



infoprint

Inhalt

Editorial

Markt der Sicherheitstechnik - die A+A als Spiegel globaler Entwicklungen 1

Basi Veranstaltungen + Initiativen

Innovationen für sichere und gesunde Unternehmen
31. Internationaler Kongress der A+A 2
- Themen des A+A Kongresses 2009 4
- A+A International 5
- Angebote für besondere Zielgruppen ... 6
A+A Messe 2009 - Angebote der Basi 8

Initiativen und Kampagnen

Für eine neue Kultur der Arbeit - BMAS-Programm 8
Für eine neue Kultur der Arbeit - Tagung Erfolgsfaktor Büro 10

Zahlen - Daten - Fakten

Doping am Arbeitsplatz 11
Tödliche Arbeits- und Wegeunfälle in 2008 zurückgegangen 13

Instrumente + Verfahren

Betriebsklima und Gesundheit systematisch messen 14

Dokumente + Entwürfe

Prävention lohnt sich - Positionspapier der DGUV 15

Aus- und Weiterbildung

Arbeitswissenschaft für die Praxis 16

Aus der Arbeit der Basi-Mitglieder

Kräfte gebündelt - die neue BG ETE 18

Für Sie gelesen

Ratgeber „Safe and Sound“ 19

Arbeit + Gesundheit im Internet

Verkehrssicherheitsprogramme 19

Terminvorschau

..... 20

A+A 2009

Düsseldorf, 3.-6. November 2009
Kongressprogramm auf Seite 7



Basi

Editorial

Markt der Sicherheitstechnik - die A+A als Spiegel globaler Entwicklungen

Das Marktsegment Sicherheit verfügte in den letzten Jahren über ein großes Wachstumspotenzial. Zweistellige Wachstumsraten in einzelnen Teilsegmenten bestätigten, dass einerseits ein enormer Nachholbedarf an sicherheitstechnischen Investitionen bestand, andererseits aber auch das Thema Sicherheit völlig neue Impulse bekam. Sicherheit und Gesundheitsschutz erreichten breite Teile der Bevölkerung. Die Angst vor Pandemien zum Beispiel bewirkte umfangreiche Präventions- und Notfallpläne in den Industrieunternehmen, sorgte aber auch im Privatbereich für eine enorme Nachfrage für persönliche Schutzausrüstung, die vorübergehend zu einer Verknappung der verfügbaren Produktionskapazitäten führte. Abgesehen von derartigen Sondereinflüssen mit Einmalcharakter haben aber auch nachhaltige Einflussfaktoren die Branche verändert und belebt.

Gute Wachstumspotenziale ergaben sich durch die Outsourcing-Trends in der Industrie. Das Besinnen auf die Kernkompetenzen der Unternehmen und daraus resultierend die Vergabe von sicherheitstechnischen Dienstleistungen und Prozessen nach außen, kreierte neue Betätigungsfelder für Produzenten, Dienstleister und Logistiker.

Nicht mehr das einzelne Produkt steht im Interesse der Anwender aus den unzähligen Branchen, sondern die optimale, wirtschaftliche Gesamtlösung. Dies wiederum hat zur Folge, dass sich auch die Distributionswege nachhaltig verän-

dern. War in der Vergangenheit der Direktvertrieb der Produzenten der dominierende Vertriebsweg insbesondere bei erklärungsbedürftigen Produkten, so geht der Trend heute mehr und mehr zum Fachhandelsvertrieb. Es entstanden und entstehen noch völlig neue Händlerstrukturen. Systemlieferanten bündeln die Produkte der verschiedenen Hersteller zu einer maßgeschneiderten Gesamtlösung Sicherheit beim Endkunden und übernehmen Einkaufs- und Logistikprozesse des Anwenders bis hin zu einem umfassenden C-Teile Beschaffungs-Management¹⁾.



Gerd Zeisler
Vorsitzender des A+A
Beirates

Unterstützt durch diese Entwicklung hat sich auch eine völlig neue Dimension im Miet- und Leasinggeschäft ergeben. Insbesondere bei Flottengeschäften, zum Beispiel bei der Bereitstellung von persönlichen Gaswarngeräten, werden heute so genannte „Rundum sorglos“ Pakete angeboten, die über Leasing inklusive Voll-

wartung und Bereitstellung von Überbrückungsgeräten und Verbrauchsmaterial dem Anwender an der Werkbank zur Verfügung gestellt werden.

Ein weiterer Gewinner der distributiven Veränderungen ist der sich zurzeit mehr und mehr etablierende Internettefachhandel. Getrieben von dem wachsenden Sicherheitsbewusstsein breiter Bevölkerungsschichten wird er zukünftig eine wichtige Rolle im Verbrauchergeschäft spielen.

Aber es sind nicht nur Logistik- und Beschaffungsprozesse, die mehr und mehr

an Dienstleister vergeben werden. Unverkennbar ist der Trend, auch sicherheitsrelevante Prozesse extern zu vergeben und Expertenwissen nicht mehr selbst vorzuhalten, sondern einzukaufen. Das gilt sowohl für das Gefahrenmanagement, zum Beispiel bei turnusmäßigen „shut downs“ der chemischen und petrochemischen Industrie, wie auch für die Nutzung der zahlreich entstandenen Akademien der Hersteller von PSA-Produkten. Expertenwissen ist bedarfsgerecht abrufbar, spart eigene Ressourcen und sichert trotz immer kürzer werdender Innovationszyklen der Produkte optimale Anwendersicherheit und Know-how.

Und nicht zuletzt waren natürlich auch die neuen innovativen Produkte und Dienstleistungen ein treibender Faktor für die überaus erfreuliche Geschäftsentwicklung in der Sicherheitstechnik.

Die Anwendung neuer Materialien und Technologien, insbesondere aber auch ergonomische Gesichtspunkte führten zu völlig neuen Gerätegenerationen. Unterstützend wirkten aber auch neue Normen, Zulassungen und Verordnungen wie beispielsweise ATEX²⁾ oder REACH³⁾, die neue Dimensionen in der Sicherheitsphilosophie schufen und nun in die Praxis umgesetzt werden müssen.

Ein wichtiger Informationsbaustein ist dafür die A+A 2009. Auf der weltweit größten Leitmesse zum Thema Sicherheitstechnik wird außerdem erstmalig mit

dem „Innovationspark Gefahrstoffe“ eine zusätzliche Informationsplattform geschaffen, auf der Firmen echte Neuheiten in Form von Produkten, Konzepten und Lösungen zum Thema Gefahrstoffe aktiv präsentieren können.

Auch wenn das wirtschaftliche Umfeld derzeit sehr pessimistisch beurteilt wird, die weltweite Rezession wird die Sicherheitsbranche nur teilweise tangieren. Längst hat sich das Thema Sicherheit über den ursprünglichen Rahmen Arbeitssicherheit hinaus zu einem globalen Aspekt entwickelt. Das Sicherheitsbewusstsein und -bedürfnis ist weltweit zu einem Thema für die Allgemeinheit geworden und hat entsprechende Aufmerksamkeit nun auch bei den staatlichen Institutionen bekommen.

Die Erkenntnis, dass Großschadensereignisse durch Industrieunfälle, Naturkatastrophen oder terroristische Anschläge wahrscheinlicher werden, hat nicht nur in den USA im Rahmen der „Homeland Security“ Kampagne zu neuen Strukturen der Sicherheitsorganisationen in den einzelnen Ländern geführt. Erhebliche Mittel wurden bereitgestellt und werden auch zukünftig für optimierte persönliche Schutzausrüstungen den Hilfsorganisationen zur Verfügung stehen.


Bei näherer Betrachtung zeigt sich wie eng die Thematik Bevölkerungsschutz und Katastrophenschutz mit dem klassischen Thema Sicherheit vernetzt ist und

welche riesigen Aufgaben für die Sicherheitsorgane weltweit noch zu lösen sind.

Aus dieser Erkenntnis heraus wurden zahlreiche Projekte angestoßen, die insbesondere die Themen Kommunikation, ABC-Schutz und Reduzierung der persönlichen Belastung von Helfern im Einsatz betreffen. Zahlreiche neue Studiengänge und die Sicherheitsforschung an den Universitäten und Hochschulen unterstützen den rasanten Entwicklungsprozess.

Das Thema Sicherheit ist mit seinen vielen Facetten zu einem elementaren Bestandteil unserer Gesellschaft geworden.

Und hier schließt sich auch der Kreis zur A+A 2009. Neben dem klassischen Arbeitsschutz ist die A+A längst zur weltweit wichtigsten Fachmesse für das Gesamthema Sicherheit geworden. Permanente Anpassung der Messe- und Kongress Themen an die Marktbedürfnisse, sowie das Erfolgsrezept Messe und Kongress gemeinsam als Innovationsbasis auszubauen, werden auch der A+A 2009 neue Impulse geben und zu einem wichtigen internationalen Treffpunkt in Sachen Sicherheit machen.

1) C-Teile sind Güter mit geringem Einkaufswert und Standardprodukte für den geregelten Geschäftsablauf
 2) EU-Richtlinien zum Explosionsschutz 
 3) EU-Verordnung zur Registrierung, Bewertung und Zulassung von Chemikalien

Basi Veranstaltungen + Initiativen

31. Internationaler Kongress der A+A

„Innovationen für sichere und gesunde Unternehmen“



Unter dem Leitthema „Innovationen für sichere und gesunde Unternehmen“ findet zum 31. Mal der Internationale Kongress der A+A - Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - im Kongresszentrum Düsseldorf statt. Die Basi als Veranstalterin lädt alle Fachleute ein, sich an den vier Kongresstagen vom 03. - 06. November über die gesamte Bandbreite der aktuellen Themen im Bereich Sicherheit, Gesundheit und Arbeitsgestaltung zu informieren und mit zu diskutieren.

In 50 Veranstaltungsreihen des parallel zur A+A-Fachmesse stattfindenden Kongresses referieren 350 hochrangige Experten aus Politik, Forschung und Praxis des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Ergonomie zu aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen, Reformvorhaben der nationalen und europäischen Politik, technischen und organisatorischen Innovationen sowie neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen.

Das Motto „Innovationen für sichere und gesunde Unternehmen“ zielt auf die Abhängigkeit eines ökonomisch „siche-

ren und gesunden“ Unternehmens von sicheren, gesunden und ergonomischen Arbeitsbedingungen. Dem „Faktor Mensch“, seiner Qualifikation, Motivation und Kreativität kommt in der modernen Wissensökonomie insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels die ausschlaggebende Rolle für nachhaltigen ökonomischen Erfolg zu. Trotz ihrer zweifels-ohne negativen Folgen ändert die Wirtschaftskrise hieran nichts Grundsätzliches. An Sicherheit, Gesundheit und Ergonomie zu sparen, erweist sich oft sehr schnell auch ökonomisch als Fehlplanung.

Auf dem Wege zu einer „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“

Der mehr als 100jährige deutsche Arbeitsschutz befindet sich in einem tief greifenden Reformprozess. Die Grundsatze reform begann mit der Umsetzung der europäischen Arbeitsschutzrichtlinien in nationales Recht. Heute geht es um die Etablierung moderner, leistungsfähiger und effizienter Strukturen einschließlich einer funktionierenden Kooperation der Träger und aller sonstigen Akteure mit dem Ziel, eine dienstleistungsorientierte Beratung und die Überwachung arbeitsschutzrechtlicher Standards zu gewährleisten.

Wiederum wesentlich aufgrund internationaler, vor allem europäischer Anstöße wurde erstmals eine gemeinsame nationale Arbeitsschutzstrategie (GDA) in Angriff genommen und gesetzlich verpflichtend gemacht. Diese versteht sich ihrerseits auch als Beitrag zur aktiven Mitgestaltung einer europäischen Gemeinschaftsstrategie im Arbeitsschutz. Die GDA strebt die systematische Entwicklung gemeinsamer Arbeitsschutzziele und deren Untersetzung mit prioritären Handlungsfeldern einschließlich Evaluation der Zielerreichung an.

Mit der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz wurde ein zentrales Entscheidungsgremiums der Träger des Arbeitsschutzes, also Bund, Länder und gesetzlicher Unfallversicherung, mit beratender Stimme der Sozialpartner geschaffen. Hier wird über die Planung, Koordinierung und Evaluation der nationalen Arbeitsschutzstrategie entschieden. Langfristig und schrittweise sollen alle Akteure im Bereich Sicherheit, Gesundheit und Arbeitsgestaltung in die gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie einbezogen werden.

In der Eröffnung der A+A am 03. November werden hochrangige Vertreter der Politik und der Sozialpartner über die strategischen Zielsetzungen und den Umsetzungsstand dieser Reformen sowie aktuelle Entwicklungen sprechen. In der Eröffnung wird auch der Deutsche Arbeitsschutzpreis verliehen, der wie die GDA gemeinsam von Bund und Ländern sowie der gesetzlichen Unfallversicherung getragen wird.

Am zweiten Tag der A+A widmet sich eine ganztägige Kongressveranstaltung der gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie. Im Zentrum stehen die durch die Nationalen Arbeitsschutzkonferenz beschlossenen Ziele:

- Weniger Arbeitsunfälle
- Weniger Muskel-Skelett-Belastungen und -Erkrankungen
- Weniger Hauterkrankungen
- Unter Einbeziehung der
 - Verringerung von psychischen Fehlbelastungen und der
 - Förderung eines systematischen Arbeitsschutzes in den Unternehmen

Diese Ziele werden in sechs bundesweit nach einheitlichen Kriterien verbindlich umzusetzenden Arbeitsprogrammen realisiert, und zwar für die Bereiche Bau- und Montagearbeiten, Zeitarbeit, Fahren und Transportieren, Pflege, Büro sowie Feuchtarbeit und Tätigkeiten mit Hautschädigenden Stoffen.

Potenziale der Prävention - auch in der Wirtschaftskrise!

Prävention ist eine Investition in die Zukunft. Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, gewinnt für die Unternehmen, die Sozialversicherung wie auch für die Politik an Bedeutung. Eine sichere und gesunde Arbeitswelt trägt entscheidend zur Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei. Vielfältige Unternehmensbeispiele belegen, dass Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einen Rückgang der Mitarbeiterfluktuation bewirken, die Prozess- und Produktqualität steigern und das Image eines Unternehmens verbessern.

Schutz und Förderung der Gesundheit sind entscheidende Voraussetzungen für die Motivation und Kreativität der Beschäftigten. Dem „Faktor Mensch“ kommt gerade für unsere hoch entwickelte Volkswirtschaft eine ausschlaggebende Bedeutung im internationalen Wettbewerb der Standorte zu. Durch eine effektive und effiziente Prävention können Lebensqualität, Mobilität und Leistungsfähigkeit der Menschen nachhaltig verbessert und ein großer Teil der sonst erforderlichen Krankheits- und Krankheitsfolgekosten verringert werden.

Arbeits- und Gesundheitsschutz kommt also nicht nur den Beschäftigten zugute.

Auch die ökonomischen Potenziale der Prävention sind erheblich und müssen insbesondere vor dem Hintergrund der „alternden“ Gesellschaften in Europa deutlich besser ausgeschöpft werden. Hierauf zielt die Strategie des modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes als dynamische, in die Unternehmensprozesse integrierte Disziplin.

Die A+A ist mit ihren beiden Säulen Kongress und Fachmesse Hauptveranstaltung und Weltmarktplatz dieses Handlungsfeldes. Sie kann sich heute auf eine hohe, zunehmend weltweite Sensibilität gegenüber Sicherheits- und Gesundheitsrisiken stützen.

Dies gilt auch und gerade unter den Bedingungen der Wirtschaftskrise. Ohne Zweifel wirkt sich diese negativ auf die Beschäftigung aus. Zudem erhöht sie den Druck zur Kostensenkung und damit auch auf Arbeitsbedingungen und Einkommen, was sich vor allem im Sektor der „Kurzfristökonomie“ massiv niederschlagen könnte. Nichtsdestotrotz ändert die Wirtschaftskrise nicht grundsätzlich die Bedeutung des Faktors Mensch in der heutigen weltweiten Wissensökonomie, nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft.

„Für eine neue Kultur der Arbeit“



Mit dem neuen Programm „Für eine neue Kultur der Arbeit“ hat der Bundesarbeitsminister einen wichtigen Impuls für eine aktive Prävention vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise gegeben. Das neue Programm legt den Schwerpunkt insbesondere auf die „weichen“ Faktoren, nämlich in der Entwicklung der Humanressourcen als entscheidende ökonomische Faktoren in der modernen Wissensökonomie. Es sieht sich in der Tradition des legendären Regierungsprogramms zur „Humanisierung der Arbeit“ (HdA) der 1970er Jahre. Ähnlich wie das HdA-Programm soll das neue Programm gemeinsam mit allen Akteuren zu einem Aktionsprogramm ausgebaut werden.

Teil des neuen Programms ist die nationale Initiative für eine neue Qualität der

Arbeit (INQA). Unter dem Leitgedanken „Gemeinsam handeln - jeder in seiner Verantwortung“ dient INQA als Plattform für Entwicklung, Austausch und Wissenstransfer, damit die Unternehmen ihren aktuellen Herausforderungen besser begegnen können. Schwerpunkte des Programms bilden der demografische Wandel sowie die Bereiche Bauwirtschaft, Produktion, Pflege und Büro.

Die hier dargestellten Programme des Bundesministeriums berühren sich mit den Zielsetzungen der Förderprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), vor allem dem Förderbereich „Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ und seinem großen Schwerpunkt im Bereich der Prävention. Dieser möchte dazu beitragen, dass

- Menschen ihr Können, ihre Kreativität und ihre Motivation in die Arbeitswelt einbringen und ihre Kompetenzen dort auch (weiter-)entwickeln.
- Unternehmen die Voraussetzungen für erfolgreiche Kompetenzentwicklung schaffen und damit zur Quelle neuer Ideen, erfolgreicher Produkte und neuer Beschäftigung werden.
- Netzwerke und Zusammenarbeit gestaltet werden, die Marktchancen und Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.

Die Programme und ihre Themen sind in den Veranstaltungen des A+A-Kongresses 2009 präsent. In einer prominenten Veranstaltung am Nachmittag des Eröffnungstages werden sie unter dem Leitthema der A+A 2009 „Innovationen für sichere und gesunde Unternehmen“ grundsätzlich aufgegriffen. Darüber hinaus geschieht dies auch in Kongressveranstaltungen wie der des Deutschen Netzwerkes Büro (INQA Büro), wo Akteure aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz und der Bürofachwelt gemeinsam über bessere Arbeitsmittel, die breite Umsetzung ergonomischer Standards wie auch Fragen einer Office Excellence und neuen Kultur der Arbeit diskutieren.

Themen des A+A Kongresses 2009

Übergreifende Fragestellungen

Hier stehen die Themen Innovationen für Sicherheit und Gesundheit, der demografische Wandel, die positiven und negativen Folgen der Deregulierung sowie

die Zukunft der Prävention ebenso im Zentrum wie die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie.

Aktuelle Fachinformationen und innovative Praxislösungen im A+A-Kongress

Neben übergreifenden Fragestellungen nehmen im Kongressprogramm der A+A traditionell die Fachveranstaltungen zu spezifischen Gefährdungen und Belastungen breiten Raum ein. Der A+A-Kongress 2009 präsentiert innovative Praxislösungen für Sicherheit, Gesundheit und Ergonomie.

- Arbeitsumwelt

Schwerpunkte sind die Themen Gefahrstoffe - Recht (REACH, GHS) und Praxis, Nano-Partikel sowie elektromagnetische Strahlung. Mit den Kongressveranstaltungen korrespondiert die erstmals durchgeführte Ausstellung „Innovationspark Gefahrstoffe“ im Forum der A+A.

Die Themen REACH (Registration, Evaluation, Authorisation of Chemicals = Registrierung, Bewertung und Zulassung von Chemikalien) und GHS, das Globale Harmonisierte System (Globally Harmonized System) haben vor allem im Hinblick auf deren Auswirkungen auf den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz Bedeutung.

Die Nanotechnologie wird zusammen mit der Bio- und Informationstechnologie als eine der treibenden Kräfte hinter einer neuen industriellen Revolution verstanden, die die Lebensreiche aller Menschen durchdringen wird. Nach Schätzungen werden im Jahre 2015 weltweit nanoskalige oder mit Hilfe von Nanotechnologie hergestellte Produkte im Wert von 1 Billion US\$ gehandelt werden. Zurzeit liegen kaum Informationen zu möglichen gesundheitlichen Risiken dieser Materialien vor.

Arbeitgeber, die mit nanoskaligen Materialien oder Produkten, die Nanopartikel enthalten, umgehen, müssen auch diese Produkte im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung bewerten und angemessene Schutzmaßnahmen für ihre Beschäftigten ergreifen.

- Maschinensicherheit, persönliche Schutzausrüstungen

In diesem Bereich geht es um die neue Maschinenrichtlinie sowie unsichere Produkte, die Marktüberwachung und neueste Entwicklungen bei persönli-

chen Schutzausrüstungen. Erstmals wird auch das Thema Sicherheit durch den Einsatz virtueller Realität präsentiert und diskutiert.

- Ergonomie

Hier geht es ganz praktisch um den Einkauf sicherer und ergonomischer Arbeitsmittel, körperliche Belastungen, Ergonomie für Konstruktion, Prozessplanung und -optimierung, Visualisierung und Produktgestaltung für den demografischen Wandel.

- Brandschutz

Der vorbeugende Brandschutz ist mit einer ganztägigen Veranstaltung seit 2003 fester Bestandteil des Kongressprogramms. Korrespondierend findet in Halle 6 der Messe die große Praxisdemonstration des Werkfeuerwehrverbandes Deutschland statt.

- Gesundheitsmanagement und psychische Gesundheit

Die Einführung eines Gesundheitsmanagements ist heute eines der zentralen Ziele des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Unternehmen. In den Veranstaltungen dieses Bereiches findet sich aber auch ein klassisches Thema wie die Hygiene. Im Rahmen des Kongresses findet auch eine Tagung des Deutschen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung statt.

Das Thema psychische Belastungen hat nach wie vor Konjunktur, wobei es heute stärker unter dem Leitgedanken der seelischen Gesundheit fokussiert wird. Trauma- bzw. Gewaltprävention hat sich zu einem festen Bestandteil des Kongressprogramms entwickelt.

- Praxislösungen im Unternehmen

Nach wie vor geht es hier auch um Themen wie die Praxis der Gefährdungsbeurteilung und Prävention in Kleinunternehmen, aber auch um eine sichere und gesunde Unternehmenskultur. Aktuell ist die Diskussion um den DGB-Index bzw. die Befragung „Gute Arbeit“ Veranstaltungen zur Prävention in den Branchen Bau, Büro, öffentlicher Dienst und Kindertageseinrichtungen runden das Angebot der Fach- und Spezialveranstaltungen ab.

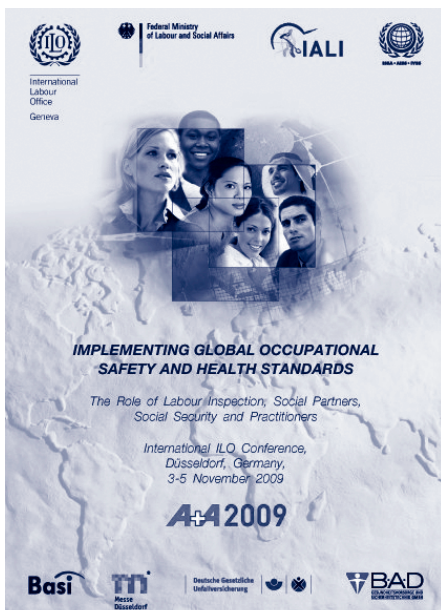
Die Kongressthemen sind verknüpft mit den Angeboten des „Treffpunktes Sicherheit + Gesundheit“ und dem A+A Forum in Halle 10 wie auch mit der Fachmesse.

A+A-International

Starke internationale Akzente werden vor allem durch die Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die europäische Netzwerkveranstaltung sowie die deutsch-englisch gedolmetschten Fachveranstaltungen gesetzt.

Europäische Netzwerke im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Vernetzung von Organisationen und Institutionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf der europäischen Ebene entwickelt sich dynamisch und ist heute schon sehr vielfältig. Im Rahmen des A+A Kongresses 2009 treffen sich zum zweiten Mal diese Netzwerke, um sich gegenseitig über ihre Arbeit zu informieren und Themen von gemeinsamem Interesse zu diskutieren. Partner ist die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.



Internationale Konferenz der ILO

Umsetzung weltweiter Standards für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit -

Die Rolle der Arbeitsinspektion, der Sozialpartner, der sozialen Sicherung und der Fachleute. Alle zwei Jahre findet in Düsseldorf die Internationale Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) statt. Die diesjährige ILO Konferenz knüpft an die Konferenz 2007 an, die unter dem Titel „Schaffung menschenwürdiger Arbeit als globales Ziel und nationale Wirklichkeit - Strategien, Verfahren und Praxis für eine nachhaltige

Entwicklung“ stand. Mehr als 250 Teilnehmer aus 62 Ländern und aus allen Weltregionen besuchten diese Veranstaltung.

Die Internationale Konferenz wird traditionell von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) organisiert und ist ein wesentlicher Bestandteil des A+A Kongresses. Die Konferenz bietet Unterstützung bei der Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und bietet einen umfassenden Erfahrungsaustausch und Dialog der Sozialpartner, der Regierungen, der Arbeitsinspektionen, der Präventions-, Sicherheits- und Gesundheitsexperten aus den Betrieben und internationalen Organisationen über die neueste Entwicklung auf diesem Feld.

Konferenzstruktur

Eröffnungssitzung: Die ökonomische Krise und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Session 1:
Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Ein grundlegendes Menschenrecht

Session 2:
Prävention und Soziale Sicherheit - Prävention von Risiken und die Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer

Session 3:
Gute Praxis der Prävention und des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagements (am Beispiel der Betriebe, der Sozialpartner, der Arbeitsinspektion und der Branchen)

Session 4:
Arbeitsinspektion im Wandel

Follow-up: Umsetzung der Seoul Deklaration „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Round Table Diskussion:

„Risiken oder Chancen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Zeiten der Krise“ mit hochrangigen Repräsentanten aus:

Entwicklungsländern, der Internationalen Arbeitgeberorganisation (IOE), dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB), der Präsidentin der Internationalen Vereinigung für Arbeitsinspektion (IALI), der Direktorin ILO-SafeWork, dem Weltbetriebsrat eines multinationalen Konzerns, dem Vorstandsmitglied eines multinationalen Konzerns, der DGUV/ISSA und dem Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Grundsatzvorträge u.a. von:

- Michele Patterson, IALI Präsidentin, Australien
- Herbert Mai, Vorstand Arbeitsdirektor, Fraport AG, Deutschland
- Dr. Sameera Al-Tuwaijri, ILO, Direktor SafeWork, Schweiz
- Mitglied des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsausschusses bei Arcelor Mittal, Luxemburg
- Hans-Horst Konkolewsky, Generalsekretär, Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS), Schweiz
- Maureen Shaw, Präsidentin und Geschäftsführerin, Vereinigung für die Verhütung von Arbeitsunfällen (IAPA), Kanada
- Assane Diop, Exekutiv Direktor für Soziale Sicherheit, ILO, Schweiz.

Konferenzsprachen: Englisch, Französisch, Spanisch, Russisch, Deutsch

Registrierung und Information:

Frau Conny Kammler oder Frau Sabine Fischer, Institut Arbeit und Gesundheit (BGAG) der DGUV, Königsbrücker Landstrasse 2, 01109 Dresden
Tel. 0 351 - 457 - 1320
Fax 0 351 - 457 - 1325
E-Mail: Conny.Kammler@dguv.de oder Sabine.Fischer@dguv.de

Koordinator der Internationalen Düsseldorf ILO Konferenz:

Gerd Albracht
E-Mail: gerd.albracht@web.de und g5safework@ilo.org

Weitere Fachveranstaltung, die simultan in deutscher und englischer Sprache durchgeführt werden sind u.a. Arbeit und Psychische Gesundheit, Nanopartikel und Nanotechnologie und Schutz vor Gefahrstoffen sowie der

Workshop

Aus- und Weiterbildung:

„Arbeitsschutz und Bildung - Ansätze zu einer gelungenen Kooperation“

Unter der Federführung des Europäischen Netzwerkes Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz (ENETOSH) in Zusammenarbeit mit der Unfallkasse NRW und der Fachgruppe Bildung der DGUV.

Es werden ausgewählte Beispiele für eine gelungene Kooperation zwischen dem Bereich Arbeitsschutz und dem Bildungsbereich in Europa vorgestellt. Die Projekte und Programme belegen eine systematische Kooperation mit konkreten und möglichst nachhaltigen Effekten so-

wie strukturellen Auswirkungen. Sie dokumentieren eine aktive Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten beider Politikbereiche. Vorgestellt werden sollen Beispiele aus Frankreich, Dänemark, Kanada und Deutschland.

Ebenso wird die Rolle der jeweiligen Verantwortlichen (z.B. Lehrer, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner) reflektiert. Zur Diskussion stehen wirksame Instrumente zur Stimulierung der Kooperation zwischen den Verantwortlichen aus den Bereichen Arbeitsschutz und Bildung. Es diskutieren Vertreter der jeweiligen Ministerien (z.B. BMBF, BMAS), der Sozialpartner und von Interessensverbänden, z.B. Schulleitervereinigung, Lehrerverband, BAD, DGUV / Unfallkasse sowie der entsprechenden Arbeitsgruppe der GDA.

Angebote für besondere Zielgruppen

A+A Unternehmertag

4. November 2009

Guter Mittelstand - ein wirtschaftlicher Traggießer der Gesellschaft. Der Erfolg kleiner und mittlerer Unternehmen ist kein Zufall. Initiativen und Offensiven für und mit dem Mittelstand unterstreichen die Bereitschaft zu innovativen Herangehensweisen in den Unternehmen. Die Veranstaltung auf der A+A gibt Hinweis und Beispiele guter Praxis zu einer neuen Kultur des Arbeitens und Wirtschaftens in kleinen und mittleren Unternehmen.

Der A+A Unternehmertag ist ein Veranstaltungsangebot für kleinere und mittlere Unternehmen innerhalb des A+A Kongresses in Zusammenarbeit mit den Berufsgenossenschaften und der Basi.

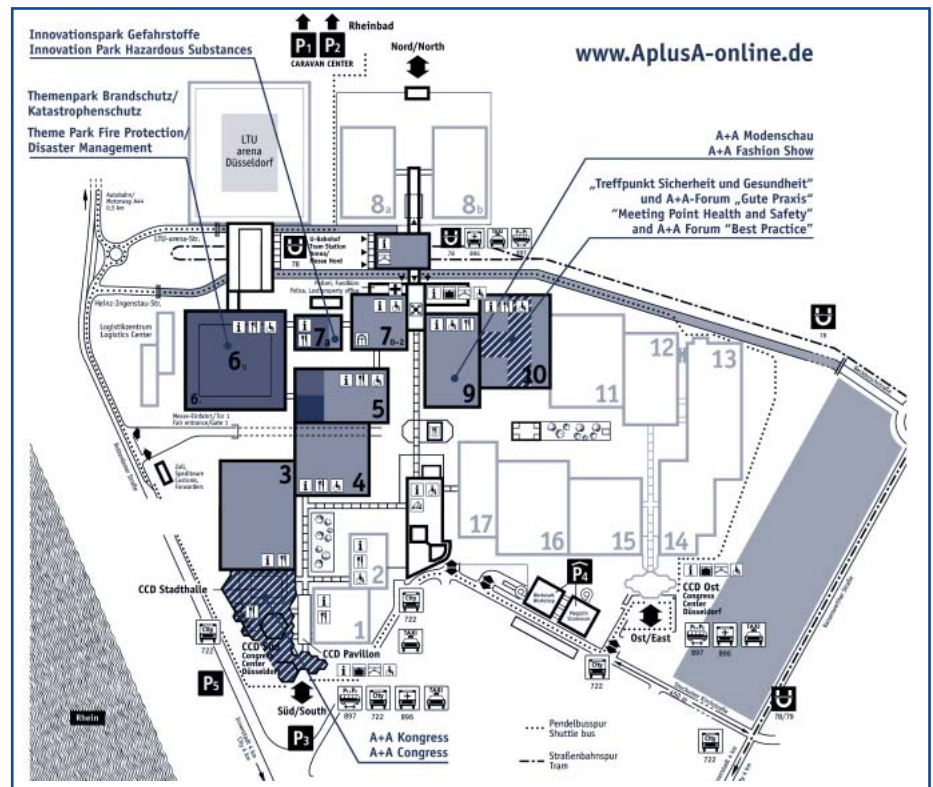
Die Teilnahme wird als Fortbildung nach dem BG-Unternehmermodell anerkannt. Die beteiligten Berufsgenossenschaften laden die Unternehmer aus der Zielgruppe zur Teilnahme ein.

Workshop

„Berufliche Belastungen in Kindertageseinrichtungen - Erkenntnisse zur Gesundheit von Erzieher/innen“

4. November 2009

Die gesellschaftspolitisch wichtige und vielfach eingeforderte qualitativ bessere Bildungsarbeit in Elementarbereich erfordert auch, dass die dortigen Arbeitsbedingungen stärker in den Fokus der politischen und öffentlichen Auf-



merksamkeit rücken. Wodurch fühlen sich Erzieherinnen und Erzieher beansprucht? Was macht sie krank? Wie können die vielfältigen Anforderungen und Aufgaben bewältigt werden?

Im Rahmen des Workshops sollen die gegenwärtige Situation der Erzieherinnen und Erzieher aufgezeigt werden. Es geht um die Belastungen, die ihr seelische und körperliches Wohlbefinden gefährden bzw. erhalten und verbessern. Die Aufmerksamkeit ist dabei auf die Faktoren gerichtet, die in einschlägigen Untersuchungen als diejenigen identifiziert wurden, die einen besonders gesundheitsförderlichen bzw. schädigenden Einfluss haben.

Der Workshop findet in Zusammenarbeit mit den Unfallkassen und der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege statt.

A+A Fokus Betriebsrat

5. November 2009

Veranstaltung in Zusammenarbeit mit dem DGB-Bildungswerk.

Durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ergeben sich für den Betriebsrat sehr gute Möglichkeiten, die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte zu nutzen. Informations-, Initiativ- und Mitbestimmungsrechte nach Betriebsverfas-

sungsgesetz ermöglichen das Mitgestalten und bieten dafür einen großen Handlungsspielraum. Ziel ist eine laufende Verbesserung von Sicherheit, Gesundheitsschutz und menschengerecht gestalteter Arbeit. Unter dem Titel „Fokus Betriebsrat“ werden die Angebote der A+A, die für Betriebs- und Personalräte von besonderem Interesse sind, zusammengefasst.

A+A Tag der Sicherheitsbeauftragten

5. November 2009

Vormittags: Workshop „Wirksame Kommunikation im Unternehmen“ und Mitmachaktionen in verschiedenen Stationen.

Nachmittags: Fachworkshops für einzelne Branchen, Messerundgänge mit fachlicher Begleitung u.a.m.



A+A Theaterfest

03. - 06. November
CCD Foyer Stadthalle, 1. Etage

Das Kunst- und Theaterfest wird betreut und organisiert vom Kuratorium ‚Kunst-Impulse berühren Arbeitswelt‘. Im Veranstaltungsraum des Kunst- und Theaterfestes stellen Künstler, Bildhauer, Maler, Fotografen usw. ihre Werke aus.

Weitere Informationen in der nächsten Infoprint oder unter www.AplusA-online.de

DI, 3. Nov., Vormittag	MI, 4. Nov., Vormittag	DO, 5. Nov., Vormittag	FR, 6. Nov., Vormittag
<p>Eröffnung der A+A 2009 mit Verleihung des Deutschen Arbeitsschutzpreises</p> <p>Opening ceremony of A+A 2009 and German OHS Award</p>	Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)	Zukunft des Präventiven Arbeitsschutzes	Gefährdungsbeurteilung
	Gefahrstoff bezogener Arbeitsschutz und Chemikalienrecht	Die Maschinenrichtlinie 2005/42/EG und ihre nationale Umsetzung	Ergonomie und Gesundheit im Büro
	Demographischer Wandel - Herausforderung und Chance	Forum Betriebs- und Personalräte: Gute Arbeit in Zeiten der Krise	Ergonomisch. Gut konstruiert
	Gewalt am Arbeitsplatz	Begutachtung von Berufskrankheiten Brandschutz I	Deregulierung im Arbeitsschutz - Fluch oder Segen für den Mittelstand
	Persönliche Schutzausrüstungen <i>Personal Protective Equipment</i>	Nanopartikel und Nanotechnologie <i>Nanoparticles and Nanotechnology</i>	Arbeitsstätten
	Qualitätssicherung im betrieblichen Gesundheitsmanagement <i>Quality Assurance in corporate Health Management</i>	Arbeitsschutz und Bildung <i>Education and Training in Occupational Safety and Health</i>	
	<i>ILO Conference „Implementing global occupational safety and health (OHS) standards“</i>	<i>ILO Conference „Implementing global occupational safety and health (OHS) standards“</i>	
DI, 3. Nov., Nachmittag	MI, 4. Nov., Nachmittag	DO, 5. Nov., Nachmittag	FR, 6. Nov., Nachmittag
Arbeit und Gesundheit: besser geschlechtergerecht ?!	Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)	Sicherheitsgerechte Unternehmenskultur	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">(Kein Kongressprogramm)</p>
Betriebliches Eingliederungsmanagement	Einkauf von sicheren und ergonomischen Arbeitsmitteln	Branchentag Öffentlicher Dienst	
Verkehrssicherheit	Lärm	Prävention in der Bauwirtschaft	
Physische Belastung und ergonomische Gestaltung	Elektromagnetische Felder und optische Strahlung	Arbeitsmedizinische Vorsorge	
Forum Arbeitsschutzverwaltung	Innenraumbelastungen	Brandschutz II	
Innovationen für sichere und gesunde Unternehmen <i>Innovations for safe and healthy enterprises</i>	Schutz vor Gefahrstoffen - praktische Erfolge <i>Protection against Hazardous Substances</i>	Arbeit und Psychische Gesundheit <i>Work and Mental Health</i>	
Persönliche Schutzausrüstungen <i>Personal Protective Equipment</i>	Infektionsrisiken <i>Risks of Infection</i>	Europäische Netzwerke im Arbeits- und Gesundheitsschutz <i>European Networks in OHS</i>	
	<i>ILO Conference „Implementing global occupational safety and health (OHS) standards“</i>	<i>ILO Conference „Implementing global occupational safety and health (OHS) standards“</i>	

(Stand Mai 2009, Änderungen vorbehalten)

A+A Messe 2009 - Angebote der Basi und ihrer Partner

Treffpunkt Sicherheit + Gesundheit

Über 100 Mitglieder und Partner der Basi, unter anderem nationale und internationale Verbände, Organisationen, Ministerien, Unfall- und Krankenversicherungen, Hochschulen präsentieren auf der dem „Treffpunkt Sicherheit + Gesundheit“ (TPS) ihre Arbeit, Konzepte und Dienstleistungen. Schwerpunkte sind die Auswirkungen der aktuellen wirtschafts- und sozialpolitischen Vorgaben auf die betriebliche Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit in den Unternehmen und Verwaltungen, so z.B. bei der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung, dem Gefahrstoffrecht usw. Der TPS greift auch die Themen des Kongresses, des Forums und der internationalen Fachmesse auf.

Von besonderem Interesse für die Besucher der A+A 2009 wird der ca. 3000 qm große Gemeinschaftsstand der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) sein.

A+A Forum

Die Präsentation innovativer Praxislösungen steht im Zentrum des A+A-Forums.

Innovationspark Gefahrstoffe

Erstmals wird in Zusammenarbeit von Messe Düsseldorf, Infraserv Höchst und der Basi der Innovationspark Gefahrstoffe zur A+A in Halle 7a angeboten. Schwerpunkte des Innovationsparkes sind:

- a) Arbeitsschutz und Anlagensicherheit, u.a.
 - Gefährdungsbeurteilung
 - Gefahrstoffmessung
 - REACH
- b) Gesundheitsmanagement, u.a.
 - Anwendung der Gefahrstoffverordnung in betriebsärztlicher Praxis
 - Effiziente notfallmedizinische Versorgung bei Unfällen mit Chemikalien
- c) Live Präsentationen

Bisher sind am Innovationspark Gefahrstoffe folgende Aussteller beteiligt:

Infraserv GmbH & Co. Höchst KG, BAuA, BG-Chemie, BGIA, Dräger, UVEX.

Schwerpunkt Ergonomie

In Halle 7 a wird zur A+A 2009 das Thema „Ergonomie am Arbeitsplatz“ im Mittelpunkt stehen. Gesundere, produktivere und damit auch wettbewerbsfähigere Arbeit kann vielfältig gestaltet werden. Auf der A+A werden dazu gute Beispiele aus den Bereichen Büro und Produktion gezeigt.

Die Ergonomieaussteller verzeichnen zu 2005 einen Zuwachs an 600 qm Ausstellungsfläche und bieten den Besuchern ein breites Themen- und Lösungsspektrum, wie z. B. in der Ausstellung „Erfolgsfaktor Büro“, an.

Das international besetzte „Ergonomics village“ zeigt ebenfalls innovative Ansätze und Problemlösungen für die Gestaltung der Büroarbeit und Office Excellence.

A+A Forum „Gute Praxis“

Namhafte international operierende Unternehmen, wie z.B., die Fraport AG, Pfeifer & Langen beteiligen sich ebenfalls am A+A-Forum. Am konkreten Beispiel wird gezeigt, wie die Unternehmen mit organisatorischen und technischen Maßnahmen, Einbindung der Mitarbeiter, Lieferanten und externer Dienstleister die Handlungsfelder Arbeits-, Gesundheitsschutz, Arbeitsgestaltung in der Praxis umsetzen. Berücksichtigung finden dabei auch Aspekte des Umwelt-, Brand- und Objektschutzes.

A+A-Forum „Forschen für die Praxis“

Zum zweiten Mal wird gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ein A+A Forum „Forschung für die Praxis“ durchgeführt, in dem sich die Projekte und wissenschaftliche Einrichtungen und Institutionen mit innovativen und praxisbezogenen Angeboten präsentieren.

A+A Themenpräsentation „Brandschutz + Großschadensereignisse“

Wie auch in den vergangenen Jahren werden in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Betrieblicher Brandschutz Werkfeuerwehrverband Deutschland e.V., den Katastrophenschutz-Akteuren wie dem Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe sowie dem THW als auch den PSA-Produzenten Produkte und Maßnahmen zur Schadenverhütung und -bekämpfung vorgestellt.

Initiativen + Kampagnen

Für eine neue Kultur der Arbeit



Programm des BMAS



Wie sehen die Arbeitsplätze der Zukunft aus? Was macht gute Arbeit aus? Unter welchen Bedingungen wollen wir künftig unseren Wohlstand erarbeiten?

Arbeit ist die Grundlage jeder wirtschaftlichen Wertschöpfung. Ihre Qualität ist der Schlüssel zur Wettbewerbsfähigkeit. Das Know-how und die Fähigkeiten der

Beschäftigten entscheiden darüber, ob wir dauerhaft mit hervorragenden Produkten und Dienstleistungen konkurrenzfähig sind, und zwar weltweit. Wir können dabei in Deutschland nicht nur auf gute Qualifikationen, sondern auch auf hohe Motivation bauen. Die Menschen wollen arbeiten. Sie wollen sich und ihre Fähigkeiten einbringen und kreativ sein. Gute Arbeitsbedingungen sind die Grundlage für Ideen, Wohlbefinden und Zufriedenheit.

Eine neue Kultur der Arbeit ist daher wirtschaftlich notwendig und menschlich sinnvoll. Deshalb hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Initiative gestartet, in der ein gesellschaftlicher Diskurs über den Charakter guter Arbeit geführt werden soll. Die zentrale Frage dabei: Wie muss Arbeit gestaltet sein, damit sie ökonomisch nachhaltig ist und zum sinnstiftenden Teil des Lebens möglichst aller Menschen wird? Denn Arbeit ist das halbe Leben.

Zu den Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und den Handlungsfeldern der Initiative „Für eine neue Kultur der Arbeit“ gibt das Politikpapier des Ministeriums Auskunft, das hier verkürzt wiedergegeben wird:

Eine humane Arbeitswelt ist nicht nur wirtschaftliche Notwendigkeit in einer Sozialen Marktwirtschaft. Sie ist auch ein mitmenschliches Gebot in einer solidarischen Gesellschaft. Das Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes (Art. 20 GG) verpflichtet dazu, für menschenwürdige und menschengerechte Arbeitsbedingungen zu sorgen und Arbeitnehmerrechte wie Kündigungsschutz, Betriebsverfassung oder Mitbestimmung ausreichend und dauerhaft zu sichern.

Das in den 70er Jahren aufgelegte Programm „Humanisierung der Arbeitswelt“ konzentrierte sich insbesondere auf die Erarbeitung von Schutzdaten, Richtwerten, Mindestanforderungen an Maschinen, Anlagen und Arbeitsstätten. Darüber hinaus wurden schon damals Vorschläge und Modelle entwickelt, wie Arbeit besser organisiert und Arbeitsplätze besser gestaltet werden können. Mit einer neuen Kultur der Arbeit wird auch für das nächste Jahrzehnt der Wirtschaftsstandort Deutschland zu einem Erfolgsmodell beschäftigungs- und einkommenssichernder Produktion und Dienstleistung weiter entwickelt.

Neue Herausforderungen annehmen

Die Herausforderungen diesen Prozess zu einem Erfolg zu führen sind erheblich: Es gilt die Wandlungen hin zu einer von Dienstleistung, Information und Wissen geprägten Industriegesellschaft zu gestalten. Die Potenziale innovativer Produkte, Dienstleistungen und Prozesse sind zu nutzen. Die Globalisierung der Märkte, die technologischen Entwicklungen wie die zunehmende Digitalisierung ganzer Lebensbereiche sowie der demografische Wandel hin zu einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung und die stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen erfordert veränderte Strategien und Lösungen.

Mit einer auf den kurzfristigen Kostenvorteil ausgerichteten Wettbewerbsstrategie werden Unternehmen den neuen Herausforderungen immer weniger gerecht. Es wird erforderlich nachhaltiges Wirtschaften in seiner ökonomischen,

sozialen und ökologischen Dimension und damit die Innovations- und Veränderungsfähigkeit noch stärker in den Fokus zu nehmen. Unternehmen müssen in der Lage sein, schnell und angemessen auch auf nicht prognostizierte Veränderungen, beispielsweise von Kundenanforderungen, verfügbarer Technologie oder gesellschaftlichen Erwartungen und Rahmenbedingungen zu reagieren. Dies ist ohne kompetente und motivierte Arbeitskräfte und ohne eine förderliche Unternehmenskultur nicht zu realisieren. ...

Damit wir auch in Zukunft unseren Wohlstand sichern können, müssen

- alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen den Beschäftigten ermöglichen, gesund älter zu werden;
- jüngere, gut ausgebildete Beschäftigte für Unternehmen gewonnen und in Krisenzeiten gehalten werden, um den demografischen Wandel zu gestalten;
- Produktionssysteme am Menschen orientiert auf das Ziel der dauerhaften Beschäftigungs- und Einkommenssicherung durch Innovations- und Veränderungsfähigkeit ausgerichtet werden;
- Beschäftigte sich ein Leben lang um ihre Kompetenzen und ihr Wissen kümmern, um die zunehmende Komplexität und Verdichtung von Arbeit besser zu bewältigen
- Arbeitgeber und Gewerkschaften in den Betrieben dafür werben, längeres Arbeiten als Chance zu begreifen;
- Familie und Beruf besser miteinander vereinbar sein.

Arbeit ist das halbe Leben

Deshalb muss die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Einzelnen mit ihrem Lebenszyklus in Einklang gebracht werden. Hierzu müssen die Arbeitsbedingungen so ausgestaltet werden, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zur Rente arbeiten können und dies auch wollen. Dazu bedarf es entsprechend orientierter strategischer Entwicklungen von Arbeitssystemen und Produktionsprozessen. Wichtig dafür sind

- Arbeitnehmerrechte, die ein festes verlässliches Einkommen, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, aber auch Beteiligungsmöglichkeiten hinsichtlich Arbeitsweise, Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und Arbeitsinhalte gewährleisten. Vor diesem Hintergrund können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre eige-

nen Fähigkeiten weiterentwickeln und ihre Arbeit als sinnvoll empfinden.

- betriebliche Kulturen, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Unterstützung und Wertschätzung von Vorgesetzten und Kollegen erfahren. Dies ist eine Grundlage für moderne Formen der Arbeitsorganisation, mit denen die komplexer werdenden Anforderungen in Produktion und Dienstleistung bewältigt werden können. Darüber hinaus ist eine Beteiligungskultur von elementarer Bedeutung für die Qualität des Arbeitslebens.
- Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden. Sie sind Grundlage für Motivation und Leistungsfähigkeit. Betriebe und Beschäftigte müssen sich ihrer Verantwortung hierfür bewusst sein. Es gilt, gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen, aber auch gesundheitsgerechtes Verhalten und die Kompetenzen hierfür zu fördern.
- Modelle für mehr Zeitsouveränität. Die alten Lebensmuster - erst Lernen, dann Arbeiten, dann Rente - haben ausgedient. Neben Phasen der Erwerbsarbeit wird es zunehmend auch Phasen der Familienarbeit geben.

Handlungsfelder

1. Moderne Arbeitsbedingungen umfassend realisieren
 - an Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten orientierte Arbeitsbedingungen
 - gute Praxis von Modellprojekten in Zusammenarbeit von Sozialpartnern, Betrieben und Forschung fördern und umsetzen
 - positiv gestaltete Unternehmenskultur ist unabdingbar
 - betriebliches Gesundheitsmanagement muss zur Regel werden
 - die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten muss gefördert werden
 - Arbeitszeiten müssen gesundheitsverträglich gestaltet werden
2. Zeitsouveränität von Beschäftigten
 - Nutzung und Übergänge von Pflege-, Elternzeiten und Weiterbildung ermöglichen und materiell absichern
 - Familienservice anbieten
3. Weiterbildung und Qualifizierung
 - die Qualifizierung von Minderqualifizierten fördern
 - den arbeitsrechtlichen Anspruch auf Weiterbildung sicherstellen

- Produktionssystem sollen lernförderlich gestaltet werden
 - die strategische Weiterbildungsplanung soll in den Betrieben einen zentralen Stellenwert erhalten
 - Langzeitarbeitskonten als zentrales Instrument für die Weiterbildung einrichten
4. Ausbau der Forschung
- Einrichtung einer nationalen Beratungsstelle
- Gewährleistung eines angemessenen Wissensmanagements
 - neue Forschungsvorhaben zum Wandel der Arbeitswelt
5. Nachhaltigkeit
- Erweitertes Verständnis von Wirtschaftlichkeit
 - sozialpartnerschaftliches Vorgehen
 - Entwicklung von Bewertungs- und Steuerungsverfahren

Verantwortung

Politik und Wirtschaft, Arbeitgeber und Gewerkschaften sind gefordert, diesen neuen Modernisierungsschub in der Wirtschaft in gemeinsamer Verantwortung voranzutreiben.

Bis zum Juni/Juli 2009 soll ein gemeinsames Aktionsprogramm erarbeitet werden.

Weitere Informationen: www.bmas.de

Erfolgsfaktor Büro

Innovation und Nachhaltigkeit durch Mitarbeiterorientierung

Am Dienstag, den 9. Juni 2009 in Köln werden in einer Veranstaltung des Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Deutschen Netzwerk Büro die neue Kultur der Arbeit und ihre Bedeutung für die Arbeitswelt Büro und für die Unternehmen dargestellt und diskutiert. Den Anstoß gab Bundesarbeitsminister Olaf Scholz Ende März in Berlin mit dem Start des Programms „Das halbe Leben - für eine neue Kultur der Arbeit“. Nun folgen eine Reihe von Konferenzen, die das Programm konkretisieren. Ziel ist die Erarbeitung eines Aktionsprogramms.

Die Globalisierung der Märkte, technologische Entwicklungen und gesellschaftliche Veränderungen wie der demografische Wandel stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen. Mit einer nur auf den kurzfristigen Kostenvorteil ausgerichteten Wettbewerbsstrategie wird man diesen immer weniger gerecht. Damit Unternehmen schnell und angemessen auf unvorhergesehene Veränderungen reagieren können, braucht es kompetente, gesunde und motivierte Beschäftigte. Das beste Rezept dafür ist eine Kultur der Arbeit, die den Menschen in den Mittelpunkt der Wertschöpfung stellt.

Allein in Deutschland arbeiten über 17 Mio. Menschen in einem Büro. Der Arbeitsplatz Büro bietet umfassende Möglichkeiten, Prozesse und Arbeitsabläufe auf die Kompetenz, Motivation und Gesundheit der Beschäftigten auszurichten. Die Veranstaltung steht unter dem Motto „Innovation und Nachhaltigkeit durch Mitarbeiterorientierung“. Welche Produktivitätsreserven und Entwicklungspotenziale

in der Organisation von Büroarbeit vielerorts noch unerschlossen sind, warum das kreative Potenzial der Mitarbeiter gerade jetzt eine große Rolle spielt und wie erfolgreiche Unternehmen dieses auch in der Krise erschließen können berichten die Referenten.

Anmeldung mit folgendem Code „BMAS-Büro“ zur kostenlosen Teilnahme an der Fachkonferenz an: www.anmeldung.bmas.de

Veranstaltungsprogramm:

Erfolgsfaktor Büro Innovation und Nachhaltigkeit durch Mitarbeiterorientierung

9. Juni 2009, 10:00 Uhr
Hotel Pullman Cologne,
Helenenstraße 14, 50667 Köln

10:00 Begrüßung

Bruno Zwingmann
Deutsches Netzwerk Büro,
Sankt Augustin

10:15 „Neue Kultur der Arbeit - Politik für eine moderne Arbeitswelt“

Olaf Scholz, Bundesminister für Arbeit
und Soziales (angefragt)

10:45 „Büro der Zukunft - Produktivitätsreserven und Entwick- lungspotenziale“

Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger, Präsident
der Fraunhofer-Gesellschaft, München

11:15 „Büros 2009 - Anspruch und Wirklichkeit“

Prof. Dr. Dieter Lorenz, Arbeitswissen-
schaftler am Fachbereich Sozial- und

Kulturwissenschaften der Fachhochschule
Gießen-Friedberg

11:45 Kaffeepause

12:05 Swarmworks: Die Weisheit der Vielen

Fragen aus dem Plenum an Prof. Dr.
Bullinger und Prof. Dr. Lorenz zur Vor-
bereitung der Agenda für den Nachmittag

12:35 „Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess - Kreativitätsför- derliche Arbeitsgestaltung“

PD Dr. Jürgen Glaser, Lehrstuhl für Psy-
chologie der Technischen Universität
München, Dr. Britta Herbig, Institut und
Poliklinik für Arbeits-, Sozial- und Um-
weltmedizin, Klinikum der Universität
München

13:05 Mittagessen

14:20 „Effektive Mitarbeiterorien- tierung - Paradigmenwechsel in der Unternehmensführung“

Herbert Mai, Arbeitsdirektor der Fraport
AG, Frankfurt a. M.

14.40 „Corporate Social Responsi- bility - Partnerschaftliches Verhalten als Unternehmensstrategie“

Dr. Jochen Hahne, Vorsitzender der Ge-
schäftsführung der Wilkhahn, Bad Münder

15:00 „Innovation durch Mitarbei- terorientierung - Erfolgspotenziale der Büroarbeit in der Nachbetrach- tung“

Willi Schneider, Deutsches Netzwerk
Büro, Wiesbaden

**15:15 Swarmworks:
Die Weisheit der Vielen**

16:15 Ausblick: „Wie geht es weiter mit der neuen Kultur der Arbeit?“

**16:30 Verabschiedung
und Ende der Veranstaltung**

Das aktuelle Programm finden Sie hier:
[www.neuekulturderarbeit.de/download/
programm_buero.pdf](http://www.neuekulturderarbeit.de/download/programm_buero.pdf)

Mehr zur Fachkonferenz erfahren Sie auch in den nächsten Tagen auf:
www.das-halbe-leben.de.

Information:
Veranstaltungsbüro Neue Kultur der Arbeit
Joanna Cimring, Hamburger Allee 45,
60486 Frankfurt am Main
Tel.: (069) 71 67 580 - 24
Fax: (069) 71 67 580 - 22
konferenz@neuekulturderarbeit.de



Zahlen - Daten - Fakten

Doping am Arbeitsplatz

Rund zwei Millionen helfen nach

Woran erkranken Beschäftigte?

Die prominenteste Rolle im DAK-Krankheitsgeschehen spielen nachweisbar Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems. Auf sie entfallen mehr als ein Fünftel (21,7 Prozent) aller Krankheitstage. An zweiter Stelle stehen die Erkrankungen des Atmungssystems mit einem Anteil von 16,7 Prozent am Krankenstand. An dritter Stelle der wichtigsten Krankheitsarten stehen mit 14,1 Prozent die Verletzungen.

Die psychischen Erkrankungen sind die viertgrößte Krankheitsart. 10,6 Prozent des Krankenstandes gingen auf psychische Erkrankungen zurück. Bei der AOK rangieren die psychischen Erkrankungen ebenfalls an vierter Stelle und machen 8,3 Prozent aus und sind nach Aussage des AOK-Wido-Institutetes seit 1995 um 80 Prozent gestiegen.

Die folgenden Darstellungen und Ergebnisse sind dem aktuellen DAK-Gesundheitsbericht entnommen.

Branchenergebnisse

Die Branchen mit den niedrigsten Krankenständen waren 2008 die Rechtsberatung/Wirtschaftsprüfung und die Datenverarbeitung mit 2,2 sowie 2,1 Prozent. Unter dem Durchschnitt lagen auch die Krankenstände bei Banken und Versicherungen mit 2,6 Prozent, Bildung/Kultur/Medien mit 2,7 Prozent sowie im Handel und im Maschinen-, Anlagen- und Fahrzeugbau mit jeweils 3,0 Prozent.

Den höchsten Krankenstand weist erneut das Gesundheitswesen mit 3,7 Prozent

auf. Die aktuellen Zahlen zeigen, dass die Belastungen für die Beschäftigten im Gesundheitswesen unverändert hoch sind. An zweiter Stelle folgt die Öffentliche Verwaltung mit 3,6 Prozent und an dritter Stelle Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit 3,4 Prozent.

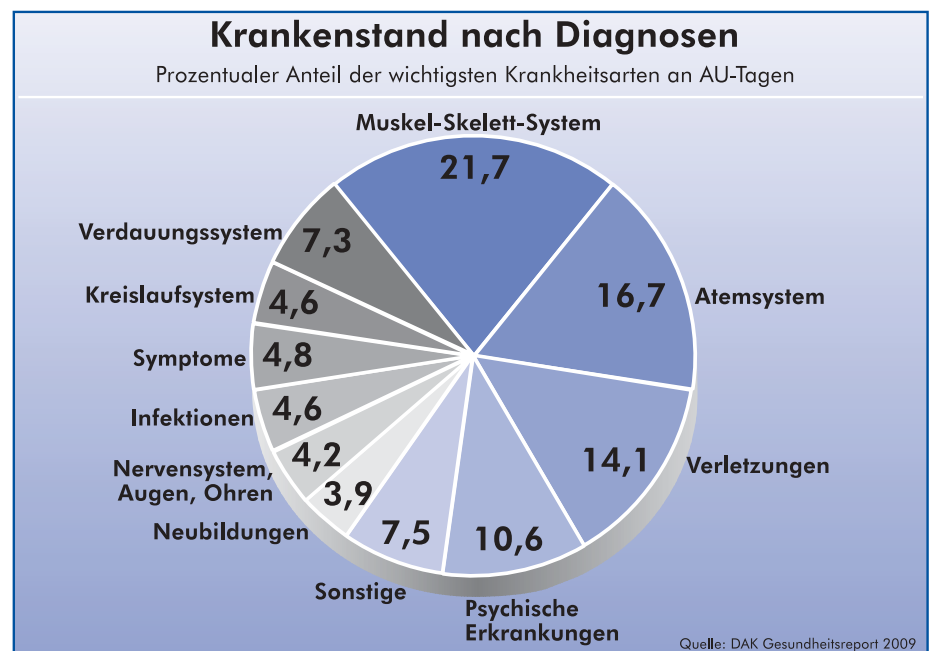
Unterschiede zwischen den Bundesländern

Auch 2008 bestanden Unterschiede zwischen den Bundesländern: In den westlichen Bundesländern (mit Berlin) beträgt der Krankenstand durchschnittlich 3,1 Prozent (2007: 3,0 Prozent), in den östlichen Bundesländern 3,9 Prozent (2007: 3,7 Prozent).

Zunahme bei den psychischen Krankheiten

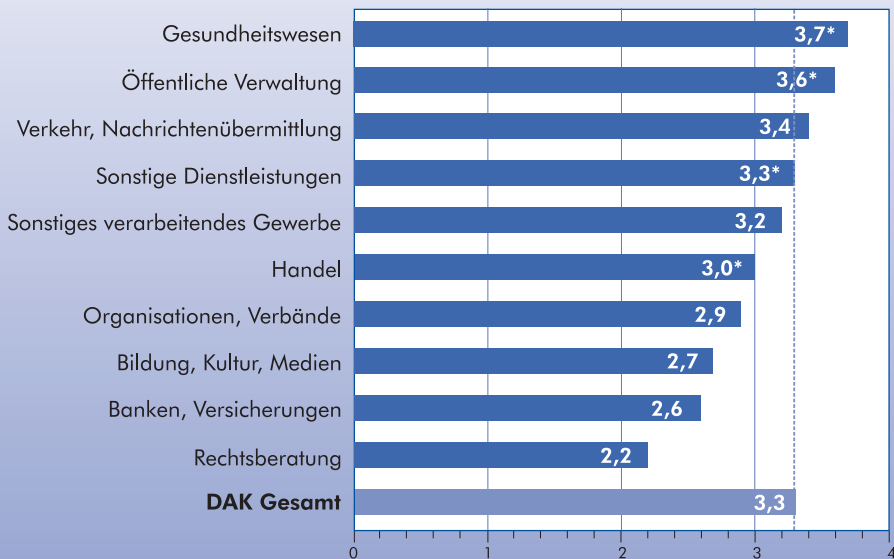
Die psychischen Krankheiten legten 2008 im Vergleich zum Vorjahr mit 7,9 Prozent überproportional zu. Zwischen 1998 und 2008 stieg ihr Anteil am Krankenstand um gut 60 Prozent von 6,6 auf 10,6 Prozent.

Chronischen Stress in der modernen Arbeitswelt vermuten die Verfasser der Studie als einen ernsthafter Risikofaktor für seelische Krankheiten. Für den Gesundheitsreport hat die DAK die Krankenschreibungen von 2,5 Millionen erwerbstätigen Mitgliedern mit Hilfe des IGES Instituts aus Berlin ausgewertet.



Anstieg des Krankenstandes in 2008

Prozentualer Anteil der wichtigsten Krankheitsarten an AU-Tagen



Angaben in Prozent

* Anstieg des Krankenstandes um 0,1 Prozentpunkte gegenüber 2007

Quelle: DAK Gesundheitsreport 2009

Doping auch im Büro?

Greifen Beschäftigte aufgrund der erhöhten psychischen Belastungen in der Arbeitswelt zu aufputschenden, konzentrationssteigernden oder beruhigenden Arzneien? Im Rahmen des Gesundheitsreports wird das ursprüngliche „Sportthema“ Doping jetzt auch für die Arbeitswelt näher untersucht. Die DAK bat namhafte Experten aus Wissenschaft und Praxis um Einschätzungen über Hintergründe und führte eine repräsentative Befragung bei rund 3000 Arbeitnehmern im Alter von 20 bis 50 Jahren durch.

Ergebnis des Reports: Vier von 10 Beschäftigten wissen, dass Medikamente gegen alters- und krankheitsbedingte Gedächtnisstörungen oder Depressionen auch bei Gesunden wirken können. Bedenklich: Zwei von zehn Befragten meinen, dass die Risiken dieser Arzneimittel im Vergleich zum Nutzen vertretbar sind. Nahezu genau so viele (18,5 Prozent) kennen mindestens eine Person, die leistungssteigernde oder stimmungsaufhellende Medikamente ohne medizinische Erfordernis eingenommen hat.

Deutlich weniger, nämlich jeder 20. (fünf Prozent) bestätigt, als Gesunder schon einmal mit derartigen Medikamenten nachgeholfen zu haben. Dies sind immerhin gut zwei Millionen Beschäftigte in Deutschland. Die weitere Analyse ergab, dass weniger als die Hälfte davon (bis etwa 0,8 Millionen) regelmäßig und

sehr gezielt diese Medikamente als Doping nehmen und sie außerhalb der Apotheke beziehen. So nehmen vier von zehn „Dopern“ die Medikamente täglich bis mehrmals wöchentlich ein. Etwa jeder Fünfte nennt als Bezugsquelle Kollegen, Freunde und die Familie und mehr als jeder Zehnte den Versandhandel.

Der Gesundheitsreport zeigt Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Männer neigen eher zu aufputschenden und

konzentrationsfördernden Präparaten, Frauen bevorzugen beruhigende Mittel gegen depressive Verstimmungen oder Ängste.

Therapie oder Doping: Psycho- und Neuro-Pharmaka im Fokus

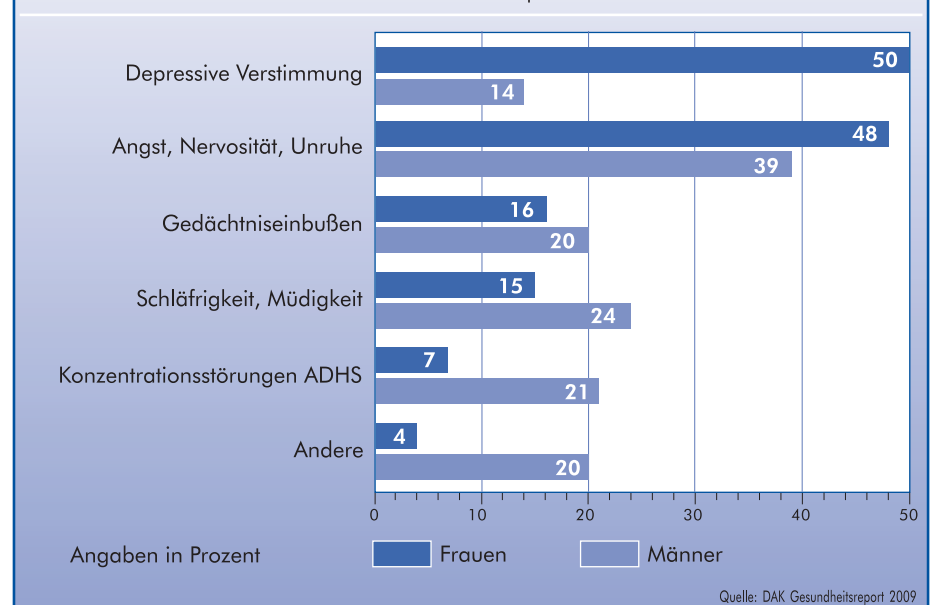
Medikamenten-Doping ist ein Thema am Arbeitsplatz: Jedem fünften Arbeitnehmer wurden bereits leistungssteigernde und stimmungsaufhellende Medikamente ohne medizinische Notwendigkeit empfohlen. Insbesondere Kollegen, Freunde und Familie sind hier beteiligt. Bemerkenswert: Knapp jede dritte Empfehlung kommt von Ärzten.

Die DAK hat die Arzneimitteldaten von Antidepressiva, Mitteln gegen Demenz und ADHS sowie Betablockern analysiert und untersucht, inwieweit diese Mittel abweichend von ihrer Zulassung verordnet werden. Dabei wurden Verordnungs- und Diagnosedaten miteinander abgeglichen. Die Ergebnisse dieser Analyse geben indirekte Hinweise auf eine mögliche Fehl- und Überversorgung oder Medikamentenmissbrauch. Es liegt aufgrund der Daten nahe, dass Beschäftigte Medikamente auf eigenen Wunsch erhielten, um mehr zu leisten oder stressresistenter zu werden. Die Ergebnisse im Einzelnen:

Am auffälligsten ist die nicht bestimmungsgemäße Verordnung des Wirk-

Doping am Arbeitsplatz

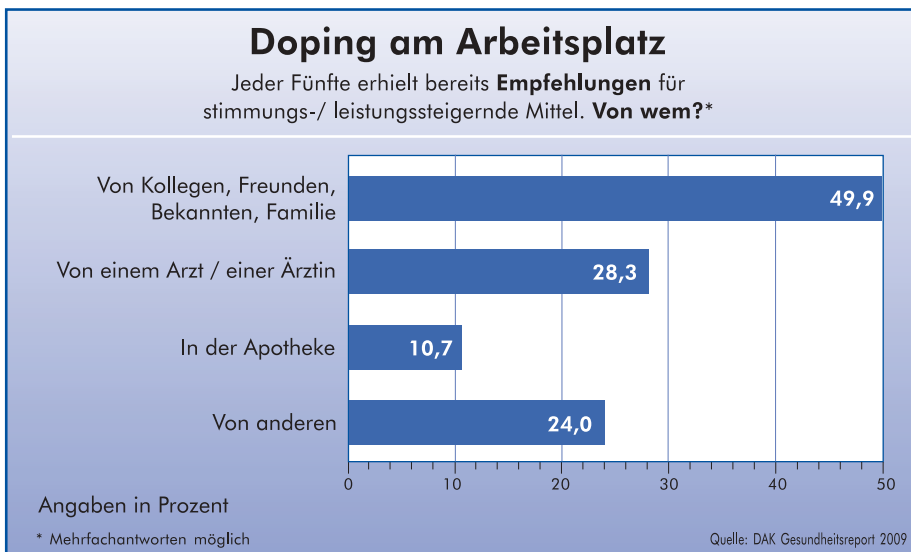
Jeder 20. Arbeitnehmer dopt ... Warum?



Angaben in Prozent

■ Frauen ■ Männer

Quelle: DAK Gesundheitsreport 2009



stoffes Piracetam. Dieses Mittel ist unter anderem zur Behandlung von hirnorganisch bedingten Leistungsstörungen wie beispielsweise Demenz zugelassen. Lediglich 2,7 Prozent der DAK-Versicherten, denen Piracetam verordnet wurde, weisen diese Diagnose auf. 83 Prozent der Berufstätigen bekamen dieses Mittel bei anderen zulassungsüberschreitenden Diagnosen verordnet. Bei knapp 15 Prozent der Versicherten erfolgte die Piracetam-Verordnung ganz ohne Diagnose.

Auch bei dem Wirkstoff Methylphenidat, der vorrangig zur Behandlung des „Zappelphilipp-Syndroms“ (ADHS) und auch zur Konzentrationssteigerung eingesetzt wird, ergab der Abgleich von Verordnungs- und Diagnosedaten Auffälligkeiten: Für mehr als ein Viertel der erwerbstätigen DAK-Versicherten erfolgte die verordnete Therapie mit Methylphenidat ohne dokumentierte oder nicht bestimmungsgemäße Erkrankung. Ein

ähnliches Ergebnis zeigt sich bei den Wirkstoffen Modafinil sowie Fluoxetin. Diese Stoffe gehören zu den Psychostimulanzien beziehungsweise Antidepressiva. Auch bei dem Betablocker Metoprolol fällt auf, dass jeder zehnte Versicherte keine der bestimmungsgemäßen Diagnosen wie Bluthochdruck, Herzinsuffizienz sowie Migräne aufzeigte.

Fachleute warnen davor, derartige Medikamente ohne medizinische Begründung einzunehmen, nur um seine Leistung zu steigern oder „besser drauf zu sein“. Es bestehe auf lange Sicht ein hohes Nebenwirkungs- und Suchtpotenzial.

Akzeptanz für Doping hoch

Die Studie ergab, dass jeder fünfte Arbeitnehmer die Einnahme von Medikamenten ohne medizinische Erfordernis für vertretbar hält, um die Leistung im Job zu steigern. Knapp 20 Prozent der Befragten akzeptieren Stimmungsaufheller, um beruflichen Stress und Konflik-

te am Arbeitsplatz besser auszuhalten. Auffällig ist: Beschäftigte mit hohem Stresspotenzial, einem unsicheren Arbeitsplatz oder starker Konkurrenz halten Doping am Arbeitsplatz für vertretbarer als Arbeitnehmer, die weniger unter Leistungsdruck stehen. Auch aus Sicht der Experten begünstigen Faktoren in der heutigen Arbeitswelt das Doping.

Gesellschaftlich wird es zunehmend akzeptiert, Medikamente einzunehmen, um Stress, Leistungsdruck und schlechte Stimmungen im Alltag besser zu bewältigen. Der Umgang mit Lifestyle-Medikamenten für Haarwuchs, Potenz, Faltenreduktion oder Gewichtsregulierung hat diese Entwicklung eingeleitet. Die Einflussmöglichkeiten von Medikamenten mit Doping-Potenzial auf Leistung und Stimmung werden jedoch überschätzt. Pilleneinnahme sichert keine Problemlösung. Die Experten plädieren für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Medikamenten, die aufputschend oder stimmungsaufhellend wirken. Auch für die behandelnden Ärzte halten die Wissenschaftler mehr Aufklärung und Informationen für notwendig.

Der DAK-Report soll über die Gefahren des Missbrauchs dieser Medikamente frühzeitig aufklären, wenn auch derzeit Doping am Arbeitsplatz zwar noch kein weit verbreitetes Phänomen ist. Viele Menschen fürchten zu Recht die Nebenwirkungen. Für die Zukunft befürchten Fachleute, wird sich durch die zunehmende Medikalisation der Gesellschaft und nebenwirkungsärmere Medikamente die Entwicklung beschleunigen und Entwicklungen, wie sie schon in den USA zu beobachten sind, auf weitere Settings übergreifen.

Tödliche Arbeits- und Wegeunfälle in 2008 erneut zurückgegangen



Die Zahl der tödlichen Arbeits- und Wegeunfälle hat im vergangenen Jahr einen neuen Tiefststand erreicht. Das geht aus vorläufigen Zahlen der Berufsgenossenschaften und der Unfallkassen hervor, die ihrem Spitzenverband, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversiche-

rung (DGUV) vorliegen. Danach kamen insgesamt 1.046 Menschen bei der Arbeit oder auf dem Weg zur Arbeit ums Leben - 76 weniger als im Vorjahr. Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle lag bei 981.382, die Zahl der meldepflichtigen Wegeunfälle bei 176.329. Die Schüler-Unfallversicherung verzeichnete 1.324.440 Schulunfälle und 117.841 Schulwegeunfälle.

„Die gute Konjunktur im vergangenen Jahr hat damit auch Spuren in der Unfallstatistik hinterlassen“, kommentiert DGUV-Hauptgeschäftsführer Dr. Joachim Breuer die Zahlen. Was das für die Sicherheit am Arbeitsplatz bedeute, könne man allerdings erst beurteilen, wenn die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden abschließend ermittelt sei. Meldepflichtig sind Unfälle dann, wenn sie zu einer

Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen oder zum Tod führen.

Weiter gesunken ist die Zahl der neuen Renten für Arbeits- und Wegeunfälle. Sie liegt bei insgesamt 22.405 und damit um 4 Prozent niedriger als 2007. Breuer: „Wir gehen daher davon aus, dass die Beitragsbelastung für 2008 insgesamt stabil geblieben ist.“ Den Durchschnittsbeitragsatz, Zahlen zum Unfallrisiko und zu Berufskrankheiten für das vergangene Jahr gibt die Unfallversicherung im Sommer bekannt, wenn ihre endgültigen Geschäfts- und Rechnungsergebnisse vorliegen.

Mehr meldepflichtige Unfälle in Schulen

Als Träger der Schülerunfallversicherung verzeichneten Unfallkassen und Gemeindeunfallversicherungsverbände 1.324.440 Unfälle beim Besuch von Kindertagesbetreuung, von allgemein bildenden und Berufsschulen sowie Hochschulen - ein Plus von rund 3 Prozent gegenüber 2007. Die Zahl der Schulwegunfälle stieg ebenfalls um knapp 3 Prozent auf 117.841. Meldepflichtig sind Unfälle in der Schüler-Unfallversicherung, wenn sie einen Arztbesuch nach sich ziehen. Breuer: „Ob mit dieser Zunahme auch ein gestiegenes Risiko

verbunden ist, können wir noch nicht beurteilen, da derzeit noch keine Zahlen zu Veränderungen bei den Versicherten vorliegen.“ Die Unfallversicherung unterstütze Bildungseinrichtungen in der Prävention - zum Beispiel mit Projekten, um das Schulklima zu verbessern oder Gewalt vorzubeugen. Die Zahl der tödlichen Unfälle in der Schüler-Unfallversicherung nahm zu. Insgesamt 78 Versicherte verloren 2008 ihr Leben, 11 beim Besuch der Bildungseinrichtung, 67 auf dem Weg dorthin. Die Zahl der neuen Unfallrenten sank dagegen auf einen neuen Tiefststand. Sie lag im vergangenen Jahr bei 1.064 neuen Renten.

Instrumente + Verfahren

Betriebsklima und Gesundheit systematisch messen



Anleitung für eine Mitarbeiterbefragung

Das BGW-Betriebsbarometer ist ein Instrument zur Mitarbeiterbefragung für alle Einrichtungen des Gesundheitsdienstes und der Wohlfahrtspflege mit mehr als 50 Beschäftigten. Die Befragung ermöglicht eine Beurteilung sowohl der vorhandenen Belastungen als auch der Ressourcen im gesamten Unternehmen und dient als Ausgangspunkt zur Entwicklung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.

Gute Gründe für eine Mitarbeiterbefragung

Moderne Unternehmen nutzen zunehmend das wertvolle Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Basis für notwendige Umstrukturierungen und als Informationsquelle für Verbesserungsprozesse im Hinblick auf die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter

und das Wohlbefinden der Bewohner. Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Organisations- und Personalentwicklungsprozessen trägt zu einer offenen Kommunikationskultur bei und erhöht die Akzeptanz für notwendige Veränderungen.

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen bieten die Möglichkeit, neue Impulse für eine lebendige und zukunftsorientierte Unternehmensentwicklung zu erhalten und den Erfolg umgesetzter Maßnahmen zu überprüfen.

Langfristig können Mitarbeiterbefragungen dazu beitragen

- die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen
- ihre Gesundheit zu verbessern

- Fluktuation und Fehlzeiten zu verringern
- sowie die Bewohnerzufriedenheit zu steigern.

Die BGW bietet als neutrale und kompetente Ansprechpartnerin ein hochwertiges Instrumentarium sowie die komplette Infra-Struktur zur Durchführung einer Mitarbeiterbefragung an.

Zusätzlich bietet die BGW eine Beratung im Vorfeld der Befragung an sowie eine weitere zur Ergebnispräsentation und bei Bedarf zur Unterstützung bei der Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen aus den Befragungsergebnissen. Diese Leistungen werden von einem externen Unternehmensberater durchgeführt; die Kosten für 2 Beratertage übernimmt die BGW.

Pdf-Download: <http://www.bgw-online.de>

A+4 2009
 Persönlicher Schutz, betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
 Düsseldorf, 3.-6. November

Prävention lohnt sich

Positionspapier der Selbstverwaltung der DGUV zur Prävention

- Leitlinien und Umsetzung -

Der internationale Wettbewerb und der demographische Wandel stellen Wirtschaft und Gesellschaft in Deutschland vor große Herausforderungen in der Prävention. Arbeitswelt und Bildungseinrichtungen sind so zu gestalten, dass

- Arbeits-, Schul- und Wegeunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren mit allen geeigneten Mitteln verhindert werden (Vision Zero),
- menschengerechte und gesundheitsförderliche Maßnahmen die Menschen in die Lage versetzen, unabhängig von ihren persönlichen Voraussetzungen zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wertschöpfung beitragen zu können,
- durch Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Qualität und Produktivität erhöht werden.

Vernetzte Kompetenz sichert Qualität und Effizienz der Prävention. Durch die Einheit von Prävention und Versicherung sowie durch Selbstverwaltung, Unternehmen und Versicherte fördert die gesetzliche Unfallversicherung Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, in Bildungseinrichtungen und bei ehrenamtlicher Tätigkeit. Alles aus einer Hand!

Was können die Unfallversicherungsträger dazu beitragen?

Wir legen für uns als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Leitlinien für die Prävention fest. Diese Leitlinien verbinden wir mit Zielvorstellungen. In regelmäßigen Abständen werden wir berichten, welche Fortschritte wir erreicht haben.

1. Wir sind partnerschaftliche Berater und Dienstleister für Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Versicherte und ehrenamtlich Tätige.
 - Deshalb fördern wir die Beratungskompetenz unserer Mitarbeiter/innen durch gezielte Qualifikationsmaßnahmen. Wir schaffen sinnvolle technische und organisatorische

Lösungen, um unser Beratungsangebot für die genannten Zielgruppen zu optimieren.

2. Mit allen geeigneten Mitteln unterstützen und bewerten wir Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben und Bildungseinrichtungen und überwachen die Ergebnisse der betrieblichen Präventionsaktivitäten.
 - Deshalb unterstützen wir gezielt die Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung durch die Betriebe als Kernelement der Prävention. Wir tragen dazu bei, den Erfüllungsgrad und die Qualität der durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen kontinuierlich zu steigern.
3. Durch Präventionsmaßnahmen bereits in Kindertageseinrichtungen und in Schulen sorgen wir für Sicherheit und Gesundheit der Versicherten. Gleichzeitig fördern wir die Entwicklung des Bewusstseins von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen für Sicherheit und Gesundheit.
 - Deshalb fördern wir Modelle wie die „Gute und gesunde Schule“ und entwickeln sie kontinuierlich weiter. Wir qualifizieren Erzieher/-innen und Lehrkräfte im Bereich Sicherheit und Gesundheit.
4. In Berufs- und Berufsfachschulen sowie allen Arten von Hochschulen sollen Sicherheit und Gesundheit in die Ausbildung integriert werden.
 - Deshalb werden wir die Gespräche mit der Kultusministerkonferenz und weiteren Ansprechpartnern intensivieren, um Sicherheit und Gesundheit zu einem festen Bestandteil der Curricula zu machen. Zur Integration von Sicherheit und Gesundheit in den Unterricht unterstützen wir die Lehrkräfte. In den Berufs- und Berufsfachschulen führen wir die Aktion „Jugend will sich-erleben“ weiter.
5. Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie arbeitet die gesetzliche Unfallversicherung

gleichberechtigt mit Bund und Ländern zusammen und kooperiert mit den übrigen Trägern der Sozialen Sicherheit und allen für das Schul- und Arbeitsleben relevanten Institutionen.

- Deshalb werden wir darauf hinwirken, dass die Ziele und Handlungsfelder der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie die Schwerpunkte unserer Präventionsarbeit abbilden.
6. Durch die umfassende Beteiligung der Arbeitgeber und Versicherten in der Selbstverwaltung gewährleisten wir eine branchenspezifische und örtliche Nähe zu Betrieben, Mitarbeitern und allen weiteren Versicherten.
 - Deshalb stellen wir geeignete Informationsangebote für die Betriebe und Bildungseinrichtungen bereit. Darüber hinaus werden wir kontinuierlich darauf hinwirken, Vertreter der Unternehmer/Arbeitgeber und Vertreter der Betriebsräte, Personalräte sowie weiterer betrieblicher Interessenvertretungen stärker an der Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger zu beteiligen.
 7. Wir tragen mit unseren Präventionsangeboten nachhaltig nicht nur zur Gesunderhaltung der Beschäftigten, sondern auch zum Wertschöpfungsprozess in den Unternehmen bei.
 - Deshalb sammeln wir kontinuierlich Best-practice-Beispiele unter dem Dach „Prävention lohnt sich“ und machen sie den Betrieben bekannt. Wir unterziehen unsere Präventionsprodukte einem kontinuierlichen Qualitätssicherungsprozess. Darüber hinaus werden wir auch die Weiterbildungsangebote für betriebliche Zielgruppen überprüfen, ausbauen und optimieren.
 8. Mit Kampagnen, Öffentlichkeitsarbeit und finanzielle Anreize fördern wir Investitionen, Maßnahmen und Aktionen zum Thema Sicherheit und Gesundheit.
 - Deshalb werden wir die Präventionskampagnen als ein erfolgrei-

ches Instrument der Prävention fortsetzen und stärken. Darüber hinaus werden wir Anreizsysteme für die Prävention ausbauen.

9. Als größter nichtstaatlicher Bildungsträger motivieren und qualifizieren wir ca. 400.000 Multiplikatoren pro Jahr. Damit stellen wir sicher, dass sich Menschen mit aktueller Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz um Sicherheit und Gesundheit bei Erziehung, Ausbildung und Arbeit kümmern.

- Deshalb werden wir die Qualitätssicherung von Bildungsmaßnahmen insbesondere durch den geschaffenen Qualitätsverbund weiter intensivieren. Die Qualitätssicherung umfasst dabei die Planung und Durchführung von Bildungsmaßnahmen sowie die Sicherung des Transfers in die betriebliche Praxis.

10. Durch eigene Forschung, die Förderung der Forschung Dritter sowie Evaluation und Qualitätssicherung stellen wir die kontinuierliche Weiterentwicklung aller Präventionsleistungen sicher.

- Deshalb stärken wir die Institute der DGUV und ihrer Mitglieder und werden die Forschungsförderung weiterentwickeln und ausbauen. Darüber hinaus setzen wir die Ergebnisse des Projekts „Qualität in der Prävention“ um.

11. Wir bringen uns in die nationale, europäische und internationale Entwicklung der Prävention ein, insbesondere in der Prüfung, Zertifizierung und Normung.

- Deshalb werden wir die internationalen Kooperationen fortführen, um weltweit ein dem EU-Standard vergleichbares Arbeitsschutzniveau

zu entwickeln und um damit einen Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt und zu gleichen Wettbewerbsbedingungen zu leisten. Hierzu unterstützen wir auch die Arbeit der IVSS und engagieren uns in ihren Gremien, insbesondere in den Präventionssektionen.

Von der Mitgliederversammlung 2/08 der DGUV in Fulda am 28.11.2008 einstimmig beschlossen und am 1.12.2008 in Kraft getreten.



Aus- und Weiterbildung

Arbeitswissenschaft für die Praxis

Weiterbildungsstudium (WA) der Leibniz Universität Hannover

Vor 30 Jahren wurde das Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft (WA) an der Leibniz Universität Hannover gegründet mit der Intention, den Transfer arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis zu verstärken. Mit seinen interdisziplinären Kompetenzen ist das WA in der arbeitswissenschaftlichen Weiterbildung, Forschung und Beratung tätig. Zielgruppen der Weiterbildungsangebote des WA sind Fach- und Führungskräfte aus allen Branchen, die verantwortlich Arbeit, Arbeitsbedingungen und Veränderungsprozesse gestalten. Die Studierenden sind überwiegend im mittleren oder operativen Management oder als interne und externe Experten vor allem im Personal- und Gesundheitsmanagement (Arbeitsschutz/Betriebsärztlicher Dienst/Sozialberatung), in der Arbeits- und Prozessgestaltung, in Interessenvertretungen oder Beratungsfunktionen tätig. Das Studium verbindet Wissensvermittlung, Persönlichkeitsentwicklung und Praxistransfer. Mehr als 500 immatrikulierte Studierende nutzen das Angebot zur beruflichen und persönlichen Weiterbildung.

Aktualität und zielgruppenorientierte Ausrichtung der Studieninhalte

Waren die Inhalte des Weiterbildungsstudiums zu Beginn vor allem an den Projekten des Programms zur Humanisierung des Arbeitslebens ausgerichtet, so steht heute die Gestaltung der Arbeit nach gesundheits- und persönlichkeitsförderlichen Aspekten und die partizipative Entwicklung von Organisationen im Vordergrund. Gegenwärtig werden sechs Studienschwerpunkte angeboten: Arbeit und Gesellschaft, Managementstrategien und Arbeitsorganisation, Personal und Führung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Wandel und Entwicklung von Organisationen sowie Arbeit und Beratung, deren Inhalte kontinuierlich aktualisiert werden.

Im Studienschwerpunkt „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ erfolgt z.B. die Problemanalyse mit Entwicklung des Themenspeichers für die aktuelle Kursplanung unter direkter Beteiligung der Studierenden. In einer Veranstaltungsfolge - einem offenen Arbeitskreis, in dem

Sicherheitsfachkräfte, Aufsichtspersonen, Betriebsärzte/innen, Gewerbeärzte/innen, Betriebs- und Personalräte, Gesundheitsförderungsfachkräfte der Krankenkassen, betriebliche Sozial- und Suchtberater/innen und andere Interessierte sich monatlich treffen, werden aktuelle Themen sowie Fragestellungen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung, Sozial- und Suchtberatung und Eingliederungsmanagement) eingebracht. Die Lehrbeauftragten, Dozenten/innen des WA sowie arbeitswissenschaftliche Experten/innen aus Wissenschaft und Praxis, greifen die Problemstellungen dann im Studium auf und bearbeiten sie in Seminaren und Projekten. Durch die Teilorientierung gelingt eine zielgruppengenaue Ausrichtung des Weiterbildungsangebots und zugleich wird ein nachhaltiges Interesse an den Themen des individuellen und betrieblichen Arbeitsschutzes sowie an der Gesundheitsförderung geweckt. Umgekehrt ist dem WA ein ständiger Einblick in die aktuellen Entwicklungen in Industrie, Verwaltung und Dienstleistungsbereichen eröffnet.

Studienmodell für lebensbegleitendes Lernen

Die Mehrheit der Studierenden möchte das für ihre berufliche Praxis erforderliche Wissen kontinuierlich aktualisieren und nutzt hierzu die Angebote des WA. Daraus erklärt sich, dass rund die Hälfte der Studierenden nicht nur den Abschluss des Weiterbildungsstudiums anstrebt, sondern längerfristig wiederkehrend Kurse besucht. Das modularisierte Studienangebot im Baukastensystem ermöglicht ein „lebensbegleitendes Lernen“ für die gesamte Dauer der Berufstätigkeit.

Breite und Praxisorientierung der Arbeitswissenschaft

Arbeitswissenschaft hat das Ziel, Arbeit effizient, gesund erhaltend und persönlichkeitsförderlich zu gestalten. Das WA verfolgt hierzu einen integrativen interdisziplinären Ansatz: Im Austausch mit Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen werden die arbeitswissenschaftlich zu bearbeitenden Problemstellungen in der Praxis ermittelt, dafür die relevanten Erkenntnisse einschlägiger Fachgebiete identifiziert, zusammengeführt und weiterentwickelt. Lösungsorientiert erfolgt dann der Transfer in die verschiedenen Handlungsfelder der Praxis.

Arbeitswissenschaftliche Konzeptentwicklung

In Zusammenarbeit mit den Studierenden aus den verschiedenen Tätigkeitsfeldern werden auch neue arbeitswissenschaftliche Konzepte entwickelt u.a. die Qualitätsstandards zur betrieblichen Suchtprävention oder das Integrierte betriebliche Gesundheitsmanagement. Letzteres bündelt die betrieblichen Aktivitäten aus dem Arbeitsschutz, dem Eingliederungsmanagement, der Gesundheitsförderung und der Sucht- und Sozialberatung und sorgt für die Beteiligung der Beschäftigten und Interessenvertretungen.

Ein weiteres Konzept stellt die Salutogene Geschäftsprozessanalyse dar. Unter Nutzung von Synergien und Einbeziehung der beteiligten Beschäftigten werden Geschäftsprozesse sicher und gesundheitsgerecht geplant, gestaltet und gesteuert. Dabei kann sogar eine gerichtsfeste Aufbau- und Ablauforganisation entwickelt werden, in

der weitere Aspekte wie Beteiligungsorientierung, Gender Mainstreaming und Diversity der Situation des Unternehmens entsprechend Berücksichtigung finden.

Wissenschafts- und Praxistransfer

Überwiegend erfolgen die Transferleistungen für die Umsetzung arbeitswissenschaftlicher Konzepte in die Praxis ebenfalls durch die berufstätigen Studierenden. Das WA unterstützt sie dabei z.B. mit Veranstaltungen zur Projektbegleitung und zum Rollencoaching. Die hohe Motivation der Studierenden, die erworbenen arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse in ihren Handlungsfeldern umzusetzen, mündet häufig in längerfristige Kooperationen mit den Dozentinnen und Dozenten des WA.

Umgekehrt werden die Fachfragen, die Realisierungsprobleme, Veränderungs- und Umsetzungssperren in der Praxis wieder zu Fragestellungen für die Arbeitswissenschaft. Im WA werden sie - soweit möglich - dann in Projekten zeitnah bearbeitet.

Einheit von Weiterbildung, Forschung und Beratung

Dem Kernauftrag des WA entsprechend bildet das weiterbildende Studium den Schwerpunkt der wissenschaftlichen Aktivitäten. Forschung und Beratung sind deshalb im WA konzeptionell häufig unmittelbar mit den Weiterbildungsinhalten verknüpft. Auf die Praxisbereiche der Zielgruppen gerichtete Handlungs- und Wirkungsforschung sowie Prozess begleitende Beratung bei der Entwicklung und Umsetzung von Praxiskonzepten stehen im Vordergrund.

Institutionalisierte Kooperation in der Weiterbildung

In Kooperation mit Organisationen außerhalb der Hochschule bietet das WA einzelne Module exklusiv für deren Beschäftigte oder Mitglieder an. Unter anderem werden seit 1996 für verschiedene Berufsgenossenschaften und die BGAG in Dresden Seminare zu arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen für Aufsichtspersonen im Themenzusammenhang mit dem erweiterten Prä-

ventionsauftrag durchgeführt, u.a. stehen dort Themen wie 'Neue Managementkonzepte aus arbeitswissenschaftlicher Sicht', 'Rolle und Kommunikation als Auditor im Arbeitsschutz' und 'Methoden der Gefährdungsanalyse zu psychischen Belastungen im Betrieb' auf der Agenda.

Breite des arbeitswissenschaftlichen Fach-, Methoden- und Prozesswissens

Das WA verfügt mit seinem interdisziplinär zusammengesetzten Team von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern über ein Spektrum an einschlägigem Fach-, Methoden- und Prozesswissen von erheblicher Vielfalt. Als Vorteil in Forschungs- und Beratungsprojekten erweisen sich zudem die breiten Feldkompetenzen und die Möglichkeit, zu jeder Zeit auf die Erfahrungen und Kontakte der gegenwärtigen und ehemaligen Studierenden zurück zu greifen. Hierüber wird auch der Zugang zu Forschungs- und Beratungsfeldern in der Praxis erleichtert.

Forschungsprojekte im Verbund

Kernkompetenzen und Schwerpunkte der Forschung des WA liegen in der anwendungsbezogenen Forschung. Das WA wird häufig als Kooperationspartner in drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben von Forschungsverbänden angefragt. Aktuell werden aus Mitteln des BMBF und des BMAS sowie/bzw. aus EU-Fördergeldern finanzierte Projekte zu Fragen und Folgen des demographischen Wandels und zu gesundheitsförderlichen Aspekten der Arbeit durchgeführt.

Das WA lebt die „offene Hochschule“

Der Studiengang kann ohne Abitur belegt werden, setzt aber eine mindestens zweijährige einschlägige Berufserfahrung nach der Ausbildung voraus. Die WA-Studierenden verfügen bei der Aufnahme des Studiums im Schnitt über 13 Jahre Berufserfahrung. Die Eignung zum Studium wird vom WA in einem der Immatrikulation vorgelagerten Verfahren festgestellt. Im Jahr 2006 verfügten über einen Universitätsabschluss 47% der WA-Studierenden, über

einen Fachhochschulabschluss 24% und über eine abgeschlossene Berufsausbildung 26%.

Abschlüsse des Arbeitswissenschaftlichen Weiterbildungsangebots

Das Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft oder einzelne Studienschwer-

punkte können auf der Basis der Prüfungsordnung mit einer Teilnahmebescheinigung oder einem Zertifikat der Leibniz Universität Hannover abgeschlossen werden.

Einen berufsbegleitenden Master wird das WA in absehbarer Zeit ebenfalls anbieten. Im Einzelfall werden Module und Abschlüsse des WA bereits heute von anderen Hochschulen und von Arbeitge-

bern des öffentlichen Dienstes als Studienäquivalente anerkannt.

Universitäre Weiterbildungsstudiengänge zu arbeitswissenschaftlichen Themen

Weiterbildungsstudiengänge als berufsbegleitende Präsenzangebote mit arbeitswissenschaftlichen Schwerpunkten gibt es zur Zeit an drei deutschen Universitäten, die sich im Aufbau, den möglichen Abschlüssen und den Voraussetzungen für die Studienaufnahme unterscheiden. In der folgenden Tabelle sind die Daten angegeben. Weitere Informationen können bei den Anbietern erfragt werden.

Auf der Homepage des WA befinden sich Downloads zu den angesprochenen Konzepten und das aktuelle Kursprogramm. www.wa.uni-hannover.de

Verf.: Dr. Frank Wattendorff

Angebot	Universität	Abschluss	Link
Master Workplace Health Management	Universität Bielefeld	Master, 4 Semester Regelstudienzeit	www.bgm-bielefeld.de/q_master.html
„Master of Organizational Management	Ruhr Universität Bochum	Master 4 Semester	www.iaw.ruhr-uni-bochum.de/angebot/
Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaften	Leibniz Universität Hannover	Zertifikat oder Bescheinigung - Abschluss einzelner Module ab 100 Std. und des Studiengangs mit 540 Std.	www.wa.uni-hannover.de

Aus der Arbeit der Basi-Mitglieder

Kräfte gebündelt: Die neue BG Energie Textil Elektro

Am 1. April 2009 vereinigten sich die BG Elektro Textil Feinmechanik (BG ETF) und die BG der Gas-, Fernwärme- und Wasserwirtschaft (BGFW) zur neuen Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro (BG ETE).

Fachinformationen und Dienstleistungen der ehemaligen BGFW werden auf den Webseiten der Branchenverwaltung Energie- und Wasserwirtschaft im Webaufttritt der BG ETE angeboten.

Körperliche Arbeit erträglich gestalten mit dem Kraftatlas

Für Arbeitsplätze, an denen mit Kräfteinsatz gearbeitet wird, lassen sich ab sofort körperlich erträgliche Maximalkräfte zuverlässig ermitteln. Dabei hilft der so genannte Kraftatlas, den das BGIA - Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung unter www.dguv.de/bgia, Webcode d89844 zur Verfügung stellt. Der Kraftatlas entstand zusammen mit dem Institut für Arbeitswissenschaft der Technischen Uni-

versität Darmstadt (IAD). Er zeigt in Tabellenform 76 typische Arbeitssituationen - beispielsweise aufrecht knien und horizontal drücken - und nennt die Aktionskräfte, die der Mensch dabei maximal aufbringen kann. Mit einer einfachen Formel lassen sich von diesen Maximalkräften Grenzkkräfte ableiten und empfehlen. Der Kraftatlas bezieht sich insbesondere auf Montagetätigkeiten im Fahrzeugbau. Er richtet sich an alle, die solche Arbeitsplätze planen und bauen und deshalb Angaben zu körpergerechten Grenzkkräften brauchen; Hilfe finden auch Sicherheitsingenieure, Arbeitsmediziner und Ergonomen, die kraftbetonte Tätigkeiten bewerten müssen.

Betriebliche Fehlzeiten sind zu etwa 25 Prozent auf Muskel-Skelett-Erkrankungen zurückzuführen. Eine Ursache ist körperlich anstrengende Arbeit, bei der die Aktionskräfte zum Teil das dem Körper zumutbare Maß überschreiten. Die Höhe der maximal empfohlenen Aktionskräfte hängt von verschiedenen Faktoren

ab: Hierzu zählen die Körperhaltung, die Häufigkeit der Kraftausübung und die Krafrichtung, aber auch Aspekte wie Geschlecht und Alter. Da bestehende Verfahren diese Einflüsse gar nicht oder nur zum Teil berücksichtigen, war eine Bewertung von kraftbetonten Tätigkeiten bisher nur eingeschränkt möglich.

IAD und BGIA haben die Maximalkräfte in umfangreichen Praxismessungen an 273 Beschäftigten in 11 Werken ermittelt. Zusätzliche Labormessungen lieferten grundlegende Daten zum Einfluss von asymmetrischen Körperhaltungen und einarmigen Tätigkeiten. Ein eigens entwickeltes Kraftbewertungsverfahren stellt sicher, dass alle Faktoren in das Endergebnis einfließen, die die Aktionskraft beeinflussen. Für den Nutzer hat man dieses Bewertungsverfahren in einer einfachen Formel zusammengefasst. Eine ergänzende Handlungsanleitung ist in Vorbereitung und soll in den nächsten Wochen den Report zum Kraftatlas ergänzen.

Für Sie gelesen

Ratgeber „Safe and Sound“

B A U A :

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Drei von vier Musikern sorgen sich wiederholt um die Gesundheit ihres Gehörs. Zugleich kennen wenige den Zusammenhang zwischen Schall, Akustik und der Entstehung von Gehörschäden. Dabei benötigen gerade Musiker ein gesundes Gehör, um ihren Beruf sicher ausüben zu können. Mit dem Ratgeber „Safe and Sound“ zeigt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) jetzt Wege auf, um Beschäftigte vor den Auswirkungen zu lauter Musik zu schützen.

Musik gehört zu den kulturellen Errungenschaften des Menschen. Doch keine Musik ohne Schallerzeugung. Zu häufige und zu laute Schallbelastungen können jedoch Gehörschäden hervorrufen. Das ist weniger eine Frage des Musikstils, sondern der Lautstärke und der Beschallungsdauer. Ob Klassik, Jazz oder Heavy Metal, Messungen zeigen, dass Musiker aller Stilrichtungen dauerhaft zu hohen Schallpegeln ausgesetzt sein können. Doch auch Discjockeys und Beschäftigte im Service oder in der Sicherheit sind gefährdet. Seit März 2007 gilt die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung, die die Vorgaben der entsprechenden europäischen Richtlinie in deutsches Recht umsetzt. Zwar war der Musik- und Unterhaltungssektor auch bislang in punkto Lärmschutz kein rechtsfreier Raum, in der neuen Verordnung sind jedoch die Auslösewerte gesenkt.

Werden sie überschritten, müssen Maßnahmen ergriffen werden, um die Schallexposition zu verringern.

Hier liefert der Ratgeber „Safe and Sound“ wichtige Informationen und Empfehlungen. Mit ihnen lassen sich Gehörschäden bei Beschäftigten im Bereich Musik und Unterhaltung vermeiden. Dabei richtet er sich an Arbeitgeber und Beschäftigte, deren Tätigkeit im Zusammenhang mit Musik steht. Da es egal ist, ob Musik live gespielt oder aus der Konserve wiedergegeben wird, bezieht er sich auf die unterschiedlichsten Arbeitsplätze wie beispielsweise in Theatern, Diskotheken, Clubs, Studios, Musikschulen oder bei Konzerten.

Typische lärmbedingte Gehörschäden entstehen schleichend durch zu häufige, zu laute Schallbelastungen. In der Regel bleiben diese nicht heilbaren Schäden unbemerkt, weil das menschliche Gehör über kein wirksames Warnsystem verfügt. Gerade deshalb legt der Ratgeber einen Schwerpunkt auf den bewussten Umgang mit der Schallexposition, die von der Einwirkzeit und der Lautstärke abhängt, sowie auf die Früherkennung von Beeinträchtigungen des Gehörs. Gutes Hören bleibt schließlich für die meisten Beschäftigten dieser Branche eine Grundvoraussetzung für ihre Tätigkeit über die Dauer des Berufslebens. Mit den Informationen, Hinweisen und Anregungen des Ratgebers lässt sich die Exposition durch Musik auf ein gesundheitlich vertretbares Maß begrenzen, ohne den Genuss von Musik zu beeinträchtigen. Die individuelle Vorgehens-

weise hängt vor allem von den Rahmenbedingungen ab wie der jeweiligen Tätigkeit, der Funktion und dem Verantwortungsbereich innerhalb der Branche. Grundsätzliche Strategien für verschiedene Berufsgruppen gibt eine Übersicht in Kapitel 4. Die ersten drei Kapitel befassen sich mit grundlegenden Begriffen der Akustik, den spezifischen Gehörgefährdungen in der Branche sowie den wichtigsten gesetzlichen Anforderungen. Kapitel 5 geht auf die Expositionsminimierung ein und stellt technische und organisatorische Maßnahmen sowie die verschiedenen Arten des Gehörschutzes vor. Mit einer Darstellung der arbeitsmedizinischen Vorsorge in Kapitel 6 und weiterführenden Literaturhinweisen schließt der Ratgeber ab.

Der Ratgeber entstand in Zusammenarbeit mit einem Arbeitskreis, dem Fachleute aus Verbänden der Musik- und Unterhaltungsbranche, Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung und Institutionen des Arbeitsschutzes angehörten. Er zielt darauf ab, ein Schutzniveau hinsichtlich der Gefährdung durch Lärm zu erreichen, wie es die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung für sämtliche Beschäftigten fordert.

„Safe and Sound - Ratgeber zur Gehörförderung in der Musik- und Entertainmentbranche“ befindet sich im PFD-Format (2,5 MB) im Bereich Publikationen in der Rubrik Fachbeiträge auf der BAuA-Homepage. Eine gedruckte Fassung kann in kleinen Mengen kostenlos über das Informationszentrum der BAuA bezogen werden, Tel.: 0231 9071-2071, Fax: 0231 9071-2070, E-Mail: info-zentrum@buaa.bund.de.

Arbeit + Gesundheit im Internet

Wer macht was?

www.verkehrssicherheitsprogramme.de

Das seit 20 Jahre stets aktualisierte und stark genutzte Nachschlagewerk „Handbuch für Verkehrssicherheit“ wurde nun durch eine aktuellere Informationsform abgelöst. Die in Deutschland für die

verschiedensten Zielgruppen und von den unterschiedlichsten Trägern angebotenen Verkehrssicherheitsprogramme sind jetzt online verfügbar. Unter www.verkehrssicherheitsprogramme.de

finden sich Informationen zu den Trägern, den Zielen und Inhalten sowie den Konditionen.

Sowohl der Online-Auftritt als auch die Navigationshilfe in Form eines Printmediums wurden gemeinsam vom DVR, der DVW und dem Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung entwickelt.

Kontakt: Fr. Ilhan, Tel.: 0228/40001-52

Terminvorschau

Termin	Ort	Veranstaltung	Kontakt	Telefon, Telefax, e-mail, Internet
09.06.09	Köln	Erfolgsfaktor Büro - Innovation und Nachhaltigkeit durch Mitarbeiterorientierung	Veranstaltungsbüro Neue Kultur der Arbeit Joanna Cimring Hamburger Allee 45, 60486 Frankfurt am Main	Tel.: 069/7167580-24 Fax: 069/7167580-22 konferenz@neuekulturderarbeit.de www.das-halbe-leben.de
18.06.09	Heilbronn	Beauftragte im Büro	VDRI Bevollmächtigter für Württemberg Dipl.-Ing. Wolfram Schmid BG Metall Nord Süd Vollmoellerstr. 11, 70563 Stuttgart	Tel.: 07111334-13526 wolfram.schmid@vdri.de www.vdri.de
25.06.09	Erfurt	Aus Berufskrankheiten lernen	VDRI Die Bevollmächtigte für Erfurt Dr. Doris Langner BGM PD Erfurt Lucas-Cranach-Platz 2, 99099 Erfurt	Tel.: 0361/65755-19629 doris.langner@bgmet.de
26.06.09	Nürnberg	Mobbing im Bezug zum Arbeitsschutz	VDRI Der Bevollmächtigte für Nürnberg Dipl.-Chem. Jörg Weidauer c/o BG Chemie Nürnberg	Tel.: 0911/6899-327 Fax: 0911/6899-310 jweidauer@bgchemie.de www.vdri.de
23.06.09 - 24.06.09	Frankfurt/ Main	REACH-Verordnung - Was können Anwender für die Umsetzung tun?	VDI-Wissensforum - Kundenzentrum Postfach 10 11 39, 40002 Düsseldorf	Tel.: 0211/76214-201 Fax: 0211/76214-154 wissensforum@vdi.de www.vdi-wissensforum.de
01.07.09 - 03.07.09	Deggendorf	10. Forum für Arbeitsmedizin	RG Gesellschaft für Information und Organisation mbH Gabi Riedl, Würmstr. 55, 82166 Gräfelfing	Tel.: 089/8989-1618 Fax: 089/8980-9934 info@rg-web.de www.rg-web.de

Für weitere Termine besuchen Sie bitte unsere TerminiDatenbank im Internet:
www.basi.de



A+4 2009

Persönlicher Schutz,
betriebliche Sicherheit und
Gesundheit bei der Arbeit

Düsseldorf, 3.-6. November

Impressum

Basi infoprint Ausgabe 1 / 2009

Herausgeber:
Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit
bei der Arbeit (Basi) e.V.

53757 Sankt Augustin

Telefon: 02241/231-6000 / Telefax: 02241/231-6111

Internet: www.basi.de / E-mail: basi@dguv.de

Verantwortlich:

Bruno Zwingmann, Redaktion: Wolfgang Rau

Bilder + Grafiken:

Messe Düsseldorf, DAK