

## VÖSI-Weiterbildungsnachweis

Es ist wieder soweit. Beantragen Sie nun ihren persönlichen VÖSI-Weiterbildungsnachweis zum Nachweis ihrer qualifizierten fachlichen Weiterbildung für Sicherheitsfachkräfte entsprechend den geltenden Bestimmungen zum VÖSI-Weiterbildungsnachweis für das Jahr 2009.

### Und so funktioniert es:

Sie kopieren ihre Teilnahmebestätigungen und senden uns diese Unterlagen per Post oder Fax. Noch einfa-

cher geht es, wenn die Unterlagen eingescannt und dem VÖSI per E-Mail:

**office@voesi.at**

übermittelt werden. Nach Prüfung der Unterlagen

---

Von Ing. Franz Kaida

---

erhalten Sie vom VÖSI eine schriftliche Bestätigung, dass Sie im Jahr 2009 Weiterbildungsveranstaltungen für Sicherheitsfachkräfte entsprechend den VÖSI-Richtlinien besucht haben.

Auf Wunsch werden Sie auch auf der VÖSI-Homepage mit Name und E-Mailadresse gelistet. Die Registrierung ist für Sie als VÖSI-Mitglied mit keinen Kosten verbunden!

Sicherheitsfachkräfte, die noch nicht beim VÖSI organisiert sind, können gegen eine Bearbeitungsgebühr von Euro 25,- den VÖSI-Weiterbildungsnachweis beantragen.



### IMPRESSUM:

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Verband Österreichischer Sicherheits-Ingenieure VÖSI  
Redaktion, Layout: Ing. F. Kaida, A. Hönig; 1220 Wien, Erzherzog-Karl-Straße 5A/1  
E-Mail: office@voesi.at

Druck: WL Druck- und Copycenter Verlags- und Herstellungsort: Wien

### OFFENLEGUNG GEMÄß § 25 MEDIENGESETZ:

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Verband Österreichischer Sicherheits-Ingenieure VÖSI  
Vorstand: Ing. F. Kaida (Vorsitzender), Weitere Mitglieder des Vorstandes:  
Ing. J. Binder, Ing. W. Tremel, Ing. H. Reibnagel, Dr. J. Paul, Ing. F. Pawlowitsch, Ing. U. Guggenbichler,  
Ing. R. Piff, Ing. R. Stöger. Alle: 1220 Wien, Erzherzog-Karl-Straße 5A/1

### ERKLÄRUNG ÜBER DIE GRUNDLEGENDE RICHTUNG:

Informationsblatt für Mitglieder des VÖSI (Verband Österreichischer Sicherheits-Ingenieure) gem. § 3 (2) c) der Statuten. Weitere Themenbereiche sind Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie Umweltschutz bei der Arbeit. Der VÖSI ist ein gemeinnütziger, parteiunabhängiger und bundesweiter Verein für in- und ausländische Präventivfachkräfte und anderen Personen, die in den Bereichen Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie Umweltschutz bei der Arbeit tätig sind oder waren. Die Tätigkeit des Vereines ist nicht auf Gewinn ausgerichtet.

Die Bildung von parteipolitisch motivierten Gruppen (Fraktionen) Innerhalb des Vereines ist nicht gestattet.

Der Verein fördert die Erhöhung der beruflichen Qualifikation. Dieser Zweck soll hauptsächlich durch Veranstaltungen, Seminare, Diskussionen und den Betrieb sonstiger Medien in allen Bereichen erreicht werden. Der VÖSI vertritt die österreichischen Interessen in der ENSHPO (European Network of Safety and Health Professional Organisations).

# Ermittlung und Beurteilung einer Untersuchungspflicht für Eignungs- und Folgeuntersuchungen

## gemäß § 49 ASchG auf Grundlage der Arbeitsstoffevaluierung

Bezüglich der Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen im Zusammenhang mit der VGÜ 2008 werden an die Arbeitsinspektion immer wieder Anfragen gestellt. In einem Erlass wurden nun Klarstellungen getroffen.

Wesentlichste Grundlage dafür ist die Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen, insbesondere die Feststellung der Exposition der einzelnen Beschäftigten gegenüber gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen bei ihrer Tätigkeit.

**Ohne die Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen und der Exposition am Arbeitsplatz kann eine Untersuchungspflicht NICHT beurteilt werden!**

Arbeitgeber/innen müssen zur Arbeitsstoffevaluierung Arbeitsmediziner/innen wie auch Sicherheitsfachkräfte innerhalb der Präventionszeit hinzuziehen.

Bei der Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen ist auch das Erfordernis von Eignungs- und Folgeuntersuchungen zu klären. Die Präventivfachkräfte haben die Arbeitgeber/innen zu beraten und bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu unterstützen. Die Entscheidung über die Durchführung der Maßnahmen obliegt den Arbeitgeber/innen.

**Zur Klärung des Bestehens bzw. des Umfangs einer Untersuchungspflicht sind folgende Schritte erforderlich:**

- Ermittlung der gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffe und deren Eigenschaften, Einstufung der Arbeitsstoffe und Beurteilung der Gefahren, die durch diese Arbeitsstoffe auftreten können sowie Ermittlung der Gesundheitsgefährdung für die Beschäftigten

- Ermittlung von Art, Ausmaß und Dauer der Exposition durch gesundheitsgefährdende (insbesondere untersuchungspflichtige) Arbeitsstoffe, denen der/die einzelne Beschäftigte am Arbeitsplatz ausgesetzt ist (bei Einwirkung mehrerer gefährlicher Arbeitsstoffe auch Ermittlung der Gesamtwirkung)

- Ermittlung sämtlicher zusätzlicher Belastungen, denen der/die einzelne Beschäftigte ausgesetzt ist (risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz)

- Festlegung von Maßnahmen (Ersatzpflicht/Verbot und Rangordnung der Maßnah-

men) sowie Festlegung, ob und betreffend welche Einwirkungen bzw. unter welchen Bedingungen eine Untersuchungspflicht besteht

- Dokumentation der Untersuchungspflicht für festgelegte Arbeitsplätze und Führung eines Arbeitsstoffverzeichnisses im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument

- Ausreichende Information sowie ausreichende und nachweisliche Unterweisung

- Bei Feststellung einer Gesundheitsbeeinträchtigung oder -schädigung, die durch eine Einwirkung am Arbeitsplatz verursacht sein könnte, muss die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und damit auch die Exposition überprüft werden. Dies gilt auch, wenn die Beurteilung von Eignungs- und Folgeuntersuchungsbefunden „nicht geeignet“ oder „geeignet mit vorzeitiger Folgeuntersuchung“ lautet.

Ein Besuch  
auf der



Homepage unter  
[www.voesi.at](http://www.voesi.at)

lohnt sich immer!

## SABOSH

CEN hat mit SABOSH ein strategisches Beratungsgremium für Arbeitsschutz eingerichtet, das künftig den CEN-Rapporteur Arbeitsschutz beraten und die Technischen Normungskomitees in Arbeitsschutzfragen unterstützen wird.

# VÖSI bei Mondi Frantschach GmbH

Die Landesstelle Kärnten und Osttirol des VÖSI hat am 10. Dezember 2009 zum Jahresausklang eine Veranstaltung bei Mondi Frantschach GmbH organisiert. Ing. Meinhard Garber konnte wieder zahlreiche Sicherheitsfachkräfte zu dieser interessanten Weiterbildung



Ing. Meinhard Garber bei der Notfallübung



Eine interessierte Runde bei der Präsentation des Notfallplanes

dungsveranstaltung, für die ein VÖSI-Punkt erworben wurde, begrüßen.

Am Beispiel einer Notfallübung wurde das Notfallmanagement der Firma Mondi Frantschach vorgestellt und Herr Hofrat Dipl.-Ing. Singer,

Leiter des Arbeitsinspektorates Kärnten, berichtete über die gesetzlichen Neuerungen im ArbeitnehmerInnenschutz. Auch für Diskussionen und einem regen Erfahrungsaustausch blieb genügend Zeit.

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

## Was ist Präsentismus?

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

## Präsentismus

Im ersten Definitionsstrang wird eine Verhaltensweise als Präsentismus bezeichnet, nämlich krank am Arbeitsplatz zu sein. Dabei unterscheiden sich die Definitionen von „krank am Arbeitsplatz“. Sie können subjektive Komponenten (die betroffene Person selbst meint, es wäre besser gewesen, aufgrund der Erkrankung zu Hause zu bleiben, oder objektive Komponenten enthalten (die Person ist gegen ärztlichen Rat zur Arbeit gegangen). Verschiedene europäische Studien haben festgestellt, dass 60 bis 70 Prozent aller Beschäftigten in den entsprechenden Untersuchungszeiträumen

mindestens einmal im Jahr krank zur Arbeit gingen. Diese hohe Prävalenz weist darauf hin, dass die Bedeutung des Präsentismus so beachtlich ist wie die des Absentismus. So werden auch im zweiten Definitionsstrang die wirtschaftlichen Konsequenzen aus dem Verhalten krank zur Arbeit zu gehen, nämlich die entstandenen Produktivitätsverluste, als Präsentismus definiert. Phänomene wie innere Kündigung oder Arbeitsverweigerung fallen wissenschaftlich gesehen nicht unter den Präsentismusbegriff, Präsentismus ist ausschließlich durch Krankheit begründet.

Quelle: „bau: Aktuell“ 2, 2009 Präsentismus: Arbeiten mit Erkrankung - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund

# Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten

In einem Projekt zur österreichischen Arbeitsschutzstrategie hat die vom VÖSI geleitete Arbeitsgruppe "Aus- und Weiterbildung sowie Information im Arbeitsschutz, Verbesserung der Tätigkeit von Fachleuten der Prävention" einen Informationsfolder zum Thema "Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten" hergestellt.

Diesen Folder können Sie von der VÖSI Web-Site downloaden.



Die Arbeitsstättenverordnung und das ASchG sehen vor, dass bei der Gestaltung von Arbeitsstätten und Arbeitsprozessen den Bedürfnissen behinderter Menschen Rechnung getragen wird. Auch nach dem Behindertengleichstellungsgesetz sollen alle Lebensbereiche - natürlich auch die Arbeitsstätten - für behinderte Menschen "in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich sein." Im Folder "Barrierefreie

Gestaltung von Arbeitsstätten" wird eine Auswahl von Aspekten der barrierefreien Gestaltung dargestellt.

Barrierefreiheit bedeutet, dass die Bedürfnisse von behinderten Menschen bereits bei der Planung von Arbeitsstätten berücksichtigt werden. Spätere Änderungen, die auch kostspielig sein können, werden dadurch vermieden. Schon durch geringfügige Adaptierungen kann eine Verbesserung der

Situation erreicht werden. Hinweisen möchten wir abschließend noch auf einen Satz im Folder, der aufzeigt, dass es sich dabei um ein Thema handelt, das uns alle angeht: "Diese Einschränkungen können dauerhaft, temporär z.B. durch Unfälle, Erkrankungen oder auch altersbedingt sein. Grundsätzlich kann daher jeder Mensch betroffen sein. Letztendlich profitieren alle Menschen von Barrierefreiheit!"

## Neuregelung der Erst-Helfer/innen

Ab 1.1.2010 muss auch **bei weniger als fünf Beschäftigten** ein/e Erst-Helfer/in bestellt werden. Für einen Übergangszeitraum von fünf Jahren reicht es als Ausbildung solcher Erst-Helfer/innen aus, wenn sie nach dem 1.1.1998 eine mindestens sechsstündige Unterweisung in lebensrettenden Sofortmaßnahmen (im Sinne der Führerschein-Durchführungsverordnung) absolviert haben. Bei Personen, deren Führerschein nicht älter als 12 Jahre ist, ist davon auszugehen, dass sie dieses Erfordernis erfüllen. Ab 1.1.2015 muss der/die Erst-Helfer/in eine mindestens achtstündige Erste-Hilfe-Auffrischung absolvieren. Für Baustellen hat jede/r Arbeitgeber/in entsprechend der Anzahl der von ihm/ihr auf der Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer/innen für die notwendige Anzahl an ausgebildeten Erst-Helfer/innen zu sorgen. Werden auf einer Baustelle gleichzeitig Arbeit-

nehmer/innen mehrerer Arbeitgeber/innen beschäftigt, ist es aber auch zulässig, dass mehrere Arbeitgeber/innen die notwendige Anzahl an Erst-Helfer/innen gemeinsam erbringen, sofern die diesbezügliche Koordination und Festlegung in ihren Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten klar und nachvollziehbar dokumentiert ist. Die **Erste-Hilfe-Auffrischung** wird für alle Erst-Helfer/innen (also auch für die mit 16-Stunden-Kurs) neu geregelt. Alle Erst-Helfer/innen müssen in Abständen von höchstens vier Jahren eine mindestens achtstündige Erste-Hilfe-Auffrischung absolvieren. Diese kann auch geteilt werden, sodass in Abständen von höchstens zwei Jahren eine mindestens vierstündige Erste-Hilfe-Auffrischung erfolgt. Die Erste-Hilfe-Auffrischung kann auch durch den/die Arbeitsmediziner/in ohne Einrechnung in die Präventionszeit durchgeführt werden.