

# Der Vorgesetzte im Handwerksbereich

*Das Einmaleins der Arbeitssicherheit*

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>VORWORTE</b> .....	<b>4</b>
<b>Motto:</b> .....	<b>39</b>
<b>KLEINER ÜBERBLICK ZUR GESETZESLAGE</b> .....	<b>5</b>
<b>Einige juristische Definitionen:</b> .....	<b>5</b>
ZIVILE UND STRAFRECHTLICHE WIDERRECHTLICHKEIT .....	5
STRAFRECHTLICHE SANKTIONEN .....	6
Auszug aus dem Strafgesetzbuch:.....	6
<i>Verordnungen des Art. 590 Strafgesetzbuch</i> .....	6
<i>Verordnungen des Art. 589 Strafgesetzbuch</i> .....	6
<i>Verordnungen des Art. 589 bis Strafgesetzbuch</i> .....	7
<i>Verordnungen des Art. 589 ter Strafgesetzbuch</i> .....	8
Definition des Vorgesetzten .....	8
Eine klare Definition des Vorgesetzten gibt das Kassationsurteil 7245/97 .....	9
Arbeitergruppen mit besonderen Schutzbestimmungen .....	9
<b>EIN KLEINES EINMALEINS DES ARBEITSCHUTZES</b> .....	<b>9</b>
<b>Die Hauptfiguren des betrieblichen Arbeitsschutzes (Hauptaufgaben, Pflichten, Verantwortung)</b> .....	<b>9</b>
Einige Definitionen – lt. dem G.v.D. 81/08.....	9
Die Pflichten des Vorgesetzten .....	11
Die Rechte des Vorgesetzten .....	11
<b>Die Beziehung zwischen den verschiedenen internen und externen Posten des Vorbeugungssystems</b> .....	<b>12</b>
<b>Festlegung der Risikofaktoren</b> .....	<b>13</b>
Die Risikobewertung im Betrieb .....	13
Die Risiko Matrix.....	13
Allgemeine Schutzmaßnahmen im Betrieb sind z.B.:.....	15
<b>Bestimmungen zu den minderjährigen Mitarbeitern</b> .....	<b>16</b>
Aufzählung einiger Vorschriften und Verbote zum Betätigungsfeld des Minderjährigen.....	16
Auszug aus dem Gesetz Nr. 977/67 - ANHANG I.....	18

<b>Bestimmungen zu den schwangeren Arbeitnehmerinnen und arbeitenden Müttern</b> .....	<b>22</b>
Arbeitsverbote .....	22
Ruhepausen .....	23
Krankheit .....	23
<b>Unfälle, Beinaheunfälle und Störfälle</b> .....	<b>23</b>
Beinaheunfälle: .....	25
<b>Kommunikationstechniken und Sensibilisierung der Mitarbeiter</b> .....	<b>26</b>
Beispielhafte Aufzählung von häufigen Unfallrisiken: .....	26
Führungsleitlinien .....	27
Führen von jüngeren Mitarbeitern: .....	27
Führen von weiblichen Mitarbeitern: .....	28
Führen von älteren Mitarbeitern: .....	28
Führen von Spezialisten: .....	29
Führen von ausländischen Mitarbeitern: .....	30
Verschiedene Informationen für den Vorgesetzten zu Kommunikationstechniken und zur Sensibilisierung der Mitarbeiter .....	30
Das Sicherheitsgespräch: .....	30
Regeln und Vorschriften prüfen: .....	31
Eine der Voraussetzungen für sicheres Handeln ist: .....	32
Wie wird Verhalten gelernt: .....	33
Entwicklungen von Gewohnheiten .....	34
<b>Erkennen von Problemfällen</b> .....	<b>34</b>
Psychische Erkrankungen .....	35
Abhängigkeiten .....	35
Drogen- und Alkoholabhängigkeit .....	36
<b>Modalitäten der Ausübung der Kontrollfunktion zur Einhaltung der gesetzlichen und firmeninternen Vorschriften</b> .....	<b>38</b>
Kleine Checkliste für den Vorgesetzten: .....	38



### **Vorwort Gert Lanz**

Die Gesundheit und der Schutz der Mitarbeiter haben in Südtirols Handwerks- und Dienstleistungsbetriebe hohe Priorität. Beide Themen haben in den letzten Jahrzehnten zunehmend an Bedeutung gewonnen, das Verständnis für einen umfassenden Arbeitsschutz hat sich dank erfolgreicher Aufklärungsarbeit gefestigt. Schlussendlich, weil nur gesunde und sichere Arbeitsbedingungen zum geschäftlichen Erfolg beitragen und ein Unternehmen wettbewerbsfähig machen. Wir möchten die Betriebe mit diesem Handbuch unterstützen. Es ist ein nützliches und praxisnahes Instrument, das zur Unfallprävention beiträgt und

den Unternehmern bei der Erfüllung der ansonsten schwer überschaubaren Auflagen im Bereich der Arbeitssicherheit als Nachschlagewerk dient. Denn: nur durch bestmögliche Information und Prävention können Unfälle reduziert und vermieden werden.

### **Gert Lanz**

*Ivh-Präsident*



### **Werte Leserinnen und Leser,**

Vorgesetzte sind eine zentrale Figur der betrieblichen Arbeitsorganisation: in ganz kleinen Betrieben übt vielfach der Arbeitgeber oder ein Gesellschafter die Aufgaben des Vorgesetzten aus, weshalb die selbe Person für Aufgaben des Arbeitgebers und des Vorgesetzten sowie meist auch für jene des Verantwortlichen der betrieblichen Arbeitssicherheit gemischt zuständig ist. Mit wachsender Größe des Betriebes und Komplexität kann der Arbeitgeber nicht mehr allen Aufgaben gerecht werden und muss Vorgesetzte einsetzen, denen er einen Teil seiner Lenkungs- und Organisationsbefugnis abtritt. Im Bereich der Arbeitssicherheit

hat der/die Vorgesetzte die Aufgabe darüber zu wachen, dass die Arbeitsabläufe planmäßig und nach den betrieblichen Vorgaben abgewickelt werden sowie dass die Arbeitnehmer ihrerseits die Pflichten zur Umsetzung der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes einhalten. Nicht unwesentlich ist die Tatsache, dass Personen die sich als Vorgesetzte „aufspielen“ die selben Pflichten und Verantwortungen tragen, wie sie den vom Arbeitgeber formell ernannten auch zustehen.

Mit freundlichen Grüßen

### **Dr. Sieghart Flader**

*Amtsdirektor Arbeitsinspektorat, Autonome Provinz Bozen - Südtirol*

## **Kleiner Überblick zur Gesetzeslage**

„**Einheitstext**“ der Arbeitssicherheit

G.v.D. vom 09 April 2008 – Nr. 81, und nachträgliche Abänderungen

### **Jugendschutzgesetz**

Gesetz 977/67

G.v.D. vom 4 August 1999 - Nr. 345

G.v.D. vom 18 August 2000 - Nr 262

### **Mutterschaftschutzgesetz**

Legge 30 dicembre 1971, n. 1204

D.P.R. 25 November 1976 – Nr. 1026

Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645

D.Lgs. 151/2001

### **Einige juristische Definitionen:**

Der grundlegende Aspekt, der die Entwicklung der Sozialgesetzgebung beeinflusst hat, und zwar diejenige, die besonders den schwächsten Teil im Arbeitsverhältnis schützen soll, hat den Gesetzgeber zur Einführung von Sicherheitsvorschriften und Unfallvorschriften veranlasst.

Diese Gesetzgebung hat zivil- und auch strafrechtliche Bedeutung.

Damit wird angedeutet, dass ein Arbeitsunfall nicht nur eine Angelegenheit ist, die allein zwischen den Partnern (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) geregelt wird, sondern dieser Tatbestand muss als ein soziales Problem gesehen werden, zumal ein Unfall am Arbeitsplatz zweifelsohne das soziale Verhältnis stört.

Der Staat nimmt deshalb einerseits die wirtschaftlichen Interessen des Arbeitnehmers wahr, andererseits auch die sozialen Interessen der Gemeinschaft.

Im ersten Fall, um die Wiedergutmachung des Schadens zu garantieren, im zweiten im Sinne einer strafrechtlichen Verfolgung.

Es erscheint deshalb zweckmäßig, einige Grunddefinitionen zu geben, damit auftretende Fachbegriffe besser verstanden werden.

### **ZIVILE UND STRAFRECHTLICHE WIDERRECHTLICHKEIT**

Es besteht eine **zivile Widerrechtlichkeit**, wenn juristische Vorschriften umgangen werden, die dem Schutz der individuellen Interessen dienen.

Es besteht eine **strafrechtliche Widerrechtlichkeit**, wenn juristische Anordnungen verletzt werden, die das soziale Zusammenleben stören.

## STRAFRECHTLICHE SANKTIONEN

Die strafrechtliche Sanktion verfolgt den Zweck, den Gesetzesmissachter zu bestrafen, indem sie ihm ein persönliches Leid (Haft oder Gefängnisstrafe) oder ein besitzbezogenes Leid (Geldstrafe oder Bußgeld) auferlegt.

Die strafrechtliche Sanktion setzt ein Vorkommnis oder eine Unterlassung voraus, die das friedliche Zusammenleben gestört hat, und sie kann auch auferlegt werden in Erwartung einer Schadensbehebung, z.B. wird das Nichtanbringen von Sicherheitsvorkehrungen (Geländer, Gerüste oder ähnliches) bestraft, auch wenn in der Folge kein Arbeitsunfall geschehen ist. Strafrechtliche Sanktionen werden durch Gesetze festgelegt, und zwar für Delikte und für andere Strafhandlungen. Die Art der Bestrafung wird vom Gesetzgeber durch ein Mindest- und Höchstmaß vorgegeben, damit der ermittelnde Richter die entsprechende Strafe anwenden kann.

### Auszug aus dem Strafgesetzbuch:

#### **Verordnungen des Art. 590 Strafgesetzbuch**

Wer durch Fahrlässigkeit eine Körperverletzung verursacht, wird mit Gefängnisstrafe bis zu drei Monaten oder mit Geldstrafe bis zu Euro 309 bestraft.

Bei schwerer Körperverletzung ist die Strafe Gefängnisstrafe von ein bis sechs Monaten oder Geldstrafe von Euro 123 Euro bis Euro 619, bei sehr schwerer Körperverletzung Gefängnisstrafe von drei Monaten bis zwei Jahren oder Geldstrafe von Euro 309 bis Euro 1.239 Euro.

Werden bei den im zweiten Absatz beschriebenen Taten auch die Bestimmungen zur Straßenverkehrsordnung oder jene zur Verhütung von Arbeitsunfällen verletzt, so ist die Strafe bei schwerer Körperverletzung Gefängnisstrafe von drei Monaten bis zu einem Jahr oder Geldstrafe von Euro 500 bis Euro 2.000 und bei sehr schwerer Körperverletzung Gefängnisstrafe von ein bis zu drei Jahren.

Im Fall von Körperverletzung mehrerer Personen wird die für die schwerste der begangenen Verletzungen angedrohte Strafe angewandt und bis auf das Dreifache erhöht; die Gefängnisstrafe darf jedoch nicht fünf Jahre überschreiten.

Das Verbrechen ist auf Strafantrag der verletzten Person strafbar, außer in den im ersten und zweiten Absatz vorgesehenen Fällen, wenn die Taten mit Verstoß gegen die Bestimmungen für Arbeitsunfallprävention oder Bestimmungen für Arbeitshygiene begangen wurden oder dieselben eine Berufskrankheit bewirkt haben (1).

#### **Anmerkungen**

*(1) Artikel geändert von Art. 2, Gesetz vom 21. Februar 2006, Nr. 102 und später geändert durch Art. 1, Absatz 1, Buchst. d) Gesetzesdekret vom 23. Mai 2008, Nr. 92, umgewandelt mit Änderungen in Gesetz vom 24. Juli 2008, Nr. 125 und durch Art. 1, Absatz 3, Gesetz vom 23. März 2016, Nr. 41, mit Wirkung ab 25. März 2016, im Sinne der Vorschriften laut Art. 1, Absatz 8, Gesetz Nr. 41/2016.*

#### **Verordnungen des Art. 589 Strafgesetzbuch**

Wer durch Fahrlässigkeit den Tod eines Menschen verursacht, wird mit Gefängnisstrafe von sechs Monaten bis fünf Jahren bestraft.

Wird die Tat mit Verstoß gegen die Bestimmungen für Arbeitsunfallprävention (2) begangen, ist die Strafe Gefängnisstrafe von zwei bis sieben Jahren (1).

[Die Gefängnisstrafe von drei bis 10 Jahren wird angewandt, wenn die Tat mit Verletzung der Bestimmungen zur Straßenverkehrsordnung begangen wurde von:

- 1) einer Person in betrunkenem Zustand gemäß Artikel 186, Absatz 2, Buchstabe c) des Gesetzesvertretenden Dekrets vom 30. April 1992, Nr. 285 in geltender Fassung;
- 2) einer Person unter Einfluss von Drogen oder psychotropen Substanzen.](5)

Im Falle des Todes mehrerer Personen oder des Todes einer oder mehrerer Personen und der Körperverletzung einer oder mehrerer Personen [582], wird die für die schwerste der begangenen Verletzungen angedrohte Strafe angewandt und bis auf das Dreifache erhöht; die Gefängnisstrafe darf jedoch nicht fünfzehn Jahre überschreiten(3).

### **Anmerkungen**

*(1) Absatz ersetzt durch Art. 2, Absatz 1, Gesetz vom 21. Februar 2006, Nr. 102; für die Verfahren in Bezug auf Schadensersatz wegen Tod oder Körperverletzung infolge von Verkehrsunfällen, siehe Art. 3, dieses Gesetzes 102/2006. Später wurde dieser Artikel so geändert durch Art. 1, Absatz 1, Buchst. c) Nr. 1) Gesetzesdekret vom 23. Mai 2008, Nr. 92., umgewandelt mit Änderungen in das Gesetz vom 24. Juli 2008, Nr. 125 und schließlich durch Art. 1, Absatz 1, Buchstabe c) des Gesetzes vom 23. März 2016, Nr. 41, mit Wirkung ab 25. März 2016 im Sinne der Vorschriften laut Art. 1, Absatz 8 dieses Gesetzes Nr. 41/2016.*

*(2) Die Unfallverhütungsvorschriften sind in verschiedenen Gesetzen und Verordnungen enthalten, wie u.a. das D.P.R. vom 27. April 1955, Nr. 547, das D.P.R. vom 7. Januar 1956, Nr. 164 und das G.v.D. vom 19. September 1994, Nr. 626.*

*(3) Es wird auf die Regelung der Idealkonkurrenz verwiesen, wobei die Strafhandlungen demnach getrennt bleiben; dieser Absatz gilt also nicht als eigenständiger erschwerender Umstand ergänzend zum ersten Absatz.*

*(4) Absatz abgeschafft durch Art. 1, Absatz 3, Buchst. d), Gesetz vom 23. März 2016, Nr. 41, mit Wirkung ab 25. März 2016 im Sinne der Vorschriften laut Art. 1, Absatz 8 dieses Gesetzes 41/2016.*

*(5) Absatz abgeschafft durch Art. 1, Absatz 3, Buchst. d), Gesetz vom 23. März 2016, Nr. 41, mit Wirkung ab 25. März 2016 im Sinne der Vorschriften laut Art. 1, Absatz 8 dieses Gesetzes 41/2016.*

### **Verordnungen des Art. 589 bis Strafgesetzbuch**

Wer durch Fahrlässigkeit den Tod eines Menschen mit Verletzung der Bestimmungen zur Straßenverkehrsordnung verursacht, wird mit Gefängnisstrafe von zwei bis sieben Jahren bestraft. Wer beim Führen eines Kraftfahrzeugs in betrunkenem Zustand oder beeinträchtigter psychophysischer Leistungsfähigkeit infolge des Genusses von Drogen oder psychotropen Substanzen jeweils gemäß der Artikel 186, Absatz 2, Buchstabe c) und 187 des Gesetzesvertretenden Dekrets vom 30. April 1992 Nr. 285 durch Fahrlässigkeit den Tod eines Menschen verursacht, wird mit Freiheitsstrafe von acht bis 12 Jahren bestraft. Die gleiche Strafe wird gemäß Artikel 186-bis, Absatz 1, Buchstaben b), c) und d) des Gesetzesvertretenden Dekrets vom 30. April 1992, Nr. 285 für den Führer eines Kraftfahrzeugs angewandt, der in betrunkenem Zustand gemäß Artikel 186, Absatz 2, Buchstabe b) dieses gesetzvertretenden Dekrets Nr. 285/1992 durch Fahrlässigkeit den Tod eines Menschen verursacht. Unbeschadet der Bestimmungen des dritten Absatzes gilt: Wer beim Führen eines Kraftfahrzeugs in betrunkenem Zustand gemäß Artikel 186, Absatz 2, Buchstabe b) des Gesetzesvertretenden Dekrets vom 30. April 1992 Nr. 285 durch Fahrlässigkeit den Tod eines Menschen verursacht, wird mit Freiheitsstrafe von fünf bis 10 Jahren bestraft. Die im vorhergehenden Absatz vorgesehene Strafe kommt außerdem zu Anwendung:



- 1) für den Führer eines Kraftfahrzeugs, der beim Fahren innerhalb einer Ortschaft mit doppelt so hoher oder noch höherer Geschwindigkeit als zulässig und jedenfalls nicht unter 70 km/h oder auf Landstraßen mit mindestens um 50 km/h höherer Geschwindigkeit als zulässig durch Fahrlässigkeit den Tod eines Menschen verursacht;
- 2) für den Führer eines Kraftfahrzeugs, der beim Überqueren einer Kreuzung bei Rotlicht oder beim Fahren entgegen der Fahrtrichtung durch Fahrlässigkeit den Tod eines Menschen verursacht;
- 3) für den Führer eines Kraftfahrzeugs, der nach Umkehr der Fahrtrichtung in der Nähe oder an einer Kreuzung, Kurve oder Kuppe bzw. nach Überholen eines anderen Fahrzeugs an einem Fußgängerüberweg oder einer durchgehenden Linie durch Fahrlässigkeit den Tod eines Menschen verursacht.

In den Fällen der vorhergehenden Absätze wird die Strafe erhöht, wenn die Tat von einer Person ohne Führerschein oder mit zeitweilig oder endgültig entzogenem Führerschein begangen wird oder wenn das Kraftfahrzeug Eigentum des Straftäters, jedoch nicht pflichtversichert ist. In den Fällen der vorhergehenden Absätze wird die Strafe bis auf die Hälfte gemindert, wenn das Ereignis nicht ausschließlich auf die Handlung oder die Unterlassung des Straftäters zurückzuführen ist.

In den Fällen der vorhergehenden Absätze wird, falls der Fahrer den Tod mehrerer Personen oder den Todes einer oder mehrerer Personen und die Körperverletzung einer oder mehrerer Personen verursacht, die für die schwerste der begangenen Verletzungen angedrohte Strafe angewandt und bis auf die Dreifache erhöht; die Freiheitsstrafe darf jedoch nicht achtzehn Jahre überschreiten.

### Verordnungen des Art. 589 ter Strafgesetzbuch

Falls der Fahrer in dem in Art. 589 bis StGB vorgesehenen Fall die Flucht ergreift, wird die Strafe um ein bis zwei Drittel erhöht, darf jedoch nicht unter fünf Jahren liegen.

### Definition des Vorgesetzten

Das ex D.P.R. 547/55 definiert:

<b>Arbeitgeber</b>	die Person, die führt und betreibt
<b>Leitender Mitarbeiter</b>	die Person, die leitet
<b>Vorgesetzter</b>	die Person, die überwacht

Durch das G.v.D. 81/08 ist der Vorgesetzte folgendermaßen definiert:

Art. 2, Absatz 1, Buchstabe e)

„Vorgesetzter“: Person, die im Rahmen ihrer beruflichen Kompetenzen und innerhalb der Grenzen der ihrem Auftrag entsprechenden organisatorischen und funktionalen Befugnisse über die Arbeitstätigkeit wacht und die Umsetzung der erhaltenen Anweisungen garantiert, indem sie die korrekte Ausführung durch die Arbeitnehmer überprüft und im Rahmen ihrer Funktion Entscheidungsbefugnis ausübt;



In der praktischen Anwendung: mit dem Wachstum der Firma übergibt der Arbeitgeber dem Vorgesetzten eine Überwachungsbefugnis über die anderen untergeordneten Mitarbeiter.

### **Eine klare Definition des Vorgesetzten gibt das Kassationsurteil 7245/97:**

Der Vorgesetzte ist jene Person, welche die einzelnen Arbeitsaufgaben der anderen untergeordneten Mitarbeiter überwacht, auch mit der Aufgabe von den einzelnen Mitarbeitern die Einhaltung der geltenden Normen, oder/und der erforderlichen und vorgegebenen technischen Vorschriften einzufordern und zu kontrollieren.

### **Arbeitergruppen mit besonderen Schutzbestimmungen:**

Der Vorgesetzte kann unter seinen untergeordneten Mitarbeitern solche mit besonderen Schutzbestimmungen haben.

z.B.:

- Arbeiter mit spezifischen medizinischen Vorschriften (z.B. Lärmbegrenzung, Lastenbegrenzung, usw.)
- Frauen in der Schwangerschaft oder Stillzeit
- Minderjährige
- Auszubildende
- Leiharbeitnehmer

## **Ein kleines Einmaleins des Arbeitsschutzes**

### **Die Hauptfiguren des betrieblichen Arbeitsschutzes (Hauptaufgaben, Pflichten, Verantwortung)**

#### **Einige Definitionen – lt. dem G.v.D. 81/08**

**„Arbeitnehmer“:** Person, die unabhängig von der angewandten Vertragsform eine Arbeitstätigkeit in der Organisation eines öffentlichen oder privaten Arbeitgebers **gegen oder ohne** Bezahlung leistet, eventuell auch zum Erlernen eines Berufes, einer Fertigkeit oder eines Gewerbes; ausgenommen sind Haus- und Familienangestellte. Dem Arbeitnehmer sind gleichgestellt: arbeitende Genossenschaftsmitglieder oder Gesellschafter, auch von faktischen Gesellschaften, die ihre Arbeitsleistung für diese Gesellschaften und Körperschaft erbringen;

**„Arbeitgeber“:** der Träger des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer oder jedenfalls die Person, welche je nach Art und Aufbau der Organisation, in welcher der Arbeitnehmer seine Arbeit leistet, die Verantwortung für die Organisation oder die Betriebseinheit trägt, sofern sie die Entscheidungs- und Ausgabenbefugnis inne hat.

**„Führungskraft“:** Person, die im Rahmen ihrer beruflichen Kompetenzen und der ihrem Auftrag entsprechenden organisatorischen und funktionalen Befugnisse die Anweisungen des Arbeitgebers umsetzt, indem sie die Arbeitstätigkeit organisiert und überwacht;

**„Vorgesetzter“:** Person, die im Rahmen ihrer beruflichen Kompetenzen und innerhalb der Grenzen der ihrem Auftrag entsprechenden organisatorischen und funktionalen Befugnisse über die Arbeitstätigkeit wacht und die Umsetzung der erhaltenen Anweisungen garantiert, indem sie die korrekte Ausführung durch die Arbeitnehmer überprüft und im Rahmen ihrer Funktion Entscheidungsbefugnis ausübt.

**„Betriebsarzt“:** Mediziner mit spezifischer Ausbildung im Bereich der Arbeitsmedizin; wird vom Arbeitgeber bestimmt und nimmt in regelmäßigen Abständen spezifische medizinische Untersuchungen an den Mitarbeitern im Betrieb vor, ebenso überprüft er die Tauglichkeit der Mitarbeiter, in Hinblick auf die zugewiesene Tätigkeit.

**„Leiter der Dienststelle für Arbeitsschutz“:** vom Arbeitgeber eingesetzte und mit geeigneten Fähigkeiten und Kenntnissen ausgestattete Fachkraft (diese Funktion kann auch der Arbeitgeber selbst übernehmen – bitte aber die unten angeführte Tab. beachten).

#### **Anhang II G.v.D. 81/08**

*Fälle, in denen die direkte Übernahme der Aufgaben bezüglich Arbeitsschutz durch den Arbeitgeber erlaubt ist:*

1. Handwerks- und Industriebetriebe mit bis zu 30 Beschäftigten
2. Landwirtschaftliche und Viehhaltungsbetriebe mit bis zu 30 Beschäftigten
3. Fischereibetriebe mit bis zu 20 Beschäftigten
4. andere Betriebe mit bis zu 200 Beschäftigten.

**„Arbeitnehmervertreter für die Arbeitssicherheit oder Sicherheitssprecher“:** gewählte oder ernannte Person(en), welche die Arbeitnehmer in den Belangen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit vertritt (vertreten), auch Sicherheitssprecher genannt.

**„Brandschutz- und Evakuierungsbeauftragter“:** ernannte Person/en, welche zuständig ist/sind, für den Brandschutz und Evakuierungen im Betrieb (wie .z.B. die Kontrolle der Fluchttüren, Brandabschnitte, Brandschutzeinrichtungen, Beschilderung, Vermeidung von Brandgefahr, Durchführung von Evakuierungsübungen, usw.). Dieser Posten muss pro Produktionseinheit (z.B. Werkstatt, Geschäft, Baustelle) in ausreichender Anzahl abgedeckt sein.

**„Erste Hilfe Beauftragter“:** ernannte Person/en, welche zuständig ist/sind für die Erste Hilfe und medizinische Notfälle (wie z.B. für die Kontrolle des Erste-Hilfe- Paketes/Koffers, Erstversorgung, Verständigung des Notfalldienstes, Organisation einer „Rettungskette“, usw.). Dieser Posten muss pro Produktionseinheit (z.B. Werkstatt, Geschäft, Baustelle) in ausreichender Anzahl abgedeckt sein.

**„Sicherheitskoordinator“:** Person, welche vom Auftraggeber oder Verantwortlichen der Bauarbeit eingesetzt werden muss, für die Überwachung der Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und Kontrolle des korrekten Ablaufs der Arbeitstätigkeiten auf der Baustelle. Aus der Verantwortlichkeit am Bau hebt sich eindeutig der sogenannte „Sicherheitskoordinator“ hervor, welcher nicht nur einen Sicherheitskoordinierungsplan der Baustelle erstellen, sondern auch über dessen Einhaltung wachen muss und - wie der Name „Koordinator“ schon vermuten lässt - auch die einzelnen geplanten Bauarbeiten untereinander koordiniert. An die Anweisungen des Sicherheitskoordinators haben sich Bauherr, Arbeitgeber und Arbeitnehmer der einzelnen beschäftigten Betriebe, sowie die am Bau beschäftigten Selbständigen.

### Die Pflichten des Vorgesetzten

Nr.	Vorschrift	Sanktionen (bei Nichteinhaltung) lt. G.v.D 81/08
1	Darüber wachen, dass die einzelnen Arbeitnehmer die gesetzlichen Pflichten und Betriebsanweisungen bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Einsatz der kollektiven Schutzmaßnahmen und persönlichen Schutzausrüstungen, die ihnen zur Verfügung gestellt werden, erfüllen, und im Falle fortdauernder Nichtbefolgung ihre direkten Vorgesetzten davon in Kenntnis setzen	Haft 2 Monate oder Bußgeld 400-1200€
2	Überprüfen, dass nur die angemessen unterwiesenen Arbeitnehmer Bereiche betreten, in denen sie einem ernstem und spezifischen Risiko ausgesetzt sind;	Haft bis 1 Monat oder Bußgeld 200-800€
3	Die Befolgung der Maßnahmen zur Kontrolle über die Risikosituationen im Notfall fordern und Anweisungen erteilen, damit die Arbeitnehmer bei ernstem, unmittelbarem und unvermeidbarem Risiko den Arbeitsplatz oder den Gefahrenbereich verlassen	Haft 2 Monate oder Bußgeld 400-1200€
4	So schnell als möglich die Arbeitnehmer, die einem ernstem und unmittelbarem Risiko ausgesetzt sind, über das Risiko, sowie über die ergriffenen oder zu ergreifenden Schutzmaßnahmen informieren	Haft bis 1 Monat oder Bußgeld 200-800€
5	Von den Arbeitnehmern bei Fortbestehen des ernstem und unmittelbarem Risikos die Nicht-Wiederaufnahme der Arbeit zu verlangen, angemessen begründete Ausnahmefälle ausgenommen	Haft 2 Monate oder Bußgeld 400-1200€
6	Dem Arbeitgeber oder der Führungskraft die Mängel an Arbeitsmitteln, Geräten und persönlichen Schutzausrüstungen, sowie jegliches weitere Risiko, die während der Arbeit auftritt und von der sie aufgrund der erhaltenen Ausbildung Kenntnis erlangen, schnellstens mitteilen	Haft 2 Monate oder Bußgeld 400-1200€
7	Die spezifischen Ausbildungskurse zu besuchen	Haft bis 1 Monat oder Bußgeld 200-800€

### Die Rechte des Vorgesetzten

Die prinzipiellen Rechte lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Von der Firmenleitung angehört zu werden und von Ihr ev. Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes verlangen zu können

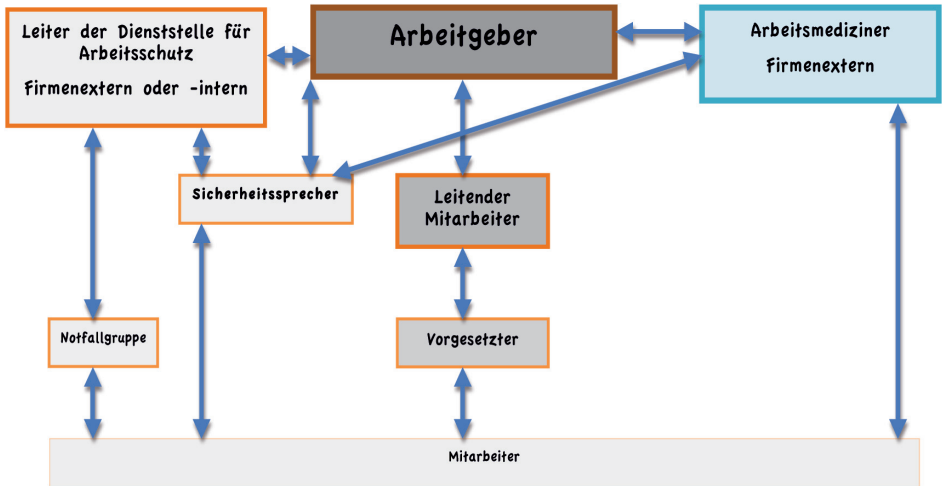
Die Befugnis zur freien Einteilung der Mitarbeiter an den Arbeitsplätzen zu erhalten und von der Firma im Bereich der Ausbildung und Sensibilisierung der Mitarbeiter zum Arbeitsschutz unterstützt zu werden

Über die notwendigen persönlichen Schutzausrüstungen zu verfügen, um eine maximale Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten

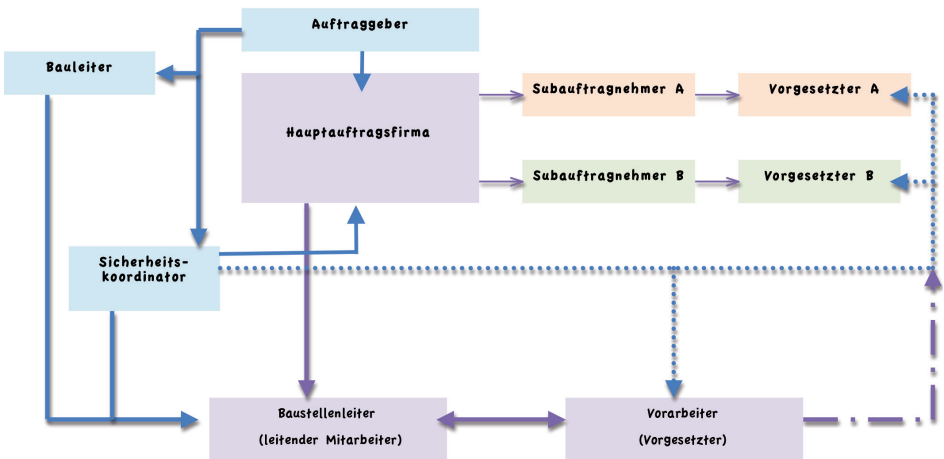
Die entsprechende Ausbildung zur Ausübung seiner Tätigkeit zu erhalten

### Die Beziehung zwischen den verschiedenen internen und externen Posten des Vorbeugungssystems

Beispiel von Beziehungen anhand eines Betriebsorganigramms im Bereich des Arbeitsschutzes



Beispiel von Beziehungen, anhand eines Baustellen Betriebsorganigramm im Bereich des Arbeitsschutzes



## Festlegung der Risikofaktoren

**„Risiko“: Wahrscheinlichkeit der Erreichung der potenziellen Schadensstufe unter gegebenen Einsatz- oder Aussetzungsbedingungen bei einem bestimmten Faktor oder Wirkstoff oder in deren Kombination**

Im Arbeitsschutz wird grundsätzlich jeder Betrieb verpflichtet, die einzelnen Arbeitsschritte und -weisen zu untersuchen und zu analysieren.

## Die Risikobewertung im Betrieb

Das Prinzip der Risikobewertung besteht in der analytischen und systematischen Aufgliederung der möglichen Gefahren im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter im Betrieb. Aufgrund der Einstufung erfolgt die Festlegung der Schutzmaßnahmen und Schlussfolgerungen auch über spezifische Unterweisungsprogramme und Informationen für die Mitarbeiter, aber auch konkrete Maßnahmen zur Risikovermeidung, in jedem Fall aber Verminderung der Risiken. Die Pflicht zur Erstellung der Risikoanalyse obliegt dem Arbeitgeber. Er kann zwar eine Fachperson beauftragen, das Dokument für die Risikobewertung auszuarbeiten, verantwortlich für die Erstellung bleibt aber immer der Arbeitgeber (siehe Art. 17 G.v.D. 81/2008 „Nichtdelegierbare Pflichten des Arbeitgebers“).

Die Risikobewertung ist ein Dokument, in welchem der Arbeitgeber alle mit der Arbeit der Mitarbeiter verbundenen Risiken bewertet und diesbezügliche Maßnahmen festlegt, welche zur Eliminierung oder zumindest zur Reduzierung auf ein Minimum der festgestellten Risiken dienen.

## Die Risiko Matrix

4x4 Methode (Wahrscheinlichkeit x Schaden) für die Risikobewertungen. Diese Bewertungsmethodik wird vorrangig für die „klassische“ Risikobewertung eingesetzt.

Bei dem standardisierten Verfahren wird hingegen in einer Checkliste das Risiko als „Vorhanden“ oder „Nicht vorhanden“ eingestuft.

Mit der Wahrscheinlichkeit werden die möglichen Schäden bewertet, welche laut der angegebenen Werteskala entstehen könnten.

Wahrscheinlichkeit (P)	Definition	Interpretation der Definition
1	Unwahrscheinlich	Es müssten mehrere unwahrscheinliche Faktoren zusammentreffen Es sind noch nie solche Faktoren aufgetreten Das Eintreten ist unglaublich
2	Geringe Wahrscheinlichkeit	Das Vorkommen setzt untypische Gegebenheiten voraus, es besteht eine geringe Wahrscheinlichkeit. Es sind wenige ähnliche Ereignisse bereits eingetreten. Das Zutreffen würde überraschen.
3	Möglich	Es sind bereits vergleichbare Fälle vorgekommen. Das Zutreffen würde mäßige Überraschung bewirken.
4	Hohe Wahrscheinlichkeit	Es sind bereits vergleichbare Fälle vorgekommen. Das Zutreffen würde keine Überraschung bewirken.

Der Schaden gibt hingegen die mögliche Auswirkung an, welche den Arbeitnehmer durch das Vorhandensein der Risikofaktoren treffen könnte.

Das Ausmaß der Schäden wird nach der folgenden Werteskala bewertet:

Schaden (D)	Definition	Interpretation der Definition
1	Leichter Schaden	Leichte Verletzungen oder Erkrankungen, z.B. Prellungen
2	Mittelschwerer Schaden	Mittelschwere Verletzungen oder Erkrankungen, wie z.B. Unfälle ohne Fleischwunden, also Abschürfungen, Hautschnitte, einfache Knochenbrüche, usw.
3	Schwerer Schaden	Schwere Verletzungen oder Erkrankungen, wie z.B. Fleischverletzungen, Brüche, Amputationen, Querschnittlähmung, chronische Erkrankungen, starke Hörverluste
4	Extrem schwerer Schaden	Möglicher Tod, Erkrankung mit tödlichen Folgen; Katastrophen

Das anzunehmende RISIKO ergibt sich aus dem errechneten Wert aus Eintrittswahrscheinlichkeit und möglichem Schaden, in Bezug auf die Arbeitsweise und Arbeitsbedingungen des Mitarbeiters.

In der unten angeführten Skala sind die verschiedenen Kombinationsmöglichkeiten (P\*D) angegeben (Risikoeinschätzung R).

Wahrscheinlichkeit (P)					
4	4	8	12	16	
3	3	6	9	12	
2	2	4	6	8	
1	1	2	3	4	
	1	2	3	4	Schaden (D)

Je nach ermitteltem Risiko müssen entsprechende Präventions- und Schutzmaßnahmen getroffen werden, wie in unten stehender Tabelle dargelegt:

<b>R &gt; 8</b>	<b>Hohes Risiko</b>	Sofortige Einführung von Präventions- und/oder Schutzmaßnahmen mittels Betriebsanweisungen, Ausbildung, Schulungen, sowie hohe Überprüfungsfrequenz. Das Risiko ist anhand eines kurzfristigen Maßnahmenplan zu eliminieren oder zu minimieren, wenn anders nicht möglich.
<b>4 &lt; R &lt; 8</b>	<b>Mittleres Risiko</b>	Einführung von Präventions- und/oder Schutzmaßnahmen mittels Betriebsanweisungen, Schulungen und Information, sowie mittlere Überprüfungsfrequenz. Das Risiko ist anhand eines Maßnahmenplan zu eliminieren oder zu minimieren, wenn anders nicht möglich.
<b>2 &lt; R &lt; 3</b>	<b>Niederes Risiko</b>	Einführung von Präventions- und/oder Schutzmaßnahmen, Schulungen, sowie Information, sowie regelmäßige Überprüfungsfrequenz. Das Risiko ist anhand eines auch längerfristigen Maßnahmenplan, zu eliminieren oder zu minimieren, wenn anders nicht möglich.
<b>R = 1</b>	<b>minimales Risiko</b>	Es sind keine Präventions- und/oder Schutzmaßnahmen notwendig. Es ist keine regelmäßige und ordentliche Überprüfung notwendig. Informationstätigkeiten müssen hingegen ergriffen werden.

### Allgemeine Schutzmaßnahmen im Betrieb sind z.B.:

- die Einschätzung der Risiken für Gesundheit und Sicherheit;
- die Vermeidung von Risiken unter Berücksichtigung des Kenntnisstandes und des Standes der Technik und, falls nicht möglich, die Verminderung der Risiken;
- die Verminderung der Risiken an deren Quelle;
- die Planung des Arbeitsschutzes mit dem Ziel, die technischen und produktionsspezifischen Bedingungen, die Arbeitsorganisation im Betrieb sowie die Einflussfaktoren der Arbeitsumwelt in den Arbeitsschutz konsequent mit einzubeziehen;
- die Ersetzung von größeren Risikofaktoren mit risikofreien oder weniger risikoreichen Faktoren;
- die Berücksichtigung der Grundsätze der Ergonomie bei der Gestaltung der Arbeitsplätze, bei der Auswahl der Geräte und bei der Festlegung der Arbeits- und Fertigungsmethoden, auch mit dem Ziel, eintönige und sich ständig wiederholende Arbeit zu erleichtern;
- der Vorrang des kollektiven vor dem individuellen Gefahrenschutz;
- Beschränkung der Anzahl der effektiv oder potentiell den Risiken ausgesetzten Arbeitnehmer auf ein Minimum;
- die eingeschränkte Verwendung von chemischen, physikalischen und biologischen Einwirkungen an den Arbeitsplätzen;
- die risikobezogenen Gesundheitskontrollen bei den Arbeitnehmern;
- Entfernung des Arbeitnehmers aus dem Gefahrenbereich, falls individuelle gesundheitliche Indikatoren vorliegen;





- Hygienemaßnahmen;
- kollektive und individuelle Schutzmaßnahmen;
- die Notmaßnahmen, die bei der Ersten Hilfe, dem Brandschutz und der Evakuierung der Arbeitnehmer bei schwerwiegender und unmittelbarer Gefahr erforderlich sind;
- die Verwendung von Warn- und Sicherheitssignalen;
- die regelmäßige Wartung von Arbeitsräumen und -geräten, von Maschinen und Anlagen unter besonderer Berücksichtigung der Sicherheitsvorrichtungen laut Vorschriften der Hersteller;
- Unterweisung, Ausbildung, Beratung und Mitgestaltung durch die Arbeitnehmer bzw. ihre Vertretungen in allen Bereichen der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz;
- die geeigneten Weisungen an die Arbeitnehmer

## **Bestimmungen zu den minderjährigen Mitarbeitern**

### **Aufzählung einiger Vorschriften und Verbote zum Betätigungsfeld des Minderjährigen**

<b>Bereich</b>	<b>Vorschriften</b>
<b>Arbeitsaufnahme</b>	Mit mindestens 15 Jahre (außerhalb von Südtirol mit 16 Jahren)
<b>Arbeitszeit</b>	Die Nachtarbeit ist verboten; ausgenommen sind besondere kurzzeitige Erfordernisse und gilt nur für Jugendliche ab 16 Jahre). Die Arbeitszeit ist begrenzt auf max. 8 Stunden, bzw. 40 Stunden pro Woche (für 15-16 Jährige auf max. 7 Stunden/Tag). Nach maximal 4,5 Stunden Arbeit ist eine Pause von mindestens 1 Stunde erforderlich.
<b>Lärmaussetzung</b>	Der maximale durchschnittliche Tageslärmpegel (LEP-d) darf 87 dB(A) (lt. G.v.D. 81/08) nicht überschreiten. Bei Arbeitsweisen ab 80 dB(A) müssen bereits Gehörschutzmittel getragen werden.
<b>Maschinen</b>	Die Steuerung von Hebemitteln ist verboten (z.B. Kräne, Stapler, Personenhebebühne).

Bereich	Vorschriften
Gefahrenstoffe	<p>Verbot des Kontaktes mit krebserzeugenden, erbgutverändernden oder fortpflanzungsschädliche Stoffen. bzw. lt. GHS</p>  <p>Kat. 1A – Kat.1B oder Kat. 2</p> <p>Keine Präparate mit folgender Kennzeichnung: T+ / T / C / E / F+ bzw. lt. GHS</p>  <p>Präparate mit der Kennzeichnung XN und folgender R – Sätze: R39 / R 40 / R42 / R43 / R46 / R48 / R60 / R61. bzw. lt. GHS: H370 - H351 – H334 – H317 – H340 – H372 – H360F - H360D – H360FD</p> <p>Präparate mit der Kennzeichnung XI und folgender R – Sätze: R42 / R43. bzw. lt. GHS: H334 – H317</p> <p>Aussetzung von bleihaltigen Stoffen. Aussetzung von asbesthaltigen Materialien.</p>
Arbeitsweisen	<p>Verbot von Arbeiten mit einer möglichen Explosionsgefahr, Ausführungen von Aushubarbeiten, Arbeiten in Gruben und Stollen, Arbeiten in Schächten, Bedienung von Transportmittel ab 125cc, Einsatz von stark vibrierenden Maschinen wie pneumatische Spitzhämmer und Nägelschussapparaturen mit einer hohen Schusskraft. Verbot des Aufbauens von Gerüsten und Rollgerüsten.</p>

Der minderjährige Mitarbeiter muss unter Aufsicht des Ausbilders gestellt werden!  
Es muss unbedingt darauf geachtet werden, dass die persönliche Schutzausrüstung (PSA) benützt wird!

Der vorgesetzte Ausbildner trägt Sorge über die Einhaltung der angeführten Vorschriften sowie den folgenden Verordnungen und muss Missstände sofort dem übergeordneten Vorgesetzten, leitenden Mitarbeiter oder Arbeitgeber übermitteln.

## Auszug aus dem Gesetz Nr. 977/67 - ANHANG I

„LAVORI VIETATI AI MINORI DI 18 ANNI - FÜR MINDERJÄHRIGE VERBOTENE TÄTIGKEITEN“

Arbeiten bei welchen folgende Gefahrstoffe verwendet werden oder vorhanden sein können:

### 1. Physikalische Agenten

- Erhöhter Luftdruck (Behälter unter Druck, Druck bei Tiefgang)
- Tägliche Lärmexposition über 87 dB(A)

### 2. Biologische Gefahrstoffe

- der Gefahrengruppe 3 und 4 laut GVD 626/94, Teil VIII und die genmanipulierten Stoffe der Gefahrengruppe II laut GVD 91/93 und 92/93.

### 3. Chemische Gefahrstoffe

- Gefahrstoffe der folgenden Klassen: **T** (giftig), **T+** (sehr giftig), **C** (ätzend), **E** (explosiv), **F+** (leicht entzündlich) laut GVD 3 Februar 1997, n. 52 und nachfolgende Änderungen oder Ergänzungen und laut GVD 16 Juli 1998, n. 285
- Gefahrstoffe mit der Kennzeichnung **Xn** (schädlich) mit mindestens einem der folgenden R-Sätze:
  - Ernste Gefahr irreversiblen Schadens (R39);
  - Irreversibler Schaden möglich (R40);
  - Sensibilisierung durch einatmen möglich (R42);
  - Sensibilisierung durch Hautkontakt möglich (R43);
  - Kann vererbare Schäden verursachen (R46);
  - Gefahr ernster Gesundheitsschäden bei längerer Exposition (R48);
  - Kann die Fortpflanzungsfähigkeit beeinträchtigen (R60);
  - Kann das Kind im Mutterleib schädigen (R61);
- Gefahrstoffe mit der Kennzeichnung **Xi** (irritierend) mit dem R-Satz: R43, wenn die Gefahr nicht durch persönliche Schutzausrüstung ausgeschlossen werden kann
- Substanzen und Präparate laut GVD Titel VII n. 626 1994
- Blei und Bleiverbindungen,
- Asbest

### Verfahren:

Das Verbot betrifft nur die einzelnen Prozesse und nicht den gesamten Betrieb, wenn betreffender Prozess im Rahmen der Tätigkeit vorkommt.

- Arbeiten mit bestimmten Gefahrstoffen laut Anlage VIII, GVD 626/94 (z.B. krebserregende Substanzen, Hartholzstaub, aromatische Kohlenwasserstoffe, Inox Schweißen).
- Arbeiten und Herstellen von Explosivstoffen laut DPR 19 März 1956, n. 302.
- Haltung gefährlicher Tiere
- Schlachtung
- Handhabung von Anlagen und Geräten zur Herstellung, Lagerung oder Verwendung von Gasen die komprimiert, flüssig oder in Lösung sind.

- Arbeiten mit Becken, Speicherbecken, Korbflaschen oder Stahlflaschen, die chemische Agenten laut I.3 enthalten.
- Bau: Auf- und Abbau von Gerüsten, Arbeiten mit Einsturzgefahr
- Arbeiten unter Gefährdung durch Hochspannung wie im art. 268 des DPR 27 April 1955, n. 547 festgelegt.
- Fließbandarbeit und Zeitakkord
- Betrieb von Öfen mit einer Temperatur über 500 °C (z.B. Gießerei) und Arbeiten in Walzwerken
- Arbeiten in Gießereien
- Elektrolyseverfahren
- Metallproduktion
- Produktion und Verarbeitung von Schwefel
- Tiefbauarbeiten: Grabung, Grabenverbau, Führen von Brechern)
- Arbeiten im Bergbau (unter und über Tage)
- Arbeiten in Tunnel, Steinbrüchen, Torfgruben und in der Bergbauindustrie generell
- Mechanische Verfahren der Mineralien und der Gesteine.
- Verarbeitung von Tabak
- Teilbereiche im Schiffsbau (Ausnahme: Werkstattarbeiten die auf Erde ausgeführt werden.
- Herstellung von Kalk
- Arbeiten mit Silikoserisiko
- Arbeiten mit mechanisch angetriebenen Hebemitteln (Ausnahme: Aufzüge)
- Arbeiten in Behältern, Gruben oder Ähnlichem (z.B. Tanks)
- Arbeiten in Kühllagern
- Arbeiten mit möglichem Kontakt zu pharmazeutischen Produkten
- Führen von kraftbetriebenen Fahrzeugen und Transportmitteln mit Ausnahme von Kraft- räder und Kraftfahrzeugen bis 125 ccm Hubraum, Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an Antriebs-elementen in Betrieb
- Metallspritzverfahren
- Holzschlägerung
- Kaminkehren bei Verbrennungsanlagen
- Verarbeitung von Textilfasern (als Rohstoff), von tierischen und pflanzlichen Fasern, von Federn und Haaren
- Herstellung und Verarbeitung mineralischer und künstlicher Fasern (Isolierarbeiten)
- Sortieren und Zerkleinern von Altpapier und Lumpen, ohne Verwendung geeigneter PSA
- Arbeiten mit Verwendung von Abbruchhämmern, flexiblen Schleifspindeln und anderen Handgeräten mit erhöhter Schwingungsexposition, Nagelmaschinen mit erhöhter Leistung
- Herstellung von Metallpulvern
- Metall-, Schweiß- und Schneidverfahren mit elektrischem Lichtbogen oder Flammverfahren
- Metzgerei: Verwendung von Schneidwerkzeugen und Maschinen zum Zerkleinern.

DRIVE | SPORTS | EVENTS

# safety PARK

Südtirol - Alto Adige

## DAS VERKEHRSSICHERHEITZENTRUM SAFETY PARK

160.000 m<sup>2</sup> modernste Technik, 5 unterschiedliche Pisten für das Fahrsicherheitstraining mit speziellem Grip-Belag, Wasserhindernissen und einer modernen Schleuderplatte warten im Verkehrssicherheitszentrum Safety Park in Pfatten auf Fahrzeuglenker aller Altersgruppen, auf Fahranfänger gleichermaßen wie auf Berufskraftfahrer aller Kategorien.

Für Sie als Handwerksbetrieb besteht die Möglichkeit, unsere Fahrsicherheitskurse im Rahmen der Ausbildung im Bereich der Arbeitssicherheit zu besuchen. Betriebe, die den zuständigen Mitarbeitern eine solche Ausbildung ermöglichen, können außerdem um eine Reduzierung des INAIL-Prämiensatzes ansuchen.

Die Fahrsicherheitskurse werden allen LVH-Mitgliedern zu besonderen Konditionen angeboten. Safety Park: Mit Sicherheit mehr erleben!

WWW.SAFETY-PARK.COM



Verkehrssicherheitszentrum  
Safety Park

Frizzi Au 3  
39051 Pfatten

Tel.  
+39 0471 220 800

[info@safety-park.com](mailto:info@safety-park.com)  
[www.safety-park.com](http://www.safety-park.com)

## **Bestimmungen zu den schwangeren Arbeitnehmerinnen und arbeitenden Müttern**

Die schwangeren Arbeitnehmerinnen und arbeitenden Mütter unterliegen, gleich wie die minderjährigen Mitarbeiter, besonderen gesetzlichen Schutzbestimmungen. Die Kontrolle der Einhaltung dieser Bestimmungen sollte der Vorgesetzte gewissenhaft erfüllen, nicht nur aus gesetzlichen Gründen.

### **Arbeitsverbote**

- Jene Arbeiten und Verfahren, welche aus dem Schutzgesetz für minderjährige Mitarbeiter des Gesetzes Nr. 977/67 - Anhang I hervorgehen
- Arbeiten mit ionisierenden Strahlungen (wie z.B. radioaktive Strahlungen bei Röntengeräten)
- Arbeiten mit ultravioletten oder infraroten Strahlungen (wie z.B. beim Lichtbogenschweißen)
- Eisenverarbeitung (wie z.B. beim Vorkommen der von Eisenstaub)
- Schwefelverarbeitung
- Einsatz von Talkumpulver
- Textilverarbeitung (Präsenz von Baumwolle-, Jute- oder Leinen Fasern)
- Bei der Möglichkeit von Kontakt mit Hakenwürmern (Ancylostomatidae, z.B. im Bergbau, Tunnelbau, Ziegelbrennereien)
- Bei der Möglichkeit von Kontakt mit Milzbranderreger oder der Rotzkrankheit (z.B. Tierproduktverarbeitung, Schlachthöfe, Tierarztassistentinnen)
- Bei der Möglichkeit von Kontakt mit Leptospirose (z.B. bei Kanal- und Schachtarbeiten oder Bonifizierungsarbeiten von Sumpfgebieten)
- Bei der Möglichkeit von Kontakt mit Tuberkulose, Syphilis oder anderen ansteckbaren Krankheiten
- Bei Arbeiten mit Silikose- oder Asbestoserisiko oder anderen Berufserkrankungen lt. Anhang 4 und 5 des D.P.R. vom 30/07/1965, Nr. 1124
- Arbeiten auf Leitern oder beweglichen, sowie fixierten Gerüsten, bzw. Plattformen
- Arbeiten mit schwerer körperlicher Belastung
- Arbeiten über die Hälfte der Arbeitszeit in stehender Position
- Arbeiten unter bei von Hitze, Kälte, Nässe, Lärm oder bei Erschütterungen
- Anheben und Tragen von Lasten ohne mechanische Hilfsmittel (Richtwert ist ca. über 4,5 bis 5 kg)
- Arbeiten, welche laut Risikobewertung des Betriebes einer erhöhten Unfallgefahr ausgesetzt sind (z.B. durch Ausgleiten, Fallen oder Abstürzen)
- Arbeiten welche mit Maschinen zu tun haben, bei deren Bedienung oder Antrieb der Fuß stark beansprucht wird
- Arbeiten mit psychisch Kranken oder mit Menschen mit geistiger Behinderung, welche innerhalb einer Struktur betreut werden müssen
- Arbeiten in einer Abteilung für Infektionskrankheiten
- Nachtarbeit



- Landwirtschaftliche Arbeiten bei Möglichkeit des Kontaktes mit giftigen oder gesundheits-schädlichen Stoffen
- Reisanbau
- Arbeiten an Bord von Schiffen, Flugzeugen, Zügen, Bussen oder anderen Transportfahr-zeugen
- Arbeiten in Druckbehältern, Druckkammern
- Arbeiten mit einem der folgenden biologischen Risiken: Toxoplasmose oder Röteln-Virus
- Arbeiten bei denen die Möglichkeit besteht, mit Blei oder Bleiverbindungen in Berührung zu kommen
- Arbeit in unterirdischen Minen

### Ruhepausen

Wenn die Frau nach der Geburt ihre Arbeit wieder aufnimmt, stehen ihr tägliche Ruhepau-sen (Stillpausen) zu:

- Bis ihr Kind 1 Jahr alt ist, hat sie Anspruch auf zwei bezahlte Freistellungen pro Tag zu je einer Stunde, die sie auch zusammenlegen kann und somit ihre tägliche Arbeitszeit redu-ziert. Der Arbeitgeber muss ihr diese vorgesehenen Stillpausen gewähren.
- Bei einer Arbeitszeit von weniger als 6 Stunden täglich, steht ihr eine bezahlte Stunde Freistellung zu.
- Bei Mehrlingsgeburt verdoppeln sich die Freistunden.

### Krankheit

In der Privatwirtschaft hat die Frau ein Anrecht, das kranke Kind bis zum 3. Lebensjahr zu betreuen.

Vom 3. bis zum 8. Lebensjahr sind es jeweils 5 Arbeitstage pro Jahr und Elternteil. Die Abwe-senheit muss immer durch ein ärztliches Zeugnis bestätigt werden und wird nicht entlohnt.

### Unfälle, Beinaheunfälle und Störfälle

Alle Unfälle und Berufserkrankungen müssen von den Mitarbeitern sobald wie möglich dem zuständigen Vorgesetzten, leitenden Mitarbeiter oder Arbeitgeber mitgeteilt werden. Dies deshalb, weil die Meldung vom Arbeitgeber an das INAIL und ev. Versicherungen rechtzeitig erfolgen muss, aber auch um neue ähnliche Unfälle zu vermeiden und die betreffenden Per-sonen diesbezüglich zu unterweisen.

Das gleiche gilt natürlich auch für Beinaheunfälle, Störfälle oder Unglücke. Diese müssen zwar nicht versicherungstechnisch gemeldet werden, aber eine entsprechende Meldung kann für den Arbeitgeber äußerst wichtig sein, um neue ähnliche Unfälle zu vermeiden und entsprechende Maßnahmen zu treffen und Weisungen an die ev. betroffene Belegschaft zu erteilen, sowie die Risikobewertung diesbezüglich zu ergänzen.

Der Vorgesetzte nimmt bei Kenntnis jeden Unfall und Beinaheunfall auf und meldet diesen Missstand seinem direkten Vorgesetzten!!!

Sollte der Betrieb über ein OHSAS, SGSL oder gleichwertiges System (Organisationssystem zum Arbeitsschutz) verfügen, so werden diese Unglücke auf jeden Fall im System aufgenommen und dokumentiert.

Zur Erhebung ist es sinnvoll, eigene Listen für diese Störfälle oder Beinaheunfälle zu führen, sowie zu analysieren. Hier dazu ein Beispiel:

**Systematische Sammlung zu den Störfällen oder Beinaheunfällen an Maschinen, Anlagen oder Ausrüstungen**

Nr.	Beschreibung des Störfalles oder Beinaheunfalles	Darin verwickelte Maschinen, Anlagen, Geräte, Personen	Datum des Störfalles oder Beinaheunfalles	Sofortige Maßnahmen

**Systematische Analyse zu den Störfällen oder Beinaheunfällen an Maschinen, Anlagen oder Ausrüstungen**

Nr.	Analyse durchgeführt von	Ergebnis	Betroffener Personenkreis

### Beinaheunfälle:

Untersuchungen haben ergeben, dass Arbeitsunfälle nur die Spitze des Eisbergs sind. Bis es zu einem schweren Unfall kommt, haben zahlreiche kleinere Unfälle, Beinaheunfälle, Störfälle und eine Vielzahl riskanter Verhaltensweisen stattgefunden.

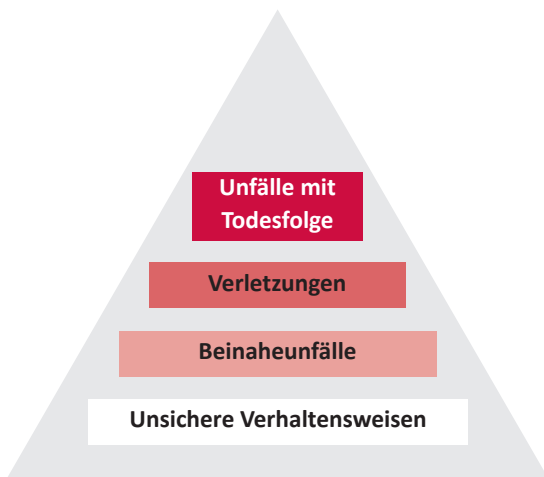
Auf jeden schweren Unfall kommen ca. 29 leichtere Unfälle, 300 Unfälle ohne Verletzungsfolgen und eine ungeklärte, sowie hohe Anzahl von Fällen riskanten Verhaltens. Diese Befunde können in einer Pyramide dargestellt werden, bei der die schweren Unfälle die Spitze darstellen und die unsicheren Verhaltensweisen das Fundament bilden.

Das Konzept der Sicherheitspyramide soll veranschaulichen, dass es dann zu schweren Unfällen kommen kann, wenn viele unsichere oder riskante Verhaltensweisen vorkommen. Und im Umkehrschluss: Je weniger riskante Verhaltensweisen auftreten, desto seltener kommt es auch zu schweren Unfällen.

Je „ernster“ man riskante Zwischenfälle nimmt und diese kommunizieren kann, ohne Gefahr zu laufen, dafür bestraft zu werden, desto eher lässt sich in der Sicherheitsarbeit Nutzen daraus ziehen und die Gefahr schwerer Unfälle senken.

Gleichwohl muss man einräumen, dass viele Beinaheunfälle unerkannt bleiben oder nicht bemerkt werden, weil nichts passiert ist und man den kleinen Vorfall gar nicht richtig wahrnimmt oder ihn schnell wieder vergisst. Man trägt einen Schrecken davon und wähnt sich in trügerischer Sicherheit.

### Heinrichsdreieck zu den Arbeitsunfällen:



Für sich denkt man, „noch einmal Glück gehabt“. Es ist wertvoll, über Beinaheunfälle zu sprechen und auch anderen die Möglichkeit zu geben, daraus Schlussfolgerungen für ein sicheres Arbeiten zu ziehen. Deshalb soll der Vorgesetzte eine eventuelle betriebliche Initiative „Lernen aus Beinahe-Unfällen“ unterstützen und sich positiv mit einbringen.

„Warum aus Schaden klug werden, wenn man schon aus Fehlern lernen kann.“

## Kommunikationstechniken und Sensibilisierung der Mitarbeiter

### Beispielhafte Aufzählung von häufigen Unfallrisiken:

- Neu im Betrieb
- Sprach- und Verständigungsschwierigkeiten
- Leichtsinn
- Missverständnisse
- Unwohlsein

Speziell bei Berufsneulingen, Jugendlichen und Mitarbeitern mit Sprach- und Verständigungsschwierigkeiten soll der Vorgesetzte auf eine klare und beharrliche Weise die verschiedenen Vorschriften klären, aber auch durchsetzen.

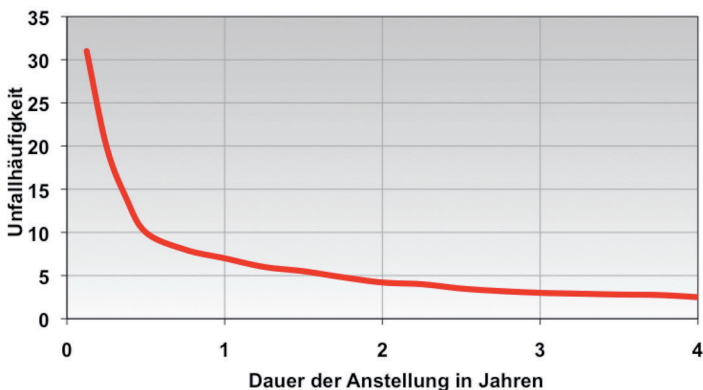
Hierbei ist aber auch eine stetige Kontrolle vonnöten, da diese Personengruppe gerne zur Selbstüberschätzung neigt oder auch aus Schamgefühl bei NICHTVERSTÄNDNIS dies nicht kundtut!!!!

Es ist ebenso wichtig, Berufsneulingen langsam und sukzessive in die Regeln und Bedienung von Maschinen und Geräten einzuführen und die richtigen Arbeitsweisen zu erklären, da sehr häufig ein gut gemeintes „Zuviel an INFORMATION“ eher einen **INFORMATIONSAUFNAHMESTOPP** bewirkt.

Ein Zuviel an „INFORMATION“ kann ein INFORMATIONSAUFNAHMESTOPP bewirken!

Ebenso sollte der Vorgesetzte in Sachen Arbeitsschutz als Beispiel dienen!!! Eventuelle Fehler und Fehlverhalten sollten dem Mitarbeiter vom Vorgesetzten erklärt und erläutert werden.

### Zusammenhang zwischen Anstellungsdauer und Unfallhäufigkeit



N.B.: In vielen Ländern in Europa sind speziell die Neuzugänge im Betrieb einem erhöhten Unfallrisiko ausgesetzt!

Vorgesetzte eines Unternehmens haben nicht nur die Verantwortung, den vorgegebenen Aufgaben durch die Unternehmensführung gerecht zu werden, sondern als Vorgesetzte von Mitarbeitern haben sie eine ganz besondere Verantwortung diesen Mitarbeitern gegenüber. Der Umgang mit diesen und wie das eigene Verhalten vorgelebt wird, sind mitentscheidend für den Unternehmenserfolg.

Ein demotivierter Mitarbeiter wird nicht nur geringe oder sogar kontraproduktive Leistungen bringen, sondern er ist meist auch ein Störfaktor im laufendem Produktionsprozess. Ein demotiviertes Verhalten ist oft ausschlaggebend für andere Mitarbeiter, sich auch so zu verhalten.

Frust, Demotivation, vermehrtes Mobbing und ein schlechtes Betriebsklima können die Folgen davon sein.

Aus diesem Grund sind Vorgesetzte hier im besonderen Maß gefordert auf die unterschiedlichsten Mitarbeiter einzuwirken, ganz egal ob jung oder alt, männlich oder weiblich, einheimische oder ausländische Mitarbeiter.

Das Ziel muss sein, eine „homogene“ Gemeinschaft zu formen. Um diese schwierige Aufgabe zu bewältigen, stehen dem Vorgesetzten verschiedene Führungsleitlinien zur Verfügung, die es ihm erleichtern sollen, seiner verantwortungsvollen Funktion gerecht zu werden.

### Führungsleitlinien

In der Wirtschaft kann man unter anderem zwischen folgende Führungsleitlinien unterscheiden:

- Führen von jüngeren Mitarbeitern
- Führen von weiblichen Mitarbeitern
- Führen von älteren Mitarbeitern
- Führen von Spezialisten und
- Führen von ausländischen Mitarbeitern

### Führen von jüngeren Mitarbeitern:

Eine besondere Stellung von Mitarbeitern in einem Unternehmen nehmen junge Mitarbeiter ein.

Der Vorgesetzte beschäftigt mit diesen Mitarbeitern Menschen, die oftmals seine besondere Aufmerksamkeit brauchen. Aufgrund ihres noch jungen Alters und ihrer noch nicht vollendeten Entwicklung, befinden sie sich in einer Phase der „Selbstfindung“. Sie brauchen viel Anerkennung und Aufmerksamkeit. Oftmals gelingt es ihnen aufgrund ihrer Jugend und Unerfahrenheit nicht, sich so zu verhalten, wie man es von lebenserfahrenen Menschen gewohnt ist und erwarten kann.

Gerade aus diesem Grund ist der Vorgesetzte hier mit alterstypischen Alltagsproblemen, wie rebellhaftes Verhalten, Faulheit, Unwahrheiten, Schwierigkeiten sich unterzuordnen oder Widerstand bei Anweisungen konfrontiert.

Von Vorgesetzten wird hier sehr viel pädagogisches Geschick verlangt, jugendliche Mitarbeiter richtig zu führen. Er muss Jugendlichen gegenüber offen und auch verständnisvoll

auftreten. Er muss den Jugendlichen alle betrieblichen Zusammenhänge erläutern und sie über diese hinaus mit allen Sachverhalten der Firma vertraut machen.

Der richtige Führungsstil bei Jugendliche besteht auch aus Lob und Anerkennung, weil dies auf lange Sicht besser ist, als permanente Kritik und Tadel, denn Jugendliche sind noch vollkommen neu in der Arbeitswelt und müssen sich mit den Gegebenheiten und Regeln erst vertraut machen.

Die Provinz Bozen bietet hier eine optimale Unterstützung und entsprechende arbeitspädagogische Kurse an, die den Vorgesetzten den Umgang mit minderjährigen Lehrlingen erheblich erleichtern.

Hinzu kommt, dass diese Personengruppe durch Verträge und den Gesetzgeber im besonderen Maße geschützt sind, sodass der Vorgesetzte hier mit weitaus mehr gesetzlichen Vorgaben konfrontiert ist, als dies bei erwachsenen Arbeitnehmern der Fall ist.

### **Führen von weiblichen Mitarbeitern:**

Das Führen von Frauen in Betrieben stellt Vorgesetzte ebenso vor eine große Herausforderung. War es in den 80igern Jahren noch eher die Seltenheit, dass Frauen in allen Berufssparten zu finden waren, so sind weibliche Mitarbeiter aus Unternehmen heutzutage nicht mehr wegzudenken. Weibliche Mitarbeiter findet man nicht mehr nur in Verwaltungsbereichen und „typischen Frauenberufen“, sondern in allen Berufen, die Männer auch ausüben.

Dabei dürfen Vorgesetzte aber nicht außer Acht lassen, dass weibliche Mitarbeiter oftmals der doppelten oder gar dreifachen Belastung ausgesetzt sind, wie ihre männlichen Kollegen, da diese sich neben der beruflichen Tätigkeit auch noch um Haushalt und Kinder kümmern sollen. Dies sollte bei der Aufgabenverteilung und Planung innerhalb des Betriebes Berücksichtigung finden, auch wenn Frauen nach geltendem Gesetz den männlichen Kollegen gleichgestellt sind. Das Thema „sexuelle Belästigung“, „Mobbing“ und „Schwangerschaft“ erfordert von den Vorgesetzten ein besonderes Fein- und Taktgefühl.

### **Führen von älteren Mitarbeitern:**

Nach allgemeiner Auffassung unserer Zeit gelten Menschen über 50 oft als „alt“. Oftmals handelt es sich hier um Mitarbeiter, die schon viele Jahre im Unternehmen tätig sind und nicht nur über eine gewisse Lebenserfahrung, sondern auch Berufserfahrung verfügen und nicht selten viele Jahre älter sind als ihre Vorgesetzten.

Aus diesem Grund verdienen diese Mitarbeiter nicht nur den Respekt ihrer Kollegen, sondern in gewisser Weise auch den ihrer Vorgesetzten.

Nicht nur, dass der Vorgesetzte hier ein gewisses Fingerspitzengefühl walten lassen muss, ist er auch mit den Ängsten dieser Mitarbeiter konfrontiert. Gerade in Zeiten zunehmender Arbeitslosigkeit und betrieblicher Umstellungen auf moderne Technologien macht es älteren Mitarbeitern zu schaffen, plötzlich zum „Alten Eisen“ zu gehören und nicht mehr gebraucht zu werden. Sie fühlen sich schnell abgeschoben und benachteiligt, weil man ihnen gewisse Tätigkeiten nicht mehr zutraut.

Doch meist ist es kein Leistungsabfall in ihrer Tätigkeit, die ältere Arbeitslose erleben, sondern ein Leistungswandel der stattgefunden hat.

Hier ist der Vorgesetzte gefordert, dem entgegenzuwirken und nicht die Leistung älterer Mitarbeiter abzuwerten oder sich ihnen gegenüber abfällig zu äußern, sondern sie zu stärken und ihnen das Gefühl zu geben, dazu zu gehören, sie über Neuerungen zu informieren und für eine gute Verständigung zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern zu sorgen.

Merkt der Vorgesetzte, dass es zu altersbedingten Defiziten gesundheitlicher oder anderer Natur kommt, so sollte er hier eine Alternative ausarbeiten, ohne den betroffenen Mitarbeiter direkt auf diese Defizite hinzuweisen.

Leider ist es in der heutigen Zeit nicht üblich, älteren Menschen Respekt entgegenzubringen. Deshalb müssen gerade jüngere Vorgesetzte hier innerhalb des Betriebes für Verständnis sorgen, auch durch eigenes Verhalten im Umgang mit älteren Mitarbeitern.

### Führen von Spezialisten:

Das Führen von Spezialisten stellt Vorgesetzte gleich vor zwei besondere Herausforderungen:

1. Heben diese Mitarbeiter sich von den übrigen Mitarbeitern ab?
2. Sind sich diese darüber im Klaren, dass der Vorgesetzte selbst oftmals nicht über diese Qualifikationen verfügt?

In beiden Fällen muss der Vorgesetzte ein gewisses Fingerspitzengefühl walten lassen. Spezialisten heben sich durch Qualität, sowie auch durch verschiedenste Spezialausbildungen von den übrigen Mitarbeitern des Unternehmens ab.

Es versteht sich von alleine, dass man diese auch möglichst lange an das Unternehmen binden will. So buhlen natürlich auch Konkurrenzunternehmen um die Gunst dieses spezialisierten Mitarbeiters.

Der Vorgesetzte kann diesen potenziellen Problemen entgegenwirken, indem er diesen Mitarbeitern ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Selbstständigkeit überträgt und sie auch als Berater bei wichtigen Entscheidungen hinzuzieht. So kann der Vorgesetzte den Spezialisten an das Unternehmen binden. Außerdem führt dies dazu, dass der Vorgesetzte nicht nur aufgrund seiner Funktion akzeptiert wird, sondern auch als Person.



## Arbeitsmedizin – Erfolgsfaktor Mensch

In unseren Gesundheitszentren in ganz Südtirol bieten wir Ihnen die arbeitsmedizinische Betreuung Ihres Betriebes.

- Arbeitsmedizinische Vorsorge – Untersuchungen (Visiten)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung
- Sicherheitstechnische Beratung
- Beratung zur Gefährdungsbeurteilung

[www.team-prevent.it](http://www.team-prevent.it)

TeamPrevent GmbH · Alois-Kuperion-Straße 34 · 39012 Meran · Italien · Tel.: +39 0473 23 23 05



### **Führen von ausländischen Mitarbeitern:**

Ausländische Mitarbeiter stellen eine besondere Gruppe der Mitarbeiter eines Unternehmens dar. Oftmals haben sie mit ihrem kulturellen oder religiösen Hintergrund Probleme, weil man ihnen nur wenig Ansehen entgegenbringt, sie vielleicht mit radikalen Gruppierungen vergleicht oder aber einfach nur deshalb, weil sie eine andere Hautfarbe haben und anders leben als wir das in unserer Kultur gewohnt sind. Es gibt viele Gründe, warum diese Mitarbeiter von anderen ausgegrenzt werden oder aber sich selbst ausgrenzen.

Aus diesem Grund ist es für den Vorgesetzten hier besonders wichtig, die Nationalität, Mentalität und Religion des ausländischen Mitarbeiters zu respektieren und bis zu einem gewissen Maße zu tolerieren. Hier sollten aber auch dem ausländischen Mitarbeiter sofort und eindeutig Grenzen aufgezeigt werden, sollte er die vorhandenen örtlichen Gegebenheiten und Vorschriften seinerseits überschreiten; der gegenseitige Respekt muss vorhanden sein!

Der Vorgesetzte muss bei Schwierigkeiten vermitteln und für Verständnis sorgen. Rassistische Äußerungen oder gar Übergriffe auf ausländische Mitarbeiter und umgekehrt dürfen nicht hingenommen werden, sondern darauf muss sofort reagiert werden!

Sollten ausländische Mitarbeiter eingestellt werden, so sollte der Vorgesetzte seine ihm unterstellten Mitarbeiter darauf vorbereiten und auf Probleme hinweisen, die auftreten könnten.

**Wenn es Anlass zu Kritik gibt, darf der Vorgesetzte keinen Unterschied zwischen ausländischen und inländischen Mitarbeitern machen, genauso wie er hier niemanden bevorzugen darf.**

Sexuelle oder rassistische Äußerungen und Übergriffe dürfen von KEINER SEITE hingenommen werden!

### **Verschiedene Informationen für den Vorgesetzten zu Kommunikationstechniken und zur Sensibilisierung der Mitarbeiter**

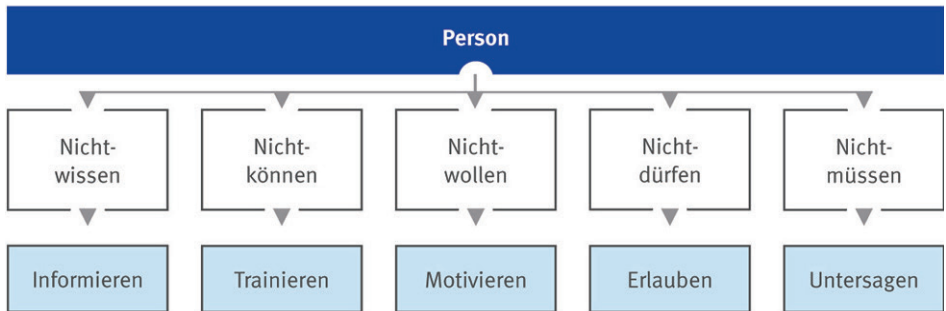
#### **Das Sicherheitsgespräch:**

Überlegen Sie im Sicherheitsgespräch gemeinsam im Team mögliche ausschlaggebenden Faktoren, die in sicherheitskritischen Situationen greifen. Dazu müssen sicherheitskritische Situationen aber zunächst bewusst gemacht werden.

1. „Welche Situationen machen Ihnen Probleme?“
2. „Was würden Sie bei welcher Arbeitsaktivität ändern?“
3. „Welche Aktivität in Ihrem Job finden Sie am ungefährlichsten?“

Anhand der Antworten kann man erkennen, was Mitarbeiter wahrnehmen, was sie insgeheim denken, wie sie mit Situationen umgehen und so kann auch festgestellt werden, ob Fehleinschätzungen hinsichtlich des Gefahrenpotenzials bei den Mitarbeitern vorherrschen. Je belangloser Situationen eingeschätzt werden, desto sorgloser ist der Umgang damit, was fatale Folgen haben kann.

Ergebnis des Sicherheitsgesprächs sollte sein, dass Verhaltensalternativen gefunden werden, die in einer kritischen Situation abgerufen werden können.



### Regeln und Vorschriften prüfen:

Wenn Regeln und Vorschriften Konflikte für die Mitarbeiter mit sich bringen, dann sollte man so mutig sein, sie zu verändern.

Kann die Regel nicht eingehalten werden, weil der Mitarbeiter betriebliche Erwartungen und Ansprüche sonst nicht erfüllen kann, dann muss es entweder betriebliche Änderungen geben, damit die Regel eingehalten werden kann, oder die Regel muss geändert werden (**das gilt natürlich nicht für gesetzliche Regeln**).

Auch unsinnige Verhaltensvorschriften sollte man hinterfragen, denn die Mitarbeiter tun das sowieso.

„Wenn mir nichts auf den Kopf fallen kann, warum muss ich dann einen Helm tragen?“ ist eine berechtigte Frage, die gedacht oder – im günstigsten Fall – von den Mitarbeitern offen angesprochen wird.

Dann kann die Notwendigkeit erläutert werden oder es werden Alternativen gesucht.

Zu beachten ist auch eine weitere menschliche Eigenheit: Menschen neigen zu Widerstand, wenn etwas penetrant auf sie einprasselt, sie keine Wahl- oder Entscheidungsmöglichkeit haben oder sich bevormundet fühlen.

Dies ist zwar nicht immer kompatibel mit den Absichten des Arbeitsschutzes, aber gleichwohl existent.

Daraus folgt, dass Mitarbeiter in einem angemessenen Maße in die Formulierung betrieblicher Arbeitsschutzbestimmungen miteinbezogen werden sollten.

Erst wenn Tabuthemen offen kommuniziert, keine Schuldigen ausgemacht und unpraktikable Regelungen offen diskutiert werden, kann Arbeitssicherheit in wirksame Konzepte umgesetzt werden.

Sicheres Verhalten wird dann möglich, wenn die Mitarbeiter wissen und nachvollziehen können, warum sie etwas tun oder nicht tun sollen!

**Eine der Voraussetzungen für sicheres Handeln ist:**

1. eine korrekte Wahrnehmung der Situation, gefolgt von der zu treffenden Deutung der Situationsaspekte
2. der Ableitung angebrachter Handlungen

Das alles sind komplexe Anforderungen an das menschliche System der Informationsaufnahme und Verarbeitung und ein individueller Prozess mit keiner Eins-zu-eins-Kopie der Wirklichkeit.

Wie wir die Welt sehen und interpretieren, hängt ab von:

1. der Funktionsfähigkeit unserer Sinnesleistungen
2. von vorhandenem Wissen
3. von unseren Kenntnissen und Fertigkeiten

Des Weiteren auch von unseren Erfahrungen, die wir mit gleichartigen Situationen in der Vergangenheit gemacht haben, unserem inneren Prioritäten- und Wertesystem, das unsere Handlungen leitet, unserem Alter, unserer Konstitution und unserer Motivation.

Das heißt, Situationen werden immer **subjektiv** wahrgenommen und interpretiert – was einer bemerkt, kann ein anderer übersehen, weil es für ihn nicht bedeutungsvoll erscheint. Oder er es nicht sehen will. Oder er es in einem anderen Bedeutungszusammenhang sieht. Wir sehen, was wir erwarten. Dies gilt für Situationen, die unbestimmt oder ambivalent sind, aber auch für Situationen, die so bekannt sind, dass sicherheitskritische Faktoren übersehen werden. Für je gefährlicher wir eine Situation halten, desto mehr bemühen wir uns um sicheres Verhalten.

Im Umgang z.B. mit explosionsgefährlichen Stoffen sind wir vorsichtig, während wir einmal schnell die Treppe hinunterstürmen, ohne den Handlauf zu benutzen.

Verschiedene Untersuchungen haben ergeben, dass Mitarbeiter 70 % ihrer Tätigkeiten realistisch einschätzen, das heißt, bei diesen Tätigkeiten ereignen sich genauso viele Unfälle, wie die Mitarbeiter vermuten.

**15 % der Tätigkeiten überschätzen die Mitarbeiter in ihrer Gefährlichkeit.**

**15 % der Tätigkeiten unterschätzen die Mitarbeiter in ihrer Gefährlichkeit.**

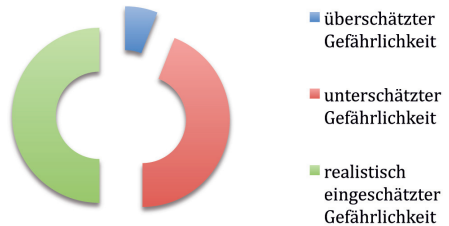
- Bei den überschätzten gefährlichen Tätigkeiten ereignen sich nur 6 % aller Unfälle;
- **50 % der Unfälle ereignen sich bei den realistisch eingeschätzten Tätigkeiten;**
- 44 % Unfälle bei den 15 % unterschätzten Tätigkeiten.

Unfälle ereignen sich besonders häufig, wo wir uns sicher fühlen. Daraus folgt, dass gerade bei Routinetätigkeiten besonders aufgepasst werden sollte.

### Einschätzung der Gefährlichkeit einer Tätigkeit



### Unfallereignisse bei...



### Wie wird Verhalten gelernt:

bringt Vorteile hat positive Konsequenzen	Verhalten wird <b>öfter</b> gezeigt	Verhalten wird zur Gewohnheit
bringt Nachteile hat negative Konsequenzen	Verhalten wird <b>seltener</b> gezeigt	Verhalten wird aufgegeben

### Warum verhalten wir uns so, wie wir uns verhalten:

Beim Tragen von Schutzkleidung wird darüber hinaus in den seltensten Fällen erlebt, wie gut sie gegen Verletzungen schützen, denn Unfälle ereignen sich selten und Beinaheunfälle werden meist verdrängt.

Zudem werden Helme, Brillen und Gehörschutz insbesondere von jüngeren Mitarbeitern als „uncool“ wahrgenommen und deshalb nur widerwillig, am liebsten gar nicht getragen. Auch synthetische Materialien verringern die Trageakzeptanz, denn wer mag im Sommer bei 30 Grad in einer luftundurchlässigen Warnweste schmoren oder unbequemes Schuhwerk tragen?

Sicheres Verhalten hat auf der Erlebens- und Verhaltensebene auch deutliche Nachteile für eine Person und umgekehrt bringt sicherheitswidriges Verhalten oft Vorteile und seltener Nachteile mit sich.

In den folgenden Tabellen lassen sich einige Vor- und Nachteile von sicherem und sicherheitswidrigem Verhalten ablesen, die zu entsprechenden Verhaltenskonsequenzen führen.

Verhaltensart	Vorteile	Nachteile
<b>Sicheres Verhalten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigene Gesundheit</li> <li>• Weniger Unfälle</li> <li>• Anerkennung des Vorgesetzten</li> <li>• Guter Teamgeist</li> <li>• Sicherheitsprämie</li> <li>• Kostenersparnis</li> <li>• Rechtssicherheit</li> <li>• Zeitersparnis auf Dauer (z.B. kein Krankenhausaufenthalt)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitlicher Aufwand für sicheres Arbeitsverhalten (z.B. Leiter steht drei Räume weiter)</li> <li>• Schutzkleidung behindert die Ausführung der Arbeitstätigkeit</li> <li>• Schutzkleidung ist unbequem und uncool</li> <li>• Kollegen hänseln beim Tragen von Schutzkleidung oder korrektem Sicherheitsverhalten</li> <li>• Unausgesprochene Erwartungen seitens der Vorgesetzten: Arbeit muss vor allem schnell erfolgen</li> <li>• Organisatorische Vorgaben sind nicht umsetzbar</li> </ul>
<b>Sicherheitswidriges Verhalten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schneller und bequemer</li> <li>• Vorrübergehende Zeitersparnis</li> <li>• Lust am Risiko</li> <li>• Anerkennung der Kollegen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheit ist gefährdet</li> <li>• Beinaheunfälle und Unfälle ereignen sich</li> <li>• Kritik des Vorgesetzten</li> </ul>

### Entwicklungen von Gewohnheiten (nach Burkardt)

<b>Sicherheitswidriges Verhalten</b>	
Unfall/Beinaheunfall	Zeitersparnis/Erleichterung
Erleben von Nachteilen/ Misserfolgen	Erleben von Vorteilen/Erfolgen
Verhalten wird geändert	Verhalten wird wiederholt
Erleben von Vorteilen	Wiedererleben von Vorteilen
Verhalten wird wiederholt	Verhalten wird wiederholt
Sicheres Verhalten wird gefestigt	Sicherheitswidriges Verhalten wird gefestigt
<b>Sichere Gewohnheit</b>	<b>Sicherheitswidrige Gewohnheit</b>

### Erkennen von Problemfällen

Der Vorgesetzte stellt in den meisten Fällen für die Mitarbeiter eine Vertrauensperson dar, aber nicht immer werden relevante Probleme gerne anderen Personen anvertraut. Deshalb ist es wichtig, dass der Vorgesetzte eventuelle Problemfälle rechtzeitig erkennen und darauf

eingehen kann. Hierbei muss er nicht Arzt oder Psychologe „spielen“, sondern im Vertrauen auf die Person zugehen und Ihre Hilfestellungen anbieten; bei sicherheitstechnisch relevanten Faktoren ist auf jeden Fall die Firmenleitung zu informieren (bitte mit Diskretion).

### Psychische Erkrankungen

Viele Vorgesetzte fühlen sich überfordert im Umgang mit Mitarbeitern mit psychischen Erkrankungen. Dabei geht es für sie in erster Linie darum, zu erkennen, ob ein Mitarbeiter psychisch krank ist und wie sie mit den Betroffenen sprechen können - auf eine Art und Weise, die motivierend und hilfreich für beide Seiten ist.

Maßgeblich für einen erfolgreichen Umgang mit den betroffenen Mitarbeitern ist die eigene Haltung der Vorgesetzten.

Sie sollten sich zunächst darüber bewusst sein, dass sie seelische Leiden oft nicht verstehen können. Schon alleine die Meinung, der Mitarbeiter hätte „ein psychisches Problem“, führt meist zu einer deutlichen Distanzierung und verschlechtert den Integrationsprozess des Mitarbeiters. Vorgesetzte sollten sich darauf konzentrieren, Veränderungen bei den Mitarbeitern rechtzeitig wahrzunehmen:

1. Veränderungen im Arbeits- und Leistungsverhalten
2. Im Sozialverhalten
3. In der äußeren Erscheinung
4. In der körperlichen und emotionalen Befindlichkeit

Wenn ein Mitarbeiter, der als „aufgeweckt“ und mitteilend, hilfsbereit und engagiert erlebt wird, zunehmend stiller wird, in Situationen abwesend wirkt, sich in Besprechungen nur rar oder gar nicht mehr beteiligt, sollte dies der oder die Vorgesetzte wahrnehmen und baldmöglichst ansprechen.

Vorgesetzte sollten wahrgenommene Veränderungen schnell ansprechen, um frühzeitig Unterstützung anbieten zu können und ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen.

Hilfreich ist die Methode des Feedbacks, bei der der Vorgesetzte mit dem Mitarbeiter darüber spricht, welche Veränderungen er beim ihm wahrgenommen hat und wie es ihm geht.

Ziel des vertraulichen Vieraugengesprächs ist, gemeinsam Lösungen zu finden, um vom Beschäftigten erlebte Belastungen am Arbeitsplatz abzubauen oder ihm dabei Unterstützung anzubieten. Der Betroffene sollte die Möglichkeit bekommen, seine Sichtweise schildern zu dürfen.

### Abhängigkeiten

Bei der Erkennung von Problemfällen sollte man das konstruktive Gespräch unter „4 Augen“ mit der betroffenen Person suchen; die Firmenleitung ist zu informieren (diskret, ohne das Problem den anderen Arbeitnehmern „auf die Nase zu binden“, dadurch könnte sich die betroffene Person einkapseln und für Lösungen nicht mehr zugänglich werden).

Speziell bei einem eventuellen starken Rauschmittelkonsum, vor oder bei der Arbeit, ist auch der Arbeitgeber zu kontaktieren. Bedenken Sie, dass die Person sich dadurch selbst oder auch andere in Gefahr bringen kann. Fordern sie die betroffene Person zu sofortiger Arbeitsbeendigung auf und erteilen Sie ihr keine neuen Arbeitsaufgaben mehr. Stellen sie sicher, dass die Person sich nicht in einem Gefahrenbereich aufhält und fordern Sie Anweisung durch die Firmenleitung an. Bleiben Sie bei ihr, bis die Angelegenheit in Sicherheit geklärt ist. Lassen sie die betroffene Person nicht alleine und schicken Sie den Betroffenen nicht ohne spezielle Vorsichtsmaßnahmen nach Hause (z.B. mit einem Fahrzeug).

## Drogen- und Alkoholabhängigkeit

Es gibt einige Anzeichen, sowohl körperliche als auch das Verhalten betreffende, die einen Drogenkonsum anzeigen. Jede Droge hat ihre eigenen spezifischen Manifestationen, aber es gibt einige generelle Anzeichen, dass jemand Drogen konsumiert:

### Das Erscheinungsbild der Person

Ein mangelndes Interesse an Kleidung, Körperpflege und körperlicher Hygiene kann ein Hinweis auf ein Drogenproblem sein. Das stimmt vor allem dann, wenn die Person einst sehr bedacht auf ihr Aussehen und ihr Auftreten in der Öffentlichkeit war.

Besonders Flecken auf der Kleidung, wie Erbrochenes, Urin, Blut oder Verbrennungen deuten auf ein Problem hin.

### Die Augen der Person

Die Augen einer Person wirken oft auffällig verändert, wenn sie unter Drogeneinfluss steht. Rote, blutunterlaufene, glasige und unkoordinierte Augen können Anzeichen für Drogenkonsum sein.

Bestimmte Drogen können die Augen einer Person folgendermaßen verändern:

- Alkohol lässt die Augen glasig und unkoordiniert wirken.
- Marihuana lässt die Augen blutunterlaufen und rot werden.
- LSD, Ecstasy, Kokain, Amphetamine und Methamphetamine lassen die Pupillen vergrößert erscheinen.
- Opiate, wie z.B. Heroin oder narkotische Schmerzmittel, können die Pupillen verengt (geschrumpft) wirken lassen.

### Der Geruch einer Person

Seltsamer oder unangenehmer Körpergeruch kann ein Hinweis auf Drogenkonsum sein. Alkohol und Drogen können auch manchmal am Mundgeruch einer Person erkannt werden, daran wie ihre Kleidung riecht oder sogar am Geruch der Haut. Körpergeruch, der auf unzureichende Körperhygiene zurückzuführen ist, kann ebenfalls ein Hinweis auf Drogenkonsum sein.

Alkohol ist meist noch lange nach dem letzten Drink im Atem einer Person zu erkennen und kann bei starkem Konsum am nächsten Tag noch aus den Poren treten.

Marihuana-Geruch kann sich in Textilien festsetzen.

- Methamphetamin kann zu einem chronisch schlechten Atem führen. Meth-Labore stinken oft nach Schwefel, verrotteten Eiern und extrem starken chemischen Reinigungsmitteln.
- Wenn Crack geraucht wird, riecht es nach verbrannten Gummi oder Plastik.
- Kokain riecht allerdings leicht nach Benzin oder Äther und Heroin etwas nach Essig. (Achtung: Viele aufputschende Mittel und Opiate haben keine starken Eigengerüche.)

### **Veränderungen der Nasen Nebenhöhlen**

Ungewöhnliches oder exzessives Schnüffeln (Hochziehen der Nase) oder regelmäßiges Nasenbluten kann auf das „Ziehen“ von Drogen zurückzuführen sein. Kokain, Heroin, Meth, Ecstasy und viele andere Drogen können durch die Nase geschnupft werden. Wenn Drogen „gezogen“ werden, gelangen sie über die sensiblen Nasenschleimhäute in den Blutkreislauf, wodurch sich auch überschüssiger, schützender Schleim bildet und es manchmal zu Blutungen kommt.

### **Nadelstiche auf dem Körper der Person**

Achte auch auf blaue Flecken, die auf eine Drogeninjektion von Heroin, Kokain oder Meth hindeuten könnten, besonders auf den Armen. Wiederholte Einstiche sorgen für immer deutlichere Spuren und Narben auf der Haut.

- Je öfter eine Person Drogen injiziert, desto öfter muss sie nach neuen Stellen suchen, an denen sie die Nadel einstechen kann, da die vorherigen Einstichstellen unter kollabierenden Venen und Narben leiden.
- Wenn jemand seinen Körper mit übermäßig viel Kleidung bedeckt, will er damit vielleicht Eiterungen, Abszesse, Infektionen, Verkrustungen und Hautschäden verdecken.

### **Ungewöhnliche Körperreaktionen**

Wenn jemand zittert, obwohl es warm ist, schwitzt, obwohl es kalt ist, oder unkontrollierbar zittert, kann das auf Entzugserscheinungen zurückzuführen sein. Wenn jemand drogenabhängig ist, können Entzugserscheinungen bereits wenige Stunden nach dem letzten Konsum einsetzen.

### **Abnehmende Aufmerksamkeitsspanne, Erinnerungslücken, Motivations- und/oder Konzentrationsprobleme**

Nachlassende Leistungen bei der Arbeit stehen oft auch mit Drogen in Zusammenhang. Drogen senken nicht nur das mentale Fassungsvermögen, sie bestimmen auch den Denkprozess des Konsumenten. Anstatt sich auf Probleme zu konzentrieren, die mit dem eigenen Beruf in Zusammenhang stehen, denkt ein Drogenkonsument oft nur daran, wie er das nächste Mal „high“ werden und wie er sich neue Drogen, bzw. Alkohol beschaffen kann

### **Veränderungen im sozialen Leben der Person**

Hat sich die Person zurückgezogen und meidet ihre Berufskollegen? Reagiert sie immer öfter gereizt und distanziert auf Berufskollegen?

Gehen Sie sehr vorsichtig vor, wenn man den Drogenkonsum ansprechen will. Es ist darauf zu achten, dass man keine Anschuldigungen macht oder die Person verurteilt. Ansonsten kann sich die Person entfremden oder zurückziehen.



## Modalitäten der Ausübung der Kontrollfunktion zur Einhaltung der gesetzlichen und firmeninternen Vorschriften

Der Vorgesetzte muss die Verantwortung für die Sicherheit seiner ihm unterstellten Mitarbeiter übernehmen. Dies ist eine wichtige Aufgabe des Vorgesetzten!

Er soll die besten Möglichkeiten zum Schutze der Mitarbeiter wählen und ungeeignete oder gefährliche Umstände oder Arbeitsbedingungen eliminieren.

Der Vorgesetzte ist in seiner Eigenschaft als kompetente Person sicherlich am besten geeignet, die Mitarbeiter in ihrer Tätigkeit, den korrekten Maschineneinsatz, sowie die täglichen Arbeitsweisen über die gesamte Arbeitszeit hinweg zu kontrollieren.

Der Vorarbeiter soll mit „gutem Beispiel“ vorgehen und selbst die Sicherheitsregeln genauestens einhalten und respektieren.

Der Vorarbeiter soll ein Vorbild für die anderen Mitarbeiter sein.

Der Vorgesetzte sollte verstehen, dass der Arbeitsschutz ein Teil seiner Aufgaben ist und den Neuestellten, sowie allen anderen Mitarbeitern, welche eine neue Tätigkeit ausführen, die entsprechenden Sicherheitsregeln erklären.

Alle Mitarbeiter sind zu informieren, dass es sich bei der Zuwiderhandlung gegen Arbeitsschutzbestimmungen um KEIN „Kavaliersdelikt“ handelt, sondern um einen GROBEN VERSTOß!

### Kleine Checkliste für den Vorgesetzten:

Check UP – Der Vorgesetzte ...
kontrolliert, dass die einzelnen Arbeitnehmer die notwendigen PSA (persönliche Schutzausrüstungen), in Bezug auf ihr Tätigkeitsfeld, erhalten haben und richtig einsetzen.
bezieht alle Arbeitnehmer in den Arbeitsschutz mit ein.
lässt es nicht zu, dass im eigenen Überwachungsbereich neue Maschinen und Anlagen eingesetzt werden, ohne dass zuvor die notwendigen diesbezüglichen Sicherheitsregeln und Vorschriften bekannt gemacht und den betroffenen Personen erklärt wurden.
unternimmt Überlegungen zu den Ursachen von eventuelle Unfällen und Beinaheunfällen.
führt während der Ausübung von gefährlichen Tätigkeiten immer stetige und genaue Überwachung durch.
beachtet skrupellos die firmeninterne Betriebsrichtlinie und meldet dem leitenden Mitarbeiter oder dem Arbeitgeber eventuelle festgestellte Missstände.
beachtet die Vorschriften zur Notfallplanung.
beachtet die Erfahrung der untergeordneten Mitarbeiter in Bezug auf ihre Arbeitstätigkeit
beachtet die Vorschriften für minderjährige Arbeitnehmer und für Schwangere.



**Motto: Informiert lebt es sich besser...**

Die vorliegende Broschüre soll einen kleinen Überblick über die Arbeit des Vorgesetzten im Bereich der Arbeitssicherheit schaffen. Insbesondere die Verantwortung und Aufsichtspflicht des Vorgesetzten wird hier versucht zu darzulegen. Diese Vorlage soll kurze und leichtverständliche Informationen vermitteln, sei es für den Vorgesetzten, aber auch für die übergeordneten leitenden Mitarbeiter und für den Arbeitgeber.

Die vorliegende Broschüre ersetzt aber in keiner Weise einen Ausbildungskurs im Bereich der Arbeitssicherheit.

**Geom. Christian Niklaus, Autor**



Wirtschaftsverband Handwerk und Dienstleister  
Confartigianato Imprese

**lvh.apa Wirtschaftsverband Handwerk und Dienstleister /  
Confartigianato Imprese**

Mitterweg 7 - 39100 Bozen - Tel. 0471 323 200 - Fax 0471 323 210  
[www.lvh.it](http://www.lvh.it) - [info@lvh.it](mailto:info@lvh.it)

Der Autor und der Produzent lehnt jeglichen Anspruch auf Vollständigkeit ab, sowie jegliche Haftung für fehlerhafte oder unvollständige Angaben, sowie für Druck- oder Übersetzungsfehler in dieser Broschüre.

**Layout:** [www.obkircher.com](http://www.obkircher.com) | T 0471 614103

**Druck:** Lanarepro, Lana

Überarbeitete Neuauflage Juli 2017

# Der neue Crafter.

## Liefert alles. Vor allem Bestwerte.



### International Van of the Year 2017.

**Verfügbar auch mit Vorderradantrieb,  
4MOTION und 8-Gang-Automatikgetriebe.**

Dass der neue Crafter eine europäische Experten-Jury überzeugt hat, liegt auch an der Verfügbarkeit von Vorderradantrieb und Allradantrieb 4MOTION mit 8-Gang-Automatikgetriebe und an den Motoren, die mit besonderem Augenmerk auf niedrigen Verbrauch, Emissionen und Betriebskosten entwickelt wurden.

Erleben Sie den neuen Crafter jetzt bei Ihrem Volkswagen Nutzfahrzeuge Partner.



Volkswagen Nutzfahrzeuge. Die Arbeit, so wie Sie sie wünschen.

Nutzfahrzeuge

### Auto Brenner

BOZEN - Lanciastraße 3 - Tel. 0471 519440  
BRIXEN - Bahnhofstraße 32 - Tel. 0472 519440  
BRUNECK - J.-G.-Mahl-Sträße 32a - Tel. 0474 519400  
MALS - Hauptstraße 20 (by Autocenter Polin) - Tel. 0473 519480  
vw.autobrenner.it

### MotorUnion

MERAN - Goethestraße 37  
Tel. 0473 519440

Sonderkonditionen für alle Mitglieder des lvh.apa!  
Sind Sie den neuen Crafter schon Probe gefahren?