

# Auffrischkurs für Arbeitsschutzbeauftragte

Dr. Sebastian von Bleichert

# *La Costituzione della Repubblica Italiana*

- **Art. 1**

*L'Italia è una Repubblica democratica,  
fondata sul lavoro.*

# *La Costituzione della Repubblica Italiana*

## **Art. 4**

*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.*

*Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.*



Südtiroler Sanitätsbetrieb ; Azienda Sanitaria dell'Alto Adige ; Azienda Sanitera de Sudtirolo

**GESUNDHEITSBEZIRK  
BOZEN**  
*Territorialer Bereich*



**COMPRESORIO SANITARIO DI  
BOLZANO**  
*Area Territoriale*

## Betrieblicher Dienst für Arbeitsmedizin

- Aufbau und Aufgaben
- Alkohol und Drogen
- Psychosozialer bzw. -mentaler Stress
- Mutterschutz
- Handhabung von Lasten



# Ressort für Familie, Gesundheit u. Sozialwesen Amt für Hygiene und öffentliche Gesundheit



## Dienst für Arbeitsmedizin

Sektion  
Inspektorat

Kontrolle des  
medizinischen  
Arbeitsschutzes

klinische  
Sektion

arbeitsmedizinische  
Betreuung

das arbeitsmedizinische Inspektorat

**kontrolliert**

alle gesundheitlich *relevanten*

*Aspekte* am Arbeitsplatz

alle technischen Sicherungen, die  
eine erhöhte Unfallgefährdung an  
Maschinen vermindern sollen,  
werden vom technischen  
Arbeitsinspektorat kontrolliert

*relevante Aspekte* und ihre  
Konsequenzen auf die Gesundheit  
am Arbeitsplatz:

- die Risikobewertung
- ambientales und biologisches Monitoring
- die arbeitsmedizinischen Visiten
- die Jahreskonferenz
- die Erste Hilfe
- die Unterweisung und Kursnachweise
- die persönliche Schutzausrüstung (PSA)

# der Arbeitsmediziner übt seine Tätigkeit aus :

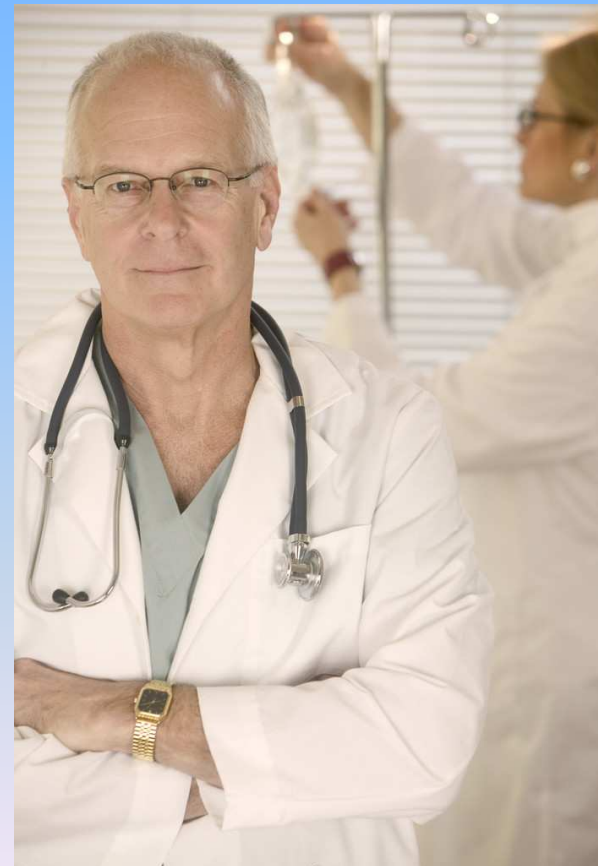
- als Angestellter eines überbetrieblichen (externen) Dienstes für Arbeitsmedizin
- als freiberuflich tätiger Betriebsarzt
- als Angestellter in einem Großbetrieb

# Aufgaben eines Betriebsarztes:

- **Zusammenarbeit**  
bei der Erstellung der Risikobewertung
- **Eignungsbeurteilung**  
durch Erst- Nach- und Angebotsuntersuchungen
- **Mitwirken**  
bei der Unterweisung der Mitarbeiter (MA)
- **Durchführung**  
gemeinsamer Betriebsbegehungen
- **Beratung**  
in Fragen der Ersten Hilfe und der PSA
- **Besprechung**  
des Arbeitsschutzes durch Jahreskonferenzen

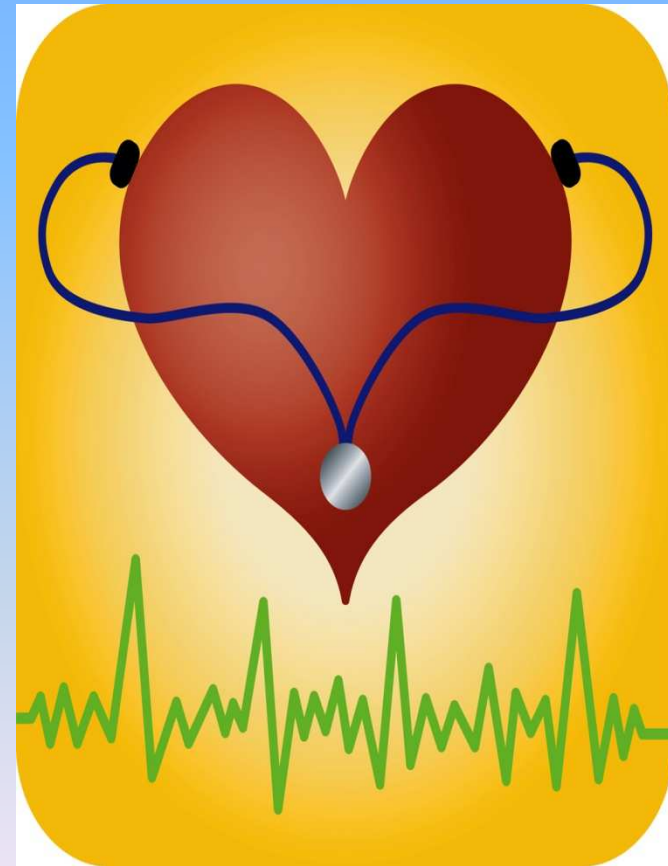
# Klinische Untersuchung

- Berufsanamnese
- Erhebung aktueller und früherer Erkrankungen
- körperliche Untersuchung
  - ☁ Puls und Blutdruck
  - ☁ Auskultation der Lunge
  - ☁ Auskultation des Herzens
- Biomonitoring
- weitere fachärztliche Untrsg.
- Befundbesprechung
- Unterweisung



# Konsiliarvisiten

- HNO
- Dermatologie
- Psychiatrie
- Kardiologie
- Pneumologie
- Psychiatrie
- Neurologie
- Orthopädie



# spezielle Untersuchungen

- Ruhe- und Belastungs-EKG
- Radiographie / MR
- Echographie / Doppler
- Thermographie / Kapillaroskopie
- Schlafapnoe-Monitoring
- neuropsycholog. Reaktionstest
- Allergietest / Diffkap. / Provokationstest
- Alkometer



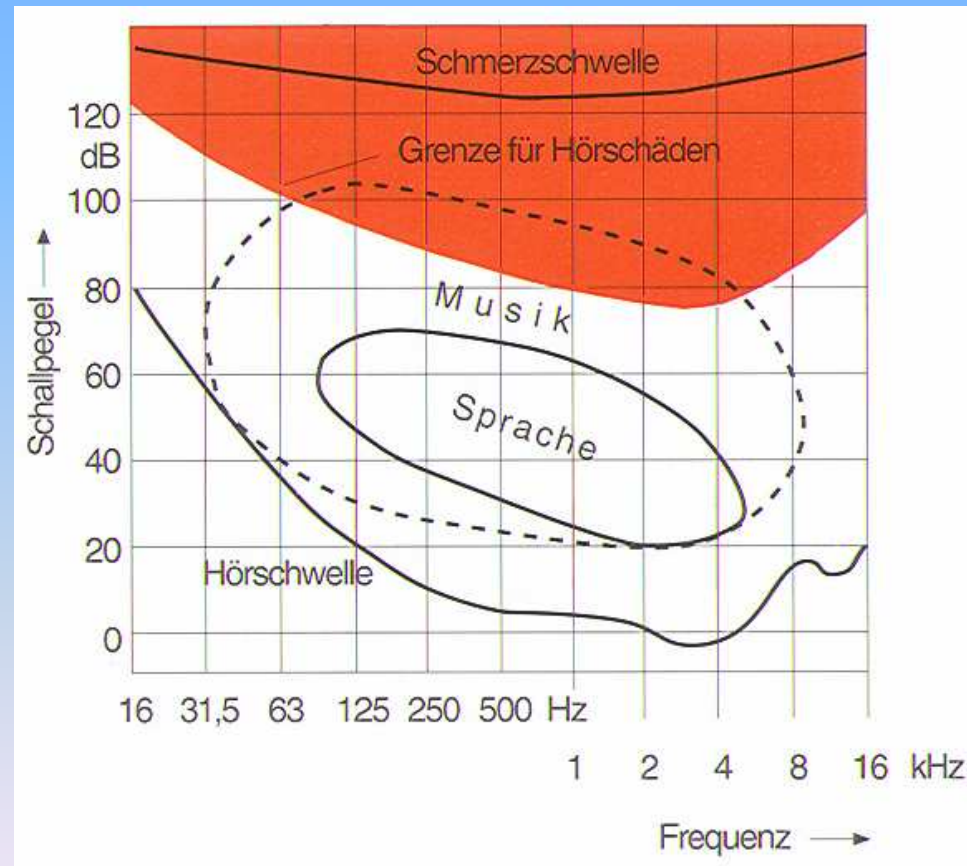
# **SIEBTEST SCREENING**

- Audiometrie

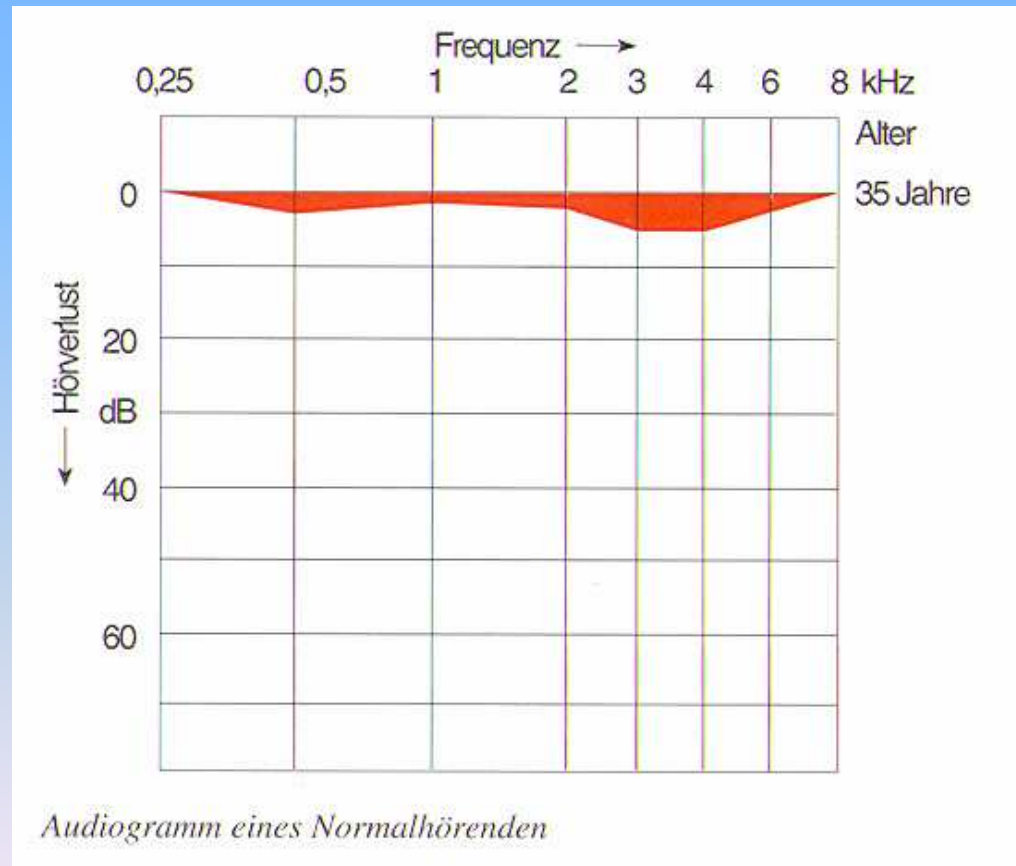
- Spirometrie

- Visus

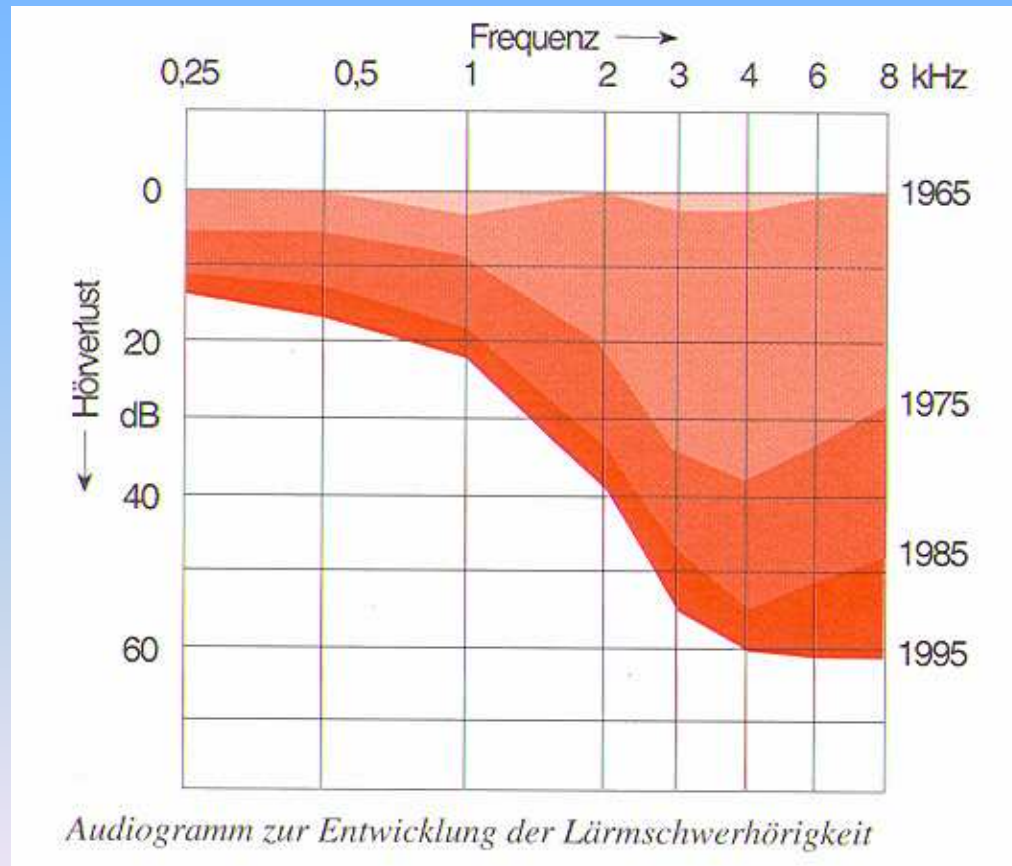
# Empfindlichkeit des Gehörs



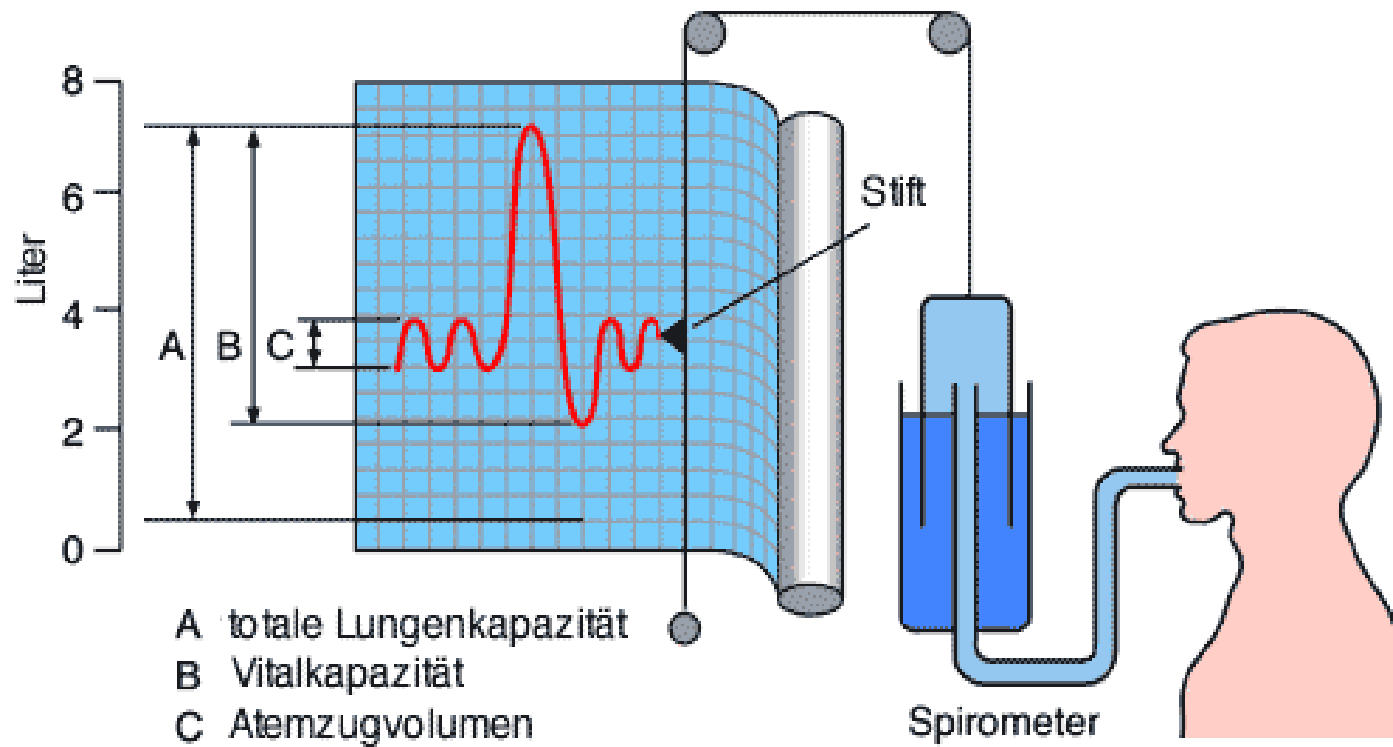
# Diagnose der Lärmschwerhörigkeit



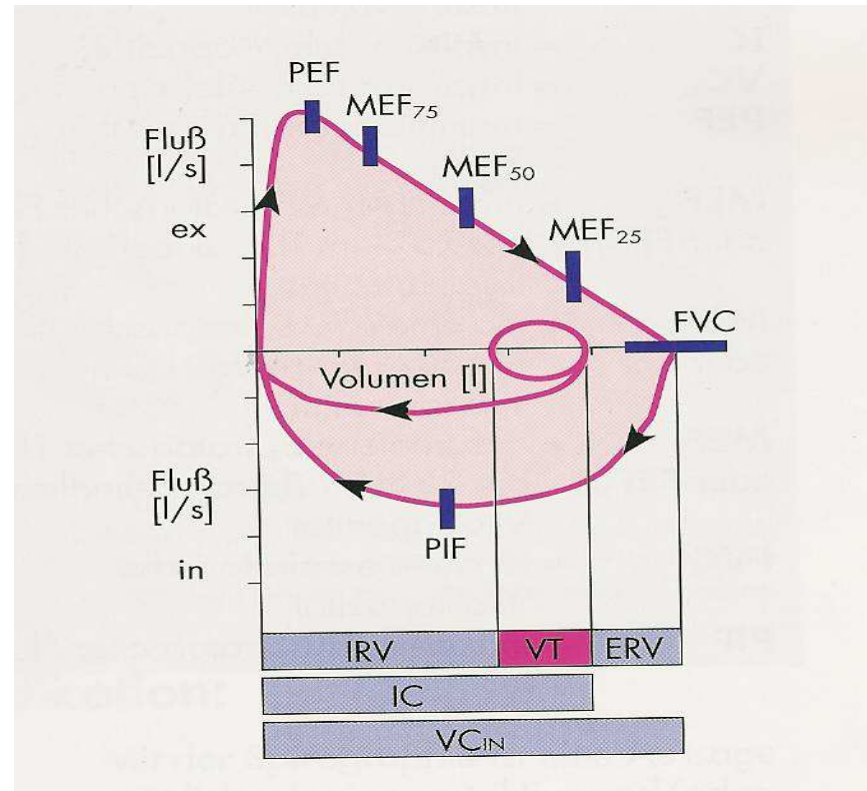
# Neurosensoriale Hypoakusie



# Spirometrie



# Pneumotachygraphie



# TITMUS® SCHEDA RISULTATI

NOME \_\_\_\_\_ DATA \_\_\_\_\_

REPARTO \_\_\_\_\_ RIFERIMENTO N° \_\_\_\_\_

ETA' \_\_\_\_\_ M \_\_\_\_\_ F \_\_\_\_\_ LENTI A CONTATTO SI' \_\_\_ NO \_\_\_

OCCHIALI SI' \_\_\_ NO \_\_\_ BIFOCALI \_\_\_\_\_ TRIFOCALI \_\_\_\_\_ SPECIALI \_\_\_\_\_

ULTIMO ESAME DR. \_\_\_\_\_ VARIAZIONE CORREZIONE SI' \_\_\_ NO \_\_\_

COMMENTI \_\_\_\_\_

TEST LONTANO 6.09 METRI	1	4 cubi			2 cubi			3 cubi								
	Obiettivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
	2 Acuità Binoculare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	3 Occhio Destro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	4 Occhio Sinistro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	Equivalenti Snellen	20/200	20/150	20/100	20/85	20/70	20/50	20/40	20/30	20/25	20/20	20/15	20/10			
	5 Stereopsi	1 B	2 Sx	3 B	4 A	5 A	6 Sx	7 Dx	8 Sx	9 Dx						
	6 Colori	A 12	B 5	C 26	D 6	E 16	F									
7 Verticale	1	2	3	4	5	6	7									
8 Laterale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
TEST VICINO 35,5 cm	1	4 cubi			2 cubi			3 cubi								
	Obiettivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
	2 Acuità Binoculare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	3 Occhio Destro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	4 Occhio Sinistro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	7 Verticale	1	2	3	4	5	6	7								
	8 Laterale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	DISTANZA TEST	INCHES	20	22	26	31	40									
	CM	50	57	66	80	100										
TEST INTERMEDIA	<b>LA LENTE APPROPRIATA DEVE ESSERE USATA PER I SEGUENTI TESTS</b>															
	Obiettivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
	2 Acuità Binoculare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	3 Occhio Destro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	4 Occhio Sinistro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Campo Periferico Temporale Destro 85° 70° 55° Nasale 45° Totale \_\_\_\_\_  
 Punteggio Temporale Sinistro 85° 70° 55° Nasale 45° Totale \_\_\_\_\_  
 Binoculare Totale \_\_\_\_\_

Riferito Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

# Berufskrankheiten

- BK-Meldung an das INAIL  
offene Liste
- BK-Anzeige an das gebietsmäßige Inspektorat  
geschlossene Liste
- Strafanzeige bei begründetem Verdacht CP art.365



# EINHEITSTEXT

- GvD Nr. 81 / 2008
  - Gesundheitsförderung (Art. 2 p, 11, 25 a)
  - Bewertung aller Risiken (Art. 15)
- ⊕ Physikalische Gefahren
- ⊕ Chemische Risiken
- ⊕ Biologische Risiken
- ⊕ Psychosoziale/-mentale Gefährdungen

Die ArbeitnehmerInnen können nach Erhalt der Eignungsbeurteilung mit Einschränkung oder Nichteignung innerhalb einer Frist von

**30 Tagen**

beim gebietsmäßigen arbeitsmed.  
Inspektorat Einspruch erheben

der zuständige Betriebsarzt darf  
Arbeitsmedizinische Untersuchungen  
nur durchführen, wenn **spezifische  
Risiken** in der Risikobewertung  
aufgelistet sind

- das hat zur Folge, dass nicht alle MA  
verpflichtet sind, sich einer arbeitsmed.  
Visite zu unterziehen

- sollte der **Arbeitgeber** (AG) begründete gesundheitliche Bedenken bei MA ohne spezifische Risiken äußern, so kann er um eine Kollegialvisite beim Dienst für Rechtsmedizin ansuchen (art.5 , G. 300/1970)
- **Minderjährige Auszubildende**, die keinem spezifischen Risiko ausgesetzt sind, müssen entweder vom zuständigen Betriebsarzt oder vom Dienst für öffentliche Hygiene jährlich arbeitsmedizinisch untersucht werden.

- Erstuntersuchungen in der Einstellungsphase
  - kann vom Arbeitgeber (AG) verlangt werden
  - es gelten die gleichen Rechte für den neuen MA
  
- Erst- und Nachuntersuchungen
  - im Einheitstext (GvD 81/2008 u.s.E.) sind “präventive und periodische arbmed. Visiten” vorgeschrieben, die jährlich bzw. ärztlich begründet auch in größeren Abständen durchgeführt werden müssen

- **Angebots- und Bedarfsuntersuchung**

die MA können um eine vorzeitige Nachuntersuchung (VNU) ansuchen

- **Untersuchung wegen Arbeitsplatzwechsel**

der AG kann die MA auffordern zu einer VNU zu gehen

- **Untersuchung nach längerem Krankenstand**

ab 60 Arbeitsunfähigkeitstagen müssen die MA zu einer VNU gehen

# Prävention versus Selektion

- **VERBOTEN SIND UNTERSUCHUNGEN:**
  - Schwangerschaftstest
  - genetische Tests
  - HIV-Test
  - alle nicht begründeten invasiven Untersuchungen wie z.B. Blutuntersuchungen bei BSA

Aber: auf Wunsch der MA und auf der Grundlage einer betriebsinternen Vereinbarung kann ein “check-up” im Sinne der Gesundheitsförderung angeboten werden

# GESUNDHEITSFÖRDERUNG

## EVIDENZ BASIERTE MEDIZIN (EBM)

kardiologische Prävention  
sportmedizinische Prävention  
onkologische Prävention  
Ernährungsberatung  
Raucherentwöhnung  
Umweltmedizin  
Impfberatung



# ALKOHOL und DROGEN

**NEU**

Der zuständige Betriebsarzt wird in Zukunft bei entsprechend aufgelisteten Tätigkeiten, die MA auf Drogenkonsum untersuchen und bei Bedarf vor Ort Alkoholtests durchführen

# ALKOHOL

G. 125 / 2001

- **Pflichten des Arbeitgebers**
  1. Risikobewertung
  2. Formation und Information der MA
  3. Mitteilung an den zuständigen Betriebsarzt
  4. Mitteilung an den Arbeitsschutzbeauftragten

# ALKOHOL

GvD 81 /2008 ; Art. 41

- **Pflichten des Betriebsarzt**

1. Untersuchung der MA auf Alkohol- und Drogenabhängigkeit

2. Beratung der MA über mögliche Folgeschäden

## A.U.D.I.T.-C

### ALCOHOL USE DISORDERS IDENTIFICATION TEST

1) Con quale frequenza consumi bevande alcoliche?

mai	(0 punti)	
meno di 1 volta / 1 volta al mese	(1 punto)	
2-4 volte al mese	(2 punti)	
2-3 volte a settimana	(3 punti)	
4 o più volte a settimana	(4 punti)	

2) Quanti bicchieri standard di bevande alcoliche consumi in media al giorno?

1 o 2	(0 punti)	
3 o 4	(1 punto)	
5 o 6	(2 punti)	
7 o 9	(3 punti)	
10 o più	(4 punti)	

3) Con quale frequenza ti è capitato di bere sei o più bicchieri di bevande alcoliche in un'unica occasione?

mai	(0 punti)	
meno di 1 volta / 1 volta al mese	(1 punto)	
2-4 volte al mese	(2 punti)	
2-3 volte a settimana	(3 punti)	
4 o più volte a settimana	(4 punti)	

	<b>RISULTATO</b>	
	<b>DATA</b>	
	<b>FIRMA</b>	

# A.U.D.I.T.-C

## ALCOHOL USE DISORDERS IDENTIFICATION TEST

### 1) Wie oft trinken Sie Alkohol ?

Nie	(0 Punkte)	
Einmal im Monat oder seltener	(1 Punkt)	
Zwei- bis viermal im Monat	(2 Punkte)	
Zwei- bis dreimal die Woche	(3 Punkte)	
Viermal die Woche oder öfter	(4 Punkte)	

### 2) Wenn Sie Alkohol trinken, wie viele Gläser trinken Sie dann üblicherweise an einem Tag ?

(Ein Glas Alkohol entspricht 0.33 l Bier, 0.25 l Wein/Sekt, 0.02 l Spirituosen)

1 bis 2 Gläser pro Tag	(0 Punkte)	
3 bis 4 Gläser pro Tag	(1 Punkt)	
5 bis 6 Gläser pro Tag	(2 Punkte)	
7 bis 9 Gläser pro Tag	(3 Punkte)	
10 oder mehr Gläser pro Tag	(4 Punkte)	

### 3) Wie oft trinken Sie sechs oder mehr Gläser Alkohol bei einer Gelegenheit (z.B. beim Abendessen, auf einer Party)?

(Ein Glas Alkohol entspricht 0.33 l Bier, 0.25 l Wein/Sekt, 0.02 l Spirituosen)

Nie	(0 punti)	
Seltener als einmal im Monat	(1 Punkt)	
Jeden Monat	(2 Punkte)	
Jede Woche	(3 Punkte)	
Jeden Tag oder fast jeden Tag	(4 Punkte)	

	<b>ERGEBNISS</b>	
	<b>DATUM</b>	
	<b>UNTERSCHRIFT</b>	

# ALKOHOL

GvD 81/2008; Anlage IV , Abs. 1.11.33  
(übernommen aus DPR 303/1956, Art. 42):

„È tuttavia consentita la somministrazione di modiche quantità di vino e di birra nei locali di refettorio durante l'orario dei pasti“

# ALKOHOL

1 Alkoholeinheit (AE) =

330 ml Bier (5° Vol%)

125 ml Wein (12° Vol%)

80 ml Spirituosen (18° Vol%)

Gesundheitsrisiko:

Männer 2 – 3 AE

Frauen 1 – 2 AE

Alter zwischen 18-20 und >65 Jahren 1 AE

# ALKOHOL

0,00 0/00

Null,Null pro Mille

am Arbeitsplatz der in der Anlage  
aufgelisteten Tätigkeiten



# Anlage (Alkohol)

- 1) attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:
  - a) impiego di gas tossici (art. 8 del regio decreto 9 gennaio 1927, e successive modificazioni);
  - b) conduzione di generatori di vapore (decreto ministeriale 1° marzo 1974);
  - c) attività di fochino (art. 27 del decreto del Presidente della Repubblica 9 marzo 1956, n. 302);
  - d) fabbricazione e uso di fuochi artificiali (art. 101 del regio decreto 6 maggio 1940, n. 635);
  - e) vendita di fitosanitari, (art. 23 del decreto del Presidente della Repubblica 23 aprile 2001, n. 290);
  - f) direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1970, n. 1450, e successive modifiche);
  - g) manutenzione degli ascensori (decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1999, n. 162);
- 2) dirigenti e preposti al controllo dei processi produttivi e alla sorveglianza dei sistemi di sicurezza negli impianti a rischio di incidenti rilevanti (art. 1 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334);
- 3) sovrintendenza ai lavori previsti dagli articoli 236 e 237 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547;
- 4) mansioni sanitarie svolte in strutture pubbliche e private in qualità di: medico specialista in anestesia e rianimazione; medico specialista in chirurgia; medico ed infermiere di bordo; medico comunque preposto ad attività diagnostiche e terapeutiche; infermiere; operatore socio-sanitario; ostetrica caposala e ferrista;
- 5) vigilatrice di infanzia o infermiere pediatrico e puericultrice, addetto ai nidi materni e ai reparti per neonati e immaturi; mansioni sociali e socio-sanitarie svolte in strutture pubbliche e private;
- 6) attività di insegnamento nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado;
- 7) mansioni comportanti l'obbligo della dotazione del porto d'armi, ivi comprese le attività di guardia particolare e giurata;

# Anlage (Alkohol)

- 8) mansioni inerenti le seguenti attività di trasporto:
- a) addetti alla guida di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria B, C, D, E, e quelli per i quali è richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;
- b) personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario
- c) personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di carriera e di mensa;
- d) personale navigante delle acque interne;
- e) personale addetto alla circolazione e alla sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari aerei e terrestri;
- f) conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;
- g) personale marittimo delle sezioni di coperta e macchina, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività off-shore e delle navi posatubi;
- h) responsabili dei fari;
- i) piloti d'aeromobile;
- l) controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;
- m) personale certificato dal registro aeronautico italiano;
- n) collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;
- o) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;

# Anlage (Alkohol)

- p) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci;
- 9) addetto e responsabile della produzione, confezionamento, detenzione, trasporto e vendita di esplosivi;
- 10) lavoratori addetti ai comparti della edilizia e delle costruzioni e tutte le mansioni che prevedono attività in quota, oltre i due metri di altezza;
- 11) capiforno e conduttori addetti ai forni di fusione;
- 12) tecnici di manutenzione degli impianti nucleari;
- 13) operatori e addetti a sostanze potenzialmente esplosive e infiammabili, settore idrocarburi;
- 14) tutte le mansioni che si svolgono in cave e miniere.

# Die Alkoholtests am Arbeitsplatz können vom

- zuständigen Betriebsarzt
- vom gebietsmäßig zuständigen arbmed.  
Inspektorat

**auf Anfrage des AG**  
durchgeführt werden

# VERDACHT AUF ALKOHOLABHÄNGIGKEIT

- Körperliche Auffälligkeiten
- Psychische Auffälligkeiten
- Soziale Auffälligkeiten

# Körperliche Auffälligkeiten

- Alkoholfahne
- Geruch nach überdeckenden Aromastoffen
- Gerötete Augen und Gesichtshaut
- Gedunsenes Aussehen
- Zittern der Hände
- Unruhe, Zerfahrenheit
- Starkes Schwitzen

# Psychische Auffälligkeiten

- Stimmungsschwankungen
- Selbstüberschätzung, Risikofreudigkeit
- Angst, Unsicherheit
- Erinnerungslücken, Selbstmitleid
- Leichtfertige Versprechungen
- Unangemessene Freundlichkeit
- Distanzlosigkeit u.a.

# Soziale Auffälligkeiten

- Unzuverlässigkeit, Unpünktlichkeit
- Einzelfehltag
- Verlust familiärer Bindungen
- Beginnende Verwahrlosung
- Alkoholverstecke
- Allmählicher sozialer Abstieg, so dass das Denken an Alkohol lebensbestimmend wird



# **DROGEN**

## **BESCHLUSS DER LANDESREGIERUNG**

vom 26. Juli 2010, Nr. 1305

-----

Übereinkunft zwischen dem Staat, den Regionen und  
Autonomen Provinzen von Trient und Bozen  
(Rep. Akte Nr.178 vom 18. September 2008)

# DROGEN

- **Operative Richtlinien über die medizinischen Untersuchungen zum Ausschluss einer Drogenabhängigkeit oder der Einnahme von Suchtmitteln oder psychotroper Substanzen für Mitarbeiter, die an ihrem Arbeitsplatz Tätigkeiten ausüben, welche spezifische Risiken sowohl für die eigene Sicherheit, Unversehrtheit und Gesundheit als auch Risiken gegenüber Dritten mit sich bringen.**

# DROGEN

## *3. Aufgaben des Arbeitgebers und des Betriebsarztes*

2. Der Arbeitgeber legt in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt die Verfahren zur Einleitung und Anwendung der medizinischen Untersuchungen zum Ausschluss einer Drogenabhängigkeit oder der gelegentlichen Einnahme von Suchtmitteln oder psychotropen Substanzen fest.

Diese Verfahren werden mit den **Sicherheitsprechern** der Arbeitnehmer vereinbart und den Arbeitnehmern bei deren Arbeitseinstellung oder jedenfalls bei Ausübung der Tätigkeiten, gemäß Anlage A, mitgeteilt.

# DROGEN

4. Der Arbeitgeber übermittelt dem Betriebsarzt die Liste der zu untersuchenden Arbeitnehmer.

Innerhalb von **30 Tagen** nach Erhalt der Mitteilung übermittelt der Betriebsarzt dem Arbeitgeber eine Auflistung bezüglich der Zugänge zu den Untersuchungen, samt Termin und Ort der Untersuchungen, damit diese auch in Übereinkunft mit dem Arbeitgeber durchgeführt werden können.

5. Der Arbeitgeber ist angehalten, dem Arbeitnehmer das Datum und den Ort der Untersuchungen erst mit einer Vorankündigung von nicht mehr als **einem Tag** mitzuteilen.

# DROGEN

## *4. Modalitäten für die Einleitung der medizinischen Untersuchungen*

- Untersuchungen vor Aufnahme der Tätigkeiten
- periodische Untersuchungen
- Untersuchungen aufgrund eines begründeten Verdachts
- Untersuchungen nach Unfall
- follow-up Untersuchungen (vorbeugende Erhebung)
- Untersuchung nach Wiederaufnahme der risikobehafteten Tätigkeit nach einem Zeitraum der Suspendierung wegen vorherigen positiven Ergebnisses

# DROGEN

3. Falls der Arbeitnehmer zur Untersuchung nicht erscheint, ohne eine belegte und gültige Rechtfertigung vorzulegen, muss er in den folgenden 30 Tagen, ohne Vorankündigung, **mindestens drei Harnproben** in Form einer Screening- Untersuchung unterzogen werden. Der Betriebsarzt kann aufgrund eines festgestellten begründeten Verdachts die Kontrollen auch über einen längeren Zeitraum vorschreiben.

# DROGEN

## *5. Untersuchungen erster Instanz durch den Betriebsarzt und mittels Laboranalysen*

2.3 Der Arbeiter muss in Anwesenheit des Arztes, nachdem er über die Strafen wegen nicht wahrheitsgetreuen Aussagen und Aktenfälschungen informiert worden ist, selbst erklären, ob er folgenden Behandlungen unterzogen wurde:

- a) soziosanitäre Behandlungen wegen Drogenabhängigkeit in den Gesundheitseinrichtungen;
- b) Leistungen in der Ersten Hilfe oder bei stationären Einrichtungen für Behandlungen, die mit dem Konsum von Suchtmitteln oder psychotropen Substanzen zusammenhängen;
- c) rechtsmedizinische Untersuchungen wegen der Einnahme von Suchtmitteln oder psychotropen Substanzen.

# DROGEN

4.1 Die Feststellung muss folgende Substanzen und Substanzklassen betreffen und die Tests gelten als positiv, wenn die Konzentrationsgrenzwerte (cut-off) **im Harn**, wie in der Tabelle 1 angeführt, überschritten werden:

<b>SUBSTANZKLASSEN</b>	<b>CUT-OFF</b>
Opiate	300 ng/ml
Kokain	300 ng/ml
Amphetamin	500 ng/ml
MDMA (Ecstasy)	500 ng/ml
Cannabis – Haschisch – Marihuana (THC)	50 ng/ml
Methadon	300 ng/ml
Buprenorphin	5 ng/ml



# Abbaugeschwindigkeit

- **Opiate**: 2-4 Tage
- **Metadon** : 14 Tage
- **Buprenorphin**  
( temgesic ) : 2-5 Tage
- **Amphetamin ,  
Ecstasy** : 2-4 Tage
- **Cannabis** : 1-5 Tage  
bei Einzeldosen,  
40 Tage bei  
Daueraufnahme
- **Halluzinogene , LSD**  
3-5 Tage
- **Kokain** : 2-4 Tage

Alkohol-Abbaurate: 0,1 gr/l \* h

# DROGEN

4.3 Falls die Probe beim Screening negativ ist, muss der Bericht beim Betriebsarzt innerhalb von 5 Werktagen einlangen.

4.4 Bei negativen klinisch-anamnestischen Überprüfungen und bei negativen analytischen Untersuchungen teilt der Betriebsarzt schriftlich dem Arbeitgeber sein Urteil einer „Eignung für die Tätigkeit“ mit.

5. Untersuchungen zur Bestätigung der positiven Ergebnisse:

5.1 Die Analysen zur Bestätigung müssen mittels Chromatographie verbunden mit Massenspektrometrie (GC/MS oder LC/MS) durchgeführt werden, welche es ermöglicht, die Konzentrationen für jede Substanz oder Substanzklasse zu ermitteln.

# DROGEN

- 5.4 Die Ergebnisse müssen innerhalb von 10 Werktagen beim Betriebsarzt einlangen.
- 5.5 Falls der Test zur Bestätigung positiv ist, bewahrt das Labor die Harnprobe für 90 Tage nach Erhalt der Probe auf.
- 5.6 Falls der Test zur Bestätigung positiv ist, kann der Arbeitnehmer beim Betriebsarzt innerhalb von 10 Tagen nach Erhalt des positiven Ergebnisses die Durchführung von Gegenanalysen beantragen. Der Arbeiter kann beantragen, dass die Gegenanalysen bei dem Labor durchgeführt werden, welches das positive Ergebnis festgestellt hat, oder bei einer anderen Einrichtung seiner Wahl, welche für die Durchführung toxikologischer Untersuchungen zur Bestätigung ermächtigt ist.

# DROGEN

- 5.7 Die Wiederholung der Analysen der biologischen Proben erfolgt an derselben Probe (Anteil C), welche Gegenstand der Untersuchung ist.
- 5.8 Die Durchführung der Gegenanalysen muss innerhalb von 30 Tagen nach Antrag des Arbeitnehmers erfolgen und das Datum dem Labor und dem Betriebsarzt mindestens 15 Tage vorher mitgeteilt werden. Der Arbeitnehmer oder sein technischer Berater haben die Möglichkeit bei der Durchführung der Gegenanalysen anwesend zu sein. Bei negativem Ergebnis der Gegenanalysen sorgt der Arbeitnehmer dafür, dem Betriebsarzt Kopie des Prüfberichtes zukommen zu lassen, damit er sein Urteil ändern kann.
- 5.9 Alle Kosten der Gegenanalysen, die Versandkosten für die Gegenanalysen inbegriffen, gehen zu Lasten des Arbeiters, der sie beantragt.

# DROGEN

## *6. Untersuchungen zweiter Instanz*

1. Falls der analytische Test zur Bestätigung positiv ist oder bei begründetem Verdacht, wird der Betriebsarzt dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer das Urteil „zeitweilige Nichteignung zur Ausübung der Tätigkeiten laut Anlage A“ schriftlich mitteilen und den Arbeitnehmer zur Durchführung der Untersuchungen zweiter Instanz an den D.f.A. verweisen.

Der Arbeitgeber sorgt unter Gewährung der Würde und der Privacy der Person dafür, dass der Arbeitnehmer zeitweilig und vorbeugend von den risikobehafteten Tätigkeiten suspendiert wird.

2. Die erste Visite beim D.f.A. wird innerhalb von 10 Tagen nach Antragstellung durch den Betriebsarzt durchgeführt.

# DROGEN

3. Die Bescheinigung des D.f.A. wird innerhalb von 30 Tagen nach der ersten fachärztlichen Visite ausgestellt.
4. Die von den D.f.A.'s vorgesehenen Untersuchungen beinhalten:
  - a) Erste fachärztliche Visite, welche darauf ausgerichtet ist, die anamnestischen Daten aufzunehmen und die klinischen Anzeichen von Gebrauch/Missbrauch/Abhängigkeit von Drogen festzustellen.
  - b) Verschreibungen des D.f.A. für 2 Harnproben laut beschriebener Modalitäten.
  - c) 1 analytisch-toxikologische Untersuchung auf Haarmatrix, auf Anfrage des Arztes, gemäß den nachfolgenden Kriterien.
  - d) Zweite ärztliche Visite mit schriftlicher Bescheinigung. Im Rahmen dieser zweiten Visite informiert der Arzt des D.f.A. den Arbeitnehmer über den Inhalt seiner verfassten Bescheinigung.

# Anlage (Drogen)

- **Anlage A**
- **Tätigkeiten, welche besondere Risiken für die Sicherheit, die Unversehrtheit und die Gesundheit Dritter mit sich bringen**
- 1) Tätigkeiten, für welche ein Befähigungsnachweis für die Ausübung folgender gefährlicher Arbeiten vorgesehen ist:
  - a) Umgang und Verwendung von Giftgasen;
  - b) Herstellung und Verwendung von Feuerwerkskörpern und Legen und Sprengung von Minen;
  - c) technische Leitung und Steuerung von Nuklearanlagen.
- 2) Tätigkeiten betreffend Transporttätigkeiten:
  - a) Lenker von Fahrzeugen, für welche der Besitz des Führerscheins der Kategorie C, D, E und für welche der Berufsbefähigungsnachweis für das Lenken von Taxen oder von Mietfahrzeugen mit Fahrer vorgeschrieben ist, oder jener für das Lenken von Fahrzeugen, mit welchem gefährliche Güter auf der Straße befördert werden;
  - b) das direkt dem Zugverkehr und der Sicherheit des Bahnwesens zugeteilte Personal, welches Tätigkeiten wie Beförderung, Überprüfung des Rollmaterials, Steuerung von Sicherheitsanlagen, Bildung von Zügen, Zugbegleitung, Wartung der Infrastrukturen und Koordinierung und Aufsicht über eine oder mehrerer Sicherheitstätigkeiten ausübt;
  - c) Fährschiffpersonal auf den Schiffen des Fährbetreibers, ausgenommen sind Zimmer und Mensapersonal;

# Anlage (Drogen)

- d) das dem Zugverkehr und der Sicherheit der Züge in Konzession und in Regierungsbeauftragung
- zugeteilte Personal, sowie jenes der U-Bahnen, Straßenbahnen und ähnliche
- Bahnen, Oberleitungsomnibuslinien, Autobuslinien, Stand- und Schwebeseilbahnen;
- e) Fahrer, Lenker, Bahnführer, Weichensteller von anderen Fahrzeugen auf Gleisen, rollendem
- Material oder Hebevorrichtungen, ausgenommen die Weichensteller von Wagenhebern
- mit Schalttafeln am Boden und eingleisigen Wagenhebern;
- f) Fluglotsen und Flugbegleiter;
- g) vom italienischem Luftfahrtregister bevollmächtigtes Personal;
- h) Wartungsprüfer von Transportmitteln zu Wasser, zu Lande und in der Luft;
- i) Beschäftigte an der Kontrollschalttafel im Bereich Transportwesen;
- j) Lenker von Erdbewegungs- und Warenbeförderungsmaschinen.
- 3) operative Arbeiten als Beschäftigter und Verantwortlicher in der Herstellung, der Verpackung, der Aufbewahrung, dem Transport und dem Verkauf von Explosionsmitteln.



# **BEURTEILUNG PSYCHOSOZIALER GEFÄHRDUNGEN:**

Dlgs. 81 del 2008 ; comma 1-bis), articolo 28

**Pflicht ab 01. Jänner 2011**

# EU

- Projekt:

Bewertung der psychosozialen Belastung am  
Arbeitsplatz

[www.prima-ef.org](http://www.prima-ef.org)

# Bewertung



*Modell: Health and Safety Executive (HSE) aus Großbritannien*

# *ISPESL- HSE*

- Phase 1. Vorbereitung der Organisationsstruktur.
- Phase 2. Erfassung der arbeitsbedingten Risiken: Kenntnis des Management Standards.
- Phase 3. Datenerhebung: objektive u. subjektive (Fragebogen) Bewertung.
- Phase 4. Risikobewertung: Probleme vertiefen und Lösungen entwickeln.
- Phase 5. Beschreibung der Ergebnisse: den Aktionsplan entwickeln und implementieren.
- Phase 6. Monitoring und Überwachung des Aktionsplans und Bewertung seiner nachhaltigen Wirkung (Effektivität)

# Phase 3 : Fragebogen

## APPENDICE 2



### QUESTIONARIO INDICATORE MODELLO ISPEL-HSE

Versione per le minoranze linguistiche della provincia  
autonoma di Bolzano

		NIE	SELTEN	MANCH MAL	OFT	IMMER
1	Ich habe genauestens verstanden was man bei meiner Arbeit von mir will	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Ich kann eigenständig entscheiden wann ich meine Pause machen will	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Einzelne Anfragen von verschiedenen Personen/Büros sind nicht einfach miteinander kombinierbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Ich weiss wie ich meine Arbeit auszuführen habe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Ich bin auf persönliche Belästigungen in Form von Worten oder unhöflichem Verhalten ausgesetzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Ich habe unerreichbare Fälligkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Wird die Arbeit schwierig, helfen mir meine Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Über meine Arbeit erhalte ich ein unterstützendes Feedback?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Ich muss sehr intensiv arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# Phase 3 : Fragebogen

10	Ich habe Einfluss über die Entscheidung wie schnell ich arbeiten muss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Meine Pflichten und Meine Pflichten und Verantwortungen sind mir klar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Ich muss einige meiner Aufgaben vernachlässigen, weil ich zu viel zu tun habe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Die Ziele (Zielsetzung) meiner Abteilung/meines Dienstes sind mir klar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Es gibt Reibereien oder Konflikte zwischen den Arbeitskollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Ich kann auswählen, wie ich meine Arbeit erledige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Ich habe keine Möglichkeit genügend Pausen einzulegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Ich verstehe, wie meine Arbeit zum Gesamtziel der Organisation passt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Ich stehe unter Druck weil ich lange arbeiten muss (über die normalen Arbeitszeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Ich habe Entscheidungsfreiheit, über was ich bei der Arbeit tun muss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Ich muss meine Arbeit sehr schnell erledigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Bei der Arbeit erlebe ich Rücksichtslosigkeit und Schikanen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Ich habe Fälligkeiten die unmöglich einzuhalten sind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Ich kann mich auf meine Vorgesetzten darauf verlassen wenn ich Probleme bei der Arbeit habe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		STIMME GAR NICHT ZU	STIMME NICHT ZU	NEUTRAL	STIMME ZU	STIMME VOLL ZU
24	Meine Kollegen stehen mir bei wenn ich Hilfe und Unterstützung brauche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## Phase 3 : Fragebogen

- |    |  |                          |                          |                          |                          |                          |
|----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 25 | Ich besitze Einfluss über die Art und Weise der Ausführung meiner Arbeit   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26 | Ich habe ausreichende Gelegenheit, meinen Vorgesetzten Fragen über Veränderungen der Arbeit zu stellen           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27 | Meine Arbeitskollegen erweisen mir den angemessenen Respekt  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28 | Veränderungen der Arbeit werden immer mit den Mitarbeitern besprochen  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29 | Sollte es Beschwerden oder Belästigungen bei der Arbeit geben, kann ich darüber mit meinem Vorgesetzten sprechen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30 | Meine Arbeitszeit kann flexibel gestaltet werden   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31 | Meine Arbeitskollegen sind bereit meine Arbeitsprobleme anzuhören  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32 | Bei Arbeitsabänderungen ist mir klar welche Auswirkung diese effektiv mit sich bringen                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33 | Bei emotional anspruchsvollen Arbeiten kann ich mit Unterstützung rechnen  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34 | Die Beziehungen am Arbeitsplatz sind angespannt  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35 | mein Vorgesetzter ermutigt mich bei meiner Arbeit  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

# arbeitsbedingter Stress





# Stress und Strain

Die Arbeitsphysiologie beschäftigt sich mit dem Gleichgewicht :

**äußere Belastung - innere Beanspruchung**

Früher stand nur die körperliche Beanspruchung im Mittelpunkt der Betrachtung.

Mit der Zeit ist auch die mentale Beanspruchung in den Mittelpunkt des Interesses getreten.

geringe

STRESS = äußere BELASTUNG

hohe

STRAIN = innere BEANSPRUCHUNG

*INDIVIDUUM*

hohe

STRESS = äußere BELASTUNG

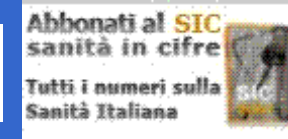
niedrige

STRAIN = innere BEANSPRUCHUNG

02 / 2009



**Sanità** news



Prima Pagina

# IL COMUNE DI MILANO PROMUOVE UN OSSERVATORIO SULLO STRESS DA LAVORO

## In Italia colpisce il 27% dei lavoratori

Il Comune di Milano ha annunciato la nascita ufficiale dell'Osservatorio per la salute sul lavoro voluto dagli assessori comunali alla Salute, Giampaolo Landi di Chiavenna, e alle Politiche del lavoro e dell'occupazione, Andrea Mascaretti. L'obiettivo è approfondire le tematiche legate all'ambiente di lavoro comprese quelle relative al reinserimento del paziente oncologico e la complessa problematica dello stress che incide sulla qualità della vita e sulla redditività. La prima riunione dell'Osservatorio si è svolta ieri, e durante l'incontro Pietro Penati, coordinatore del Servizio di sorveglianza sanitaria per la tutela della salute dei lavoratori della Regione Lombardia, è stato nominato segretario dell'Osservatorio. Le statistiche più recenti registrano infatti un aumento del consumo di psicofarmaci, e Milano spicca negativamente per il record di casi. Lo stress da lavoro, con tutto quello che ne consegue, è quindi sempre più diffuso e va approfondito e contrastato in tutte le sue fasi, dalle più moderate alle più gravi e permanenti. Le indagini della Ue stimano che all'origine del 50-60% delle giornate lavorative perse ci sia proprio uno stato di 'tensione patologica', che in Italia colpisce il 27% della forza lavoro: quasi tre lavoratori su 10. Il nuovo 'tavolo' avrà pertanto il compito di trovare punti di convergenza e di dialogo tra medici del lavoro e di famiglia, oltre a promuovere una cultura dello star bene attraverso una più intensa attività informativa su tutte le tematiche attinenti alla medicina del lavoro.

# Veränderungen in der Arbeitswelt

- Zunahme der Bildschirmarbeit (VDT)
- Zunahme des Parteienverkehrs  
(Kunden-Patienten-Zahl; Callcenter...)
- Zunahme der Verwaltungs-  
und Logistikaufgaben
- Zunahme der Information / Wissensstands
- Zunahme der Monotonie und Routine
- Zunahme der Arbeitszeitverdichtung und des  
Multitasking (V.mehrerer Aufgaben gleichzeitig)
- ARBEITSBELASTUNG häufig HOCH
- KONTROLLE der ARBEIT häufig NIEDRIG

# Mögliche Stressursachen

- **Über- bzw. Unterforderung**
- **mangelhafte Arbeitszeiteinteilung**
- **unklare Aufgabenstellung**
- **vertikale Hierarchien**
- **niedrige Entscheidungsautonomie**
- **hohe Fremdbestimmung**
- **ungenügende Entlohnung**
- **unsichere Arbeitsverträge**

# **Mögliche Stressursachen vor allem im Gesundheitswesen**

- **hohe Verantwortung**
- **kleine Fehler mit weitreichenden Folgen**
- **mangelnde Zusammenarbeit**
- **geringe Patientenzuwendung**
- **ungünstige und gefährliche sowie unangenehme Arbeitsbedingungen**

# STRESSINDIKATOREN

- hoher Krankenstand
- hohe Fluktuation
- hohes Konfliktpotential
- hohe Fehlerzahl
- niedrige Kundenzufriedenheit

# Definition (1)

Gefühls-, Geistes- und Verhaltenszustand, der durch erhöhte Erregung und Ängste charakterisiert ist und von Unbehagen begleitet wird.

**Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,  
EUROPÄISCHE KOMMISSION**

**Generaldirektion VI, Arbeit und Soziales,  
2000**



# Definition (2)

Ungleichgewicht  
zwischen  
Anforderung  
und  
Bewältigung  
der  
Arbeitsaufgaben



# Definition (3)

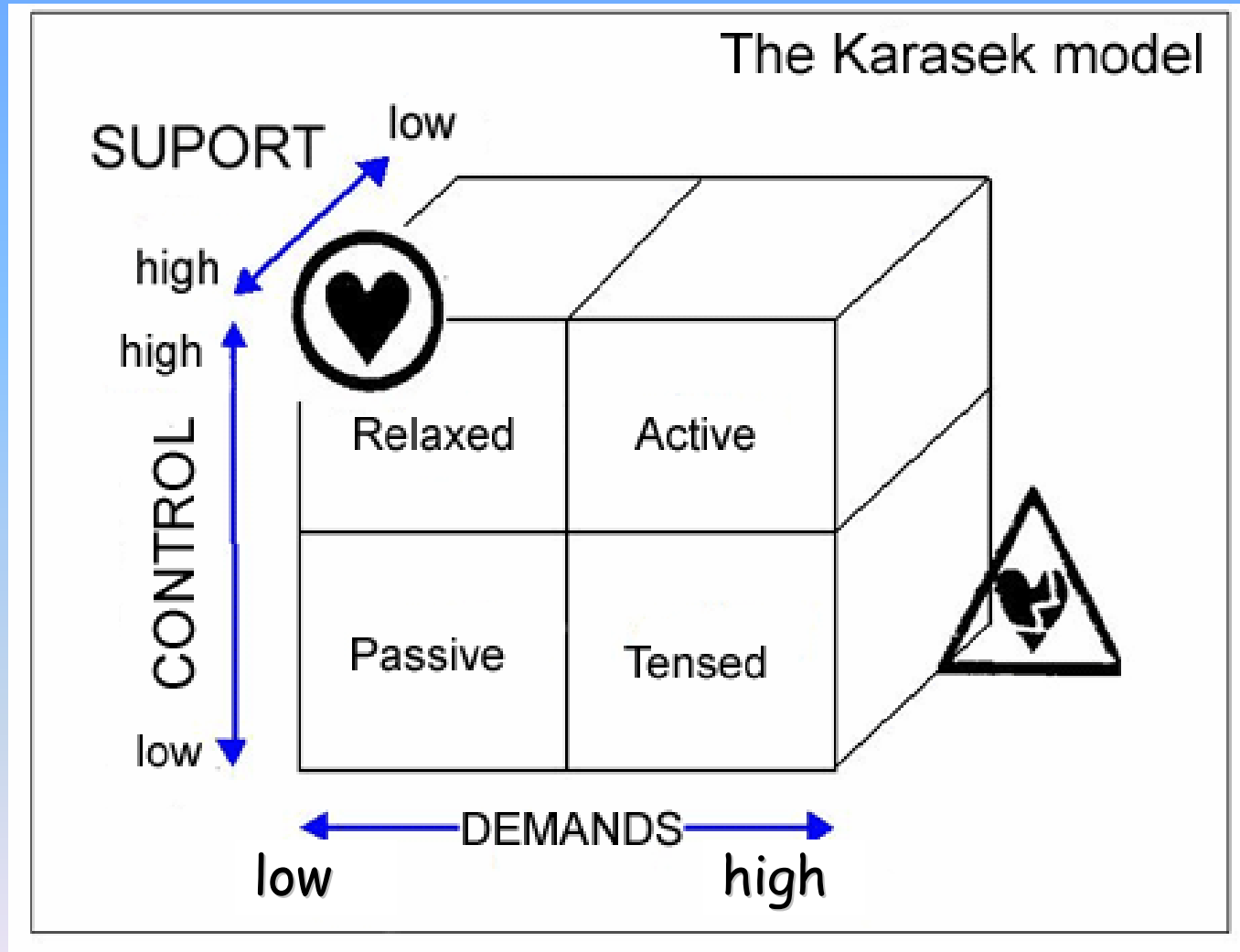
1. Stress ist das Ergebnis eines Prozesses während der Auseinandersetzung des Individuums mit seiner Umwelt, bei der es geeignete Problemlösungsstrategien sucht (COPING).
1. COPING-Strategien sind Verhaltensprozesse, um sich den äußeren Bedingungen anzupassen.

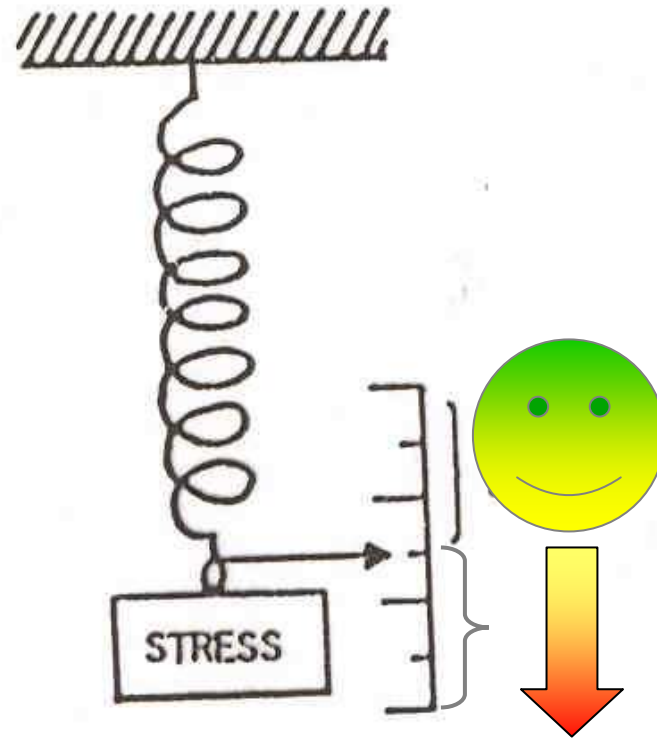
# arbeitsbedingter Stress: KARASEK MODELL

Anforderung / Kontroll – Modell von Karasek  
(**Job Content Questionnaire – JCQ**)  
beruht auf zwei grundlegende Aspekte:

- 1) **Anforderung**, d.h. die psychosoziale Beanspruchung eines Individuums durch die Aufgabenstellung.
- 2) **Kontrolle**, sie beinhaltet die Fähigkeit die ihm gestellten Aufgaben selbstbestimmt zu bewältigen.

# KARASEK MODELL





# Springfeder-Modell

# BURNOUT

- In der wissenschaftlichen Fachliteratur gibt es unterschiedliche Definitionen des Begriffs **Burnout**

## ☛ **Nach Maslach**

- Diese Theorie gliedert den Krankheitsablauf in folgende Phasen:
- emotionale und physische Erschöpfung
- Rückzug: Der Erschöpfung folgen negative Gefühle gegenüber anderen, wie Kollegen, Patienten, Klienten, etc., aber auch gegen sich selbst. Es kommt zu Dehumanisierung und Zynismus und der Betroffene zieht sich verstärkt zurück. Die Arbeit wird auf das Notwendigste reduziert, Veränderungen und Probleme gemieden.
- In einem terminalen Stadium verstärkt sich der Widerwille gegen andere und sich selbst und ein Gefühl reduzierter Leistungsfähigkeit entsteht.

# Erklärung des Burnout-Syndroms

(Mit dem Job Demands-Resources bzw. Effort-Reward-Imbalance Modell nach Bakker\*)



## Anforderungen („Energieverbrauch“)

- Aufmerksamkeit und Konzentration unter Zeitdruck
- Emotional belastende Situationen und Verhalten
- Körperliche Anspannung und Belastung
- Zunehmende Komplexität und steigende Ansprüche

## Ressourcen („Energiequellen“)

- Wertschätzung und „gute“ Beziehungen (Zugehörigkeit)
- Erfolgserlebnisse (Leistungen) und Feedback
- Gestaltungsmöglichkeiten, Kreativität und Einfluss
- Persönliches Wachstum, Lernen und Ethik

## Notwendige Kompetenzen

- Selbststeuerung und Volition
- Umsetzungskompetenz
- Selbstmanagement

*\*Arnold Bakker, The Job Demands-Resources model: state of the art,  
in: Journal of Managerial Psychology, Vol. 23 (2007), pp. 309-328*

Quelle: Institut für Management-Innovation, Prof. Dr. Waldemar Pelz

# Ursachen

- **Empirisch validierte Erklärungsmodelle**

Ein verbreitetes Modell zur Erklärung des Burnout-Syndroms vor allem in Unternehmen und im Management ist das Konzept des Ungleichgewichts zwischen Anforderungen und Ressourcen, kurz ERI (effort-reward imbalance model von Johannes Siegrist.<sup>[6]</sup> Dazu hat Siegrist ein entsprechendes Messinstrument entwickelt, den *Fragebogen zur Erfassung beruflicher Gratifikationskrisen* (engl. ERI questionnaire).<sup>[7]</sup> Beispiele für Skalen und Items nach der englischen Version des ERI sind:

- "Effort"
  - "Ich habe permanenten Zeitdruck"
  - "Ich trage viel Verantwortung"
  - "Ich werde bei der Arbeit häufig gestört"
  - "In den letzten Jahren wurde meine Aufgabe immer anspruchsvoller"
- "Reward"
  - "Ich werde von meinen Vorgesetzten nicht mit dem nötigen Respekt behandelt"
  - "Bei Schwierigkeiten bekomme ich keine adäquate Unterstützung"
  - "Ich werde oft unfair behandelt"
  - "Meine berufliche Zukunft ist unsicher"



# Weitere mögliche Ursachen

- Persönliche Ursachen
- Soziale und organisationspsychologische Ursachen
- Überlastung
- Gesellschaftliche Ursachen

# persönliche Ursachen

- Der Belastung des Menschen durch seine Umwelt steht seine persönliche Widerstandsfähigkeit (Resilienz) gegenüber. Folgende persönliche Aspekte vermindern diese persönliche Belastbarkeit und begünstigen den Burnout:
- **Neurotizismus**: Eigenschaften wie Ängstlichkeit, mangelnde Selbstachtung, Neigung zu Irritationen, Sorgen und Depressionen, Neigung zu Zwanghaftigkeit, Schuldanfälligkeit und ein labiles Selbstwertgefühl sind bei Ausbrennern auffällig.
- **Perfektionsstreben**: Ausbrenner setzen sich oft zu hohe Ziele und haben Probleme, Kompromisse einzugehen. Das wirkt sich nachhaltig auf ihre Handlungsplanung und -bewertung aus.
- **Helfersyndrom**: Es wird versucht, Versagenserlebnisse und versagte Zuwendung in der Kindheit nun durch die eigene soziale Tätigkeit zu kompensieren. Der Helfer gibt die Zuwendung, die er empfangen möchte. Personen mit dem Helfersyndrom versuchen, ihr labiles Selbstwertgefühl durch die Aufopferung an eine große Aufgabe und die damit verbundene Dankbarkeit vieler Hilfsempfänger zu stabilisieren.
- **krankhafter Ehrgeiz**: Menschen, deren Selbstwertgefühl größtenteils auf ihren beruflichen Leistungen beruht, zeigen eine häufig krankhafte Sucht nach Erfolg. Diese wird meist durch die elterliche Erziehung geprägt, nämlich genau dann, wenn die Zuneigung und Liebe direkt von den vorgezeigten Erfolgen der Kinder abhängt.
- **besondere persönliche Defizite**: Eine schlechte Ausbildung, die Misserfolge provoziert und die Unfähigkeit, anderen Grenzen zu setzen, können den Burnout begünstigen.
- **ADHS**-Betroffene sind generell einer erhöhten Burnoutgefahr ausgesetzt.

# Soziale und organisationspsychologische Ursachen

- Ein Wechsel der Arbeitssituation, wie z. B. ein Wechsel des Vorgesetzten, ein Wechsel der Arbeitsstelle, aber auch die Struktur der Organisation
- Die Arbeitsbelastung stellt eine weitere Einflussgröße dar. Eine konfliktreiche Rolle, die Unmöglichkeit, sich die Klientel auszusuchen, für den Betroffenen schwierige Klientel, die zeitliche und organisatorische Unmöglichkeit, mit der Klientel befriedigend zu arbeiten, und zeitraubende sinnlose Verwaltungsarbeit fördern Burnout. Auch das Ausmaß der intellektuellen Anregung beeinflusst das Burnout-Risiko. Je mehr der Alltag von immer gleicher Routine ohne Herausforderungen bestimmt ist, desto höher ist das Burnout-Risiko. Weiterhin wird Burnout begünstigt durch zu sachlichen, zu einseitigen und zu unpersönlichen Kundenkontakt und durch mangelnde Möglichkeiten des Helfers, sich selbst in die Arbeit einzubringen und eigene Entscheidungen zu treffen.
- Zudem steigt die Burnout-Gefährdung, wenn die Ziele und Erfolgskriterien der Arbeit nicht klar definiert sind, wenn das Team nicht die gleichen Ziele verfolgt oder wenn der Helfer Ziele verfolgen muss, die gegen seine eigenen Wertvorstellungen verstoßen. Im Kontakt mit Kollegen kann Burnout dadurch mitverursacht werden, dass der Betroffene Gleichgültigkeit erfährt, keinen Rat und Unterstützung erhält und ihm keine emotionale und strategische Rückendeckung gegeben wird. Außerdem wird Burnout durch „schlechten“ Kontakt zum Vorgesetzten begünstigt, wenn Betroffene beispielsweise zu wenig Rückmeldung, Lob und Anerkennung bekommen. Auch zu starke Kontrolle und schlechtes Arbeitsklima steigern die Burnout-Gefahr.

# Überlastung

- Subjektiv wahrgenommene Arbeitsbelastungen stellen eine Einflussgröße dar, deren Bedeutung nicht unterschätzt werden sollte. Dazu gehören: Massive körperliche Belastungen durch Heben von Gewicht bei nicht trainierter Muskulatur (insbesondere einseitiges Heben), häufiger starker Wechsel der Umgebungstemperaturen ohne Schutzkleidung, deutlich wechselnde tägliche Arbeitszeiten (oft Schaukeldienste genannt) und häufige oder lang anhaltende Nachtdienste.
- Belastbar erscheinende Mitarbeitende werden vermehrt Überstunden oder besonders belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Deren Selbstüberforderung wird durch die Vorgesetzten evtl. nicht erkannt. Auch der Druck von (überforderten) Vorgesetzten ist zu erwähnen, Überstunden z. B. zur Erreichung von Arbeitszielen zu leisten. Dies reduziert natürlich deren Fähigkeit, die Fürsorgepflichten als Arbeitgeber-Vertreter wahrzunehmen. Im biologischen Stress-Modell wird von einer vorübergehenden starken Belastbarkeit ausgegangen, die allerdings ausreichende Erholungsphasen erfordert. Sonst ist danach mit einem Zusammenbruch des gesamten Organismus und seiner Abwehrfunktionen zu rechnen.

# Gesellschaftliche Ursachen

- Der Zerfall familiärer und kommunitärer Bindungen bewirkt wachsende Anonymität und Unpersönlichkeit. Das fördert eine narzisstische, selbstbezogene Charakterstruktur mit Angst vor Abhängigkeit, innerlicher Leere und Problemen bei tiefen persönlichen Bindungen. Die Arbeit wird umso höher als Befriedigungsquelle mit Erwartungen besetzt. Folglich sind die Menschen nicht mehr bereit, Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, die nicht optimal sind und weniger befriedigen.
- Eine weitere Ursache liegt im Wertewandel, insbesondere in der Einstellung zur Religion. Die hatte früher größeren Einfluss und stellte die Wechselfälle des Lebens oft eher als göttliche Fügung dar. Individuelle menschliche Entscheidungen haben heute Vorrang vor dem Einfluss höherer Mächte, was Unzufriedenheit und damit Burnout fördert.
- Darüber hinaus wirkt in ungünstiger Arbeitsmarktlage drohende oder sogar auch vorhandene, etwa unlösbare Arbeitslosigkeit mit. Auch in helfenden Berufen Tätige bleiben aus Angst eher an Stellen mit schlechten Arbeitsbedingungen
- Die unsichere Marktlage, in der eine sichere Lebensplanung entfällt, verunsichert stark. Die wachsende Komplexität aller Prozesse des modernen Lebens sorgt tendenziell für Autonomieeinbußen und Stress, da der Mensch immer mehr auf Maschinen und Spezialisten angewiesen ist. Man wird mehr auf bestimmte Rollen festgelegt, kann nur noch Teilbereiche des Lebens bestimmen und bewältigen, ist oft damit überfordert.
- Die Spezialisierung innerhalb der helfenden Berufe stellt gesellschaftlich hohe Erwartungen an sie. Als bürokratisch empfundene Kontrollsysteme mit als irrelevant empfundenen Erfolgskriterien können aus Sicht der Betroffenen sinnvolle Arbeit erschweren.

# MOBBING

## Definition nach Heinz Leymann (1993)

- **Mobbing** beschreibt eine negative kommunikative Handlung, die gegen eine Person gerichtet ist von einer oder mehreren anderen Personen ausgeht, sehr oft und über einen längeren Zeitraum (mindestens einmal pro Woche über ein halbes Jahr hinweg) hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen.

# Mobbing

- Mobbing am Arbeitsplatz ist in Italien kein Straftatbestand. Einzelne Mobbinghandlungen sind jedoch strafbar und können auch zur Anzeige gebracht werden. So könnte es sich bei Mobbing etwa um den Straftatbestand der Körperverletzung handeln. Allerdings können auch eine Reihe von Handlungen, die, separat gesehen, unbeachtlich erscheinen, insgesamt gesehen Mobbing mit rechtlichen Konsequenzen bedeuten. Problematisch ist jedoch immer der konkrete Nachweis des Mobbings, da die Mobber versuchen, ihre Handlungen zu verschleiern. Im Falle eines Strafverfahrens werden viele Mobber daher nicht verurteilt und können danach ungestört weiter mobben.

## **Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen**

- Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeiten ein, sich zu äußern
- Man wird ständig unterbrochen
- Kollegen schränken die Möglichkeiten ein, sich zu äußern
- Anschreien oder lautes Schimpfen
- Ständige Kritik an der Arbeit
- Ständige Kritik am Privatleben
- Telefonterror
- Mündliche Drohungen
- Schriftliche Drohungen
- Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten
- Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne daß man etwas direkt ausspricht



## **Angriffe auf die sozialen Beziehungen**

- Man spricht nicht mehr mit dem/der Betroffenen
- Man läßt sich nicht ansprechen
- Versetzung in einen Raum weitab von den Kollegen
- Den Arbeitskollegen/innen wird verboten, den/die Betroffenen anzusprechen
- Man wird "wie Luft" behandelt

## **Auswirkungen auf das soziale Ansehen**

- Hinter dem Rücken des Betroffenen wird schlecht über ihn gesprochen
  - Man verbreitet Gerüchte
  - Man macht jemanden lächerlich
  - Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein
  - Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen
  - Man macht sich über eine Behinderung lustig
  - Man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen
  - Man greift die politische oder religiöse Einstellung an
  - Man macht sich über das Privatleben lustig
  - Man macht sich über die Nationalität lustig
  - Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen
  - Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher oder kränkender Weise
  - Man stellt die Entscheidungen des/der Betroffenen in Frage
  - Man ruft ihm/ihr obszöne Schimpfworte o. a. entwürdigende Ausdrücke nach.
- Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote

## **Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation**

- Man weist dem Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu
- Man nimmt ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so daß er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann
- Man gibt ihm sinnlose Arbeitsaufgaben
- Man gibt ihm Aufgaben weit unter seinem eigentlichen Können
- Man gibt ihm ständig neue Aufgaben
- Man gibt ihm "kränkende" Arbeitsaufgaben
- Man gibt dem Betroffenen Arbeitsaufgaben, die seine Qualifikation übersteigen, um ihn zu diskreditieren

## **Angriffe auf die Gesundheit**

Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten

Androhung körperlicher Gewalt

Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemandem einen "Denkzettel" zu verpassen

Körperliche Misshandlung

Man verursacht Kosten für den/die Betroffene, um ihm/ihr zu schaden

Man richtet physischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des Betroffenen an

Sexuelle Handgreiflichkeiten

## **Phase 1: "Ein Konflikt entsteht,,**

Am Anfang eines jeden Mobbing-Prozesses steht ein **Konflikt**. **Mobbing** kann entstehen, wenn der Konflikt nicht lösbar ist, sich aber auch niemand um die Bearbeitung des Konflikts kümmert. Im Laufe der Entwicklung hin zu Mobbing tritt der ursprüngliche Konflikt immer mehr in den Hintergrund. Aus einem sachlichen Konflikt wird eine persönliche Auseinandersetzung.

## **Phase 2: "Der Psychoterror beginnt,,**

Einer der Beteiligten wird zur **Zielscheibe**. Die Beteiligten denken sich Handlungen aus, um der jeweiligen Person zu schaden. Hierbei kann man vielerlei Veränderungen bei den betroffenen Personen feststellen. Sie werden unfreundlich, misstrauisch, pampig oder verständlicherweise oft aggressiv. Andere leiden eher still und wirken den ganzen Tag bedrückt. Diese Reaktionen sind ganz normale Reaktionen, wenn sie direkt nach einem Konflikt auftreten.

### **Phase 3: "Erste arbeitsrechtliche Maßnahmen beginnen,,**

Auf die Demütigungen und Mobbing-Handlungen am Arbeitsplatz folgen häufig arbeitsrechtliche Maßnahmen des Arbeitgebers. Der von Mobbing-Betroffene ist zu einem **Problemmitarbeiter** geworden: Er ist häufig unkonzentriert, es unterlaufen ihm Fehler und er hat aufgrund der psychosomatischen Beschwerden zu viele Fehltage. Der Vorgesetzte, auch wenn er bislang neutral war, ist nun gezwungen, zu reagieren.

## **Phase 4: "Das Arbeitsverhältnis wird zwangsweise beendet,,**

Fortgeschrittene Mobbing-Fälle enden meist mit einem Ausschluss aus dem Arbeitsleben. Entweder kündigen die Betroffenen selbst, weil sie es nicht mehr aushalten, oder sie werden vom Arbeitgeber unter einem Vorwand gekündigt. Andere willigen unter dem großen Druck in einen Auflösungsvertrag ein.

Ein Teil der Mobbing-Betroffenen leiden unter so starken psychosomatischen Krankheiten, dass sie auf Dauer krankgeschrieben werden und schließlich Erwerbsunfähigkeits-Rente erhalten.



# ICD - 10

- **F43.1 Posttraumatische Belastungsstörung**

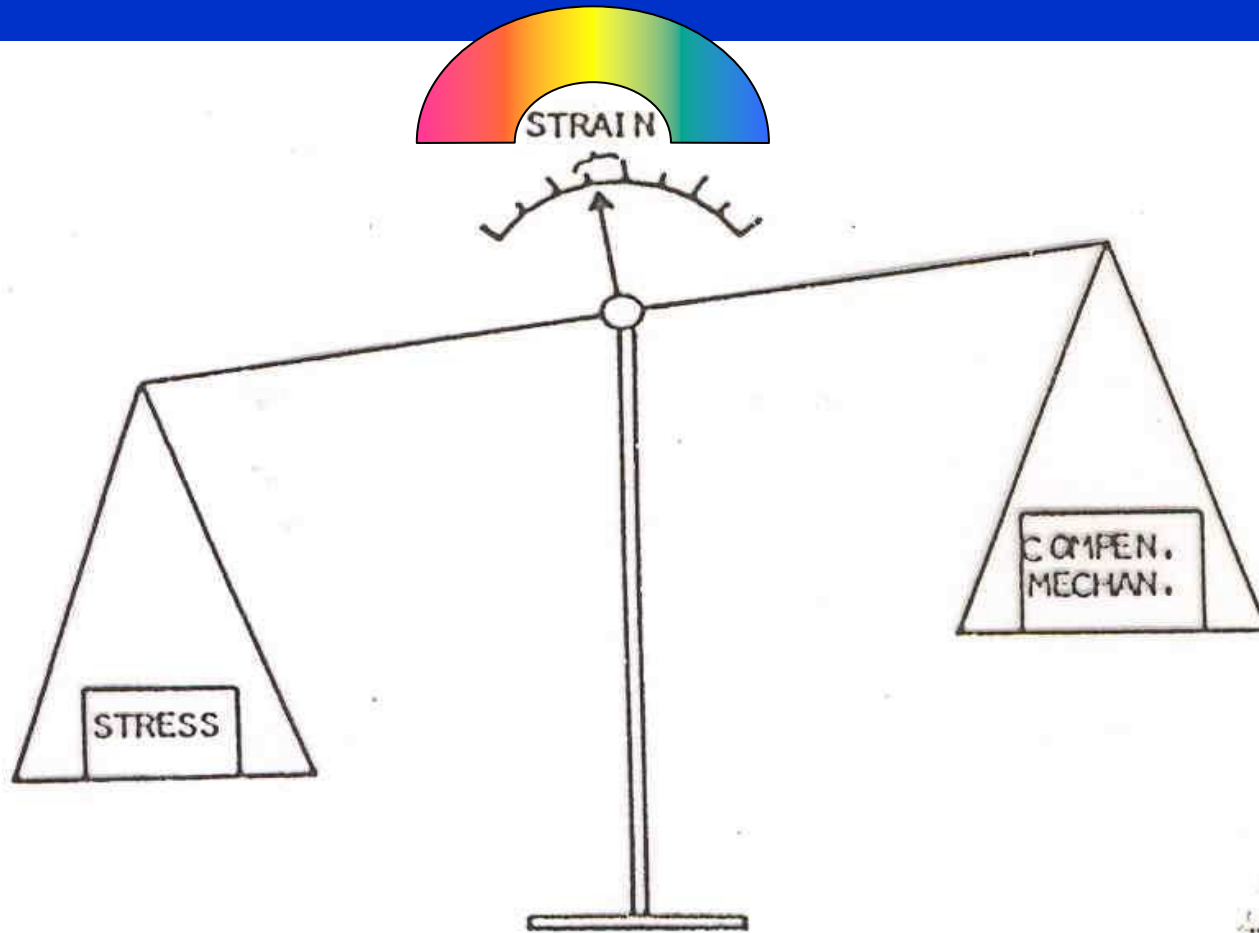
Definition Diese entsteht als eine verzögerte oder protrahierte Reaktion auf ein belastendes Ereignis oder eine Situation kürzerer oder längerer Dauer, mit außergewöhnlicher Bedrohung oder katastrophenartigem Ausmaß, die bei fast jedem eine tiefe Verzweiflung hervorrufen würde. Prädisponierende Faktoren wie bestimmte, z.B. zwanghafte oder asthenische Persönlichkeitszüge oder neurotische Krankheiten in der Vorgeschichte können die Schwelle für die Entwicklung dieses Syndroms senken und seinen Verlauf erschweren, aber die letztgenannten Faktoren sind weder notwendig noch ausreichend, um das Auftreten der Störung zu erklären. Typische Merkmale sind das wiederholte Erleben des Traumas in sich aufdrängenden Erinnerungen (Nachhallerinnerungen, Flashbacks), Träumen oder Alpträumen, die vor dem Hintergrund eines andauernden Gefühls von Betäubtsein und emotionaler Stumpfheit auftreten. Ferner finden sich Gleichgültigkeit gegenüber anderen Menschen, Teilnahmslosigkeit der Umgebung gegenüber, Freudlosigkeit sowie Vermeidung von Aktivitäten und Situationen, die Erinnerungen an das Trauma wachrufen könnten. Meist tritt ein Zustand von vegetativer Übererregtheit mit Vigilanzsteigerung, einer übermäßigen Schreckhaftigkeit und Schlafstörung auf. Angst und Depression sind häufig mit den genannten Symptomen und Merkmalen assoziiert und Suizidgedanken sind nicht selten. Der Beginn folgt dem Trauma mit einer Latenz, die wenige Wochen bis Monate dauern kann. Der Verlauf ist wechselhaft, in der Mehrzahl der Fälle kann jedoch eine Heilung erwartet werden. In wenigen Fällen nimmt die Störung über viele Jahre einen chronischen Verlauf und geht dann in eine andauernde Persönlichkeitsänderung (F62.0) über.

# ICD - 10

- **F43.2 Anpassungsstörungen**

Definition Hierbei handelt es sich um Zustände von subjektiver Bedrängnis und emotionaler Beeinträchtigung, die im allgemeinen soziale Funktionen und Leistungen behindern und während des Anpassungsprozesses nach einer entscheidenden Lebensveränderung oder nach belastenden Lebensereignissen auftreten. Die Belastung kann das soziale Netz des Betroffenen beschädigt haben (wie bei einem Trauerfall oder Trennungserlebnissen) oder das weitere Umfeld sozialer Unterstützung oder soziale Werte (wie bei Emigration oder nach Flucht). Sie kann auch in einem größeren Entwicklungsschritt oder einer Krise bestehen (wie Schulbesuch, Elternschaft, Misserfolg, Erreichen eines ersehnten Zieles und Ruhestand). Die individuelle Prädisposition oder Vulnerabilität spielt bei dem möglichen Auftreten und bei der Form der Anpassungsstörung eine bedeutsame Rolle; es ist aber dennoch davon auszugehen, dass das Krankheitsbild ohne die Belastung nicht entstanden wäre. Die Anzeichen sind unterschiedlich und umfassen depressive Stimmung, Angst oder Sorge (oder eine Mischung von diesen). Außerdem kann ein Gefühl bestehen, mit den alltäglichen Gegebenheiten nicht zurechtzukommen, diese nicht vorausplanen oder fortsetzen zu können. Störungen des Sozialverhaltens können insbesondere bei Jugendlichen ein zusätzliches Symptom sein.

Hervorstechendes Merkmal kann eine kurze oder längere depressive Reaktion oder eine Störung anderer Gefühle und des Sozialverhaltens sein.



"BEAM-BALANCE" MODEL  
Waage-Modell

*diese Anspannung  
zerreißt mich*

Questa  
tensione  
mi  
distrugge



# Mutterschutz

GvD 151 / 2001

Dieser Einheitstext vereint alle  
vorherigen Gesetze zum Mutterschutz

Es regelt alle Belange in Fragen der  
Arbeitsbefreiung, der Ruhepausen,  
der Genehmigungen und Pflichten

# Pflichten der schwangeren Mitarbeiterin

**absolute**

Mitteilungspflicht der Schwangerschaft nur bei  
Strahlenexposition (GvD 230/1995, Art. 8)

# Pflichten des Arbeitgebers

- Gezielte Risikobewertung bei Beschäftigung von Frauen im gebärfähigen Alter
- Freistellung von der Arbeit 2 Monate vor und 3 Monate nach dem berechneten Geburtstermin
  - Beschäftigungsverbot bei gefährlichen Tätigkeiten
    - Anlage A
    - Anlage B
    - Anlage C

# Pflichten des Arbeitgebers

- Nachtarbeitsverbot während der Schwangerschaft und bis zum ersten Lebensjahr des Neugeborenen
- keine Nachtarbeitspflicht von Mitarbeiterinnen bis zum 3. Lebensjahr bis zum 12. Lebensjahr bei Alleinerziehenden zeitlich unbegrenzt bei behinderten Kindern (G. 104/1992)



# Art. 20 – Flexibilität der Freistellung wegen Mutterschaft

- Die ärztliche Unbedenklichkeitserklärung muss von einer/m angestellten oder beauftragten FrauenärztIn der Sanitätseinheit ausgestellt werden.
- Sollten für die Tätigkeit der Mutter periodische arbeitsmedizinische Visiten des zuständigen Betriebsarzt vorgesehen sein, muss auch dieser dem Aufschub der Freistellung wegen Mutterschaft zustimmen.

# Art. 17 – vorzeitige Freistellung wegen Mutterschaft

Die vorzeitige Freistellung wegen Mutterschaft wegen schwerer Komplikationen wird aufgrund ärztlich festgestellter Beschwerden gewährt. Bei einer unzumutbaren Arbeit wird vom Arbeitsinspektorat zuerst festgestellt, ob objektiv oder aufgrund der betrieblichen Risikobewertung eine Gefährdung vorhanden ist, ob die Gefahren beseitigt werden können oder ob eine andere Tätigkeit zugewiesen werden kann. Nur wenn eine Gefährdung vorliegt und weder eine Beseitigung der Gefahren noch eine andere Tätigkeit möglich ist, verfügt das Arbeitsinspektorat die vorzeitige Freistellung wegen Mutterschaft.

# Ruhepausen

- Die Ruhepausen stehen im Verhältnis zur täglichen Arbeitszeit. Eine Mutter, mit einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden hat Anrecht auf zwei Ruhepausen von je einer Stunde; bei einer täglichen Arbeitszeit von weniger als sechs Stunden stehen zwei Ruhepausen von je einer halben Stunde zu. Die genannten Ruhepausen eines Tages können auch zusammengelegt werden.

# Handhabung von Lasten - Lastenhandhabung

 Heben

 Tragen

 Schieben , Ziehen

 wiederholte Bewegungen

# EU - Normen

GvD 81 / 2008

- Lastenhandhabung

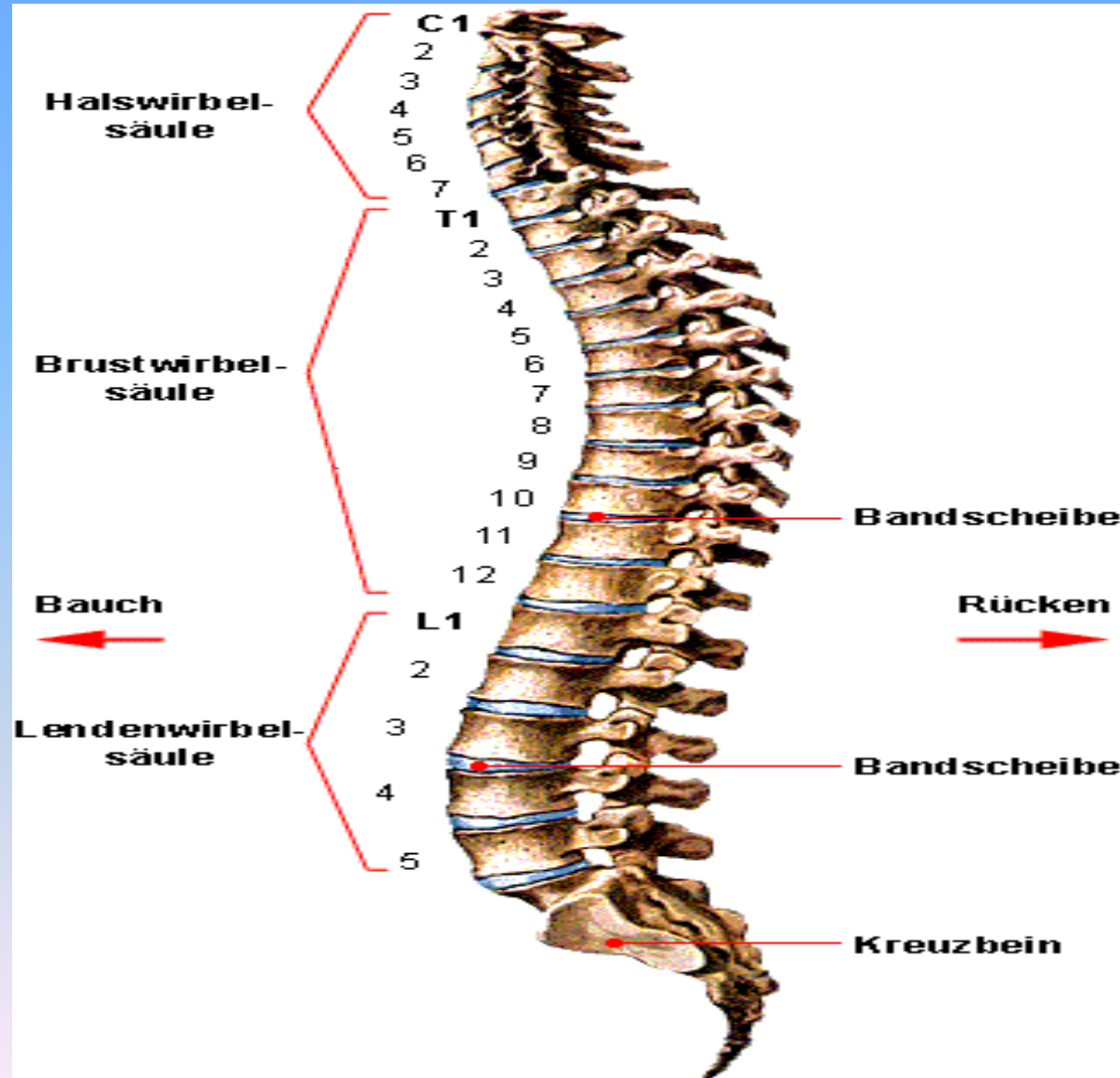
Kapitel VI

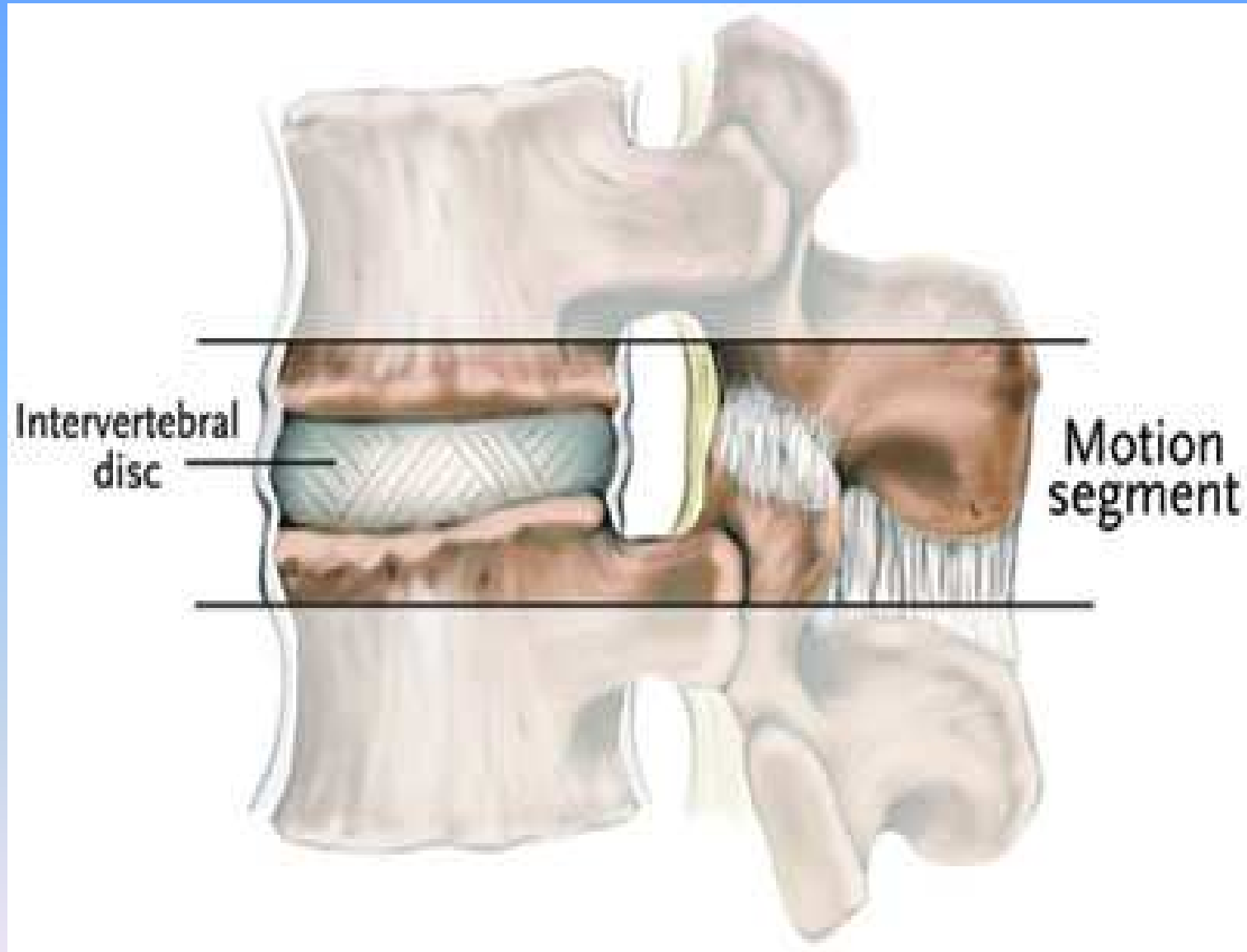
Abs.1

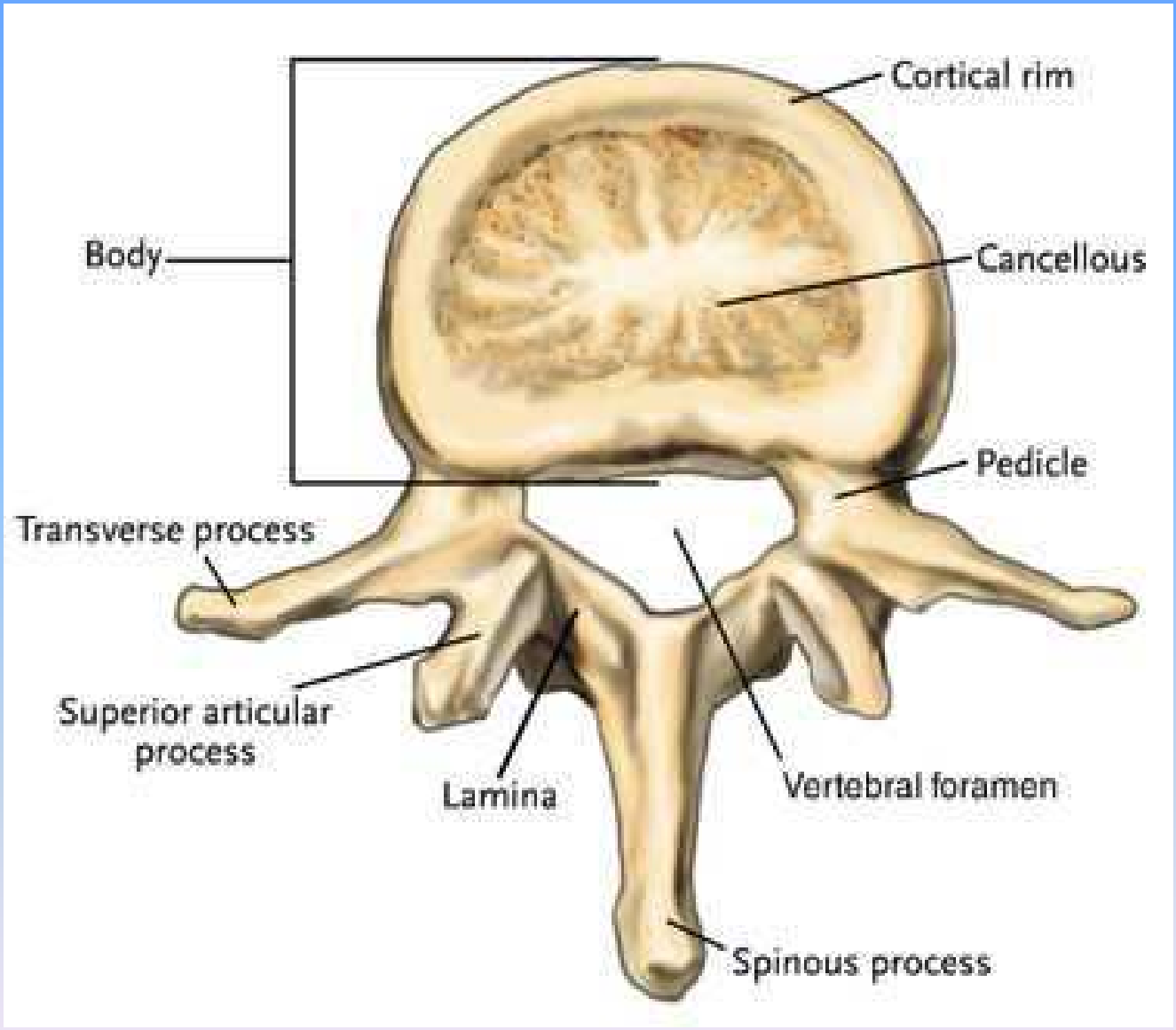
Art. 167 - 170

Anlage XXXIII

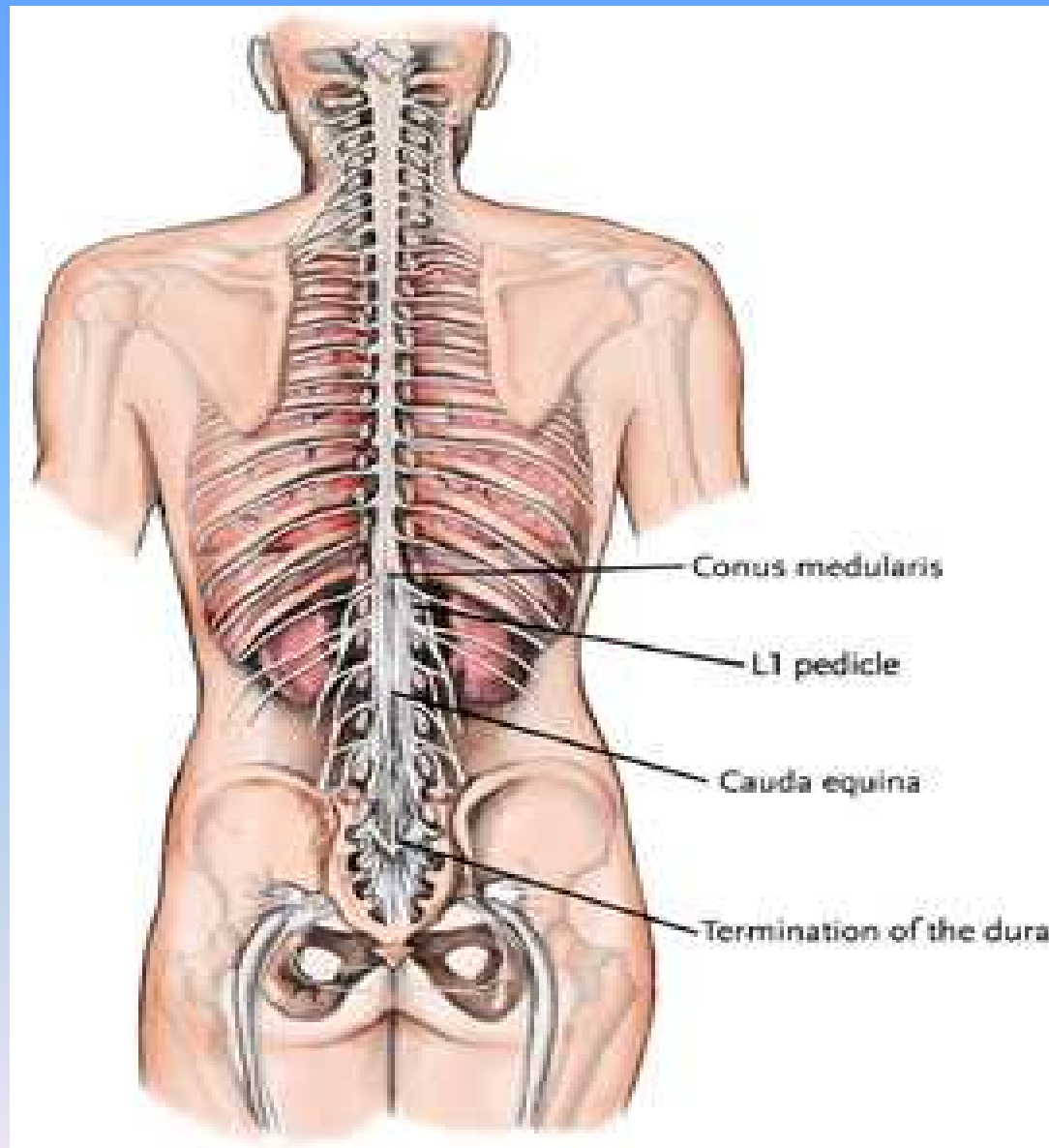
# Anatomie

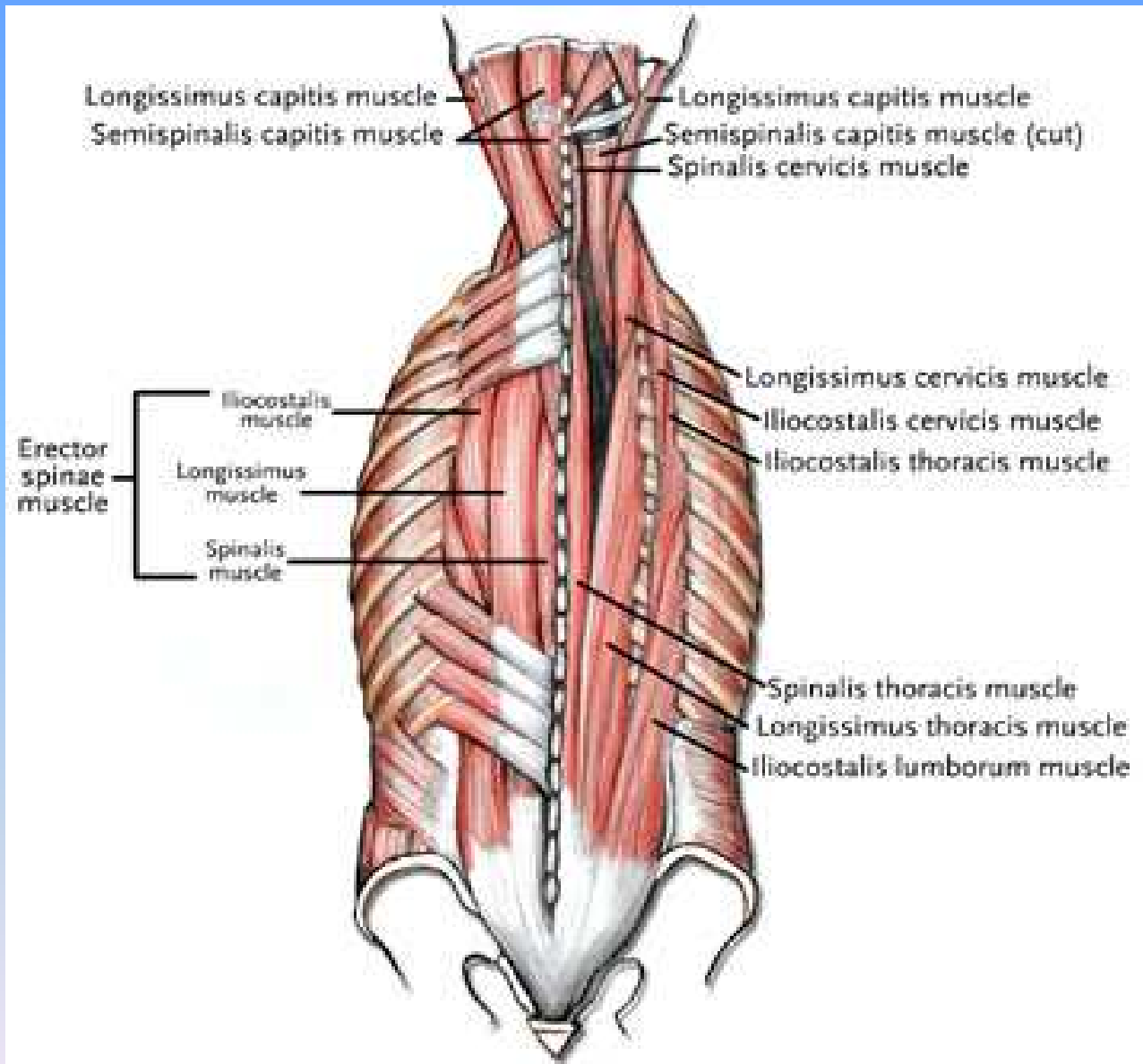




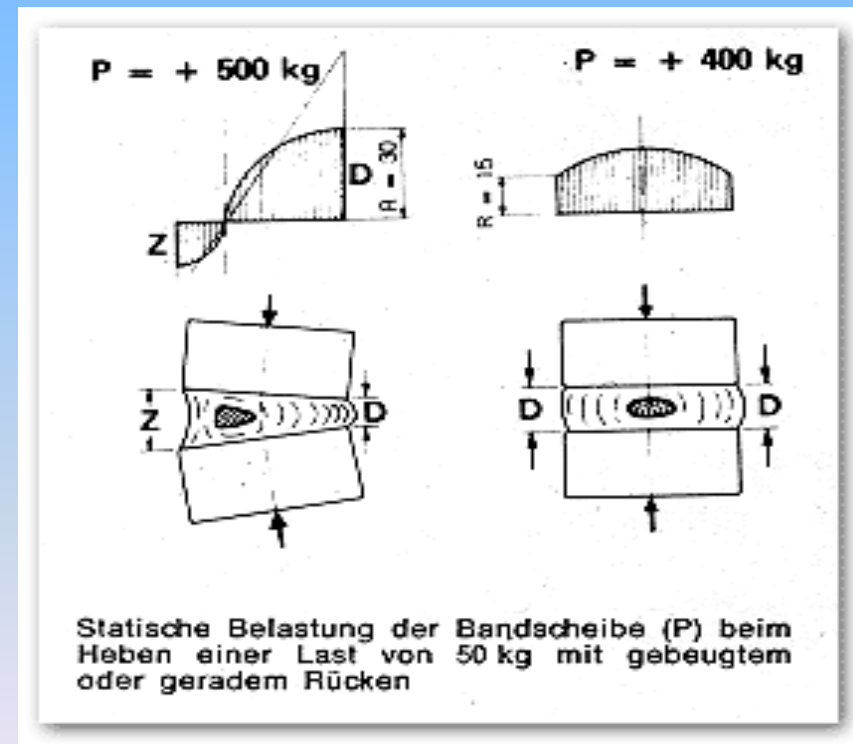
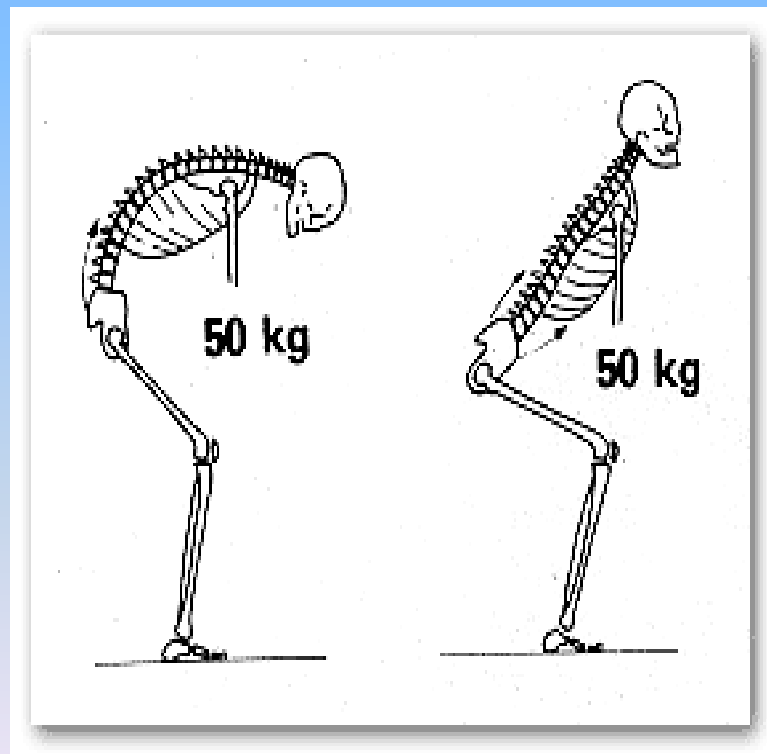




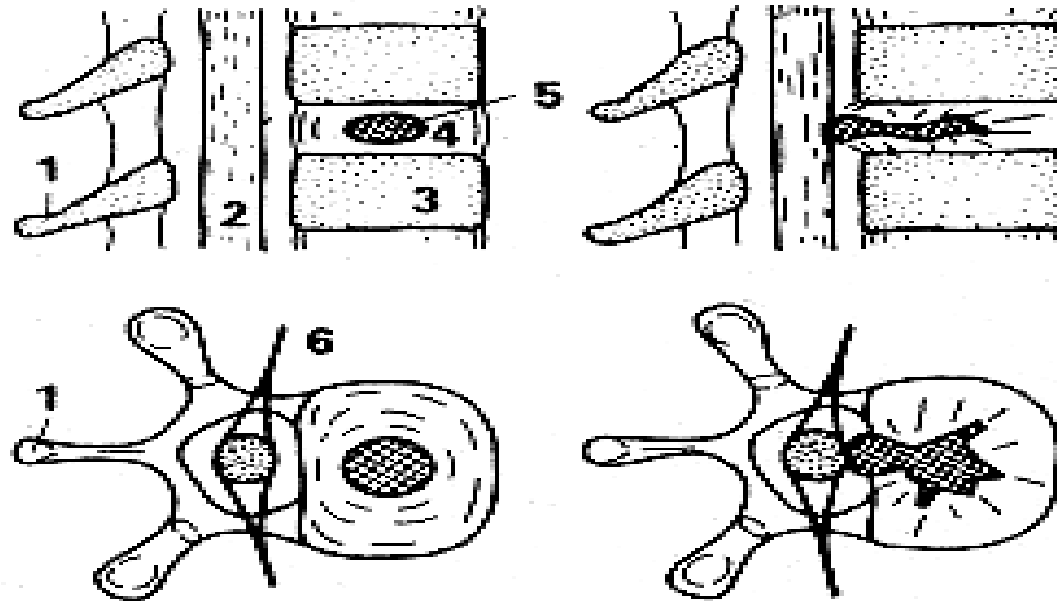




# Physiologie



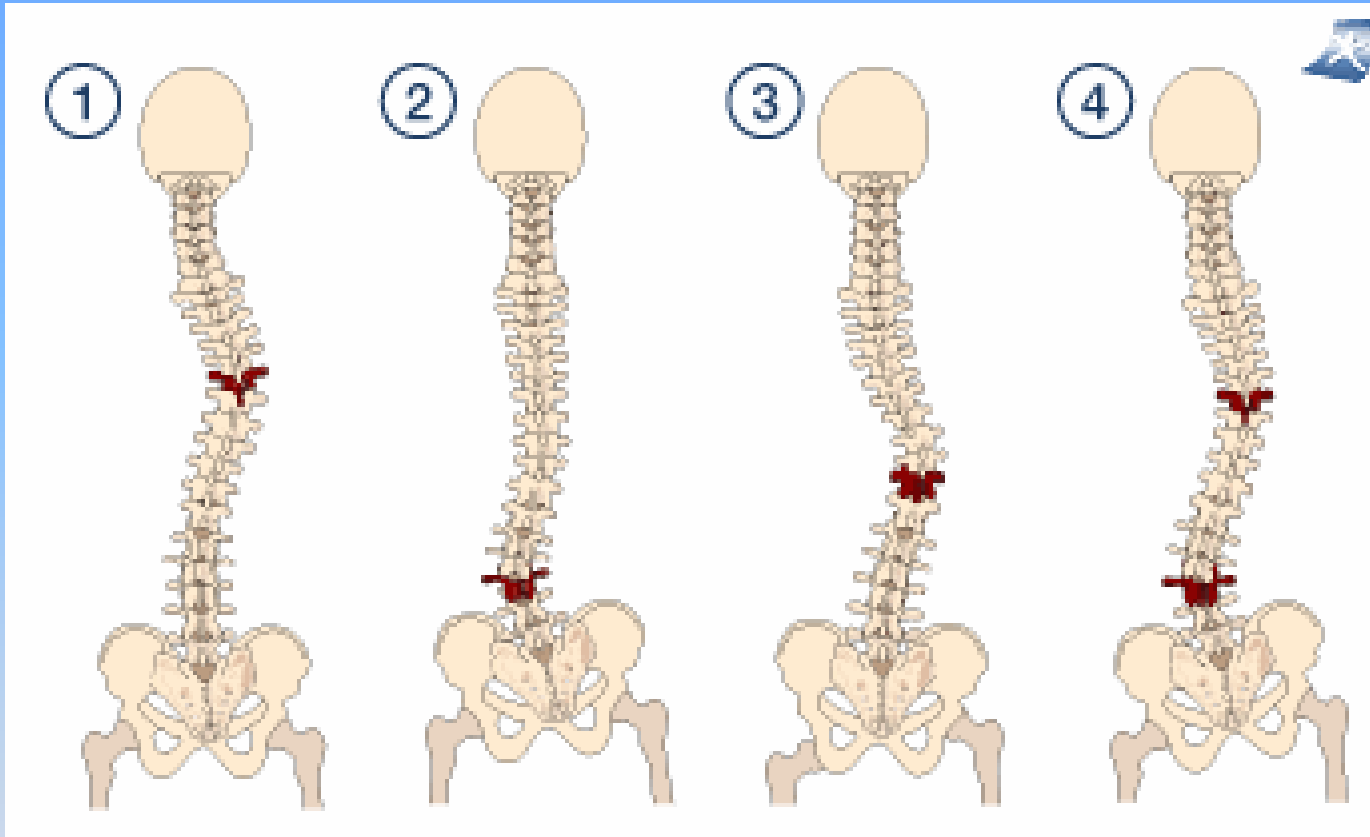
# Pathologie



Normale Bandscheibe

- 1 Dornfortsatz
- 2 Rückenmark
- 3 Wirbelkörper
- 4 Bandscheibe
- 5 Kern
- 6 Nerv.

Bandscheibenvorfall  
(Diskushernie)



idiopathische Skoliosen (90%)

# Skoliose

## Vorbeugetest (Rippenbuckel)



# Kunststück



# HvL

## Bewertungsmethoden:

- NIOSH 1991
- ISO CD 11 228
- UNI-prEN 1005-2

u.s.w.



# Vorgehensweise bei der Beurteilung

## 1. Schritt: Bestimmung der Zeitwichtung

Für Tätigkeiten, die durch regelmäßiges wiederholtes kurzes Heben gekennzeichnet sind, ist die Häufigkeit der Hebevorgänge bestimmend für die Zeitwichtung. Bei langandauerndem Halten oder Tragen wird die Zeitwichtung verwendet, die sich aus der Dauer der Teiltätigkeit ergibt.

## 2. Schritt: Bestimmung der Wichtung der Leitmerkmale

### - Lastgewicht

Die Risikowichtung erfolgt getrennt für Frauen und Männer. Werden im Verlauf der zu beurteilenden Tätigkeit unterschiedliche Lasten gehoben, so ist die mittlere Last für die Beurteilung zu verwenden.

### - Körperhaltung

Die Bestimmung der Haltungswichtung erfordert eine gute Kenntnis der beim Heben oder Tragen eingenommenen Körperhaltung. Für die Haltungswichtung ist die für den Arbeitsablauf charakteristische Körperhaltung zu verwenden.

### - Ausführungsbedingungen

Zur Bestimmung der Ausführungswichtung sind die überwiegenden Ausführungsbedingungen zu verwenden. Gelegentlicher Diskomfort ohne sicherheitstechnische Bedeutung ist nicht zu berücksichtigen.

## 3. Schritt: Die Bewertung

Sie erfolgt anhand eines tätigkeitsbezogenen Punktwertes (Berechnung durch Addition der Wichtungen der Leitmerkmale und Multiplikation mit der Zeitwichtung).

Bewertungsgrundlage sind biomechanische Wirkungsmechanismen in Verbindung mit Dosismodellen. Hierbei wird berücksichtigt, daß die interne Belastung der Lendenwirbelsäule entscheidend von der Oberkörpervorneigung und dem Lastgewicht abhängt sowie mit steigender Belastungsdauer und/oder -häufigkeit, Seitneigung und/oder Verdrehung zunimmt.

### **Bewertung bei mehreren Teiltätigkeiten**

Zum überwiegenden Teil besteht die Arbeitsaufgabe eines Beschäftigten aus einer Tätigkeit mit manueller Lastenhandhabung. Wenn von einem Beschäftigten zwei oder mehrere, sich erheblich unterscheidende Teiltätigkeiten mit manueller Lastenhandhabung ausgeführt werden, sind diese getrennt einzuschätzen.

## Beurteilung von Lastenhandhabungen anhand von Leitmerkmalen

Mehrere Teiltätigkeiten mit erheblichen körperlichen Belastungen sind getrennt einzuschätzen.






Arbeitsplatz/Tätigkeit: \_\_\_\_\_

### 1. Schritt: Bestimmung der Zeitwichtung

Regelmäßiges Wiederholen kurzer Hebe- oder Umsetzvorgänge	Langandauerndes Tragen oder Halten	Zeitwichtung
< 10 mal pro Schicht	Gesamtdauer < 30 min	1
10 bis < 40 mal pro Schicht	Gesamtdauer 30 min bis < 1 Stunde	2
40 bis < 200 mal pro Schicht	Gesamtdauer 1 Stunde bis < 3 Stunden	4
200 bis < 500 mal pro Schicht	Gesamtdauer 3 Stunden bis < 5 Stunden	6
≥ 500 mal pro Schicht	Gesamtdauer ≥ 5 Stunden	8

### 2. Schritt: Bestimmung der Wichtungen der Leitmerkmale

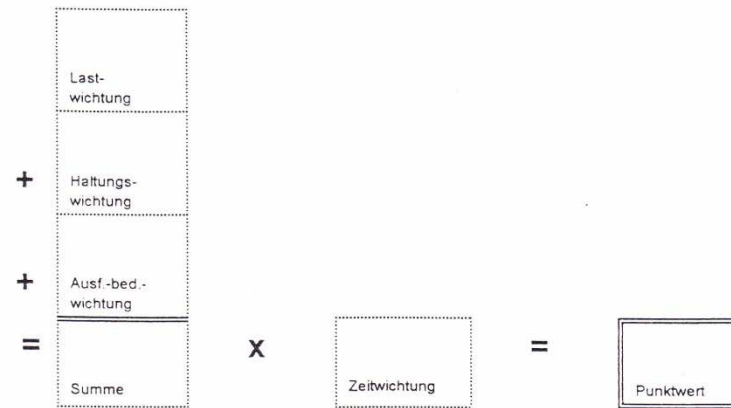
Lastgewicht für Männer	Lastgewicht für Frauen	Lastwichtung
< 10 kg	< 5 kg	1
10 bis < 20 kg	5 bis < 10 kg	2
20 bis < 30 kg	10 bis < 15 kg	4
30 bis < 40 kg	15 bis < 25 kg	7
≥ 40 kg	≥ 25 kg	10

	Körperhaltung, Position der Last	Haltungswichtung
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oberkörper aufrecht, nicht verdreht</li> <li>- Last körpernah</li> <li>- Stehen oder Gehen weniger Schritte</li> </ul>	1
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- geringes Vorneigen oder Verdrehen des Oberkörpers</li> <li>- Last körpernah</li> <li>- Sitzen, Stehen oder Gehen längerer Wege</li> </ul>	2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tiefes Beugen oder weites Vorneigen</li> <li>- geringe Vorneigung mit gleichzeitigem Verdrehen des Oberkörpers</li> <li>- Last körperfern oder über Schulterhöhe</li> <li>- Sitzen oder Stehen</li> </ul>	4
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- weites Vorneigen mit gleichzeitigem Verdrehen des Oberkörpers</li> <li>- Last körperfern</li> <li>- eingeschränkte Haltungsverstabilität beim Stehen, Hocken oder Knien</li> </ul>	8

Ausführungsbedingungen	Ausf.wichtung
gute ergonomische Bedingungen, z. B. ausreichend Platz, ebener fester Boden, ausreichend beleuchtet, gute Griffbedingungen	0
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewegungsraum eingeschränkt (zu geringe Höhe, Fläche unter 1,5 m<sup>2</sup>)</li> <li>- Standsicherheit eingeschränkt (Boden uneben, weich, rutschig, abschüssig)</li> </ul>	1

### 3. Schritt: Bewertung

Die für diese Tätigkeit zutreffenden Wichtungen sind in das Schema einzutragen und auszurechnen.



Anhand des errechneten Punktwertes und der folgenden Tabelle kann eine grobe Bewertung vorgenommen werden.<sup>1)</sup> Unabhängig davon gelten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes.

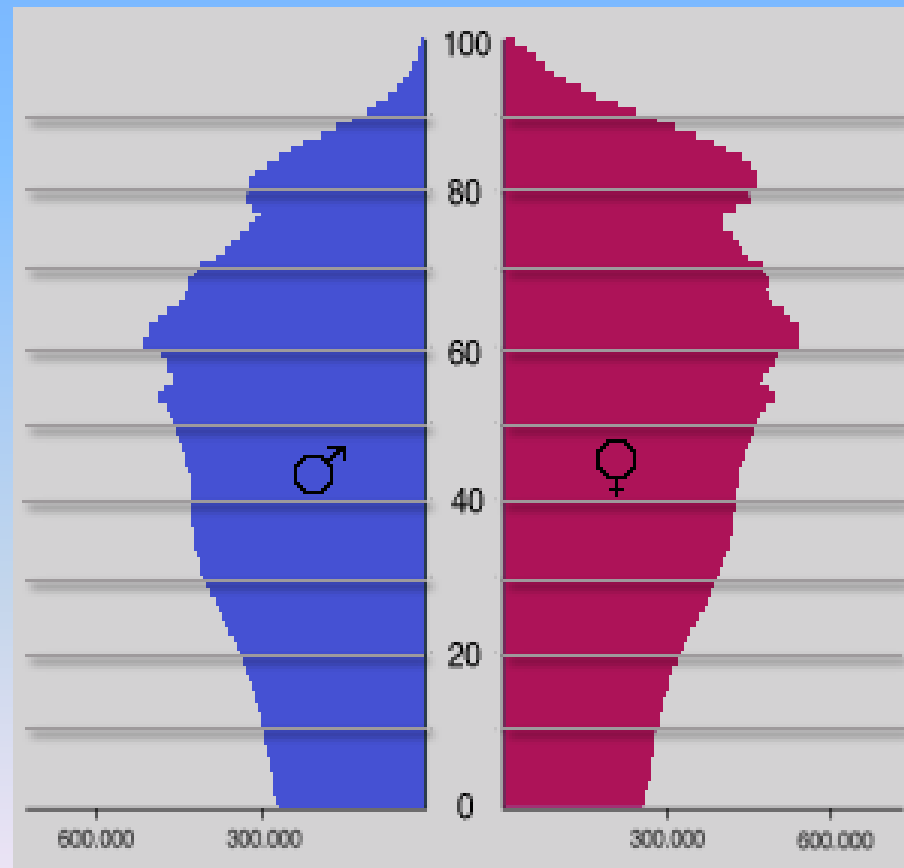
Risikobereich	Punktwert	Beschreibung
1	< 10	Geringe Belastung, Gesundheitsgefährdung durch körperliche Überbeanspruchung ist unwahrscheinlich.
2	10 < 25	Erhöhte Belastung, eine körperliche Überbeanspruchung ist bei vermindert belastbaren Personen <sup>2)</sup> möglich. Für diesen Personenkreis sind Gestaltungsmaßnahmen sinnvoll.
3	25 < 50	Wesentlich erhöhte Belastung, körperliche Überbeanspruchung ist auch für normal belastbare Personen möglich. Gestaltungsmaßnahmen sind angezeigt. <sup>3)</sup>
4	≥ 50	Hohe Belastung, körperliche Überbeanspruchung ist wahrscheinlich. Gestaltungsmaßnahmen sind dringend. <sup>3)</sup>

#### Anmerkungen

- 1) Grundsätzlich ist davon auszugehen, daß mit steigenden Punktwerten das Risiko einer Überbeanspruchung des Muskel-Skelett-Systems zunimmt. Die Grenzen zwischen den Risikobereichen sind aufgrund der individuellen Arbeitstechniken und Leistungsvoraussetzungen fließend. Damit darf die Einstufung nur als Orientierungshilfe verstanden werden. Genauere Analysen erfordern ergonomische Sachkenntnis.
- 2) Vermindert belastbare Personen sind in diesem Zusammenhang Beschäftigte, die älter als 40 oder jünger als 21, "Neulinge" im Beruf oder durch Erkrankungen leistungsgemindert sind.
- 3) Gestaltungserfordernisse lassen sich anhand der Punktwerte der Tabellen ermitteln. Durch Gewichtsverminderung, Verbesserung der Ausführungsbedingungen oder Verringerung der Belastungszeiten können erhöhte Beanspruchungen vermieden werden.

Überprüfung des Arbeitsplatzes aus sonstigen Gründen erforderlich  
Begründung:

# Demographischer Wandel



prognostizierte Altersverteilung für Deutschland im Jahr 2050