

Witteilungsbblatt

der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit

Nr. 54, April 2003

**ASA-Systemkontrollen:
Vorgehen und Stand
im Kanton Zürich**

2

**Das neue Chemikalien-
gesetz und sein Bezug zum
Arbeitnehmerschutz**

7

**Mobbing
in der Schweiz**

17

Im chinesischen Wort «Risiko» ist zugleich auch der Aspekt «Chance» enthalten. Ohne Risiko gibt es keine Chance – und umgekehrt. In Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz besteht unsere Chance darin, Risiken möglichst frühzeitig zu erkennen und zu minimieren. Das liegt im Interesse unserer Gesundheit und der Volkswirtschaft.

Risiko und Chance zugleich

Dass auch im ASA-Vollzug Chancen liegen, davon handelt der Schwerpunktartikel «ASA-Systemkontrollen: Vorgehen und Stand im Kanton Zürich». Und wenn Arbeitnehmende – wie im zweiten Bericht angesprochen – in der Arbeitssicherheit sowie im Gesundheitsschutz von Betroffenen zu Beteiligten werden, dann liegen auch hierin oft ungeahnte Möglichkeiten.

Der dritte Artikel beschäftigt sich mit dem neuen Chemikaliengesetz. Es sieht vor, neue Chemikalien künftig intensiver zu überprüfen – um damit allfälligen Gefahren vorzubeugen. Auch die folgenden Themen (u. a. Ausbildung der Staplerfahrer, Erfolgskontrollen für Kampagnen, Mobbing in der Schweiz) beschäftigen sich mit Risiken und Chancen, die in bestimmten Verhaltensweisen liegen.

Lassen wir uns auf das Wagnis ein, im vermeintlich Negativen immer auch das Positive zu sehen!

Die Redaktion



Dr. Peter Meier,
Bereichsleiter
Arbeitnehmerschutz,
Amt für Wirtschaft
und Arbeit, Zürich

Im Kanton Zürich werden in rund 70 000 Betrieben insgesamt etwa 700 000 Arbeitsplätze angeboten. Der Bereich Arbeitnehmerschutz (Arbeitsinspektorat) des Amtes für Wirtschaft und Arbeit (AWA) vollzieht die den Kantonen zugewiesenen Aufgaben des Arbeitnehmerschutzes in den nicht der Suva unterstellten Betrieben (rund 34 000 Betriebe). Diese Aufgaben sind praktisch ausschliesslich bundesrechtlich geregelt.

ASA-Systemkontrollen: Vorgehen und Stand im Kanton Zürich

1. Die Aufgaben des Kantonalen Arbeitsinspektorates

Im Wesentlichen geht es dabei um den Unfallschutz und die Gesundheitsvorsorge in Betrieben (Arbeitsgesetz und Unfallversicherungsgesetz, Verordnung über den Schutz der Arbeit-

nehmer vor Gefährdung durch Mikroorganismen [SAMV]). Dazu kommen Aufgaben im Umweltschutz und in der Störfallvorsorge, im Gefahrgut-Beauftragtenwesen sowie die Aufsicht über die private Stellenvermittlung (Arbeitsvermittlungsgesetz), die Aufsicht über das Konsumkreditgewerbe



(Konsumkreditgesetz) und die kantonale Preiskontrollstelle (Verordnung über die Bekanntgabe von Preisen). Im kantonalen Kompetenzbereich vollzieht das Arbeitsinspektorat die Vorschriften des Ruhetags- und Ladenöffnungsgesetzes sowie die dem Kanton verbliebenen Aufgaben des Gastgewerbegesetzes.

Die **Hauptaufgaben** liegen heute im Gebiet des präventiven Arbeitnehmerschutzes, d. h. der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten in den Betrieben. Dabei sind bauliche und prozesstechnische Anforderungen, aber auch raumklimatische Verhältnisse und Lärmprobleme, bis hin zu psychosozialen Gegebenheiten und der Ergonomie, zu berücksichtigen. Wahrgenommen werden diese Aufgaben vor allem im Rahmen von ASA-Systemkontrollen sowie Plangenehmigungen, Planbegutachtungen, Betriebsbewilligungen und Arbeitszeitbewilligungen. Für die Hauptaufgaben liegt eine Akkreditierung gemäss EN 45004 vor.

2. Grundsätze für die Betriebsauswahl bei ASA-Systemkontrollen

In erster Linie werden **Betriebe mit hohem Gefahrenpotential/Risiko** ausgewählt. In Anlehnung an das ASA-Umsetzungskonzept der EKAS sollen die Ressourcen des Arbeitnehmerschutzes primär dort eingesetzt werden, wo bei volks- und betriebswirtschaftlicher Betrachtung (Branche) oder aufgrund besonderer individueller Gefahren ein hohes Unfall- oder Krankheitsrisiko besteht und eine deutliche Reduktion der Ausfallstunden infolge Unfall oder Krankheit erreicht werden kann. Deshalb werden die gemäss UVG-Statistik unfallträchtigeren Branchen Gartenbau, Reparaturgewerbe, Nahrungsmittel, Ausbaugewerbe (ohne Holz und Metall) und Gastgewerbe prioritär bearbeitet.

Die ASA-Systemkontrollen erfolgen aber zusätzlich in allen Branchen (gleichmässiger Vollzugsdruck), der zuständige Arbeitsinspektor trifft die Auswahl. Kriterien können sein:

Selbsteinschätzungs-Antwortformular wurde nicht zurückgesandt, Branchenlösung ist bereits bewilligt etc. Wird von einem Betrieb die Durchführung einer ASA-Systemkontrolle gewünscht, soll diese raschmöglichst eingeplant werden.

Die **Philosophie für den ASA-Vollzug** wurde im Kanton Zürich wie folgt festgelegt:

Alle rund 70 000 Betriebe im Kanton sind aufgefordert, die ASA-Richtlinie umzusetzen. Der einzelne Betrieb wird dabei dem Umsetzungsstand entsprechend konsequent und planmässig auf das gegebene Ziel «hinbegleitet»:

- Frühzeitiges Anmelden der Kontrollen.
- Erstbesuch: «Abholen dort, wo ein Konsens gefunden werden kann».
- Die erforderliche Zeit einräumen. Verbesserungen in angemessenen Schritten festlegen, sofern der Betrieb glaubwürdig darlegt und bereit ist ASA innert nützlicher Frist umzusetzen.
- Argumentieren und überzeugen (Nutzen für den Betrieb: Ausfälle reduzieren, Erhöhung der Systemsicherheit, Motivation des Personals, Kosteneinsparungen usw.).
- ASA-Telefonberatung über die eigens dafür eingerichtete Tel.-Nr. (1–2 Anfragen/Tag).
- Beantwortung schriftlicher Anfragen sowie Unterstützung bei der Entwicklung von ASA-Umsetzungskonzepten.
- Teilnahme und Auftritte an Veranstaltungen von Betrieben und Verbänden.

Für die einheitliche Durchsetzung der Massnahmen gilt das Verwaltungsverfahrensgesetz. Dem Betrieb werden die fehlenden Massnahmen zur Erfüllung der Beizugspflicht nach Anhörung des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer (nach erstmaligem Nichtbefolgen) verfügt. Beim Bestimmen der erforderlichen Massnahmen richtet man sich nach den konkreten Verhältnissen im Betrieb, nach dem Vergleich mit ähnlichen Betrieben sowie dem Subsidiärmodell. Bei Betrieben, welche trotz der



Schleifmaschine

vierjährigen Übergangszeit bezüglich Erfüllung der ASA-Anforderungen noch nicht aktiv geworden sind, ist durch die Kontrollorgane angemessener Druck auszuüben. Der Betrieb muss innert 2 Monaten einen Massnahmenplan vorlegen und schriftlich den Nachweis erbringen, für welchen Lösungsweg er sich entschieden hat (z. B. Branchenlösung). Kommt er dieser Aufforderung nicht nach, ist dieses Subsidiärmodell zu verfügen. Die administrative Zwangsmassnahme der Wahl bei hartnäckiger Verweigerung wird die Prämienhöhung sein.

3. Stand der ASA-Systeme im Kanton Zürich

Das Arbeitsinspektorat führte im Jahr 2002 total 726 ASA-Systemkontrollen und ASA-Vorabklärungen sowie 668 schriftliche ASA-Standortbestimmungen durch. Der Stand in den Unternehmungen präsentiert sich wie folgt:

a) Klein- und Mittelbetriebe (KMU):

- In vielen Fällen ist das Kürzel ASA (EKAS-Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit) unbekannt.
- Diverse Betriebe geben an, nie eine Selbsteinschätzung erhalten zu haben (Nachforschungen haben ergeben, dass die Privatversicherer tatsächlich nicht alle Betriebe damit bedient haben).
- Viele Betriebe haben sich für eine Branchenlösung ent-

schieden und warten, bis diese «heruntergebrochen» und geschult ist.

- Bei den KMU ist oft eine schlechte ASA-Akzeptanz festzustellen («Zeitdruck», «Personalmangel», «Kosten», «eine unnötige Schikane»). Eine zusätzliche administrative Belastung wird in diesen Betriebskategorien nur sehr beschränkt gebilligt. Diesem Umstand trägt das ASA-Umsetzungskonzept des Kantons Zürich Rechnung.
- Vor allem beim Erstbesuch ist viel Überzeugungsarbeit erforderlich. In vielen Betrieben bleibt dem Durchführungsorgan nichts anderes übrig, als «ganz unten», nämlich bei der Selbsteinschätzung anzufangen.

b) Grossbetriebe, industrielle Betriebe:

- ASA ist meist ein Begriff und die Akzeptanz weitgehend vorhanden. Diese Betriebe verfügen oft schon lange über Sicherheitsverantwortliche und Sicherheitskonzepte.
- In vielen industriellen Betrieben wird eine individuelle ASA-Umsetzung bevorzugt, da diese teilweise über eigene Sicherheitsspezialisten verfügen und einige Module des Sicherheitskonzepts oft schon zur Verfügung stehen.
- Die Unterschiede bei der aktiven Umsetzung sind aber auch hier gross: Es gibt Betriebe, welche fast alle Systempunkte bereits erfüllen, aber auch solche, die mit der Umsetzung noch gar nicht begonnen haben (was jedoch noch nicht heisst, dass bezüglich Arbeitssicherheit Mängel vorliegen).

Aus Sicht vieler Betriebe werden die bisherigen Betriebskontrollen, verbunden mit Unterstützung in Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitszeiten, als zweckmässig erachtet. Die Erfahrungen zeigen, dass es dem Vollzugsorgan nach einem intensiven Überzeugungs- und Unterstützungsgespräch meist gelingt, die erforderliche ASA-Akzeptanz zu erreichen.

Die Einführung von ASA ist ein einschneidender Systemwechsel mit beträchtlichem Mehraufwand für die Betriebe und die Vollzugsorgane. Der Aufbau von ASA muss stufenweise erfolgen und stets die Akzeptanz eines Grossteils der Betriebe haben. Durch eine zielorientierte Unterstützung der Betriebe kann die Nachhaltigkeit von ASA und damit der **volkswirtschaftliche Nutzen** flächendeckend erreicht werden.



Audit in einer Garage



Sind die Sicherheitsmassnahmen getroffen?



Auswertung und Fixierung der Massnahmen



Dario Mordasini,
Gewerkschaft Bau
& Industrie, Bereich
Arbeitssicherheit/
Berufliche Weiter-
bildung, Zürich

Arbeitnehmende: von **Betroffenen** zu **Beteiligten**!

Die Umsetzung der für fast alle Betriebe verbindlichen ASA-Richtlinie hat es in den letzten Jahren erlaubt, wichtige Aufgaben in der Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz (AS/GS) zu erkennen und breit abgestützt anzugehen:

- Es hat sich gezeigt, dass Impulse notwendig sind, um die Umsetzung von ASA zu einem permanenten Prozess werden zu lassen;
- deutlich geworden ist, dass für Kleinbetriebe spezifische Hilfsmittel zu erstellen sind;
- die Akteure haben gemerkt, dass eine systematische Integration von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in die berufliche Aus- und Weiterbildung eine wichtige flankierende Massnahme darstellen kann;
- usw.

Zu jenen Aufgaben, die es in diesem vielversprechenden Kontext auszubauen gilt, gehört aus unserer Sicht die Mitwirkung der Arbeitnehmenden und deren Vertretungen (Handlungspotenzial: siehe Kästchen).

Mitwirkung als Chance

Dem Ausbau der Mitwirkung messen wir eine besondere Bedeutung zu, weil sie eine Chance für einen nachhaltigen Ausbau von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz darstellt:

- Die Akzeptanz für AS/GS-Massnahmen bei den direkt Betroffenen nimmt zu, wenn diese rechtzeitig (vorgängig) informiert worden sind;
- die Identifikation der Arbeitnehmenden steigt, wenn sie sich zu Massnahmen und Projekten haben äussern können;
- allfällige Missverständnisse können rechtzeitig erkannt und geklärt werden, wenn Massnahmen besprochen werden;
- die Selbständigkeit der Arbeitnehmenden wächst, wenn sie sich aktiv mit Fragen von AS/GS auseinandersetzen;

Mitwirkung der Arbeitnehmenden in AS/GS: bedeutendes Entwicklungspotenzial

Umfragen der Gewerkschaften GBI und SMUV unter den Arbeitnehmenden haben ergeben:

- Rund 30 % der Arbeitnehmenden wissen, wer SIBE oder KOPAS im Betrieb ist;
- ebenfalls 30 % der Befragten sind über die spezifischen Gefahren am gerade aktuellen Arbeitsplatz informiert worden;
- ein Viertel der befragten Arbeitnehmenden kennt die jeweiligen AS/GS-Jahresziele;
- ein Fünftel der Beschäftigten sagt aus, über Mitwirkungsrechte informiert zu sein.

Eine Erhebung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes hat gezeigt, dass:

- das (obligatorische) Einverständnis der Arbeitnehmenden bei Gesuchen zu bewilligungspflichtigen Arbeitszeiten in vereinzelt Fällen vorliegt.

- erst die Mitwirkung ermöglicht es, die Erfahrung der Arbeitnehmenden als zusätzliche wichtige Ressource (!) für die Planung, die Umsetzung und die Evaluation von Präventionsmassnahmen zu nutzen.

Zum Ausbau der Mitwirkung in AS/GS gehört aus unserer Sicht auch der stärkere Einbezug der ArbeitnehmerInnen-Organisationen:

- Gewerkschaften verfügen in den Regionen über ein dichtes Netz von FunktionärenInnen, die aus zahlreichen Sprach- und Kulturkreisen der Arbeitnehmenden stammen und als Multiplikatoren für AS/GS-Anliegen eingesetzt werden können.

Der Bericht «Arbeitswelt im Wandel» der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz hält in diesem Zusammen-



Mitwirkung in der Praxis

hang fest: «Forschungsarbeiten aus einigen Mitgliederstaaten zeigen, dass gewerkschaftlich organisierte Betriebe niedrigere Unfallzahlen haben» (M. Whelan, Agency Magazine 2).

Konkretisierung von Mitwirkung

Für die Konkretisierung von Mitwirkung können und müssen je nach Ausgangslage verschiedene Umsetzungswege beschritten werden, die sich ergänzen. An dieser Stelle seien drei Instrumente besonders erwähnt:

- Die Instruktions- und Ausbildungskonzepte für Arbeitnehmende müssen erweitert werden. Einerseits sollen AS/GS-Massnahmen systematisch mit den Arbeitnehmenden auch evaluiert und weiterentwickelt werden. Andererseits sollen Unterrichtseinheiten über Mitwirkung und deren Umsetzung vor Ort in Ausbildungskonzepten integriert werden.
- Die Trägerschaften von überbetrieblichen ASA-Lösungen sollen das Thema der Mitwirkung in die Planung der laufenden Weiterentwicklung ihrer Konzepte integrieren. Dabei geht es nicht nur darum «Wissen vor Ort zu bringen», sondern v. a. auch darum «Wissen vor Ort zu holen».
- Betriebsbesuche seitens der Durchführungsorgane sollen – in einer geeigneten Form, die es zu entwickeln gilt – auch durch die Arbeitnehmenden vorbereitet werden können. Denkbar ist, dass auch der Belegschaft eines Betriebs vorgängig ein spezifischer Fragebogen oder eine Checkliste zugestellt wird, welche/r anschliessend im Rahmen des Besuchs vor Ort besprochen werden kann.

Einwände gegen Mitwirkung

Wenn man von Mitwirkung der Arbeitnehmenden und ihrer Vertretungen spricht, werden bisweilen auch Bedenken und Einwände formuliert. Auf drei davon möchten wir hier kurz eingehen:

- Den immer noch oft gehörten Einwand, dass Arbeitnehmende Mitwirkungsmöglichkeiten gar nicht nutzen bzw. nicht daran interessiert seien, können wir nicht akzeptieren.

Das Wahrnehmen von Mitwirkungsrechten und -möglichkeiten bedingt einen Prozess, der verschiedene Etappen beinhaltet: die Information, erste konkrete Erfahrungen, das Wachsen des Bewusstseins und eine anschliessende Konsolidierung. Dies braucht Zeit und eine gezielte Aufbauarbeit. Die Einführung der ASA-Richtlinie bei den Arbeitgebern ist ebenfalls in Etappen abgelaufen. Die Richtlinie wurde zuerst verdrängt, dann widerwillig akzeptiert, ersten konkreten Umsetzungsinstrumenten wie Branchenlösungen wurde skeptisch begegnet, erst danach begann bzw. beginnt man, die Vorteile zu sehen und zu nutzen. Wir meinen, dass das Engagement, das erbracht und die Zeit, die zugestanden wurde, um den Grossteil der Unternehmen zu motivieren und zu aktivieren, auch investiert werden, um die Mitwirkung bei den Arbeitnehmenden aufzubauen, zu fördern und zu konsolidieren.

- Ein weiterer Einwand gegen Mitwirkung, der bisweilen geäussert wird, lautet: «Durch den Wandel der Arbeitswelt ist Mitwirkung überholt.»

Wir sind vom Gegenteil überzeugt. In einer Arbeitswelt, in der Arbeitsverhältnisse prekärer werden, in der Arbeitsstellen immer öfter gewechselt werden, in der Restrukturierungen immer schneller erfolgen, nimmt gerade auch im Interesse von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz die Bedeutung von aktiven, selbständigen Arbeitnehmenden, die eine Sicherheitskultur entwickelt haben, zu.

- Schliesslich hört man nicht selten: «In Kleinbetrieben funktioniert die Mitwirkung automatisch.»

Die tägliche Mitarbeit des Inhabers im Betrieb gewährleistet zweifelsohne den direkten Kontakt mit den Arbeitnehmenden. Deren aktiver Einbezug in die Erarbeitung, Umsetzung und Auswertung von Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmassnahmen ist damit aber noch nicht zwingend gegeben. Auch (und vielleicht gerade) in diesen Fällen kann es nötig sein, die Kommunikation zu optimieren.

Schlussbemerkungen

Wir möchten alle Akteure einladen, die Thematik der Mitwirkung der Arbeitnehmenden und ihrer Vertretungen in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gemeinsam zu vertiefen und auszubauen, also: **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als Führungsaufgabe UND als Mitwirkungsaufgabe zu interpretieren.**



Dr. Christoph Rüegg,
Ressortleiter
«Chemikalien»,
seco – Direktion
für Arbeit/Arbeits-
bedingungen, Zürich

Sofern der Zeitplan eingehalten werden kann, wird im Januar 2005 das neue Chemikaliengesetz (ChemG) in Kraft treten. Es wird dann das heute noch gültige Giftgesetz ablösen. Das ChemG wird vor allem für die Hersteller und Händler von Chemikalien, aber auch für die Verwender von Chemikalien, teilweise beträchtliche Änderungen mit sich bringen.

Das neue Chemikalien- gesetz und sein Bezug zum Arbeitnehmerschutz

Das neue Gesetz

Nach Ablehnung des EWR-Abkommens im Jahr 1992 hat der Bundesrat im Rahmen seines Programms der marktwirtschaftlichen Erneuerung beschlossen, das Giftgesetz im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft (ca. 10 000 Firmen und 150 000 chemische Produkte) total zu revidieren und mit dem EU-Recht zu harmonisieren. Das neue Gesetz wurde von den Räten im Dezember 2000 verabschiedet, ist aber noch nicht in Kraft getreten, weil dazu zuerst das dazugehörige Verordnungsrecht geschaffen werden muss. Dieses komplexe und umfangreiche Verordnungswerk wird frühestens auf Beginn 2005 abgeschlossen sein.

Die Harmonisierung mit dem EU-Recht bedeutet insbesondere, dass das ChemG folgende Elemente enthält:

- Pflicht zur Einstufung und Kennzeichnung von Stoffen und Zubereitungen gemäss EU-System, d. h.
 - die 5 Giftklassen gemäss heutigem Giftgesetz werden durch 10 Gefahrensymbole und -bezeichnungen für gefährliche Stoffe und Zubereitungen ersetzt, davon bezeichnen 4 die bisher nicht erfassten Feuer- und Explosionsgefahren und eine die im Giftgesetz ebenfalls nicht erfasste Umweltgefährdung;
 - die Ergänzung der Kennzeichnung mit den so genannten Gefahren- und Sicherheitssätzen (R- und S-Sätze);
 - die Pflicht zur Abgabe eines Sicherheitsdatenblattes an gewerbliche Verwender.
- Erweiterung des Geltungsbereiches auf physikalische Gefährdungen wie Brennbarkeit und Explosionsgefahr
- Verstärkung der Selbstkontrolle der Hersteller
- Anmelde- oder Zulassungspflicht je nach Produkt:
 - Zulassungspflicht für Biozide
 - Zulassungspflicht für Pflanzenschutzmittel
 - Anmeldepflicht für die übrigen **neuen** chemischen Stoffe
 Das bedeutet, dass so genannte Altstoffe, d. h. die im europäischen Altstoffregister aufgeführten ca. 100 000 Stoffe, nicht angemeldet werden müssen, auch wenn sie in der Schweiz neu in Verkehr gebracht werden sollten.

Ziel dieser Harmonisierung ist auch die Voraussetzung zu schaffen, damit die Schweiz durch ein weiteres bilaterales Abkommen vollständig ins EU-Chemikaliensystem einbezogen werden kann, was sowohl für die chemische Industrie wie für die Konsumenten und die Behörden einen grossen Fortschritt bedeuten würde. Optimal, aber wenig realistisch ist der Abschluss eines solchen Übereinkommens auf das In-Kraft-Treten des Gesetzes.



Ausschnitt aus dem vielseitigen Sortiment
an chemisch-technischen Bauprodukten.

Die Verordnungen zum ChemG

Unter Federführung des Bundesamtes für Gesundheit wird das Verordnungsrecht erarbeitet, das vom Bundesrat voraussichtlich in diesem Herbst in die Vernehmlassung geschickt wird. Es umfasst die folgenden Verordnungen:

■ Chemikalienverordnung (ChemV):

Die ChemV stellt den «Basiserlass» für den Umgang mit Stoffen und Zubereitungen dar. Sie gilt für die meisten Chemikalien. Ausgenommen sind bereits anderswo eingehend geregelte Produkte wie Lebensmittel, Heilmittel und Kosmetika. Die wichtigsten Regelungsgegenstände der ChemV betreffen die Voraussetzungen und Pflichten für das Inverkehrbringen von Stoffen, Zubereitungen und Gegenständen (z. B. die Einstufungs- und Kennzeichnungspflicht), die Pflichten nach dem Inverkehrbringen, den Umgang mit Stoffen und Zubereitungen und den Vollzug.



Spritzbeschichten einer Tankanlage mit Epoxidharz.

■ Verordnung über die Einstufung von Stoffen:

Diese Verordnung regelt die Details der Einstufung von Stoffen, insbesondere die Übernahme der Liste der in der EU offiziell eingestufteten Stoffe.

■ Verordnung über Biozid-Produkte (VBP):

Biozid-Produkte sind Wirkstoffe und Zubereitungen, die dazu dienen, auf chemischem oder biologischem Wege Schadorganismen (Bakterien, Pilze, Insekten, Nagetiere etc.) abzusrecken, unschädlich zu machen oder zu zerstören. Mit

Biozid-Produkten sollen Schädigungen von Lebensmitteln, Bedarfsgegenständen, Baumaterialien (Holz) und anderen Produkten verhindert werden. Biozid-Produkte dürfen erst nach ihrer Zulassung in Verkehr gebracht werden. Die VBP regelt neben der Zulassung von Biozid-Produkten auch deren Abgabe und den Umgang mit ihnen.

■ Chemikalienschutzverordnung (CSV):

Die Chemikalienschutzverordnung enthält in Ergänzung zu den Bestimmungen der ChemV, der VBP und der Pflanzenschutzmittelverordnung zahlreiche Spezialvorschriften für Chemikalien, die aufgrund ihrer Eigenschaften oder ihrer Verwendung eine besondere Gefahr für Mensch und Umwelt darstellen können. Die wichtigsten Bestimmungen der CSV betreffen:

- Einschränkungen und Verbote des In-Verkehr-Bringens und der Verwendung;
- Herstellungsverbote, Entsorgungsvorschriften, Rückgabe- und Rücknahmepflichten oder spezielle Etikettierungsvorschriften;
- Anforderungen an Personen, die bestimmte gefährliche Chemikalien abgeben (Sachkenntnis) oder solche verwenden (Fachbewilligungen);
- Bewilligungspflichten für Sprühflüge und für die Anwendung von Rodentiziden.

Die CSV übernimmt weitgehend den Inhalt der Stoffverordnung und regelt in 31 Anhängen Spezialvorschriften und Verbote von verschiedenen Arten von Stoffen, Zubereitungen oder Gegenständen.

■ Verordnung über den Austausch von Informationen bei der Ein- und Ausfuhr von gefährlichen Stoffen und Zubereitungen (PIC-Verordnung):

Die PIC-Verordnung setzt die Bestimmungen der PIC-Konvention, welche die Schweiz 1998 unterzeichnet und 2002 ratifiziert hat, in das nationale Recht um. Sie präzisiert ihre materiellen Bestimmungen und legt die Vollzugskompetenzen in der Schweiz fest. Sie ist für den Arbeitnehmerschutz in der Schweiz von untergeordneter Bedeutung.

■ Gebührenverordnung

In dieser Verordnung sind die Gebühren festgelegt, welche die Bundesbehörden beim Vollzug des neuen Chemikalienrechts erheben können.

Gleichzeitig mit diesen Verordnungen wird voraussichtlich auch die Pflanzenschutzmittelverordnung (PSMV) in die Vernehmlassung gehen. Diese Verordnung wird aber separat von den oben erwähnten Verordnungen vom Bundesamt für Landwirtschaft erarbeitet.

Wegfall vieler Giftbewilligungen

Für viele Produkte, für deren Verwendung heute eine Giftbewilligung eingeholt werden muss, wird dies nach künftigem

Recht nicht mehr nötig sein. Dies bringt den Anwendern eine administrative Entlastung, aber auch eine höhere Eigenverantwortung. Insbesondere gehört zu dieser Eigenverantwortung auch das Berücksichtigen der Angaben des Sicherheitsdatenblattes, das den betrieblichen Verwendern abgegeben werden muss. Der Wegfall der Giftbewilligungen wird im Zusammenhang mit einer neuen Gewichtung der Vollzugsaufgaben der Kantone im Chemikalienbereich sehr wahrscheinlich auch zu weniger behördlichen Kontrollen in Verwenderbetrieben führen. Die heutigen Giftinspektorate werden voraussichtlich vermehrt in der Marktüberwachung tätig sein und unter anderem das Einhalten verschiedener produktbezogener Vorschriften (Kennzeichnung, Verpackung, Werbung) und das Einhalten von Informationspflichten (Abgabe, Nachlieferung, Aufbewahrung von Sicherheitsdatenblättern, Gebrauchsanweisung) bei den Betrieben überwachen, die Chemikalien verkaufen oder vertreiben.

Ansprechperson statt Giftverantwortlicher

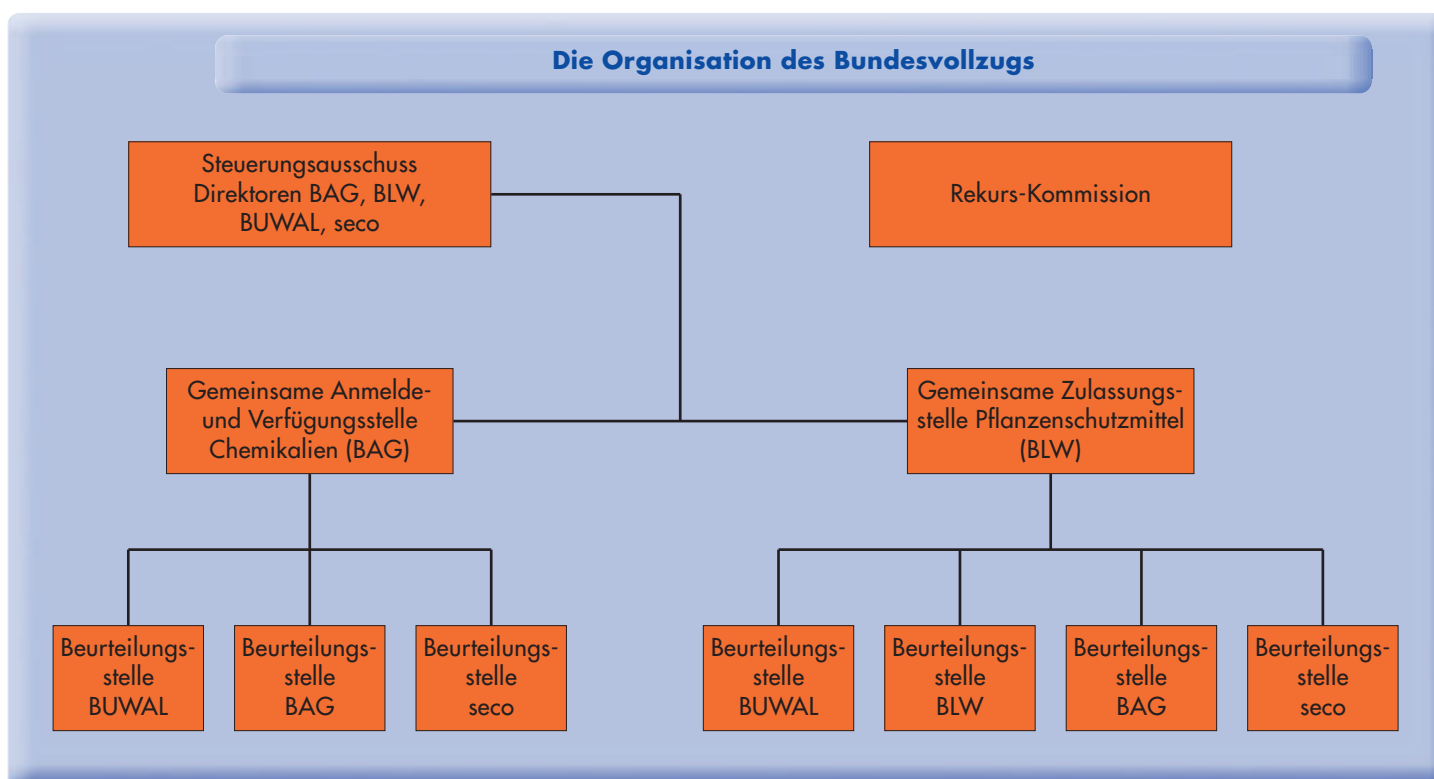
Das Chemikaliengesetz sieht keinen Giftverantwortlichen mehr vor, sondern eine Ansprechperson für die Behörden, welche diesen gemeldet werden muss und die über die nötigen fachlichen und betrieblichen Kompetenzen verfügen muss. Wo gemäss VUV ein/eine ASA-SpezialistIn bestimmt werden muss, wird diese Person vorteilhafterweise auch als Ansprechperson gemäss ChemG bestimmt und entsprechend ausgebildet werden.

Vollzug

Der Vollzug des ChemG obliegt den Kantonen, ausser wenn das Gesetz Aufgaben explizit dem Bund überträgt. Dies ist in erster Linie im Bereich der Anmeldungen und Zulassungen von Stoffen und Produkten der Fall. Die Kantone werden wie heute vor allem jene Aufgaben übernehmen, die vor Ort, d. h. insbesondere bei den Betrieben, die Chemikalien an Dritte abgeben, wahrgenommen werden müssen, während dem Bund die erwähnten zentralen Aufgaben übertragen sind.

Das Chemikaliengesetz verlangt im beruflichen und gewerblichen Umgang mit gefährlichen Chemikalien, dass zum Schutz von Leben und Gesundheit der Beschäftigten die nach der Erfahrung notwendigen, dem Stand der Technik entsprechenden und den Verhältnissen angepassten Massnahmen getroffen werden müssen. Für den Vollzug dieser Bestimmung gilt die Vollzugsordnung von UVG und ArG, d. h. dafür sind weiterhin die Suva und die kantonalen Arbeitsinspektorate sowie die eidgenössische Arbeitsinspektion zuständig.

Für die Bundesaufgaben im Vollzug des ChemG und der Pflanzenschutzmittelverordnung ist eine Organisation mit zentralen Anmeldestellen und verschiedenen fachorientierten Beurteilungsstellen vorgesehen. Sie ist schematisch in der Abbildung 1 dargestellt.





Die fachliche Beurteilung der Dossiers wird in den drei beziehungsweise vier Beurteilungsstellen mit folgender Aufgabenteilung vorgenommen werden:

- Die Beurteilungsstelle des BUWAL (Bundesamt für Umwelt, Wald und Landschaft) wird die ökologischen Aspekte überprüfen.
- Die Beurteilungsstelle BAG (Bundesamt für Gesundheit) wird die humantoxikologischen Aspekte und deren Auswirkungen auf die Gesamtbevölkerung beurteilen.
- Die Beurteilungsstelle des seco wird die Auswirkungen bei der Verwendung auf die Arbeitnehmenden und die zu deren Schutz beim Umgang nötigen Massnahmen überprüfen.
- Die Hauptaufgabe der Beurteilungsstelle BLW (Bundesamt für Landwirtschaft) wird in der Beurteilung der Wirksamkeit von Pflanzenschutzmitteln liegen.

Die Beurteilungsstelle des seco

Die Beurteilungsstelle des **seco** wird dem Leistungsbereich Arbeitsbedingungen in der Direktion für Arbeit zugeordnet. Dazu wird ein neues Ressort mit folgenden Hauptaufgaben aufgebaut:

- Überprüfung und Abschätzung der Exposition der Arbeitnehmenden im Normal- und im Sonderbetrieb
- Überprüfung der Einstufung
- Überprüfung der Sicherheitsdatenblätter

Diese Überprüfungen sind vorzunehmen bei den vorgesehenen Verfahren, d. h. bei der

- Anmeldung von Neustoffen
- Zulassung von Biozid-Produkten
- Zulassung von Pflanzenschutzmitteln

Die volumenmässig auf dem Chemikalienmarkt dominierenden Produkte fallen unter keine dieser drei Kategorien, sondern gelten als Altstoffe, für die gemäss ChemG weder eine Anmeldung noch eine Zulassung nötig sein wird. Für die wichtigsten dieser Stoffe wird in internationalen Altstoffprogrammen, insbesondere im Rahmen der OECD, eine Risikobeurteilung vorgenommen. Die Schweiz beteiligt sich an diesen OECD-Programmen und entsprechend wird auch die **seco**-Beurteilungsstelle ihren Beitrag zu den arbeitnehmerschutzrelevanten Aspekten leisten und dabei sicher auf die grosse Erfahrung der **Suva** mit vielen dieser Stoffe zurückgreifen können.

Die verschiedenen Beurteilungsstellen werden eng miteinander zusammenarbeiten und ihre Schnittstellen genau bestimmen müssen, um ihre Aufträge optimal erledigen zu können. Die engste Zusammenarbeit wird sich für die **seco**-Beurteilungsstelle zweifellos mit jener des BAG ergeben. Um praktische Erfahrungen und Kenntnisse von betrieblichen Abläufen berücksichtigen zu können, hat der Gesetzgeber die arbeitnehmerschutzrelevanten Aufgaben des Bundesvollzuges im Chemikalienbereich auch jenem Bundesamt übertragen, in dem bereits die Eidgenössische Arbeitsinspektion und das Ressort Grundlagen Arbeit und Gesundheit angesiedelt sind. Die dort vorhandenen Kompetenzen werden optimal zu nutzen sein. Aus diesem Grunde wurde wohl auch der erste Stelleninhaber der Beurteilungsstelle des **seco** und Autor dieses Beitrages aus der Eidgenössischen Arbeitsinspektion rekrutiert. Darüber hinaus wird auch die Zusammenarbeit mit dem Bereich Chemie und der Abteilung Arbeitsmedizin der **Suva** für die künftige **seco**-Beurteilungsstelle von grosser Bedeutung sein.

Zusammenfassung

Mit dem neuen Chemikaliengesetz und seinen Verordnungen bindet sich die Schweiz in das europäische System der Chemikaliensicherheit ein und schafft damit auch die Voraussetzung zur vollen Teilnahme an der europäischen Arbeitsteilung im Chemikalienbereich.

Auf Grund der neuen Gesetzgebung werden neue Chemikalien künftig intensiver überprüft, nicht zuletzt bezüglich ihrer arbeitnehmerschutzrelevanten Eigenschaften, wofür die beim **seco**, Direktion für Arbeit, angesiedelte Beurteilungsstelle Arbeitnehmerschutz verantwortlich ist.



Guido Bommer,
Bereich Gewerbe &
Industrie, Suva,
Luzern,
Vorsitzender der
FK 21



Hanspeter Rösli,
Bereich Gewerbe &
Industrie, Suva,
Luzern,
Sekretär der FK 21

Informationen aus der EKAS-Fachkommission 21

Welche Anforderungen gelten für die Ausbildung von Personen, die Arbeitsmittel mit besonderen Gefahren bedienen, zum Beispiel Stapler oder Baumaschinen? Zu dieser Frage gibt es die unterschiedlichsten Antworten, denn in der Schweiz fehlt eine Konkretisierung der entsprechenden gesetzlichen Anforderungen. Diese für alle unbefriedigende Situation führte dazu, dass die EKAS im Sommer 2000 eine Fachkommission beauftragte, entsprechende Ausbildungsgrundlagen zu erarbeiten. In Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) entstand in der Zwischenzeit ein Vorentwurf zu einer Verordnung, der die Anforderungen an die Ausbildung unter Berücksichtigung der jeweils auftretenden Risiken festlegt.

Welche Ausbildung brauchen Staplerfahrer und andere Maschinenführer?

Die Technisierung in den Betrieben scheint kein Ende zu nehmen. Die Maschinen sind aus unserer Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Sie unterstützen die Menschen bei der Arbeit oder erledigen immer häufiger ganze Arbeitsprozesse. Maschinen sind andererseits auch gefährlich, das zeigen die vielen Unfälle mit den bekannten Folgen.

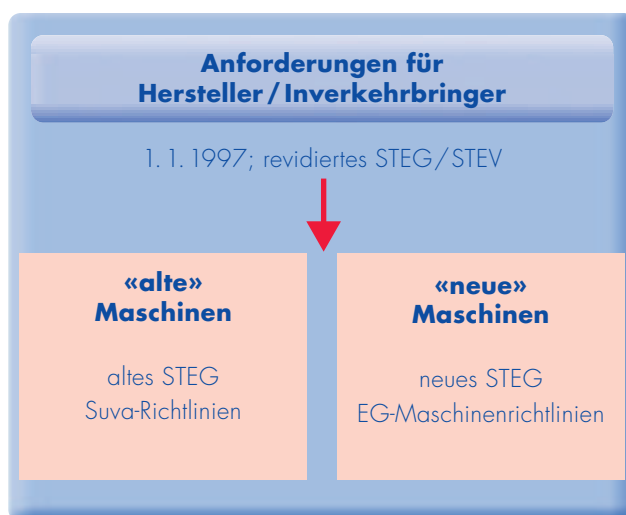
Wie sicher sind Arbeitsmittel?

Für die Sicherheit der Maschinen sind die Bestimmungen des revidierten Bundesgesetzes über die Sicherheit von technischen Einrichtungen und Geräten (STEG) grundlegend. Diese Bestimmungen wurden bezüglich der Maschinen, die als Arbeitsmittel eingesetzt werden, in die Unfallverhütungsverordnung übernommen (Art. 24, 25–32 und 34 Abs. 2 VUV). Es ist zu unterscheiden, ob eine Maschine vor oder nach dem 1. Januar 1997 in Verkehr gebracht wurde.

Alte Arbeitsmittel:

Der Zustand von «alten» Arbeitsmitteln unterscheidet sich bezüglich Sicherheitsausrüstung und Dokumentation zum Teil erheblich von neuen. Früher wurden die Anforderungen für den Bau und den Betrieb von Maschinen und anderen Arbeitsmitteln unter anderem in Suva-Richtlinien festgelegt.

Die Bedienung alter Arbeitsmittel ist mit höheren Risiken verbunden. Ursachen dafür gibt es viele: Gefahrenstellen, die sich



Unterschiedliche Anforderungen für «alte» und «neue» Arbeitsmittel.

nicht sichern lassen, übermässige Abnutzung und – als wichtigste Ursache – ungenügende Instandhaltung. Dazu kommt noch, dass oft die Betriebsanleitungen unvollständig oder gar nicht mehr vorhanden sind.

Neue Arbeitsmittel:

Das revidierte und den europäischen Gegebenheiten angepasste Bundesgesetz über die Sicherheit von technischen Einrichtungen und Geräten (STEG) spricht primär die Anbieter und Inverkehrbringer von technischen Einrichtungen und Geräten

an. Das Gesetz verlangt von den Herstellern und Importeuren, dass die in Verkehr gebrachten Produkte den grundlegenden Anforderungen bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz entsprechen. Zur Konkretisierung dieser Anforderungen wurde mit dem STEG die Europäische Maschinenrichtlinie in unveränderter Form ins schweizerische Recht überführt. Diese Richtlinie findet Anwendung auf Maschinen und legt die einschlägigen grundlegenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen fest.

Die Maschinenrichtlinie verlangt im Abschnitt «Grundsätze für die Integration der Sicherheit» Folgendes: «Durch die Bauart der Maschinen muss gewährleistet sein, dass Betrieb, Rüsten und Wartung bei bestimmungsgemässer Verwendung ohne Gefährdung von Personen erfolgen.» Der Betreiber kann also davon ausgehen, dass ihm ein sicheres Arbeitsmittel geliefert wird. Zudem muss der Betreiber in der Betriebsanleitung über die sichere Anwendung und die Restgefahren unterrichtet werden. Somit wäre eigentlich zu erwarten, dass sich mit solchen Arbeitsmitteln keine Unfälle mehr ereignen. Die Praxis zeigt uns jedoch, dass es nach wie vor zu Unfällen kommt. Denn Menschen sind keine Maschinen. Oft sind die Benutzer unberechenbar und setzen die Arbeitsmittel anders ein als vom Hersteller vorgesehen. Auch die Wartung und die Instandhaltung werden nicht immer nach den Vorgaben der Hersteller vorgenommen. Oft werden die Betriebsanleitungen vor dem Einsatz der Arbeitsmittel gar nicht studiert.

Wo stehen wir heute?

Der Einsatz von Arbeitsmitteln ist zum Teil mit hohen Risiken verbunden. Dies zeigt uns das Unfallgeschehen. Auffallend ist, dass bei den Unfällen häufig dieselben Maschinentypen im Vordergrund stehen. So sind beispielsweise Krane, Stapler und Baumaschinen oft in Unfälle verwickelt.

Die Ursachen dafür sind vielfältig. Es zeigt sich jedoch, dass das Fehlverhalten der Bedienpersonen aufgrund von fehlendem Wissen über die Gefahren und über die sichere Handhabung der Arbeitsmittel einen Unfallschwerpunkt darstellt. Diese Erkenntnis ist nicht neu: Man weiss, dass nur mit gezielter und permanenter Ausbildung des Bedienpersonals das Unfallgeschehen reduziert werden kann. Unter diesem Aspekt wurden in den letzten Jahren verschiedene Ausbildungen mehr oder weniger konkretisiert:

- Ausbildung für Kranführer in der Kranverordnung
- Ausbildung für Staplerfahrer aufgrund des Urteils U203 des Eidgenössischen Versicherungsgerichts (EVG) vom 29. Juni 1994
- Ausbildung von Baumaschinenführern aufgrund verschiedener kantonaler Bestimmungen
- Ausbildung von Landmaschinenführern über das BUL

Für einige wenige Arbeitsmittel sind damit heute die Anforderungen an die Bedienpersonen bzw. an deren Ausbildung konkretisiert. Dabei handelt es sich um Arbeitsmittel «mit besonderen Gefahren», d. h. dass für das Arbeiten mit diesen Arbeitsmitteln Artikel 8 der Verordnung über die Unfallverhütung (VUV) anwendbar ist:

Art. 8 VUV

Vorgehen bei Arbeiten mit besonderen Gefahren

- ¹ Der Arbeitgeber darf Arbeiten mit besonderen Gefahren nur Arbeitnehmern übertragen, die dafür entsprechend ausgebildet sind. Wird eine gefährliche Arbeit von einem Arbeitnehmer allein ausgeführt, so muss ihn der Arbeitgeber überwachen lassen.
- ² Bei Arbeiten mit besonderen Gefahren müssen die Zahl der Arbeitnehmer sowie die Anzahl oder die Menge der gefahrbringenden Einrichtungen, Arbeitsmittel und Stoffe auf das Nötige beschränkt sein.

An den heutigen Regelungen wird oft bemängelt, dass die unterschiedlichen Risiken und Gegebenheiten der verschiedenen Einsatzgebiete (Branchen) zu wenig berücksichtigt werden. Ein weiteres Problem ergibt sich für Arbeitsmittel, die neu auf dem Markt erscheinen und bei denen sich die Bedienung gegenüber früher wesentlich unterscheidet: Hier sind die Anforderungen an die Ausbildung der Bedienpersonen nicht konkretisiert. Fragen ergeben sich auch beim Einsatz von Jugendlichen: Es gibt Unklarheiten darüber, welche Arbeitsmittel von Jugendlichen bedient werden dürfen.

Beispiele:

- Die heutige Staplerfahrerausbildung ist schwergewichtig auf die Logistikbetriebe ausgerichtet und berücksichtigt die Gegebenheiten der weiteren Branchen zu wenig.
- Die Ausbildung für Kranführer ist in einer Verordnung sehr detailliert beschrieben. Für die Bedienung von Arbeitsmitteln mit einem ähnlich hohen Risiko, zum Beispiel Holzerntemaschinen, Lastwagenladekrane oder Teleskopstapler, fehlen jedoch entsprechende Vorgaben für die Ausbildung.
- In vielen Lehrberufen wird heute vorausgesetzt, dass Jugendliche für die Bedienung von Arbeitsmitteln mit besonderen Gefahren eingesetzt werden können.

Die vielen Unklarheiten und Unsicherheiten bezüglich der Anforderungen an die Ausbildung von Personen, die Arbeitsmittel bedienen, bewirkten, dass die EKAS im Sommer 2000 die Fachkommission 21 beauftragte, entsprechende Ausbildungsgrundlagen zu erarbeiten.

EKAS-Fachkommission 21

Die paritätisch zusammengesetzte Fachkommission 21 erhielt den Auftrag, für alle Arbeitsmittel, bei deren Verwendung besondere Gefahren für Personen auftreten, eine einheitliche Ausbildungsgrundlage zu schaffen.

Neben der umfassenden Berücksichtigung der verschiedenen Maschinentypen soll eine praxisorientierte, flexible, auch KMU-taugliche Ausbildungsgrundlage entstehen, die eine differenzierte Betrachtung je nach Wirtschaftszweig (Gewerbe, Industrie, Landwirtschaft usw.) zulässt.

- Die Anforderungen an die Ausbildung sollen sich auf das Risiko des Betriebs bzw. des jeweiligen Wirtschaftszweigs (Branche) abstützen.
- Die Verantwortung des Arbeitgebers für die Ausbildung von Arbeitnehmenden, die Arbeitsmittel mit besonderen Gefahren bedienen (Art. 6 und Art. 8 VUV), soll konkretisiert werden.
- Die heutigen Regelungen und Ausbildungsangebote, z. B. Kranführer Ausbildung, Staplerfahrer Ausbildung usw., sollen in den zu erarbeitenden Ausbildungsgrundlagen berücksichtigt werden.

Zusammensetzung der EKAS-Fachkommission 21:

Amsler Thomas, Arbeitnehmervertreter
Artmann Bruno, Vertreter Ausbildungsstätten
Bommer Guido, Suva (Vorsitz der Fachkommission)
Debrunner Robert, Arbeitgebervertreter
Hofer Heinz, Vertreter der Spezialisten der Arbeitssicherheit
Hunziker Werner, Vertreter des seco
Mordasini Dario, Arbeitnehmervertreter
Frieden Ruedi, Vertreter der kant. Arbeitsinspektorate
Scheidegger Willi, Suva
Wachter Arthur, Arbeitgebervertreter
Röösli Hanspeter, Suva (Sekretär)

In welche Richtung soll die neue Regelung gehen?

Es soll – kurz gesagt – ein einheitliches Ausbildungskonzept für alle Betriebe und Branchen entstehen. Das ist keine leichte Aufgabe, wenn man bedenkt, wie viele verschiedene Interessen dabei berücksichtigt werden müssen. Die EKAS-Fachkommission 21 hat in den letzten zwei Jahren einen Entwurf erarbeitet, der in sich ausgewogen ist und in Kürze in die Vernehmlassung gehen soll. Mit diesem Regelwerk kann endlich eine Lücke geschlossen und die heutige Rechtsunsicherheit bezüglich der Anforderungen an Maschinenführer beseitigt werden.



Moderner Teleskopstapler.

Zielbereich des Vorhabens sind alle fahrbaren Arbeitsmittel, die Lasten transportieren, hochheben oder Material bearbeiten können, z. B. Stapler, Krane, Schlepper, Erdbewegungsmaschinen, Pistenfahrzeuge, Forstmaschinen. Nicht unter diese Bestimmungen fallen sämtliche Fahrzeuge des Strassen-, Luft-, Schiff- und Schienenverkehrs.

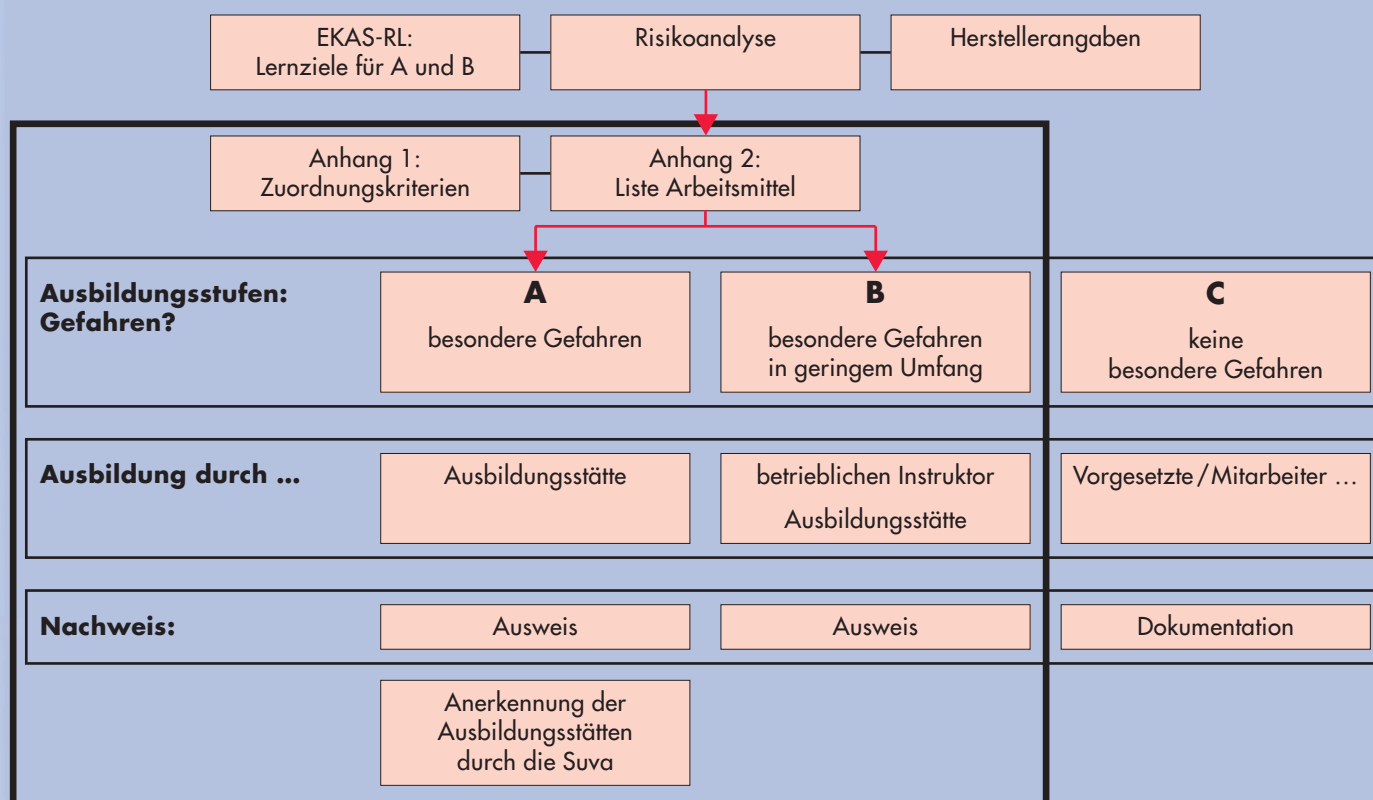
Zu prüfen ist noch, ob und wie die bereits bestehenden Ausbildungsvorschriften für Arbeitsmittel mit besonderen Gefahren integriert werden sollen (Beispiel Kranverordnung). Dieser Schritt wäre eigentlich eine logische Konsequenz auf dem Weg zu einem einheitlichen Ausbildungskonzept.

Das von der Fachkommission erarbeitete Ausbildungskonzept ist auf Seite 14 dargestellt (Grafik). Es soll am Beispiel der Staplerfahrerausbildung veranschaulicht werden.

Beispiel Staplerfahrerausbildung

Heute werden – abgestützt auf das Urteil U203 des Eidgenössischen Versicherungsgerichts (EVG) vom 29. Juni 1994 – generell Anforderungen an die Ausbildung von Staplerfahrern gestellt. Das Urteil bezeichnet einen Kurs und damit einen bestimmten Ausbildungsinhalt als massgeblich.

Ausbildungskonzept (Entwurf)



Die geplante Regelung sieht nun vor, dass es für Staplerfahrer künftig zwei verschiedene Ausbildungsstufen gibt. Je nach Wirtschaftsbereich und den dort vorhandenen Unfallrisiken, die mit einer detaillierten Risikoanalyse ermittelt werden sollen, kann das Arbeitsmittel der Ausbildungsstufe A oder B zugeteilt werden (siehe Graphik). Dank dieser Aufteilung entstehen für viele Betriebe bzw. für ganze Wirtschaftszweige zwei Ausbildungsmöglichkeiten.

Stufe A: Ausbildung der Staplerfahrer an einer anerkannten Ausbildungsstätte.

Stufe B: Ausbildung durch einen betriebseigenen Staplerfahrerinstruktor, d. h. durch einen Staplerfahrer, der an einer anerkannten Ausbildungsstätte eine Staplerfahrerausbildung und eine Didaktikausbildung besucht hat, oder Ausbildung der Staplerfahrer an einer anerkannten Ausbildungsstätte.

Das zu vermittelnde Wissen bzw. die einzuhaltenden Lernziele sollen in einer speziellen EKAS-Richtlinie vorgegeben werden.

Weiteres Vorgehen der Fachkommission

Zuerst werden für verschiedene Arbeitsmittel unter Berücksichtigung der Einsatzgebiete die jeweiligen Unfallrisiken ermittelt. Auf dieser Grundlage wird dann die Fachkommission versuchsweise verschiedene Arbeitsmittel der Ausbildungsstufe A oder B zuteilen. Danach will die Kommission die Kriterien für die Zuteilung festlegen und diese in Anhang 1 des Verordnungsentwurfs auflisten.

In einem nächsten Schritt sollen weitere Arbeitsmittel entsprechenden Risikobeurteilungen unterzogen und anhand der Kriterien in Anhang 1 den Ausbildungsstufen zugeteilt werden. Diese Zuteilung der einzelnen Arbeitsmittel wird in einer Liste festgehalten (Anhang 2 des Verordnungsentwurfs).

Nach Auffassung der EKAS-Fachkommission Nr. 21 soll eine Vernehmlassung zum Verordnungsentwurf möglichst noch im Jahre 2003 erfolgen.

Die EKAS-Fachkommission Nr. 21 nimmt aber schon jetzt Anregungen gerne entgegen. Auskunft erteilt: Suva, Abteilung Arbeitssicherheit, Bereich Gewerbe und Industrie, Postfach 4358, 6002 Luzern, Tel. 041 419 55 33, Fax 041 419 62 48, E-Mail: gewerbe.industrie@suva.ch



Kursankündigung

Seit dem SIPRO (Sicherheitsprogramm) der EKAS «Leitern» von 1987 werden die Kampagnen zur Förderung der Arbeitssicherheit von externen Meinungsforschungsinstituten evaluiert, d. h. einer Erfolgskontrolle unterzogen. Wie die 5. Konferenz der Europäischen Evaluationsgesellschaft im Oktober 2002 in Sevilla zeigte, finden Evaluationen auf unterschiedlichsten Gebieten eine immer grössere Verbreitung.

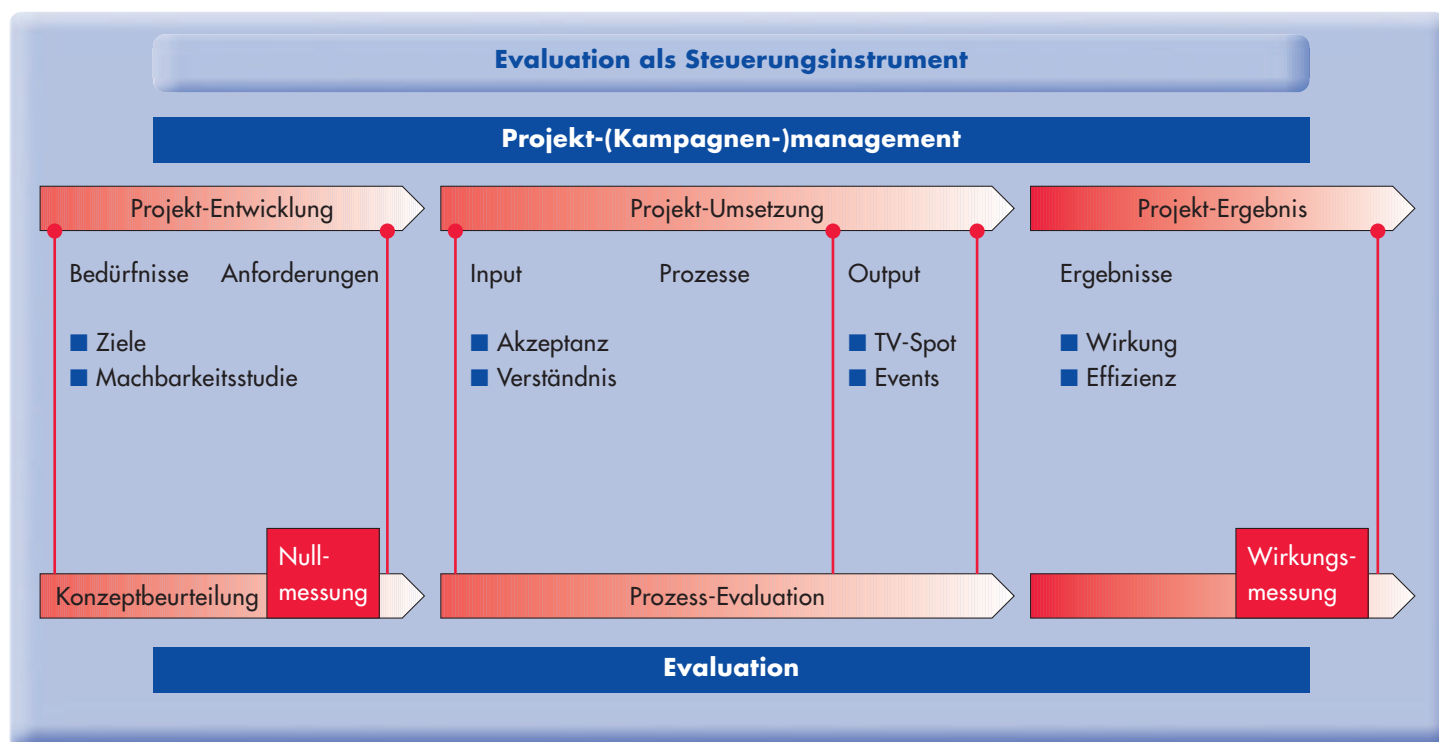
Machen **Wir** das Richtige richtig?

Grundkurs: Erfolgskontrollen als Steuerungsinstrument für Aktionen und Kampagnen (Kurs Nr. SGV d1.03)

Das Thema Evaluation gewinnt auch in der Schweiz an Bedeutung, besonders dann, wenn es um öffentliche Gelder geht. Die Bürger verlangen heute mehr Rechenschaft über die Wirksamkeit von (staatlichen) Massnahmen. Verschiedene neue Vorschriften unterstreichen diesen politischen Willen, wie z. B. Art. 170 der neuen Bundesverfassung oder der Überprüfungsauftrag im Staatsbeitragsgesetz des Kantons Bern.

Evaluationen müssen nicht immer rückwärts gerichtet sein, indem sie die Wirksamkeit eines durchgeführten oder abgeschlossenen Projekts kontrollieren. Anlässlich der Sevilla-Konferenz wurde deutlich, dass Evaluationen heute vermehrt auch als Planungs- und Entscheidungshilfe dienen. Sie sind zukunftsorientiert und fördern den Lernprozess während der Kampagne.

Auch beim letzten SIPRO «STOP – Hirne bim Lüpf» wurde dieser Lernansatz umgesetzt: Die Evaluation wurde sowohl in der Planungsphase als auch projektbegleitend angewendet. Diese Vorgehensweise half der Projektgruppe, die Ziele genauer zu bestimmen und zu messen. Sie lieferte der Projektleitung nützliche und abgesicherte Informationen für ihre Entscheidungen.



Anmeldung

Erfolgskontrollen als Steuerungsinstrument für AS-Aktionen und Kampagnen (Kurs Nr. SGV d1.03)

Ausbildungsthema: Wie können wir nützliche und abgesicherte Informationen über den Fortschritt einer Aktion oder Kampagne erhalten, wie die Kampagne begleiten, wie und woran ihren Erfolg messen?

17.–18. Juni 2003 in Balsthal, Kosten: Fr. 850.–
(Unterkunft und Verpflegung inbegriffen)

Damit die Kursleitung auf Problemstellungen und Fragen eingehen kann, sollten alle Teilnehmer im Kurshotel übernachten.

Für weitere Auskünfte und Anmeldung:

Suva-Kurs SGV. d1.03

Suva, Bereich Information

Postfach, 6002 Luzern

Telefon 041 419 57 00, Telefax 041 419 58 79

E-Mail: kursanmeldung.pdi@suva.ch

evaluation.org eingesehen bzw. heruntergeladen werden. In einem der beiden Schweizer Konferenzbeiträge stellte die Suva ihre Evaluationserfahrungen im Bereich Arbeitssicherheit unter dem Titel «Developing Evaluation Capacity in Swiss Safety Campaigns: Reinforcing Quality and Learning» vor (der andere Beitrag war vom Bundesamt für Gesundheit: «Evaluation of national public health programmes in Switzerland: how can evaluation contribute to learning in a multicultural environment?»). Das Interesse im Fachpublikum war erstaunlich gross. Mit dem deutschen Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) fand bereits im November letzten Jahres in Luzern ein Gespräch über eine mögliche Zusammenarbeit statt.

Praxisorientierter Grundkurs

Die Früchte der langjährigen Aufbauarbeit in der EKAS sollen nun auch anderen Partnern zugänglich gemacht werden. Dazu organisiert die Suva am 17. und 18. Juni 2003 in Balsthal einen praxisorientierten Grundkurs. Er richtet sich an Projektleiter, Branchenbetreuer und Berater, die ihre Projekte mit Hilfe einer Erfolgsmessung effizienter gestalten und durchführen möchten. Im nächsten Jahr wird sehr wahrscheinlich ein Kurs in der Westschweiz durchgeführt.

Erfahrungsaustausch

Die 5. Konferenz der Europäischen Evaluationsgesellschaft fand vom 10. bis 12. Oktober 2002 in Sevilla statt und war den drei Themen Lernen – Theorie – Fakten gewidmet. Neben einigen der prominentesten internationalen Experten auf dem Gebiet der Evaluation nahmen 460 Fachleute teil, die in den Bereichen Regionalentwicklung, Politik, Entwicklungshilfe, Organisationsentwicklung, Bildung und Gesundheit tätig sind. Konferenzvorträge in Englisch können über [www.european-](http://www.european-evaluation.org)

Der neue Kurs wurde – entsprechend dem Evaluationsgedanken – im Dezember 2002 versuchsweise für eine Gruppe von Arbeitssicherheitsexperten, ASA-Branchenbetreuern und Beratern abgehalten. Einige der Teilnehmer waren zu dieser Zeit mit Vorbereitungen eigener Präventionsprojekte beschäftigt und konnten deren Evaluationsplanung im Kurs vornehmen. Am Ende des Kurses erfolgte eine Bewertung durch die Kursteilnehmer. Daraus ergaben sich wertvolle Anregungen, die mit Sicherheit in die Gestaltung des Kurses einfließen werden.

Ankündigung

Reservieren Sie folgendes Datum:

27. – 30. Oktober 2003: A+A 2003 in Düsseldorf

A + A Düsseldorf – ein bestbekanntes Kürzel für die international bedeutendste Fachmesse mit Kongress und Sonderschauen für alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Rund 1600 Aussteller aus 47 Ländern präsentieren ihre Produkte und Konzepte. A + A ist jedes Mal eine Reise wert!

Mehr Info: www.AplusA-online.de





Margaret Graf,
stv. Ressortleiterin
«Grundlagen Arbeit
und Gesundheit»,
seco – Direktion für
Arbeit / Arbeitsbedin-
gungen, Zürich

«Mobbing» ist ähnlich wie «Stress» in aller Munde – doch was versteht man genau darunter und wie häufig sind Mobbingfälle in der Schweiz? Die kürzlich vom seco publizierte erste gesamtschweizerische Studie ist diesen und weiteren Fragen nachgegangen. Sie zeigt nicht nur, wie häufig und in welchen Formen Mobbing in der Schweiz vorkommt und welche Personengruppen davon besonders betroffen sind, sondern auch mit welchen ernst zu nehmenden gesundheitlichen und ökonomischen Konsequenzen Mobbing verbunden ist. Daraus ergibt sich vor allem eine Schlussfolgerung: Mobbing-Handlungen müssen im Interesse aller, d. h. der direkt betroffenen Personen, des betreffenden Betriebes, aber auch aus volkswirtschaftlicher Sicht, unterbunden werden.

Mobbing in der Schweiz

Wie häufig sind Mobbingfälle, wer ist besonders gefährdet?

Unter Mobbing versteht man ein Phänomen, bei dem einzelne Arbeitnehmende eines Unternehmens gezielt, systematisch und über längere Zeit von einem oder mehreren Betriebsangehörigen schikaniert werden. Das Wort Mobbing ist relativ neu, das Phänomen selbst hingegen nicht. Ausländische Studien haben gezeigt, dass Mobbing mit Gesundheitsbeeinträchtigungen und hohen Kosten verbunden sein kann. In der Presse ist das Thema seit geraumer Zeit aktuell. Die Vollzugsorgane des Arbeitsgesetzes sind zunehmend mit entsprechenden Anfragen und Fällen konfrontiert, da das Arbeitsgesetz den Arbeitgeber auch dazu verpflichtet, für den Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden zu sorgen.



Nur Zufall?

Mobbing-Definition nach Leyman

Die Mobbing-Definition des schwedischen Sozialwissenschafters Heinz Leyman besagt, dass bei einer Person Mobbing vorliegt, wenn sie **mindestens eine** aus einer Liste von 45 Mobbing-Handlungen **mindestens einmal in der Woche** und seit **mindestens einem halben Jahr** erlebt. Diese Liste der Mobbing-Handlungen ist bekannt unter dem Namen «Leyman Inventory of Psychological Terrorization» (LIPT).

Aus praktischen Gründen wurde diese Liste leicht modifiziert und auf die wichtigsten 31 Mobbinghandlungen verkürzt.

Das Konzept der Studie

In der Studie wurde die Häufigkeit von Mobbing sowohl nach der von Leyman vorgeschlagenen wissenschaftlichen Definition als auch gemäss Selbstdenkleration untersucht. Die Erhebung erfolgte durch telefonische Interviews mittels einer repräsentativen Stichprobe von 3220 berufstätigen Personen. Die Interviewten wurden gefragt, ob sie bereit wären, sich an einer im Auftrag des seco durchgeführten Umfrage zum Thema «Gesundheit und Arbeit» zu beteiligen. Das Interview erfolgte mit einem Fragebogen, der in einem ersten Teil nebst Fragen zu persönlichen Daten (Alter, Nationalität, Ausbildung etc.) solche zur Befindlichkeit am Arbeitsplatz (z. B. hektische Arbeit, Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen) und Fragen zum

Gesundheitszustand (Beschwerden, Anzahl Krankheitstage bzw. Arztbesuche etc.) beinhaltet. Die anschliessenden mobbing-spezifischen Fragen wurden dann nur noch denjenigen Personen gestellt, bei denen aufgrund des ersten Frageteils ein Mobbing-Vorkommen nicht praktisch ausgeschlossen werden konnte. Erst am Ende der Befragung wurden die Interviewten auch noch direkt danach gefragt, ob sie sich selber als Mobbing-Opfer sehen.

dies jedoch bei mehr als der Hälfte der Fall. Unerwartet war jedoch das Resultat, dass zwei Drittel der Personen, die den Kriterien von Leyman entsprechen, sich selbst nicht als Gemobbte fühlen.

Gesundheitliche Folgen

Wie eingangs erwähnt, führt Mobbing oft zu erheblichen gesundheitlichen Problemen. Aufgrund der in der Befragung erhobenen Daten lässt sich dies auch überprüfen. Es zeigt sich, dass alle drei in Abb. 1 aufgeführten Gruppen von Gemobbten signifikant schlechtere Werte bezüglich Gesundheit und Befindlichkeit am Arbeitsplatz aufweisen als Personen, die weder sich selber als gemobbt bezeichnen, noch die wissenschaftliche Definition erfüllen. Am stärksten leidet die Gruppe, welche sowohl nach Leyman wie auch nach eigener Beurteilung gemobbt wird (MOL mit Selbstdeklaration), an zweiter Stelle sind die Gemobbten gemäss Definition Leyman, die sich selbst nicht als Mobbing-Opfer bezeichnet haben (MOL ohne Selbstdeklaration) und schliesslich weisen auch diejenigen, die sich selbst gemobbt fühlen, aber nicht den Kriterien von Leyman entsprechen (Selbstdeklaration ohne MOL), ebenfalls schlechtere Werte auf (siehe Abb. 1).

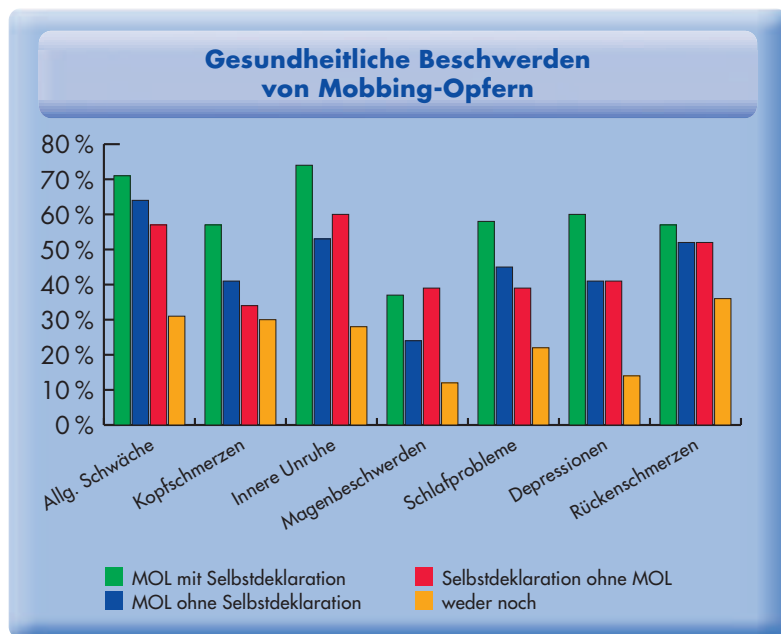


Abb. 1

Die umfangreichen Fragen im Mobbing-Teil wurden in der Mobbing-Forschung schon öfters eingesetzt und erlauben daher gewisse Vergleiche mit den Resultaten ähnlicher Studien. Um bekannten Kritiken an der Mobbing-Definition von Leyman gerecht zu werden, wurden die Mobbing-Handlungen am Arbeitsplatz differenziert ausgewertet. Dabei wurde die Intensität der Mobbing-Handlungen nach den Kriterien der Häufigkeit und der Dauer gewichtet und über das gesamte Spektrum der Mobbing-Handlungen aufsummiert. Hiermit konnte eine differenziertere psychosoziale Belastung mit Abstufungskategorien von «schwacher», «mittlerer» und «starker» Belastung erreicht werden.

Die Häufigkeit von Mobbing

Von den befragten Personen erfüllen 7,6% die wissenschaftlichen Mobbing-Kriterien nach Leyman und 4,4% bezeichnen sich selbst als Mobbing-Opfer (Selbstdeklaration). Interessant ist nun der Vergleich dieser beiden Gruppen, die sich nur teilweise überlappen. Dass nur ein Teil der nach eigener Aussage gemobbten Personen den Anforderungen der Definition von Leyman entsprechen, konnte erwartet werden. Immerhin ist

Gemobbte Personen

- zeigen schlechtere Werte bei allen nachgefragten Gesundheitskriterien;
- zeigen eine viel geringere Zufriedenheit mit der Arbeit an sich und bei der Beziehung zu Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern.

Unsere Daten zeigen im Weiteren, dass bereits geringere soziale Spannungen am Arbeitsplatz, welche die Kriterien der Mobbing-Definition noch nicht erfüllen, markante gesundheitliche Folgen haben. Bei schwachen und mittleren sozialen Spannungen sind die gesundheitlichen Auswirkungen für die Betroffenen zwar etwas geringer als beim Mobbing-Opfer, betreffen jedoch eine weitaus grössere Anzahl von Personen und haben dadurch für die Betriebe ebenfalls grosse Auswirkungen. Die Anzahl der Krankheitstage (Abb. 2) und Arztbesuche (Abb. 3) pro Jahr veranschaulichten diesen Zusammenhang.

Ein enger Zusammenhang besteht ebenfalls zwischen einer hohen Arbeitsbelastung mit hektischer und psychisch belastender Arbeit und Mobbing.

Soziodemographische Unterschiede

Alter, Geschlecht, Ausbildung, Landesteil

Die Resultate ergeben weder alters- noch geschlechts- oder ausbildungsspezifisch signifikante Unterschiede in der Häufigkeit von Mobbing. Ein schwach signifikanter Unterschied zeigt sich zwischen den Landesteilen (Westschweiz 9,8 %, Deutschschweiz 7,0 % und Tessin 6,3 %).

Nationalität

Bei den Gemobbten sind Personen mit einer ausländischen Nationalität (10,5 %) wie auch Doppelbürger (12,1 %) deutlich häufiger von Mobbing betroffen als Schweizer Bürger (6,9 %).

Branchenverteilung

Betriebsbranchen sind ungleich gross und verschiedene durch relativ wenige Personen in der Stichprobe vertreten. Aus diesem Grund sind Vergleiche zwischen den Branchen sehr vorsichtig zu interpretieren. Zudem sind die Unterschiede

zwischen den Branchen nicht sehr gross. Den höchsten Mobbing-Anteil weist der Bereich Gastgewerbe/Tourismus (15,6 %) auf. Eine leicht erhöhte Häufigkeit findet man zudem in der «Gesundheitsbranche» (10,4 %). Im Gegensatz zu Resultaten aus ausländischen Studien sind die Branchen «Öffentliche Verwaltung» und «Bildungswesen» nicht überdurchschnittlich stark von Mobbing betroffen.

Wer mobbt wen?

Die Betroffenen nennen vorwiegend ihre Vorgesetzten als Haupttäter. Arbeitskollegen und Mitarbeiter werden weit seltener genannt (Abb. 4). Hingegen ist auffallend, dass Ausländer etwa ebenso häufig ihre Kollegen wie Vorgesetzte als Haupttäter aufführen. Bei der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten ist kein Unterschied zwischen Ausländern und Schweizern vorhanden.

Stellenwechsel – eine fragwürdige, aber häufige «Lösung» des Problems

Personen, die weniger als sechs Monate an ihrer jetzigen Stelle arbeiten, wurden gebeten, über ihre frühere Stelle Auskunft zu geben. Im Vergleich zu den übrigen Befragten zeigten diese Personen deutlich höhere Anzeichen für Mobbing (Abb. 5). Dies deutet darauf hin, dass oft ein Stellenwechsel das Problem löst. Betriebs- und volkswirtschaftlich ist die Lösung von sozialen Konflikten durch Stellenwechsel jedoch mit hohen Kosten verbunden.

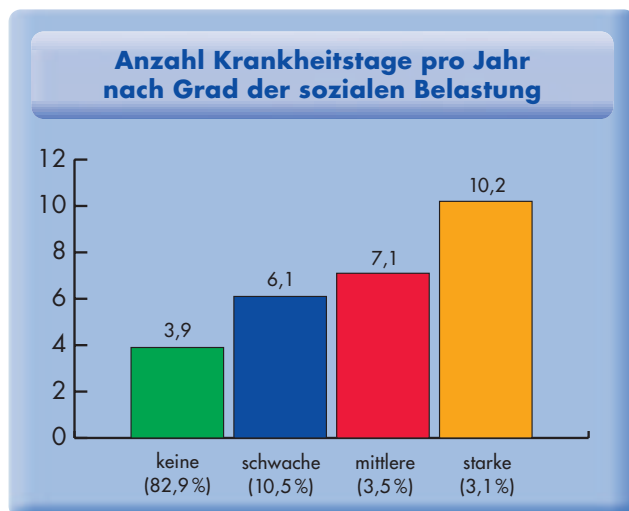


Abb. 2

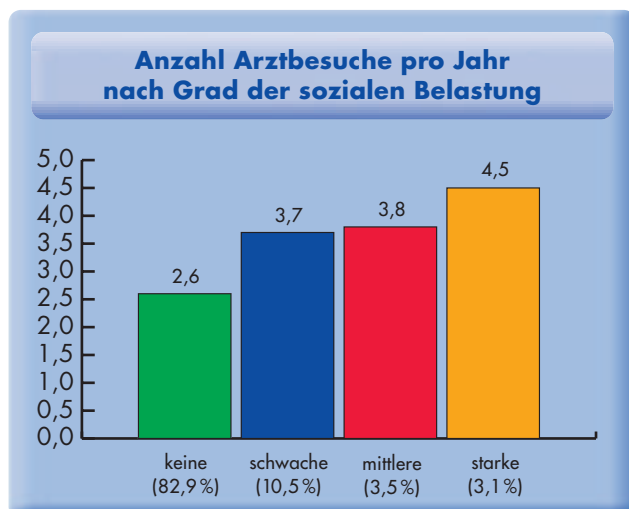


Abb. 3

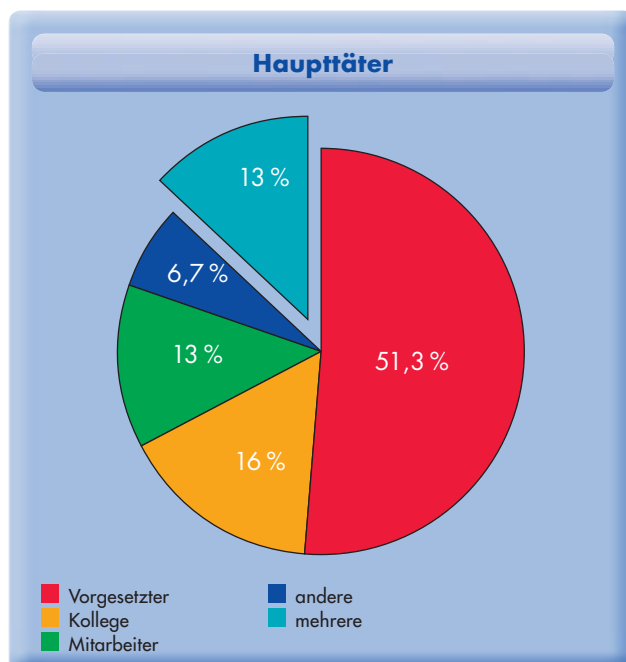


Abb. 4

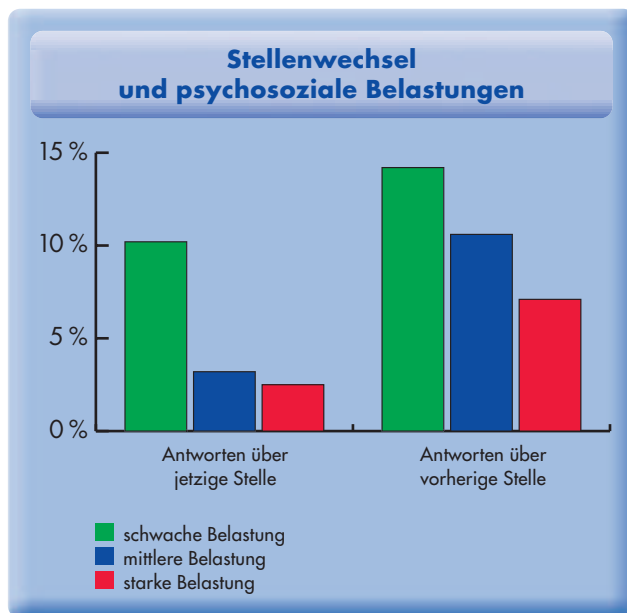


Abb. 5

Lösungsansätze

Es war nicht Teil der Studie, Lösungsansätze zu testen oder neu zu entwickeln, da solche bereits vorhanden sind. Trotzdem hat die Studie Hinweise für Problembereiche ergeben, die besondere Beachtung verdienen. Dazu gehören:

- Gezielte Auswahl und Weiterbildung von Führungspersonen müssen integraler Bestandteil der Prävention sein.
- In Abteilungen mit hoher Personalfuktuation oder hohen Absenzenzahlen sollte Mobbing als eine mögliche Ursache in Betracht gezogen werden.
- Nach Möglichkeit ist die Arbeitsbelastung auf ein stress-freies Mass zu reduzieren.
- Die Vorgesetzten von Gruppen, in denen Ausländer beschäftigt sind, haben bei Spannungen zwischen Ausländern und Schweizern möglichst frühzeitig zu intervenieren.
- Klagen wegen Mobbing sind ernst zu nehmen. Wenn keine unabhängige Anlaufstelle im eigenen Betrieb vorhanden ist, ist es sehr ratsam, so rasch wie möglich einen externen Spezialisten beizuziehen.

Schlussfolgerungen

Das Vorkommen von Mobbing und von sozialen Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz scheint relativ hoch zu sein. Andauernde soziale Spannungen am Arbeitsplatz führen zu gesundheitlichen Beschwerden, zu vermehrten Stellenwechseln und einer erhöhten Ausfallzeit mit unangenehmen und kostspieligen Folgen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Wegen der negativen Auswirkungen auf die Produktivität und den erhöhten Konsum medizinischer Leistungen ist das Problem auch mit markanten volkswirtschaftlichen Konsequenzen verbunden (die Berechnung dieser Kosten war nicht Teil der Studie).

Die gängige, nach Leyman auf einzelne Mobbing-Handlungen abgestützte Definition von Mobbing erfasst die gesundheitliche und wirtschaftliche Realität nur grob und erweist sich als wenig tauglich für rechtlich-medizinische Abklärungen.

Da auch relativ schwache Spannungen Kosten verursachen, ist es ratsam, jeglicher Art von sozialen Spannungen im Betrieb die erforderliche Aufmerksamkeit zu schenken. Wichtig ist, Spannungen nicht einfach zu verdrängen oder zu unterdrücken, sondern eine einvernehmliche Lösung zu suchen und damit jene Arbeitsbedingungen zu verbessern, die als Auslöser für Konflikte erkannt worden sind.

Auskünfte zur Mobbingstudie:

seco, Direktion für Arbeit / Arbeitsbedingungen,
Frau M. Graf, Tel. 043 322 21 13,
E-Mail: maggie.graf@seco.admin.ch
Dr. med. A. Kiener, Tel. 031 322 29 27,
E-Mail: alain.kiener@seco.admin.ch

Internetadressen:

- Gesamtbericht «Mobbing und andere psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz» Oktober 2002:
<http://www.seco-admin.ch> → News-Aktuelles → Publikationen
- Mobbing-Info Schweiz: <http://www.mobbing-info.ch>
- EU-Agentur: Information über Stress und psychosoziale Problemen am Arbeitsplatz . EU-Woche 2002:
<http://osha.eu.int/ew/>
- Europäisches Parlament: Mobbing am Arbeitsplatz:
http://www.europarl.eu.int/workingpapers/soci/pdf/108_de.pdf

Zwei europäische Filmpreise für «Napo»



Stoffe, die gefährlich sind für den Menschen, gefährden auch die Umwelt.

Am europäischen Unternehmensfilmfestival «festival européen du Futuroscope», das vom 3. bis 5. Oktober 2002 in Gennevilliers (F) stattfand, gewann der von der EKAS mitfinanzierte Film «Napo im Reich der chemischen Gefahrensymbole» zwei Preise. Eine professionelle Jury bewertete verschiedenste Multimedia-Produktionen (Internet, Intranet, CD-ROM, DVD). In der Kategorie «Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit» wurde «Napo» der erste Preis zugeschrieben. Zusätzlich erhielt der Film einen Preis für den europäischen Gedanken, der in der Kooperationsarbeit steckt, die zu diesem Werk geführt hat. Die Zusammenarbeit der Suva mit den Institutionen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Deutschland, Italien, Frankreich und England bringt nach Ansicht der Preisverleiher ausgezeichnete Filme hervor und fördert den europäischen Geist und den Zusammenhalt.

Bezugsquelle:

Der Film ist auf DVD mit den Sprachversionen Deutsch, Französisch und Italienisch erhältlich (Best.-Nr. DVD 351.d/f/i, Fr. 30.–) oder auf Video in den Sprachen Deutsch, Französisch oder Italienisch (Best.-Nr. V 351.d/f/i, Fr. 30.–) bei:

Suva, Zentraler Kundendienst
Postfach, 6002 Luzern
Online-Bestellung: www.suva.ch/waswo
Fax: 041 419 59 17

Rauchfreie Arbeitsplätze – Probleme? Lösungen!

Noch immer leiden zu viele Nichtraucherinnen und Nichtraucher an ihrem Arbeitsplatz unter dem blauen Dunst, auf den ihre Kolleginnen und Kollegen nicht verzichten können. Den meisten ist zwar schon bekannt, dass ihnen das Arbeitsgesetz das Anrecht auf einen rauchfreien Arbeitsplatz gibt. Häufig sehen sie aber nicht, was konkret getan werden kann und wie sie auch selbst mithelfen können, damit sich ihre Situation zur Zufriedenheit aller verbessert.

Dazu bietet die **Arbeitsgemeinschaft Tabakprävention Schweiz (AT)** im Auftrag des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) und des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) eine Hilfestellung. Der Guide «Nichtrauchen» zeigt praxisgerecht auf, wie Nichtraucher und Raucher zu einvernehmlichen Lösungen kommen können. Der Guide enthält massgeschneiderte Lösungsvorschläge und zeigt, wie die verschiedenen Akteure und Beteiligten ihren Beitrag leisten können.

Der Guide ist bei der AT als Einzelexemplar gratis und ab 2 Exemplaren zu Fr. 6.– erhältlich, und zwar in vier verschiedenen Versionen für Betriebe der öffentlichen Verwaltung, für mittlere und Grossbetriebe, für Kleinbetriebe und schliesslich auch für Hotels und Restaurants. Weitere Informationen liefert auch die Website der AT www.at-schweiz.ch, von der die einzelnen Dokumente auch im pdf-Format heruntergeladen werden können.

Adresse der Arbeitsgemeinschaft Tabakprävention Schweiz (AT):

Effingerstr. 40, 3001 Bern
Tel. 031 389 92 46, Fax 031 389 92 60
E-Mail: info@at-schweiz.ch, Homepage: www.at-schweiz.ch





Dieter Schmitter
Ergonom CREE
Bereich Grundlagen
Suva, Luzern



Robert Lang
Leiter Bereich
Information
Suva, Luzern

EKAS-Programm «STOP – Hirne bim Lüpfe» bei der Paketpost

Schulung muss keineswegs mit grauer Theorie gleichgesetzt werden. Dafür liefert das EKAS-Sicherheitsprogramm «STOP – Hirne bim Lüpfe» bei der PaketPost ein schönes Beispiel. Anfang 2002 hat die Paketpost zusammen mit der Suva eine Nachfassaktion gestartet und durchs ganze Jahr hindurch 3500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult – mit Erfolg.

Schulung, die auch **Spass** macht

Die Suva stellte dem Projektteam der Paketpost als Unterstützung einen Ergonomie-Fachmann zur Verfügung. Für die praktische Schulung in den Paketzentren wurden weitere Fachpersonen benötigt – die Suva vermittelte der Post deshalb zwei Physiotherapeutinnen, die über eine Ausbildung für betriebliche Arbeitsplatzabklärungen verfügen.

Zudem wurde auf Basis der Suva-Broschüre «Hebe richtig – trage richtig» eine posteigene Schulungsbroschüre erstellt. Die Texte wurden übernommen, die Bilder stammen aus der Arbeitswelt der PaketPost.

«Schulungsträger» und Broschüre

In der Folge bildete jedes Paketzentrum und jede Paketbasis so genannte Schulungsträger aus. Sie zeichneten für die Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich.

Sportliche Kleidung statt Posttenue

Unter Anleitung der beiden Physiotherapeutinnen lernten die insgesamt 46 Schulungsträger/innen während zweieinhalb Tagen unter dem Motto «Hebe richtig – trage richtig» die korrekte Haltung beim Lastentransport. Dazu galt es Grundkenntnisse über den menschlichen Bewegungsapparat zu



Stark ist, wer die Arbeit so organisiert, dass er auch morgen noch zupacken kann!

erwerben sowie Entlastungsstellungen und Dehnpraktiken einzuüben. Für einmal waren Turnschuhe und sportliche Kleidung statt des Posttenues angesagt. Es herrschte eine gelöste, heitere Stimmung – entsprechend motiviert vermittelten die Schulungsträger das Gelernte ihren Kolleginnen und Kollegen in den Zentren.

Zur Nachahmung empfohlen

Als Zwischenbilanz darf ein äusserst positives Fazit gezogen werden. Die Aktion stösst in den Paketzentren und -basen auf grosse Akzeptanz. Im Frühling 2003 wird mit den Schulungsträgern ein Wiederholungskurs durchgeführt, um die Nachhaltigkeit zu sichern. Zudem wird das Wissen der 3500 Mitarbeitenden der Paketpost aufgefrischt. Und schliesslich wird ein Fragebogen zeigen, was die Aktion gebracht hat. Spass hat sie auf jeden Fall gemacht. Nicht auszuschliessen, dass «STOP – Hirne bim Lüpfe» im beruflichen und privaten Alltag der Beteiligten zur Selbstverständlichkeit wird. Zur Nachahmung sei die Aktion anderen Betrieben empfohlen!

Erfolgskampagne

Bis anhin haben sich rund 5500 Betriebe mit einer halben Million Vollbeschäftigten an der Kampagne «STOP – Hirne bim Lüpfe» beteiligt und selbst eine Aktion durchgeführt. Die Erfolgskontrolle zeigt, dass Lasten heute bewusster getragen werden als früher. Zudem gibt es an den Arbeitsplätzen weniger Gefahrenquellen. Trotz diesen positiven Veränderungen: Die Idee des EKAS-Programmes «STOP – Hirne bim Lüpfe» muss weitergeführt werden. Noch immer nämlich ereignen sich beim Lastentransport von Hand und mit einfachen Hilfsmitteln 37 000 Unfälle pro Jahr, mit Kosten von einer halben Milliarde Franken.

Weitere Infos zur Kampagne: www.suva.ch/SuvaPro_Branchen-/Fachthemen



Lasten heben und abstellen = gewusst wie!

Berichtigung:

EKAS MB 53, Artikel «46 neue Sicherheitsingenieurinnen und Sicherheitsingenieure»

Berichtigung zur Liste der Diplomandinnen und Diplomanden auf S. 12: Leider wurde der Name von Herrn Ros Matjaz, 8040 Zürich, falsch geschrieben. Wir möchten uns dafür bei Herrn Ros entschuldigen.

EKAS-Sekretariat

Zahlen und Fakten

Die EKAS hat in ihren letzten Sitzungen u. a.

- Diverse Branchen-, Betriebsgruppen- und Modelllösungen anerkannt, sowie Anschlüsse einzelner Branchen an bestehende Kollektivlösungen gutgeheissen. Die Liste der anerkannten überbetrieblichen ASA-Lösungen wird laufend aktualisiert und kann im Internet unter www.ekas.ch eingesehen werden.
- Das Verfahren für die Erteilung von Bescheinigungen über die Eignung von Spezialisten der Arbeitssicherheit gemäss Artikel 12 der Eignungsverordnung (Übergangsbestimmung) bzw. Art. 11 d Absatz 3 VUV (gleichwertige Ausbildung) festgelegt. Anlauf- und Auskunftsstelle für die Einleitung solcher Verfahren ist das Sekretariat der EKAS-Lehrgänge c/o Suva, Fluhmattstrasse 1, 6002 Luzern oder E-Mail silvana.muri@suva.ch.
- Sich mehrfach über den Gang der Verfahren bezüglich der Abschöpfung einer Mehrwertsteuer für Leistungen der Fachorganisationen und der Suva für die gesetzlich vorgeschriebene Aufsicht über den Vollzug der Arbeitssicherheitsvorschriften in den Betrieben informieren lassen. Pro Memoria: In der Botschaft des Bundesrates zum UVG steht, dass die zwangsweise erhobenen Prämienzuschläge für die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten nicht für allgemeine Staatsaufgaben verwendet werden dürfen. Wir werden noch auf diese Angelegenheit zurückkommen.
- Die Erarbeitung einer Richtlinie über die Verwendung von Druckgeräten in Auftrag gegeben.
- Das Rechtsgutachten von Herrn Prof. Dr. Hansjörg Seiler über die Verwendung des Prämienzuschlages analysiert und erste Schlüsse daraus gezogen. Das Gutachten kann im Internet unter www.ekas.ch in deutsch und französisch eingesehen werden.
- Die Richtlinie über die «Bemessung und Prüfung von Gerüstbelägen und Sicherheitseinrichtungen bei Bauarbeiten sowie die Prüfung von Dachflächen auf ihre Begehrbarkeit» genehmigt und in Kraft gesetzt.
- Die Durchführung eines mehrteiligen Sicherheitsprogramms zur Intensivierung der Umsetzung der ASA-Bestimmungen auf allen Stufen (Arbeitnehmende, Betriebe, Branchen) beschlossen und einen Steuerungsausschuss eingesetzt.
- Den Voranschlag 2003 mit einem Volumen von knapp über 100 Mio Franken und einem Aufwandüberschuss von rund 3.5 Mio Franken verabschiedet. Ohne die Mehrwertsteuerforderung der Schweizerischen Eidgenossenschaft wäre der Aufwandüberschuss um ein Erkleckliches geringer.

Ankündigung

23. September 2003: STAS 03 in Luzern

Die 9. Schweizerische Tagung für Arbeitssicherheit – STAS 03 – findet in Luzern statt.

Schwerpunktthema: «Gefahrstoffe handhaben – aber richtig»

Interessenten melden sich direkt beim Tagungsbüro: Tel. 041 419 55 57; FAX 041 419 57 28 (Frau Schwarz)

Impressum

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

