

Nr. 76, April 2013

EKAS Mitteilungsblatt



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit EKAS

Le cadre de travail sain, l'insécurité générale, un atout pour l'entreprise.
Prévention des risques

Gesunde Arbeitsplätze
**Partnerschaft
für Prävention**

Guide de la campagne

L'action conjointe de l'encadrement et des
en matière de sécurité et de santé au travail

Leitfaden zur Kampagne

Führung durch das Management und Beteiligung der Arbeitnehmer
im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit


Europäische Agentur für
Sicherheit und Gesundheitsschutz
am Arbeitsplatz




Gesunde Arbeitsplätze

Erfolgreiche Prävention
durch Partnerschaft

■ Inhalt



Erfolgreiche Prävention durch Partnerschaft.

Erfolgreiche Prävention durch Partnerschaft	3
Partnerschaft für Prävention	4
Gesunde Wechselwirkung zwischen Führung und Basis	8
Von Betroffenen zu Beteiligten machen	10
Betriebswirtschaftlicher Erfolg durch Prävention	12
500 Tage ohne Unfall	14



Impressum

Mitteilungsblatt der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS – Nr. 76, April 2013

Herausgeberin

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

Verantwortliche Redaktion

Dr. Serge Pürro, Geschäftsführer EKAS

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

Layout

hilfikergrafik.ch

Druck

UD Print AG, 6002 Luzern

Erscheinungsweise

Erscheint 2x jährlich

Auflage

Deutsch: 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.

Prävention – mit Partnerschaft zum Erfolg	18
Kleiner Aufwand, grosse Wirkung – dank der EKAS-Box	20
Unfallverhütung im Personalverleih und für Neueintretende	22
Mehr Sicherheit im Umgang mit chemischen Produkten	26
Erweitertes Sicherheitsdatenblatt – neue Herausforderung für die Betriebe	29
Die wichtigsten Änderungen in den Grenzwertlisten 2012 und 2013	33
Kritische Toxizität und Grenzwerte	36
Neue Präventionsbroschüre für das Gastgewerbe und die Hotellerie	38
Vision 250 Leben – Arbeitssicherheit im Auto- und Zweiradgewerbe	40
Mit dem Footbag zu weniger Stolper- und Sturzunfällen	44
Neue Informationsmittel der Suva	46
Menschen, Zahlen und Fakten	51



Dr. Serge Pürro
Geschäftsführer
EKAS, Luzern

■ Erfolgreiche Prävention durch Partnerschaft

Wie Prävention in hunderten von Klein-, Mittel- und Grossbetrieben in der Praxis sichergestellt werden soll, darüber gehen die Meinungen auseinander. Sicher ist, dass es wenig allgemein gültige Rezepte gibt. Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) stützt sich mit ihrer Kampagne «Partnerschaft für Prävention» auf die durch Studien gesicherte Erkenntnis, dass Prävention wirklich erfolgreich ist, wenn sie von allen Beteiligten gemeinsam getragen wird.

Die europäische Kampagne ist auch in der Schweiz ein Schwerpunktthema. Der partnerschaftliche Ansatz, das heisst die Mitwirkung der Mitarbeitenden zusammen mit der Führung eines Unternehmens, führt erwiesenermassen dazu, dass Präventionsmassnahmen breiter angewendet, effektiver umgesetzt und besser wahrgenommen werden.

Dieser Ansatz ist an und für sich nichts Neues für die Schweiz. Sowohl die Arbeitgeberverbände wie auch die Arbeitnehmervertretungen setzen seit langem auf Mitwirkung, Sozialpartnerschaft und Eigenverantwortung. Auch der Gesetzgeber hat dies explizit im Mitwirkungsgesetz, im Arbeitsgesetz und im Unfallversicherungsgesetz verankert. Entscheidend dabei ist, dass die Sozialpartnerschaft nicht nur auf dem Papier existiert, sondern in der täglichen Praxis im Betrieb auch gelebt wird, damit Präventionsmassnahmen wirklich greifen.

Leider gibt es immer noch Betriebe, die Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Prioritätenliste nicht gebührend einstufen. Ebenso kommt es immer wieder vor, dass auf Stufe der Mitarbeitenden Sicherheitsregeln missachtet werden. Die Sensibilisierung und aktive Mitwirkung aller Beteiligten setzt genau bei diesen Schwachstellen an. Mit Erfolg, wie die Beispiele in ganz Europa und auch in der Schweiz zeigen.

Die EKAS hat als zentrale Drehscheibe im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ein besonderes Interesse daran, die Zusammenarbeit auf allen Stufen zu fördern. Unsere Autoren durchleuchten die Thematik aus verschiedenen Blickwinkeln. Wir hoffen, liebe Leserinnen und Leser, Ihnen damit wertvolle Inputs für die Präventionsarbeit in Ihren Betrieben zu liefern.

Dr. Serge Pürro, Geschäftsführer EKAS, Luzern



Pascal Richoz,
Leiter des Leistungsbereichs Arbeitsbedingungen, SECO, Bern



Dr. Serge Pürro
Geschäftsführer EKAS, Luzern

! Partnerschaft für Prävention

Etwa 7 Millionen Menschen erleiden in der Europäischen Union jährlich einen Berufsunfall¹. In der Schweiz waren es 2011 rund 272 000 registrierte Fälle, etwas mehr als in früheren Jahren. Ob das bedeutet, dass der seit zehn Jahren sinkende Trend in der Schweiz einen Sockel erreicht hat, ist noch offen. Sicher ist, dass es weiterhin grosser Anstrengungen in der Unfallprävention bedarf, um die dadurch verursachten Probleme und Kosten, die bei betroffenen Familien, Betrieben und Versicherungen entstehen, zu vermeiden. Die Europäische Union setzt in ihrem neusten Schwerpunkt auf vermehrte Kooperation der Sozialpartner im Bereich der Unfallverhütung. Auch die Schweiz beteiligt sich im Rahmen des nationalen Netzwerks «Focalpoint Schweiz» an dieser Kampagne.

Europäische Kampagne «Partnerschaft für Prävention»

Die Kampagne der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) für 2012 und 2013 läuft unter der Bezeichnung «Partnerschaft für Prävention». Sie zielt primär darauf ab, Arbeitsplätze sicherer und gesünder zu gestalten. Hintergrund für das Kampagnenmotiv bilden die Erkenntnisse aus der ESENER Studie² (siehe Kasten 1). Die folgenden strategischen Ziele sind für die Kampagne daraus abgeleitet worden:

- Fördern der Kernbotschaft: Mitarbeitende und Manager müssen in der Prävention zusammenarbeiten. Aus ethischen, praktischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Gründen.
- Erstellen eindeutiger und einfacher Anleitungen für den Umgang mit arbeitsbezogenen Gefährdungen in gemeinsamer Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden.

¹ Statistische Angaben aus der EU27, 2007, dem letzten Jahr, aus dem vergleichbare Zahlen verfügbar sind. Quelle: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, *Health and Safety at Work in Europe 1999–2007*, Luxemburg, 2010.

² Analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks: <http://osha.europa.eu/de/publications/publications-overview?Subject:list=esener>

Ergebnisse der vier Sekundäranalyse-Berichte der ESENER-Studie

- **Auf Stufe Management** wird festgestellt, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Vorschriften dazu beitragen, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in das unternehmenseigene System zu integrieren. In der Schweiz sind die zahlreichen betrieblichen und überbetrieblichen ASA-Lösungen (sogenannte Branchenlösungen) ein gutes Beispiel dafür. Die Untersuchung zeigt, dass in Branchen mit hohem Gefährdungspotenzial und in Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitenden das Engagement für den Arbeitnehmerschutz stärker ist. Es sinkt mit der Betriebsgrösse und in Branchen mit weniger hohem Gefährdungspotenzial. Traditionelle Auffassungen von Gefährdungen überwiegen. Für neu auftretende Probleme wie muskuloskelettale Beschwerden, Stress, Gewalt, Mobbing, Burnout usw. fehlen griffige Konzepte weitgehend. Hier besteht Nachholbedarf.
- **Auf Stufe der Arbeitnehmenden** zeigt die Studie auf, dass in Betrieben mit Arbeitnehmerbeteiligung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz generell mehr Präventionsmassnahmen ergriffen werden. Zudem wirkt sich das positiv auf das Engagement des Managements aus. In Betrieben mit starker Arbeitnehmerbeteiligung und ausgeprägtem Engagement des Managements ist die Wirkung besonders stark. Es sind weitere Untersuchungen nötig, um abzuklären, wie Arbeitnehmervertreter am wirksamsten zur Bekämpfung psychosozialer Beschwerden beitragen können.

Mitwirkung

Das «Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)» ist auf alle privaten Betriebe in der Schweiz anwendbar, die Arbeitnehmende beschäftigen, und zwar unabhängig von der Betriebsgrösse.

Die Mitwirkung besteht hauptsächlich in der Information und Anhörung der Arbeitnehmenden. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmenden über alle wesentlichen Begebenheiten, Neuerungen und/oder Änderungen bestimmter Sachbereiche informieren. Die Arbeitnehmenden haben das Recht, sich mit Fragen und/oder Anregungen an den Arbeitgeber zu wenden. Sie dürfen auch Vorschläge vorbringen.

In folgenden Bereichen schreibt das Gesetz zwingend eine Information bzw. Konsultation der betroffenen Arbeitnehmenden vor:

- in allen Belangen der Arbeitssicherheit und des Arbeitnehmerschutzes;
- beim Übergang von Betrieben;
- bei Massenentlassungen.

Das Gesetz regelt ferner auch die Wahl von Arbeitnehmervertretungen. Eine Vertretung kann in allen Betrieben eingesetzt werden, doch besteht keine Pflicht dazu.

Textquelle: Webseite SECO



Kampagnenmaterial

- Fördern von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz als Teil der Unternehmenskultur.
- Voraussetzungen schaffen für eine nachhaltige Präventionskultur in Europa.

Was ist konkret mit «Partnerschaft für Prävention» gemeint? An und für sich ist die Zusammenarbeit in jedem Unternehmen ein partnerschaftliches Modell. Wenn Management und Mitarbeitende nicht die gleichen Ziele verfolgen, so ist der Arbeitsprozess gestört, die Produktivität sinkt. Dieses Prinzip ist auch für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gültig. Zudem regelt das Mitwirkungsgesetz die Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb. Auch der Arbeitnehmerschutz gehört zu den Bereichen, die im Mitwirkungsgesetz eingeschlossen sind (siehe Kasten 2). Die Kampagne der EU-OSHA möchte aber über diesen engen Rahmen hinausgehen und die partnerschaftliche Zusammenarbeit als Teil

einer gelebten Sicherheitskultur in den Unternehmen besser verankern.

Überragende Vorteile

Die institutionalisierte Partnerschaft zwischen Management und Arbeitnehmenden bringt Vorteile für alle Beteiligten. So sind beispielsweise die Fachkenntnisse der Arbeitnehmenden meist unverzichtbar zur Schaffung nachhaltiger und wirksamer Präventionsmassnahmen. Werden die Vorschläge und Lösungen im Dialog mit dem Management geprüft und definiert, so ist die Identifikation damit optimal und bietet Gewähr, dass die Umsetzung in die Praxis von beiden Seiten getragen wird. Die Vorteile, die für alle daraus entstehen, sind zahlreich:

- niedrigere Unfallquoten
- kostengünstige und praxistaugliche Lösungen
- zufriedenerere Mitarbeitende mit höherer Leistungsbereitschaft
- weniger Fehlzeiten, höhere Produktivität

- bessere Kontrolle der Gefährdungen am Arbeitsplatz
- bessere Sensibilisierung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, höhere Sicherheitskultur
- Imagegewinn für das Unternehmen

Im Kampagnenmaterial liefert die EU-OSHA einige konkrete Beispiele. Eine Fallstudie aus Grossbritannien in einem Süßwarenbetrieb der Nestlé-Gruppe belegt, dass dank einer gemeinsamen Initiative zwischen Arbeitnehmenden und Managern die hohe Quote von Stolper- und Sturzunfällen innert 3 Jahren um 60 Prozent gesenkt werden konnte³.

Vielseitige Kampagneninstrumente

Die EU-OSHA stellt ein breites Instrumentarium an Kampagnenhilfsmitteln zur Verfügung. Nebst den Forschungs-

³ EU-OSHA, Gesunde Arbeitsplätze, Partnerschaft für Prävention, Leitfaden zur Kampagne, ISBN 978-92-9191-519-4, Bilbao, 2012, S. 17.



ergebnissen der ESENER-Studie sind zahlreiche Berichte und Factsheets erhältlich. Ein Praxisleitfaden mit nützlichen Checklisten für Manager und Arbeitnehmervertretungen, Fallstudien, Plakate und Broschüren, Napo-Präventionsfilme und Give-aways sind als Informationsquellen und zur Sensibilisierung einsetzbar. Zudem können sich die Unternehmen für einen Good Practice Award bewerben.

Umsetzung in der Schweiz

Im Rahmen des Netzwerks «Focalpoint Schweiz» findet die Kampagne der EU-OSHA auch bei uns ihre Umsetzung. Den wichtigsten Baustein in diesem

Zusammenhang stellte die Schweizerische Tagung für Arbeitssicherheit STAS dar, welche im Oktober 2012 zum Thema «Prävention – mit Partnerschaft zum Erfolg» durchgeführt wurde. CEOs, Sicherheitsbeauftragte aus Betrieben, Fachexperten und Vertreter der Durchführungorgane (SECO, Kantone und Suva) haben an dieser Tagung ihre Erfahrungen ausgetauscht und konnten sich über zahlreiche Beispiele aus der Praxis informieren (siehe dazu Kurzbericht mit Bildreportage Seite 18). Ein gutes Beispiel stellt die Sicherheits-Charta im Baugewerbe dar⁴. Sie wurde anlässlich der diesjährigen Trägerschafts- und Arbeitstagungen der EKAS von der Suva vorgestellt und auch in Form eines Podiumsgesprächs an der STAS zwischen

den Sozialpartnern erörtert. Es ist noch zu früh, abschliessende Beurteilungen über den Erfolg dieser Aktion abzugeben, doch die Ansätze sind ermutigend.

Zahlreiche Referate an Fachtagungen und Fachmessen sind ebenfalls dem Kampagnenthema gewidmet. Nicht zuletzt wird die Kampagne «Partnerschaft für Prävention» auch durch begleitende Medienarbeit unterstützt. Die vorliegende Ausgabe des Mitteilungsblatts mit dem gleichen Schwerpunkt ist ein Teil davon.

⁴ In der Ausgabe Nr. 73 des Mitteilungsblatt der EKAS vom Dezember 2011 wurde die Sicherheits-Charta im Baugewerbe durch die Suva im Detail vorgestellt.



Abbildung 1: Das Signet der europäischen Kampagne Partnerschaft für Prävention.

Über die Kampagne „Gesunde

dazu bei, zum Nutzen aller sicherere Arbeitsplätze zu schaffen. Dieses ist unser Ziel. Unsere Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ auf eine Vielzahl von Partnern und Interessengruppen angewiesen, darunter Gewerkschaften und ihre Einrichtungen, Arbeitgeber und kleine sowie große Unternehmen. Wenn wir Sicherheit und Gesundheit deutlich verbessern möchten, brauchen wir die Unterstützung aller Beteiligten und ihre Kernbotschaften zu verbreiten.



Wer kann teilnehmen?

- An der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ können Sie dann Ihren eigenen Beitrag leisten und sich mit anderen Unternehmen zusammenschließen, um die Kampagne zu steigern.
- Arbeitgeber im öffentlichen Sektor, ein Unternehmen
 - Führungskräfte
 - Arbeitnehmer
 - Gewerkschaften
 - Arbeitgeber
 - Berufsverbände
 - Sicherheitsfachleute
 - Ausbildungsbildung
 - regionaler Sicherheitsrat

Leitfaden zur Kampagne

Material

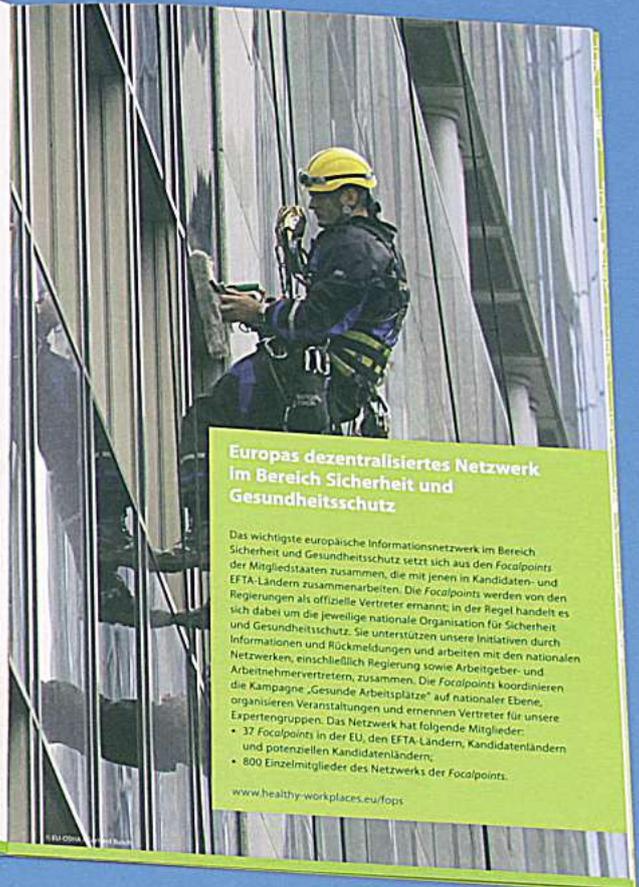
Auf der Website der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ (www.healthy-workplaces.eu) kann eine Vielzahl von Begleitmaterialien zur Kampagne heruntergeladen werden. Dazu gehören:

- Fakten und Zahlen zur Führung durch das Management und zur Beteiligung der Arbeitnehmer an Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit;
- Berichte und Factsheets, einschließlich der aktuellen Ergebnisse aus der Europäischen Unternehmenserhebung über neu auftretende Risiken (ESENER);
- Praxisleitfaden und Werkzeuge für Arbeitnehmer und Manager;
- Fallstudien zu guten praktischen Lösungen;
- Powerpoint-Präsentationen zum Thema der Kampagne;
- Vorschläge für Kampagnen;
- Berichte über die Aktivitäten anderer;
- Zeichentrickfilme mit Napa;
- Plakate und Broschüren;
- Links zu nützlichen Seiten und vieles mehr.

Sämtliche Informationen stehen in 24 Sprachen unter folgender Adresse zur Verfügung: www.healthy-workplaces.eu.



24 | EU-OSHA – Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz



Europas dezentralisiertes Netzwerk im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz

Das wichtigste europäische Informationsnetzwerk im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz setzt sich aus den Focalpoints der Mitgliedsstaaten zusammen, die mit jenen in Kandidaten- und EFTA-Ländern zusammenarbeiten. Die Focalpoints werden von den Regierungen als offizielle Vertreter ernannt; in der Regel handelt es sich dabei um die jeweilige nationale Organisation für Sicherheit und Gesundheitsschutz. Sie unterstützen unsere Initiativen durch Informationen und Rückmeldungen und arbeiten mit den nationalen Netzwerken, einschließlich Regierung und Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, zusammen. Die Focalpoints koordinieren die Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ auf nationaler Ebene, organisieren Veranstaltungen und ernennen Vertreter für unsere Expertengruppen. Das Netzwerk hat folgende Mitglieder:

- 37 Focalpoints in der EU, den EFTA-Ländern, Kandidatenländern und potenziellen Kandidatenländern;
- 800 Einzelmitglieder des Netzwerks der Focalpoints.

www.healthy-workplaces.eu/fops

Partnerschaft kann nicht verordnet werden

In der Praxis zeigt sich, dass die reine Konsultation von Mitarbeitenden in Belangen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz oft zu stark «top-down» und zu wenig «bottom-up» geführt wird, um wirklich effiziente Ergebnisse zu liefern. Die eingangs zitierte ESENER-Studie liefert hier wichtige Erkenntnisse: Unternehmen mit einem aktiven Austausch und gemeinsamer Verantwortung ergreifen bessere und wirksamere Präventionsmassnahmen. Der Arbeitgeber kann zwar Sicherheitsregeln vorschreiben, doch wenn die Mitarbeitenden diese nur als Befehl oder Schikane sehen, besteht wenig Hoffnung, dass sie genügend Beachtung erhalten. Kommen dann noch hektischer Zeitdruck und Betriebsstörungen hinzu, werden Sicherheitsregeln leicht missachtet oder sogar wissentlich vernachlässigt, um Zeit zu gewinnen. Wirklich effizient sind aber nur Massnahmen, die als selbstverständlich erachtet und

im gesamten Betrieb als Teil der Unternehmenskultur auch gelebt werden. Dazu braucht es ein Klima des Vertrauens. Mit Partnerschaft ist also ein Prozess des Wertewandels und des gegenseitigen Vertrauens gemeint, der sich nicht von heute auf morgen einrichten lässt.

Insbesondere im Bereich der psychosozialen Risiken fehlt es bislang an Ressourcen und praxistauglichen Instrumenten. Hier besteht noch grosser Handlungsbedarf. Auch hier hat die Forschung gezeigt, dass Betriebe mit einer hohen Sicherheitskultur und partnerschaftlichen Modellen eher bereit sind, Präventionsmassnahmen im psychosozialen Bereich zu ergreifen.

EKAS als Bindeglied

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS ist als Bindeglied und zentrale Drehscheibe zwischen den Sozialpartnern, Fachex-

perten und Durchführungsorganen sehr an einer Vertiefung der Partnerschaft für die Prävention interessiert. Es liegt in ihrem ureigenen Interesse, dass alle involvierten Parteien Massnahmen zur Prävention gemeinsam erarbeiten und auch tragen. Es bleibt zu hoffen, dass die Erkenntnisse aus den Untersuchungen der EU-OSHA und die inzwischen zahlreichen Praxisbeispiele Schule machen werden und sich der in Gang gesetzte Prozess positiv weiterentwickelt.

Prävention am Arbeitsplatz ist und bleibt eine Daueraufgabe, die nur gemeinsam mit allen Beteiligten erfolgreich umgesetzt werden kann. Lesen Sie dazu auch die Beiträge aus Sicht der Arbeitgeber von Jürg Zellweger, Seite 8, sowie aus Sicht der Arbeitnehmenden von Dario Mordasini, Seite 10.



Jürg Zellweger, lic. oec.,
Mitglied der Geschäfts-
leitung, Schweizerischer
Arbeitgeberverband,
Delegierter der Arbeit-
geber in der EKAS

! **Gesunde Wechselwirkung zwischen Führung und Basis**

Die Kampagne «Partnerschaft für Prävention» 2012–2013 der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) fokussiert auf die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. Sie sollte Anstoss sein, um zu prüfen, wie die Anliegen und das Know-how der Mitarbeitenden in die betrieblichen Präventionskonzepte einfließen. Für zukünftige Herausforderungen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz könnten gut funktionierende Partnerschaften sogar noch wichtiger werden.

Die Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist an und für sich nichts Neues im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Die Einsicht, dass entsprechende Prävention nicht einfach «für», sondern «mit» den Arbeitnehmern sichergestellt werden muss, ist auch in Arbeitgeberkreisen verankert und wird explizit in der Ressortstrategie zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes erwähnt.

Es muss ein Ziel sein, dass jeder Mitarbeitende die Gefahren seines Arbeitsplatzes kennt und in der Lage ist, die erforderlichen Massnahmen zu treffen. Ohne entsprechende Eigenverantwortung der Arbeitnehmenden und ohne enges Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf Betriebsstufe sowie am Arbeitsplatz kann der Arbeitnehmerschutz nicht funktionieren. Es braucht zweifellos eine gesunde Wechselwirkung von Anregungen aus der Führung und von der Basis, damit nur schon ein einfaches Konzept für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in der täglichen Arbeit umgesetzt wird.

Gesetzliche Verankerung

Mit dem Mitwirkungsgesetz wurde 1993 in der Schweiz ein EU-konformer gesetzlicher «Knigge» für das Verhältnis zwischen Unternehmer einerseits und

Arbeitnehmern andererseits erlassen. Auf Verordnungsstufe (Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten VUV), wurden die besonderen Mitwirkungsrechte zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten konkretisiert. Der allgemeine Gesundheitsschutz (physische und psychische Gesundheit) wird über die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3) ausdrücklich zur Gemeinschaftsaufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern erklärt. Der Pflicht des Betriebsinhabers zum Beizug der Arbeitnehmer steht jene des Arbeitnehmers zur Mitwirkung gegenüber.

Eine neuere Erhebung¹ über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in der Schweiz zeigt, dass neun von zehn Arbeitnehmenden in der Schweiz zuversichtlich sind, dass ihre Anliegen im Bereich Sicherheit und Gesundheit in ihrem Betrieb Beachtung finden. Mit diesem Wert liegt die Schweiz weit über dem europäischen Durchschnitt. Zudem geben vier von fünf Schweizern an, über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz informiert zu sein. Auch damit stehen wir in der Schweiz im europäischen Vergleich sehr gut da.

Partnerschaften müssen praktiziert und entwickelt werden

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind jedoch wichtige Daueraufgaben, die nie einfach «erledigt» sind. Ebenso verhält es sich mit Partnerschaften. Sie müssen praktiziert und entwickelt werden, um effektiv zu sein.

Es ist also entscheidend, dass betriebliche Präventionsaktivitäten einen integralen Bestandteil der alltäglichen Unternehmensprozesse bilden und über alle Führungs- und Hierarchiestufen in der Unternehmenskultur verankert werden. Dabei ist eine dynamische Betrachtung relevant: Anpassungen im Laufe der Zeit gehören dazu. Falsch wäre es, in bürokratischen Regelungen zu erstarren. Die Vorteile guter Präventionsarbeit sind bekannt und rechnen sich auch betriebswirtschaftlich (→ siehe Artikel von Dr. Thomas Kohstall, Betriebswirtschaftlicher Erfolg durch Prävention, Seite 12).

Die der Kampagne der EU-OSHA zugrunde liegenden Untersuchungen bestätigen den Erfolg des partnerschaftlichen Ansatzes. Der Einbezug der Mitarbeitenden führt dazu, dass Präventionsmassnahmen breiter angewendet, effektiver umgesetzt und besser wahrgenommen werden. Ein solcher Einbezug kann auf unterschiedliche Art und auf verschiedenen Ebenen erfolgen. Auf Ebene des Arbeitsplatzes geschieht

¹ Erhebung 2012 über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in der Schweiz. Bericht zu Handen des Staatssekretariates für Wirtschaft SECO. <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/05000/index.html?lang=de>



Jeder Mitarbeitende muss die Gefahren seines Arbeitsplatzes kennen und entsprechende Massnahmen treffen können.

dies oft, indem entsprechende Themen in Teams regelmässig diskutiert und angegangen werden. Auf der etwas formelleren betrieblichen Ebene gilt es, die Sozialpartnerschaft für diese Fragen anzuerkennen und zu fördern. Dabei gehört es zu den Besonderheiten der Schweiz, dass diese Sozialpartnerschaft auch ohne offizielle Mitgliedschaft bei einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation gelebt wird. Auf Branchenebene haben sich Branchenlösungen etabliert, welche den Unternehmen ein Sicherheitssystem, Schulungen und

weitere Unterstützungen anbieten. Hier bilden in der Regel die Branchensozialpartner die Trägerschaft. Entsprechend besteht auch die Möglichkeit, finanzielle Mittel über Gesamtarbeitsverträge zur Finanzierung von Präventionsaktivitäten beizuziehen.

Erfahrungswissen und Einbezug auch auf Systemebene

Die Kampagne der EU-OSHA beleuchtet richtigerweise den zentralen Aspekt

der Rolle der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden und besonders des Zusammenwirkens dieser beiden. Der partnerschaftliche Faktor im Arbeitnehmerschutz könnte in Zukunft sogar noch wichtiger werden. Wo Probleme nicht technisch oder mit einfachen organisatorischen Massnahmen angegangen werden können, werden Fragen der Arbeitsschutzkultur zunehmend wichtiger. Gerade bei den sogenannten neu aufkommenden (und vermehrt thematisierten) Risiken wie Stress, Gewalt, Mobbing oder Burnout besteht eine hohe Komplexität mit vielschichtigen Kausalitätsbezügen. Solche Probleme können ohne gut funktionierende Partnerschaften kaum zielführend angegangen werden.



Präventionsmassnahmen werden durch den Einbezug von Mitarbeitenden breiter angewendet und effektiver umgesetzt.

Wenn sich die Behörden nun offensichtlich stärker mit Präventionsmassnahmen im psychosozialen Bereich befassen, können auch sie einen Beitrag zur Sozialpartnerschaft leisten. Ein frühzeitiger Einbezug der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in ihre Überlegungen kann helfen, ein gemeinsames Verständnis dieser Phänomene zu erhalten. Dabei sollten sie auf das Erfahrungswissen der Sozialpartner und der Unternehmenspraxis zurückgreifen. Oft zeigt sich: Für die praktische Umsetzung im betrieblichen Alltag ist der direkte Weg von der akademischen Forschung in die Praxis nur in seltenen Fällen Erfolg versprechend.



Dario Mordasini,
Gesundheitsschutz /
Arbeitssicherheit,
Gewerkschaft Unia, Bern

! Von Betroffenen zu Beteiligten machen

Partnerschaft in der Prävention in Form von Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz wird von allen befürwortet und ist grundsätzlich unbestritten. Bei der Frage, wann Mitwirkung erfüllt ist, gehen die Meinungen jedoch auseinander. Mit dem nachstehend vorgestellten «Risikoprofil» soll ein Hilfsmittel vorgeschlagen werden, um die Mitwirkung bereits in der Phase der Analyse von Unfallrisiken und Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz zu konkretisieren. Betroffene werden so zu Beteiligten.

Partnerschaft als Herausforderung

Echte Partnerschaft in Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zeichnet sich dadurch aus, dass die Arbeitnehmenden im gesamten Präventionsprozess aktiv einbezogen werden: von der Analyse der Risiken und Belastungen über die Definition und Umsetzung der sich daraus ergebenden Schutzmassnahmen bis hin zur Überprüfung der Wirksamkeit der getroffenen Massnahmen.

Aus zahlreichen Kontakten mit Mitgliedern unserer Gewerkschaft aus verschiedensten Branchen geht hervor, dass die Mitwirkung funktioniert, wenn es darum geht, Vorschläge formulieren zu können oder im Betrieb Regeln umzusetzen bzw. einzuhalten. Weniger gut sieht es aus, wenn die Beschäftigten gefragt werden, ob ihre Vorschläge ausdiskutiert werden. Und noch seltener hört man, dass Arbeitnehmende sagen, bei der Analyse von Risiken und Belastungen sowie bei der Erfolgskontrolle einbezogen zu werden.

Risikoprofil als Lösungsvorschlag

Mit dem nachstehend beschriebenen *Risikoprofil* möchten wir ein Hilfsmittel vorschlagen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits in der Analyse von Risiken und Belastungen aktiv einzubeziehen.

Faktoren, die am Arbeitsplatz zu Unfällen oder Gesundheitsproblemen führen können	Bei uns absolut in Ordnung: kein Handlungsbedarf! Maximal fünf Punkte vergeben	Bei uns inakzeptable Situation: dringender Handlungsbedarf! Maximal fünf Punkte vergeben	Bemerkungen
Sturz- und Stolpergefahr			
Ungünstige Arbeitsmittel (Maschinen, Werkzeuge usw.); manipulierte Schutzvorrichtungen			
Fehlende persönliche Schutzausrüstung			
Ergonomische Probleme (schwere Lasten verschieben; Arbeiten, die Rückenschmerzen verursachen, usw.)			
Gesundheitsprobleme (erfolge von Hitze, Kälte, Durchzug usw.)			
Ungenügendes oder schlechtes Licht; enge Platzverhältnisse am Arbeitsplatz			
Gefährliche Substanzen			
Überlange Arbeitszeiten; nicht eingehaltene Pausenregelung			
Hohe Arbeitslasten			
Ungenügende Information und Instruktion			
Fehlende Mitwirkung (Arbeitnehmende werden nicht gefragt, ihre Vorschläge nicht ernst genommen)			
Psychologischer Druck			
Risikoloses Verhalten der Arbeitnehmenden (haben Sicherheitsregeln nicht ein)			
Andere Faktoren > Was?			

Abbildung 1: Fragebogen zur Bewertung des Stellenwerts der Präventionsmassnahmen, erhältlich beim Autor: dario.mordasini@unia.ch

Das Risikoprofil ist eine einfache Tabelle (siehe Abbildung 1), welche eine Aufzählung von möglichen Unfallrisiken und Gesundheitsbelastungen enthält. Die Aufzählung kann bei Bedarf branchen- oder betriebsspezifisch angepasst werden. Eingesetzt wird das Hilfsmittel folgendermassen:

1. Den Arbeitnehmenden eines Betriebes oder einer Abteilung wird die Tabelle im Rahmen einer Veranstaltung oder eines Kurses während der Arbeitszeit anschliessend an eine

allgemeinen Sensibilisierung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (z.B. mittels einer DVD oder anhand von Statistiken) präsentiert.

2. Die Arbeiterinnen und Arbeiter erhalten die Aufgabe, in Gruppen während rund dreissig Minuten die Tabelle zu besprechen und jene Elemente auszuwählen, bei denen im eigenen Betrieb die Prävention besonders gut funktioniert (grün: «Kein Handlungsbedarf») bzw. bei denen sie das Gefühl haben, dass

ernsthafte Lücken bestehen (rot: «Dringender Handlungsbedarf»). Jede Gruppe erhält fünf grüne und fünf rote Punkte, die sie auf einer vergrösserten Kopie der Tabelle an der Pinnwand anbringen kann.

3. Daraus ergibt sich ein Risikoprofil des eigenen Betriebs/der eigenen Abteilung aus Sicht der Arbeitnehmenden (Beispiel: siehe Abbildung 2). Dieses Profil kann nun mit den Beschäftigten diskutiert und vertieft werden. Wenn beispielsweise hervorgeht, dass bezüglich gefährliche Substanzen ein Handlungsbedarf besteht, kann analysiert werden, ob die Information über die verwendeten Mittel ungenügend ist, ob die Instruktion über die Handhabung das Problem darstellt oder ob die Lagerung als gefährlich angesehen wird.

Damit verfügt der Betrieb bzw. die Abteilung über eine Grundlage, um mit den Arbeitnehmenden zusammen Missverständnisse zu klären, unterschiedliche Standpunkte anzusprechen und ausdiskutieren, konkrete Präventionsmassnahmen zu vereinbaren und umzusetzen und schliesslich gemeinsam eine Erfolgskontrolle vorzunehmen.

Eine beispielhafte Umsetzung

Mit interessierten Unternehmen und Betriebskommissionen zusammen, aber auch im Rahmen von Kursen mit Arbeitnehmenden durften wir das Hilfsmittel mehrmals einsetzen.

Dabei konnten wir feststellen, dass für die Beschäftigten Fragen von Arbeit und Gesundheit einen sehr wichtigen Aspekt der Arbeitsbedingungen darstellen, dass sich aus der Analyse ein offener und konstruktiver Dialog zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz entwickelt und dass sich daraus konkrete, breit abgestützte und getragene Massnahmen ableiten lassen.

Als ein besonders positives Beispiel möchten wir die Arbeit mit dem Risikoprofil im Rahmen einer «Journée de



Abbildung 2: Auswertung in Form eines Risikoprofils.

sécurité» in der «Saline de Bex» erwähnen, welche von der Geschäftsleitung und der Gewerkschaft Unia zusammen vorbereitet und durchgeführt wurde.

Die Veranstaltung mündete in eine von allen Seiten unterzeichnete «Sicherheits-Charta» (Abbildung 3).



Abbildung 3: Folgende Personen haben die Sicherheits-Charta in der Saline de Bex unterzeichnet (v.l.n.r.): Carlo Carrieri, Sekretär Unia, Alain Cosandey, Präsident der Personalkommission, Julien Hoefliger, Direktor, Loïc Jaunin, Verantwortlicher Qualität, Sicherheit und Umwelt. (Foto: Neil Labrador – L'Événement syndical)



Dr. Thomas Kohstall,
Stellvertretender Leiter
des Instituts für Arbeit
und Gesundheit (IAG)
der Deutschen Gesetzli-
chen Unfallversicherung
(DGUV), Dresden

! Betriebswirtschaftlicher Erfolg durch Prävention

Eine Untersuchung in 16 Ländern zu Investitionen in Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz liefert den Beweis: Prävention erzeugt ökonomischen Nutzen. Eine Umfrage bei rund 300 Unternehmen zeigt auf, dass eine positive Korrelation zwischen Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und dem wirtschaftlichen Erfolgspotenzial eines Unternehmens besteht. Gestützt auf die Ergebnisse dieser Studie beträgt der «Return on Prevention» durchschnittlich 2,2. Das heisst jeder investierte Franken in der Prävention zahlt sich mit einem wirtschaftlichen Nutzenpotenzial von 2.20 Franken aus. Nach Abzug der Investition verbleibt dem Unternehmen also zusätzlich der 1,2-fache Investitionsbetrag.

Unternehmen tätigen Ausgaben für betriebliche Präventionsarbeit. Sie tun dies aufgrund gesetzlicher Vorschriften und ihrer sozialen Verantwortung gegenüber den Beschäftigten. Gleichzeitig handelt es sich jedoch auch um Investitionen im eigenen betriebswirtschaftlichen Interesse. Durch eine geringere Zahl von Berufsunfällen und Berufskrankheiten können beispielsweise Betriebsstörungen reduziert und die Produktivität gesteigert werden. Es stellt sich daher die Frage, ob sich Ausgaben für betriebliche Präventionsarbeit aus wirtschaftlicher Sicht lohnen, und wenn ja, wie hoch dieser «Return on Prevention» bilanziert werden könnte.

Professor Dietmar Bräunig von der Justus-Liebig-Universität Giessen und Dr. Thomas Kohstall vom Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung haben die Kosten und Nutzen von Investitionen in den betrieblichen Arbeitnehmerschutz untersucht. Das Forschungsprojekt liefert erstmals fundierte Ergebnisse, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nicht nur als Kostenfaktor zu betrachten sind. Im Gegenteil: Unternehmen profitieren von Investitionen in den Arbeitnehmerschutz. Die internationale Studie der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS), der Deutschen Gesetzlichen

Wirkung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen
1 = kein Einfluss, 6 = grosser Einfluss

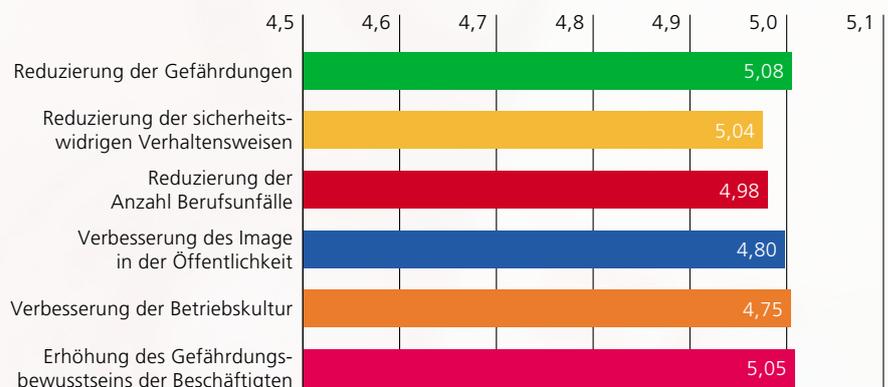


Abbildung 1

Relevante Nutzenarten von Prävention im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (in %)



Abbildung 2

Return on Prevention (ROP) in % (ROP = 1:2,2)

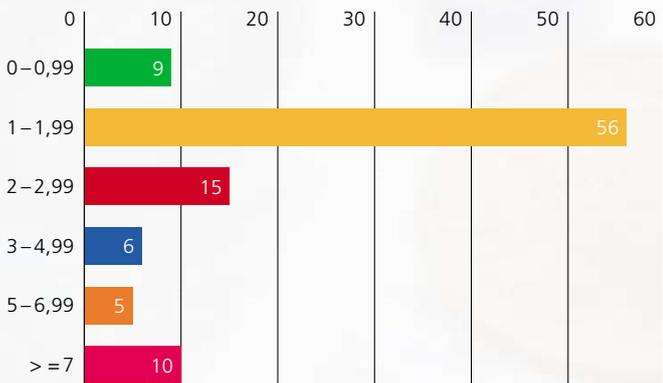


Abbildung 3: Die meisten befragten Unternehmen schätzen das Verhältnis des Präventionsnutzens und der Präventionskosten zwischen 1 und 1,99 ein. Im Durchschnitt liegt das Präventionsnutzen-Präventionskosten-Verhältnis (= Return on Prevention) bei 1:2,2.

Quellenhinweis: Prof. Dr. Dietmar Bräunig, Justus-Liebig-Universität Giessen, Dr. Thomas Kohstall, IAG der DGUV, «Berechnung des internationalen «Return on Prevention» für Unternehmen: Kosten und Nutzen von Investitionen in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz», Forschungsprojekt der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM), 1. Januar 2010–30. Juni 2012, Vorläufiger Abschlussbericht, Stand: 15. April 2012.

Unfallversicherung (DGUV) und der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) kommt zu dem Ergebnis, dass der Erfolg von Investitionen in den Arbeitnehmerschutz im Schnitt 2,2 beträgt. Nach Abzug der investierten Kosten verbleibt dem Unternehmen also der 1,2-fache Betrag der investierten Summe.

Erfolgreiche Präventionsbilanz

Die wirtschaftlichen Wirkungen der Massnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz können lediglich indirekt gemessen werden. Die Studie basiert auf standardisierten Interviews. In den Jahren 2010 und 2011 befragten die Forscher insgesamt 300 Unternehmen in 16 Ländern nach ihrer Einschätzung der betriebswirtschaftlichen Vor- und Nachteile von Ausgaben für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb. Die befragten Unternehmen gaben darin Auskunft zu Kosten und Nutzen betrieblicher Präventionsarbeit.

Die Ergebnisse wurde in Form einer «Präventionsbilanz» erstellt und können wie folgt zusammengefasst werden:

- Der Einfluss des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird in den Unternehmensbereichen Produktion, Transport und Lagerung am grössten eingeschätzt.
- Die grössten Wirkungen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen werden wie folgt angegeben: Reduzierung der Gefährdungen, Erhöhung des Gefährdungsbewusstseins der Beschäftigten, Reduzierung der sicherheitswidrigen Verhaltensweisen, Reduzierung der Anzahl

der Arbeitsunfälle, Verbesserung des Image in der Öffentlichkeit, Verbesserung der Betriebskultur, Reduzierung der Ausfallzeiten (siehe Abbildung 1).

■ Weitere Investitionen in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz führen nach Auffassung von 75 Prozent der befragten Unternehmen langfristig zu sinkenden oder gleichbleibenden betrieblichen Kosten.

■ Die drei bedeutsamsten **Kostenarten** der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb werden wie folgt benannt: Organisationskosten, sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung, Investitionskosten.

■ Die drei bedeutsamsten **Nutzenarten** der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb werden wie folgt benannt: Wertzuwachs durch gestiegene Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten, Wertzuwachs durch höheres Image, Kosteneinsparungen durch vermiedene Betriebsstörungen (siehe Abbildung 2).

■ Ausgaben für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz stellen Investitionen dar, die sich nach Auffassung der befragten Personen für die Unternehmen «rechnen». Der Return on Prevention (ROP) beträgt danach 1 zu 2,2 (siehe Abbildung 3).

Grosses Erfolgspotenzial durch Prävention

Das wichtigste Ergebnis der Studie zeigt, dass die befragten Unternehmen insgesamt einen «Return on Prevention» (ROP) in Höhe von 2,2 erzielen. Dies bedeutet: Jeder Franken, den ein Unternehmen in betriebliche Präventionsarbeit investiert, zahlt sich in einem ökonomischen Erfolgspotenzial von 2.2 Franken aus. Der ermittelte «Return

on Prevention» (ROP) stellt jedoch einen Mittelwert dar. «Was das einzelne Unternehmen tatsächlich zurückbekommt, hängt natürlich auch von der wirtschaftlichen Situation und den Marktbedingungen ab», hält Professor Bräunig fest. Es zeigte sich, dass vor allem die mit dem Arbeitnehmerschutz verbundene Verbesserung des Image in der Öffentlichkeit und der Betriebskultur, eine gestiegene Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten sowie eine Reduzierung von Ausfallzeiten und Betriebsstörungen von Bedeutung sind. Obwohl die absolute Wirkung von Prävention vom Entwicklungsstand im Bereich Arbeitnehmerschutz in einem Land oder einem Unternehmen abhängig ist, sind sich die Forscher einig: «Egal in welchem untersuchten Land, wer erfolgreich sein und bleiben will, sollte in Prävention investieren», fasst Bräunig die Studie zusammen.

Für Entscheidungsträger in Unternehmen ist das Ergebnis dieser Studie von grosser Bedeutung. Präventionserfolg und «Return on Prevention» zeigen auf, ob und in welchem Umfang Ausgaben in betriebliche Präventionsarbeit als Investition für das Unternehmen selbst ein Erfolgspotenzial besitzen. Im unternehmenspolitischen Zielsystem erhalten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz so die Chance auf eine Neupositionierung. Dieser Aspekt ist auch aus sozialen Gründen umso wichtiger in Ländern, in denen der Arbeitnehmerschutz bislang noch keine adäquate Bedeutung besitzt. Ausserdem dürften die Projektergebnisse die künftige Planung von Präventionsmassnahmen beeinflussen und beispielsweise bei den Aktivitäten der Durchführungsorgane eine immer wichtigere Rolle spielen.



Christophe Vogel,
Dipl. Ing., Head of
Safety, Health & Environ-
ment, DSM Nutritional
Products, Sisseln

! 500 Tage ohne Unfall

Ein Industriebetrieb schafft das scheinbar Unmögliche. 500 Arbeitstage ohne Berufsunfall. Im Werk Sisseln des DSM-Konzerns wird projiziert, produziert, gelagert, transportiert und entsorgt wie anderswo. Doch das Sicherheitskonzept ist so angelegt, dass die gesamte Belegschaft – vom Mitarbeiter bis zum obersten Management – daran teilnimmt. Arbeitssicherheit wird in Sisseln gelebt. Und das mit zunehmendem Erfolg.

DSM ist ein Weltkonzern mit über 22 000 Mitarbeitenden und zahlreichen Produktionsstandorten. DSM stellt vor allem Ergänzungsstoffe für die Nahrungsmittelindustrie, Zwischenprodukte und Zusatzstoffe für die Pharmaindustrie sowie Hochleistungsmaterialien her, die in der Industrie Verwendung finden. In der Sparte Nutritional Products beschäftigt DSM weltweit ca. 8000 Mitarbeitende. Rund 1000 davon arbeiten am grössten Produktionsstandort in Sisseln. Dort werden insbesondere Vitamine hergestellt, die in der Nahrungs- und Futtermittelindustrie sowie in der Pharmabranche Abnahme finden.

Trotz Gefährdungen unfallfrei

Das Werk Sisseln umfasst verschiedenste Produktions-, Logistik-, Energieerzeugungs- und Entsorgungsanlagen. Somit ist ein breites Spektrum an möglichen Gefährdungen anzutreffen, wie sie üblicherweise in einem grossen Industriebetrieb vorkommen. Doch DSM Sisseln unterscheidet sich in einem Punkt wesentlich von anderen Industriebetrieben. Es ereignen sich dort praktisch keine Berufsunfälle. Die neuste Erfolgsbilanz ist bemerkenswert: 500 unfallfreie Tage. Sicherheit hat weltweit im DSM-Konzern einen sehr hohen

Stellenwert, was sich auch in der durchschnittlichen Unfallquote von nur 5 Unfällen auf 1000 Beschäftigte widerspiegelt. Das ist im Vergleich zu ähnlichen Branchen ein sehr tiefer Wert.¹ DSM verwendet für die Erfassung von Unfällen die von der Occupational Safety and Health Administration (OSHA) angewendete Definition des meldepflichtigen Unfalls, d. h. wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aufgrund eines Berufsunfalls am Folgetag nicht zur Arbeit kommen kann und/oder wenn eine ärztliche Behandlung erforderlich ist.

Der Weg zu diesem Leistungsausweis am Standort Sisseln beruht auf einem Sicherheitskonzept, das alle Hierarchiestufen einbindet. Dem Konzept liegt eine «Vision Zero» zugrunde, mit dem Ziel, «Sicherheit zum Herzen zu bringen». Da diese Benchmark schwer erreichbar ist und auch Rückschläge zu befürchten sind, hat man sich zunächst auf das Ziel möglichst langer Etappen der Unfallfreiheit konzentriert. Jede Reise fängt mit dem ersten Schritt an und langsam wächst aus ersten Erfolgen, Können und Disziplin eine Überzeugung heran. Es geht um einen kontinuierlichen Prozess, der nur durch permanente Anstrengungen aller Beteiligten erreichbar ist.



500 Tage unfallfrei! Ein toller Erfolg für die rund 1000 Mitarbeitenden am Produktionsstandort Sisseln (Luftaufnahme 2011).

¹ Gemäss Unfallstatistik SSUV 2008–2012 liegt die durchschnittliche Unfallquote für das Jahr 2010 für den gesamten Sektor 2 bei 109, für die Herstellung von chemischen Erzeugnissen bei 43 und für die Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen bei 25 je 1000 versicherte Personen.

Glück – Psychologie

Achtsamkeit

Mitarbeiterereinbezug

Führungsqualitäten

Transparenz – Wissen – Erfahrung

Vier Stufen zum Erfolg

Das Konzept fusst auf einem vierstufigen Modell. Grundvoraussetzung ist eine Gefährdungsanalyse. Sie schafft Transparenz und das nötige Basiswissen. Auf der zweiten Stufe ist die Führung des Betriebs gefordert. Nur wer den richtigen Weg vorgibt und auch mit gutem Beispiel vorangeht, erreicht das gesteckte Ziel ohne Unfall. Die schwierigste Stufe ist auf der dritten Ebene angesiedelt. Hier geht es um den Einbezug der Mitarbeitenden. Jeder hat eigene Wertvorstellungen, aber gesund bleiben wollen alle. Da die Risikoeinschätzung subjektiv ist, kann daraus eine Diskrepanz zwischen risikohaftem und sicherheitskonformem Verhalten entstehen. Relevant ist schliesslich auch noch eine psychologische Komponente auf der vierten Ebene. Unfallfreiheit erzeugt ein Gefühl von Erfolg. Und Erfolg spornt an. So wird der gesamte Betrieb motiviert, noch ehrgeizigere Ziele anzustreben.

Abbildung 1: Das DSM-Sicherheitskonzept.

Stufe 1: Erfahrung und Wissen schaffen Transparenz

Wer ein Ziel vor Augen hat, muss wissen, wo er steht. Am Anfang eines jeden Sicherheitskonzepts ist eine umfassende Gefährdungsanalyse unerlässlich. Auswertungen der häufigsten Unfälle im Werk, deren Hergang und Ursachen bringen wichtige Erkenntnisse und sind eine Chance, daraus zu lernen. Man muss aber auch bereit sein, dieses Wissen und die Erfahrung zu teilen. Werden Unfallkennzahlen, deren Ursachen und die Lehren, die man daraus ziehen kann, im Betrieb bekannt gegeben, schaffen sie die nötige Transparenz. Jeder ist so in der Lage zu erkennen, dass er selber den grössten Beitrag dazu leisten kann, unfallfrei zu bleiben und nach Feierabend gesund nach Hause gehen zu können.

Um diesen täglichen Erfahrungsaustausch im Bereich der Sicherheit in einem Werk mit 1000 Mitarbeitern zu beschleunigen und zu vertiefen, mussten zunächst entsprechende Plattformen geschaffen werden.

Teamleiter sind mit Abstand die besten Erfahrungsträger. Aufgrund ihrer meist langjährigen und tiefgehenden Betriebskenntnisse, ihrer Nähe zu den täglichen Problemstellungen und notwendigen Arbeiten, können diese in periodischen Meetings die vordringlichsten Sicherheitsthemen und Gefährdungen einbringen. So kann die «Best-Practice» definiert und die bestmögliche Akzeptanz erreicht werden. Zudem wird der grösste Teil der Belegschaft durch positives Vorleben zu einem sicherheitsbewussten Verhalten motiviert.

Auf der Stufe der Betriebsleiter wird dieses Vorgehen fortgesetzt, wobei dort auch gute Ideen betreffend Betriebsführung von anderen Betrieben kopiert werden. Es geht nicht darum, alles selber neu zu erfinden, sondern gute Rezepte auch auf andere Betriebsteile zu übertragen.

Auf der Stufe der Projektleiter, die Grossprojekte koordinieren, findet dieses Verfahren ebenfalls Anwendung. Dort geht es insbesondere darum, Mitarbeitende von Fremdfirmen mit einzubeziehen, welche vor allem für Bau-,

Unterhalts- oder Revisionsarbeiten beigezogen werden. Diese nehmen bei Grossprojekten beispielsweise an täglichen Sicherheitsgesprächen teil. Dadurch sind sie in die Sicherheitskultur eingebunden, können gutes und schlechtes Verhalten analysieren sowie richtige Sicherheitsregeln erlernen.

Stufe 2: Führungsqualitäten

In der Führungsarbeit haben die Teamleiter die Funktion eines Bindeglieds. Sicherheitsrelevantes Verhalten wird in Workshops erarbeitet und fliesst dann in die tägliche Berufspraxis ein. Dazu gehört das Verstehen gesetzlich vorgeschriebener Verpflichtungen, das Erkennen der Auswirkungen, wenn ein Abweichen von vorgeschriebenen Sicherheitsmassnahmen geduldet oder ein Eingreifen unterlassen wird, sowie das Ansprechen von «Grauzonen».

Neben Sicherheitsrundgängen durch den Werkleiter haben sich auch der regelmässige Dialog zwischen dem Werkleiter und geschlossenen Gruppen von Teamleitern eines jeweiligen Betriebes als besonders wertvoll herausgestellt. Diese wiederkehrenden Führungsgespräche, in denen auch die Arbeitssicherheit thematisiert wird, bauen Schwellenängste und Hierarchieschranken ab. Das Meeting schafft auch Raum, um Strategien und Entscheide verständlich zu machen. Teamleiter werden sich ihrer Führungsrolle noch bewusster und es entsteht ein Klima des Vertrauens und der gegenseitigen Anerkennung.

Von einem Vorgesetzten wird konsequentes Verhalten erwartet, sowohl vom Management als auch von den Angestellten. Auch wenn man mit Lob einen grösseren Erfolg erzielt, so ist Konsequenzmanagement als Kehrseite der Medaille notwendig. Jedes Jahr werden werksweit Mitarbeitergespräche durchgeführt, wobei neben der Leistung auch das Verhalten beurteilt wird. Dazu gehört auch das Sicherheitsverhalten. Wer sich in seinem Alltag bewusst dafür entscheidet, gegen Sicherheitsvorschriften am Standort zu handeln, entscheidet sich in dem Moment in



Mitarbeiter schulen Mitarbeiter zum Thema Sicherheit.



Das Ziel des Sicherheitsparcours des «Take-2-Teams»: Sich für die Sicherheit zwei Minuten Zeit nehmen.



Grillfest zur Feier der 500 unfallfreien Tage.



Das Tragen sicherer Schnitthandschuhe: Ein Programm, das von Mitarbeitenden entwickelt und werkweit umgesetzt wurde.

letzter Konsequenz auch dafür, dass diese Firma nicht der richtige Arbeitsplatz für ihn ist.

Der Miteinbezug von Fremdfirmen ist ebenso ein zentrales Führungselement für ein unfallfreies Arbeiten im Unterhalt, bei Reparaturen und in Projekten. Es ist allgemein bekannt, dass das Unfallrisiko in den ersten Wochen und Monaten eines Neueintritts in einer Firma am höchsten ist. Fremdfirmen sind besonders exponiert, weil sie an einem neuen Standort die Verhältnisse nicht kennen und eine Flut an Informationen verarbeiten müssen. Führungs-

kurse im Bereich Sicherheitsverhalten, das Einführen von Bonus-Malus-Systemen sowie regelmässige Gespräche mit den Geschäftsführern der beauftragten Unternehmen gehören inzwischen bei der Betreuung von Fremdfirmen zum Standardinstrumentarium.

Stufe 3: Miteinbezug der Mitarbeitenden

Wie kann man 1000 Mitarbeitende dazu motivieren, für Arbeitssicherheit überzeugend einzustehen? Kein Leichtes Unterfangen, denn Überzeugung basiert auf Werten und diese sind bei den Menschen unterschiedlich ausgeprägt. Am Produktionsstandort Sisseln hat man sich daher darauf konzentriert, möglichst viele Mitarbeiter in Sicherheitsthemen mit einzubeziehen.

Sicherheitsrundgänge und Sicherheitsgespräche auf Vorgesetzten- und Fachspezialistenebene gibt es am Standort schon seit Jahren. Das war gut, aber bei weitem nicht gut genug. Inzwischen werden von jedem Arbeitsteam 24 Sicherheitsgespräche pro Jahr durch Mitarbeitende verlangt. Im Schnitt wird also Arbeitssicherheit mindestens alle zwei Wochen thematisiert. Darüber hinaus führen alle Mitarbeiter regelmässig Sicherheitsrundgänge in den eigenen als auch in anderen Betriebseinheiten durch. Das schärft den Blick für Gefährdungen, man reflektiert sein eigenes Verhalten und sieht Verbesserungspotenziale.

Sicherheitsverhalten wird zudem stetig sensibilisiert, indem Schwachstellen angesprochen werden. Alle operativ tätigen Mitarbeitenden haben hierfür eigens einen Kurs mit Unterstützung der Suva belegt. Vor Arbeitsbeginn gilt die Regel «Take 2», was übersetzt heisst, sich zwei Minuten Zeit zu nehmen, um die Sicherheit zu überprüfen. Elektronische Anzeigetafeln dienen als Plattform für Sicherheitslogos, welche von den Mitarbeitenden selber kreiert und prämiert wurden.

Eine weitere Möglichkeit, möglichst viele Mitarbeiter mit einzubeziehen, sind die sogenannten «Bottom-up-

Teams». Massnahmen werden thematisch nach «Unfall-Cluster» vorgeschlagen – beispielsweise zum Thema Schnittverletzungen oder zum Thema Stolpern/Stürzen – und anschliessend den Kolleginnen und Kollegen aus anderen Abteilungen vorgestellt. Die Akzeptanz solcher Programme ist hoch, weil die Ideen und Anregungen aus den eigenen Reihen kommen.

Stufe 4: Glück und Psychologie

Positive Nachrichten verstärken die präventive Wirkung. Sie machen Mut und spornen an, noch weitere Erfolge zu feiern. Deshalb wird am Standort Sisseln der Anzahl unfallfreier Tage hohe Aufmerksamkeit geschenkt. Anzeigetafeln an den Eingängen oder Nachrichten auf dem Intranet verbreiten die positiven Meldungen. Alle 50 unfallfreien Tage wird gefeiert. Das fördert den Zusammenhalt und die Motivation. Arbeitssicherheit wird so zum festen Bestandteil der Firmenkultur.

Achtsamkeit schafft Gespür für Prävention

Im vorgestellten Sicherheitsmodell bilden die mittleren zwei Stufen die grösste Herausforderung, da es um die Einstellung zum sicheren Arbeiten geht. Es ist der Bereich der Achtsamkeit. Es braucht einerseits ein klares Bekenntnis der Führung zur Arbeitssicherheit, andererseits aber auch eine aktive Mitwirkung aller Mitarbeitenden. Das Feiern von Teilerfolgen ist ausgesprochen wichtig, aber auch die stetige Bereitschaft, Prozesse und eigene Verhaltensweisen sowie auch Beinaheunfälle – mögen sie zunächst noch so unscheinbar sein – zu hinterfragen. Gerade hier liegt der Schlüssel zur kontinuierlichen Verbesserung: Schritt für Schritt mit wachem Auge. Ein Zitat von Konfuzius fasst dies treffend zusammen: «Menschen stolpern nicht über Berge, sie stolpern über Maulwurfshügel.»



Dr. Ulrich Fricker, Präsident der EKAS und Vorsitzender der Geschäftsleitung der Suva, eröffnete im Gespräch mit der Moderatorin Marina Villa die Tagung.



14. Schweizerische Tagung für Arbeitssicherheit STAS 2012

Prävention – mit Partnerschaft zum Erfolg

Was haben der Bauarbeiter, der Mechaniker und der Logistiker im Dienstleistungssektor gemeinsam? Sie sind bei ihrer Arbeit vielfach auf einen verlässlichen Partner angewiesen. Welche zusätzlichen Partnerschaften benötigt es im Betrieb, um unfallfrei zu arbeiten? Wie müssen ausserbetriebliche Partnerschaften gestaltet sein, um effiziente Unfallprävention zu betreiben? Welchen Beitrag kann jeder Einzelne für eine erfolgreiche Partnerschaft leisten?

Diese und andere Fragen standen an der Schweizerischen Tagung für Arbeitssicherheit STAS im Oktober 2012 im Vordergrund. Rund 280 Kaderpersonen und Sicherheitsfachleute sind der Einladung der EKAS ins Kultur- und Kongresszentrum Luzern KKL gefolgt und haben darüber diskutiert, dass die partnerschaftliche Zusammenarbeit im Unternehmen, aber auch mit Verbänden, Behörden und allen weiteren Beteiligten ein wesentlicher Erfolgsfaktor der Unfallprävention ist. Neue Impulse und Praxisbeispiele machen klar: Ohne Partnerschaft kann die Unfallprävention nicht funktionieren.

Unsere Bildreportage zeigt Stimmungsbilder dieser hochkarätigen Fachtagung, welche gleichzeitig das Schwerpunktthema der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) aufgriff und vertiefte.



Blick in den Tagungssaal.



Dipl. Ing. Franz Feichtinger, Leiter des Arbeitsinspektorats Linz.



Prof. Dr. Martin Hafen, Institut Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention, Hochschule Luzern.



Zwei Fachleute beim Erfahrungsaustausch: Fritz Schenk, SGB (links), und Otto Dietiker, Gewerkschaft Syndicom (rechts).



Blick in den Tagungssaal.

«1 Jahr Sicherheits-Charta»-Erfahrungsaustausch mit Marina Villa, Dr. Daniel Lehmann, Direktor Schweizerischer Baumeisterverband, Hans-Ulrich Scheidegger, Mitglied der Geschäftsleitung Unia, und NR Beat Flach, Geschäftsstelle SIA (von links nach rechts).



Dr. Ulrich Fricker bedankte sich bei der Moderatorin der Tagung mit einem Blumenstrauss.



Chris und Iris, hand-to-hand acrobatics. Akrobatische Zwischeneinlage als Sinnbild für Zusammenarbeit und verlässliche Partnerschaft.



KKL Luzern: Tagungsort der STAS 2012.



Das Tagungsprogramm mit dem visuellen Leitmotiv der Kampagne der EU-OSHA.



Pascal Richoz, Leiter des Bereichs Arbeitsbedingungen SECO, im Gespräch mit Dr. Maggie Graf, Leiterin Grundlagen und Arbeit SECO.



Angeregte Gespräche während des Stehlunchs.



Mit sichtbar Heiterkeit hören die Teilnehmer dem Memory Trainer Gregor Staub zu.



Blick hinter die Kulissen: Beni Huber, Mediamatiker, Suva, in Aktion am Regiepult.



Heinz Roth
Leiter Prävention &
Gesundheitsförderung
Schweizerischer Versi-
cherungsverband SVV

■ Kleiner Aufwand, grosse Wirkung – dank der EKAS-Box

Seit knapp einem Jahr ist die EKAS-Box auf www.ekas-box.ch online. Sie ist ein neues Präventionsinstrument der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS. Die EKAS-Box löst rundum positive Reaktionen aus: im ersten halben Jahr in Fachkreisen und seit einem halben Jahr in der breiten Öffentlichkeit.



Im Mai 2012 lancierte die EKAS ein neues Online-Präventionstool, die EKAS-Box. Sie stellte es den Fachkreisen von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und an mehreren Fachtagungen vor. Ein halbes Jahr später, im Herbst 2012, wurde das neue Online-Tool dann der breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Die Rückmeldungen zur EKAS-Box sind zahlreich und positiv. Fachpersonen und Unternehmen meldeten zurück, dass die EKAS-Box hilfreich sei, positiv von den Mitarbeitenden aufgenommen werde und ein gutes Arbeitsinstrument für die Schulung von Mitarbeitenden und Lernenden darstelle. So antwortete beispielsweise Herr Martin Romang von der Motio AG: «Die Rück-

meldungen zur EKAS-Box sind immer sehr positiv und die Wirkungen teilweise gross. Es ist erstaunlich, wie wenig sensibilisiert die Mitarbeitenden in Bezug auf ihre Arbeitsplätze sind und wie mit wenig Aufwand eine massive Verbesserung erreicht werden kann.»

Auch die Zahlen sprechen für den Erfolg der EKAS-Box: Seit Mai 2012 besuchten knapp 20 000 Personen das neue Präventionstool und verweilten im Durchschnitt 7,5 Minuten in der interaktiven EKAS-Box. Die lange Verweildauer belegt, dass sich die Besucherinnen und Besucher effektiv mit den Inhalten auseinandersetzen. Die meisten Besuche der EKAS-Box stammen aus

der Schweiz, das Präventionstool wurde aber auch von über 2 000 Personen aus Deutschland, Frankreich, Italien oder den USA angeklickt. Die Möglichkeit, die EKAS-Box an Kollegen und Bekannte weiterzuempfehlen, wurde rege genutzt: insgesamt wurde die EKAS-Box rund 800-mal weiterempfohlen – sei es per E-Mail oder mit dem dazu vorgesehenen Formular aus der EKAS-Box.

Mehr Infos über die EKAS-Kampagne «Prävention im Büro» finden Sie unter www.prävention-im-buero.ch und hier öffnet sich die EKAS-Box: www.ekas-box.ch.

41 Themen, vier Kapitel, eine Box

Die Reaktionen auf die EKAS-Box bestätigen, wie wichtig es ist, den Zugang zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz leicht zu machen. Die EKAS-Box vermittelt denn auch Führungskräften und Mitarbeitenden auf unterhaltsame Weise, wie sie mit wenig Aufwand viel verbessern können. Ein virtueller Rundgang führt auf www.ekas-box.ch durch verschiedene Bürosituationen, in denen entdeckt werden kann, wo Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz überall verbessert werden können.

Die EKAS-Box ist in vier Kapitel aufgeteilt:

- «Ergonomisches Arbeiten»
- «Unfallverhütung»
- «Büroeinrichtung»
- «Büroplanung»

In diesen vier Kapiteln werden 41 Themen behandelt: von Fluchtwegen, der Tischhöhe, über richtiges Sitzen bis hin zu offenen Kabelkanälen. Die beiden Figuren der EKAS-Box, Sophie und Alex, vermitteln auf unterhaltsame Weise in allen Kapiteln, was im Büro alles zu beachten ist, damit sich Unfälle und gesundheitliche Beschwerden möglichst vermeiden lassen.

Rege Nutzung und zahlreiche Anregungen

Im Rahmen der breiten Veröffentlichung der EKAS-Box im Herbst 2012 wurden ein Quiz und eine Umfrage lanciert. Dabei konnten Besucherinnen und Besucher der EKAS-Box, attraktive Preise beim Quiz gewinnen und Rückmeldungen zum neuen Tool abgeben. Die Preise wurden so konzipiert, dass sie den Gewinnern einen konkreten Nutzen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erbringen. Die Möglichkeit wurde rege genutzt: Rund 1000 Personen nahmen am Quiz, und davon auch 590 Personen an der Umfrage teil. Etwa 80 Prozent bewerteten die EKAS-Box als «sehr gut». Die Mehrheit der Befragten möchte hauptsächlich im Bereich «Ergonomisches

Arbeiten» etwas in die Tat umsetzen. Auch bei der Frage, welche weiteren Themen in der EKAS-Box gewünscht werden, bekam die EKAS vielfältige und zahlreiche Antworten. Die Wünsche gingen vom Thema Licht über Stress und Mobbing bis zu Ernährung und Bewegung am Arbeitsplatz.

Die EKAS-Box entwickelt sich weiter

Aufgrund dieser ersten Rückmeldungen aus Fachkreisen und der Öffentlichkeit reagierte die EKAS mit verschiedenen Optimierungen des Tools. So wurde zum Beispiel für internationale Unternehmen auf vielfachen Wunsch eine englische Version der EKAS-Box umgesetzt. Zudem wurde eine Version ohne Ton mit Untertiteln realisiert, damit Mitarbeitende sich die EKAS-Box auch in Grossraumbüros anschauen können, ohne ihre Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen zu stören. Doch auch inhaltlich wird die EKAS-Box im Verlaufe von 2013 eine Weiterentwicklung erfahren.

Die EKAS-Box ist auch für Grossunternehmen attraktiv

Im letzten halben Jahr ergaben sich zudem gemeinsame Projekte mit Schweizer Grossunternehmen, die die EKAS-Box intern anwenden wollen. So wird das Präventionstool beispielsweise als Schulungsinstrument für Mitarbeitende verwendet. Je nach Möglichkeit nutzen die Unternehmen die EKAS-Box in einer internen E-Learning-Plattform, im Intranet oder präsentieren das Tool über weitere interne Kanäle im Unternehmen. Die EKAS bietet einfache und praktische Lösungen an, um das unterhaltsame Präventionstool spezifisch auf die jeweiligen Bedürfnisse eines Unternehmens zu konfigurieren und Mitarbeitende auf die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu sensibilisieren.



Abbildung 2: Für Führungskräfte und Mitarbeitende – die EKAS-Box zeigt, wie sich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verbessern lassen.



Abbildung 3: Büroplanung – in der EKAS-Box erfahren Führungskräfte, was alles zu beachten ist.



Abbildung 4: Mit dem Quiz der EKAS-Box konnten attraktive Preise gewonnen werden.



Abbildung 5: FCOS-Box – die EKAS-Box wurde auf vielfachen Wunsch ins Englische umgesetzt.



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

■ Unfallverhütung im Personalverleih und für Neueintretende

Im Personalverleih ereignen sich überdurchschnittlich viele Berufsunfälle. Jährlich ist fast jede fünfte temporär verliehene Arbeitskraft davon betroffen. Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS hat im Rahmen eines Gemeinschaftsprojekts neue Instrumente geschaffen, um die Unfallverhütung zu verbessern. Das Projekt ist bisher sehr erfolgreich verlaufen und fand am 31. Dezember 2012 seinen Abschluss. Die entwickelten Instrumente lassen sich auch in anderen Branchen nutzbringend einsetzen.

Die Bedeutung des Personalverleihs hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Über 288 000 Beschäftigte, was rund 80 000 Vollbeschäftigten entspricht, standen 2011 als temporär verliehene Arbeitskräfte im Einsatz. Die Lohnsumme betrug über 4,3 Milliarden Franken. Gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten greifen viele Unternehmen auf temporäre Arbeitskräfte zurück, um die Kosten des Personalaufwands besser zu steuern. Doch für die Unfallversicherer liegt hier ein Haken. Die Quote der Berufsunfälle liegt deutlich über dem Durchschnitt anderer Branchen. 2011 ereigneten sich 14 237 registrierte Berufsunfälle im Personal-

verleih. Anders ausgedrückt: Fast jeder fünfte Arbeitnehmende verunfallt einmal jährlich. Die Kosten für Heilung, Taggeld, oder gar Invalidenrente sind hoch. Im Durchschnitt aller Branchen ist das Fallrisiko im Vergleich nur etwa halb so hoch, das Absenzen- und das Kostenrisiko sogar um fast zwei Drittel tiefer.

2007 hat die EKAS auf Antrag der Sozialpartner ein Projekt «Unfallprävention im Personalverleih» gestartet (vgl. Mitteilungsblatt Nr. 66, Dezember 2008 und Nr. 68, Dezember 2009). Eine Expertengruppe analysierte die Situation und ortete folgende Problemfelder:

- Das Dreiecksverhältnis Verleihbetrieb, Einsatzbetrieb und Arbeitnehmer verursacht Probleme, die zu Fehlbesetzungen und zu höheren Unfallrisiken führen können, z. B. mangelnder Informationsfluss, Zeitdruck, Erwartungsdruck.
- Im Personalverleih arbeiten vorwiegend jüngere Arbeitskräfte, die durchschnittlich weniger Erfahrung haben und meist neu am Arbeitsplatz sind.
- Die eingesetzten Arbeitskräfte verfügen nicht immer über die nötigen beruflichen Qualifikationen und werden für Tätigkeiten eingestellt, für die sie nicht immer genügend ausgebildet sind.



Round-Table-Gespräch vom 19. Oktober 2007 in Luzern. Start des Projekts Unfallverhütung im Personalverleih.

Projektgruppe zur «Verbesserung der Berufsunfallprävention im Personalverleih»

Leitung der Projektgruppe: Dr. Erich Janutin, EKAS

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

■ Die Arbeitseinsätze sind oft von kürzerer Dauer, finden bei verschiedenen Einsatzbetrieben statt und werden häufig kurzfristig vereinbart.

■ Die Verantwortlichkeiten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind im Rahmen der Verleiharbeit nicht immer allen Beteiligten klar.¹

Eine Projektgruppe erhielt darauf von der EKAS den Auftrag, die generelle Berufsunfallprävention im Personalverleih zu verbessern und die Unfallzahlen zu reduzieren. Dazu wurden verschiedene Arbeitsgruppen gebildet mit dem Ziel, für jede der beteiligten Zielgruppen, d. h. Verleihbetriebe, Einsatzbetriebe und verliehene Arbeitskräfte geeignete und praxistaugliche Hilfsmittel zu entwickeln. Diese Instrumente sollten in Personalverleihbetrieben bessere Voraussetzungen für die Berufsunfallprävention schaffen und Einsatzbe-

Art. 82 UVG

(2. Abschnitt: Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer; Allgemeines)

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.

² Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen.

³ Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen. Sie müssen insbesondere persönliche Schutzausrüstungen benutzen, die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und dürfen diese ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern.

Art. 10 VUV Temporärarbeit

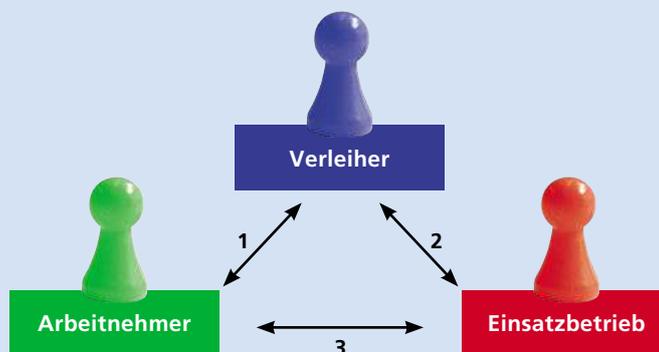
Der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb Arbeitskräfte beschäftigt, die er von einem anderen Arbeitgeber ausleiht, hat hinsichtlich der Arbeitssicherheit gegenüber diesen die gleichen Pflichten wie gegenüber den eigenen Arbeitnehmern.

Art. 9 ArGV 3 Personalverleih

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

Hinweis zu den Beteiligten im Dreiecksverhältnis im Personalverleih und zu den Begriffen

Im persönlichen Sicherheitspass als Hilfsmittel, das grundsätzlich allen Parteien zugute kommt, werden auf Seite 7 das Dreiecksverhältnis, die Begriffe und die Definition im Bereich des Personalverleihs wie folgt dargestellt.



- 1 Arbeitsvertrag zwischen Verleiher* und Arbeitnehmer**
- 2 Einsatzvereinbarung zwischen Verleiher und Einsatzbetrieb
- 3 Arbeitnehmer leistet Arbeit im Einsatzbetrieb

* Verleiher: auch Verleihbetrieb, Ausleihbetrieb, Personalverleiher genannt

** Arbeitnehmer: auch temporäre Arbeitskraft oder verliehene Arbeitskraft genannt

Hinweis: Vom Verleiher wird bisweilen vom «rechtlichen» Arbeitgeber und beim Einsatzbetrieb vom «faktischen» Arbeitgeber gesprochen.

Definition des Personalverleihs

Beim Personalverleih stellt der Arbeitgeber (=Verleiher) von ihm angestellte Arbeitnehmer anderen Arbeitgebern (=Einsatzbetriebe) gewerbsmässig für Arbeitsleistungen zur Verfügung. Zwischen Verleiher und Arbeitnehmer (1) besteht ein Arbeitsvertrag, zwischen Verleiher und Einsatzbetrieb ein Verleihvertrag bzw. eine Einsatzvereinbarung (2). Der Arbeitnehmer erbringt die geschuldete Arbeitsleistung nicht im Betrieb des Verleihers, sondern ausserhalb in einem Einsatzbetrieb (3). Dies hat eine Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion zur Folge: Das Weisungsrecht betreffend Ziel- und Fachanweisungen und des Verhaltens der Arbeitnehmer gehen an den Einsatzbetrieb über (3). Die übrigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, insbesondere die Lohnzahlungspflicht, bleiben beim Verleiher (1).

triebe stärker für ihre Verantwortung gegenüber temporären Arbeitskräften sensibilisieren. Auf Stufe des Verleihpersonals wurde angestrebt, diese durch Instruktion besser auf ihren Einsatz vorzubereiten und auf mögliche Gefährdungen aufmerksam zu machen. Die

Durchführungsorgane erhielten den Auftrag, dieses Massnahmenbündel durch verbesserte Zusammenarbeit zu begleiten.

Positive Resultate

Heute, rund 5 Jahre nach Beginn des Projekts, darf man die Resultate mit einigem Stolz betrachten. Die Unfallstatistik weist einen Rückgang der Unfallzahlen von rund 15 Prozent aus

¹ Gemäss Art. 10 VUV hat der Einsatzbetrieb als Arbeitgeber für die entliehenen Arbeitskräfte hinsichtlich Arbeitssicherheit die gleichen Verpflichtungen wie für die eigenen Arbeitnehmer (siehe Art. 82 UVG). Die analoge Regelung gilt bezüglich Gesundheitsschutz (Art. 9 ArGV 3/Art. 6 ArG). Für das Zivilrecht vgl. Art 328 OR.

(siehe Abbildung 1). Dieser Rückgang darf als nachhaltig bezeichnet werden und untermauert die Effizienz der entwickelten Instrumente, welche in den folgenden Abschnitten kurz beschrieben werden.

Weniger Unfälle durch bessere Information

Zur Verbesserung des Informationsflusses und der Kommunikation zwischen Verleih- und Einsatzbetrieb wurden zwei elektronische Basistools entwickelt: das Anforderungsprofil und das Qualifikationsprofil (Abbildung 2). Das Anforderungsprofil dient namentlich dem Einsatzbetrieb dazu, die für den Arbeitseinsatz benötigten Fähigkeiten zu definieren. Primär für Verleihbetriebe ist das Instrument des Qualifikationsprofils im Einsatz. Es enthält das berufliche Profil des Arbeitnehmenden und erleichtert dem Personalverleiher die Selektion. Ausserdem zeigt das Qualifikationsprofil den Ausbildungsstandard hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im jeweiligen Beruf auf. Die Informationsinstrumente Anforderungs- und Qualifikationsprofil sind bislang für zwölf Berufe erhältlich und erfreuen sich zunehmender Beliebtheit. Grössere Unternehmen verwenden teilweise eigene Instrumente mit ähnlichem Inhalt, doch die Zielsetzung, den Informationsfluss zu verbessern, hat sich bewährt.

Als eigentlicher Renner entwickelte sich der persönliche Sicherheitspass (Abbildung 3). Seit der Einführung machen bereits rund 100 000 Arbeitnehmende in der Verleiharbeit vom Sicherheitspass Gebrauch. Darin werden Ausbildungen und Instruktionen eingetragen, die im Zusammenhang mit der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz stehen.

Der EKAS-Sicherheitspass erhöht die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Er dokumentiert den Ausbildungsstand und gezielte Weiterbildungen. Er ermöglicht einen raschen Überblick, ob Arbeitskräfte für ihren Einsatz genügend vorbereitet sind. Damit lässt sich das Berufsunfallrisiko reduzieren. Fehlt für einen bestimmten Einsatz das nötige Grundwissen, kann der Arbeitgeber die entsprechenden Instruktionen und Weiterbildungen veranlassen. Dies ist sowohl bei temporären Stellenbewerbern als auch bei festangestellten Mitarbeitern zunehmend wichtig, denn immer häufiger müssen Mitarbeitende mehrere Berufsfelder abdecken und zudem bereit sein, sich schnell in neue Gebiete einzuarbeiten. Auch Standortwechsel und ortsunabhängige Tätigkeiten sind keine Seltenheit, denn für die Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit unserer Wirtschaft spielt die Flexibilität und die Mobilität der Arbeitskräfte eine wichtige Rolle.

Unfallverhütung durch Schulung

Die Unfallstatistik zeigt, dass die häufigsten Unfallursachen immer wieder die gleichen sind: Ausgleiten, stolpern, stürzen, getroffen werden, sich stechen/schneiden usw. Hinzu kommen Beschwerden des Bewegungsapparates durch Überbelastungen und ergonomisch ungeeignete Arbeitshaltungen sowie psychosoziale Risiken. Entsprechend wichtig sind deshalb Information, Kommunikation, Instruktion und Weiterbildung. Zudem kommen Jahr für Jahr neue Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarkt, die geschult werden müssen. Falsches Verhalten führt leider oft zu gefährlichen Situationen. Nicht selten entstehen Unfälle, weil Schutzeinrichtungen entfernt oder nötige Schutzausrüstungen nicht getragen werden. Auch der falsche Umgang mit Maschinen und Geräten zählt zu den häufigsten Unfallursachen.

Um elementare Sicherheitsregeln einfach und allgemein verständlich zu kommunizieren, hat die EKAS ein neues, elektronisches Präventionsinstrument erarbeitet. Es ist online auf der EKAS-Webseite abrufbar oder kostenlos als DVD-Version erhältlich (Abbildung 4).

Es erreicht die meisten Zielgruppen besser als gedruckte Informationen und bietet zudem mehr Nutzungsmöglichkeiten. Gefahrensituationen, als richtig und falsch gegenübergestellt, sind für alle zugänglich. Auch fremdsprachige Arbeitskräfte können damit erreicht werden. Die Illustrationen sind in sachlichem Stil gehalten und vermitteln Arbeitssituationen realistisch und glaubhaft (Abbildung 5). Ziel ist es, durch die Gegenüberstellung von richtigem und falschem Verhalten auf die Gefahren aufmerksam zu machen und korrekte Verhaltensweisen herbeizuführen. Darüber hinaus lassen sich bei der Online-Version zusätzliche relevante Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz herunterladen und zahlreiche Features nutzbringend einsetzen.

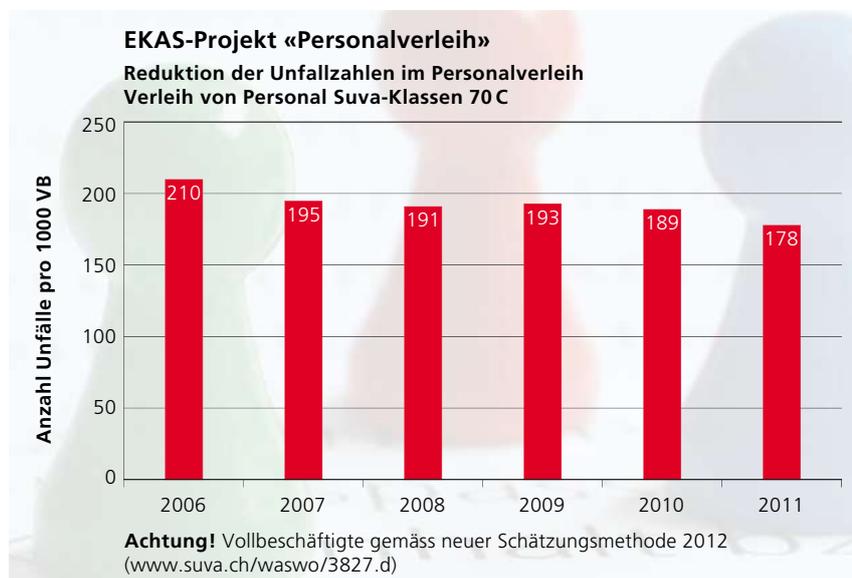


Abbildung 1: Unfallzahlen im Personalverleih (Quelle SSUV).

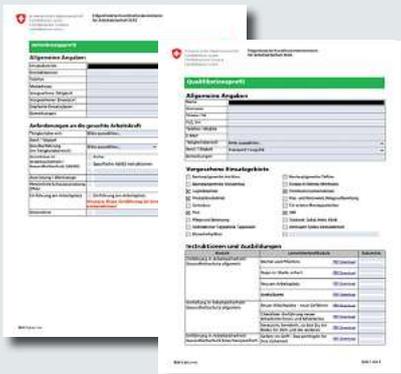


Abbildung 2: Anforderungs- und Qualifikationsprofile verbessern den Informationsfluss bei der Personalselektion.



Abbildung 3: Der persönliche Sicherheitspass der EKAS: Ein effizientes Präventionsinstrument im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Personalverleih.



Abbildung 7: Sicherheitspass für Arbeitnehmende in allen Branchen.



Abbildung 4: DVD Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Personalverleih und für Neueintretende

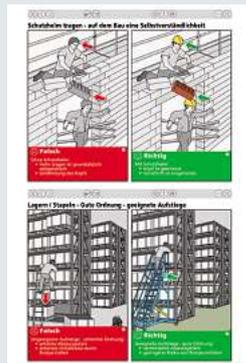


Abbildung 5: Beispiele von Gefahrensituationen: «Falsch – Richtig» aus der neuen Präventions-Slide-show der EKAS



Abbildung 6: Informationsbroschüre mit illustrierten Gefahrensituationen

Gefährdungen spielerisch erkennen

Bewusst sind dafür nicht schulmeisterliche, sondern lockere, fast spielerische Ansätze gewählt worden. Das neue Tool kann nach branchenspezifischen Kriterien genutzt werden. Eine Fülle weiterführender Links erlaubt eine Vertiefung des jeweiligen Themas.

Auch eine gedruckte Version der illustrierten Gefahrensituationen (Abbildung 6) sowie eine Reihe von Lernspielen wie «Schütze dich richtig», «10 Unterschiede» und «Memo» sind erhältlich. Für Referenten und Schulungsleiter sind ergänzende Informationen verfügbar, die sich für den Einsatz bei Kursen oder Instruktionen eignen.

Aufgrund des grossen Erfolgs im Personalverleih hat die EKAS beschlossen, den Sicherheitspass den Arbeitnehmenden in allen Branchen anzubieten (Abbildung 7) und die entwickelten Instrumente flächendeckend einzusetzen. Auch die neu erschienene DVD mit den illustrierten Gefahrensituationen eignet sich hervorragend für den branchenübergreifenden Einsatz. In einem Zeitalter, wo die Grenzen zwischen den Wirtschaftssektoren immer fließender werden, ist dies sicher der richtige Weg.

Die neuen Präventionsinstrumente, die alle in Deutsch, Französisch und Italienisch angeboten werden, wurden von der EKAS-Geschäftsstelle in enger Zusammenarbeit mit dem Branchenverband swissstaffing, den Sozialpartnern und den Durchführungsorganen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Kantone, SECO, Suva) entwickelt. Das Projekt, das am 31. Dezember 2012 seinen Abschluss fand, hat sich gelohnt. Es hat sich gezeigt, dass konzentrierte Aktionen und gemeinsam von allen Beteiligten getragene Präventionsinstrumente wirkungsvoll eingesetzt werden können. «Ein Beispiel, das Schule macht», meint der Geschäfts-

führer der EKAS, Dr. Serge Pürro dazu, «und ein Ansporn, solche Gemeinschaftsprojekte inskünftig auch in anderen Bereichen zu koordinieren, denn das ist schliesslich eine der Kernaufgaben der EKAS». Und für ein solches Anschlussprojekt hat die EKAS an ihrer Sitzung vom 6. Dezember 2012 auf Antrag der Sozialpartner grünes Licht gegeben.

Die Präventionsmittel der EKAS für den Personalverleih und für Neueintretende

- **Persönlicher Sicherheitspass**
 - **Sicherheitspass für Arbeitskräfte im Personalverleih:** Bestellnummer 6060.d (erhältlich in Deutsch, Französisch und Italienisch)
 - **Sicherheitspass für alle Arbeitnehmer:** Bestellnummer 6090.d (erhältlich in Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch unter: www.ekas.ch → Sicherheitspass)
- **Anforderungsprofil** (primär für Einsatzbetriebe)
- **Qualifikationsprofil** (vor allem für Personalverleiher)
- **Präventions-DVD Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:** Bestellnummer 6066
Eine Online-Version Gefahrensituationen ist ebenfalls direkt auf der EKAS-Webseite verfügbar und wird laufend aktualisiert.
- **Spielend lernen** («Schütze dich richtig», «10 Unterschiede» und «Memo»)
- **Informationsbroschüre Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz,** Gefahrensituationen Falsch – Richtig, Bestellnummer 6066/1.
- **Factsheet** (Übersicht über alle im Rahmen des Projektes erarbeiteten Präventionsmittel mit Verlinkung auf diese)

Bestellungen und Downloads unter: www.ekas.ch → Personalverleih → Hilfsmittel



Dr. Christoph Rüegg,
Leiter Ressort Chemikalien
und Arbeit, SECO, Zürich

Mehr Sicherheit im Umgang mit chemischen Produkten

Der Bundesrat hat die Chemikalienverordnung (ChemV) und die Chemikalien-Risikoreduktions-Verordnung (ChemRRV) an die Entwicklung der europäischen Gesetzgebung angeglichen. Das ermöglicht ein hohes Schutzniveau der Gesundheit und der Umwelt und baut technische Handelshemmnisse ab. Die revidierten Verordnungen sind seit dem 1. Dezember 2012 in Kraft und erfordern für chemische Stoffe die weltweit harmonisierte Gefahrenkennzeichnung.



Dr. Kaspar Schmid,
Stellvertretender Leiter
Ressort Chemikalien und
Arbeit, SECO, Zürich

Für die Gefahrenkennzeichnung von chemischen Produkten hat die UNO ein weltweites System mit einheitlichen Symbolen und auf einer gemeinsamen Einstufungsbasis vorgeschlagen. Dieses GHS (Globally Harmonized System) dient der Beurteilung von Gefahren und Risiken derjenigen Chemikalien, die Mensch oder Umwelt gefährden können. Es hat zum Ziel, die Gefahrenkommunikation weltweit zu vereinheitlichen. Das GHS ist modular aufgebaut. Wenn ein Staat das GHS übernimmt, müssen die Module unverändert übernommen werden. Allerdings ist erlaubt, einzelne Module wegzulassen. Das bedeutet, dass gleiche Symbole und Gefahrensätze überall auf der Welt die gleiche Bedeutung haben.

GHS in der Schweiz ab Dezember 2012 Vorschrift

In der EU wurde GHS mit der Verordnung EG 1272/2008, oft als CLP-Verordnung bezeichnet, umgesetzt. Darin wird die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Chemikalien geregelt. Die Schweizer Chemikalienverordnung (ChemV) sieht eine stufenweise Übernahme dieser GHS-Regeln vor. Für chemische Stoffe sind sie seit dem 1. Dezember 2012 und für Gemische werden sie ab 1. Juni 2015 obliga-



Abbildung 1: Einführung der GHS-Regeln. Für Stoffe und Gemische gelten verschiedene Zeitpunkte.

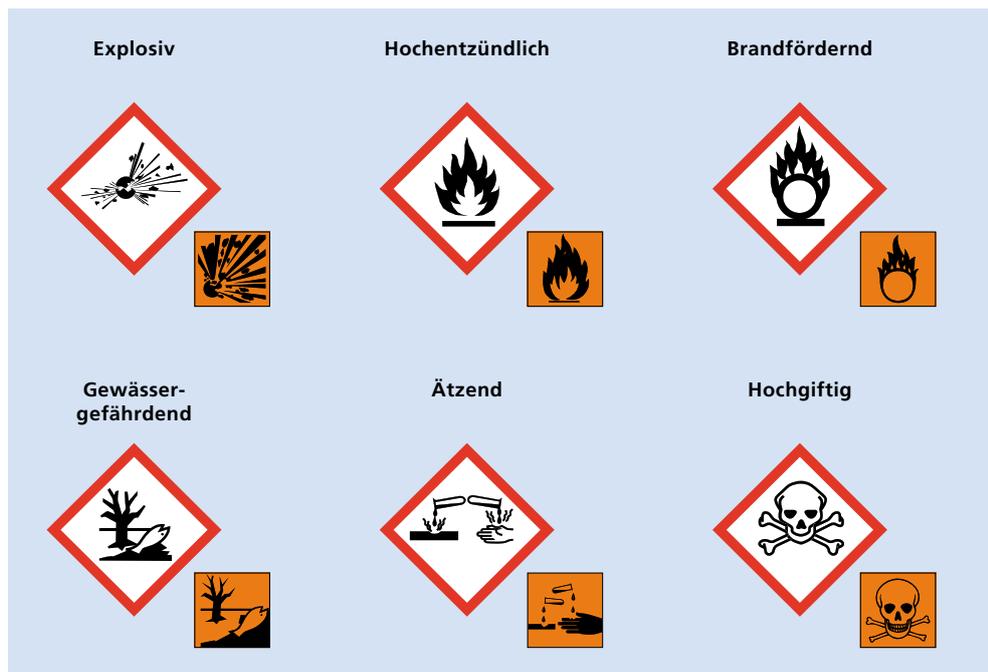


Abbildung 2: Die Symbole haben einen offiziellen GHS-Namen (der auch in der CLP-Verordnung verwendet wird). Zum besseren Verständnis wurde für die Kampagne je eine Umschreibung formuliert (fett).

torisch (siehe Abbildung 1). In der Übergangszeit ist GHS fakultativ. Bis zum Ablauf der Übergangsfrist muss aber die Einstufung nach dem alten System in den Sicherheitsblättern angegeben werden, damit auch Nutzer, die noch nicht auf GHS umgestellt haben, ihre Schutzmassnahmen korrekt festlegen können.

Hauptelemente des GHS

Es gibt neun GHS-Symbole, drei davon sind grundlegend neu (siehe Abbildung 2):

- Vorsicht gefährlich
- Gesundheitsschädigend
- Gas unter Druck

Eines der alten Symbole, das Andreaskreuz, gibt es nicht mehr. Die Definitionsregeln der GHS-Symbole können nicht einfach 1:1 von den alten übernommen werden, aber die Hauptausage bleibt für die Mehrheit der Symbole gleich.

Elemente der Partnerkampagne «Genau geschaut, gut geschützt»

Nachfolgende Materialien können von der Kampagnenseite www.cheminfo.ch heruntergeladen werden. Einige davon können auch unter <http://www.bundespublikationen.admin.ch> auf Papier bestellt werden:

- Kurzfilme und PowerPoint-Mustervorträge helfen bei der GHS-Einführung im eigenen Betrieb;
- Mobile Apps informieren rasch und ortsungebunden zu GHS;
- Plakate helfen beim Übermitteln der wichtigsten GHS-Informationen;
- Sticker geben Übersicht über die neuen GHS-Symbole und erklären diese;
- Flyer und Broschüren informieren einfach, anschaulich und zielgruppengerecht über GHS.



Abbildung 3: Verschiedene Zielgruppen sollen mit den Elementen der Partnerkampagne angesprochen werden. Die Materialien können heruntergeladen oder zum Teil auf Papier bestellt werden: www.cheminfo.ch

Gas unter Druck



Vorsicht gefährlich



Gesundheitsschädigend



H- und P-Sätze lösen die R- und S-Sätze ab. Achtung: nicht nur die Buchstaben ändern! Die neuen H-Sätze (H für engl. «hazard») sind Gefahrenhinweise und entsprechen sinngemäss den alten Risikohinweisen (R-Sätze). Sie beschreiben die potenziellen Gefahren des Stoffes. Die neuen P-Sätze (P für engl. «precaution») sind die Sicherheitshinweise und entsprechen sinngemäss den alten Sicherheitssätzen (S-Sätze für «Sicherheit»). Diese H- und P-Sätze figurieren auf der Etikette und als H- und P-Codes im Sicherheitsdatenblatt. Die neuen H- und P-Sätze entsprechen nur teilweise den alten R- und S-Sätzen.

GHS-Kampagne «Genau geschaut – gut geschützt»

Am 3. September 2012 startete die nationale Partnerkampagne zur Einführung der neuen GHS-Gefahrensymbole in der Schweiz. Sie dauert bis 2015. Bereits heute sind nämlich Produkte auf dem Schweizer Markt erhältlich, die nach GHS gekennzeichnet sind. Getragen wird die Kampagne vom Bundesamt für Gesundheit BAG, der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS, dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, dem Bundesamt für Umwelt BAFU, dem

Bundesamt für Landwirtschaft BLW und dem Schweizerischen Versicherungsverband SVV. Durchgeführt wird sie von diesen Trägern sowie von weiteren privaten Partnern.

Die Kampagne richtet sich primär an die Gesamtbevölkerung. Neben einer allgemeinen Information für alle stellt die Kampagne für verschiedene Zielgruppen Kommunikationsmaterialien zur Verfügung (siehe Abbildung 3). Ein flexibles Corporate Design regelt die korrekte Handhabung des Auftritts und ermöglicht die Präsenz in verschiedenen Kommunikationskanälen: Webseiten, Social-Media-Seiten, Newsletter, Mitarbeiter-/Kundenmagazine usw.

GHS-Informationen für die Unternehmen

Diese Informationsmaterialien, insbesondere die Mustervorträge, sollen Sicherheitsbeauftragte oder Vorgesetzte in Anwenderfirmen ansprechen und bei ihrer Kommunikationsaufgabe unterstützen, denn die effiziente und nachhaltige Einführung von GHS in einem Unternehmen braucht einiges an Organisation und Kommunikation. Die Verantwortlichen sollten daher den Handlungsbedarf für betriebsinterne Schulungen der Mitarbeiter zum Thema GHS abklären. Drei Handlungsstufen sind dabei sinnvoll.

Stufe 1: Produkte korrekt einstufen und kennzeichnen

Die Hersteller und Inverkehrbringer von chemischen Stoffen müssen ihre Produkte im Rahmen der Selbstkontrolle korrekt einstufen und kennzeichnen. Die neuen Einstufungskriterien führen meist zu gleicher, in verschiedenen Fällen aber zu strengerer Kennzeichnung der Produkte trotz gleichbleibenden Eigenschaften einer Chemikalie. Die Selbstkontrolle ist zentrales Element des Chemikalienrechts (siehe Kasten).

Stufe 2: Produkte korrekt anwenden

Unabhängig von GHS ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass mit Chemikalien korrekt umgegangen wird und er damit seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer nach Arbeitsgesetz (Art. 6 ArG) und Unfallversicherungsgesetz (Art. 82 UVG) nachkommt. Um diese Verantwortung wahrzunehmen, muss der Arbeitgeber unter anderem dafür sorgen, dass derjenige, der mit den Chemikalien umgeht, korrekte Arbeitsanweisungen für den Umgang, die Lagerung und Entsorgung von Chemikalien erhält. Bei Chemikalien hat Kommunikation einen hohen Stellenwert. Die Etikette auf einem Produkt soll über die Gefahren des Produktes orientieren und erste Anweisungen geben, wie mit dem Produkt umgegangen werden soll. Solche Hinweise auf Etiketten ersetzen dabei aber keine betrieblichen Arbeitsanweisungen. Diese müssen aufgrund von Erfahrungen im Betrieb sowie aufgrund von Hinweisen im Sicherheitsdatenblatt ganz spezifisch für jedes Produkt erstellt werden. Die Umsetzung in der Anwenderfirma sollte folgende Schritte umfassen:

- Anwenderbetriebe klären ab, welche Chemikalien sie anwenden, und überprüfen diese auf Änderungen.
- Spezifische Arbeitsanweisungen werden erstellt, kommuniziert und kontrolliert. Basis dieser Anweisungen sind Sicherheitsdatenblätter, aber auch eigene Erfahrungen und Kenntnisse.
- Die Umstellung auf GHS ist eine gute Gelegenheit, Arbeitsanweisungen auf

Aktualität zu prüfen. Produkte mit GHS-Symbol müssen auch ein GHS-Sicherheitsdatenblatt haben.

- Es kann nützlich und nötig sein, Mitarbeitende im Lesen und Verstehen von GHS-Etiketten zu schulen.
- Weitere Tipps zur Einführung von GHS im Unternehmen finden sich in den Schulungsunterlagen.

Stufe 3: Produkte korrekt verkaufen

Betriebe, welche Chemikalien verkaufen, haben gegenüber den Käufern bei Chemikalien mit bestimmten Gefährdungseigenschaften eine Beratungspflicht hinsichtlich Gesundheits- und Umweltschutz und müssen über entsprechende Fachkenntnisse verfügen. Details dazu sind in der Chemikalienverordnung (ChemV SR 813.11) und der Verordnung über die Sachkenntnis (SR 813.131.21) geregelt. Das Verkaufspersonal ist über die neuen Vorschriften ebenfalls zu schulen.

Die Neuerung mit der Gefahrenkennzeichnung nach GHS und die laufende Informationskampagne werden dank eines einheitlichen Systems die Hersteller, Abnehmer und Benützer von Chemikalien vermehrt sensibilisieren und zu einer Verbesserung des Gesundheitsschutzes beitragen. Gleichzeitig können durch die Harmonisierung der Kennzeichnung die Risiken im Umgang mit Chemikalien weltweit reduziert werden.

Die Selbstkontrolle* im Bereich Chemikalien beinhaltet unter anderem:

(gemäss Art. 7–15 ChemV, SR 813.11)

- Einstufung der Chemikalien (Auswahl zutreffender Gefahrenmerkmale gemäss vorgegebenen Kriterien),
- Etikettierung (mit den neuen Symbolen sowie den neuen H-/P-Sätzen, die einem Anwender eine erste Orientierung über die Gefahren des Produktes ermöglichen),
- Erstellung des Sicherheitsdatenblattes (ergänzende, viel detailliertere Hinweise zu Gefahren und Schutzmassnahmen).

* ChemG, Art. 5, SR 813.1 und USG, Art. 26, SR 814.01



Dr. Bojan Gasic,
Wissenschaftlicher
Mitarbeiter, Ressort
Chemikalien und Arbeit,
SECO, Zürich

■ Erweitertes Sicherheitsdatenblatt – neue Herausforderung für die Betriebe

Seit Ende 2010 sind auch die Schweizer Hersteller von Chemikalien dazu verpflichtet, ein erweitertes Sicherheitsdatenblatt zu erstellen und den Abnehmern zur Verfügung zu stellen. Dieses enthält im Anhang die viel diskutierten Expositionsszenarien, welche die Verwendungsbedingungen und die Massnahmen für das Risikomanagement definieren. Zusätzlich wird die Risikoanalyse auch für den Konsumenten und für die Umwelt durchgeführt. Den Betrieben wird damit ermöglicht, für diese Stoffe umfassendere Informationen für den Schutz des Menschen und der Umwelt abzuleiten als bisher.



Abbildung 1: Chemikalien sind aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken. Doch deren Verwendung birgt auch Risiken.

Ob Reinigungsmittel für den Haushalt, Flammenschutzmittel in Möbeln oder Desinfektionsmittel für unsere Hände, jedem ist heute die grosse Bedeutung von Chemikalien für unser alltägliches Leben bewusst. Leider haben die verwendeten Chemikalien aber nicht nur wünschenswerte Eigenschaften, sondern können auch Unfälle, Krankheiten oder Umweltverschmutzungen verursachen (siehe Abbildung 1). Berufsleute sind durch ihren täglichen Umgang mit Chemikalien wie Pflanzenschutzmitteln, Biozidprodukten oder gefährlichen Industriechemikalien besonders stark gefährdet, weshalb dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ein grosses Gewicht zukommt.

Gesundheitsschutz und Kommunikation

Das Sicherheitsdatenblatt (SDB) hat sich in der Schweiz infolge der rasanten Entwicklungen des Chemikalienrechts der EU stetig verändert. Es verfolgt verschiedene Zwecke. Die Betriebe können mit Hilfe der Angaben ihren Schutzpflichten gegenüber ihren Mitarbeitenden und der Umwelt nachkommen. Berufliche Anwenderinnen und Anwender sind über die möglichen Gefahren besser informiert und können

so ihre Gesundheit selber besser schützen. Schaden, der aufgrund der Exposition gegenüber gefährlichen Chemikalien entstehen kann, wird minimiert oder verhindert. So lassen sich allfällige Berufskrankheiten und -unfälle besser vermeiden. Ferner soll mit dem Sicherheitsdatenblatt die Kommunikation in der Lieferkette, insbesondere zwischen den Herstellern und den Abnehmern gefährlicher Chemikalien, gefördert werden. Die Abnehmer haben zudem eine Kontaktperson für mögliche Rückfragen oder Verbesserungsvorschläge für das SDB.

Das erweiterte Sicherheitsdatenblatt (eSDB) erweitert, wie der Begriff andeutet, die Information zum Schutz der Mitarbeitenden und der Umwelt. Im eSDB wird detailliert auf alle relevanten Verwendungen des Produktes eingegangen und quantitativ gezeigt, unter welchen Arbeitsbedingungen die Anwender und Anwenderinnen für die jeweilige Verwendung der Chemikalie geschützt sind. Idealerweise wird das erweiterte Sicherheitsdatenblatt durch Arbeitsplatz-Messungen ergänzt und die Plausibilität der Angaben im eSDB damit erhöht.



Abbildung 3: Schutz-ausrüstung für die Sprühanwendung von gefährlichen Produkten (Quelle: Suva).

Wer muss ein Sicherheitsdatenblatt erstellen und für wen ist es gedacht?

Jeder Schweizer Produzent oder Importeur von gefährlichen Chemikalien muss ein Sicherheitsdatenblatt erstellen und den beruflichen Verwendern dieser Chemikalien zur Verfügung stellen. Wenn beispielsweise ein Autolack-Pro-

dukt gesundheitsgefährdende Bestandteile enthält oder leichtentzündlich ist, muss der Hersteller grundsätzlich ein Sicherheitsdatenblatt zu diesem Produkt erstellen. Der Begriff meint sowohl die physikalischen Gefahren (z. B. «Explosive Stoffe/Gemische»), wie auch die Gefahren, die für die Gesundheit der Menschen (z. B. «Sensibilisierung von Atemwegen oder Haut») und der Umwelt (z. B. «Die Ozonschicht schädigend») entstehen können. Zu beachten ist, dass Stoffe seit 1. Dezember 2012 nur noch nach den Kriterien der CLP-Verordnung eingestuft, gekennzeichnet und verpackt werden dürfen (siehe dazu Artikel Seite 26 und Webseite www.cheminfo.ch). Die Bereitstellungspflicht besteht lediglich gegenüber beruflichen oder gewerblichen Anwendern von gefährlichen Chemikalien (Abbildung 2). Der private Autobesitzer, der einen Kratzer selber ausbessern will, hat kein Anrecht auf ein SDB.

Stoffsicherheitsbeurteilung und Expositionsszenarien

Die Stoffsicherheitsbeurteilung nach REACH (Chemikalienverordnung der EU), auf die sich das Schweizer Chemikalienrecht bezieht, ist klar strukturiert und besteht im Wesentlichen aus drei Teilen:

1. Ermittlung schädlicher Wirkungen

- auf die Gesundheit des Menschen (z. B. Ableitung von toxikologischen Grenzwerten)
- durch physikalische/chemische Eigenschaften (z. B. entzündbare Gase)
- auf die Umwelt (z. B. die Ozonschicht schädigend)

2. Entwicklung von Expositionsszenarien

- Verwendungsbedingungen (z. B. Verwendungsmenge des Produktes)
- Risikomanagementmassnahmen (siehe Bild 2 für Beispiel einer Schutz-ausrüstung)
- Expositionsabschätzung

3. Risikobeurteilung

- Vergleich der Exposition jeder Bevölkerungsgruppe mit den geeigneten toxikologischen Grenzwerten.



Abbildung 2: Das Sicherheitsdatenblatt richtet sich an professionelle Anwender, beispielweise einen Autolackierer.

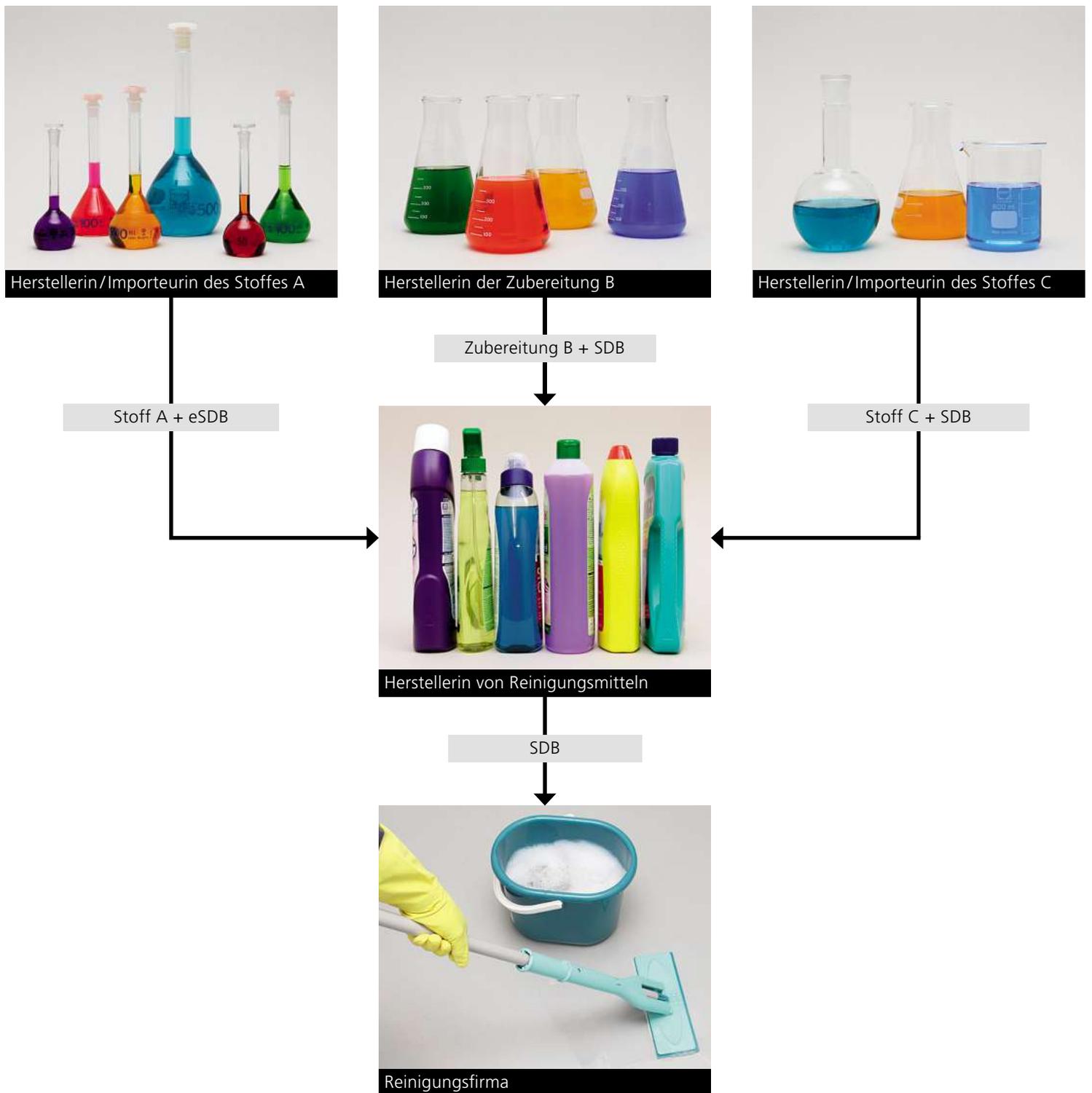


Abbildung 4: Vorgang bei der Erstellung eines SDB für Zubereitungen (hier: Reinigungsmittel). Im obigen Beispiel berücksichtigt der Hersteller eines Reinigungsmittels bei der Erstellung des Sicherheitsdatenblattes seines Produktes die Informationen aller Sicherheitsdatenblätter und der zutreffenden Expositionsszenarien der einzelnen Komponenten des Reinigungsproduktes (Stoff A, C und Zubereitung).

Das Herzstück der Stoffsicherheitsbeurteilung sind die Expositionsszenarien. Im erweiterten Sicherheitsdatenblatt werden diese im Anhang zum Sicherheitsdatenblatt beigefügt. Die REACH-Verordnung versteht unter Expositionsszenarien die Zusammenstellung aller relevanten Verwendungsbedingungen und die Risikomanagement-Massnahmen, bei welchen die Arbeitnehm-

den keine gesundheitlichen Schäden zu befürchten haben. Zusätzlich muss im Sicherheitsdatenblatt von Verwendungen abgeraten werden, bei welchen die Risiken nicht kontrolliert werden können. Das erweiterte Sicherheitsdatenblatt besteht also aus dem eigentlichen Sicherheitsdatenblatt und einem Anhang mit den relevanten Expositionsszenarien.

Für die Betriebe besteht die Pflicht, die relevanten Expositionsszenarien der Stoffe zu verstehen und bei der Erstellung eigener SDB für Zubereitungen zu berücksichtigen (siehe Beispiel in Abbildung 4).

Anforderungen an das erweiterte Sicherheitsdatenblatt der Schweiz

Die Anforderungen an das erweiterte Sicherheitsdatenblatt sind in der Schweiz mit wenigen Ausnahmen die gleichen wie in der EU. Die Tabelle 1 zeigt die aktuelle Struktur und die inhaltlichen Anforderungen (genauer Wortlaut in der EU-VO 453/2010); die Tabelle 2 die Anforderungen an die Expositionsszenarien, die dem SDB angehängt werden.

Chancen und Nutzen des erweiterten Sicherheitsdatenblattes

Die Hauptschwierigkeiten, die oft im Zusammenhang mit dem erweiterten Sicherheitsdatenblatt angeführt werden, sind die vielen komplizierten technischen Angaben und Modellrechnungen, welche die allgemeine Verständlichkeit und Lesbarkeit des Anhangs stark erschweren. Dieser Umstand stellt vor allem die kleineren Betriebe vor grosse Probleme, da diese mit den umfangreichen und sehr technischen/wissenschaftlichen Informationen oft überfordert sind. In der Praxis müssen aber solche technischen Detailkenntnisse zu einem Stoff und zu einer bestimmten Verwendung vorliegen, damit die Mitarbeitenden vor möglichen Risiken sicher geschützt werden können. Die Expositionsszenarien, idealerweise ergänzt um repräsentative Expositionsmessungen, sind dazu ein sehr nützliches Instrument. Denn sowohl die Risikobeurteilung wie auch die Schutzmassnahmen zu jeder relevanten Verwendung werden umfassend dokumentiert.

Ist ein Betrieb nicht in der Lage, die Informationen im eSDB zu verstehen und am Arbeitsplatz umzusetzen, so muss er sich externe Hilfe holen. Er kann sich gemäss der ASA-Beizugspflicht beispielsweise einer Branchen- oder Modelllösung anschliessen oder dafür direkt eine Beratungsfirma für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz beiziehen. Grundsätzlich ist die Erstellung von Expositionsszenarien und die detaillierte Beschäftigung mit den Risiken einer bestimmten Verwendung von gefährli-

Tabelle 1: Struktur des Sicherheitsdatenblattes

Abschnitt 1. Bezeichnung des Stoffs bzw. Gemischs und des Unternehmens
Abschnitt 2. Mögliche Gefahren
Abschnitt 3. Zusammensetzung/Angaben zu Bestandteilen
Abschnitt 4. Erste-Hilfe-Massnahmen
Abschnitt 5. Massnahmen zur Brandbekämpfung
Abschnitt 6. Massnahmen bei unbeabsichtigter Freisetzung
Abschnitt 7. Handhabung und Lagerung
Abschnitt 8. Begrenzung und Überwachung der Exposition/persönliche Schutzausrüstungen
Abschnitt 9. Physikalische und chemische Eigenschaften
Abschnitt 10. Stabilität und Reaktivität
Abschnitt 11. Toxikologische Angaben
Abschnitt 12. Umweltbezogene Angaben
Abschnitt 13. Hinweise zur Entsorgung
Abschnitt 14. Angaben zum Transport
Abschnitt 15. Rechtsvorschriften
Abschnitt 16. Sonstige Angaben

Tabelle 2: Struktur des Expositionsszenarios im eSDB

1. Kurztitel des Expositionsszenarios
2. Tätigkeiten/Verfahren
3. Verwendungsbedingungen
4.1 Physikalischer Zustand des Stoffes oder des Gemisches oder Produktes, welches den Stoff enthält
4.2 Konzentration des Stoffes in einem Gemisch oder Produkt
4.3 Menge des Stoffes, die pro Zeiteinheit oder Tätigkeit verwendet wird
5. Andere relevante Verwendungsbedingungen, welche die Exposition bestimmen
6. Risikomanagementmassnahmen unter Berücksichtigung der obigen Verwendungsbedingungen
6.1 Risikomanagementmassnahmen in Bezug auf die Gesundheit des Arbeitnehmers
6.2 Risikomanagementmassnahmen in Bezug auf die Gesundheit des Verbrauchers
6.3 Risikomanagementmassnahmen in Bezug auf die Umwelt
7. Abfallmanagementmassnahmen
8. Expositionsabschätzung
9. Risikobeurteilung, Empfehlungen und Leitlinien für nachgeschalteten Anwender

Weitergehende Informationen

Eine erweiterte Fassung dieses Artikels mit mehr inhaltlichen Details zu den Sicherheitsdatenblättern und den Expositionsszenarien befindet sich unter folgendem Link:
<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02071>

Zusätzliche nützliche Links

ECHA-Guidance: PART D: Exposure Scenario Building
http://echa.europa.eu/documents/10162/13632/information_requirements_part_d_en.pdf
ECHA-Guidance: Exposure Scenario Format
http://echa.europa.eu/documents/10162/13632/information_requirements_esformat_en.pdf
ECHA-Guidance: Practical examples of exposure scenarios
<http://echa.europa.eu/web/guest/support/practical-examples-of-exposure-scenarios>

chen Chemikalien an sich schon ein deutlicher Fortschritt für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden. Gelingt es zudem, die Zusammenarbeit zwischen den Herstellern und den nachgeschalteten Anwendern zu inten-

sivieren und zu verbessern, erhöht sich auch die Qualität der weitergegebenen Informationen und der Schutz der Arbeitnehmenden in den Betrieben.



Dr. med. Dr. sc. nat.
Michael Koller,
Abteilung Arbeits-
medizin, Suva Luzern



Dr. med. Claudia Pletscher,
Chefärztin und Leiterin
(ab 1.4.2013) Abteilung
Arbeitsmedizin,
Suva Luzern

■ Die wichtigsten Änderungen in den Grenzwertlisten 2012 und 2013

Seit 2012 erscheint die Suva-Publikation «Grenzwerte am Arbeitsplatz» jährlich. In diesem Artikel werden die wichtigsten Änderungen der letzten beiden Grenzwertlisten vorgestellt. Im Jahr 2012 ist ausserdem das neue Suva-Factsheet «Schweizer Grenzwerte am Arbeitsplatz» erschienen, in welchem die Herleitung von Grenzwerten im Allgemeinen und die Situation der Grenzwertgebung in der Schweiz im Speziellen dargelegt wird. Auf die verschiedenen Grenzwerte, welche in den letzten beiden Jahren geändert oder neu eingeführt wurden, wird an dieser Stelle nicht eingegangen.

Kritische Toxizität

Die umfangreichste Neuerung betrifft die Einführung der «Kritischen Toxizität». Im Zuge dieser Neueinführung wurde ein grosser Teil der Grenzwertliste umgestaltet und die Liste erscheint ausserdem in einem neuen Design. Der kritischen Toxizität ist ein eigener Artikel in der vorliegenden Ausgabe des EKAS-Mitteilungsblatts gewidmet (siehe Seite 36).

Neues Verfahren zur Interspeziesextrapolation

Bei der Berechnung eines Grenzwerts am Arbeitsplatz (MAK-Wert) wird meistens von Erkenntnissen aus tierexperimentellen Studien ausgegangen, welche man mittels eines Extrapolationsverfahren auf die Situation des Menschen am Arbeitsplatz umrechnet. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat ein neues Berechnungsverfahren für Stoffe, welche über die Niere ausgeschieden werden und bei welchen der MAK-Wert auf Tierexperimenten mit oraler Verabreichung beruht, eingeführt. Im Zuge dieser Methode werden nun alle betroffenen Stoffe neu beurteilt. Das Verfahren entspricht im Wesentlichen

dem Richtliniendokument «Guidance on Information Requirements and Chemical Safety Assessment» gemäss REACH (Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals). REACH ist die neue EU-Verordnung für die sichere Herstellung und Verwendung von Chemikalien innerhalb der EU.

Die Methode besteht aus 3 Schritten (siehe Abbildung 1):

■ Es wird eine Interspeziesextrapolation vom Versuchstier auf den Menschen durchgeführt. Hierzu gehört der Ausgleich der unterschiedlichen Stoffwechselraten zwischen Mensch und Tier. Diese werden mithilfe eines sogenannten «allometrischen» (das heisst nicht-linear korrelierten) Faktors ausgeglichen. Des Weiteren wird auf ein Körpergewicht von 70 kg, ein Atemvolumen von 10 m³ pro 8 Stunden und allenfalls andere Resorptionsraten für den Menschen umgerechnet.

■ Die erhaltene Konzentration wird durch einen zusätzlichen Faktor 2 dividiert. Dieser zusätzliche Faktor wurde gemäss REACH eingeführt (bei REACH beträgt er 2,5), um allfälligen weiteren unbekanntem Differenzen (z. B. einer unterschiedlichen Empfindlichkeit) zwischen Tier und Mensch Rechnung zu tragen.

■ Das erhaltene Resultat wird bei der DFG zusätzlich auf ein Vielfaches von 2, 5, 10 usw. abgerundet, um eine einheitliche Darstellung der Werte in der Grenzwertliste zu erhalten. Diesen Vorgang nennt man «Preferred Value Approach».

Die Suva empfiehlt im Einvernehmen mit der Grenzwertkommission der Suissepro die Anwendung der wissenschaftlich gut fundierten allometrischen Faktoren. Hingegen wird in der Schweiz ein zusätzlicher Sicherheitsfaktor in jedem Einzelfall stoffspezifisch definiert, dies unter Berücksichtigung der vorhandenen Daten, der Qualität der Studien, dem Schweregrad des Endpunkts, dem Abstand der getesteten Dosierungen und der Wahrscheinlichkeit des Auftretens einer jahrzehntelangen Exposition. Der Preferred Value Approach wird nicht angewendet, denn hierfür existiert keine toxikologische Grundlage. Der Approach dient lediglich dazu, die Resultate in einer einheitlichen Form darzustellen.

Wegen des neuen Verfahrens werden die betroffenen Substanzen auch in Bezug auf die Einteilung in die Schwangerschaftsgruppen A bis C überprüft. Wird ein MAK-Wert gesenkt, verändert

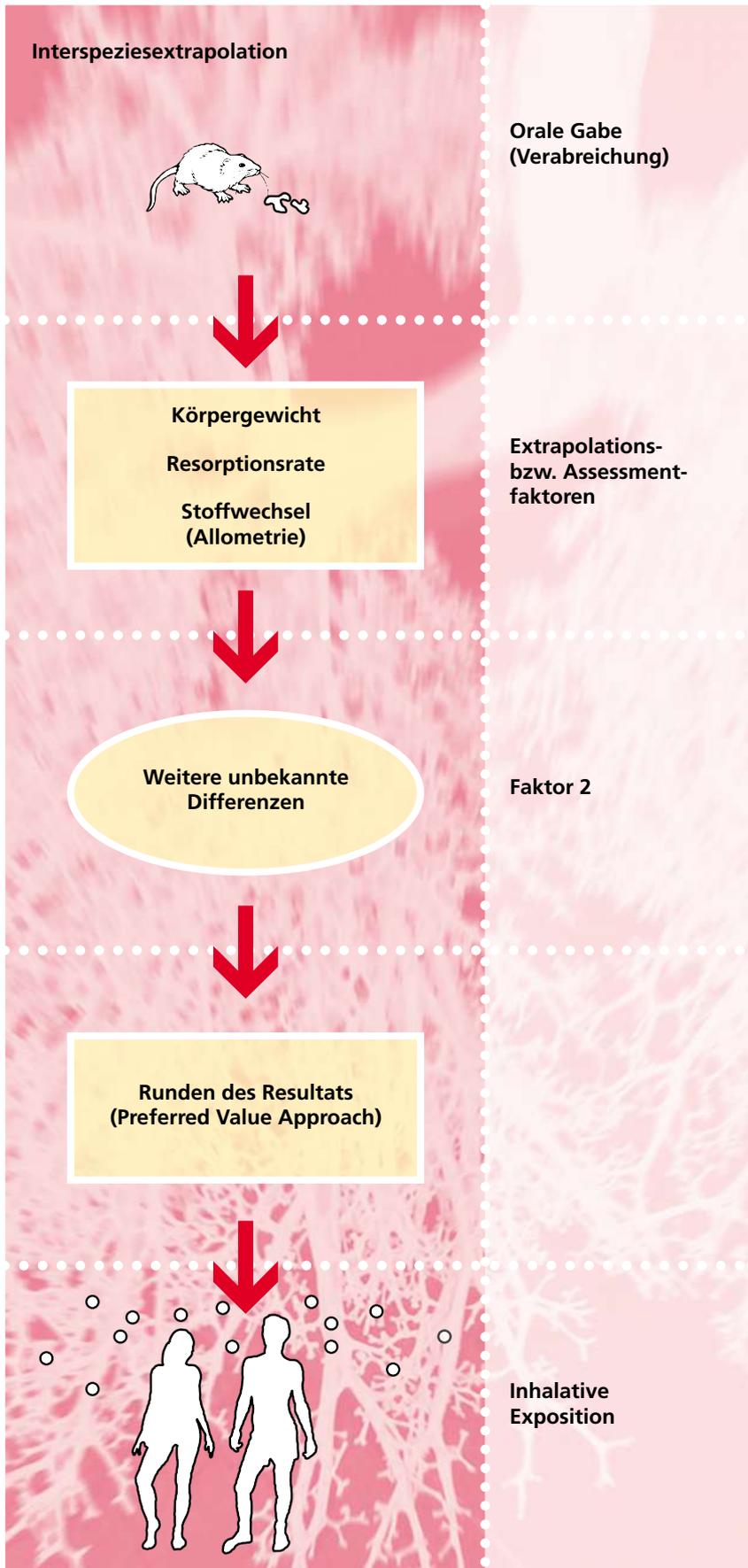


Abbildung 1: Interspeziesextrapolation

sich der Abstand zur Konzentration, bei welcher Schäden beim Ungeborenen auftreten können.

Akuttoxische Effekte und Biomonitoring

Der biologische Arbeitsstofftoleranzwert (BAT-Wert) sollte in der Regel nicht überschritten werden. Allerdings kann aus einer alleinigen Überschreitung eines BAT-Werts nicht notwendigerweise eine gesundheitliche Beeinträchtigung abgeleitet werden, sondern es muss die Gesamtheit der gemessenen BAT-Werte betrachtet werden. Dies gilt aber nicht für akuttoxische Effekte, welche so schwerwiegend sind, dass sie zu keinem Zeitpunkt toleriert werden dürfen. Stoffe mit akuttoxischen Effekten werden in der BAT-Liste neu mit einer entsprechenden Fussnote «T» gekennzeichnet. Bei den mit «T» gekennzeichneten Stoffen gilt der BAT-Wert als Höchstwert im Einzelfall und darf nicht überschritten werden. Die Bezeichnung «T» wurde bei Dichlormethan, Phosphorsäureester, Kohlenmonoxid und Parathion (Parameter Acetylcholinesterase) angebracht.

Neue Notifikation für Stoffe, welche mit Lärm interagieren können

Aktuelle internationale Bestrebungen zur gesonderten Kennzeichnung ototoxischer Substanzen veranlassten die Suva, eine entsprechende Notifikation auch in der schweizerischen Grenzwertliste einzuführen. Gewisse Stoffe können mit Lärm interagieren und die gehörschädigende Wirkung des Lärms verstärken (siehe Abbildung 2). Im Rahmen der Risikobeurteilung ist die Interaktion zwischen Lärm und diesen ototoxischen Arbeitsstoffen einzubeziehen und bei relevanten Expositionen gegenüber ototoxischen Stoffen sind allenfalls bereits bei Lärmexpositionen unter 85 dB(A) technische und organisatorische Lärmreduktionsmassnahmen zu treffen und/oder das Tragen eines Gehörschutzes zu empfehlen. Die Suva beruft sich bei der Vergabe einer Noti-

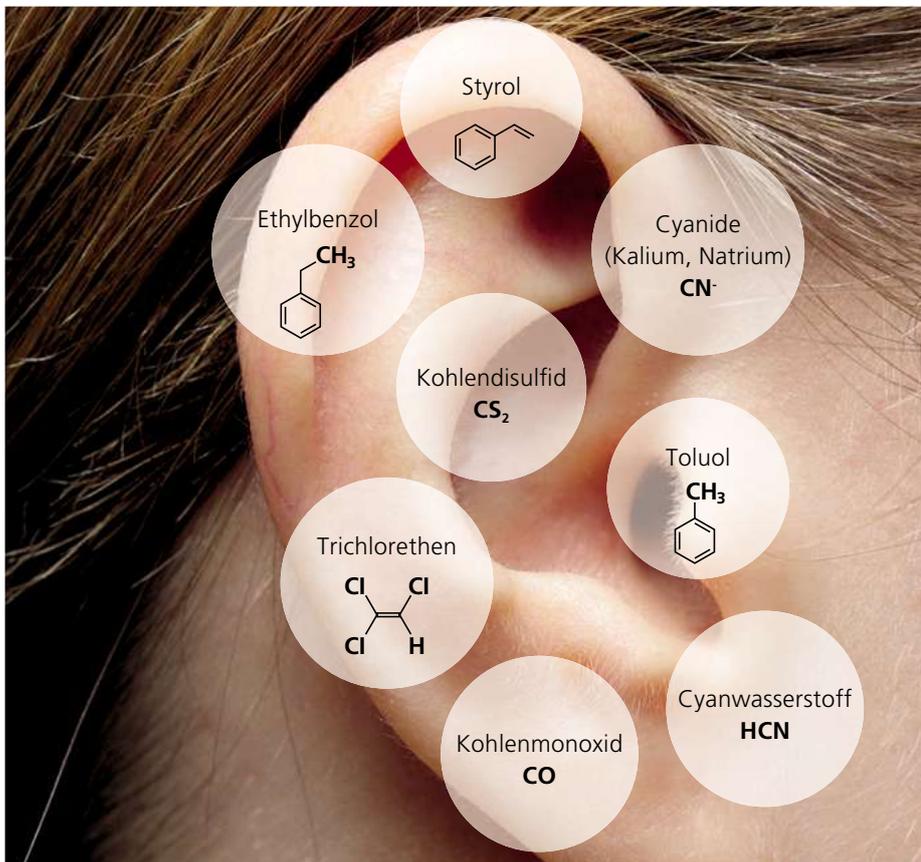


Abbildung 2: Einige Substanzen, welche die gehörschädigende Wirkung von Lärm verstärken können.

fikation auf die Dokumente der NEG (Nordish Expert Group), der EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) und andere.

Erweiterung des Kapitels über Stoffgemische

Das Kapitel über Stoffgemische wurde um einige Erläuterungen zu Interaktionen erweitert. Kenntnisse im Umgang mit Stoffgemischen sind von grosser Bedeutung, da Arbeitnehmende in der Regel nicht nur einem, sondern mehreren Stoffen ausgesetzt sind. Die MAK-Werte beruhen aber auf Erkenntnissen, die man aus Monoexpositionen gewonnen hat. Informationen über mögliche Interaktionen zwischen den Stoffen sind wichtig, um die innere Belastung abschätzen zu können. Das Thema der Multiexposition wurde in der Publikation «Mehrfacheinwirkungen am Arbeitsplatz» im EKAS-Mitteilungsblatt vom November 2012 ausführlich behandelt.

Vorgehensweise bei Arbeitsstoffen ohne MAK-Werte

In der Grenzwertliste sind über 600 Stoffe mit MAK-Werten aufgeführt. In der

Arbeitswelt existieren aber Tausende von Substanzen, bei denen kein MAK-Wert besteht. Wie das Risiko im Umgang mit solchen Stoffen abgeschätzt werden kann, wird in einem gesonderten Kapitel kurz erläutert. Unter anderem wird die Methode des «Control Bandings» vorgestellt. Hierbei teilt man Substanzen, von denen angenommen wird, dass sie aufgrund ähnlicher Stoffeigenschaften ähnliche Gesund-

heitsrisiken aufweisen, in Gruppen bzw. «Bänder» ein. Zu jedem Band wird gleichzeitig ein Massnahmenpaket definiert, welches auf das Risikoniveau des jeweiligen «Bandes» abgestimmt ist.

Fachstelle für Toxikologie und Grenzwerte in der Suva

Die Grenzwertsetzung und die Abklärung toxikologischer Fragestellungen gestalteten sich in der Vergangenheit als immer zeitintensiver und komplexer. Deshalb wurde 2011 in der Abteilung Arbeitsmedizin der Suva eine Fachstelle für das Gebiet der Toxikologie und Grenzwerte geschaffen. Zu deren Aufgabengebiet gehört auch die internationale Kontaktpflege mit an der Grenzwertberechnung und -festlegung betrauten Institutionen. So findet beispielsweise jährlich eine Konferenz der entsprechenden Experten aus Deutschland, Österreich, den Niederlanden und der Schweiz statt, welche im Jahr 2013 in Luzern durchgeführt wird.

Grundlagen

Wichtige Grundlagen für die Beurteilung der Grenzwertkommission der Suissepro und der Suva sind die Grenzwerte und deren Begründung der Senatskommission der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Prüfung gesundheitsschädlicher Arbeitsstoffe DFG, des Deutschen Ausschusses für Gefahrstoffe AGS, der American Conference of Governmental Industrial Hygienists ACGIH und der Europäischen Union, welche auf der Beurteilung des Scientific Committee on Occupational Exposure Level SCOEL basiert.

Publikationen und Bezugsquellen

Die Suva erlässt die Liste der Grenzwerte am Arbeitsplatz aufgrund Art. 50 Abs. 3 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV).

- Suva-Richtlinie, 1903.d, Schweizer Grenzwerte am Arbeitsplatz 2012, www.suva.ch → Service → Informationsmittel bestellen
- Suva, Abteilung Arbeitsmedizin, Factsheet Grenzwerte am Arbeitsplatz, <http://www.suva.ch/factsheet-grenzwerte.pdf>

Die schweizerischen Grenzwerte sind auch in der Gefahrstoffdatenbank GESTIS – Internationale Grenzwerte für chemische Substanzen abrufbar:

- GESTIS international Limit Values, <http://limitvalue.ifa.dguv.de/>

Diese Gefahrstoffdatenbank ist auch als App erhältlich. Der Erlass der Grenzwerte am Arbeitsplatz erfolgt im Einvernehmen mit der Grenzwertkommission der Suissepro (Dachverband der Fachgesellschaften für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz).



Dr. med. Dr. sc. nat.
Michael Koller,
Abteilung Arbeits-
medizin Suva, Luzern



Dr. med. Marcel Jost,
Chefarzt Arbeitsmedizin
Suva, Luzern

■ Kritische Toxizität und Grenzwerte

Bei der Exposition gegenüber einem Arbeitsstoff treten substanzspezifische unerwünschte Wirkungen (adverse Effekte) auf. Je höher die Stoffkonzentration ist, desto mehr adverse Effekte werden beobachtet und desto stärker ausgeprägt sind diese Effekte. Als «Kritische Toxizität» wird jene relevante unerwünschte Wirkung bezeichnet, welche für die Herleitung des MAK-Wertes verwendet wird. In der Regel handelt es sich dabei um jenen adversen Effekt, welcher bei der geringsten Konzentration auftritt. Die kritische Toxizität wird in der Grenzwertliste 2013 erstmals aufgelistet. Die Schweiz ist damit in Europa das erste Land, welches die kritische Toxizität in der Grenzwertliste aufführt.

Adverse Effekte und ihre Dosisabhängigkeit

Bei Exposition gegenüber einer Substanz reagiert der menschliche Körper in konzentrationsabhängiger Art und Weise. Es kann sich dabei um physiologische Effekte, gewollte Reaktionen oder unerwünschte Wirkungen (adverse Effekte) handeln. Je höher die Konzentration des Stoffes ist, desto eher treten unerwünschte Wirkungen auf und desto intensiver sind die einzelnen Effekte (Abb. 1). Schon Paracelsus sagte: Die Dosis macht das Gift. So hängt auch am Arbeitsplatz die Ausprägung eines adversen Effekts von der Konzentration des Stoffes in der Luft ab, aber auch die Belastung und Aufnahme über die Haut oder den Magen-Darm-Trakt sowie die körperliche Belastung mit einem erhöhten Atemminutenvolumen spielen eine Rolle. Adverse Effekte sind beispielsweise Reizungen oder Verätzungen von Augenbindehäuten, Schleimhäuten sowie der oberen und unteren Atemwege, Beeinträchtigung der Hirnfunktion, chronische Toxizität mit Organschäden (Lunge, Leber, Nieren, Haut, Knochenmark, Skelett, Gehirn, Nerven usw.), Herzrhythmusstörungen oder bösartige Tumoren.

Je geringer die Konzentration des Stoffes ist, desto weniger adverse Effekte werden beobachtet. Unterhalb einer gewissen Konzentration treten keine unerwünschten Wirkungen mehr auf. Eine Ausnahme bilden gewisse direktgenotoxische Substanzen, bei welchen man (bisher) keine solche Schwellenkonzentration beobachtet hat.

Was ist die kritische Toxizität?

Die *kritische Toxizität* ist jene «relevante» unerwünschte Wirkung, welche für die Herleitung des MAK-Wertes verwendet wird. Es handelt sich dabei in der Regel um jenen adversen Effekt, welcher bei der geringsten Konzentration auftritt (Abb. 2). Die Erkenntnisse



Abbildung 1: Dosis-Wirkungs-Kurve eines Stoffes mit Schwellenkonzentration, unterhalb derer kein Effekt beobachtbar ist. Oberhalb der Schwelle ist der Effekt umso stärker, je höher die Dosis ist.

über die kritische Toxizität stammen aus epidemiologischen Studien oder aus tierexperimentellen Versuchen. Von den Bedingungen der Versuchsanordnung wird mittels Extrapolationen und Sicherheitsfaktoren auf die Situation des Menschen am Arbeitsplatz umgerechnet, um den MAK-Wert festzulegen.

Wir haben den Ausdruck «relevant» vor den Begriff der unerwünschten Wirkung gesetzt. Es ist nämlich nicht immer eindeutig, welche körperliche Reaktion auf eine Exposition als «unerwünscht» bezeichnet werden kann und als kritische Toxizität übernommen werden soll. Wie sollen zum Beispiel diskrete neuropsychologische Veränderungen bewertet werden, welche in der Praxis kaum bemerkt und nur mittels sehr spezieller Tests feststellbar sind? Ist eine subklinische reaktive Laborveränderung relevant genug, um als kritische Toxizität für eine Grenzwertberechnung eingesetzt zu werden? Sind leichte Schleimhautreizungen oder Geruchsbelästigungen, welche subjektiv ganz unterschiedlich wahrgenommen werden, als adverse Effekte zu bezeichnen? Es ist also mit zunehmender Feinheit der Untersuchungsmethoden gelegentlich schwierig, akzeptabel von advers zu

unterscheiden und die kritische Toxizität im Einzelfall zu definieren.

Die kritische Toxizität in der Grenzwertliste 2013

In der Grenzwertliste 2013 wird für Stoffe, bei denen genügend Informationen vorhanden sind, die kritische Toxizität erstmals aufgeführt. Hierfür wurden die Grenzwertdossiers der Suva, die Begründungen ausländischer Grenzwertkomitees sowie Studien herangezogen. Bei gewissen Stoffen kann anhand der vorliegenden Unterlagen keine einzelne kritische Toxizität im engeren Sinne angegeben werden, sondern es sind mehrere unerwünschte Wirkungen beschrieben, welche zusammen für die Grenzwertberechnung herangezogen wurden. Ist bekannt, welches die kritische Toxizität im engen Sinne ist, wird sie mit einem hochgestellten KT bezeichnet, ansonsten werden die grenzwertrelevanten adversen Effekte ohne KT-Notifikation aufgeführt. Stammt die Erkenntnis aus einer epidemiologischen Studie, wird die Notifikation HU (für human) hinzugefügt, bei tierexperimentellen Versuchen wird ein AN (für animal) angegeben.

Die Bedeutung für die Praxis

In der Praxis ist es nützlich zu wissen, worauf die Berechnung des Grenzwertes beruht und welcher adverse Effekt bzw. welche adversen Effekte bei Überschreitung des MAK-Wertes als erstes zu erwarten sind. Der Praktiker weiss ausserdem, ob die Erkenntnisse von Tierexperimenten oder von epidemiologischen Studien stammen. So kann er sich ein besseres Gesamtbild verschaffen und die Gefährdung durch eine Substanz besser einschätzen. Wichtig zu wissen ist, dass es sich in der Grenzwertliste nicht um eine Aufzählung aller möglichen, sondern ausschliesslich der grenzwertrelevanten adversen Effekte handelt. Eine umfassende Übersicht aller adversen Effekte findet sich in einschlägigen toxikologischen Lehrbüchern.

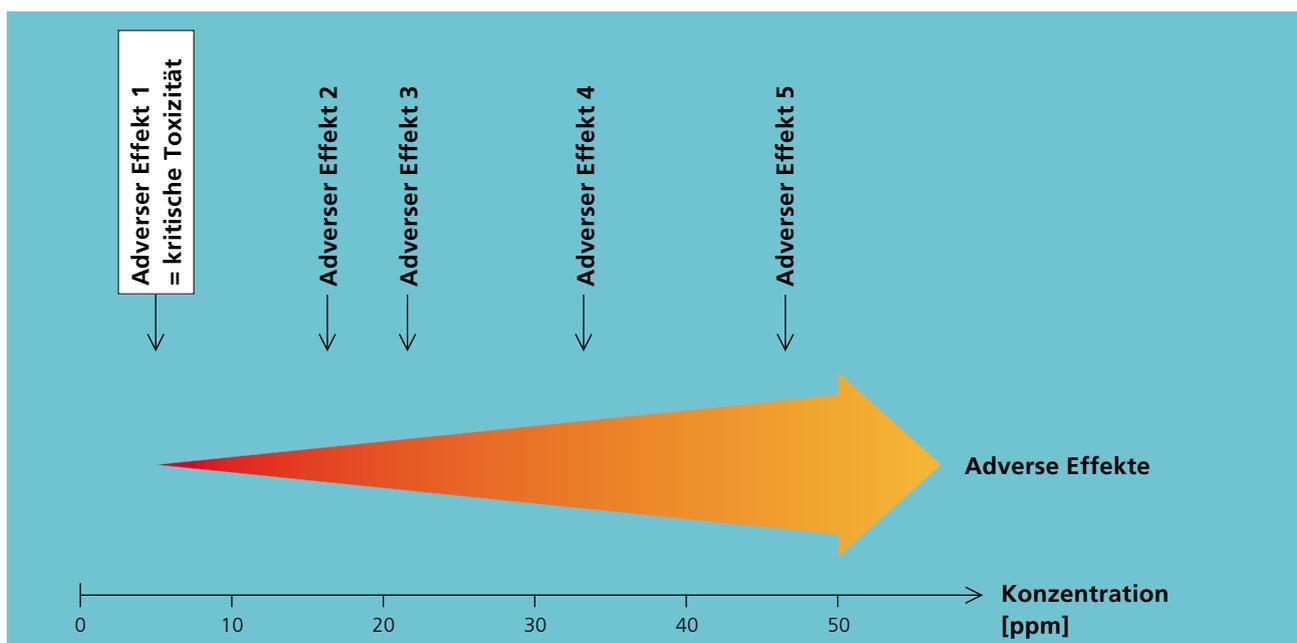


Abbildung 2: Beispiel einer Substanz, welche 5 bekannte adverse Effekte aufweist. Diese Effekte treten konzentrationsabhängig in Erscheinung. Die kritische Toxizität ist in der Regel jener adverse Effekt, welcher bei der geringsten Konzentration auftritt.



Urs Hof, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Eidg. Arbeitsinspektion, Bern

■ Neue Präventionsbroschüre für das Gastgewerbe und die Hotellerie

Im Sektor des Gastgewerbes und der Hotellerie ereignen sich jedes Jahr über 13 000 Berufsunfälle. Das entspricht 78 Unfällen pro 1000 Vollbeschäftigte. Die dadurch verursachten Kosten bei den Versicherungen belaufen sich auf über 41 Millionen Franken. Die Betriebe werden zusätzlich mit hohen Kosten für Ausfalltage, Ersatzpersonal und Entschädigungen für Überstunden belastet. Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS hat deshalb eine Präventionsbroschüre neu herausgegeben. Sie setzt damit ein Zeichen, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Gastgewerbe und in der Hotellerie von zentraler Bedeutung sind.

Wichtiger Sektor

Das Gastgewerbe und die Hotellerie haben sich in den letzten Jahren stark gewandelt. Über 170 000 Vollzeitbeschäftigte arbeiten in diesem wichtigen Wirtschaftszweig. Eine aktuelle Informationsquelle zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist deshalb unentbehrlich. Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS hat die Broschüre «Unfall – kein Zufall! Sicherheit und Gesundheitsschutz in Betrieben des Gastgewerbes, Hotels, Verpflegungsbereichen von Spitälern und Heimen» komplett überarbeitet. Sie wurde völlig neu gestaltet, mit aktuellen Bildern bestückt und inhaltlich auf den neusten Stand gebracht.

Die bisherige Broschüre ist Anfang der Neunzigerjahre erstellt worden. Inhalt, Fotos und Texte wurden seitdem kaum verändert. Wenn man bedenkt, welche strukturellen Umwälzungen in der Hotellerie und dem Gastgewerbe in den letzten zwanzig Jahren stattgefunden haben, war die inhaltliche Überarbeitung bereits überfällig. Die Rahmenbedingungen haben sich auch in den Bereichen der Gemeinschaftsverpflegung in Spitälern, Heimen oder Betriebskantinen stark verändert.



Titelseiten der alten und neuen Broschüre.

«Unfall – kein Zufall! Informationen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz in Betrieben des Gastgewerbes, Hotels, Verpflegungsbereichen von Spitälern und Heimen», EKAS 6209. d

Kostenlose Bestellung: www.ekas.ch → Bestellservice

Mitwirkende an der inhaltlichen Überarbeitung

- Urs Hof, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Eidgenössische Arbeitsinspektion, Bern (Vorsitz)
- Reto Biasi, Arbeitsinspektor/Sicherheitsfachmann EigV, Amt für Wirtschaft und Arbeit, Zürich
- Paul Kaelin, Sicherheitsfachmann, ecopoint, Basel, Vertreter der Branchenlösung Gastro
- Urs Vonesch, eidg. Spital- und Heimkoch FA, Küchenchef, Restaurant ristoro, Baden-Dättwil
- Carmen Vonesch, dipl. Betriebsökonomin FH, Ausbilder FA, Dättwil
- Thomas Hilfiker, lic. phil., elva solutions, Kommunikationsberatung, Meggen



Prävention in der Hotellerie und im Gastgewerbe trägt wesentlich zur Reduktion von Unfällen und gesundheitlichen Beschwerden bei.

Auszubildende als wichtige Zielgruppe

Bei der Überarbeitung der Broschüre hat sich die interdisziplinäre Arbeitsgruppe vor allem an den praktischen Bedürfnissen der Betriebe orientiert. Die Broschüre richtet sich nicht nur an Arbeitgeber, Sicherheitsbeauftragte und Durchführungsorgane. Sie ist vor allem für Auszubildende und Lehrpersonen in Ausbildungszentren ein wertvolles Instrument, sich mit den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu befassen und praktische Tipps sowie richtige Verhaltensweisen zu erlernen.

Neue Gestaltung und Gliederung

Die benutzerfreundliche Gestaltung im tabellarischen Teil ermöglicht es, nach Themen auf die verschiedenen Tätigkeiten im Bereich Gastgewerbe, Hotellerie und Gemeinschaftsverpflegung einzugehen und geeignete Massnahmen gegen die dort auftretenden

Gefährdungen oder Probleme kennen zu lernen. Der Bildanteil ist dabei markant erhöht worden und erleichtert auch visuell den Einstieg. Die neue Broschüre wurde von einer interdisziplinären Arbeitsgruppe erarbeitet (siehe Kasten) und umfasst vier Kapitel zu verschiedenen Bereichen sowie drei Anhänge:

- Arbeitsinhalt, Organisation und Verhalten
- Küchenarbeitsplätze und Umgebung
- Office, Service und Catering
- Infrastruktur, Unterhalt und technische Geräte
- Anhänge: Gesetzliche Grundlagen, Bezugsquellen für weiterführende Publikationen und Branchenlösungen, Stichwortverzeichnis

Das Hauptgewicht liegt nach wie vor in den Bereichen der Warenanlieferung, deren Aufbereitung und der Küche. Dort passieren laut Statistik auch am meisten Unfälle. Zugenommen haben auch Probleme im Bereich der «weichen Faktoren». Dazu zählen Themen wie Ergonomie, Arbeitshygiene und Arbeitsorganisation mit Problemen wie muskuloskelettalen Beschwerden, Stress, Mobbing und Burnout.

Auch Planer und Architekten, Arbeitshygieniker und Spezialisten für Haustechnik können viel zur Verbesserung beitragen, wenn sie schon in der Planungsphase mit einbezogen werden. Enge Platzverhältnisse in der Küche oder bei Verkehrswegen, schlechte Lichtverhältnisse, mangelnde, schlecht organisierte oder überfüllte Lagerräume können Unfallrisiken erhöhen. Fundierte Planung, insbesondere bei Umbauten und Renovationen, können im Gastgewerbe und der Hotellerie wesentlich zur Unfallverhütung beitragen.

Verhaltensänderungen im Visier

Maschinen und Gebäude werden zunehmend sicherer. Doch alle Gefährdungen können dadurch nicht restlos beseitigt werden. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben ebenfalls viel mit Verhalten zu tun. Nur wenn sich Arbeit-

geber und Mitarbeitende immer wieder kritisch mit ihren eigenen Verhaltensweisen auseinandersetzen, lassen sich Unfälle und gesundheitliche Beschwerden markant senken. Das Ziel muss daher sein, die Sensibilisierung auf allen Stufen zu verbessern. Betriebe, die regelmässig die gesetzliche, wöchentliche Höchstarbeitszeit überschreiten; Betriebe, die Arbeitsabläufe ohne Rücksicht auf Ergonomie und Unfallrisiken organisieren; Betriebe, in denen Mobbing und sexuelle Belästigung toleriert sowie Burnout hingenommen werden; Betriebe mit Mitarbeitenden, die sich weder um ihre eigene Sicherheit noch um diejenige ihrer Kolleginnen und Kollegen kümmern; solche Betriebe werden auch in Zukunft mit steigenden Absenzen, hohen Fluktuationsraten und erheblichen Kosten für unfall- oder krankheitsbedingte Ausfälle zu kämpfen haben. Besonders im Gastgewerbe und der Hotellerie können gesunde und motivierte Mitarbeitende viel zu einem stabilen und letztlich erfolgreichen Betrieb beitragen.

Breite Verteilung

Die neue Broschüre wurde im Herbst 2012 an über 30 000 Hotels und Restaurants, Kantinen und Heime verschickt. Die wichtigsten Branchenverbände Gastrosuisse, Hotelleriesuisse und Cafetier Suisse haben dabei mitgewirkt und die Adressen ihrer Verbandsmitglieder zur Verfügung gestellt. Ihr Interesse an besserer Prävention im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist klar. Sie versprechen sich davon einen hohen Nutzen für ihre Mitgliedsbetriebe: Zufriedenere Mitarbeitende mit höherer Leistungsbereitschaft, weniger Absenzen wegen Krankheit und Unfall, weniger Überstunden anderer Mitarbeitender, besseres Betriebsklima, um nur einige zu nennen. Die neue Broschüre der EKAS ist ein umfassendes Hilfsmittel in der Prävention. Sie zeigt die gesetzlichen Rechte und Pflichten aller Beteiligten auf und weist auf zahlreiche weiterführende Publikationen, mit denen die verschiedenen Themen und Lösungsansätze bei Bedarf vertieft werden können.



André Sudan,
Sicherheitsingenieur,
EKAS Geschäftsstelle,
Freiburg



Daniel Stuber,
Kommunikationsberater,
EKAS Geschäftsstelle,
Freiburg

Vision 250 Leben – Arbeitssicherheit im Auto- und Zweiradgewerbe

In den vergangenen zehn Jahren ereigneten sich im Auto- und Zweiradgewerbe durchschnittlich über 11 000 Unfälle pro Jahr. Die Unfallzahlen der festangestellten Arbeitnehmenden haben in den letzten zehn Jahren um 7,5 Prozent abgenommen. In der gleichen Zeitspanne nahmen hingegen die Unfälle bei den Lernenden um 4 Prozent zu. SAFE AT WORK unterstützt deshalb den Autogewerbeverband AGVS in seinen Bemühungen, die Arbeitssicherheit weiter zu verbessern. Vor allem gilt es, die jugendlichen Berufseinsteiger besser zu schützen. Lernende und Experten haben die zehn häufigsten Gefahrenursachen und die korrekten und konkreten Sicherheitsmassnahmen in einem Präventionsfilm aufgezeigt.

Unter dem Label SAFE AT WORK unterstützt die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS die Unfallverhütung mit konkreten Präventionsmassnahmen. SAFE AT WORK betreut Branchen, welche für die Kontrolle der Arbeitssicherheit im Zuständigkeitsbereich der Kantone und des SECO liegen. Eine dieser Branchen ist die Automobilbranche. Rund 4000 kleine, mittlere und grössere Unternehmen, Markenvertretungen sowie unabhängige Betriebe sind Mitglied beim AGVS, dem Branchen- und Berufsverband der Schweizer Garagisten. Die insgesamt 31000 Mitarbeitenden in den AGVS-Betrieben – davon etwa 10000 in der Aus- und Weiterbildung stehende Nachwuchskräfte – verkaufen, warten und reparieren den grössten Teil des Schweizer Fuhrparks mit rund fünf Millionen Fahrzeugen.

Augen, Finger und Hände

Pro Jahr ereignen sich im Auto- und Zweiradgewerbe über 11000 Arbeitsunfälle. Untersuchungen haben gezeigt, dass dem Körperschutz – insbesondere Augen und Gesicht – durch Einsatz persönlicher Schutzausrüstungen (PSA) zu wenig Beachtung geschenkt wird. Vor

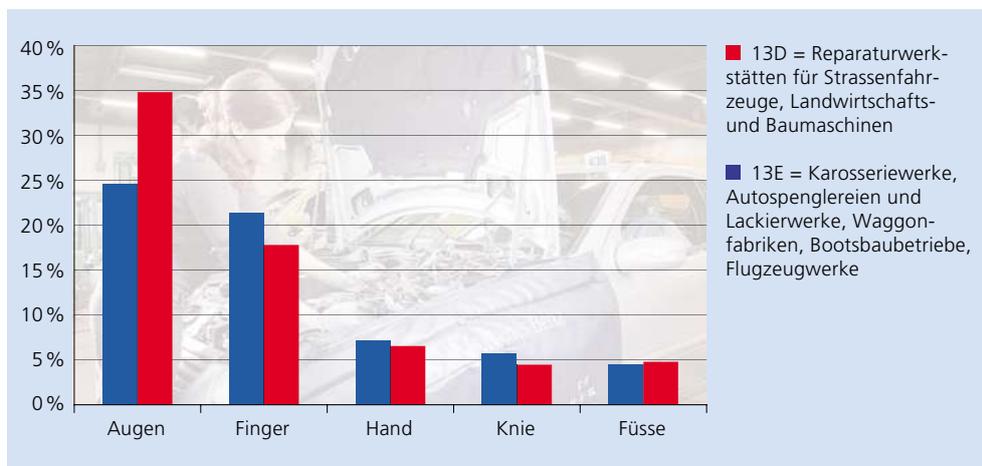


Abbildung 1: Unfallverteilung nach Körperteilen bei Normal- und Bagatellunfällen im Auto- und Zweiradgewerbe, 2011 (Quelle: SuvaPro 2012).

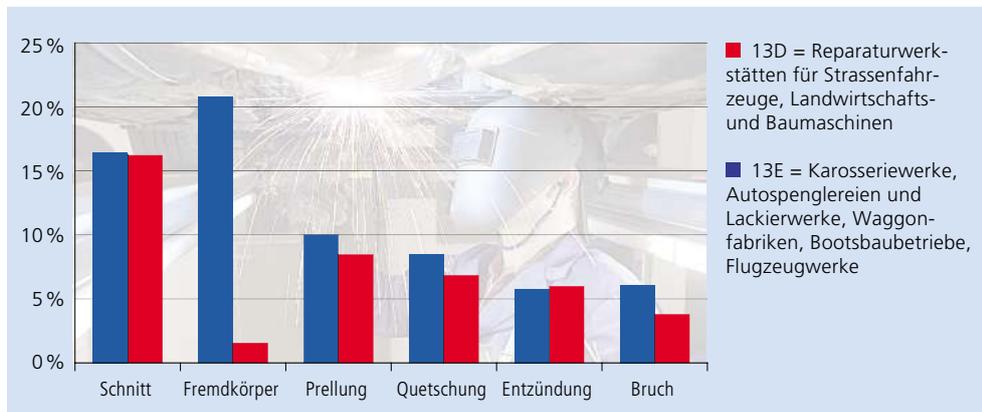


Abbildung 2: Art der Schädigung im Auto- und Zweiradgewerbe, 2011 (Quelle: SuvaPro 2012).

allem Augen, Finger und Hände werden bei Normal- und Bagatellunfällen am häufigsten verletzt (siehe Abbildung 1). Vor allem Verletzungen wie Schnitte, Einwirkungen von Fremdkörpern, Prellungen, Quetschungen, Entzündungen und Brüche treten oft auf (siehe Abbildung 2).

Präventionsfilm – vom Experten lernen

Beim Schweißen eine Brille anziehen, beim Schneiden mit dem Cutter Handschuhe tragen, Verkehrswege und Böden frei und sauber halten und beim Tragen von schweren Lasten Hilfsmittel verwenden. Was sich leicht liest, geht im stressigen Arbeitsalltag schnell vergessen. Das zeigen auch die statistischen Werte der zehn häufigsten Gefährdungen:

- Fremdkörper, die ins Auge gelangen
- Handschnittverletzungen
- Stolperunfälle
- Sturzunfälle
- Abstürze ab der Leiter
- Unfälle bei Elektromobilität
- Unfälle bei Probefahrten
- Ergonomische Erkrankungen
- Hauterkrankungen
- Unfälle bei der Lagerung von brennbaren Stoffen

Diese Gefährdungen sind nun unter dem Label SAFE AT WORK in einem Präventionsfilm festgehalten worden. Lernende aus Auto-, LKW- und 2-Rad-Garagen führen in den jeweiligen Gefahrenbereichen Arbeitstätigkeiten aus. Dabei vergessen sie notwendige Schutzausrüstungen wie den Augen- und Gehörschutz, Handschuhe oder verwenden keine geeigneten respektive sicheren Arbeitsmittel für ihre Tätigkeiten. Von einem Experten werden sie auf ihre Fehler hingewiesen. Was haben sie falsch gemacht? Wie ist das korrekte Vorgehen? Welche Schutzmassnahmen sind notwendig? Diese Fragen klärt der Experte im direkten Gespräch mit den Lernenden.

In einem zweiten Schritt zeigen nun die Lernenden das korrekte Vorgehen. Die vom Experten erklärten Sicherheits-



Für den Ölwechsel zum Schutz der Haut Handschuhe tragen.



Sturzunfälle vermeiden: Öl und andere Flüssigkeiten sofort mit Ölbindemittel abbinden und entfernen.



Für Probefahrten die richtige Ausrüstung tragen: Motorradkleidung, Stiefel, Handschuhe, Helm und Warnweste.



Abbildung 3: Hybridfahrzeuge stehen unter Hochspannung und dürfen erst gewartet werden, wenn sie spannungsfrei geschaltet wurden.

grundlagen sind jeweils in verschiedenen Botschaften festgehalten und werden am Ende jeder Szene eingeblendet und gleichzeitig von der Off-Stimme begleitet.

Elektromobilität – ein Beispiel aus dem Film

«Stopp, Luisa! Hast du gesehen? Da ist ein Warnzeichen. Es bedeutet, dass hier Hochspannung drauf ist!» Mit diesem Warnruf unterbricht der Gefahrenexperte die Lernende bei der Arbeit (siehe Abbildung 3). Denn bei dem zu reparierenden Objekt handelt es sich um ein Hybridfahrzeug. Hier ist besondere Vorsicht geboten. Das Fahrzeug steht nämlich unter Hochspannung und darf nur repariert werden, wenn es spannungsfrei geschaltet wurde und das entsprechende Kennzeichen angezeigt wird.

Spannungsfrei geschaltet wird es von einer spezifisch ausgebildeten Fachperson – und ebenso wieder unter Spannung gestellt. Diese Regeln erklärt der Experte Luisa, der Lernenden. Im zweiten Teil des Kurzfilms sieht man, wie Luisa bei der Reparatur des Hybridautos nun korrekt vorgeht.

Gefährdete direkt erreichen

Der Präventionsfilm von SAFE AT WORK, der EKAS und des AGVS wurde auf YouTube und der Internetseite von SAFE AT WORK lanciert und steht sämtlichen Betrieben gratis zu Verfügung. Die rund 14 000 Garagen in der Schweiz haben alle eine Mitteilung erhalten, dass sie den Film auf einem USB-Stick bestellen können, um diesen für die Schulung ihrer Mitarbeitenden einzusetzen. So können die gefährdeten Per-

sonen direkt angesprochen werden. Der Film wird auch auf den Webseiten von www.safeatwork.ch, der EKAS und dem AGVS zu sehen sein. Geplant ist zudem auch, dass die Werkhöfe der Gemeinden mit dem Film beliefert werden und dass die Berufsschulen den Film ihren Schülerinnen und Schülern zeigen. Wer die sicheren Arbeitsschritte bereits in jungen Jahren kennenlernt, schützt sich selber und alle Mitarbeitenden auch im späteren Berufsleben.

«Vision 250 Leben»

Die EKAS reagiert mit der «Vision 250 Leben» auf die hohe Anzahl schwerer Arbeitsunfälle. Durch Prävention sollen bis Ende 2015 rund 250 Leben gerettet und ebenso viele schwere Invaliditätsfälle verhindert werden. Dabei setzen die Präventionsprojekte gezielt da an, wo die meisten Unfälle geschehen. Gemeinsam mit den betroffenen Branchen werden Lösungsansätze erarbeitet und unter dem Label «SAFE AT WORK» umgesetzt. Folgende Projekte sind bis jetzt realisiert worden:

Auto- und Zweiradgewerbe: Arbeitssicherheit erhöhen

Präventionsfilm: Lernende werden von einem Experten im korrekten Umgang mit den zehn grössten Gefahrensituationen geschult.



Fleischwirtschaft und Metzgereigewerbe: Neue Sicherheitskultur schaffen

Sicherheitskoffer: Im Sicherheitskoffer in der SAFE AT WORK-Farbe werden die Messer und die persönliche Schutzausrüstung PSA sicher und hygienisch verstaut und transportiert. Die Übergabe eines Koffers ist als Film festgehalten worden.



Hotellerie: Arbeitssicherheit verbessern

Sicherheitskurse: Der Arbeitssicherheitskurs schliesst bestehende Lücken in der Branchenlösung des Gastgewerbes.



Gebäudetechnik: Monatliche Sicherheitstipps

Sicherheitstipps: Im Jahr 2011 wurde jeden Monat ein Aspekt thematisiert, der zur Sicherheit am Arbeitsplatz beiträgt. Die Sicherheitsregeln werden via SMS und in Schulungen verbreitet.

Wir arbeiten sicher und schützen uns mit passender Ausrüstung.

Unsere Vorgesetzten stellen uns für alle unsere Tätigkeiten die entsprechende funktionstüchtige Schutzausrüstung zur Verfügung. Sie unterstützen uns in der richtigen Handhabung.

Wir tragen unsere Schutzausrüstung, wenn unsere Arbeit dies verlangt. Wir vermeiden das Gefährden anderer Schutzausrüstung.

Vor jedem Gebrauch überprüfen wir unsere Schutzausrüstung. Defekte Schutzausrüstungen lassen wir umgehend ersetzen.

Wir machen auch Kollegen und Besucher auf das Tragen der Schutzausrüstung aufmerksam.

Tipps zur Sicherheit auf Ihrem Handy:
www.safeatwork.ch

SAFE AT WORK

EBATISEC



Landwirtschaft: Risiken im Umgang mit Maschinen und Fahrzeugen erkennen

Les Anges de la ferme: Landwirtinnen erzählen, wie sie die Arbeitssicherheit erleben und wie sie ihre Partner damit verstärkt sensibilisieren wollen. Insgesamt wurden zehn Themen aufgegriffen und in Kurzfilmen verarbeitet.

Der Überschlagssimulator: Der Überschlagssimulator eines Traktors zeigt die Gefahr des Fahrens ohne Sicherheitsgurt und Kabine auf. Ein Film zum Überschlagssimulator ist auf www.safeatwork.ch zu sehen.



Weitere Informationen zu den Projekten und Aktionen rund um das Thema Arbeitssicherheit finden Sie auf der Internetplattform www.safeatwork.ch.

SAFE AT WORK



Raphael Ammann
Kampagnenleiter
«stolpern.ch»
Suva, Luzern

■ Mit dem Footbag zu weniger Stolper- und Sturzunfällen

Mit dem Auto zur Arbeit fahren, den ganzen Tag am Computer sitzen und anschliessend ein paar Stunden vor dem Fernseher relaxen: 60 Prozent der Schweizer Bevölkerung bewegt sich zu wenig. Dies wirkt sich unter anderem negativ auf Muskelkraft und Gleichgewicht aus und führt vermehrt zu Unfällen. Deshalb lancierte die Suva das Gleichgewichts-Programm «Footbag».



Die meisten Bauarbeiter glauben, dass sich das Übungsprogramm positiv auf den Gruppenzusammenhalt auswirkt.

Auf einem Bein stehen, den Footbag auf dem Fuss balancieren und 30 Sekunden in dieser Position bleiben. Dies ist eine Übung aus dem neuen Gleichgewichts-Programm «Footbag» der Suva. Damit reagiert die Unfallversicherung auf die Entwicklung, dass immer mehr Menschen eine Tätigkeit im Sitzen ausüben und sich nur noch wenig bewegen. Dies wirkt sich unter anderem negativ auf Muskelkraft und Gleichgewicht aus und führt vermehrt zu Unfällen. So registrieren die Unfallversicherungen jährlich rund 295 000 verunfallte Personen, weil sie stolpern oder stürzen. Davon sind 155 000 Personen erwerbstätig und somit nach UVG versichert. Diese Unfälle verursachten bei den Unfallversicherern Kosten von 950 Millionen Franken. Durch ein besseres Gleichgewicht und mehr Kraft in den Beinen können unerwartete Stolper- und Sturzsituationen besser ausbalanciert und dadurch Sturzunfälle verhindert werden. Genau hier setzt das neue Gleichgewichtsprogramm der Suva an, das sich an Firmen und Private richtet.

Spielerisch zu mehr Kraft und Gleichgewicht

Das Programm der Suva besteht aus verschiedenen Gleichgewichts- und Kraftübungen, die mit einem sogenannten Footbag, auch «Hackysack» genannt, durchgeführt werden. Dies ist ein kleines, mit Sand oder Granulat gefülltes Stoffsäckchen. Die Übungen lassen sich zu Hause oder am Arbeitsplatz ohne grossen Aufwand und mit wenig Platz ausführen. Kampagnenleiterin Sandra



Mitarbeitende der Implenia Bau AG absolvieren einmal täglich das Trainingsprogramm «Footbag» der Suva.



Die Bauarbeiter konnten ihr Gleichgewicht innerhalb von dreizehn Wochen verbessern.

Mathis erklärt: «Eine regelmässige Anwendung kräftigt die Muskeln und verbessert das Gleichgewicht.» Idealerweise werde das Programm fix in den Alltag eingebaut. Um den Nutzen des Bewegungsprogramms zu testen, hat die Suva mit der Uni Basel eine wissenschaftliche Studie mit Büroangestellten durchgeführt, die vorwiegend einer sitzenden Tätigkeit nachgingen.

Bewegungsprogramm stützt sich auf Studie

Die Büroangestellten trainierten mehrere Wochen am Arbeitsplatz ihre Kraft und ihr Gleichgewicht mit dem Footbag der Suva. «Beide Körpereigenschaften konnten durch das Bewegungsprogramm wesentlich gesteigert werden», so Mathis. Anschliessend wurden die Übungen für acht Wochen unterbrochen. Die Muskelkraft bildete sich ohne Training erwartungsgemäss zurück, doch die Gleichgewichtsfähigkeit verbesserte sich weiter. Die Forscher ziehen das Fazit: Um die Muskelkraft zu erhalten, sind stetige kräfteaufbauende Trainings notwendig. Ganz im Gegensatz zum Gleichgewicht. Hier profitieren Trainierende von Übungen, die sie zwar in regelmässigen Abständen, jedoch auch mit einigen Wochen Pausen dazwischen, anwenden.

Einmal täglich in der Gruppe trainieren

Anfang 2012 wurde ein zweiter Test – dieses Mal mit Bauarbeitern – durchgeführt. Dabei standen folgende Fragen im Mittelpunkt: Verändert sich das Gleichgewicht der Bauarbeiter? Nimmt die Beinkraft zu? Bleiben mögliche Ver-

besserungen auch nach Abschluss der dreizehnwöchigen Trainingsphase bestehen? Die Mitarbeitenden der Implenia Bau AG führten das Gleichgewichtsprogramm einmal täglich durch. Vor Arbeitsbeginn zeigte der instruierte Polier den Bauarbeitern jeweils während fünfzehn Minuten verschiedene Übungen. Das Training war Bestandteil der Arbeitszeit. Unmittelbar nach Abschluss der dreizehnwöchigen Trainingsphase fand der erste Nachttest statt. Die Bauarbeiter erreichten im Einbestand wie auch beim Rückwärtsbalancieren die besseren Werte als vor dem Projekt. «Dies zeigt, dass es durchaus möglich ist, das Gleichgewicht innerhalb von einer kurzen Zeitspanne zu verbessern», so Mathis. Doch bleiben diese Veränderungen auch nach Trainingsstopp bestehen?

Positive Wirkung auf Gruppensammenhalt

Um genau das zu überprüfen, wurde nach weiteren acht Wochen ohne Training ein zweiter Nachttest verrichtet. Die trainingsbedingten Verbesserungen sind bei allen Teilnehmenden erhalten geblieben. Genau wie beim Test mit den Büroangestellten zeigt sich also auch hier: Ein Gleichgewichtstraining auf einer nicht permanenten Basis kann ausreichend sein. Zu keinen Verbesserungen führte das Trainingsprogramm bei der maximalen Sprunghöhe. «Somit hatte es auch keinen positiven Einfluss auf die Beinkraft», erklärt Mathis. Die Bauarbeiter hätten in diesem Bereich ein relativ hohes Ausgangsniveau gehabt und es sei dementsprechend schwieriger als bei Büroangestellten, eine Ver-

besserung zu erzielen. Insgesamt kam die Studie bei den Teilnehmenden positiv an: Die Mehrheit glaubt, dass das Übungsprogramm Stolper- und Sturzunfälle auf dem Bau verhindern kann und sich zudem positiv auf den Gruppensammenhalt auswirkt.

Teil der Kampagne «stolpern.ch»

Das neue Bewegungsprogramm ist Teil der im Jahr 2010 lancierten Fünfjahres-Kampagne «stolpern.ch». Mit gezielten Präventionsaktivitäten will die Suva Stolperunfälle reduzieren und ihre versicherten Betriebe wie auch die breite Bevölkerung sensibilisieren. Weniger Unfälle bedeuten nicht nur weniger Leid, sondern auch Kosteneinsparungen. Diese Einsparungen kommen den Versicherten der Suva in Form von tieferen Prämien zugute.

Footbag-Set bestellen

Das Bewegungsprogrammpaket inkl. Footbag kann kostenlos bestellt werden: Suva, Kundendienst, Postfach, 6002 Luzern, Fax 041 419 59 17 oder unter www.suva.ch/waswo (Bestellnummer 88263.d).

Alle Übungen des Gleichgewichts-Programms stehen auch auf www.youtube.com/suvaschweiz zur Verfügung oder können kostenlos vom App Store oder im Android Market als App mit dem Namen «Footbag» heruntergeladen werden.

■ Neue Informationsmittel der Suva

■ Kampagnen und Angebote 2013

Kennen Sie die Präventionsangebote der Suva? Haben Sie schon abgeklärt, wie Ihr Unternehmen am besten von diesen Angeboten profitieren kann? Die Suva unterstützt das Engagement der Betriebe mit zukunftsorientierten Kampagnen und Präventionsangeboten. Informieren Sie sich im neu aufgelegten Kampagnen-Katalog oder unter www.suva.ch/kampagnen. Gewiss wird das eine oder andere Thema Ihr Interesse finden und Sie zu einer Betriebsaktion anregen.

Prävention: Kampagnen und Angebote 2013, 68 Seiten A5, Bestell-Nr. 88089.d



88089.d

■ Lebenswichtige Regeln für Elektrofachleute

In der Schweiz verunfallen jährlich 430 Elektrofachleute im Zusammenhang mit dem elektrischen Strom. 2 bis 3 von ihnen verlieren dabei ihr Leben, gegen 50 erleiden schwerste Verletzungen. Die Suva hat deshalb die Präventionskampagne «Sichere Elektrizität» lanciert – zusammen mit Electrosuisse, dem Eidgenössischen Starkstrominspektorat und der Elektrizitätsbranche. Im Zentrum der Kampagne stehen die «Lebenswichtigen Regeln im Umgang mit Elektrizität». Sie richten sich speziell an Elektrofachleute und ihre Vorgesetzten. 5 Regeln sind den Elektrofachleuten bereits bekannt (Fünf-Finger-Regel für spannungsfreies Arbeiten), 5 weitere Regeln sind neu dazugekommen.

5 + 5 lebenswichtige Regeln im Umgang mit Elektrizität (für Elektrofachleute)

– Faltprospekt zum Abgeben, 10 Seiten, Bestell-Nr. 84042.d

– Instruktionsmappe, 12 Instruktionsblätter A4, Bestell-Nr. 88814.d

Weitere Informationen zur Kampagne «Sichere Elektrizität» finden Sie unter www.suva.ch/elektrizitaet.

Einen Überblick über die bisher erschienenen «Lebenswichtigen Regeln» finden Sie unter www.suva.ch/lebenswichtige-regeln.



84042.d



88814.d

■ Kursangebot 2013

Wollen Sie sich in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes weiterbilden? Oder möchten Sie einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter eine Weiterbildung empfehlen? Das aktualisierte Kursprogramm der Suva finden Sie im Internet. Erhältlich ist auch eine gedruckte, 6-seitige Kurzübersicht.

Ausbildung in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Kursprogramm 2013, 6 Seiten A5, Bestell-Nr. 88045.d; Internet: www.suva.ch/kurse



88045.d

■ **Was Sie als Maler / Gipsler oder Fachkraft für Gebäudetechnik über Asbest wissen müssen**

- Die Suva hat zwei neue Publikationen zum Thema Asbest veröffentlicht. Die eine richtet sich an Maler und Gipsler, die andere an Fachkräfte für Gebäudetechnik (Sanitär, Heizung, Lüftung, Isolationen, Spengler, Gebäudehülle). In den beiden Publikationen erfahren Sie,
- bei welchen Arbeiten Asbest auftreten kann
 - welche Schutzmassnahmen getroffen werden müssen und
 - wann Spezialisten für die Sanierung beizuziehen sind



84052.d



84053.d

Die Verwendung von Asbest ist in der Schweiz seit 1990 verboten. Trotzdem treffen Maler/Gipsler und Gebäudetechniker heute noch vielerorts auf asbesthaltige Materialien. Dabei handelt es sich um Altlasten, die vor allem bei Umbau- und Renovationsarbeiten zum Vorschein kommen. Bei solchen Arbeiten besteht die Gefahr, dass Asbestfasern freigesetzt werden und die winzig kleinen, heimtückischen Fasern beim Einatmen in die Lunge gelangen. In der Schweiz sind bisher über tausend Personen im Zusammenhang mit Asbest gestorben.

Die neuen Publikationen entstanden in Zusammenarbeit mit den betroffenen Branchen: dem Schweizerischen Maler- und Gipslerunternehmer-Verband (SMGV), der Fédération Romande des Maîtres Plâtriers-Peintres (FRMPP) bzw. der Branchenlösung Gebäudetechnik BATISEC und dem Verband suisseetc.

Asbest erkennen, beurteilen und richtig handeln. Was Sie im Maler- und Gipserberuf über Asbest wissen müssen. Broschüre im Taschenformat, 32 Seiten, Bestell-Nr. 84052.d

Asbest erkennen, beurteilen und richtig handeln. Was Sie als Fachkraft für Gebäudetechnik über Asbest wissen müssen. Für die Branchen Sanitär, Heizung, Lüftung, Isolationen, Spengler, Gebäudehülle. Broschüre im Taschenformat, 36 Seiten, Bestell-Nr. 84053.d

Einen Überblick über die bisher erschienenen berufsspezifischen Informationen der Suva zum Thema Asbest finden Sie unter www.suva.ch/waswo.

■ **Quarzstaub in Kies- und Schotterwerken**

Quarzstaub gilt seit 2011 als krebserzeugend. Die Beschäftigten in Kies- und Schotterwerken dürfen deshalb der Staubbelastung so wenig wie möglich ausgesetzt sein (Minimierungsgebot). Der Maximale Arbeitsplatzkonzentrationswert (MAK-Wert) beträgt zurzeit 0,15 mg/m³, könnte aber schon bald auf 0,10 mg/m³ gesenkt werden. Staubmessungen der Suva haben ergeben, dass der geltende MAK-Wert für Quarzstaub in Kies- und Schotterwerken zum Teil deutlich überschritten wird. Es besteht also Handlungsbedarf. Die Suva will den Vorgesetzten und Sicherheitsverantwortlichen die Arbeit erleichtern: mit einer Checkliste und einem Factsheet. Beide Publikationen wurden zusammen mit der betroffenen Branche erarbeitet und zeigen, wie betriebsspezifische Massnahmen geplant und umgesetzt werden können.

Quarzstaub in Kies- und Schotterwerken

- *Checkliste: Bestell-Nr. 67186.d.*
- *Factsheet: Nr. 33058.d (nur Download möglich)*



67186.d

■ **Kleinplakate für den Aushang in den Betrieben**

- *Instandhaltung: Basteln Sie keine Unfälle! Format A4, Bestell-Nr. 55310.d*
- *Drück drauf. Dann lauf. Schalten Sie im Dunkeln immer das Licht ein. Über eine Viertelmillion Menschen verunfallen in der Schweiz jährlich beim Gehen oder Treppensteigen. Format A4, Bestell-Nr. 55312.d*



55310.d



55312.d

■ **Film: Gemeinsam sicher**

Napo ist wieder im Einsatz. Der Held der europäischen Filmreihe beschäftigt sich im neusten Film mit dem Thema «Sicherheitskultur». Die Botschaft lautet: Gemeinsam zu mehr Sicherheit! Der Film ist humorvoll und kommt ohne Worte aus. Er ist deshalb auch für fremdsprachige Mitarbeitende bestens geeignet. Produziert wurde der Film im Rahmen der europäischen Kampagne «Partnerschaft für Prävention».

Napo in: Gemeinsam sicher. 9 Min. Ein Film zum Thema Sicherheitskultur im Betrieb. DVD 376



■ **Checkliste für die Gefahrenermittlung**

Für die Gefahrenermittlung und Massnahmenplanung in den Betrieben ist folgende Checkliste neu erschienen:

Stopp den Stolper- und Sturzunfällen beim Reinigen von Gebäuden. Bestell-Nr. 67189.d



67189.d

■ **Neue Factsheets**

Die folgenden Factsheets können Sie über die Internetseite www.suva.ch/waswo als PDF-Datei herunterladen. Sie sind nicht als Drucksache erhältlich.

Psychologie

– *Anerkennungssysteme. Soll man sicheres Verhalten speziell belohnen?*
Factsheet Nr. 33059.d

Asbesthaltige Wand- und Bodenbeläge

- *Überblick. Factsheet Nr. 33048.d*
- *Entfernen einschichtiger Beläge und bituminöser Kleber in Gebäuden. Nr. 33049.d*
- *Entfernen mehrschichtiger Beläge und nicht bituminöser Kleber in Gebäuden. Nr. 33050.d*

Asbest-Staubsauger

– *Asbest-Staubsauger (Staubklasse H mit Zusatzanforderungen für Asbest).*
Nr. 33056.d

Präventions-Kampagnen der Suva

- *Sichere Lehrzeit. Informationen zur Kampagne. Nr. 33057.d*
- *Sichere Elektrizität. Informationen zur Kampagne. Nr. 33061.d*



33059.d



33049.d



33050.d



33056.d



33057.d



33061.d

■ Internet – die neuen Seiten auf einen Blick!

Hinweise und Links auf neue und überarbeitete Internetseiten der Suva zu Themen der Arbeitssicherheit finden Sie unter www.suva.ch/neue-seiten-suvapro.



Bestelladresse

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

Download oder Onlinebestellung: www.suva.ch/waswo

Robert Hartmann, Redaktor, Suva, Unternehmenskommunikation, Luzern

Nationale Tagung für betriebliche Gesundheitsförderung 2013, Mittwoch, 21. August 2013, Universität Zürich

Mehr Wert durch Vielfalt: Gesunde Teams und Führung

Vielfalt in Unternehmen ist mehr als nur eine Frau in die Geschäftsleitung zu holen. Vielfalt ist nicht ein Sozialthema, als das es bisher oft behandelt wurde. Vielfalt ist vor allem auch ein Gesundheitsthema. Stetiger Wandel und einhergehende Vielfalt innerhalb der Belegschaften stellen Unternehmen vor Herausforderungen, eröffnen aber auch Chancen. Gesunde Unternehmen werden die aus der Vielfalt resultierenden Konflikte positiv nutzen. Ein konstruktiver Umgang mit Vielfalt ist anforderungsreich und kann für die Potenzialentwicklung der Mitarbeitenden genutzt werden. Unternehmen gewinnen damit Vorteile im Wettbewerb. An der Tagung werden die gesundheitsrelevanten Aspekte der Vielfalt in Unternehmen beleuchtet. Praxisbeispiele aus privaten und öffentlichen Unternehmen im Umgang mit Vielfalt, Konflikten und Stress werden präsentiert und diskutiert.

Zielpublikum

- Führungskräfte und Personalfachleute
- Gesundheitsbeauftragte in Unternehmen
- Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Anbieter von Gesundheitsförderungsinstrumenten und -beratungen
- Vertreterinnen und Vertreter von öffentlichen Institutionen
- EntscheidungsträgerInnen aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung

Tagungsgebühr

CHF 375.– inkl. Mittagessen, Pausenverpflegung und Tagungsunterlagen

Veranstalter

Gesundheitsförderung Schweiz in Kooperation mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO und der Suva

Hauptonsoren



Sponsoren



Medienpartnerschaft



Weitere Sponsoren

Aproz Sources Minérales SA, Aproz | santésuisse – Die Schweizer Krankenversicherer, Solothurn | suissepro, Basel | SVBGF – Schweizerischer Verband für Betriebliche Gesundheitsförderung, Zürich

Detailprogramm und Anmeldung:

www.gesundheitsfoerderung.ch/tagung

 Gesundheitsförderung
Schweiz

in Kooperation mit

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

suva

Mehr als eine Versicherung
Mieux qu'une assurance
Più che un'assicurazione

**André Meier – neuer Leiter
der Abteilung Arbeitssicherheit
bei der Suva**

Der Verwaltungsratsausschuss der Suva hat am 30. März 2012 den 40-jährigen Luzerner André Meier zum neuen Leiter der Abteilung Arbeitssicherheit für die Deutschschweiz gewählt.

André Meier bringt für die herausfordernde Tätigkeit als Leiter Arbeitssicherheit für die Deutschschweiz bei der Suva beste Voraussetzungen mit. Er studierte an der Universität Freiburg Mathematik und Physik und erwarb das Gymnasiallehrerdiplom. Neben einem Nachdiplomstudium als Wirtschaftsingenieur und EKAS-Lehrgängen als Sicherheitsingenieur schloss er 2008 als Master of Advanced Studies in Arbeit + Gesundheit an der ETH Zürich und der Universität Lausanne ab.

André Meier war nach Berufsjahren im Ausbildungswesen und in der Informatikbranche ab 2002 zunächst bei der Suva als Sicherheitsingenieur und ab 2007 bei Coop in Basel als Leiter Sicherheit/Services tätig. In dieser Funktion hatte er die fachliche Verantwortung für Sicherheit, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der ganzen Coop-Gruppe inne. André Meier hat seine neue Funktion am 1. August 2012 von seinem Vorgänger Robert Odermatt übernommen, der in den verdienten Ruhestand getreten ist.



André Meier, neuer Leiter der Abteilung Arbeitssicherheit Luzern der Suva

5.-8. November 2013
Düsseldorf, Germany

A+A 

**Persönlicher Schutz,
betriebliche Sicherheit
und Gesundheit bei der Arbeit**

**Internationale Fachmesse
mit Kongress**

www.AplusA.de



Partnerland Türkei

INTERMESS DÜRGELOH AG
Obere Zäune 16 _ 8001 ZÜRICH
Tel. 043 2448910
intermess@doergeloh.ch _ www.doergeloh.ch

Hotel- und Reiseangebote finden Sie unter:
www.duesseldorf-tourismus.de _ www.travelxperts.ch



Messe
Düsseldorf

■ Menschen, Zahlen und Fakten

Personelles

- **Valentin Lager** wurde am 23. Oktober 2012 zum neuen Leiter des Ressorts Eidgenössische Arbeitsinspektion (ABEA) des Leistungsbereichs Arbeitsbedingungen im Staatssekretariat für Wirtschaft SECO ernannt.



- **Dr. med. Claudia Pletscher** wurde am 14. Dezember 2012 zur neuen Chefarztin und Leiterin der Abteilung Arbeitsmedizin der Suva gewählt. Sie tritt im April 2013 die Nachfolge von Dr. med. Marcel Jost an, der zeitgleich pensioniert wird.



Was ist die EKAS? – eine Kurzdefinition

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit, abgekürzt EKAS, ist eine ständige ausserparlamentarische Kommission des Bundes im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Sie ist die Zentralstelle für die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten in der Schweiz. Ihre Rechte und Pflichten werden im Unfallversicherungsgesetz (UVG) und in der Verordnung über die Unfallverhütung (VUV) definiert. Sie erlässt Richtlinien, setzt sich für die einheitliche Anwendung der Sicherheitsvorschriften in den Betrieben und die koordinierte Verteilung finanzieller Mittel ein. Weiter sorgt sie im Sinne einer Drehscheibe für eine partnerschaftliche, effiziente Zusammenarbeit mit den Durchführungsorganen, d. h. den kantonalen Arbeitsinspektoraten, dem SECO, der Suva sowie den Fachorganisationen. Die EKAS nimmt wichtige Informations-, Aus- und Weiterbildungsaufgaben wahr und führt gesamtschweizerische oder regionale Programme zur Förderung der Arbeitssicherheit durch. Die Beschlüsse der EKAS sind für die Versicherer und die Durchführungsorgane verbindlich.

Weitere Partner der EKAS sind das Bundesamt für Gesundheit (BAG), der Schweizerische Versicherungsverband (SVV) und der Branchenverband der schweizerischen Krankenversicherer santésuisse.

Die Kommission der EKAS setzt sich aus Vertretern der Versicherer, der Durchführungsorgane, Delegierten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie einem Vertreter des Bundesamtes für Gesundheit zusammen. Den Vorsitz hat die Suva. Die EKAS-Geschäftsstelle ist in Luzern angesiedelt.

Weitere Informationen unter: www.ekas.ch

Wir gratulieren zur Wahl und wünschen viel Erfolg im neuen Amt.

Sachgeschäfte

Die EKAS hat an ihrer Sitzung vom 6. Dezember 2012 unter anderem:

- die Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Holzbau» von Holzbau Schweiz genehmigt. Der Trägerschaft gehören ebenfalls die Gewerkschaften Syna und unia, Baukader Schweiz und KV Schweiz an.
- vom Schlussbericht zum Projekt «Verbesserung der Berufsunfall-Prävention im Personalverleih» (2007–2012) Kenntnis genommen. Alle Projektziele konnten erreicht werden: Eine nennenswerte Reduktion der Unfallzahlen und die Erarbeitung von neuen Präventionsmitteln.
- dem Kampagnenprojekt «Jugend und Arbeit» der Kantone und des Bundes zugestimmt und eine Koordinationsgruppe eingesetzt, die dieses Projekt mit dem Suva-Projekt «sichere Lehrzeit» koordiniert.
- den Schlussbericht zur Schweizerischen Tagung für Arbeitssicherheit STAS 2012 zum Thema «Prävention – mit Partnerschaft zum Erfolg» zur Kenntnis genommen und für die STAS vom 23. Oktober 2014 das Thema «Psychosoziale Risiken» in Anlehnung an das Schwerpunktthema der *Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz EU-OSHA* für die Jahre 2014–2015 gewählt.
- die Übersicht über die Erfassung und Koordination von geplanten und laufenden Präventionsaktivitäten (EKP) zur Kenntnis genommen und die erforderlichen Koordinationsmassnahmen in die Wege geleitet.
- vom Bericht des Finanzausschusses für das Jahr 2012 über die finanzielle Situation der EKAS im Hinblick auf die mittelfristige Planung Kenntnis genommen.
- das Budget 2013 und den mittelfristigen Arbeitsplan 2013–2017 verabschiedet.
- den geplanten Massnahmen für das Jubiläums-Symposium «30 Jahre EKAS» (1983–2013) zugestimmt.

Prävention
im Büro



Entdecken Sie Prävention im Büro jetzt online. Mit der interaktiven EKAS-Box.

Die EKAS-Box macht Prävention im Büro noch einfacher und unterhaltsamer. Auf www.ekas-box.ch können Sie interaktiv vier wichtige Präventionsbereiche entdecken: Ergonomisches Arbeiten, Unfallverhütung, Büroplanung und Büroeinrichtung. Typische Situationen und anschauliche Tipps helfen, Sicherheit und Gesundheit im Büro zu fördern und so Kosten für Ihr Unternehmen zu vermeiden. Alles mit ein paar Klicks. www.praevention-im-buero.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit EKAS