

Mitteilungsblatt

der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit

Nr. 62, Dezember 2006



EKAS

Eidgenössische
Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit

**Eine effiziente Branchenlösung
für Chemiebetriebe**

3

**Arbeiten in sauerstoffreduzierten
Atmosphären**

8

**Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei
jungen Arbeitnehmenden**

15

Das 62. Mitteilungsblatt der EKAS ist das letzte, das unter der Leitung des ersten Geschäftsführers der EKAS herausgegeben wird. Diese Leitung war allerdings schon seit längerem keine direkte mehr. Waren die ersten zwei oder drei Dutzend Nummern noch eindeutig vom Geschäftsführer gesteuert und geprägt – er hatte auch das öftern selbst geschrieben –, so hat sich seit etwa 8–10 Jahren eine stille «Machtübernahme» durch den Stellvertreter Serge Pürro und die Assistentin Martina Köllinger abgezeichnet. Zunächst sanft und dann immer deutlicher. Nicht zu vergessen sind auch die Einflüsse unseres Verantwortlichen für Gestaltung/Produktion Thomas Hilfiker, der unserem Produkt immer wieder ein zeitgemässes Design verpasst hat.

Das «Mibla» ist von einem erkennbaren Amateurprodukt – gemacht mit viel Liebe, aber etwas weniger Können – zu einer «richtigen», oft gelesenen und auch oft zitierten Fachzeitschrift geworden, gemacht mit Liebe **und** Können! Die EKAS wird heute auch dank dem Mitteilungsblatt als das wahrgenommen, was sie ist: Drehscheibe und Zentralorgan für Sicherheit und Gesundheitsschutz in unserem Lande. Dafür gebührt allen Beteiligten und speziell den oben genannten Personen unser Dank.

Die vorliegende Nummer bringt wiederum eine Menge Wissensstoff und Erkenntnisse zum Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Hanspeter Rast informiert darüber, wie man mit einem Doppelklick unser grösstes Organ – die **Haut** – wirksam gegen schädliche Einflüsse am Arbeitsplatz **schützen** kann. Peter Meier bringt uns die Vorschriften über den **Sonderschutz für jugendliche Arbeitnehmende** näher. Wir freuen uns mit **den Gewinnern des ASA-Inside-Wettbewerbes** und hoffen damit, auch andere – die Noch-Nicht-Gewinner – zu einer Umsetzung der Sicherheitsvorschriften in ihren Betrieben anzuregen. Denn wenn sie das tun, werden sie automatisch zu Gewinnern: Die Ausfälle sinken, der Gewinn steigt – so lautet die einfache Formel. Mit der Präsentation einer Branchenlösung aus der Chemie durch Dieter Reinker und Hans Giacobbo möchten wir einerseits Anregungen für andere Branchenlösungen vermitteln und gleichzeitig aber auch zeigen, dass das **Handling der Arbeitssicherheit** in jedem einzelnen Betrieb in einem **systemischen Zusammenhang mit der gesamten betrieblichen Tätigkeit**



stehen sollte. Dazu gehört auch die Prüfung der Frage, ob an einzelnen Arbeitsplätzen **psychosoziale Risiken** drohen. Margot Vanis hilft dabei. Wir bieten Ihnen auch die gewohnte Übersicht über **das Neueste auf dem Markt** – das Gesetz verlangt bekanntlich vom Arbeitgeber, den Stand der Technik zu kennen. Wir – speziell die Suva – helfen Ihnen dabei. Ebenfalls helfen können die **41 frisch diplomierten Sicherheitsingenieurinnen und -ingenieure**, die wir Ihnen vorstellen dürfen und denen wir zu ihrem Erfolg herzlich gratulieren.

Vom **Thema «dünne Luft»** schliesslich handelt der Fachartikel von Marcel Jost. Er informiert über das **Arbeiten in sauerstoffreduzierter Luft** und was man vorkehren muss, damit keine Personenschäden entstehen.

Wir bedanken uns bei Toni Guggi, dem bisherigen Geschäftsführer der EKAS, für seine wertvolle Aufbauarbeit und wünschen ihm alles Gute für die wohlverdiente Pensionierung.

Die Redaktion



Dieter Reinker,
Sicherheitsingenieur,
Geschäftsführer
ECO SWISS, Zürich



Dr. Hans Giacobbo,
Sicherheitsingenieur
und Arbeitshygiener,
Leiter Fachstelle
Arbeitssicherheit und
Gesundheitsschutz,
ECO SWISS, Zürich

Die Branchenlösung Nr. 43 «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der chemikalienverarbeitenden KMU's und Biotechfirmen» ist gekennzeichnet durch eine grosse Zahl möglicher Gefährdungen. Diese entstehen durch die vielseitige Verwendung einer breiten Palette von Chemikalien und einer Grosszahl von Technologien. Der eingeschlagene Weg trägt diesen speziellen Voraussetzungen Rechnung und hat sich bisher als zielführend erwiesen.

Eine effiziente Branchenlösung für Chemiebetriebe



Als praxisorientierte Umweltschutzorganisation führt ECO SWISS u. a. Emissionsmessungen an industriellen und gewerblichen Anlagen durch.

Ausgangslage

Die gesetzlichen Forderungen bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bestehen eigentlich schon seit langem und wurden in vielen Grossbetrieben, insbesondere der Grosschemie und anderen fortschrittlichen Branchen, seit vielen Jahren wirkungsvoll und mit hoher Priorität vollzogen. Grosse Firmen «mit besonderen Gefahren» verfügen in der Regel über eigene, gut ausgebildete und erfahrene Spezialisten. Sie sind in der Lage, Gefahrenermittlungen, Risikoanalysen und Massnahmenplanungen durchzuführen und setzen die notwendigen Massnahmen auch um. Diese Firmen haben heute eine bedeutend tiefe Suva-Prämie.

Handlungsbedarf KMU

Bei den KMU wurden die Vorschriften zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ebenfalls beachtet, doch verfügen viele dieser mittleren und kleinen Betriebe nicht über eigene Spezialisten der Arbeitssicherheit mit Grundausbildung. Arbeitshygieniker und Arbeitsärzte wurden, wenn überhaupt, nur in Nofällen beigezogen. Dadurch bedingt ist der Suva-Prämienatz einer chemischen KMU im Mittel etwa zwei- bis dreimal höher als derjenige der Betriebe der Grosschemie. Es bestand also ein Handlungsbedarf, dem die Einführung der EKAS-Richtlinie 6508 und damit der Branchenlösung entgegenkam.

Branchenlösung

Bei ECO SWISS, gegründet 1969 als Umweltschutzorganisation der Wirtschaft, sind insbesondere produzierende Betriebe, Firmen der Abfallwirtschaft, aber auch Planungs- und Ingenieurbüros sowie Branchenorganisationen prominent vertreten. Viele produzierende KMU, z. B. Farben- und Lackbetriebe, chemisch-technische Produktionsfirmen, Waschmittelhersteller, Abfallentsorger, kleinere Pharmafirmen, Labors und Biotechfirmen, verwenden regelmässig Chemikalien. Für diese Firmen ist der Aufbau einer eigenen Lösung, die auch den gesetzlichen Ansprüchen genügt, häufig mit einem unverhältnismässig hohen Aufwand verbunden. Deshalb hat ECO SWISS im Jahre 1999 mit Unterstützung der Chemie Pharma Schweiz (SGCI) und des Verbands der Lack- und Farbenfabrikanten (VSLF) die Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der chemikalienverarbeitenden KMU's» erarbeitet, die von der EKAS im Jahre 2000 anerkannt worden ist. Im Jahre 2004 wurde diese Branchenlösung für Biotechfirmen erweitert.

Konzept

Unsere Branchenlösung wurde als «Komplettlösung» entworfen und enthält die folgenden Elemente:

■ Reportingsystem

Jährliches Reporting der Firmen an die Fachstelle, u. a. über festgestellte Gefährdungsschwerpunkte und geplante Massnahmen.

■ Fachstelle

Auswertung der Reportings und neutrale Information der Teilnehmer über Gefährdungsschwerpunkte und getroffene Massnahmen innerhalb unserer Branchenlösung. Telefonische und in speziellen Fällen Beratungen vor Ort. Information der Teilnehmer über aktuelle Änderungen bei den Vorschriften und Fortschritte bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Leitung: Dr. Hans Giacobbo, Sicherheitsingenieur und Arbeitshygieniker.

■ Ausbildung

Jährlich mehrere Ausbildungsveranstaltungen für Sicherheitsbeauftragte und Geschäftsführer. Forum für Erfahrungsaustausch.

■ Audits

Regelmässige Durchführung von Audits. In der Regel werden alle Firmen im 5-Jahres-Turnus auditiert.

■ Handbuch

Dieses wurde im Herbst 2005 total überarbeitet und auf den neuesten Stand gebracht.

All diese Leistungen sind im Jahresbeitrag inbegriffen. Dieser berechnet sich nach Anzahl der Mitarbeitenden. Zudem steht den Teilnehmern unserer Branchenlösung ein spezialisierter und branchenerfahrener ASA-Pool mit Sicherheitsingenieuren, Arbeitshygienikern und einem Arbeitsarzt zur Verfügung.

Breites Spektrum von Gefährdungen

Die Teilnehmer unserer Branchenlösung sind aus technischer Sicht inhomogen zusammengesetzt. Sie gehören hauptsächlich den (heutigen) Suva-Prämienklassen 32A und 32F an. Durch den vielfältigen Umgang und die grosse Bandbreite der verwendeten Chemikalien, die grosse Zahl der eingesetzten Technologien sowie die stark unterschiedlichen lokalen Situationen ergibt sich in den Firmen eine grosse Zahl möglicher Gefährdungen.

Diese Gefährdungen betragen ein Mehrfaches im Vergleich zu einfacher gelagerten, homogenen Branchen, wo eine wesentlich geringere Zahl von Gefährdungen besteht, die mittels einiger allgemein gültigen Risikoanalysen untersucht und durch



Kessel mit Randabsaugung



Waage mit Quellabsaugung

«vorgegebene» Massnahmen entschärft oder eliminiert werden können. Deshalb musste in unserer Branchenlösung ein anderer Weg beschritten werden. Die grosse Anzahl relevanter Prozesse und Tätigkeiten und die damit verbundenen Gefährdungen wurden in einem umfangreichen Kataster zusammengefasst, der jährlich durch neue Erkenntnisse aus dem Reporting ergänzt wird. In denjenigen Fällen, wo das Risiko erheblich von der vorliegenden betrieblichen Situation abhängig ist, werden auf der Ebene der Branchenlösung nur beschränkt detaillierte Angaben zum Risiko gemacht. In diesen Fällen sollte eine situativ spezifische Risikoanalyse durchgeführt werden. Zur Entschärfung oder im Idealfall zur Elimination der erfassten Risiken werden zu den im Kataster erfassten Gefährdungen in Form unserer Checklisten entsprechende Massnahmen (mit Literaturhinweisen) vorgeschlagen.

Allgemeine Tätigkeiten

- Explosionsgefahr, Ex-Schutzmassnahmen
- Umgang mit Chemikalien
- Reinigung
- Lagerung
- interne Transporte
- Infrastruktur Gebäude
- Werkstätte, Unterhalt
- Labors
- Ionisierende Strahlung, radioaktive Stoffe
- betriebliche Abfallentsorgung

Risiken bei Produktionsprozessen

- Mechanische und energetische Geräte- und Anlagenrisiken
- Chemische Risiken ohne Durchführung chemischer Reaktionen
- Chemische Risiken bei der Durchführung chemischer Reaktionen
- Spezifische Risiken der Farben- und Lackbranche sowie der Sonderabfallentsorgung

Wichtigste Inhalte des Gefährdungskatasters

Kontinuierlicher Optimierungsprozess

Mittels Ausbildung werden die Mitglieder der Branchenlösung befähigt, die Risikoermittlungen in ihren Firmen selber durchzuführen. In 12 Ausbildungsseminaren (2000–2006) «Einführung in die Gefahrenermittlung, Risikobewertung und Massnahmenplanung» (deutsch und französisch) wurde dieser Stoff vermittelt. Von diesem Angebot haben 90 % der Firmen Gebrauch gemacht. Liegen in einer Firma besonders komplexe Risiken vor, kann zur Unterstützung auf den ASA-Pool zurückgegriffen werden.

Jährlich im Herbst wird für unsere Teilnehmer ein eintägiges Forum durchgeführt, an welchem die ausgewerteten Resultate des Reportings aus dem Vorjahr vorgestellt werden. Ohne Nennung der Firmen werden die häufigsten Ursachen von Berufsunfällen und Berufskrankheiten, die am häufigsten vorkommenden Prozessgefahren, die Absenkenzahlen sowie Informationen über die Frauenarbeitsplätze mit Gefährdungen für die Mutterschaft bekannt gegeben.

Die Präsentation der Reportingresultate hat zum Ziel, alle Teilnehmer von den Erfahrungen der andern profitieren zu lassen. Dies geschieht auch über unsere Checklisten, deren Fragen unter anderem aus den Resultaten des Reportings hervorgehen. Das Forum dient zudem dazu, neue Entwicklungen bei der Gesetzgebung und den Vorschriften vorzustellen und zu besprechen.

Ebenfalls jährlich wird eine Tagung oder ein Seminar zu einem für die Branche wichtigen Thema veranstaltet. Bisher standen

die Gefahrenermittlung und Massnahmenplanung, der sichere Umgang mit Chemikalien, das Explosionsschutzdokument, das effiziente Vorgehen bei Unfällen mit Chemikalien sowie die Möglichkeiten der Firmen zur Absenkung der Zahl der Nichtbetriebsunfälle im Zentrum.

Bei unseren Firmen führen wir in der Regel alle 5 Jahre ein Audit durch. Je nach Grösse und Tätigkeit der Firma wird dafür ein halber oder ein ganzer Tag eingesetzt. Dabei geht es nicht in erster Linie um ein «Bestanden» oder «Nichtbestanden». Unsere Branchenlösung steuert ja einen kontinuierlich verlaufenden Verbesserungsprozess. Vielmehr weiss die Firma nachher mit dem Blick des externen Experten, was alles schon als gelöst betrachtet werden kann und wo allenfalls noch Lücken bestehen. Bis heute sind praktisch alle Firmen unserer Branchenlösung auditiert worden, die vor dem Jahre 2004 eingetreten sind und mehr als 10 Mitarbeitende beschäftigen. Gerne führen wir auf Verlangen auch Audits bei Firmen durch, die erst kürzlich unserer Branchenlösung beigetreten sind.

Ergebnisse und Erfahrungen

Der Start unserer Branchenlösung im Jahre 2000 erfolgte mit ca. 100 Firmen. Heute beträgt die Zahl der teilnehmenden Firmen aus der ganzen Schweiz etwas über 200 mit ca. 11'000 Mitarbeitenden. Eine deutliche Erhöhung der Teilnehmerzahl ist nicht mehr zu erwarten. Das Firmensegment, auf das unsere Branchenlösung zugeschnitten ist, ist zum grössten Teil abgedeckt.

Mit dem Reportingsystem werden die Kennzahlen der Anzahl Berufsunfälle (BU), Nichtberufsunfälle (NBU), Berufskrankheiten (BK) und Krankheiten sowie der Anzahl der jeweils zugehörigen, verlorenen Arbeitstage erfasst. Die Kennzahl (Anzahl Unfälle/100 Mitarbeitende) der Berufsunfälle im Bereich Produktion/Technik lag von 1999 bis 2001 im Mittel bei 6.1 Unfällen pro 100 Mitarbeitende und von 2002 bis 2004 bei 4.6 Unfällen pro 100 Mitarbeitende, was einer Abnahme von 25 % entspricht. Von Jahr zu Jahr betrachtet war die Verbesserung der Unfallzahlen jedoch nur von 2001 nach 2002 statistisch signifikant. Die Zahl der verlorenen Arbeitstage reduzierte sich ebenfalls, aber nicht im gleichen Masse. Bei den Nichtberufsunfällen zeigt sich eine schwache, aber statistisch nicht gesicherte, abnehmende Tendenz der Anzahl Fälle. Bei den durch die Nichtberufsunfälle verlorenen Arbeitstagen ist jedoch keine Verbesserung sichtbar. Die Kennzahlen der Berufskrankheiten und der Erkrankungen schwanken über die Zeitachse ebenfalls ohne erkennbare Verbesserungstendenz. Die statistischen Aussagen werden dadurch erschwert, dass seit dem Start unserer Branchenlösung im Jahre 2000 laufend neue Firmen beigetreten sind. Die Teilnehmerzahl hat sich wie erwähnt bis heute etwa verdoppelt. Dies führt zu einem stark unterschiedlichen Umsetzungsgrad unserer Branchenlösung in den verschiedenen Firmen.

Die Ausfalltage im Jahr 2004 verteilen sich prozentual wie folgt:

Berufsunfälle	6,5 %
Nichtberufsunfälle	12,5 %
Berufskrankheiten	1 %
Krankheiten (ausser BK)	80 %

Prozentuale Verteilung der Ausfalltage im Jahre 2004

Die am häufigsten genannten Ursachen von Berufsunfällen und Berufskrankheiten in abnehmender Reihenfolge im Jahre 2004:

- Stoffexpositionen (Gase, Dämpfe, Staub)
- Heben und Bewegen von Lasten (manuell, vor allem Fässer)
- Stechen, Schneiden
- Sturz, Absturz
- Ausgleiten, Stolpern
- Stapler
- Laufende Maschinen
- Gefährliches Arbeiten (Unachtsamkeit)
- Klemmen, Quetschen, Anstossen
- Unsachgemässe Handhabung von Stoffen

Die häufigsten Ursachen von Berufsunfällen und Berufskrankheiten

Fachstelle

Die Fachstelle verfügt über einen erfahrenen, fest angestellten Sicherheitsingenieur und Arbeitshygieniker, der unseren teilnehmenden Firmen ständig zur Verfügung steht. Sie wird vom Geschäftsführer der ECO SWISS, der ebenfalls als Sicherheitsingenieur ausgebildet ist, sowie dem Sekretariat unterstützt. Die Fachstelle berät Firmen in speziellen Fällen auch vor Ort und informiert über unsere Website (www.eco-swiss.ch), per E-Mail oder im vierteljährlich erscheinenden Bulletin regelmässig über neue Entwicklungen (Technik, Gesetzgebung, Erfahrung) bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die Fachstelle plant die neuen Schwerpunkte und stellt auch die Veranstaltungsprogramme zusammen.

Unsere Audits bei Firmen, die mindestens 2 Jahre dabei sind, zeigen allgemein eine sehr gute Umsetzung der Branchenlösung. Die Auditoren stehen jeweils auch zur Beantwortung von Fragen zur Verfügung und beraten die Firmen bei speziellen betrieblichen Situationen. Diese Zusatzleistung wird immer sehr geschätzt. Die Audits zeigen auch, dass die Unterstützung der Sicherheitsbeauftragten durch ihre Geschäftsleitungen in der Regel gut funktioniert. Ohne diese Unterstützung kann ein Sicherheitsbeauftragter in seiner Firma nur wenig bewirken. Bei kleineren KMU sind die Entscheidungswege meistens sehr kurz, was der Arbeitssicherheit, bei einer positiven Einstellung der Geschäftsleitung, förderlich ist. Bisher sind 162 Audits durchgeführt worden.

Positive Entwicklung

Unsere Ausbildungskurse sind sehr gut besucht. Sie sind stark auf unsere Branchenlösung bezogen. Im Jahr 2006 wurde neu die Tagung «Mechanische und allgemeine Gefährdungen – Erkennen und Vermeiden» durchgeführt. Dabei wurde auch dieses Thema auf unsere Branche bezogen behandelt. Mechanische und allgemeine Gefährdungen spielen neben den chemischen Gefährdungen auch in unserer Branchenlösung eine bedeutende Rolle.

Im Herbst 2006 haben wir die Geschäftsleiter unserer teilnehmenden Firmen an einer Veranstaltung speziell über die Verantwortung und Haftung bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz informiert und die finanziellen Konsequenzen von Arbeitsunfällen im Detail aufgezeigt.

Unser branchenerfahrener ASA-Pool wird von unseren Firmen ebenfalls beansprucht. Beigezogen wurden Mitglieder des ASA-Pools hauptsächlich für die Erstellung von speziellen Risikoanalysen, für Explosionsschutz, für interne Schulungen und bei spezifischen Sicherheitsfragen der Biotechnologie.

Bei einer KMU ist es schwierig oder gar unmöglich, die erhoffte Verbesserung der Arbeitssicherheit von Jahr zu Jahr anhand der Absenzenkennzahlen statistisch nachzuweisen, da die Zufallseinflüsse zu gross sind. So bedeuten in einer KMU sogar mehrere Unfälle mehr oder weniger pro Jahr noch keine statistisch signifikante Änderung. Aus unseren Kontakten zu den Firmen erkennen wir aber, dass die positive Einstellung und das aktive Umsetzen unserer Branchenlösung bei den teilnehmenden Firmen zu einer stetigen Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geführt hat und weiter führen wird. Dadurch können zum einen Kosten gespart werden und zum andern wird menschliches Leid vermieden. Beides liegt sowohl im Interesse der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer.



Rührwellen-Schutzabdeckungen helfen Unfälle verhindern.



Désirée Schibig,
Projektmitarbeiterin
ASA Inside, Bereich
Information, Suva,
Luzern

Die EKAS führt das Sicherheitsprogramm «ASA Inside» durch. Es bedeutet in der Praxis ein Rezept für sichere und gesunde Arbeitsplätze. Zusammen mit der Suva wurde unter anderem ein Wettbewerb auf der Website www.asa-inside.ch lanciert. Hubert Tomaschett aus Rabius ist einer der drei Hauptgewinner. Für den ehemaligen Förster ist die Arbeitssicherheit ein zentrales Anliegen.

Mit ASA auf der Gewinnerseite



Robert Lang (rechts),
Projektleiter
ASA Inside, und
Désirée Schibig,
Projektmitarbeiterin,
gratulieren Hubert
Tomaschett zum
Hauptgewinn: ein
Dell-Notebook.

Hubert Tomaschett hat seit kurzem die Geschäftsführung der Levy Transporte AG im bündnerischen Disentis übernommen. Das kleine Transportunternehmen mit sieben Angestellten führt Stück- und Schwertransporte durch, bietet Kranservice, Aushubarbeiten und Schneeräumungen an. Damit gehört Hubert Tomaschett zur Zielgruppe, die man mit dem neuen Sicherheitsprogramm ansprechen will: Verantwortliche von Betrieben, die ASA noch nicht anwenden. Aber auch Betriebe, die ASA bereits umsetzen, sollen neue Impulse erhalten.

Nachhaltige Sicherheitskultur

Für den ehemaligen Förster Tomaschett ist Arbeitssicherheit ein zentrales Anliegen. Ihm ist die Gesundheit seiner Mitarbeitenden ebenso wichtig wie Umsatz und Gewinn. Sein Ziel ist, bei Levy Autotransporte die Arbeitssicherheit zu institutionalisieren und eine nachhaltige Sicherheitskultur zu etablieren. Mit einem kommunikativen Führungsstil und einem guten Arbeitsklima will er die Voraussetzungen dafür schaffen.

Die Risiken kennen

Damit der Einstieg in ASA nicht zu kompliziert wird, sollte das Augenmerk nicht zu stark auf den «dicken Ordner» gerichtet werden, meint Hubert Tomaschett. Durch intensive Gespräche hat er herausgefunden, wie zufrieden die Mitarbeitenden mit den Arbeitsbedingungen sind und welche Massnahmen in der Arbeitssicherheit fehlen. Er gehe das Ganze praktisch an, bringe seine Gedanken aufs Papier und ergänze sie mit den Punkten, die er mit den Mitarbeitenden besprochen habe. Vor-

aussetzung für die erfolgreiche Umsetzung von ASA sei, dass er und seine Mitarbeitenden die Risiken im Betrieb kennen. Die entsprechenden Hilfsmittel findet er vor allem in den Suva-Checklisten, aber auch die Branchenlösung erleichtere vieles. Sie sei ein wertvoller Leitfaden, um die Sicherheit in den Griff zu kriegen.



Die Risiken im Betrieb kennen. Dazu gehört auch der sichere Umgang mit Staplern.



Die Werkstatt soll neu organisiert werden. Hubert Tomaschett überprüft den Arbeitsplatz zum Schweißen.

Erste Massnahmen

Hubert Tomaschett weiss, dass er als Geschäftsführer verpflichtet ist dafür zu sorgen, dass seine Mitarbeitenden geschützt sind und die Sicherheitsvorkehrungen eingehalten werden. Als ersten Schritt hat er Stundenrapporte eingeführt, um die Arbeit besser zu strukturieren. Die Werkstatt hat er neu organisiert und Regeln eingeführt, damit die Leute nicht über Werkzeug und Gerätschaften stolpern. Mit Öl verschmutzte Stellen werden sofort gereinigt, damit niemand ausrutscht. Wer mit Stahlwerkzeugen arbeitet, muss Handschuhe tragen. Diese und weitere punktuelle Massnahmen zeigen bereits grosse Wirkung. Effizientes Arbeiten wird möglich und längerfristig wird dadurch die Produktivität zunehmen.

ASA

ASA ist die Abkürzung für «Beizug von **A**rbeitsärzten und anderen **S**pezialisten der **A**rbeitssicherheit». Der Begriff **ASA** steht aber auch für den obligatorischen **Aufbau des Sicherheitssystems in den Unternehmen** und somit für systematische Prävention.



Dr. Marcel Jost,
Chefarzt Arbeits-
medizin, Suva, Luzern



Dr. Edgar Käslin,
Abteilung Arbeitssi-
cherheit, Bereich
Chemie, Suva, Luzern

Eine neue Technologie macht von sich reden. Neben Vorteilen für die Brandverhütung bringt sie jedoch auch Gefahren für die Gesundheit mit sich. Noch liegen keine länger dauernden gesicherten Erfahrungen bei Personen vor, die sich in sauerstoffreduzierten Bereichen aufhalten. Welche Vorkehrungen sind zu treffen, damit Gesundheitsgefahren möglichst verhindert werden können?

Arbeiten in sauerstoffreduzierten Atmosphären

Die neue Technologie für Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre

Zur Brandverhütung ist im Ausland die Technologie der Sauerstoffreduktion in verschiedenen Branchen zum Einsatz gekommen. Durch die Zufuhr von Stickstoff wird in geschlossenen Räumen die Sauerstoffkonzentration reduziert und damit die Entstehung von Bränden verhindert. Der normale Sauerstoffgehalt von 21 Vol.-% wird dabei auf Konzentrationen unter 17 Vol.-% abgesenkt. Das Ausmass der Sauerstoffreduktion hängt von der Brennbarkeit der eingelagerten Materialien ab. Im Ausland werden Anlagen in der chemischen Industrie (Gefahrstofflager), in der Lebensmittelindustrie (Lebensmittelager) und im EDV-Bereich mit Sauerstoffreduktion ausgestattet. In der Schweiz ist bisher ein Lager in der Lebensmittelindustrie mit dieser neuen Technologie ausgestattet. Gefahrstofflager in der chemischen Industrie sowie Lager in anderen Branchen sind in Planung oder Realisierung. Sauerstoffreduzierte Atmosphären sind auch in EDV-Bereichen, der Telekommunikation, in Tresoranlagen, Archivräumen und Bibliotheken zur Brandverhütung im Gespräch.

Diese neue Technologie bietet für den Betrieb Vorteile. Die Erstinvestitionen für den Brandschutz sind wesentlich geringer als diejenigen für konventionelle Brandschutzmassnahmen, da weder Brandabschnittswände gebaut noch Sprinkleranlagen installiert werden müssen. Auch entfallen Havariebecken für Löschwasser oder besondere Rauchabzüge. Ein Brand- und Löschrisko für die Ware wird vermieden und allfällige Einschränkungen des Betriebsablaufes durch einen Brand können eliminiert werden. Verletzt wird hingegen ein Grundprinzip des Gesundheitsschutzes, nämlich dass gefährdende Verfahren durch weniger gefährdende zu ersetzen sind. Wenn Arbeitnehmende Kontroll-, Reparatur- und Wartungsarbeiten vornehmen müssen, sind darum aufwändige technische, organisatorische und personenbezogene Massnahmen zu planen und konsequent umzusetzen und die Arbeitnehmenden vor dem ersten Betreten dieser Räume arbeitsmedizinisch zu untersuchen.



Die Absenkung der Sauerstoffkonzentration der Atmosphäre wird auch in Hochregallagern für den vorbeugenden Brandschutz eingesetzt.

Physikalische Grundlagen

Länger dauernde Erfahrungen bei Arbeitnehmenden, die sich in Bereichen mit sauerstoffreduzierten Atmosphären aufhalten, liegen gegenwärtig noch nicht vor. Die Beurteilung der Gefährdung der Arbeitnehmenden stützt sich im Wesentlichen auf Untersuchungen im Rahmen der Höhenmedizin und auf experimentelle Untersuchungen. Die Auswirkungen der sauerstoffreduzierten



Eine Beurteilung von Herz und Kreislauf unter körperlicher Belastung ist vor dem Betreten von Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre obligatorisch.

Atmosphäre auf den Menschen sind insbesondere vom Sauerstoffpartialdruck der eingeatmeten Raumluft abhängig.

Der mittlere Luftdruck auf Meereshöhe beträgt 1013 hPa. Mit zunehmender Höhe nimmt der Luftdruck in der Atmosphäre ab, d. h. er reduziert sich pro 100 Meter Höhendifferenz um 11.5 hPa. Der Sauerstoffpartialdruck hängt damit nicht nur von der Sauerstoffkonzentration der Raumluft ab, sondern auch von der Meereshöhe. Beispielsweise entspricht der Partialdruck von Sauerstoff auf einer Höhe von 1700 m ü. M. dem Partialdruck eines Raumes mit 17 Vol.-% Sauerstoff auf Meereshöhe; auf einer Höhe von 2700 m ü. M. ist der Partialdruck von Sauerstoff gleich gross wie derjenige in einem Raum mit 15 Vol.-% Sauerstoff auf Meereshöhe und auf einer Höhe von 3800 m ü. M. gleich gross wie in einem Raum mit 13 Vol.-% auf Meereshöhe. Zu beachten ist, dass beim Betreten eines Raumes mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre die Adaptationszeit sehr kurz ist. Zusätzlich wird der Partialdruck von Sauerstoff auch durch die meteorologischen Verhältnisse (Hochdruck/Tiefdruck) beeinflusst.

Gefährdung der Arbeitnehmenden

Wie erwähnt liegen bisher keine länger dauernden Erfahrungen bei Personen vor, die sich in sauerstoffreduzierten Bereichen aufhalten. Die Einflüsse von körperlicher Belastung, psychischem Stress und zusätzlichen chemischen Einwirkungen sind ebenfalls unvollständig untersucht. Gesundheitsgefährdungen bei einem Sauerstoffpartialdruck unterhalb desjenigen, der in normobarer Atmosphäre bei einem Sauerstoffgehalt von 13 Vol.-% resultiert, sind bisher im Rahmen des Gesundheitsschutzes noch nicht analysiert worden.

Einschränkung der Leistungsfähigkeit und Erhöhung der Unfallgefahr

Experimentelle Untersuchungen haben gezeigt, dass bei Abnahme des Sauerstoffpartialdruckes die Leistungsfähigkeit

abnimmt, die Ermüdbarkeit zunimmt und damit eine erhöhte Unfallgefährdung resultieren kann. Bei visuellen Aufgaben konnte belegt werden, dass sowohl die Fehlerrate als auch die Reaktionszeit zunehmen. Bezüglich des logischen Denkens liess sich eine erhöhte Fehlerrate und eine Verminderung der abrufbaren Informationsmenge beobachten. Auch die Gleichgewichtskontrolle kann eingeschränkt werden. Diese Faktoren können bei sinkendem Sauerstoffpartialdruck ebenfalls zu einer erhöhten Unfallgefährdung führen. Bei sehr tiefen Werten des Sauerstoffpartialdrucks ist vor allem die auftretende Euphorie und damit verbunden ein unkritisches Handeln gefährlich und kann zu Eigen- und Fremdgefährdung führen.

Höhenkrankheiten

Die akute Höhenkrankheit ist mit Beschwerden wie Kopfschmerzen, Schwäche, Mattigkeit, Schwindel, Übelkeit, Erbrechen, Appetitlosigkeit und häufig Schlaflosigkeit verbunden. Je rascher der Aufstieg erfolgt, desto häufiger und intensiver treten die Beschwerden auf; je höher aufgestiegen wird, desto häufiger tritt die Höhenkrankheit auf. Für das Auftreten ist auch eine individuelle Empfindlichkeit mitverantwortlich. Gefährlich sind Höhenkrankheiten dann, wenn eine Überwässerung des Hirns oder der Lungen auftritt (Hirn- oder Lungenödem). Je geringer die Sauerstoffkonzentration gewählt wird, desto häufiger und ausgeprägter sind Beschwerden zu erwarten.

Gefährdung von Arbeitnehmenden mit vorbestehenden Krankheiten

Durch die Verringerung des Sauerstoffpartialdruckes sind vor allem Arbeitnehmende mit Herz- und Kreislaufkrankheiten, Atemwegs- und Lungenkrankheiten sowie mit Blutkrankheiten gefährdet.

Grundsätze des Gesundheitsschutzes

In Räumen mit sauerstoffreduzierten Atmosphären dürfen keine festen Arbeitsplätze eingerichtet werden. Die Räume dürfen nur zu Instandhaltungszwecken (Inspektion, Wartung, Instandsetzung) betreten werden. Der Restsauerstoffgehalt soll so hoch



Messen der Lungenfunktion



wie möglich gewählt werden. Bei der Planung dieser Räumlichkeiten ist eine Risikobeurteilung unter Einbezug eines Arbeitsarztes durchzuführen. Da bezüglich der Wirkung sauerstoffreduzierter Atmosphären aus arbeitsmedizinischer Sicht für Sauerstoffkonzentrationen unter 13 Vol.-% keine gesicherten Daten vorliegen, dürfen Arbeitnehmende solche Räumlichkeiten nur mit einem Isoliergerät (von der Umgebungsatmosphäre unabhängig wirkendes Atemschutzgerät) betreten.

Die Massnahmen richten sich nach dem Grad der Reduktion der Sauerstoffkonzentration. Dabei ist die tiefste Sauerstoffkonzentration, die unerkannt erreicht werden kann (untere

Alarmschwelle) massgebend. Es werden folgende Bereiche unterschieden:

Kategorie A: Sauerstoffkonzentration 15–18 Vol.-%

Kategorie B: Sauerstoffkonzentration 13–15 Vol.-%

Kategorie C: Sauerstoffkonzentration < 13 Vol.-%

Diese Kategorisierung gilt für Örtlichkeiten bis zu einer Höhe von 700 m ü. M. Oberhalb dieser Grenze ist die Höhe über Meer mit zu berücksichtigen.

Wichtigste technische, organisatorische und personenbezogene Massnahmen

Die Suva hat für die Betriebe die notwendigen technischen, organisatorischen und personenbezogenen Massnahmen auf dem Internet publiziert (www.suva.ch, Publikation unter Branchen-/Fachthemen von SuvaPro). Zudem sind die Ärzte in den Medizinischen Mitteilungen der Suva 2006 über das Thema orientiert worden. Die wichtigsten Massnahmen sind die folgenden.

Auf der Grundlage einer Gefährdungsermittlung muss der Betrieb die Massnahmen in einem betriebsspezifischen Sicherheitskonzept konkretisieren und festhalten.

Technische Massnahmen

Stickstoff muss so zugeführt werden, dass im gesamten Raum eine homogene Sauerstoffkonzentration gewährleistet ist. Die Stickstoffzufuhr muss von einem sicheren Standort aus abgeschaltet werden können. Das Messsystem ist so zu gestalten, dass ein Funktionsverlust oder eine Fehlmessung in keinem Fall zu einem unerkannten Unterschreiten der Sauerstoffuntergrenze führen kann. Die Messsysteme müssen regelmässig kalibriert und gewartet werden. Eine optische und/oder akustische Alarmaneinrichtung, die bei zu niedriger Sauerstoffkonzentration anspricht, muss vorhanden sein.

Organisatorische Massnahmen

Der Zutritt muss klar geregelt werden. Die Räumlichkeiten dürfen nur mit einer Arbeitserlaubnis betreten werden, wobei Aufenthalt und Dauer des Zutritts zu dokumentieren sind. Die Aufenthaltszeit soll generell so kurz wie möglich gehalten werden, wobei zwischen den einzelnen Aufenthalten eine Pause von mindestens 30 Min. einzulegen ist. Die maximale Aufenthaltszeit am Stück darf in Kategorie A nicht mehr als 4 Stunden, in Kategorie B nicht mehr als 2 Stunden und die maximale Aufenthaltszeit pro Tag nicht mehr als 6 Stunden betragen.

Körperliche Belastungen und Zeitdruck sind generell zu vermeiden. Frauen, bei denen eine Schwangerschaft nicht sicher ausgeschlossen ist, dürfen Räumlichkeiten mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre nicht betreten. Die Arbeitnehmenden sind vor dem ersten Betreten und später in regelmässigen Intervallen

len über Gefährdung, Schutzmassnahmen, Verhaltensregeln und die Bedienung der persönlichen Schutzausrüstung zu informieren und zu schulen. Bevorzugt sollen Nichtraucher eingesetzt werden.

Für Arbeiten in Kategorie B und C ist das Betreten des Bereichs nur nach Beantwortung eines Kurzfragebogens zum Gesundheitszustand zu gestatten. Eine kontinuierliche Überwachung der Arbeitnehmenden ist während des Aufenthaltes in diesen Bereichen zu gewährleisten.

Die Alarmierungs- und Rettungsorganisation muss jederzeit sichergestellt sein. Die Massnahmen sind auch bei Arbeitnehmenden von Fremdfirmen und Rettungskräften anzuwenden.

Arbeitnehmende, bei denen Beschwerden – beispielsweise im Sinne einer akuten Höhenkrankheit – auftreten, haben den Bereich mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre umgehend zu verlassen. Ein erneutes Betreten dieser Räumlichkeiten ist erst wieder nach einer ärztlichen Untersuchung zu gestatten.

Personenbezogene Massnahmen

In Bereichen der Kategorie C ist das Tragen eines Isoliergerätes obligatorisch, in Bereichen der Kategorie B mit 13–15 Vol.-% Sauerstoff bis zum Vorliegen länger dauernder Erfahrungen im Umgang mit dieser Technologie zu empfehlen.

Arbeitsmedizinische Untersuchungen

Arbeitsmedizinische Untersuchungen sind für alle Arbeitnehmenden, die in diesen Bereichen eingesetzt werden, im Rahmen des Bezugs von Arbeitsärzten gemäss EKAS-Richtlinie 6508 (Bezugsrichtlinie) durchzuführen. Die Kosten der Eignungsuntersuchungen gehen damit zu Lasten des Arbeitgebers. Die Untersuchung ist von einem Facharzt für Arbeitsmedizin vorzunehmen; wenn die Untersuchung durch einen Vertrauensarzt des Betriebes durchgeführt wird, sind die Untersuchungsergebnisse dem vom Betrieb beigezogenen Arbeitsarzt für den definitiven Eignungsentscheid vorzulegen.

Für die arbeitsmedizinischen Untersuchungen sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Die Eintrittsuntersuchung hat vor dem ersten Betreten von Räumlichkeiten mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre zu erfolgen.
- Die Eintritts- und Kontrolluntersuchung soll unter anderem eine kleine Lungenfunktionsprüfung, eine Herzkurve (Elektrokardiogramm) in Ruhe und unter Belastung sowie bestimmte Laboranalysen umfassen; die Suva hat Empfehlungen für die arbeitsmedizinischen Untersuchung auf der Homepage und in den Medizinischen Mitteilungen 2006 publiziert.

- Ein Einsatz in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre darf erst dann erfolgen, wenn der untersuchende Arzt bzw. der beigezogene Arbeitsarzt die Eignung bestätigt haben.
- Bei jedem Verdacht auf eine Einschränkung der Eignung haben der untersuchende Arzt resp. der beigezogene Arbeitsarzt dem Arbeitgeber eine weitere fachärztliche Untersuchung und Beurteilung zu beantragen. Der Einsatz des Arbeitnehmenden ist in dieser Situation nur dann gestattet, wenn die zusätzliche fachärztliche Beurteilung die Eignung bestätigt hat.
- Kontrolluntersuchungen sind in regelmässigen Intervallen mit gleichem Untersuchungsumfang wie die Eintrittsuntersuchung vorzusehen; das Intervall soll für Kategorie A nicht mehr als 2 Jahre betragen, für Kategorie B und C nicht mehr als 1 Jahr.
- Bei Arbeitnehmenden, die in Bereichen unter 15 Vol.-% Sauerstoff eingesetzt werden, hat das Beantworten eines Kurzfragebogens vor jeder Tätigkeit in einer sauerstoffreduzierten Atmosphäre sicherzustellen, dass seit der letzten arbeitsmedizinischen Untersuchung keine gesundheitlichen Probleme aufgetreten sind, die zu Bedenken Anlass geben. Werden eine oder mehrere Fragen mit «Ja» beantwortet, ist vor dem Betreten der Räumlichkeiten erneut eine arbeitsmedizinische Untersuchung durchzuführen. Der Fragebogen kann auf der Website der Suva abgerufen werden.
- Wenn bei Arbeitnehmenden während Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre Beschwerden auftreten, ist vor dem nächsten Einsatz der Arbeitsarzt zu konsultieren.

Ausblick

Es ist zu erwarten, dass die neue Technologie der sauerstoffreduzierten Atmosphären in Zukunft zur Brandverhütung häufiger eingesetzt wird. Da diese Technologie insbesondere bei Unterschreiten der Sauerstoff-Zielkonzentrationen gefährdend ist, müssen die technischen, organisatorischen und personenbezogenen Massnahmen konsequent umgesetzt werden. Die im Jahr 2005 durch die Suva empfohlenen Massnahmen sind unter Umständen aufgrund des zukünftigen Kenntnisstandes anzupassen. Wenn Durchführungsorgane der Arbeitssicherheit oder die Feuerversicherung Kenntnis von der Planung oder vom Betreiben von Räumen mit sauerstoffreduzierten Atmosphären erhalten, soll der Bereich Chemie der Abteilung Arbeitssicherheit der Suva als Aufsichtsorgan der Berufskrankheitenverhütung orientiert werden. Generell gilt, dass aus Sicht des Gesundheitsschutzes beim Einsatz dieser neuen Technologie die Sauerstoffkonzentration so hoch wie möglich gewählt werden soll.



Dr. med. H. Rast
Facharzt FMH für
Dermatologie, Vene-
reologie und Arbeits-
medizin, Abteilung
Arbeitsmedizin,
Suva, Luzern

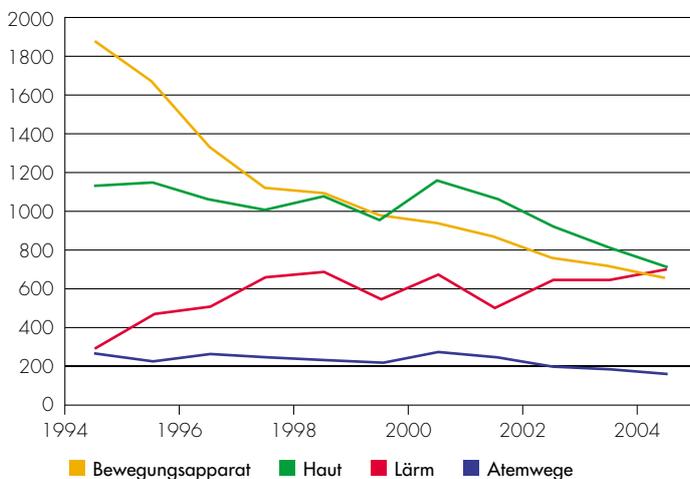


Dr. Daniel Perrenoud
Facharzt FMH für
Dermatologie und
Venereologie, Institut
universitaire romand
de santé au travail,
Lausanne

Berufskrankheiten der Haut gehören seit Jahren zu den häufigsten anerkannten Berufskrankheiten. In den letzten Jahren wurden zunächst für die Berufsschulen, dann auch für die Betriebe Ausbildungsmittel zu Fragen der Hautgefährdung und des Hautschutzes geschaffen, die auch über das Internet vermittelt werden und für Schulungszwecke einsetzbar sind.

Hautschutz: Hilfsmittel aus dem Internet

Berufskrankheiten der Haut gehören zu den häufigsten Berufskrankheiten überhaupt. Wenn sie heftig ausgeprägt sind, können lange Arbeitsausfälle resultieren. Nicht selten führt eine ausgeprägte berufliche Hautkrankheit zu einem Berufswechsel. Aus diesen Gründen kommt dem Hautschutz, besonderes der praktischen Vermittlung in Berufsschulen und in den Betrieben, eine entscheidende Bedeutung zu.



Graphik 1: Entwicklung häufiger Berufskrankheiten 1994–2004 (Angaben aller Versicherer)

Blätter – Koffer – Website

Nachdem in der Schweiz während Jahrzehnten Informationen zum Hautschutz hauptsächlich über Broschüren und Falblätter vermittelt worden sind, haben sich in den letzten Jahren auch zusätzliche Informationsmittel etabliert. So existiert seit 1999 eine vom Hautarzt Dr. D. Perrenoud aus Lausanne in Zusammenarbeit mit dem Designer Th. Gogniat (La Chaux-de-Fonds) entwickelte Hautschutzkampagne zur Prävention von Berufskrankheiten der Haut an den Berufsschulen, die unter dem Titel

«2 Hände fürs Leben» bekannt geworden ist. Zunächst wurden alle Berufsschulen mit gewerblicher Ausbildung mit einem Ausbildungskoffer bedient. Diese enthalten zum einen Vortragsfolien, die über die Entstehung von toxisch-irritativen und allergischen Handekzemen, aber auch über den gezielten Hautschutz informieren. Zu diesem Ausbildungsset gehören aber auch ein Videoclip, Anleitungen zur Durchführung des Unterrichts und kleine Informationsmittel zur Abgabe an die Berufsschüler. Wegen der begrenzten Anzahl der Ausbildungskoffer wurden diese Informationen seit Mai 2002 auch elektronisch auf der Homepage www.2haende.ch angeboten. Damit ist eine Aktualisierung und Erweiterung jederzeit möglich geworden. Die Suva stellte die finanziellen Mittel zur Realisierung, zum Unterhalt und zur Weiterentwicklung dieser Website zur Verfügung. Inzwischen ist die Hautschutz-Website bereits viersprachig verfügbar (Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch).

Interessant aufbereitet

Der eigentliche Ausbildungskurs ist fürs Internet überarbeitet worden. Man findet darin auch weiterhin Abbildungen zur Hautproblematik im Allgemeinen und zu einzelnen Berufssparten mit erhöhtem Risiko für berufliche Hautkrankheiten im Besonderen. Die Darstellungen, aber auch der Videoclip sind so gestaltet, dass sie das Interesse eines jungen Publikums finden, dem das Thema Hautschutz im Berufsschulunterricht oder bei der betrieblichen Instruktion oft noch nicht viel sagt. Der Stoff kann durch interessierte Fachlehrer oder Sicherheitsverantwortliche resp. Lehrmeister in den Betrieben vermittelt werden. Der Ausbildungskurs über die Hautgefährdung und Prinzipien des Hautschutzes sind auch als PDF-Datei erhältlich. Er steht den Ausbildnern an den Berufsschulen und in den Betrieben bei nicht kommerzieller Verwendung kostenlos zur Verfügung.

Augenmerk Schutzhandschuhe

Die Website enthielt von Anfang an auch Hinweise zu den Schutzhandschuhen. Seit Herbst 2003 wurde diese Rubrik wesentlich erweitert. Gestützt auf eine wissenschaftliche Dokumentation, die von der dermatologischen Universitätsklinik Lausanne durchgeführt worden war, wurden Empfehlungen für geeignete Schutzhandschuhe bei etwa 50 verschiedenen Berufen zusammengestellt. Durch Links sind diese Handschuhempfehlungen mit verschiedenen Anbietern von Sicherheitsprodukten verbunden worden, so dass auch konkrete Bezugsquellen auffindbar sind. Ende September 2005 konnte bei dieser Rubrik eine Erweiterung und weitere Optimierung vorgenommen werden. Einerseits wurde die Berufsliste ausgebaut, andererseits finden sich bei den empfohlenen Prototypen von Handschuhen Links direkt zu konkreten Angeboten auf der Internetplattform «Sapros» (Internet-Fachmarkt für Sicherheitsprodukte der Suva). Auf Sapros finden sich zurzeit rund 400 Angebote für Schutzhandschuhe. Dem Anwender bietet sich damit die Möglichkeit, unter verschiedenen Schutzhandschuhen, welche für die betreffende Tätigkeit geeignet sind, auszuwählen. Die Bestellung kann gleich per Internet veranlasst werden, auch in kleinen Mengen. Auf der Website www.2haende.ch sind auch Anbieter aufgeführt, welche sich bei Sapros nicht beteiligen, um beim Angebot möglichst viele Alternativen aufzeigen zu können.



Abb. 1: Darstellung zum Thema Hautschutz aus www.2haende.ch

Lerneinheiten Hautschutz

Gerade aus der Erkenntnis heraus, dass das Interesse für Hautschutz selbst in Risikoberufen oft nur schwer geweckt werden kann, wurden durch die Suva 2003 und 2005 sog. Lerneinheiten zum Thema Hautschutz für zwei besonders häufig von Hautproblemen betroffene Berufssparten geschaffen. Die Lerneinheit «Hautschutz für Berufe der Metallbearbeitung» wurde im Auftrag der Suva und in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Arbeitsmedizin wiederum durch die Herren Perrenoud und Gogniat erarbeitet. In einfachen, cartoon-artigen Darstellungen werden Hautgefährdung und branchenspezifischer Hautschutz auf zehn Folien dargestellt. Zielpublikum dieser Lerneinheit sind Sicherheitsfachleute, Lehrmeister oder – in Kleinbetrieben – auch Betriebsinhaber, die Mitarbeiter mit einigen wenigen instruktiven Vorlagen schulen wollen. Sie finden die nötige Information zur Stoffvermittlung zusammen mit didaktischen Hinweisen auf dem Umschlag der Lerneinheit.

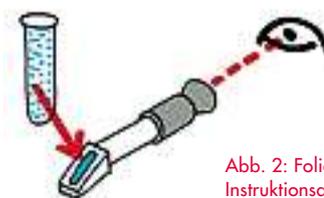


Abb. 2: Folie aus der Lerneinheit Hautschutz-Instruktionsanleitung für die Metallindustrie

Das Coiffeurhandwerk weist aufgrund der ausgesprochenen Feuchtarbeit und aufgrund des Hautkontaktes zu Chemikalien eine hohe Hautgefährdung auf. Aus diesem Grunde wurde vor zwei Jahren eine weitere Lerneinheit «Hautschutz für das Coiffeurgewerbe» konzipiert. Hierzu war es wichtig, didaktische Bedürfnisse aus den Berufsschulen aufzunehmen, damit die Berufsschullehrer das Thema Hautschutz in geeigneter Weise vermitteln können. So wurde z. B. gewünscht, dass der Lerneinheit ein Arbeitsblatt für die Unterrichtsstunde beigelegt werde. Dem ästhetischen Bedürfnis des Coiffeurgewerbes wurde bei der Gestaltung Rechnung getragen und die instruktiven Abbildungen wurden mit Fotografien, die besonders junge Personen ansprechen sollen, ausgestattet. Im Verlaufe des Jahres 2005 wurde die Lerneinheit, die auf Deutsch, Französisch und Italienisch zur Verfügung steht, zunächst an die Berufsschulen der Schweiz, dann auch an die Lehrbetriebe ausgesandt.



Abb. 3: Folie aus den Instruktionsunterlagen für die Ausbildung von Coiffeuren und Coiffeuren über Hautschutz

Beide Lerneinheiten sind über die Homepage der Suva (direkt in der Rubrik www.suva.ch/hauschutz) einsehbar und erhältlich. Auch wenn die Zahl der neu gemeldeten Hautschadensfälle in den letzten drei ausgewerteten Jahren leicht zurückgegangen ist, erfordert das Thema Hautschutz weiterhin grosse Anstrengungen bei den Fachlehrern an den Berufsschulen, bei den Verantwortlichen für die Lehrlingsausbildung und ganz allgemein bei den Sicherheitsverantwortlichen in den Betrieben.

Es ist geplant, die Homepage www.2haende.ch in den nächsten Jahren kontinuierlich auszubauen. Die Weiterentwicklung geschieht in enger Koordination mit der Abteilung Arbeitsmedizin der Suva und dem SaproS-Team. Es wird im Moment auch evaluiert, ob weitere Lerneinheiten zum Thema Hautschutz geschaffen werden sollen. Die Suva-Informationen über Hautschutz werden durch eine neu gestaltete Broschüre «Hautschutz bei der Arbeit» ergänzt, die im vergangenen Frühjahr erschienen ist. Auch sie kann als PDF-Datei unter der Rubrik www.suva.ch/hauschutz heruntergeladen oder bestellt werden.

Weitere Informationen

- www.2haende.ch
- www.suva.ch/hauschutz
- www.saproS.ch
- Lerneinheit Hautschutz, Instruktiionsanleitung für die Metallindustrie. Suva-Bestellnummer 88803
- Ich liebe meinen Beruf – deshalb schütze ich meine Hände! Instruktiionsunterlagen für die Ausbildung von Coiffeusen und Coiffeuren. Suva-Bestellnummer 88804
- Hautschutz bei der Arbeit. Suva-Bestellnummer 44074

Adresse für Bestellungen:
 Suva, Zentraler Kundendienst
 Postfach, 6002 Luzern
www.suva.ch/waswo
 Fax 041 419 59 17
 Tel 041 419 58 51

Vorankündigung STAS 2007:

«Muskuloskelettale Beschwerden»

Fachreferate zu den Themenkreisen

- Bedeutung von muskuloskelettalen Beschwerden
- Analyse und Bewertung von Belastungen am Bewegungsapparat
- Praxisbeispiele ganzheitlicher Präventionsansätze und Wiedereingliederung

Datum: 18. Oktober 2007

Ort: Casino Luzern

Auskünfte: Yvette Schwarz
 Telefon 041 419 55 57
yvette.schwarz@suva.ch

Nationale Tagung für betriebliche Gesundheitsförderung 2007
Congrès national pour la promotion de la santé dans l'entreprise 2007

Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée – une plus-value pour les entreprises et les collaborateurs

Work-Life-Balance als Gewinn für Betriebe und Mitarbeitende

Donnerstag, 29. März 2007
Universität St. Gallen

Jeu-di, 29 mars 2007
Université de Saint-Gall



Dr. Peter Meier,
Amt für Wirtschaft
und Arbeit, Arbeits-
bedingungen, Zürich

Junge Menschen können besonders gefährdet sein, weil es ihnen gegebenenfalls noch an der notwendigen Erfahrung, an Ausbildung und Risikobewusstsein mangelt. Sie benötigen Beratung, Information und Unterstützung sowie einen geeigneten, sicheren und gesunden Arbeitsplatz. Sonderschutzbestimmungen bezüglich Risikoprävention und Arbeitszeiten gelten dabei gemäss Arbeitsgesetz für jugendliche Arbeitnehmende beiderlei Geschlechter bis zum vollendeten 19. Altersjahr und Lehrlinge bis zum vollendeten 20. Altersjahr.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei jungen Arbeitnehmenden

Rechtsvorschriften – Schutz für alle

Jeder Arbeitsplatz sollte zum Schutz aller ein gutes Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement haben. Innerhalb dieses Systems sollte der Gefährdung von jungen Arbeitnehmenden und Berufsanfängern im Betrieb besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Zu den Pflichten der Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmenden gehören unabhängig von deren Alter:

- die Ermittlung von Gefahrenquellen und die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung – nicht nur für vollbeschäftigte junge Arbeitnehmende, sondern weiter auch für alle jungen Aushilfskräfte, die nur für das Wochenende oder die Schulferien eingestellt sind, sowie für junge Menschen in der Berufsausbildung und für Praktikanten
- Massnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung, einschliesslich eventueller besonderer Massnahmen für junge Arbeitnehmende und neu eingestellte Arbeitskräfte, in Zusammenarbeit mit Arbeitsvermittlungen, Praktikantenvermittlungsstellen, Berufsbildungseinrichtungen usw.
- die Bereitstellung der erforderlichen Organisation einschliesslich bestimmter Aufsichtsregelungen sowie kompetenter Aufsichtspersonen, die für diese Aufgabe genügend Zeit zur Verfügung haben
- für gefährdete Personen – einschliesslich junger Arbeitnehmenden und neu eingestellter Arbeitskräfte – die Ermittlung aller erforderlichen Massnahmen und die genaue Festlegung von Verboten wie z. B. für die Benutzung gefährlicher Arbeitsmittel durch junge Arbeitnehmende
- Informationen über potenzielle Risiken am Arbeitsplatz und über vorhandene Schutzmassnahmen
- ausreichende Ausbildung, Unterweisung und Information bei der Einstellung sowie nach einem Wechsel oder Veränderungen des Arbeitsplatzes



- der Schutz besonders gefährdeter Risikogruppen vor den jeweiligen Gefahren unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse junger Arbeitnehmender
- die Anhörung resp. Mitwirkung der Arbeitnehmenden und ihrer Vertretungen sowie deren Beteiligung in allen Fragen der Sicherheit und Gesundheit, einschliesslich der Beteiligung der jungen Arbeitnehmenden selbst und
- die Anhörung resp. Mitwirkung von Arbeitnehmervertretern in Fragen der Regelungen für junge Arbeitnehmende.

Rechtsvorschriften – besonderer Schutz für Jugendliche

Vor der Aufnahme einer Beschäftigung durch junge Menschen muss eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden, die folgende Bereiche abdeckt: den Arbeitsplatz, physikalische, biologische und chemische Einwirkungen, Arbeitsmittel und deren Verwendung, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und

Arbeitsorganisation sowie Ausbildung und Unterweisung.
Grundsätzlich **dürfen Jugendliche KEINE Tätigkeiten ausführen:**

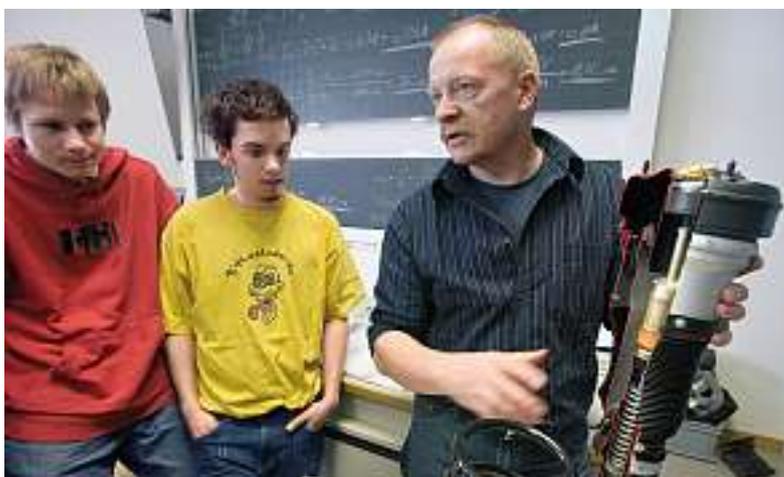
- die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen
- bei denen sie giftigen oder krebserregenden Stoffen ausgesetzt sind
- bei denen sie schädlichen Strahlungen ausgesetzt sind
- in denen sie extremen Temperaturen, Lärm oder Vibrationen ausgesetzt sind
- die Unfälle zur Folge haben könnten, weil es ihnen an der erforderlichen Erfahrung und Ausbildung oder am nötigen Sicherheitsbewusstsein mangelt
- etc.

Junge Arbeitnehmende dürfen keine Tätigkeiten ausüben, bei denen trotz aller Vorsichtsmassnahmen ein beträchtliches Risiko bestehen bleibt.

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten für junge Arbeitnehmende unterliegen bestimmten Einschränkungen. Probleme macht den Betrieben vor allem die Einhaltung der nachfolgend angeführten arbeitsgesetzlichen Jugendschutzvorschriften:

- Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf diejenige der andern im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, falls keine anderen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vorhanden sind, die ortsübliche Arbeitszeit nicht überschreiten und nicht mehr als neun Stunden betragen.
- Die Tagesarbeit der Jugendlichen muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen.
- Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen höchstens bis 20 Uhr und Jugendliche von mehr als 16 Jahren höchstens bis 22 Uhr und morgens nicht vor 6 Uhr beschäftigt werden. Ausnahmen können, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, von den kantonalen Behörden durch Verfügung bewilligt werden.



Sonntags- und Nachtarbeit

Die Beschäftigung von Jugendlichen am Sonntag ist verboten. Ausnahmen können, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, von den kantonalen Behörden bewilligt werden. Nachtarbeit für Jugendliche von mehr als 16 Jahren kann von den kantonalen Behörden bewilligt werden, wenn sie für die Berufsbildung unentbehrlich ist – wobei das Berufsbildungsamt wie auch im Zusammenhang mit der nachfolgend erwähnten Sonntagsarbeit das Vorliegen der Unentbehrlichkeit prüft – oder die Mitwirkung von Jugendlichen zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt notwendig ist. Mit der Bewilligung für Nachtarbeit können besondere Auflagen zum Schutz der Jugendlichen verbunden werden. Eine Bewilligung durch Verfügung für die Beschäftigung von Lehrlingen nach 20 Uhr wurde im Kanton Zürich bspw. den Gastgewerbebetrieben erteilt. Gemäss dieser Bewilligung dürfen Arbeitgeber bspw. Kochlehrlinge, die das 16. Altersjahr vollendet haben, in den Lehrbetrieben des Gastgewerbes im Kanton Zürich ab dem zweiten Lehrjahr vor schulfreien Tagen maximal zehnmal pro Lehrjahr bis 24 Uhr mit dem Ausrichten von Dessertbuffets und Banketten beschäftigen.

Sonntagsarbeit kann von den kantonalen Behörden bewilligt werden, wenn sie für die Berufsbildung unentbehrlich ist, sie im betreffenden Beruf in nichtindustriellen Betrieben üblich ist und soweit die Mitwirkung Jugendlicher zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt notwendig ist. Dabei reicht es, wenn nur eine dieser Voraussetzungen erfüllt ist. Mit der Bewilligung von Sonntagsarbeit ist die Auflage zu verbinden, dass den Jugendlichen während der vorhergehenden oder der folgenden Woche im Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine entsprechende, auf einen Arbeitstag fallende Ersatzruhe gewährt wird. Fällt die Sonntagsarbeit auf den Vormittag und den Nachmittag oder dauert sie länger als 5 Stunden, so hat die Ersatzruhe mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden zu betragen.

Jugendliche dürfen sonntags oder nachts nicht ohne ihr ausdrückliches Einverständnis beschäftigt werden. Sofern die Jugendlichen darüber hinaus das 18. Altersjahr nicht vollendet haben, bedarf es für die Beschäftigung sonntags oder nachts zudem der expliziten Zustimmung der Inhaber der elterlichen Gewalt. Werden Lehrlinge nachts oder sonntags beschäftigt, ist die Anwesenheit eines Ausbildungsverantwortlichen zudem ein «must».

Arbeitnehmendenrechte

Alle Arbeitnehmenden, einschliesslich junger Menschen, haben das Recht

- zu wissen, mit welchen Gefahren sie an ihrem Arbeitsplatz rechnen müssen, wie sie sich selbst schützen können und was sie bei einem Unfall oder Notfall tun müssen
- kostenlos entsprechende beschäftigungsspezifische Informationen, Unterweisungen und Ausbildung zu erhalten
- kostenlos eine erforderliche Schutzausrüstung zu erhalten
- unsichere Verfahren und Arbeitsbedingungen zu melden und von ihrem Arbeitgeber in Fragen der Sicherheit gehört zu werden.



Erkennen junge Arbeitnehmende Mängel hinsichtlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der ihnen übertragenen Aufgaben, so haben sie das Recht und die Pflicht, diese Bedenken den Vorgesetzten mitzuteilen. Sie haben auch das

Recht, unsichere Tätigkeiten zu verweigern. Junge Menschen sind nicht verpflichtet, gefährliche Tätigkeiten auszuführen, nur weil Vorgesetzte oder Kollegen dies tun.

Arbeitnehmendenpflichten

Sicherheit ist ein kooperativer Prozess: Zwar liegt die Hauptverantwortung für die Ermittlung von Gefahrenquellen und die Gefährdungsbeurteilung beim Arbeitgebenden, doch die Arbeitnehmenden haben ebenfalls bestimmte Pflichten. Es ist gesetzlich vorgeschrieben, dass alle Arbeitnehmenden – auch junge Menschen – für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit und für die ihrer Kollegen und Kolleginnen sorgen und in dieser Hinsicht mit ihrem Arbeitgebenden zusammenarbeiten. So müssen sie z. B.

- alle Sicherheitsvorschriften beachten und sich an Unterweisungen und Ausbildung auch im Umgang mit Arbeitsmitteln und Maschinen halten, Sicherheitsvorrichtungen und persönliche Schutzausrüstung benutzen
- ihren Vorgesetzten alle Gefahren bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz melden.

Literatur: FACTS Nr. 64 der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz



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

Die Gefährdung der Gesundheit durch psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz ist zunehmend ein Thema des Gesundheitsschutzes. Dies zeigt sich in einer Zunahme von Klagen über Stress, nervliche Belastung und Mobbing. Selbst in der Öffentlichkeit stehende Personen bekennen ausgebrannt zu sein. Was können Sie als Arbeitgeber/in tun, um diesem «Trend» entgegenzuwirken und Ihre Mitarbeiter/innen für den wirtschaftlichen Wettbewerb fit zu halten?

Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz – Anforderungen an Betriebe



Als Arbeitgeber/in sind Sie aufgrund des Arbeitsgesetzes verpflichtet, alle nötigen Massnahmen zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden zu treffen. Bei den sogenannten psychosozialen Risiken unterscheidet die Wegleitung zur Verordnung 3 des Arbeitsgesetzes zwischen

- Beeinträchtigungen der psychischen Integrität durch jede Art von Diskriminierung am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung oder Mobbing und
- psychischen Arbeitsbelastungen, welche beeinträchtigende Auswirkungen auf die Gesundheit haben.

Gemäss Arbeitsgesetz Verordnung 3 in Art. 2 muss der Arbeitgeber u. a. dafür sorgen, dass eine übermässig starke oder allzu einseitige Beanspruchung vermieden und die Arbeit geeignet organisiert wird. Was heisst das? Dieser Artikel zeigt Ihnen einige wichtige Ansatzpunkte zur Prävention von psychosozialen Risiken durch vorbeugende strukturelle Massnahmen auf.

Unterschiedliche Belastungstoleranz

In der schweizerischen Gesundheitsbefragung des Bundesamtes für Statistik von 2002 gaben 44 % der Erwerbstätigen an, am Arbeitsplatz einer sehr starken nervlichen Belastung ausgesetzt zu sein. Davon litten 38 % der Frauen und 21 % der Männer unter starken körperlichen Beschwerden.

Eine geeignete Arbeitsorganisation sorgt dafür, dass die Gesundheit nicht durch zu hohe nervliche oder psychische¹ Arbeitsbelastungen beeinträchtigt wird. Das Ausmass der psychischen Beanspruchung und die Auswirkung auf die Gesundheit hängen einerseits von der Gestaltung der Arbeitsaufgabe, den physikalischen, sozialen und organisatorischen Arbeitsbedingungen ab und andererseits von den individuellen Voraussetzungen der betroffenen Person. Optimal gestaltete Arbeitsaufgaben sollen weder unter- noch stark überfordern und den Mitarbeitenden angemessene Dispositions- und Entscheidungsmöglichkeiten gewähren. Eine leichte vorübergehende Überforderung ist dagegen der Leistung förderlich.

Eine zu hohe psychische Arbeitsbelastung kann nicht nur die Gesundheit, sondern auch den Arbeitsablauf und die Qualität der Arbeit beeinträchtigen. Sie kann zudem das Unfallrisiko erhöhen und kostet den Betrieb Zeit und Geld, z. B.

- erschweren fehlende, unklare Informationen die Ausführung von Aufgaben
- belasten ungelöste Konflikte die Zusammenarbeit und beeinträchtigen die Konzentration auf die Arbeitsaufgaben
- werden intransparente Entscheidungen nicht verstanden, nicht mitgetragen und häufig unterlaufen.

¹ Die Begriffe nervliche und psychische Belastung werden hier synonym verwendet. Psychisch bedeutet, dass sich die Belastungen im Denken, in den Gefühlen und auch im Verhalten auswirken.

Was tun? Prävention heisst vor allem rechtzeitig hinschauen statt wegschauen!

Dies gilt sowohl für den Schutz der persönlichen Integrität als auch für psychische Arbeitsbelastungen, welche die Gesundheit beeinträchtigen. Viele Arbeitsgestaltungsmassnahmen erfordern nicht zwingend einen hohen finanziellen Einsatz. So können Veränderungen im Arbeitsablauf (z. B. die Einrichtung störungsfreier Zeiten für konzentriertes Arbeiten) bereits die Effektivität der Arbeit und die Zufriedenheit der Mitarbeiter erhöhen. Wichtig ist, dass man sich bei wiederkehrenden Problemen Zeit nimmt genauer hinzuschauen, statt nach dem Motto «Augen zu und durch» weiterzumachen.



Erkunden Sie die Ursachen für hohe nervliche Beanspruchungen und erarbeiten Sie gemeinsam Lösungen!

Es gibt zahlreiche einfache Instrumente, mit denen Sie eine mündliche oder schriftliche Befragung der Mitarbeitenden zur Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung vornehmen können (siehe Kästchen 2). Das erfordert zwar Zeit und konfrontiert einen vielleicht mit Problemen, von denen man lieber nichts gewusst hätte. Der Aufwand lohnt sich aber für den Betrieb – vor allem dann, wenn es bereits mehrere Hinweise auf zu hohe Belastungen gibt (siehe Kästchen 3). Manchmal reicht bereits ein 1-tägiger Workshop, um Probleme, deren Ursachen und mögliche Abhilfemassnahmen zu erarbeiten. Die Motivation der Mitarbeitenden wird zudem gefördert durch die Erfahrung, dass sie und ihre Probleme ernst genommen werden und man gemeinsam Lösungen erarbeitet. Stellen Sie daher vor einer Befragung sicher, dass der Analyse auch Taten folgen!

Schaffen Sie Bedingungen für ein positives soziales Klima!

Die Wirkung des Betriebsklimas kann man mit derjenigen eines Schmiermittels vergleichen. Gute soziale Beziehungen, die Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte sind wichtige Ressourcen zum Erhalt der Leistungsfähigkeit und der

Gesundheit bei hohen Belastungen. Umgekehrt kostet ein belastendes Verhalten von Kollegen und Vorgesetzten viel Energie und beeinträchtigt häufig die Gesundheit. Als Vorgesetzte/r können Sie durch Offenheit, Klarheit und strukturelle Massnahmen für ein positives soziales Klima sorgen.

Keine Toleranz jeglicher Form von Diskriminierung und Mobbing

Eine klare Stellungnahme der Unternehmensleitung, dass Mobbing und jegliche Form von Diskriminierung nicht geduldet werden, ist ein wichtiges Signal, dass ein gutes soziales Klima der Führung ein wichtiges Anliegen ist.

Konflikte gehören zum Leben

Am Anfang eines Konflikts stehen oft Missverständnisse und Unklarheiten. Je früher man die Sache anspricht, desto grösser ist die Chance auf eine einfache Klärung. Theoretisch stimmen wohl die meisten Leute dieser Aussage zu, in der Praxis werden Konflikte aber gerne möglichst lange unter den Teppich gekehrt und so die Chancen auf eine konstruktive Lösung versäumt. Sorgen Sie deshalb als Vorgesetzte/r dafür, dass es die Möglichkeit für informelle Gespräche gibt und signalisieren Sie durch Ihr eigenes Verhalten, dass Sie offen sind für Fragen und Anregungen.

Die Mitarbeitenden sollen wissen, an wen sie sich wenden können, um im Konfliktfall Hilfe bei der Lösung des Problems zu finden. Neben dem/der Vorgesetzten sollte es im und/oder ausserhalb des Unternehmens eine Vertrauensperson geben, an die sich Betroffene wenden können. Der Zugang zu dieser Person sollte unabhängig von der hierarchischen Struktur sein. Eine vertrauliche Behandlung des Problems sollte auf Wunsch ebenso gewährleistet sein. Nach Möglichkeit sollte die Ansprechperson über ein gewisses



Fachwissen in Konfliktmanagement verfügen. Für Betriebe, die selber über keine entsprechende Ansprechstelle verfügen, gibt es die Möglichkeit, mit externen betrieblichen Sozialberatungsstellen eine entsprechende Vereinbarung zu treffen.

■ Klare Kompetenzregelungen

Eine unklare Verteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten begünstigt im Allgemeinen das Überschreiten von Kompetenzen und kann so zu psychosozialen Spannungen und Konflikten führen. Sorgfältig erstellte Pflichtenhefte für die Mitarbeitenden, in denen ihre Aufgabenbereiche konkret beschrieben und Schnittstellen definiert werden, sorgen für Transparenz und gute Zusammenarbeit. Wichtig ist, dass diese bei Veränderungen stets aktualisiert werden.

■ «Spielregeln» vereinbaren und festhalten

In grösseren Betrieben ist es sinnvoll, den Umgang mit psychosozialen Problemen wie Mobbing, sexueller Belästigung, Konsum von Suchtmitteln u. a. in einem Betriebsreglement, in einer schriftlichen Weisung festzuhalten.

Ein Betriebsreglement kann psychosoziale Belastungen vermeiden, indem es z. B. ausdrücklich erklärt, dass keine Art von Belästigung im Betrieb toleriert wird. Weiter soll definiert werden, was unter Belästigung zu verstehen ist und wie bei allfälligen, trotzdem auftretenden Problemen zu verfahren ist.

Erfahrungen aus mehreren Betrieben zeigen, dass eine solche Erklärung sehr wirksam sein kann, da Belästigungen gehäuft bei unklaren Verhältnissen auftreten und die Lösung von Problemen erschwert ist, wenn das Vorgehen unklar ist.

Wichtig ist, dass bei der Erarbeitung des Betriebsreglements die Mitarbeitenden einbezogen werden. Dieser Einbezug

Kästchen 1:

Psychosoziale Merkmale der Arbeit mit hoher psychischer Beanspruchung und negativen gesundheitlichen Folgen²

- Kombination von quantitativer Überforderung (leistungsverdichtete Arbeit, Zwang zur Daueraufmerksamkeit, Zeit- und Termindruck) und geringem Handlungsspielraum (fehlende Eingriffs- und Selbstbestimmungsmöglichkeit)
- Kombination von quantitativer Überforderung und qualitativer Unterforderung durch hochgradig eintönige, sich dauernd wiederholende, die Fähigkeiten und Fertigkeiten nicht ausschöpfende Arbeit
- Kombination von geringem Handlungsspielraum mit Unterforderung. Diese Belastungskombination wirkt extrem monotoniefördernd und erweist sich als hochgradig psychisch beanspruchend
- Nicht-Durchschaubarkeit der Arbeitsabläufe
- Nicht-Vorhersehbarkeit von Ereignissen in der Arbeit
- Nicht-Beeinflussbarkeit von Arbeitsbedingungen

der Betroffenen erhöht die Akzeptanz und ist auf Grund des Mitwirkungsgesetzes vorgeschrieben. Sorgen Sie dafür, dass dieses Betriebsreglement allen Mitarbeitenden bekannt ist und es à jour gehalten wird!

Kästchen 2:

Hinweise auf Checklisten und weiterführende Information

- www.stressnostress.ch Hier finden Sie Checklisten zum Erkunden von Stressursachen und zahlreiche Massnahmenvorschläge zum Abbau und zur Prävention von Stress.
- www.baua.de → Informationen für die Parxis → Handlungshilfen und Praxisbeispiele. Auf dieser Website der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Deutschland finden Sie vier kurze Checklisten zum Aufspüren verschiedener Formen von psychischer Fehlbelastung, u. a. von Monotonieeffekten.
- www.kmu-vital.ch Unter anderem finden Sie hier eine ausführliche Anleitung zur Durchführung eines Gesundheitszirkels.
- Broschüren der Reihe «Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz», Teil 1–4 liefern weiterführende Informationen zum Thema psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Teil 4 enthält eine Sammlung von Checklisten zum Erheben von psychischen Belastungen.
- Broschüre «Mobbing – Begriff und rechtliche Aspekte». Die genannten Broschüren können bestellt werden unter www.seco.admin.ch/publikationen.
- Die Checklisten der Suva: «Stress» und «Sicheres Verhalten». Diese können bestellt werden unter www.suva.ch.

Kästchen 3:

Hinweise auf psychosoziale Risiken:

- Überdurchschnittliche Unfallzahlen, Absenzen, Fluktuation
- Vermehrter Ausschuss, Kundenreklamationen
- Nichteinhalten von Terminen
- Unzufriedenheit der Mitarbeitenden, Reizbarkeit, verstärktes Rückzugsverhalten
- Erhöhter Nikotin-, Alkohol- und Medikamentenkonsum
- Kompetenzgerangel, disziplinäre Probleme, schlechtes Arbeitsklima

Kästchen 4:

Externe betriebliche Sozialberatung:

Im Moment gibt es leider noch keine Liste des Berufsverbands von externen betrieblichen Sozialarbeitern. Unter www.netzworker.ch Soziale Arbeit → Betriebssozialarbeit sind einige externe betriebliche Sozialberatungsstellen zu finden. Ausserdem finden Sie auf der Website der Föderation Schweizer Psychologinnen und Psychologen (www.psychologie.ch) ein Verzeichnis von qualifizierten Fachpersonen, das nach Fachgebiet und Region abrufbar ist.

² Nach Ivars Udris, Psychosoziale Belastungen der Gesundheit: zwei Seiten einer Medaille? Referat an der Frühjahrstagung der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin am 25. 5. 2000

Diplome für Sicherheitsingenieure

Nützliche Ausbildung für unsere Wirtschaft

Am 30. Juni konnten in Fribourg 40 neue Sicherheitsingenieure ihr Diplom entgegennehmen. Für die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) spielen die Sicherheitsingenieure für das gute Funktionieren unserer Wirtschaft eine bedeutende Rolle.



Erwin Buchs,
Leiter ASA-Fachstelle

2006 haben 27 Teilnehmende aus der Deutschschweiz, 12 aus der Romandie und ein Teilnehmer aus dem Tessin die Ausbildung zum Sicherheitsingenieur absolviert. Die Verleihung des Diploms markiert den erfolgreichen Abschluss eines spezialisierten Lehrgangs, den die Suva im Auftrag der EKAS durchführt. In seiner Rede anlässlich der Diplomfeier hob Anton Guggi, Geschäftsführer der EKAS, die grosse Bedeutung hervor, welche die Sicherheitsingenieure für ein gutes Funktionieren unserer Wirtschaft haben.

Absenzen sind oft auf Ausfälle zurückzuführen

Die Arbeit eines Sicherheitsingenieurs besteht nicht nur darin, Risiken am Arbeitsplatz zu erkennen und zu eliminieren. «Ein Sicherheitsingenieur muss insbesondere sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden eines Betriebs lernen, sicherheitsbewusster zu arbeiten. Er muss jeden Arbeitnehmer, jede Arbeitnehmerin dazu bringen, Fehler zu vermeiden und Mängel zu beseitigen.» Nur mit einer solchen Sicherheitskultur können Absenzen vermieden werden, deren Ursachen oftmals Fehler und Ausfälle infolge Arbeitsüberlastung der Kollegen sind.

Sicherheit: eine Unternehmenskultur

Die Sicherheitsingenieure müssen in der Lage sein, das in den EKAS-Lehrgängen erworbene Wissen in der Praxis anzuwenden und für jedes Problem eine passende Lösung zu finden. Für Anton Guggi ist es wichtig, «dass dieser Spezialist häufig im Betrieb präsent ist. Er muss mit dem Personal sprechen, ihm aber auch zuhören und die Meinung von jedem Mitarbeiter, jeder Mitarbeiterin zur Problemlösung berücksichtigen». Auch der Kontakt zur Geschäftsleitung des Unternehmens ist zentral. Eine Sicherheitskultur kann in einem Betrieb nämlich nur gelebt werden, wenn sie von allen, vom Direktor bis zum Lehrling, angewendet wird.

Indirekte Kosten viermal höher

Für die Unternehmen lohnen sich entsprechende Massnahmen sowohl in menschlicher Hinsicht als auch bezüglich Image und Kosteneinsparungen. Gemäss Anton Guggi «verursacht ein infolge Krankheit oder Unfall fehlender Arbeitnehmender dem Betrieb indirekte Kosten, die viermal höher sind als die Versicherungskosten». Denn: Das Fehlen eines Mitarbeiters,



Ruedi Hauser, Organisator der EKAS-Lehrgänge bei der Diplomübergabe

einer Mitarbeiterin beeinträchtigt den reibungslosen Betriebsablauf; Ersatzpersonal muss ausgebildet und bezahlt werden, die Kollegen und Kolleginnen müssen Überstunden leisten und der Produktionsablauf ist beeinträchtigt.

2004 beliefen sich die Taggeldkosten (Ausfalltage) im Bereich der obligatorischen Unfallversicherung auf 1,574 Milliarden Franken. Dies entspricht ungefähr 12,8 Millionen Arbeitstagen. Folglich trugen die Unternehmen in der Schweiz indirekte Kosten von rund 6 Milliarden Franken. Darin sind die Kosten für krankheitsbedingte Absenzen nicht berücksichtigt, die noch höher sind. Für immer mehr Unternehmen ist denn auch die wirtschaftliche Bedeutung von Absenzen ein wichtiges Thema. Dies zeigt die steigende Nachfrage nach EKAS-Lehrgängen.



v.l.n.r. Pascal Blum, Jean-Yves Hémon, Jean-Christophe Menasché, Gabriel Verga



v.l.n.r. Claude-Alain Bossens, André Sudan, Laurent Chassot



Leander Escher, Leiter der EKAS-Lehrgänge in der Westschweiz



Jean-Luc Clément, Leiter der Suva-Kurse und designierter Leiter der EKAS-Lehrgänge in der Westschweiz.

Romandie und Tessin

DIPLOME	UNTERNEHMEN	KANTON
Romandie		
Blum Pascal	Ecodéchets Yverdon Sàrl	VD
Bossens Claude-Alain	Helvetia Patria Assurances	FR
Ceppi Gilbert	Ciba SC, Monthey	VS
Chassot Laurent	Cosmital SA	FR
Gonçalves José	Ecoservices SA	GE
Hémon Jean-Yves	Novartis, Nyon	VD
Maïon Raphaël	Université de Genève	GE
Planchenault Denis	Ciba SC, Basel	BS
Sudan André	Groupe e	FR
Verga Gabriel	Seco, Insp. fédérale du travail	VD
Wernly Jacques	Syngenta	VS

Tessin		
Zaccheo Aleardo	BioEthica food consulting	TI

BESTÄTIGUNGEN	UNTERNEHMEN	KANTON
Romandie		
Menasché Jean-Christophe	Philipp Morris Int.	VD



v.l.n.r. Andrea Vital, Frank Kammermann, Urs Marti, Roland Frick



v.l.n.r. Peter Maier, Beat Steinacher, Kai Tölle, Bartolome Davatz

Deutschschweiz

DIPLOME

Klasse 1

Abert Christoph
 Hassler Robert
 Kammermann Frank
 Koenig Nils
 Maier Peter
 Marti Urs
 Mathis Robert
 Matter René
 Miegliitz Johannes
 Rüede Hubert
 Simmen Charly
 Steinacher Beat
 Tölle Kai
 Vital Andrea
 Winter Harald

UNTERNEHMEN

SVS, Werkstofftechnik
 Thyssenkrupp Presta AG
 Sulzer Metco AG
 Syngenta Crop Protection
 UGZ-Zürich
 Alcan Alsea, Engineering AG
 RUAG Ammotec AG
 Alcan Aluminium Valais
 Clariant Produkte (Schweiz) AG
 SBB Infrastruktur AG
 Alptransit Gotthard AG
 Syngenta Crop Protection
 Valorec Services AG
 Holcim (Schweiz) AG
 Lonza AG

KANTON

BS
 FL
 AG
 BL
 ZH
 ZH
 BE
 VS
 BL
 BE
 UR
 AG
 AG
 ZH
 VS



v.l.n.r. Hubert Rüede, Robert Mathis, Charly Simmen, Roland Weber, Felix Steffen, Peter Schwander

Deutschschweiz

DIPLOME

Klasse 2

Allenspach Roland
 Davatz Bartolome
 Ernst Achim
 Frick Roland
 Fürst Martin
 Gerdes Horst
 Giannini Sergio
 Meyer Erwin
 Schwander Peter
 Steffen Felix
 Weber Roland

UNTERNEHMEN

KHKW Hagenholz
 Umwelt & Gesundheitsschutz Zürich
 Gruner AG Basel
 happy AG, Gossau
 Agroscope
 Ciba Spezialitätenchemie
 Suva
 Läderach Weibel AG
 Murer-Strabag AG
 RUAG Components
 Swisscom Directories AG Luzern

KANTON

BS
 ZH
 BS
 TG
 BE
 BS
 LU
 BE
 UR
 UR
 LU

BESTÄTIGUNGEN

Klasse 2

Stiz Marco

UNTERNEHMEN

Suva

KANTON

LU



v.l.n.r. Nils Koenig, Johannes Miegliitz, Horst Gerdes, Achim Ernst

Sicherheitsingenieure:
 Motivatoren und Multiplikatoren
 in Sachen Arbeitssicherheit und
 Gesundheitsschutz

Neue Informationsmittel der Suva



Bestell-Nr. 84028.d

Bewegte Pausen für Fahrzeug- und Maschinenführer

Chauffeure, Chauffeusen, Maschinenführerinnen und Maschinenführer arbeiten vorwiegend im Sitzen. Hinter dem Lenkrad ist die Bewegungsfreiheit stark eingeschränkt, und der Körper ist einseitigen Belastungen ausgesetzt. Verspannungen der Schulter- und Halsmuskulatur sowie Rückenbeschwerden sind häufig die Folge. Mit einfachen Übungen, wie sie im neuen Faltprospekt der Suva zusammengestellt sind, lassen sich solche Beschwerden vermeiden. «Bewegte» Kurzpausen wirken auch der Ermüdung entgegen und erhalten die Konzentrations- und Leistungsfähigkeit.

Bewegte Pausen. 10 Ausgleichsübungen für Fahrzeug- und Maschinenführer/-innen. Faltprospekt 105 x 210 mm, farbig.

Professionell instand halten

Wer sicher und effizient arbeiten will, braucht Arbeitsmittel und Einrichtungen, die jederzeit einwandfrei funktionieren. Dies lässt sich mit einer systematischen Instandhaltung gewährleisten. Die neue Broschüre gibt Ihnen Hinweise, wie Sie die Instandhaltung planen, dokumentieren und überwachen können – mit dem Ziel, Unfälle und Berufskrankheiten, aber auch teure Arbeitsausfälle zu vermeiden.

Instandhaltung planen und überwachen. Voraussetzung für effizientes und sicheres Arbeiten. 12 Seiten A4. Bestell-Nr. 66121.d.



Bestell-Nr. 66121.d

Checklisten

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

- **Arbeiten an heissen Tagen auf Baustellen im Freien.** 4 Seiten A4. Bestell-Nr. 67135.d.
- **Furnierpresse.** 4 Seiten A4. Bestell-Nr. 67168.d.
- **Bandbohr- und Einpressmaschine.** 4 Seiten A4. Bestell-Nr. 67169.d.

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



Bestell-Nr. 67135.d



Bestell-Nr. 67168.d



Bestell-Nr. 67169.d



Bestell-Nr. 44006.d

Merkblatt Geländer

Wo ist ein Geländer anzubringen? Und wie muss es gestaltet und dimensioniert sein? Die Suva hat das Merkblatt «Geländer» völlig überarbeitet und neu herausgegeben. Es beschreibt die Anforderungen (Regeln der Technik) für neu zu errichtende Geländer im industriellen und gewerblichen Bereich. Anhand zahlreicher Fotos wird gezeigt, wie sich die sicherheitstechnischen Anforderungen in der Praxis umsetzen lassen.

Geländer. 12 Seiten A4. Bestell-Nr. 44006.d.



Bestell-Nr. 55234.d

Merkblatt Krane in Industrie und Gewerbe

Dieser technische Beitrag befasst sich mit der Sicherheit von fest installierten Krananlagen wie Portalkranen, Brückenkranen, Auslegerdrehkränen usw. Die Ausführungen gelten in erster Linie für ältere Krananlagen, die vor dem 1.1.1997 in Verkehr gebracht wurden. Das Merkblatt richtet sich vor allem an Sicherheitsverantwortliche von Betrieben mit solchen Anlagen. Es enthält aber auch nützliche Angaben für Architekten und Ingenieure, die Werkhallen planen und bauen, in denen neue Krananlagen installiert werden: Angaben über Schnittstellen zum Gebäude, Sicherheitsabstände, Zugänglichkeit usw.

Krane in Industrie und Gewerbe (z. B. Brückenkran, Portal-kran). Technisches Merkblatt, 38 Seiten A4. Nur als PDF-Datei im Internet erhältlich: www.suva.ch/waswo/66120.d (ersetzt früheres Merkblatt 22018.d).



Bestell-Nr. 55236.d

Neu im Internet Nanopartikel an Arbeitsplätzen

Nanopartikel – winzigste Teilchen – sind durch die rasante Entwicklung der Nanotechnologie zum grossen Thema geworden. Nanopartikel versprechen einen bedeutenden Nutzen, von ihnen können aber auch Gefahren ausgehen. Die Forschung befasst sich weltweit intensiv mit der Frage, wie Nanopartikel auf Mensch und Umwelt einwirken. Eine abschliessende Bewertung der Gefährdungen ist zurzeit nicht möglich. Dennoch finden mit Nanotechnologie hergestellte Produkte zunehmend Eingang in unseren Alltag. Und auch an Arbeitsplätzen werden Nanopartikel und Nanotechnologie vermehrt eingesetzt. Der Internetbeitrag informiert nach heutigem Wissensstand über Nanopartikel und zeigt konkrete Schutzmassnahmen auf, die es beim Umgang mit Nanopartikeln an Arbeitsplätzen zu beachten gilt.

Direktlink: www.suva.ch/nanopartikel



Bestell-Nr. 55238.d

Kleinplakate fürs Infobrett

- **Hautschutz:** «Deine Haut kannst du nicht auswechseln.»
Format A4. Bestell-Nr. 55234.d.
- **Hygiene:** «Damit Ihr Sandwich nicht plötzlich 'Spuren der Arbeit' aufweist ...»
Format A4. Bestell-Nr. 55236.d.
- **Lärm:** «Schluss mit Lärm!»
Format A4. Bestell-Nr. 55238.d.

Bestelladresse

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

Wechsel in der Geschäftsleitung der EKAS



Am 1. Oktober 2006 hat die EKAS-Geschäftsstelle eine neue Leitung erhalten. Der Nachfolger von Anton Guggi ist **Dr. Serge Pürro**. Diesen Wahlentscheid hat die EKAS am 12. Juli 2006 getroffen. **Die Wahl durch die EKAS ist einstimmig erfolgt.** Die Stelle war schweizweit ausgeschrieben worden und es hatten sich zehn qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten gemeldet.

Serge Pürro ist 56-jährig und Vater dreier Kinder. Der neue Geschäftsführer ist in Fribourg aufgewachsen. Er hat an der dortigen Universität das Diplom als Chemiker erworben, anschliessend an der Universität Zürich doktriert und hierauf ein Jahr lang im Auftrag des Schweizerischen Nationalfonds in Berkeley, Kalifornien, einen Forschungsauftrag wahrgenommen.

Von 1982 bis 1989 arbeitete Serge Pürro beim damaligen Bundesamt für geistiges Eigentum in der Patentabteilung und wechselte dann zur Suva, wo er im Bereich Chemie der Abteilung Arbeitssicherheit während sieben Jahren als Experte tätig war. Vor zehn Jahren trat er in die Geschäftsstelle der EKAS ein und wurde auf den 1. Januar 1999 zum stellvertretenden Geschäftsführer befördert.

Als solcher profilierte er sich vor allem bei der Betreuung der zahlreichen Branchen für die Erarbeitung von Branchenlösungen zur Umsetzung der ASA-Richtlinie (Beizug von Arbeitsärz-

ten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit). Davor, daneben und danach arbeitete er sich in sämtliche Belange der EKAS-Geschäftsstelle ein und betreute mit der Zeit mehrere Sparten selbständig.

Der heute 62-jährige Jurist **Anton Guggi** hat die Geschäftsstelle während 25 Jahren geführt. Die Geschäftsstelle wuchs in dieser Zeit von einem Einmann- und Teilzeit-Sekretärinnen-Mikrobetrieb zu einem Fünf-Personen-Kleinbetrieb heran.

A. Guggi hat zusammen mit dem ersten EKAS-Präsidenten zunächst die Struktur der EKAS und ihrer Administration aufgebaut und anschliessend bei allen EKAS-Geschäften und -Aktivitäten in irgendeiner Form mitgewirkt. Mit der Zeit erfolgten Aufgabenteilungen und Aufgabenübertragungen an die heute auf der Geschäftsstelle tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – an den schon erwähnten Dr. Serge Pürro, den Leiter der ASA-Fachstelle **Erwin Buchs** und die beiden Sachbearbeiterinnen und Sicherheitsfachfrauen **Martina Köllinger** und **Esther Kuchler**.

Die Arbeit wäre indessen nicht zu bewältigen gewesen ohne die früheren Mitarbeiterinnen auf der Geschäftsstelle, Patrizia Brun-Danini, Petra Lang-Stalder, Monika Federspiel-Wechsler und Suzanne Bernet Widmer. Ihnen allen gebührt unser aufrichtiger Dank.

Ein besonderes Gedenken widmen wir Nelly Wunderlin-Koch. Sie hat von den Anfängen der EKAS bis zu ihrem frühen Tod vor zehn Jahren Bleibendes geleistet.

Wir möchten Anton Guggi auch an dieser Stelle (siehe zudem separaten Artikel) für sein enormes Engagement im Dienste der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ganz herzlich danken! Seinem Nachfolger Serge Pürro wünschen wir viel Erfolg und Erfüllung für seine neue Aufgabe!

Redaktion

Herzlichen Dank und alles Gute, Toni Guggi!



Toni Guggi bereitet sich auf die Pensionierung vor.



Toni Guggi, der Redner in seinem Element.

Toni Guggi, ein Mann der ersten Stunde – Mitgestalter, Architekt und Baumeister der EKAS, Rechtsgelehrter und Geschäftsführer seit 1983 – ist Ende September 2006 in den Ruhestand getreten. Als Fürsprecher hat er seine ganze Energie und sein Können für die EKAS und den Schutz der Arbeitnehmenden eingesetzt.

Wir könnten das vielfältige Wirken von Toni Guggi auf 100 Seiten auflisten, gliedern, erläutern, analysieren – aber dann würde aus dem Mitteilungsblatt ein Mitteilungsbuch ... und trotzdem würde es nicht gelingen, seiner Persönlichkeit gerecht zu werden und all seine Taten entsprechend zu würdigen.



Toni Guggi leitete zahlreiche Sitzungen, Tagungen und Veranstaltungen mit viel Humor und Schlagfertigkeit.

Im Folgenden deshalb nur ein kurzes Streiflicht auf die drei «Epochen seines Schaffens» unter verschiedenen Präsidenten:

1983–1988:

Zusammen mit dem ersten Präsidenten, Dr. Walter Seiler, wurde die EKAS aus dem NICHTS aufgebaut – gestützt auf das Unfallversicherungsgesetz und die Verordnung über die Unfallverhütung. Es wurden die ersten Ausschüsse und Fachkommissionen gegründet, erste Arbeitstagungen durchgeführt, Wegleitungen erlassen und das EKAS-Mitteilungsblatt lanciert.

1989–1998:

Bei Dr. Dominik Galliker – einem Physiker und Vollprofi auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit – war der Generalist Guggi doppelt gefordert. Verschiedene Richtlinien zur Arbeitssicherheit unter anderem die ASA-Richtlinie wurden konzipiert und erlassen, die Geschäftsstelle ausgebaut und so strahlte die EKAS immer mehr nach aussen aus. Auch die Sozialpartner nehmen seit 1993 an den Sitzungen teil, dies als Delegierte.

1999–2006:

Unter dem Präsidium von Dr. Ulrich Fricker – einem Betriebswirtschaftler – begannen die Auswirkungen der ASA-Richtlinie voll «durchzuschlagen». Es gab unterschiedliche Reaktionen. ASA stellte sich immer mehr als eine Herausforderung für alle Beteiligten heraus: Betriebe, Branchenverbände, Durchführungsorgane und EKAS. Und auch hier war es dem vorausschauenden Denken und der Initiative von Toni Guggi zu verdanken, dass rechtzeitig eine ASA-Fachstelle gegründet und die Trägerschaftstagungen ins Leben gerufen wurden, um die Kommunikation zu fördern. Gleichzeitig wurden das Mitteilungsblatt moderner, der Jahresbericht farbiger, eine Website aufgeschaltet ...

Fazit: **Toni Guggi** hat seit 1983 die EKAS-Geschäftsstelle mit Geschick, hoher Fachkompetenz, grossem Wissen und dem Blick fürs Ganze aufgebaut und dazu erst noch mit pointiertem Humor geführt und damit der EKAS zu vielen Erfolgen verholfen. Die EKAS ist überzeugt, dass das Wirken von Toni Guggi wesentlich dazu beigetragen hat, die Situation der Arbeitnehmenden auf dem Gebiete der Arbeitssicherheit in unserem Land nachhaltig zu verbessern.

Dafür sprechen wir Toni Guggi unseren Dank und unsere Anerkennung aus. Unsere besten Wünsche begleiten ihn in seinen verdienten Ruhestand!

Dr. Serge Pürro, Geschäftsführer EKAS

Zahlen und Fakten

Das Wesentliche aus den EKAS-Sitzungen

Die EKAS hat an ihren Sitzungen vom 12. Juli und 19. Oktober 2006 u. a.:

- Dr. Serge Pürro auf den 1. Oktober 2006 zum neuen Geschäftsführer der EKAS gewählt (vgl. Artikel auf S. 26)
- Herrn Anton Guggi, der auf Ende September 2006 als Geschäftsführer zurücktritt, für sein langjähriges Wirken, das wesentlich dazu beigetragen hat, die Situation der Arbeitnehmenden auf dem Gebiete der Arbeitssicherheit in unserem Land nachhaltig zu verbessern, gedankt und ihn verabschiedet (vgl. Artikel auf S. 27)
- beschlossen, dem Bundesrat eine Anregung zu unterbreiten, die Verordnung über die Unfallverhütung bei der maschinellen Bearbeitung und Behandlung von Holz und anderen Werkstoffen vom 28. April 1971 aufzuheben
- ein Hilfsmittel für KMU des Dienstleistungssektors ohne besondere Gefahren zur Erfüllung der Arbeitgeberpflichten in der Arbeitssicherheit, ein ergänzendes ASA-Handbuch zum Leitfaden für das Durchführungsverfahren in der Arbeitssicherheit sowie die Wegleitung für das Erstellen von Checklisten für Betriebe im Durchführungsbereich der Kantone verabschiedet
- von der Sonderrechnung 2005 der Suva über die Verwendung des Prämienzuschlags für die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten Kenntnis genommen und sich von ihrem Finanzausschuss über den Stand der finanziellen Situation und die Varianten einer künftigen Entwicklung informieren lassen
- vom Stand der Arbeiten in der Projektgruppe «Überprüfung der ASA-Richtlinie» Kenntnis genommen, die von Fair 4 Security S.A. Genf ausgearbeitete ASA-Modelllösung «F4S» und die Neugestaltung der EKAS-Lehrgänge für Sicherheitsfachleute und Sicherheitsingenieure ab 2007 genehmigt
- die Fachkommission 12 «Bau» mit der Revision der EKAS-Richtlinie 6513 «Bemessung und Prüfung von Gerüstbelägen und Sicherheitseinrichtungen bei Bauarbeiten sowie Prüfung von Dachflächen auf ihre Begehbarkeit» beauftragt und die Durchführung der Anhörung des revidierten Richtlinienentwurfes «Kranführerausbildung für das Bedienen von Fahrzeug- und Turmdrehkränen» beschlossen.

Impressum

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



EKAS

Eidgenössische
Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit

9. Nationale Gesundheitsförderungs-Konferenz 25. und 26. Januar 2007, Zug, Schweiz

Zusammenarbeit erfolgreich gestalten



Referentinnen und Referenten

- Verena Diener, Regierungsrätin, Zürich
- Joachim Eder, Regierungsrat, Zug
- Rob Moodie, Dr., CEO, VicHealth, Victoria (Australien)
- Antanas Sivickas Mockus, Dr., ehemaliger Bürgermeister von Bogotá (Kolumbien)
- Elke Demtschueck, Beraterin, Dialoge – Organisations- und Wirtschaftsberatung, Köln (Deutschland)
- Stephan Becker-Sonnenschein, Berater, Ex-Mitarbeiter Kraft Foods, München (Deutschland)
- Patrick K. Magyar, ehemaliger Geschäftsführer des Teams Alinghi, Baar
- Thomas Zeltner, Prof. Dr. med., Direktor, Bundesamt für Gesundheit, Bern
- Hans-Rudolf Castell, Leitung Direktion HR Management Migros-Gruppe, Zürich
- Thomas Knapp, Journalist, Olten
- Live-Cartoons mit Pfuschi Pfister, Bern
- und weitere

Workshops

Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer

Anmeldung

www.gesundheitsfoerderung.ch/konferenz