

SCHLUSS MIT LÄRM!



- Gehörschadenprophylaxe in der Schweiz **3**
- Lärmbeurteilung von Bildschirmarbeitsplätzen **11**
- Schüttgutsäcke – Grenzen des Transports **16**

Ganz Ohr sein, die Flöhe husten hören, jemandem Gehör schenken – unzählige Redensarten haben den Gehörsinn zum Thema. Kein Wunder: Das entsprechende Sinnesorgan spielt ja für die Kommunikationsfähigkeit des Menschen eine ganz entscheidende Rolle. Die Gehörschadenprophylaxe bildet denn auch im aktuellen Mitteilungsblatt den thematischen Schwerpunkt. Auf dass er nicht ungehört verhalle!

Dem Ohr Gehör verschaffen ...

Der Schutz des Gehörs – gestern, heute und morgen betrachtet – zeigt auf, dass sich im Lauf der letzten Jahrzehnte enorm viel getan, zum Positiven verändert hat. Wie steht es zum Beispiel um die praktische Anwendung von Gehörschutzpfropfen? Sie werden Ihren Ohren nicht trauen: Erstaunlicherweise kann hier auch mal weniger mehr sein.

Wer sich vor Lärm schützt, lebt nicht nur gesünder, er arbeitet auch effektiver. Das optimale akustische Umfeld ist selbst an Bildschirmarbeitsplätzen von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Davor sollten Arbeitgebende wie Arbeitnehmende ihre Ohren keinesfalls verschliessen.

Und die anderen Themen? Arbeitssicherheit bei Temporärarbeit, das Gewicht von Schüttgutsäcken und seine Tücken, die «Lernwerkstatt im Koffer» und weitere Infos: Mit einem interessanten Mix soll der Wissensdurst vieler gestillt werden – mit einem Mix, der sich sehen und eben auch hören lassen kann.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und beruflich wie privat viel Wohlklang!

Die Redaktion

**SCHLUSS
MIT
LÄRM!**





Beat Hohmann
Dr. sc. techn. ETH
Leiter Bereich Physik
Suva, Luzern

In einer Zeit raschen Wandels mehr als 40 Jahre zurückzuschauen mag zunächst nach wenig angebrachter Nostalgie aussehen. Doch was damals in der Gehörschadenprophylaxe geschah oder verpasst wurde, wirkt sich bis heute im Berufskrankheitsgeschehen aus.

Gehörschadenprophylaxe in der Schweiz – gestern, heute und morgen



Bild 1: Schallpegelmesser General Radio 1555A, ca. 1965



Bild 4: Schallpegelmesser B&K 2250 (2004)

Ein Blick zurück

Wenn Schreinermeister Serge Dubois Ende dieses Jahres nach 45 Jahren Berufstätigkeit in Pension geht, kann er einiges erzählen über die Entwicklung in seinem Beruf – und in der Gehörschadenprophylaxe, mit der er im Verlauf der letzten Jahrzehnte immer wieder konfrontiert wurde. In den ersten Jahren nach der Lehre bekam er allerdings davon noch nichts mit, denn die Entwicklung fand zunächst «hinter den Kulissen» statt.

Während Hörschäden durch Knalle und Explosionen schon seit 1918 von der Suva übernommen werden konnten, wurde dies für lärmbedingte Hörschäden erst ab 1956 aufgrund eines Verwaltungsratsbeschlusses möglich. 1959 wurde die Abteilung Unfallverhütung beauftragt, sich mit der technischen Seite der Verhütung von lärmbedingten Gehörschädigungen zu

befassen, und der erste Schallpegelmesser «General Radio 1555A» (Bild 1), der bereits über die Bewertungsfilter A, B und C verfügte, wurde beschafft. Der erste Präzisionsschallpegelmesser von Brüel&Kjær – mit Oktavfiltern und schon damals in zartgrüner Farbe – traf 1963 bei der Suva ein.

Als Berufskrankheit anerkannt

Mit der Verordnung des Bundesrates über Berufskrankheiten vom 27. August 1963 wurde die erhebliche Höreinschüsse bei Arbeiten im Lärm als Berufskrankheit anerkannt. Ein Jahr später wurden erste Abklärungen im Hinblick auf die Durchführung einer Reihen-Audiometrie (medizinische Prophylaxe) vorgenommen. Die Festlegung eines Grenzwertes liess nicht lange auf sich warten: Am 4. Februar 1965 wurde an einer Konfe-

renz zwischen der schweizerischen ORL-Gesellschaft, dem BIGA und der Suva die Kurve ISO-NR 85 als Grenzwert für Dauerlärm festgelegt. Noch im selben Jahr erschienen die ersten «Schweizerischen Blätter für Arbeitssicherheit» (SBA) zum Thema Lärm.

Audiomobil

1969 fanden erste systematische Lärmessungen mit gleichzeitiger Audiometrie in Grossbetrieben der Genfer Metallindustrie statt, dann in der gesamten Textilindustrie. Das erste Audiomobil der Suva (Bild 2) wurde 1971 in Betrieb genommen. Mit Erscheinen der Norm ISO 1999 wurde 1971 der Grenzwert neu basierend auf dem energieäquivalenten Dauerschallpegel L_{eq} festgelegt. Als gehörschädigend wurde Lärm



Bild 2: Audiomobil 1 (ca. 1971) von AMA

der Klassen $90 \pm 2,5$ dB(A) und höher definiert (was einem Grenzwert von 88 dB(A) entspricht), für Knalle und Explosionen galt ein Maximalpegel von 135 dB(CI). Um die Ergebnisse der Lärmbeurteilungen an die Betriebe zu verbreiten und im Audiomobil zu verwenden, wurde 1972 das Lärmtabellensystem eingeführt. Für die audiovisuelle Information und Motivation entstand eine Tonbildschau.

1976 wurde bereits der 100'000. Gehörtest im Audiomobil durchgeführt. Unter den betreuten Branchen war nun auch die holzverarbeitende Industrie mit Sägereien und Schreinereien.

Etwa in jener Zeit wurde auch Schreiner Dubois erstmals zu einem Gehörtest auf ein Audiomobil aufgeboten. Zwar wurde er in der Tonbildschau über die Gefährdung des Gehörs informiert, doch zu seiner leichten Enttäuschung erhielt er sein Audiogramm nicht ausgehändigt.

Aus Sicht der Suva ging es damals um die Erkennung von erheblichen Gehörschäden, und es herrschte die Auffassung, ein Audiogramm sei wie andere medizinische Daten nur für den Arzt bestimmt. Das Motivationspotential der Gehöruntersuchungen wurde also noch wenig ausgeschöpft.

Vergleich von Messmethoden

International umstritten war zu jener Zeit die Schädlichkeit von Knallereignissen für das Gehör – zwischen den Beurteilungsmethoden gab es Differenzen bis zu 16 dB. Deshalb vergab die Suva 1978 an Prof. Rathe an der ETH Zürich einen Forschungsauftrag. Mit einem eigens entwickelten Impulsschall-Messgerät konnten verschiedenen Messmethoden simultan vor Ort eingesetzt werden. Um zu ermitteln, welche Messmethode den besten Aufschluss über die Gehörgefährdung lieferte, wurden die Daten aus den Gehöruntersuchungen der Suva anonymisiert auf vier grossen Magnetbändern auf den Grosscomputer der ETH transferiert und dort ausgewertet, zusammen mit 600 Gehörschadenfällen der Militärversicherung. Auf den Resultaten basierte einerseits der ab 1983 angewandte Suva-Grenzwert für Knallereignisse und andererseits der Entscheid,



Audiomobil heute

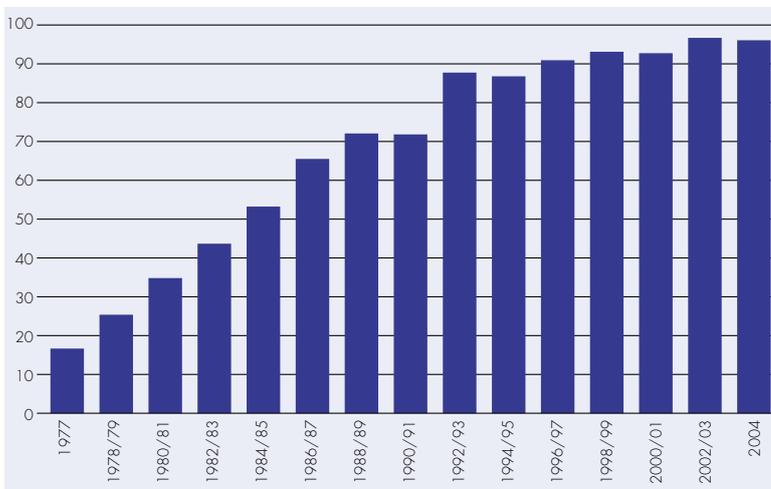
auf den Impulszuschlag nach deutschem Muster zu verzichten (was unterdessen europaweit der Fall ist).

Motivation nötig

Bis Ende 1980 waren 286'482 Gehörtests durchgeführt und ein wesentlicher Teil der lärmgefährdeten Arbeitnehmer der Schweiz in das Prophylaxeprogramm einbezogen. Die Arbeitnehmer waren aber nicht so leicht zu überzeugen, ihr Gehör konsequent zu schützen, und die Gehörschutzverwendungsquote lag bei nur rund 35% (Grafik 1).

Serge Dubois war ziemlich überrascht, als ihn seine Frau eines Abends fragte, ob er sein Gehör auch wirklich richtig schütze? «Ja sicher, fast immer» – aber wie kam sie denn auf diese Frage? Sie hatte in Martigny die Wanderausstellung der CNA (Suva) gesehen, und sie zeigte ihm ihr untadeliges Audio-gramm.

Die Idee zu dieser «Umwegmotivation» basierte auf der Erkenntnis, dass die Angehörigen ebenso sehr unter der verminderten Kommunikationsfähigkeit des (damaligen) Familienoberhauptes leiden und diese vielleicht sogar früher bemerken



Grafik 1: Anteil Lärmgefährdeter, die einen Gehörschutz verwenden (nach Angaben der Befragten)

als der Betroffene selbst. In enger Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmedizin/Audiometrie und Arbeitssicherheit/Physik wurde deshalb 1983/84 in 20 Einkaufszentren der ganzen Schweiz und an der OLMA die Wanderausstellung «Lärm» gezeigt. 10'000 Hörtests wurden durchgeführt, und vom Puzzle «De Papi sött au de Ghörschutz träge» blieb am Schluss nur ein kleiner Restposten. In den Jahren danach konnte man einen weiteren Anstieg der Gehörschutzverwendung feststellen.

Prävention gewinnt an Gewicht

Mit dem neuen UVG kam ab 1984 das «erweiterte Obligatorium»: Auch die lärmexponierten Beschäftigten von nicht bei der Suva versicherten Betrieben wurden in die Gehörschadenprophylaxe einbezogen, zum Beispiel Polizeibeamte, die bei ihren Schiessübungen gehörgefährdendem Impulslärm ausgesetzt sind.

Auf den Audiomobilen fand eine Verschiebung von der versicherungsmässigen Ausrichtung (Feststellung einer Lärmschwerhörigkeit) zur Prävention statt. Ein wesentlicher Schritt in diese Richtung war ab 1990 die Abgabe des persönlichen Audiogramms. Für die Mitarbeiter der Suva auf den Audiomobilen bedeutete dies erhöhte Anforderungen in der mehrsprachigen Kommunikation. Das Thema Gehörschutz blieb aber ausgespart – es wurde als Domäne der technischen Prophylaxe betrachtet.

1990 wurde mit der ISO-Norm 1999 eine international anerkannte Dosis-Wirkungsbeziehung für lärmbedingte Gehörschäden publiziert. Diese Norm beinhaltet aber keine Grenzwerte (auch der fälschlicherweise als Grenzwert für Impulslärm interpretierte Peakpegel von 140 dB ist nur die Anwendungsgrenze der Norm, sagt aber nichts aus über die Gehörfähigung durch Peakpegel über 140 dB). Diese Norm stellt eine hervorragende Basis dar für Risikoabschätzungen, darf aber nur auf Kollektive und nicht auf Individuen angewandt werden.

Gehörschutzkontrolle und -beratung

Ebenfalls um 1990 zeigten mehrere Studien aus verschiedenen Ländern auf, dass das Gehör nicht sicher geschützt ist, auch wenn Gehörschutzmittel zur Verfügung stehen. In der Schweiz stagnierte die Gehörschutzverwendungsquote. Prof. Royster, amerikanischer Spezialist für die Wirksamkeitsbeurteilung von Gehörpräventionsprogrammen, hatte der Suva angeboten, gegen Kost und Logis die umfangreichen Audiometriedaten nach seiner Methode auszuwerten. Mit der Datenmenge (rund 500'000 untersuchte Personen) brachte er zwar die damaligen PCs (und die Suva-Informatik) an die Leistungsgrenze, aber er konnte doch die Wirksamkeit des Prophylaxeprogramms bestätigen. Sein Vorschlag war, auf den Audiomobilen nicht mehr das Gehör zu testen, sondern nur noch die Wirksamkeit des eingesetzten Gehörschutzes zu prüfen. Soweit wollten die Verantwortlichen der Suva nicht gehen, dafür aber mit dem Programm «GM92» mit sanftem Druck sicherstellen, dass jeder Lärmexponierte über einen eigenen Gehörschutz in gutem Zustand verfügt, diesen korrekt anzuwenden weiss und konsequent während jeder Lärmbelastung benützt. Zur Kontrolle sollte der Gehörschutz auf das Audiomobil mitgebracht werden. So wurde die Gehörschutzkontrolle und -beratung zu einem wichtigen Teil der Prophylaxe auf den Audiomobilen.

Leicht überrascht las also Serge Dubois – zu jener Zeit bereits Firmeninhaber –, dass seine Mitarbeiter ihre Gehörschutzmittel zur Untersuchung auf das Audiomobil mitbringen sollten. Das nahm die Serge Dubois S.A. wie andere Betriebe zum Anlass, die «kämpferproben» kollektiven Gehörschutzkapseln durch neue, individuell zugeteilte zu ersetzen und zusätzlich einen Vorrat an Gehörschutzpfropfen aus Dehnschaumstoff zu beschaffen.

Der heutige Stand: «so weit, so gut»

Im Laufe der letzten Jahrzehnte hat die Lärmbelastung in verschiedenen Berufen deutlich abgenommen, besonders spektakulär beim Mineur, der aber auch heute noch einem L_{eq} von 95 dB(A) ausgesetzt ist. In geringerer Masse gilt dies auch für den Maschinisten in der Schreinerei. Gewisse Berufe, die früher das Gehör gefährdeten, sind heute diesbezüglich unkritisch, z. B. Baumaschinenführer oder Lastwagenchauffeur. Andernorts wurde aber die Lärminderung gerade wieder von einer Leistungssteigerung wettgemacht. Gehörfährdendem Lärm ausgesetzt sind in der Schweiz immer noch über 200'000 Beschäftigte. Von ihnen arbeiten je knapp 30% in der Bau- bzw. der Metallbranche. Innerhalb der Branchen ist der Anteil Lärmexponierter in der Holzverarbeitenden Industrie (28%) und in der Bau-Branche (25%) am grössten. Auffallend ist der mit 10% hohe Anteil Lärmexponierter in der Verwaltung, der im Wesentlichen aus Polizisten (Schiessübungen) besteht.

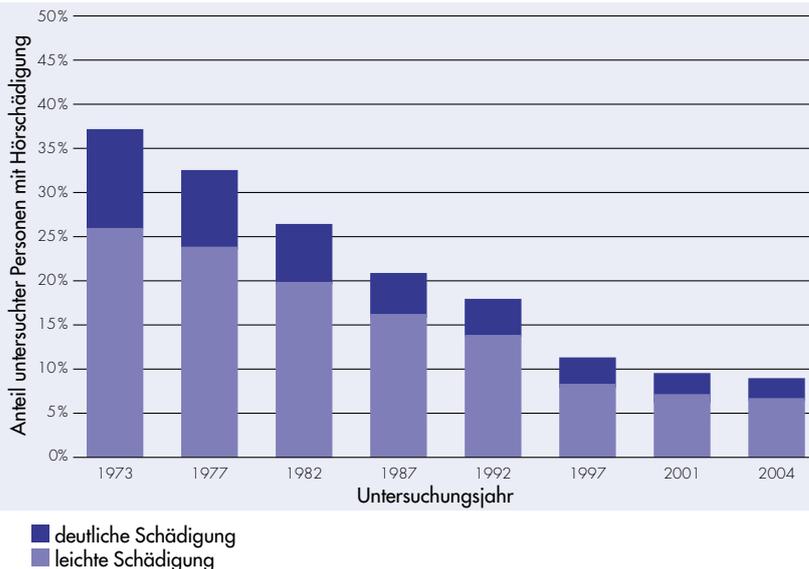
Als letzte Berufsgruppe wurden ab 1997 auch die Orchester-
musiker in das Gehörschadenprophylaxeprogramm der Suva
einbezogen.

Lärmtabellen

Die Lärmprophylaxe der Suva deckt rund 95% der lärmge-
fährdeten Beschäftigten in der Schweiz ab, und dies auch in
den kleineren Betrieben, was einigen Aufwand bedingt. Immer
noch ein wichtiges und häufig unterschätztes Werkzeug stel-
len die über 65 allgemeinen Lärmtabellen für alle Branchen
dar, die ständig aktualisiert werden. Allerdings zeigte sich,
dass die Berechnung der Gehörbelastung aus den verschie-
denen Lärmquellen für die meisten Betriebe zu kompliziert ist.
Seit 2000 werden deshalb diesen lärmquellenbezogenen
Angaben berufsbezogene Beurteilungen vorangestellt. Auch
diese Angaben basieren auf den umfangreichen Messungen
und Erfahrungen der Suva. Wenn schon Vereinfachungen nötig
sind, so sollen sie von Fachleuten vorgenommen und nicht an
die Betriebe «delegiert» werden. Es wäre völlig ineffizient, für
jeden Schreinermeister der Schweiz eine individuelle Beurteil-
ung der Lärmbelastung vorzunehmen. Ein breit abgestützter
Erfahrungswert ist sogar häufig zuverlässiger als eine punktu-
elle individuelle Messung vor Ort. Deshalb zeigen auch
andere Länder Interesse am Konzept der Lärmtabellen.
Die Lärmtabellen dienen aber auch dazu, auf dem Audiomo-
bil jeder zu untersuchenden Person ihre individuelle Lärmbelas-
tung zuzuordnen.

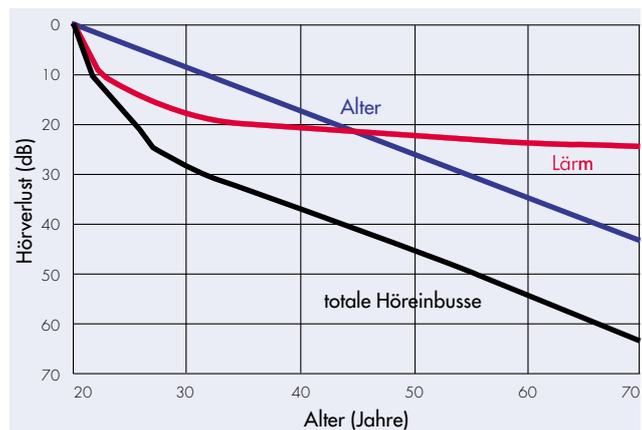
Abnahme der Gehörschäden

Innerhalb der Berufskrankheiten steht die Lärmschwerhörigkeit
bezüglich Anzahl anerkannter Fälle mit 16% Anteil ex aequo
an 3. Stelle. Das sagt allerdings mehr aus über die Situation



Grafik 2: Resultate der Gehöruntersuchungen auf den Audiomobilen

in den letzten Jahrzehnten als über den heutigen Stand. Bei
den Resultaten der Gehöruntersuchungen auf den Audiomo-
bilen zeigt sich im langjährigen Verlauf eine kontinuierliche Ver-
besserung: Wies zu Beginn des Prophylaxeprogramms noch
jeder Dritte einen Gehörschaden auf, so ist es heute nur noch
jeder Zehnte (Grafik 2). Allerdings scheint nun ein gewisser



Grafik 3: Zeitlicher Verlauf von lärm- und altersbedingter Höreinbusse

Sockel erreicht zu sein. Dies mag damit zusammenhängen,
dass die Lärmschwerhörigkeit in den ersten Jahren der Lärm-
exposition rasch voranschreitet, später aber vor allem der unver-
meidliche Alterseffekt die weitere Abnahme bewirkt (Grafik 3).
Frühere Versäumnisse sind also kaum mehr wettzumachen.

Auch bei Serge Dubois bestätigte sich beim letzten Gehörtest
auf dem Audiomobil sein subjektiver Eindruck, dass seine Hör-
fähigkeit bei hohen Tönen nun doch ziemlich nachgelassen



Bild 3: Lärmmessung durch die Suva, ca. 1971

hat, obwohl er sich in den letzten dreissig Jahren je länger desto besser geschützt hatte. Umso eindrücklicher warnt er heute seine jüngeren Mitarbeiter vor diesbezüglicher Nachlässigkeit.

In den Betrieben ist nun die Verhütung von Gehörschäden Teil des betrieblichen Sicherheitssystems. Die Erfahrungen zeigen, dass Betriebe, die trotz der Unterstützung durch das Audiomobilprogramm ihre Beschäftigten nicht zuverlässig vor Lärm-schäden schützen können, auch bei anderen Gefährdungen Mühe bekunden und kontrolliert und betreut werden müssen. Andererseits haben die Audiomobilbesuche bei «guten» Betrieben nun eher den Charakter eines Auffangnetzes, denn ein funktionierendes betriebliches Sicherheitssystem gewährleistet den Schutz des Gehörs auch ohne Audiomobil.

Die Schallmesstechnik profitierte voll von den technologischen Fortschritten. Die aktuellen digitalen Schallpegelmess-erleinigen alle Funktionen in einem Gerät: Pegelmessung, Frequenzanalyse, Zeitverlauf, Raumakustik, Sprachverständlichkeit, Aufnahme des Schallsignals ... Zusätzliche Aufzeichnungsgeräte und Analytoren sind überflüssig. Was 1971 auf dem Messwagen aufgebaut war (Bild 3), ist nun in einer Hand zu halten (Bild 4, Seite 3)!

Wie weiter?

Auf 2006 wird die Terminologie der Mess- und Beurteilungsgrössen angepasst: Der über die Messzeit gemittelte Schallpegel wird (wie auf den Messgeräten) als L_{eq} und nicht mehr als Mittelungspegel L_m bezeichnet. Die auf eine Normarbeitszeit von 8 Stunden pro Tag oder 2000 Stunden pro Jahr bezogene Lärmbelastung wird als Lärmexpositionspegel L_{EX} angegeben (nicht zu verwechseln mit dem für Knalle verwendeten Schallexpositionspegel L_e oder SEL).

Die für die Berufskrankheitenprophylaxe verfügbaren Mittel werden aber knapper, das Gehörprophylaxeprogramm wird mit einem Audiomobil weniger auskommen müssen. Bei unveränderten Zulassungskriterien führt dies (bis das Kollektiv entsprechend abgenommen hat) zu verlängerten Untersuchungsintervallen. Dafür werden die Zwischenuntersuchungen für besonders Gefährdete (Halbintervalluntersuchungen) intensiviert und auf Neueingetretene erweitert. Unverändert haben die Beschäftigten ab einem Jahreslärmbelastungspegel von 85 dB(A) das Recht und ab einem Jahreslärmbelastungspegel von 88 dB(A) die Pflicht, an den Gehöruntersuchungen teilzunehmen.

Ziel: Lärmbelastung weiter verringern

Leicht verschärft werden die Kriterien bei der technischen Prophylaxe. Technische oder persönliche Schutzmassnahmen (Gehörschutz) sind obligatorisch, wenn der Jahreslärmbelastungspegel 85 dB(A) erreicht oder übersteigt. Bereits ab einem

Tageslärmbelastungspegel von 85 dB(A) hat aber der Betrieb die Beschäftigten zu informieren und mit Gehörschutzmitteln zu versorgen. Auf den Lärmstabellen der Suva kann deshalb ab 2006 bei Berufen und Tätigkeiten mit einer Langzeitlärmbelastung von nur 80 oder 83 dB(A) ein Symbol erscheinen mit dem Hinweis, dass tageweise mit Expositionen über L_{EX} 85 dB(A) zu rechnen ist und Massnahmen zu treffen sind.

Da bei der Gehörgefährdung durch Lärm die Dosis-Wirkungs-Beziehung recht gut abgestützt ist, erscheint es wenig sinnvoll, bei den Grenzwerten noch grössere Sicherheitsreserven einzubauen – weit wichtiger ist es, die wirklich Gefährdeten konsequent und nachhaltig zu schützen.

Neue Datenbanken für die Gehörschadenprophylaxe ermöglichen differenzierte Auswertungen für Branchen und (Gross-) Betriebe. Dabei steht die Veränderung des Audiogramms zwischen zwei Untersuchungen im Vordergrund, denn sie ist für das Funktionieren der Schutzmassnahmen aussagekräftiger als das absolute Hörvermögen, das (gerade bei Beschäftigten ausländischer Herkunft) noch von manchen unbekanntem Einflüssen geprägt ist.

Unverändert bleibt das Ziel der Gehörschadenprophylaxe: die Lärmbelastung weiter zu verringern und das Hörvermögen und die Kommunikationsfähigkeit aller im Lärm Beschäftigten auch über ihre Pensionierung hinaus zu erhalten.

Was bei Serge Dubois noch nicht gelang, soll für seine jüngeren Mitarbeiter eine Selbstverständlichkeit sein: ein gutes Gehör trotz lärmiger Arbeit.

Verhütung von Gehörschäden in der Freizeit

Ab 1980 zeichnete sich ab, dass die Schallexposition in der Freizeit – v. a. durch Musik – zunehmend das Gehör jugendlicher gefährdet. Die Suva wurde deshalb ausserhalb ihres eigentlichen Verantwortungsbereiches aktiv.

1984: erste Ausgabe der Schrift «Musik und Hörschäden»

1987: Einführung des Suva-Telefonhörtests

1989: Artikel im Suva-Bulletin «Schallgrenzen für Rockkonzerte» mit Grenzwertvorschlägen

1990: zweite Ausgabe der Schrift «Musik und Hörschäden»

1996 trat dann die Eidgenössische Schall- und Laserverordnung mit Schallpegelgrenzwerten von 93 bzw. 100 dB(A) für Musiklokale bzw. Konzertveranstaltungen in Kraft, die weitgehend auf den Vorschlägen der Suva und der bereits umgesetzten Regelung im Kanton Waadt basierte.

Die Suva stellt heute für die Gehörprävention leihweise verschiedene Demo-Module und 20 «Lehrerkoffer» zur Verfügung.

Die Schrift «Musik und Hörschäden» erlebte bis jetzt eine Gesamtauflage (alle 3 Sprachen) von 425'000 Exemplaren.

Von der CD «Audio Demo 3» (eine kostengünstige Studententarbeit) wurden bisher rund 10'000 Exemplare gepresst.



Heinz Waldmann,
Sicherheitsingenieur,
Bereich Physik, Team
Akustik, Suva, Luzern



Carlo Matzinger,
Arbeitshygieniker,
Bereich Physik, Team
Akustik, Suva, Luzern

Beim Open-Air-Konzert, während des Transatlantikflugs oder beim Töfffahren – nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch in der Freizeit – tragen heute viele Leute Gehörschutzmittel. Die Zeiten, wo man als «Schwächling» galt, wenn man sich gegen Lärm schützte, sind zum Glück vorbei. Woran mag es aber liegen, dass die Lärm-Fachleute der Suva in den Betrieben immer wieder Leute antreffen, die ihr Gehörschutzmittel nicht korrekt tragen oder sich ungeschützt einer erheblichen Lärmbelastung aussetzen?

Gehörschutzmittel – wenn weniger mehr ist



Gehörschutzpfropfen aus Dehnschaumstoff



Gehörschutzbügel

gerät problematisch, einem Gespräch in lauter Umgebung – etwa in einem Restaurant – zu folgen. Und so führt auch heute noch ein Gehörschaden in sehr vielen Fällen zu Vereinsamung und einem Rückzug aus dem sozialen Leben.

Im Video «Gehör in Gefahr» der Suva sowie auf der CD «Audio Demo 3» sind Beispiele zu hören, die zeigen, welche Auswirkungen ein Gehörschaden hat. Ausserdem ist eine weitere Folge von «Napos Abenteuer» zum Thema Lärm in Vorbereitung. (Erscheinen für Frühjahr 2006 geplant.)



vorgeformter Gehörschutzpfropfen



vorgeformter Gehörschutzpfropfen mit Filter

Technische Massnahmen haben Vorrang

Es gehört zur Verantwortung des Arbeitgebers, die Gesundheit seiner Angestellten zu schützen und mit der Arbeit verbundene Risiken auf ein Minimum zu reduzieren. Dabei sind technische Massnahmen den organisatorischen und persönlichen Massnahmen in aller Regel vorzuziehen. Für den Kampf gegen lärmbedingte Gehörschäden bedeutet dies, dass Gehörschutzmittel nur dann eingesetzt werden sollen, wenn trotz Umsetzung der möglichen technischen Massnahmen zur Lärmreduktion ein gehörgefährdender Lärmpegel vorliegt. Hier wird in der Praxis allzu oft die «billige Lösung» des persönlichen Gehörschutzes gewählt, ohne vorab technische Massnahmen zu prüfen. Dabei wird übersehen, dass technische Massnahmen eine definitive Lösung des Problems wären, während für Gehörschutzmittel laufend Kosten anfallen und auch Zeit und Nerven für Kontrollen und die Durchsetzung des Tragens aufgewendet werden müssen.

Unkenntnis der Gefährdung sowie der Tragweite eines Gehörschadens, ungenügende Instruktion, schlechte Wahl des Gehörschutzmittels und Behinderung der Kommunikation sind wohl einige der wesentlichen Gründe, warum sich Leute nicht gegen gehörgefährdenden Lärm schützen. Was ist zu tun?

Kenntnis der Gefährdung fördert Eigenverantwortung

Leider sind vielen Menschen das Risiko und die Tragweite eines Gehörschadens nicht bekannt. Trotz der enormen Fortschritte bei den Hörgeräten ist ein gesundes Gehör durch nichts zu ersetzen. Es bleibt auch mit einem modernen Hör-

Instruktion über die Anwendung

Die Mitarbeiter sind über die korrekte Anwendung der Gehörschutzmittel zu instruieren. Nur bei richtiger Anwendung erbringen die Gehörschutzmittel die angegebene Schutzwirkung! Führen Sie die Instruktion praktisch durch – vielleicht sogar

direkt am Arbeitsplatz. «Vormachen – Nachmachen» und «Kontrollieren – Korrigieren» sind besser als Vorträge und Präsentationen!

Informieren Sie die Mitarbeiter, in welchen Bereichen Ihres Betriebes und zu welchen Tätigkeiten Gehörschutzmittel zu tragen sind. Bringen Sie an den entsprechenden Orten und Maschinen Gebotsschilder an – aber bitte nur dort!

Nur so viel Schutz wie nötig

Bei der Wahl des Gehörschutzmittels ist darauf zu achten, dass die Dämmung entsprechend der Lärmbelastung am Arbeitsplatz gewählt wird. Als Mass für die Dämmung eines Gehörschutzes kann der SNR-Wert (SNR = Single Number Rating) dienen, der bei jedem Gehörschutz angegeben ist; in der Tabelle sind sinnvolle Werte für verschiedene Lärmexpositionspegel L_{ex} angegeben. Bei korrekter Anwendung des Gehörschutzes ist damit ein ausreichender Schutz gewährleistet. Wesentlich ist ausserdem, dass der Gehörschutz ausnahmslos bei **jeder** lärmigen Tätigkeit getragen wird. Stärkere Gehörschutzmittel würden keinen zusätzlichen Schutz bieten, erschweren aber die Verständigung mit anderen und die Wahrnehmung von Geräuschen und Warnsignalen (Überprotektion). Ein schwächer dämmender Gehörschutz wird lieber und konsequenter getragen, was letztlich zu einem besseren Schutz führt. Einen Überblick über die Lärmbelastung für verschiedene Tätigkeiten geben die allgemeinen Lärmtabellen der Suva, die für eine Vielzahl von Branchen verfügbar sind.

L_{ex} in dB(A)	empfohlener SNR-Wert
bis 90	15 – 20 dB
90 – 95	20 – 25 dB
95 – 100	25 – 30 dB
100 – 105	30 – 35 dB
über 105	spezielle Abklärung

Tabelle: Sinnvolle Dämmwerte für verschiedene Lärmexpositionspegel

Praktische Handhabung

Haben Ihre Mitarbeiter eine wechselnde Lärmbelastung während ihrer Arbeit oder sind sie den ganzen Tag demselben Lärmpegel ausgesetzt? Die Beantwortung dieser Frage entscheidet wesentlich darüber, welche Art von Gehörschutzmitteln für eine Tätigkeit sinnvoll ist. Wer dem Lärm zwar wiederholt, aber jeweils nur für kurze Zeit ausgesetzt ist, wie dies etwa für Schreiner zutrifft, wird lieber eine Gehörschutzkapsel oder einen Bügelgehörschutz verwenden, der innert Sekunden anzuziehen oder zu entfernen ist. Wer sich längere Zeit am Stück schützen muss, wird Gehörschutzkapseln dagegen nicht schätzen, da sie schwerer sind und zu «heissen Ohren» führen

können. Schaumstoffpfropfen sind dort nicht angebracht, wo wegen Verschmutzung (Mechaniker, Metallarbeiter) oder aufgrund hygienischer Anforderungen (Lebensmittelindustrie) das Rollen des Gehörschutzes vor dem Einfügen in den Gehörgang nicht möglich ist.

Diese Faktoren sind unbedingt zu berücksichtigen, wenn bestimmt wird, welche Gehörschutzmittel dem Personal zur Verfügung gestellt werden sollen. Es ist auf jeden Fall notwendig, eine Auswahl verschiedener Gehörschutzmittel anzubieten. Die Strategie «eines für alle» würde die Bedürfnisse missachten. Selbstverständlich ist das Personal in dieses Auswahlverfahren einzubeziehen.

Neuentwicklungen bei den Gehörschutzmitteln

In den letzten Jahren hat sich das Angebot an Gehörschutzmitteln stark verbreitert und es finden sich passende Modelle für fast jedes Bedürfnis. Neue Entwicklungen sind dabei Gehörschutzpfropfen mit einem Filter, die eine gleichmässige Dämmung der verschiedenen Frequenzen aufweisen. Der Höreindruck mit Gehörschutz ist dadurch dem normalen Höreindruck ähnlicher, weshalb solche Gehörschutzmittel nicht nur für Open-Air-Konzerte zu empfehlen sind, sondern auch im industriellen Einsatz die Akzeptanz steigern können.

Der Tragkomfort hat einen entscheidenden Einfluss, ob Gehörschutzmittel als unangenehm oder gar als Last betrachtet werden. Durch die Verwendung weicherer Materialien sind in diesem Punkt ebenfalls Fortschritte gemacht worden. Gehörschutzmittel mit kleinerem Durchmesser tragen der Tatsache Rechnung, dass Frauen (und Farbige) im Durchschnitt einen engeren Gehörgang haben als Männer. Auch hier ist die Produktvielfalt stark gestiegen.



Otoplasten – Gehörschutz auf Mass

Otoplasten – Gehörschutz nach Mass

Starke Verbreitung haben in letzter Zeit individuell angepasste Gehörschutzmittel aus Kunststoff (Acryl, Nylon, Silikon) gefunden – sogenannte Otoplasten oder Otoplastiken¹ –, die sich durch wesentliche Vorteile auszeichnen. So reduziert die individuelle Passform den Druck auf den Gehörgang auf ein Minimum und durch die Verwendung verschiedener Filter kann die

¹ von griech. «Oto» = das Ohr und «plastein» = formen, gestalten; also etwa «für das Ohr geformt».



Eine kleine Auswahl verschiedener Gehörschutzmittel

Dämmung an die Bedürfnisse jedes einzelnen Mitarbeitenden angepasst werden. Der vergleichsweise hohe Preis von Otoplasten relativiert sich, wenn man die Einsatzdauer von mehreren Jahren mit in Betracht zieht. Eine neue Idee stellt hier ein Leasing-Modell dar, bei dem der Arbeitgeber durch einen jährlichen Betrag die Gehörschuttmittelversorgung seiner Mitarbeiter als Service einkauft (Anpassung, Überprüfung der Schutzwirkung, Ersatz bei Verlust, Versorgung von Neueintretenden).

Der Vorteil der individuellen Passform bringt leider auch einen Nachteil mit sich: Wenn ein Otoplast schlecht angepasst worden ist oder sich der Gehörgang einer Person verändert hat (starke Gewichtsabnahme), sitzt der Otoplast nicht mehr genügend dicht und verliert an Dämmung. Der Schutz ist dann ungenügend! Aus diesem Grund muss die Schutzwirkung von Otoplasten bei der Erstanpassung und danach alle zwei Jahre überprüft werden. Entsprechende Kontrollen sind am besten vertraglich mit dem Anbieter zu vereinbaren.

Lärm dämmen – Sprache durchlassen

Leider ist es bis heute mit passiven Gehörschuttmitteln nicht möglich, nur störenden Lärm zu dämmen und Sprache ungehindert durchzulassen. Dies ist bislang nur mit aktiven, d. h. elektronischen Gehörschuttmitteln, die wesentlich teurer sind als herkömmliche Gehörschuttmittel, in beschränktem Umfang möglich.

Das Gehör ist im Frequenzbereich von 1000 bis 4000 Hz besonders empfindlich. Viele Lärmquellen in der Industrie haben in diesem Bereich ihre grösste Intensität. Auch für das Verstehen und Unterscheiden verschiedener Sprachlaute sind diese Frequenzen von grosser Bedeutung. So unterscheiden sich etwa die Vokale «e» und «i» oder die Konsonanten «p», «g», «k», «t», «f» und «s» vor allem in diesem Frequenzbereich. Wenn nun ein Gehörschutz in diesem Bereich besonders stark dämmt, um einen guten Schutz zu bieten, wird er auch das Sprachverständnis beeinträchtigen. Es ist halt nicht so einfach, zwischen Lärm und Sprache zu unterscheiden ... Hier wird in der Produktwerbung oft mehr versprochen als technisch möglich ist.

Was müssen Sie als Arbeitgeber tun?

Der Einsatz von Gehörschuttmitteln ist an vielen Arbeitsplätzen unumgänglich. Als Arbeitgeber sind Sie aber verpflichtet, zuvor technische Möglichkeiten zur Lärmreduktion zu evaluieren und umzusetzen. Dabei darf nicht vergessen werden, dass es auch langfristig mit erheblichem finanziellem und zeitlichem Aufwand verbunden ist, eine Gehörschuttmittel-Tragpflicht durchzusetzen! Informieren Sie Ihre Mitarbeiter konkret und auf die Situation in Ihrem Betrieb bezogen, weshalb Sie das Tragen von Gehörschuttmitteln einführen. Wenn die Mitarbeiter wissen, warum sie sich schützen müssen, wie sie dies korrekt machen und wo bzw. zu welchen Tätigkeiten dies notwendig ist, haben Sie die Grundlage für einen wirksamen Schutz geschaffen.

Bieten Sie eine Auswahl von Gehörschuttmitteln an, die für die verschiedenen Tätigkeiten und Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter geeignet ist! Achten Sie darauf, dass die Gehörschuttmittel ausreichenden, aber auch nicht übermässigen Schutz bieten! Weniger kann hier mehr sein ...

Suchen Sie den Dialog zu Ihren Mitarbeitern! Wir hoffen, dass Sie auf offene Ohren stossen werden.

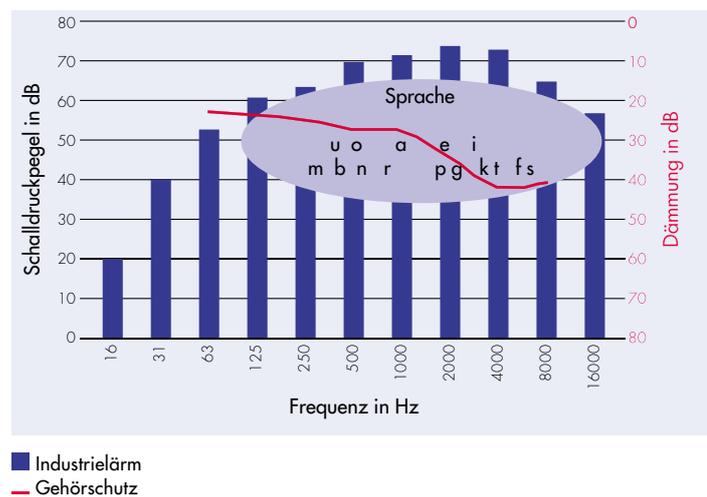


Diagramm: Frequenzbereich von Industrielärm und Sprache im Vergleich zur Dämmung eines weit verbreiteten Gehörschutzpfropfens aus Dehnschaumstoff

Weitere Unterlagen können unter Tel. 041 419 58 51 oder auf www.suva.ch/waswo bestellt werden:

- DVD 309.d/f/i Gehör in Gefahr (10 min) Fr. 30.–
- V 309.d Gehör in Gefahr (10 min) Fr. 30.–
- 99051.d Audio Demo 3 Fr. 8.–
- 86001.d Publikationen zum Thema Lärm
- 86005.d Verzeichnis der allgemeinen Lärmtabellen
- 67009.d Checkliste: Lärm am Arbeitsplatz

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: akustik@suva.ch, Tel. 041 419 58 55



Beat Staubli
Bereich Physik,
Team Akustik
Suva, Luzern

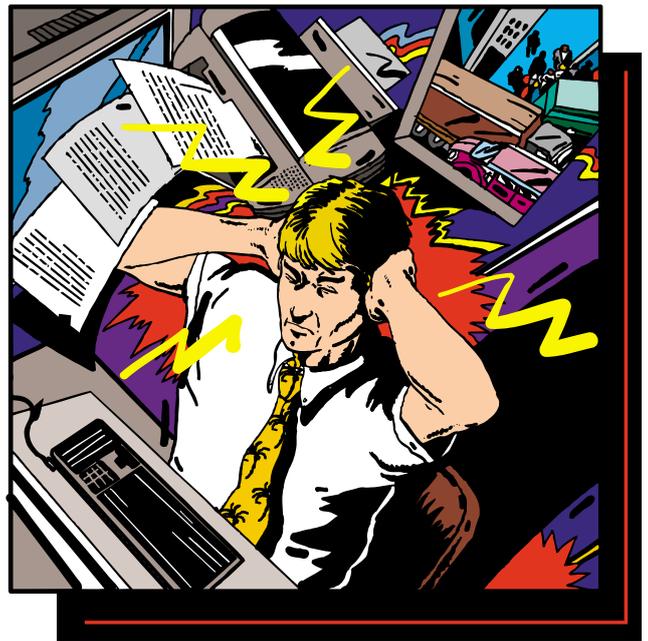
Mit der Technisierung der Arbeitsplätze haben sich auch die Anforderungen an die Mitarbeiter erhöht. Wer konzentriert arbeiten muss, benötigt einen ergonomisch gestalteten Arbeitsplatz und ein ruhiges Umfeld. Im Folgenden wird am Beispiel von Bildschirmarbeitsplätzen auf die akustischen Anforderungen eingegangen (Auszug aus der überarbeiteten Suva-Publikation «Belästigender Lärm am Arbeitsplatz» 66058.d, erhältlich ab 2006).

Neue Kriterien zur Lärmbeurteilung von Bildschirmarbeitsplätzen

Lärmbelastungen von mehr als 85 dB(A) gelten als gehörfährdend und müssen vermieden werden. Aber auch Lärm von weniger als 85 dB(A) kann belästigend wirken. **Als belästigenden Lärm bezeichnet man Schall, dessen Einwirkung das psychosoziale oder körperliche Wohlbefinden stört und allenfalls die Gesundheit des Menschen beeinträchtigt.** Die Lärmeinwirkung löst beim Betroffenen ein Gefühl des Unbehagens aus. Lärm behindert die Kommunikation und hemmt die Konzentration. Im Lärm sinken Aufmerksamkeit und Reaktionszeit, Denkvorgänge laufen langsamer ab. **Wer sich vor Lärm schützt, lebt nicht nur gesünder, er arbeitet auch effektiver.** Die Lärmanforderungen an einen Arbeitsplatz sind im Artikel 22 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz festgehalten. In der Wegleitung zur Verordnung 3 sind konkrete tätigkeitsbezogene Lärmrichtwerte, raumakustische Anforderungen und Richtwerte für Hintergrundgeräusche enthalten.

Für ein optimales akustisches Umfeld

Die tätigkeitsbezogenen Richtwerte gemäss Wegleitung zum Arbeitsgesetz von 65 bzw. 50 dB(A) haben sich in der Praxis als unzureichend für die Formulierung von Zielvorstellungen für Bildschirmarbeitsplätze erwiesen. Die Einhaltung dieser Richtwerte gewährleistet die Arbeitssicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten, stellt aber nicht ein optimales akustisches Umfeld am Arbeitsplatz sicher. In den Arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen Nr. 123 und 124 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin werden drei Kriterien zur schalltechnischen Qualifizierung von Bildschirmarbeitsplätzen vorgeschlagen. Will man vorhandene Bildschirmarbeitsplätze im Hinblick auf die Lärmsituation beurteilen oder neue schalltechnisch optimal planen, so müssen vorab die Anforderungen an die entsprechende Tätigkeit bekannt sein.



Zuordenbare Geräusche sind störender

Bei der konzentrierten Tätigkeit am Bildschirm ist grundsätzlich jede Geräuscheinwirkung, die nicht von der betrachteten Person selbst verursacht wird, als störend anzuschauen. Selbst verursachte Geräusche sind nur das eigene Sprechen und das des Gesprächspartners, das selbst verursachte Tastaturgeräusch und die zur eigenen Information erwarteten Signalgeräusche (z. B. Klingeln des eigenen Telefons). Bei gegebenem Schallpegel ist ein gleichförmiges, keiner identifizierbaren Quelle zuordenbares Geräusch weniger störend als ein aufgrund der zeitlichen Struktur, des Frequenzspektrums oder des Signalabstands zum Hintergrundgeräusch einer Quelle zuordenbares Geräusch. Die Identifizierbarkeit und damit der Störgrad ist besonders gross, wenn es sich um Sprachgeräusche handelt und diese – auch nur teilweise – verstanden werden können. Diese drei Feststellungen werden mit den folgenden Anforderungen pragmatisch abgedeckt:

Kriterium 1

Der von einer einzelnen, identifizierbaren Schallquelle verursachte anteilige Schallpegel sollte den von allen übrigen Quellen zusammen verursachten anteiligen Schallpegel um nicht mehr als **4 dB(A)** übersteigen.

Andernfalls ist der Arbeitsplatz in schalltechnischer Hinsicht als «ungünstig» einzustufen.

Kriterium 2

Sprache aus fremden Arbeitsbereichen und von ausserhalb soll nicht verstehbar sein. Dies bedeutet, dass in Kleinbüros der anteilige Pegel der von aussen eindringenden Sprachgeräusche um mindestens **5 dB(A)**, in Mehrpersonenbüros um mindestens **3 dB(A)** unter dem vorhandenen Grundpegel sein soll. Andernfalls ist der Arbeitsplatz in schaltechnischer Hinsicht als «ungünstig» einzustufen.

Kriterium 3

Der von allen Quellen zusammen verursachte Schallpegel sollte, wenn die betrachtete Person nicht tätig, aber tätigkeitsbereit ist, so niedrig wie möglich sein. Hieraus ergibt sich eine Qualifizierung nach folgender Tabelle.

Beurteilungspegel am Arbeitsplatz	Lärmqualifizierung
bis 30 dB(A)	optimal
über 30 dB(A) bis 40 dB(A)	sehr gut
über 40 dB(A) bis 45 dB(A)	gut
über 45 dB(A) bis 50 dB(A)	im gewerblichen Umfeld akzeptabel
über 50 dB(A) bis 55 dB(A)	ungünstig, aber noch zulässig
über 55 dB(A)	Geräuschbelastung zu hoch

Tabelle 1: Schalltechnische Qualifizierung von Bildschirmarbeitsplätzen

Die drei genannten Anforderungen sind auf alle Bildschirmarbeitsplätze in Büros anwendbar. Sie gelten für Grossraumbüros, Mehrpersonenbüros und Einzelbüros wie auch Kombibüros. Führen die Kriterien 1 bis 3 zu unterschiedlicher Einschätzung, so gilt die ungünstigere als kennzeichnend zur Qualifizierung eines Arbeitsplatzes.

Im Einzelbüro ohne wesentlich einwirkende Fremdquellen ist ein Pegelbereich um 30 dB(A) normal. Im Mehrpersonenbüro wie auch im Grossraumbüro werden je nach Ausstattung und Arbeitsplatzanordnung bestenfalls die Pegelbereiche 40 dB(A) bis 45 dB(A) bzw. 45 dB(A) bis 50 dB(A) erreicht.



Beispiele:

- Wird im Einzelbüro mit Pegelbereich unter 30 dB(A) ein direkt am Schreibtisch befindlicher Computer in Betrieb genommen, so kann der Schallpegel z. B. auf 40 dB(A) im Leerlauf und auf 46 dB(A) bei Plattenzugriffen ansteigen. Obwohl sich nach Kriterium 3 alleine bei eingeschaltetem Computer eine Qualifizierung «gut» ergäbe, kann die Einschätzung wegen Kriterium 1 nur noch als «ungünstig» erfolgen. Dies kann man leicht nachvollziehen – das Geräusch des Computers ist äusserst störend, wenn es alleine zu einem Anstieg des sonst vorhandenen Pegels von 10 dB führt.
- Wird in einem Grossraumbüro mit Pegelbereich 45 dB(A) bis 55 dB(A) der allgemeine Hintergrundpegel durch Einbau von schallabsorbierenden Deckenverkleidungen und Teppichböden sowie durch Minderung der Lüftungsgeräusche um 5 dB(A) bis 10 dB(A) abgesenkt, so ergibt sich aufgrund des Kriteriums 3 allein eine nunmehr verbesserte Qualifizierung als «gut». Hier ist stets zu prüfen, ob dies auch noch unter Berücksichtigung der Kriterien 1 und 2 gilt. Sind die Personen von benachbarten Arbeitsbereichen aufgrund des nunmehr niedrigeren Hintergrundpegels besser verstehbar, kann dies zur Verletzung des Kriteriums 2 und damit zur Einstufung «ungünstig» führen. In diesem Fall sind weitere abschirmende Massnahmen erforderlich.

Grundsätzlich liefert die Tabelle 1 keine festen Grenzwerte, sondern eine Qualifizierung. Bei der praktischen Arbeit ist somit zu prüfen, ob eine verbesserte Qualifizierung mit dem Stand der Technik entsprechenden Massnahmen möglich ist. In einem Call-Center mit zahlreichen in geringem Abstand zueinander befindlichen sprechenden Personen wird sich sicher ein ungünstigerer Pegelbereich ergeben als in einem Grossraum-Konstruktionsbüro, in dem wesentlich mehr Fläche pro Person zur Verfügung steht.



Dr. Peter Meier, Amt für Wirtschaft und Arbeit, Arbeitsbedingungen, Zürich, Mitglied der EKAS

Treibstoff für den Jobmotor: Der Personalverleih ist in den letzten Jahren zu einem wichtigen Bestandteil der Schweizer Wirtschaft geworden. Für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Betrieb bringt diese Arbeitsform aber oft Probleme mit sich. Diese sind durchaus lösbar, wenn wenige Vorkehrungen getroffen werden.

Arbeitssicherheit bei Temporärarbeit

Ein wachsender Markt

Die Temporärarbeitsbranche boomt. Analytiker schätzen das Volumen des Weltmarkts derzeit auf 130 Milliarden Dollar und sagen voraus, dass dieser in nächster Zeit Jahr für Jahr um durchschnittlich zwölf Prozent wachsen werde. Rund neun Prozent Wachstum prognostizieren sie für den am weitesten entwickelten Temporärarbeitsmarkt USA, dreizehn Prozent für Europa. Der Boom startet jedoch auf tiefem Niveau. Weniger als ein Prozent aller Arbeitsstunden werden heute in der Schweiz von Temporärarbeitskräften geleistet – von nur rund zwei Prozent aller Beschäftigten. In den Niederlanden arbeiten europaweit mit vier Prozent am meisten Erwerbstätige für Temporärfirmen. Doch diese Zahlen könnten schnell wachsen. Analysten der Deutschen Bank schätzen, dass für drei Viertel aller Arbeitsplätze unternehmensspezifische Informationen kaum von Bedeutung sind. Auf diesen Arbeitsplätzen könnten ebenso gut Temporärarbeitskräfte wie Festangestellte eingesetzt werden.



Die «Leiharbeit» hilft Personalengpässe bei Termindruck oder Auftragspitzen zu überbrücken.

Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Der Vorteil für die Unternehmen liegt auf der Hand: Temporärarbeit bietet ihnen höhere Flexibilität und grösseren Handlungsspielraum in ihrer Personalwirtschaft. Denn die «Leiharbeit» überbrückt Personalengpässe bei Termindruck oder Auftragspitzen und hilft den Betrieben, eigene Arbeitsplätze zu sichern. Wer als Arbeitnehmer bei einem Temporärarbeitsbetrieb arbeitet, kann so an vielen verschiedenen Arbeitsplätzen Erfahrungen sammeln – und hat trotzdem eine «feste Stelle». Vor allem Wiedereinsteiger und Berufsanfänger haben hierdurch die Chance, Berufserfahrungen zu sammeln, unterschiedliche Unternehmen und Betriebsabläufe kennen zu lernen und günstigstenfalls eine feste Anstellung zu finden. Denn: Viele Temporärarbeitende bekamen bereits von Unternehmen feste Anstellungsangebote und fanden so den Weg zurück in die Dauerbeschäftigung. Auch Arbeitslose haben echte Chancen, durch Temporärarbeit wieder den ersehnten Job zu finden.

Die andere Seite der Medaille

Für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Unternehmen birgt der Personalverleih resp. die Temporärarbeit jedoch etliche Risiken:

- Im Betrieb tauchen plötzlich unbekannte Personen auf, die sich anders verhalten, gewohnte Arbeitsabläufe stören und Sicherheitsregeln nicht kennen.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verleihfirma arbeiten in einem ungewohnten Umfeld und müssen auch ihrerseits Störungen des üblichen Arbeitsablaufes in Kauf nehmen.

Verantwortung bei Arbeitgeber

Aus diesem Grund regelt die Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) die Temporärarbeit in Art. 10 wie folgt:

«Der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb Arbeitskräfte beschäftigt, die er von einem anderen Arbeitgeber ausleiht, hat hin-



Die Verantwortlichkeiten bei Temporärarbeit müssen genau festgelegt werden.

sichtlich der Arbeitssicherheit gegenüber diesen die gleichen Pflichten wie gegenüber den eigenen Arbeitnehmern.»

In Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV3) sind analoge Bestimmungen zur Gesundheitsvorsorge enthalten (Art. 8 Zusammenwirken mehrerer Betriebe, Art. 9 Personalverleih). Bei «Temporärarbeit» (VUV) bzw. «Personalverleih» (ArGV3) liegt also die Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge bei einer Stelle: beim Arbeitgeber, der am Einsatzort verantwortlich ist. Er hat gegenüber den ausgeliehenen Mitarbeitern die gleichen Pflichten bezüglich Arbeitssicherheit wie gegenüber seinen eigenen Betriebsangehörigen.

Aushilfsweise eingesetzte Mitarbeitende sind infolge des häufigen Wechsels und der damit verbundenen Unkenntnis der betrieblichen Verhältnisse besonders gefährdet. Sie sind deshalb unbedingt, wie neue Mitarbeitende, eingehend und gezielt zu instruieren und zu überwachen.

Sicherheit für alle

Der Begriff «Temporärarbeit» ist umfassend zu verstehen und es sind deutlich die beiden folgenden Vertragsverhältnisse zu unterscheiden:

- Die von einem anderen Arbeitgeber ausgeliehenen Arbeitnehmer werden vom Betrieb für eine bestimmte Zeit übernommen und erhalten ihre Aufgaben und Aufträge demnach auch vom Betrieb. In diesem Falle trägt der Arbeitgeber des Betriebes die Verantwortung für die Sicherheit wie gegenüber einem eigenen Arbeitnehmer.
- Die von einem anderen Arbeitgeber ausgeliehenen Arbeitnehmer führen eine Arbeit unter der Verantwortung des ausleihenden Arbeitgebers aus (z. B. Fensterreinigung, Instandhaltung). In diesem Fall muss genau festgelegt werden, wer von den beiden Arbeitgebern für die sichere Arbeitsaus-

führung verantwortlich ist und insbesondere auch, wer die für eine sichere Arbeitsausführung notwendigen Mittel bereitstellt. Auch in diesem Falle aber ist der Arbeitgeber des Betriebes dafür verantwortlich, dass die zugezogenen Arbeitnehmer die besonderen Sicherheitsregeln des Betriebes und der betreffenden Arbeitsmittel, Gebäude und anderen technischen Konstruktionen kennen. Ebenso ist er dafür verantwortlich, dass weder die zugezogenen Arbeitnehmer durch benachbarte Arbeitsmittel, Gebäude und andere technische Konstruktionen noch eigene Arbeitnehmer durch die Tätigkeit des zugezogenen Arbeitnehmers gefährdet werden. Hier sind ganz eindeutige Abmachungen notwendig; sie werden mit Vorteil schriftlich festgelegt.

Voraussetzungen für Verleihbetriebe

Damit ein Verleihbetrieb überhaupt eine Verleihbewilligung erhält, muss er gewisse Bedingungen erfüllen: Der Betrieb ist im Schweizerischen Handelsregister einzutragen, er hat über ein zweckmässiges Geschäftslokal zu verfügen und er darf kein anderes Gewerbe betreiben, das die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder Einsatzbetrieben gefährden könnte. Die für die Leitung verantwortlichen Personen müssen Schweizer Bürgerinnen oder Bürger oder aber Ausländerinnen oder Ausländer mit Niederlassungsbewilligung sein (ausgenommen EU/EFTA-Bürger und -Bürgerinnen aufgrund des Personenfreizügigkeitsabkommens), für eine fachgerechte Verleihtätigkeit Gewähr bieten und einen guten Leumund geniessen.

Ein Verleihbetrieb muss zur Sicherung der Lohnansprüche seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der kantonalen Bewilligungsbehörde eine Kautions hinterlegen. Die Höhe beträgt je nach Geschäftstätigkeit zwischen 50'000 und 150'000 Franken (unter 60'000 Einsatzstunden pro Jahr 50'000 Franken, darüber 100'000 Franken, mit Bundesbewilligung zusätzlich 50'000 Franken). Der Personalverleih vom Ausland in die Schweiz durch einen ausländischen Verleihbetrieb ist grundsätzlich nicht gestattet.



Die Temporärarbeitsbranche boomt.

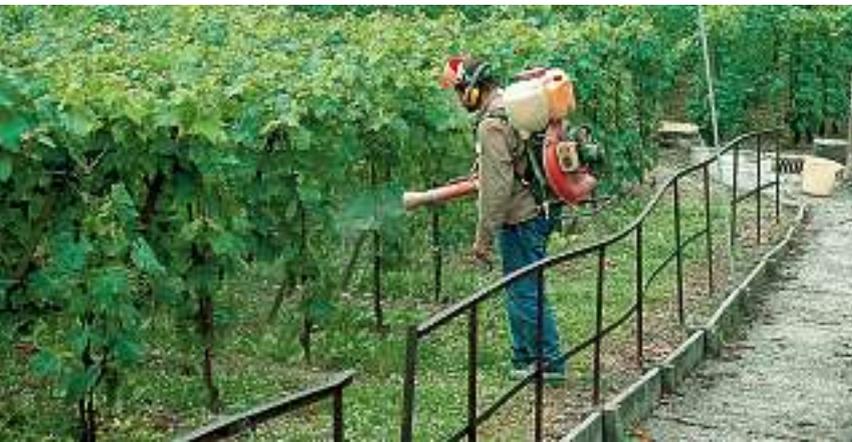


Jean-Michel Poffet,
Präsident der
Schweizerischen
Gesellschaft für
Arbeitshygiene, EPFL,
Lausanne

Die Arbeitshygiene lässt sich als wissenschaftliche Disziplin definieren, die die Gesundheitsrisiken in der Arbeitsumgebung voraussieht, erkennt, beurteilt und unter Kontrolle bringt. Seit dem Jahr 1984 vertritt die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitshygiene SGAH die Interessen der Schweizer Arbeitshygieniker. Weltweit beschäftigen sich rund 20'000 Personen mit dieser jungen Disziplin.

Porträt der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitshygiene

SGAH'SSHT
Schweizerische
Gesellschaft für
Arbeitshygiene | Société Suisse
d'Hygiène
du Travail



Das Aufgabengebiet des Arbeitshygienikers geht über den Bereich der Industrie hinaus.

Arbeitshygiene oder: Der Blick des Ingenieurs auf die Arbeitsumgebung

Der Arbeitshygieniker bedient sich der Techniken des Sicherheitsingenieurs, um die Arbeitsbedingungen zu beschreiben und die Einhaltung der Expositionsnormen am Arbeitsplatz sicherzustellen. Dazu führt er Messungen und Berechnungen durch. Vor allem aber nutzt er seine Erfahrungen über Produktionsprozesse und insbesondere seine Kenntnisse über Gefahrenstoffe bei der Durchführung einer Strategie zur Risikokontrolle. Diese erfordert ein erweitertes Verständnis des Begriffs der Arbeitsbedingungen, in dem Aspekte wie Akustik, Klima und Arbeitsorganisation eine zentrale Rolle spielen.

Arbeitshygiene – dem Wesen nach multidisziplinär

Die Risikoanalyse des Arbeitshygienikers bildet die Grundlage für die darauf folgende Diagnose, wenn eine Vermutung auf eine Berufskrankheit besteht. Im Rahmen des Mutterschutzes führt er gemeinsam mit dem Ergonomen eine Analyse des Arbeitsplatzes durch. Er informiert den Sicherheitsingenieur oder den Sicherheitsbeauftragten über die Wirksamkeit der individuellen Sicherheitsmassnahmen, zum Beispiel über die Qualität einer Belüftung.

Die SGAH – ein Verband im Dienste der Qualität eines einzigen Berufsstandes?

Die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitshygiene steht allen interessierten Personen – Fachpersonen ebenso wie Laien – offen. Sie gewährleistet in Übereinstimmung mit der Verordnung über die Eignung der Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit in der Schweiz offiziell die Anerkennung des Titels des Arbeitshygienikers. Die aktualisierte Liste der anerkannten Arbeitshygieniker ist auf der Website der SGAH erhältlich: www.sgah.ch.

Die SGAH unterstützt die Entwicklung der Arbeitshygiene in der Schweiz und fördert insbesondere durch Konferenzen den Erfahrungsaustausch zwischen Institutionen und Einzelpersonen. Sie ist einer Berufsethik der Arbeitshygiene verpflichtet und fördert die Gesundheit am Arbeitsplatz in der Öffentlichkeit und auf politischer Ebene. Der Ethik-Kodex der SGAH ist online verfügbar.

Die SGAH fördert die Entwicklung der Arbeitshygiene auf beruflicher Ebene durch ihre Mitarbeit im Kuratorium des Masters of Advanced Studies «Arbeit und Gesundheit» (ehem. Nachdiplomstudiengang), der gemeinsam von der ETH Zürich und der Universität Lausanne angeboten wird.



Auf nationaler Ebene ist die SGAH Mitglied des Dachverbandes der Fachgesellschaften für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz «suissepro». Sie ist darüber hinaus Gründungsmitglied der Internationalen Gesellschaft für Arbeitshygiene (IOHA).

Der Arbeitshygieniker begutachtet und berät die Betriebe über technische Schutzmassnahmen und überprüft deren Wirksamkeit.



Maurus Vögeli
Arbeitshygieniker,
seco, Eidg. Arbeits-
inspektion Ost,
Zürich

Das Heben und Tragen von Lasten zählt zu den Belastungsarten, für die der menschliche Körper nur ungenügend eingerichtet ist. So tragen Hebe- und Tragearbeiten zu vorzeitigen Abnutzungserscheinungen des Stütz- und Bewegungsapparates des Menschen bei. Diese Abnutzungserscheinungen können sich in Form von Rückenbeschwerden äussern. Das Gewicht von Schüttgutsäcken ist bei dessen manueller Handhabung also von zentraler Bedeutung.

Schüttgutsäcke – Grenzen des manuellen Transports



Fortschritt: Produkte namhafter Firmen sind nur noch in 25-kg-Säcken erhältlich.

Die Bestimmungen der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz über den Gesundheitsschutz und insbesondere den Transport von Lasten zielen darauf hin, Gesundheitsbeeinträchtigungen zu vermeiden.

Das Gewicht von Schüttgutsäcken

Das zulässige Gewicht von Schüttgutsäcken (Zement, Futtermittel, Dünger, Sand etc.) bei manueller Handhabung ist seit längerem ein Thema, das die Arbeitswelt beschäftigt. Schüttgüter werden zum Teil noch immer mit Sackgewichten von ca. 50 kg auf dem Markt angeboten. Fortschrittliche Anbieter verkaufen nur noch kleinere Sackgewichte (bis max. 30 kg). Die Praxis zeigt, dass in bestimmten Branchen, namentlich im Baugewerbe, vielfach weiterhin die schwereren 50-kg-Säcke verlangt werden, obwohl die leichteren Säcke zu gleichen Preisbedingungen abgegeben werden. In solchen Fällen spielen wahrscheinlich Gewohnheiten sowie kurzfristige wirtschaftliche Überlegungen eine Rolle. Dies ist erstaunlich, weiss man doch heute, dass das manuelle Heben/Tragen/Transportieren von 50-kg-Säcken eine grosse körperliche Beanspruchung

sein kann und eine Beeinträchtigung der Gesundheit durchaus möglich ist.

Die Sicht der Arbeitsmedizin

Die weitaus häufigste Folge übermässiger Belastung durch Heben und Tragen schwerer Lasten ist die Schädigung der Wirbelsäule. Die Folgen können akute oder lang andauernde gesundheitliche Schäden sein. Degenerative Veränderungen an Wirbeln und Bandscheiben treten bei Lastenträgern wesentlich früher auf als bei der Durchschnittsbevölkerung. Diesen Gefahren kann begegnet werden, indem das Gewicht der Lasten adäquat reduziert wird, oder indem die manuelle Handhabung soweit wie möglich durch die Verwendung von technischen Hilfsmitteln ersetzt wird.

Rückenprobleme und weitere muskuloskelettale Gesundheitsstörungen sind beispielsweise im Baugewerbe die häufigsten Ursachen für gesundheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit. Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bilbao hat festgestellt, dass sich 48 % der Arbeitnehmer im Bausektor über Rückenschmerzen beklagen, 36 % unter muskulären Problemen im Nacken- und Schulterbereich und gut ein Viertel unter Problemen mit der Arm- und/oder Beinmuskulatur leiden. Die EU-Agentur Bilbao hat deshalb Sicherheit und Gesundheitsschutz auf dem Bau zum Jahresthema 2004 gemacht.

Das «richtige» Sackgewicht!

In diesem Zusammenhang stellt sich oft die Frage nach dem zumutbaren Lastgewicht.

Wie viel eine Person während der Arbeit heben und tragen darf, ist in der schweizerischen Gesetzgebung wie auch auf internationaler Ebene (EU, USA) nicht mit konkreten Grenzwerten festgehalten. Die manuelle Handhabung von Lasten ist ein komplexes Problem, das durch viele Parameter beeinflusst

wird. Insbesondere die physische Konstitution von Personen, Hebehöhe, Tragdistanz, Häufigkeit und Dauer der Handhabung, Greifbarkeit und Eigenschaften der Last sowie Alter und Geschlecht einer Person spielen dabei eine mitentscheidende Rolle.

Die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV3) verlangt, dass zwecks Vermeidung der manuellen Handhabung von Lasten durch Arbeitnehmer/innen geeignete organisatorische Massnahmen getroffen und die geeigneten Mittel (mechanische Ausrüstungen) zur Verfügung gestellt werden. Lässt sich die manuelle Handhabung von Lasten nicht vermeiden, so sind geeignete Arbeitsmittel zum Heben, Tragen und Bewegen zur Verfügung zu stellen, um die Gefährdung der Arbeitnehmer/innen möglichst gering zu halten (vgl. Art. 25, ArGV3). Gemäss der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) sind zum Heben, Tragen und Bewegen schwerer oder unhandlicher Lasten geeignete technische Einrichtungen und Geräte zur Verfügung zu stellen und zu benutzen (vgl. Art. 41, VUV).

Grenzwerte – Richtwerte

Um bei der manuellen Handhabung von Lasten eine Überbeanspruchung der Arbeitnehmer/innen zu vermeiden, wurden auf verschiedenen Wegen Grenz- bzw. Richtwerte für zumutbare Lastgewichte erarbeitet.

In der Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (WL ArGV3) sind Richtwerte für das Höchstgewicht einer zu handhabenden Last in Abhängigkeit der Häufigkeit des Lastentransports und von Geschlecht und Alter gemäss folgender Tabelle zusammengestellt:

Zumutbare Lastgewichte – Richtwerte

für optimale Bedingungen wie Oberkörper aufrecht und nicht verdreht, Last am Körper, guter Griff, gute ergonomische Bedingungen. (Tab. 325.1)

Alter	Männer		Frauen	
	Gelegentlich (ca. 2 x pro Std)	Häufig (mehrere Male/Std)	Gelegentlich (ca. 2 x pro Std)	Häufig (mehrere Male/Std)
16 – 18	19 kg	14 kg	12 kg	9 kg
18 – 20	23 kg	17 kg	14 kg	10 kg
20 – 35	25 kg	19 kg	15 kg	11 kg
35 – 50	21 kg	16 kg	13 kg	10 kg
> 50	16 kg	12 kg	10 kg	7 kg

Diese Werte gelten für «Durchschnittsmenschen», die über eine normale Geschicklichkeit verfügen, jedoch nicht speziell trainiert sind. Im Anhang zur Wegleitung ArGV3 werden verschiedene Methoden zur detaillierten Beurteilung der Belastung durch die manuelle Handhabung von Lasten erläutert.

Dabei werden die

- französische experimentelle Norm AFNOR X 35-109
- revidierte NIOSH-Gleichung
- Leitmerkalmethode der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) Deutschland zur Beurteilung von Heben, Halten, Tragen im Detail beschrieben.

Praktische Umsetzung

Um in den Betrieben die Anwendung dieses heutigen Kenntnisstandes zu fördern, ist das seco auf verschiedene Arten aktiv. In einem im Juni 2005 veröffentlichten Schreiben vom seco an die kantonalen Durchführungsorgane des Arbeitsgesetzes wurden diese angewiesen, insbesondere dort zu intervenieren, wo noch 50-kg-Schüttgutsäcke verwendet werden, obwohl 25-kg-Säcke, ohne oder nur mit einem kleinen Mehrpreis, erhältlich sind.

Ferner sind zwei weitere Publikationen betreffend die Thematik «Heben und Tragen» und «Ziehen und Schieben» in Bearbeitung. Diese Publikationen werden noch dieses Jahr veröffentlicht.

Fazit

Gemäss der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV3) wie auch der Verordnung zur Unfallverhütung (VUV) ist die manuelle Handhabung von nicht zumutbaren Lasten zu vermeiden. Richtwerte für zumutbare Lastgewichte sind in der Tabelle 325-1 der Wegleitung zur ArGV3 aufgeführt. Daraus ist klar ersichtlich, welche Gewichte ein gesunder «Durchschnittsmensch» gelegentlich (sprich 2-mal pro Stunde) heben und tragen kann, ohne dabei ein Risiko einzugehen.

Der manuellen Handhabung von 25-kg-Säcken kann somit für gelegentliches Tragen/Heben zugestimmt werden. Bei häufigem Heben/Tragen (mehrere Male pro Stunde) ist der Einsatz von technischen Hilfsmitteln unerlässlich.

Die manuelle Handhabung, auch die gelegentliche, von 50-kg-Säcken bedeutet ein Risiko für die Gesundheit; körperliche Überbeanspruchungen sind wahrscheinlich.

50-kg-Säcke sind für die manuelle Handhabung nicht zulässig.



25-kg-Säcke sind leichter zu tragen.



Arthur Wachter,
Präsident Arbeitssicherheit Schweiz,
Zürich



Stefan Kuchelmeister,
Geschäftsführer Arbeitssicherheit Schweiz,
Zürich

Der Schweizerische Verein für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ARBEITS-SICHERHEIT SCHWEIZ) ist Träger der Branchenlösung für den öffentlichen Bereich (Nr. 49). Institutionen, die Leistungen im öffentlichen Interesse erbringen, werden in der Umsetzung der EKAS-Richtlinie unterstützt. Mit der «Lernwerkstatt im Koffer» wird ein wesentlicher Beitrag für ein sicheres, gesundes Verhalten von Mitarbeitenden geleistet. www.arbeitssicherheitschweiz.ch

Bewusstsein für sicheres und gesundes Verhalten wecken und fördern!

«Lernwerkstatt»: Mehr als «nur» Weiterbildung

Millionen Menschen rauchen weiter, obwohl sie wissen, dass Rauchen schädlich ist. Dasselbe gilt für das vorschriftsmässige Anlegen von Sicherheitsgurten oder die Benützung des Mobiltelefons beim Autofahren und tausend andere Situationen. Wissen allein schützt leider vor Torheit nicht!

Ohne Selbstverantwortung hat Sicherheit zu wenig Chancen

Beauftragte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kennen das Dilemma: Vorschriften sind bekannt gemacht, Arbeitsplätze sicherheitsgerecht eingerichtet, Checklisten für die Gefahrenermittlung und Massnahmenplanung sind im Einsatz. Oft ist es aber nochmals eine ganz andere Sache, die Mitarbeitenden zu sicherem, eigenverantwortlichem Verhalten und Handeln zu motivieren! Die Methode «Zuckerbrot und Peitsche» greift in diesem Bereich zu kurz.

Weiterbildung einmal anders: Die Entwicklung der «Lernwerkstatt im Koffer»

Die nicht ganz einfache Aufgabe von Sicherheitsbeauftragten, nicht nur sich selber, sondern auch jede einzelne Betriebsmitarbeiterin und jeden einzelnen Betriebsmitarbeiter für Themen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu motivieren, beschäftigt den Verein Arbeitssicherheit Schweiz seit Anbeginn. Das Grundangebot, das der Verein seinen Mitgliedern bietet, hat sich seit Jahren bewährt: Aus- und Weiterbildung der Sicherheitsbeauftragten, verschiedene Hilfsmittel für die Umsetzung der EKAS-Richtlinie (Leitfaden, Handbuch für SIBE, Modulbücher für BESIBE, Checklisten) und individuelle Beratung. Der Verein gibt sich damit aber nicht zufrieden. Er möchte vor allem mit Themen des Gesundheitsschutzes, die letztlich



Die Lernsequenzen werden einsatzbereit in einem Koffer geliefert.

alle angehen, mehr Breitenwirkung, bis hin in die Freizeitbereiche, erzielen. Dies mit einem klaren Fokus für die Betriebe: auf gesunde, motivierte Mitarbeitende und die Reduktion von Unfall- und Krankheitstagen und deren Kosten.

Um diese Ziele zu erreichen, suchte «Arbeitssicherheit Schweiz» nach einer speziellen Weiterbildungsform, die

- möglichst viele Mitarbeitende erreicht und positiv anspricht,
 - Bewusstsein für sicheres und gesundes Verhalten weckt und fördert,
 - für den Betrieb als gesamtbetriebliche Fortbildung kostengünstig ist,
 - eine Unterstützung und Ergänzung für die Arbeit der Sicherheitsbeauftragten bietet.
- «Geboren» wurde daraufhin die mobile Lernwerkstatt, die, nach modernsten didaktischen Erkenntnissen entwickelt, folgende Vorteile bietet:
- Die Lernwerkstatt enthält flexible Weiterbildungsmodulare für individualisiertes und handelndes/problemlösendes Lernen.
 - Die Lernsequenzen sind selbsterklärend aufgebaut und wer-

den mit allem benötigten Material einsatzbereit in einem Koffer in den Betrieb geliefert.

- Es braucht keine Ausbildungsperson, die Arbeitsaufträge sind formuliert.
- Die Weiterbildung findet im eigenen Betrieb statt und die Mitarbeitenden können Zeitpunkt und Tempo für ihr Lernen selber bestimmen.
- Die einzelnen Module benötigen je nicht mehr als 15–20 Minuten Zeit.
- Die Module sind abwechslungsreich als Einzel-, Partner- und kleine Gruppenarbeiten angelegt.
- Eine genaue Anleitung für die Einführung und Auswertung dieser betrieblichen Weiterbildungsform wird für den SIBE oder die Geschäftsleitung mitgeliefert.

Drei Angebote in Form einer mobilen Lernwerkstatt

«Arbeitssicherheit Schweiz» hat bis heute je eine Lernwerkstatt zu den folgenden drei Themen entwickelt und für alle Betriebe zur Anwendung bereitgestellt:

1. Stolper- und Sturzgefahren
2. Sucht und Suchtverhalten
3. Gesunde Ernährung

Ein Lernzielüberblick führt jeweils Inhalte und Lernziele knapp und übersichtlich auf. Den Sicherheitsbeauftragten werden in der Anleitung grundsätzlich zwei Einsatzvarianten für die Unterlagen empfohlen: der flexible, individualisierte Einsatz des Materials über einen variablen Zeitraum von ungefähr drei Wochen oder der Einsatz der Unterlagen anlässlich einer terminlich festgelegten betrieblichen Fortbildung an einem halben Tag. Die zweite Variante ist die eher konservative Einsatzform, hat aber immer noch einen klaren Vorteil: Mit den didaktisch aufbereiteten Unterlagen ist der Weiterbildungshalbtag bereits bestens vorbereitet. Alle im Betrieb, die sich zum ausgewählten Thema «weiterbilden», werden in einem Einführungsbrief

als Lernpartner begrüsst und schriftlich über das etappenweise Vorgehen und die Arbeitsweise informiert.

Wie wird nun konkret gearbeitet? Wie werden Einsichten gewonnen und die Voraussetzungen für eine mögliche Verhaltensänderung geschaffen? Der Einblick in einen der drei Lernkoffer soll dies aufzeigen.

Der praktische Einsatz der Lernwerkstatt «Sucht und Suchtverhalten»

Der Lernstoff ist auf vier Lektionseinheiten verteilt. Wenn es in der ersten Lektion einführend um Begriffe («Sucht», «Droge» etc.) und grundlegende Informationen zu Abhängigkeit und Folgen des Suchtmittelmissbrauchs geht, werden in der zweiten Lektion auf die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer hingewiesen. In der dritten Lektion geht es dann um Abhängigkeit und Prävention und in der vierten spezifisch um Risiken und die Verantwortung am Arbeitsplatz. Wie funktioniert das ohne Kursleitung? Wie zum Beispiel kann eine Lektion über «Rechte und Pflichten» ohne Instruktor auskommen?

Die Mitarbeitenden haben im Einleitungsbrief einen Überblick erhalten über Vorgehen und Arbeitsweise. Zu jeder Lektion steht ihnen dann ein genaues Anleitungsblatt zur Verfügung. Auf dem Anleitungsblatt zur zweiten Lektion sind zuerst die Lernziele aufgeführt:

- Die Pflichten gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Verhütung von Betriebsunfällen und Berufskrankheiten sind bekannt.
- Die Schlussfolgerungen in Bezug auf den Konsum von Alkohol und andere berauschende Mittel sind klar und auch die entsprechenden Verordnungen über die Unfallverhütung (VUV).
- Überlegungen für die Umsetzung der Verordnungen am Arbeitsplatz sind geleistet.

Die Arbeitsanleitung beschreibt die drei Arbeitsschritte von Lektion zwei folgendermassen:

1. Arbeitsschritt:

Nehmen Sie Übung L2 zur Hand und versetzen Sie sich in die geschilderte Situation mit dem Schnupperlehrling. Versuchen Sie die Fragen 1 bis 3 jeweils kurz schriftlich zu beantworten.

 5 Minuten

2. Arbeitsschritt

Lesen Sie den Text Transfer L2 sorgfältig durch.

 5 Minuten



Die Module eignen sich für die Arbeiten in kleinen Gruppen

3. Arbeitsschritt

Schauen Sie nun nochmals nach, wie Sie die Fragen des angehenden Lehrlings beantwortet haben. Würden Sie jetzt nachträglich ihre Antworten etwas anders formulieren? Machen Sie diesen Arbeitsschritt allein oder mit einer Arbeitskollegin oder einem Arbeitskollegen zusammen. Viel Vergnügen!



In Übung L2 (auf einer A4-Seite) wird eine Situation vorgegeben, in die sich die Lesenden versetzen sollen:

Sie stellen in Ihrem Betrieb jedes Jahr einen neuen Lehrling ein. Die Kandidatinnen und Kandidaten, die für die engere Auswahl in Betracht kommen, werden in der Regel für einige Schnuppertage eingeladen, damit sich beide Seiten kennen lernen und bessere Grundlagen für die Entscheidung erhalten. Heute betreuen Sie einen neuen Schnupperlehrling, und am Ende des Tages setzen Sie sich mit ihm hin, um auf allfällige Fragen Antworten zu geben. Der angehende Lehrling überrascht Sie mit einigen recht ungewohnten Fragen, auf die Sie ihm manchmal erst nach kurzem Nachdenken antworten. Sie sind sich allerdings nicht immer sicher, ob die Antwort richtig ist.

Die Fragen des Schnupperlehrlings sind zu beantworten und die letzte Frage führt zum nächsten Arbeitsschritt:

3. Frage:

«Kann ein Arbeitgeber, so wie die Polizei im Strassenverkehr, einen Atemlufttest anordnen oder einen Blut- oder Urintest fordern?»

Nachdem Sie den Lehrling verabschiedet haben, lesen Sie den Text «Rechte und Pflichten», Transfer L 3, und konsultieren Ihr Betriebsreglement. Haben Sie richtig Auskunft gegeben?

Der Transfertext L3 ist ein zweiseitiger mit Bildern aufgelockerter Text, der relevante Rechtsartikel und Textabschnitte aus der Suva-Unterlage «Suchtmittel am Arbeitsplatz aus rechtlicher Sicht» enthält. Den dritten Arbeitsschritt können Mitarbeitende zu zweit lösen, indem sie nun gemeinsam entscheiden, welches die richtigen Antworten für den Schnupperlehrling sind.

Wie erreichen wir Nachhaltigkeit?

Wenn «nach» dem Einsatz der Lernwerkstatt das Thema mit zusätzlichen Massnahmen «gehalten» wird, kann eine gute Verankerung des Gelernten erreicht werden. Die Massnahmen dazu müssen nicht aufwändig sein, wie die nachfolgenden Beispiele für den Themenbereich «Sucht und Suchtverhalten» zeigen, aber sie sollten möglichst alle Ebenen des Betriebes erfassen:

- Die Lehrlinge im Betrieb erhalten den Auftrag, zum Werkstatt-Thema weiteres Material, Aufgaben, Bilder etc. zu sammeln und zum Thema Cannabis und Co. einen eigenen, neuen Werkstattposten im Pausenraum zu kreieren.
- Der nächste Betriebsanlass ist (mit Bezug auf die Erkenntnisse aus der Lernwerkstatt) alkoholfrei, ein Bar-Team mixt spezielle, fröhliche Drinks und gibt auch gleich die Rezepte für die alkoholfreien Mixgetränke ab.
- Betriebsrichtlinien und Anweisungen im Themenkreis der eingesetzten Lernwerkstatt werden überprüft und angepasst.
- Die interne Informationszeitschrift greift den Themenbereich auf (Interviews, Meldungen, Leserbriefe).

Weil das Thema bewusst über längere Zeit auf verschiedene Art und Weise auf allen Betriebsebenen «repetiert» und offen diskutiert wird, vergrössert sich die Chance, dass Einsichten Raum gegeben wird. Handeln sollten selbstverständlich jene zuerst, die durch ihre Funktion Vorbildwirkung erzielen und denen daraus eine besondere Verantwortung entsteht: die Geschäftsleitung und alle Mitarbeitenden, die als Vorgesetzte Führungsaufgaben zu erfüllen haben.

Idee und Konzept der Lernwerkstätten wurden dieses Jahr mit dem ASA-Inside-Innovationspreis der EKAS ausgezeichnet.

Kontakt und weitere Informationen betreffend Konzept und Inhalt der Lernwerkstatt: annelies.huber@federas.ch.

Bezugsadresse für die verschiedenen Lernwerkstätten ist: Arbeitssicherheit Schweiz, Mainaustrasse 30, 8008 Zürich, Tel. 01 388 71 91, info@arbeitssicherheitschweiz.ch

Diplomierung von Sicherheitsingenieuren

Am 30. Juni 05 durften in Fribourg 59 neue Sicherheitsingenieurinnen und -ingenieure ihr Diplom entgegennehmen. Sie sind Absolventen eines mehrteiligen Lehrgangs, der die Schlüsselemente zur Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz auf allen Ebenen des Unternehmens vermittelt. Der Lehrgang wird von der Suva im Auftrag der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) durchgeführt.

Eine Ausbildung zum Nutzen der Unternehmen

Von den 59 Diplomierten der Lehrgänge 2004/05 stammen 25 aus der Westschweiz, 29 aus der Deutschschweiz und 5 aus dem Tessin. Die beiden Kursleiter, Ruedi Hauser und Leander Escher, betonen gegenüber dem Mitteilungsblatt, wie wichtig die Mitwirkung von Sicherheitsingenieurinnen und -ingenieuren in Betrieben und speziell auch in Branchenlösungen ist. «Diese Ausbildung fördert die Integration von Sicherheitsaspekten auf allen Ebenen der Unternehmensführung, von der Strategie bis zur operativen Umsetzung am Arbeitsplatz. Auf der Basis eines systemorientierten Ansatzes können die Sicherheitsingenieurinnen und -ingenieure jeden Betrieb seinen individuellen Verhältnissen entsprechend beraten. Dies fördert die Umsetzung der ASA-Richtlinie, die seit dem 1. Januar 2000 für alle 355'000 Unternehmen in der Schweiz gilt.»

Die Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) hat zum Ziel, die Arbeitssicherheit in der Schweiz zu verbessern, Arbeitsunfälle sowie Berufskrankheiten zu vermeiden und deren Kosten zu reduzieren. Sie baut auf vier Gruppen von Spezialisten: Arbeitsärzte, Arbeitshygieniker, Sicherheitsingenieure und Sicherheitsfachleute. Für die Ausbildung der beiden letztgenannten Gruppen ist die Suva im Auftrag der EKAS zuständig.

«In Sachen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist heute die Ausbildung der Spezialisten etabliert, die Werkzeuge sind bekannt und erprobt. Hingegen fehlt es an Multiplikatoren und Motivatoren: an Sicherheitsbeauftragten oder Kontaktpersonen der Arbeitssicherheit. Nur mit ihrer Unterstützung wird es gelingen, die Sicherheit systemorientiert in den Arbeitsalltag der Grossbetriebe und vor allem der KMU zu tragen», davon ist Ruedi Hauser überzeugt.

Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an:

Jean-Luc Alt, Public Relations, Suva, 1701 Fribourg
Tel. 026 350 37 81; Natel 079 434 30 59
E-Mail: jean-luc.alt@suva.ch, siehe auch: www.ekas.ch



Anton Guggi, Geschäftsführer EKAS, eröffnet die Diplomfeier



Leander Escher (rechts), Schulungsleiter, bei der Diplomübergabe

EKAS-Lehrgang Sicherheitsingenieure 2005

Liste der Absolventen Deutschschweiz

Montandon Erich	AG
Schön Michael	AG
Uebelhart Hans Rudolf	AG
Frenzer Guido	BE
Kämpfer Ulrich	BE
Stampfli Christian	BE
Förster Martin	BL
Dr. Baumgartner Christian	BS
Berset Thierry	FR
Cuny Felix	LU
Frei Philipp	LU
Gloor René	LU
Käslin Edgar	LU
Krummenacher Erwin	LU
Lattmann Peter	LU
Waldmann Heinz	LU
Zimmermann Armin	LU
Spälti Hansueli	SG
Vogt Michael	SG
Eggimann Erich	SO
Hartmann Daniel	SZ
Braun Jürg	ZG
Audergon Laurent	ZH
Köstli Benno	ZH
Lehner Jakob	ZH
Tuffli Jon Andrea	ZH
Achermann Roger	ZH
Nater Daniel	ZH
Schäublin Daniel	ZH

EKAS-Lehrgang Sicherheitsingenieure 2005

Liste der Absolventen Westschweiz

Französisch

Favre Nicolas	BE
Jaquet Bernard	BE
Crottet René	FR
Dubouloz Eric	GE
Finocchio Eric	GE
Fouillerat Roland	GE
Geretto Mauro	GE
Muller Yan	GE
Raetzo Patrick	GE
Meier André	LU
Marullaz Fabrice	NE
Progin Géard	NE
Schilli Lionel	NE
Brocard Claude, dip. à env.	VD
Cossy Philippe	VD
Djajic Rajka	VD
Luthi Jean-Daniel	VD
Martenet Thierry	VD
Garny Serge	VS
Hutter Manfred	VS
Montial Jean-Pierre	VS
Blaser Philippe	BE/JU
Clément Jean-Luc	VD
Barras Michel	VS

Italienisch

Corti Paolo	Italien
Barbini Marco	TI
Butti Lara	TI
Tassin-Zanin Angelo	TI
Mombelli Roberto	LU



Pierre Vermot (links) Experte, Suva, Section génie civil, Lausanne im Gespräch mit Alois Noth (rechts), Leiter Suva Freiburg



Musikalische Umrahmung



Erwin Buchs, Leiter der ASA-Fachstelle der EKAS



Ruedi Hauser (rechts), Kursorganisator, im Gespräch mit dem frisch diplomierten Sicherheitsingenieur Hansueli Spälti, Amt für Wirtschaft des Kantons St. Gallen



Sicherheitsingenieure:
Motivatoren und Multiplikatoren
in Sachen Arbeitssicherheit und
Gesundheitsschutz

Am 1. April 2005 hat Herr Dr. Ing. chem. Marc Truffer die Nachfolge von Philippe Châtelain als Chef der Abteilung Arbeitssicherheit der Suva in Lausanne angetreten. Im Interview äusserte er sich zu aktuellen Fragen.

Wechsel in der Abteilung Arbeitssicherheit Lausanne der Suva



Während seiner Studienzzeit und im Verlauf seiner beruflichen Tätigkeit hat sich Marc Truffer (48) ein reiches Erfahrungswissen und umfangreiche Kenntnisse auf den Gebieten der Personalführung, Projektleitung, Implementierung von Sicherheitsnormen und Qualitätsmanagement angeeignet. Er erlangte am Genfer Technikum den Titel des Chemie-Ingenieurs HTL, 1980 in Lausanne jenen des Chemie-Ingenieurs ETHL und vier Jahre später promovierte er bei Professor Renken. Im Jahr 1985 trat er bei Ciba-Geigy in Monthey ein, einem Unternehmen, das mehrmals den Namen wechselte, dem er aber bis zu seinem Wechsel zur Suva treu blieb. 1995 und 1996 rundete er seine Berufserfahrung mit einer Studie ab, in der er die Arbeitsmethoden und die Sicherheit innerhalb des Ciba-Werks Asahi in Japan verglich.

Nicole Demierre Rossier, Suva, Public Relations, führte mit ihm folgendes Interview:

Welche wesentlichen Aufgaben kommen auf die Abteilung Arbeitssicherheit Lausanne der Suva (SR) zu?

«Intern liegt das Schwergewicht ganz klar auf der Erhaltung des Fachwissens, da mehrere Bereichsleiter das Pensionsalter erreichen. Sie verlassen uns mit viel Know-how und schwer ersetzbarer Erfahrung.

Gegen aussen hin müssen wir die Kommunikation verbessern. Wir haben ganz ausgezeichnete Arbeit geleistet, aber unsere Partner sind sich dessen oft nicht bewusst (z. B. die Umsetzung der ASA-Bestimmungen: Die Abteilung Arbeitssicherheit besucht pro Jahr über 5000 Betriebe und hat bereits bei der Hälfte aller Westschweizer Unternehmen mit über 10 Angestellten die Umsetzung der ASA-Richtlinie überprüft).

Generell gilt es, vorausblickende Strategien zu entwickeln. Neue Gesundheits- und Sicherheitsprobleme werden mit dem Aufkommen neuer Technologien auf uns zukommen. Um ihnen zu begegnen, braucht es neue Kompetenzen. Ideal wäre es, dem Entstehen von Problemen zuvorzukommen, sie «zu begleiten». Dies war auch das Thema der an der ETHL am 12. Oktober des vergangenen Jahres durchgeführten Podiumsdiskussion.»

SR setzt sich der Kritik der Unternehmen und der Medien aus.

«In der Tat betrachten uns gewisse Kreise immer noch als «Politikern», doch diese Leute werden immer seltener. Wir werden in erster Linie als kompetente Berater und offene Ansprechpartner wahrgenommen. Natürlich haben wir eine wichtige Kontrollfunktion, wir wollen aber in erster Linie mit unseren Partnern das Gespräch pflegen und ihnen mit unserer Beratung einen Mehrwert bieten.»

Wie lautet Ihre Botschaft an die Betriebe, an die Partner der SR?

«Wir wollen die Betriebe dabei unterstützen, gewisse Probleme zu lösen. Wir wollen ihnen Lösungen zur Verminderung der Anzahl Unfälle und deren Folgekosten anbieten, um so die Arbeitsausfälle einzudämmen und die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens zu steigern. Wir wollen pragmatische Lösungen anbieten und vor allem verhindern, dass man uns als Organisation wahrnimmt, die unnötige Zwänge ausübt.

Wie bis anhin möchte unsere Abteilung als offener und verantwortungsbewusster Ansprechpartner auftreten und so wirksam Prävention betreiben. Wir sind bestrebt, mit den anderen Kontrollinstanzen, Instituten und Vereinigungen zusammenzuarbeiten, um unsere Dienstleistungen ergänzend anzubieten und Konkurrenzsituationen zu verhindern.»

Wie lautet Ihre Devise?

«Es ist machbar!»

Dr. med. Beat Arnet heisst der neue Leiter der Abteilung Präventionsdienste (PD). Er wurde am Donnerstag, 8. September 2005, vom Verwaltungsausschuss gewählt.

Neuer Leiter für die Präventionsdienste der Suva



Nach seinem Wechsel zur Suva im Jahr 1996 arbeitete er vorerst als Medizin-Informatiker und hatte die initiale Projektleitung für «Sumex» inne. Zwischen 1998 und 2001 leitete er den Bereich Medizinaltarife Heilkostenmanagement (MTH), bevor er 2001 die Projektleitung «e-Business bei der Suva Luzern» übernahm. Gleichzeitig realisierte er das Projekt www.sanday.ch. Seit 2002 stand er dem Bereich KPD vor. Dieser ist unter anderem zuständig für den Vertrieb von E-Business-Applikationen der Suva (z. B. die Unfallapplikation Sunet).

Vater zweier Kinder

Der 44-jährige Beat Arnet ist verheiratet und Vater einer 15-jährigen Tochter und eines 13-jährigen Sohnes. Zu seinen liebsten Freizeitbeschäftigungen zählt (an den Wochenenden) das Kochen und Essen mit seiner Familie, das Lesen (Krimis und Fachliteratur zum Thema Gesundheitswesen und eHealth) sowie das Realisieren von kleinen Softwarelösungen. Zudem pendelt er liebend gerne zwischen Bern und Luzern und erfreut sich am Zusammensein mit Familie und Haustieren, zu denen unter anderem ein übergewichtiger Kater und ein gemäss Eigenaussage «kläffender» West Highland White Terrier gehören.

Mit Beat Arnet leitet neu seit dem 1. Oktober eine Person die Abteilung PD, welche die Suva bereits bestens kennt: Er ist seit 1996 am Hauptsitz in Luzern tätig und leitete zuletzt den Bereich KPD (Kunden und Partner, Distribution).

In Bern aufgewachsen

Beat Arnet ist 1961 in Bern geboren, wo er auch die Schulen besuchte und sein Medizinstudium durchlief. Dieses schloss er 1988 mit dem Dokortitel ab. In den Folgejahren absolvierte Beat Arnet zahlreiche weitere Aus- und Weiterbildungen. So liess er sich 1990/1991 zum Softwareingenieur HTL/NDS ausbilden und in den Jahren 1999 bis 2001 absolvierte er das Nachdiplomstudium zum Master of Health Administration (MHA).

Beim SRK tätig

Nach seinem Studium war Beat Arnet zwischen 1989 und 1996 beim Blutspendedienst-Zentrallaboratorium des Roten Kreuzes (SRK) in Bern tätig. Unter anderem begleitete er dort klinische Studien und baute die Informatik für das Schweizer Knochenmarkspenderegister auf.

Neue Informationsmittel der Suva

Checklisten



Bestell-Nr. 67132.d

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

- *Mechanische Gefährdungen an Maschinen* (Bestell-Nr. 67113.d)
- *Explosionsrisiken* (Bestell-Nr. 67132.d): *Explosionsschutzdokument für KMU*
- *Stapeln und Lagern* (Bestell-Nr. 67142.d)
- *Hebezeuge* (Bestell-Nr. 67158.d)
- *Krane in Industrie und Gewerbe, z. B. Brückenkran, Portalkran* (Bestell-Nr. 67159.d)

Sie können die 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.



Bestell-Nr. 88805.d

Sicher arbeiten mit dem Vakuumheber

Der Transport von Lasten wie Glasscheiben, Holz- und Metallplatten mit Hilfe von Vakuumhebern birgt erhebliche Risiken: Personen können durch die Last verletzt werden. Der sichere Umgang mit Vakuumhebern erfordert eine gründliche Instruktion der Mitarbeitenden. Um den Vorgesetzten in der Flachglasbranche, in Schreinereien, metallverarbeitenden Betrieben usw. diese Aufgabe zu erleichtern, hat die Suva eine Instruktionsmappe herausgegeben. Die Mappe enthält 9 Instruktionbilder, mit denen anschaulich erklärt werden kann, was es beim Arbeiten mit Vakuumhebern zu beachten gilt.

Lerneinheit «Vakuumheber». Instruktionsanleitung für die Flachglasbranche, Schreinereien, metallverarbeitende Betriebe usw. Mappe mit 9 Instruktionsblättern A4, farbig. Bestell-Nr. 88805.d.

Bestelladresse

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

Kleinplakate fürs Anschlagbrett

- Sicherheitsregeln sind keine Schikane. A4, Bestell-Nr. 55222.d
- Diese Bilder müssen Sie gesehen haben. Kleinplakat zum Thema chemische Gefahrensymbole. A4, Bestell-Nr. 55224.d
- Nicht gleich übertreiben. Aber bleiben Sie in Bewegung! A4, Bestell-Nr. 55226.d



Bestell-Nr. 55222.d



Bestell-Nr. 55224.d



Bestell-Nr. 55226.d

Fällen – Unfallursache Nummer eins bei Waldarbeiten

Das Fällen von Bäumen ist mit besonderen Gefahren verbunden. In den Jahren 1991 bis 2004 ereigneten sich beim Fällen 73 tödliche Unfälle. Die Suva hat mit verschiedenen Aktivitäten auf diese unbefriedigende Situation reagiert. So wurden zusammen mit interessierten Forstunternehmern verschiedene teil- und hochmechanisierte Arbeitsverfahren analysiert und geeignete Sicherheitsmassnahmen definiert. Das Ergebnis dieser Untersuchungen ist in die Überarbeitung der Broschüre «Unfallgefahren und Sicherheitsregeln beim Fällen von Bäumen» (Bestell-Nr. 44011.d) eingeflossen. Die Sicherheits- und Verhaltensregeln wurden in Zusammenarbeit mit Vertretern des Verbandes Schweizerischer Forstunternehmer (VSFU), von Waldwirtschaft Schweiz (WVS) und des Verbandes Schweizer Förster (VSF) erarbeitet.

Unfallgefahren und Sicherheitsregeln beim Fällen von Bäumen. Merkblatt, 24 Seiten A4, farbig. Bestell-Nr. 44011.d



Bestell-Nr. 44011.d

Wieder auf dem neusten Stand sind auch zwei weitere Publikationen zum Thema Fällen:

- Baum- und Umgebungsbeurteilung. Damit Sie die sicherste Fällmethode wählen. Merkblatt, 4 Seiten A4, farbig. Bestell-Nr. 44064.d
- Jeder Baum ist einzigartig. Deshalb: Baum und Umgebung richtig beurteilen und die sicherste Fällmethode wählen. Plakat (Instruktionshilfe) A2, farbig. Bestell-Nr. 77067.d



Mehr als eine Versicherung – Porträt der Suva

Als selbstständiges Unternehmen des öffentlichen Rechts versichert die Suva mehr als 100 000 Unternehmen mit rund 1,8 Millionen Berufstätigen sowie Arbeitslosen gegen die Folgen von Unfällen und Berufskrankheiten. Der Film präsentiert die umfassenden Dienstleistungen der Suva: Prävention, Versicherung und Rehabilitation.

Porträt der Suva. Erhältlich als DVD (Bestell-Nr. DVD 003.d/f/i/e) in den Sprachversionen Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch oder als Video in den Sprachversionen Deutsch (V 003.d), Französisch (V 003.f) und Italienisch (V 003.i).

Zahlen und Fakten

An der Sitzung vom 8. Juli 2005 in Zürich behandelte die EKAS unter anderem

- Die **Jahresrechnung 2004**, welche bei einem Ertrag von 105,6 Millionen Franken und einem Aufwand von 109 Millionen Franken mit einem **Aufwandüberschuss von 3.4 Millionen Franken** abschliesst. Der negative Abschluss ist einzig und allein darauf zurückzuführen, dass für eine allfällige Bezahlung der ungerechtfertigten Mehrwertsteuerforderung der Eidgenössischen Steuerverwaltung von über 7 Millionen Franken zweckgebundene Rückstellungen gebildet werden mussten. Sonst würde die Rechnung positiv abschliessen, was vor allem auf unsere Sparanstrengungen zurückzuführen ist.
- Die Beziehungen der EKAS zum Forum KMU und zur Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz
- Eine Anregung an den Bundesrat nach Artikel 85 UVG auf Prüfung des Erlasses von neuen Vorschriften zur Vermeidung von Asbestkrankheiten

An der Sitzung vom **20. Oktober 2005 in Luzern** wurden die Herren Dr. med. **Hanspeter Rast**, Stv. Chefarzt Arbeitsmedizin der Suva und **Marc Truffer**, Leiter der Abteilung Arbeitssicherheit Lausanne der Suva, zu Ersatzmitgliedern der EKAS gewählt.

An der gleichen Sitzung konnten

- die **ASA-Betriebsgruppenlösung MIGROS**
- die **ASA-Betriebsgruppenlösung McDonald's**
- die **ASA-Modelllösung SR Technics**

genehmigt werden.

Am **2. und 3. November fand in Biel** die sehr gut besuchte **Arbeitstagung 2005 der EKAS statt**, welche rund 180 Chefs aller Stufen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Suva und der Durchführungsorgane des Bundes, der Kantone und der Fachorganisationen zusammenführte.

Wir werden in der nächsten Nummer einen kurzen Bericht über diese wichtige Weiterbildungsveranstaltung für das Beratungs- und Inspektionspersonal publizieren.

Am 25. Oktober 2005 hat der EKAS-Ausschuss ASA wie geplant im Auftrag der EKAS die **Überprüfung der ASA-Richtlinie** begonnen. Bis zur Genehmigung allfälliger Retouchen bleibt die Richtlinie in ihrer bisherigen Gehalt und Form in Kraft.

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

8. Nationale Gesundheitsförderungs-Konferenz 26.–27.01.2006 – Aarau, Schweiz

Herausforderung «Gesundes Körpergewicht» und «Psychische Gesundheit – Stress»



Referentinnen und Referenten

Margaret Barry, Prof., Universität Galway, (IR)
Pascal Couchepin, Bundesrat
Verena Diener, Regierungsrätin, Zürich
Michael Fogelholm, Dr., Direktor UKK Institut, (FIN)
Ernst Hasler, Regierungsrat, Aargau
Philip James, Prof., Leiter Obesity Task Force der EU, (GB)
Markus Lamprecht, Dr., Soziologe, Zürich
Manfred Manser, Direktor Helsana Versicherungen AG
Maurice Mittelmark, Prof., Präsident IUHPE, (NOR)
Peter Schneider, Dr., Psychoanalytiker /
Kolumnist DRS 3, Zürich
Johannes Siegrist, Prof., Universität Düsseldorf, (D)

Workshops

mit Referenten während zwei Tagen

Anmeldung

www.gesundheitsfoerderung.ch/konferenz