

Nr. 66, Dezember 2008

EKAS Mitteilungsblatt



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit EKAS

Arbeit und Herz.

Lesen Sie ab Seite 4

Inhalt

Arbeit und Herz	4
Elektronische Sicherheitssysteme und Herzschrittmacher	6
Allein arbeiten im Einzelhandel	9
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Gastgewerbe	12



Sicherheit und Gesundheitsschutz im Gastgewerbe.



Was ist die EKAS?

Zunächst: EKAS ist die Abkürzung für Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit.

Bei der Vielfalt der Aufgaben und Beteiligten im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz ist es angezeigt, eine zentrale Stelle zu haben, bei der alle Fäden zusammenlaufen: die EKAS.

Ihre Kernaufgabe ist es, die Arbeitnehmenden möglichst vor Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu schützen. In dieser Funktion erlässt sie Richtlinien, setzt sich für die einheitliche Anwendung der Sicherheitsvorschriften in den Betrieben ein und befasst sich mit der zweckmässigen Verteilung der finanziellen Mittel. Weiter sorgt sie im Sinne einer Drehscheibe für eine partnerschaftliche, effiziente Zusammenarbeit mit den sogenannten Durchführungsorganen, d. h. mit den kantonalen Arbeitsinspektoraten, dem SECO, der Suva sowie den Fachorganisationen. Weitere Partner der EKAS sind das BAG, der Schweizerische Versicherungsverband (SVV) und santésuisse.

Die Beschlüsse der EKAS sind für die Durchführungsorgane und die Versicherer verbindlich.

Den Vorsitz über die vom Bundesrat gewählte Kommission, in der auch die Delegierten der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden mitwirken, hat die Suva. Die Geschäftsstelle der EKAS ist bei deren Hauptsitz in Luzern angesiedelt.

Mehr Informationen unter www.ekas.ch.

10. Diplomübergabe an Sicherheitsingenieure	14
Aufsicht des SECO über den Vollzug des ArG und UVG: der neue Ansatz ...	17
Verbesserung der Prävention im Personalverleih – ein neues EKAS-Projekt ...	20
EKAS Checkliste «Instandhaltung von raumlufttechnischen Anlagen»	22
Europäische Kampagne zur Gefährdungsbeurteilung	23
«Haarscharf»: ein Unternehmenstheater zum Thema Arbeitssicherheit	25
Neue Informationsmittel der Suva	27
Zwei Kurzfilme sollen für mehr Sicherheit sorgen	30
Zahlen und Fakten	31



Dr. Serge Pürro
Geschäftsführer der
EKAS, Luzern

Die tief greifenden Veränderungen der letzten Monate auf den internationalen Finanzmärkten haben uns einmal mehr drastisch vor Augen geführt: Was gestern noch galt, gilt schon morgen nicht mehr. Allerdings: Wandel gibt es auch im Positiven, daran darf die EKAS im Bereich Arbeitssicherheit seit 25 Jahren entscheidend mitwirken.

Das EKAS Mitteilungsblatt erscheint bereits zum zweiten Mal im neuen Kleid, mit den Elementen des «Corporate Design Bund». Auch hier gilt es den Wandel als Chance zu betrachten.

Bewegung kam ausserdem in gewisse Regelungen. Systematisch hat die EKAS zusammen mit dem Bundesamt für Gesundheit ältere Richtlinien auf ihre Zweckmässigkeit und Aktualität überprüft und in der Folge davon neun aufgehoben.

Und Fortschritte wurden last, but not least in der Prävention erzielt. Fast 200 Sicherheitsfachleuten und über 50 Sicherheitsingenieuren und -ingenieurinnen wurde im Jahr 2008 das Diplom übergeben. Damit wiederum konnten viele Führungskräfte für den Präventionsgedanken gewonnen werden.

Diesen Gedanken mit Herzblut zu vertreten, das wünsche ich uns allen. Im Interesse aller: der Arbeitnehmenden und Arbeitgeber, der Wirtschaft und Gesellschaft. Apropos: «Arbeit und Herz» heisst eines der Schwerpunktthemen dieser Ausgabe des EKAS Mitteilungsblattes. Dabei steht die Frage im Zentrum, wie sich beruflicher Stress und andere Faktoren auf dieses lebenswichtige Organ auswirken.

Die Lektüre des Mitteilungsblattes sei Ihnen nicht nur aus diesem Grund ans Herz gelegt.

Dr. Serge Pürro

Impressum

Mitteilungsblatt der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS – Nr. 66, Dezember 2008

Herausgeberin

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

Verantwortliche Redaktion

Dr. Serge Pürro, Geschäftsführer EKAS

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

Layout

hilfikergrafik.ch

Druck

UD Print AG, 6002 Luzern

Erscheinungsweise

Erscheint 2x jährlich

Auflage

Deutsch: 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. med. Marcel Jost
Chefarzt Arbeitsmedizin,
Suva, Mitglied der EKAS,
Luzern

■ Arbeit und Herz.

Starke Emotionen, Wutausbrüche und Katastrophen wie Erdbeben können zu einem Herzinfarkt, schweren Herzrhythmusstörungen oder einer besonderen Form eines «Stressherzens» führen. Anlässlich der Fussballweltmeisterschaft in Deutschland im Jahr 2006 beispielsweise wurden an Tagen, an denen das Team von Deutschland spielte, wesentlich mehr Patienten mit Herzinfarkt oder schweren Herzrhythmusstörungen hospitalisiert als üblich.

Wie wirken beruflicher Stress und andere Arbeitsplatzfaktoren auf das Herz? Diese Frage beschäftigte Herzspezialisten und Arbeitsmediziner anlässlich einer gemeinsamen Fachtagung über berufsasoziierte Gesundheitsstörungen (BAGS), die durch die Abteilung Arbeitsmedizin der Suva in Luzern organisiert wurde.

Stress

Psychomentele Belastungen führen zu Veränderungen des Kreislaufs, wie beispielsweise einer Zunahme des Blutdrucks, vor allem durch Ausschüttung von Stresshormonen, und zu einer Aktivierung des Gerinnungssystems mit erhöhter Aktivität der Blutplättchen. Stress kann die elektrischen Eigenschaften des Herzens verändern und das Herz für das Auftreten gefährlicher Rhythmusstörungen empfindlicher machen. Solche Mechanismen können erklären, dass bei Arbeitnehmenden durch Wut und Aufregung das Risiko für das Auftreten eines Herzinfarktes und von Herzrhythmusstörungen erhöht sein kann. Die individuelle Reaktion auf derartige Ereignisse ist aber sehr unterschiedlich.

Immer wiederkehrende psychische Belastungen – beispielsweise wegen mangelnder Kontrolle über die eigene Arbeit oder ein Ungleichgewicht zwischen hoher Verausgabung und zu geringer Anerkennung – können sich auf die Herzgefässe ungünstig auswirken. Eine Metaanalyse über arbeitsbedingten Stress als Teilursache einer koronaren Herzkrankheit wurde im Jahre 2006 veröffentlicht. Ausgewertet wurden 14

prospektive Kohortenstudien mit über 80000 Probanden. Das relative Risiko für Mitarbeitende mit hoher Beanspruchung und geringer Anerkennung betrug 1.58 gegenüber solchen mit niedriger Beanspruchung. Die Untersucher kamen zum Schluss, dass das Zusatzrisiko für koronare Herzkrankheit bei Mitarbeitenden mit hoher psychosozialer Beanspruchung 50% beträgt und dass jedoch noch weitere Untersuchungen notwendig sind, um den Einfluss von Interventionen am Arbeitsplatz zu beurteilen.

Für das gehäufte Auftreten von Erkrankungen der Herzgefässe und das damit verbundene erhöhte Herzinfarktrisiko sind vor allem negative Emotionen wie Ärger, Depression und Angst wichtig. Auch Mobbing kann mit einem erhöhten Risiko von Herzerkrankungen einhergehen. Indirekte Zusammenhänge sind zudem über die ungünstige Beeinflussung mit Risikofaktoren wie hohem Blutdruck, Rauchen, falscher Ernährung und Bewegungsmangel denkbar.

Um den Einfluss von Interventionen am Arbeitsplatz auf das Herz-Kreislauf-Risiko zu beurteilen, sind weitere Untersuchungen notwendig. Für die Stressprävention am Arbeitsplatz ist auf Ebene der Betriebsorganisation wie auch der einzelnen Mitarbeitenden ein Konzept für den Abbau von Belastungsfaktoren und den Aufbau persönlicher Ressourcen zu erstellen. Dafür wird beispielsweise auf die Publikationen der Suva über Stress und psychische Gesundheit (www.suva.ch/waswo) oder das Programm www.stressnostress.ch verwiesen.

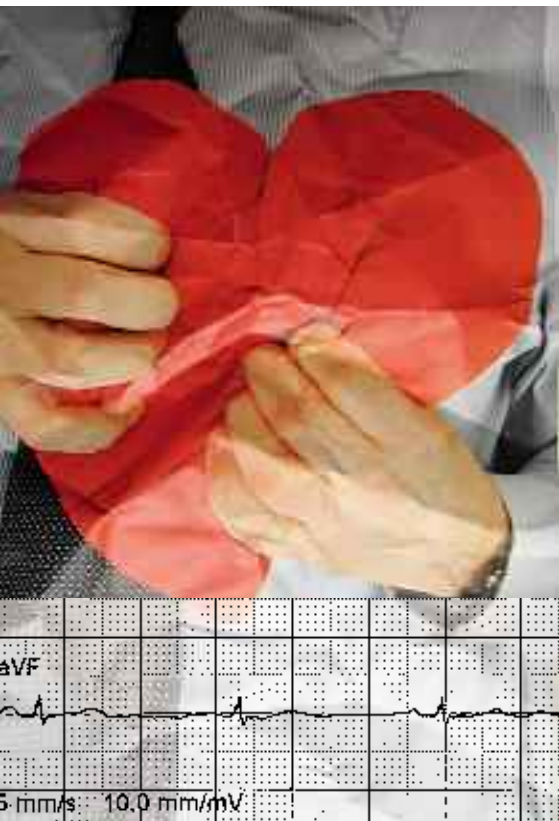
Inaktivität

Bewegungsarmut ist bekanntlich ein Risikofaktor für Herzkrankheiten. Sie ist nicht nur ein Problem für Beschäftigte an Büroarbeitsplätzen und der Verlagerung von Tätigkeiten vom industriellen in den Dienstleistungssektor, sondern durch die vermehrte Automatisierung auch in der Industrie. Inaktivität führt unter anderem zu einer Fehlfunktion des Endothels, d. h. der Gefässinnenhaut. Inaktivität fördert auch die Resistenz gegen Insulin und damit verbundene Stoffwechselstörungen mit Erhöhung des Blutzuckers und Veränderungen der Blutfette. Durch den verringerten Kalorienverbrauch wird ein erhöhter Bodymassindex (BMI) begünstigt. Eine tägliche körperliche Aktivität von insgesamt einer halben Stunde – vorausgesetzt sie entspricht einem zügigen Gehen – kann das Herzinfarktrisiko bereits deutlich senken. Wichtig ist die Feststellung, dass zusätzliche körperliche Aktivität in jedem Lebensalter eine günstige Wirkung auf die Gesamtsterblichkeit, das Auftreten von Herz-Kreislauf-Erkrankungen und andere Folgen der Inaktivität hat. Regelmässige körperliche Aktivität ist sowohl am Arbeitsplatz – beispielsweise durch gemischte Tätigkeitsformen – wie auch ausserhalb der Arbeit wichtig.

Schichtarbeit

Ob eine ursächliche Beziehung zwischen Schichtarbeit und Herz-Kreislauf-Erkrankungen besteht, wird kontrovers beurteilt. Neuere Untersuchungen las-

sen für Arbeitnehmende eine Zunahme dieses Risikos von 20–40% vermuten. Eine im Jahr 2005 publizierte Untersuchung aus Schweden beobachtete bei Schichtarbeitnehmenden gegenüber der Kontrollgruppe ein relatives Risiko von



1.24 für die Sterblichkeit durch koronare Herzkrankheit. Eine im Jahr 2006 publizierte Studie in Dänemark stellte für Schichtarbeitnehmende gegenüber Tagesarbeitnehmenden ein relatives Risiko von 1.4 fest und die aetiologische Fraktion für Schichtarbeit, d. h. der ursächliche Anteil der Schichtarbeit an Herz-Kreislauf-Erkrankungen, wurde auf 5% geschätzt.

Für das erhöhte Risiko können Probleme der inneren Uhr (Verschiebungen des zirkadianen Rhythmus) oder indirekte Mechanismen wie Änderungen der Ernährungs- und Rauchgewohnheiten eine Rolle spielen. Eine sinnvolle Schichtplangestaltung und medizinische Untersuchungen unterstützen die Prävention von negativen Auswirkungen der Schicht- und Nachtarbeit.

Chemische Einwirkungen

Chemische Einwirkungen mit Stoffen wie Blei, Kobalt, Kohlenmonoxid, Schwefelkohlenstoff oder halogenierte Kohlenwasserstoffe (Trichlorethen) sind aufgrund des Ersatzes der gefährdenden Stoffe sowie technischer, organisatorischer und personenbezogener Massnahmen als Ursache von Herz-Kreislauf-Erkrankungen am Arbeitsplatz in den Hintergrund getreten. Die Wirkungen chemischer Stoffe auf den Kreislauf sind abhängig von der Höhe und Dauer der Exposition. Bei Einwirkungen durch Blei wird ein Anstieg des Blutdruckes beschrieben. Kurz dauernde hohe Einwirkungen durch Kohlenmonoxid können zu Angina pectoris, einem Herzinfarkt oder Herzrhythmusstörungen führen. Eine ungünstige Beeinflussung einer Herzkranzgefässerkrankung durch lang dauernde Einwirkungen von Kohlenmonoxid wird vermutet. Bei Arbeitnehmenden mit Kobalteinwirkungen wird zum Teil eine eingeschränkte Pumpfunktion der linken Herzkammer beschrieben. Das Auftreten von Herzrhythmusstörungen und plötzlichem Herztod nach Einwirkung durch halogenierte Kohlenwasserstoffe, beispielsweise Trichlorethen, ist bekannt. Passivrauchen kann – auch am Arbeitsplatz – nicht nur zu einem erhöhten Risiko von Atemwegserkrankungen und Lungenkrebs, sondern auch von Herz-Kreislauf-Erkrankungen führen.

Physikalische Einwirkungen

Berufslärm kann mit Herz-Kreislauf-Problemen assoziiert sein. Eine Metaanalyse hat aufgezeigt, dass eine Zunahme des Berufslärms um 5 Dezibel zu einem Anstieg des systolischen Blutdrucks im Mittel um 0,5 mm Hg führt. Auch eine Beziehung zwischen Berufslärm und Herzkranzgefässerkrankungen wurde in einer nordischen Studie beschrieben. Lärmbelastungen von über 80 Dezibel während 18 Jahren bei über 6000 männlichen Arbeitnehmern waren gegenüber nicht exponierten mit einem relativen Risiko von 1,54 vergesellschaftet. Vibrationen sind eine bekannte Ursache von Gefässproblemen

im Sinne einer Weissfingerkrankheit (vibrationsinduziertes vasospastisches Syndrom). Eine ungünstige Wirkung auf die Herzgefässe wird bei diesen Personen ebenfalls vermutet. Dank technischer Massnahmen zur Verringerung der Vibrationsbelastung bei von Hand geführten, Vibrationen erzeugenden Instrumenten/Arbeitsgeräten ist diese Gefässproblematik seltener geworden. Eine im Jahre 2007 erschienene Analyse über Zusammenhänge zwischen elektromagnetischen Feldern im 50-Hz-Bereich hat keine nachteiligen Wirkungen auf Herz und Kreislauf gezeigt, weder im Sinne von Kurzzeit- noch von Langzeitwirkungen. Elektromagnetische Felder können am Arbeitsplatz zu Fehlfunktionen von Herzschrittmachern und implantierten Defibrillatoren führen. Beispiele sind Hochfrequenzschweissmaschinen, Induktionsöfen, Umspannwerke oder Diebstahlsicherungen. Wenn trotz organisatorischer Massnahmen Bedenken bezüglich der Sicherheit bestehen, ist eine Abklärung am Arbeitsplatz angezeigt.

Fazit

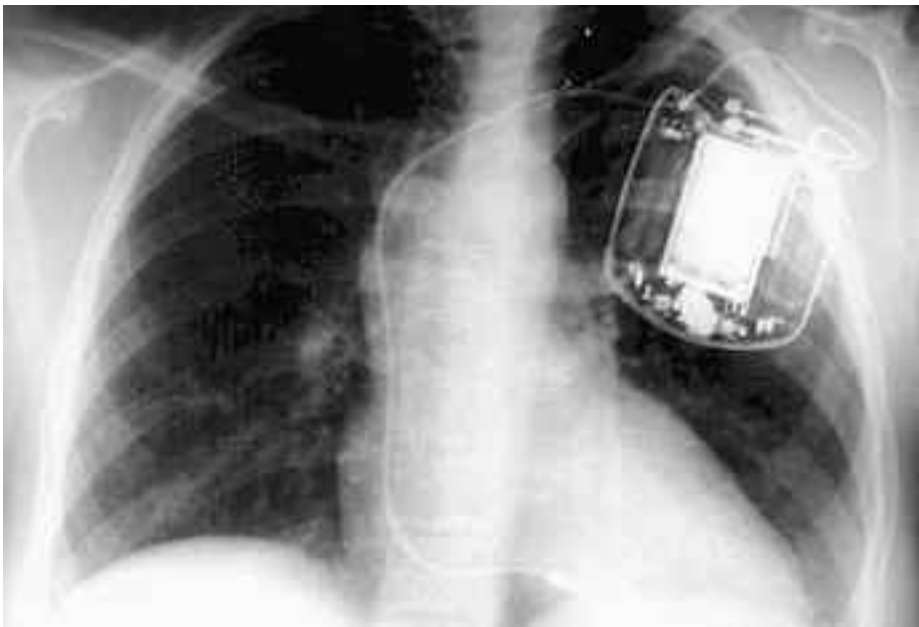
Herz-Kreislauf-Erkrankungen gehören zu den wichtigsten Ursachen von Krankheit und Sterblichkeit in industrialisierten Ländern. Im Rahmen der Präventivmedizin ist deshalb die Verringerung von Risikofaktoren für Herz-Kreislauf-Erkrankungen – wie hoher Blutdruck, Zuckerkrankheit, hohe Blutfette, Rauchen, körperliche Inaktivität – ein wichtiges Ziel. Neben Medikamenten sind Lebensstilinterventionen für diese Risikoverringerung wesentlich und wirksam. Geeignete Massnahmen gegen Stress und Inaktivität am Arbeitsplatz, bei Schicht- und Nachtarbeit, sowie technische, organisatorische und personenbezogene Massnahmen zur Verringerung chemischer, biologischer und physikalischer Einwirkungen können dazu beitragen, berufliche Teilursachen von Herz-Kreislauf-Problemen zu verringern.



Dr. med. Thomas Amport
Abteilung Arbeitsmedizin,
Suva, Luzern

■ Elektronische Sicherheitssysteme und Herzschrittmacher.

Es besteht ein Interferenzrisiko zwischen elektronischen Sicherheitssystemen und aktiven medizinischen Implantaten. Aufgrund der aktuellen Datenlage können schwerwiegende Folgen für die Betroffenen mit hoher Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden, wenn relativ einfache Empfehlungen befolgt werden.



Thorax-Röntgenbild mit ICD: Batterie, Gehäuse und Elektrode mit Spitze im rechten Ventrikel.

In der Schweiz leben heute über 20000 Personen mit einem Herzschrittmacher (HSM; englisch: Pacemaker) und ca. 2000 Personen, die Träger eines implantierten Defibrillators (ICD) sind. Ein zunehmender Anteil von ihnen befindet sich im erwerbsfähigen Alter. Die Funktion von HSM und ICD kann an verschiedenen Arbeitsplätzen durch elektromagnetische Felder oder körpereigene Muskelpotentiale gestört werden. Nachfolgend soll gezeigt werden, unter welchen Umständen Interferenzen zwischen elektronischen Sicherheitssystemen und Herzschrittmachern oder implantierten Defibrillatoren mög-

lich sind, welche Folgen auftreten können und mit welchen Massnahmen das Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen minimiert werden kann.

Elektronische Sicherheitssysteme

Unter elektronischen Sicherheitssystemen werden im Wesentlichen drei Gruppen zusammengefasst:

- *Systeme zur Personenidentifikation oder RFID-Systeme* (RFID: Radio Frequency Identification Systems)
- *Metalldetektoren* (MDS: Metal Detection Systems)

■ *Diebstahl- bzw. Warensicherungsanlagen* (EAS: Electronic Article Surveillance)

Je nach Einsatzort und Aufgabe verwenden die Systeme verschiedene physikalische Prinzipien. Elektronische Sicherheitssysteme erzeugen magnetische oder elektromagnetische Felder, die mit unterschiedlicher Frequenz, kontinuierlich oder gepulst in unterschiedlicher Stärke abgestrahlt werden.

RFID-Systeme

Bei den RFID-Systemen werden Daten auf einem elektronischen Datenträger (Transponder) gespeichert. Die Energieversorgung und der Datentransfer erfolgen kontaktlos unter Verwendung magnetischer oder elektromagnetischer Felder. Diese können kontinuierlich oder gepulst sein mit einer Frequenz von 1 bis 3 Hz und deshalb von der Herzschrittmacherelektronik potenziell als körpereigene physiologische Signale interpretiert werden.

MDS-Systeme

Metalldetektoren werden in Form von Schleusen oder Handgeräten, z. B. in Flughäfen, verwendet. Die Erkennung von Metallgegenständen erfolgt durch die Beeinflussung von Magnetfeldern. Dabei werden kontinuierliche oder gepulste Magnetfelder niedriger Frequenz (200 Hz–6 kHz) vorwiegend bei den Schleusen und kontinuierliche hochfrequente elektromagnetische Felder (10 kHz–2 MHz) bei den Handgeräten eingesetzt.

Verfahren	Frequenz
elektromagnetisch	10 Hz–20 kHz
akustomagnetisch	20 kHz–135 kHz
Hochfrequenz- oder Radiofrequenz	1 MHz–20 MHz
Mikrowellen oder Hochfrequenz	800 MHz–2,5 GHz

EAS-Systeme

Warenversicherungsanlagen sind in nahezu jeder Handelseinrichtung und vielen öffentlichen Institutionen (z. B. Bibliotheken) vorhanden.

Die *Sicherungsetiketten* sind in der Regel passiv und dienen dazu, das Feld im Detektionsbereich geringfügig zu verändern. Dazu enthalten sie je nach Wirkprinzip einen einfachen Schwingkreis oder bei mehrfacher Verwendung eine aufwändige Elektronik. Bei aktiven Varianten enthalten sie akustische Tonsender. Zur Deaktivierung der Sicherungsetiketten dienen *Deaktivierungsanlagen*. Diese sind in der Regel im Kassenbereich in die Oberfläche des Packtisches eingebaut. Mittels eines oder mehrerer ausreichend starker Impulse mit der gleichen Grundfrequenz wie die Artikelsicherungsanlage werden die Einwegsicherungssetiketten zerstört oder deaktiviert.

Diebstahl- bzw. Warenversicherungsanlage.



Aktive medizinische Implantate

Unter dem Begriff der aktiven medizinischen Implantate oder Active Implanted Medical Devices (AIMD) werden Implantate zusammengefasst, die über eine eigene Stromquelle verfügen und mittels welcher Körperfunktionen beeinflusst bzw. gesteuert werden können. Bisherige Studien zur elektromagnetischen Verträglichkeit von Implantaten fokussieren sich hauptsächlich auf Interferenzen zwischen elektromagnetischen Feldern und *Herzschrittmachern* (HSM, Pacemaker) und *implantierten Defibrillatoren* (ICD, Implanted Cardioverter Defibrillator). HSM und ICD sind zahlenmässig am verbreitetsten und die möglichen Auswirkungen von Interaktionen hier besonders zu beachten. Neben Herzschrittmachern und implantierten Defibrillatoren gehören Insulin-Infusionspumpen, Cochlea-Implantate, Magen- und Blasenstimulatoren sowie Stimulatoren von Nerven und Muskeln zu den aktiven medizinischen Implantaten. Die Liste ist nicht abschliessend und die Art der Implantate wird aufgrund der medizinischen Fortschritte noch zunehmen. Die Datenlage zur elektromagnetischen Verträglichkeit dieser Implantate ist im Vergleich zu derjenigen von HSM und ICD jedoch gering.

Mögliche Interferenzen und Störanfälligkeit

Obwohl zumindest die neueren Implantate über ausgeklügelte Algorithmen zur Vermeidung von unerwünschten Störbeeinflussungen verfügen, kann es unter gewissen Umständen durch Hemmung oder Triggerung von Herzschrittmacherimpulsen zum Auftreten von Herzrhythmusstörungen kommen. Das kann bei schrittmacherabhängigen Personen Schwindelgefühl bis Bewusstlo-

sigkeit auslösen und im schlimmsten Falle zum Tode führen. Bei implantierten Defibrillatoren kann eine Störfrequenz fälschlicherweise als Kammerflimmern detektiert werden, was die Auslösung eines inadäquaten Schocks zur Folge hat. Wie bei den Herzschrittmachern ist theoretisch auch eine Hemmung der Gerätefunktion möglich.

Sowohl Herzschrittmacher wie implantierte Defibrillatoren verfügen über Elektroden, die als Antennen für exogene Signale dienen können. Exogene Signale mit ähnlicher Stärke und Frequenz wie das physiologische Herzsignal können vom Implantat falsch interpretiert werden.

Wissenschaftliche Studien und Fallberichte

Die Störempfindlichkeit von HSM und ICD wurde unter Laborbedingungen aber auch in Realität bei Personen, die Träger von aktiven medizinischen Implantaten sind, im Umfeld von elektronischen Sicherungsanlagen getestet.

In den meisten Studien und Fallberichten konnten Interferenzen zwischen den aktiven medizinischen Implantaten und elektrischen Warenversicherungsanlagen dokumentiert werden. Diese waren in der Regel vorübergehend, abhängig von der Distanz und traten nur unter den ungünstigsten Versuchsanordnungen auf. Am empfindlichsten waren unipolare Herzschrittmacher. Die meisten Interferenzen wurden im Umfeld von akustomagnetischen Systemen beobachtet. Einzelfälle, in denen die Interferenzen zur Bewusstlosigkeit bei den betroffenen Personen führten, wurden beschrieben. Ursache war in der Regel die Auslösung einer Schockabgabe bei Personen mit ICD oder die vorübergehende Hemmung der Schrittmacherfunktion.

Aktuelle Bewertung

Die an elektronischen Sicherheitssystemen gemessenen elektromagnetischen Felder schliessen nach aktuellem wis-



Sicherungsetikette.



Deaktivierung der Sicherheitsetikette.

senschaftlichem Erkenntnisstand eine gesundheitliche Gefährdung sowohl für (Verkaufs-) Personal wie auch für Kunden ohne aktive medizinische Implantate aus. Für Personen, die Träger von aktiven medizinischen Implantaten wie Herzschrittmachern oder implantierten Defibrillatoren sind, besteht ein potentielles Risiko, vor allem für herzschriltmacherabhängige Patienten. Eine Hemmung des Schrittmachers durch Störfelder kann bei der betroffenen Person zur Bewusstlosigkeit führen. Bei Personen mit implantierten Defibrillatoren ist die Auslösung einer unerwünschten Schockabgabe möglich. Einzelfälle wurden in der Literatur beschrieben. Alle uns bekannten Interferenzen waren in der Regel vorübergehend und verliefen ohne schwerwiegende Folgen.

Wie in verschiedenen Studien gezeigt werden konnte, besteht das grösste Risiko von Interferenzen bei akustomagnetischen Sicherungsanlagen, die hohe Feldstärken bei tiefer Frequenz erzeugen. Ein potentielles Risiko besteht auch bei Deaktivierungsanlagen, für die höhere Feldstärken benötigt werden als für Detektionsanlagen. Unter den untersuchten aktiven medizinischen Implantaten sind die unipolaren Herzschritt-

macher im Vergleich zu den bipolaren und den ICD am störeffindlichsten. Ein ICD benötigt eine Interferenzdauer von acht Sekunden, bevor es zur Schockabgabe kommt.

Die Risiken hängen von den Eigenschaften des elektromagnetischen Feldes, aber auch von der Implantationslage der Elektrode und den Eigenschaften und Einstellungen des aktiven medizinischen Implantates ab. Einen besonderen Einfluss haben Frequenz und Signalform (Modulationsart) des Feldes.

Europäischer Norm-Entwurf

Auf internationaler oder europäischer Ebene existieren aktuell noch keine einheitlichen Normen oder Regelungen, die zum Schutz von Trägern aktiver medizinischer Implantate Sicherheitschwellenwerte für die elektromagnetische Verträglichkeit festlegen. Im Norm-Entwurf DIN VDE 0848-3-1 («Sicherheit in elektrischen, magnetischen und elektromagnetischen Feldern», Mai 2002) wurden für verschiedene modulierte Felder typische Störschwellen bei unterschiedlichen Frequenzen angegeben. Da die Störschwellen der Herzschrittmacher von deren Schaltungstechnik abhängen und von Gerät zu Gerät variieren, wurden die Schwellen so gesetzt, dass mehr als 95% aller zwischen 1995 und 1999 in Deutschland implantierten Geräte bei Feldstärken unterhalb der Schwellenwerte nicht gestört werden. Auch die Suva verwendet zurzeit diesen Norm-Entwurf zur Risikobeurteilung.

Aufgrund des theoretisch vorhandenen Risikos ist es ratsam, durch Einhaltung von Sicherheitsmassnahmen das Risiko weiter zu minimieren.

Empfehlungen

■ Risikobeurteilung: Bei Mitarbeitenden von Firmen mit elektronischen Sicherungsanlagen, die Träger von HSM, ICD oder anderen aktiven medizinischen Implantaten sind, soll eine individuelle Risikobeurteilung erfolgen. Dazu sollen Spezialisten (Arbeitsmediziner, Kardiolo-

gen, Sicherheitsbeauftragte) sowie die Angaben des Implantatherstellers einbezogen werden. Die Risikobeurteilung soll vor Arbeitsaufnahme und bei Arbeitsplatzwechsel erfolgen.

■ Information: Mitarbeitende sollen über mögliche Risiken für Träger von HSM, ICD und anderen aktiven medizinischen Implantaten, ausgehend von elektronischen Sicherungsanlagen, regelmässig informiert werden. Sie sollen zügig durch elektronische Sicherungsanlagen durchgehen und einen entsprechenden Sicherheitsabstand einhalten: «Don't linger, don't lean!»

■ Installation von Anlagen: Bei der Installation von elektrischen Sicherheitssystemen sind solche zu bevorzugen, die aufgrund ihrer physikalischen Eigenschaften kein Risiko von Interferenzen aufweisen.

■ Platzierung von Anlagen: Elektronische Sicherheitssysteme sollen sichtbar sein und nicht an Orten platziert werden, wo sich Personen in der Regel längere Zeit aufhalten.

■ Kennzeichnung: Falls ein Beeinflussungsrisiko von aktiven medizinischen Implantaten nicht ausgeschlossen werden kann, sind die Anlagen mit einem *Herzschrittmacherverbotszeichen* und gegebenenfalls weiteren Informationen (z. B. Sicherheitsabstand) zu kennzeichnen.

■ Vor einem geplanten Eingriff ist der Kardiologe über die Arbeitsplatzbedingungen zu informieren, damit diese bei der Wahl des Typs, Lokalisation und Programmierung des Implantates nach Möglichkeit berücksichtigt werden können.



Piktogramm Herzschrittmacherverbot.



Céline Dubey Guillaume
Arbeitspsychologin und
Ergonomin, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO,
Eidgenössische Arbeitsinspektion West, Lausanne

■ Allein arbeiten im Einzelhandel.

«Allein arbeiten» bedeutet, dass nur gerade eine Person in einem definierten Arbeitsumfeld, in diesem Fall einem Einzelhandelsgeschäft, beschäftigt ist. Diese Person hat keinen direkten Kontakt mit anderen Beschäftigten und ist für eine mehr oder weniger lange Zeit auf sich allein gestellt. Sie befindet sich also in einer sowohl physisch als auch psychisch isolierten Situation.

Allein arbeitende Arbeitnehmende in Einzelhandelsgeschäften sind vor allem Frauen mit niedrigem Sozialstatus und problematischer Anstellung. Nur selten verfügt die allein arbeitende Person über einen festen Arbeitsvertrag und häufig ist sie als Aushilfe angestellt.

Warum hat sich das SECO mit diesem Thema befasst?

Das SECO – die Eidgenössische Arbeitsinspektion – erhielt von den kantonalen Arbeitsinspektoraten den Antrag, die Arbeitssituation von Personen zu untersuchen, die alleine in Einzelhandelsgeschäften arbeiten. Die Durchführungsorgane hatten festgestellt, dass in der Anwendung des Arbeitsgesetzes (ArG) bzw. der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3) Lücken bestehen. So können diese Arbeitnehmenden häufig ihren Arbeitsplatz weder für eine Pause noch für einen Gang zur Toilette verlassen.

Um dem Antrag nachzukommen, führte das SECO 2007 eine qualitative Erhebung bei einer Stichprobe von Geschäften mit Einzelarbeitsplätzen durch (Abb. 1). Ziel war, sich ausreich-

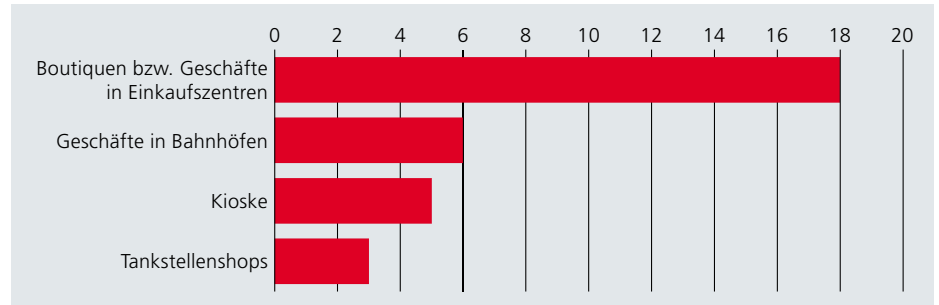


Abb. 1: von Mitte Juli bis Anfang September 2007 besuchte Geschäfte.

ende Erkenntnisse für einen Gesamtüberblick über die Arbeitssituation vor Ort zu verschaffen, dazu Stellung zu nehmen und zu bestimmen, ob gegebenenfalls Massnahmen zu treffen sind. Im Rahmen der Erhebung wurden die Tätigkeiten anhand von Analysemethoden der Ergonomie untersucht. Die Informationen wurden in nicht strukturierten Gesprächen mit den Angestellten und/oder der für das besuchte Geschäft zuständigen Person gesammelt. Dabei ging es im Wesentlichen um die Pausen und um die Möglichkeit der Benutzung der sanitären Einrichtungen. Je nach Geschäft wurden auch andere Themen angeschnitten (Übergriffe, erste Hilfe, Sicht ins Freie usw.).

Wie sieht die Arbeitssituation von allein arbeitenden Personen aus?

Die vor Ort gemachten Beobachtungen und die Gespräche, die in den betroffenen Geschäften geführt wurden, haben deutlich gemacht, dass den gesetzlichen Anforderungen nicht immer Genüge getan ist. Dies trifft insbesondere auf die Pausen und die sanitären Einrichtungen zu. Diese problematischen Arbeitssituationen führen die Arbeitnehmenden bisweilen zu bestimmten Verhaltensweisen, die sich langfristig gesundheitsschädigend auswirken können.

In der Folge möchten wir auf einige Aspekte dieser Arbeitssituationen näher eingehen.

A) Pausen

Allein arbeitende Personen können nur selten ihre Arbeit für Pausen so verlassen, wie dies vom Arbeitsgesetz vorgeschrieben wäre (Tab. 1). In bestimmten Fällen sind sie bis zu neun aufeinander folgende Stunden allein, und zwar ohne Pause. In Geschäften, in denen

Tab. 1: Pausen gemäss Art. 15 ArG.

Länge der Arbeitszeit	Länge der Pause (mindestens)
mehr als 5½ Stunden	¼ Stunde
mehr als 7 Stunden	½ Stunde
mehr als 9 Stunden	1 Stunde

die Angestellten nicht während des ganzen Tags alleine arbeiten, werden diese Bestimmungen eher eingehalten.

Einige Angestellte machen mittags am Arbeitsplatz eine «Pause», die nicht als Arbeitszeit gilt, obwohl die Arbeitnehmenden für den Fall, dass ein Kunde eintrifft, am Arbeitsplatz bleiben müssen.

Manchmal haben die Angestellten ihre Arbeitszeit «informell organisiert», um

Lavabos und Toiletten. Die Lager bzw. Anbauten sind häufig räumlich sehr beschränkt. Es kommt sogar vor, dass sie gleichzeitig und ohne Abtrennung als Garderobe, WC und Lagerraum dienen. Es besteht also eine Mehrzwecknutzung dieser Räume.

Die Hälfte der besuchten Geschäfte verfügt über keine Toiletten. Ihre Angestellten müssen dann häufig die öffentlichen Toiletten des Einkaufszentrums

einen Tee zum Frühstück. Sonst muss ich zur Toilette. Wenn ich allein bin, kann ich den Laden wirklich nicht verlassen. Ich könnte nicht einmal eine Verkäuferin im Geschäft nebenan fragen, ob sie aufpasst.»

■ «Ich gehe nicht oft zur Toilette. Wissen Sie, der Körper gewöhnt sich daran.»

■ «Wenn ich alleine bin, kann ich nicht zur Toilette gehen. Ich muss zurückhalten. Ich kann den Kiosk keine zwei Minuten unbeaufsichtigt lassen, es würde alles verschwinden.»

■ «Das ist nicht immer einfach. Vor allem als Frau ... Sie wissen ja, einmal im Monat ... Aber grundsätzlich versuche ich, nicht auf die Toilette zu gehen.»

■ «Wenn ich zur Toilette gehe, lasse ich die Tür einen Spalt breit offen. So sehe ich, wenn jemand den Laden betritt.»

Diese Einschränkungen führen die Arbeitnehmenden in gewissen Fällen zu Verhaltensweisen (zurückhalten, nicht mehr trinken usw.), die sich gesundheitsschädigend auswirken können (Verstopfung, Entzündungen der Harnwege usw.).

Manchmal organisieren sich die Angestellten in formeller oder informeller Weise, um die Toilette aufsuchen zu können: durch Aufhängen eines Schildes «Bin in 5 Minuten zurück» (Abb. 2), Schliessen des Geschäftes, kurzes Herunterlassen des Gitters, Absprachen mit Verkäufern benachbarter Geschäfte oder zum Beispiel dadurch, dass sie einen ihnen bekannten Kunden bitten, kurz auf das Geschäft aufzupassen.

Auch die Art der im Geschäft zum Kauf stehenden Ware spielt dabei eine Rolle. Das Verkaufspersonal von Geschäften mit preisgünstiger Ware ist eher geneigt, den Arbeitsplatz für einen Gang zur Toilette zu verlassen als das Personal einer Bijouterie.

C) Weitere untersuchte Aspekte

Darüber hinaus wurden in der Erhebung u. a. Aspekte wie Sitzgelegenheiten, erste Hilfe, Sicht ins Freie und die Überwachung der Arbeitnehmenden untersucht. Weitere Informationen zu diesen Punkten können Sie dem Bericht «Allein



Abb. 2: Schild «Bin in 5 Minuten zurück!».

dennoch in den Genuss von Pausen zu gelangen: Pause im Café gegenüber, sodass das Geschäft im Auge behalten werden kann, Verlängerung der gewährten Mittagspause usw.

In einigen Fällen darf der Angestellte, obwohl allein im Laden, das Geschäft während der Pause schliessen. Es kommt auch vor, dass der Geschäftsinhaber oder das leitende Personal den Angestellten während der Pause vertreten.

B) Sanitäre Einrichtungen

Grundsätzlich verfügen Geschäfte mit Anbau oder Lager über Garderoben,

oder des Bahnhofs benutzen. Diese befinden sich oft in einiger Entfernung zum Geschäft. Einige Angestellte müssen für die Benutzung der öffentlichen Toiletten sogar bezahlen.

Selbst in Geschäften, die über ein WC in einem Raum nebenan verfügen, ist es nicht immer einfach, zur Toilette zu gehen und bisweilen, vor allem bei starker Kundenfrequenz, sogar fast unmöglich. Nachfolgend einige Zitate, die diese Arbeitsbedingungen verdeutlichen:

■ «Wenn ich weiss, dass ich von 8.45 bis 11.00 Uhr allein bin, trinke ich am Abend und am Morgen nichts, nur



Abb. 3: Die Kioskverkäuferin ist ein typisches Beispiel einer allein arbeitenden Person.

arbeitende Personen im Schweizer Einzelhandel» auf der Webseite des SECO entnehmen (www.seco.admin.ch).

Anweisungen des SECO

Auf der Grundlage dieser Feststellungen hat das SECO mehrere Anweisungen für den Vollzug des Arbeitsgesetzes in diesem Bereich aufgestellt. Sie sind in dem Bericht «Allein arbeitende Personen im Schweizer Einzelhandel» enthalten. Der Bericht kann auf der Internetseite des SECO konsultiert werden.

Regeln hinsichtlich der Pausen und sanitären Einrichtungen

Pausen

Der Umstand, dass das Personal allein arbeitet, rechtfertigt nicht, dass eine Person während ihrer Pausen am Arbeitsplatz bleiben muss. Der Dienstplan muss so gestaltet sein, dass der Arbeitnehmende Pausen gemäss Art. 15 Abs. 1 ArG nehmen kann. Die Pausen müssen eingeplant und mit dem Arbeitszeitplan mitgeteilt werden. Zudem ist es dem Arbeitnehmenden zu gestatten, den Arbeitsplatz zu verlassen. Es obliegt dem Arbeitgeber, eine Vertretung zu organisieren oder die

Öffnungszeiten entsprechend zu gestalten.

Sanitäre Einrichtungen

Es müssen sanitäre Einrichtungen (Toiletten und Waschtisch mit Kalt- und Heisswasser) und Garderoben innerhalb der Verkaufsfläche oder in nächster Nähe vorhanden und ohne Verlassen des Gebäudes zugänglich sein. Ebenso muss dafür gesorgt werden, dass die Angestellten die Hände waschen und trocknen können (Seife, Tücher usw.). Toiletten und Garderoben sind durch eine Wand voneinander zu trennen. Sie müssen belüftet sein und es darf nicht geraucht werden. Im Übrigen obliegt es dem Arbeitgeber, das freie Verlassen des Arbeitsplatzes, um zur Toilette zu gehen, zu «formalisieren» sowie dies entsprechend schriftlich und klar festzulegen (zum Beispiel im Betriebsreglement) und die Arbeitnehmenden darüber in Kenntnis zu setzen. Zudem hat er Vorkehrungen zu treffen, damit das Aufsuchen der Toilette für den Angestellten kostenlos ist.

Informationsmaterial

Diese Informationen sind in einem Faltblatt (Abb. 4) für Arbeitnehmer und Arbeitgeber veröffentlicht. Es fasst die

wichtigsten Punkte im Zusammenhang mit der Organisation der Arbeit von allein arbeitenden Personen zusammen. Das Faltblatt kann kostenlos beim Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL) bezogen (www.bundespublikationen.ch) oder auf der Internetseite des SECO heruntergeladen werden (www.seco.admin.ch).



Abb. 4: Faltblatt «Allein arbeiten im Schweizer Einzelhandel».



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

■ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Gastgewerbe.

Der Hotel-, Restaurant- und Cateringsektor umfasst Hotels, Bars, Pubs, Restaurants, Essenservice-Unternehmen, Fast-Food-Betriebe, Cafés und Bistros. Es handelt sich dabei um eine wichtige Branche innerhalb des Dienstleistungssektors. Dieser wachsende Bereich beschäftigt zurzeit mehr als 7,8 Millionen Menschen in der EU.

Merkmale des Sektors

Der Gastgewerbesektor besteht hauptsächlich aus kleinen Unternehmen, die zehn Personen oder weniger beschäftigen. Das Alter der Beschäftigten ist niedrig: Nach den Statistiken der EU (EU-25, Eurostaat 2005) sind etwa 48% der Beschäftigten unter 35 Jahre alt. Beschäftigte, die 55 Jahre und älter sind, machen weniger als 10% der Arbeitskräfte aus, obwohl deren Anzahl in Folge der demografischen Veränderungen ansteigt. Weibliche Beschäftigte sind mit 54% häufiger anzutreffen als männliche Beschäftigte. Der Sektor gilt für junge und ungelernete Personen als geeigneter Bereich für eine berufliche Tätigkeit. Das Ausbildungsniveau der Arbeitskräfte ist eher niedrig: 40% der Beschäftigten sind ungelernete; nur ein Beschäftigter von zehn verfügt über ein hohes Ausbildungsniveau. Trotz der anspruchsvollen Arbeitsbedingungen weist der Sektor keine überdurchschnittlich hohen Unfall- und Krankheitszahlen auf.

In den vergangenen Jahren sind *die gesetzlichen Bestimmungen für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zunehmend komplexer* geworden. Da 90% aller Unternehmen des Sektors sehr klein sind, haben die Arbeitgeber oft nicht die Zeit und die Ressourcen, um die diesbezüglichen gesetzlichen Vorschriften zu verstehen und zu befolgen. Die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen auf Unternehmensniveau erscheint als signifikantes Problem in diesem Bereich.

Auf europäischem Niveau sind die Beschäftigten durch die Rahmenrichtlinie 89/391/EEC geschützt. Diese verlangt von den Arbeitgebern die Durchführung von Risikobewertungen und auferlegt ihnen eine allgemeine Pflicht zur Versicherung der Beschäftigten gegen Krankheit und Unfall am Arbeitsplatz.

Arbeitsbedingungen

Die Arbeit in Hotels und Restaurants ist breit gefächert, aber die Sicherheits- und Gesundheitsliteratur ist auf die Risiken der Arbeit in Küchen und, in geringerer Masse, auf das Bedienungspersonal zentriert. Unterstützende Aktivitäten wie Reinigungstätigkeiten und die Warenanlieferung werden selten in wissenschaftlichen Berichten erwähnt. Aber auch diese Arbeitskräfte sind mit physischen und psychosozialen Risiken konfrontiert, einschliesslich sozialer Risiken und hoher Arbeitsstundenzahl.

Der Sektor beinhaltet atypische Beschäftigungsformen und Arbeitsbedingungen, was sich sowohl in der Arbeitszeit wie in den Arbeitsverträgen widerspiegelt. Allgemein verlangt der Bereich höhere Flexibilität hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit. Es fand eine beträchtliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zwischen 1995 und 2000 statt, besonders hinsichtlich der psychosozialen Risiken wie ergonomische Bedingungen,

Arbeitsanforderungen, Arbeitsstunden und selbständigem Arbeiten.

Zudem verändert sich der Sektor schnell, da neue Technologien auf den Markt kommen und die Kunden Neues verlangen. Die Faktoren, die hinter dieser Veränderung stehen, sind zahlreich und verschiedenartig: soziologischer Wandel wie die Diversifizierung der Haushalte und die vielfältigen Rollen, die die Menschen heutzutage erfüllen, aber auch demografische Veränderungen wie die Alterung der Gesellschaft und ökonomische Veränderungen wie Unternehmensfusionen, Umstrukturierungen und eine freiere Bewegung der Arbeitskräfte und der Ressourcen.

Die signifikantesten Risiken

- Physisch beanspruchende Arbeit wie langes Stehen und statische Haltungen, Tragen und Heben und sich wiederholende Bewegungen, oft in Verbindung mit anderen ungünstigen Arbeitsbedingungen wie schlechte Gestaltung des Arbeitsplatzes;
- Zu hoher Lärmpegel: Ca. 29% der Arbeitenden dieses Bereichs sind Lärm ausgesetzt und mehr als 4% glauben, dass dadurch ihre Gesundheit Schaden nimmt;
- Hitze oder Kälte am Arbeitsplatz, insbesondere die Kombination hoher Temperaturen mit Zugluft, offenen Türen, Wechsel zwischen Arbeit im Warmen unter feuchten Bedingungen und in kalter Umgebung wie in Lagerräumen;



- Schnittwunden und Verbrennungen aufgrund gefährlicher, heisser Arbeitsgeräte;
- Stolpern, Ausrutschen und Stürze infolge von nassen und schlüpfrigen Böden sowie Hindernissen, Stürze aus der Höhe;
- Gefährliche Substanzen wie z. B. der häufige Gebrauch von Reinigungsmitteln.

Die wichtigsten psychosozialen Risikofaktoren

- Zahlreiche, nicht standardisierte Arbeitsstunden; der Sektor ist gekennzeichnet durch lange Arbeitsschichten, unregelmässige und unübliche Arbeitszeiten; ein Grossteil der Arbeiten wird verrichtet, wenn andere Menschen nicht arbeiten;
- Schwierigkeiten bei der Einhaltung der Arbeit-Leben-Balance, insbesondere aufgrund der Unvorhersagbarkeit der Arbeitszeit, der Länge der Arbeitstage und des Fehlens von Kontrolle über die Arbeit;
- Hohes Arbeitspensum und Zeitdruck; etwa 75% der Beschäftigten geben an, mit hohem Tempo zu arbeiten, 66% müssen unter hohem Termindruck arbeiten und ca. 48% registrieren, nicht genügend Zeit für die Fertigstellung der Arbeit zu haben; geringe Kontrolle über die Arbeit; verbreitetes monotones Arbeiten mit Mangel an Kreativität und geringe Anforderungen an die eigene Initiative;
- Zu wenig Kontakt mit Kollegen und dem Chef; mangelnde Unterstützung kann den Arbeitsstress erhöhen; etwa 70% aller Arbeitskräfte fühlen sich in der Lage, Kollegen um Hilfe zu bitten, nur 53% erbitten dies von Vorgesetzten (!);
- Ständiger Kontakt zu Kunden, was eine Stressursache darstellen oder, schlimmstenfalls, zu Mobbing oder sogar zu Gewalt führen kann;
- Mangel an Schulungs-, Fort- und Ausbildungsmöglichkeiten; in Teilbereichen dieses Arbeitsbereichs ist keine offizielle Ausbildung erforderlich und nur ein geringes Mass an Schulung und Erfahrung; das Personal ist für seine Tätigkeiten nicht immer hinreichend geschult, was ein Plus an Stress bedeuten kann.

Risikoprävention

Eine erfolgreiche Risikoprävention beinhaltet:

- eine gute Risikobewertung und -bestimmung; eine vorausgegangene Bestimmung der Risiken ist von entscheidender Bedeutung für eine effektive Lösung der Probleme;
- die Beteiligung und Einbeziehung des Personals, um sicherzustellen, dass sämtliche Probleme erfasst werden und um die notwendige Unterstützung für eine erfolgreiche Durchführung der Präventionsmassnahmen zu erreichen;
- den Einbezug und die Beteiligung der Unternehmensführung;
- Partnerschaften zur Gründung weitreichender Initiativen auf regionaler und nationaler Ebene oder auf Bereichsebene; zur Erfolgssicherung sind alle Interessenvertreter mit einzubeziehen;
- geeignete Ausbildungs- und Schulungsmassnahmen;
- eine geplante, umfassende Vorgehensweise bei der Durchführung verschiedener Arten von Massnahmen, wodurch der allgemeine Erfolg jeder anvisierten Massnahme vergrössert wird (Synergien).

_____ Eine Übersetzung und Zusammenfassung von «Protecting workers in hotels, restaurants and catering»; 79 Facts; European Agency for Safety and Health at Work



Erwin Buchs
Leiter ASA-Fachstelle,
EKAS, Luzern

■ 10. Diplomübergabe an Sicherheitsingenieure.

Am 27. Juni 2008 konnten 55 neue Sicherheitsingenieure aus allen Landesteilen ihre Diplome in der Aula des Kollegiums St. Michael in Freiburg entgegennehmen. Sie sind Absolventen eines mehrteiligen Lehrgangs, der die Schlüsselemente zur Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz auf allen Ebenen des Unternehmens vermittelt. Der Lehrgang wird von der Suva im Auftrag der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS durchgeführt.

Im Jahr 2008 haben 33 Deutschschweizer, 20 Romands und 2 Tessiner den Titel eines Sicherheitsingenieurs erlangt. Die neu Diplomierten haben einen Ausbildungslehrgang abgeschlossen, der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz innerhalb der Betriebe unseres Landes eine zentrale Stellung einnimmt. Diese Ausbildung umfasst namentlich die Erstellung einer Risikoanalyse in einem Betrieb: eine entscheidende Voraussetzung, um die Anforderungen der ASA-Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu erfüllen.



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



Dr. Beat Arnet, Leiter
der Abteilung Präventi-
onsdienste, Suva, hält
die Laudatio.



Dr. Marc Truffer,
Chef der Abteilung
Arbeitssicherheit der
Suva, Lausanne, hält
die Schlussrede.

Aula des Kollegiums St. Michael in Freiburg

In der Aula des Kollegiums St. Michael in Freiburg konnte Dr. Serge Pürro, Geschäftsführer der EKAS, die zahlreichen Absolventen mit ihren Angehörigen, Vertreter der Behörden und zahlreiche Gäste begrüssen und einige aktuelle Themen aufgreifen.

Laudatio: Der Mensch und seine Gesundheit

Obwohl sich die Mehrheit der zukünftigen Sicherheitsingenieure in ihrer Diplomarbeit mit technischen Aspekten der Sicherheit auseinandergesetzt hat, stand selbstverständlich immer der Mensch im Mittelpunkt ihrer Bemühungen.

Blick ins Publikum.



In seiner Laudatio betonte Dr. Beat Arnet, Leiter der Abteilung Präventionsdienste bei der Suva, dass den Sicherheitsingenieuren innerhalb ihrer Betriebe eine Schlüsselrolle als Multiplikatoren im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zukommt. Als Arzt war es ihm ein Anliegen die Thematik zu erweitern: «Ich wünsche mir nämlich für mich, für meine Familie, für Sie und Ihre Familien und schliesslich für alle Arbeitnehmenden in diesem Land und ihre Angehörigen, dass wir gesund, fit und unverehrt in den dritten Lebensabschnitt übertreten können. Bis vor wenigen Jahrzehnten führte der dritte Lebensabschnitt binnen weniger Jahre nach der Pensionierung zum Tod. Auf diesem Wissen fusst auch die Bismarcksche Philosophie der sozialen Absicherung. Menschen im dritten Lebensabschnitt sind heute aber dynamisch, oft voller Lebensfreude und können selbstbestimmt und selbständig viele schöne Jahre geniessen. Wer also heute in Rente geht, hat einen langen selbstbestimmten Lebensabschnitt vor sich, der mit einem in der Regel kurzen vierten Lebensabschnitt abschliesst.

Eine lange Tradition der Suva

Dank ihrer Erfahrung in der Prävention, der Versicherung und der Rehabilitation – einer für die Schweiz einmaligen Kombination – ist die Suva in der Lage Kurse zu erteilen, die sich auf die realen Alltagsverhältnisse der Betriebe abstützen. Seit 1996 hat sie bereits über 2378 Spezialisten der Arbeitssicherheit (Sicherheitsverantwortliche und -ingenieure) ausgebildet, deren Aufgabe in der Gewährleistung der körperlichen Integrität und der Sicherheit der Mitarbeitenden besteht.

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



Ruedi Hauser, Leiter der Kurse in der Deutschschweiz (Suva), und Frau Regula Satanassi (Suva, Kursorganisation) bei der Diplomübergabe an Herrn Paul Perler.



Musikalische Umrahmung: Delphine Richard (Geige) und Meret Eve Haug (Harfe).



Jean-Luc Clément, Leiter der Kurse in der Westschweiz (Suva) und Frau Thérèse Gort (Kursorganisation, Suva) übergeben das Diplom Herrn Pascal Bonvin.



v.l.n.r. Jean-Luc Clément, Pierre-Olivier Matile, Pascal Bonvin, Alexandre Audergon, Jean-Marc Zaugg, Christian Revaz, Francis Gehrig, Patrice Lehmann, Emmanuel André, Laurent Nicole, Francis Clayeman

Man spricht deshalb auch von der Digitalisierung der Lebenskurve.» Dr. Arnet schloss mit folgenden motivierenden Worten an alle Sicherheitsingenieure: «Ich bin überzeugt, dass sich in der Praxis Ihr Aufgabengebiet noch deutlich verbreitern wird und Sie eine sehr attraktive und herausfordernde Zukunft erwarten und gestalten dürfen.»



v.l.n.r. Jean-Luc Clément, Antonio Trovato, Sébastien Fudala, Michel Allimann, Fabrice Sauthier, J.-Manuel Calvelo, Stefano Di Pasquale, Marc-André Jodry, Joseph Guzzardi, Christian Bieri, P.-André Wendling

Diplomübergabe

Nun war es soweit: Die Herren Jean-Luc Clément und Ruedi Hauser, Kursleiter, übergaben den Sicherheitsingenieurinnen und -ingenieuren ihr Diplom.

In seiner Abschlussrede wandte sich Dr. Marc Truffer, Chef der Abteilung Arbeitssicherheit der Suva, Lausanne, an alle Teilnehmer und hob auch die Verdienste der Dozenten und Kursorganisatoren hervor, die alle zum guten Gelingen dieser Lehrgänge beigetragen haben.



v.l.n.r. Ueli Zimmermann, Renato Hürlimann, Antje Sellwig, Urs Fritschi, Christoph Weber, Florian Zumbühl, Nicole Loichat, Josef Wyss, Martin Erne, Leo Brütsch, René Kurt, Beat Ruch, Beat Bachmann, Urs Haberstich, Paul Perler, Ruedi Hauser

Die Feier wurde musikalisch von zwei Künstlerinnen umrahmt: Meret Eve Haug (Harfe) und Delphine Richard (Geige), Studentinnen am Konservatorium Freiburg.



v.l.n.r. Daniel Sigg, Rolf Gspurning, Stefan Drack, Georg Heinzen, Manuela Neuwald, Jürg Buser, Martin Müller, Anne Katrin Thomas, Christian Monn, Peter Weissenbach, René Ramseier, Markus Schumacher, Ruedi Hauser



Johann Haas
 Stv. Ressortleiter, Staatssekretariat für Wirtschaft
 SECO, Eidg. Arbeitsinspektion Ost, Zürich

■ Aufsicht des SECO über den Vollzug des ArG und UVG: der neue Ansatz.

Auf Anfang dieses Jahres wurde ein Controlling eingeführt, mit dem das SECO die gesetzliche Oberaufsicht der Inspektionstätigkeiten in den Kantonen über den Vollzug des ArG und UVG wahrnehmen wird. Das Controlling ist aufgeteilt in ein Systemaudit mit Praxisbegleitung und in ein Indikatorenset. Im Januar 2008 wurde das Controllingssystem als Standardprozess eingeführt.

Die Vorgeschichte

Zwischen 2000 und 2002 haben das SECO und die kantonalen Arbeitsinspektorate (KAI) ihre Zusammenarbeit im Arbeitnehmerschutz neu definiert. Insbesondere wurde eine möglichst konsequente Aufteilung der Aufgaben festgelegt: Die KAI sind für den Vollzug zuständig, das SECO konzentriert sich auf die Oberaufsicht über die KAI mittels eines Controllingsystems. 2003 haben die Kantone vom SECO gefordert, dass es die KAI weniger an ihrer Leistung (erbrachte Tätigkeiten) als vielmehr an der erzielten Wirkung messe. Eine Arbeitsgruppe erarbeitete in der Folge ein Set von Wirkungsindikatoren. Es wurde jedoch bald klar, dass mit diesen Indikatoren keine eigentliche Wirkungsmessung möglich ist, da zu viele unbekannte Faktoren auf die Phase zwischen der Leistung der KAI und dem Endergebnis (z. B. messbare Reduktion von Unfällen am Arbeitsplatz) einwirken. Die damals erarbeiteten Indikatoren geben aber dennoch wertvolle Hinweise für die Planung der Inspektionstätigkeit, insbesondere das Setzen von Vollzugsschwerpunkten. In der Folge drängte sich ein Gesamtcontrollingssystem auf.

Zwischen 2005 und 2007 wurden in einem umfassenden Probelauf alle 26 Kantone auditiert und die Wirkungsindikatoren überprüft. Das von den KAI gut akzeptierte Auditsystem erwies sich als brauchbar, vermittelte es doch einen guten Einblick in die Arbeit der KAI und gab Auskunft über deren Qualität.

Was soll erreicht werden?

Die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden ist aus ethischen, sozialen, betriebs- und volkswirtschaftlichen Gründen ein wichtiges Anliegen. Ziel ist

es, einen schweizweit einheitlichen und hochstehenden Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu erreichen. Der Vollzug des Arbeits- und Unfallversicherungsgesetzes liegt bei den kantonalen Arbeitsinspektoraten (und der Suva für die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten). Die Gewährleistung eines einheitlichen Vollzugs (Oberaufsicht, Koordination) obliegt dem SECO.

Elemente des Controllings

Das von der Arbeitsgruppe «Wirkungsindikatoren» entwickelte System steht

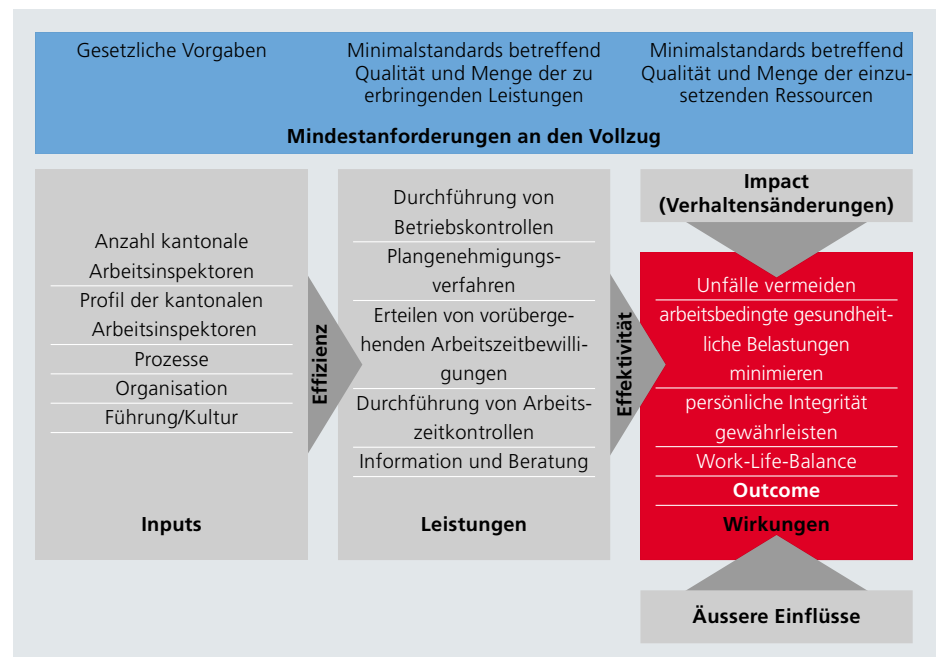


Abb. 1: Ursachen-Wirkung-Zusammenhänge, auf die Indikatoren abgestützt werden können.

auf zwei Säulen. Auf der einen Seite ist dies das Auditsystem, das die Funktionsfähigkeit der Arbeitsinspektorate aufzeigen soll. Auf der anderen Seite sind es die Indikatoren, die sich für die Planung von Inspektionstätigkeiten eignen.

Auditsystem

Dieses besteht aus dem *Systemaudit* und der *Praxisbegleitung*.

Im *Systemaudit* wird die Organisation des Vollzugs erhoben. Diese Überprüfung richtet sich nach den allgemeinen Kriterien für den Betrieb von Stellen, die Inspektionen durchführen (gemäss ISO/IEC 17020). Die Erkenntnisse werden mit den durch die Arbeitsgruppe entwickelten Anforderungen an ein Arbeitsinspektorat verglichen und es werden Verbesserungsvorschläge gemacht. Es ist das Ziel festzustellen, ob die Struktur der Arbeitsinspektion es erlaubt, eine schweizweit einheitliche Anwendung der Vorschriften zu erreichen.

Anlässlich der *Praxisbegleitungen* wird die praktische Vollzugstätigkeit durch die einzelnen kantonalen Inspektoren und Inspektorinnen überprüft und beurteilt. Es geht dabei um die Überprüfung der Umsetzung der Aufgaben gemäss den gegebenen Prozessen. Dabei stehen die Verfahren zur Plangenehmigung und die ASA-Kontrollen im Vordergrund.

Indikatoren

Ursprünglich sollte mit klar definierten Indikatoren die Wirkung von Tätigkeiten (Leistungen) der KAI gemessen werden (Abb. 1).

Es wurde davon ausgegangen, dass mit Datenmaterial aus der schweizerischen Gesundheitsbefragung¹, dem Haushaltspanel², der Unfallstatistik sowie der IV-Statistik mit wenig Aufwand Aussagen zur Wirkung von Tätigkeiten der KAI gemacht werden können.

Erfahrungen

Für die Betriebe zeigte die Einführung des genannten Gesamtverfahrens keine

unerwünschten Nebenwirkungen. Die Praxisbegleitungen haben primär zwar die Tätigkeit des Arbeitsinspektors im Visier, gleichzeitig wird aber den Betrieben signalisiert, dass eine Qualitätskontrolle greift und das SECO sicherstellen möchte, dass die Vollzugspraxis nicht je nach Kanton anders ausgerichtet ist. Von Betriebsseite sind diesbezüglich keine kritischen Stimmen laut geworden.

In den Kantonen wurden die Systemaudits, nach anfänglicher Skepsis, mehrheitlich positiv aufgenommen. Dieses Controlling wird als Beitrag in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess verstanden. Den Arbeitsinspektoren konnte im Übrigen weitgehend eine hohe Kompetenz attestiert werden. Letzteres wurde in einer SECO-Umfrage des Ressorts KMU-Politik zum Thema Kontrollen auch aus dem Blickwinkel der Zielbetriebe weitgehend bestätigt.

Die verwendeten *Indikatoren* haben sich in den letzten Jahren geändert. Die Verwendung verlagerte sich weg vom Messen und Vergleichen hin zum Erkennen von Handlungsbedarf und Ableiten von Prioritäten bei möglichen Massnahmen und Aktionen.

Indikatoren im europäischen Vergleich

Selbstverständlich hat sich die Arbeitsgruppe «Wirkungsindikatoren» auch im europäischen Umfeld (einige Länder bearbeiten ähnliche Projekte) umgesehen, das allseits überzeugende Modell konnte dabei aber nicht gefunden werden. Einzig das in den skandinavischen Ländern angewandte «Scoreboard-System» könnte in etwas abgeänderter Form allenfalls angewendet werden. Dieses wurde entwickelt, um – anhand einer Vielzahl von (meist qualitativen) Kenngrössen – ein Benchmarking zwischen Ländern zu ermöglichen. In der Zwischenzeit wurde es vom SLIC (Senior Labour Inspektors Committee) weiterentwickelt. Zudem sind andere Länder dazugestossen (Niederlande, Irland, England) und stellen sich diesem

Ländervergleich ebenfalls. Die meisten dieser Kenngrössen beziehen sich jedoch auf Faktoren, die die nationale Ebene betreffen. Versuchsweise hat das «Ressort Grundlagen Arbeit und Gesundheit» im SECO eine solche Auswertung für die Schweiz vorgenommen. Die Ergebnisse zeigen auf, dass bei uns Defizite in den Bereichen Gesamtstrategien, Zielsetzung, statistische Grundlagen und Zusammenarbeit mit Hochschulen bzw. Forschungsaktivitäten vorliegen. Beim Präventivpotential schneiden wir im Gegensatz dazu gut ab (u. a. Beizug von Spezialisten, Ausbildung der Spezialisten, Inspektionsmethodik). Die Arbeitsgruppe ist zum Schluss gelangt, dass eine Übernahme des skandinavischen Modells für den interkantonalen Vergleich nicht tauglich ist, insbesondere weil die Daten für einen einzelnen Kanton zu wenig aussagekräftig sind.

Set anwenden und optimieren

Im Weiteren sind auf der Suche nach geeigneten Wirkungsindikatoren die Gespräche mit den «Datenlieferanten» intensiviert worden. Dabei ist es gelungen, einige zusätzliche, spezifischer auf die Thematik Arbeit und Gesundheit zugeschnittene Fragen in die Schweizerische Gesundheitsbefragung einzubringen. Die entsprechenden ersten Ergebnisse sollten ab Ende 2008 zur Verfügung stehen. Es ist den Beteiligten klar, dass das Indikatorenset noch in Entwicklung ist. Zweifel über die Aussagekraft einzelner Indikatoren wird es immer geben. Vorschläge für eine Verbesserung des bestehenden Indikatorensets liegen vor und werden geprüft. Es ist aber auch erklärtes Ziel, das Indikatorenset nicht permanent über den

¹ Schweiz. Gesundheitsbefragung (SGB) = Stichprobenerhebung aus 33'000 Adressen, wobei mit einer 65-prozentigen Rücklaufquote gerechnet wird. Diese wird alle fünf Jahre durchgeführt – mit dem Ziel, Informationen über den Gesundheitszustand der Bevölkerung zu erhalten.

² Schweiz. Haushaltspanel (SHP) = Panelbefragung von 5074 Personen (1999). Diese wird jährlich durchgeführt – mit dem Ziel, den sozialen Wandel zu beobachten

Haufen zu werfen. Vielmehr soll das einmal festgelegte Set bei- und im Auge behalten werden, um allfällige Trends zu erkennen.

Schliesslich geben die Kantone auf Grund des ILO-Übereinkommens Nr. 81 (ILO: International Labor Organization) via Arbeitsaufsicht Rechenschaft über die Tätigkeiten (Input- und Leistungsdaten) der Arbeitsinspektion. Bereits seit Jahren werden die notwendigen Daten für diese ILO-Berichterstattung vom SECO erhoben, zusammengefasst und an die ILO abgeliefert.

Wie weiter?

Die Erfahrungen zeigen, dass sich das Controllingssystem grundsätzlich eignet, um eine Verbesserung der Arbeit und eine «unité de doctrine» zu erreichen. Im Januar dieses Jahres wurde deshalb beschlossen, das vorgestellte System in den normalen Prozess überzuführen.

Da die Realisierung von Massnahmen einige Zeit beansprucht, ist eine jährliche Durchführung von Audits nicht sinnvoll. Deshalb werden Audits in einem Dreijahresrhythmus durchgeführt. Dabei sollen nicht mehr das gesamte System (im Sinne eines Überblicks), sondern bestimmte, jeweils gemeinsam festzulegende Schwerpunkte und einige Teilbereiche vertieft betrachtet werden. Ergänzend werden in jährlichen Gesprächen zwischen der Eidg. Arbeitsinspektion (EAI) und den kantonalen Arbeitsinspektoraten die Fortschritte diskutiert und andere aktuelle Themen (z. B. Schwerpunkte von SECO und EKAS) abgesprochen. Im Dreijahresrhythmus sollen auch alle Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren einmal bei ihrer praktischen Tätigkeit begleitet werden. Jeweils im Herbst sollen zudem – unter Berücksichtigung der von der EKAS festgelegten Vollzugsschwerpunkte – diejenigen zwischen Bund und Kantonen fürs Folgejahr festgelegt werden.

Zum Indikatorenset: Wichtig scheint, dass nicht ein einzelner Indikator (Einzelteil eines Puzzles) völlig aus dem Zusammenhang gerissen betrachtet wird, sondern das Set als Ganzes. Ansonsten sind Fehlinterpretationen vorprogrammiert.

Das vorgeschlagene Controllingssystem ist eine grundsätzliche Neuentwicklung. Damit es sich zu einem guten, effizienten und effektiven System entwickeln kann, werden weiterhin Anpassungen nötig sein. Aus diesem Grund hat die Arbeitsgruppe mit Vertretern von IVA, VSAA und SECO weiterhin das Mandat, die Erfahrungen zu prüfen und für die Implementierung der Verbesserungen zu sorgen.

11. Nationale Gesundheitsförderungs-Konferenz

Donnerstag, 15. und Freitag, 16. Januar 2009, Seedamm Plaza, Pfäffikon SZ

Gesundheitsförderung im Spannungsfeld der Gesellschaftspolitik: soziale Determinanten nachhaltig beeinflussen

Referentinnen und Referenten

Thomas Abel, Prof. Dr., Leiter der Abteilung für Gesundheitsforschung am Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Bern | Robin Cornelius, Gründer und Vorsitzender von Switcher AG, Le Mont-sur-Lausanne | Joachim Eder, Präsident des Stiftungsrates von Gesundheitsförderung Schweiz, Regierungsrat, Gesundheitsdirektor des Kantons Zug | Hugo Fasel, Direktor, Caritas Schweiz, Luzern | Rita Fuhrer, Regierungsrätin, Volkswirtschaftsdirektorin des Kantons Zürich | Michel Graf, MPH, Direktor der Schweizerischen Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme, Lausanne | Armin Hüppin, Regierungsrat/Landesstatthalter, Vorsteher des Departements des Innern des Kantons Schwyz | Ueli Mäder, Prof. Dr., Soziologe, Institut für Soziologie der Universität Basel | Pierre-Yves Maillard, Präsident der Schweizerischen Gesundheitsdirektorenkonferenz, Staatsrat, Vorsteher der Gesundheits- und Sozialdirektion des Kantons Waadt, Lausanne | Thomas Mattig, Dr. iur., Direktor, Gesundheitsförderung Schweiz, Bern | Pasqualina Perrig-Chiello, Prof. Dr., Präsidentin der Leitungsgruppe des Nationalen Forschungsprogramms NFP 52, Institut für Psychologie der Universität Bern | Elisabeth Pott, Prof. Dr., Direktorin der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Köln, Deutschland | Rolf Rosenbrock, Prof. Dr., Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, FG Public Health, Berlin, Deutschland | Urs Schwaller, Dr. iur., Rechtsanwalt, Ständerat CVP, Präsident der ständerätlichen Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit, Täfers (FR) | Kari Välimäki, Permanent Secretary, Ministry of Social Affairs and Health, Government, Helsinki, Finland | Richard Wilkinson, Professor of Social Epidemiology, Division of Epidemiology and Public Health, University of Nottingham Medical School, Queens Medical Centre, Nottingham, England

Während der Konferenz finden verschiedene Workshops statt.

Detailprogramm und Anmeldung: www.gesundheitsfoerderung.ch/konferenz



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



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

■ Verbesserung der Prävention im Personalverleih – ein neues EKAS-Projekt.

Vier Gründe waren es im Wesentlichen, welche die EKAS im Jahre 2007 dazu bewogen haben, das Projekt «Verbesserung der Berufsunfallprävention im Personalverleih» zu starten. Einmal die zunehmende Bedeutung des Personalverleihs. Dann die hohe Zahl von Verunfallten des Jahres 2006 in diesem Bereich. Weiter Vorstösse des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) und des Verbandes der Personaldienstleister der Schweiz (swisstaffing). Und schliesslich das spezielle «Dreiecksverhältnis» und die daraus resultierende besondere Situation im betrieblichen Alltag.

Bedeutung des Personalverleihs

In der Schweiz haben im Jahr 2006 rund 241 000 Personen während mehrerer Wochen bis Monate temporär gearbeitet. Dies entspricht etwa 5,6% der Erwerbstätigen. Im Jahr 2007 waren es gemäss einer Prognose des swisstaffing ca. 250 000 Personen (vgl. swisstaffing, Bericht Temporärarbeit in der Schweiz, 2008).

Wie sieht das Berufsunfallrisiko beim Personalverleih aus?

Das Berufsunfallrisiko betrug gemäss den Statistiken der SSUV (Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung UVG) im Jahre 2006 205 Verunfallte je

1000 Vollzeitbeschäftigte im Personalverleih (Suva-Klasse 70 C) oder in absoluten Zahlen 12 983 anerkannte Unfälle. Im Jahr 2007 waren es noch 186 Berufsunfälle je 1000 Vollzeitbeschäftigte, was einem erfreulichen Rückgang von 10% entspricht.

Definition des Personalverleihs

Beim Personalverleih stellt der Arbeitgeber (= Verleiher) von ihm angestellte Arbeitnehmer anderen Arbeitgebern (= Einsatzbetriebe) gewerbsmässig für Arbeitsleistungen zur Verfügung. Zwischen Verleiher und Arbeitnehmer (1) besteht ein Arbeitsvertrag, zwischen Verleiher und Einsatzbetrieb ein Verleihvertrag (2). Der Arbeitnehmer er-

bringt die geschuldete Arbeitsleistung nicht im Betrieb des Verleihers, sondern ausserhalb in einem Einsatzbetrieb (3). Dies hat eine Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion zur Folge: Das Weisungsrecht betreffend Ziel- und Fachanweisungen und des Verhaltens der Arbeitnehmer gehen an den Einsatzbetrieb über (3). Die übrigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, insbesondere die Lohnzahlungspflicht, bleiben beim Verleiher (1).

Einsatzbetrieb ist verantwortlich für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Der Arbeitgeber ist aufgrund des Obligationenrechtes (Art. 328 Abs. 2 OR), des Arbeitsgesetzes (Art. 6 ArG) und des Unfallversicherungsgesetzes (Art. 82 UVG) für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zuständig.

Wie sieht die Regelung im Personalverleih aus?

«Theoretisch» wäre der Verleiher als Arbeitgeber für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz seiner Mitarbeiter verantwortlich. Im Gegensatz zum Einsatzbetrieb kennt er jedoch in der Regel weder die Risiken, denen die Beschäftigten ausgesetzt sind, noch die

Grafik 1: Personalverleih Dreiecksverhältnis:
Verleiher – Arbeitnehmer – Einsatzbetrieb.

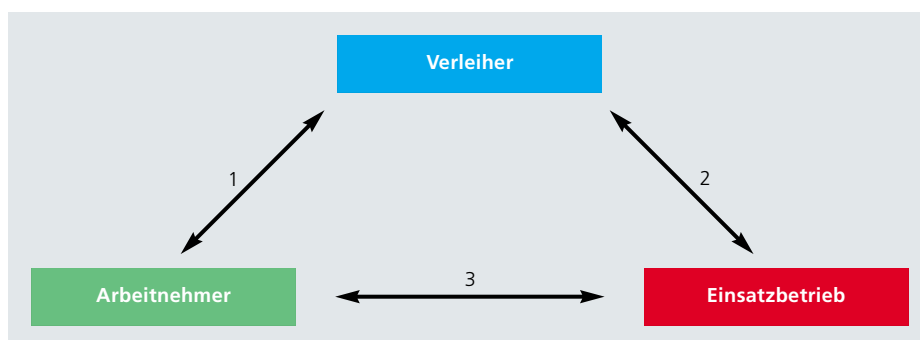




Bild vom Round-Table-Gespräch vom 19. Oktober 2007 in Luzern.

Art. 328 Absatz 2 OR

² Er (Der Arbeitgeber) hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

notwendigen Schutzmassnahmen. Zudem ist er nicht in der Lage, die betreffenden Arbeitnehmenden vor Ort anzuleiten und zu überwachen. Gemäss Artikel 10 VUV (Verordnung über die Unfallverhütung) und Artikel 9 ArGV 3 (Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz) hat der *Einsatzbetrieb* deshalb gegenüber den ausgeliehenen Arbeitnehmenden bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz dieselben Verpflichtungen wie gegenüber den eigenen Mitarbeitenden. Der Einsatzbetrieb muss dafür sorgen, dass alle in seinem

Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden über die auftretenden Gefahren informiert und über die Massnahmen zu deren Verhütung angeleitet sind. Im Besonderen muss er sicherstellen, dass sie für die konkrete Tätigkeit genügend ausgebildet und ausgerüstet sind.

Art. 10 VUV Temporärarbeit

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

Was ist im Rahmen des Projektes bisher geschehen?

Beim Round-Table-Gespräch vom 19. Oktober 2007 wurden anlässlich einer EKAS-Sitzung grundsätzliche Fragen und spezielle Aspekte im Personalverleih intensiv erörtert. Mitgewirkt haben neben den Vertretern der Arbeitgeber

und Arbeitnehmer auch Experten der swisstaffing sowie weitere Fachleute. Gestützt auf die Ergebnisse dieser Gespräche wurden von der EKAS ein Projektbeschrieb und die notwendigen Geldmittel verabschiedet. Der erwähnte Projektbeschrieb sieht die Behandlung der komplexen Fragen in verschiedenen Arbeitsgruppen unter der Leitung einer Projektgruppe vor. Die Organisation ergibt sich aus der Grafik 2 und im Rahmen dieser Organisation fanden die bisherigen Arbeiten statt.

Ausblick: Wie sieht die weitere Projektarbeit aus?

Die Arbeitsgruppe «Sonderauswertung Ausleihbetriebe» (Modul 1) klärt gegenwärtig im Rahmen eines Pilotversuches ab, ob wichtige Datengrundlagen auf dem Gebiete des Personalverleihs mit vertretbarem Aufwand beschafft werden können.

Ferner ist die Arbeitsgruppe «Hilfsmittel» (Modul 2) gegenwärtig daran, Hilfsmittel in Form von Checklisten und Merkblättern usw. für die Verleihbetriebe, die Einsatzbetriebe und die verliehenen Arbeitnehmenden zu erarbeiten.

Im Rahmen des Moduls 3 wurden bereits die Wegleitung der EKAS sowie die Wegleitung des SECO bezüglich der Kommentierung von Artikel 10 VUV und Artikel 9 ArGV 3 überarbeitet.

Nachdem die EKAS die notwendigen Geldmittel auch für 2009 bewilligt hat, können die spannenden Projektarbeiten im nächsten Jahr weitergeführt werden.

Grafik 2: Bearbeitung des Projektes «Verbesserung der Berufsunfallprävention im Personalverleih» in Projekt- und Arbeitsgruppen.

Projektgruppe zur «Verbesserung der Berufsunfallprävention im Personalverleih»

Leitung der Projektgruppe: Dr. Erich Janutin, EKAS

Modul Bezeichnung der Arbeitsgruppen und der Module als Handlungsfelder

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



Dr. Christian Monn
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Grundlagen
Arbeit und Gesundheit,
Zürich

■ EKAS Checkliste «Instandhaltung von raum- lufttechnischen Anlagen».

Seit Juni 2008 ist die neue EKAS Checkliste «Instandhaltung von raumlufttechnischen Anlagen (RLT-Anlagen)» verfügbar (Bestellnummer EKAS 6807.d). Die EKAS Checkliste ist ein Hilfsmittel für die Betriebe und Durchführungsorgane. Damit kann das Instandhaltungskonzept überprüft und es können Massnahmen gegen die wichtigsten Gefährdungen ergriffen werden.



Darstellung: Monoblock.

Regelmässige Instandhaltung notwendig

In der Schweiz verfügen fast alle modernen Bürogebäude über eine raumlufttechnische Anlage. Eine RLT-Anlage ist eine Einrichtung, die Räume mechanisch belüftet, entlüftet oder die Luft umwälzt. Je nach Art und Zweck der Anlage verfügt sie über Funktionen wie Heizung, Kühlung, Wärmerückgewinnung sowie Be- und Entfeuchtung. Ca. 15–25% aller Gebäude in der Schweiz sind mit einer mechanischen Lüftung (mit oder ohne Klimatisierung) ausgestattet; d. h. in der Schweiz arbeiten mehrere hunderttausend Arbeitnehmende in Gebäuden mit mechanischer Lüftung. Eine regelmässige und korrekt ausgeführte Instandhaltung (Wartung, Inspektion, Instandsetzung) ist notwendig, um die Nutzer eines Gebäudes vor verunreinigter Zuluft zu schützen. Die Raumluftqualität darf durch eine RLT-

Anlage nicht verschlechtert werden. Wird die Instandhaltung vernachlässigt, steigt zudem die Brandgefahr, z. B. durch Fettablagerungen in den Luftkanälen und auf Filtern im Lüftungssystem einer Küche.

EKAS Checkliste schliesst Lücke

Der Artikel 17 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz fordert eine regelmässige Instandhaltung von Lüftungsanlagen. Die neue EKAS Checkliste ist ein Hilfsmittel für die Betriebe, um die wichtigsten Gefährdungen zu erkennen und Massnahmen dagegen zu ergreifen. Bei komplexen Anlagen sind die Betriebe auf die Hilfe von Lüftungsspezialisten angewiesen. Die Checkliste ist zudem ein geeignetes Instrument für die Durchführungsorgane, um das Instandhaltungskonzept zu überprüfen. Es werden Gefährdungen für die verschiedenen

Komponenten einer Anlage beschrieben und es wird auf die Gefährdungen des Personals beim Ausführen der Instandhaltungsarbeiten hingewiesen. Die EKAS Checkliste schliesst also eine Lücke zwischen primär technischen Vorschriften der Instandhaltung und den Anforderungen an den Gesundheitsschutz.

Das folgende Team hat diese EKAS Checkliste erarbeitet:

Christian Monn, SECO, Arbeit und Gesundheit (Koordination); Edgar Käslin, Suva; Bartli Davatz, Umwelt- und Gesundheitsschutz Stadt Zürich (Arbeits-sicherheit); Thomas Müller, Umwelt- und Gesundheitsschutz Stadt Zürich (Lufttechnische Anlagen); David Burkhardt, Hochschule Luzern – Technik + Architektur; Benno Zurfluh, Schweizerischer Verein von Wärme- und Klimaingenieuren (SWKI).

Die EKAS Checkliste ist in drei Teile gegliedert.

- Teil A: Erfassung der Anlage: Angaben über Standort, Zweck und Funktionen der Anlage.
- Teil B: Überprüfung der Organisation und des Konzepts der Instandhaltung (interne respektive externe Arbeiten, Qualifikation des Wartungspersonals, Standard der Instandhaltung etc.). Mit diesem Teil können sich die Durchführungsorgane rasch ein Bild über die vorhandenen Systeme verschaffen. Anlagebetreiber, die ihre Arbeiten einem anerkannten Standard gemäss ausführen, erfüllen die Anforderungen und müssen die Checkliste nicht weiter ausfüllen.
- Teil C: «Gefahren-Check». Dieser Teil enthält Hinweise auf Gefährdungen an den verschiedenen Anlagekomponenten und auf Gefährdungen des Wartungspersonals beim Ausführen der Arbeiten. Es wird auch auf vorhandene Normen verwiesen (z. B. für Hygieneinspektionen).





Dr. Joseph A. Weiss
Wissenschaftl. Mitarbeiter
& Manager des FocalPoint
Schweiz der EU-OSHA,
Staatssekretariat für Wirt-
schaft SECO, Ressort
Grundlagen Arbeit und
Gesundheit, Zürich

■ Europäische Kampagne zur Gefährdungsbeurteilung.

Mit «Gesunde Arbeitsplätze – ein Gewinn für alle» hat die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) eine Kampagne zur Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz lanciert. Die Kampagne richtet sich insbesondere an Hochrisikobereiche und an kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Ziel ist, das Bewusstsein aller am Arbeitsprozess Beteiligten für das Erkennen und Beseitigen von Gefährdungen zu schärfen sowie entsprechende Massnahmen zu ergreifen. Und damit die arbeitsbedingten Unfälle in der EU deutlich zu senken.



Der Schlüssel zur Verhinderung von Unfällen und Krankheiten

Wird die Gefährdungsbeurteilung – Ausgangspunkt zum Gesundheits- und Sicherheitsmanagement – nicht sorgfältig oder gar nicht durchgeführt, so können keine angemessenen Schutzmassnahmen umgesetzt werden. Die Gefährdungsbeurteilung ist ein Prozess, der es den Betrieben ermöglicht, vor einem Problem gezielt Massnahmen zum Umgang mit Gefährdungen am Arbeitsplatz umzusetzen. Deshalb ist die Gefährdungsbeurteilung als Schlüssel zu gesunden Arbeitsplätzen zentral.

Aktuelles Thema in der EU – und in der Schweiz?

Zu oft beurteilen die Unternehmen die Gefährdungen an ihren Arbeitsplätzen ungenügend. Eine Überprüfung in den EU-Mitgliedstaaten ergab:

- Es gibt allgemein kein ausreichendes Bewusstsein für die Erfordernisse und für die Art und Weise der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung;
- Gefährdungsbeurteilung, Dokumentation und Überwachung sind nicht allgemein verbreitet;
- Gefährdungsbeurteilung wird oft als einmalige Massnahme betrachtet und nicht zur Regel gemacht;
- Risiken werden nicht in ihrer Gesamtheit analysiert und beurteilt. Dies

führt dazu, dass zwar Einzelmassnahmen durchgeführt werden, aber ein integrierter Ansatz zur Analyse der Bedingungen am Arbeitsplatz fehlt;

- Bei der Durchführung oberflächlicher Gefährdungsbeurteilungen liegt der Schwerpunkt auf offensichtlichen und akuten Risiken; Langzeitwirkungen, wie sie z. B. durch chemische Stoffe verursacht werden, werden vernachlässigt;

- Psychosoziale Risiken und Faktoren der Arbeitsorganisation werden bei der Gefährdungsbeurteilung nur selten berücksichtigt;

- Die Effizienz der ergriffenen Massnahmen wird von den Arbeitgebern nicht ausreichend überwacht.

oder ihre Gesundheit wird wegen Stress, Arbeitsüberlastung, Muskel-Skelett-Erkrankungen oder anderen mit dem Arbeitsplatz zusammenhängenden Krankheiten geschädigt. Die Zahl der Arbeitsunfälle, die zu drei oder mehr Tagen Abwesenheit vom Arbeitsplatz führen, ist mit über 7 Millionen pro Jahr extrem hoch. Nach Angaben von EUROSTAT (statistisches Amt der EU) sterben in der EU jedes Jahr 5720 Menschen an arbeitsbedingten Unfällen, und die Internationale Arbeitsorganisation ILO schätzt, dass in der EU pro Jahr weitere 159 500 Arbeitnehmende an Krankheiten sterben, die direkt mit ihrem Beruf zusammenhängen. Nimmt man diese beiden Zahlen zusammen, so stirbt in der EU alle dreieinhalb Minuten eine Person wegen arbeits(mit)bedingten Ursachen. Ausrutschen, Stolpern und Stürze gehören zu den häufigsten Unfallgründen in allen Bereichen, angefangen von der Schwerindustrie bis hin zur Büroarbeit. Zu anderen Gefahren

Kampagne gegen Schaden, Verlust und Leid

In der EU werden jedes Jahr Millionen von Menschen bei der Arbeit verletzt



OSHA Factsheet

Download:
<http://osha.europa.eu/de/publications/factsheets>

zählen herunterfallende Gegenstände, Verbrennungen und Verätzungen, Feuer und Explosionen, chemische und biologische Gefahrstoffe sowie Stress. Dies alles verursacht hohe Kosten:

- Humankosten für die Arbeitnehmenden und ihre Leid tragenden Familien
- wirtschaftliche Kosten für die Organisationen/Unternehmen (Fehlzeiten, Versicherungskosten, Produktivität, Personalfuktuation, Motivation, Wettbewerbsfähigkeit usw.)
- Kosten für die Gesellschaft (steigende Belastung der Gesundheitssysteme).

Die meisten Unfälle und Erkrankungen am Arbeitsplatz können verhindert werden. Der erste Schritt dorthin besteht in der Gefährdungsbeurteilung. Dies ist die Botschaft der zweijährigen europäischen *Informationskampagne «GESUNDE ARBEITSPLÄTZE – EIN GEWINN FÜR ALLE»*, die von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) kürzlich initiiert wurde. Die Kampagne folgt aus der Gemeinschaftsstrategie der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (2007–2012), deren Ziel es ist, in diesem Zeitraum die Zahl der arbeitsbedingten Unfälle in der EU um ein Viertel zu senken.

Was ist die Gefährdungsbeurteilung?

Sie ist das systematische Verfahren (a) zur Untersuchung aller Arbeitsaspekte und (b) zur Beurteilung von Gesundheits- und Sicherheitsgefährdungen der Arbeitnehmenden, die aus den Gefahren am Arbeitsplatz resultieren. Die Europäische Rahmenrichtlinie 89/391 verpflichtet alle Arbeitgeber in der EU, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen. Dadurch verstehen die Arbeitgeber besser, welche Massnahmen sie zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit ergreifen müssen. Die Europäische Kommission erstellte einen Leitfaden, um die Mitgliedstaaten gleichermaßen wie Arbeitgeber und Arbeitnehmende dabei zu unterstützen, ihren Pflichten bezüglich der Gefährdungsbeurteilung

nachzukommen. Der Leitfaden umfasst die folgenden fünf Schritte:

Schritt 1 – Ermittlung der Gefahren und der gefährdeten Personen

Erkennen aller relevanten Gefahrenquellen am Arbeitsplatz (nicht nur die direkten oder offensichtlichen) und Ermittlung der potenziell gefährdeten Personen. Eine Gefahr kann all das sein – Arbeitsstoffe, Arbeitsmittel, Arbeitsmethoden oder -praktiken –, was potenziell Schaden zu verursachen vermag.

Schritt 2 – Bewertung von Gefährdungen und Setzen von Prioritäten

Schriftliche Bewertung der vorhandenen Gefährdungen (nach Schwere, Wahrscheinlichkeit usw.) und Festlegung der Priorität nach Wichtigkeit. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass sämtliche Arbeiten zur Beseitigung oder Vermeidung von Gefährdungen Vorrang haben.

Schritt 3 – Entscheidung über präventive Massnahmen

Ermittlung der geeigneten Massnahmen zur Beseitigung oder Kontrolle der Gefährdungen.

Schritt 4 – Ergreifen von Massnahmen

Einführung der Präventions- und Schutzmassnahmen über einen Massnahmenkatalog (vermutlich lassen sich nicht alle Probleme sofort lösen) und Festlegung, wer was und wann tut, wann

eine Aufgabe fertig zu stellen ist und Festlegung der Mittel, die zur Umsetzung der Massnahmen vorgesehen sind.

Schritt 5 – Überwachung und Überprüfung

Die Gefährdungsbeurteilung und die Effizienz der realisierten Schutzmassnahmen sollten einer regelmässigen Überprüfung unterzogen werden, um sicherzustellen, dass sie immer auf dem neuesten Stand sind. Bei Eintritt von wesentlichen Änderungen in der Organisation oder infolge der Ergebnisse einer Untersuchung zu einem Arbeitsunfall oder einem «Beinaheunfall» ist die Beurteilung zu überarbeiten.

Die Schweiz kooperiert mit der EU-OSHA und beteiligt sich mit verschiedenen Aktivitäten, Veranstaltungen und Angeboten an der europäischen Kampagne. So setzt u. a. die EKAS gegenwärtig eine an die Inhaber und Inhaberinnen von KMU im Dienstleistungssektor gerichtete Sensibilisierungskampagne zur Verhütung von Berufsunfällen um, die kantonalen Arbeitsinspektorate wendet ein neues Prüfmittel zur Verhütung arbeits(mit)-bedingter Gesundheitsprobleme im Bewegungsapparat an, und im nächsten Jahr werden dem Schwerpunkt verschiedene Fachtagungen gewidmet sein. Von den Veranstaltungen steht die Folgende im Zentrum:

STAS 2009	Schweizerische Tagung für Arbeitssicherheit
Reservieren:	22. Oktober 2009 im KKL Luzern
Thema:	Erfolgreiches Risiko-Management – 50% weniger Unfälle im Unternehmen
Angebot:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Top-Referenten ■ Reichhaltiger Erfahrungsaustausch
Teilnehmerkreis:	Oberes Kader und Akteure der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
Auskünfte:	yvette.schwarz@suva.ch/Tel.: 041 419 55 57

Wesentliche Teile dieses Artikels stammen aus Publikationen der EU-OSHA. Details, den erwähnten Leitfaden und Factsheets sind in der Website der Kampagne abrufbar unter <http://osha.europa.eu/en/campaigns/hw2008/>.



Jan Weissenfels
Regisseur und Moderator,
Forumtheater Zürich

■ «Haarscharf»: ein Unternehmenstheater zum Thema Arbeitssicherheit.

Sicherheitsvorschriften gelten häufig als lästiges Übel. Das interaktive Forumtheater Zürich unterstützt Unternehmen im Bemühen, der Belegschaft den Sinn ungeliebter Anordnungen einsichtig zu machen. Realitätsnahe Szenen machen deutlich, wie im Arbeitsalltag missverständlich oder sogar kontraproduktiv kommuniziert wird. Die interaktive Bearbeitung typischer Konfliktsituationen macht betriebliche Sicherheitstage zu nachhaltigen Lernerlebnissen – und darüber hinaus auch allen Beteiligten viel Vergnügen.

«Mach den Kittel zu – auch wenn's heiss ist!» ermahnt die Schichtleiterin eines Chemiebetriebes den Arbeiter Dani. Der macht's auch – jedenfalls solange die Chefin in Sichtweite ist. Das ist ein Ausschnitt aus dem interaktiven Stück «haarscharf» des Forumtheaters Zürich. Doch hier schaut das Publikum nicht einfach nur zu, sondern kann in die Handlung eingreifen, die dargestellten Szenen verändern und alternative Handlungsweisen vorschlagen. Die Teilnehmenden können ihren Vorschlag sogar auf der Bühne selbst ausprobieren: In diesem Fall beispielsweise, indem sie die Chefin ersetzen und den Mitarbeiter direkt davon zu überzeugen versuchen, den Kittel zu schliessen – was dieser aber nicht widerspruchslos tut. Auch das Verhalten der anderen Figuren, die im Stück auftreten, ist problematisch und regt zum Widerspruch im Publikum an. So können die Teilnehmenden im Verlauf der Veranstaltung alle Figuren in den unterschiedlichsten Situationen ersetzen. Damit kommt es natürlich auf der Bühne zu weiteren Konflikten, die gelöst werden wollen.

Haufenweise Zwischenfälle

Die Themen im Stück sind vielfältig: Ein Schraubenzieher ist in einen Kessel gefallen, der Vorfall wird nicht gemeldet. Kollege Ätze fährt mit dem Gabel-



Lebendige Auseinandersetzung zwischen allen Beteiligten.

stapler fast Kollegin Sonja um. In der Produktionshalle steht ein Fass mit unidentifiziertem Inhalt, keiner kümmert sich darum. Ein Fremdhandwerker, den niemand nach seiner Bewilligung fragt, arbeitet ohne Absicherung an einer Leitung, was letztlich zu einem Unfall führt. Das sind nur einige Beispiele.

So funktioniert's

Die dargestellten Situationen wurden gründlich recherchiert, spielen aber in einem fiktiven Betrieb. Dadurch halten sie Organisationen und Mitarbeitenden einen Spiegel vor, in dem sich zwar alle wiedererkennen können, aber nie direkt gemeint sind. So können Mitarbei-

tende Probleme bearbeiten, die sie unmittelbar betreffen, ohne sich dabei persönlich bevormundet oder blossgestellt zu fühlen. Ziel ist es, bei den einzelnen Teilnehmenden eine Verhaltensänderung zu unterstützen, die auf Einsicht gründet.

Nachhaltige Wirkung garantiert

Die Aufführungen dieses Unternehmenstheaters finden häufig im Betrieb selbst statt. Je nach Ziel der Veranstaltung nehmen Belegschaft und/oder Vorgesetzte teil. Unterstützt wird der Anlass durch einen Moderator, der die Teilnehmenden befragt und zur Beteiligung einlädt, nachdem die Modellszenen gezeigt wurden. So entstehen neue Szenen. Und die Szenen bleiben haften: «Unglaublich einprägsam, verblüffend und motivierend», fasst ein Teamleiter aus einem Unternehmen seine Erfahrung mit einer Aufführung des Forumtheaters zusammen. Die emotionale Kraft des Theaters in Verbindung mit Humor wirkt dabei nachhaltig. Viele Mitarbeitende können sich auch noch nach Jahren an die Szenen erinnern.

Verborgenes wird sichtbar

Das Forumtheater wird von allen Beteiligten als unkonventionelle, spannende Weiterbildungsmöglichkeit erlebt. Auch Emotionen und Konflikte, die oft unausgesprochen in einem Team schwelen und dadurch zum Auslöser für problematische Handlungen werden, können mit dieser Methode angegangen werden. Am Schluss von «haarscharf» platzt dem agilen Ätze der Kragen: «Keiner macht's Maul auf, aber alle motzen hintenrum!» Indem diese Äusserung von den Beteiligten als befreiend erlebt wird, schafft es Forumtheater, diese Haltung zu hinterfragen und zu ändern: Im interaktiven Teil reden die Teilnehmenden aus dem Publikum immer deutlicher miteinander Klartext und feilen gemeinsam an konstruktiven Lösungen.

Zum Hintergrund des Stücks

Die Idee, diese interaktive Theaterform auch fürs Thema Arbeitssicherheit nutzbar zu machen, entstand 2005. Nach Recherchen in einer Chemiefirma wurden in Zusammenarbeit mit Sicherheits-



Sicherheitsthemen und Konfliktstoffe in Organisationen realitätsnah benennen und auf den Punkt bringen.

beauftragten die Szenen entwickelt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der betrieblichen Sicherheitskultur, es geht immer um die diesbezügliche Kommunikation der Mitarbeitenden untereinander und mit ihren Vorgesetzten. Nachdem die ersten Aufführungen ein nachhaltig positives Echo fanden, griffen weitere Firmen die Idee auf. Mittlerweile ist «haarscharf» eine der meistgespielten Produktionen des Forumtheaters. Die gezeigten Beispiele sind dabei so typisch, dass auch nicht chemische Betriebe sie in ihr Sicherheitskonzept integriert haben.

Intervenieren erlaubt. Der Zuschauer kann selbst ins Geschehen eingreifen.



Forumtheater ist eine interaktive Theaterform, deren Ursprünge auf den Theaterwissenschaftler und Politiker Augusto Boal in Brasilien zurückgehen. Im Forumtheater Zürich arbeiten seit 1996 Theater-schaffende mit Zusatzkompetenzen in den Bereichen Pädagogik, Personalentwicklung und Führungsausbildung zusammen. Auf der Basis genauer Recherchen wurden seither eine Vielzahl interaktiver Stücke zu den unterschiedlichsten Themen für Unternehmen, Institutionen und Schulen entwickelt. Indem diese Stücke Kommunikationsstörungen und Konfliktstoffe in Organisationen realitätsnah benennen und auf den Punkt bringen, bewirken sie eine lebendige Auseinandersetzung zwischen allen Beteiligten. Der freie Blick auf unvermutete Lösungen wird möglich.

Auf Wunsch bietet das Forumtheater Zürich auch massgeschneiderte Projekte, Weiterbildungen und Workshops an. Mehr Informationen unter www.forumtheater.ch oder unter jan@weissenfels.ch

■ Neue Informationsmittel der Suva.



Bestell-Nr. DVD 363.d



Schwarzer Freitag – ein Film über Verantwortung in der Arbeitssicherheit

Es ist Freitag, kurz vor Wochenende. Die Produktionsanlagen laufen auf vollen Touren, denn ein wichtiger Auftrag muss noch ausgeführt werden. Da tritt bei einem Roboter eine Störung auf. Anlageführer Peter Meier beginnt zu improvisieren und setzt mit Einverständnis seines Chefs eine Schutzvorrichtung ausser Kraft, um von Hand in den Produktionsprozess einzugreifen. – Nun schlägt das Schicksal unerbittlich zu: Peter Meier wird mit voller Wucht von einem Roboterarm niedergeschlagen und schwer verletzt. Er ist für den Rest seines Lebens querschnittgelähmt. Sein Vorgesetzter verliert die Stelle und wird zu einem Jahr Gefängnis bedingt verurteilt.

«Schwarzer Freitag» ist ein Film, der unter die Haut geht. Er lebt von Emotionen und harten Fakten. In einem Gerichtsprozess und packenden Dialogen stehen zwei Fragen im Zentrum: Wie konnte es zum Unfall kommen? Wer ist verantwortlich? Der Film richtet sich in erster Linie an Vorgesetzte, er ist aber auch für die Sensibilisierung der Mitarbeitenden geeignet.

Schwarzer Freitag. Ein Film zum Thema Verantwortung in der Arbeitssicherheit. DVD, 10 Min. Bestell-Nr. DVD 363.d/f/l/e



Bestell-Nr. DVD 364.d



Schach dem Risiko!

Das Erkennen und der richtige Umgang mit Gefahren sind das A und O der Arbeitssicherheit. Der Animationsfilm «Schach dem Risiko!» veranschaulicht dies anhand einfacher, unterhaltsamer Szenen. So will Napo, der Held des Films, zuerst einen tiefen Graben auf einem schmalen Brett überqueren und so Zeit sparen. Eine kurze Risikoeinschätzung bringt ihn jedoch dazu, eine weiter entfernte, aber sichere Brücke zu benutzen.

Der Film ist branchenneutral und richtet sich an alle Arbeitnehmenden. Er kann als Einstieg in eine Weiterbildungsveranstaltung verwendet werden oder für die Einführung neuer Mitarbeitender. «Schach dem Risiko!» eignet sich auch für Fremdsprachige, denn er vermittelt seine Botschaften nicht durch Sprache, sondern mit Bildern, Geräuschen und Musik.

Napo: Schach dem Risiko! Ein Film über den Umgang mit Risiken am Arbeitsplatz. DVD, 10 Min. Bestell-Nr. DVD 364.d/f/l/e



Bestell-Nr. 67020.d



Bestell-Nr. 67081.d



Bestell-Nr. 67136.d

Checklisten

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

- *Gehörschuttmittel. Anwendung und Wartung. Bestell-Nr. 67020.d*
- *Elektrizität auf Baustellen. Bestell-Nr. 67081.d*
- *Transporte im Untertagbau. Bestell-Nr. 67136.d*

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



Bestell-Nr. 55260.d



Bestell-Nr. 55262.d

Kleinplakate für den Aushang in den Betrieben

- *Auch bei der Arbeit braucht's starken Schutz (Sonnenschutz). Format A4, Bestell-Nr. 55260.d*
- *Asbest erkennen – richtig handeln. Format A4, Bestell-Nr. 55262.d*

Neu im Internet

■ *Baustellen-Einrichtungen: Sicherheitsanforderungen verständlich dargestellt*
Die neue Website gibt eine Übersicht über die Anforderungen an Sicherheitsbauteile auf Baustellen. Sicherheitsbauteile sind zum Beispiel Gerüstbeläge, Dachdeckerschutzwände, Seitenschutzeinrichtungen, Auffangnetze. Für das Bemessen und Prüfen solcher Einrichtungen wurden in den letzten Jahren mehrere SN/EN-Normen in Kraft gesetzt. Es ist aber nicht immer einfach, sich in diesem Normenwerk zurechtzufinden. Deshalb hat die Suva eine neue Website konzipiert, welche die Sicherheitsanforderungen in einfacher Form darstellt.
Siehe www.suva.ch/sicherheitsbauteile

■ *Hochheben von Personen mit Stapler und Arbeitskorb*
Das Hochheben von Personen mit Stapler und Arbeitskorb ist grundsätzlich verboten. Ab 1. Januar 2009 ist die Verwendung von Arbeitskörben für Stapler nur noch zulässig, wenn eine Ausnahmegenehmigung vorliegt, die von der Suva direkt auf den Namen des Betreibers ausgestellt ist. Da Ende 2008 die 5-jährige Übergangsfrist zu dieser Regelung abläuft, hat die Suva ihre Website aktualisiert.
Siehe www.suva.ch/arbeitskorb





■ *Wertschätzende Führung als Gesundheitsressource*

Verschiedene Untersuchungen belegen, dass das Führungsverhalten einen grossen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden hat. In einem Interview gibt die Arbeits- und Organisationspsychologin Antje Ducki Auskunft über ihre Forschungsprojekte.

Siehe www.suva.ch/gesundheitsfoerderung > *Wertschätzende Führung*



Bestell-Nr. 84031.d

Vorsicht, industrielle Durchstrahlungsprüfung!

Industrielle Durchstrahlungsprüfungen dienen dazu, die Qualität von Werkstoffen zu überprüfen, zum Beispiel von Schweisskonstruktionen. Bei solchen Prüfungen entsteht ionisierende Strahlung. Diese kann die Körperzellen schädigen, indem sie die Zellteilung beeinträchtigt. An Orten, wo Durchstrahlungsprüfungen stattfinden (Werkhallen, Baustellen usw.), errichten die Prüfer Absperrungen und stellen Warnsignale auf. Um nicht beteiligte Personen wie Betriebsangehörige und Schaulustige über die Sicherheitsaspekte dieser Arbeiten zu informieren, hat die Suva zusammen mit der Schweizerischen Gesellschaft für zerstörungsfreie Prüfung einen Faltprospekt herausgegeben. Der Prospekt wird von den Firmen, die solche Arbeiten ausführen, direkt an die Betriebsangehörigen und Schaulustigen verteilt.

Vorsicht, industrielle Durchstrahlungsprüfung! Informationen für nicht beteiligte Personen: Betriebsangehörige – Auftraggeber – Passanten – Schaulustige. Faltprospekt, 6 Seiten (10,5 x 21 cm). Bestell-Nr. 84031.d



Bestell-Nr. 66049.d

Wieder auf dem neusten Stand

Folgende Publikationen sind überarbeitet und wieder auf den neusten Stand gebracht worden:

- *Achtung, Laserstrahl. Infoschrift, 32 Seiten. Bestell-Nr. 66049.d*
- *Lärmbekämpfung durch Kapselung. Infoschrift, 40 Seiten. Bestell-Nr. 66026.d*
- *Schallemissionsmessungen an Maschinen. Schalleistungspegel nach EN ISO 3746. Infoschrift. 52 Seiten. Bestell-Nr. 66027.d*

Bestelladresse

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

Download oder Onlinebestellung: www.suva.ch/waswo

*Robert Hartmann, Redaktor
Suva, Unternehmenskommunikation, Luzern*



Dr. Serge Pürro
Geschäftsführer der
EKAS, Luzern

■ Zwei Kurzfilme sollen für mehr Sicherheit sorgen.

Unfallgefahr kann überall am Arbeitsplatz lauern. Um diese Botschaft an das junge Publikum zu tragen, setzt die EKAS zwei witzige Viral Movies ein. Bei den Dreharbeiten musste ein Stuntman seinen Kopf mehrmals hinhalten.



Die EKAS legt Wert auf Prävention und hat deshalb in diesem Jahr eine Sensibilisierungskampagne lanciert, die sich insbesondere an KMU im Dienstleistungsbereich wendet. Die Botschaft: Oft lauern Gefahren am Arbeitsplatz gerade dort, wo man sie überhaupt nicht erwartet. Im Rahmen dieser Kampagne setzt die EKAS nicht nur Anzeigen, Flyer und Internet-Banner ein, sondern – zugeschnitten auf ein junges Publikum – auch Viral Movies.

Viral Movies

Falls Sie diesen Begriff noch nie gehört haben: Viral Movies sind witzige Kurzfilme mit werberischem Hintergrund, die aufgrund ihres attraktiven Inhalts per Handy oder E-Mail von der Zielgruppe an Freunde und Bekannte weitergeleitet werden.

Die EKAS lanciert in diesem Jahr gerade zwei solcher Kurzfilme. Diese finden Sie auf unserer Website www.ekas.ch unter «Kampagnen». Den ersten Film können Sie auch bei www.youtube.com unter dem Suchbegriff «ekas hai» sehen, auf Deutsch, Französisch und Italienisch. Ohne allzu viel zu verraten: Der Hai-Film setzt, wie es das Kampagnenthema verlangt, auf das völlig Unerwartete. Den Schockfaktor des Kinohits «Der weisse Hai» erreicht der 30-Sekünder natürlich nicht, aber die überraschende Begegnung mit diesem Tier lässt niemanden kalt.

Voll an den Kopf

Ohne Computeranimation kommt der zweite Film aus. Er ist auf Youtube unter dem Suchbegriff «ekas headbanger» zu finden und zeigt einen kurzen,

von der Berner «Agentur01» entwickelten Sketch, der harmlos beginnt und mit einer grossen Überraschung endet. Um auch hier die Pointe nicht zu verraten, nur so viel: Bei den Dreharbeiten musste ein echter Stuntman seinen Kopf mehrmals hinhalten.

Bei diesem Stuntman handelt es sich um den Berner René von Gunten, der eine eigene Stuntschule betreibt und auch schon in Filmen und Serien wie «Alarm für Cobra 11» gewagte Szenen zeigte. Sicher wird von Gunten den von «Topfuel Entertainment» produzierten Dreh in bleibender Erinnerung behalten. Denn immerhin gingen dabei 18 Neonröhren in die Brüche.

Der Film war für den Edi.08 – der Schweizer Preis für Werbe-, Industrie- und Unternehmensfilme – für die Shortlist nominiert und somit für die Endrunde qualifiziert.

Aktionen in Berufsschulen

Damit sich die beiden Filme, die in die Anzeigenkampagne eingebettet sind, wirklich «viral» verbreiten, startet die EKAS an kaufmännischen Berufsschulen und Gewerbeausstellungen sogenannte Samplingaktionen. Dabei sind Hostessen mit Handys unterwegs und übermitteln die Movies auf die Handys der Jugendlichen. Der Beginn des Schneeballeffekts.

Helfen auch Sie mit, die beiden Viral Movies in Ihrem Bekanntenkreis zu verbreiten. Weitere Informationen zur laufenden Kampagne finden Sie auf unserer Website www.ekas.ch unter Startseite > Aktuell > Kampagnen.

Zahlen und Fakten.

Das Wesentliche aus den EKAS-Sitzungen

Nationale Tagung für betriebliche Gesundheitsförderung 2009

«Gesund und leistungsfähig
in der 24-Stunden-Gesellschaft»
Donnerstag, 9. Juli 2009
Universität Zürich

Veranstalter

Gesundheitsförderung Schweiz und
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Ziele der Tagung

Durch technologische und gesellschaftliche Entwicklungen verschmelzen die Arbeits- und die Privatwelt immer mehr. Dank iPhones, Notebooks und vor allem BlackBerrys sind wir permanent erreichbar. Arbeitszeitmodelle werden durchlässiger, Dienstleistungsfirmen bieten einen 24-Stunden-Service. Durch die Globalisierung und Vernetzung werden Projekte global, von verschiedenen Standorten aus geplant und umgesetzt. Unternehmen werden dadurch zunehmend Strukturen schaffen und Dienstleistungen erbringen müssen, die Lebensqualität und Arbeit kombinieren.

An der BGF-Tagung vom 9. Juli 2009 (Universität Zürich) wollen wir aufzeigen, welche Einflüsse diese Entwicklungen auf das Umfeld Arbeit und Gesundheit haben und wie damit sinnvoll umgegangen werden kann.

Zielpublikum

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

News zur Tagung

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

Personelles

Die Kommission hat zwei Ersatzmitglieder sowie Delegierte und Ersatzdelegierte der Sozialpartner gewählt:

1. als Ersatzmitglied der Vertreter der kantonalen Durchführungsorgane des Arbeitsgesetzes: Frau Cristina De Gottardi, Dipartimento delle finanze e dell'economia, Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro, Bellinzona
2. als Ersatzmitglied der Vertreter der Unfallversicherer im Sinne von Artikel 68 UVG: Herrn Paul Rhyn, lic. oec., Leiter Ressort Kommunikation, santésuisse, Solothurn
3. als Delegierten der Arbeitgeber: Herrn Jürg Zellweger, lic. oec., Mitglied der Geschäftsleitung, Schweizerischer Arbeitgeberverband, Zürich
4. als Delegierte der Arbeitnehmenden: Frau Dr. Doris Bianchi, Zentralsekretärin, SGB, Bern (bisher), Herrn Eric Favre, Zentralsekretär Syna, Villars-sur-Glâne
5. als Ersatzdelegierte der Arbeitnehmenden: Herrn Dario Mordasini, Fachsekretär Gesundheitsschutz/Arbeitssicherheit, Gewerkschaft Unia, Bern (bisher), Herrn Erich Eggimann, Vizepräsident Angestellte Schweiz, Arch

Sachgeschäfte

Die EKAS hat an ihren Sitzungen vom 4. Juli in Solothurn und 17. Oktober 2008 in Luzern unter anderem:

- die Aufhebung von 9 älteren Richtlinien mit Gestaltungsanforderungen (z. B. Richtlinie Türen, Tore und Fenster) beschlossen
- von der Sonderrechnung 2007 der Suva über die Verwendung des Prämienzuschlags für die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten und den Informationen des Finanzausschusses über die finanzielle Situation der EKAS im Hinblick auf die mittelfristige Planung für die Jahre 2009–2012 im zustimmenden Sinne Kenntnis genommen
- das Rahmenbudget für das Jahr 2009 behandelt
- eine Stellungnahme zum geplanten Präventionsgesetz zuhanden des Bundesrats verabschiedet
- dem Vertrag zwischen Suva und der Stiftung agriss (Schöftland) betreffend Mitwirkung bei der Förderung der Arbeitssicherheit in der Landwirtschaft zugestimmt.

Im Übrigen hat die EKAS folgende Geschäfte zur Kenntnis genommen:

- vom Beschluss des Bundesrats in Sachen «Aussprachepapier: Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gemäss ArG und Arbeitssicherheit gemäss UVG: Gesetzes – und Vollzugsdualismus»
- von den Fortschritten im Projekt «Verbesserung der Prävention im Personalverleih» und geplanten Hilfsmitteln (für die Personalberater in Ausleihbetrieben, die Vorgesetzten in Einsatzbetrieben sowie die temporären Arbeitnehmenden)
- von der Evaluation der Sensibilisierungskampagne 2008 und den durchgeführten Events (Aktivitäten).

A man in a dark suit and tie walks from left to right in a modern office hallway with a polished, reflective floor. In the foreground, a shark is breaching the floor, its mouth open showing sharp teeth. A red dashed box contains the text 'Gefahren am Arbeitsplatz lauern überall.'

**Gefahren am Arbeitsplatz
lauern überall.**

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.

