

EG-Lärmrichtlinie 2003/10/EG erlangte am 15. Februar 2006 unmittelbare Wirkung in der öffentlichen Verwaltung

Dr. Detlev Mohr / Dr. Rainulf Pippig, Landesamt für Arbeitsschutz Potsdam

Am 6. Februar 2003 war die Richtlinie 2003/10/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm) (17. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) verabschiedet und am 15. Februar 2003 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht worden. Sie trat mit dem Tag der Veröffentlichung in Kraft. Die Mitgliedstaaten hatten bis zum 15. Februar 2006 diese Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

Leider ist das in Deutschland bislang nicht geschehen. Die nationale Umsetzung soll nach dem Willen der Bundesregierung durch eine Verordnung zum Schutz vor gesundheitsgefährdenden physikalischen Einwirkungen am Arbeitsplatz erfolgen. Mit dieser Verordnung soll zugleich die 16. Einzelrichtlinie, die sog. Vibrationsrichtlinie 2002/44/EG in deutsches Recht umgesetzt werden. Für die anderen beiden EG-Richtlinien zu physikalischen Einwirkungen, nämlich die 18. Einzelrichtlinie zu elektromagnetischen Feldern (2004/40/EG) und die 19. Einzelrichtlinie zur optischen Strahlung, die demnächst veröffentlicht werden wird, soll eine zweite Verordnung erlassen werden. Ursprünglich bestand die Absicht, alle vier Richtlinien zu physikalischen Einwirkungen in einer Verordnung zusammenzufassen. Da sich aber die Richtlinie zur optischen Strahlung noch im Vermittlungsverfahren befand, war es der Bundesregierung nicht möglich, eine solche Verordnung fristgerecht wie vorgesehen zu erlassen. Die neue Bundesregierung hat sich deshalb entschlossen, zunächst die überfällige Umsetzung der Vibrationsrichtlinie und der Lärmrichtlinie dringlich vorzunehmen.

Welche Arbeitgeber sind betroffen?

Mit dem Auslaufen der Umsetzungsfrist erlangte die EG-Lärmrichtlinie – wie bereits auch die EG-Vibrationsrichtlinie – unmittelbare Wirkung im Bereich der öffentlichen Verwaltung, d. h. die Richtlinie gilt mit ihrem Wortlaut für alle Träger der öffentlichen Gewalt, demnach auch für kommunale Verwaltungen. Die Erreichung des vorgesehenen Ziels der Richtlinie ist Verpflichtung aller Mitgliedstaaten. Nach Art. 10 EGV ist es die Pflicht der Mitgliedsstaaten, alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen. Nach der allgemeinen Rechtsprechung des EuGH obliegt diese Pflicht allen Trägern der öffentlichen Gewalt. Zu den Trägern der öffentlichen Gewalt zählen nicht nur Gerichte, sondern auch andere staatliche Einrichtungen (extensive Auslegung des Begriffs Staat), wie z. B.

- staatliche Steuer- und Finanzbehörden,
- staatliche Krankenhäuser und sonstige staatliche Gesundheitsbehörden,
- Polizeibehörden und ähnliche Handlungsträger,
- alle Träger der öffentlichen Verwaltung einschließlich der Gemeinden und sonstigen Gebietskörperschaften,
- Energieversorgungsunternehmen und
- ähnliche Einrichtungen, die unabhängig von ihrer Rechtsform kraft staatlichen Hoheitsaktes oder unter staatlicher Aufsicht eine Dienstleistung im öffentlichen Interesse erbringen und dazu mit besonderen Rechten ausgestattet sind.

Im Fall der EG-Lärmrichtlinie heißt das, dass diese insbesondere z. B. auch für die Staatlichen Forstämter, die Grünflächenämter, die Stadtwerke und die kommunalen Abfallentsorgungsbetriebe sowie die anderen Bereichen der öffentlichen Verwaltung mit Arbeitsplätzen, an denen Lärm die Gesundheit der Beschäftigten gefährden kann, bereits unmittelbare Wirkung erlangt hat.

Für alle anderen Arbeitgeber hat die EG-Lärmrichtlinie eine mittelbare Wirkung gewonnen. So dürfen z. B. die Ausnahmemöglichkeiten nach Anhang 3 Nr. 3.7 Arbeitsstättenverordnung für eine Überschreitung des Grenzwerts von 85 dB(A) nur noch im Einklang mit der Richtlinie 2003/10/EG von allen Arbeitgebern in Anspruch genommen werden.

Die Richtlinie gilt nicht in Betrieben, die dem Bundesberggesetz vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1310), zuletzt geändert durch Artikel 123 der Verordnung vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304), unterliegen, soweit dort oder in den aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen entsprechende Rechtsvorschriften bestehen. Die Gesundheitsschutz-Bergverordnungen entsprechende Rechtsvorschriften bestehen. Die Gesundheitsschutz-Bergverordnung ist mit dem Artikel 2 der Zweiten Verordnung zur Änderung bergrechtlicher Verordnungen vom 10. August 2005 (BGBl. I S. 2452) novelliert worden, um gerade auch die Forderungen aus der EG-Vibrations- bzw. EG-Lärmrichtlinie national in diesem Wirtschaftsbereich umzusetzen.

Was hat sich für die betroffenen Arbeitgeber geändert?

Für die Arbeitgeber im Bereich der öffentlichen Verwaltung ist damit im Allgemeinen keine wesentliche Änderung gegenüber der bisherigen Verfahrensweise eingetreten. Seit dem Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes am 21. August 1996 sind sie wie alle Arbeitgeber zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung verpflichtet. Diese schließt natürlich auch die Gefährdungen ein, die durch gehörschädigenden Lärm verursacht werden. Bei der Gefährdungsbeurteilung ist gemäß § 4 ArbSchG der Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie der sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen. Das heißt, dass damit auch die internationalen und nationalen Normen sowie Richtwerte für die Gefährdung durch Lärm bei der Arbeit zu beachten sind.

Auf der Grundlage internationaler Normen sind in der EG-Lärmrichtlinie Expositionsgrenzwerte und Auslösewerte sowie Pflichten der Arbeitgeber festgelegt und werden Hinweise zur Ermittlung und Bewertung der Risiken gegeben, Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung der Exposition vorgeschlagen sowie Inhalte für die ggf. notwendige Unterrichtung und Unterweisung der Beschäftigten aufgeführt.

Ziel der EG-Lärmrichtlinie

Mit der EG-Lärmrichtlinie, der 17. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der EG-Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG, werden Mindestanforderungen für den Schutz der Beschäftigten gegen tatsächliche oder mögliche Gefährdungen ihrer Gesundheit und Sicherheit (insbesondere gegen die Gefährdung des Gehörs) durch Einwirkung von Lärm festgelegt. Die Anforderungen dieser Richtlinie gelten für Tätigkeiten, bei denen die Beschäftigten während ihrer Arbeit einer Gefährdung durch Lärm ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Bei allen anderen Tätigkeiten, bei denen keine Gefährdung durch Lärm vorliegt, braucht die Richtlinie nicht beachtet zu werden.

Die Einführung von Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor den durch Lärm verursachten Gefahren wird aufgrund ihrer Auswirkungen auf die Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten, insbesondere Gehörschädigungen, als notwendiger Schritt angesehen. Mit diesen Maßnahmen sollen nicht nur die Gesundheit und die Sicherheit jedes einzelnen Beschäftigten geschützt, sondern es soll für die gesamte Arbeitnehmerschaft der Gemeinschaft ein Mindestschutz sichergestellt werden, der möglichen Wettbewerbsverzerrungen vorbeugt.

Eine Verringerung der Exposition gegenüber Lärm lässt sich am wirkungsvollsten dann erreichen, wenn bereits bei der Planung der Arbeitsplätze und Arbeitsstätten Präventivmaßnahmen ergriffen werden und die Arbeitsmittel sowie die Arbeitsverfahren und -methoden so gewählt werden, dass die Gefahren vorrangig bereits am Entstehungsort verringert werden. Bestimmungen über Arbeitsmittel und Arbeitsmethoden tragen somit zum Schutz der Be-

schäftigten bei, die sie einsetzen. Gemäß den allgemeinen Grundsätzen der Gefahrenverhütung hat der kollektive Gefahrenschutz Vorrang vor dem individuellen Gefahrenschutz.

Was ist bei der Gefährdungsbeurteilung zu beachten?

Bei der Beurteilung der Gefährdung nach § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber insbesondere

- Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkungen sowie deren Bezug zu den Grenzwerten und Auslösewerten,
- Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten, die besonders gefährdeten Risikogruppen angehören,
- Wechselwirkungen von Einwirkungen verschiedener Art,
- einschlägige Angaben der Hersteller und Inverkehrbringer von Arbeitsmitteln,
- Verfügbarkeit gefährdungsmindernder Arbeitsmittel und Ausrüstungen, einschließlich persönlicher Schutzausrüstung,
- Informationen aus den arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, soweit sie dem Arbeitgeber zugänglich sind,
- Zeiten des Aufenthalts in der Arbeitsstätte, die nicht der Arbeitszeit zuzurechnen sind,

zu beachten.

Die Beurteilung der Gefährdung ist so zu planen und durchzuführen, dass zu jedem Zeitpunkt sämtliche Gefährdungen durch physikalische Einwirkungen darin sachkundig einbezogen werden. Wenn es zur Beurteilung der Gefährdung erforderlich ist, insbesondere wenn aufgrund anderer Rechtsvorschriften beschaffte oder aus einschlägigen Angaben der Hersteller und Inverkehrbringer von Arbeitsmitteln entnommene Informationen nicht ausreichen, hat der Arbeitgeber Messungen nach dem Stand der Messtechnik durchzuführen. Die dabei verwendeten Beurteilungsmethoden und Messverfahren, insbesondere der Umfang von Stichproben, müssen geeignet sein, das Überschreiten von Auslösewerten und Grenzwerten festzustellen.

Was sind die Beurteilungsgrößen für Lärm?

Zur Vermeidung von lärmbedingten Gehörschäden darf sowohl die Schallintensität als auch die tägliche Schalldosis (Berücksichtigung von Schallintensität und Expositionszeit) bestimmte Werte nicht überschreiten. Für die Beurteilung der Exposition von Beschäftigten gegenüber Lärm (tägliche Schalldosis) wird die allgemein anerkannte internationale Norm ISO 1999 :1990 herangezogen.

Als Beurteilungsgrößen („Gefahrenindikatoren“) werden in der EG-Lärmrichtlinie folgende physikalischen Größen definiert:

a) Spitzenschalldruck p_{peak} : Höchstwert des momentanen C-frequenzbewerteten Schalldrucks;

b) Tages-Lärmexpositionspegel $L_{\text{EX},8\text{h}}$ (in dB(A) bezogen auf 20 μPa): der über die Zeit gemittelte Lärmexpositionspegel für einen nominalen Achtstundentag entsprechend der Definition der internationalen Norm ISO 1999 : 1990, Abschnitt 3.6. Erfasst werden alle am Arbeitsplatz auftretenden Schallereignisse einschließlich impulsförmigen Schalls;

c) Wochen-Lärmexpositionspegel $L_{\text{EX},8\text{h}}$ (in dB(A) bezogen auf 20 μPa): der über die Zeit gemittelte Tages-Lärmexpositionspegel für eine nominale Woche mit fünf Achtstundentagen entsprechend der Definition der internationalen Norm ISO 1999 :1990, Abschnitt 3.6 (Anmerkung 2).

Tages-Lärmexpositionspegel und Wochen-Lärmexpositionspegel sind mit dem bisher verwendeten Beurteilungspegel L_{Ar} bzw. Wochen-Beurteilungspegel L_{Arw} vergleichbar. Sie unterscheiden sich nur, wenn bei der Ermittlung der Beurteilungspegel ein Impulszuschlag berücksichtigt wurde.

Anhand der (durch Berechnung, Vergleich oder Abschätzung) ermittelten oder objektiv gemessenen Beurteilungsgrößen ist unter Berücksichtigung der Ungenauigkeit der verwendeten Methode zu entscheiden, ob die festgelegten Grenzwerte oder Auslösewerte überschritten werden.

Unter hinreichend begründeten Umständen kann für Tätigkeiten, bei denen die Lärmexposition von einem Arbeitstag zum anderen erheblich schwankt, für die Anwendung der Expositionsgrenzwerte und Auslösewerte zur Beurteilung der Lärmpegel, denen die Beschäftigten ausgesetzt sind, anstatt des Tages-Lärmexpositionspegels der Wochen-Lärmexpositionspegel verwendet werden, sofern der Wochen-Lärmexpositionspegel den Expositionsgrenzwert von 87 dB(A) nicht überschreitet, was durch eine geeignete Messung nachzuweisen ist, und geeignete Maßnahmen getroffen werden, um die mit diesen Tätigkeiten verbundenen Risiken auf ein Mindestmaß zu verringern.

Was sind die Auslösewerte?

Bei Überschreitung von Auslösewerten sind die vorgesehenen Maßnahmen zu ergreifen. In der EG-Lärmrichtlinie sind Auslösewerte in Bezug auf den Tages-Lärmexpositionspegel und den Spitzenschalldruck wie folgt festgesetzt:

obere Auslösewerte: $L_{EX,8h} = 85$ dB(A) bzw.
 $p_{peak} = 140$ Pa (entspricht $L_{Cpeak} = 137$ dB)

untere Auslösewerte: $L_{EX,8h} = 80$ dB(A) bzw.
 $p_{peak} = 112$ Pa (entspricht $L_{Cpeak} = 135$ dB)

Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung muss der Arbeitgeber, sobald die oberen Auslösewerte überschritten werden, ein Programm mit technischen und/oder organisatorischen Maßnahmen zur Verringerung der Exposition gegenüber Lärm ausarbeiten und durchführen. Dabei sind der technische Fortschritt und die Verfügbarkeit von Mitteln zur Begrenzung der Gefährdung durch Lärmeinwirkung zu berücksichtigen. Vorrangig ist die Lärmentstehung zu vermeiden oder so weit wie möglich zu verringern.

Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung sind Arbeitsplätze, an denen Beschäftigte Lärmpegeln ausgesetzt sein können, die die oberen Auslösewerte überschreiten, als Lärmbereiche zu kennzeichnen. Die betreffenden Bereiche sind abzugrenzen und der Zugang einzuschränken, wenn dies technisch möglich und aufgrund des Expositionsrisikos gerechtfertigt ist.

Können die mit einer Lärmexposition verbundenen Risiken nicht durch andere Maßnahmen vermieden werden, so ist den Beschäftigten geeigneter, ordnungsgemäß angepasster persönlicher Gehörschutz unter folgenden Bedingungen zur Verfügung zu stellen und von ihnen zu benutzen:

Wenn die Exposition gegenüber Lärm die unteren Auslösewerte überschreitet, stellt der Arbeitgeber den Beschäftigten persönlichen Gehörschutz zur Verfügung. Wenn die Exposition gegenüber Lärm die oberen Auslösewerte erreicht oder überschreitet, ist persönlicher Gehörschutz zu verwenden. Der persönliche Gehörschutz ist so auszuwählen, dass durch ihn die Gefährdung des Gehörs beseitigt oder auf ein Mindestmaß verringert wird. Der Arbeitgeber unternimmt alle Anstrengungen, um für die Verwendung des Gehörschutzes zu sorgen, und ist für die Prüfung der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen verantwortlich.

Beschäftigte, die bei der Arbeit einer Lärmbelastung in Höhe der unteren Auslösewerte oder darüber ausgesetzt sind, und/oder ihre Vertreter sind unter Verantwortung des Arbeitgebers über die durch die Lärmexposition verursachten Risiken und die zum Schutz der Beschäftigten ergriffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen.

Beschäftigte, die über den oberen Auslösewerten liegendem Lärm ausgesetzt sind, haben Anspruch darauf, dass ihr Gehör von einem Arzt oder unter der Verantwortung eines Arztes von einer anderen entsprechend qualifizierten Person untersucht wird. (Hier bietet sich an, die Gehörvorsorge nach den gleichen arbeitsmedizinischen Grundsätzen wie bisher durchzuführen.) Vorbeugende audiometrische Untersuchungen sind auch denjenigen Beschäftigten anzubieten, die über den unteren Auslösewerten liegendem Lärm ausgesetzt sind, wenn die Beurteilung und die Messung des Lärms auf ein Gesundheitsrisiko hindeuten. Ziel der Untersuchungen ist es, eine Frühdiagnose jeglichen lärmbedingten Hörverlusts zu stellen und die Funktion des Gehörs zu erhalten.

Es sind Vorkehrungen zu treffen, um sicherzustellen, dass für alle Beschäftigten, die der Gesundheitsüberwachung unterliegen, persönliche Gesundheitsakten geführt und auf dem neuesten Stand gehalten werden. Die Gesundheitsakten müssen eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Gesundheitsüberwachung enthalten. Die Akten sind so zu führen, dass eine Einsichtnahme zu einem späteren Zeitpunkt unter Wahrung des Arztgeheimnisses möglich ist. Der zuständigen Behörde ist auf Verlangen eine Kopie der entsprechenden Akten zu übermitteln. Die einzelnen Beschäftigten erhalten auf Verlangen Einsicht in ihre persönlichen Gesundheitsakten.

Was sind die Expositionsgrenzwerte?

Expositionsgrenzwerte sind erforderlich, um irreversible Hörschäden bei Beschäftigten zu vermeiden. In der EG-Lärmrichtlinie sind die Expositionsgrenzwerte in Bezug auf den Tages-Lärmexpositionspegel und den Spitzenschalldruck wie folgt festgesetzt:

Expositionsgrenzwerte: $L_{EX,8h} = 87 \text{ dB(A)}$ bzw.
 $p_{\text{peak}} = 200 \text{ Pa}$ (entspricht $L_{C\text{peak}} = 140 \text{ dB}$)

Diese Expositionsgrenzwerte dürfen unter keinen Umständen überschritten werden. Bei der Feststellung der effektiven Exposition der Beschäftigten unter Anwendung der Expositionsgrenzwerte wird die dämmende Wirkung des persönlichen Gehörschutzes (rechnerisch) berücksichtigt. (Bei den Auslösewerten wird die Wirkung von verwendeten Gehörschutzmitteln nicht berücksichtigt.)

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Einwirkungen, denen die Beschäftigten ausgesetzt sind, die Grenzwerte nicht überschreiten. Wird ungeachtet dessen festgestellt, dass ein Grenzwert überschritten wird, so hat der Arbeitgeber unverzüglich Maßnahmen zu treffen, um die Einwirkungen auf ein Maß unterhalb der Grenzwerte zu verringern. Er hat die Ursachen der Überschreitung zu ermitteln und Vorkehrungen dafür zu treffen, dass Grenzwerte nicht erneut überschritten werden.

Welche Maßnahmen sind ansonsten zu treffen?

Die Maßnahmen des Arbeitsschutzes nach § 3 Abs. 1 und 2 ArbSchG hat der Arbeitgeber in Abhängigkeit von der Art, dem Ausmaß und der Dauer der Einwirkungen, insbesondere unter Berücksichtigung der Grenzwerte und Auslösewerte, zu treffen. Dabei hat der Arbeitgeber insbesondere folgende Gesichtspunkte zu beachten:

- Einrichten und Betreiben der Arbeitsstätten sowie Auswahl und Bereitstellung geeigneter Arbeitsmittel und die Gefährdung mindernder Zusatzausrüstungen,

- Instandsetzung und Wartung von Arbeitsmitteln,
- alternative Arbeitsverfahren, die mit keiner oder mit geringerer Gefährdung verbunden sind,
- Arbeitsorganisation, insbesondere die Einräumung von Zeitabschnitten mit geringerer Gefährdung,
- Verfügbarkeit und bestimmungsgemäße Verwendung persönlicher Schutzausrüstung,
- Unterrichtung und Unterweisung der Beschäftigten.

Der Arbeitgeber hat die Maßnahmen zum Schutz vor Lärm ggf. den Erfordernissen von Beschäftigten, die besonders gefährdeten Risikogruppen angehören, anzupassen.

Was soll Inhalt der Unterrichtung und Unterweisung sein?

Wenn aus der Beurteilung der Gefährdung hervorgeht, dass Beschäftigte Einwirkungen ausgesetzt sind, die einen Auslösewert überschreiten, so hat der Arbeitgeber in die Unterweisung nach § 12 ArbSchG insbesondere Folgendes einzubeziehen:

- die Ergebnisse der Beurteilung der Gefährdung und die zur Minderung der Gefährdung getroffene Maßnahmen,
- Arbeitsverfahren, die mit keiner oder mit geringerer Gefährdung verbunden sind,
- die bestimmungsgemäße und die Gefährdung mindernde Verwendung der Arbeitsmittel und der persönlichen Schutzausrüstung,
- Pflichten des Arbeitgebers und der Beschäftigten aus den Vorschriften zur arbeitsmedizinischen Vorsorge,
- Erkennen und Melden von Anzeichen arbeitsbedingter Gesundheitsschäden,
- Unterstützungspflichten des Beschäftigten.

Von wem bekomme ich weitere Hilfe?

Weiterführende Informationen bekommt der Arbeitgeber von seiner Sicherheitsfachkraft, seinem zuständigen Unfallversicherungsträger (z. B. der Unfallkasse) und natürlich von der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung.

In einschlägigen Datenbanken, wie z. B. in dem Katalog repräsentativer Lärm- und Vibrationsdaten am Arbeitsplatz (KARLA) des Landesamts für Arbeitsschutz Potsdam <http://www.las-bb.de/karla/> findet man Messwerte zu den gebräuchlichsten Arbeitsmitteln.

Weitere Handlungshilfen werden im Zusammenhang mit der nationalen Umsetzung durch eine Verordnung zum Schutz vor gesundheitsgefährdenden physikalischen Einwirkungen am Arbeitsplatz von den Arbeitsschutzbehörden, Berufsgenossenschaften und anderen Partnern für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit veröffentlicht.

Welche Bedeutung hat die Unfallverhütungsvorschrift „Lärm“ BGV B3 zukünftig?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung mitgeteilt, dass seit dem 15. Februar 2006 die EG-Lärmrichtlinie für den Bereich der öffentlichen Arbeitgeber unmittelbare Wirkung und für die anderen Arbeitgeber mittelbare Wirkung hat und die Unfallverhütungsvorschrift „Lärm“ ihre Verbindlichkeit verliert, soweit sie im Widerspruch zu den Inhalten der EG-Richtlinie 2003/10/EG steht. Insbesondere trifft das z. B. auf die Auslöse- und Expositionsgrenzwerte, die Vorgaben zu Schutzmaßnahmen und die Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge zu. Letztere werden Eingang in den 5. Abschnitt der UVV "Grundsätze der Prävention" BGV A1 und in die BG-Regel "Grundsätze der Prävention" BGR A1 finden. Mit Inkrafttreten der zu erwartenden Umsetzungsverordnung zur Lärmrichtlinie ist die UVV „Lärm“ außer Kraft zu setzen.

Potsdam, den 10. März 2006