

Nr. 65, Juni 2008

EKAS Mitteilungsblatt



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Eidgenössische Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit EKAS**

Arbeiten im Call-Center.

Lesen Sie ab Seite 8

■ Inhalt

Die EKAS: Fokus ganz auf Prävention	4
Arbeiten im Call-Center	8
Gesundheitsgefährdung durch Laserdrucker und Kopiergeräte	11
Schutz vor Zeckenkrankheiten aktueller denn je	14
Nanopartikel und damit verbundene Risiken	17
Von Stahlkappenschuhen zur Eigenverantwortung	20
«STOP dem Manipulieren von Schutzeinrichtungen»	24

Stop-Risk-Wagen.



Impulsprogramm gegen «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz»	26
Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit	30
Die zweite, überarbeitete Auflage der «Bäckerbroschüre»	33
Neue Informationsmittel der Suva	34
Gefahren lauern auch am Arbeitsplatz	37
Das Modell Suva ist zukunftsfähig	38
Zahlen und Fakten	40

Vollgesogene erwachsene Zecke.





Dr. Ulrich Fricker
Präsident der EKAS

In unserem Empfinden rast die Zeit nur so dahin. Ja manchmal scheint es gar, als würde sie sich dabei am Tempolimit bewegen. Nichts vermag dies besser zu illustrieren als die Entwicklung des Internets. Noch vor 25 Jahren hätte die Vorstellung eines weltumspannenden Netzwerkes wohl bei den meisten von uns nur ein verwundertes Kopfschütteln ausgelöst.

Vor 25 Jahren schlug aber auch die Geburtsstunde der EKAS. Was sich in dieser Zeit in Sachen Arbeitssicherheit getan hat, darf sich sehen lassen. Natürlich ist das keinesfalls allein der Verdienst der EKAS. Zu nennen wären hier alle Beteiligten, die sich für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz einsetzen. Als Zentralstelle, an der alle Fäden zusammenlaufen, kommt der EKAS und ihrer Geschäftsstelle allerdings eine wichtige Drehscheibenfunktion zu.

Im Zeichen von «25 Jahre EKAS» sind jedoch keine grossen Feierlichkeiten geplant. Wir nehmen das Jubiläum vielmehr zum Anlass, sowohl das Mitteilungsblatt als auch unseren Internetauftritt einem Facelifting zu unterziehen. Damit kommen diese beiden Kommunikationsplattformen noch übersichtlicher, noch informativer und frischer daher.

Mit der vorliegenden Nummer gewähren wir Ihnen Einblick in neue Sachgebiete mit pointierten Fragestellungen.

Ich danke an dieser Stelle allen Autoren des Mitteilungsblattes sowie all jenen, die sich für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz engagieren, herzlich für die konstruktive Zusammenarbeit! Und: Mit Fokus auf die Prävention wünsche ich Ihnen eine anregende und informative Lektüre.

Dr. Ulrich Fricker

Impressum

Mitteilungsblatt der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS – Nr. 65, Juni 2008

Herausgeberin

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

Verantwortliche Redaktion

Dr. Serge Pürro, Geschäftsführer EKAS

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

Layout

Hilfiker AG, Werbung und Design
6002 Luzern

Druck

UD Print AG, 6002 Luzern

Erscheinungsweise

Erscheint 2x jährlich

Auflage

Deutsch: 21 000
Französisch: 7 000
Italienisch: 2 000

Verbreitung

Schweiz

Copyright

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



Dr. Serge Pürro
Geschäftsführer der
EKAS, Luzern

■ Die EKAS: Fokus ganz auf Prävention.

Die Wirtschaft ist nicht erst heute Veränderungen unterworfen. Aber dieser Prozess hat sich seit zwei, drei Jahrzehnten in einer Weise beschleunigt, die Fragen aufwirft und Antworten verlangt. Globalisierung, technologischer Wandel und zunehmender Wettbewerbsdruck stellen die Arbeitswelt zum Teil vor völlig neue Herausforderungen. Was bedeutet das für die Arbeitsicherheit? Wo stehen wir heute, wo geht die Reise hin? Alles Fragen, mit denen sich die EKAS beschäftigt.

Rückblende

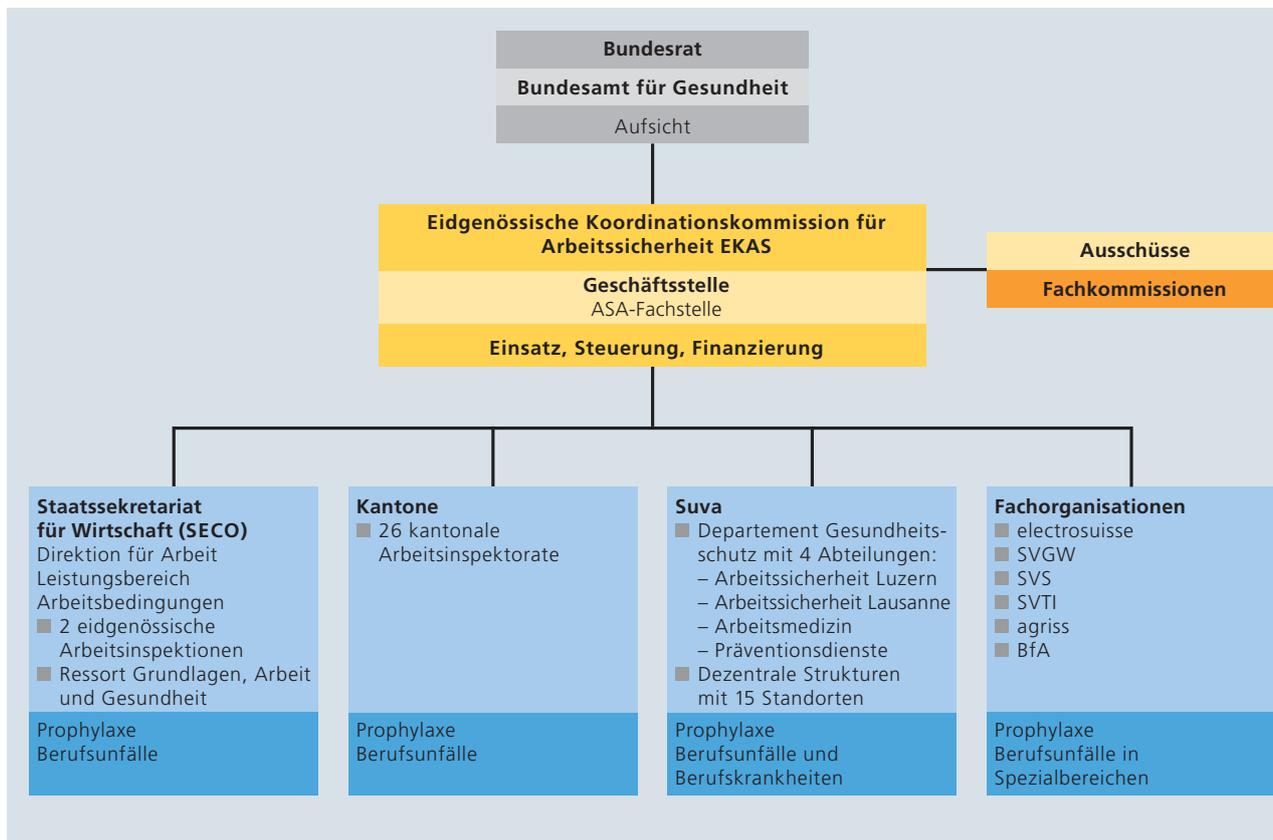
Am 21. Februar 1983 – vor 25 Jahren also – hat die EKAS zum 1. Mal getagt. Bereits damals waren tiefgreifende Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft erkennbar. Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssi-

cherheit wurde ins Leben gerufen, um in zunehmend vernetzten, komplexeren Strukturen der Wirtschafts- und Arbeitswelt über ein Koordinationsinstrument für Arbeitssicherheit zu verfügen. Und wie sich über all die Jahre gezeigt hat, handelt es sich dabei um ein wirksames Instrument.

Zum Nutzen aller

Ende November 2007 hat der Bundesrat die Mitglieder der EKAS für die neue Amtsperiode (2008 – 2011) gewählt. Wir nehmen das 25-jährige Bestehen der EKAS zum Anlass, ihre Struktur und Aufgaben kurz darzustellen. Denn nach wie

Die EKAS und die Durchführungsorgane.



vor steht fest: Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz haben auch in der heutigen Arbeitswelt nicht an Bedeutung verloren. Ganz im Gegenteil. Heute wie früher ziehen Berufsunfälle und -krankheiten viel menschliches Leid nach sich – und sie verursachen hohe Kosten. Durch gezielte, koordinierte Massnahmen lässt sich beides deutlich verringern. Und davon profitieren sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende, Wirtschaft und Gesellschaft.

Die EKAS als Drehscheibe

Bei der Vielfalt der Aufgaben und Beteiligten im Bereich der Arbeitssicherheit, d. h. in der Prävention von Berufsunfällen und -krankheiten, hat der Gesetzgeber im Unfallversicherungsgesetz eine zentrale Koordinationsstelle vorgesehen, an der alle Fäden zusammenlaufen: die EKAS. Sie übernimmt eine Steuerungsfunktion, minimiert allfällige Doppelspurigkeiten und bietet Gewähr für die Effizienz der Massnahmen und Mittel.

Die Zuständigkeit der Durchführungsorgane

Der Gesetzgeber hat bestimmt, dass der Bundesrat die Aufsichtsbereiche der Durchführungsorgane festlegt. Einzelheiten und das Zusammenwirken in der Praxis hat die EKAS zu regeln.

Der Bundesrat hat die Aufsicht und Beratung bei der Verhütung von Berufsunfällen in Betrieben mit speziellen Betriebsgefahren (rund 1,3 Mio. Arbeitnehmende) und bei einer Reihe komplizierter technischer Einrichtungen und Geräte der Suva übertragen. Die kantonalen Arbeitsinspektorate zeichnen für die Beratung und Beaufsichtigung der übrigen Betriebe (rund 2,3 Mio. Arbeitnehmende) verantwortlich. Für das SECO wurde eine Sonderregelung getroffen. Die Fachorganisationen beaufsichtigen die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften in ihren Fachbereichen gemäss speziellen Verträgen, die sie mit Ermächtigung der EKAS mit der Suva abschliessen.

Bezüglich der Verhütung von Berufskrankheiten hat der Bundesrat die Suva als allein zuständig bezeichnet.

Die Aufgaben der Durchführungsorgane

Für die Aufsicht über die Umsetzung der Vorschriften im Bereich Arbeitssicherheit – aber auch für die wichtige Beratung der Betriebe – sind sogenannte «Durchführungsorgane» zuständig. In erster Linie sind die Kantone und die Suva mit der Beratung und Kontrolle der Betriebe beauftragt. Aber auch das SECO und sechs Fachorganisationen wirken bei der Durchführung mit.

Zusammensetzung der EKAS

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit ist eine vom Bundesrat gewählte, ständige ausserparlamentarische Kommission mit Entscheidungskompetenz. Sie ist mit Aufgaben des Bundes betraut. Die Kommission wird von einem Vertreter der Suva präsiert und besteht aus je fünf Vertretern der Versicherer (Suva, Privatversicherer, Krankenkassen) und der Aufsichts- bzw. Vollzugsorgane des Arbeitsgesetzes (d. h. SECO und Kantone). Das Vizepräsidium wechselt gemäss langjähriger Usanz zwischen dem IVA (Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz) und dem SECO. Zurzeit ist ein Vertreter der Kantone Vizepräsident. Seit 1993 wirken auf Einladung der EKAS auch je zwei Delegierte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden mit beratender Stimme mit. Seit 2000 nimmt immer auch ein Vertreter des BAG (Bundesamt für Gesundheit) an den Sitzungen teil. Bei den Kommissionssitzungen sind 16 Mitglieder und die Geschäftsstelle vertreten.

Aufgaben der EKAS

Die Aufgaben und Kompetenzen der EKAS sind im Unfallversicherungsgesetz (UVG) und in der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) festgelegt. Zentrale Aufgabe der EKAS ist es, Arbeitnehmende möglichst vor Berufsunfällen und -krankheiten zu schützen. Sie hat für die einheitliche Anwendung der

Sicherheitsvorschriften in den Betrieben zu sorgen, die Aufgabenbereiche der Durchführungsorgane aufeinander abzustimmen, die Information und Instruktion zu fördern sowie Richtlinien aufzustellen. Die EKAS ist mit entsprechenden Kompetenzen ausgestattet. Der Bundesrat übt die Aufsicht über die Tätigkeit der EKAS aus.

Arbeitsweise der EKAS

Die EKAS arbeitet nach ihrem vom Bundesrat genehmigten Geschäftsreglement. Sie tagt viermal im Jahr. Die Geschäfte werden von der Geschäftsstelle vorbereitet und gemäss den Beschlüssen der Kommission abgewickelt. Die EKAS und ihre Geschäftsstelle werden in ihrer Arbeit von verschiedenen Stellen der Suva, des SECO und des IVA, von Fachorganisationen sowie von besonderen Gremien (Fachkommissionen, Kommissionsausschüssen, Arbeitsgruppen) unterstützt.

Rolle der Geschäftsstelle

Die EKAS verfügt über eine Geschäftsstelle. Sie ist die tägliche Drehscheibe bzw. Anlaufstelle, welche die Koordinationskommission in ihren Führungsfunktionen begleitet, die Vorbereitungen für die Sitzungen trifft, die Aufbereitung der Themen bis zur Beschlussreife vornimmt, die Ausführung der Beschlüsse wahrnimmt und das Tagesgeschäft erledigt. Die Geschäftsstelle der EKAS ist bei der Suva angesiedelt: Die Räumlichkeiten befinden sich in deren Hauptgebäude in Luzern.

Neu hinzugekommen ist seit April 2001 die ASA-Fachstelle. Sie koordiniert die ASA-Branchenlösungen und berät die Spezialisten der Arbeitssicherheit.

Über 100 Branchenlösungen

Das Aufgabengebiet der EKAS hat sich seit ihrer Gründung ausgeweitet. War zu Beginn ihrer Tätigkeit das Hauptaugenmerk noch auf die Unfallverhütung gerichtet, so gewann im Zuge der Ver-



1. Reihe (vorne) von links nach rechts: Erwin Buchs, Martina Köllinger, Hans Koenig, Ursula Vogt, Ulrich Fricker, Marc-André Tudisco, Doris Bianchi, Vital G. Stutz, Marcel Jost, Peter Schlegel, Erich Janutin
 2. Reihe (hinten), von links nach rechts: Serge Pürro, Urs F. Meyer, Kurt Gfeller, Edouard Currat, Robert Odermatt, Giusep Valaula. Peter Meier, Werner Krummenacher, Heinz Roth

änderungen am Arbeitsplatz – Zunahme der Automatisierung und Computerisierung – eine umfassendere Sichtweise an Terrain. Gesundheitsschutz, ergonomische Aspekte etc. wurden mehr und mehr zum Thema, vermehrt flossen

auch Erkenntnisse aus der europäischen Zusammenarbeit in die Präventionsanstrengungen ein. Dass sich der Leistungsausweis der EKAS in Unfallverhütung und Gesundheitsschutz sehen lassen darf, illustrieren etwa die

über 100 Branchenlösungen, welche sie initiiert und begleitet hat.

Publikationen und Dienstleistungen

Information ist nicht alles – aber ohne Information ist alles nichts. Zu den zentralen EKAS-Grundsätzen gehören Transparenz im Vollzug der Arbeitssicherheit und offene Information. Alle für die Arbeitssicherheit Verantwortlichen sind einem hochgesteckten Ziel verpflichtet: das wichtigste Gut des Menschen – seine Gesundheit – optimal zu schützen. Dieses Ziel lässt sich nur gemeinsam erreichen: durch das Zusammenwirken aller Beteiligten. Die EKAS legt grössten Wert darauf und informiert offen über Absichten, Pläne, Beschlüsse

EKAS Geschäftsstelle

Fluhmattstrasse 1, Postfach, 6002 Luzern,
 Tel. 041 419 51 11, Fax 041 419 61 08

- Dr. Serge Pürro, Geschäftsführer, Dipl. Chemiker
- Dr. Erich Janutin, Stv. Geschäftsführer, Rechtsanwalt
- Erwin Buchs, Leiter ASA-Fachstelle, El.-Ing. HTL/Arbeitshygieniker
- Frau Martina Köllinger, Sachbearbeiterin
- Frau Susanne Kunz (ab 1.7.2008), Sachbearbeiterin

EKAS Publikationen

Die genannten Publikationen können bei der Geschäftsstelle der EKAS solange Vorrat kostenlos bezogen werden. Für Bestellungen und Auskünfte wenden Sie sich bitte an:

EKAS
 Geschäftsstelle
 Fluhmattstrasse 1
 6002 Luzern
 Telefon 041 419 51 11
 ekas@ekas.ch



EKAS Mitglieder

- Dr. Ulrich Fricker, Präsident, Vorsitzender der Geschäftsleitung der Suva, Luzern
- Marc-André Tudisco, Vizepräsident, chef de service à L'Etat du Valais, Sitten
- Edouard Currat, Mitglied der Geschäftsleitung Suva, Leiter Departement Gesundheitsschutz, Luzern
- Dr. Marcel Jost, Chefarzt der Abteilung Arbeitsmedizin, Suva, Luzern
- Dr. Robert Odermatt, Leiter Arbeitssicherheit Luzern der Suva, Luzern
- Werner Krummenacher, Leiter Arbeitsinspektorat Kanton Basel-Stadt, Basel
- Dr. Peter Meier, Bereichsleiter Arbeitsbedingungen, Amt für Wirtschaft und Arbeit, Zürich
- Hans Koenig, Chef de l'inspection fédérale du travail Ouest, SECO, Lausanne
- Giuseppe Valaulta, Stv. Chef Leistungsbereich Arbeitsbedingungen, SECO, Bern
- Heinz Roth, Bereichsleiter Prävention/Gesundheitsförderung, Schweizerischer Versicherungsverband (SVV), Zürich
- Frau Ursula Vogt, Verantwortliche Generalsekretariat, santésuisse, Solothurn
- Delegierte der Arbeitgeber
 - Kurt Gfeller, Vizedirektor des Schweizerischen Gewerbeverbandes, Bern
 - Urs F. Meyer, Mitglied der Geschäftsleitung, Schweiz. Arbeitgeberverband, Bern
- Delegierte der Arbeitnehmenden
 - Dr. Doris Bianchi, Zentralsekretärin, Schweiz. Gewerkschaftsbund, Bern
 - Vital G. Stutz, Rechtsanwalt, Baar
- Delegierter des BAG
 - Dr. Peter Schlegel, Leiter Sektion Unfallversicherung und -verhütung, Bundesamt für Gesundheit (BAG), Bern

und Prioritäten ihrer Arbeit. Diesem Zweck dient unter anderem das regelmässig erscheinende Mitteilungsblatt.

Die Infomittel und Dienstleistungen im Überblick

- Richtlinien
- Wegleitung durch die Arbeitssicherheit (www3.ekas.ch)
- Broschüren (z. B. «Unfall – kein Zufall»)
- Checklisten
- Mitteilungsblatt
- Jahresbericht
- Weiterbildungsangebote
- Website: www.ekas.ch

Die EKAS-Website www.ekas.ch aus dem Jahre 1999 wurde mehrmals auf-

gefrischt und optimiert. Im Rahmen eines vollständigen Redesigns wurden die Inhalte neu gegliedert und übersichtlicher präsentiert. Mittels dieser modernisierten Plattform sollen die Kundenwünsche noch besser berücksichtigt werden können. Wir freuen uns auf Ihren Besuch auf www.ekas.ch – regelmässig reinschauen lohnt sich!

Wichtiger denn je

Die EKAS hat sich seit ihrer Gründung im Jahr 1983 zur Zentralstelle und einem Kompetenzzentrum für Arbeitssicherheit entwickelt. Sie verfügt heute über eingespielte Prozesse zur Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Und es wird die EKAS in Zukunft – vor dem Hintergrund

der Herausforderungen eines sich wandelnden Arbeitsmarktes, zunehmender Komplexität und internationaler Verflechtung – mehr brauchen denn je. Bei all ihren Bestrebungen und Tätigkeiten steht immer der Service-Gedanke im Zentrum. Die EKAS setzt alles daran, ein verlässlicher Partner in allen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zu sein. Engagiert und professionell – in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern – setzt sie sich für einen hohen Standard in der Sicherheitskultur schweizerischer Unternehmen ein.



Dr. Peter Meier
Bereichsleiter Arbeitsbe-
dingungen, Amt für Wirt-
schaft und Arbeit, Zürich
Mitglied der EKAS

■ Arbeiten im Call-Center.

In den letzten Jahren wurden von vielen Unternehmen Call-Center eingerichtet, um neuen Erfordernissen in Bezug auf Kundenkontakt gerecht zu werden. Aus der Aufgabenstellung im Call-Center ergeben sich vielseitige Anforderungen und Belastungen für die Beschäftigten, z. B. hohe Konzentration, starke Belastungen für Stimme und Gehör, emotionale Belastungen durch Zeitdruck und «schwierige» Kunden sowie unregelmässige Arbeitszeiten.

Funktion und Organisation eines Call Centers

Heute versteht man unter Call-Center vor allem ein «Instrument zur Organisation der Kunden- und Marktkommunikation mit Mitteln der Telekommunikation». Das heisst, im Wesentlichen werden in einer eigens hierfür eingerichteten organisatorischen Einheit – dem Call-Center – die telefonischen Kontakte zwischen Unternehmen einerseits und Kunden, Lieferanten oder Interessenten andererseits konzentriert und vollständig oder partiell bearbeitet.

Je grösser die Unternehmen sind, umso eher werden mehrere Call-Center parallel etabliert, die unterschiedliche Aufgabenbereiche bearbeiten (Hotline, Vertriebsunterstützung), verschiedene Zielgruppen ansprechen (Endkunden, Geschäftskunden) oder in denen für die Aufgabenbearbeitung spezifische Qualifikationen zwingend erforderlich sind (berufsspezifische Kenntnisse, Experten-Know-how).

Ein externes oder Dienstleistungs-Call-Center ist ein eigenes Unternehmen, das im Auftrag anderer Unternehmen die Kommunikation mit internen oder externen Kunden abwickelt.

Call-Center weisen eine relativ flache, häufig dreistufige Hierarchie auf: Call-Center-Management, Teamleiter und Agents. Das bedeutet, dass in den grösseren Call-Centern die Agents in Teams eingeteilt sind, die für bestimmte Aufgaben oder Projekte eingesetzt werden. Teamleiter haben in der Regel die

sachliche Zuständigkeit für eine bestimmte Aufgabe oder ein Projekt sowie häufig auch die Führungsverantwortung für ihre Agents. Das heisst, der Teamleiter ist verantwortlich für den Personaleinsatz und die Personalentwicklung der Agents. Gegebenenfalls wird eine weitere Differenzierung in Front- und Back-Office vorgenommen, wobei im Back-Office alle Aufgaben

bearbeitet werden, die der Agent während eines Telefonats nicht abschliessend bearbeiten kann.

Verschiedene Arbeitsweisen

Entweder werden im Center nur Telefonate oder zusätzlich auch Fax- und E-Mail-Kontakte bearbeitet, möglicher-



weise werden ebenfalls Anfragen und Probleme über Internet online oder zeitversetzt erledigt. Dabei bestehen folgende Varianten der Kommunikation mit den Kunden:

■ Die Agents beantworten nur eingehende Anrufe: *Inbound-Betrieb* (zum Beispiel bei Hotlines, Auftragsannahme u. Ä.). Die Anrufe laufen zentral in der Telefonanlage ein und werden an die Agents verteilt, teilweise in Abhängigkeit von ihren Kompetenzen.

■ Die Agents rufen selber an: *Outbound-Betrieb* (zum Beispiel bei Marktforschung u. Ä.). Technisch ist es dabei möglich, dass die Agents das jeweils nächste Telefongespräch automatisch zugewiesen bekommen, sobald das vorherige abgeschlossen ist.

■ Die Agents müssen beide Varianten beherrschen.

Folgende *Aufgaben* sind häufig: Auskünfte, Helpdesk, Auftragsannahme, Marktforschung, Adressforschung und die qualifizierte Beratung.

Technische Unterscheidungen

Die Telefonate sind getaktet: Dies trifft häufig auf Inbound-Telefonate zu, kommt aber auch im Outbound-Bereich vor. Im Inbound-Bereich bedeutet dies, dass die Agents Vorgabezeiten haben, wie lange ein Telefonat und die Nachbearbeitungszeit dauern soll, was automatisch über die Telefonanlage erfasst wird und gesteuert werden kann. Bei Outbound-Telefonaten wird nach Abschluss des jeweiligen Telefonats automatisch von der Telefonanlage die nächste Nummer dem Agent zugewiesen.

Je stärker die Aufgaben standardisiert sind, umso eher wird die Taktungsmöglichkeit genutzt. Insbesondere die Nachbearbeitungszeit wird reduziert. Schon im Verlauf des Gesprächs sollen möglichst alle wichtigen Informationen eingegeben werden. Entsprechend wenig Möglichkeiten hat der Agent, Einfluss auf die Einteilung seiner Arbeit zu nehmen. Gerade wenn über ein sogenanntes «Wallboard» signalisiert wird, dass die Warteschlange der ankommenden Anrufe zunimmt, wächst der Druck zur zügigen Abarbeitung der Telefonate. Die meisten Telefonanlagen erlauben es, online zu überprüfen, wie viel Telefonate verloren gehen (lost calls), weil Anrufer die Geduld verloren haben bzw. wie viel Zeit bis zur Annahme vergangen ist. Dieser Zeit- und Arbeitsdruck wird häufig als belastend empfunden.

Die Telefonate sind nicht getaktet: Je beratungsintensiver die Tätigkeit und je komplexer die Produkte und Dienstleistungen sind, umso stärker haben Zeitvorgaben Empfehlungscharakter. Dies ist vor allem bei Outbound-Telefonaten der Fall, zum Beispiel bei Vertriebsaufgaben. Der Agent kann im Rahmen der Vorgaben freier entscheiden, wie lange ein Gespräch dauern soll.

Hohe Konzentration ist gefordert.

Um Probleme zu vermeiden, die aufgrund der Monotonie oder des Zeitdrucks entstehen können, sollte die Möglichkeit genutzt werden, die Agents nicht nur telefonieren, sondern auch andere Tätigkeiten ausführen zu lassen. Beispielsweise ist der Agent im Vertrieb ebenfalls für die Zusendung von Informationsmaterial oder Beantwortung schriftlicher Anfragen zuständig.

Gestaltung des Arbeitsplatzes

Sternform: In vielen Call-Centern sind die Tische in Sternform angeordnet. Diese Form kann erhebliche Nachteile bringen, da Reflexionen und Blendungen durch die Fenster und Lichtbänder kaum vermieden werden können. Diese Anordnung hat vor allem historische Gründe (soziale Kontrolle), ist heute jedoch aufgrund der fortgeschrittenen Technik (Software-Kontrolle) veraltet.

Kettenform: Um diese Nachteile zu vermeiden, werden in immer mehr Call-Centern die Tische in Wellen- oder Kettenform angeordnet. Dies hat überdies akustische Vorteile, da bei versetzter Anordnung die Agents sich gegenseitig weniger stören.

Grossraumbüro: Je grösser die Call-Center-Einheit ist, umso wahrscheinlicher ist das Call Center in einem Grossraumbüro untergebracht. Dies hat ggf. den Vorteil, dass bei schnell wechselnden Teams, die in der Regel projektbezogen arbeiten und auch miteinander kommunizieren müssen, leichter eine gemeinsame räumliche Anordnung zu realisieren ist.

Mitarbeiter sollen sich wohl und vor allem gesund fühlen – denn nur dann stimmen Motivation und Leistung. Probleme sind häufig nicht sofort erkennbar – die Auswirkungen jedoch können um so folgenreicher sein. Und das, obwohl kritische Faktoren oft leicht und mit wenig Aufwand zu beheben sind. *Auf folgende Aspekte der Arbeitsbedingungen ist im Call-Center besonders zu achten:* Lichtverhältnisse (Blendungen, Sonnenlicht etc.), Akustik (Raum-



akustik, Störgeräusche, Headsets etc.), Raumklima (Temperatur, Zugluft, trockene und schlechte Luft etc.), Ergonomie (Headsets, Arbeitsplatzgestaltung, körperliche Bewegung, Software-Ergonomie etc.) und Gestaltung der Arbeitsräume (Flächenbedarf, Barrierefreiheit für behinderte Arbeitnehmende etc.).

Anforderungen an die Call-Center-Agents

Die Anforderungen an den Agent hängen natürlich von seinen Aufgaben und von seiner Qualifikation ab. Generell lässt sich festhalten, dass Agents gut kommunizieren können sollten. Das beinhaltet eine angenehme Stimme, eine dialektfreie Sprache (Ausnahme: Vertrieb regionaler Produkte), einen guten sprachlichen Ausdruck, Dienstleistungsorientierung, Beherrschung von Standard-Software (Windows, ggf. mindestens Grundkenntnisse in Text-

verarbeitung, Datenbank, Tabellenkalkulation), Belastbarkeit und gute Fähigkeiten zur Stressbewältigung.

Darüber hinaus werden Agents für ihre spezifischen Aufgaben qualifiziert. In der Regel werden bei der Erstqualifizierung die zukünftigen Agents in die Technik (Telefonie, PC) und Inhalte eingewiesen. Telefontraining erfolgt teilweise mit Rollenspiel. Gestartet wird mit einer Phase der Hospitation, danach erfolgt die Telefonie unter Aufsicht, die sukzessive reduziert wird. In Abhängigkeit der Aufgabenstellung kann die Ausbildung von ein paar Stunden bis zu mehreren Monaten dauern. In vielen Call-Centern werden die Agents in regelmässigen Abständen gecoacht. Ein erfahrener Agent – in der Regel der Teamleiter – hört sich ein oder mehrere Telefonate an, entweder direkt oder vom Band, gibt dem Agent Rückmeldung und sorgt ggf. für weitere Qualifizierungsmassnahmen.

Arbeitszeitregelungen

Die Arbeitszeitregelungen in Call-Centern sind extrem unterschiedlich. Die meisten Call-Center arbeiten im Schichtbetrieb, das heisst, das Call-Center sorgt für eine mindestens 10-, teilweise sogar 24-stündige Erreichbarkeit. Insbesondere grössere Call-Center, die unternehmensintern agieren, beschäftigen überwiegend Vollzeitkräfte, die sowohl im Front-Office (First Level), also im direkten Kontakt mit dem Kunden, als auch im Back-Office (Second Level) arbeiten. In vielen Call-Centern werden auch Teilzeitkräfte mit sehr unterschiedlichen Verträgen eingestellt. Teilweise wird von den Agents erwartet, dass sie ein Zeitfenster angeben, in dem sie potenziell zur Verfügung stehen und auf Abruf ins Call-Center kommen können.

Nationale Tagung für betriebliche Gesundheitsförderung 2008, Donnerstag, 19. Juni 2008, Universität Basel

«Gesundheitsförderung ist Chefsache!»

Ambitionierte Unternehmensziele lassen sich nur mit motivierten und leistungsfähigen Mitarbeitenden erreichen. Die zeitgemässe Personal- und Unternehmensführung integriert deshalb das Gesundheitsmanagement, denn mit nachhaltiger betrieblicher Gesundheitsförderung können gleich mehrere Vorteile für das Unternehmen als Ganzes geschaffen werden. Investitionen in Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden sind lohnend und zahlen sich fürs Unternehmen nachweislich aus.

Die nationale Tagung für betriebliche Gesundheitsförderung 2008 präsentiert den neusten Stand des Wissens in Sachen Gesundheitsmanagement. Mit Beispielen aus der Praxis vermittelt sie Möglichkeiten und Varianten der Förderung von Gesundheit und Motivation im Unternehmen. Die Tagung zeigt, dass Gesundheitsförderung Chefsache ist – und wie Chefs die Aufgabe kompetent und Erfolg versprechend angehen können.

Ziele der Tagung

Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten von Führungskräften bezüglich der Erhaltung und Förderung von Gesundheit am Arbeitsplatz aufzeigen. Die Art und Weise der Personal- und Unternehmensführung ist fast immer auch relevant für die Gesundheit der Mitarbeitenden. Inputs und Beispiele aus der Praxis zeigen die vielfältigen Möglichkeiten, Gesundheitsförderung in die «normale» Führungsarbeit zu integrieren. Umfassende betriebliche Gesundheitsförderung bedeutet letztlich, die eigenen Anliegen sowie diejenigen der Angestellten und des Unternehmens zu harmonisieren. Heute weiss man, dass sich Investitionen in die Gesundheit von Mitarbeitenden mittelfristig für Unternehmen auszahlen. Die BGF-Tagung vom 19. Juni 2008 präsentiert den neusten Stand des Wissens bezüglich Gesundheitsförderung und -management und zeigt, dass Gesundheitsförderung Chefsache ist.

Patronat: Universität Basel | **Veranstalter:** Gesundheitsförderung Schweiz | Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) | **Tagungspartner:** Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum (WWZ) der Universität Basel | Schweizerischer Verband für betriebliche Gesundheitsförderung (SVBGF) | Schweizerische Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie (SGAOP) | Swiss Re | Suva | santésuisse | SWICA Gesundheitsorganisation | Visana Services AG | Xundheit Präventio | Helvetia Versicherungen | Trust Sympany | Bundesamt für Gesundheit (BAG) | Dachverband der Fachgesellschaften für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (suissepro) | Schweizerischer Gewerbeverband

www.gesundheitsfoerderung.ch/tagung



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



*Dr. med. Irene Kunz
Bereichsleiterin,
Abt. Arbeitsmedizin,
Suva, Luzern*



*Dr. med. Marcel Jost
Chefarzt Abteilung Arbeits-
medizin, Suva, Luzern
Mitglied der EKAS*

■ Gesundheitsgefährdung durch Laserdrucker und Kopiergeräte.

Seit Jahren werden Tonerstaub, flüchtige organische Verbindungen und Ozon, die beim Umgang und beim Betrieb von Laserdruckern und Kopiergeräten in die Innenraumluft freigesetzt werden, in Zusammenhang mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen gebracht. Wie steht es um die Gefährdung, welche Massnahmen können empfohlen werden?

Emissionen von Laserdruckern und Kopiergeräten

Beim Druck- und Kopiervorgang laufen komplexe physikalische und chemische Prozesse ab, bei denen Toner- und Papierbestandteile unter Einwirkung von Licht und höheren Temperaturen reagieren. Dabei können flüchtige organische Verbindungen (VOC), kleinste Partikel aus Tonern und Papieren sowie Gase freigesetzt und in die Innenraumluft abgegeben werden. Die Qualität und Quantität der Stofffreisetzung wird durch das technische Verfahren, die Art der eingesetzten Toner und Papiere, die Gerätebauart, das Gerätealter, die Wartung und die räumliche Umgebung bestimmt. In vielen modernen Geräten entsteht heute aufgrund des technischen Fortschrittes (Transferrollentechnik) praktisch kein Ozon mehr.

Bei den Staubemissionen kann es sich sowohl um Papier- als auch um Tonerstaub handeln, wobei der Papierstaubanteil überwiegt. Toner bestehen aus sehr kleinen Partikeln von thermoplastischem Kunststoff (Styrol-Acrylat-Copolymere, bei Hochleistungsdruckern z.T. Polyester), die durch Aufschmelzen auf dem Papier fixiert werden. Als farbbegibende Pigmente dienen bei Schwarztonern Russ oder Eisenoxid, bei farbigen Tonern organische Pigmente. Daneben enthalten Toner Hilfsstoffe wie



Wachs, Kieselsäure und z.T. geringe Mengen spezieller Metallsalze. VOC können beim Aufschmelzen des Toners und bei der Aufheizung des Papiers freigesetzt werden. Zu den VOC zählen z.B. Styrol, Toluol, Ethylbenzol, Xylol, Phenole, Aldehyde und Ketone. Vor allem bei Geräten älterer Bauart konnte auch Benzol nachgewiesen werden. Bei

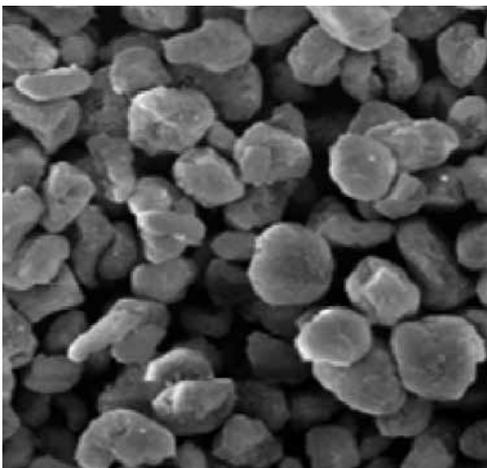
der Analyse zur chemischen Zusammensetzung von handelsüblichen Tonern wurden bei verschiedenen Verfahren neben Kohlenstoff, Eisen und Kupfer geringe Anteile verschiedener anderer Elemente nachgewiesen wie Titan, Kobalt, Nickel, Chrom, Zink, Strontium, Zirkonium, Cadmium, Zinn, Tellur, Wolfram, Tantal und Blei.

Eigenschaften von Emissionen

Tonerstaub ist alveolengängiger Staub und hat im Betrieb von Druckern Anteile im Bereich <100 nm (Ultrafeinstaub). Tonerstaub weist in realitätsnahen Konzentrationen beim Einatmen, Verschlucken und bei Hautkontakten keine akute spezifische Toxizität auf. Bei Anreicherung von Tonerpartikeln im Lungengewebe von Versuchstieren nach Langzeitinhalation hoher Tonerkonzentrationen konnten chronische Lungentzündungen und eine Lungengewebsvermehrung nachgewiesen werden.

Tonerstäube werden bisher sowohl in der Schweizer Grenzwertliste wie auch in den international führenden Grenzwertlisten nicht als krebserzeugender Stoff aufgeführt. In Studien an Ratten und Hamstern ergaben sich keine Hinweise auf ein krebserregendes Wirkungspotenzial von eingeatmeten Tonerstäuben. In einer Studie an Ratten wurden nach dem direkten Verabreichen verschiedener Stäube in hohen Dosen direkt in die Luftröhre vermehrt Lungentumoren beobachtet. Alle untersuchten Stäube führten jedoch in dieser Studie zu einer erhöhten Tumorfrequenz. Übliche heute verwendete Toner sind nicht mutagen. Eine krebserzeugende Wirkung von Tonerstäuben ist zwar nicht auszuschliessen, kann aufgrund des aktuellen Kenntnisstandes jedoch nicht als wahrscheinlich beurteilt werden.

Abbildung 1: Tonerstaub;
1000-fache Vergrößerung.



In den Jahren 2007 und 2008 wurden Ergebnisse einer Pilotstudie der Universität Giessen publiziert. Die TVOC-Konzentrationen erreichten maximal $330 \mu\text{g}/\text{m}^3$. Bei keinem der analysierten VOC-Einzelstoffe wie Benzol, Toluol, Ethylbenzol, Propylbenzol, Xylol, Styrol oder Limonen kam es zu Veränderungen während der Ruhe- und Druckphase. Die Partikelkonzentrationen betragen zwischen 20 und $230 \mu\text{g}/\text{m}^3$. Die Anzahl der feinen und ultrafeinen Partikel ($0.01-1 \mu\text{m}$) nahm während der Druckphase zu. In rund $\frac{2}{3}$ der Büroräume wurde eine Konzentrationsspitze bei Beginn des Druckvorgangs beobachtet; dieser «Burst» führte zum Teil über wenige Minuten zu einer Vervielfachung der Partikelkonzentrationen in der Büroraumlufte. Die Untersuchung von Metallen (Cadmium, Chrom, Nickel) im Biomonitoring ergab keine Hinweise auf eine erhöhte Einwirkung. Insgesamt lagen die meisten Parameter innerhalb der für Wohninnenräume bekannten Konzentrationsbereiche, so dass aus quantitativer und toxikologischer Sicht keine innenraumhygienische oder gesundheitliche Bedeutung der Emissionen aus Laserdruckern und Kopiergeräten abgeleitet werden konnte.

Die Queensland University of Technology, Brisbane, hat festgestellt, dass Laserdrucker eine Quelle von ultrafeinen Partikeln/Aerosolen darstellen können und die Emissionsrate der einzelnen Gerätetypen unterschiedlich ist. Es wurde gezeigt, dass die überwiegende Mehrheit der untersuchten Drucker keine Zunahme der Partikel verursacht, die kleiner als ein Mikrometer sind.

Gesundheitliche Beeinträchtigungen

In der wissenschaftlichen Literatur liegen Einzelfallberichte und einzelne Studien zu gesundheitlichen Beschwerden nach Tonerstaubexposition vor. Bei Arbeitnehmenden können gelegentlich unspezifische Beschwerden, beispielsweise Augenbrennen, Husten, Atemnot, Kurzatmigkeit, Kopfschmerzen sowie Hautjucken und Hautreizung auftreten. In denjenigen Fällen, in wel-

chen Allergietests zum Nachweis einer allergischen Reaktion der Beschäftigten gegenüber den verwendeten Tonermaterialien sowie Lungenfunktionsmessungen durchgeführt wurden, waren keine Allergien nachzuweisen. Die erwähnten Beschwerden sind in der Regel als Reizreaktionen zu werten, die entweder auf ungünstige Arbeitsbedingungen oder eine individuelle Überempfindlichkeit der Schleimhäute zurückzuführen sind. In der wissenschaftlichen Literatur sind einzelne Fälle von dokumentierten Allergien der oberen Luftwege («Rhinitis allergica») und der unteren Atemwege (Asthma bronchiale) beschrieben worden.

In einer Untersuchung bei rund 600 Arbeitnehmenden mit über 20-jähriger berufsbedingter Exposition gegenüber Tonerstäuben (Tätigkeiten mit direktem Tonerkontakt in der Tonerproduktion und in der Entwicklung von Kopierern/ Druckern sowie Unterhalts-/Reparaturarbeiten an Kopierern/ Druckern) liess sich im Vergleich zu nicht Exponierten kein relevanter Zusammenhang zwischen Tonerexposition und Lungenfunktionseinschränkungen nachweisen. Nach den bisherigen Erkenntnissen ist es wenig wahrscheinlich, dass durch Exposition gegenüber Emissionen aus Kopierern und Laserdruckern beim Menschen Erkrankungen des Lungengerüsts, wie Staublungen, verursacht werden.

Die Universität Giessen hat neben den Messungen auch Untersuchungen von Personen an Büroarbeitsplätzen durchgeführt. Es wurden keine Hinweise auf entzündliche Reaktionen der Atemwege, eine systemische Entzündung oder eine erhöhte Allergieneigung bei Arbeitnehmenden mit arbeitsplatzbezogenen Beschwerden beobachtet. Andererseits wurden Hinweise auf lokale Reizbeschwerden gefunden. Diese Pilotstudie zeigt, dass bei Personen in Büros arbeitsplatzbezogene Beschwerden auftreten können, aber ohne Hinweise, dass Arbeitnehmende mit arbeitsplatzbezogenen Beschwerden Zeichen einer Atemwegsentszündung, einer systemischen Entzündung oder von Allergien aufweisen.

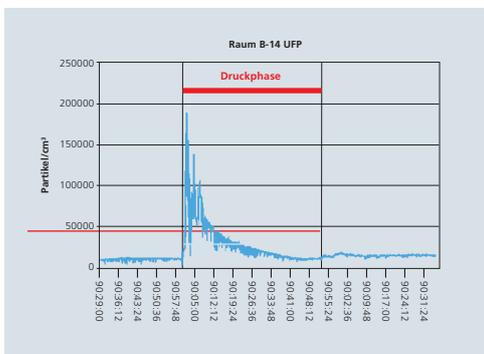


Abbildung 2: Zahl der Tonerpartikel vor, während und nach der Druckphase. Aus der «Tonerstudie», Universität Giessen 2007.

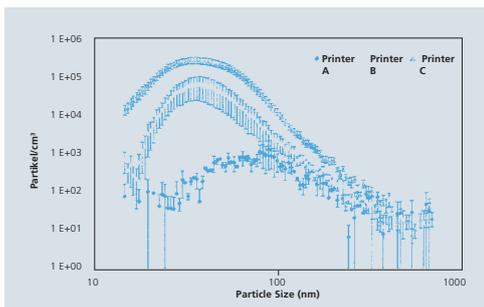


Abbildung 3: Unterschiedliche Partikelemissionsraten nach Gerätetyp. Aus der «Brisbane-Studie» 2007.

Schlussfolgerungen

Die gemessenen Raumluftkonzentrationen liegen weit unter den derzeit gültigen Arbeitsplatzgrenzwerten. Biomonitoring-Untersuchungen ergeben keine Anhaltspunkte für eine erhöhte innere Belastung gegenüber Schwermetallen/Lösungsmitteln von Personen, die beruflich intensiven Umgang mit Laserdruckern und Kopierern haben. Ungeklärt ist, welcher Stellenwert der vorübergehenden Emission von Ultrafeinpartikeln während einiger Minuten beim Anlaufen von Laserdruckern zukommt.

Die bisher publizierten Fallberichte weisen darauf hin, dass Personen mit einer unspezifischen nasalen oder bronchialen Überempfindlichkeit Symptome wie Niesreiz, Nasenlaufen, Hustenreiz und Atembeschwerden entwickeln können. In der Regel handelt es sich um unspezifische Überempfindlichkeitsreaktionen durch eine Reizwirkung der Emissionen, die bei Verbesserung der arbeitshygienischen Bedingungen beherrschbar sind. Sehr selten sind in der Literatur echte Allergien der Atemwege gegenüber Tonern dokumentiert worden. Die

Pilotstudie der Universität Giessen hat keinen Hinweis auf eine Entzündungsreaktion der Atemwege, eine generelle Entzündungsreaktion oder vermehrte Allergien bei Arbeitnehmenden ergeben.

Da Arbeitsplatzgrenzwerte keine sichere Grenze zwischen «ungefährlichen» und «gefährlichen» Konzentrationen darstellen, können gesundheitliche Beeinträchtigungen – auch bei Einhalten der Grenzwerte – nicht ausgeschlossen werden. Für diese Beschäftigten müssen individuelle Lösungen gefunden werden. Dies sind beispielsweise eine bessere Lüftung des Büroraums oder ein Transfer des Druckers und/oder Kopiergerätes in einen separaten Raum. Ferner ist – speziell bei Druckern und Tonern älterer Bauart – ein Austausch gegen ein modernes und emissionsärmeres Gerät oder der Wechsel des Tonermaterials zu prüfen (Verwendung eines Toners mit dem Umweltzertifikat «Der blaue Engel»). Grundsätzlich ist beim Auftreten von Beschwerden auch der Wartungszustand des Kopierers zu prüfen. Bestehen die Beschwerden nach den getroffenen Massnahmen weiter, sind weiterführende arbeitshygienische und/oder arbeitsmedizinische Abklärungen angezeigt.

Empfehlungen

Generelle Massnahmen

- Bedienungsanleitung der Hersteller genau befolgen
- Geräte in einem gut belüfteten und genügend grossen Raum aufstellen
- Geräte mit hoher Leistung in separaten, ausreichend gelüfteten Räumen installieren und mit lokaler Absaugung versehen
- Ablüftung nicht gegen Arbeitnehmende richten
- Geräte regelmässig warten
- Geschlossene Tonersysteme wählen
- Tonerkartuschen nach Anweisung des Herstellers wechseln und nicht gewaltsam öffnen
- Verunreinigungen durch Toner mit feuchtem Tuch aufnehmen; mit Toner verunreinigte Hautpartien mit Wasser und Seife waschen; wenn Toner in die Augen gelangt, 15 Min. lang mit Was-

ser spülen; falls Toner in den Mund gelangt, ausspülen mit grossen Mengen kalten Wassers. Generell nicht warmes oder heisses Wasser verwenden (Toner werden klebrig).

- Papierstaus vorsichtig und sorgfältig beheben, damit nicht unnötig Staub aufgewirbelt wird.
- Beim Nachfüllen von Tonerpulver oder Flüssigtoner Einweghandschuhe benutzen.

Massnahmen bei erhöhter Exposition

Kurzzeitige Emissionen von Tonerstaub können beim Wechseln von Drucker-kassetten und beim Reinigen und Warten der Geräte auftreten. Personen, die häufig oder regelmässig derartige Arbeiten ausführen, können somit in stärkerem Masse gegenüber Tonerstaub exponiert sein. Bei diesen Personen sollten daher geeignete Massnahmen zur Verringerung des Einatmens von Tonerstaub getroffen werden. Wichtigste Massnahmen sind:

- Reinigen der Geräte mit einem geprüften Staubsauger, Geräte nicht ausblasen.
- Bei zu erwartendem stärkerem Staubanfall: gute Lüftung; Verwendung einer Atemschutzmaske vom Typ FFP2; Benutzung einer Schutzbrille.
- Reinigung der Geräteumgebung mit feuchtem Tuch nach Beendigung der Wartung.
- Tragen von geeigneten Schutzhandschuhen (unter anderem unter Berücksichtigung der verwendeten Reiniger).

Massnahmen bei Beschwerden von Arbeitnehmenden

Arbeitsplatzbezogene Beschwerden von Arbeitnehmenden müssen ernst genommen werden. Bei Beschwerden sollen Massnahmen zur Verbesserung der arbeitshygienischen Situation geprüft und umgesetzt werden. In der Regel kann dadurch eine Beschwerdefreiheit oder zumindest eine deutliche Besserung erreicht werden. Bestehen die Beschwerden nach Verbesserung der Arbeitsplatzverhältnisse weiter, sind weiterführende Abklärungen angezeigt.



Dr. med. Felix Ineichen
Abteilung Arbeitsmedizin,
Suva, Winterthur

■ Schutz vor Zecken- krankheiten aktueller denn je.

Frühsommer – die Zeit der warmen, nicht zu heissen Tage ist gekommen. Und mit ihnen sind die Zecken da. Ob mit diesen auch Krankheiten kommen, können wir selber beeinflussen. Dazu ist es hilfreich, über Zecken und die übertragenen Krankheiten Bescheid zu wissen.

In den Medien war letztes Jahr viel zu lesen über Zecken und Krankheiten, die sie übertragen. Dies war vor allem auf eine Zunahme von Fällen der sogenannten FSME (Zecken-Hirnhautentzündung) zurückzuführen, einer Krankheit mit manchmal fatalen Folgen.

Die Zecke als Krankheitsüberträger

Ohne Zeckenstich keine zeckenübertragenen Krankheiten. So einfach das gesagt ist, so schwierig ist es, Zeckenstiche sicher zu vermeiden. Wo uns Zecken in erster Linie befallen, ist bekannt. Sie warten mit Vorliebe an Wald- und Wegrändern, auf Pflanzen bis etwa 1,5 m Höhe über Boden. Meist sind es Vögel und Säugetiere wie beispielsweise Mäuse, von denen sich die Zecken abstreifen lassen. Menschen gehören aber ebenfalls zu den Opfern. Auch sie liefern, was die Zecke braucht: Blut, mit dem sie sich nach dem Stechen vollsaugen (Abb. 1). Es wird von ihnen benötigt, um sich von der Nymphe über das Larvenstadium zur erwachsenen Zecke zu entwickeln.

Zu Situationen mit relevantem Risiko für Zeckenstiche führt der Aufenthalt in der Natur, mit Kontakt zu Pflanzen. Manchmal taucht die Frage auf, wie es denn mit Zeckengefahr durch Haustiere steht. Wenn Hunde und Katzen solche Parasiten aufnehmen, so ist zwar nicht ausgeschlossen, dass Zecken auf Menschen übergehen; diese Gefahr ist aber gering. Einerseits sind Zecken schon häufig auf Hund oder Katze fixiert und





Abb. 1: vollgesogene, erwachsene Zecke.



Abb. 2: Wanderröte oder Erythema migrans, ein mögliches, frühes Zeichen einer Borreliose.

bedienen sich demzufolge dort, ohne sich gleich nachher ein neues Opfer zu suchen, andererseits vertrocknen abgefallene Zecken in Wohnräumen schnell. Trockenheit ist nämlich der grösste Feind der Zecken.

Borreliose, die häufigste Zeckenkrankheit

Sie wird durch Bakterien verursacht, den sogenannten Borrelien, die von der Zecke beim Blutsaugen übertragen werden. Längst nicht jeder Zeckenstich führt zu einer Infektion, auch weil längst nicht alle Zecken überhaupt Träger von Borrelien sind. Es gibt aber in der Schweiz Gegenden, wo mehr als die Hälfte der Zecken den Krankheitserreger in sich tragen. Sticht eine solche befallene Zecke, so werden Borrelien nicht sofort übertragen. Deshalb gilt: Je schneller die Zecke entfernt wird, desto kleiner ist die Ansteckungsgefahr. Wenn das Saugen nicht mehr als ein paar Stunden dauert, ist die Gefahr gering. Sind dann die Bakterien doch einmal ins Blut des Menschen gelangt, bedeutet dies noch lange nicht, dass es zu einer Krankheit kommen muss.

Wie mit Blutuntersuchungen festzustellen ist, hat in der Schweiz etwa jeder Zehnte einmal Kontakt zu Borrelien gehabt. Von diesen 10% der Bevölkerung hat aber nur ein kleiner Teil Krankheitszeichen gezeigt. Sehr häufig verläuft also eine Infektion unbemerkt.

Manchmal kann Tage bis Wochen nach einer Infektion am Ort des Zeckenstiches eine relativ typische Hautveränderung beobachtet werden, die Wander-

röte oder Erythema migrans genannt wird (Abb. 2). Andere, später auftretende Symptome (Abb. 3) lassen nicht immer ohne weiteres an eine Borreliose denken. Manchmal sind umfangreiche Abklärungen nötig, um die Diagnose zu stellen. Zur Therapie stehen Antibiotika zur Verfügung, die in den allermeisten Fällen die Krankheit folgenlos heilen.

Stadien und Beschwerden der Boreliose

Stadium 1 (3 bis 32 Tage nach dem Stich)

Um die Einstichstelle herum entwickelt sich eine Hautrötung, typischerweise mit Abblässung im Zentrum (Wanderröte oder Erythema chronicum migrans genannt, Abb. 2). Grippeähnliche Symptome können ebenfalls vorkommen. Die grippeartigen Beschwerden verschwinden innerhalb eines Monats, der Hautausschlag spätestens nach einigen Monaten.

Stadium 2 (Wochen bis Monate nach dem Stich)

Es kommt zu Beschwerden des Nervensystems (Gefühlsstörungen, vor allem im Kopfbereich, manchmal auch an den Armen und Beinen) sowie zu Gelenk- und Sehnenbeschwerden (vor allem Gelenkentzündungen). Seltener sind Haut-, Herz- und Augenprobleme.

Stadium 3 (Jahre nach dem Stich)

Die Haut zeigt grossflächige Veränderungen (Verdünnung und rot-violette Verfärbung), selten ist auch das Nervensystem von chronischen Veränderungen betroffen.

Abb. 3: Borreliose: mögliche Krankheitsstadien und Symptome.

Die FSME kann fatale Folgen haben

Die Abkürzung FSME steht für Frühsommermeningoenzephalitis, eine Krankheit, die zwar deutlich seltener auftritt als die Borreliose, aber häufiger schwer verläuft. Es kann unter anderem zu Entzündungen von Nerven und von Hirnhäuten kommen, manchmal mit Langzeitfolgen und selten mit Todesfällen (Abb. 4).

Anders als bei der Borreliose handelt es sich beim Erreger der FSME um ein Virus. Befallen sind Zecken nur in begrenzten Gebieten der Schweiz (Abb. 5). In letzter Zeit ist es zu einer Ausdehnung des Verbreitungsgebietes gekommen, eine Ansteckung ist durchaus auch ausserhalb des erfassten Verbreitungsgebietes möglich. Wie bei der Borreliose ist es so, dass längst nicht jede Erregerübertragung zu einer Erkrankung führt. Bei Kindern sind gravierende Folgen seltener als bei Erwachsenen. Im Gegensatz zur Borreliose kann eine FSME nicht mit Antibiotika behandelt werden. Umso wichtiger ist die Vorbeugung.

Bescheid wissen hilft vorbeugen

Weiss man um die Fakten zu Zecken, Borreliose und FSME, so liegen die Massnahmen zum Schutz vor der Krankheit

Phasen und Beschwerden der FSME

Phase 1 (1 bis 2 Wochen nach dem Stich)

Grippeartige Beschwerden mit Fieber und Kopfschmerzen. Diese Phase dauert nur wenige Tage.

Phase 2 (mehrere Wochen nach dem Stich)

Bei 5 bis 15% der Erkrankten kommt es nach einigen weiteren, häufig beschwerdefreien Tagen zu Entzündungen des Nervensystems mit starken Kopfschmerzen, manchmal Lähmungen und Bewusstseinsstörungen. Bleibende Schäden sind möglich.

Abb. 4: Phasen und Beschwerden der FSME.

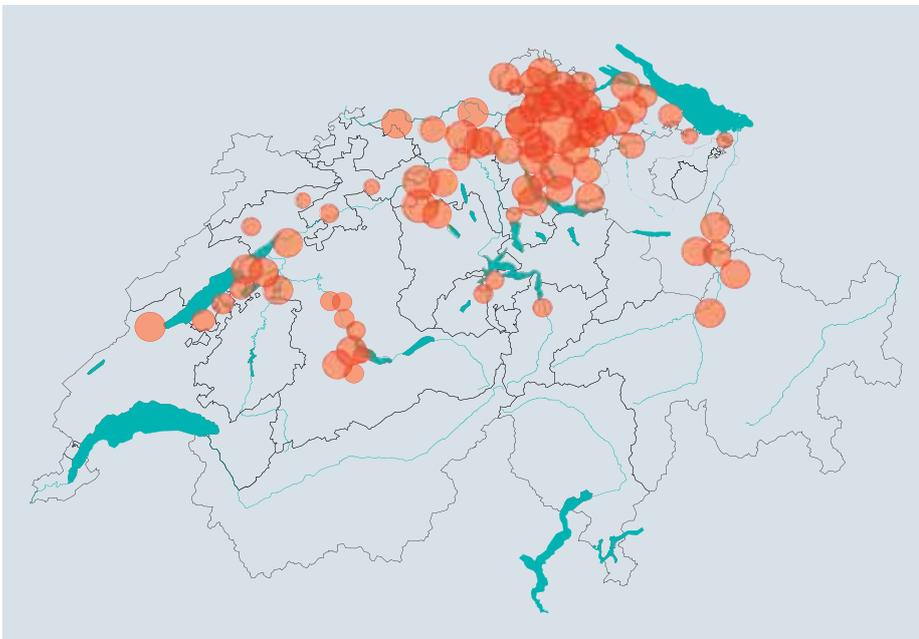


Abb. 5: Gebiete, wo Fälle von FSME erfasst wurden (Stand Januar 08, Quelle: Bundesamt für Gesundheit).

auf der Hand. Zuerst einmal gilt es, sich möglichst nicht von Zecken stechen zu lassen. Ist man also in einem Zeckengebiet und verhält sich dort wie ein mögliches Zeckenopfer – was insbesondere heisst: streift man durch Büsche und Unterholz, so gilt es, der Zecke den Zugang auf die Haut zu verunmöglichen oder mindestens zu erschweren. Dies ist mit geeigneter Kleidung möglich. Sie soll den ganzen Körper bedecken, also keine kurzen Hosen und keine Eintrittspforten freilassen, also Hosenstösse in die Socken! Ersparen kann man sich diese Massnahmen in Lagen über 1500 m. ü. M., weil dort keine Zecken vorkommen.

Hat eine Zecke doch gestochen, kann man das Erkrankungsrisiko verkleinern,

wenn man sie rasch, innert Stunden, entfernt (Abb. 6). Dies trifft zumindest für die Borreliose zu.

Eine besondere Schutzmöglichkeit, die man gerade wegen der möglichen fatalen Folgen der Krankheit nicht ungenutzt lassen sollte, stellt die FSME-Impfung dar. Vom Bundesamt für Gesundheit wird eine breite Anwendung der Impfung empfohlen für alle über 6-Jährigen, die sich in Gebieten aufhalten, wo bekanntermassen Virus übertragende Zecken vorkommen. Der genaue Wortlaut der Impfempfehlung ist in einem Factsheet der Eidgenössischen Kommission für Impffragen nachzulesen: www.infovac.ch. Dass konsequentes Impfen etwas bringt, zeigen die Erfahrungen aus Österreich, wo seit Jahren



Abb. 6: Beispiel für Zeckentfernung.

ein grosser Teil der Bevölkerung mit Erfolg geimpft wird. Die gemeldeten FSME-Fälle gingen dort zwischen 1980 und 2000 von jährlich über 600 auf weniger als 100 zurück.

Impfung empfohlen!

In der Schweiz hat insbesondere die deutliche Zunahme der Erkrankungen 2005 und nochmals 2006 zur verstärkten Beachtung des Themas geführt und auch zu vermehrten Impfungen. Die Empfehlung des Bundesamts für Gesundheit zur Impfung ist aber noch längst nicht umgesetzt. Für noch nicht Geimpfte ist auch jetzt, nach Beginn der Zeckensaison, der Gang zum Arzt angezeigt.

Nachstehend sind die wichtigsten Schutzmassnahmen kurz zusammengefasst (Abb. 7). Weitere Informationen in konzentrierter Form finden Sie unter anderem in der Suva-Broschüre «Vorsicht, Zecken!». Sie kann bestellt oder direkt heruntergeladen werden unter www.suva.ch/waswo, Bestellnummer 44051.

So können Sie sich schützen.

Zeckenstich vermeiden.	Erregerübertragung verhindern.	Impfen lassen.		Bei Krankheitsanzeichen Arzt aufsuchen.			
<ul style="list-style-type: none"> ■ Orte mit Zecken (Waldränder, Hecken usw.) meiden. ■ Körperbedeckende Kleidung tragen. ■ Zeckenschutzmittel verwenden. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Körper und Kleider nach Zecken absuchen. ■ Nach Zeckenstich: Zecke rasch entfernen. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die FSME-Impfung gegen Hirnhautentzündung bietet sehr guten Schutz. ■ Empfohlen für Personen in betroffenen Gebieten. ■ Gegen die Lyme-Borreliose gibt es keine Impfung. 			<ul style="list-style-type: none"> ■ Hautrötung um die Einstichstelle deutet auf eine Borreliose hin. 		

Abb. 7: Schutzmassnahmen.



Dr. Marc Truffer
Leiter der Abteilung
Arbeitssicherheit, Suva,
Lausanne

■ Nanopartikel und damit verbundene Risiken.

Die Nanotechnologie hat längst Einzug in unseren Alltag gehalten. Sie besitzt ein gewaltiges Entwicklungspotential, namentlich auf dem Gebiet der Medizin. Die Frage der mit Nanopartikeln verbundenen Risiken bleibt jedoch offen. Der folgende Artikel ist ein Auszug aus dem Referat von Marc Truffer anlässlich der EKAS-Tagung vom November 2007.

Zahlreiche weit verbreitete Konsumgüter (Kosmetikprodukte, Farben, Textilien usw.) werden bereits mit Hilfe der Nanotechnologie produziert oder enthalten Nanopartikel. Beinahe täglich eröffnen sich neue Anwendungsgebiete. Welches sind nun aber die möglichen Risiken für die Umwelt, für die Gesundheit im Allgemeinen und insbesondere für die Arbeitenden, die mit Nanopartikeln in Kontakt geraten? Mit dieser Frage hat sich die Suva zusammen mit Verantwortlichen für Gesundheit und Arbeitssicherheit bereits im Oktober 2005 anlässlich einer Podiumsdiskussion mit dem Titel «Nanopartikel, der Asbest von morgen?» befasst.

Aktuelle Anwendungsbeispiele

Während Nanopartikel noch vor wenigen Jahren ausschliesslich in wissenschaftlichen Labors verwendet wurden, findet man sie heute bereits in kosmetischen Produkten zum Schutz vor UV-Strahlung, in gewissen Textilien zur Behandlung gegen Verschmutzung (Krawatten) oder gegen bakterielle Vermehrung (Socken). Auch um Oberflächen wasserabweisende Eigenschaften zu verleihen (Glas) oder zur Verdickung gewisser Lebensmittel (Ketchup) finden Nanopartikel Verwendung. Auf dem Gebiet der Gesundheit werden Nanomedikamente und Nanoimpfstoffe entwickelt. Nanopartikel werden hier zum gezielten Transport von Wirkstoffen zu den gewünschten Zellen oder Organen verwendet, wodurch unerwünschte Nebenwirkungen vermindert



Auffüllen eines Reaktors mit Pulver: Dieses Bild stellt keine ideale Lösung dar. Technische Vorrichtungen, wie geschlossene pneumatische Transportsysteme, sind vorzuziehen. Auf diese Weise ist der Arbeiter auch ohne persönliche Schutzausrüstung vor diesen Stoffen geschützt.

werden können. Auch der Einsatz von Nanopartikeln bei der Entwicklung und Erforschung umweltfreundlicher Energiequellen (Sonnenkollektoren, Brennstoffzellen) eröffnet ungeahnte Möglichkeiten. Nanopartikel kommen auch in der Natur vor, zum Beispiel bei einer Vulkaneruption, und entstehen als Nebenprodukte von Verbrennungsvorgängen in Verbrennungsmotoren oder bei Schweißprozessen.

Die gesetzliche und wissenschaftliche Grundlage

Zurzeit bestehen für Nanopartikel keine spezielle Reglementierung, keine Gefahrenzeichen und keine Deklarationspflicht, wenn ein Produkt Nanopartikel enthält. Die Referenz-Publikation der Suva «Grenzwerte am Arbeitsplatz» ist zu ergänzen, um die mit Fein- und Ultrafeinstaub verbundenen Besonderheiten

zu berücksichtigen. In der Tat ist hier nämlich die Festlegung von Grenzwerten auf der Basis der Massekonzentration (zum Beispiel mg/m^3) unbrauchbar. Eine zahlenmässige oder flächenbezogene Angabe von Nanopartikeln pro cm^3 ist in Betracht zu ziehen, wie dies bereits bei faserhaltigen Stoffen wie Asbest der Fall ist, wo die Grenzwerte durch die Anzahl Fasern pro cm^3 festgelegt werden. Die Verordnung 1521 des Eidgenössischen Departements des Innern stellt eine der gesetzlichen Grundlagen zur Festlegung der Präventionsprinzipien dar. Sie wird durch die Bestimmungen der ASA-Richtlinie ergänzt. Zahlreiche Gesetzestexte und Reglemente werden anzupassen sein. In einer ersten Phase haben BAG, UVEK und BAFU in Zusammenarbeit mit dem SECO, der Suva, der EMPA, dem IST und den ETH einen ersten Bericht «Synthe-

tische Nanomaterialien. Grundlagenbericht zum Aktionsplan» ([www.umweltschweiz.ch/uw-0721-d](http://www.umwelt-schweiz.ch/uw-0721-d)) publiziert, der den aktuellen Kenntnisstand über die potenziellen Risiken beschreibt und die Mängel und Bedürfnisse in der Forschung offen legt.

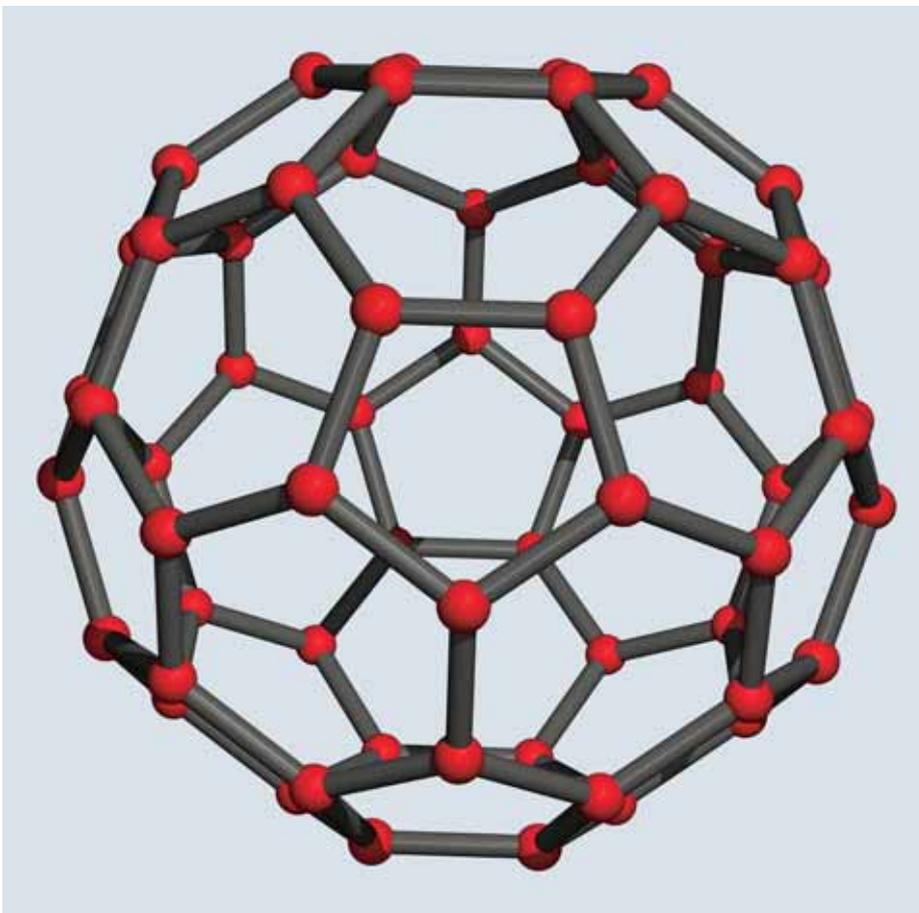
Welches ist die Verantwortung der Suva?

Während das BAG für die (problematische) Verwendung eines Sonnenschutzmittels durch die Allgemeinheit verantwortlich ist, gehören Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden, die dieses Mittel herstellen, in den Verantwortungsbereich der Produktionsbetriebe. Erinnern wir daran, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufs-

krankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind (UVG Art. 82). Es ist jedoch festzuhalten, dass sowohl die Wissenschaftler als auch die Hersteller über ausgesprochen wenig Erfahrung auf diesem Gebiet verfügen. Die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten der Suva können wie folgt zusammengefasst werden:

- die Beaufsichtigung der Anwendung der Vorschriften über die Verhütung von Berufskrankheiten in allen Betrieben (VUV Art. 50.1);
- das Erlassen von Richtlinien über maximale Arbeitsplatz-Konzentrationen gesundheitsgefährdender Stoffe sowie über Grenzwerte für physikalische Einwirkungen (VUV Art. 50.3);
- die Anerkennung von Berufskrankheiten (UVG Art. 9) und das Erbringen aller gesetzlich vorgesehenen Versicherungsleistungen.

Fullerenmoleküle messen ungefähr 10 Nanometer. In Form von Kohlenstoff oder Diamant sind sie besser bekannt als mit der Struktur eines Fussballs mit 60 Kohlenstoffatomen. Ein Fullerenmolekül mit einem Fussball zu vergleichen, entspricht dem Grössenverhältnis eines Fussballs mit der Erde.



Eine durch die problematische Exposition gegenüber Nanopartikeln am Arbeitsplatz ausgelöste Krankheit würde demnach wahrscheinlich als Berufskrankheit anerkannt. Die Abteilung Arbeitsmedizin der Suva beaufsichtigt die medizinischen Untersuchungen, die zur Prävention von Berufskrankheiten durchgeführt werden (VUV Art. 70 ff). Zurzeit kann keine regelmässige, spezifische medizinische Untersuchung in Betracht gezogen werden. Dies kann sich je nach Entwicklung des toxikologischen, epidemiologischen und medizinischen Kenntnisstands rasch ändern.

Risiken mit ultrafeinen Partikeln

Die ultrafeinen Partikel bergen besondere physische Risiken: Explosionsgefahr von Pulvern, Risiken von elektrostatischen Ladungen, Gefahr von Selbstentzündungen an der Luft (Eisen-Nanopartikel) oder einer Reaktion bei Kontakt mit Wasser (Aluminium-Nanopartikeln). Es konnte nachgewiesen werden, dass ultrafeine Partikel zur Schädigung der Atemwege und zu Herzbeschwerden führen können. Noch liegen keine Erkenntnisse über die Langzeitwirkung



Ein Wissenschaftler studiert im Reinraum des FIRST-Lab, dem Forschungszentrum für Mikro- und Nanowissenschaften der ETH Zürich Hönggerberg, Daten am Computer. (Photo Keystone/Gaetan Bally)

(10, 20 oder 30 Jahre) einer Akkumulation von Nanopartikeln im Organismus vor. Die Toxizität kann je nach Typ und Form der Nanopartikeln variieren. Die EMPA hat Versuche mit sieben verschiedenen Typen von Nanopartikeln durchgeführt. Diese Tests haben sehr unterschiedliche Resultate ergeben: Die Eisenoxidpartikeln haben sich im Gegensatz zu den Siliziumdioxidpartikeln als zytotoxisch erwiesen. Die Carbon-Nanoröhren können in die Lungenbläschen gelangen und sich dort ablagern.

Präventionsmassnahmen

Die Standardprinzipien der Prävention behalten ihre Gültigkeit. Im Vordergrund stehen technische Massnahmen (Abgrenzung) und organisatorische Vorkehrungen (Beschränkung der exponierten Personen), bevor individuelle Schutzmassnahmen (Schutzmaske P3, geschlossene Brillen, Handschuhe) getroffen werden.

Die Notwendigkeit eines Nanoinventars

Zu den bedeutendsten Verwendern von Nanopartikeln gehören die Forschungsinstitute (ETH, EMPA, CSEM, SWISSI, IST usw.), aber auch Industriebetriebe, die solche Produkte in der Chemie, im

Bauwesen, bei der Kosmetik- und Textilherstellung, in der Mikroelektronik und in der Produktion von fotografischem Papier benutzen. Zurzeit sind weder die Anwender noch die verwendeten Mengen oder die eingesetzten Präventionsmassnahmen bekannt. Aus diesem Grund hat das Institut für Gesundheit am Arbeitsplatz (IST) in Lausanne in Zusammenarbeit mit der Suva im Jahr 2007 eine Studie gestartet. Über 2000 Betriebe wurden ausgewählt und befragt. Die Auswertung und die Analyse der Ergebnisse sind noch im Gang. Resultate werden im Verlauf des Jahres 2008 bekannt gegeben.

Was unternimmt die Suva für die Prävention?

Die Suva ist aktiv an verschiedenen Projekten beteiligt: mit dem IST am oben erwähnten Nanoinventar und gemeinsam mit der EMPA bei der Entwicklung von Messmethoden. Chemiker, Hygiene-spezialisten und Arbeitsmediziner überwachen die technologische Entwicklung und sind in wissenschaftlichen Kommissionen zusammengefasst. Zu diesen Tätigkeiten sowie zu Präventionsmassnahmen veröffentlicht die Suva Informationen auf ihrer Spezial-Website (www.suva.ch/nanopartikel), die gegenüber gedruckten Publikationen den Vorteil der regelmässigen Aktualisierung

aufweist. Firmen haben zudem die Möglichkeit, sich für Diagnosearbeiten, Beratungen oder Messaktionen an die Spezialisten der Suva zu wenden.

Heute handeln!

Es ist unsere Aufgabe, die Langzeitrisiken bezüglich Sicherheit und Gesundheit zu erforschen, indem zum Beispiel Parallelen in Erwägung gezogen werden zwischen den Carbon-Nanoröhren, die in die Lungenbläschen eindringen, und den Asbestfasern, deren schreckliche Auswirkungen erst nach einer Latenzzeit von mehreren Jahrzehnten auftreten und die in der Schweiz für den Tod von jährlich mehreren hundert Personen verantwortlich sind. Eine offene Kommunikation über die Chancen, aber auch über die Risiken, die mit dieser neuen Technologie verbunden sind, ist unabdingbar, damit Präventionsmassnahmen getroffen werden und die umfassend informierten Konsumentinnen und Konsumenten die neuen Produkte akzeptieren können. Eine Polemik, wie jene über Produktion und Kommerzialisierung gentechnisch veränderter Produkte, sollte vermieden werden. Es ist unbedingt notwendig heute zu handeln, damit die Nanopartikeln nicht zum Asbest von morgen werden!



Urs Hof
Arbeitshygieniker SGAH,
Ergonom (Eur. Erg.)
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Eidg. Arbeitsinspektion Ost, Zürich

■ Von Stahlkappenschuhen zur Eigenverantwortung.

Die Arbeitssicherheit der Mitarbeitenden ist bei den SBB eine tragende Säule der gesamten Sicherheitsanstrengungen. Die über Jahre positive Unfallentwicklung – sprich weniger Unfälle und damit auch tiefere Suva-Prämien – ist die Folge eines Sicherheitsverständnisses, das sich im Laufe der Jahre gewandelt hat. Mit bewusst gelebter Sicherheitskultur soll der Standard weiter erhöht werden.

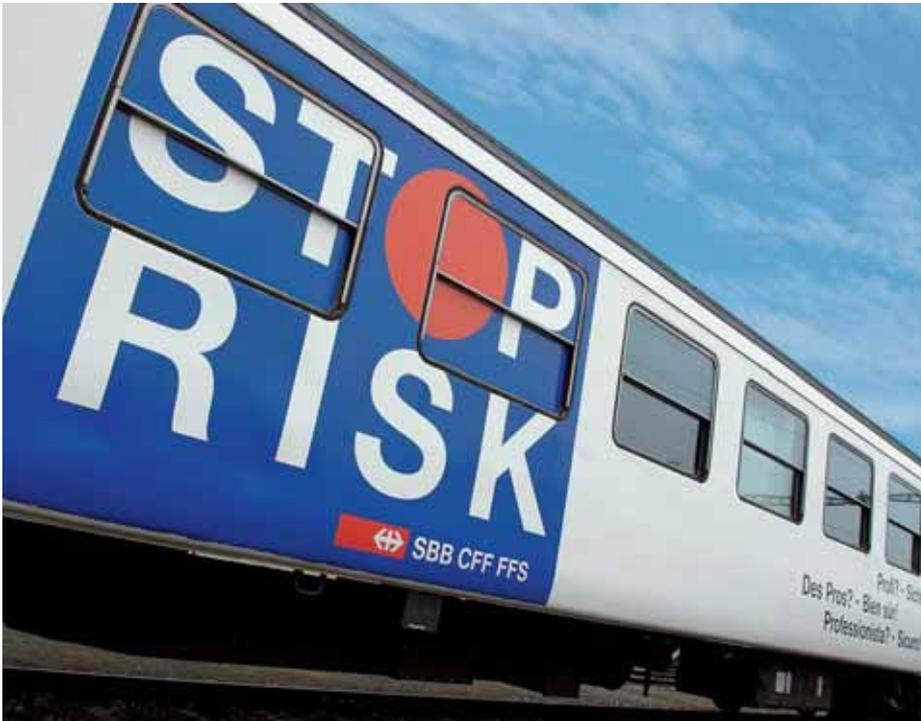


Abb. 1: Stop-Risk-Wagen.

Arbeitssicherheit: von reaktiv zu proaktiv

Die Arbeitssicherheit wurde bei den SBB im Jahre 1994 als Reaktion auf schwere Unfälle mit Todesfolgen besser koordiniert und flächendeckend organisiert. Die entsprechende Organisation wurde neu aufgebaut, man führte ein EDV-basiertes Erfassungs- und Kontrollinstrument ein. Kontrollgrößen waren alle Arbeits- und Freizeitunfälle, die eine Suva-Meldung auslösten. Die Unfallanalysen ergaben, dass nicht nur reaktiv, sondern auch proaktiv gehan-

delt werden muss. Für die ganze SBB wurden und werden deshalb seit 1994 unter dem Label STOP RISK koordinierte Massnahmen ergriffen. Als Sofortmassnahme wurde z. B. stufenweise die einheitliche persönliche, normgerechte Schutzausrüstung eingeführt. Aufgrund der hohen Kosten verteilte man deren Beschaffung auf vier Jahre:

- 1996 Schutzhelm,
- 1997 Reflektierende Warnkleider,
- 1998 Sicherheitsschuhe, je nach Einsatzgebiet unterschiedliche Modelle,
- 1999 Schutzhandschuhe.

Parallel dazu wurden auch Ausbildungsmodule zu den «brennendsten» Themen ausgearbeitet. Von kurzen «Spots», die in der Werkstatt oder im Feld in 15 bis 20 Minuten von den Teamleitern durchgeführt werden konnten, bis zu täglichen Schulungen mit Profis wurde ein den Bedürfnissen angepasstes Programm entwickelt. Ein dichtes Netz von Sicherheitsbeauftragten unterstützte die Vorgesetzten in Planung, Umsetzung und Administration. Die Wirkung zeigte sich sofort und nachhaltig: Die Unfallzahlen konnten bis heute kontinuierlich gesenkt werden.

Arbeitssicherheit als «Kostensenker»

Der institutionalisierte Kontakt mit der Suva bot Gewähr, dass die ASA-Richtlinie (EKAS 6508) mit einem problem- und sachorientierten Konzept erfüllt wurde. Beim jährlichen Erfa-Austausch werden die Zielerreichung besprochen, spezielle Unfälle und Unfallsituationen analysiert sowie die Schwerpunkte für das nächste Jahr festgelegt. Die Prämieneinsparungen seit Beginn der Stop-Risk-Kampagne decken die jährlichen Aufwendungen der Arbeitssicherheitsmassnahmen.

Von der Arbeitssicherheit zum Gesundheitsschutz

Die Stop-Risk-Kampagnen werden jeweils anhand der aktuellen Unfallsituationen oder spezifischer Themen, die alle



Abb. 2: Falltest.



Abb. 3: Handschuhe.

Berufsgruppen der SBB betreffen, zentral vorgeschlagen und durch Arbeitsgruppen umgesetzt. Sie gliedern sich in

- eine Kurzpräsentation (ca. ¾ h.) in zwei umgebauten Reisezugwagen,
- halbtägige Schulungsmodulare,
- begleitende Artikel in der internen Hauszeitung und
- diverse Merkblätter und Broschüren.

Während die Reisezugwagen jährlich umgebaut und der neuen Kampagne angepasst werden, fließen die Schulungsmodulare, Merkblätter und Broschüren ins reguläre Schulungsangebot ein. War es zu Beginn vor allem Sinn und Zweck, den Einsatz der Schutzausrüstung und der Warnkleider zu ver-

mitteln, so verschob sich das Schwerpunktthema immer mehr Richtung «unfallpräventives Verhalten».

Konsequenz und Eigenverantwortung gefragt

Die kontinuierliche Senkung der Unfallzahlen bei gleichzeitiger Steigerung der Produktivität (mit immer weniger Personal) zeigte die Effektivität der Arbeitssicherheitsmassnahmen klar auf. Mit der Einführung der systematischen Unfallabklärung 2002 wurde ein Kulturwandel eingeleitet, bei dem nicht die Schuldfrage im Mittelpunkt steht,

sondern die Suche nach den oft hintergründigen, versteckten Ursachen. Damit machte man einen wichtigen vertrauensfördernden Schritt zwischen «Linie» und Personal. Die Untersuchungen zeigten, dass die technischen und organisatorischen Massnahmen betreffend Arbeitsschutzmittel und Ausbildung in der Anwendung erfüllt waren. Was fehlte, waren die konsequente Durchsetzung der beschlossenen Massnahmen durch die Vorgesetzten und die eigenverantwortliche Anwendung bei den Mitarbeitenden.

Wie können die Ziele erreicht werden?

Wie erwähnt, waren die ersten Einsätze des Stop-Risk-Wagens ganz auf die Sicherheitsschuhe und die unterschiedlichsten Stolperfällen ausgerichtet. Dazu wurde den zwei «Stolper-Wagen» zusätzlich ein Schuhanmesswagen angehängt. Damit steht den Mitarbeitenden heute in nächster Nähe zum Arbeitsort das gesamte Sicherheitsschuhangebot (im Moment 13 Modelle in den Grössen 38–48 und mit den Breiten 10 und 11 sowie neu 5 Modelle von Berufshalbschuhen mit denselben Auswahlmöglichkeiten!) zur Anprobe zur Verfügung. Je nach Tätigkeit werden pro Jahr ein oder zwei Paar Sicherheitsschuhe gratis abgegeben. Der Wirkungsnachweis der Tragpflicht der Sicherheitsausrüstung liess sich schnell belegen und führte zur Unfallreduktion

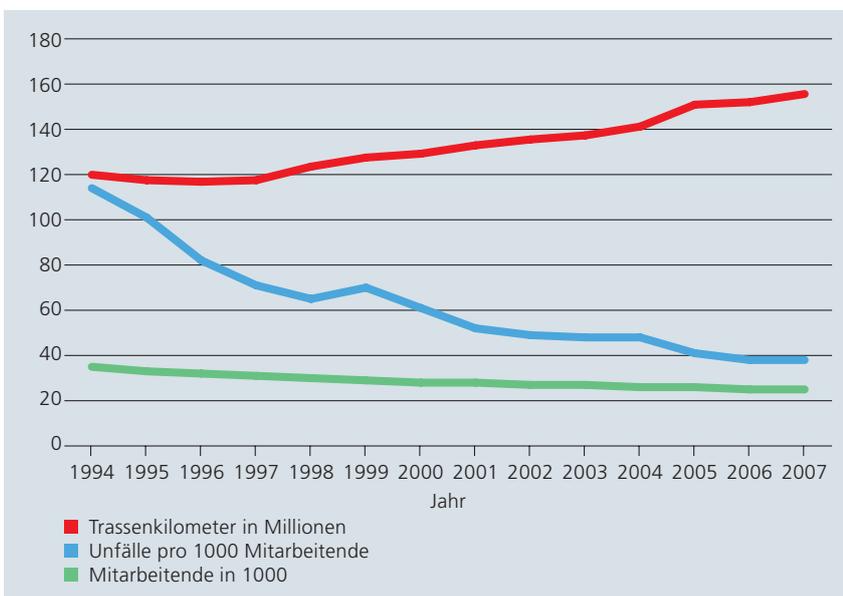


Tabelle 1.



Abb. 4: Sehtest.



Abb. 5: Modell Mensch.



Abb. 7: Handmodelle.

(siehe Tabelle 1). Die Arbeitssicherheit hatte sich damit etabliert und ist dank dem einheitlichen Erscheinungsbild ein massgebender Teil der Unternehmensidentität geworden. Der flächendeckende Einsatz der Schutzausrüstung vermochte die Unfälle jedoch nur bis zu einem bestimmten Punkt zu senken – die Abflachung der Kurve «Unfälle pro 1000 Mitarbeitende» ab ca. 2002 zeigte dies auf. Ein weiterer Schritt wurde nötig: die Vermittlung des richtigen Verhaltens. Die Schwerpunktthemen des Stop-Risk-Wagens (Abb. 1) wurden entsprechend angepasst.

Alle Sinne ansprechen

Der Schwerpunkt der Kampagne 2006 hatte als Motto «Profi? Sicher! Sicherheit beginnt im Kopf». Die Mitarbeitenden konnten an 11 verschiedenen Posten mit Fühlen, Vergleichen und Testen Alltagssituationen und die Wirkung der Schuttmittel erleben. Hier einige Beispiele:

- Kopfschutz: Mit einem metallenen Konus konnte im Falltest die Wirkung auf den ungeschützten Kopf (simuliert mit einem Alublech) mit derjenigen auf den Schutzhelm verglichen werden. Die Wirkung beim Metallstreifen war im wahrsten Sinne des Wortes durchschlagend! (Abb. 2)

- Augenschutz: Der Suva-Sicherheitsfilm «Einen Augenblick bitte!» zeigte die Wirkung der Schutzbrille an krassen Beispielen auf. Der prämierte SBB-Film «Der Experte» wies auf typische unfall-



Abb. 6: Theorie.

trächtige Situationen mit den entsprechenden Auswirkungen bzw. richtigen Verhaltensweisen hin.

- Gehörschutz: Die Wirkung des Gehörschutzes bzw. die Auswirkungen des Nichttragens wurden mit der Suva-Demokassette eindrücklich dargestellt.

- Weitere erlebbare Themen der Kampagne 2006 betrafen Hautschutz, Gelenkschutz, Handschutz, NBU-Situationen, Heben und Tragen, Büroarbeitsplatz und Sehtest (Abb. 3 bis 5).

Kampagne 2007

In dieser Kampagne lag der Schwerpunkt erneut auf dem eigenverant-

wortlichen Handeln. Dies wurde den Mitarbeitenden am Beispiel des richtigen, ergonomischen Hebens und Tragens näher gebracht. Nach einer kleinen Einführung durch externe Betriebsphysiotherapeuten über den Aufbau und mögliche Problematiken der Wirbelsäule ging man über zu praktischen Beispielen und Übungen (Abb. 6). An wirklichkeitstreuem Posten mit Arbeitsgegenständen aus dem Betrieb konnten Situationen nachgestellt und Fehler sofort korrigiert werden. Beispiele:

- Auf einem «Stolper-Modul» mit beweglichen Zwischenstücken wurde für die Konzentration auf den Weg sensibilisiert.



Abb. 8: Balance.



Abb. 9: Dynair.



Abb. 10: Ballwerfen.

■ Von den Vorgesetzten wurde im Vorfeld eine vertiefte Information über die Auswirkungen von keinem oder falschem Handschutz gewünscht. Mit naturgetreuen Handmodellen konnte die Auswirkung von Verätzung, von Ekzemen oder mechanischen Verletzungen dargestellt werden (Abb. 7).

Ein anderes Schwerpunktmodul bildete das Thema «Sturz in Haushalt und Freizeit». Auch hier wurden die Mitarbeitenden mit praktischen Beispielen dazu angeregt, sich mit Gefahren bzw. richtigem Verhalten auseinanderzusetzen. Mit einer DVD konnte anhand persönlicher Beispiele von Betroffenen die Wichtigkeit sicherheitsbewussten Verhaltens vermittelt werden.

Kampagne 2008

Die Kampagne 2008 führt den erfolgreichen konzeptionellen Ansatz – mit dem Beizug von externen Spezialisten und durchwegs sehr positiven Echos – weiter. Im Zentrum steht die Erkenntnis, dass nur fitte Mitarbeitende zu guter Leistung fähig sind. Durch den SBB-internen Ideenwettbewerb «prix-santé» konnte auf einen breit abgestützten Ideenpool zugegriffen werden, was auch in Aufbau und Ausgestaltung der Kampagne für neue Impulse sorgte. Einen Themenschwerpunkt bildet diesmal das Gleichgewichtsorgan. Wieso stolpern die einen ohne zu stürzen und andere fallen hin? Die Mitarbeitenden

erfahren, dass es viele Möglichkeiten gibt, uns aus dem Gleichgewicht zu bringen (z. B. der Einfluss von Alkohol und Medikamenten, das falsche Einschätzen einer Situation durch schlechtes Sehen etc.). Via Gleichgewicht wird auf die weiteren Hauptthemen – Kraft, Beweglichkeit, Geschicklichkeit, Konzentration und Ernährung – übergeleitet. Beispiele dafür:

■ Mit einem Sensor werden auf einer schwingenden Platte die Bewegungen zum Gleichgewichtsausgleich (Abb. 8) aufgezeichnet. Mit einigem Erstaunen realisieren die meisten Mitarbeitenden, dass sie doch nicht so gut sind, wie sie gedacht haben ... Wie schwierig das Gehen auf instabilem Untergrund ist, wird mit sog. Dynair Airsteps erfahrbar gemacht (Abb. 9).

■ Das Werfen eines Tischtennisballs in ein Loch sollte doch eigentlich kein Problem darstellen ... Anders sieht es aus, wenn man dabei auf einem Sitzkissen balancieren muss, was hohe Anforderungen an Koordination und Konzentration stellt (Abb. 10).

■ Einen wesentlichen Teil des Parcours bildet auch die Information über die Wichtigkeit gesunder, ausgewogener Ernährung – vor allem bei Schichtarbeit.

Fazit

Die sehr guten Feedbacks von Vorgesetzten wie Mitarbeitenden – vor allem über die Kampagne 2007 und die laufende Kampagne – zeigen deutlich,

dass sich die Besucher des Stop-Risk-Wagens ernst genommen fühlen. Die spielerische Art und Weise, den Mitarbeitenden ihre Leistungsgrenzen in gewissen Situationen aufzuzeigen, aber durch fachmännischen Rat auch Optimierungsmöglichkeiten zu bieten, findet offene Augen und Ohren. Die direkte Art der Wissensvermittlung über Erfahrung und die Möglichkeit der persönlichen Beratung durch externe Spezialistinnen/Spezialisten werden sehr positiv aufgenommen. Die Mitarbeitenden realisieren, dass Sicherheit und Fitness eng miteinander verbunden sind, dass ihre Eigenverantwortung auch nach Arbeitsschluss gefragt ist.

Die Nachhaltigkeit der Stop-Risk-Kampagne wird nicht durch den Wagen allein erreicht. Die Vorbildfunktion der Vorgesetzten, die SBB-internen Weiterbildungsmodul sowie die speziellen, den jeweiligen Bereichen angepassten Sicherheits- und Gesundheitsschutzveranstaltungen: Sie alle tragen dazu bei, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als Teil der Firmenphilosophie zu verankern.



Armin Zimmermann
Abteilung Arbeitssicherheit,
Bereich Gewerbe &
Industrie, Suva, Luzern

■ «STOP dem Manipulieren von Schutzeinrichtungen.»

In jedem zweiten Betrieb in der Schweiz werden Schutzeinrichtungen an Maschinen und Anlagen manipuliert – jede/r 20. Suva-Versicherte arbeitet an einer nicht korrekt gesicherten Maschine: Dies sind die alarmierenden Ergebnisse einer repräsentativen Suva-Umfrage vom Frühling 2007. Die Risiken werden häufig unterschätzt – schwere, manchmal tödliche Unfälle können die Folge sein. Mit der im Herbst 2007 lancierten Kampagne «STOP dem Manipulieren von Schutzeinrichtungen» will die Suva gemeinsam mit den Unternehmen und weiteren Partnern diesen Missstand bekämpfen. Im nachstehenden Artikel erfahren Sie, was bei der Moser-Ingold AG in Thöringen alles getan wird, damit die Schutzeinrichtungen wirksam bleiben.



Er engagiert sich beim Maschinenhersteller für optimale Schutzeinrichtungen: Betriebsleiter Rolf Ochsenbein.

Rolf Ochsenbein, Betriebsleiter der Moser Ingold AG in Thöringen, weiss: Wer als Arbeitgeber Manipulationen toleriert, macht sich strafbar – und wenn Arbeitsprozesse optimal laufen, kommt kein Mitarbeiter in Versuchung, Schutzeinrichtungen zu überbrücken.

Die Moser Ingold AG in Thöringen stellt einbaufertige Präzisionsdrehteile für die Industrie her. In der blitzblanken Produktionshalle stehen zehn grosse Décolletage-Automaten, vier Futterdrehmaschinen, zwei Bearbeitungszentren sowie je eine Rund- und Centerless-Schleifmaschine und diverse weitere Bearbeitungsmaschinen. Hier rotieren Eisenstangen, es wird gedreht, gebohrt und Gewinde werden geschnitten. Ganz klar: Wird dabei nicht systematisch auf Sicherheit geachtet oder würden Maschinen manipuliert, um ver-

meintlich schneller zu produzieren, könnten schwere Unfälle geschehen – Schnittwunden, Quetschungen oder gar der Verlust von Fingern, Händen oder Armen sowie Verletzungen der Augen durch Metallspäne.

Ethische Verpflichtung gegenüber den Mitarbeitenden

Gemäss einer repräsentativen Studie der Suva vom Frühling 2007 stehen in der Hälfte aller Produktionsbetriebe in

Wer Anlagen prozessgerecht ausrüstet, braucht nicht zu überbrücken.

Ein Musterbeispiel für gelebte Sicherheitskultur: die Moser Ingold AG in Thöringen BE

Die Moser Ingold AG setzt für mehr Sicherheit Sonderwünsche beim Maschinenhersteller durch. Was muss eine Produktionsanlage können, um effizient Präzisionsdrehteile herzustellen? Welche Bedürfnisse hat die Belegschaft, die sie täglich bedient? Diese Überlegungen sind für Betriebsleiter Rolf Ochsenbein zentral.



Rolf Ochsenbein erklärt die Extras für mehr Sicherheit an der neuen CNC-Drehmaschine.



Die Maschine läuft erst, wenn das an der Schutzeinrichtung befestigte Gegenstück im Überwachungsschalter steckt.

der Schweiz Anlagen mit unwirksam gemachten Schutzeinrichtungen. Das bedeutet: Jede/r 20. Suva-Versicherte arbeitet an einer manipulierten Maschine. Für den Betriebsleiter und Firmenmitinhaber Rolf Ochsenbein wäre so etwas für seinen Betrieb nicht vorstellbar – denn: «Wer haftet, wenn etwas passiert? Ich. Abgesehen davon, dass ich jedem Leid ersparen möchte: Mir fehlt jeder Mann, und Produktionsausfälle schaden meinem Unternehmen.»

Kein Kavaliersdelikt, sondern eine Straftat

Bei der Moser Ingold AG ist Sicherheit Chefsache. Das ist beispielhaft – und gesetzeskonform: Arbeitgeber sind zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten verpflichtet und müssen dafür sorgen, dass «Schutzmassnahmen und Schutzeinrichtungen in ihrer Wirksamkeit nicht beeinträchtigt werden». Tun sie dies nicht, droht den Verantwortlichen laut Schweizerischem Strafgesetzbuch (StGB) eine Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder eine Geldstrafe – auch wenn es nicht zu einem Unfall kommt. Es reicht, wenn das Entfernen einer Schutzeinrichtung nachweislich toleriert wurde.

Dialog mit Maschinenkonstrukteuren

«Für mich beginnt Arbeitssicherheit beim Kauf einer Maschine», sagt Rolf Ochsenbein. Seine neueste Anschaffung ist ein CNC-Drehzenter mit Stangenlader. Vor der Anschaffung wurde gemeinsam mit den Mitarbeitern ein ausführliches Pflichtenheft erstellt. «Natürlich war der Hersteller über unsere Extrawünsche nicht froh», erklärt der Betriebsleiter. «Aber wir sind konsequent geblieben: Wenn man an der

falschen Stelle Kompromisse macht, ist die Gefahr viel grösser, dass Schutzeinrichtungen überbrückt werden. Die Hersteller müssen dafür sorgen, dass alle Abläufe an der Maschine optimal funktionieren – sonst gibt es eben kein Geschäft.»

Bedienerfreundlichkeit heisst Sicherheit und Effizienz

So wurde eine Maschine konstruiert, die in puncto Sicherheit Standards setzt: Zum einen gibt es einen «Visiport» – ein Bullauge –, durch den der Arbeiter die Produktionsabläufe beobachten kann. So kommt niemand in Versuchung, die Maschinentür bei laufendem Betrieb zu öffnen, um hineinzuschauen. Das ginge aber sowieso nicht: Die Maschine ist mit einer Zuhaltungsverriegelung ausgerüstet – die Türen lassen sich erst öffnen, nachdem die Maschine gestoppt wurde. Diese Schutzeinrichtung tut der Produktivität keinen Abbruch: «So ist ein kontrolliertes Stoppen der Maschine möglich, bei einem Neustart fährt sie genau an diesem Punkt weiter», erklärt Ochsenbein.

Die Mitarbeiter integrieren – das Erfolgsrezept

Auf Wunsch der Mitarbeiter hat die Maschine kein Fusspedal, über das man bei älteren Modellen stolperte oder dessen Kabel immer ausgerissen wurden. Die Moser Ingold AG liess eine Absaugung für den Dampf der Kühlemulsion einbauen. Ein anderer Stangenlader wurde montiert, der sieben Sekunden pro Teil einspart – und eine Klemmstelle weniger aufweist. Wenn die Maschine sich bei Einrichtarbeiten langsam drehen soll, ist dies über einen Betriebsarten-Wahlschalter und ein Potentiometer möglich. Die Bedieneinheit für das Einrichten (manuelles Handrad für alle Achsen) ist abnehm- und flexibel handhabbar, so dass sich niemand verrenken muss. Für die Reinigung der Maschine stellte man von Pressluft auf Kühlmittel um, was die Verletzungsgefahr durch herausfliegende Metallspäne minimiert und erst noch die Lager schont.

«Bei uns kann sich keiner herausreden, der Chef habe halt die dumme Maschine gekauft und deswegen müsse man jetzt mit gefährlichen Überbrückungen arbeiten», stellt Ochsenbein zufrieden fest. «Wenn ich durch den Betrieb gehe, merke ich, dass unsere Leute topmotiviert dabei sind – und es schätzen, dass wir sie einbeziehen und voll auf Sicherheit am Arbeitsplatz setzen!»

«STOP dem Manipulieren von Schutzeinrichtungen» – eine Präventionskampagne der Suva

Viele Vorgesetzte tolerieren Überbrückungen von Schutzeinrichtungen, sie ordnen diese vereinzelt sogar an – aus Zeitdruck, Bequemlichkeit oder Gewohnheit. Es geht auch anders: Die Lösung liegt darin, Arbeitsabläufe zu optimieren, interne Sicherheitsregeln konsequent durchzusetzen und den Dialog mit den Maschinenherstellern zu suchen, wenn die Produktivität durch die Schutzeinrichtung beeinträchtigt wird. Um Arbeitgeber und Sicherheitsbeauftragte aktiv zu unterstützen, wenn sie gegen Manipulationen vorgehen wollen, hat die Suva im Rahmen der Kampagne verschiedene Hilfsmittel entwickelt: übersichtliche Checklisten, lösungsorientierte Publikationen und praktische Kleber, die unter www.suva.ch/schutzeinrichtungen bestellt oder heruntergeladen werden können. Für die nächsten Jahre sind verstärkte Kontrollen in besonders betroffenen Branchen geplant.

Mit ihrer Kampagne appelliert die Suva nicht nur an die ethische Verantwortung der Arbeitgeber. Sie macht auch bewusst, dass Manipulationen gefährlich und deshalb bei Strafe verboten sind: Arbeitgeber sind gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG), der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Schutzmassnahmen und Schutzeinrichtungen in ihrer Wirksamkeit nicht beeinträchtigt werden. Kommen sie ihren Verpflichtungen nicht nach, drohen laut Schweizerischem Strafgesetzbuch (StGB) Konsequenzen – bis zu drei Jahre Freiheitsstrafe oder eine Geldstrafe.

Weitere Informationen: www.suva.ch/schutzeinrichtungen



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

■ Impulsprogramm gegen «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz».

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist keine Bagatelle, sie verstösst sowohl gegen das Gleichstellungsgesetz (GLG) als auch gegen das Arbeitsgesetz (ArG). Massnahmen für ein belästigungsfreies Betriebsklima zahlen sich aus. Denn: Kommt es wegen sexueller Belästigung zu einer Anzeige, kann das Unternehmen wegen Unterlassung der gesetzlich vorgeschriebenen Sorgfaltspflicht mit einer Entschädigungsleistung von bis zu sechs durchschnittlichen Monatslöhnen belegt werden. Obwohl weniger genau kalkulierbar, dürften indirekte Kosten durch Arbeitsausfälle und Imageverlust noch stärker ins Gewicht fallen.



Was versteht der Gesetzgeber unter sexueller Belästigung?

Das GLG verbietet sexuelle Belästigung als diskriminierendes Verhalten. Unter den Begriff sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt. Die Belästigung kann sich während der Arbeit

ereignen oder bei Betriebsanlässen. Sie kann von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ausgehen, von Angehörigen von Partnerbetrieben oder von der Kundenschaft des Unternehmens. Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden (vgl. Kasten: Belästigende Verhaltensweisen). Sie kann von Einzelpersonen oder von Gruppen ausgehen. Von einer eigentlichen sexuellen Belästigung wird erst dann gesprochen, wenn eine oder mehrere der genannten Verhaltensweisen von den betroffenen Personen subjektiv als unerwünscht und unangenehm oder sexuell belästigend empfunden werden.

Ist nun jeder Flirt am Arbeitsplatz verboten?

Diese Frage bewegt viele Menschen, weiss man doch, dass viele Paare einander am Arbeitsplatz kennen gelernt haben. Für die Beurteilung, ob es sich bei einem beobachteten Verhalten um einen harmlosen Flirt, eine sich anbahnende Beziehung unter Arbeitskolleginnen und -kollegen oder um einen Fall von sexueller Belästigung handelt, gibt es eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person

Belästigende Verhaltensweisen

- abwertende Sprüche über Frauen oder Männer im Allgemeinen, über Homosexuelle oder obszöne Witze und Sprüche
- unerwünschte Telefone, Briefe oder E-Mails (keine Spams) mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern etc. über Sex, Frauen oder Männer im Allgemeinen oder Homosexuelle
- anzügliche Sprüche über eine Person selber, ihr Aussehen, ihre Kleidung etc. oder sexuelle Anspielungen, abwertende Bemerkungen über eine Person als Frau bzw. Mann
- unerwünschtes Nachpfeifen, unsittliches Anstarren oder mit Blicken ausziehen
- obszöne sexuelle Gebärden, Gesten oder Zeichen
- unerwünschte Geschichten oder Gespräche mit sexuellem Inhalt
- aufdringliche sexuelle Angebote oder unerwünschte Einladungen mit sexuellen Absichten
- unerwünschtes pornografisches Material oder Nacktbilder
- unerwünschte Körperkontakte
- begrabscht oder gegen Willen geküsst werden
- Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bzw. Androhen von Nachteilen bei Verweigerung desselben
- sexueller Übergriff oder Vergewaltigung

Ein Flirt

- ist eine gegenseitige Annäherung
- ist aufbauend, bestärkend
- ist von beiden Seiten erwünscht
- löst Freude aus
- respektiert persönliche Grenzen

Sexuelle Belästigung

- ist eine einseitige Annäherung
- ist erniedrigend, beleidigend
- ist von einer Seite nicht erwünscht
- löst Ärger aus
- verletzt persönliche Grenzen

ankommt, ob diese es als erwünscht oder unerwünscht empfindet (vgl. Kästen: Flirt – Sexuelle Belästigung)

Warum befasst sich das SECO damit?

Sexuelle Belästigung verletzt die persönliche Integrität und kann die Gesundheit beeinträchtigen. Ein Arbeitgeber, der keine Massnahmen gegen sexuelle Belästigung trifft, verstösst damit gegen *ArG Art. 6*, welcher den Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden vorzusehen. Die Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 des Arbeitsgesetzes geht explizit auf den Tatbestand der sexuellen Belästigung ein. Sie bezieht sich dabei auf Artikel 2 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz.

Kann es jeden Mann, jede Frau treffen?

Das eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, wollten es genauer wissen und liessen eine repräsentative Untersuchung zu Risiko und Verbreitung von sexueller Belästigung in der Romandie und der Deutschschweiz durchführen¹. Dabei handelt es sich um die erste repräsentative Erhebung, die Männer und Frauen in der Deutschschweiz und Romandie befragte.

¹ Strub Silvia, Schär Moser Marianne (2008): Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und der Romandie. Vertrieb: Bundespublikationen, Bern. Bestellnummer 301.929.d www.bundespublikationen.admin.ch

mit solchen Situationen konfrontiert worden, 30 Prozent in den letzten 12 Monaten. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind insgesamt relativ gering: Frauen 55 Prozent und Männer fast 49 Prozent. Deutschschweizerinnen und Deutschschweizer berichten mit 53 Prozent häufiger von Vorfällen als Erwerbstätige in der Romandie mit 47 Prozent.

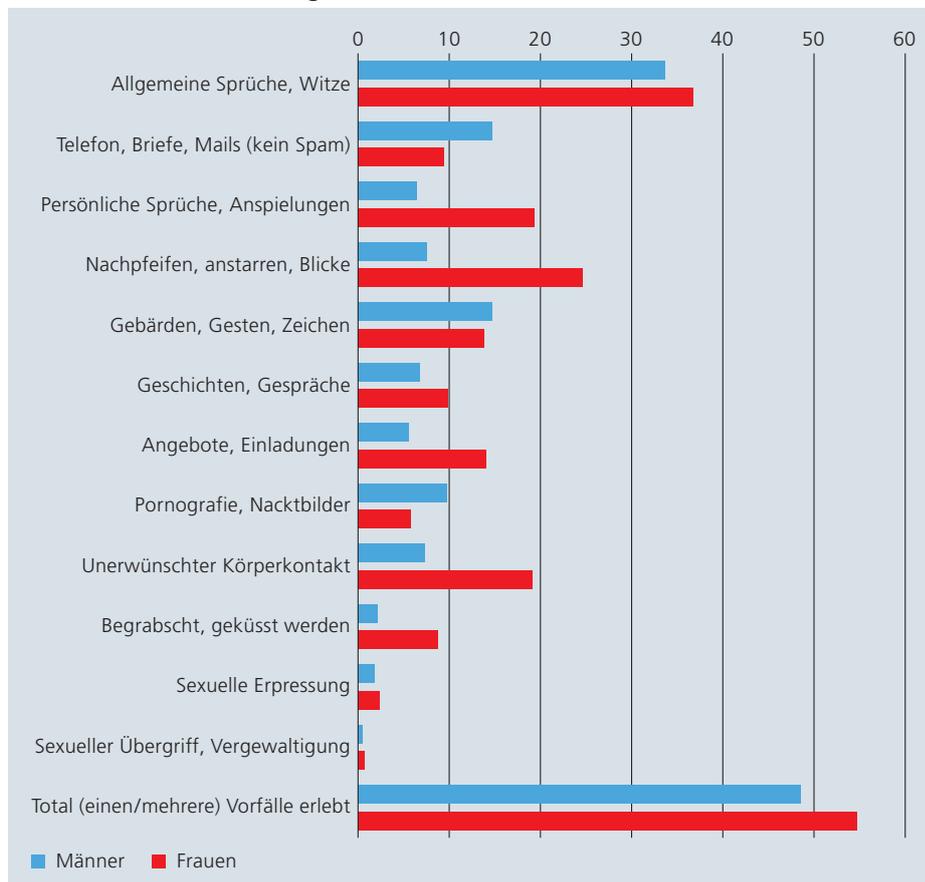
Über 2000 Personen befragt

Da zu vermuten ist, dass sexuelle Belästigung im Alltagsverständnis unterschiedlich definiert wird und um eine Übereinstimmung mit der juristischen Definition zu erzielen, wurden den 2020 befragten Auskunftspersonen insgesamt zwölf Verhaltensweisen (siehe Kästen «Belästigende Verhaltensweisen») vorgelegt, die in der Fachliteratur als sexuell belästigend eingestuft werden, und gefragt, ob die Interviewpartnerin/der Interviewpartner selber eine solche Situation erlebt hat. Gut die Hälfte (51 Prozent) der befragten Frauen und Männer ist im bisherigen Arbeitsleben

Was passiert wem am häufigsten?

Wie die Grafik 1 zeigt, wurden allgemein abwertende Sprüche und Witze weitaus am häufigsten genannt. Das gilt sowohl für Männer wie für Frauen. Bei den Frauen folgen danach die taxierenden Blicke, die persönlich gemeinten abwertenden Bemerkungen und die unerwünschten Körperkontakte. Männer sind häufiger mit unerwünschten Telefonaten, Briefen oder Mails (explizit ausgenommen sind Spams) sowie obszönen Gesten, Zeichen und Gebärden konfrontiert.

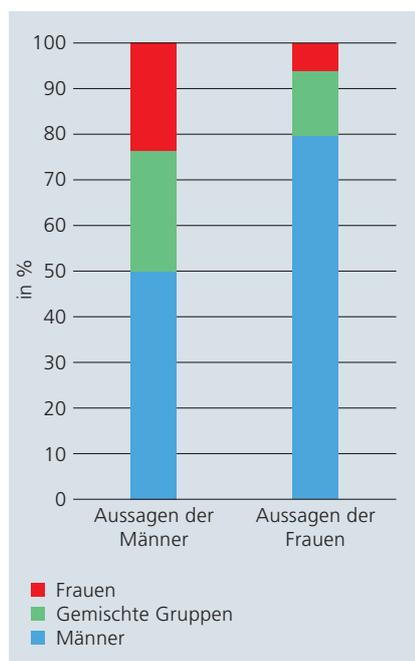
Grafik 1: Formen von belästigenden Situationen.



Urheber/innen der erlebten Vorkommnisse

Insgesamt zeigen in rund zwei Dritteln der berichteten Fälle Männer sexuelle belästigende Verhaltensweisen, in einem Fünftel sind beide Geschlechter beteiligt. Und in einem guten Sechstel geht das Verhalten von Frauen aus (vgl. dazu Grafik 2). Je nach Art des Vorfalls und Geschlecht der Auskunftspersonen zeigen sich deutliche Unterschiede. Handelt es sich um ein direkt an eine Person gerichtetes Verhalten – wie unerwünschte Einladungen oder Körperkontakt – geht dies meist vom anderen Geschlecht aus. Bei weniger spezifischen Verhaltensweisen wie Sprüchen, Gebärden, pornografischem Material etc. sind bei beiden Geschlechtern überwiegend Männer oder gemischtgeschlechtliche Gruppen die Urhebenden.

Was die berufliche Beziehung betrifft, so stehen Arbeitskollegen/-kolleginnen als Urhebende von belästigendem Verhalten an erster Stelle, gefolgt von Kunden/Kundinnen und Patienten/Patientinnen. Vorgesetzte sind als Verursachende vor allem gegenüber Frauen von Bedeutung. Die bisher genannten Zahlen beschreiben das potentielle Risiko für

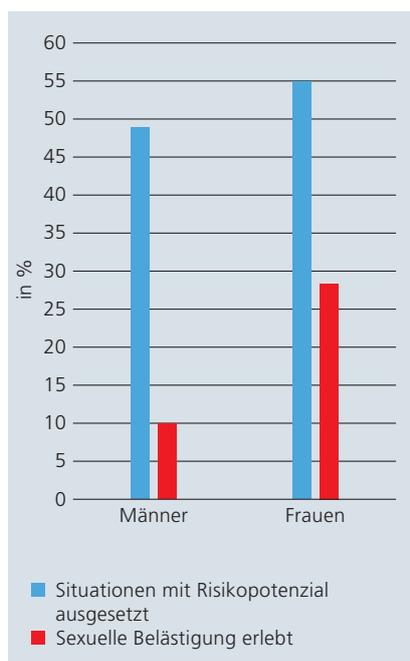


Grafik 2: Urheber/innen von belästigendem Verhalten nach Geschlecht.



Eines von sechs Plakatsujets aus der Präventionskampagne gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, entwickelt von den Fachstellen für Gleichstellung von Stadt und Kanton Zürich. Im schwarzen Feld können Sie Ihr Betriebslogo einfügen – Die Kampagne wird so zu Ihrer eigenen Präventionskampagne. Infos zur Kampagne siehe «Betriebsbezogene Präventionsmaterialien».

sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Erst wenn die Betroffenen diese Verhaltensweisen subjektiv als unerwünscht und unangenehm empfinden, wird von sexueller Belästigung gesprochen.



Grafik 3: Risiko und Verbreitung von sexuellen Belästigungen.

Sexuelle Belästigung

Von sexueller Belästigung in diesem Sinne waren in den vergangenen 12 Monaten 10 Prozent der Frauen und knapp 4 Prozent der Männer betroffen. Bezogen auf das ganze Erwerbsleben sind es bei den Frauen 28 und bei den Männern 10 Prozent (vgl. dazu Grafik 3). Die Unterschiede dürften damit erklärt werden, dass sich Frauen stärker als Männer mit Verhaltensweisen konfrontiert sehen, die direkt auf ihre Person gerichtet sind wie etwa persönlich gemeinte Anspielungen, taxierende Blicke, unerwünschte Körperkontakte oder Einladungen.

Grosse Unterschiede zwischen den Branchen

Belästigende Verhaltensweisen kommen in den folgenden Branchen überdurchschnittlich häufig vor: im Verlags- und Druckereiwesen, im Gastgewerbe, in der Nahrungsmittel- sowie in der chemischen Industrie. In diesen Branchen ist interessanterweise Nacht- und Schichtarbeit stark verbreitet.

Frauen stellen die abgefragten Verhaltensweisen überdurchschnittlich häufig in den folgenden Branchen:

- Banken und Versicherungen
- Post/Telekommunikation
- Persönliche Dienstleistungen
- Textilgewerbe
- Baugewerbe und Detailhandel

Im Gesundheits- und Sozialwesen sind Männer überdurchschnittlich häufig mit belästigendem Verhalten konfrontiert.

Was die Betriebsgrösse betrifft, so sind Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden stärker mit belästigendem Verhalten konfrontiert als kleinere (Risikopotenzial). Hingegen unterscheidet sich die Häufigkeit des Erlebens von sexueller Belästigung nicht nach Unternehmensgrösse. Festzustellen ist ebenfalls, dass grössere Unternehmen öfter Massnahmen ergreifen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden.

Reaktionen und Folgen

Wie reagieren Personen, die Belästigungen erlebt haben? Am häufigsten wehren sie sich direkt mit Worten oder sie besprechen den Vorfall in ihrem privaten Umfeld. Weniger verbreitet ist es, sich bei Vorgesetzten zu beschweren oder sich mit körperlicher Kraft zu wehren. Betriebsinterne oder externe Ansprechstellen werden verhältnismässig selten beigezogen. Was die negativen Folgen von Belästigungen betrifft, so wird der Wunsch zu kündigen am häufigsten erwähnt. Danach folgen die Verschlechterung der Beziehungen zu Arbeitskollegen/innen, die Beeinträchtigung der Arbeitsleistungen und die Feststellung, dass Scham- oder Schuldgefühle ausgelöst werden. Eines der wichtigsten Ergebnisse der Studie in diesem Zusammenhang ist, dass Personen, die berichten, belästigendes Verhalten an ihrem Arbeitsplatz zu erleben, auch das Arbeitsklima signifikant schlechter einstufen.

Für ein belästigungsfreies Klima

Setzen Sie sich als Vorgesetzter oder Vorgesetzte für ein belästigungsfreies

Klima ein! Konkret heisst das, dass Sie als Vorgesetzte/Vorgesetzter

- klar mitteilen, dass Ihnen ein respektvoller Umgang wichtig ist und dass Sie mit gutem Beispiel vorangehen,
- informieren und erklären, was mit sexueller Belästigung gemeint ist,
- von sich aus aktiv werden und beispielsweise Mitarbeitende, die zweideutige Witze und anzügliche Bemerkungen machen, ansprechen und deutlich machen, dass dies im Betrieb nicht erwünscht ist,
- Mitarbeitende ermutigen, belästigten Personen klare Grenzen zu setzen,
- darüber informieren, an wen sich Betroffene bei einem Vorfall wenden können, um Unterstützung zu erfahren. Diese Art von Prävention ist völlig kostenlos. Sie sorgt für Klarheit und erleichtert es Mitarbeitenden, die belästigt werden, belästigende Personen zu stoppen.

Informationsmittel des Impulsprogramms

Das EBG und das SECO haben gemeinsam zahlreiche Informationsmittel herausgegeben. Die Publikationen richten sich an unterschiedliche Zielgruppen und sind in Deutsch, Französisch und Italienisch beim Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL) www.bundespublikationen.admin.ch erhältlich (siehe Kasten «Neues Informationsmaterial»). Auf der Website www.sexuellebelaestigung.ch finden Sie zahlreiche wertvolle ergänzende und aktuelle Informationen zu

diesem Thema – z. B.: regionale Ausbildungsangebote für Führungskräfte oder Ansprechpersonen, eine Musterpräsentation zur Information der Mitarbeitenden, Musterreglemente und vieles mehr. Ausserdem können Sie dort sämtliche Publikationen als PDF-File herunterladen.

Neues Informationsmaterial

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmende stellt der Bund neue Informationsmittel in den drei Landessprachen zur Verfügung:

- Broschüre für Arbeitgeber. Informationen zur Prävention.
- Broschüre für Arbeitnehmende. Ein Ratgeber.
- Flyer für Arbeitgeber. Ein gutes Betriebsklima zahlt sich aus.
- Studie über die Verbreitung sexueller Belästigung in der Schweiz (nur in Deutsch und Französisch erhältlich).
- Schulungs-CD für Personalverantwortliche und weitere Interessierte (nur auf deutsch EBG erhältlich).

Die Publikationen sind alle beim Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL) www.bundespublikationen.admin.ch erhältlich.

Website www.sexuellebelaestigung.ch

Betriebsbezogene Präventionsmaterialien

Bei den Fachstellen für Gleichstellung von Kanton und Stadt Zürich sind betriebsbezogene Präventionsmaterialien wie das abgebildete Plakat, mehrsprachiger Informationslepporello für Mitarbeitende, Postkarten etc. auch für Betriebe anderer Kantone erhältlich. Informationen:

Gleichstellung @ji.zh.ch und gleichstellung@zuerich.ch oder: www.sexuellebelaestigung.ch unter «Praxiserprobte Kampagne»





Valerie Berger
Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Ressort Gesamtarbeitsverträge und Arbeitsmarktaufsicht, Bern

■ Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit.

Am 1. Januar 2008 ist das Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit in Kraft getreten. Die neuen Massnahmen, die das Gesetz einführt, sind eine Mischung aus Anreiz, Repression und Aufklärung. Mittels dieser Massnahmen wird eine koordiniertere und effizientere Bekämpfung der Schwarzarbeit möglich sein.

Konsequenzen von Schwarzarbeit

Schwarzarbeit führt nicht nur zu Einkommensverlusten für die Steuerbehörden und die Sozialversicherungen, sondern gefährdet auch den Arbeitnehmerschutz. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten zu Dumpinglöhnen unter schlechten Arbeitsbedingungen. Unter Konkurrenten führt Schwarzarbeit zu einer Verzerrung des Wettbewerbs. Und nicht zuletzt unter-

gräbt Schwarzarbeit, die nicht bekämpft wird, die Glaubwürdigkeit des Staates in den Augen der Steuerpflichtigen und kann das allgemeine Misstrauen gegenüber den Institutionen verstärken.

Was bringt das neue Gesetz?

Der Schwachpunkt in der Bekämpfung der Schwarzarbeit war bisher weniger der Mangel an gesetzlichen Bestim-

mungen als vielmehr der nicht effiziente Vollzug auf Kantonsebene. Das neue Gesetz fördert deshalb in erster Linie die Koordination des Vollzugs und damit auch das gemeinsame Wirken der betroffenen Behörden. Es schafft neue Kontrollstellen in den Kantonen, die die Zusammenarbeit der Vollzugsbehörden der verschiedenen Gesetzgebungen aufeinander abstimmen. Ausserdem kann ein Datenaustausch unter allen beteiligten Behörden intensiver stattfinden, wenn ein Verdachtsfall von Schwarzarbeit vorliegt. Um eine wirkungsvolle Abschreckung vor Schwarzarbeit zu erreichen, führt das Gesetz zwei neue Sanktionen ein, die sich gegen Arbeitgebende richten: den Ausschluss vom öffentlichen Beschaffungswesen sowie die Möglichkeit der Kürzung von Finanzhilfen. Als Anreiz wurde mit Inkrafttreten des Gesetzes ein vereinfachtes Abrechnungsverfahren eingeführt, das Arbeitgebenden, die Arbeitnehmende mit geringen Pensen beschäftigen, administrative Erleichterungen bei den Sozialversicherungen bringt.

Bundesrätin Doris Leuthard erläutert die Konsequenzen der Schwarzarbeit.



Was erfüllt den Tatbestand der Schwarzarbeit?

Das neue Gesetz enthält keine Definition dessen, was Schwarzarbeit ist. Stattdessen nennt es den Gegenstand, den die Behörden zu kontrollieren haben: Darunter fallen die Einhaltung der Melde- und Bewilligungspflichten gemäss Sozialversicherungs-, Ausländer-



Medienkonferenz Schwarzarbeit vom 29. November 2007.
 Von links nach rechts: Dr. Serge Gaillard, Leiter der Direktion für Arbeit im SECO, Bundesrätin Doris Leuthard, Regierungsrat Dr. Josef Keller, Vorsteher des Volkswirtschaftsdepartements des Kantons St. Gallen.

und Quellensteuerrecht. Zusätzlich leiten die kantonalen Kontrollorgane ihre Beobachtungen und Informationen weiter, wenn Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen die Mehrwertsteuergesetzgebung vorliegen. Als Tatbestände von Schwarzarbeit gelten demnach folgende Sachverhalte:

- die Beschäftigung von Arbeitnehmenden, die den obligatorischen Sozialversicherungen (AHV, IV, EO usw.) nicht gemeldet werden,
- die nicht gemeldete Erwerbstätigkeit von Personen, die Leistungen einer Sozialversicherung (z. B. IV, ALV) beziehen.
- Die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern, die nicht im Besitz einer gültigen Arbeitsbewilligung sind,
- Scheinselbständigkeit – das heisst, dass einer Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses eine falsche Bezeichnung gegeben wird, um die obligatorischen Arbeitnehmerversicherungen zu umgehen,
- unterlassene Meldung von Umsätzen, die der Mehrwertsteuer unterliegen.

Intensivierung der Kontrollen in den Betrieben

Das Gesetz verpflichtet die Kantone, neu eine kantonale Stelle einzurichten, mit der vermehrt Kontrollen in Betrieben durchgeführt und die Einhaltung der bereits erwähnten Melde- und Bewilligungspflichten besser überprüft werden können. Um die Betriebe nicht übermässig mit Kontrollen zu belasten, hat das SECO den Kantonen empfohlen, das Kontrollorgan bei der gleichen Behörde anzusiedeln, die für den Vollzug der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit zuständig ist. Damit lassen sich die einzelnen Kontrollen besser aufeinander abstimmen. Die meisten Kantone haben sich für dieses Modell entschieden. Die Kantone entscheiden frei, wie viele Kontrollen sie durchführen und in welchen Branchen sie tätig sein wollen. In vielen Kantonen haben nun im Januar neue Schwarzarbeitskontrolleure ihre Tätigkeit aufgenommen.

Zusammenarbeit unter den Behörden

Das Gesetz hat weiter die Grundlage geschaffen, dass Daten von Vollzugsorganen der verschiedenen Gesetzgebungen (Arbeitsinspektion, Ausländer-, Sozialversicherungsbehörden, Polizei etc.) an das kantonale Kontrollorgan weitergeleitet werden können. Das kantonale Kontrollorgan dient dabei als «Drehscheibe» zwischen allen beteiligten Behörden und ermöglicht ein koordiniertes Vorgehen in der Bekämpfung der Schwarzarbeit. Es leitet auch eigene Feststellungen, die es bei seinen Kontrollen macht, an alle involvierten Behörden weiter. Ebenso ist ein Datenaustausch im Verdachtsfall von Schwarzarbeit direkt unter den Vollzugsorganen der verschiedenen Gesetzgebungen nun möglich. So erstattet beispielsweise die kantonale Steuerbehörde den kantonalen Ausgleichskassen Meldung, wenn sie feststellt, dass ein Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit überhaupt nicht deklariert wurde.

Neue Sanktionen

Zusätzlich zu den in den jeweiligen Gesetzgebungen vorgesehenen Sanktionen (Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen mit Erhebung von Zuschlägen, Bussen etc.) werden Arbeitgebende, die wiederholt oder schwerwiegend gegen Melde- und Bewilligungspflichten des Ausländer- oder Sozialversicherungsrechts verstossen haben, für eine Dauer von bis zu fünf Jahren vom öffentlichen Beschaffungswesen ausgeschlossen oder es werden ihnen die Finanzhilfen gekürzt. Das SECO führt im Internet eine Liste derjenigen Arbeitgeber, gegen die ein rechtskräftiger Entscheid über den Ausschluss von Aufträgen des öffentlichen Beschaffungswesens oder die Kürzung von Finanzhilfen ergangen ist.

Vereinfachtes Abrechnungsverfahren

Durch die Schaffung eines vereinfachten Abrechnungsverfahrens wird Arbeitge-

benden die Anmeldung von Arbeitnehmenden bei den Sozialversicherungen erleichtert. Die Ausgleichskasse wird zum einzigen Ansprechpartner des Arbeitgebenden und leitet die Anmeldung an einen Unfallversicherer nach Wahl weiter. Dieses Verfahren richtet sich jedoch lediglich an Arbeitgebende, die Arbeitnehmende mit geringen Pensionen beschäftigen. Will ein Arbeitgeber im vereinfachten Verfahren abrechnen, darf die Gesamtlohnsumme des Betriebs Fr. 53 040.– pro Kalenderjahr nicht übersteigen und alle Beschäftigten müssen im vereinfachten Verfahren abgerechnet werden.

Informations- und Sensibilisierungskampagne

Das SECO führt parallel zur Einführung des Gesetzes eine landesweite Informations- und Sensibilisierungskampagne durch, die auf die negativen Aus-

wirkungen der Schwarzarbeit hinweist. Bundesrätin Doris Leuthard hat die Kampagne mit einer Pressekonferenz am 29. November 2007 eingeläutet. Da das Thema Schwarzarbeit sehr komplex ist, hat sich das SECO bei der Auswahl der Kampagne für eine reine Textkampagne entschieden. Die Botschaften richten sich an die gesamte Bevölkerung und sollen zum Nachdenken anregen. Es wurde in dieser Kampagne bewusst darauf verzichtet, den Drohfinger zu erheben oder einzelne Branchen an den Pranger zu stellen. Der positive Slogan lautet daher: «Keine Schwarzarbeit. Das verdienen alle.» Damit soll die Grundhaltung vermittelt werden, dass Arbeitnehmende und Arbeitgebende das Recht auf ein legales Arbeitsverhältnis haben. Ein wichtiger Bestandteil der Kampagne bildet die Internetseite «www.keine-schwarzarbeit.ch». Dort finden sich alle relevanten Informationen rund um das Thema Schwarzarbeit in der Schweiz.

Mit vielen Tipps, Kontaktmöglichkeiten und Links will sie Wissen vermitteln und zum Handeln anregen. Verschiedene weitere Kommunikationsmittel wie Broschüren, Anzeigen, Spezialplakate und Werbeartikel können auf der Internetseite kostenlos bezogen werden. Und schliesslich ist es möglich, dass sich alle Privatpersonen und Arbeitgebenden, die sich zu legalen Arbeitsverhältnissen bekennen, auf der Internetseite unter der Rubrik «Danke!» eintragen können. Das SECO sagt allen diesen Personen und Unternehmen ein herzliches Dankeschön!

In meinem Betrieb muss sich niemand verstecken.

Schwarzarbeit hat keinen Platz in einem Unternehmen. Wo legal gearbeitet wird, herrscht ein besseres Betriebsklima und keine Angst vor Kontrollen. Weitere Tipps und Informationen zum neuen Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit finden Sie unter www.keine-schwarzarbeit.ch

Keine Schwarzarbeit. Das verdienen alle.

www.keine-schwarzarbeit.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

crf baseel



Johann Haas
Stv. Ressortleiter, Staats-
sekretariat für Wirtschaft
SECO, Eidg. Arbeits-
inspektion Ost, Zürich

■ Zweite, überarbeitete Auflage der «Bäckerbroschüre».

In der Reihe der EKAS-Broschüren «Unfall kein Zufall» ist im Jahre 1994 eine 1. Auflage für Betriebe des Bäckerei-, Konditorei- und Confiseriegewerbes erschienen. Da sich die Lagerbestände zu Ende neigten, wurde eine Neuauflage beschlossen. Diese trägt in einer überarbeiteten Form den heutigen Bedürfnissen Rechnung.



Was war der Auslöser?

Die bisherige Broschüre stand in einer Reihe, die sich der Unfallverhütung in dieser Branche widmete, denn bereits zwei Jahre zuvor, 1992, erschien die Suva-Broschüre «Die gebräuchlichsten Bäckereimaschinen» und 1993 die EKAS-Broschüre zum Thema «Minimalanforderungen an ältere Bäckerei- und Konditoreimaschinen». Zwei Jahre später folgte die 1. Auflage einer Suva-Broschüre, die sich dem Problem «Bäckerasthma» widmete. Diese Unterlagen unterstützten hervorragend die «Vollzugsschwerpunktaktion Bäckereien» der damaligen Zeit. Nun kann man sich zu Recht fragen, ob in Anbetracht der Tatsache, dass diese Branche eine gute, etablierte Branchenlösung kennt, weiterhin Nachfrage nach dieser Broschüre besteht. Die Bedarfsabklärungen haben ergeben, dass die Broschüre zum einen durch die Branchenlösung aktiv genutzt wird. Zum anderen wird sie insbeson-

dere in der beruflichen Grundausbildung und in den Kursen für Berufsbildner/bildnerin eingesetzt und im letzteren Fall auch zum Wohle derjenigen Betriebe und Mitarbeitenden gereicht, die allenfalls nicht organisiert sind und nicht von einer Branchenlösung profitieren. Zusätzlich haben sich in der Zwischenzeit einige Rahmenbedingungen geändert, erwähnt sei hier lediglich die im Jahre 2000 eingeführte ASA-Richtlinie. Damit war auch klar, dass inhaltlich Retuschen angebracht waren.

Was hat sich geändert?

Der Umfang der neuen Broschüre ist von 58 auf 83 Seiten gestiegen. Es wurde Wert darauf gelegt, den Systemgedanken einzubringen, dass T wie sichere Technik, O wie Organisation der betrieblichen Abläufe und Rahmenbedingungen und P wie persönliches Verhalten angesprochen sind. Obwohl da-

zu die genannte Suva-Broschüre im Detail Informationen liefert, haben wir eine Doppelseite der Mehlstaubproblematik gewidmet, denn nach wie vor ist Bäckerasthma das Branchenthema Nr. 1, und die anfallenden Kosten übersteigen jene aller Berufsunfälle in der Branche.

Das Erscheinungsbild ist dem neuen EKAS-Standard angepasst worden und bei den Fotoillustrationen wird man auf einige Neuaufnahmen stossen. Wir denken, dass die Broschüre als eigenständiges Hilfsmittel mit den wichtigsten Hinweisen auf weiterführende Publikationen den Betrieben dienen kann und mithilft zu erkennen, wo und wie im Interesse von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz das Nötige getan werden muss.

Dank

Ein besonderer Dank geht an die Arbeitsgruppe, die mit ihrer engagierten und konstruktiven Mitarbeit zum guten Gelingen dieser Neuauflage beigetragen hat. Es sind dies neben dem Autor dieses Kurzartikels:

- Daniel Jakob, SBKV/SKCV
- Gerd Kabosch, SBKPV
- Markus Rutsch, KAI/AR
- Armin Zimmermann, SUVA

Für die umsichtige Hintergrundarbeit (Abrechnungen, Organisation von Übersetzung und Druck) war Frau M. Köllinger (EKAS-Geschäftsstelle) besorgt. Gedankt sei auch all jenen Betrieben, die uns ermöglichten die nötigen Fotoaufnahmen zu machen.

■ Neue Informationsmittel der Suva.



Bestell-Nr. 66084.d



Sicherheit beginnt beim Kauf

Worauf ist beim Kauf neuer Maschinen, Werkzeuge und Geräte zu achten? Wann gelten sie als «sicherheitskonform»? Was ist beim Kauf von Occasionsmaschinen wichtig?

Antworten finden Sie in der neuen Broschüre der Suva. Sie richtet sich an Arbeitgeber, Betriebsleiter, Sicherheitsbeauftragte und Einkäufer. Die Broschüre informiert auch über die Sicherheitskonformität in besonderen Fällen, zum Beispiel beim Kauf eines Arbeitsmittels im Ausland (Direktimport), bei Ergänzung einer bestehenden Anlage mit einer neuen Maschine oder bei Eigenbau einer Maschine durch den Arbeitgeber.

Mit sicherheitskonformen Arbeitsmitteln schützen Sie Leben und Gesundheit der Mitarbeitenden. Kommt es trotzdem zu einem Unfall und wird eine Untersuchung eingeleitet, sind Sie als Arbeitgeber rechtlich besser geschützt. Zudem ersparen Sie sich kostspielige Nachrüstungen, wie sie an Maschinen mit Sicherheitsmängeln immer wieder nötig werden.

Die Publikation besteht aus drei Teilen:

■ **Arbeitsmittel – die Sicherheit beginnt beim Kauf.**

Informationen für das Beschaffen, Abändern und Ergänzen von neuen und gebrauchten Maschinen und anderen Arbeitsmitteln. 16 Seiten A4. Bestell-Nr. 66084.d

■ **Sichere Maschinen beschaffen – aber wie?**

Kurzinformation für Arbeitgeber, Betriebsleiter und Einkäufer (Zusammenfassung von 66084). 6 Seiten A4. Bestell-Nr. 66084/1.d

■ **Abnahmecheckliste für Arbeitsmittel.**

Download unter www.suva.ch/waswo/66084/2.
Nicht als Drucksache erhältlich.



Bestell-Nr. 84032.d

Die Sonne – schön und gefährlich

Sonne bedeutet Leben. Die warmen Strahlen bringen unseren Kreislauf in Schwung und schenken uns Wohlbefinden. – Die Sonne bedeutet aber auch Gefahr: Übermässige Bestrahlung kann unsere Haut und unsere Augen schädigen. In der Schweiz erkranken jährlich 15000 Menschen an Hautkrebs, Tendenz steigend!

Gefährdet sind auch Personen, die ihre Arbeit im Freien ausüben: Landwirte, Gärtner, Bauarbeiter, Dachdecker, Strassenarbeiter, Badmeister, Skilehrer, Skiliftpersonal usw. Sie sind vermehrt UV-Strahlen ausgesetzt und damit einem erhöhten Risiko.

Die neue Broschüre – eine Koproduktion der Suva und der Krebsliga – vermittelt die Botschaft: Wer unter freiem Himmel arbeitet, darf das Risiko keinesfalls unterschätzen, auch wenn ein brauner Teint zum Berufs-Image gehört.

Sonnenstrahlung: Kennen Sie die Risiken?

Information für Arbeitnehmende, die im Freien tätig sind. 12 Seiten, A6/5, Bestell-Nr. 84032.d



Bestell-Nr. 88089.d

Kampagnen und Angebote der Suva

Möchten Sie die Kräfte in der Arbeitssicherheit im nächsten Jahr auf einen Unfallschwerpunkt konzentrieren? Oder ist es Ihnen ein Anliegen, etwas gegen die hohe Zahl der Freizeitunfälle zu tun? Dann ist der Prospekt «Prävention: Kampagnen und Angebote» das Richtige für Sie. Er liefert Ihnen Ideen und Hinweise auf Angebote der Suva. Sicher wird Sie das eine oder andere Thema ansprechen und dazu anregen, eine Betriebsaktion durchzuführen.

Prävention: Kampagnen und Angebote.

Prospekt. 64 Seiten A5, farbig. Bestell-Nr. 88089.d



Bestell-Nr. 84030.d

Muskeln trainieren statt Gesundheit ruinieren

Wer körperlich schwere Arbeit ausführt, sollte dies in der richtigen Körperhaltung tun. Zum Beispiel, wenn schwere Lasten zu verschieben sind oder wenn über Kopf gearbeitet wird oder im Knien. Wer dabei bewusst auf die Körperhaltung und Bewegungsabläufe achtet, schont den Körper, ermüdet weniger und trainiert erst noch seine Muskeln. – Der neue Prospekt mit entsprechenden Tipps eignet sich zum Abgeben an die Mitarbeitenden.

Auf die Körperhaltung achten – gesund und fit bleiben.

Tipps für Personen, die körperlich schwer arbeiten. Faltprospekt, 8 Seiten. Bestell-Nr. 84030.d



Bestell-Nr. 67000.d

Checklisten – PDF-Dateien jetzt beschreibbar

Die Suva bietet zur Gefahrenermittlung und Massnahmenplanung rund 150 Checklisten an. Behandelt werden Themen wie «Lagern und Stapeln», «Arbeiten mit der Motorsäge» oder «Einführung neuer Mitarbeiter».

Diese beliebten Hilfsmittel für die betriebliche Sicherheitsarbeit sind nun noch anwenderfreundlicher geworden: Sämtliche PDF-Dateien lassen sich jetzt am PC ausfüllen und dann speichern. Voraussetzung ist, dass der PC über den Adobe Reader 7.0 oder höher verfügt. Zum Auffinden der Checklisten haben Sie mehrere Möglichkeiten:

www.suva.ch/gefarenermittlung

Hier können Sie die Branche oder Suva-Risikoklasse Ihres Betriebs eingeben und die für Sie relevanten Checklisten werden aufgelistet, geordnet nach 1. und 2. Priorität.

CD-ROM «Gefahrenermittlung für KMU»

Bestell-Nr. 99072.d/ff/i. Die CD – soeben wieder auf den aktuellsten Stand gebracht – bietet die gleichen Suchmöglichkeiten wie die genannte Internetanwendung.

Publikation «Gefahrenermittlung und Massnahmenplanung mit Checklisten»

Bestell-Nr. 67000.d. Übersichtsliste über sämtliche Checklisten der Suva und der EKAS.

www.suva.ch/waswo

Diese Anwendung ermöglicht eine Suche nach Stichwörtern. Zum Beispiel Stichwort «Stapler» eingeben und sie gelangen zur Checkliste «Gabelstapler mit Fahrersitz».



Bestell-Nr. 55254.d



Bestell-Nr. 55256.d

Kleinplakate mit Botschaften für die Mitarbeitenden

- **Unterschätzen Sie nie die Gefahren am Arbeitsplatz!**
Bestell-Nr. 55254.d
- **Dein Chef ist ganz Ohr!**
Rede mit dem Chef, wenn du Mängel am Arbeitsplatz feststellst. Denn der Spezialist für deinen Arbeitsplatz bist du. Bestell-Nr. 55256.d
- **Fordere deinen Palettenrolli nicht heraus.**
Bestell-Nr. 55258.d



Bestell-Nr. DVD 361.d

Koordination bringt Sicherheit

Im Film «Gut gerüstet» sind spektakuläre Gerüstunfälle zu sehen, die man nicht so schnell vergisst. Aus den pointierten Voten des Bauleiters, des Gerüsterstellers und eines Gerüstbenutzers wird klar: Die Koordination zwischen den Beteiligten spielt eine zentrale Rolle, wenn es um die Sicherheit von Fassadengerüsten geht. Jeder der drei Partner muss seine Aufgaben kennen und wahrnehmen. Der preisgekrönte Film – er wurde an den 23. Internationalen Wirtschaftsfilmtagen in Wien mit dem silbernen «Prix Victoria» ausgezeichnet – ist ein zentrales Element der Suva-Kampagne «Sichere Arbeitsgerüste». Mit dieser Kampagne will die Suva die Zahl der Unfälle und die Kosten senken.

«Gut gerüstet. Gemeinsam für mehr Sicherheit auf Fassadengerüsten».

Sensibilisierungsfilm auf DVD in den vier Sprachversionen Schweizerdeutsch, Deutsch, Französisch und Italienisch. Dauer: 10 Minuten.
Bestell-Nr. DVD 361.d/f/i.

Bestelladresse

Die erwähnten Informationsmittel erhalten Sie bei der Suva, Kundendienst, Postfach, 6002 Luzern

Download oder Onlinebestellung: www.suva.ch/waswo

Fax: 041 419 59 17

Telefon: 041 419 58 51

Robert Hartmann, Redaktor

Suva, Unternehmenskommunikation, Luzern

Zürcher Kolloquium Arbeit + Gesundheit

Mit dem Zürcher Kolloquium Arbeit + Gesundheit besteht eine neue, durch AEH Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene und das Master of Advanced Studies in Arbeit + Gesundheit (MAS A+G) der ETHZ initiierte Plattform für Spezialisten der Arbeitssicherheit und andere am betrieblichen Gesundheitsmanagement interessierte Kreise. Die vierteljährlich stattfindenden Kolloquien sind durch die ASA-Fachverbände als Fortbildung anerkannt und bieten die Möglichkeit, interdisziplinäre Netzwerke zu vertiefen und Gedanken zu fachlichen Fragen auszutauschen. Thematisch werden die verschiedenen Facetten eines betrieblichen Gesundheitsmanagements aufgegriffen, wobei jedes Thema in einem theoretisch orientierten Referat eingeführt und mit einem Praxisbeispiel vertieft wird. Weitere Informationen siehe unter: www.aeh.ch, www.masag.ethz.ch

Dienstag, 20. Mai 2008, 16.15 – 18.00

Herausforderung Schichtarbeit

Dienstag, 23. September 2008, 16.15 – 18.00

Gesundheitsförderliche Führung

Dienstag, 2. Dezember 2008, 16.15 – 18.00

Risikomanagement



Dr. Serge Pürro
Geschäftsführer der
EKAS, Luzern

■ Gefahren lauern auch am Arbeitsplatz.

EKAS setzt auf Prävention. Und lanciert 2008 eine Sensibilisierungskampagne.

Oft lauern Gefahren da, wo man sie am Arbeitsplatz nicht vermutet: Bei losen Kabeln, rutschigen Treppen, unsachgemäss installierten Bürogeräten ... Diese klaren Botschaften sollen vor allem Inhaber von KMU im Dienstleistungssektor ansprechen. Die EKAS setzt auf Prävention und nutzt in ihrer neuen Sensibilisierungskampagne vor allem Anzeigen und Viral-Movies.

Herzstück der Kampagne: die Anzeigen

Was haben ein Krokodil, eine Schlange und ein Weisser Hai gemeinsam? Alle können kräftig beißen. In der Regel will man ihnen nicht begegnen. Und trotzdem sind sie da. Zumindest in den halbseitigen Anzeigen stehen sie symbolisch für die Gefahr, die immer dann zuschnappt, wenn man sie nicht erwartet. Oder sich unsachgemäss verhält. Pointiert formulierte Inseratetexte zeigen auf, was passiert, wenn einfachste Sicherheitsmassnahmen nicht umgesetzt werden. Die Texte geben jedoch auch Antwort darauf, wo man sich detaillierte Informationen zu diversen Themen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit holen kann: Nämlich unter www.ekas.ch

Unterstützung finden die Inserate von Bannern, welche auf Wirtschaftsplattformen in deutscher, französischer und italienischer Sprache geschaltet werden.

Für Junge und Junggebliebene: Die Viral-Movies

Diese Short-Movies veranschaulichen filmisch, was die Anzeigen aussagen. Sie sind kurz, bündig und in Art und

Situationen sehen oft ganz harmlos aus, können aber Unfälle zur Folge haben. Und menschliches Leid. Nicht zu vergessen sind die finanziellen Konsequenzen: Rund CHF 600.- pro Tag kostet jeder verunfallte oder erkrankte Mitarbeiter den Arbeitgeber. Das muss nicht sein. Denn mit einfachen Massnahmen lassen sich Gefahren am Arbeitsplatz verhindern. Sagen Sie rutschigen Böden und Treppen, losen Kabeln und durchhängenden Regalen den Kampf an! Wie, erfahren Sie unter www.ekas.ch.

 **EKAS**
Eidgenössische
Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit

Eines der Inseratesujets der EKAS-Sensibilisierungskampagne.

Weise so umgesetzt, dass sie liebend gerne und freiwillig von den Jungen via Internet weitergegeben werden. Viral eben. Dabei steht nicht die Botschaft im Vordergrund, sondern die Kreativität. Denn nur wenn die Filme überraschend und lustig überkommen, werden sie auch viral verbreitet.

Aber auch mit Sampling-Aktionen an Berufsschulen und an Gewerbeausstellungen sollen Junge und Junggebliebene angesprochen werden. Dabei ist die Botschaft klar formuliert: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gehen alle an!

Zwei Kommunikationsphasen

Die Kommunikation erfolgt über mehrere Kanäle. Die erste Phase startet im

April/Mai, die zweite im September/Oktober 2008. Mit beiden Anzeigenwellen und den Viral-Movies soll Breitenwirkung erzielt werden. Geschaltet werden die Inserate in der Fachpresse wie «Context», «Schweizerische Gewerbezeitung», «Der Treuhänder», «IT-Business» etc. Aber auch in der «Bilanz», der «Handelszeitung» die «Volkswirtschaft» oder dem «L'Hebdo» werden die Inserate für bissige Präsenz sorgen.

Kleinplakat zum Herausnehmen

Bitte aufhängen an geeigneter Stelle in Ihrem Betrieb.

Bestellung weiterer Exemplare unter www.suva.ch/waswo
Bestellnummer EKAS 6076.d.

■ Das Modell Suva ist zukunftsfähig.

Am 1. April 1918 nahm die Suva – als Schweizerische Unfallversicherungsanstalt – den Betrieb auf. Den Grundstein hatte die Volksabstimmung im Jahr 1912 über das Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (KUVG) gelegt. Dieses sah die Einführung der obligatorischen Unfallversicherung für einen wesentlichen Teil der Arbeitnehmenden vor und löste die Haftpflicht der Unternehmer ab, die bis dahin auf Grund des Fabrikgesetzes bei Unfällen für den Schaden an den Arbeitern aufzukommen hatten.

Heute sorgen rund 2800 Mitarbeitende am Hauptsitz in Luzern, in den 19 Agenturen in allen Landesteilen sowie in den beiden Rehabilitationskliniken in Bellikon/AG und Sion/VS für eine optimale Kunden- und Patientenbetreuung. Die Suva versichert vornehmlich den industriellen und gewerblichen Sektor, der sich durch ein erhöhtes Unfall- und Berufskrankheitsrisiko auszeichnet, sowie Teile der öffentlichen Verwaltung (Forst- und Bauämter, Abfuhrwesen etc.).



Von links nach rechts: Thomas Daum, Vizepräsident des Verwaltungsrats; Franz Steinegger, Präsident des Verwaltungsrats; Dr. Ulrich Fricker, Vorsitzender der Geschäftsleitung; Frau Collette Nova, Vizepräsidentin des Verwaltungsrats.

Die Suva finanziert sich selbst

Ursprünglich mit einem bescheidenen Startkapital des Bundes ausgestattet, kommt die Suva seit den 1930er Jahren ohne staatliche Unterstützung aus. Der Ertrag wird durch die geschickte Anlage des Kapitals an den Finanzmärkten erwirtschaftet. Durchschnittlich ein Drittel der Einnahmen stammten in den letzten 12 Jahren aus dem Kapitalertrag. Dank der Tatsache, dass die Suva als Sozialversicherung ausgestaltet ist, wird dieses Geld nicht an Aktionäre ausbezahlt, sondern es bleibt im System und hilft, die Prämien tief zu halten.

Prävention der Suva als Best Practice im In- und Ausland

Von Anfang an war es das Ziel der Suva, nicht nur für Körperschäden aufzukom-

men, sondern Unfälle und Berufskrankheiten möglichst zu verhindern und dadurch viel menschliches Leid zu vermeiden. Deshalb setzte die Suva seit jeher auf die Prävention und entwickelte eigene Sicherheitsprodukte für besonders gefährdete Branchen, etwa im Bausektor oder im Holzverarbeitenden Gewerbe.

Gemäss einer Studie von ETH und HSG von Ende 2007 steht fest, dass Versicherungen dank bestehender Vertriebskanäle über eine ideale Ausgangslage für die Vermittlung von Präventionsinhalten verfügen. Besonders gut positioniert ist dabei die Suva, die als Pionierin gilt bei der Umsetzung von Unfall-Präventionsprogrammen und als Best Practice im In- und Ausland. Ein Beispiel: In der Vermeidung berufsbedingter Lärmschwerhörigkeit ist die Suva führend. Mit ihren Audiomobilen führt sie in der ganzen Schweiz für 200 000 lärmexpo-

nierte Arbeitnehmende Hörtests durch und sensibilisiert Arbeitnehmende für das Tragen des Gehörschutzes. Mit Erfolg: Die beruflich bedingte Lärmschwerhörigkeit ist heute viermal geringer als vor 30 Jahren.

New Case Management setzt Standards

Das wichtigste Anliegen der Suva ist es seit jeher, verunfallte Arbeitnehmende so bald als möglich wieder in den Erwerbsprozess zu integrieren. 1929 bis 2000 führte die Suva die Bäderklinik «Zum Schiff» in Baden. Dort eröffnete sie nur wenige Jahre nach dem Kauf eine Amputiertengeschule. 1974 und 1999 kamen die modernen Rehabilitationskliniken Bellikon und Sion hinzu.

Besondere Massstäbe bei der Wiedereingliederung setzte die Suva mit dem

New Case Management (NCM), das im Jahr 2003 eingeführt wurde. NCM setzt dort an, wo vor allem schwer Verunfallte in eine schwierige persönliche, berufliche, familiäre und soziale Lage geraten und sucht zusammen mit allen Beteiligten nach Lösungen, damit der Verunfallte wieder Tritt im Erwerbsleben fassen kann. Arbeitgeber, Ärzte und weitere Beteiligte spielen hier eine wichtige Rolle.

Heute bezahlt die Suva jeden Monat rund 120 Millionen Franken an 100 000 Invalidenrentner und Hinterbliebene.



Medienkonferenz anlässlich des Jubiläums.

Sozialpartnerschaft als Trumpf

Ein weiterer Vorteil ist die sozialpartnerschaftliche Führung der Suva. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind zu gleichen Teilen im Verwaltungsrat vertreten und sorgen gemeinsam für ausgewogene Lösungen. Thomas Daum, Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes und Vizepräsident des Verwaltungsrates der Suva: «Die Arbeitgeber der stärker risikobehafteten Betriebe haben in der Suva einen Partner, der sie nicht nur versichert, sondern auch mit hoher Sachkompetenz bei der Förderung der Arbeitssicherheit und bei der Wiedereingliederung von verunfallten Mitarbeitern unterstützt.»

Aus der Sicht der Arbeitnehmenden meint Colette Nova, Geschäftsführende Sekretärin des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes und Vizepräsidentin des Verwaltungsrates der Suva: «Die Auswirkungen des Modells Suva lassen sich sehen: ein hervorragendes Kosten-Nutzen-Verhältnis, eine erfolgreiche Präventions- und Rehabilitationstätigkeit. Eine Versicherung, die transparent ist und nichts zu verstecken hat.»

Kundennutzen steigern

Für Verwaltungsratspräsident Franz Steinegger gilt es denn auch, die Vorzüge der Suva für die Zukunft zu übernehmen. «Damit die Suva aber marktfähig bleibt und ihre Kompetenzen auch langfristig einsetzen kann, braucht sie



Wanderausstellung: Mit prägnanten Bildern und eingängigen Botschaften werden die Erfahrung und Kompetenz der Suva in den Bereichen Versicherung, Prävention und Rehabilitation visualisiert.

die nötige Grösse. Besonders aber muss sie die Anliegen ihrer Kunden erfüllen können. Deshalb muss sie auch über die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen hinausgehende Angebote offerieren können.» Franz Steinegger fordert deshalb, für die Suva im Rahmen der Revision des Unfallversicherungsgesetzes diesen Freiraum zu schaffen, einen Freiraum im Übrigen, der laut Steinegger niemanden ernsthaft konkurrenziert, sondern volkswirtschaftlich sinnvoll ist.

Hier setzt auch Ulrich Fricker, Vorsitzender der Geschäftsleitung der Suva, ein: «Der Bundesrat hat bereits 2004

eine Studie in Auftrag gegeben, die belegt, dass die Suva die effizienteste aller Unfallversicherungen ist.» Von jedem investierten Franken gehen bei der Suva 95 Rappen als Leistungen an die Versicherten zurück. Bei den Privaten sind es nur 80 Rappen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Suva als öffentlich rechtliche Institution keine Aktionäre hat, an die Geld abfließt, und dass durch die obligatorische Versicherung der Akquisitionsaufwand für die Gewinnung von Neukunden entfällt. Zudem bezeichnete der Bundesrat die Suva als wichtige und innovative Standardsetzerin im Bereich der obligatorischen Unfallversicherung.

Zahlen und Fakten.

Das Wesentliche aus den EKAS-Sitzungen



EKAS-Jahresbericht

Personelles

Der Bundesrat hat am 28. November 2007 die Wahl der Mitglieder der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS für die Amtsperiode 2008–2011 vorgenommen. Neu dabei sind:

- a) Herr Werner Krummenacher (AWA Basel-Stadt), Vertreter der kantonalen Durchführungsorgane des Arbeitsgesetzes
- b) Herr Heinz Roth (SVV), Vertreter der Privatversicherer
- c) Frau Ursula Vogt (santésuisse), Vertreterin der Krankenkassen.

Die EKAS hat am 2. April 2008 ihre Ersatzmitglieder gewählt.

Sachgeschäfte

Die EKAS hat an ihren Sitzungen vom 11. Dezember 2007 und 2. April 2008 in Luzern unter anderem:

- die Durchführung des Projekts «Verbesserung der Berufsunfallprävention im Personalverleih» beschlossen und eine Projektgruppe (Leitung: Dr. Erich Janutin, Stv. Geschäftsführer EKAS) eingesetzt
- die Weiterführung der Sensibilisierungskampagne im Jahr 2008 betreffend Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz beschlossen
- den mittelfristigen Arbeitsplan 2008–2011 zur Kenntnis genommen
- den Bericht des Finanzausschusses über die finanzielle Situation der EKAS im Hinblick auf die mittelfristige Planung für die Jahre 2008–2011 in zustimmendem Sinne zur Kenntnis genommen
- den Voranschlag für das Jahr 2008 genehmigt
- die Durchführung der Schweizerischen Tagung für Arbeitssicherheit (STAS) am Donnerstag, 22. Oktober 2009 zum Thema «Risk Assessment» beschlossen und Herrn Robert Lang (Suva) zum Präsidenten des Organisationskomitees gewählt
- den Jahresbericht 2007 zuhanden des Bundesrates verabschiedet
- die Informationen über die geplanten gesetzlichen Grundlagen zur Stärkung der Prävention und der Gesundheitsförderung im sogenannten «Präventionsgesetz» zur Kenntnis genommen
- die Vision «250 Leben» behandelt
- die Programme der Trägerschafts- sowie der Arbeitstagung 2008 verabschiedet
- zur Anerkennung eines neuen Kursangebots für Sicherheitsfachleute in der Westschweiz Stellung genommen
- ihre Geschäftsstelle beauftragt, die Umsetzung des Corporate Designs der Schweizerischen Bundesverwaltung für die Publikationen der EKAS in die Wege zu leiten.