

EKAS

MITTEILUNGSBLATT

Nr. 85 | November 2017



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun Svizra

Eidgenössische Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit EKAS



Unfallabklärung



Dr. Carmen Spycher
Geschäftsführerin
EKAS, Luzern

Aus Unfällen lernen

Unfälle verursachen nicht selten bleibende Schäden, grosses Leid und hohe Kosten. Fast reflexartig stellt sich die Schuldfrage. Genau das ist nicht das Ziel der Unfallabklärung. Die Schuldfrage zu klären, ist Sache der Polizei und allenfalls der Gerichte. Unfälle abklären heisst in erster Linie: aus Unfällen lernen. Es geht darum, die tiefer liegenden Ursachen und deren Verknüpfung untereinander zu erkennen und folglich wirksame Präventionsmassnahmen daraus abzuleiten.

In unserer Schwerpunktausgabe zur Unfallabklärung möchten wir Ihnen, geschätzte Leserinnen und Leser, aufzeigen, wie man vorgehen sollte, welche Methoden sich für die Faktensammlung und die Ursachenermittlung am besten eignen, und wie eine fundierte Unfallabklärung den Mitarbeitenden und dem Unternehmen nützlich sein kann.

Wir beleuchten auch die psychologischen Aspekte, z.B. in der Gesprächsführung mit Beteiligten, im Kontakt mit den Medien und mit betroffenen Mitarbeitenden sowie Angehörigen. Unsere Beispiele aus der Praxis sollen helfen, Erfahrungen weiterzugeben und Sicherheitssysteme zu verbessern.

Wir hoffen, dass unsere Beiträge Ihnen Anregungen und Inputs liefern, wie Sie durch gezielte Präventionsarbeit die Arbeitsabläufe in Ihrem Unternehmen erfolgreich und unfallfrei gestalten können.

Dr. Carmen Spycher,
Geschäftsführerin EKAS, Luzern

Impressum

Mitteilungsblatt der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS – Nr. 85, November 2017

Herausgeberin

Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS
Fluhmattstrasse 1, 6002 Luzern
Telefon 041 419 51 11, Fax 041 419 58 28
ekas@ekas.ch, www.ekas.ch

Verantwortliche Redaktion

Dr. Carmen Spycher, Geschäftsführerin EKAS
Thomas Hilfiker, Redaktor, elva solutions, Meggen

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

Konzept und Layout

Agentur Frontal AG, www.frontal.ch

Erscheinungsweise

Erscheint 2x jährlich

Auflage

Deutsch: 22 000
Französisch: 7 500
Italienisch: 2 200

Verbreitung

Schweiz

Copyright

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

SCHWERPUNKT

- 4 Unfälle abklären heisst:
Aus Unfällen lernen
- 10 Psychologische Aspekte
zur Unfallabklärung
- 16 Zwei Mechaniker von LKW erdrückt
- 18 Beinbruch durch herunterstürzende
Palette

FACHTHEMEN

- 21 Umgang mit Lasten
- 26 Neuer eidgenössischer Fachausweis
für Spezialisten Arbeitssicherheit
und Gesundheitsschutz
- 30 Wie sicher sind Sie in Sachen
Sicherheit?
- 32 Schutz des Gehörs ist in jungen
Berufsjahren besonders wichtig
- 35 Gewalt am Arbeitsplatz verhindern
- 38 Ausbildung und Instruktion für
Bediener von Flurförderzeugen

VERMISCHTES

- 44 Neue Informationsmittel der EKAS
- 46 Neue Informationsmittel der Suva
- 49 Neue Informationsmittel des SECO
- 50 Menschen, Zahlen und Fakten





Unfälle abklären heisst: Aus Unfällen lernen

Unfälle sind keine Fatalität. Meistens führt eine Verkettung verschiedener Ursachen zu einem Unfall. Kommt es im Betrieb zu einem Unfall oder zu einem Beinahe-Unfall, trägt eine genaue Abklärung dazu bei, ähnliche Ereignisse in Zukunft zu vermeiden und das betriebliche Sicherheitssystem zu verbessern. Ein systematisches Vorgehen bei der Unfallabklärung ermöglicht es, die tiefer liegenden Unfallursachen zu ermitteln und wirksame Präventionsmassnahmen zu ergreifen.



Maurus Adam
Dipl. Masch.-Ing.
HTL, Sicherheitsingenieur,
Bereich Gewerbe
und Industrie,
Suva, Luzern

Unfälle sind einschneidend und teuer. Sie verursachen viel menschliches Leid, führen zu Verletzungen und Sachschäden, zu Störungen in Betriebsabläufen und Ausfällen, sie belasten Mitarbeitende und Angehörige. Eine gründliche Aufarbeitung eines Unfallereignisses dient in erster Linie dazu, eine Wiederholung zu vermeiden. Die systematische Unfallabklärung geht den Ursachen auf den Grund. Oft sind es mehrere Ursachen, die miteinander verknüpft sind, die zu einem Unfall führen. Es ist daher besonders wichtig, keine voreiligen Schlüsse zu ziehen und schon gar nicht, einen Schuldigen zu suchen. Die Schuldfrage zu klären, ist Aufgabe der Polizei oder allenfalls der Gerichte. Die Unfallabklärung soll ermöglichen, Massnahmen mit nachhaltiger Wirkung zu treffen und so das Sicherheitssystem im Unternehmen zu verbessern.

Wie muss man vorgehen?

Unfallabklärungen sollten unmittelbar nach dem Ereignis stattfinden, damit möglichst keine Informationen,

auch keine Beweismittel verlorengehen. Zuständig für die Unfallabklärung ist der Linienverantwortliche, d.h. der Vorarbeiter, der Meister oder der Abteilungsleiter in Zusammenarbeit mit dem Sicherheitsbeauftragten. Der Linienverantwortliche kennt die Verhältnisse am Ort am besten, weiss welche Arbeitsmethoden eingesetzt werden und welche Begleitumstände beim Unfall anzutreffen waren. Der Sicherheitsbeauftragte unterstützt den Vorgesetzten dabei durch sein Fachwissen. Er kennt die sicherheitstechnischen Belange und die Nahtstellen in den betrieblichen Abläufen. Bei schweren Unfällen ist der Beizug externer Fachexperten, z.B. Spezialisten der Arbeitssicherheit sinnvoll.

Fakten sammeln

Wichtig ist das Zusammentragen aller Fakten. Das Ereignisprotokoll der Suva für die betriebsinterne Unfallabklärung (66100/1.d) ist dafür besonders nützlich. Neben Angaben zur verletzten Person, Beteiligten, Zeugen, Zeit- und Orts-

angaben sind vor allem die Fakten rund um den Unfall wichtig. Wie sah die Situation vor dem Ereignis aus? Wie lautete der Arbeitsauftrag und wer war im Einsatz? Welche Arbeitsmittel wurden verwendet, welche Begleitumstände herrschten vor, etc.? Sind diese Fakten einmal festgehalten, geht es darum, den Unfall-

Wichtig ist das Zusammentragen aller Fakten.

hergang zu ermitteln. Was ist passiert? Wer hat welche Arbeiten zum Zeitpunkt des Ereignisses ausgeführt? Wie präsentiert sich die Situation nach dem Unfall? Wer war wo, welche Werkstücke, Transportmittel oder Stoffe waren involviert?

Solche und ähnliche Fragen dienen der Faktenermittlung. Wichtig ist dabei, dass die Fakten möglichst präzise festgehalten werden. Fakten sind messbar, zählbar, wägbare. Fakten sind überprüfbar und sichtbar.

Warum ist es passiert? Beispiel einer Ursachenermittlung



Ereignis:
Augenverletzung
durch Metallsplitter



Es geht also nicht um Mutmassungen, Schätzungen und Interpretationen, sondern um objektiv feststellbare Tatsachen, die nach den Kriterien der Technik, der Organisation und den Handlungen der involvierten Personen zusammengetragen werden können. Zum Beispiel:

- **Technik:** Zustand von Gebäuden, Arbeitsmitteln, Arbeitsstoffen, Sicherheitseinrichtungen oder Arbeitsumgebung, etc.
- **Organisation:** Arbeitsauftrag, Zuständigkeiten, Anweisungen und Instruktionen, geltende Sicherheitsregeln, beteiligte Dritte etc.
- **Personen:** Unsichere Handlungen der beteiligten Personen, Angaben zur verunfallten Person, zur Verletzung, zur persönlichen Schutzausrüstung etc.

Skizzen und Fotos der Unfallstelle, Befragung von Zeugen und das Festhalten von Unfallschilderungen sind besonders wichtig. Dass dabei spezielle Grundsätze in der Gesprächsführung einzuhalten sind, spielt beson-

ders mit Blick auf die oft stark belastenden psychologischen Aspekte eine wichtige Rolle (siehe dazu Artikel Seite 10).

Ursachen ermitteln: warum – warum – warum?

Erst wenn alle Fakten zusammengetragen sind, kann die Ursachenermittlung erfolgen. Oft sind mehrere miteinander verknüpfte Fakten Auslöser eines Unfalls. Die richtige Fragetechnik ist dabei entscheidend. Warum-Fragen sind dafür besonders geeignet, um die Verkettung verschiedener Ursachen aufzuzeigen (siehe grafische Darstellung oben). Warum ist es zum Ereignis gekommen? Der vermutete Hergang muss hinterfragt werden. Sind die Fakten logisch miteinander verknüpft? Bestehen Unklarheiten oder Unsicherheiten, so muss erneut nachgefragt werden. Zudem sollte nicht leichtfertig die Ursache allein mit dem sicherheitswidrigen Verhalten eines Mitarbeitenden begründet werden. Technische oder organisatorische Mängel können eine Rolle

gespielt haben. War eine einzige Ursache allein ausreichend oder waren weitere Ursachen zum Auslösen des Ereignisses nötig?

Hilfsmittel wie das Ursachen-Wirkungsdiagramm oder der Ursachenbaum können ebenfalls eine wertvolle Unterstützung bei der Ursachenermittlung darstellen. Sie dienen dazu, die gesammelten Fakten logisch miteinander zu verknüpfen. Die Suva bietet einen Kurs an, an dem Interessierte die systematische Unfallabklärung mit der Methode des Ursachenbaums erlernen können (siehe Beispiel S. 7).



Beispiel einer Unfallabklärung mit der Methode des Ursachenbaums: Unfall mit Baukreissäge

Kurzbeschreibung



In einem Betrieb steht zum Zuschneiden von Holzteilen in der Spedition eine Baukreissäge (Tischkreissäge) zur Verfügung. Die Kreissäge ist im offenen, jedoch überdachten Holzlager im Aussenbereich aufgestellt. Die Lufttemperatur beträgt zum Zeitpunkt des Unfalls +5° C. Der Speditionsmitarbeiter R. G. ist damit beschäftigt, Holzkeile für die Verpackung einer Maschine zuzuschneiden. Er trägt der kalten Witterung wegen Schutzhandschuhe aus Leder. Die Holzstücke führt er von Hand, ohne Hilfsmittel, dem Sägeblatt zu.

Abklärungen über den technischen Zustand der Baukreissäge vor Ort zeigen, dass die Schutzhaube nicht richtig funktioniert und zum Unfallzeitpunkt nicht in Schutzstellung (abgesenkt) war. Der Gefahrenbereich des Sägeblatts war frei zugänglich.



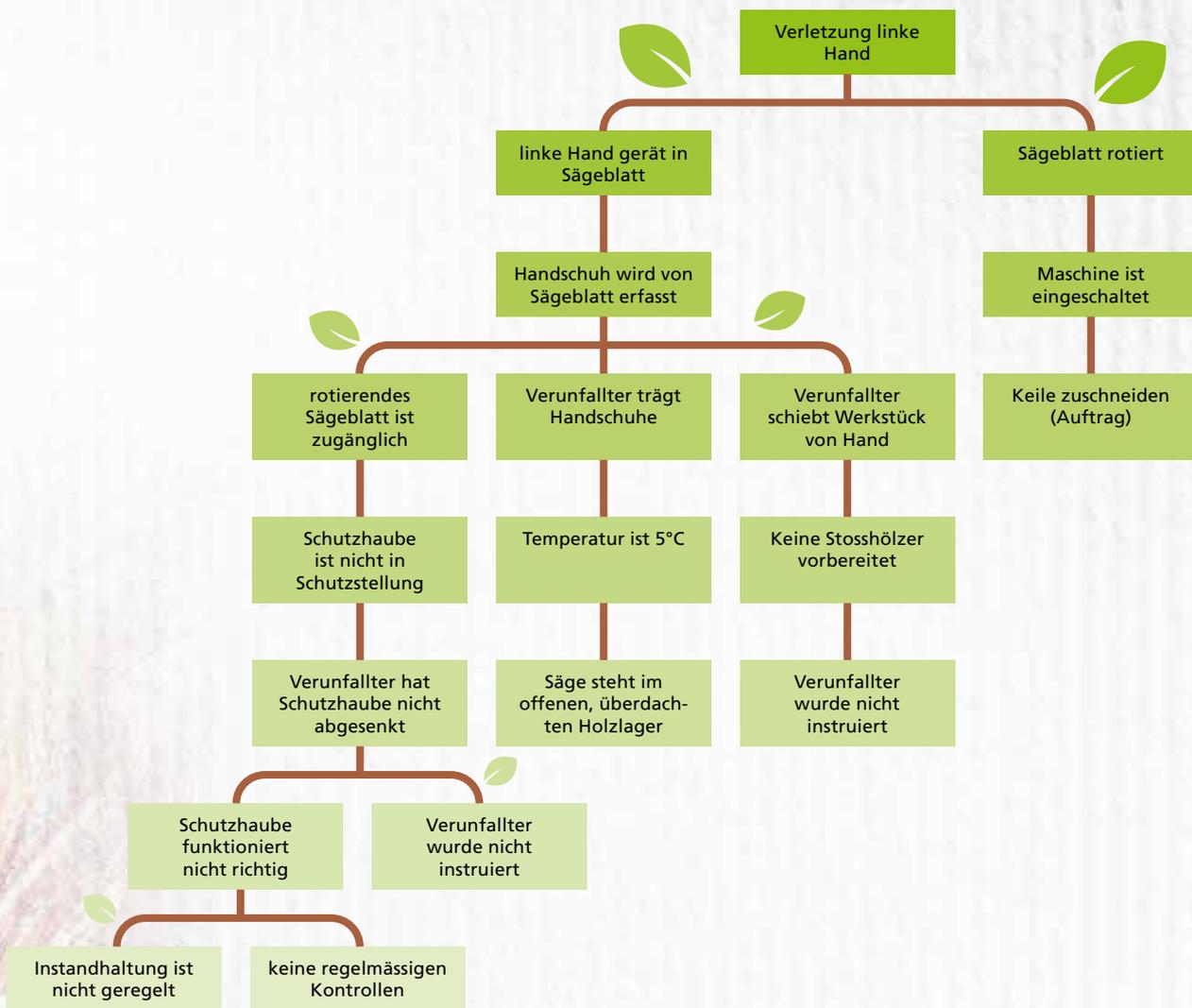
Um ca. 14.00 Uhr wird plötzlich seine linke Hand vom Sägeblatt am Handschuh erfasst und verletzt. Er wird sofort vom Betrieb zum Arzt gebracht. Dieser kann die Wunde in seiner Praxis versorgen.



Der verunfallte 30-jährige R. G. ist erst seit zwei Wochen im Betrieb tätig. Er ist Gastarbeiter und hat vorher als Hilfsarbeiter in einem Garagenbetrieb gearbeitet. Mit seinem Vorgesetzten P. M., seit Jahren als Meister im Betrieb, kann er sich mündlich nur mühsam verständigen. Eine Einführung im Betrieb hat wohl stattgefunden, aber eine konkrete Instruktion über die Verwendung der Baukreissäge ist nicht erfolgt.



Ursachenbaum Baukreissäge



Erklärung

Technische Ursachen:

- Die Baukreissäge ist ein älteres Modell. Sie weist verschiedene Mängel auf. Die Schutzhaube senkt sich nicht automatisch über das Sägeblatt ab. Unter dem Tisch ist das Sägeblatt nicht abgedeckt.
- Der Gefahrenbereich ist frei zugänglich.

Organisatorische Ursachen:

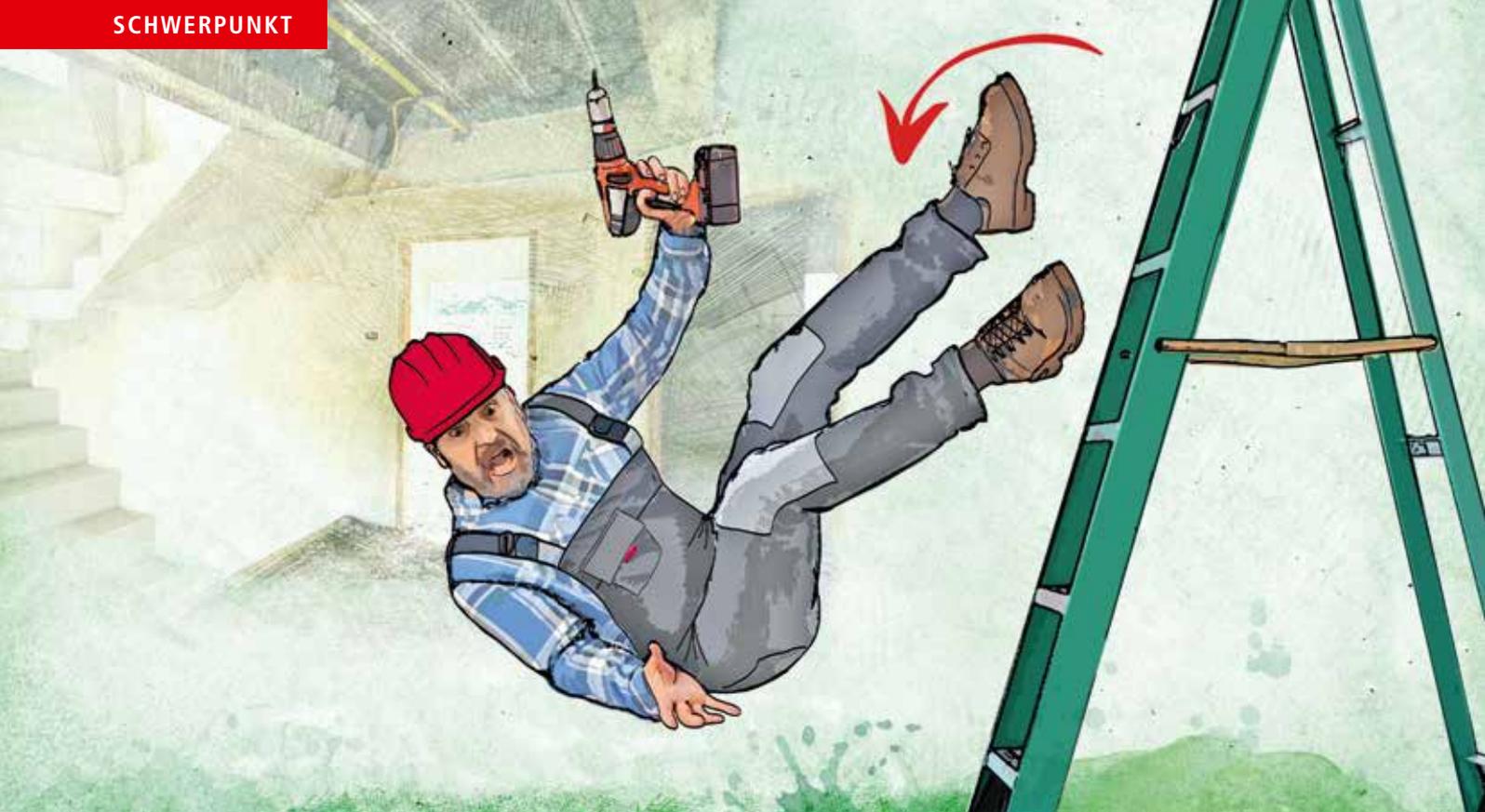
- Die Baukreissäge wurde nicht regelmässig gewartet und kontrolliert.

- Sie steht im Aussenbereich und ist nicht vor kalter Witterung geschützt.
- Der Verunfallte ist neu am Arbeitsplatz und wurde nicht im sicheren Umgang mit der Baukreissäge instruiert.
- Sprachliche Verständigungsprobleme haben die Einführung erschwert.
- Der Säge Tisch und das Umfeld sind unordentlich (Holzabschnitte, Sägemehl), was zu Sturzunfällen führen kann (keine direkte Unfallursache).

- Es sind keine Stosshölzer verfügbar. Für das Zuschneiden von Keilen ist zudem ein Spezialstossholz erforderlich.

Verhaltensbezogene Ursachen:

- Der Verunfallte trägt Handschuhe, die vom rotierenden Sägeblatt erfasst werden können.
- Der Verunfallte hat die Keile ohne den Einsatz von Stosshölzern zugeschnitten.



Stürze von Leitern sind besonders gefährlich. Das Einhalten geeigneter Sicherheitsregeln ist daher ein Muss.

Massnahmen treffen

Die genaue Ermittlung der Ursachen ist vor allem darum bedeutsam, weil ohne Wissen um die Ursachen, keine wirksamen Massnahmen zur Verhinderung ähnlicher Ereignisse getroffen werden können. Massnahmen sollten folgende Kriterien erfüllen:

- Sie sollten wirksam verhindern, dass sich das Ereignis wiederholt.
- Sie sollten realisierbar und verhältnismässig sein.

Ohne Ursachen – keine Massnahmen!

- Verantwortlichkeiten und Termine für die Umsetzung der Massnahmen sollten klar definiert sein.
- Sollten die Massnahmen nicht umgehend umgesetzt werden können, sind Sofortmassnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit zwischenzeitlich so gut wie möglich zu gewährleisten.
- Massnahmen sollten nach dem S-T-O-P Prinzip angegangen werden, d.h. zuerst **S**ubstituierende

Prozesse oder Stoffe sowie **T**echnische Massnahmen prüfen, bevor **O**rganisatorische Massnahmen ergriffen oder **P**ersönliche Schutzausrüstungen eingesetzt werden. Der Grund dafür ist, dass die Wirksamkeit der Massnahmen in der Reihenfolge S-T-O-P abnimmt.

Lebenswichtige Regeln

Die Erfahrung zeigt, dass sich schwere Unfälle mit Invaliditätsfolgen oder gar tödlichem Ausgang am besten durch das Einhalten der lebenswichtigen Regeln verhindern lassen. Die Suva hat im Rahmen der «Vision 250 Leben» für verschiedene Branchen und zu spezifischen Themen lebenswichtige Regeln definiert. Sind diese nicht eingehalten, ist die Arbeit zu stoppen und erst wieder aufzunehmen, wenn die Sicherheit gewährleistet ist.

Schadenmeldung an die Unfallversicherung

Unfälle, auch Bagatellunfälle, sollten systematisch der jeweils zuständigen Unfallversicherung gemeldet werden. Auch anscheinend harmlose Ereig-

nisse können unter Umständen zu Spätfolgen führen. Die Meldung an die Versicherung ist deshalb unerlässlich. Für Betriebe, die bei der Suva versichert sind, ist die Schadenmeldung mit dem Online-Hilfsmittel SunetLight (für kleine und mittlere Betriebe) und mit SunetPlus (für Grossbetriebe) möglich.

Rechtliche Auswirkungen

Ein Unfall kann nicht nur menschliche und wirtschaftliche Konsequenzen, sondern auch rechtliche Auswirkungen nach sich ziehen. Die Unfallabklärung im Betrieb befasst sich, wie eingangs erwähnt, nicht mit der Schuldfrage. Das ist Sache der Polizei oder allenfalls der Staatsanwaltschaft, insbesondere bei schweren Unfällen. Verschiedene Rechtsgrundlagen bilden die Basis für die Beurteilung eines Berufsunfalls:

- **Strafrecht:** Untersuchungen von Amtes wegen durch Polizei und Staatsanwaltschaft bei Unfällen mit tödlichen Ausgang oder schwerer Körperverletzung. Die Untersuchung richtet sich in der Regel gegen eine oder mehrere natürliche Personen, nicht gegen eine Firma.



Das Bedienen von Flurförderzeugen setzt fundierte Ausbildung und Instruktion voraus. Besonders wichtig sind die Trennung von Arbeits- und Verkehrsflächen.

- **Privatrecht:** Anspruch eines Geschädigten/einer Geschädigten gegenüber dem Schädiger. Das kann je nach Konstellation ein Arbeitgeber, ein Vorgesetzter oder ein Mitarbeiter sein. Die mögliche Konsequenz resultiert in einer finanziellen Entschädigung.
- **Verwaltungsrecht:** Betrifft Sanktionen bei Zuwiderhandlung gegen Treu und Glauben, Nichteinhalten der gesetzlich definierten Rechte und Pflichten der Betroffenen (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Dritte etc.).

Erkenntnisse positiv verarbeiten

Aus Unfällen lernen heisst, die gewonnenen Erkenntnisse ins Sicherheitssystem des Unternehmens einfliessen zu lassen. Wenn die Ergebnisse der Unfallabklärung systematisch dokumentiert werden, ermöglicht dies spätere Auswertungen. Die Suva stellt dafür neben dem bereits erwähnten Ereignisprotokoll auch einen Fragebogen zum betrieblichen Sicherheitssystem (Suva 66100/2.d) zur Verfügung. Die Beantwortung dieser Fragen liefert Erkenntnisse über potenzielle

Lücken im System. Zur weiteren Verbesserung des Sicherheitssystems eignen sich zudem die verschiedenen Checklisten zur Gefährdungsermittlung sowie regelmässige Sicherheitsinspektionen.

Info-Box für weiterführende Informationen

- Suva, Anleitung 66100.d «Betriebsinterne Unfallabklärung: Damit es nicht wieder passiert.»
- Suva, Protokollvorlage 66100/1.d «Ereignisprotokoll für die betriebsinterne Unfallabklärung»
- Suva, Fragebogen 66100/2.d «Fragen zum betrieblichen Sicherheitssystem»
Hinweis: Die Publikation 66100.d sowie die dazugehörigen Beilageblätter 66100/1.d und 66100/2.d werden zurzeit von der Suva überarbeitet und aktualisiert. Die neue Ausgabe ist ab ca. Frühjahr 2018 erhältlich. Bis zu diesem Zeitpunkt sind die bisherigen Fassungen bestellbar bzw. abrufbar.
- Suva, Informationsschrift 44086.d «Was tun nach einem schweren Unfall am Arbeitsplatz, Seelische Nothilfe»
- Suva, Schadenmeldung UVG 109.d
- Suva, Bagatellunfall-Meldung 913.d
- Online-Schadenmeldungen: www.suva.ch > Unfall > Schadenmeldung: SunetLight (für kleine oder mittlere Betriebe) oder SunetPlus (für Grossbetriebe)
- Suva, Ausbildungsprogramm in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Kursprogramm 88045.d

Psychologische Aspekte zur Unfallabklärung

Unglücksfälle sind meist tiefgreifende Erlebnisse, welche bei den Betroffenen emotionale Reaktionen hervorrufen. Die Art dieser Reaktion ist individuell verschieden. Im Artikel wird aufgezeigt, wie mit beteiligten Personen ein konstruktiv-hilfreicher Kontakt hergestellt werden kann. Im Weiteren wird Kommunikation als fester Bestandteil des betrieblichen Notfallkonzeptes dargestellt.



Unfälle machen betroffen

Unfälle sind zum Glück seltene Ereignisse. Umso mehr gehen sie den Beteiligten «unter die Haut». Personen sehen sich von einer Sekunde auf die andere mit unveränderbaren Tatsachen konfrontiert. Das macht betroffen und beeinflusst zumindest vorübergehend das individuelle Denken, Handeln und Empfinden. Menschen reagieren zunächst instinktiv; sie alarmieren, leiten Erste-Hilfe-Massnahmen ein, treffen die notwendigen organisatorischen Entscheidungen. Je mehr sich jemand vorher mit der Frage des Unfallmanagements, der Ersthilfeleistung auseinandergesetzt hat, desto adäquater dürfte das Handeln in der konkreten Situation sein. Prozesse, die wir in Gedanken oder im Rahmen konkreter Übungen durchgespielt haben, sind in unserem Hirn vorgespurt und können im Ernstfall reaktiviert werden. Dies gilt für jeden Einzelnen; es gehört aber auch zur Aufgabe jedes Unternehmens, potenzielle Notfallereignisse im Betrieb gedanklich und organisatorisch vorauszunehmen. Konkret geht es dabei unter anderem um folgende Fragen:

- Sind die wichtigsten Notfalladressen auf allen betrieblichen Kommunikationsstationen, inklusive Handys, gespeichert?
- Wer kann im Notfall Erste Hilfe leisten? Sind auf allen Arbeitsplätzen entsprechend geschulte Personen vor Ort? Wer koordiniert diese Schulungen, die entsprechenden Wiederholungskurse?
- Wer koordiniert bei einem Unfall das Geschehen vor Ort? Wer alarmiert? Wer übernimmt die betriebliche, die überbetriebliche Koordination?
- Wer informiert bzw. betreut Betroffene, Mitarbeitende, Angehörige?
- Wer gibt Auskünfte an Dritte?

Es gilt, das Managen von Unfällen in die betriebliche Organisationsstruktur aufzunehmen, Vorsorgemassnahmen zu treffen – Verbandsmaterial, Schulung Erste Hilfe, Alarmierung, Koordinationsstelle intern, Kommunikation – und die Mitarbeitenden entsprechend vorzubereiten, beziehungsweise zu schulen. Die entscheidende Frage an jede Geschäftsleitung lautet: Ist das Unternehmen vorbereitet, um plötzlich eintretende Notfallereignisse adäquat managen zu können? Kann diese Frage nicht mit Ja beantwortet werden, muss dies als Defizit eingestuft werden, ein Defizit, welches in Extremfällen existenzgefährdende Folgen nach sich ziehen kann.

Ursachen suchen – nicht «Schuldige»

Ziel der innerbetrieblichen Unfallabklärung ist es, genau zu verstehen, was tatsächlich passiert ist, um dann zu eruieren, wie es dazu kommen konnte. Die differenzierte Klärung dieser Fragen hilft dem Unternehmen, Schwachstellen in der betrieblichen Organisation zu erkennen. Oft begnügt man sich in der Unfallanalyse mit Schlussfolgerungen wie «Unaufmerksamkeit», «dummer Zufall» oder «Vorschriften nicht beachtet». Solche Erklärungen greifen meistens zu kurz und werden den tatsächlichen Gegebenheiten kaum gerecht. Selbst wenn die verunfallte Person von sich aus von Unaufmerksamkeit spricht, sind dahinter nicht selten tieferliegende Gründe versteckt. So kann ein Stolperunfall im Keller damit zusammen hängen, dass der Lichtschalter am falschen Ort platziert ist, dass Material oder Kabel ungeordnet herumliegen oder dass sich der Mitarbeitende mit dem unausgesprochenen Vorwurf seines Chefs konfrontiert fühlt, er vermöge den an ihn gestellten Anforderungen nicht zu genügen. Entsprechend liegen die eigentlichen Ursachen für diesen Unfall im Bereich der technischen Einrich-

tung, der mangelnden Ordnung bzw. Organisation oder allenfalls in der Mitarbeiterführung; analog dazu sind die zu treffenden Massnahmen auf einer völlig anderen Ebene anzusetzen.

Wichtig: Notfallereignisse organisatorisch vorbereiten.

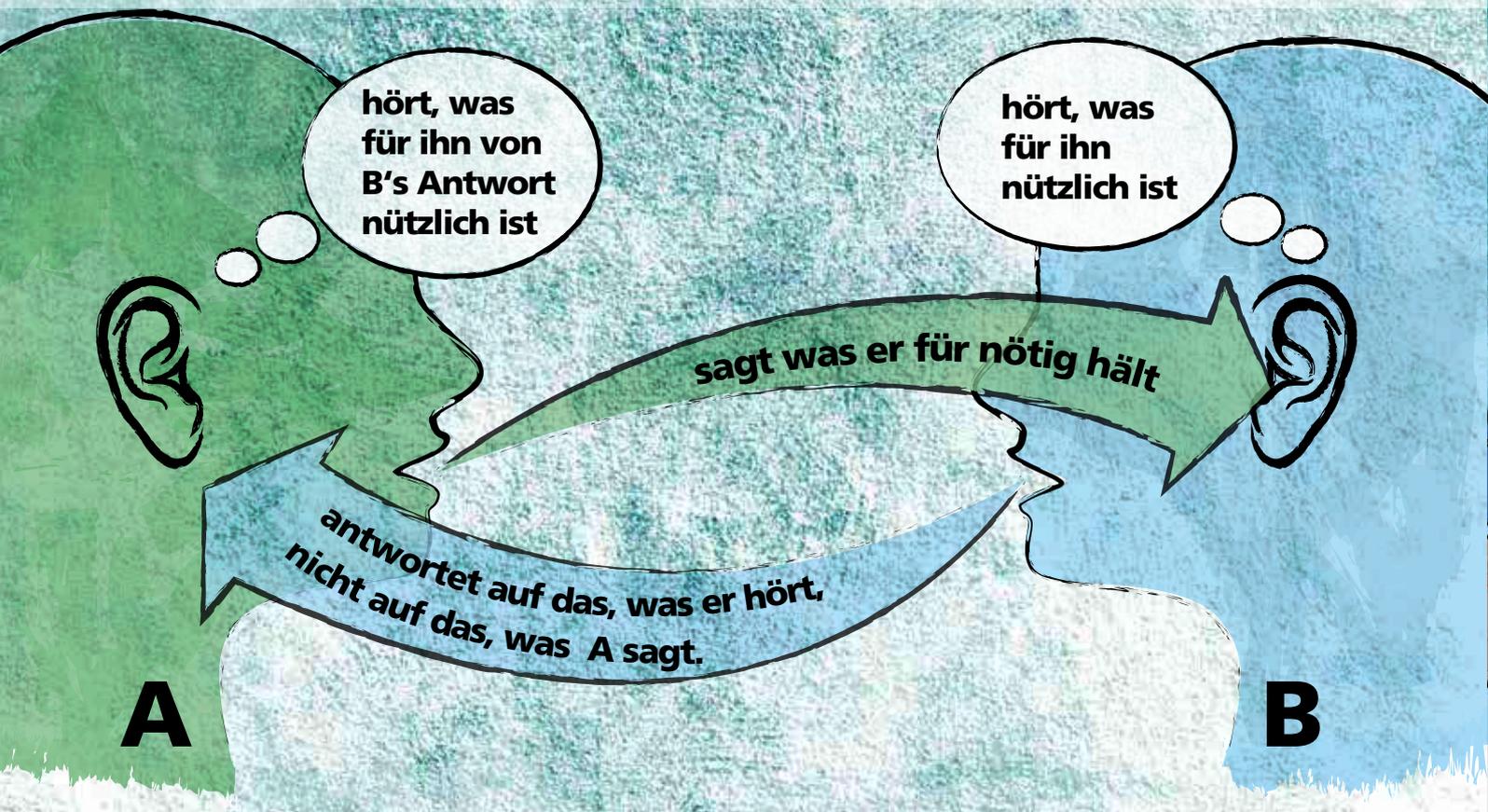
Bei der innerbetrieblichen Unfallabklärung geht es darum, die eigentlichen Ursachen eines Vorfalls zu eruieren und niemals darum, Schuldige ausfindig zu machen. Ziel solcher Unfallabklärungen ist es, die relevanten Ursachen zu suchen – meistens sind es mehrere – um dann entsprechende Massnahmen ableiten zu können. Die Klärung der Schuldfrage ist Sache der staatlichen Organe. Mitarbeitende merken sehr schnell, ob es dem Arbeitgeber um die Klärung der Ursachen oder um die Schuldfrage geht. Je nachdem ist die Bereitschaft, offen und ehrlich Antwort zu geben, sehr unterschiedlich.

Gesprächsführung

Schwierige Gespräche zu führen ist anspruchsvoll. Das zeigt sich nicht zuletzt in der eigenen Partnerschaft, aber auch in der Mitarbeiterführung sowie in der Unfallbefragung. Was tut jemand, dem ein anstehendes Gespräch auf dem Magen liegt? Er schiebt es hinaus; irgendwann trifft er dann Annahmen, er interpretiert nach eigenem Gutdünken und umgeht dadurch das unangenehme Gespräch. Eigene Interpretationen können einseitig sein, sie decken sich möglicherweise überhaupt nicht mit den tatsächlichen Gegebenheiten. Daraus folgern wir einen ersten Grundsatz zur Gesprächsführung in der Unfallabklärung:



Fritz Renggli
Betriebspsychologe Dr. phil.,
Dr. F. Renggli
Managementberatung,
Hergiswil



Frequenzabweichung

- **Fragen, statt interpretieren**

Menschliche Wahrnehmung ist stets subjektiv. Etwas vereinfacht gesagt hören wir vorwiegend das, was wir hören möchten. Je offener und ehrlicher ein Gespräch geführt wird, desto kleiner ist die Gefahr von Missverständnissen. Doch selbst der Befragungsprofi tendiert dazu, Dinge gemäss eigenen Vorstellungen zu hören bzw. zu sehen. Erwartungshaltungen, persönliche Wertmassstäbe, Weltanschauungen, die eigene Entwicklungsgeschichte und vieles mehr fliessen in unsere Wahrnehmung mit ein, meist ohne dass wir uns dessen bewusst sind.

- **Frequenzen abgleichen**

Es gilt, die Frequenz zwischen dem Sender einer Botschaft und dem Empfänger soweit wie möglich anzugleichen. Konkret heisst das, den Gesprächspartner erst nehmen, auf gleicher Augenhöhe kommunizieren, bei Unklarheit zurückfragen, sich in die Situation des Andern hinein fühlen. In der Kommunikationstheorie spricht man vom Abgleichen der Frequenzen.

Wer in einen Unfall verwickelt war, reagiert in der anschliessenden Befragung oft besonders verletzlich; Personen fühlen sich schnell angegriffen, beschuldigt, blöd hingestellt. Das ist menschlich und es gilt, diesem Aspekt Rechnung zu tragen. Es lohnt sich deshalb, das Gespräch in der Unfallabklärung mit offenen Fragen zu beginnen, z.B. Wie geht es Ihnen? Was ist passiert?

Menschliche Wahrnehmung ist stets subjektiv.

- **Gesprächseinstieg mit offenen Fragen**

Bei offenen Einstiegsfragen bekommt der Gesprächspartner die Gelegenheit, zunächst das zu sagen, was ihm auf der Zunge brennt, was für ihn wichtig ist. Im Verlaufe des Gesprächs, insbesondere zur Klärung von Details, können sehr wohl auch geschlossene Fragen gestellt werden. Geschlossene Fragen sind Fragen, die nur eine sehr kurze Antwort zulassen, oft bloss ein Ja oder Nein.

- **Reflektierende Fragen zur Absicherung**

Ein hilfreiches Mittel, um zu überprüfen, ob ich die Aussagen meines Gegenübers richtig verstanden habe, ist die reflektierende Frage. Eine solche kann z.B. lauten: «Habe ich Sie richtig verstanden, Sie waren zusammen mit einem Arbeitskollegen damit beschäftigt, eine lange Leiter zu verschieben und haben dabei versehentlich die an der Decke montierte Neonlampe touchiert?» So kann der Gesprächspartner meine Aussage bestätigen oder korrigieren. Ich selber habe die Rückversicherung, dass wir beide vom Gleichen sprechen.

- **Zwischen Sachfragen und Meinungsfragen unterscheiden**

Im Weiteren ist es wichtig, zwischen Sachfragen und Meinungsfragen zu unterscheiden. Bei Sachfragen geht es um Fakten im Zusammenhang mit dem Ereignis. Bei Meinungsfragen hingegen möchte ich von meinem Gegenüber wissen, wie es aus seiner Sicht zur eingetretenen Sollabweichung gekommen ist. Es geht dabei um eine subjektive Einschätzung des



Sich in die Situation des Andern hinein fühlen ist wichtig bei der Gesprächsführung.

Vorgefallenen – also um Annahmen und keineswegs um Fakten.

- **Keine Suggestiv- oder Fangfragen**

Suggestivfragen sind Fragen, bei denen dem Gegenüber die Antwort sozusagen auf die Zunge gelegt wird. Dazu ein Beispiel aus der Unfallabklärung: «Sind Sie nicht auch der Meinung, dass das gewählte Verfahren zu riskant war?» Der Befragter verpackt in diesem Beispiel seine Sicht der Dinge in eine Frage. Es ist somit kaum mit einer sachlich-objektiven Antwort des Gegenübers zu rechnen.

Fangfragen sind bei einer Unfallabklärung generell zu unterlassen. Mit Fangfragen können möglicherweise zurückgehaltene Informationen in Erfahrung gebracht werden. Das Gegenüber wird sich jedoch ertappt vorkommen, was die künftige Zusammenarbeit mit ihm und allenfalls auch mit seinen Kollegen erschweren dürfte. Daraus folgert: Fangfragen sind unfair und haben in der innerbetrieblichen Unfallabklärung keine Berechtigung.

Faustregeln zur Gesprächsführung in der Unfallabklärung

- ✓ Ihre Aufgabe ist es, Fakten zu sammeln und nicht, Schuldige zu suchen.
- ✓ Lenken Sie das Gespräch. Sie sind für den roten Faden verantwortlich.
- ✓ Überlegen Sie vorher, was Sie im Gespräch klären möchten. Erstellen Sie eine Stichwortliste als Leitfaden.
- ✓ Begegnen Sie Ihrem Gegenüber mit Respekt. Herablassende Äußerungen oder Schuldzuweisungen sind fehl am Platz.
- ✓ Akzeptieren Sie, dass sich Ihr Gegenüber in ein günstiges Licht zu stellen versucht.
- ✓ Verzichten Sie bei Befragungen auf Belehrungen oder Besserwisserei. «Machtkämpfe» dienen kaum der objektiven Faktenerhebung.
- ✓ Stellen Sie eine Frage nach der andern. Bei Fragenkaskaden kann Ihr Gegenüber unangenehme Fragen unbemerkt übergehen.
- ✓ Reden Sie nicht zu viel. Bringen Sie mit gezielten Fragen Ihr Gegenüber zum Sprechen. Während Sie selber reden, erhalten Sie keine Informationen.
- ✓ Konzentrieren Sie sich auf das Sammeln verifizierbarer Fakten. Fragen Sie bei Unklarheit nach. Verzichten Sie auf Annahmen oder Interpretationen.
- ✓ Sprechen Sie Beobachtungen oder auch Widersprüche an, ohne dabei verletzend zu sein.



Für die psychische Verarbeitung von Unfallereignissen braucht es professionelle Unterstützung.

Befragung fremdsprachiger Personen

Müssen im Rahmen einer Unfallabklärung fremdsprachige Mitarbeitende befragt werden, so empfiehlt es sich, mit ihnen zurück an den Unfallort zu gehen. Dort können sie an Ort und Stelle zeigen, bei welchem Arbeitsprozess was geschehen ist. Das konkrete Zeigen bzw. Vormachen ersetzt einen wesentlichen Teil der verbalen Kommunikation. Genügt dies nicht oder ist das erforderliche Sprachverständnis zu begrenzt, so ist es ratsam, einen gleichsprachigen, jedoch sprachgewandteren Arbeitskollegen des betreffenden Mitarbeiters beizuziehen; dieser soll als Übersetzer fungieren. Die vorgenannte Empfehlung, sich das Geschehene vom Befragten vorzeigen zu lassen, gilt auch für diese Form der Befragung.

Psychische Verarbeitung von Unfallereignissen

Das Miterleben eines Unfallereignisses macht betroffen und kann psychische Reaktionen hervorrufen. Während Verletzte zunächst durch Sanitätspersonen oder durch Ärzte

betreut werden, stehen Beteiligte mit ihren Schreckensbildern, welche oft wie Endlosfilme vor Augen ablaufen, vielfach alleine da. Die Einen möchten mit vertrauten Personen reden – es geht meist einfach darum, über das Erlebte zu sprechen. Andere wiederum brauchen in dieser Situation Rückzug, um das Geschehene für sich alleine zu verarbeiten. Wichtig ist, dass den Betroffenen umgehend die Möglichkeit geboten wird, sich in ungestörter Atmosphäre mit verständnisvollen Personen auszutauschen. Dieses Angebot soll an den Tagen nach dem Ereignis wiederholt werden. Polizei und Feuerwehr haben in den letzten Jahren sogenannte Peers ausgebildet; es sind ausgewählte Personen aus dem Corps, welche eine spezifische Schulung im Führen solcher Gespräche durchlaufen haben.

Die meisten Kantone und Regionen haben in den letzten Jahren Care-Teams aufgebaut. Es sind dies Personen, die in Notfallpsychologie ausgebildet sind und die kurzfristig angeboten werden können. Adressen finden sich im Internet oder können bei der örtlichen Polizei erfragt werden. Care-Teams übernehmen kurz-

fristig die individuelle Betreuung beteiligter Personen und unterstützen die Unternehmensleitung bei der Information von Angehörigen sowie der Belegschaft.

Wiedereingliederung verunfallter Personen

Mitarbeitende, die infolge Unfall oder auch Krankheit während längerer Zeit nicht im Arbeitseinsatz stehen können, leiden oft unter ihrer Situation. Ein regelmässiger Kontakt, sei es durch einen vom Betrieb damit betrauten Arbeitskollegen, eine Arbeitskollegin, eine Vorgesetztenperson oder durch eine geeignete Fachkraft aus dem Bereich der Human Resources ist sehr empfehlenswert. Dabei sollen neben Fragen des persönlichen Wohlbefindens frühzeitig auch die Möglichkeit eines teilweisen Wiedereinstiegs in den Arbeitsprozess erörtert werden. Mit einer wohlwollenden Anteilnahme bekundet das Unternehmen menschlichen Respekt gegenüber dem betroffenen Mitarbeitenden. Zudem begünstigt dieses gemeinsame Vorgehen in vielen Fällen die vollständige Wiedereingliederung. Ganz nebenbei können mit dieser Mass-



Schnelle, respektvolle, sachliche und glaubwürdige Kommunikation nach einem kritischen Unfallereignis.

nahme auch Kosten im Bereich der leistungsabhängigen Versicherungsprämien gespart werden.

Kommunikation im Ereignisfall

Es muss davon ausgegangen werden, dass bei einem kritischen Ereignis zufällig anwesende Personen reflexartig ihr Handy zücken, die News festhalten und sie allenfalls in ein soziales Netzwerk stellen. Unternehmen tun daher gut daran, schnell und sachlich über Vorgefallenes zu informieren:

- Was ist geschehen?
- Was sind die Fakten?
- Was ist Sache der weiteren Abklärungen?

Die Information soll umgehend erfolgen, spätestens jedoch dann, wenn von interner oder externer Seite Fragen gestellt werden. Journalisten werden umgehend eigene Recherchen anstellen, wenn sie sich mit ihren Fragen abgewimmelt vorkommen. So entstandene Berichterstattungen fallen für das Unternehmen nicht selten unvorteilhaft aus.

Als Folgerung aus diesen Überlegungen gilt es, im Rahmen eines Notfall-

planes folgende Punkte im Voraus festzulegen:

- Wer fungiert bei einem kritischen Ereignis als Kontaktperson zu den Medien? Ist die ständige Erreichbarkeit dieser Person gewährleistet?
- Wer informiert die Belegschaft? Wann? In welcher Form (persönlich; Mail; SMS)?
- Wer bestimmt, wie informiert wird? Wer legt das Wording fest?

Generell gilt: Die Unternehmenskommunikation bei einem kritischen Ereignis soll schnell, respektvoll, sachlich und glaubwürdig sein.

Anlaufstellen für psychologische Nothilfe

- Die Stiftung CareLink ist eine nationale Organisation, welche Unternehmen und öffentliche Körperschaften beim Aufbau ihrer Notfallorganisation unterstützt und bei einem Ereignis kurzfristig Fachpersonen zur Verfügung stellen kann. Details finden sich unter www.carelink.ch, Tel. 044 876 50 50.
- Eine analoge Institution, vorwiegend in der Romandie tätig, findet sich unter www.i-c-p.ch, Tel. 021 729 10 51
- Das «Nationale Netzwerk Psychologische Nothilfe», www.Notfallpsychologie.ch, ist ein Verein; unter der Rubrik «Kontakt» kann das Verzeichnis ausgebildeter Notfallpsychologen abgerufen werden.

Zwei Mechaniker von LKW erdrückt

Vor ein paar Jahren, an einem Januartag kurz vor Mittag, wurde die Polizei über einen tragischen Arbeitsunfall in einer Nutzfahrzeug-Werkstatt im Schweizer Mittelland informiert. Polizei, Rettungskräfte und Feuerwehr wurden sofort aufgeboten und waren schnell vor Ort. Ein Mechaniker und ein Lehrling waren zwischen den Hinterrädern und dem Chassisaufbau eines Lastwagens eingeklemmt und erdrückt worden, während sie an den Luftbälgen arbeiteten. Beide erlagen noch auf der Unfallstelle ihren schweren Verletzungen. Warum sich der Lastwagen unkontrolliert vom Grubenheber absenkte, ist Gegenstand von Ermittlungen.

So oder in ähnlicher Form lauteten die Zeitungsberichte am Folgetag. Die Aufgabe des beigezogenen Sicherheitsingenieurs der Suva bestand darin, aus fachlicher Sicht die Unfallabklärung vorzunehmen und die Ursachen zu ermitteln. Ein tragischer Unfall mit tödlichem Ausgang für die beiden Beteiligten. Eine emotional belastende Situation und lauter betroffene Mitarbeitende vor Ort. Keine leichte Aufgabe, auch für einen Profi, hier eine Unfallabklärung zu machen.

Situation vor dem Unfall

Die beiden Mitarbeitenden hatten den Auftrag, an einem Lastwagen ein Teil des Auspuffes zu ersetzen. Anschliessend sollten sie noch die beiden Luftbälge an der Hinterachse wechseln. Dazu musste das Chassis des Lastwagens mit dem Grubenheber angehoben und die Hinterräder entlastet werden, damit die Luftbälge von den Pneumatikleitungen gelöst und ersetzt werden konnten. Die beiden waren seit rund zwei Stunden alleine in der Fahrzeughalle. Ihr Fernbleiben wurde erst kurz vor der Mittagspause festgestellt und kurz darauf wurden die beiden Verunfallten entdeckt.



Beat Wegmüller
Dipl. Masch.-Ing.
HTL, Sicherheitsingenieur,
Bereich Gewerbe
und Industrie,
Suva, Luzern

Ermittlung der Fakten und Ursachen

Da es keine Zeugen gab, konnte der Unfallhergang nicht durch direkte Beobachtungen einwandfrei rekonstruiert werden. Die Ermittlungen vor Ort befassten sich mit der

Überprüfung des Arbeitsablaufes, der verwendeten Arbeitsmittel und des Lastwagens. Auch die Mitarbeitenden wurden befragt. Daraus ergab sich folgendes Bild:

- Die tonnenschwere Last des nur mit dem Grubenheber angehobenen Lastwagens wurde während der Arbeitsausführung instabil und der Lastwagen rutschte seitlich vom Grubenheber.
- Die gleichzeitig mit dem Lösen der Luftbälge beschäftigten Mitarbeiter wurden zwischen dem abrutschenden Chassis und den Pneus der Hinterachse eingeklemmt und tödlich verletzt.
- Zum Unfallereignis beigetragen haben insbesondere eine nicht im Schwerpunkt des Lastwagens ansetzende Lastabstützung, ein frei verschiebbarer Grubenheber sowie der Einsatz einer ungeeigneten Pratze zwischen Chassis und Grubenheber.
- Über die Hauptursache für das Unfallereignis bestehen keine Zweifel: Nach dem Anheben des Lastwagens ging leider vergessen, diesen mittels geeigneten Unterstellböcken in der angehobenen Position zu sichern. Diese in der Branche bekannte **lebenswichtige Regel** wurde hier nicht eingehalten.

Massnahmen

Nach dem Unfall wurden verschiedene Massnahmen angeordnet. Als Sofortmassnahme wurde der Einsatz des Grubenhebers untersagt, bis sämtliche Abklärungen

abgeschlossen waren. Um eine Wiederholung eines ähnlichen Ereignisses auszuschliessen, wurden anschliessend folgende Massnahmen umgesetzt:

- Überprüfung/Instandstellung des Grubenhebers.
- Instruktion aller betroffenen Mitarbeitenden in der bestimmungsgemässen Verwendung der im Betrieb eingesetzten Grubenheber anhand von Betriebsanleitungen.
- Sichere Abstützung angehobener Fahrzeuge, zum Beispiel mit Unterstellböcken.
- Kontrolle, dass die Sicherheitsregeln eingehalten werden.

Positive Aufarbeitung der Ereignisse durch den Betrieb

Jeder Arbeitsunfall ist einer zu viel. Schwere Unfälle mit tödlichem Ausgang sind für alle Beteiligten extrem belas-

tend. Eine präzise Unfallabklärung und die Aufarbeitung des Ereignisses im Betrieb sind daher von besonderer Bedeutung, um die Ereignisse verarbeiten und erneute Unfälle verhindern zu können.

Das betroffene Nutzfahrzeugunternehmen hat sowohl in der Kommunikation nach aussen, wie auch nach innen im Betrieb alles Mögliche unternommen, um aus den Vorkommnissen die notwendigen Verbesserungen im Sicherheitssystem zu erreichen. Eine enge Zusammenarbeit mit der Suva mündete in einer Reihe von Informationsmitteln, die erfolgreich in der Präventionsarbeit eingesetzt werden konnten. So entstand eine Folienpräsentation, um Sicherheitsverantwortliche in anderen Betrieben zu sensibilisieren. Gleichzeitig entstand ein Film mit eindrücklichen Interview-Sequenzen des Geschäftsführers, der im Rahmen verschiedener Präventionsprogramme der Suva Anwendung fand.



Interview mit Thomas Schwegler, Geschäftsführer der betroffenen Firma. Interview geführt durch Thomas Hilfiker, Redaktor.

Herr Schwegler, welche Erinnerungen haben Sie an den Unfalltag in Ihrem Betrieb?

Thomas Schwegler: «Ich war an diesem Tag bereits zuhause am Mittagstisch als der Anruf kam. Ich müsse sofort in den Betrieb zurückkommen, zwei Mitarbeitende seien eingeklemmt worden. An die Fahrt dorthin kann ich mich nicht mehr erinnern. Was würde ich dort antreffen? Ich hoffte nur, dass es nicht allzu schlimm wäre. Doch als ich im Betrieb angelangt war, haben sich meine Hoffnungen schnell zerschlagen. Sirenen, Rettungskräfte, Polizei, es ging zu wie in einem Ameisenhaufen. Überall betroffene Gesichter. Und in der Halle, dieser schreckliche Anblick zweier Leintücher mit leblosen Körpern darunter. Dieses Bild geht mir nicht mehr aus dem Kopf. Ich hätte mir nie vorstellen können, dass so etwas in unseren Betrieb vorkommen könnte. Mit rund 20 Mitarbeitenden hatten wir bisher wenig Schadenmeldungen und ich hatte den Eindruck, wir waren im Bereich der Arbeitssicherheit gut unterwegs.»

Wie haben Sie nach dem Unfall die Situation aufgearbeitet?

Thomas Schwegler: «Am Unfalltag stand unser Betrieb praktisch still. Ein Care Team war im Einsatz und betreute die Mitarbeitenden und Angehörigen. Zusammen mit

einem Mitarbeitenden habe ich persönlich die Familien der Angehörigen aufgesucht, um die Geschehnisse im gemeinsamen Gespräch aufzuarbeiten und unsere Anteilnahme auszudrücken. Besonders aufdringlich waren leider die Medien. Wir mussten eine Informationssperre einrichten und uns regelrecht abschotten, um die Verbreitung von unzulässigen oder falschen Informationen und sogar von Bildern zu verhindern. Sämtliche Informationen wurden über die Geschäftsleitung geleitet. Im Betrieb hat sich die Situation Schritt für Schritt stabilisiert. Wir haben es den Mitarbeitenden freigestellt, ihre Arbeit erst aufzunehmen, wenn sie sich dazu in der Lage fühlten. Ein Mitarbeiter-Anlass mit Schneeschuhen hat geholfen, etwas Abstand zu gewinnen und die Teambildung erneut zu festigen. Natürlich haben wir die Auflagen der Suva umgehend umgesetzt und sind, auch im Rahmen der ISO-Zertifizierung, sämtliche Sicherheitsregeln durchgegangen.»

Ich wünschte mir nichts mehr, als dass jemand an diesem Tag STOPP gesagt hätte!

Wie sieht die Situation heute aus?

Thomas Schwegler: «Unser Betrieb läuft heute weitgehend wieder normal und gut. Doch die Wunde bleibt. Es wird nichts mehr so sein, wie es einmal war. Zwei Mitarbeitende sind ums Leben gekommen, und das bei einer Arbeit, die bei uns zum Alltag gehört. Wenn ich eine Botschaft an unseren Betrieb und an andere Firmen weitergeben kann, dann diese: Ich wünschte mir nichts mehr, als dass jemand an diesem Tag einfach STOPP gesagt hätte. Heute spüre ich im Betrieb, dass niemand mehr die geltenden Sicherheitsregeln in Frage stellt, wenn man Mitarbeitende auf allfällige Versäumnisse aufmerksam macht.»

Beinbruch durch herunterstürzende Palette

An einem Aprilmorgen ist ein Mitarbeiter im Lager einer Aldi-Filiale mit dem Transport von Paletten beschäftigt. Die Ware muss von der Anlieferzone auf der Laderampe ins Lager transportiert und dort eingelagert werden. Es sind viele Paletten angeliefert worden. Deshalb werden die Paletten aufeinander gestapelt, um Platz und Zeit zu sparen. Beim Anheben von vier aufeinander gestapelten Paletten mit einem Hochhubwagen (Stapler) passiert es. Der Palettenstapel kippt nach hinten um. Eine Mitarbeiterin, die sich zu diesem Zeitpunkt im Durchgang hinter den Paletten befindet, wird von einer herunterfallenden Palette verletzt und erleidet einen offenen Beinbruch.



Die Meldung dieses Arbeitsunfalls erfolgte umgehend. Rettungskräfte und die Polizei sind schnell vor Ort. Der Polizeiposten befindet sich in unmittelbarer Nähe. Das kantonale Arbeitsinspektorat wird von der Polizei benachrichtigt und der zuständige Arbeitsinspektor rückt aus, um eine Unfallabklärung vorzunehmen. Während die Polizei oder, je nach Schwere des Unfalls, der kriminaltechnische Dienst eine präzise Aufnahme des Unfallorts und vor allem der technischen Aspekte vornimmt, klärt der Arbeitsinspektor eher die Punkte ab, die in Zusammenhang mit geltenden Richtlinien im Bereich Arbeitssicherheit und den Sicherheitsregeln im betrieblichen Ablauf stehen. Daraus lässt sich dann gutes Gesamtbild des Unfallhergangs und der Ursachen ermitteln.

Im vorliegenden Unfallbeispiel wurden folgende Fakten ermittelt:

- Das Warenlager grenzt unmittelbar an den Umschlagplatz der Laderampe an, ist aber nicht abgetrennt und auch nicht durch Gitter oder Trennwände gegen das Herunterfallen von Ware gesichert.
- Die Verkehrswege, die durch das Warenlager führen, sind genügend breit, jedoch nicht gekennzeichnet.
- Die angelieferten Paletten waren mit Kartonschachteln bestückt. Es wurde kein Palettenrahmen eingesetzt.
- Der eingesetzte Handstapler Typ BT SWE160D ist für den Transport von Paletten geeignet und wurde wenige Monate vor dem Unfallereignis durch einen Fachhändler gewartet.
- Der Bediener des Staplers war im Umgang mit dem Stapler instruiert und geschult worden. Die Ausbildung ist dokumentiert.
- Die verunfallte Mitarbeiterin befand sich auf dem Weg, der von einer Aussentreppe durch die Anlieferzone zum Warenlager führt.

Unfallhergang und ermittelte Ursachen

Aus dieser Faktenlage konnten der Unfallhergang und die beteiligten Unfallursachen abgeleitet werden. Die angelieferte Ware war in Kartonschachteln verpackt. Ohne Palettenrahmen eignet sich solches Stückgut nicht für das Übereinanderstapeln von Paletten. Die Gewichts-

verteilung mit unterschiedlichen Schwerpunkten und die Hohlräume in den Kartonschachteln können unter Lasteinwirkung und beim Bewegen der Paletten leicht zu einem Einknicken der Kartonschachteln führen und den Stapel instabil machen. Der Palettenstapel geriet beim Anheben ins Wanken, knickte ein und stürzte um. Der Unfall ereignete sich am Umschlagplatz in der Anlieferzone. Der Durchgang, der dort als Verkehrsweg durchgeführt, war nicht gesichert und die aufeinander gestapelten Paletten verhinderten Sichtkontakt zwischen dem Bediener des Staplers und der vorbeigehenden Mitarbeiterin. Das Gewicht der herunterfallenden Palette führte zu einem schweren Beinbruch.

Vorgeschlagene Massnahmen

Aufgrund der Vorkommnisse wurden in Zusammenarbeit mit dem Sicherheitsbeauftragten des Betriebs vorgeschlagen, die Verkehrswege klar von den Lagerflächen zu trennen, zu markieren und im Anlieferbereich durch ein Gitter zu schützen. Weiter wurde empfohlen, das Lager umzubauen bzw. Lagergestelle einzurichten, um das Herunterfallen von Waren und Paletten zu verhindern.

Arbeitsflächen und Verkehrswege gut voneinander trennen.

Nicht immer gehen Unfälle am Arbeitsort glimpflich aus. Auch im vorliegenden Fall, ist die betroffene Mitarbeitende längere Zeit ausgefallen. Die konstruktive Zusammenarbeit mit dem Sicherheitsingenieur des Unternehmens hat jedoch dazu geführt, dass die Erkennt-

nisse aus der Unfallabklärung zu einer Verbesserung des Sicherheitssystems führten.

Positive Lehren aus einem Unfall ziehen

Die Lagerbewirtschaftung in einem Detailhandelsgeschäft muss schnell gehen. Waren werden angeliefert, müssen eingelagert und auch schnell wieder verfügbar gemacht werden, wenn sie im Laden gebraucht werden. Der Warenfluss ist kontinuierlich in Bewegung. Daher muss jeder Handgriff sitzen, jeder Ablauf gesichert sein. Insbesondere sollten Arbeitsflächen und Verkehrswege gut voneinander getrennt, markiert und gesichert sein. Die Firma hat aus dem Unfall positive Lehren gezogen, das Lager umgebaut, neu eingerichtet und damit die Sicherheit für die Mitarbeitenden deutlich erhöht.



Erich Steinauer
Arbeitsinspektor,
Amt für Arbeit,
Kanton Schwyz



Das Lager vor dem Umbau



Neu eingerichtetes Lager nach Umbau



Peter Wittwer,
Sicherheitsingenieur EigV,
Ingenieur HTL,
3313 Büren zum Hof.

Herr Wittwer betreute sämtliche 185 Filialen und die 3 Verteilzentren von Aldi Schweiz und hat dort im Auftrag der Aldi-Geschäftsleitung das Sicherheitskonzept eingeführt und umgesetzt. Wir haben ihm zum geschilderten Unfall einige Fragen gestellt. Interview geführt durch Thomas Hilfiker, Redaktor.

Herr Wittwer, welche Erkenntnisse haben Sie aus dem Unfallereignis gewonnen?

Peter Wittwer: «Der Warenumschlag in den meisten Aldi-Filialen und besonders in den Verteilzentren ist einem hohen Tempo unterworfen. In der Regel sind in den Lagerräumen der Filialen keine Lagergestelle eingerichtet, weil die Waren umgehend wieder vom Lager in den Laden transportiert werden. Doch in diesem Falle führten Unübersichtlichkeit und überstellte Lagerflächen zu einem Arbeitsunfall. Nach diesem Ereignis fand ein Umdenken statt. Um das Herunterfallen von Waren und Paletten wirksam zu verhindern, wurde bei der Geschäftsleitung beantragt, den Lagerraum mit Gestellen nachzurüsten sowie Verkehrswege und Warenumschlagzonen deutlich voneinander zu trennen.»

Wie hat die Geschäftsleitung darauf reagiert?

Peter Wittwer: «Aldi ist ein sehr fortschrittlicher Konzern mit guten Anstellungsbedingungen. Man setzt

generell auf eine hohe Wertschätzung der Mitarbeitenden, eine gute Unternehmenskultur und technisch ausgereifte Logistiksysteme. Die Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gehören natürlich auch dazu und werden entsprechend gepflegt. Das Tragen von Sicherheitsschuhen, Logistikkurse für Mitarbeitende beim Lastentransport sowie ergonomisch sinnvolle Arbeitsabläufe sind selbstverständlich. Insofern ist mein Anliegen für das Einrichten sicherer Lagergestelle nicht auf taube Ohren gestossen und das Warenlager wurde mit Gestellen ausgerüstet.»

Wie stellen Sie sicher, dass diese Erkenntnisse auch bei der Basis ankommen?

Schulungen und praktische Übungen bringen mehr.

Peter Wittwer: «Papier und Unterlagen zu verteilen, bringt nichts. Oft sind Mitarbeitende im Team, die mit umfangreichen Dokumentationen nicht viel anfangen können. Schulungen und praktische Übungen bringen mehr. Darüber hinaus wird über ein Infoboard, welches mittels TV regelmässig über Unternehmensneuigkeiten informiert, mit einer einfachen Bildsprache zusätzlich sensibilisiert. Bei Aldi führte ich periodisch Schulungskurse mit den Regionalverkaufsleiter/innen durch. Zum Beispiel im Bereich Logistik, für das Heben und Tragen von Lasten. Die Regionalverkaufsleiter/innen haben die Aufgabe als Sicherheitsbeauftragte die praktischen Anleitungen weiterzugeben und so die Sicherheitsregeln vorzuleben. Ein Beispiel: Aldi hat auf Packungen den Barcode vierfach angebracht. Das erleichtert das Scannen, ohne dass jedesmal ein Paket angehoben oder umgedreht werden muss. So spart man Zeit und schont gleichzeitig den Bewegungsapparat der Mitarbeitenden.»



Umgang mit Lasten

Was haben Pflegefachpersonen, Plattenleger oder Getränkelieleranten gemeinsam? Sie alle leiden an überdurchschnittlichen körperlichen Belastungen, weil sie häufig schwere Gewichte von Hand heben, tragen und wieder absetzen müssen – immer ganz vorsichtig und mit beiden Händen! Da muss der Rücken sehr viel aushalten und in vielen Fällen wird er überstrapaziert. Rückenschmerzen, Medikamente, Absenztage – häufig ist das nur der Anfang eines Leidensweges. Entsprechend wichtig ist daher die gezielte Prävention beim Lastentransport von Hand.

Körperschonende Arbeitstechniken sind besonders wichtig.

Vielen Berufsleuten, die täglich schwere Lasten von Hand transportieren müssen, wird die Belastung mit der Zeit einfach zu gross. Sie versuchen, die Arbeit zu wechseln, oder sie geben freiwillig ihren Job auf. Vereinzelt landen sogar bei der Invalidenversicherung. Ein empfindlicher Verlust an erfahrenen Fachkräften für die Betriebe, verbunden mit hohen Kostenfolgen. Erfahrungszahlen belegen, dass die Neurekrutierung und Einarbeitung einer neuen Fachkraft in etwa Kosten in der Höhe eines Jahreslohns generieren.

Auch viele kleine Lasten fallen ins Gewicht

Oft sind es aber nicht die einzelnen schweren Lasten, sondern die vielen kleinen Dinge, die am Ende des Tages im wahrsten Sinne des Wortes ins Gewicht fallen. Kleine Lasten bergen die Gefahr, dass man sie unterschätzt, die Arbeitsabläufe nicht hinterfragt, in unachtsamer Art und Weise hantiert und die Grund-

regeln für eine körperschonende Arbeitstechnik sträflich missachtet. Die Folgen können ebenso schwer sein, wie die Überlastung durch schwere Lasten.

Falsch eingeschätzt wird auch der Umstand, dass einmal aufgetretene Rückenbeschwerden dafür verantwortlich sind, dass Rückenschmerzen sich wiederholt einstellen. Die beim ersten Mal zugezogenen Mikroverletzungen sind nachtragend: Bei erneuter Gefahr für eine Überlastung reagieren die betroffenen Körperteile rasch und teilweise heftig, z.B. mit einem Hexenschuss, wohl in der besten Absicht zur Vorbeugung, aber meist sehr schmerzhaft. Ein einmal geschädigter Rücken bleibt ein geschwächter Rücken. Nicht selten sind jedoch derartige leidensvolle Erfahrungen die ultimative Voraussetzung, um das zu tun, was eigentlich richtig wäre. Wer möchte wohl allen Ernstes diese schmerzvollen Erfahrungen unbedingt am eigenen Leib erfahren?

Hohe Dunkelziffer

In der Schweiz gibt es leider kaum aussagekräftige Statistiken, welche die Auswirkungen der körperlichen Belastungen auf die Gesundheit belegen. Aus einer Studie durch die ETH¹, worin den Berufsabgängern im Gerüstbau nachgegangen wurde, ging hervor, dass etwa ein Viertel der Abgänge im Untersuchungszeitraum durch Krankheit oder Unfall bedingt war. Das waren rund 2 Prozent der untersuchten Stichprobe. Knapp die Hälfte von ihnen wurde arbeitsunfähig resp. bei der Invalidenversicherung angemeldet.

Im Übrigen kann aufgrund von Befragungen davon ausgegangen werden, dass die besser abgestützten Angaben aus Deutschland und Frankreich auch für schweizerische

¹ Forschungsprojekt «Prävention muskuloskelettaler Erkrankungen im Gerüstbau – Interventionsstudie zum nachhaltigen Gesundheitsschutz in Gerüstbauunternehmen»; Elke Tomforde et al.; ETH Zürich, 2014



Urs Kaufmann
Arbeitshygieniker
Bereich Physik,
Suva, Luzern



Urs Hof
Eur.Erg. CREE,
wissenschaftlicher
Mitarbeiter,
SECO, Bern

Schlüsselfragen für eilige Leser:

- ✓ Habe ich alles getan, damit Material nicht von Hand versetzt werden muss?
- ✓ Sind die noch verbleibenden Handarbeiten kein Risiko für die Gesundheit – auch nicht für Jugendliche oder schwangere Frauen?

Wenn Sie beide Fragen mit einem ehrlichen, beherzten JA beantworten können, dann dürften Sie auf gutem Wege sein. Sonst ist eine systematische Überprüfung der Abläufe und der Arbeitsplätze angesagt!



Arbeitsprozesse, bei denen Lasten von Hand transportiert werden, müssen genau analysiert werden, um die Risiken zu ermitteln.

Verhältnisse repräsentativ sein dürfen. Sie erlauben die Schätzung, dass im Durchschnitt gegen 10 Prozent aller Absenztage auf Beschwerden wegen körperlichen Überlastungen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind. Das entspricht knapp einem Tag pro Mitarbeiter pro Jahr. Zum Vergleich: wegen Betriebs- oder Nichtbetriebsunfällen sind es weniger als 0,2 Tag/Mitarbeiter/Jahr. In den eingangs erwähnten Berufen dürfte der Anteil einiges höher sein. So oder so ist das menschliche Leid gross und auch die finanziellen Konsequenzen sind enorm. Entsprechend hoch ist das Einsparpotenzial.

Prävention beginnt bei der Analyse der Gefahren und Risiken

Gezielt verhüten setzt voraus, dass man die Gefahren erkennt und die Zusammenhänge der auftretenden Risiken versteht. Darum ist es unerlässlich, Arbeitsprozesse, bei denen Lasten von Hand transportiert werden, genau anzuschauen. Verschiedene Hilfsmittel stehen für Schnellanalysen wie auch für tiefer gehende Risikobeurteilungen zur Verfügung.

Für einen ersten, schnellen Überblick (Screening-Methode) eignen sich die Checklisten aus der Informationsbroschüre der EKAS zum Lastentransport von Hand oder auch der Arbeitsplatzcheck zu den körperlichen Belastungen der Suva. Für eine vertiefte Analyse stehen die Gefährdungsermittlung der Suva zu «Heben und Tragen» oder das Prüfmittel des SECO zu «Gesundheitsrisiken am Bewegungsapparat» zur Verfügung. Weitere Literaturhinweise und Bestellmöglichkeiten: siehe Info-Box S. 25.

Rechtliche Grundlagen

In der Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz wird der Verordnungstext zu Artikel 25 näher umschrieben. Ähnlich lautende Bestimmungen finden sich im Artikel 41 der Verordnung über die Unfallverhütung VUV. Beide Gesetzestexte unterstützen inhaltlich das Präventionsprinzip S-T-O-P:

- **Substitution** (Ersetzen) von Tätigkeiten, Arbeitsmitteln oder Stoffen, durch andere, die keine oder geringere Gefährdungen verursachen, z.B. durch geringere Lastgewichte, kleinere Packungseinheiten usw.

- **Technische Massnahmen** zur Verringerung – oder idealerweise zum Ausschluss – von Gefährdungen, z.B. durch den Einsatz von Hilfsmitteln oder Schutzvorrichtungen.
- **Organisatorische Massnahmen**, welche Gefährdungen vermindern, z.B. durch entsprechend angepasste Arbeitsabläufe und Zeitplanung, Sicherheitsregeln, Anweisungen, Instruktion.
- **Persönliche Schutzmassnahmen**, z.B. durch das Tragen persönlicher Schutzausrüstungen, Training von körperschonenden Arbeitstechniken, usw.

Der Arbeitgeber ist also verpflichtet abzuklären, ob es keine andere Möglichkeit zum Bewegen der Last gibt, ob Hilfsmittel wegen Überschreitens der vorgegebenen Richtwerte zur Verfügung gestellt werden müssen und ob nicht andere organisatorische Möglichkeiten mit zusätzlichem Personal oder einem angepassten Prozessablauf die Situation verbessern könnte. Eine weitere wichtige Voraussetzung für einen ungefährlichen Lastentransport bildet die Schulung der Mitarbeitenden im richtigen Heben und Tragen mit praxisbezogenem Training.

Checkliste zum Umgang mit Lasten

(Zusammengefasste Kurzversion aus verschiedenen Publikationen der Suva und der EKAS)

	Hilfsmittel	Verbesserungsfähig	Erfüllt
	Sind zum Bewegen von Lasten geeignete Hilfsmittel vorhanden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gibt es bessere Hilfsmittel als diejenigen, die zur Verfügung stehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Werden die Hilfsmittel bei der täglichen Arbeit eingesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Werden die Hilfsmittel regelmässig gewartet? Ist ein Wartungsplan vorhanden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Lasten und Gebinde		
	Ist die Last handlich und gut greifbar? z.B. mit Handgriffen, Handlöchern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wiegen Lasten nur ausnahmsweise mehr als 7 kg für Frauen oder 12 kg für Männer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ist auf Lasten, die schwerer als 10 kg sind, das Bruttogewicht leicht erkennbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Arbeitsplatzgestaltung		
(Insbesondere in Bereichen, wo Lasten angehoben, versetzt und abgesetzt werden)			
	Kann grundsätzlich in aufrechter Körperhaltung gearbeitet werden? z.B. durch angepasste Höhe der Arbeitstische, Regale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ist der Arbeitsplatz gross genug, um sich ungehindert und ohne anzustossen bewegen zu können? Freier Bewegungsraum: Breite mindestens 80 cm oder Lastbreite + 40 cm; Tiefe: Lasttiefe + mindestens 80 cm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sind die Transportwege frei von Hindernissen, ohne Stolper- und Ausrutschgefahren oder Anstossstellen? Keine Gegenstände, überhöhte Schwellen, Kabel, Leitern, verstellte Abstellzone etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ist die Arbeitsumgebung (Beleuchtung, Lärm, Klima) der Tätigkeit angepasst und ohne störende Stäube, Gerüche, Verschmutzungen etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Stehen Halterungen, Gurten, Kanthölzer zum Unterlegen, Keile etc. zum Sichern der Last zur Verfügung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Arbeitsorganisation		
	Wird bei mobilen Arbeitsplätzen die Situation im Voraus überprüft? Begehung vor Ort, telefonische Vorabklärung etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ist geregelt, welche Lasten zu zweit (oder mehr Personen) getragen werden müssen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Bestehen besondere Vorkehrungen für schwangere Frauen, Jugendliche und ältere Mitarbeitende?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Werden Pausen und Erholungsphasen eingeplant?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Werden Zeitvorgaben zusammen mit den betroffenen Mitarbeitenden festgelegt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Mitarbeitende		
	Steht geeignete, angepasste persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung? z.B. Handschuhe, Sicherheitsschuhe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Werden die Mitarbeitenden in der Benutzung der Hilfsmittel instruiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Werden die Mitarbeitenden über die Gefahren im Umgang mit Lasten informiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Werden die Mitarbeitenden in körperschonenden Arbeitstechniken angeleitet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wird richtiges Verhalten unterstützt und sicherheitswidriges, gesundheitsgefährdendes Verhalten von den Vorgesetzten beanstandet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zumutbare Lasten gemäss SECO



Alter	kg	kg
14–16	15	11
16–18	19	12
18–20	23	14
20–35	25	15
35–50	21	13
>50	16	10
bis zum Ende des 6. Schwangerschaftsmonats		≤5/10
ab dem 7. Schwangerschaftsmonat		≤5

Quelle: SECO, Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz, Art. 25 ArGV 3.

In der MAK-Wert-Liste der Suva werden 25 kg für Männer und 15 kg für Frauen angegeben. Bei regelmässigem Heben und Tragen, respektive Manipulieren, ist ab Lasten von 12 kg für Männer und 7 kg für Frauen eine Gefährdungsermittlung vorzunehmen. Die Hilfsmittel der Suva und des SECO (siehe Info-Box S. 25) bieten dazu eine gute Grundlage.

Mit einer regelmässigen Überprüfung des richtigen Arbeitsverhaltens und einer allfälligen Instruktion bei Fehlverhalten nimmt der Arbeitgeber seine Verantwortung aktiv wahr.

Sonderschutzmassnahmen für schwangere Frauen und Jugendliche

Häufig gehen speziell gefährdete Personen vergessen. Ein Sonderschutz muss bei Jugendlichen und schwangeren Frauen angewendet werden.

Das SECO hat in einer Gewichtstabelle in ihrer Wegleitung zur Verord-

nung 3 zum Arbeitsgesetz die zumutbaren Lastgewichte vorgegeben. Sie beziehen sich auf Lasten, die eng am Körper gehalten werden (siehe Tabelle oben).

Um bei Jugendlichen das Wachstum nicht zu gefährden, sind bis und mit der Pubertät nach hohen Belastungen Ruhezeiten nötig. Bis und mit der Pubertät müssen auf einen oder

Häufig gehen speziell gefährdete Personen vergessen.

maximal zwei Arbeitstage mit hoher physischer Belastung ein bis zwei Tage mit wenig physischer Belastung folgen. Werden diese Ruhezeiten eingehalten, können sich Körper und Muskeln an das schnelle Körperwachstum anpassen und auch bei zeitweise hohen Belastungen werden Wachstumsstörungen weitestgehend vermieden. Die aufgeführten

Richtwerte geben Hinweise zur durchschnittlichen Belastbarkeit, sie berücksichtigen den individuell unterschiedlichen Verlauf der Wachstumsphasen und des Zeitpunkts der Pubertät nur ansatzweise. Bei Jugendlichen ist es also doppelt wichtig, dass sie im Umgang mit Lasten gut eingeführt, angeleitet und begleitet werden.

Risikoabklärungen frühzeitig vornehmen

Für Schwangere bis zum Ende des sechsten Schwangerschaftsmonats gelten gemäss der Mutterschutzverordnung das regelmässige Versetzen von Lasten von mehr als 5 kg oder das gelegentliche Versetzen von Lasten von mehr als 10 kg als gefährlich. Die entsprechenden Kraftgrenzen gelten auch für den maximalen Kraftaufwand bei der Bedienung von Geräten in allen Richtungen. Ab dem siebten Schwangerschaftsmonat dürfen Schwangere Lasten bis 5 kg nur gelegentlich heben.



Beim Arbeitsablauf darauf achten, dass sich die Arbeitsebenen möglichst auf gleicher Höhe befinden.

Eine Risikoabklärung der Arbeitsbedingungen bei Frauen vor Eintreten der Schwangerschaft empfiehlt sich auf jeden Fall. Die Checkliste Mutterschutz am Arbeitsplatz des SECO weist auf viele weitere Gefährdungen hin. Mit einer vorgängigen Information durch den Arbeitgeber wird die zukünftige Schwangere auf Risiken an ihrem Arbeitsplatz aufmerksam gemacht.

Schulung und Übung gehören zur Prävention

Der praktische Teil im Umgang mit Lasten würde den Rahmen dieses Artikels sprengen. Trotzdem ist darauf hinzuweisen, dass das «Gewusst wie» nur durch Schulung, Übung und Praxis erworben werden kann. Auch hier gilt: Je früher geschult wird, desto besser wird die Anwendung.

Info-Box

Weiterführende Publikationen

- EKAS, Informationsbroschüre «Lastentransport von Hand», Bestell-Nr. 6245.d
- SECO, Prüfmittel und Leitfaden «Gesundheitsrisiken Bewegungsapparat», Bestell-Nr. 710.069.d und 710.070.d
- SECO, Checkliste «Mutterschutz am Arbeitsplatz»
- Suva, Faltblatt «Arbeitsplatz-Check körperliche Belastungen», Bestell-Nr. 66128.d
- Suva, Anleitung «Gefährdungsermittlung Heben und Tragen» (Ergo-Test), Bestell-Nr. 88190.d, Methode zur Überprüfung der Richtwerte aus der MAK-Wert-Liste (Beurteilungsgrundlage für Durchführungsorgane der Suva und der kantonalen Arbeitsinspektorate)
- Suva, «Grenzwerte am Arbeitsplatz, MAK-Werte, BAT-Werte, Grenzwerte für physikalische Einwirkungen», Kapitel 4, Richtwerte für physische Belastungen, Bestell-Nr. 1903.d
- Suva, «Belastungsanalyse. Stossen und Ziehen von Gegenständen auf Rollen», Publikations-Nr. 88293.d

Websites für weitere Informationen und gratis Bestellung von Publikationen

- www.ekas.ch > Dokumentation > Bestellservice
- www.suva.ch/ergonomie Suva-Publikationen: > im Suchfeld die Publikationsnummer eingeben
- www.seco.admin.ch > Arbeitsbedingungen. SECO-Publikationen: > Titel der Publikation eingeben; Bestellungen: www.bundespublikationen.admin.ch > Bestellnummer eingeben

Rechtsgrundlagen

- Art. 41, Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV, SR 832.30)
- Art. 25, Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3, Gesundheitsschutz, SR 822.113)



Neuer eidgenössischer Fachausweis für Spezialisten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Ab nächsten Frühling können Fachleute im Umfeld von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eine eidgenössische Berufsprüfung ablegen und so den Fachausweis «Spezialist/in ASGS» erhalten. Inhaber des Fachausweises sind befähigt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Berufsunfällen und gesundheitsgefährdenden Belastungen zu schützen.



Peter Schwander
Präsident Verein
höhere Berufsbildung ASGS,
Projektverantwortlicher,
EKAS, Luzern



Dr. Erich Janutin,
Rechtsanwalt
Präsident
Prüfungs- bzw.
Qualitätssicherungskommission
Verein höhere
Berufsbildung
ASGS,
Stv. Geschäftsführer der EKAS,
Luzern

Mit der Schaffung einer neuen eidgenössischen Berufsprüfung wird ein neues Kapitel in der Ausbildung von Fachleuten im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aufgeschlagen. Ab nächstem Frühling dürfen die erfolgreichen Absolventen der neuen Berufsprüfung den geschützten Titel «Spezialist/in Spezialist für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS) mit eidgenössischem Fachausweis» oder kurz «Spezialist/in ASGS» führen.

Die Integration dieser neuen Berufsprüfung in die formale Schweizer Berufsbildungslandschaft hat verschiedene Vorteile (siehe Abbildung S. 29). So wird durch eine eigene Berufsbezeichnung die Bedeutung der Tätigkeiten der Spezialistinnen und Spezialisten ASGS für die Prävention von Unfällen und Gesundheitsschäden im beruflichen Arbeitsumfeld unterstrichen. Zudem wird es einfacher, den Titel mit anderen Abschlüssen der höheren Berufsbil-

dung in der Schweiz und in Europa zu vergleichen. Basierend auf dieser Berufsprüfung liesse sich später beispielsweise eine höhere Fachprüfung mit eidgenössischem Diplom entwickeln. Auf der Stufe der höheren Fachprüfung sind sowohl Ausbildungen für Generalisten als auch für Spezialisten in einzelnen Fachbereichen denkbar.

Die heute am stärksten verbreitete berufsorientierte Weiterbildung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist diejenige der Sicherheitsfachleute. Die Aufgaben der heutigen Sicherheitsfachleute und der künftigen Spezialistinnen und Spezialisten ASGS sind grundsätzlich vergleichbar. Allerdings wird in der neuen Berufsprüfung der Aspekt des Gesundheitsschutzes in allen Bereichen stärker gewichtet. Absolventen der eidgenössischen Berufsprüfung verfügen über die Kompetenzen, die zur Ausübung einer anspruchsvollen und verantwortungsvollen Berufstätig-

keit als Spezialistin oder Spezialist für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS) erforderlich sind. So können sie Betriebe bei der gesetzeskonformen Umsetzung der Anforderungen in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz professionell unterstützen.

Modulare und kompetenzorientierte Ausbildung

Bei der eidgenössischen Berufsprüfung sind vorbereitende Ausbildung und Abschlussprüfung klar getrennt. Um sich auf diese Prüfung zum/zur «Spezialist/in ASGS» vorzubereiten und die erforderlichen Kompetenzen zu erwerben, müssen die Kandidatinnen und Kandidaten fünf Ausbildungsmodulare besuchen: drei Hauptmodulare sind obligatorisch, aus zwei Vertiefungsmodulen und drei Wahlmodulen ist je eines auszuwählen. Jedes dieser fünf Module wird mit einer Modulprüfung abgeschlossen. In all diesen Modulen liegt der Schwerpunkt auf der Vermittlung

Modulbaukasten ASGS



von Kompetenzen, beispielsweise das Erstellen von Sicherheits- und Gesundheitsschutzsystemen (siehe Abbildung oben).

Module und Modulprüfungen werden durch die jeweiligen Anbieter solcher Ausbildungskurse durchgeführt. Voraussichtlich dürften unterschiedlichste Firmen und Institutionen ein entsprechendes Angebot für Modullehrgänge entwickeln. Diese Anbieter sind frei in der Gestaltung der Unterrichtsform, der Dauer und der Kosten. Das Ziel hingegen ist bei allen gleich: den Kandidatinnen und Kandidaten die Kompetenzen zu vermitteln, die sie für einen erfolgreichen Abschluss der eidgenössischen Berufsprüfung benötigen. Sie können alle Module beim gleichen Anbieter besuchen oder für einzelne Module den Anbieter wechseln. So lässt sich eine möglichst gute Integration der Fortbildung in die persönliche und betriebliche Situation erreichen.

Verschiedene Zulassungskriterien

Für die Zulassung zur eidgenössischen Berufsprüfung «Spezialist ASGS» sind folgende Bedingungen zu erfüllen:

- Nachweis der Modulabschlüsse;
- ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder ein gleichwertiger Abschluss und mindestens drei Jahre Berufspraxis, davon mindestens ein Jahr im Bereich ASGS;
- oder: eine gymnasiale Maturität, eine Fachmaturität, ein Fachmittelschulabschluss oder ein gleichwertiger Abschluss und mindestens fünf Jahre Berufspraxis, davon mindestens ein Jahr im Bereich ASGS;
- oder: ein Abschluss einer Hochschule und mindestens drei Jahre Berufspraxis, davon mindestens ein Jahr im Bereich ASGS.

Sicherheitsfachleute und Sicherheitsingenieure gemäss Eignungsverordnung werden auch ohne Nachweis der Modulabschlüsse direkt zur Abschlussprüfung zugelassen. Es bleibt ihnen überlassen, wie sie sich allenfalls fehlende Kompetenzen im Bereich des Gesundheitsschutzes erarbeiten.

Abschlussprüfung mit verschiedenen Prüfungsteilen

Die Abschlussprüfung wird von erfahrenen Praktikern abgenommen, dauert 400 Minuten und besteht aus

vier unterschiedlichen Prüfungsteilen (siehe Abbildung, S. 28):

- In der geleiteten **Fallarbeit** bearbeiten die Kandidatinnen und Kandidaten ausgehend von einer vielschichtigen Praxissituation verschiedene aufeinander folgende Teilaufgaben in schriftlicher Form.
- In den **Mini Cases** analysieren die Kandidatinnen und Kandidaten kleine Fallbeschreibungen und beschreiben mögliche Handlungen in schriftlicher Form und begründen diese.
- In den **Critical Incidents** wird den Kandidatinnen und Kandidaten eine problematische Praxissituation präsentiert. Die Kandidatinnen und Kandidaten müssen in kurzer Zeit erarbeiten, welche Handlung erforderlich ist. Die Critical Incidents werden mündlich geprüft.
- Im Rahmen einer **Präsentation** bearbeiten die Kandidatinnen und Kandidaten in einer kurzen Vorbereitungszeit eine Aufgabe, präsentieren ihre Resultate anschliessend und begründen ihre Aussagen in einem Fachgespräch.

Die Abschlussprüfung kann wahlweise in Deutsch, Französisch oder Italienisch abgelegt werden. Nach

Prüfungsaufbau



erfolgreicher Einführung der eidgenössischen Berufsprüfung ASGS wird mindestens alle zwei Jahre eine Abschlussprüfung in jeder Sprache durchgeführt.

Anerkennung in Vorbereitung

Die Anerkennung des neuen Fachausweises «Spezialist/in ASGS» soll in der Eignungsverordnung oder direkt in der Verordnung über die Unfallverhütung (VUV) aufgenommen werden. Dazu benötigt es eine Verordnungsanpassung. Eine entsprechende Anfrage an die zuständige Behörde wurde bereits gestellt. Mittelfristig ist davon auszugehen, dass die bisherige Ausbildung der Sicherheitsfachleute ganz verschwinden wird.

Weiterführende Informationen

Alle Informationen zu den Prüfungen wie Termine, Kosten, Anmeldeverfahren etc. werden auf der Homepage des Vereines www.diplom-asgs.ch publiziert.

Trägerverein verantwortlich für die Durchführung der eidgenössischen Berufsprüfung

Die eidgenössische Berufsprüfung «Spezialist/in ASGS» wird vom Verein höhere Berufsbildung ASGS organisiert und durchgeführt. Dieser Verein wurde im Jahr 2013 eigens zum Zweck der Förderung der höheren Berufsbildung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gleichberechtigt berücksichtigt.

im Fachbereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gegründet. Die Prüfungsdurchführung ist denn auch die Hauptaufgabe des Vereines. Durch die verschiedenen Mitgliederorganisationen im Verein (EKAS, IVA, Suva, SECO und VSAA) ist sichergestellt, dass die Themen aus dem Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz möglichst gleichberechtigt berücksichtigt werden.

Der Verein hat in den letzten Monaten die Prüfungsordnung und die

dazugehörige Wegleitung für die eidgenössische Berufsprüfung «Spezialist/in ASGS» erarbeitet und sie dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) vorgelegt. Alle Unterlagen sind zwischenzeitlich vom SBFI genehmigt worden und die Prüfungsordnung ist nach unbenutzter Rechtsmittelfrist rechtskräftig geworden. Das SBFI ist als fachlich unabhängige Stelle für die Aufsicht über die Prüfung zuständig und genehmigt beispielsweise die Prüfungsordnung. Es behandelt auch Beschwerden über das Prüfungsergebnis oder eine Nichtzulassung zur Prüfung erstinstanzlich. Zudem finanziert das SBFI einen Teil der Kosten für die eidgenössische Berufsprüfung.

Vergleich der bisherigen und zukünftigen Aus- und Weiterbildungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf Stufe der Sicherheitsfachleute

Merkmale	Bisherige Lösung	Zukünftige Lösung
 Trägerschaft	EKAS	Verein höhere Berufsbildung ASGS
 Abschluss	Zertifikatslehrgang Sicherheitsfachleute EKAS. Kein Titelschutz	Eidgenössisch anerkannte Berufsprüfung. Titelschutz und europäische Vergleichbarkeit.
 Inhalt	Arbeitssicherheit und verwandte Gebiete	Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und verwandte Gebiete
 Basis für Anerkennung	Eignungsverordnung	Anerkennung durch Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI Verordnungsänderungen der Eignungsverordnung oder der Verordnung über die Unfallverhütung (VUV) beantragt.
 Organisation und Durchführung der Prüfungen	Suva, im Auftrag der EKAS. Alternative Angebote durch Ergorama SA, Lobsinger & Partner GmbH, Securetube SARL.	Qualitätssicherungs- /Prüfungskommission des Trägervereins Basis: Prüfungsordnung und Wegleitung.
 Aufsicht	Bundesamt für Gesundheit BAG	SBFI
 Rechtsmittelinstanz	Schweizerisches Bundesverwaltungsgericht	SBFI
 Ausbildungsdauer	22 Tage, inkl. Prüfung	Dauer der Module und Modulprüfungen abhängig vom jeweiligen Ausbildungsanbieter. Abschlussprüfung: 400 Minuten.
 Finanzierung	Durch EKAS, Kandidatinnen und Kandidaten sowie durch Kostenbeteiligung seitens der Arbeitgeber.	Teilfinanzierung der Prüfungs- und Ausbildungskosten durch SBFI. Kostenbeteiligung Dritter in Abklärung.

Wie sicher sind Sie in Sachen Sicherheit?

Die EKAS hat ihre Lernmodule überarbeitet. Sie dienen KMU des Dienstleistungssektors zur Überprüfung und Festigung der Kenntnisse der Grundlagen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Das überarbeitete Tool ist niederschwellig aufgebaut und dank den vertrauten Animationen aus der bereits etablierten EKAS-Box kurzweilig und unterhaltsam. Sieben Lernmodule stehen zur Auswahl. Wer ein Lernmodul erfolgreich absolviert, erhält eine schriftliche Bestätigung zum Download.

Jeder kennt sie: die Karteikarten, mit denen wir früher Vokabeln gebüffelt haben. Wir haben Karte für Karte immer wieder durchgearbeitet, bis wir alle Vokabeln kannten. Dieses Lernprinzip hat sich die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS bei der Überarbeitung der Lernmodule abgeschaut und mit der heutigen Technik neu aufbereitet. Die ursprünglichen Lernmodule, ein Online-Lerntool zum Erarbeiten und Überprüfen des Grundlagenwissens im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Büro, wurden vor mehr als 10 Jahren entwickelt. Doch entsprachen sie nicht mehr modernen Lernmethoden. Um der aktuellen Technik und dem Fortschritt von E-Learning gerecht zu werden, hat die EKAS ihre Lernmodule einem neuen Standard angepasst und sie im Herbst 2017 neu lanciert.

Das ursprüngliche Online-Lerntool wurde dem neuen Standard angepasst.

Warum braucht es die EKAS-Lernmodule?

Jeder Arbeitgeber ist von Gesetz her verpflichtet, für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz seiner Mitarbeitenden zu sorgen. Jeder Betrieb – egal welcher Grösse – muss zu diesem Zweck über mindestens eine Person verfügen, die für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden zuständig ist. Der Arbeitgeber kann diese ausführenden Aufgaben an einen seiner Mitarbeitenden übertragen, muss ihn aber entsprechend ausbilden. Die Gesamtverantwortung bleibt beim Arbeitgeber.

In Grossbetrieben sind Spezialisten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes für den Schutz der Mitarbeitenden beauftragt. Kleinere und mittlere Betriebe, die beispielsweise einer Branchenlösung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz angeschlossen sind und auf diese Weise

Zugang zu solchen Spezialisten haben, setzen eine Kontaktperson Arbeitssicherheit (KOPAS) ein. Für diese bietet die Branchenlösung entsprechende Ausbildungskurse an.

Aber auch kleine Betriebe des Dienstleistungssektors ohne besondere Gefährdungen, die keiner Branchenlösung angehören, müssen eine Person bestimmen, die die Massnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz im Betrieb festlegt und für deren Umsetzung einsteht. Und genau für diese Personen bieten die EKAS-Lernmodule die Möglichkeit, einen Teil des erforderlichen Basiswissens in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu erlangen und zu festigen.

Die Lernmodule im Einsatz – ein Anschauungsbeispiel

Nehmen wir als Beispiel eines kleinen Betriebs ohne besondere Gefährdungen eine fiktive Anwaltskanzlei. Sie besteht aus fünf Anwälten und zwei Personen, die in der Administration beschäftigt sind. Karin Gerber ist in diesem Kleinbetrieb neu in der Administration. Ihre Vorgesetzte hat ihr zudem die Aufgabe zugewiesen, sich die nötigen Grundlagen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Bürobetrieben anzueignen. Ihre Chefin hat ihr hierfür die EKAS-Lernmodule empfohlen, die sie selbst bereits erfolgreich absolviert hat.

Karin stehen bei den EKAS-Lernmodulen sieben Themen zur Auswahl. **Ergonomie am Arbeitsplatz, Unfallverhütung, Selbstmanagement, Büroplanung, Büroeinrichtung, Arbeitsorganisation sowie Gebäude/Unterhalt.** Pro absolviertem Modul erhält sie eine schriftliche Bestätigung, sofern sie alle Fragen richtig beantwortet.



Urs Hof
Wissenschaftlicher Mitarbeiter, SECO, Europa Ergonom CREE, Mitglied der Begleitgruppe Aktion «Prävention im Büro» der EKAS, die die EKAS-Lernmodule entwickelte.



Die neuen Lernmodule sind niederschwellig aufgebaut, mit kurzweiligen Lernsequenzen aus der EKAS-Box.

Karin beginnt mit dem ersten Modul. Auf der Benutzeroberfläche klickt sie auf **Ergonomie am Arbeitsplatz**. Und es erscheint sogleich die erste Frage. Diese meistert sie mit Bravour. Doch bei der Frage zur Bildschirmhöhe stockt sie:

Worauf ist bei der Höhe des Bildschirms zu achten?

- A** Die Mitte des Bildschirms auf Augenhöhe.
- B** Der obere Bildschirmrand sollte eine Handbreite unter meiner Augenhöhe sein.
- C** Der Bildschirm sollte auch für normal grosse Personen leicht erhöht aufgestellt werden, z.B. auf einen Untersatz.

Sie blickt sich im Büro um und sieht, dass alle Bildschirme ihrer Arbeitskolleginnen und -kollegen deutlich über die Köpfe herausragen. Ist Antwort C korrekt? Karin klickt etwas unsicher auf die letzte Antwort – Falsch. Ein kurzes Lernvideo zeigt, wie die Bildschirmhöhe korrekt eingestellt wird: rund eine Handbreite unter der Augenhöhe.

Karin beantwortet die weiteren Fragen. Als plötzlich die falsch beantwortete Frage zur Bildschirmhöhe wieder auftaucht, kommen auch ihr die Vokabelkarten von früher in den Sinn. Das Tool hat automatisch alle falsch beantworteten Fragen wieder ans Ende des Lernmoduls gestellt. Die kommen nun immer wieder, bis Karin alles korrekt beantwortet hat. Bei Karin hat dieser Lerneffekt funktioniert. Sie ist sich nun auch bei der Einstellung der Bildschirmhöhe sicher und klickt auf die korrekte Antwort B. Nach erfolgreich absolviertem Lernmodul kann sie nun die schriftliche Bestätigung auf ihren Namen ausstellen lassen und gleich ausdrucken.

Karin hat nun bewiesen, dass sie die Grundlagen zur Ergonomie am Büroarbeitsplatz beherrscht. Sie versteht

die Zusammenhänge zwischen den Einstellungen des Arbeitsplatzes und dessen Auswirkungen auf die eigene Körperhaltung und Blutzirkulation. Sie weiss, wie sie Stuhl und Tisch ergonomisch optimal einstellt und wie Bildschirm, Tastatur und Maus positioniert werden sollen.

Das Gelernte anwenden

Karin ist klar, was sie als nächstes tun wird. Bei einem Rundgang durchs Büro wird sie ihre Kolleginnen und Kollegen darauf hinweisen, dass sie ihren Arbeitsplatz noch optimieren können, indem sie alle individuell ihre Bildschirme etwas tiefer stellen. So, dass der obere Bildschirmrand rund eine Handbreite unterhalb der Augen liegt. Denn ist der Blick auf den Bildschirm leicht nach unten gesenkt, entlastet dies die Nackenmuskulatur und beugt so Verspannungen, Nacken- und Rückenschmerzen vor. Kleine Handlung. Grosse Wirkung.

Wie bei allen EKAS-Tools möchte die EKAS mit den Lernmodulen ein attraktives, modernes und niederschwelliges Angebot bieten, das nur wenig Zeit in Anspruch nimmt: In wenigen Minuten können sich Personen wie Karin mit der EKAS-Box Grundlagen in Sachen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb aneignen, mit der EKAS-Checkbox den Arbeitsplatz auf konkrete Gefährdungen untersuchen und mit den EKAS-Lernmodulen ihr Wissen überprüfen und festigen.

Alle Tools sind kostenlos auf www.prävention-im-büro.ch zu finden.

Testen auch Sie Ihr Wissen und geben Sie Ihre Fachkenntnisse im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an Ihre Kolleginnen und Kollegen weiter!

Schutz des Gehörs ist in jungen Berufsjahren besonders wichtig

Lärm beleidigt das Gehör – macht Ohrensausen und einsam. Chronische Lärmbelastung führt vor allem bei jungen Berufsleuten früh zu einer irreversiblen Hörschädigung, die später – kumuliert mit einer altersbedingten Schwerhörigkeit – zu einer Behinderung des Hörvermögens führen kann. Entsprechend wichtig sind daher frühzeitige Vorsorgeuntersuchungen und Präventionsmassnahmen.



Dr. med. Franziska Berlinger
FA ORL,
Mitglied FMH,
Suva, Luzern

Personen, die immer wieder starkem Lärm ausgesetzt sind, droht ein bleibender Hörverlust. Oft kommt es bei chronischer Lärmpegelbelastung ab 85 dB in den ersten und jungen Berufsjahren unmerklich zur Schädigung. Eine Behinderung im Alltag tritt erst auf, wenn zum lärmbedingten Gehörschaden eine Altersschwerhörigkeit hinzukommt. Meist wird das Handicap deshalb erst im Alter von 60 Jahren so stark, dass die Betroffenen z.B. einer Diskussion nicht mehr folgen können oder eine Wetterprognose nicht verstehen. Hörgeräte können in diesem Fall helfen, erbringen aber nie die Leistung eines gesunden Gehörs.

Lärm und altersbedingte Hörschädigung überlagern sich. Die Lärmschwerhörigkeit erreicht bereits drei Viertel ihres Endwertes in den ersten 10 Jahren der Exposition, entwickelt sich rasch aber subjektiv unmerklich und verflacht allmählich über die Jahre, während der altersbedingte Hörverlust kontinuierlich zunimmt (siehe Grafik S. 33).

Wichtig: Durch Gebotszeichen auf das Tragen von Gehörschutz aufmerksam machen.



Für die Prävention des Gehörs bedeutet das, dass der Schutz ab Eintritt in den Lärm sichergestellt sein muss. Daher sind Gehörschutzuntersuchungen in den ersten Jahren der Lärmexposition sinnvoll, denn später wird nur noch der

unaufhaltsame Hörverlust des Alters registriert. Die Schweizerische Unfallversicherung Suva fokussiert sich daher in ihren 3 Audiomobilen seit 2017 auf die explizite Untersuchung der unter 40-jährigen. Der lärmbedingte Hörverlust ist nicht vom Alter, sondern von der Dauer der Lärmexposition abhängig. Zuzüglich sind daher auch ältere, neueintretende Arbeitnehmende im Audiomobil aufzubieten, die erst kürzlich bei der Arbeit Lärm ausgesetzt sind.

Beschäftigte mit bereits anerkannter Lärmanfälligkeit/-schädigung sollen individuell vom ORL-Facharzt betreut werden.

Erfolgreiche Langzeitentwicklung

In der Langzeitbetrachtung kann sich der Erfolg des Audiomobil-Prophylaxe-Programmes durchaus sehen lassen, denn der Anteil der untersuchten Personen mit leichter oder deutlicher Lärmschwerhörigkeit ist über die vergangenen 45 Jahre von 37 auf 8 Prozent gesunken. Doch zeigt der seit einigen Jahren unveränderliche Sockel, dass das Programm trotz hohem Engagement an seine Grenzen stösst und nur mit kontinuierlicher Aufklärung vor Ort und regelmässigen Kontrollen der Sicherheitsverantwortlichen in den Betrieben ein weiterer Durchbruch zur Vermeidung der Lärmschwerhörigkeit

im Beruf möglich ist. Ist der Hörschaden messbar, ist die Prophylaxe bereits zu spät. Der Einsatz der Audiomobile dient nebst der medizinischen Untersuchung vor allem als Beratungsprogramm, ob die Gehörschutzmittel richtig angewendet werden und ausreichend den Lärm dämmen.

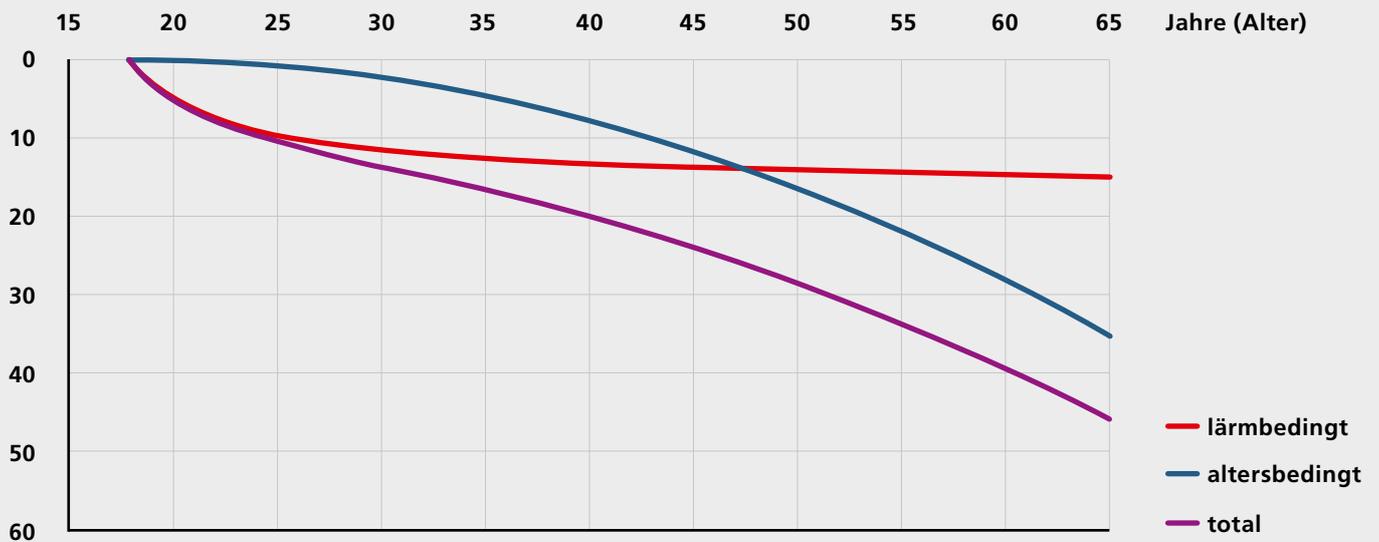
Bei Anwendern von Otoplasten sind regelmässige Dämmmessungen alle 3 Jahre obligatorisch, bei Gehörschutz-Pfropfen sinnvoll.

Die Suva stellt neu das Präventionsmodul «Gehörschutzcheck» den Betrieben leihweise zur Verfügung. Dieses ermöglicht in einem ruhigen Büro zu prüfen, ob die verwendeten Gehörschutzpfropfen oder Otoplasten die Mitarbeiter genügend schützen. Weisen die Ergebnisse der Gehöruntersuchung auf dem Audiomobil bei einem Betrieb auf einen ungenügenden Schutz hin, kann dieser zur Durchführung des Gehörschutzchecks verpflichtet werden.



Der Gehörschutzcheck ermittelt Schwachstellen im Betrieb.

Verlauf des lärmbedingten bzw. altersbedingten Hörverlusts



Hörverlust bei 4 kHz [db]

Audiomobile der Suva



1971



1973

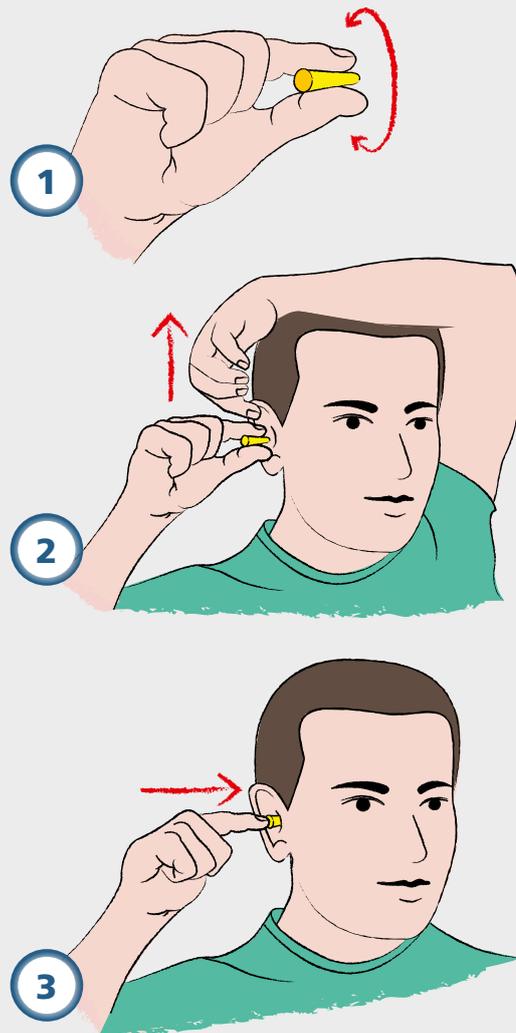


1988



Seit 2008

Ausstattung des neuesten Audiomobils der Suva: Zwei Hörtestkabinen, zwei Besprechungsräume und ein Inforum.



Gehörschutzpfropfen bieten nur wirksamen Schutz, wenn sie richtig eingesetzt werden: Zusammenpressen – Gehörgang durch Ziehen am Ohr erweitern – Pfropfen einfügen

Gehör auch in der Freizeit schützen

Auch die Freizeit macht dem Gehör zu schaffen, denn statt dem Gehör Erholungsruhepausen zu gönnen, setzen zahlreiche Aktivitäten das Gehör häufig ungeschützt hohen Lärmpegeln aus und zerstören damit Sinneszellen im Innenohr.

Wer genaue Schallpegel erfahren will, geht in seiner Suchmaschine zu den 60 Lärmtabellen der Suva: www.suva.ch/86005.d oder zur Gehörbelastung durch Musik: www.suva.ch/mp3 oder allgemein auf das Portal www.suva.ch/Laerm. Hier erfahren Sie, wie die ca. 200 000 Berufstätigen in der Schweiz bei gehörgefährdender Lärmbelastung sich obligatorisch schützen und wie Arbeitgeber und Vorgesetzte die Mitarbeitenden instruieren sowie die Lärmschutzmassnahmen konsequent um- und durchsetzen können. Dank Modernisierung und dem Einsatz von Robotern sind viele Arbeitsplätze heute leiser geworden.

Nachhaltige Prävention ist sinnvoll

Gute Prävention des Gehörs ist ein stetes und nachhaltiges Ziel. Das gilt sowohl bei Lärm im Beruf zur Vermeidung einer beruflich bedingten Lärmschädigung, als auch bei Freizeitaktivitäten. Schwerhörigkeit isoliert uns in Gesellschaft und privat. Sie erschwert die Performance im Beruf, macht depressiv und einsam. Die Gehörschädigung ist mit jährlich über 800 neu anerkannten Berufslärmschäden (nebst unfallbedingten Hörminderungen) in der Schweiz noch immer die grösste Gruppe bei den Berufskrankheiten und entspricht damit über einem Drittel aller Berufskrankheiten (siehe Grafik rechts unten).

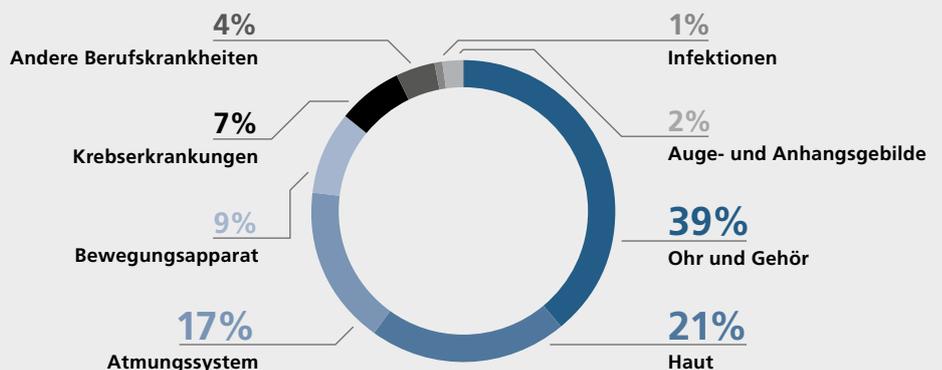
Die Berufskrankheit des Gehörs wäre heute und langfristig zu vermeiden, wenn der persönliche Gehörschutz mit achtsamer Eigenverantwortung und nach den Stopp-Richtlinien angewendet würde, d.h. keine Lärmquelle wird aktiviert, bevor nicht ein Schaumstoff-Stöpsel im Ohr sitzt und auch im Umlärm sind Mitarbeitende vorzuwarnen. Dann macht Lärm langfristig nie krank.

Schallpegel bei Freizeitaktivitäten



2152 anerkannte Berufskrankheiten 2015

(Alle UVG-Versicherer – Quelle Unfallstatistik UVG)





Gewalt am Arbeitsplatz verhindern

In jedem zweiten Schweizer Unternehmen kommt es zu Spannungen mit externen Personen. Die Liste der Probleme ist lang: Beschimpfungen, Unhöflichkeit, Drohungen sowie verbale und physische Attacken. Die Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, geeignete Präventionsmassnahmen zu ergreifen. Natürlich gibt es keine absolute Sicherheit, kein Nullrisiko, jedoch Strategien, dank denen sich Unternehmen besser auf dieses beunruhigende Phänomen vorbereiten und ihm begegnen können.

Arbeitgeber sind verpflichtet, Massnahmen zur Gewaltprävention zu ergreifen.

Die gesundheitlichen Folgen einer körperlichen Attacke können für das Opfer gravierend sein und gehen von Prellungen über Verletzungen, die zu bleibenden Schäden führen, bis hin zum Tod. Auch die psychischen Folgen sind nicht zu unterschätzen. Viele Opfer entwickeln Symptome, die zum posttraumatischen Belastungssyndrom gezählt werden müssen. In gewissen Fällen haben auch Mitarbeitende, die Zeugen der Attacke waren, mit psychischen Folgen zu kämpfen. Allgemein verursacht die durch Gewalttaten ausgelöste Angst, auch wenn es zu keiner physischen Attacke kommt, Stress bei allen Personen, die in die Situation involviert sind. Aggressives Verhalten, Drohungen, Unhöflichkeit und Beschimpfungen sind ein Gesundheitsrisiko für die Mitarbeitenden, die damit konfrontiert sind. Bestehen solche Risiken, müssen sie in der Prävention besonders beachtet werden.

Die Gesetze zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden sind auch auf die Gewaltprävention in Unternehmen anwendbar. Aus diesem Grund sind die Arbeitgeber verpflichtet, Massnahmen zur Gewaltprävention zu ergreifen. Welche das sind, ist im Gesetz nicht festgelegt. Deshalb ist es Aufgabe der Arbeitgeber, solche Massnahmen festzulegen, umzusetzen und zu prüfen, ob sie ihre Schutzfunktion für die Mitarbeitenden erfüllen.

Gespannte Verhältnisse: Die Hälfte der Unternehmen ist betroffen

In praktisch jedem zweiten Schweizer Unternehmen kommt es zu Spannungen mit externen Personen (Kunden, Patienten, Leistungsempfänger usw.). Von diesen Unternehmen gibt nur die Hälfte an, ein Vorgehen festgelegt zu haben, um der Gewalt von aussen zu begegnen¹. Eine neuere Studie² zeigt, dass in den zwölf Monaten vor der Untersuchung rund 13% der Berufstätigen in der Schweiz während der Arbeit beschimpft, 4% bedroht und 2% physisch angegriffen wurden. Von Beschimpfungen, Unhöflichkeit, Drohungen sowie verbalen und physischen Attacken sind meistens mehrere Mitarbeitende betroffen. Solche Aggressionen kommen in allen Branchen vor. Die gesundheitlichen Folgen für die Betroffenen, die vielen verschiedenen mit Gewalt konfrontierten Arbeitsbereiche und die Vielfalt der Situationen, die zu Aggressionen

Auch psychische Folgen sind nicht zu unterschätzen.

¹ Studie ESENER: Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken: <https://osha.europa.eu/de/surveys-and-statistics-osh/esener>

² Krieger et al. 2017; Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen: 2015; Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen (www.seco.admin.ch)



Marc Arial
Dr. sc. ETH, MA,
Eur. Erg. Staats-
sekretariat für
Wirtschaft SECO,
Bern

Vorbeugen – aber wie? Eine Strategie zur Minimierung des Risikos externer Gewalt muss folgende Elemente umfassen:



1. Beschreibung der Risikosituationen
2. Festlegung und Umsetzung der geeigneten Präventionsmassnahmen
3. Notfallmassnahmen
4. Unterstützung der Opfer

führen können, erfordern, dass die Unternehmen greifende, systematische und auf ihr Umfeld angepasste Präventionsmassnahmen umsetzen.

1. Analyse der Risikosituationen

 Ziel dieser systematischen Analyse ist es, Arbeitssituationen zu erkennen, bei denen es zu heiklen Begegnungen kommen kann oder die zu Unzufriedenheit oder Spannungen führen können. Dabei darf man sich nicht auf diejenigen Situationen beschränken, in denen es bereits zu Aggressionen, Drohungen oder Beschimpfungen gekommen ist. Es müssen auch potenzielle Situationen erfasst werden, die zu solchem Verhalten führen könnten. Ausserdem müssen Situationen aufgeführt werden, in denen Mitarbeitende besonders gefährdet sind (zum Beispiel, wenn jemand allein nach Ladenschluss den Tageserlös zur Bank bringen muss). Wichtig ist, die Situationen möglichst genau zu beschreiben (Kontext, beteiligte Personen, erleichternde und erschwerende Faktoren, Häufigkeit usw.). Diese Beschreibung bildet die Grundlage des weiteren Vorgehens. Sind die heiklen Situationen erkannt, ist es möglich, Handlungsziele zu priorisieren und Schritte für die Prävention festzulegen.

2. Festlegung und Umsetzung der geeigneten Präventionsmassnahmen

 Es gibt verschiedene Möglichkeiten, um die mit Gewalt von aussen verbundenen Risiken zu reduzieren. Eine häufige Massnahme ist der Einbau von gesicherten Schaltern, Eingangsschleusen oder Alarmknöpfen für heikle Situationen. Auch die Schulung der Mitarbeitenden in der Technik der verbalen Deeskalation senkt das Risiko eines Gewaltausbruchs der Kunden. Zudem gibt es sehr viele effiziente, je nach Fall einsetzbare Massnahmen. Eine davon kann sein, die Mitarbeitenden von den Kunden zu trennen. Spannungen lassen

sich auch abbauen, indem die Information verbessert, die Bearbeitungszeit verringert und die Transparenz über die Abläufe erhöht wird usw. Meist ist eine Kombination der verschiedenen Massnahmen die optimale Lösung. Neben der Gewaltprävention ermöglicht sie es auch, die Dienstleistungsqualität zu verbessern. Sobald feststeht, welche Massnahmen eingeleitet werden müssen, ist es empfehlenswert, einen Zeitplan für ihre Umsetzung festzulegen und diesen den Mitarbeitenden zu kommunizieren.

3. Notfallmassnahmen

 Notfallmassnahmen gegen Gewalt müssen in gleicher Weise organisiert werden wie jene gegen anderen Risiken (z.B. Notfallmassnahmen bei einem Brand). Sie haben zum Ziel, rasch alle Personen in Sicherheit zu bringen, die Polizei zu benachrichtigen, die betroffenen Mitarbeitenden zu versorgen und allenfalls den Täter zu identifizieren. Die Mitarbeitenden und ihre Vorgesetzten müssen über diese Massnahmen informiert und dazu geschult werden (auch neue Mitarbeitende, Aushilfen und Praktikanten usw.). Die Massnahmen müssen zudem regelmässig geprüft, getestet und aktualisiert werden.

4. Unterstützung der Opfer

 In den ersten Stunden nach einer Attacke ist die Unterstützung durch den Arbeitgeber sehr wichtig. Dem Opfer zeigen die Massnahmen und die zur Verfügung gestellten Ressourcen, dass er oder sie dem Unternehmen wichtig ist. Die Opfer können auf verschiedene Weise unterstützt werden:

- Der Arbeitgeber ermutigt den betroffenen Mitarbeitenden so schnell wie möglich nach der Attacke, die Körperverletzung von einer zuständigen ärztlichen Stelle dokumentieren zu lassen (zum Beispiel vom behandelnden Arzt oder einem forensischen Institut).



Gewaltprävention erfordert ein deutliches Engagement der Geschäftsleitung und die Partizipation der Mitarbeitenden.

- Der Arbeitgeber informiert das Opfer über die Stellen, an die er oder sie sich wenden kann (zum Beispiel Opferhilfe-Beratungsstelle).
- In den ersten Stunden nach der Attacke kontaktiert der Arbeitgeber (idealerweise der direkte Vorgesetzte oder ein Vertreter einer höheren Hierarchiestufe) das Opfer, um sich nach seinem Befinden zu erkundigen und den Vorfall zu besprechen.
- Der Arbeitgeber stellt Ressourcen zur Verfügung, um den betroffenen Mitarbeitenden bei Versicherungs- und Behördengängen zu unterstützen (zum Beispiel bei der Einreichung einer Strafanzeige).
- Der Arbeitgeber stellt dem Opfer und seinen Kollegen, die die Attacke miterlebt haben, psychologische Unterstützung zur Verfügung.

Zusätzlich zur direkten Unterstützung der betroffenen Mitarbeitenden muss das Kader über das Vorgehen informiert und dazu geschult werden. Es empfiehlt sich auch, in diesen Schulungen Aspekte der internen und externen Kommunikation (insbesondere gegenüber den Medien) zu thematisieren.

Günstige Voraussetzungen

Es gibt kein Wundermittel, um Gewalt von aussen in Unternehmen zu verhindern. Es gibt jedoch Faktoren, die die Effizienz der getroffenen Massnahmen stark erhöhen:

- **Partizipation der Mitarbeitenden:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Experten auf ihrem Gebiet. Profunde Kenntnisse der eigenen Aufgaben und der konkreten Anlässe, die bei externen Personen zu Gewaltausbrüchen führen können, sind unerlässlich, um wirksame Präventionsmassnahmen ergreifen zu können.
- **Schulung und Sensibilisierung:** Unabhängig von den getroffenen Massnahmen sollten Sensibilisierung und Schulung bei der Gewaltprävention Priorität haben.

- **Unterstützung durch und Engagement der Geschäftsleitung:** Die Geschäftsleitung kann Unterstützung in verschiedener Form bieten. Als erstes sollte sie klarstellen, dass jede Form von Gewalt (inklusive Aggressionen, Drohungen, Beschimpfungen usw.) gegenüber Mitarbeitenden in der Ausübung ihrer Funktion inakzeptabel ist und geahndet wird. Indem sie geeignete Mittel zur Verfügung stellt und sich nach dem Fortschritt von Projekten zur Gewaltprävention erkundigt, spielt die Geschäftsleitung eine entscheidende Rolle, um positive und nachhaltige Resultate zu erzielen.
- **Aktualisierung und stetige Optimierung:** Die Prozesse müssen regelmässig aktualisiert und im Unternehmen thematisiert werden. Auch die getroffenen Massnahmen müssen regelmässig systematisch evaluiert werden. Eine gute Methode, um Gewalt von aussen zu verhindern ist, eine «Managementnorm» einzuführen oder diese Aufgaben in ein Managementsystem zu integrieren. So können Probleme erkannt sowie Handlungen und Aktivitäten aufgelistet werden, die konzertierte und systematische Reaktionen ermöglichen. Zudem lassen sich die Rollen und Zuständigkeiten im Unternehmen klären und festlegen, wie, wie oft und von wem die Norm überprüft und verbessert werden soll.

Fazit

Gewalt ist ein weit verbreitetes Problem bei Unternehmen in der Schweiz. Immer mehr Unternehmen müssen deshalb Präventionsmassnahmen ergreifen. Die Herausforderungen sind gross und erfordern ein systematisches, effizientes und nachhaltiges Vorgehen.



Gut ausgebildete Bediener von Flurförderzeugen wissen, worauf es in Sachen Sicherheit ankommt.

Ausbildung und Instruktion für Bediener von Flurförderzeugen

Arbeit mit Flurförderzeugen – landläufig Stapler genannt – ist mit hohen mechanischen Gefährdungen verbunden. Die Ausbildung und die Instruktion für Bediener von Flurförderzeugen sind daher in der Fachwelt unbestritten. Die Schweizerische Gesellschaft für Logistik hat das Ausbildungsniveau vor vielen Jahren in einer Richtlinie definiert. Leider wurde diese seit 1990 nicht mehr aktualisiert. Die EKAS schliesst nun diese Lücke im Regelwerk. Sie hat anlässlich ihrer Sommersitzung vom 5. Juli 2017 eine neue Richtlinie verabschiedet. Ein Meilenstein nach langer Vorbereitungszeit.

Ein langer Weg zur Richtlinie



Guido Bommer
Bereichsleiter
Gewerbe und
Industrie,
Suva, Luzern

Nach einem schweren Arbeitsunfall konkretisierte das Eidgenössische Versicherungsgericht in seinem Urteil vom 29. Juni 1994 die notwendigen Anforderungen an das Ausbildungsniveau für das Bedienen von Flurförderzeugen in der Schweiz. Das Gericht bestätigte damals, dass das Niveau der Ausbildung mindestens dem Ausbildungsstand der Staplerfahrkurse in der Richtlinie Nr. 224 der Schweizerischen Gesellschaft für Logistik SGL zu entsprechen hat. Diese 350 Seiten umfassende Richtlinie ist heute noch gültig, doch seit 1990 wurde sie nicht mehr aktualisiert. Sie entspricht nicht mehr dem Stand der Technik, sind doch inzwischen verschiedene neue Stapler, z. B. Seitenstapler, Vierwegestapler und Teleskopstapler im Einsatz. Zudem ist sie auf den Einsatz von Flurförderzeugen in der Logistikbranche beschränkt. Flurförderzeuge

kommen jedoch auch in vielen anderen Branchen zum Einsatz. Man denke nur an die Bauwirtschaft, Werkstätten oder die Landwirtschaft. Zudem ist die veraltete SGL-Richtlinie nur auf Deutsch erhältlich. Für die französisch- und italienischsprachige Schweiz existiert keine Übersetzung.

Die Ausbildung bildet ein zentrales Element in der Prävention.

Die EKAS hat im Juni 2000 den Handlungsbedarf erkannt und der Fachkommission 21 «Ausbildung von Führern von Flurförderzeugen» den Auftrag erteilt, die Ausbildungsstandards zusammen mit Fachexperten zu definieren. In Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Gesundheit BAG ist daraus ein Verordnungsentwurf analog der Kranverordnung entstan-

den, welcher jedoch aufgrund fehlender Gesetzesgrundlage wieder stisiert wurde.

Breite Akzeptanz

Da die geplante Verordnung nicht umgesetzt werden konnte, organisierte die Fachkommission 21 der EKAS 2010 und 2011 zwei Workshops zusammen mit Staplerfahrerschulen, um den Handlungsbedarf und die konkreten Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Ab 2013 befasste sich eine Arbeitsgruppe mit der Erarbeitung einer Richtlinie über die Ausbildung für Bediener von Flurförderzeugen. Alle wichtigen Branchenverbände, Sozialpartner und Ausbildungsstätten wurden in den Prozess eingebunden (siehe Kasten S. 39). Die Notwendigkeit einer solchen Richtlinie war und ist in der Fachwelt allgemein unbestritten, sie stösst auf breite Akzeptanz. Nach einer Anhörung bei allen wichtigen Berufs- und Fachverbänden, Behör-



Hanspeter Rösli
Sicherheitsingenieur,
Suva, Luzern



Für Fachkreise ein Muss: Einheitliche Standards für die Ausbildung der Bediener von Flurförderzeugen.

den sowie Sozialpartnern sind zahlreiche Hinweise und Anregungen eingeflossen. Sie führten dazu, die Qualität der Richtlinie noch einmal zu steigern. Der Entwurf wurde generell sehr positiv aufgenommen. Die EKAS hat schliesslich am 5. Juli 2017 die neue Richtlinie verabschiedet.

Weniger Unfälle und Rechtssicherheit

Die Ausbildung bildet ein zentrales Element in der Prävention. Durch die Einführung einheitlicher Ausbildungsstandards zielt die neue Richtlinie der EKAS primär darauf ab, die Anzahl Berufsunfälle mit Flurförderzeugen zu reduzieren oder ganz zu verhindern. Sie zeigt einen möglichen Weg für die Ausbildung und die Instruktion für Bediener von Flurförderzeugen auf. Andere Wege, diese Standards zu erfüllen, sind ebenfalls zulässig, sofern der Nachweis der Gleichwertigkeit erbracht werden kann. Die Schutzziele stammen vorwiegend aus der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) sowie aus der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsschutz, ArGV 3). Durch die Einhaltung der

enthaltenen Standards gilt nach dem Prinzip der «Vermutungswirkung», dass die rechtlichen Vorgaben eingehalten wurden. Dadurch erhalten alle Beteiligten mehr Rechtssicherheit.

Inhalte der neuen Richtlinie

Die neue Richtlinie enthält neben Verweisen auf die rechtlichen Grundlagen und Begriffsdefinitionen vor allem die Standards für die Ausbildung und die Instruktion. Die Flurförderzeuge werden dabei in zwei Hauptkategorien eingeteilt (siehe Abbildungen S. 40/41). Die Kategorie R umfasst Gegengewichtstapler, Quersitz- und Hochregaltapler, Seiten- und Vierwegestapler sowie Teleskopstapler. Diese Flurförderzeuge gehören zu den Arbeitsmitteln mit besonderen Gefahren. Entsprechend höher sind deshalb die persönlichen Anforderungen an die Bediener, an die Ausbildungsinhalte sowie die Ausbildungsdauer. Die Kategorie S umfasst hingegen Flurförderzeuge, die aufgrund ihrer Bauart ein geringeres Unfallgeschehen aufweisen, z. B. Schlepper, Hubwagen oder Kommissionierer. Für diese Kategorie genügt es, wenn die Bediener eine Instruktion erhalten.

Breit abgestützte Vorbereitung

Folgende Verbände, Organisationen und Unternehmen haben namentlich an der Erstellung der neuen Richtlinie mitgewirkt:

- Aprendis GmbH
- ASFL SVBL
- ASTAG
- BAG
- Camion Transport
- Campus Sursee
- GestCisal
- Kantonale Arbeitsinspektorate/IVA
- Migros MVN
- Schweizerischer Baumeisterverband, SBV
- SECO
- SGAS
- Suva
- Swiss Logistics Academy AG
- Swisslifter
- Syna
- Unia

Die wichtigsten Flurförderzeuge auf einen Blick

Kategorie R

R1

Gegengewichtstapler



Dreirad-Gegengewichtstapler



Containerstapler



Vierrad-Gegengewichtstapler



Gelände-Gegengewichtstapler

R2

Quersitz-, Hochregal- und Vierwegestapler



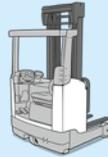
Quersitz-Pratzenstapler



Hochregalstapler (Man-Up)



Vierwegestapler



Quersitz-Schubmaststapler



Hochregalstapler (Man-Down)

Kategorie S

S1

Schlepper



Deichsel-Schlepper



Dreirad-Schlepper



Fahrerstand-Schlepper



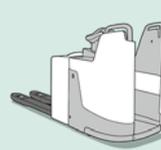
Vierrad-Schlepper

S2

Hubwagen



Niederhubwagen (Mitgängergerät)



Niederhubwagen (Fahrerstand)



Handstapler



Deichselstapler (Mitfahrplattform)



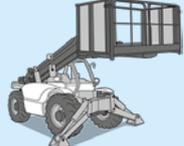
Niederhubwagen (Mitfahrplattform)



Niederhubwagen (Fahrersitz)



Deichselstapler (Mitgängergerät)

R3	R4	Sonderregelung	
<p data-bbox="159 392 319 443">Seiten- und Vierwegestapler</p>  <p data-bbox="127 649 239 683">Seitenstapler</p>  <p data-bbox="127 907 271 940">Vierwegestapler</p>	<p data-bbox="566 392 726 421">Teleskopstapler</p>  <p data-bbox="399 649 566 705">Teleskopstapler (ohne Abstützung)</p>  <p data-bbox="670 649 798 683">Reach-Stacker</p>  <p data-bbox="399 907 598 963">Teleskopstapler (mit Frontabstützung)</p>  <p data-bbox="399 1176 614 1232">Teleskopstapler (mit 4-fach-Abstützung)</p>	<p data-bbox="941 392 1093 443">Teleskopstapler im Kraneinsatz</p>  <p data-bbox="941 649 1109 705">Teleskopstapler mit Seilwinde</p>	<p data-bbox="1204 392 1460 443">Teleskopstapler im Hubarbeitsbühneneinsatz</p>  <p data-bbox="1204 649 1380 705">Teleskopstapler mit Hubarbeitsbühne</p>

S3
<p data-bbox="127 1478 295 1512">Kommissionierer</p>  <p data-bbox="127 1736 279 1792">Horizontal- Kommissionierer</p>  <p data-bbox="127 2004 279 2060">Vertikal- Kommissionierer</p>



Oberstes Gebot: Sich selber und andere nicht gefährden.

Qualifikation der Ausbilder, Fachpersonen und Ausbildungsstätten

Ausbilder und Fachpersonen, die in den Ausbildungsstätten und den Betrieben die Ausbildung durchführen, müssen die nötigen persönlichen, fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen erfüllen und die entsprechenden Weiter- und Fortbildungen absolvieren, um ihre Qualifikation zu erhalten. Sie sind die eigentlichen

Bezugsquelle für Bestellungen und Download

EKAS «Richtlinie zur Ausbildung und Instruktion für Bediener von Flurförderzeugen», Bestellnummer 6518.d: www.ekas.ch > Dokumentation > Richtlinien

Schlüsselpersonen, die das theoretische und praktische Wissen für das sichere Bedienen von Flurförderzeugen weitergeben. Auch die Merkmale qualifizierter Ausbildungsstätten, sei es für die Ausbilderschulung oder für die Bedienschulung, werden in der Richtlinie definiert. Ausbildungsstätten können sich von der Suva bestätigen lassen, dass sie ihre Kurse gemäss den Bestimmungen der neuen Richtlinie durchführen. Die Suva führt eine öffentliche Liste der Ausbildungsstätten, welche diese Standards erfüllen.

Umfassender Ausbildungsplan

Der Anhang der Richtlinie umfasst ausser den Beschreibungen der verschiedenen Flurförderzeuge Angaben über die Weiter- und Fortbildung für Ausbilder sowie einen detaillierten Ausbildungsplan. Darin enthal-

ten sind die Angaben für den Theorie- und den Praxisunterricht, die Rahmenbedingungen sowie die Lerninhalte der einzelnen Module. Auch die Modalitäten für die Durchführung der Prüfung und für die Ausbildungsbestätigungen sind im Anhang der Richtlinie zusammengefasst.

Gelungenes Werk

Die Entstehungsgeschichte der neuen EKAS-Richtlinie ist lang. Ganz im Sinne des Sprichworts «Gut Ding will Weile haben», darf das Resultat sich aber sehen lassen. Eine Richtlinie, die auf breite Akzeptanz stösst, die eine Lücke im Regelwerk schliesst und die, so lautet der Wunsch aller Beteiligten, einen wichtigen Beitrag dazu leistet, die Gefährdungen im Umgang mit Flurförderzeugen durch einheitliche Ausbildungsstandards zu reduzieren und Unfälle zu vermeiden.

**BE
SMART
WORK
SAFE**



**BE A SMARTWORKER: Finde nützliche
Tipps zur Arbeitssicherheit für
garantiert mehr Spass in der Freizeit.**

bs-ws.ch

facebook.com/besmart.worksafe



SAFE AT WORK

UNFÄLLE VERHÜTEN. LEBEN RETTEN.
EVITER DES ACCIDENTS. SAUVER DES VIES.
EVITARE INCIDENTI. SALVARE DELLE VITE.
www.safeatwork.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit EKAS

Neue Informationsmittel der EKAS



Neue Richtlinie über die Ausbildung für Bediener von Flurförderzeugen

Die Unfallstatistik zeigt es: Die Arbeit mit Flurförderzeugen – landläufig Stapler genannt – ist mit hohen Gefährdungen verbunden. Die EKAS hat deshalb eine neue Richtlinie über die Ausbildung und die Instruktion für Bediener von Flurförderzeugen herausgegeben. Sie schliesst damit eine wichtige Lücke im Regelwerk, denn die bisherige Richtlinie der Schweizerischen Gesellschaft für Logistik SGL wurde seit 1990 nicht mehr aktualisiert und entspricht nicht mehr dem neusten Stand der Technik. Dank der Bestimmungen dieser neuen EKAS-Richtlinie können die Gefährdungen im Umgang mit Flurförderzeugen durch einheitliche Ausbildungsstandards reduziert werden. Gleichzeitig erhalten alle Beteiligten mehr Rechtssicherheit.

- **EKAS «Richtlinie zur Ausbildung und Instruktion für Bediener von Flurförderzeugen»**
EKAS 6518.d



EKAS Jahresbericht 2016

Der Jahresbericht 2016 der EKAS ist erschienen. Er enthält Berichte über die Tätigkeiten der EKAS sowie der Durchführungsorgane (Kantonale Arbeitsinspektorate, SECO, Suva und Fachorganisationen). Der Jahresbericht kann auf der EKAS-Webseite als PDF-Datei heruntergeladen oder in gedruckter Form bestellt werden.

- www.ekas.ch > Dokumentation > Bestellservice



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Bürobetrieben

Unfälle im Dienstleistungssektor – auch in Büros – sind keine Seltenheit. Die EKAS hat deshalb die bestehende Broschüre «Praktische Tipps für mehr Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Büro» neu herausgegeben und gleichzeitig leicht erweitert. Sie enthält wichtige Hinweise, wie mit wenig Aufwand Gefährdungen und Gesundheitsbelastungen an Büroarbeitsplätzen vermieden werden können. Die Broschüre ist ein nützliches Hilfsmittel, das zusammen mit der EKAS-Box (www.ekas-box.ch) einen niederschweligen Zugang zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz in Bürobetrieben bietet. Sie richtet sich sowohl an Laien als auch an Fachleute.

- **«Praktische Tipps für mehr Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Büro»**
EKAS 6091.d

BESTELLUNGEN

Alle Informations- und Präventionsmittel der EKAS sind kostenlos und können am einfachsten online bestellt werden:

www.ekas.ch > Dokumentation
> Bestellservice



Lastentransport von Hand

Unfälle beim Lastentransport von Hand sind häufig unspektakulär. Doch die Gefährdungen werden meistens unterschätzt. Verletzungen an den Händen, Füßen oder am Rücken ziehen oft langwierige und schmerzhaftes Genesungsprozesse nach sich. Für die Betriebe geht das ins Geld. Die EKAS hat ihre Broschüre zum Thema Lastentransport von Hand aktualisiert. Sie enthält wertvolle Informationen über die potenziellen Gefährdungen, über die möglichen Sicherheitsmassnahmen und körperschonende Arbeitstechniken sowie über den Einsatz von Hilfsmitteln. Die Broschüre enthält auch praktische Checklisten, die dazu beitragen, Unfälle zu vermeiden und die Arbeitssicherheit im Betrieb zu erhöhen.

- «Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz beim Lastentransport von Hand»
EKAS 6245.d

EKAS Lernmodule

Die EKAS hat ihre Lernmodule überarbeitet. Sie dienen KMU des Dienstleistungssektors zur Überprüfung und Festigung der Kenntnisse der Grundlagen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Das überarbeitete Tool ist niederschwellig aufgebaut und dank den vertrauten Animationen aus der bereits etablierten EKAS-Box kurzweilig und unterhaltsam. Sieben Lernmodule stehen zur Auswahl. Wer ein Lernmodul erfolgreich absolviert, erhält eine schriftliche Bestätigung zum Download.

- www.ekas-lernmodule.ch

Neue Informationsmittel der Suva



Coiffeurbetriebe: Haare waschen immer «mit»

Das Problem von Hautkrankheiten im Coiffeurberuf wird nach wie vor unterschätzt. Ein Drittel aller Coiffeusen und Coiffeure leidet mindestens einmal im Berufsleben an einem Hautekzem. Jede zweite Woche muss eine Coiffeuse oder ein Coiffeur deswegen sogar den Beruf aufgeben. Um dem vorzubeugen, gibt es aber ein einfaches Mittel: Handschuhe tragen. Nicht nur beim Umgang mit aggressiven Chemikalien, sondern bei jeder Haarwäsche. Eine Webseite für die Sensibilisierung und Information der Branche zeigt auf, dass es funktioniert. Sie erklärt zum Beispiel, wie man die richtigen Handschuhe richtig einsetzt, ohne die Arbeit zu beeinträchtigen oder die Kunden zu irritieren. Interessierte finden neben vielen Hintergrundinformationen anschauliche Video-reportagen, Tipps und Tricks und Antworten auf die häufigsten geäußerten Bedenken zum Einsatz von Handschuhen im Coiffeurgewerbe.

- **Coiffeusen und Coiffeure: Schützen Sie Ihre Hände, wenn Sie Haare waschen!**
www.suva.ch/coiffure



Was gilt bezüglich Arbeitssicherheit und Unfallversicherung bei Forstarbeiten?

Was ist bei Forstarbeiten ganz grundsätzlich in Sachen Arbeitssicherheit zu beachten? Wer gilt im Forst als selbstständigerwerbend und wer nicht? Ist Ihr vermeintlicher Subunternehmer rechtlich vielleicht doch eher Ihr Angestellter? Welche versicherungsrechtliche Stellung haben Landwirte in der Forstwirtschaft? Dieses Merkblatt für Waldeigentümer, Forstunternehmer, Förster und Landwirte beantwortet diese und weitere Fragen. Es fasst auf acht Seiten die grundlegenden Informationen zusammen, die dieser Personenkreis über die Themen Unfallversicherung und Arbeitssicherheit wissen sollte. In der völlig überarbeiteten Publikation wurden die Inhalte von zwei bisherigen Merkblättern zusammengeführt und aktualisiert.

- **Forstarbeiten sicher versichert. Grundwissen Versicherungspflicht und Arbeitssicherheit.**
Broschüre, 8 Seiten A4, nur als PDF,
www.suva.ch/88202.d



Neue Checklisten für die Gefahrenermittlung im Betrieb

Wer bei der Lagerung und beim Transport von Glasscheiben die Sicherheit vernachlässigt, riskiert schwere Unfälle. Glasscheiben und andere Flachglasprodukte müssen unbedingt gegen Kippen gesichert und sicher angeschlagen sein, wenn sie transportiert werden. Sonst kann die Arbeit rasch tödlich enden. Überprüfen Sie deshalb den Umgang mit Flachglas in Ihrem Betrieb mit der für dieses Thema erarbeiteten Checkliste.

Ebenfalls neu erschienen ist eine Checkliste für Schmalganglager. In solchen Lagern ist Staplerfahrern oft die Sicht auf den Fahrweg verdeckt. Zudem ergeben sich besondere Gefahren für Fussgänger, die sich gleichzeitig mit Staplern dort aufhalten. Denn der Abstand zwischen Regalen und Staplern beträgt weniger als 50 Zentimeter.

- **Transport und Lagerung von Flachglas im Betrieb.**
Checkliste, 6 Seiten A4,
Publikations-Nr. 67194.d
- **Schmalganglager.**
Checkliste, 4 Seiten A4,
Publikations-Nr. 67197.d



**DOWNLOAD
ODER ONLINE-
BESTELLUNG:
www.suva.ch**

KUNDENDIENST:

Suva, Kundendienst,
Postfach, 6002 Luzern
Telefon 041 419 58 51
kundendienst@suva.ch



Was ist beim Stossen und Ziehen von Hand zumutbar?

Übermässige körperliche Belastungen am Arbeitsplatz gehören zu den häufigsten Gründen für Beschwerden am Bewegungsapparat. An die Menschen angepasste Arbeitsabläufe sind deshalb die beste Prävention gegen berufsbedingte körperliche Erkrankungen. Doch was ist einem Menschen zumutbar und was nicht? Um dies grundsätzlich abzuklären, gibt es bereits den allgemeinen Arbeitsplatz-Check «Körperliche Belastungen» (Publikations-Nr. 66128.d). Nun haben die Ergonomen der Suva in Zusammenarbeit mit Fachleuten des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) eine spezifische Belastungsanalyse für das Thema «Stossen und Ziehen von Gegenständen auf Rollen» erarbeitet. Der Fragebogen kann auch als Beurteilungsgrundlage für eine Schadensabklärung dienen.

- **«Belastungsanalyse. Stossen und Ziehen von Gegenständen auf Rollen».** Beschreibbares PDF, 7 Seiten A4, www.suva.ch/88293.d

Fenster auswechseln an Gebäuden? Absturzsicherung nicht vergessen!

Wer an bestehenden Gebäuden Fenster ersetzt, muss sicherstellen, dass bei diesen Arbeiten niemand abstürzen kann. Das Auswechseln von Fenstern untersteht der Bauarbeitenverordnung. Demnach darf an ungeschützten Stellen mit einer Absturzhöhe von mehr als 2 Metern nur mit Absturzsicherung gearbeitet werden. Das neue Factsheet zeigt auf, welche Schutzmassnahmen geeignet sind und was bei Ihrer Umsetzung zu beachten ist. Kollektiv wirkende Schutzmassnahmen wie ein Gerüst sind stets zu bevorzugen. Wer persönliche Schutzmassnahmen wie eine Seilsicherung einsetzt, muss mit begleitenden organisatorischen Massnahmen gewährleisten, dass die Schutzmassnahmen auch tatsächlich wirken.

- **Fenster auswechseln an Gebäuden? Absturzsicherung nicht vergessen!** Factsheet, 2 Seiten A4, nur als PDF, www.suva.ch/33090.d

Instruktion der lebenswichtigen Regeln auf dem Bau: So geht's!

Die lebenswichtigen Regeln retten Leben. Dies aber nur, wenn sie den Mitarbeitenden regelmässig instruiert werden. Als glaubwürdigste Vermittler dafür sind auf dem Bau Poliere und Vorarbeiter gefordert. Sind die Poliere und Vorarbeiter in Ihrem Betrieb fit für diese Aufgabe? Das neue Video «Musterinstruktion lebenswichtige Regeln» hilft. Es bildet den zentralen Teil des neuen Suva-Präventionsmoduls «Kaderschulung Lebenswichtige Regeln Hochbau» und zeigt 1:1 wie eine Instruktion durchgeführt werden kann. Führen Sie selber in Ihrem Betrieb eine solche Musterinstruktion mit ihrem Kader durch. Verankern Sie die lebenswichtigen Regeln in der Sicherheitskultur Ihres Betriebs und helfen Sie so mit, schwere Unfälle zu verhindern.

- **Musterinstruktion lebenswichtige Regeln für Poliere und Vorarbeiter.** Video (5 Min. 38 Sek.), www.suva.ch/baustellentour >Handeln



Im Betrieb aufhängen!

- **Lebenswichtige Regeln retten Leben, wenn sie regelmässig instruiert werden.**
Kleinplakat A4,
Publikations-Nr. 55369.d
- **Lebenswichtige Regeln retten Leben, wenn das Einhalten konsequent kontrolliert wird.**
Kleinplakat A4,
Publikations-Nr. 55370.d
- **Lebenswichtige Regeln retten Leben. Wenn sie missachtet werden, heisst es: STOPP!**
Kleinplakat A4,
Publikations-Nr. 55372.d
- **Fouls können dem ganzen Verein schaden. Spielen Sie fair.**
Kleinplakat A4,
Publikations-Nr. 55371.d
- **Stühle sind kein Ersatz für eine stabile Haushaltsleiter.**
Kleinplakat A4,
Publikations-Nr. 55373.d

TIPP:
Ganz direkt zu Suva-Publikationen

Kennen Sie die Publikationsnummer einer Broschüre oder Checkliste der Suva? Dann gibt es einen ganz einfachen Weg, diese Publikation im Internet herunterzuladen oder zu bestellen: Geben Sie in Ihrem Browser eine Internetadresse der Form: www.suva.ch/xxxxx.d ein (wobei Sie xxxxx mit der Publikationsnummer ersetzen müssen). Und Sie gelangen ohne Umwege direkt zur gewünschten Publikation.

KURZ NOTIERT



Überarbeitete Checklisten

Mitgängergeführte Maschinen.
4 Seiten A4, Publikations-Nr. 67041.d

Einstieg in Sand- und Kiessilos.
4 Seiten A4, Publikations-Nr. 67042.d

Buschholzhacker.
4 Seiten A4, Publikations-Nr. 67155.d

Rammen, Bohren und Schlitzten im Spezialtiefbau.
4 Seiten A4, Publikations-Nr. 67160.d

Kleinbohrungen im Spezialtiefbau.
4 Seiten A4, Publikations-Nr. 67161.d

Rohrvortriebsarbeiten im Spezialtiefbau.
4 Seiten A4, Publikations-Nr. 67162.d

Beladen und Entladen von Containern und Mulden.
4 Seiten A4, Publikations-Nr. 67174.d

Überarbeitete Factsheets

Dachfangwände.
2 Seiten A4, nur als PDF,
www.suva.ch/33023.d

Arbeiten mit der Kettensäge.
2 Seiten A4, nur als PDF,
www.suva.ch/33062.d

Neue Informationsmittel des SECO

BESTELLUNGEN

Download PDF:
www.seco.admin.ch >
Titel der Publikation eingeben

Bestellungen:
www.bundespublikationen.admin.ch >
Bestellnummer eingeben



Ernährungsempfehlungen bei Nacht- und Schichtarbeit

Schicht- und insbesondere Nachtarbeit stellen den Rhythmus unseres Körpers auf den Kopf. Deshalb sind eine ausgewogene Ernährung und regelmässige Mahlzeiten umso wichtiger. Die komplett aktualisierte und frisch aufbereitete Broschüre wurde mit der fachlichen Unterstützung der Schweizerischen Gesellschaft für Ernährung SGE erstellt und enthält wichtige Tipps, um trotz Nacht- und Schichtarbeit gesund zu bleiben.

- **Broschüre «Nacht- und Schichtarbeit – Ernährungsempfehlungen und Tipps»**
Bestellnummer 710.234.d



Sicherer Umgang mit Chemikalien anhand des Sicherheitsdatenblattes (SDB)

Hersteller von gefährlichen chemischen Produkten müssen ihren Käufern für die professionelle Verwendung ein Sicherheitsdatenblatt (SDB) übermitteln. Es muss alle Informationen enthalten, die nötig sind, um den sicheren Umgang mit diesem Produkt zu gewährleisten. Ein SDB liefert nur eine generelle Beschreibung des nötigen Schutzes, es braucht zusätzliches Wissen über den konkreten Arbeitsplatz und Fachwissen zum Gesundheitsschutz, für den sicheren Umgang mit gefährlichen Chemikalien. Deshalb schreibt die EKAS-Richtlinie 6508 vor, geeignete ASA-Spezialisten beizuziehen. Die vorliegende Broschüre hilft den zuständigen Fachpersonen, die nötigen Informationen zum Gesundheitsschutz im SDB zu identifizieren, sie mit Angaben zum betreffenden Arbeitsplatz zu kombinieren, und so die korrekten Schutzmassnahmen abzuleiten. Die Broschüre enthält ausserdem hilfreiche Checklisten.

- **Broschüre «Sicherer Umgang mit chemischen Produkten im Betrieb»**
Bestellnummer 710.245.d



Leitfaden Ärztliche Eignungsuntersuchung für Jugendliche vor oder in der beruflichen Grundbildung

Jugendliche haben ein um rund 20 bis 30 Prozent erhöhtes Risiko bei der Arbeit einen Berufsunfall zu erleiden. Deshalb gibt es neu einen Leitfaden für Ärztinnen und Ärzte. Er dient ihnen als Arbeitsinstrument, wenn es um die Untersuchungen von Jugendlichen vor oder während einer beruflichen Grundbildung (Berufslehre) geht. Er besteht aus vier Teilen: Instruktion, Anamnese, Statusblatt für die ärztliche Untersuchung und Entscheidung, ob der oder die Jugendliche für die Arbeit geeignet ist.

- **Leitfaden «Ärztliche Eignungsuntersuchung für Jugendliche vor oder in der beruflichen Grundbildung»**
Download:
www.seco.admin.ch/infos-mediziner

Menschen, Zahlen und Fakten

Personelles

Neues EKAS-Mitglied



- Mit Beschluss des Bundesrates vom 13. März 2017 ist **Dr. Manfred Zimmermann** als neues Mitglied in die EKAS gewählt worden. Manfred Zimmermann ist Mitglied der Geschäftsleitung beco Berner Wirtschaft, Leiter Geschäftsbereich Arbeitsbedingungen. Er tritt in der EKAS die Nachfolge von Christophe Iseli an.



Neues Ersatzmitglied

- Der Interkantonale Verband für Arbeitnehmerschutz (IVA) hat an ihrer Generalversammlung **Nicolas Bolli**, Dienstchef der Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Dienstverhältnisse des Kantons Wallis, als Nachfolger von Peter Schwander zur Wahl als Ersatzmitglied in der EKAS vorgeschlagen. Die EKAS hat ihn anlässlich ihrer Sitzung vom 5. Juli 2017 als Ersatzmitglied gewählt.

Sachgeschäfte

Die EKAS hat an ihren Sitzungen vom 9. März in Luzern und vom 5. Juli 2017 in Morschach SZ unter anderem:

- den Jahresbericht 2016 zuhanden des Bundesrats verabschiedet;
- den Bericht der Prüfungskommission und der Suva über die EKAS-Lehrgänge 2016 zuhanden des BAG zur Kenntnis genommen;
- den Tätigkeitsbericht 2016 über den Betrieb der EKAS-Vollzugsdatenbank zur Kenntnis genommen;
- von der Sonderrechnung 2016 der Suva über die Verwendung des Prämienzuschlags für die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten nach Art. 87 UVG Kenntnis genommen;
- die Durchführung der Anhörung bei den interessierten Organisationen zum Richtlinienentwurf «Flüssiggas» (EKAS 6517) genehmigt und die Richtlinie «Ausbildung und Instruktion für Bediener von Flurförderzeugen» (EKAS 6518) in Kraft gesetzt;
- die Übersicht über die Erfassung und Koordination von geplanten und laufenden Präventionsaktivitäten (EKP) zur Kenntnis genommen und die erforderlichen Koordinationsmassnahmen in die Wege geleitet;
- gestützt auf den Antrag des Budgetausschusses, den Budgetrahmen 2018 verabschiedet;
- den Schlussbericht der STAS 2016 zur Kenntnis genommen und das Thema der STAS 2018 bestimmt;
- die Programme der Arbeits- und der Trägerschaftstagung vom 8.–9. November 2017 in Biel verabschiedet.



EKAS Selbstporträt

Das Selbstporträt der EKAS wurde vollständig neu gestaltet und inhaltlich aktualisiert. Nebst den gesetzlichen Grundlagen und Angaben über ihre Entstehung enthält das Selbstporträt der EKAS alle wichtigen Angaben über ihre Zusammensetzung, Kommissionen und Ausschüsse, über deren Arbeitsweisen, Aufgaben und Funktionen. Es zeigt auf, wie die Finanzierung und die Verwendung der finanziellen Ressourcen der EKAS erfolgen und welche Angebote und Hilfsmittel die EKAS zur

Erfüllung ihrer Aufgaben einsetzt. Ein nützliches Informationsmittel für alle, die sich näher über die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit informieren möchten.

Bestellungen

«EKAS Selbstporträt» EKAS 6235.d

Was ist die EKAS?

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS ist die zentrale Informations- und Koordinationsstelle für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Als Drehscheibe koordiniert sie die Aufgabenbereiche der Durchführungsorgane im Vollzug, die einheitliche Anwendung der Vorschriften in den Betrieben und die Präventionstätigkeit. Sie stellt die Finanzierung für die Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sicher und nimmt wichtige Aufgaben in der Ausbildung, der Prä-

vention, der Information sowie in der Erarbeitung von Richtlinien wahr.

Die EKAS setzt sich aus Vertretern der Versicherer, der Durchführungsorgane, der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie einem Vertreter des Bundesamtes für Gesundheit zusammen.

www.ekas.ch

PRÄVENTION
IM BÜRO

MUSS EIN
BÜROSTUHL
AUS SITZLEDER
SEIN?

Sich informieren dauert nur eine Tasse lang.

Erfahren Sie in wenigen Minuten mehr über Sicherheit und Gesundheit im Büro. Zum Beispiel über richtiges Sitzen.
prävention-im-büro.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit EKAS