: einerseits für die Unterstützung des

gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes, andererseits für die Erhaltung und Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen in der Schweiz.

Moderne Unternehmensstrategie

Das Europäische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung ENWHP¹ definiert die BGF als eine moderne Strategie und Kultur eines Unternehmens, welche auf den folgenden, von der Geschäftsleitung nachhaltig unterstützten Grundsätzen beruht:

1. Systematisches Berücksichtigen der Gesundheit in allen Prozessen, Bereichen und wichtigen Entscheidungen des Unternehmens mit verhältnis- und verhaltensorientierten Präventions- und Förderungsmassnahmen;
2. Gewährleisten und Fördern einer aktiven Beteiligung und Mitsprache der Beschäftigten in gesundheitsrelevanten Belangen;
3. Weiterbilden der Beschäftigten zum Stärken ihrer persönlichen Kompetenzen und Eigenverantwortung bzgl. ihrer Gesundheit.

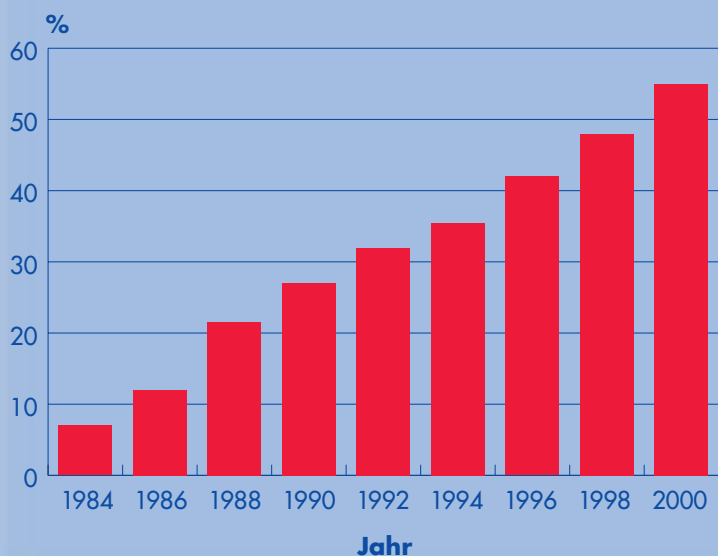
Die Schweizerische Gesellschaft für Prävention und Gesundheitswesen SGPG formulierte 2002 als eines der Gesundheitsziele für die Schweiz, dass sich bis zum Jahr 2015 mindestens 10% aller mittleren und grossen Unternehmen zur Umsetzung der Prinzipien eines gesunden Unternehmens/

¹ Website: www.ENWHP.org



Volles Haus bei der Gründungsversammlung in Bern.

Mit Bildschirmen ausgerüstete Arbeitsplätze in Prozent aller Schweizer Arbeitsplätze



Quelle: Universität Fribourg/KPMG 2002

Betriebs verpflichten. Das seco unterstützt die Erreichung dieses Ziels, und unter seinem Patronat gründeten am 20. November des vergangenen Jahres mehr als 50 Unternehmen sehr unterschiedlicher Grösse den Schweizerischen Verband für Betriebliche Gesundheitsförderung SVBGF. Mit ihrer freiwilligen und öffentlichen Verpflichtung zur BGF zeigen sie sich bereit, sich über das gesetzlich vorgeschriebene Mass hinaus für die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Belegschaften zu engagieren. Sie fördern deren Gesundheit mit zusätzlichen, erfahrungsgemäss verschiedenen freiwilligen Massnahmen, welche über das Notwendige hinausgehen und nach dem modernsten Stand der Technik anwendbar sowie den Verhältnissen des Betriebes grosszügig angemessen sind.

Ganzer Strauss von Massnahmen

Will ein Betrieb die oben genannten Grundsätze von BGF realisieren, sieht er sich vor die Tatsache gestellt, dass die Handlungsfelder vielfältig und umfassend sind. Sie unterscheiden sich in «Pflicht- und Kürteile». In den Pflichtteil fallen all jene Anstrengungen, welche die Gesundheit der Arbeitnehmer mit unfallverhütenden, arbeitshygienischen, ergonomischen und arbeitsärztlichen Massnahmen überwiegend im Bereich der Arbeitsverhältnisse – schützen. Einige Beispiele von zusätzlichen, ebenfalls auf die Arbeitsverhältnisse zielenden Kürmassnahmen sind das Bereichern monotoner Arbeiten oder das Einführen des «rauchfreien Betriebs», die Förderung der Teamarbeit mit sozialer Unterstützung, Angebote für altersgerechte Berufskarrieren, Kurzpausen und Liegemöglichkeiten über Mittag oder das Führen einer rohkostreichen und cholesterinarmen Betriebskantinenkost. Ein weiteres Beispiel ist das Engagement für die Unterstützung der «Work-Life-Balance» der Beschäftig-

ten. Diese kann u. a. mit einer den individuellen Bedürfnissen möglichst angepassten Arbeitszeitgestaltung und einer sozialen Unterstützung arbeitender Mütter sowohl für die Beschäftigten als auch den Betrieb gewinnbringend verbessert werden. Das Engagement der Unternehmen umfasst aber auch auf das Verhalten der Beschäftigten ausgerichtete Aktivitäten und Angebote, wie beispielsweise die Infektionsverhütung bzgl. Grippe, vor Reisen oder HIV, die Förderung der persönlichen Fitness und Gewichtskontrolle, Koch- und Ernährungskurse für eine gesunde Verpflegung auch ausserhalb des Betriebs, Raucherentwöhnungsprogramme und Beratungen bei Alkohol- oder Drogenproblemen bis hin zu Aktionen für die Vermeidung privater Unfallrisiken beim Sport und im Strassenverkehr. Für all diese und weitere Handlungsfelder existieren bereits viele bewährte Lösungsansätze. Als Folge einer systematisch betriebenen BGF kann das Unternehmen mit einer Produktivitätssteigerung durch die Abnahme krankheits- und unfallbedingter Absenzen rechnen, und die Investitionen zahlen sich in der Regel nachweislich aus.

Wandel in der Arbeitswelt

Unsere Arbeitswelt wandelt sich gegenwärtig schnell und erheblich, was z. B. nur schon in der Anzahl der mit einem Computer ausgestatteten Arbeitsplätze deutlich wird. In der Schweiz sind inzwischen bereits deutlich mehr als die Hälfte aller Arbeitsplätze mit einem Computer ausgestattet, und ein Ende dieser Entwicklung zeichnet sich noch nicht ab!

Mit dem Technologie- und wirtschaftlichen Strukturwandel beschleunigen sich in vielen Betrieben die Prozesse, steigt die Menge der zu verarbeitenden Informationen und die Qualität der Arbeit hängt immer seltener von objektiv messbaren Grössen, dafür immer öfter vom subjektiven Urteil der Kunden und Vorgesetzten ab. Kein Wunder also, dass die Erwerbstätigen von vielen Neuerungen und Restrukturierungen oft stark gefordert – manchmal überfordert – sind und der daraus resultierende Stress die Gesundheit und das soziale Klima in den Betrieben belastet. Verstärkend wirkt noch, dass das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen in der Schweiz wie in ganz Europa kontinuierlich ansteigt, und mit dem Älterwerden auch die emotionale Verunsicherung.

Eine zusätzliche Belastung kann auch die oft wirtschaftlich notwendige Flexibilisierung der Arbeitszeit, z. B. bei Arbeit auf Abruf, darstellen und zu erheblichen Spannungen bei der Vereinbarkeit des Berufs- mit dem Privatleben führen. Davon betroffen ist in besonderem Mass die steigende Zahl arbeitender Mütter mit Kindern im schul- und vorschulpflichtigen Alter, da diese oft zusätzlich die Hausarbeit verrichten und nicht immer über eine unterstützende Kinderbetreuung verfügen. So tragen heute die arbeits- und freizeitbedingten Gesundheitsrisiken immer häufiger zur Entstehung von Beschwerden und Krankheiten bei, welche oft komplexe und nicht mehr einfach identifizierbare Ursachen haben.

Der SVBGF ist in zwei Sektionen gegliedert:

- Die ordentlichen Mitglieder seiner Sektion «Anwenderinnen und Anwender» sind im schweizerischen oder liechtensteinischen Handelsregister eingetragene Unternehmen sowie Stiftungen und Betriebe des öffentlichen Rechts, welche die betriebliche Gesundheitsförderung als nachhaltige Unternehmensstrategie im Sinne und gemäss den Qualitätskriterien des ENWHP betreiben und ausschliesslich betriebsintern entsprechende Massnahmen umsetzen resp. Dienstleistungen anbieten. Die Mitglieder dieser Sektion sind Grossunternehmen wie auch KMU mit insgesamt mehr als 214 000 Beschäftigten.
- Die ordentlichen Mitglieder der Sektion «Anbieterinnen und Anbieter» sind in der Schweiz oder dem Fürstentum Liechtenstein domizilierte Unternehmen und Betriebe des öffentlichen Rechts sowie Stiftungen, welche mit betriebsexternen Dienstleistungen die betriebliche Gesundheitsförderung ihrer Kunden im Sinne des ENWHP und für die Erfüllung von dessen Qualitätskriterien unterstützen. Zur Qualitätssicherung ihrer Dienstleistungen wird der Vorstand freiwillige Anträge für eine Qualitätsbescheinigung entgegennehmen und nach einer entsprechenden Prüfung über die Vergabe einer befristeten Qualitätsbescheinigung entscheiden. Die Prüfung und Empfehlung wird auf vertraulicher Basis durch einen Qualitätssicherungsbeirat erfolgen.

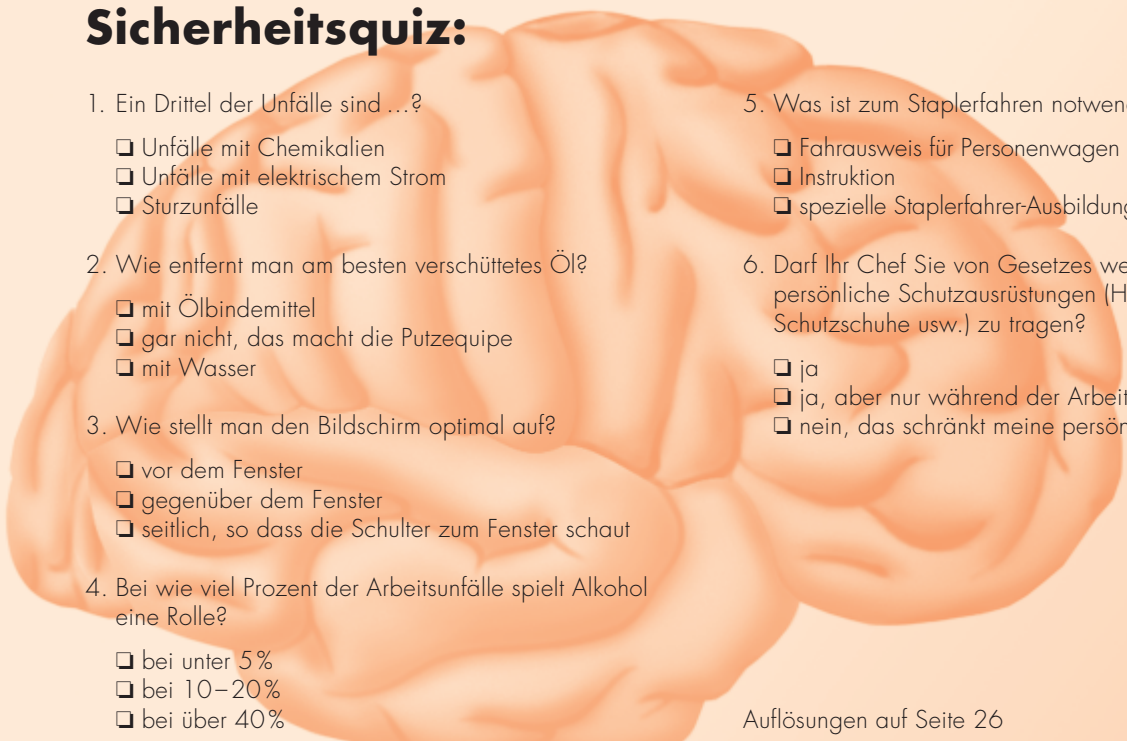
Falls Ihr Betrieb sich bereits für die BGF als Unternehmensstrategie entschieden hat oder in Erwägung zieht, dies künftig zu tun, so könnte sich eine Mitgliedschaft beim SVBGF als vorteilhaft erweisen. Bis zur Eröffnung der ordentlichen Geschäftsstelle des Verbandes nimmt die schweizerische Kontaktstelle des ENWHP im seco die Anträge für die Mitgliedschaft entgegen.

Kontaktadresse:

seco – Grundlagen Arbeit und Gesundheit
Stauffacherstrasse 101, 8004 Zürich

Dr. Joseph A. Weiss ist Leiter der Fachstelle Ergonomie und betriebliche Gesundheitsförderung im Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) und bei ihm ist die Nationale Kontaktstelle der Schweiz im Europäischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung angesiedelt.

Sicherheitsquiz:

- 
1. Ein Drittel der Unfälle sind ...?
 - ☐ Unfälle mit Chemikalien
 - ☐ Unfälle mit elektrischem Strom
 - ☐ Sturzunfälle
 2. Wie entfernt man am besten verschüttetes Öl?
 - ☐ mit Ölbindemittel
 - ☐ gar nicht, das macht die Putzequipe
 - ☐ mit Wasser
 3. Wie stellt man den Bildschirm optimal auf?
 - ☐ vor dem Fenster
 - ☐ gegenüber dem Fenster
 - ☐ seitlich, so dass die Schulter zum Fenster schaut
 4. Bei wie viel Prozent der Arbeitsunfälle spielt Alkohol eine Rolle?
 - ☐ bei unter 5%
 - ☐ bei 10–20%
 - ☐ bei über 40%
 5. Was ist zum Staplerfahren notwendig?
 - ☐ Fahrausweis für Personenwagen
 - ☐ Instruktion
 - ☐ spezielle Staplerfahrer-Ausbildung
 6. Darf Ihr Chef Sie von Gesetzes wegen dazu verpflichten, persönliche Schutzausrüstungen (Helm, Handschuhe, Schutzschuhe usw.) zu tragen?
 - ☐ ja
 - ☐ ja, aber nur während der Arbeitszeit
 - ☐ nein, das schränkt meine persönliche Freiheit ein

Auflösungen auf Seite 26

(aus der Broschüre «Gefahr im Griff», Suva-Bestell Nr. 88154.d)



Berit Kaasli Klarer,
Präsidentin der
Schweizerischen
Gesellschaft für Ergo-
nomie, Europäisch
zertifizierte Ergo-
nomin und dipl.
Physiotherapeutin,
Geschäftsführerin der
Firma klarERgo

Die Ergonomie ist zwar hierzulande ein häufig verwendeter Begriff. Anders als in den Ländern der EU fristet sie in der Schweiz aber häufig noch ein Schattendasein. Dies soll sich nicht zuletzt dank «SwissErgo» ändern.



Portrait der Schweizerischen Gesellschaft für Ergonomie

Was man weiss und doch nicht kennt ...

Ergonominnen und Ergonomen befassen sich vor allem mit der technischen und organisatorischen Arbeitsgestaltung. Auf der Grundlage von arbeitswissenschaftlichen Kriterien analysieren und optimieren sie Arbeitsplätze und Arbeitssysteme. Es ist ihr Ziel, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass durch die realisierten Massnahmen die Gesundheit, Sicherheit, Produktivität und Motivation der Mitarbeitenden nachhaltig unterstützt und verbessert wird. Damit wird auch die Voraussetzung für zuverlässige und effiziente Arbeitssysteme geschaffen. Weiter evaluieren sie die Produktgestaltung bezüglich der Benutzerfreundlichkeit und Sicherheit und sie erarbeiten hierzu Verbesserungsvorschläge.

Ziele und Mitglieder

Die Schweizerische Gesellschaft für Ergonomie (SwissErgo) wurde 1999 als Verein mit den folgenden statutarischen Zielen gegründet:

- Erfahrungs- und Ideenaustausch zwischen den Mitgliedern und anderen Fachleuten verwandter Bereiche
- Verbreitung des wissenschaftlich abgesicherten Ergonomie-Fachwissens
- Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung und Wissensverbreitung im Bereich der Ergonomie
- Verankerung von Ergonomie in Bildung und Praxis.

Die ordentlichen Mitglieder der SwissErgo sind Ergonomie-Fachpersonen, aber auch Interessierte, und deren Zahl stieg seit der Gründung von ursprünglich 29 stetig bis auf aktuell mehr als 130 an. Korporative und Fördermitglieder sind u. a. der Schweizer Physiotherapie Verband (FISIO) und das Institut für Hygiene und Arbeitsphysiologie IHA der ETH Zürich, in welchem der Sitz der SwissErgo angesiedelt ist.

Internationale Definition

SwissErgo wurde von der Schweizerischen Vereinigung der Arbeitsmedizin, Arbeitshygiene und Arbeitssicherheit SVAAA, dem schweizerischen Dachverband der Fachgesellschaften für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, nach ihrer Gründung als neue Sektion aufgenommen. Sie ist zudem Mitglied des Dachverbandes der Europäischen Ergonomiegesellschaften FEES (Federation of European Ergonomics Societies) sowie des Internationalen Ergonomieverbandes IEA (International Ergonomics Association) und vertritt deren Definition der Ergonomie:

Ergonomie (oder human factors) ist die wissenschaftliche Disziplin, welche sich mit dem Verständnis der Wechselwirkungen zwischen Menschen und anderen Elementen eines Systems beschäftigt. Sie ist auch die berufliche Tätigkeit, welche die Theorie, Prinzipien, Daten und Methoden zur Gestaltung anwendet, um das menschliche Wohlbefinden und die gesamte Systemleistung zu verbessern.

Interdisziplinärer Ansatz

Die Ergonomie ist somit etwa gleichbedeutend mit dem Bestreben, die Arbeit und Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie den Bedürfnissen sowie den körperlichen wie geistigen Voraussetzungen und Fähigkeiten der Menschen angepasst sind. Die Massnahmen der Ergonomie beschränken sich auf die vorzugebenden Arbeitsbedingungen, die wesentlich durch die Arbeitsmittel, die Arbeitsumgebung und die Arbeitsorganisation bestimmt werden. Für die Planung und Umsetzung solcher Massnahmen werden Erkenntnisse aus den Natur-, Ingenieur-, Sozial- und Humanwissenschaften auf interdisziplinäre Weise verwendet.

Die Mitglieder der SwissErgo vertreten verschiedene Fachzweige der Ergonomie, und diese sind in einer groben Klassifizierung die physische, die kognitive und die organisationale Ergonomie.

Physische Ergonomie

Die physische Ergonomie nimmt die Eigenschaften des Körperbaus, der Körpermasse, der biologischen Körperfunktionen und der Bewegungsabläufe als Grundlage für die Gestaltung der Arbeit und Arbeitsmittel, dies im Zusammenhang mit der körperlichen Aktivität. Beispiele hierfür sind Arbeitshaltungen (Steharbeitsplätze ...), das Handhaben von Material (Heben und Tragen ...), oft wiederholte Bewegungen (Kassenarbeit ...) und die Arbeitsplatzgestaltung (Anordnung der Arbeitsmittel ...) zur Vermeidung von Beschwerden im Bewegungsapparat.

Kognitive Ergonomie

Die kognitive Ergonomie befasst sich hingegen mit Denkprozessen, wie z. B. der Wahrnehmung, Erinnerung, dem logischen Denken und Bewegungsreaktionen – dies im Zusammenhang mit Wechselwirkungen zwischen Menschen und anderen Systemelementen. Konkrete Themen hierfür sind z. B. die geistige Arbeitsbelastung (Call-Center ...), das Treffen von Entscheidungen (Bedienereführung an Geräten ...), die Mensch-Computer-Interaktion (interaktive Computerprogramme ...) oder die menschliche Zuverlässigkeit (Signalgestaltung ...) zur Vermeidung von Arbeitsstress.

Organisationale Ergonomie

Die organisationale Ergonomie befasst sich schliesslich mit der Optimierung von «soziotechnischen» Systemen und ihren organisatorischen Strukturen, Verfahrensweisen und Prozessen. Beispiele hierfür sind die Gestaltung der Arbeitszeit (Schichtpläne ...), die Kommunikation, das Ressourcenmanagement der Belegschaft, Teamarbeit und Mitwirkungsgestaltung, Telearbeit und Qualitätsmanagement.

Viele dieser Themenbereiche haben neben dem Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt auch einen direkten Bezug zur Verhütung von Betriebsunfällen und Berufskrankheiten.

Europäische Zertifizierung

Anders als in anderen europäischen Ländern besteht in der Schweiz keine Möglichkeit, an einer Universität Ergonomie im Hauptfach zu studieren, und die Berufsbezeichnung «Ergonomin» oder «Ergonom» ist in der Schweiz nicht geschützt. Es existieren jedoch verschiedene Möglichkeiten, das Fachwissen in

diesem Gebiet in Kursen berufsbegleitend zu vertiefen. Die gegenwärtig umfassendste Ausbildung in der Schweiz ist das Nachdiplomstudium «Arbeit + Gesundheit» der ETH Zürich und Universität Lausanne, welches seit 2003 auch eine Spezialisierung im Bereich der Ergonomie anbietet. Es erfüllt wesentliche der internationalen Anforderungen des CREE (Centre for Registration of European Ergonomists) und kann nach mindestens 2 Jahren Berufserfahrung vollumfänglich für eine spätere Bewerbung zur Erlangung dessen Zertifikat angerechnet werden. Die SwissErgo stellt den schweizerischen Zertifizierungsausschuss des CREE, der die Unterlagen von Anwärtern für die europäische Zertifizierung von Ergonomen prüft und dem CREE eine entsprechende Empfehlung abgibt. Bis heute wurden in der Schweiz vom CREE 15 Ergonominen und Ergonomen als «Euro-Ergonom» zertifiziert.

Die SwissErgo pflegt Beziehungen mit verschiedenen Behörden und Verbänden, welche ähnliche Zielsetzungen wie sie verfolgen. So war sie Gast der Nationalen Gesundheitspolitik Schweiz an deren Arbeitstagung 2003 zum Thema «Arbeit und Gesundheit – Hin zu gemeinsam getragenen Strategien» und auch der EKAS an deren Arbeitstagung 2003.

Weiterbildungsmöglichkeiten

Um die praxisbezogene Fortbildung ihrer Mitglieder durch den Austausch von Erfahrungen und interdisziplinärem Fachwissen zu fördern, organisiert die SwissErgo ERFA-Tage mit Betriebsbesichtigungen, und für die Verbreitung des wissenschaftlich abgesicherten Ergonomie-Fachwissens beteiligt sie sich an nationalen wie auch internationalen Fachkongressen. So organisiert sie im Herbst dieses Jahres zum diesjährigen Themenschwerpunkt «SICHER BAUEN!» der europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eine Fachtagung für Sicherheitsbeauftragte in Bauunternehmen, die von anderen Sektionen der SVAAA und von Partnerorganisationen unterstützt wird.

Detailliertere Informationen über die kommenden Veranstaltungen und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Statuten und weitere Angaben finden Sie auf der Website der SwissErgo, und für die Beantwortung von Fragen stehen Ihnen die Mitglieder des Vorstands jederzeit gerne zur Verfügung.

Web-Links

SwissErgo	www.swissergo.ch
SVAAA	www.svaaa.ch
FEES	www.fees-network.org
IEA	www.iea.cc
CREE	www.eurerg.org



Fachtagung: **Spezialisten für Arbeitssicherheit vor Gericht**

Zum ihrem zwanzigjährigen Bestehen organisiert die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitssicherheit (SGAS) eine aussergewöhnliche Fachtagung.

Die strafrechtliche Verantwortung nach schweren Berufsunfällen ist ein in Fachkreisen heiss diskutiertes Thema. Bei Unfällen mit schweren Folgen klärt ein Gericht von Fall zu Fall ab, ob im Dreieck Arbeitgeber, Spezialisten für Arbeitssicherheit und Arbeitnehmer strafrechtliche Verfehlungen oder Unterlassungen begangen worden sind, die mit dem Unfallereignis in kausalem Zusammenhang stehen. Die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitssicherheit führt am

16. Juni 2004 im Swissôtel in Zürich-Oerlikon

eine Fachtagung durch, an der dieses Thema im Zentrum steht.

Anhand eines angenommenen Unfalles wird in einem von echten Staatsanwälten, Verteidigern und Richtern gespielten Prozess die Frage nach der strafrechtlichen Verantwortung geklärt. Vor der Verhandlung stellt ein fachkompetenter Moderator die Fakten des vorliegenden Falles dar und während der Verhandlung vermitteln die beteiligten Juristen laufend Hintergrundinformationen, damit ein möglichst grosser Lerneffekt erzielt wird. In der Urteilsbegründung erfahren die Teilnehmenden schliesslich, warum das Gericht im vorliegenden Fall zu diesem Entscheid gekommen ist.

Die Verantwortlichen der SGAS erwarten wegen der ausserordentlichen Aktualität des Themas sehr grosses Interesse, sowohl von Seiten der Spezialisten für Arbeitssicherheit wie auch der Arbeitgeber. Wegen der besonderen Form dieser Fachtagung ist jedoch bei allfälliger Überbuchung keine Wiederholung möglich. Die Anmeldungen werden in der Reihenfolge ihres Einganges berücksichtigt.

Die Anmeldung kann online unter www.sgas.ch erfolgen.

Weitere Auskünfte sind erhältlich

beim Sekretariat der SGAS
Multi Bureau
Frau Irène Marguet
Case postale
1734 Tentlingen
Tel. 026 418 30 50
Fax 026 418 29 50
mailto: info@multi-bureau.com

oder beim Tagungsleiter
Herr Willi Pfister
EN/SN zert. Sicherheitsingenieur
Leiter Betriebssicherheit
Flug- und Flugnahe Betriebe
c/o SR Technics
8058 Zürich Flughafen
Tel. 043 812 64 10
mailto: wpfister@srtechnics.com

Schweizerische Gesellschaft für Arbeitssicherheit SGAS www.sgas.ch

Präsident: Dr. Giorgio Brighenti
Avenue de la Gare 4, Case postale 134, 3960 Sierre,
Tel. 027 456 96 00, Fax 027 456 96 01

Aktuar: Heinz Hofer
Fachstelle S & G, Schweiz. Bindemittelindustrie,
Wylihof, 4542 Luterbach,
Tel. 032 682 24 63, Fax 032 682 24 73

Sekretariat: Multi Bureau
Postfach, 1734 Tentlingen
Tel. 026 418 30 50, Fax 026 418 29 50

Neue Informationsmittel der Suva

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Welches sind Ihre Pflichten?

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in hohem Masse eine Führungsaufgabe. Es macht deshalb Sinn, dass die Hauptverantwortung beim Arbeitgeber liegt. Er hat den Überblick über die Aktivitäten in seinem Betrieb und damit über die auftretenden gesundheitlichen Risiken. Nur der Arbeitgeber kann die Sicherheit des ganzen betrieblichen Systems gewährleisten und allen Betriebsangehörigen verbindliche Weisungen erteilen. Die Neufassung der bewährten Suva-Broschüre richtet sich an alle Personen, die in einem Betrieb Verantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz tragen: In erster Linie an die Arbeitgeber sowie die Spezialisten und Spezialistinnen der Arbeitssicherheit, aber auch an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

«Welches sind Ihre Pflichten auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes?». 24 Seiten A5. Bestell-Nr. SBA 140.d.



Prävention: Kampagnen und Angebote 2004

Die Eigeninitiative der Betriebe ist das A und O bei der Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz. Die Suva unterstützt das Engagement der Betriebe mit zukunftsorientierten Kampagnen und Präventionsangeboten. Einen Überblick über die Angebotspalette verschafft Ihnen der Prospekt «Kampagnen und Angebote 2004». «ASA – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mit System» steht weiterhin im Zentrum der Präventionsaktivitäten. Weitere aktuelle Themen sind: «Gefahr im Griff» (Grundregeln der Arbeitssicherheit), «Gesundheitsförderung», «Check the risk» (mehr Vorsicht auf und neben der Piste), «Dänk a Glänck». Bestimmt wird das eine oder andere Thema Ihr Interesse finden und Sie dazu anregen, eine Betriebsaktion durchzuführen.

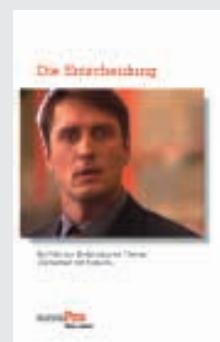
«Prävention: Kampagnen und Angebote 2004». 42 Seiten A5. Bestell-Nr. 88089.d.



Film «Die Entscheidung»

Der neue Suva-Film erzählt die Geschichte der Becker AG und ihres jungen, dynamischen Chefs, der sich entschliesst, «Sicherheit mit System» umzusetzen. Becker erlebt auf eindruckliche Weise, welche Konsequenzen sein Entschluss hat. Einerseits will er seinen Betrieb sicherer machen, andererseits die Produktivität steigern ...

Erhältlich als Video (VHS/Pal, 10 Minuten): Bestell-Nr. V 352.d, Fr. 30.–, oder DVD: Bestell-Nr. DVD 352.d/f/i (mit den Sprachversionen Deutsch, Französisch, Italienisch), Fr. 30.–. Mit Begleitbroschüre.



Sicherheit und Gesundheitsschutz im Untertagbau

Unfälle im Untertagbau sind traurige Realität. Zum Beispiel werden Personen von Pneufahrzeugen überrollt. Was können Sie dagegen tun? Sicheres und gesundheitsbewusstes Verhalten lässt sich nur erreichen durch gezielte und permanente Schulung der Mitarbeitenden. Um den Verantwortlichen in den Betrieben diese Arbeit zu erleichtern, hat die Suva zusammen mit drei Untertagbaufirmen ein Schulungs-Set erarbeitet. Die Schulungsunterlagen finden Sie im Internet (www.suva.ch/untertagbau) – zum Herunterladen und Ausdrucken (bis Format A3). Sie eignen sich auch für Präsentationen mit Beamer und die Herstellung von Hellraumfolien. Zum Abgeben nach der Schulung empfehlen wir Ihnen unsere Broschüre im Taschenformat. Darin werden den neuen und den erfahrenen Mitarbeitenden 20 Situationen in Erinnerung gerufen, bei denen es im Untertagbau immer wieder zu Unfällen kommt. Die attraktiven Bilder und Comics sind identisch mit denjenigen in den Schulungsunterlagen.

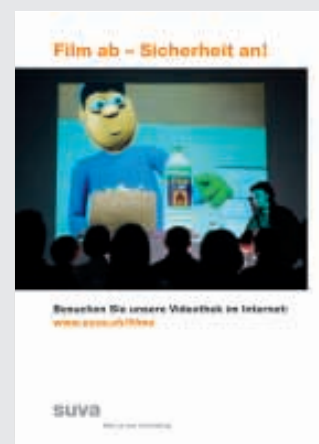
«Sicherheit und Gesundheitsschutz im Untertagbau». Broschüre, 24 Seiten A6. Bestell-Nr. 88205.d.



«Film ab — Sicherheit an!»

Suchen Sie einen attraktiven Einstieg in eine Weiterbildungsveranstaltung? Oder möchten Sie Ihren neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu einem unfallfreien Start am Arbeitsplatz verhelfen? Dann sind Sie richtig in der Suva-Videothek im Internet. Unter www.suva.ch/filme finden Sie über 100 Videos/DVDs zu Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Eine Auswahl davon haben die Informationsspezialisten der Suva in einem Faltprospekt für Sie zusammengestellt. Damit es auch in Ihrem Betrieb bald heisst: «Film ab – Sicherheit an!»

«Film ab – Sicherheit an!», Faltprospekt, 10 Seiten A5. Bestell-Nr. 88095.d.



Kleinplakate fürs Informationsbrett



Stromschlag hat nichts mit Pech zu tun. A4, Bestell-Nr. 55202.d.



Die obersten 3 Sprossen sind gefährlich. A4, Bestell-Nr. 55204.d.



Erst klicken, dann fahren. A4, Bestell-Nr. 55206.d.



Wenn du kiffst, wackelt die Sicherheit. A4, Bestell-Nr. 55208.d.

Wahl der Anschlagmittel

Die Kranverordnung verlangt, dass Personen, die Lasten anschlagen, instruiert werden. Um den Vorgesetzten im Bauhaupt- und Baunebengewerbe die Aufgabe zu erleichtern, hat die Suva eine weitere Instruktionsmappe zu diesem Thema erarbeitet. Die Mappe «Wahl der Anschlagmittel» enthält 14 Instruktionsbilder, mit denen anschaulich gezeigt werden kann, was beim Anschlagen von Lasten beachtet werden muss und welches Anschlagmittel für welche Last geeignet ist. Der Ausbilder findet darin auch wertvolle Tipps für die Vorbereitung und Durchführung der Instruktion. Die neue Instruktionsmappe ergänzt die bestehende Lerneinheit «Anschlagen von Lasten» (Bestell-Nr. 88801.d).

Lerneinheit «Wahl der Anschlagmittel». Instruktionsanleitung für das Bauhaupt- und Baunebengewerbe. Mappe mit 14 Instruktionsblättern. Bestell-Nr. 88802.d.



Explosionsschutz

Die bewährte Suva-Publikation «Ex-Zonen. Grundsätze des Explosionsschutzes mit Beispielsammlung» ist vollständig überarbeitet worden. Die darin beschriebenen Mindestvorschriften beruhen auf der europäischen Richtlinie 1999/92/EG, der so genannten ATEX 137. Das Merkblatt ermöglicht es dem Arbeitgeber, die Gefahren zu ermitteln, die Risiken zu bewerten und spezifische Massnahmen zu treffen. Explosionsgefahren können in allen Betrieben auftreten, in denen brennbare Stoffe gelagert werden oder mit ihnen umgegangen wird. Solche Stoffe sind brennbare Gase (z. B. Flüssiggas, Erdgas), brennbare Flüssigkeiten (z. B. Lösemittel, Treibstoffe) und Stäube brennbarer Feststoffe (z. B. Holz, Nahrungsmittel, Metalle, Kunststoffe).

«Explosionsschutz – Grundsätze, Mindestvorschriften, Zonen». 120 Seiten A5. Bestell-Nr. 2153.d.



Waldarbeit: Arbeitssicherheit und Unfallversicherung

Was muss ich bezüglich Arbeitssicherheit vorgehen? Wie muss ich mich und meine Mitarbeitenden versichern? Bestimmt haben Sie sich diese oder ähnliche Fragen als Arbeitgeber oder Vorgesetzter eines öffentlichen Forstbetriebs oder eines privaten Forstunternehmens auch schon gestellt. Antwort auf solche Fragen gibt Ihnen ein neues Merkblatt der Suva, das sich auch an Waldeigentümer, Förster, Landwirte und weitere Interessierte richtet.

Die grundlegenden Pflichten bezüglich Unfallversicherung und Arbeitssicherheit». Merkblatt, 6 Seiten A4, farbig. Bestell-Nr. 88202.d.

Aktualisiert: «Persönliche Schutzausrüstung für das Forstpersonal. Kostenbeispiel – Ausgabe 2004». 4 Seiten A4. Bestell-Nr. 88076.d.



Merkblatt «Waldarbeit. Die grundlegenden Pflichten bezüglich Unfallversicherung und Arbeitssicherheit». Bestell-Nr. 88202.d.



Prospekt «Persönliche Schutzausrüstung für das Forstpersonal. Kostenbeispiel – Ausgabe 2004». Bestell-Nr. 88076.d.

Vielfältiges Kursprogramm

Im «Kursprogramm Gesundheitsschutz 2004» finden Sie ein vielfältiges Angebot, das auf die unterschiedlichen Ausbildungsbedürfnisse der Betriebe zugeschnitten ist. Die Palette reicht vom umfassenden Lehrgang für angehende Spezialisten der Arbeitssicherheit bis hin zu Spezialkursen über Lärmschutz, Strahlenschutz, Ergonomie oder die Sicherheit in der Freizeit. Angeboten werden unter anderem auch Seminare zu den Themen «Absenzenmanagement» und «Systematisches Erfassen der Gefahren im Betrieb» sowie ein Lehrgang «Betriebliche Gesundheitsförderung». Nähere Informationen zu sämtlichen Ausbildungsveranstaltungen: www.suva.ch/kurse, Telefon 041 419 57 00, Fax 041 419 58 79.

Kursprogramm Gesundheitsschutz 2004. 140 Seiten A5. Bestell-Nr. 88045.d/f/i.



Ausbildung und Instruktion im Betrieb

Sicheres und gesundheitsbewusstes Handeln setzt Wissen und Können voraus. Die Instruktion und Ausbildung aller Mitarbeitenden im Betrieb ist deshalb eine wichtige Voraussetzung, um Unfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden. Eine neue Broschüre der Suva gibt den Sicherheitsverantwortlichen und Sicherheitsbeauftragten in kleinen und mittleren Betrieben Hinweise, wie sie die Ausbildung und Instruktion planen, durchführen und dokumentieren können.

«Ausbildung und Instruktion im Betrieb – Grundlage für sicheres Arbeiten». 12 Seiten A4. Bestell-Nr. 66109.d.



«Sicherheit für uns Profis am Heck»

Mit «Profis am Heck» sind die Belader von Abfallsammelfahrzeugen angesprochen. Der neue Faltprospekt der Suva enthält die zehn wichtigsten Sicherheitsregeln für diese Berufsgruppe, an die körperlich sehr hohe Anforderungen gestellt werden. Mit instruktiven Zeichnungen und gezielten Fragen wird gezeigt, wo die Gefahren lauern und wie man unter den oft schwierigen Bedingungen sicher arbeitet. Der Prospekt ist entstanden in enger Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Nutzfahrzeugverband ASTAG, Fachgruppe Abfallentsorgung, und der Fachorganisation für Entsorgung und Strassenunterhalt FES/ORED.

«Sicherheit für uns Profis am Heck. 10 Fragen für Belader von Abfallsammelfahrzeugen.» Faltprospekt, 12 Seiten. Bestell-Nr. 84023.d.



Auflösungen von Seite 19:

- 1) Sturzunfälle.
- 2) Ölflecken sofort mit Ölbindemittel aufnehmen.
- 3) Bildschirm seitlich zum Fenster aufstellen, so dass die Schulter zum Fenster schaut. So gibt es weniger störende Spiegelungen auf dem Bildschirm.
- 4) Bei 10 bis 20 Prozent der Arbeitsunfälle ist Alkohol im Spiel.
- 5) Spezielle Staplerfahrer-Ausbildung.
- 6) Ja, Ihr Chef darf Sie dazu verpflichten, während der Arbeitszeit die erforderliche persönliche Schutzausrüstung zu tragen.

Checklisten

Als Arbeitshilfe für die Gefahrenermittlung und Massnahmenplanung in den Betrieben sind folgende Checklisten neu erschienen:

Allgemein

- Türen und Tore (Bestell-Nr. 67072.d)

Metall-/Holzbearbeitung

- Schweißen und Schneiden; Lichtbogenverfahren (Bestell-Nr. 67104.d)
- Metallkreissäge (Bestell-Nr. 67105.d)
- Metallbandsäge (Bestell-Nr. 67106.d)
- Tafelschere (Bestell-Nr. 67107.d)
- Abkantpresse (Bestell-Nr. 67108.d)
- CNC-Maschine zum Bohren, Drehen und Fräsen (Bearbeitungszentrum) (Bestell-Nr. 67139.d)
- Abkürz- und Gehrungskreissäge (Bestell-Nr. 67125.d)

Transport und Lagerung

- Regalbediengeräte (Bestell-Nr. 67073.d)
- Bodenöffnungen (Bestell-Nr. 67008.d – Überarbeitung)
- Wandöffnungen (Bestell-Nr. 67082.d)
- Übergabestellen für den Warentransport mit Staplern und Kranen (Bestell-Nr. 67123.d)
- Seitenstapler (Bestell-Nr. 67164.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 Suva-Checklisten.



Checkliste «Türen und Tore»
(Bestell-Nr. 67072.d)

Neue Plakatserie: Helden handeln sofort.

Was die Sicherheit am Arbeitsplatz betrifft, sind sie vorbildlich – die Comic-Helden der neuen SuvaPro-Plakatserie. Sie agieren nach der Devise «Ich handle, bevor's passiert». Und wir?

Die Plakate sind in Deutsch, Französisch und Italienisch erhältlich – in den Formaten F4 (89,5 x 128 cm) und A3 (29,7 x 42 cm).



«Kurz entschlossen gegen böse Ausrutscher.»

F4: Bestell-Nr. 77732.d
A3: Bestell-Nr. 77733.d



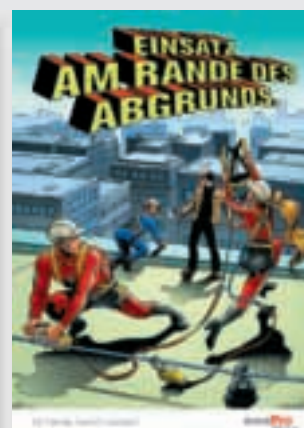
«Im täglichen Kampf gegen Stolperfallen.»

F4: Bestell-Nr. 77734.d
A3: Bestell-Nr. 77735.d



«Tückische Bodenöffnungen im Visier.»

F4: Bestell-Nr. 77736.d
A3: Bestell-Nr. 77737.d



«Einsatz am Rande des Abgrunds.»

F4: Bestell-Nr. 77738.d
A3: Bestell-Nr. 77739.d

Bestelladresse

Alle erwähnten Informationsmittel erhalten Sie bei der Suva, Zentraler Kundendienst, Postfach, 6002 Luzern
Fax 041 419 59 17
Telefon 041 419 58 51
Onlinebestellung: www.suva.ch/waswo

Zahlen und Fakten

1. Personelles

Die EKAS wurde vom Bundesrat für die nächsten 4 Jahre «runderneuert». Ein beachtlicher «Stock» an Mitgliedern ist verblieben. Aber wir haben doch auch mehrere Neuzugänge zu verzeichnen.

Es sind dies:

in der Gruppe der Durchführungsorgane des Arbeitsgesetzes:

- **Marc-André Tudisco**, Chef des Dienstes für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse des Kantons Wallis und Präsident des Interkantonalen Verbandes für Arbeitnehmerschutz (IVA); Herr Tudisco wurde auch gleich zum neuen Vizepräsidenten der EKAS gewählt.
- **Dr. Peter Meier**, Bereichsleiter Arbeitnehmerschutz im Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich.

in der Gruppe der Versicherer:

- **Peter M. Birchler**, stv. Leiter Schaden Schweiz bei den Winterthur Versicherungen, Kollektive Personenversicherungen.

Die Arbeitgeber delegieren als neuen Vertreter:

- **Urs F. Meyer**, Fürsprech und Notar, Mitglied der Geschäftsleitung im Schweizerischen Arbeitgeberverband.

Die «Neuen» ersetzen die Herren Christian Sahli und Michel Gisler (Kantone), Daniel Herzog (Versicherer) und Dr. Hans-Rudolf Schuppisser (Arbeitgeber).

Unser Dank und unsere guten Wünsche begleiten die Demissionäre in ihren nächsten Lebensabschnitt. Ein spezieller Dank gilt Christian Sahli, der während dreier Jahre das Amt des Vizepräsidenten unserer Kommission versehen hat.

2. Wichtige Sachgeschäfte

2.1. Den Eingaben zum **Budget 2004** wurden Streich(el)einheiten verpasst in der Höhe von rund 1.5 Mio Franken. Es beläuft sich nun auf rund 104 Millionen. Opfer der Sparbeschlüsse wurde auch das Mitteilungsblatt: Es erscheint nur noch mit zwei Ausgaben jährlich.

2.2. Dem EKAS-Ausschuss ASA wurde die Kompetenz erteilt, über die Verlängerung der Anerkennung von ASA-Modelllösungen selbständig zu befinden. Bei Uneinigkeit entscheidet die EKAS.

2.3. Der Jahresbericht 2003 wurde verabschiedet.

2.4. Zum Richtlinienentwurf «Arbeiten unter Tag» wurde das Vernehmlassungsverfahren eingeleitet.



Aus dem neuen Jahresbericht 2003 der EKAS.

Impressum

Sekretariat der Eidgenössischen
Koordinationskommission für Arbeitssicherheit
Postfach, 6002 Luzern
Telefon 041 419 51 11
www.ekas.ch / E-Mail: ekas@ekas.ch



EKAS

Eidgenössische
Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit