

- Der Untersuchungsraum muss einen so niedrigen Störschallpegel haben, dass alle Prüftöne noch an der Normal-Hörschwelle (Hörverlust = 0 dB) gehört werden können.
- Vor der Untersuchung soll das Gehör eines Beschäftigten mindestens 14 Stunden lang nicht unter Schalleinwirkung mit einem Mittelungspegel ≥ 80 dB(A) gestanden haben. Dies kann in der Regel durch Benutzung eines ausreichenden Gehörschutzes während der vorherigen Arbeitszeit sichergestellt werden.
- Eine Otoskopie ist bei Lärm I nicht notwendig, wenn das Audiogramm unauffällig ist, aber man sollte sich das Außenohr ansehen.
- Die Knochenleitung sollte man immer mit Rauschen auf dem anderen Ohr machen.
- Die Lärmbögen findet man unter www.dguv.de/inhalt/praevention/themen_a:z/arbmed/bgliche_grundsaeetze/index.jsp
- Hörbeispiele findet man unter www.dguv.de/ifa/de/fac/laerm/index.jsp
- Gehörschutzinformationen findet man in der BGI 5024 von 8/07
- Ein Gehörschutzauswahlprogramm findet man unter www.dguv.de/ifa/de/prae/software/psasw/index.jsp
- Bei einer Anerkennung einer Lärmschwerhörigkeit auch ohne Mde-Zahlung wird das Hörgerät über die Berufsgenossenschaft finanziert und auch die regelmäßig anfallenden Kosten für die Batterien werden übernommen. Ebenfalls entfällt die Zuzahlung beim HNO-Arzt.

Vielleicht habe ich mit all den Informationen den Einen oder Anderen angesprochen, auch an diesem Kurs, der auch weiterhin angeboten werden soll, teilzunehmen. □

Dr. Monika Stichert

Toolbox hilft bei Erfassung psychischer Belastungen

Überarbeitete Version bietet rund 100 Verfahren für verschiedene Branchen

Die Zunahme psychischer Belastungen und ihre Erfassung ist ein großes Problem für die betriebliche Praxis – und das quer durch alle Branchen. Schon im Jahr 2002 reagierte die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) mit der „Toolbox 1.0“ auf die steigende Nachfrage nach Instrumenten zur Erfassung psychischer Belastungen. Sie ermöglicht – abgestimmt auf mögliche Probleme im Betrieb, Branchen und Art der Tätigkeit – einen systematischen Zugang zur Erfassung und hilft bei der Suche nach einem geeigneten Instrument oder Verfahren bei psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Nach einer ersten Aktualisierung im Jahr 2005 bietet die BAuA nun die Toolbox 1.2 als zweite Überarbeitung an. Viele Autoren der vorgestellten Verfahren haben deren Beschreibungen aktualisiert und Aussagen um neue Kriterien ergänzt wie etwa die Qualifikation der Anwender. „Beispielhaft ist das BGW-miab der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, mit dem psychische Belastungen bei der Arbeit in verschiedenen Bereichen der Pflege erfasst werden können“, erklärt Dr. Gabriele Richter, BAuA-Expertin für psychische Belastungen und Autorin der Toolbox. Für jedes Verfahren in der Toolbox sind mindestens ein Ansprechpartner und die Zugangswege aufgeführt. Auch die mit dem Einsatz

verbundenen Kosten und der zeitliche Aufwand werden genannt. Bei einigen Verfahren haben die Autoren Referenzen angegeben. So ist ablesbar, wie oft und in welchen Branchen sie bisher in der Praxis angewandt wurden.

Die Autorin hat außerdem neue Instrumente aufgenommen und solche, die nicht mehr weiterentwickelt werden oder für die es keine Ansprechpartner mehr gibt, wurden entfernt. „Damit verfügt die Toolbox 1.2 nun über 97 meist quantitative Instrumente und Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen für viele Branchen, die durch einen Exkurs zu einem qualitativen Instrument ergänzt werden“, bilanziert Richter.

Welches Instrument zur Erfassung psychischer Belastung im Betrieb eingesetzt wird, hängt von verschiedenen Kriterien ab. Nach einer neutralen Begriffsbestimmung für psychische Belastung und Beanspruchung in der „ISO 10075 – Teil 1“ sind in der Toolbox Instrumente enthalten, mit denen einerseits ungünstige Merkmalsausprägungen der Arbeit wie Zeitdruck oder Informationsdefizite und andererseits positive Arbeitsmerkmale wie soziale Unterstützung, Mitsprachemöglichkeiten sowie Vertrauen zu den Vorgesetzten und Kollegen erfasst und bewertet werden können. „Psychische Belastungen können danach auch anhand möglicher positiver oder negativer Auswirkungen auf die Gesundheit oder die Motivation der Beschäftigten erkannt werden. Deshalb wurden auch Verfahren aus diesen Bereichen in die Toolbox aufgenommen und nach ihrem Gestaltungsbezug Verfahren zur Verhältnis- oder Verhaltensprävention zugeordnet“, sagt die BAuA-Expertin Richter. □

Weitere Informationen:
www.baua.de/toolbox

