



Gehör vor Auswirkungen lauter Musik schützen

„Safe and Sound“ gibt Rat



Neues Phänomen oder Modeerscheinung?

Präsentismus: Arbeiten mit Erkrankung

ProMenPol-Projekt geht in die Endrunde

Psychische Gesundheit europaweit fördern

Schwerpunkt: Lärm

Es geht auch leise



■ In der BiBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 gab fast jeder vierte Beschäftigte an, häufig unter Lärm arbeiten zu müssen. Mehr als jeder zweite Betroffene fühlt sich durch Lärm am Arbeitsplatz belastet. Für Renten aufgrund berufsbedingter Lärmschwerhörigkeit wenden die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung jährlich etwa 170 Millionen Euro auf. Doch die Schädigung des Gehörs ist nur ein Aspekt: Lärm stört und belastet auch die Psyche. So gehört Lärm zu den belastenden Faktoren, mit denen die Erzieherinnen ihre Forderung nach einem tariflich verankerten Gesundheitsschutz begründen. Lehrer geben Lärm als größten Stressfaktor in ihrem Berufsleben an.

Die BAuA hat in Forschungsprojekten Lösungen entwickelt, die für mehr Ruhe im Berufsleben sorgen. So zeigt die Broschüre „Lärm in Bildungsstätten“ Wege auf, mit den sich die Lärmbelastung in Schulen und Kindergärten nachhaltig verringern lässt. Der Ratgeber „Safe and Sound“

ist ein Leitfaden für die Beschäftigten in der Musik- und Unterhaltungsbranche. Er hilft, die neue Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung auch in diesem Sektor umzusetzen. Die kostenlose Datenbank „Produkte zur Lärminderung“ der BAuA unterstützt Konstrukteure und Architekten bei der lärmarmen Gestaltung von Gebäuden und Maschinen.

Die von der BAuA erarbeiteten Ergebnisse und Handlungshilfen machen deutlich, dass Lärm als klassisches Thema des Arbeitsschutzes noch lange nicht ausgereizt ist. Zugleich kommen neue Herausforderungen auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu. Der Begriff Präsentismus fällt häufiger in der letzten Zeit. Der Artikel „Arbeiten mit Erkrankung“ beleuchtet das Phänomen unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten. Im Bereich Nanomaterialien hat die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz den Bericht einer internationalen Arbeitsgruppe verfasst, der unter Federführung der BAuA entstand.

Schwerpunkt

Es geht auch leise	1
„Safe and Sound“ gibt Rat	2
Lärm in Bildungsstätten verringern	3
Produktkatalog zur Lärminderung online	4

Forschung • Praxis

Präsentismus: Arbeiten mit Erkrankung	5
Arbeitsschutz und Normung	7

Recht

Untersagungsverfügungen	8
-------------------------	---

Veranstaltungen

Termine	9
Biomonitoring in der Praxis erfolgreich anwenden	10
REACH und CLP: Neuanfang in der europäischen Chemikaliengesetzgebung?	10
Gesundheit treibt Innovation voran	11

Intern • Extern

Psychische Gesundheit europaweit fördern	12
Die BAuA ist eine Messe wert	13
INQA-Projekt „GeniAL“ geht in die zweite Förderrunde	14
Exposition durch Nanopartikel am Arbeitsplatz	15

DASA

12. DASA-Jugendkongress gibt Navigationshilfen	16
Führungen durch die DASA in Gebärdensprache	16

Gehör vor Auswirkungen lauter Musik schützen „Safe and Sound“ gibt Rat

■ 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 BAuA jetzt Wege auf, um Beschäftigte vor den Auswirkungen zu lauter Musik zu schützen.

Ob Klassik, Jazz oder Heavy Metal, Messungen zeigen, dass Musiker aller Stilrichtungen dauerhaft zu hohen Schallpegeln ausgesetzt sein können. Der Kreis der Betroffenen lässt sich erweitern, denn die Unterhaltungsbranche beschäftigt auch Discjockeys und Kräfte im Service oder in der Sicherheit. Auch für sie gilt seit März 2007 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. Bei Überschreitung 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 lange 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 Vorgehensweise 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 Expositionsminde rung 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



Safe and Sound

Ratgeber zur Gehörerhaltung
in der Musik- und Entertainmentbranche

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

*Titel der Broschüre
„Safe and Sound –
Ratgeber zur
Gehörerhaltung
in der Musik- und
Entertainment-
branche“*

Musik- und Unterhaltungsbranche, Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung und Institutionen des Arbeitsschutzes angehört. 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 Gehörerhaltung in der Musik- und Entertainmentbranche“ befindet sich im PDF-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.: 0231.90 71 20 71, Fax: 0231.90 71 20 70, E-Mail: info-zentrum@baua.bund.de.

Fachbuch in englischer Sprache

Darüber hinaus hat die BAuA gerade in ihrer Fachbuchreihe das Kompendium „Music – Safe and Sound“ herausgegeben. Das Buch in englischer Sprache enthält Beiträge internationaler Experten zum Thema Erhaltung des Gehörs von Beschäftigten in der Musik- und Unterhaltungsbranche.

Sie beruhen auf Beiträgen zur Tagung „Music – Safe and Sound“, die die BAuA Anfang 2007 in Dortmund durchführte. Internationale Experten stellten dabei ihre Standpunkte und Ideen vor und diskutierten Probleme und Lösungsansätze.

Im vorliegenden Kompendium greifen die Referenten der Tagung ihre Ergebnisse und Ideen noch einmal auf. Es entstand eine Sammlung vertiefender Artikel in englischer Sprache, die sich mit dem Schutz des Gehörs von Beschäftigten in der Musik- und Unterhaltungsbranche befassen. Dabei erstreckt sich die Bandbreite der Themen von Risiken für das musikalische Gehör, über technische und organisatorische Maßnahmen der Lärminderung in verschiedenen Branchen, Raumakustik, Gehörschutz bis hin zur arbeitsmedizinischen Gehörvorsorge.

Music – Safe and Sound-Hearing Conservation for Professionals in Music and Entertainment, ISBN 978-3-86509-866-5, 145 Seiten, Preis: 19,80 Euro. Zu beziehen beim Wirtschaftsverlag NW, Postfach 10 11 10, 27511 Bremerhaven, Tel.: 0471.945 44 61, Fax: 0471.945 44 88

Lärm in Bildungsstätten verringern

Lärm belastet besonders die Beschäftigten im Erziehungsbereich. Dabei steht weniger die Gefährdung des Gehörs im Vordergrund, sondern vielmehr die Wirkung von Lärm als Stressor. So empfinden Lehrer beispielsweise Lärm umso störender, je länger sie ihren Beruf ausüben.

Die BAuA untersuchte die Situation in einem Projekt, dessen Ergebnisse dem Forschungsbericht „Lärm in Bildungsstätten – Ursachen und Minderung“ (Fb 1030) veröffentlicht wurden. Zudem beschäftigen sich die Forschungsberichte „Belastungen und Beanspruchung von Lehrerinnen und Lehrern“ (Fb 989) und „Akustische Ergonomie der Schule“ (Fb 1071) mit dem Thema.

Auf der Grundlage der Erkenntnisse veröffentlichte die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) die Broschüre „Lärm in Bildungsstätten“. Diese Broschüre gibt eine Einführung in das Problemfeld der ‚akustischen Ergonomie in Bildungsstätten‘. Dabei stellt sie den aktuellen Kenntnisstand, die anvisierten Ziele und bereits existierende Ansätze aus der Praxis vor.

Am Beispiel des Schulunterrichts beschreibt die Broschüre die akustisch-ergonomischen Rahmenbedingungen, mit denen sich die Lärmbelastung in Bildungsstätten verringern lässt. Die beispielhaft vorgestellten Maßnahmen lassen sich jedoch auf viele andere Bildungseinrichtungen wie Kindergärten, Hochschulen und Räume der Erwachsenenbildung übertragen.

Die Broschüre „Lärm in Bildungsstätten“ kann über das Informationszentrum der BAuA bezogen werden. Eine Datei im PDF-Format befindet sich auf der INQA-Homepage

www.inqa.de

Lärmarm gestalten: Überblick mit einem Klick

Produktkatalog zur Lärminderung online

■ Jeder vierte Beschäftigte in Deutschland ist häufig oder immer Lärm bei der Arbeit ausgesetzt, jeder zweite Betroffene fühlt sich dadurch belastet. Allein die Zahlungen für Renten aufgrund berufsbedingter Lärmschwerhörigkeit schlagen bei den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung mit jährlich rund 170 Millionen Euro zu Buche. Lärminderung ist deshalb die Devise.

Doch wer eine Maschine lärm mindern möchte oder für eine optimale Raumakustik des Gebäudes sorgen will, stößt schnell an Grenzen bei der Auswahl geeigneter Produkte. Bislang fehlte Konstrukteuren, Planern und Architekten eine schnelle Übersicht über Schallschutzprodukte. Diese Lücke schloss die BAuA mit einem Produktkatalog zur Lärminderung, der sich als freie Datenbank im Internet befindet.

Die Adresse lautet www.baua.accon.de. Bereits 1995 gab die BAuA einen

zweibändigen Katalog als Druckschrift heraus, der akustische Daten und Anwendungshinweise zu zahlreichen Schall absorbierenden und Schall dämmenden Werkstoffen, Bauteilen und Systemen mit den entsprechenden Bezugsnachweisen enthielt. Angesichts des raschen technischen Fortschritts erwies sich die Aktualisierung des Katalogs als problematisch. Deshalb beauftragte die BAuA die ACCON GmbH Ingenieurbüro für Schall- und Schwingungstechnik mit dem Forschungsprojekt „Schallschutzprodukte für Arbeitsplätze und Arbeitsstätten – Zusammenstellung, Beispiele“.

Dabei entstand der Produktkatalog „Produkte zur Lärminderung“, der als kostenlose Datenbank im Internet Nutzern zur Verfügung steht. Das Angebot gibt in deutscher und englischer Sprache Auskunft über die verschiedensten Produkte wie

beispielsweise lärmarme Kreissägeblätter, Blasdüsen aber auch Schallschutzprodukte wie Schalldämpfer oder Schall absorbierende Deckensysteme. In der Datenbank ist eine Suche nach Herstellern oder nach Anwendungen der Produkte möglich. Die Datenblätter der jeweiligen Produkte enthalten alle wichtigen Informationen wie beispielsweise Anwendungsbereiche, akustische Daten und verwendetes Material.

Mittlerweile befinden sich rund 500 Datensätze mit Produkten von über 100 Herstellern aus acht Ländern im Katalog.

Doch die Datenbank soll noch weiter wachsen. Hersteller von Produkten zur Lärminderung können sich per E-Mail an die Datenbank wenden, um ihr Produkt qualitätsgesichert einzupflegen.

Kontakt:

baua-datenbank@accon.de

Merkblatt Lärmschwerhörigkeit überarbeitet

Der Ärztliche Sachverständigenbeirat „Berufskrankheiten“ beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat das Merkblatt zu der Berufskrankheit Nr. 2301 „Lärmschwerhörigkeit“ der Anlage zur Berufskrankheitenverordnung neu gefasst. Es ersetzt das alte Merkblatt von 1977, das nicht mehr dem Stand der medizinischen Wissenschaft entsprach.

Die vom BMAS herausgegebenen

Merkblätter zu den Berufskrankheiten dienen der Fachwelt als Orientierungshilfen. Sie stellen keine verbindliche, im Range der Verordnung selbst stehende Erläuterung dar, sondern geben lediglich Hinweise für die Beurteilung von möglichen Zusammenhängen aus arbeitsmedizinischer Sicht.

Das Merkblatt stellt das Krankheitsbild „Lärmschwerhörigkeit“ aus medizinischer, unfallversicherungsrecht-

licher und rechtlicher Sicht dar. Es gliedert sich in die Abschnitte „Gefahrenquellen, Pathophysiologie, Krankheitsbild und Diagnose sowie weitere Hinweise“. Das Merkblatt wurde im August 2008 im gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlicht und befindet sich auf der Homepage der BAuA unter der Adresse www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Berufskrankheiten/pdf/Merkblatt-2301.pdf.

Geräuschemission von Maschinen: Spezielle Probleme bei der Messung

Nach der vom Comité International des Poids et Mesure (CEPM, Genf) erlassenen Regel „Guide to the Expression of Uncertainty in Measurement (GUM)“ ist die Gesamtmessunsicherheit einer Messung in der Form einer Zusammensetzung von Teilmessunsicherheiten anzugeben, die den verschiedenen Messunsicherheitsverursachungen zugeordnet sind.

Der Forschungsbericht „Spezielle Probleme bei der Geräuschemissionsmessung von Maschinen“ befasst sich mit der Schalleistungsmessung nach den sogenannten Hüllflächenverfahren entsprechend ISO 3745, 3744, 3746 und ISO 9614, Teil 1. Dabei wurde die durch eine endliche Zahl N von diskret angeordneten Messpunkten verursachte Kompo-

nente der Teilmessunsicherheit u_N untersucht.

Die gesamten Ergebnisse enthält der Bericht, der sich auf der BAuA-Homepage befindet unter der Adresse www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/F1989.html

Neues Phänomen oder Modeerscheinung?

Präsentismus: Arbeiten mit Erkrankung

■ (CO) Um Aussagen über den Gesundheitszustand der Beschäftigten und die Wirksamkeit von Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements abzuleiten, werden häufig allein Arbeitsunfähigkeitsdaten genutzt. Zunehmend werden aber auch das Verhalten von Beschäftigten, krank zur Arbeit zu gehen und die damit verbundenen Folgen diskutiert. Das zugrundeliegende Phänomen wird als „Präsentismus“ bezeichnet und ist in Deutschland erst seit kürzerer Zeit in den Fokus arbeitswissenschaftlicher Fragestellungen gerückt.

Was ist Präsentismus?

Es existieren vielfältige Definitionen von Präsentismus. Dabei lassen sich zwei Hauptstränge identifizieren.

Im ersten Definitionsstrang wird eine Verhaltensweise als Präsentismus bezeichnet, nämlich krank am Arbeitsplatz zu sein. Dabei unterscheiden sich die Definitionen von ‚krank am Arbeitsplatz‘. Sie können subjektive Komponenten (die betroffene Person selbst meint, es wäre besser gewesen, aufgrund der Erkrankung zu Hause zu bleiben, vgl. Smulders 2008) oder objektive Komponenten enthalten (die Person ist gegen ärztlichen Rat zur Arbeit gegangen, vgl. Zok 2008). Verschiedene europäische Studien (u.a. Aronsson/Gustafsson 2005; de Vroome 2006; Elstad/Vabo 2008) haben festgestellt, dass 60 bis 70 Prozent aller Beschäftigten in den entsprechenden Untersuchungszeiträumen mindestens einmal im Jahr krank zur Arbeit gingen. Diese hohe Prävalenz weist darauf hin, dass die Bedeutung des Präsentismus so beachtlich ist wie die des Absentismus. So werden auch im zweiten Definitionsstrang die wirtschaftlichen Konsequenzen aus dem Verhalten krank zur Arbeit zu gehen, nämlich die entstandenen Produktivitätsverluste, als Präsentismus definiert („the

measurable extent to which health symptoms, conditions and diseases adversely affect the work productivity of individuals who choose to remain at work“ Chapman 2005; „decrease in on-the-job performance due to the presence of health problems which have not lead to absenteeism“ Bödeker 2008).

Auf Grundlage beider Definitionen wird deutlich, dass Phänomene wie innere Kündigung oder Arbeitsverweigerung wissenschaftlich gesehen nicht unter den Präsentismusbegriff fallen, denn Präsentismus ist ausschließlich durch Krankheit begründet.

Gibt es einen Zusammenhang zwischen Absentismus und Präsentismus?

In der Literatur sind die Befunde zum Verhältnis von Absentismus und Präsentismus uneinheitlich. Es werden sowohl ein substitutiver, als auch ein kausaler Zusammenhang unterstellt. So fanden Caverley et al. (2007), dass sich die Absentismusrate im Zuge von Restrukturierungsmaßnahmen in der untersuchten Organisation verringerte, das heißt diese niedrigere Absentismusrate kann durch hohe Präsentismusraten erzielt worden sein. Demgegenüber steht der kausale Zusammenhang: So zeigten Hansen/Andersen (2009), dass Präsentismusverhalten mit einem um 74 Prozent höheren Risiko für Absentismus einhergeht, und Kivimäki et al. (2005) wiesen ein doppelt so hohes Risiko für koronare Erkrankungen in Verbindung mit Präsentismus nach.

Welche Faktoren haben Einfluss auf das Ausmaß von Präsentismus?

Bisher konnte in verschiedenen Studien (Smulders 2008; Aronsson/Gustafsson 2005, Allen 2008) aufgezeigt werden, dass Beschäftigte, die oft krank zur Arbeit gehen, auch hohe Arbeitsunfähigkeitszeiten auf-

weisen. Dies weist darauf hin, dass Absentismus und Präsentismus möglicherweise von gleichen Faktoren begünstigt beziehungsweise gemindert werden. So kann angenommen werden, dass vor allem ein schlechter Gesundheitszustand gleichermaßen Einfluss auf das Ausmaß von Präsentismus und Absentismus hat. Des Weiteren konnten Elstad/Vabo (2008) zeigen, dass erhöhter Stress sowohl Absentismus- als auch Präsentismusraten steigen ließen, Präsentismus jedoch in einem wesentlich stärkeren Maße.

Mehrere Untersuchungen (Zok, 2008; Gustafsson/ Aronsson 2005; Alavinia et al. 2008; Musich et al. 2006; Hansen/Andersen 2008) haben verschiedene Faktoren identifiziert, die zu erhöhten oder verminderten Präsentismus beitragen können. Diese umfassen neben individuellen Aspekten (Gesundheitszustand, private finanzielle Situation, Lebensstil und Motivation) auch organisatorische und strukturelle Faktoren auf betrieblicher Ebene (Art der Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Teamarbeit, berufliche Stellung, Kontrolle über die eigene Arbeit, Ersetzbarkeit, widersprüchliche Anforderungen, Führungsqualität, personelle Unterbesetzung und die Betriebskultur).

„Krankheitsbedingter“ und „therapiebedingter“ Präsentismus

Zu weiterer Komplexität in der Präsentismusdebatte trägt bei, dass die Schlussfolgerungen, die aus der Beschäftigung mit Präsentismus gezogen werden, von sehr gegensätzlicher Natur sind (Bödeker/Hüsing 2007). Handelt es sich um „krankheitsbedingten Präsentismus“, wird auf eine Verhaltensänderung bei den Beschäftigten abgezielt: Um negative Auswirkungen auf die Produktivität aufgrund reduzierter Qualität und Quantität der Arbeit (geringere Pro-



duktion, höhere Ausschussquoten) zu vermeiden, sollten die Beschäftigten im Krankheitsfall Zuhause bleiben. Auch ein ungestörter Heilungsprozess (kürzere Dauer, Abklingen der Symptomatik, Vorbeugung von Rückfällen und der Chronifizierung von Erkrankungen), der Schutz von Kollegen vor Ansteckung, aber auch die Möglichkeit, organisatorische Maßnahmen ergreifen zu können (beispielsweise die Übertragung der Aufgaben), sprechen für ein gründliches Ausräumen. Durch die Abwesenheit kann es damit zwar kurzfristig zu Produktionsausfällen sowie einem höheren Koordinierungsaufwand kommen, dagegen ist jedoch vermutlich die Genesungszeit kürzer und die Ansteckungsgefahr für Kollegen und die Gefahr von Rückfällen geringer, was betriebswirtschaftlich letztlich zu einer positiven Bilanz führen kann.

Bei bestimmten Krankheitsbildern wird demgegenüber eine andere Strategie im Umgang mit den betroffenen Mitarbeitern empfohlen, um die Therapie und den Heilungsprozess durch eine angepasste Wiederaufnahme der Arbeit positiv zu beeinflussen. Dies trifft zum Beispiel auf die Wiedereingliederung bei bestimmten psychischen oder muskuloskeletalen Erkrankungen zu (Bödeker/Hüsing 2007). So kann „therapiebedingter Präsentismus“ zu einem langfristigen Erhalt von Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit beitragen und für Beschäf-

tigte, Unternehmen und Gesellschaft von Vorteil sein. Letztlich wird in der Präsentismusdiskussion auf die Notwendigkeit einer allgemeinen Verbesserung des Gesundheitszustandes beispielsweise durch betriebliche Gesundheitsförderung verwiesen. Schließlich sinken sowohl Präsentismus als auch Absentismus, wenn Beschäftigte seltener, kürzer und weniger schwer krank sind.

Kosten und Nutzen des Präsentismus

Ein Fokus der Präsentismusforschung liegt auf den betriebswirtschaftlichen Kosten (Goetzel et al. 2004, Brouwer et al. 2002, Collins et al. 2005). Dies zeigt sich allein schon in den produktivitätsorientierten Definitionen (siehe oben). Abschätzungen der Kosten auf volkswirtschaftlicher Ebene sind nur für wenige Staaten vorhanden (vgl. Goetzel et al. 2004 für die USA; Econtech 2007 für Australien).

Ein besonderer Fokus bei den Studien, die sich auf den Produktivitätsverlust beziehen, liegt dabei auf chronischen Erkrankungen, da diese gesundheitlichen Beeinträchtigungen dauerhaft zu erheblichen Produktivitätsverlusten führen können und es eine hohe Anzahl von Betroffenen gibt. Bezogen auf die volkswirtschaftlichen Effekte von Präsentismus konstatiert eine australische Studie (Econtech 2007) langfristige Produktivitätsverluste in Höhe von 2,79 Prozent des BIP durch verminderten Konsum, gesunkene Exporte

und Importe und geringere Investitionen. Aufgrund der Verschiedenheit der Sozialversicherungssysteme und vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der damit verbundenen notwendigen Verlängerung der Lebensarbeitszeit, können diese Ergebnisse nicht ohne weiteres auf Deutschland übertragen werden. Da entsprechende Berechnungen hier bisher nicht durchgeführt wurden, sind Untersuchungen und Kosten- und Nutzenrechnungen notwendig, um fundierte Aussagen treffen zu können. Studien, die sich mit dem „therapeutischen“ Präsentismus beschäftigen, fehlen gänzlich.

Was ist zu tun?

Die Beschäftigung mit Präsentismus ist auf politischer Ebene ebenso notwendig wie auf betrieblicher Ebene. Die Verschiedenheit der Handlungsempfehlungen (Präsentismus senken, Präsentismus erhöhen, BGM fördern) hat zur Folge, dass eine Abschätzung der durch Präsentismus verursachten Kosten und des Nutzens auf betriebs- und volkswirtschaftlicher Ebene nur schwer möglich ist. Daher ist es umso wichtiger, sich mit dem Ausmaß und den Wirkungsweisen des Präsentismus auch in Verbindung mit den Besonderheiten des Sozialversicherungssystems in Deutschland auseinanderzusetzen. Die gleichzeitige und kontinuierliche Erhebung von Absentismus- und Präsentismusdaten, das heißt also eine Verankerung eines parallelen Indikators zu Absentismus auf betriebs- wie volkswirtschaftlicher Ebene, würde nicht nur eine methodische Verbesserung darstellen, sondern auch allgemein für die Problematik sensibilisieren. Durch die kontinuierliche Erhebung von Präsentismusdaten könnte zu einem besseren Verständnis der Auswirkungen von Gesundheit und Krankheit auf betriebliche Prozesse und wirtschaftlichen Erfolg beigetragen werden. Auf politischer Ebene sollte Präsentismus vor allem hinsichtlich der Verlängerung der Lebensarbeitszeit berücksichtigt werden.

Literatur

- Alavinia, Seyed Mohammad; Molenaar, Duco; Burdorf, Alex (2008): Productivity Loss in the Workforce: Associations With Health, Work Demands, and Individual Characteristics. in: *American Journal of Industrial Medicine*: Wiley.
- Allen, Harris (2008): Using Routinely Collected Data to Augment the Management of Health and Productivity Loss. in *JOEM*, Vol 50, No. 6, pp.615-632.
- Aronsson, Gunnar; Gustafsson, Klas (2005): Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research. in: *Journal of Occupational and Environmental Medicine* vol. 47, No. 9, pp958-966.
- Bödeker, Wolfgang; Hüsing, Tobias (2007): IGA-Report 12. IGA-Barometer 2. Welle. Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zur Verbreitung und Akzeptanz von betrieblicher Prävention und zur krankheitsbedingten Beeinträchtigung der Arbeit – (2007).
- Brouwer, WBF; van Exel, NJA; Koopmanschap, MA; Rutten, FFH (2002): Productivity costs before and after absence from work: as important as common? in: *Health Policy*. No. 61, pp. 173-187.
- Caverley, Natasha; Cunningham, J. Barton; MacGregor, James N. (2007): Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization. in: *Journal of Management Studies* 44:2. pp.304-319.
- Chapman, Larry S. (2005): Presenteeism and its Role in Worksites Health Promotion. March/April 2005.
- Collins, James J.; Baase, Catherine M.; Sharda, Claire E.; Ozminkowski, Ronald J.; Nicholson, Sean; Billotti, Gary M.; Turpin, Robin S.; Olson, Michael; Berger, Marc L. (2005): The Assessment of Chronic Health Conditions on Work Performance, Absence, and Total Economic Impact for Employers. in: *JOEM*, Vol 47, No. 6, pp.547-557.
- de Vroome, Ernest (2006): Prevalence of sickness absence and 'presenteeism'. available at: <http://eurofound.europa.eu/ewco/2006/07/NL06070191.htm> (08 Sept 2008)
- Econtech (2007): Economic Modelling of the cost of presenteeism in Australia. http://www.econtech.com.au/information/Social/Medibank_Presenteeism_FINAL.pdf (08 July 2008)
- Elstad, Jon Ivar; Vabo, Mia (2008): Job stress, sickness absence and sickness presenteeism in Nordic elderly care. in: *Scandinavian Journal of Public Health*. 36:467-474.
- Goetzel, Ron Z.; Long, Stacey R., Ozminkowski, Ronald J., Hawkins, Kevin; Wang, Shaohung; Lynch, Wendy (2004): Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers. in: *JOEM*, Vol 46, no. 4, April 2004. pp. 398-412.
- Hansen, Claus D.; Andersen, Johan H. (2008): Going ill to work – What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? in: *Social Science & Medicine*. No. 67, pp. 956-964.
- Kivimäki M, Head J, Ferrie JE, et al. Working while ill as a risk factor for serious coronary events: the Whitehall II study. *Am J Public Health*. (2005); 95:98–102.
- Musich, Shirley; Hook, Dan; Baaner, Stephanie; Spooner, Michelle; Edington, Dee (2006): The Association of Corporate Work Environment Factors, Health Risks, and Medical Conditions with Presenteeism Among Australian Employees. *American Journal of Health Promotion*. Vol 21, No. 2. pp. 127-136.
- Zok, Klaus (2008): Krank zur Arbeit: Einstellungen und Verhalten von Frauen und Männern beim Umgang mit Krankheit am Arbeitsplatz. in: Badura, B., Schröder, H., Vetter, C. (ed.): *Fehlzeiten-Report* (2007). Arbeit, Geschlecht und Gesundheit. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin: Springer. pp. 121-144.

Arbeitsschutz und Normung

(KEP) Im Jahr 1993 ist unter der Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung gemeinsam mit den Ländern, den Arbeitgebern und Arbeitnehmern, den Trägern der Unfallversicherung sowie dem DIN ein „Gemeinsamer Deutscher Standpunkt (GDS) zur Normung im Bereich der auf Artikel 118a des EG-Vertrags gestützten Richtlinien“ erarbeitet worden. Vom Grundsatz her besagt er, dass von Deutschland aus keine Normung in diesem Bereich zu initiieren ist. Dennoch schließt der GDS abweichend von diesem Grundsatz Normung zum betrieblichen Arbeitsschutz nicht in jedem Fall aus.

Der GDS dient den Normungsexperten als Hilfestellung hinsichtlich der Entscheidung über neue Normungsprojekte und der Bewertung von arbeitsschutzbezogenen Inhalten in Normen. Insgesamt hat sich der GDS bewährt. Gleichwohl wurden die Möglichkeiten, betrieblichen Arbeitsschutz zu normen, in der Vergangenheit auf der Basis des GDS unterschiedlich interpretiert. Aus diesem Grund hat die Kommission für Arbeitsschutz und Normung (KAN), in der alle am GDS beteiligten Kreise vertreten sind, Hinweise zur Unterstützung der Mitarbeiter in der Normung erarbeitet, um die Spielräume für betriebliche Arbeitsschutz-Normung besser zu nutzen. Diese Hinweise, in die auch die Erfahrungen der BAuA in der Normungsarbeit eingeflossen sind, wurden auf der letzten Sitzung des KAN-Beirates verabschiedet und sind im Internet unter folgender Adresse zu finden: http://www.kan.de/uploads/tx_kekandocs/2009-2-Spezial-2-de.pdf. Sie werden allen Arbeitsschutzexperten, die in der Normung tätig sind als Hilfestellung empfohlen.

Gefährliche technische Produkte

Untersagungsverfügungen

Bekanntmachung von Untersagungsverfügungen gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 des Geräte- und Produktsicherheitsgesetzes*)

Baby-Schaukelwiege/Kinderliegesitz;

EAN-Code: nicht bekannt;

Fa. Multi-Com-Laden, Auf der Hackelmasch 1, 31061 Alfeld.

Hauptmangel: Es besteht die Gefahr von Verrenkung/Ausrenkung von Fingern. Beim Schaukeln besteht eine Gefährdung durch Quetschen. Ein Anschnallsystem fehlt gänzlich. Die Produktinformation fehlt. Das Produkt ist nicht gekennzeichnet. Zuständige Behörde: Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hildesheim, Goslarsche Straße 3, 31134 Hildesheim, Az.: HI000012798-018 2.5 (UV 003/09)



Steckdosenleisten Art. Nr. 1151710 (5m H07RN-F3 G 1,5), Powerblock Typ 444-1 und Art. Nr. 1151720 (10m H07RN-F3 G 1,5),

Powerblock Typ 444-1;

EAN-Code: 4007123111589 (Art. Nr. 1151710) und 4007123115648 (Art. Nr. 1151720);

Fa. Hugo Brennenstuhl GmbH & Co. KG, Seestraße 1-3, 72074 Tübingen.

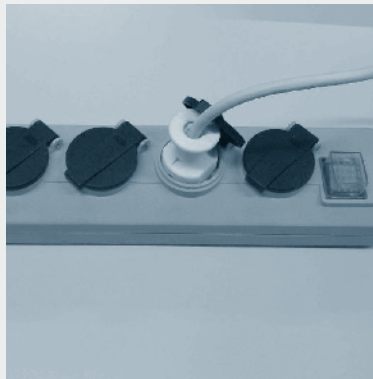
Hauptmangel: Die Anforderungen an Schutzart IP X4 werden nicht erfüllt. Durch eingedrungenes Wasser kann Stromschlaggefahr bestehen. Zuständige Behörde: Regierungspräsidium Tübingen, Konrad-Adenauer-Str. 40-44, 72072 Tübingen, Az.: 54.4-3/5551.00/Brennenstuhl IP 44 Steckdosenleiste (UV 004/09)

Steckdosenleisten Art. Nr. 11598600 (2m H07RN-F3 G 1,5), Typ 544;

EAN-Code: 4007123055388;

Fa. Hugo Brennenstuhl GmbH & Co. KG, Seestraße 1-3, 72074 Tübingen.

Hauptmangel: Die Anforderungen an Schutzart IP X4 werden nicht erfüllt. Durch eingedrungenes Wasser kann Stromschlaggefahr bestehen. Zuständige Behörde: Regierungspräsidium Tübingen, Konrad-Adenauer-Str. 40-44, 72072 Tübingen, Az.: 54.4-3/5551.00/Brennenstuhl IP 44 Steckdosenleiste (UV 005/09)



Steckdosenleisten Art. Nr. 11598600



Steckdosenleisten Art. Nr. 1151710

Sonstige Informationen über gefährliche Produkte

Nach § 10 (2) GPSG ist die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verpflichtet, der Öffentlichkeit sonstige ihnen zur Verfügung stehende Informationen über von Verbraucherprodukten ausgehende Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Verwender zugänglich zu machen.

Da dies aus Platzmangel leider nicht an dieser Stelle erfolgen kann, wird hier auf die Seite der BAuA www.baua.de, auf die englischsprachige Internet-Veröffentlichung der EU-Kommission http://ec.europa.eu/consumers/dyna/rapex/rapex_archives.cfm sowie den öffentlichen Teil des ICSMS-Systems (Internetunterstütztes Informations- und Kommunikationssystem zur europaweiten, grenzüberschreitenden Marktüberwachung im Bereich von technischen Produkten) verwiesen <http://www.icsms.org>.

*) Hinweis:

Der Bundesanstalt liegen in der Regel keine Erkenntnisse darüber vor, ob ein mangelhaftes Produkt nach Bekanntgabe der Untersagungsverfügung durch den Hersteller nachgebessert oder verändert worden ist.

Es wird jedoch davon ausgegangen, dass beanstandete Produkte entweder ganz aus dem Handel genommen oder so verbessert wurden, dass die beanstandeten Mängel behoben sind.

In Zweifelsfällen wird jedoch potenziellen Kaufinteressenten empfohlen, beim Händler, Importeur oder Hersteller eine diesbezügliche Bestätigung einzuholen.

Alle Untersagungsverfügungen unter www.baua.de Stichwort „Geräte- und Produktsicherheit“

Termine

Ausführliche Informationen zu den Veranstaltungen befinden sich unter www.baua.de/term im Internet

02.09.2009

Gefahrstofftag
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

07.09.2009 – 09.09.2009

Rechtsfragen des Arbeitsschutzes – Arbeitsschutzrechtliche Pflichten und die Rechtsfolgen ihrer Nichtbeachtung
kirschke.erhard@baua.bund.de
Dortmund – 340,00 EUR inkl. Tagungspauschale und Mittagsimbiss

10.09.2009 – 11.09.2009

Gesundheit in der Unternehmensumstrukturierung – Innovative Ansätze und Politikempfehlungen
kuhn.karl@baua.bund.de
Berlin – kostenfrei

15.09.2009

Abschlussveranstaltung Förder-schwerpunkt „Altersgerechte Arbeitsbedingungen“ des BMAS-Modellprogramms
modellprogramm@baua.bund.de
Dortmund – kostenfrei

22.09.2009

Belastung von Pflegekräften durch die Pflege demenzerkrankter Personen
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

23.09.2009

Produkte für Ältere: Demografische und anthropometrische Anforderungen an das Produktdesign der Zukunft
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

28.09.2009 – 29.09.2009

Betriebliches Gesundheitsmanagement – Entwicklung und Optimierung
kirschke.erhard@baua.bund.de
Dortmund – 270,00 EUR inkl. Tagungspauschale und Mittagsimbiss

30.09.2009

Arbeitsstättenverordnung – Aktuelles zum Regelwerk
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

05.10.2009 – 06.10.2009

Psychische Belastungen und Beanspruchungen
kirschke.erhard@baua.bund.de
Dresden – 230,00 EUR

12.10.2009 – 16.10.2009

Weiterbildung zum Gesundheitsmanager im Betrieb
kirschke.erhard@baua.bund.de
Sulzbach – Rosenberg – 1.170,00 EUR

15.10.2009

5. Bundeskoordinatorentag
henning.ina@baua.bund.de
Berlin – 35,00 EUR

19.10.2009

Aktuelles zum Gefahrstoffrecht 2009
kirschke.erhard@baua.bund.de
Dortmund – 125,00 EUR

26.10.2009 – 27.10.2009

Betriebliches Praxisseminar zur Betriebssicherheitsverordnung
kirschke.erhard@baua.bund.de
Berlin – 230,00 EUR

28.10.2009

Das neue Geräte- und Produktsicherheitsgesetz
kirschke.erhard@baua.bund.de
Berlin – 125,00 EUR

28.10.2009

Anwendung der Arbeitsstättenverordnung und der neuen Arbeitsstättenregeln auf Baustellen
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

04.11.2009

Prozessorientierte Gefährungsbeurteilung für Bauunternehmer und Handwerksbetriebe mit CASA – Bauen
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

09.11.2009 – 13.11.2009

Weiterbildung zum Gesundheitsmanager im Betrieb (Grundkurs)
kirschke.erhard@baua.bund.de
Berlin – 1.170,00 EUR

11.11.2009

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an Arbeitsplätzen mit elektromagnetischen Feldern
kirschke.erhard@baua.bund.de
Berlin – 125,00 EUR

11.11.2009

Messung und Beurteilung der Rutschhemmung von Fußböden
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

16.11.2009

Ergonomisches Patientenhandling – Aktueller Stand und Perspektiven aus europäischer Sicht
grulke.horst@baua.bund.de
Berlin – 80,00 EUR

18.11.2009

Biomonitoring in der Praxis
teubner.heidemarie@baua.bund.de
Berlin – 125,00 EUR (80 EUR ermäßigt)

23.11.2009 – 25.11.2009

Maschinenrichtlinie (neue Fassung 2006/42/EG) und Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
kirschke.erhard@baua.bund.de
Dortmund – 340,00 EUR inkl. Tagungspauschale und Mittagsimbiss

25.11.2009

Betriebssicherheitsverordnung
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

02.12.2009

Schutz vor optischer Strahlung – Entwicklungen aus Forschung und Regelsetzung 2009
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

07.12.2009 – 09.12.2009

Weiterbildung zum Gesundheitsmanager im Betrieb (Aufbaukurs)
kirschke.erhard@baua.bund.de
Sulzbach – Rosenberg – 980,00 EUR inkl. Software MIAS/ SusA (Personal Edition)

09.12.2009

Neue Regeln zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) für zeitweilige Arbeiten auf hochgelegenen Arbeitsplätzen
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

Workshop am 18. November 2009 in Berlin

Biomonitoring in der Praxis erfolgreich anwenden

„Biomonitoring in der Praxis“ lautet das Thema des Workshops, das die BAuA am 18. November 2009, zwischen 10.00 und 16.00 Uhr in der BAuA Berlin durchführt. Mit dem Workshop beleuchtet die BAuA bereits zum fünften Mal aktuelle Entwicklungen und Erkenntnisse bei der praktischen Anwendung von Biomonitoring.

Dazu greift das breit gefächerte Programm interessante Beispiele zur praktischen Anwendung des Biomonitorings im Rahmen der arbeitsme-

dizinischen Vorsorge auf und geht auf aktuelle Trends ein. Unter anderem wird das Biomonitoring-Auskunftssystem der BAuA vorgestellt. Insbesondere Ärzte in der Ausbildung zum Facharzt für Arbeitsmedizin erhalten durch den Workshop einen guten Einblick in das Thema Biomonitoring.

Die Veranstalter wünschen sich eine rege Diskussion der Vorträge und möchten über die behandelten Themen hinaus in einen fruchtbaren Dialog mit den Teilnehmern treten.

Die Teilnahmegebühr beträgt 125,00 Euro, die sich für Studenten und Ärzte in Weiterbildung zum Facharzt für Arbeitsmedizin auf 80 Euro ermäßigt. Das gesamte Programm befindet sich im Bereich Aktuelles und Termin auf der Homepage der BAuA.

Weitere Informationen und Anmeldung bei

Heidemarie Teubner,

Tel.: 030.5 15 48 42 92, E-Mail:

teubner.heidemarie@baua.bund.de

18. Dresdner Arbeitsschutz-Kolloquium am 24. November 2009

REACH und CLP:

Neuanfang in der europäischen Chemikaliengesetzgebung?

Das neue europäische Chemikalienrecht steht im Mittelpunkt des mittlerweile 18. Dresdner Arbeitsschutzkolloquiums am 24. November 2009. Die EU-Chemikalienverordnung REACH und die CLP-Verordnung zur Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen bringen wesentliche Änderungen mit sich. Zugleich soll das Chemikalienrecht europaweit zentralisiert und vereinfacht werden.

REACH steht für Registration, Evaluation, Authorisation of Chemicals (Registrierung, Bewertung und Zulassung von Chemikalien). Diese neue EU-Chemikalienverordnung ist am 01. Juni 2007 in Kraft getreten. Nach REACH dürfen nur noch chemische Stoffe in Verkehr gebracht werden, zu denen ausreichende Daten zu den Stoffeigenschaften wie physikalische Eigenschaften, Toxizität, Verhalten in der Umwelt vorliegen. Die Unterscheidung zwischen den sogenannten Altstoffen (chemische Stoffe, die

bereits vor 1981 auf dem Markt waren) und den sogenannten Neustoffen (chemische Stoffe, die nach 1981 erstmals auf den Markt gekommen sind) ist aufgehoben worden. Der Hersteller beziehungsweise Importeur hat damit eine Eigenverantwortung – „no data, no market“.

Die neue CLP-Verordnung zur Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen (Regulation on Classification, Labelling and Packaging of Substances and Mixtures) ist am 20. Januar 2009 in Kraft getreten. Sie ist die europäische Umsetzung des GHS (Globally Harmonized System) mit dem eine weltweite Harmonisierung von Vorschriften für die Einstufung und Kennzeichnung von Stoffen und Gemischen erreicht werden soll. Die CLP-Verordnung (EG)1272/2008 ersetzt die europäische Stoffrichtlinie 67/548/EWG sowie die Zubereitungsrichtlinie 1999/45/EG ab 2015 vollständig. Sie soll neben der Ver-

besserung des Schutzes des menschlichen Lebens und der Umwelt auch zu einer Vereinfachung des Welthandels beitragen.

Das 18. Dresdner Arbeitsschutzkolloquium findet am 24. November 2009 statt und informiert über Inhalte und Prinzipien von REACH, der CLP-Verordnung und des GHS Systems, über Veränderungen zu bisherigen Regelungen und Übergangsfristen. Fragestellungen aus der Sicht der betrieblichen Umsetzung werden behandelt. Zudem gibt es Raum für Diskussionen und Gespräche.

Das Kolloquium richtet sich an Unternehmer und Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte sowie an Vertreter der Aufsichtsinstitutionen.

Teilnahmegebühren werden nicht erhoben. Eine Anmeldung ist jedoch erforderlich.

Kontakt und Anmeldung per E-Mail thorke.regina@baua.bund.de

Tagung am 17. und 18. Juni 2009 in Wolfsburg

Gesundheit treibt Innovation voran

■ Gemeinsam mit der BAuA und dem Projektträger im DLR – Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen – veranstaltete das Zentrale Gesundheitswesen der Volkswagen AG am 17. und 18. Juni 2009 in Wolfsburg eine Tagung zum Thema „Gesundheit und Fitness: Treiber für Innovation und Produktivität“. Rund 270 Mediziner, Psychologen, Soziologen, Personalfachleute, Vertreter aus Krankenkassen und der gesetzlichen Unfallversicherung und Betriebsräte diskutierten über den nachhaltigen Nutzen von Investitionen in das betriebliche Gesundheitsmanagement.

Dr. Horst Neumann, Personalvorstand der Volkswagen AG, unterstrich die Bedeutung der Fachtagung: „Mit dieser Tagung holen wir aktuelles Expertenwissen ins Unternehmen und tauschen uns mit anderen exzellenten Unternehmen aus. Gesundheit und Fitness sind Voraussetzung für Spitzenleistung und darüber hinaus eine soziale Verpflichtung und Teil der Unternehmenskultur des Volkswagen Konzerns.“ Bei der Einführung eines allgemeinen Gesundheits-Checkup sei Audi beispielhaft: „Bereits 20.000 Mitarbeiter sind mit großer Zufriedenheit durch den Checkup gegangen.“, erklärte Neumann bei seiner Begrüßung.

Für die drei Kooperationspartner war es bereits die siebte Tagung, die aktuelle Entwicklungen und Erkenntnisse aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aufgreift. Die Vorträge zeigten die Bedeutung gesunder und fitter Mitarbeiter für die Innovationsfähigkeit und Produktivität eines Unternehmens auf. Grundtenor: Der Einkauf kreativer Köpfe greift auch angesichts des einsetzenden „Kampfs um die besten Talente“ zu kurz. Vielmehr kommt es auf eine adäquate gesundheitliche



Staatssekretär Detlef Scheele, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, unterstrich in seiner Begrüßung die Bedeutung betrieblicher Gesundheitsförderung Bild: Volkswagen AG

Betreuung und auf die Gestaltung von Arbeitsplätzen und -aufgaben an. Hier können gesundheitsförderliche Arbeitsplatzmerkmale auch die Kreativität und damit die Innovation fördern. Zugleich zeigten verschiedene Vorträge den engen Zusammenhang zwischen Produktivität und Gesundheit auf. Dabei wurden praxisbezogene Instrumente vorgestellt, mit denen sich Gesundheit und Fitness der Beschäftigten erhalten und fördern lassen.

Ein Teil der Vorträge stellte verschiedene Instrumente vor, die das betriebliche Gesundheitsmanagement unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten betrachteten. Fazit: systematische betriebliche Gesundheitsförderung bringt mehr als sie kostet. Je nach Ansatz kann der Return on Invest zwischen 1,5 und 5 pro investierten Euro liegen. Auch kleine und mittlere Unternehmen können profitieren, was ein mittelständisches Unternehmen in einem Vortrag deutlich machte. Hier brachte der Einsatz von 40.000 Euro jährlich in ein Gesundheitsmanagementsystem Einsparungen von 170.000 Euro. Hinzu kommen Wettbewerbsvorteile wie steigende Bewerberzahlen, kurze Reaktionszeiten oder ein hoher Imagefaktor, die sich nicht monetär beziffern lassen.

Kommunikation bleibt ein wesentlicher Erfolgsfaktor, um die Prozesse der betrieblichen Gesundheitsförderung nachhaltig zu verankern und in Gang zu halten. Neben direkten Ansprachen haben hier das firmeneigene Intranet und Angebote externer Anbieter wie beispielsweise Krankenkassen eine wesentliche Bedeutung.

Die angeregten Diskussionen der Plenarvorträge und in den drei Foren „Prävention und Gesundheitsförderung im Betrieb: Eine lohnende Investition?!“, „Förderung von Gesundheit und Fitness: Betriebliche Maßnahmen und Programme“ und „Innovationsförderlicher Gesundheitsschutz“ spiegelten das große Interesse der Teilnehmer an den angebotenen Themen wider. Gute Arbeit erbringt nicht nur gute Erträge, vielmehr kann sie auch Innovationen anstoßen und so auch in Zeiten der Krise nachhaltig zum Überleben von Unternehmen beitragen.

Die bewährte Tagungstradition soll auch in Zukunft fortgesetzt werden.

ProMenPol-Projekt geht in die Endrunde

Psychische Gesundheit europaweit fördern

■ (RH) Hinter dem Akronym „ProMenPol“ verbirgt sich ein dreijähriges EU-Projekt im 6. Forschungsrahmenprogramm zur psychischen Gesundheitsförderung. Unter der Leitung der BAuA kooperieren insgesamt neun Partner aus acht Ländern. Ziel des Projektes ist die Unterstützung von Politik und Praxis im Bereich der psychischen Gesundheitsförderung in den Settings „Arbeitsplatz“, „Bildungswesen“ und „Lebensumfeld älterer Menschen“.

Unterstützung der Praxis

Zur Unterstützung der Praxis möchte das Projekt die Verbreitung von Maßnahmen erhöhen und deren Umsetzung erleichtern. Dies geschieht mit der ProMenPol-Datenbank, die auf einem eigens dafür entwickelten theoretisch fundierten Klassifikationsrahmen zur Strukturierung von Maßnahmen der psychischen Gesundheitsförderung beruht. Darüber hinaus werden ausgewählte Tools der Datenbank in Form von Pilotprojekten getestet.

Klassifikationsrahmen

Der zu Projektbeginn entwickelte Klassifikationsrahmen beruht einerseits auf ausgewählten Kategorien des ICF (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit) und andererseits auf einer Synthese verschiedener Theorien und Modelle der Gesundheitsförderung. Auf der ersten Konferenz im Oktober 2007 beurteilten die Teilnehmer in interaktiven Workshops dieses Rahmenwerk aus ihrer jeweiligen Nutzerperspektive. Neben generell positiven Rückmeldungen gaben sie hilfreiche Änderungsvorschläge, die im Anschluss an die Konferenz eingearbeitet wurden. Rückmeldungen aus Nutzungsumfragen, die im letzten Jahr durchgeführt wurden, erlauben es dem Pro-

jektteam, den Klassifikationsrahmen besser auf die Wünsche der Anwender abzustimmen. Die dritte Überarbeitung ist für die nächsten Monate geplant. Die endgültige Version des Klassifikationsrahmens wird auf der Abschlusskonferenz im Oktober 2009 vorgestellt.

ProMenPol-Datenbank

Die ProMenPol-Datenbank, die auf dem Klassifikationsrahmen basiert, erlaubt potenziellen Nutzern Informationen gebündelt und zeitnah abzurufen. Die ProMenPol-Datenbank umfasst inzwischen mehr als 450 Tools und ist in Englisch, Deutsch, Estnisch, Finnisch und Niederländisch verfügbar. Die Datenbank wird auf der Projekthomepage unter www.mentalhealthpromotion.net bereitgestellt. Nach kostenfreier Anmeldung ist es Mitgliedern erlaubt, eigene Tools einzustellen. Damit stehen die Tools den monatlich fast 40.000 Besuchern der Website zur Verfügung. Wie beim Klassifikationsrahmen wurde auch die erste Version der Datenbank Vertretern aus Politik und Politikberatung sowie Wissenschaft, Wirtschaft und Nichtregierungsorganisationen präsentiert und detaillierter im Rahmen der zweiten ProMenPol-Konferenz im Juni 2008 diskutiert.

Um potenzielle Nutzer bei der Auswahl eines geeigneten Tools aus den mehreren hundert Einträgen zu unterstützen, wird zur Zeit an einer Ausweitung des „Toolkits“ gearbeitet. Momentan stellt das Toolkit eine komprimierte Form der Datenbank dar. Dies soll jedoch um einen strukturierten Einstieg in die Datenbank erweitert werden, damit interessierte Gruppen wie Lehrer, Betriebsärzte, Personalverantwortliche, Ärzte und Pfleger informiert und selbstständig entscheiden können, welches Tool ihrem Bedarf entspricht.



Pilotprojekte

Im Rahmen der im Juni 2008 angelaufenen Pilotprojekte haben Interessierte die Möglichkeit, ein Tool aus der Datenbank zu implementieren. Hierbei steht das ProMenPol-Team unterstützend zur Seite. Schließlich können sich auch Organisationen beteiligen, die bereits erfolgreich im Bereich der psychischen Gesundheitsförderung tätig sind und ihre Ergebnisse als „best-practice-model“ bekannt machen wollen. Die Ergebnisse der ProMenPol-Pilotprojekte werden zum einen auf der im Oktober 2009 stattfindenden Abschlusskonferenz des Projektes vorgestellt und zum anderen auf der Homepage des Projektes bereitgestellt.

Unterstützung der Politik

Auf den jährlich stattfinden Projektveranstaltungen erfragt, bündelt und verbreitet ProMenPol Rückmeldungen aus der Praxis um so dem Thema „psychische Gesundheit“ auf

politischer Ebene mehr Ausdruck zu verleihen sowie politisches Handeln zu unterstützen.

Policy Workshops

2007, 2008 und voraussichtlich im November 2009 werden die Projektergebnisse und Rückmeldungen aus der Praxis in Brüssel europäischen sowie nationalen Politikern und Politikberatern vorgestellt und mit ihnen diskutiert. Da im Juni 2008 nur wenige Tage vor der zweiten ProMenPol-Konferenz der „Europäische Pakt zur psychischen Gesundheit und Wohlergehen“ beschlossen wurde, bot sich dem ProMenPol-Team die Möglichkeit zeitnah Rückmeldungen aus der Praxis einzuholen. Bei dem im Dezember 2008 ausgerichteten Policy Workshop präsentierte das Projektteam rund 40 Teilnehmern diese Ergebnisse und trug somit zur aktuellen Diskussion bei. Trotz des baldigen Projektendes ist auch hier für die verbleibende Zeit weiterhin eine rege Anteilnahme im Rahmen des Europäischen Paktes vorgesehen.

Europäische Abschlusskonferenz

Im Mittelpunkt der Abschlusskonferenz, die im Oktober 2009 stattfindet, steht die Praxisorientierung. In diesem Jahr veranstalten das ProMenPol-Projekt und das Europäische Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP) die Konferenz gemeinsam. Das ENWHP wird im Rahmen der Konferenz den Startschuss für die neue ENHWP-Kampagne „Promoting Good Practice for Mental Health at the Workplace“ geben. Darüber hinaus werden für diese Konferenz Vertreter aus der Politik und Vertretern aus der Praxis gemeinsam eingeladen, um so den direkten Informationsaustausch und Kooperationen zu fördern.

Fragen zur Konferenz, Pilotprojekten oder dem Projekt beantwortet Rena Hohenstein. Kontakt: hohenstein.rena@baua.bund.de. Weitere Informationen finden sich auch unter www.mentalhealthpromotion.net

5. PREVENTA und LASER World of PHOTONICS

Die BAuA ist eine Messe wert

■ Messen gehören zu den besten
■ Gelegenheiten, um Botschaften direkt weiter zu geben. Dies bestätigten die Messeauftritte der BAuA auf der PREVENTA Mitte Mai und der LASER World of PHOTONICS Mitte Juni dieses Jahres.

Auf der PREVENTA im österreichischen Dornbirn präsentierten sich BAuA und INQA vom 14. bis zum 16. Mai 2009 auf einem gemeinsamen Stand. Dabei lag der thematische Schwerpunkt auf der Arbeitszeitgestaltung. Die Informationen und Handlungshilfen zu Themen wie Bereitschaftsdiensten, Nacharbeit und ergonomischer Schichtplangestaltung waren bei den rund 15.000 Messebesuchern gefragt. An der Vortragsreihe der BAuA zur Büroergonomie nahmen rund 400 Besucher teil. Auch die vom Förderverein der DASA begleitete Ausstellung „Wenn keiner grüßt und alle schweigen ...“ besuchten rund 1.000 Messegäste. Die vielen fruchtbaren Dialoge auf der Messe im Dreiländereck Österreich, Deutschland und Schweiz machten deutlich, dass menschengerecht gestaltete, sichere Arbeitsplätze von grenzenlosem Interesse sind.

Ein deutlich stärkeres Fachpublikum sprach die BAuA mit ihrem Stand auf der LASER World of PHOTONICS an, die vom 15. bis zum 18. Juni 2009

in München stattfand. Auf der Weltleitmesse für Optische Technologien stellte die BAuA zwei Entwicklungsprojekte zu den Themen „Blendung durch optische Strahlungsquellen“ und „Konstruktive Sicherheitseinrichtungen für handgeführte Laser zur Materialbearbeitung“ vor. Für die Vertreter der Gewerbeaufsicht, Laserschutzbeauftragte, Gutachter, Mitarbeiter von Ausschüssen und Gremien unter den rund 24.000 Besuchern entwickelte sich der Messestand der BAuA zur regelrechten Informationsdrehscheibe. Insgesamt führten die BAuA-Mitarbeiter rund 200 Fachgespräche. Im Mittelpunkt standen häufig die Erkenntnisse der BAuA zur Blendung durch LED und zum sicheren Umgang mit Lasern. Wissenslücken zeigten sich bei den Besuchern im Zusammenhang mit der europäischen Richtlinie künstliche optische Strahlung und deren Umsetzung. Die Nachfragen zu Sensoren und persönlicher Schutzausrüstung bei handgeführten Lasern, deren Verbreitung stetig steigt, bestätigten die Bedeutung des Projektes für diese neue Technologie.

Insgesamt zogen die Vertreter der BAuA eine durchweg positive Bilanz für beide Messen. Über die Präsentation von Ergebnissen und Handlungshilfen konnten viele neue Kontakte geknüpft werden.



Intensive Fachgespräche und Diskussionen fanden am Stand der BAuA auf der LASER World of PHOTONICS in München statt.
Bild: M. Janßen

Demographiefeste Betriebe:

INQA-Projekt „GeniAL“ geht in die zweite Förderrunde

■ (PF) Wer Alterungs- und Beschäftigungstrends frühzeitig erkennt, kann umso wirkungsvoller auf sie reagieren. Gerade kleine und mittlere Unternehmen benötigen hierzu praxisorientierte Lösungsvorschläge und starke Netzwerkpartner in der Region. Genau das bietet das INQA-Modellprojekt „GeniAL – Generationenmanagement im Arbeitsleben“, das kürzlich in die zweite Förderphase startete.

Mit dem INQA-Projekt sollen zum einen Alters- und Gesundheitsmanagement in Arbeitsbereiche gebracht werden, die hiervon bislang kaum erreicht worden sind. Zum anderen liegt die Zielstellung darin, Beratungskapazitäten der Deutschen Rentenversicherung (DRV) thematisch um den Aspekt „Demographiefestigkeit“ zu erweitern.

In den Modellregionen Berlin-Brandenburg und Sachsen-Anhalt wurden 2008 in einer ersten Projektphase zunächst rund 30 Berater der DRV zu demographischen Fragestellungen, Hintergründen und praktischen Handlungsmaßnahmen geschult. Auf dieser Grundlage wurden die Berater systematisch in die Lage versetzt, Unternehmen zum Thema „Gesund länger arbeiten“ und „Rente mit 67“ zu sensibilisieren und konkrete Beratungsangebote beziehungsweise Hilfestellungen für den jeweiligen betrieblichen Standort zu geben.

In der zweiten Förderphase des INQA-Projekts bis März 2011 sind nunmehr neun Rentenversicherungsträger mit insgesamt 21 Auskunfts- und Beratungsstellen am DRV-Beratungsangebot beteiligt. Die Berater übernehmen dabei eine Wegweiserfunktion in ihrer jeweiligen Region und



Um auch künftig wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen die Unternehmen heute ausgewogene betriebliche und bereichsspezifische Personal- und Alterstrukturen etablieren. Das INQA-Projekt GeniAL hilft dabei.

Foto:Völkner

bieten Unternehmen Informationen zu weiteren Anlaufstellen, laufenden Projekten oder Fördermaßnahmen. Damit dies gelingt wird im Projekt eine enge regionale Vernetzung mit den relevanten Akteuren aus den Feldern Arbeit, Rente, Gesundheit und Wirtschaft hergestellt.

Die kostenfreie Einstiegs- und Sensibilisierungsberatung für Arbeitgeber soll den Blick für demographische Zusammenhänge sowie betriebsrelevante Daten zur Alterung der Belegschaft schärfen. Zugleich sind Hinweise zu Handlungsansätzen und geeigneten Analyseinstrumenten Teil der Beratung. Die erzielte Sensibilisierung schafft die Voraussetzung für weiterführende betriebliche Gestaltungsmaßnahmen. Dies könnten beispielsweise Schritte zur altersgerechten Arbeitsorganisation oder gesundheitsförderlichen Arbeitsplatzgestaltung sein.

An folgenden Standorten erhalten Unternehmen konkrete Hilfestellung bei der Bewältigung des demographischen Wandels:

- DRV Baden-Württemberg: Stuttgart (Regionalzentrum Ludwigsburg)
- DRV Berlin-Brandenburg: Potsdam und Cottbus
- DRV Braunschweig-Hannover: Braunschweig
- DRV Hessen: Gießen
- DRV Mitteldeutschland: Halle, Erfurt und Gera
- DRV Nord: Rostock und Güstrow
- DRV Rheinland: Düsseldorf, Köln und Duisburg
- DRV Schwaben: Augsburg und Kempten
- DRV Bund: Berlin, Potsdam, Cottbus, Frankfurt/Oder, Halle, Magdeburg

Weitere Auskünfte zum INQA-Projekt GeniAL erhalten Interessierte bei:

Dr. Christina Stecker
Deutsche Rentenversicherung Bund
Forschungseinheit Demographie (FED)
Ruhrstraße 2
10709 Berlin
E-Mail: genial@drv-bund.de

Europäische Arbeitsschutzagentur veröffentlicht
Literaturstudie

Exposition durch Nanopartikel am Arbeitsplatz



Europäische Agentur für
Sicherheit und Gesundheitsschutz
am Arbeitsplatz

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA), Bilbao, hat gerade eine Literaturstudie in englischer Sprache veröffentlicht, die die Erkenntnisse über die Exposition von Beschäftigten durch Nanopartikel am Arbeitsplatz zusammenfasst und eine Strategie für künftige Aktivitäten vorstellt.

Den Hintergrund für das Projekt im Rahmen des Topic Centre Risk Observatory (TC RO) der EU-OSHA lieferte der Bericht „Expert forecast on emerging chemical risks related to occupational safety and health“ der Europäischen Agentur, in dem besondere Risiken durch Gefahrstoffe ermittelt wurden. Den stärksten Handlungsbedarf stellten die Autoren für Nanopartikel und Ultrafeinstäube fest.

Unter Federführung der BAuA erstellte deshalb eine Arbeitsgruppe aus Deutschland, Frankreich, Polen und Spanien den Bericht „Workplace exposure to nanoparticles“. Die Literaturstudie verschafft auf 91 Seiten einen Überblick über den aktuellen Stand zum Thema „Nanopartikel am Arbeitsplatz“ und stellt darüber hinaus eine Strategie für kommende Forschungsaktivitäten vor.

Dabei beschäftigt sich der Bericht mit beabsichtigt hergestellten Nanopartikeln (engineered nanoparticles). Neben- oder Abfallprodukte wie beispielsweise Dieselemissionen, Schweiß- und Schneidrauche finden keine Berücksichtigung. Dazu charakterisiert der Bericht die verschiedenen Formen von Nanomaterialien und stellt Messmethoden vor. Ausführlich geht er auf mögliche Auswirkungen auf die Gesundheit und

mögliche Risiken für Beschäftigte am Arbeitsplatz ein.

Auf der Grundlage dieser Bilanz identifiziert er Handlungsfelder und setzt Schwerpunkte für künftige Aktivitäten. Diese liegen in der

- Identifikation von Nanomaterialien und der Beschreibung der Exposition am Arbeitsplatz,
- Messung der Exposition und Bestimmung der Wirksamkeit von Schutzmaßnahmen,
- Bewertung der Risiken durch den bestehenden gesetzlichen Regelungen,
- Durchführung von In-vivo-Studien zur Bestimmung der gesundheitlichen Auswirkungen,
- Validierung von in vitro-Methoden,
- Entwicklung von Trainingsmaßnahmen einschließlich Erstellung von Handlungsanleitungen für den Umgang mit Nanopartikeln.

Der Bericht „Workplace exposure to nanoparticles“ kann im PDF-Format (1,6 MB) von der Homepage der EU-OSHA heruntergeladen werden. Direkter Link: http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/workplace_exposure_to_nanoparticles

European Agency for Safety and Health at Work; *Workplace exposure to nanoparticles*; Simon Kaluza, Judith kleine Balderhaar, Bruno Orthen, BAuA, Deutschland, Bertrand Honnert, Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), Spanien; 91 Seiten, 2009.

Impressum

Herausgeber:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin (BAuA)

Friedrich-Henkel-Weg 1-25
44149 Dortmund
Telefon: 02 31/90 71 23 65
Telefax: 02 31/90 71 23 62

E-Mail presse@baua.bund.de
Internet <http://www.baua.de>

Verantwortlich:
Dr. Ullrich Zumdick

Redaktion:
Jörg Feldmann
Layout:
Rainer Klemm

Autoren:
(CO) Claudia Oldenburg
(PF) Pascal Frai
(MR) Monika Röttgen

Druck:
Lausitzer Druck- und Verlagshaus GmbH
Töpferstraße 35, 02625 Bautzen
info@ldv-bautzen.de

„baua: Aktuell“ erscheint vierteljährlich.
Der Bezug ist kostenlos.

Die Zustellung erfolgt auf dem Postweg und als Beilage in Fachzeitschriften.
Nachdruck – auch auszugsweise erwünscht, aber nur mit Quellenangabe gestattet.

ISSN 0177-3062

Gedruckt auf Recyclingpapier,
hergestellt aus 100% Altpapier.

Redaktionsschluss
für die Ausgabe 3/09: 15.08.2009

12. DASA-Jugendkongress gibt Navigationshilfen

■ (MR) Den „Kosmos Arbeitswelt“ entdecken und nach der Schule durchstarten: Der DASA Jugendkongress gibt Schülerinnen und Schülern auch in diesem Jahr wertvolle Navigationshilfen für die berufliche Orientierung. Zum 12. Mal findet er am Mittwoch, 16. September, und am Donnerstag, 17. September, in der DASA in Dortmund statt.

Unter dem Motto „Ausbildung, Beruf, Chancen“ geht es darum, Jugendlichen praktische Anregungen für den Einstieg ins Berufsleben zu geben. In der DASA treffen sich an den beiden Tagen rund 15.000 junge Menschen aus ganz Nordrhein-Westfalen. Zwischen 9 und 14 Uhr erhalten sie Informationen aus erster Hand von erfahrenen Praktikern und Fachleuten, darunter auch Berufsberater der Bundesagentur für Arbeit. Derzeit gibt es rund 350 Ausbil-

dungsberufe. Dazu locken Chancen im Ausland. Der DASA-Jugendkongress zeigt außerdem Wege ins Studium auf. Zudem berichten zahlreiche Auszubildende in sogenannten „Gesprächsinselforen“ über ihren Weg in Lohn und Brot.

Neben Talkrunden, Gesprächsinselforen und einem Markt der Möglichkeiten mit rund 50 Unternehmen und Institutionen bietet die Veranstaltung Unterhaltung mit Kleinkunst, Theater und Musik.

Der DASA-Jugendkongress gilt seit mehr als einem Jahrzehnt als wichtige berufsvorbereitende Veranstaltung und versteht sich als nicht kommerzielle Plattform, Wege für ein Leben nach der Schule aufzuzeigen.

Veranstalter sind neben der DASA, die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), das Bundesministerium



für Arbeit und Soziales und die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit.

Ausdrucksstark

Führungen durch die DASA in Gebärdensprache

■ (MR) Neu im Angebot der DASA ist jeweils einmal im Monat eine Führung durch die Dauerausstellung für gehörlose und hörgeschädigte Menschen. Wie es ist, am Stahlofen zu arbeiten, was man täglich seinem Rücken im Büro zumutet oder wo künftige Visionen von guter Arbeit liegen, vermittelt die DASA anschaulich – auch ohne das gesprochene Wort. Initiiert als Zusatzprogramm im Rahmen der aktuellen Sonderausstellung „Dialog im Stillen“ werden die Führungen in Gebärdensprache nun aufgrund der großen Nachfrage ins ständige Programm der DASA aufgenommen.

Foto: Matthias Duschner



Die nächsten Termine: sonntags, 23.08., 27.09., 25.10., 29.11., 20.12.

Uhrzeit: jeweils 13.30 Uhr bis 15.00 Uhr

Preis: Eintritt in die DASA

Anmeldung:

DASA Terminbüro (0231 9071-2645 // besucherdienst-dasa@baua.bund.de)