

Inhaltsverzeichnis VDRI-Kurier Juni 2010

Editorial	2
TRLV Lärm und TRLV Vibrationen vom März 2010	3
EG-Richtlinie „Künstliche optische Strahlung“ und EG-Richtlinie „Elektromagnetische Felder“	11
Kündigung wegen Nichttragens von Sicherheitsschuhen	15
Verhaltensänderung zur Arbeitssicherheit	18
Deutscher Jugend-Arbeitsschutz-Preis 2010	24

Sie helfen uns, indem Sie eine Einzugsermächtigung erteilen. In diesem Fall wird der Jahresbeitrag im Herbst jedes Jahres automatisch abgebucht. Ansonsten überweisen Sie bitte den Mitgliedsbeitrag an den VDRI bis zum **1. April** jedes Jahres. Eine gesonderte Aufforderung zur Überweisung erfolgt nicht. Mitglieder, für die der Arbeitgeber den Mitgliedsbeitrag überweist, müssen nichts weiter unternehmen.

Impressum

VDRI-Kurier	Ausgabe 70; Heft 29 – Juni 2010
Herausgeber	Verein Deutscher Revisions-Ingenieure e.V.(VDRI) c/o Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft Hildesheimer Straße 309 30519 Hannover Tel. 0511/987-2541 (Herr Wiesebaum) oder -2523 (Herr Lütje) Geschäftsstelle: Tel. 0511/5463079, Fax: 0511/548602 (Frau Edeler)
Verantwortlich	Dr.-Ing. Wolfgang Damberg, Vorstand
Schriftleitung	Detlef Guyot, Referent für Information und Öffentlichkeitsarbeit Tel. 06131/802-16234, E-Mail: info@vdri.de
Internet / E-Mail	www.vdri.de info@vdri.de Bei Fragen zum Internetauftritt wenden Sie sich bitte an Herrn Guyot
Kontoverbindung	Postbank Hannover, BLZ 250 100 30, Kontonummer 0119048306
Mitgliedsbeitrag	ab 1.1.2007: 40,- Euro / Jahr Altmitglieder (in den Ruhestand getretene Mitglieder) sind laut Satzung von der Beitragspflicht befreit.
Druck	Werbestudio Varnay GmbH, 30916 Isernhagen
Auflagenhöhe	2000. Der nächste VDRI-Kurier erscheint im Dezember 2010. Diesem VDRI-Kurier liegt das Kongressprogramm zur Arbeitsschutz aktuell 2010 bei. Auf der Umschlagsinnenseite befindet sich die Einladung zur Mitgliederversammlung.

... TERMINE ... TERMINE ... TERMINE ...TERMINE ... TERMINE...

02. - 03. 09.2010 DGUV-Fachveranstaltung zur TRLV Lärm und TRLV Vibrationen für Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger.
Ort: DGUV Akademie in Hennef.

19. - 21.10.2010 Arbeitsschutz aktuell 2010 Leipzig
www.arbeitsschutz-aktuell.de

Mehr als 40 Bevollmächtigte des VDRI organisieren bundesweit Fortbildungsveranstaltungen. Die Fortbildungsveranstaltungen des VDRI finden Sie auf www.vdri.de/seminare.

Editorial

Liebe VDRI-Mitglieder,

die Wolke aus Vulkanasche über Europa hat - obwohl weitgehend unsichtbar - so manchen Blick getrübt. Es rieselte mir kalt den Rücken herunter, als ein Experte auf die Frage: „Warum dürfen denn nun die Flieger nicht starten?“ als Antwort bereithielt: „Weil es verboten ist.“

Heute, einige Wochen nach diesem Ausspruch, ist klar, dass diese Antwort nur eine Umschreibung für die Aussage war: „Wir Experten wollen die Verantwortung nicht übernehmen, fertig.“ - Richtig wäre wohl gewesen: „Wir wissen zu wenig. Aber es sollte möglich sein, dass wir gemeinsam mit Piloten und Politik eine Lösung finden und dann auch gemeinsam dafür einstehen.“

Wem kommen da keine trüben Erinnerungen an Aufsichtshandeln aus der Steinzeit des Arbeitsschutzes? Aber was längst überwunden schien, feiert doch hier und da auch in unseren Kreisen Auferstehung. Ich denke da zum Beispiel an das Durcheinander und die Unsicherheiten bei den Prüfbestimmungen für Arbeitsmittel samt den Anforderungen an Befähigte Personen ... wie schön wäre es, sich hinter Verboten zu verstecken ...

Der VDRI ist lebendiger Ausdruck dafür, dass wir als Kollegen unterwegs sind und deshalb auch unsere Unsicherheiten teilen und diskutieren. Nutzen Sie vor allem das Forum der vielfältigen FASI-Veranstaltungen unserer Bevollmächtigten, um Lösungen für Sicherheit und Gesundheit an den Arbeitsplätzen zu finden.

Ich wünsche Ihnen einen aschewolkenfreien Sommer, ungetrübte Zeit zum Auftanken und zum Ausrichten auf unseren gemeinsamen Auftrag,

Ihr

Dr. Wolfgang Damberg
mit dem erweiterten Vorstand Ihres VDRI

TRLV Lärm und TRLV Vibrationen vom März 2010

Konkretisierung der LärmVibrationsArbSchV

Zur Konkretisierung der im März 2007 in Kraft getretenen Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV) wurden im März 2010 im Gemeinsamen Ministerialblatt die „TRLV Lärm“ und die „TRLV Vibrationen“ veröffentlicht. Wie andere Technische Regeln z.B. TRGS oder TRBS sind die TRLV ebenfalls mit Vermutungswirkung verbunden.

Der Handlungsbedarf für die Prävention ergibt sich aus dem entsprechenden BK-Geschehen wie auch aus Schätzungen von gesundheitsgefährdenden Lärmexpositionen bei 4 - 5 Mio. Beschäftigten, gesundheitsgefährdenden Hand-Arm-Vibrationsexpositionen bei 1 - 2 Mio. Beschäftigten sowie Ganzkörper-Vibrationsexpositionen bei ca. 0,6 Mio. Beschäftigten in Deutschland. Neben den BK-Nr. 2301, 2103, 2104 und 2110 wurde im Mai 2009 die wissenschaftliche Begründung zu einer Berufskrankheit „Carpaltunnel-Syndrom“ vom Ärztlichen Sachverständigenbeirat „Berufskrankheiten“ beim BMAS veröffentlicht, die u.a. auch durch Hand-Arm-Vibrationen verursacht werden kann.

Die an Arbeitgeber gerichteten TRLV wurden zwischen Dezember 2007 und Sommer 2009 im UA 8 „Lärm, Vibrationen, Elektromagnetische Felder und Optische Strahlung“ des Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS) unter Beteiligung und Mitwirkung der Bänke gem. ABS-Geschäftsordnung erarbeitet. Experten der Unfallversicherungsträger waren maßgeblich beteiligt. Die Beschlussfassung im ABS unter Beteiligung des in 2009 neu eingerichteten Ausschusses für Arbeitsmedizin (AfAMed) für die arbeitsmedizinisch relevanten Textteile fand im November 2009 statt.

Die TRLV geben den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm bzw. Vibrationen wieder. Der „Stand der Technik“ gemäß TRLV wird im ABS im Konsens der beteiligten Bänke bzw. von dort benannter und vom BMAS anerkannter Experten mit Veröffentlichung im Gemeinsamen Ministerialblatt definiert und kann Technik im engeren Sinne betreffen sowie auch Bestimmungen zu organisatorischen oder zu per-

sönlichen Schutzmaßnahmen. Dabei können die TRLV im Einzelfall zur Konkretisierung der LärmVibrationsArbSchV z.B. auch von (DIN-) Normen abweichen. Es ist jedoch als eine Art „Öffnungsklausel“ zu berücksichtigen - wie einführend in den TRLV erläutert: „Bei Einhaltung der Technischen Regeln kann der Arbeitgeber insoweit davon ausgehen, dass die entsprechenden Anforderungen der Verordnung erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens denselben Sicherheits- und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen.“

Da die TRLV die LärmVibrationsArbSchV praxisorientiert konkretisieren, unterstützen sie den Arbeitgeber bzw. von ihm Beauftragte bei der Gefährdungsbeurteilung und bei der Ableitung von Maßnahmen.

Die TRLV dienen auch der Verbesserung der Einheitlichkeit des Vollzugs durch die zuständigen Behörden der Länder (Vorwort der BMAS-Ausgabe der TRLV) und werden bei Beratung und Überwachung durch Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger wie auch durch andere mit Arbeitsschutz befasste Einrichtungen oder Personen herangezogen. Weiterhin enthalten die Anwendungsbereiche der TRLV die Bestimmung, dass unabhängig von den in diesen TRLV beschriebenen Vorgehensweisen von dem Arbeitgeber die Beschäftigten oder ihre Interessenvertretung, sofern diese vorhanden ist, aufgrund der einschlägigen Vorschriften zu beteiligen sind.

Die TRLV bestehen jeweils aus vier Teilen (www.baua.de/trlv):

TRLV Lärm

- Teil Allgemeines
- Teil 1 Beurteilung der Gefährdung durch Lärm
- Teil 2 Messung von Lärm
- Teil 3 Lärmschutzmaßnahmen

TRLV Vibrationen

- Teil Allgemeines
- Teil 1 Beurteilung der Gefährdung durch Vibrationen
- Teil 2 Messung von Vibrationen
- Teil 3 Vibrationsschutzmaßnahmen

Nur auf einige Aspekte der beiden TRLV kann hier näher eingegangen werden.

1. TRLV Lärm

Mit der TRLV Lärm wird das Schutzniveau der zurückgezogenen UVV „Lärm“ erhalten und z.T. auf Basis der LärmVibrationsArbSchV weiterentwickelt. In der „TRLV Lärm Teil Allgemeines“ ist als Gegenstand der Regel definiert: tatsächliche oder mögliche Gefährdungen von Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten durch Lärmeinwirkungen einschließlich extraauraler Wirkungen im Bereich ab einem äquivalenten Dauerschallpegel von 80 dB(A). Als Frequenzbereich gilt 16 Hz – 16 kHz (Hörschall).

Nicht Gegenstand der TRLV Lärm sind extraaurale Lärmwirkungen kleiner 80 dB(A). Diese sollen geregelt werden über die bevorstehende Novelle des Anhang 3.7 „Lärm“ der ArbStättV, die als Artikel 4 im Entwurf der „Verordnung zur Umsetzung der EG-Richtlinie 2006/25/EG zum Schutz der Arbeitnehmer vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung und zur Änderung von Arbeitsschutzverordnungen“ enthalten ist. Weiterhin sind vom Anwendungsbereich ausgeschlossen Infraschall (< 16 Hz) und Ultraschall (> 16 kHz) sowie der Musik- und Unterhaltungssektor - obwohl für Letzteren die LärmVibrationsArbSchV seit 15.2.2008 explizit gilt. Für den Musik- und Unterhaltungssektor ist bereits ein nationaler Leitfaden „Safe and Sound - Ratgeber zur Gehörerhaltung in der Musik- und Entertainmentbranche“ (BAuA, 2008) - wie in der EG-Richtlinie „Lärm“ (2003/10/EG) von den Mitgliedsstaaten gefordert - verfügbar. Es wird erwartet, dass der voraussichtlich im Herbst 2010 neu berufene ABS das weitere Vorgehen hierzu beraten wird.

TRLV Lärm Teil 1 „Beurteilung der Gefährdung durch Lärm“ legt die Grundsätze zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung fest. Hier werden Anforderungen für Fachkundige für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und separat für die Durchführung von Lärmmessungen beschrieben. Weitere Themengebiete sind die Informationsermittlung, die arbeitsmedizinische Vorsorge (inkl. Hinweis auf den Grundsatz G 20 bzw. BGI 504-20) sowie die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

Trotz langjähriger Verpflichtungen der Hersteller/ Inverkehrbringer nach EG Maschinenrichtlinie, Geräuschemissionswerte anzugeben, sind

sowohl bei Herstellern / Inverkehrbringern als auch bei Anwendern in der Praxis immer noch Unsicherheiten bei Angabe und Nutzung der Werte festzustellen. Hierzu bietet Teil 1 Abschnitt 6.3 Hilfestellung zur Gefährdungsbeurteilung auf Basis von Geräuschemissions- und Lärmimmissionsvergleichswerten in Verbindung mit weiteren Erläuterungen im Anhang 3. Weitere Hinweise bietet auch Teil 3 Abschn. 4.2.

Weiterhin werden u.a. die Wechselwirkungen zwischen Lärm und Gefahrensignalen, die Wechselwirkungen mit arbeitsbedingten ototoxischen Substanzen sowie die Wechselwirkungen mit Vibrationen erläutert. Konkretisierungen erfolgen auch zur Unterweisung, zur Allgemeinen arbeitsmedizinischen Beratung, zu Schutzmaßnahmen und zur Dokumentation.

TRLV Lärm Teil 2 „Messung von Lärm“ behandelt u.a. die Themen „Planung und Beauftragung zur Durchführung von Lärmmessungen“, „Messgeräte“, „Erfassen der Lärmeinwirkung“, „repräsentativer Arbeitstag“, „Messunsicherheit und Genauigkeitsklassen“ sowie „Vergleich des Tages-Lärmexpositionspegels mit Auslösewerten“. Dieser Teil 2 enthält u.a. auch Klärungen zur Bestimmung des Lärmexpositionspegels nach der neuen DIN EN ISO 9612 (2009-09), die in diesem Bereich die DIN 445645 Teil 2 ersetzt hat.

TRLV Lärm Teil 3 „Lärmschutzmaßnahmen“ befasst sich u.a. mit den Grundsätzen bei der Festlegung und Durchführung von Schutzmaßnahmen. Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung der Lärmexposition werden erläutert: z. B. die Auswahl alternativer Arbeitsverfahren oder die Auswahl und der Einsatz neuer Arbeitsmittel. Die lärm-mindernde Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätten und Arbeitsplätze wird beschrieben. Hier ist auch die aus der früheren UVV „Lärm“ bekannte Angabe des Schallabsorptionsgrades erhalten und ausführlicher erläutert. Weiterhin werden die Anforderungen an Kennzeichnung und Abgrenzung von Lärmbereichen oder Lärmarbeitsplätzen konkretisiert. Die beiden letzten Abschnitte beschreiben die Auswahl und Verwendung von persönlichem Gehörschutz (hier insbesondere Konkretisierungen zu den in der LärmVibrationsArbSchV neu eingeführten maximal zulässigen Expositionswerten - Stichwort „Praxiskorrekturwerte“

bei Gehörschutz (6.3.2 (4)) - sowie die Gehörschutz-Tragepflicht (6.4)) und die Aufstellung eines Lärmminderungsprogramms.

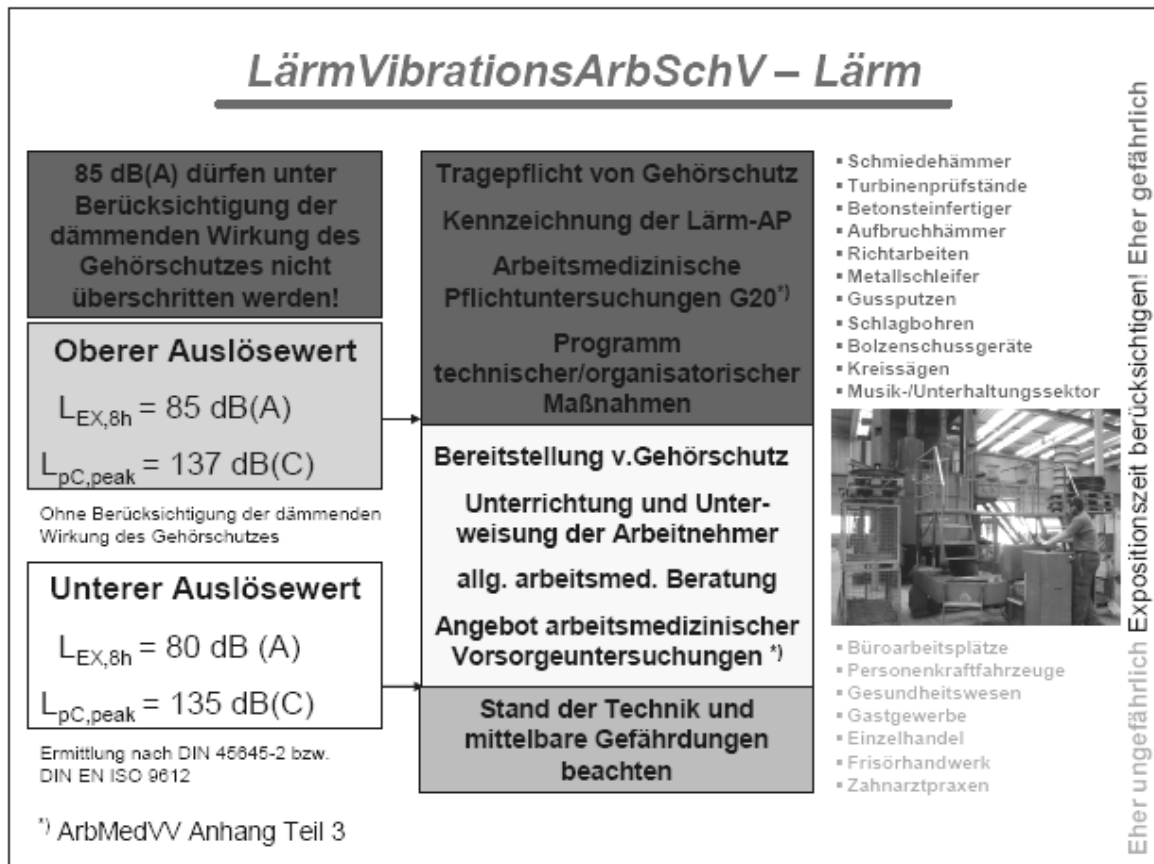


Abb. 1 Übersicht Maßnahmen gem. Ampelmodell nach LärmVibrationsArbSchV – Teil Lärm

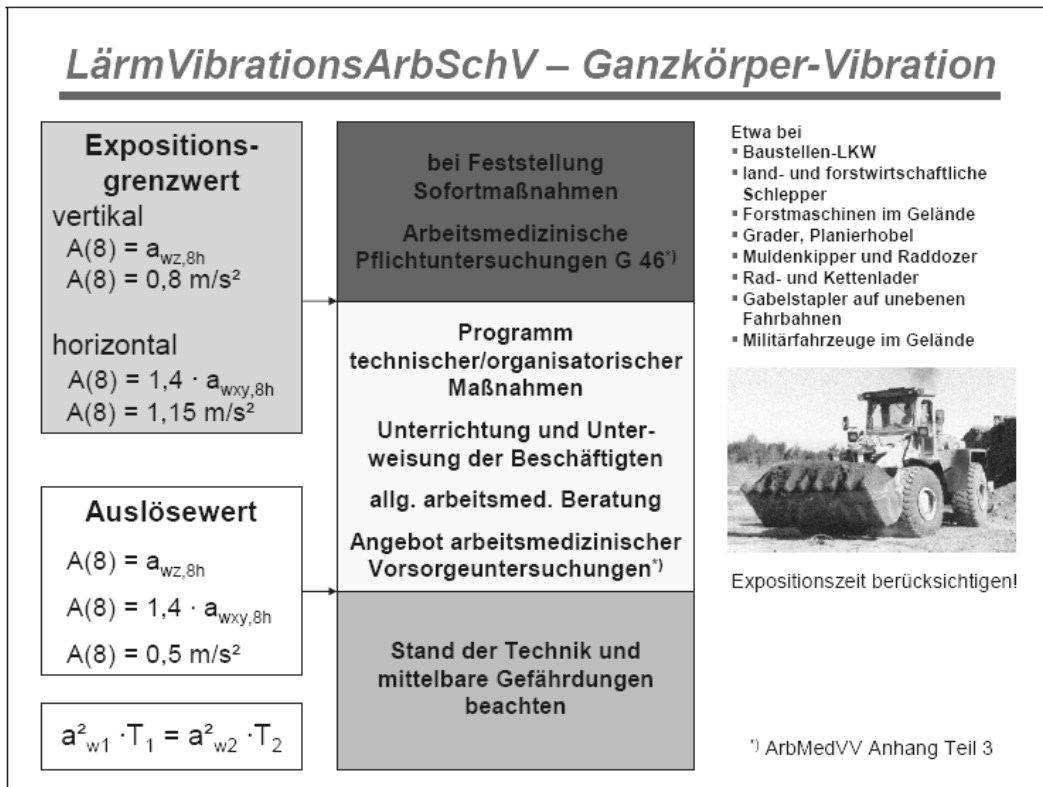
Quelle: TRLV Lärm Teil 3 Lärmschutzmaßnahmen, Abschn. 7.1

2. TRLV Vibrationen

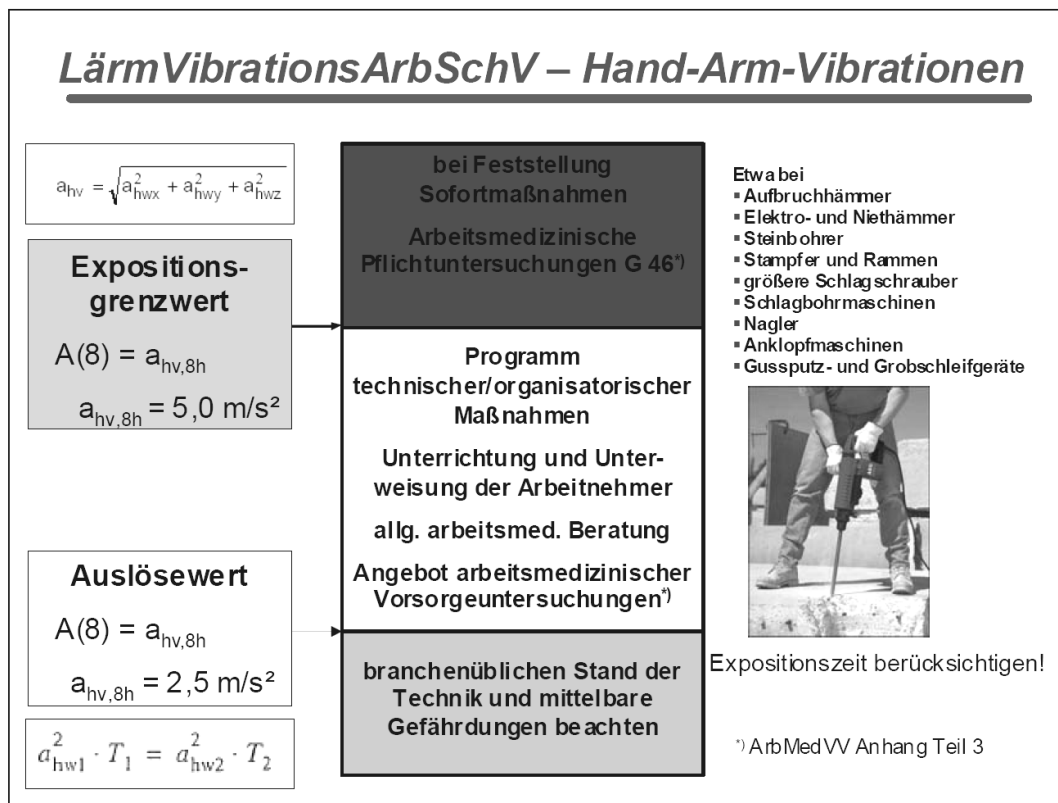
Die Anfänge des Regelwerks der Prävention von Gesundheitsgefährdungen durch Vibrationsbelastungen insbesondere als Stand der Technik über ISO, CEN und DIN-Normen bzw. VDI-Richtlinien, reichen bis in die 60er Jahre zurück, die BK 2103 als älteste der „chirurgischen Berufskrankheiten“ bekanntlich bis in die 20er Jahre. Spätestens mit dem ArbSchG von 1996 waren diese Erkenntnisse anzuwenden. Bis 2001 wurden auch Fachausschuss-Entwürfe einer UVV „Vibrationen“ sowie einer BGR „Vibrationen“ erarbeitet, die dann aufgrund der absehbaren nationalen Umsetzung der EG-Richtlinie „Vibrationen“ nicht mehr weiter verfolgt wurden.

Auf Verordnungsebene wurde dann mit Umsetzung der EG-Richtlinie 2002/44/EG in 2007 durch die LärmVibrationsArbSchV festgelegt, wie Arbeitgeber bei Vibrationsbelastungen von Beschäftigten Gefährdungsbeurteilungen durchführen und Schutzmaßnahmen ableiten und

dokumentieren. Praxisnahe weitere Konkretisierungen liegen nun über die TRLV Vibrationen vor.



Quelle: Abb. 4 aus TRLV „Vibrationen“ Teil 1, 6.2 - Ampelprinzip – Maßnahmen Ganzkörper-Vibrationen



Quelle: Abb. 5 aus TRLV „Vibrationen“ Teil 1, 6.2 - Ampelprinzip – Maßnahmen Hand-Arm-Vibrationen

TRLV Vibrationen Teil Allgemeines beschreibt den Anwendungsbereich der Technischen Regel sowie die Verantwortung des Arbeitgebers und definiert wesentliche Begriffe. Grafisch aufbereitete Belastungs-Beanspruchungs-Modelle für Ganzkörper- und für Hand-Arm-Vibrationen bieten einen Überblick über vibrationspezifische Belastungsfaktoren, individuelle Voraussetzungen und mögliche akute wie chronische Beanspruchungswirkungen.

TRLV Vibrationen Teil 1 „Beurteilung der Gefährdung durch Vibrationen“ befasst sich mit den Grundsätzen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Die Ermittlung der Vibrationsexposition nach Art, Ausmaß, insbesondere auch der Einwirkungsdauer und besonderen Arbeitsbedingungen wird erläutert. Dazu können unterschiedliche Quellen genutzt werden, z. B. Messwerte oder auch Ergebnisse orientierender Verfahren wie veröffentlichte Immissionswerte, Emissionswerte und Listen orientierender Werte. Die Rangfolge des Vorgehens wird in einem Flussdiagramm dargestellt. Die arbeitsmedizinische Vorsorge wird erläutert - auch ein Hinweis auf den für Vibrationsbelastungen geltenden Grundsatz G 46 ist enthalten. Bei der Bewertung der Vibrationsexposition werden Auslösewerte und Expositionsgrenzwerte im Rahmen des Ampelprinzips dargestellt. Auch Wechsel- und Kombinationswirkungen werden berücksichtigt. Auswirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten besonders gefährdeter Gruppen werden erläutert: Schwangere, Jugendliche, Beschäftigte mit Vorerkrankungen, Auszubildende, Berufsanfänger, Praktikanten, Zeitarbeitnehmer. Weitere Abschnitte behandeln Unterweisung, allgemeine arbeitsmedizinische Beratung, Schutzmaßnahmen und Dokumentation. In den Anhängen wird u.a. praxisnah das Vorgehen bei der Ermittlung der Tages-Vibrationsexpositionswerte A(8) für Ganzkörper- und Hand-Arm-Vibrationen mit Fallbeispielen erläutert.

TRLV Vibrationen Teil 2 „Messung von Vibrationen“ befasst sich schwerpunktmäßig mit „Planung und Anforderungen an die Durchführung von Vibrationsmessungen“ sowie mit der „Dokumentation von Vibrationsmessungen“. Auch Konkretisierungen zu Fachkundigen für Vibrationsmessungen, zum Erwerb der Fachkunde und zu erforderlichen Kenntnissen für die Durchführung von Vibrationsmessungen sind enthalten.

TRLV Vibrationen Teil 3 „Vibrationsschutzmaßnahmen“ befasst sich mit den je nach dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung auszuwählenden und durchzuführenden Maßnahmen. Es werden Themen wie die Ursachenanalyse, die Ziele der Vibrationsschutzmaßnahmen, die Auswahl der Maßnahmen sowie die Durchführung und Kontrolle als auch das Vibrationsminderungsprogramm beschrieben. Die Verfügbarkeit und Wirksamkeit von persönlichen Schutzausrüstungen im Bereich der Vibrationen wird erläutert, wobei insbesondere auch auf die eingeschränkte Wirksamkeit von Vibrations-Schutzhandschuhen erst oberhalb von Frequenzen von 150 Hz (bzw. hohen Drehzahlen ab 9000 U/min) eingegangen wird.

Die TRLV Vibrationen enthält, für eine Technische Regel erstmals, einen Internet-Link auf - für sich nicht mit Vermutungswirkung verbundene - ergänzende Gefährdungstabellen (www.baua.de/TRLV) inkl. Benutzungshinweisen. Die Tabellen enthalten Vibrations-Immissionswerte für Ganzkörper-Vibrationen sowie Orientierungswerte zur Abschätzung der Exposition gegenüber beiden Vibrationsarten. Die Orientierungswerte können unter den in den Benutzungshinweisen erläuterten Voraussetzungen als Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung verwendet werden. Die Daten dieser Tabellen stammen überwiegend aus der VIBEX-Datenbank des IFA der DGUV sowie von einzelnen Unfallversicherungsträgern (BG BAU, VMBG/MMBG und BGHW). Auch aus der Datenbank KarLA des LAS Potsdam wurden Daten übernommen. Die Einhaltung der in der Tabelle mit Angaben zur Einwirkungsdauer verknüpften Werte (Ampelmodell) löst für sich keine Vermutungswirkung zur Einhaltung der LärmVibrationsArbSchV aus. Entscheidend sind immer die konkreten Randbedingungen der Tätigkeiten vor Ort, die im Rahmen der gesamten TRLV Vibrationen zu bewerten sind.

Die TRLV sind verfügbar unter: www.baua.de/trlv. Weitere Fachinformationen: www.bg-laerm.de und www.bg-vibrationen.de

Ansprechpartner:

Dr.-Ing. Christoph Hecker
Berufsgenossenschaft Metall Nord Süd
Wilhelm-Theodor-Römheld-Straße 15
55130 Mainz



EG-Richtlinie „Künstliche optische Strahlung“ und EG-Richtlinie „Elektromagnetische Felder“ Zum Stand der Umsetzung

Von den vier EG-Richtlinien zu physikalischen Einwirkungen wurden bisher zwei über die LärmVibrationsArbSchV in nationales Recht umgesetzt. Die EG-Richtlinie „Künstliche Optische Strahlung“ (2006/25/EG) und die EG-Richtlinie „Elektromagnetische Felder“ (2004/40/EG) sollen über jeweils eigene Verordnungen in nationales Recht umgesetzt werden.

Zum Stand der Umsetzung der EG-Richtlinie „Künstliche Optische Strahlung“ (2006/25/EG)

In Deutschland ist eine Umsetzung der EG-Richtlinie „Künstliche Optische Strahlung“ im Rahmen einer „**Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung – OStrVO**“ geplant (Regierungsentwurf 7.5.2010), die UV-, sichtbare und IR-Strahlung sowie Laserstrahlung behandeln soll.

Die neue Bundesrats-Vorlage des Entwurfs der OStrVO vom 7.5.2010 ist entsprechend der EG-Richtlinie auf künstliche optische Strahlung beschränkt und enthält keine Konkretisierung des ArbSchG für berufliche Tätigkeiten im Freien. Dazu war im ersten Entwurf vom August 2009 in § 10 OStrVO eine Unterweisung nach § 12 ArbSchG über Gefährdungen für Augen und Haut und geeignete Schutzmaßnahmen vorgesehen. In der Begründung der neuen Regierungsvorlage zum Entwurf der OStrV (Bundesrats-Drucksache 262/10 vom 29.4.2010, veröffentlicht am 7.5.2010) wird dazu erläutert:

Der Geltungsbereich des ursprünglichen Kommissionsentwurfs zu der EG-Richtlinie 2006/25/EG umfasste sowohl den Schutz der Beschäftigten vor optischer Strahlung aus künstlichen Quellen als auch den Schutz der Beschäftigten vor optischer Strahlung aus natürlichen Quellen (z.B. Sonnenstrahlung oder Feuer). Auf Grund des erheblichen Widerstands im Europaparlament wurden jedoch im Laufe des Verfahrens die Gefährdungen der Beschäftigten durch natürliche optische Strahlung aus dem Geltungsbereich der Richtlinie gestrichen. Begründet wurde dies vor allem damit, dass der Schutz der Beschäftigten vor natürlicher optischer Strahlung bereits durch die EG-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG hinreichend abgedeckt sei und im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip auf nationaler

Ebene gemäß nationalen Bedingungen und Bedürfnissen behandelt werden sollte. Die Juristischen Dienste von EU-Parlament, Rat und Kommission haben diese Auffassung in gleichlautenden Stellungnahmen im Grundsatz bestätigt. **Danach haben die Mitgliedstaaten zu gewährleisten, dass Arbeitgeber alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um einer Gefährdung der Beschäftigten durch starke Sonnenstrahlung bei Tätigkeiten im Freien entgegen zu wirken. Dies hat zur Folge, dass die materiellen Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes vom Arbeitgeber stärker zu berücksichtigen sind.**

DGUV-seitig wird im aktualisierten Bamberger Merkblatt (2009) „Begutachtungsempfehlungen für die Begutachtung von Haut- und Hautkrebskrankungen“ festgestellt: „Sonnenstrahlen stellen einen wichtigen Faktor bzw. Ko-Faktor bei der Entstehung der hier relevanten Hauttumoren dar.“ und „Für Maßnahmen, die zur „Grundsicherung“ gegen übermäßige Sonneneinstrahlung für alle Arbeitnehmer an vergleichbaren Arbeitsplätzen notwendig sind, ist der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich.“

Die Verabschiedung bzw. das Inkrafttreten dieser Verordnung wird für Mitte/ Ende 2010 erwartet.

- Die Verordnung wird zur Umsetzung der EG-Richtlinie für die Einwirkung künstlicher optischer Strahlung gelten: für inkohärente optische Strahlung (ultraviolette, sichtbare und infrarote Strahlung) und kohärente optische Strahlung (Laserstrahlung). Die vorgesehenen Expositionsgrenzwerte sind von den Empfehlungen der Internationalen Kommission zum Schutz vor nichtionisierender Strahlung (ICNIRP) abgeleitet.
- Typische künstliche optische Strahlungsquellen sind z.B. IR-Strahler für Trocknungsanlagen, offene Flammen, lichtemittierende Dioden (LED), Schweißlichtbögen, Schmelzöfen, UV-Strahler für Entkeimungs-, Beschichtungs-, Belichtungs-, Härtungs- und Trocknungsanlagen, Leuchten (z.B. Tageslichtscheinwerfer, Projektions-einrichtungen).

Bestehende berufsgenossenschaftliche Regelwerke und Fachinformationen zur Einwirkung optischer Strahlung bei der Arbeit sind bei dem zuständigen Fachausschuss Elektrotechnik (FA ET) c/o BG ETEM (http://www.bgetem.de/praev/praev_e-technik_laser.html) sowie beim

IFA verfügbar - <http://www.dguv.de/ifa/de/fac/strahl/optische/index.jsp>
oder www.dguv.de.

- Zur geplanten Umsetzung der EG Richtlinie „Künstliche Optische Strahlung“ werden Workshops und Informationsveranstaltungen angeboten. Eine erste Veranstaltung ist von der BAUA in Dortmund am 01.07.2011 geplant: http://www.baua.de/cln_095/de/Aktuelles-und-Termine/Veranstaltungen/2010/07.01-Optische-Strahlung.html. Die BGETEM plant für ihre Mitgliedsbetriebe Sonder-Seminare zu diesem Thema 2011.
- Zum Schutz vor Gefährdungen durch Laserstrahlung ist die Unfallverhütungsvorschrift „Laserstrahlung“ (BGV B2) anzuwenden. Nach Inkrafttreten der geplanten Verordnung wird geprüft werden, ob diese UVV geändert oder außer Kraft zu setzen sein wird. Voraussichtlich wird dies 2011 entschieden.
- Die BGETEM hat eine BGI 5006 „Expositionsgrenzwerte für künstliche optische Strahlung“ (10.2004) erstellt, die bis zum Inkrafttreten einer Verordnung von der BGETEM zur Gefährdungsanalyse bei Einwirkung optischer Strahlung zur Anwendung empfohlen wird.

Ansprechpartner „Optische Strahlung“:

Dipl.Phys. Martin Brose

Obmann Sachgebiet Optische Strahlung im Fachausschuss Elektrotechnik

c/o Fachbereich Elektrotechnik

Referat Optische Strahlung

Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (seit 01.01.2010)

Gustav-Heinemann-Ufer 130

50968 Köln

Zum Stand der Umsetzung der EG Richtlinie „Elektromagnetische Felder“ (2004/40/EG)

Die EG-Richtlinie „Elektromagnetische Felder“ (2004/40/EG) wurde am 29.4.2004 (mit Ergänzung vom 24.5.2004) veröffentlicht. Die nationale Umsetzungsfrist wurde von EU-Rat und -Parlament auf den 30.04.2012 verschoben (EG-Richtlinie 2008/46/EG). Bis April/Mai 2010 müsste danach ein Kommissionsvorschlag einer geänderten Richtlinie vorliegen und bis April 2011 von Parlament und Rat angenommen werden.

Die Richtlinie 2004/40/EG gibt Expositionsgrenzwerte und Auslösewerte vor, die sich auf von der Internationalen Kommission zum Schutz vor nichtionisierender Strahlung erarbeitete Empfehlungen stützen. Sie verpflichtet die Arbeitgeber dazu, die Expositionsrisiken zu bewerten, Präventivmaßnahmen zu ergreifen und für die Unterrichtung und Unterweisung ihrer Arbeitnehmer zu sorgen. Die Richtlinie erfasst nur die kurzfristigen Auswirkungen einer Exposition gegenüber elektromagnetischen Feldern, da bislang keine ausreichenden wissenschaftlichen Beweise für mögliche Langzeitwirkungen vorliegen.

In Deutschland ist eine Umsetzung der EG-Richtlinie „Elektromagnetische Felder“ über eine Verordnung geplant. Das in Deutschland bereits bestehende Regelwerk umfasst u.a.:

- TRBS 2131 „Elektrische Gefährdungen“ (2007): hier werden u.a. auch Gefährdungen durch elektromagnetische Felder behandelt.
- Die Unfallverhütungsvorschrift „Elektromagnetische Felder“ (BGV B11) sowie die BGR B11 gelten mindestens bis zur Umsetzung der EG-Richtlinie (voraussichtlich 2012).

Bestehende berufsgenossenschaftliche Regelwerke und Fachinformationen sind bei dem zuständigen Fachausschuss Elektrotechnik (FA ET) c/o BG ETEM (www.bgetem.de) sowie beim IFA verfügbar (www.dguv.de/ifa/de/fac/strahl/elektromagnetische/index.jsp) oder www.dguv.de bzw. bei einzelnen Unfallversicherungsträgern:

- UVV „Elektromagnetische Felder“ (BGV B11)
- BGR „Elektromagnetische Felder“ (BGR B11)
- BGI 839 „Elektromagnetische Felder in Metallbetrieben“
- BGI 5011 „Beurteilung magnetischer Felder von Widerstandsschweißeinrichtungen“
- BGI 5111 „Beeinflussung von Implantaten durch elektromagnetische Felder – Eine Handlungshilfe für die betriebliche Praxis“

Ansprechpartner „Elektromagnetische Felder“:

Dipl.-Ing. Markus Fischer

Obmann Sachgebiet EMF im Fachausschuss Elektrotechnik

c/o Fachbereich Elektrotechnik

Referat EMF

Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (seit 01.01.2010)

Gustav-Heinemann-Ufer 130

50968 Köln

Kündigung wegen Nichttragens von Sicherheitsschuhen

Auf das Detail kommt es an.

„...Die Weigerung persönliche Schutzausrüstung (Sicherheitsschuhe) zu tragen, kann nach vorheriger Abmahnung eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn die Anordnung zum Tragen der Schutzausrüstung billigem Ermessen entsprach...“

So lautet der Leitsatz einer Entscheidung des LAG Köln vom 12.12.2008 - 11 Sa 777/08 -. Doch der Teufel - wie Urteile zu Kündigungen wegen Verstöße gegen Sicherheitsbestimmungen immer wieder zeigen - steckt bekanntlich im Detail.

Nach § 3 ArbSchG hat der Arbeitgeber die Grundpflicht, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen und zwar unter Berücksichtigung der Umstände, die die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit beeinflussen. Diese öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzpflicht konkretisiert den Inhalt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nach § 618 BGB.

Außerdem kann der Arbeitgeber nach § 106 GewO unter bestimmten Voraussetzungen Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen (= Direktionsrecht). Bei der Ausübung dieses Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Das bedeutet: Im Zeitpunkt der Ausübung des Direktionsrechts (z.B. Anordnung einer konkreten Maßnahme) muss der Arbeitgeber eine Abwägung der Interessenlagen der Parteien durchführen. Das Direktionsrecht entspricht in der Regel billigem Ermessen, wenn alle wesentlichen Umstände des Falles abgewogen werden und die beidseitigen Interessen angemessen berücksichtigt sind.

Im Gegenzug hat der Arbeitnehmer die arbeitsvertragliche Verpflichtung, nach seinen Möglichkeiten sowie den Unterweisungen und Weisungen des Arbeitgebers für seine Sicherheit und Gesundheit zu sorgen und darüber hinaus dafür zu sorgen, dass durch ihre Handlungen

oder Unterlassungen bei der Arbeit keine Personen in ihrer Sicherheit und Gesundheit betroffen werden (§ 15 ArbSchG). Auch dies ist eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht.

Deshalb kann der Verstoß gegen Sicherheitsbestimmungen, z.B. das mehrfache Nichtbefolgen von Sicherheitshinweisen oder Arbeitsanweisungen, Verstöße gegen Unfallverhütungsvorschriften oder das Nichttragen von Schutzschuhen, einen schweren Pflichtverstoß des Arbeitnehmers gegen eine obliegende arbeitsvertragliche Nebenpflicht darstellen.

Die erhebliche Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten kann nach ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung unter Umständen sogar eine außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers rechtfertigen.

Dabei ist aber eine Besonderheit zu beachten: Es muss nicht nur die disziplinarische Stufenfolge bei arbeitsrechtlichen Maßnahmen (z.B. Verweis, Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Kündigung) bei der eine Kündigung das letzte mögliche Mittel darstellt, beachtet werden.

Bei einer verhaltensbedingten Kündigung ist darüberhinaus eine Interessenabwägung zwischen dem Schutzinteresse des Arbeitgebers und den Interessen des Beschäftigten vorzunehmen.

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn der Beschäftigte mit dem ihm vorgeworfenen Verhalten eine Vertragspflicht schuldhaft verletzt, das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigt wird, eine zumutbare Möglichkeit einer anderen Beschäftigung nicht besteht und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Abwägung der Interessen beider Vertragsteile billigenswert und angemessen erscheint (vgl. BGH Urteil v. 12.01.2006 - 2 AZR 21/06; BGH-Urteil v. 19.04.2007 - 2 AZR 78/06).

Zurück zum Fall:

Das Tragen von persönlichen Schutzausrüstungen ist von den Beschäftigten arbeitsvertraglich geschuldet. Es kann von dem Arbeitgeber verlangt werden (§ 106 GewO).

Im vorliegenden Fall bestand der Arbeitgeber aus Sicherheitsgründen auf das Tragen von geschlossenen Schutzschuhen im Logistik-Bereich. Der Beschäftigte verweigerte mehrfach das Tragen dieser Schutzschuhe wegen einer Erkrankung der Zehnnägel.

Das LAG Köln hat in der Berufungsinstanz entschieden, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch eine verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitgebers aufgelöst worden ist. Denn die Kündigung war - so das LAG - unwirksam, weil im Zeitpunkt der Ausübung des Direktionsrechts die beiderseitigen Interessen vom Arbeitgeber, das Fürsorgeinteresse des Arbeitgebers am Schutz der Mitarbeiter im Logistikbereich durch Tragen von Schutzschuhen und das spezielle Heilungsinteresse des Beschäftigten mit einer Nagelentzündung nicht angemessen in Einklang gebracht worden waren. Das Schutzinteresse auf der einen Seite und das Heilungsinteresse auf der anderen Seite hätte durch das Tragen von Sicherheitssandalen - wie die Stellungnahme des Betriebsarztes nach Rücksprache mit dem behandelnden Arzt zeigte - im vorliegenden Fall angemessen ausgeglichen werden können.

Die ebenfalls beantragte Auflösung des Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber wegen der Beleidigungen, persönlichen Angriffe des Beschäftigten im Kündigungsprozess gegenüber Arbeitgeber, Vorgesetzten und Kollegen wurde hingegen vom LAG Köln bestätigt.

Gabriele Brock

Berufsgenossenschaft Metall Nord Süd
Rechtsfragen der Prävention
Wilhelm-Theodor-Römheld-Straße 15
55130 Mainz
Tel: 06131/802-14750
email: gabriele.brock@bgmet.de



Verhaltensänderung zur Arbeitssicherheit

Interview mit Gabi Lorenz

Sich eine Welt ohne Arbeitsunfälle vorzustellen, erscheint schwierig. Im Jahr 2008 ereigneten sich im Bereich der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand durchschnittlich 26,8 meldepflichtige Arbeitsunfälle pro 1.000 Vollarbeiter. Mit der Optimierung technischer Schutzmaßnahmen sind die Unfallzahlen in den vergangenen Jahren stark zurückgegangen. Auch durch die Einführung von Arbeitsschutzmanagementsystemen mit der Umstellung auf einen prozessorientierten Ansatz (...wie wird sichergestellt, dass...?) wurden weitere Erfolge in der Reduzierung der Unfallzahlen erreicht.

Betrachtet man die Entwicklung der Unfallzahlen, könnte man den Eindruck gewinnen, dass der Weg zum unfallfreien Betrieb nicht mehr weit ist. Die Unfallzahlen jedoch belegen, dass dieser Trend sich in den vergangenen Jahren abgeschwächt hat. Die Erfahrung zeigt, dass die Bereiche Technik und System besser abgedeckt sind als die Verhaltensprävention. Die meisten Unfälle beruhen heute auf verhaltensbedingten Ursachen. Der Weg zum unfallfreien Betrieb führt folglich über Einstellungs- und Verhaltensänderung aller Beteiligten eines Unternehmens.

Der VDRI sprach mit Gabi Lorenz vom Beratungsunternehmen t&t über Einstellungs- und Verhaltensänderungsprozesse zur Arbeitssicherheit.

VDRI: *In welchen Situationen wenden sich Unternehmen an Sie?*

Lorenz: Die Situationen, die uns Geschäftsführer, Vorstände oder Werkleiter schildern, sind häufig vergleichbar. In den Unternehmen wird „alles“ getan, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden. Die technische Seite ist ausgereizt, die Verantwortlichkeiten und Befugnisse von Führungskräften sind klar geregelt und es gibt Unternehmensstandards zur Arbeitssicherheit. Die Führungskräfte haben das Gefühl, durch Unterweisungen und Aushänge den Mitarbeitern das Thema Arbeitsschutz zu „predigen“. Zugleich erleben Führungskräfte, dass viele Standards nicht gelebt werden.

VDRI: *Welche Erwartungshaltung haben die Unternehmen an Sie?*

Lorenz: Die meisten unserer Kunden formulieren es wie folgt „Können Sie nicht mal vorbeikommen und unseren Mitarbeitern erklären, dass sie sich endlich sicher verhalten sollen!“ Hinter dieser Erwartungshaltung verbirgt sich die Hoffnung, dass der „Prophet von außen“ bei den Mitarbeitern eine Verhaltensänderung bewirkt.

VDRI: *Wie reagieren Sie darauf?*

Lorenz: Der Wunsch, durch die Einschaltung eines externen Beraters eine direkte Verhaltensänderung bei den Mitarbeitern auszulösen, ist verständlich. Diese Lösungsversuche würden aber nicht weiterführen. Wir erklären den Führungskräften, dass irgendetwas im Unternehmen dazu beiträgt (sprich die Unternehmenskultur), dass die Situation so ist wie sie ist.



Diese Lösungsversuche würden aber nicht weiterführen. Wir erklären den Führungskräften, dass irgendetwas im Unternehmen dazu beiträgt (sprich die Unternehmenskultur), dass die Situation so ist wie sie ist.

VDRI: *Und warum ist es oft so wie es ist?*

Lorenz: Die vorherrschende Haltung vieler Führungskräfte ist: Bei uns produzieren Mitarbeiter Unfälle und Verletzungen - die müssen ihr Verhalten ändern. Zwar gibt es in Unternehmen vereinbarte Prozesse, Regeln und Unterweisungen zur Arbeitssicherheit, wobei Führungskräfte nicht immer alles kennen bzw. vorleben und einfordern. Viele dieser Regeln werden nicht gelebt oder unterschiedlich ausgelegt. Über die Gründe für dieses Verhalten wird selten gesprochen. Manchmal gibt es auch Wertekonflikte - Produktivität und Qualität kommt vor Arbeitssicherheit. Es fehlt die Kultur des gemeinsamen Lernens, klaren Grenzen, der Anerkennung und Wertschätzung.

VDRI: *Welchen Ansatz gehen Sie?*

Lorenz: Nicht die Mitarbeiter sind in den ersten Schritten das Ziel unseres Prozesses. Wir beginnen unsere Arbeit mit den Führungskräften ganz oben (Vorstand, Geschäftsführung) bis hin zur Ebene der Produktions-Führungskräfte vor Ort. Weiterhin werden der Betriebsrat und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit einbezogen. Letztere werden als Experten der Arbeitssicherheit hinzugezogen. Aus meiner Sicht benötigen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wieder den Expertenstatus.

Führungskräfte, die versuchen, das Thema Arbeitssicherheit auf die Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu verlagern, müssen zeigen, dass sie wieder bereit sind, Verantwortung zu übernehmen.

Erst wenn bei den Führungskräften eine Änderungsbereitschaft vorhanden ist, nehmen wir den Auftrag an.

VDRI: Ist die Zielsetzung der Arbeitssicherheit (z.B. „0-Unfälle“) für die einzelne Führungskraft und die Mitarbeiter überhaupt erreichbar?



Lorenz: Die Vision eines unfallfreien Betriebes - als Leitgedanke – im Unternehmen ist sinnvoll. Als Ziel ist dies für den einzelnen Mitarbeiter mitunter utopisch und frustrierend. Somit braucht es erreichbare Ziele. Eine gelebte, offene Arbeitssicherheitskultur wird benötigt, die es erlaubt, Fehler zu machen und zu lernen. Wichtig ist, dass der Mitarbeiter seitens der Führungskräfte täglich positiv, sichtbar und spürbar erlebt, dass Arbeitssicherheit umgesetzt und eingefordert wird. Wir etablieren hier „Lernsettings“, dem Unternehmen angepasst, ein Instrument zur Bewusstseinssteigerung, positiven Fehlerkultur und präventivem Blick auf Risiken. Dadurch haben Führungskräfte und Mitarbeiter die Klarheit „Jetzt haben wir eine echt gelebte Arbeitssicherheit“. Führungskräfte erleben ihre Mitarbeiter als Experten am jeweiligen Arbeitsplatz. Sie stärken das Gefühl der Eigenverantwortung und des Mitdenkens. Schließlich geht es um die eigene Gesundheit und Unversehrtheit.

VDRI: Welche weiteren positiven Effekte ergeben sich durch die ganzheitliche Betrachtung der Arbeitssicherheit?

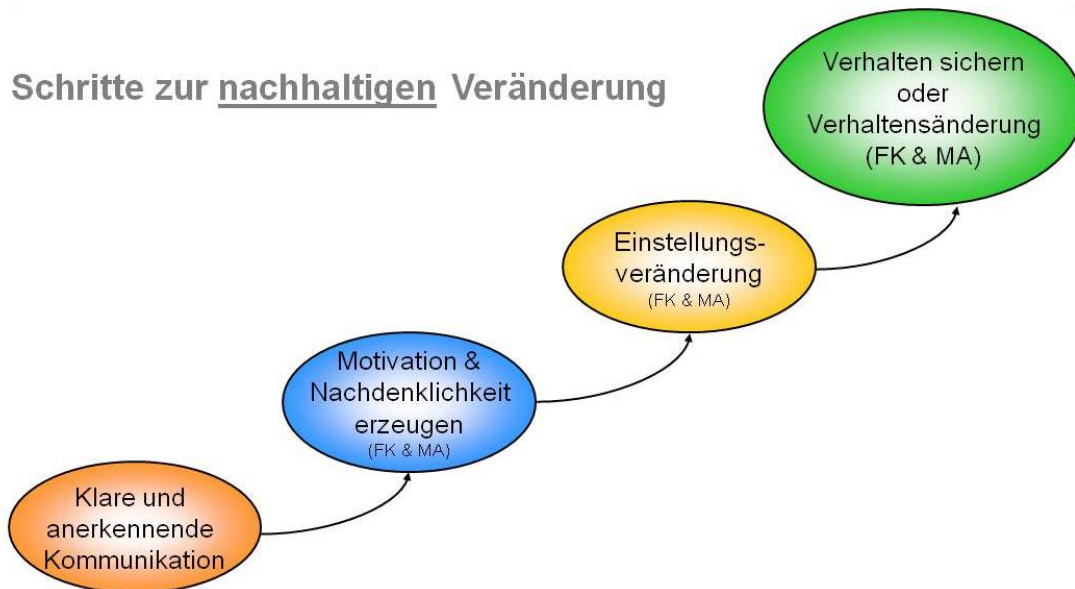
Wenn Mitarbeiter am eigenen Arbeitsplatz wahrgenommen werden und in den Arbeitssicherheitsprozess integriert werden, dann wird der Mehrwert von Arbeitssicherheit entdeckt. Dann handelt er aus innerer Überzeugung und weiß: „Das was ich hier tue, mache ich für mich.“ Diese Mitarbeiter werden sich auch im privaten Umfeld sicherer verhalten. Wenn das Risikobewusstsein des einzelnen Mitarbeiters ausge-

prägt ist, wird sich dies auch positiv auf die Reduzierung privater Unfälle und das persönliche Verhalten im Straßenverkehr auswirken.

Die erfolgreiche ganzheitliche Weiterentwicklung in der Arbeitssicherheit lässt sich nicht alleine an der Anzahl der Arbeitsunfälle messen. Eine exzellente Sicherheitskultur bringt auch positive Effekte für die Führungskultur, die Produktivität und die Mitarbeiterzufriedenheit. Das Verantwortungsbewusstsein des einzelnen Mitarbeiters ändert sich und wirkt sich positiv auf Qualität und Produktion aus.

VDRI: Welche Schritte sind für eine nachhaltige Veränderung erforderlich?

Lorenz: Der Veränderungsprozess verläuft in vier Schritten.



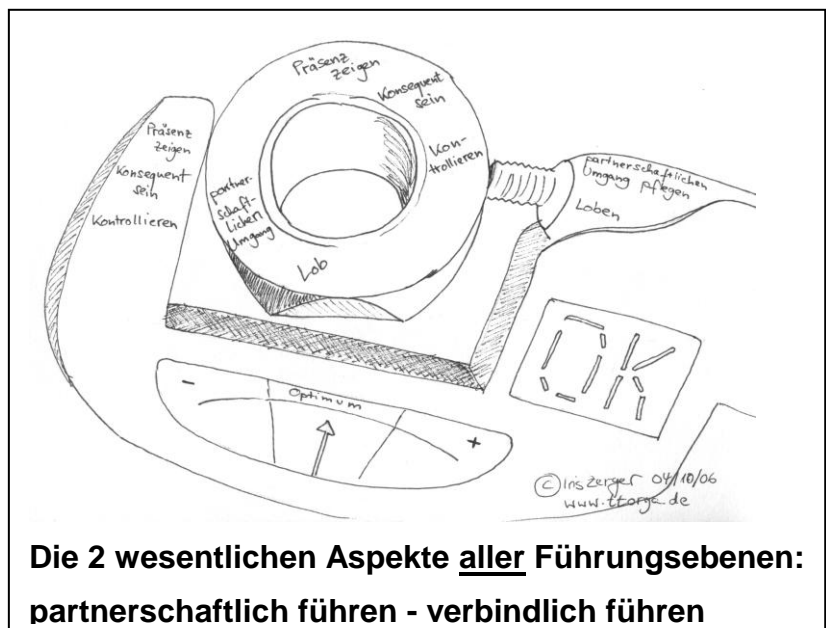
Die Führungskraft lernt, den Mitarbeiter für das sichere Verhalten zu wertschätzen. Außerdem werden klare Grenzen erarbeitet, ohne zugleich als „scharfer Hund“ zu gelten, hier sprechen wir von einer orientierenden Eskalation. Der Gesprächsführung kommt eine große Bedeutung zu, denn für jeden Veränderungsprozess braucht es einen guten Umgang mit Widerstand, daraus entsteht Nachdenklichkeit und Motivation. Auch persönliche, emotionale Betroffenheit braucht es. Beispiel: „Mir ist es wichtig, dass Du eine Schutzbrille trägst, damit Du Dein ganzes Leben lang Deiner Familie in die Augen sehen kannst...“. Führungskräfte haben gelegentlich nicht mehr präsent, wie diese Gespräche geführt werden bzw. welches emotionale Leid ein Unfall mit sich bringt.

VDRI: *Welches Know-how vermitteln Sie Führungskräften zu Verhaltensänderungen?*

Lorenz: Außer den unterschiedlichen Führungs- und Kommunikationsinstrumenten, wird der präventive Blick für Gefahren geschärft. Dafür haben wir Gefährdungsmuster entwickelt. In Workshops mit Führungskräften frage ich gerne nach der Kultur der „schnellen Helden“. Damit meine ich z.B. Instandhalter. Diese haben oft hohen Zeitdruck, damit ein Prozess schnell wieder läuft. Vielleicht werden sie sogar für die zügige Instandsetzung gelobt. Statt zu sagen: „In 10 Minuten muss die Produktion wieder laufen!“ lautet der sichere Ansatz: „Was brauchst Du, um sicher zu arbeiten?“ Sicherheit und Produktivität schließen sich nicht aus, sondern wollen optimiert werden, wie der Boxenstopp bei der Formel Eins.

Für eine positive Fehlerkultur ist es notwendig, dass die Führungskraft Präsenz zeigt, durch offene Fragen ins Gespräch kommt, sicheres Arbeiten und richtiges Verhalten des Mitarbeiters positiv anerkennt sowie Wertschätzung entgegenbringt.

Tatsächlich ist das Training der Kommunikation im Bezug auf die Arbeitssicherheit eine der wichtigsten Punkte für einen Veränderungsprozess. Nur ein echter, gelebter, für alle Beteiligten wahrnehmbarer Arbeitsschutz wird nachhaltige Effekte erzielen.



Führungskräfte brauchen eine gute Mischung zwischen partnerschaftlicher Führung einerseits und verbindlicher Führung andererseits.

VDRI: *Wie lässt sich das von Führungskräften und Mitarbeitern erlernte sichere Verhalten nachhaltig im Unternehmen verankern?*

Lorenz: Ziel ist es, einen Arbeitssicherheits-Prozess in Gang zu setzen, der die Kommunikation zwischen Führung und Mitarbeitern verbessert. Es braucht eine Kultur von gemeinsamer Verantwortung und

gemeinsamen Mitdenken. Führungs- und Kommunikationsprozesse werden ständig weiterentwickelt und in der Praxis mit Leben gefüllt. Dann sind Einstellungs- und Verhaltensänderungsprozesse in der Arbeitssicherheit erfolgreich.

Ein Instrument, diesen Prozess kontinuierlich aufrechtzuerhalten, ist der „Risiko-Lerngang[®]“, der zu dritt durchgeführt wird. Einmal im Monat wird je Abteilung in wechselnder Besetzung ein Mitarbeiter oder die Führungskraft einer anderen Abteilung eingeladen, um zusammen die Arbeitsabläufe hinsichtlich Arbeitssicherheit zu betrachten. Der Blick für Strukturen und sichere Abläufe wird hierbei geschärft. Mitarbeiter und Führungskräfte kommen abteilungsübergreifend ins Gespräch. Arbeitssicherheits- und Kommunikationsprozesse werden für Führungskräfte und Mitarbeiter spürbar erlebt.

Die Nachhaltigkeit eines solchen Prozesses ist letztendlich eine Frage des Engagements von Führungskräften und der Unternehmensleitung - mit Sicherheit aber kein Zufallsprodukt.

VDRI: *Frau Lorenz, vielen Dank für das Interview.*

Das Interview führte Detlef Guyot

t&t Bernd und Dirk Taglieber GbR
Organisationsentwicklung - Training - Beratung
Gabi Lorenz
Am Schlossberg
D- 76835 Hainfeld
www.ttorga.de

zur Person

Gabi Lorenz ist Teamleiterin bei der t&t Bernd und Dirk Taglieber GbR. Das Beratungsunternehmen ist spezialisiert auf den Feldern Einstellungs- und Verhaltensänderung in der Arbeitssicherheit und Qualität, Teamentwicklung und Organisationsberatung.



Deutscher Jugend-Arbeitsschutz-Preis 2010

Ausschreibung läuft noch bis Ende Juli

Die Ausschreibung für den Deutschen Jugend-Arbeitsschutz-Preis (JAZ) 2010 läuft. Auszubildende, die auf besonders praxisorientierte und innovative Weise einen Beitrag zu mehr Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz entwickelt haben, können bis zum 30. Juli 2010 ihre Beiträge bei der Geschäftsstelle der Fachvereinigung Arbeitssicherheit e.V. (FASI) in Wiesbaden einreichen. Zur Teilnahme be-



rechtigt sind junge Menschen unter 25 Jahren aus Betrieben und Berufsschulen, die von einem Paten (Ausbildungsträger) unterstützt werden. Die Gewinner werden während der Eröffnungsveranstaltung zur „Arbeitsschutz aktuell - Das Präventionsforum“ ausgezeichnet. Die Messe findet vom 19. bis zum 21. Oktober in Leipzig statt. Fragen zum JAZ beantwortet die FASI-Geschäftsstelle unter der Telefonnummer 0611 / 15755-40. Weitere Informationen und Teilnahmebedingungen unter www.jugend-arbeitsschutz-preis.de.

Arbeitsschutz aktuell 19.-21.10.2010 in Leipzig

Das Präventionsforum mit Kongress und Fachmesse sorgt mit 100 Referenten in 17 Themenblöcken für einen intensiven Wissens- und Erfahrungsaustausch. Während in der Messehalle 1 der Leipziger Messe nationale und internationale Unternehmen und Institutionen innovative Produkte und ganzheitliche Lösungen anbieten, widmen sich die Experten im Tagungsbereich des Messehauses den aktuell vordringlichsten Themen. Zum Kongress werden rund 1.000 Teilnehmer aus ganz Deutschland und dem benachbarten Ausland erwartet. Schwerpunkt ist die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) und die Neuregelung der DGUV Vorschrift 2 (BGV A2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“).



Wer sich zum Kongress anmelden möchte, kann dies online unter www.arbeitsschutz-aktuell.de tun. Den ermäßigten Frühbucherpreis sichern sich alle, die sich bis 6. August 2010 zum Kongress anmelden.

