



Gefahrenraum Gleis

Seit Jahresbeginn ist die neue Eisenbahn-ArbeitnehmerInnenschutzverordnung (EisbAV) in Kraft. Der Kern dieser dritten Änderung gilt besonders den Themen „Bauarbeiten im Gefahrenraum der Gleise“ und „Arbeitsmittel im Eisenbahnbereich“.

Reinhart Kuntner

Am 1. Jänner 2000 ist die Eisenbahn-ArbeitnehmerInnen-Schutzverordnung (EisbAV) in Kraft getreten, in der Schutzmaßnahmen für den Gefahrenraum der Gleise zusammenfassend geregelt werden. Die Verordnung umfasste bisher Regelungen über Verkehrswege und Arbeitsplätze im Bereich von Gleisen, Arbeitsvorgänge, Bauarbeiten und Signale.

Am 1. Jänner 2005 ist die dritte Änderung der EisbAV in Kraft getreten. Mit dieser Änderung werden

- die Bestimmungen über Bauarbeiten im Gefahrenraum der Gleise neu gefasst (Änderung des § 26 EisbAV) und
- allgemeine Regelungen über Arbeitsmittel im Eisenbahnbereich (neuer 6. Abschnitt) sowie über die Beschaffenheit dieser Arbeitsmittel (neuer 7. Abschnitt) ergänzend in die EisbAV aufgenommen.

Die bei Bauarbeiten im Gefahrenraum der Gleise erforderlichen Schutzmassnahmen sind vorerst in der Grundsatzbestimmung des § 26 Abs. 1 EisbAV näher geregelt. Bei der Festlegung der anzuwendenden Sicherungsmaßnahmen müssen Arbeitgeber sicherstellen, dass entweder Fahrten von Schienenfahrzeugen nicht zugelassen werden (Vermeiden von Risiken gemäß § 7 Z 1 ASchG) oder der Gefahrenraum der Gleise vor Fahrten von Schienenfahrzeugen rechtzeitig geräumt wird (Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken gemäß § 7 Z 2 ASchG).

In § 26 Abs. 2 bis Abs. 6 ist ergänzend zu dieser Grundsatzbestimmung des § 26 Abs. 1 EisbAV ein Maßnahmenkatalog von Schutzmassnahmen vorgegeben. Bei der Festlegung der Schutzmaßnahme besteht für den Ar-

beitgeber keine „freie Auswahl“, sondern es ist grundsätzlich die Schutzmaßnahme gemäß § 26 Abs. 2 EisbAV anzustreben (keine Fahrten von Schienenfahrzeugen). Nur wenn diese Maßnahme nicht möglich ist, darf die „nächste“ Schutzmaßnahme gemäß § 26 Abs. 3 EisbAV vorgesehen werden usw.

Seit dem Inkrafttreten der EisbAV mit 1. Jänner 2000 hat sich die Struktur der Sicherungsmaßnahmen im Gefahrenraum der Gleise in mehrere Richtungen weiter entwickelt. Die wichtigsten Entwicklungen waren:

- Die Schutzmaßnahme, keine Fahrten von Schienenfahrzeugen zuzulassen (§ 26 Abs. 2 EisbAV), wird verstärkt angewendet (Einrichtung von „Erhaltungsfenstern“ usw.).
- Neben der Signalabhängigen Arbeitsstellensicherung (SAS) wurde als

weitere ortsfeste Sicherungseinrichtung das Automatische Warnsystem (AWS) entwickelt.

Diese Weiterentwicklungen wurden bei der Neufassung des § 26 EisbAV insbesondere durch folgende Änderungen berücksichtigt:

■ Bei Anwendung der Schutzmaßnahme, keine Fahrten von Schienenfahrzeugen zuzulassen (§ 26 Abs. 2 EisbAV), werden Fahrten in Zusammenhang mit den Bauarbeiten („Baustellenfahrten“) explizit zugelassen, sofern für diese Fahrten entsprechende Sicherungsmaßnahmen festgelegt werden. Durch diese Ergänzung wird die Anwendbarkeit der Schutzmaßnahme gemäß § 26 Abs. 2 EisbAV wesentlich erweitert. Dadurch wird weiter auch erreicht, dass die höchstrangige Schutzmaßnahme (Vermeidung von Risiken gemäß § 7 Z 1 ASchG) verstärkt angewendet werden kann.

■ In § 26 Abs. 3 EisbAV werden nun dauernd installierte technische Einrichtungen zusammengefasst, durch die die Annäherung eines Schienenfahrzeuges wahrgenommen wird. Zu diesen Einrichtungen zählen insbesondere die Signalabhängige Arbeitsstellensicherung (SAS) und das neu entwickelte Automatische Warnsystem (AWS).

■ In § 26 Abs. 4 EisbAV werden nun mobile technische Einrichtungen zusammengefasst, durch die die Annäherung eines Schienenfahrzeuges wahrgenommen wird. Zu diesen Einrichtungen zählen insbesondere Einrichtungen wie die „Minimel“. Die Höherrangigkeit der dauernd installierten technischen Einrichtungen (vgl. § 26 Abs. 3 EisbAV) ergibt sich daraus, dass bei dauernd installierten Einrichtungen zusätzliche Gefährdungen durch die Installierung der Einrichtungen im Gefahrenraum der Gleise ausgeschlossen sind.

Allgemeine Regelungen über Arbeitsmittel

Im neu eingefügten 6. Abschnitt der EisbAV werden allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel zusammenfassend geregelt. Dies betrifft insbesondere das Erfordernis von Abnahmeprüfungen,

wiederkehrenden Prüfungen, Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen sowie Prüfungen nach Aufstellung jeweils für bestimmte Arbeitsmittel aus dem Eisenbahnbereich. Ähnliche Regelungen finden sich in §§ 7 bis 10 der Arbeitsmittelverordnung (AM-VO) für andere Arbeitsmittel.

Abnahmeprüfung

Gemäß § 38 Abs. 1 EisbAV sind zukünftig Abnahmeprüfungen durchzuführen bei Drehscheiben und Schiebebühnen, Wagenkippanlagen, Eisenbahnsicherungsanlagen, Eisenbahnkreuzungssicherungsanlagen (z. B. Lichtzeichenanlagen, Schrankenanlagen), technischen Einrichtungen gemäß § 26 Abs. 3 und Abs. 4 EisbAV (z. B. automatische Warnsysteme – AWS oder signalabhängige Arbeitsstellensicherungsanlagen – SAS), ortsfesten Überwachungseinrichtungen für die Sicherheit der Eisenbahnfahrzeuge (z. B. Heißläuferortungsanlagen, Flachstellenortungsanlagen) sowie Kraftfahrzeugen zum Ziehen von Schienenfahrzeugen, soweit sie vom Hersteller oder Inverkehrbringer für diese Verwendung nicht vorgesehen sind.

Die Abnahmeprüfung gemäß § 38 Abs. 2 EisbAV muss mindestens die Prüfinhalte des § 7 Abs. 2 AM-VO umfassen (ordnungsgemäßer Zustand, Steuer- und Kontrolleinrichtungen, Sicherheitsfunktionen, Schutzmaßnahmen, usw.).

Für Abnahmeprüfungen gemäß § 38 Abs. 1 EisbAV sind grundsätzlich Personen gemäß § 7 Abs. 3 Z 1 bis Z 3 AM-VO heranzuziehen (Ziviltechniker, Prüfstellen gemäß Gewerbeordnung, Prüf- und Überwachungsstellen nach dem Akkreditierungsgesetz).

Wiederkehrende Prüfung

Gemäß § 39 Abs. 1 EisbAV sind zukünftig mindestens einmal im Kalenderjahr, jedoch längstens im Abstand von 15 Monaten, wiederkehrende Prüfungen durchzuführen bei Triebfahrzeugen, Drehscheiben und Schiebebühnen, Wagenkippanlagen, Eisenbahnsicherungsanlagen, technischen Eisenbahnkreuzungssicherungsanlagen, techni-



FOTOS: OEBB & PHOTODISC

Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass bei Gleisbauarbeiten Fahrten von Schienenfahrzeugen nicht zugelassen werden oder der Gefahrenraum rechtzeitig geräumt wird

schen Einrichtungen gemäß § 26 Abs. 3 und Abs. 4 EisbAV, ortsfesten Überwachungseinrichtungen für die Sicherheit der Eisenbahnfahrzeuge sowie Kraftfahrzeugen zum Ziehen von Schienenfahrzeugen, soweit sie vom Hersteller oder Inverkehrbringer für diese Verwendung nicht vorgesehen sind.

Die wiederkehrende Prüfung gemäß § 39 Abs. 1 EisbAV muss mindestens die Prüfinhalte des § 8 Abs. 2 AM-VO umfassen (verschleißbehaftete Komponenten, sicherheitsrelevante Bauteile und Sicherheitseinrichtungen usw.).

Für wiederkehrende Prüfungen gemäß § 39 Abs. 1 EisbAV können neben den oben angeführten Personen auch andere geeignete fachkundige Personen herangezogen werden (vgl. § 8 Abs. 3 AM-VO).

Sonstige Prüfungen

Arbeitsmittel, bei denen wiederkehrende Prüfungen durchzuführen sind (§ 39 Abs. 1 EisbAV), sind gemäß § 40 Abs. 1 EisbAV nach außergewöhnlichen Ereignissen (z. B. Umstürzen, Kollision, Überlastung usw.), die schädliche Einwirkungen auf die Sicherheit des Arbeitsmittels haben können, auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen (Prüfung nach außergewöhnlichen Ereignissen).

Gemäß § 41 Abs. 1 EisbAV ist nach

der Aufstellung an einem neuen Einsatzort eine Prüfung nach Aufstellung durchzuführen bei Eisenbahnsicherungsanlagen, technischen Eisenbahnkreuzungs-Sicherungsanlagen sowie technischen Einrichtungen gemäß § 26 Abs. 3 und Abs. 4 EIsbAV. Diese Prüfung muss mindestens die Prüfinhalte des § 10 Abs. 2 AM-VO umfassen (ordnungsgemäßer Zustand, sichere Aufstellung, ordnungsgemäße Montage), sie muss durch geeignete fachkundige Personen erfolgen.

Beschaffenheit von Arbeitsmitteln

Im neu eingefügten 7. Abschnitt der EIsbAV werden Bestimmungen über die Beschaffenheit von Arbeitsmitteln im Eisenbahnbereich zusammenfassend geregelt. Dies betrifft insbesondere Drehscheiben und Schiebebühnen, Seil- und Kettenzuganlagen, Hemmschuhe, Schienenfahrzeuge sowie Führerstände von Triebfahrzeugen und Steuerwagen.

Drehscheiben und Schiebebühnen (§ 43 EIsbAV) müssen Einrichtungen für einen gefahrlosen Übergang zu weiterführenden Gleisen aufweisen. Zwischen Aufbauten von Drehscheiben oder Schiebebühnen und Teilen der Umgebung muss ein seitlicher Sicherheitsabstand von mindestens 0,5 Meter bis zu einer Höhe von zwei Meter über der jeweiligen Standfläche von Arbeitnehmern vorhanden sein (vgl. die ana-

loge Regelung des § 6 Abs. 1 EIsbAV über den seitlichen Sicherheitsabstand).

Seil- und Kettenzuganlagen (§ 44 EIsbAV) müssen so gebaut sein, dass Schienenfahrzeuge nur mit einer Geschwindigkeit von höchstens fünf km/h bewegt werden können, sie müssen überdies eine Sicherung gegen Inbetriebnahme durch Unbefugte besitzen (vgl. die analoge Regelung des § 53 Abs. 17 AM-VO).

Hemmschuhe (§ 45 EIsbAV) müssen der Schienenart entsprechen und erforderlichenfalls zur Unterscheidung auffallend gekennzeichnet sein, für sie müssen geeignete und leicht erreichbare Ablagestellen vorhanden sein.

Schienenfahrzeuge und Führerstände

In § 46 EIsbAV werden Mindestanforderungen für Schienenfahrzeuge festgelegt. Diese umfassen insbesondere einen ausreichenden Raum an der Stirnseite der Fahrzeuge für ein gefahrloses Kuppeln, Kupplerhandgriffe unter den Puffern, Einrichtungen zum sicheren Mitfahren an der Stirnseite, vom Boden aus öffnbare Türen zum Führerstand, Sicherungen von beweglichen Fahrzeugteilen gegen unbeabsichtigtes Bewegen, Anschriften und Kennzeichnungen, akustische Warnvorrichtungen, abblendbare Scheinwerfer sowie die Sicherung gegen Inbetriebnahme durch Unbefugte.

Ergänzend dazu werden in § 47 EIsbAV Mindestanforderungen für Führerstände von Triebfahrzeugen und Steuerwagen festgelegt. Diese umfassen insbesondere eine ausreichende Bewegungsfreiheit und ein ausreichendes Sichtfeld, keine Sichtbeeinträchtigung durch störende Lichtreflexionen, technische Einrichtungen für eine Regelung der Raumtemperatur sowie die Möglichkeit, dass sie im Notfall rasch verlassen werden können.

Schlussbestimmungen

Die Änderungen der EIsbAV sind mit 1. Jänner in Kraft getreten, daher ist den Eisenbahnunternehmen eine ausreichende Vorbereitungszeit zur Verfügung gestanden. Für einige Bestimmungen über die Beschaffenheit von Arbeitsmitteln werden darüber hinaus Übergangsregelungen (Bestandschutz) eingeräumt.

Nähere Auskünfte über die Änderungen der EIsbAV erhalten Sie bei Ihrer Sicherheitsfachkraft oder beim Verkehrs-Arbeitsinspektorat im Verkehrsministerium:

Dr. Reinhard Kuntner
Bundesministerium für Verkehr,
Innovation und Technologie
Verkehrs-Arbeitsinspektorat
Radetzkystraße 2
1030 Wien
Tel.: (+43 1) 711 62-4500 oder 4506
E-Mail: reinhart.kuntner@bmvit.gv.at

ZUSAMMENFASSUNG

Seit dem Inkrafttreten der Eisenbahn-ArbeitnehmerInnenschutzverordnung (EIsbAV) mit 1. Jänner 2000 hat sich die Struktur der Sicherheitsmaßnahmen im Gefahrenraum der Gleise laufend weiterentwickelt. Mit der nunmehr dritten Änderung (gültig seit Jahresbeginn) wurden die Bestimmungen über Bauarbeiten im Gefahrenraum der Gleise neu gefasst und allgemeine Regelungen über Arbeitsmittel im Eisenbahnbereich sowie über die Beschaffenheit dieser Arbeitsmittel ergänzend in die EIsbAV aufgenommen.

SUMMARY

Since the entry into force of the EIsbAV (Railway Employee Protection Ordinance) as of 1 January 2000, the structure of safeguards in the danger zone of tracks has been constantly developing.

With this third amendment (in force since the beginning of the year), the regulations concerning construction work in the danger zone of tracks were restructured and general regulations on railway work equipment and on its state were additionally incorporated in the EIsbAV.

RÉSUMÉ

Depuis l'entrée en vigueur de l'Ordonnance relative à la protection des salariés ferroviaires (EIsbAV) le 1er janvier 2000, la structure des mesures de sécurité s'est développée constamment dans le secteur dangereux des rails. Avec la désormais troisième modification (valable depuis le début de l'année), les stipulations sur les travaux de construction dans le secteur dangereux des rails ont été révisées et des règlements généraux sur les moyens de travail dans le secteur ferroviaire ainsi que sur la constitution de ces moyens de travail ont été incorporés dans le EIsbAV.

Praxistest: Arbeitsrechtliche EU-Mindestregulierung

Wie wirkt die Sozialpolitik der Europäischen Union? Was sind ihre tatsächlichen Folgen in den Mitgliedstaaten und zwar auf der materiellen Ebene der Qualität neuer Schutzbestimmungen oder Rechte wie auf der prozeduralen Ebene der angewandten Verfahren bei der Einführung oder Gewährleistung dieser Standards?

Gerda Falkner

Diese Fragen auf Grundlage konkreter empirischer Forschung zu beantworten und damit zur politikwissenschaftlichen Theoriebildung einerseits sowie zum praktisch-politisch unmittelbar verwertbaren Erkenntnisgewinn andererseits beizutragen, war das Anliegen einer Forschungsgruppe am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. Dieser Kurzbeitrag bietet einen Überblick über die Forschungsfragen und Ergebnisse, die in Buchform erscheinen werden (siehe Textende).

Die Sozialpolitik steht im europäischen Mehrebenensystem vor schwierigen Herausforderungen. Einerseits erschweren die unterschiedlichen Sozialsysteme und Arbeitsrechtsstandards der Mitgliedstaaten eine detaillierte Angleichung durch die EU. Andererseits hat jedoch die Liberalisierung der Wirtschaft im europäischen Binnenmarkt den Wettbewerbsdruck auf die nationalen Sozial- und Arbeitsrechtssysteme verschärft.

Darüber hinaus wurden auch die geographischen Grenzen mitgliedstaatlichen Sozialrechts im Vergleich zur europaweiten oder gar weltweiten Aktionskapazität der Konzerne immer enger. Seit Mitte der 80er Jahre wurde aus diesem Grund vielfach ein verstärktes gemeinschaftliches Agieren auf EU-Ebene für den Bereich der So-

zialpolitik im Allgemeinen und den Bereich des (hier im Zentrum stehenden) Arbeitsrechts im Besonderen verlangt.

Mittlerweile hat die „soziale Dimension“ der europäischen Integration tatsächlich einen Entwicklungsstand erreicht, den noch vor einigen Jahren kaum jemand für möglich gehalten hätte. Ende 2002 gab es insgesamt 56 EG-Sozialrichtlinien, unter Einbeziehung der – oft materiell bedeutsamen – Novellierungen sowie der geographischen Ausdehnungen ergibt sich sogar eine Zahl von 80 Richtlinienbeschlüssen. Entgegen manchen Befürchtungen, dem Mitte der 80er Jahre lancierten Binnenmarktprogramm mit seinen Liberalisierungsmaßnahmen werde gar keine soziale Dimension gegenübergestellt werden, waren gerade die 90er Jahre das seit Beginn der regulativen europäischen Sozialpolitik bei weitem aktivste Jahrzehnt mit circa 60 Prozent aller Richtlinienbeschlüsse.

Für das Projekt wurden sechs arbeitsrechtliche EG-Sozialrichtlinien aus den 90er Jahren ausgewählt. Sie definieren Mindeststandards in den Bereichen Arbeitszeit, Elternurlaub, Teilzeitarbeit, Information über arbeitsvertragliche Bedingungen sowie Schutz von jugendlichen und schwangeren Arbeitskräften. Die Er-

gebnisse beruhen auf rund 180 Experteninterviews mit VertreterInnen von Ministerien, Interessengruppen und Arbeitsinspektoraten.

Qualität der sozialpolitischen EU-Standards

Bei unserer ersten Forschungsfrage ging es um eine Bewertung der in den Richtlinien enthaltenen Standards. Als Messgröße hierfür diente das Ausmaß der notwendigen Reformen im Vergleich zu den vorher bestehenden nationalen Regelungen.

Zur Bestimmung des Anpassungsbedarfs wurde ein angesichts der Vielschichtigkeit der Materie notwendigerweise komplexes Kategorisierungsschema entwickelt.

Zunächst ist der materielle Anpassungsbedarf zu berücksichtigen. Dieser ist nach unserer Definition als hoch zu bewerten, wenn gänzlich neue Regelungen, weitreichende graduelle Veränderungen von bestehenden Gesetzen oder aber wichtige qualitative Veränderungen einzuführen sind, die für alle oder eine überwiegende Mehrzahl der Arbeitskräfte gelten und in ihrer praktischen Bedeutung nicht wesentlich eingeschränkt sind.

Dabei ist neben der Differenz zwischen europäischem und nationalem

Recht auch in Betracht zu ziehen, ob in der politischen Praxis eines Landes gewisse Standards vielleicht trotz mangelnder gesetzlicher Vorschrift faktisch bereits, etwa über Kollektivverträge, gewährleistet waren. War dies der Fall, so wurde der materielle Anpassungsbedarf im Vergleich zur rein rechtlichen Ebene geringer eingestuft.

Darüber hinaus bezogen wir in die Bemessung des gesamten Anpassungsbedarfs auch ein, ob administrative Strukturen oder nationale Verfahrenspraktiken im Zuge der Umsetzung einer EU-Richtlinie verändert werden mussten. Und schließlich floss auch die Höhe der Kosten der notwendigen Umstellungen für den Staat oder die Wirtschaft in die Kalkulation des Gesamtanpassungsbedarfs ein.

Obwohl die ausgewählten EU-Sozialrichtlinien oft nur flexible Standards vorgeben (anstelle von fixen Detailregulierungen), belegt unsere detaillierte empirische Analyse, dass sie fast durchweg Anpassungsdruck in den Mitgliedstaaten hervorriefen. Teilweise sogar in beträchtlichem Ausmaß. Die sorgfältige Einstufung der 90 untersuchten Fälle von Politikimplementierung (15 Länder, 6 Richtlinien) ergab insgesamt, dass in 46 Fällen geringer Anpassungsbedarf auf nationaler Ebene geschaffen wurde.

33-mal waren mittlere Anpassungsleistungen zu vollbringen, und in zehn Fällen musste sogar als hoch einzustufender Anpassungsbedarf überwunden werden, um die nationalen Regelungen in Einklang mit dem

EU-Recht zu bringen. Nur in einem einzigen Fall rief eine der sechs Richtlinien keinen Reformbedarf in einem Land hervor.

Insgesamt betrachtet erweisen sich die Richtlinien im Lichte unserer Einstufung als nicht „revolutionär“. Dies erscheint nicht zuletzt auch im Politikfeldvergleich realistisch. So sind ja etwa in der EU-Umweltpolitik Regelungen bekannt, die gänzlich neue Systeme etablierten, etwa zum Handel mit Emissionsrechten oder zur Umweltverträglichkeitsprüfung.

Demgegenüber geht



es im Bereich der EU-Sozialpolitik, die ja bereits auf sehr viel ältere nationale Regelungstraditionen aufbaut, typischerweise um die Verfeinerung oder auch Anhebung von Standards, die in vielen Mitgliedstaaten auch davor schon national geregelt waren (wie etwa die Arbeitszeit), oder aber um Ergänzungen des nationalen Arbeitsrechts im Hinblick auf Internationalisierung beziehungsweise konkret auf die Europäisierung des Wirtschaftslebens.

Auf der anderen Seite hätte man auch annehmen können, dass die gemeinschaftlich verabschiedeten Standards infolge hoher Konsenserfordernisse in der Entscheidungsfindung auf EU-Ebene (qualifizierte Mehrheit im Ministerrat oder gar Einstimmig-

keit als hohe Hürden für die Beschlussfassung) nicht über den kleinsten gemeinsamen Nenner in den fünfzehn Mitgliedstaaten hinausgehen würden.

Die dargestellten Ergebnisse über die hervorgerufenen Reformfordernisse zeigen aber, dass dies gemäß unserer Studie nicht der Fall ist. Wenngleich die Abweichungen natürlich nicht in allen Fällen weitgehend sind, kann doch gesagt werden, dass

die untersuchten EG-Sozialrichtlinien für sehr viele Gruppen von Arbeitskräften in den Mitgliedstaaten konkrete Verbesserungen brachten – beziehungsweise zumindest im Prinzip hätten bringen sollen, wie der folgende Abschnitt erläutert.

Umsetzung und Anwendung der Richtlinien

Bei der zweiten Forschungsfrage ging es um die Rechtsbefolgung in der Praxis. Dabei war erstens zu untersuchen, ob die rechtliche Umsetzung der EU-Vorgaben in nationale Gesetze pünktlich und vollständig erfolgt. Darüber hinaus stand die Qualität des Vollzugs und der Anwendung beschlossenen Rechts zur Debatte. Denkbar ist ja, dass in einem Land pflichtgemäß umgesetzt wird, dass aber systematische Kontroll- und Anwendungsdefizite bestehen, was ebenfalls zu mangelhafter EU-Rechtsbefolgung führt.

Kurz zusammengefasst zeigte sich, dass die Disziplin der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der von uns ausgewählten arbeitsrechtlichen EU-Richtlinien in nationales Recht außerordentlich mangelhaft ist. In mehr als zwei Dritteln aller untersuchten Fälle geschah die vollständige Umsetzung erst mit mindestens zwei Jahren Verspätung.

Demgegenüber wurden nur zehn Fälle sowohl zeitgerecht als auch vollstän-

dig umgesetzt. Selbst wenn die Messlatte etwas niedriger gelegt wird und man den Blick lediglich auf eine »im Wesentlichen« korrekte Umsetzung richtet, wurde dieses Stadium nicht einmal in einem Drittel aller Fälle pünktlich oder fast pünktlich erreicht.

Wie ausgeführt reicht aber selbst eine korrekte und rechtzeitige Umsetzung von EU-Richtlinienstandards in nationales Recht für eine pflichtgemäße Implementierung noch nicht aus. Vielmehr müssen die Mitgliedstaaten auch für eine möglichst reibungslose praktische Anwendung sowie für eine adäquate Kontrolle und Sanktionierung möglicher Verstöße gegen das umgesetzte europäische Recht sorgen. Drei Dimensionen sind als Kriterien für die Effizienz nationaler Rechtsdurchsetzungsprobleme zentral: die Verfügbarkeit von Informationen über das anzuwendende Recht (damit die Rechtssubjekte abschätzen können, was sie zu befolgen haben und ob ihre Rechte eingehalten werden), Ressourcen zur tatsächlichen Überwachung der Rechtsbefolgung und entsprechende Sanktionsmöglichkeiten (beides nötig, um Druck auszuüben) sowie eine ausreichende Koordinations- bzw. Steuerungsfähigkeit der rechtsdurchsetzenden Institutionen. Insgesamt sechs Länder der EU-15 hatten ernst zu nehmende Probleme in mindestens einer dieser Dimensionen.

ZUSAMMENFASSUNG

Eine Studie der deutschen Max-Planck-Gesellschaft verfolgte die Umsetzung von sechs arbeitsrechtlichen EU-Richtlinien in den früheren 15 Mitgliedstaaten. Es wurde dabei in allen Ländern Anpassungsbedarf geschaffen, der in zehn Fällen sogar als groß einzustufen ist. Die praktische Durchsetzung dessen auf nationaler Ebene lässt bislang allerdings vielfach zu wünschen übrig. Die Disziplin der meisten Mitgliedstaaten sowie die Kontrolle durch die EU-Kommission müssen also verbessert werden, wenn die ArbeitnehmerInnen von den europarechtlich garantierten Standards in Zukunft auch tatsächlich profitieren sollen.

Insgesamt ist damit empirisch belegt, dass es ein ernsthaftes Problem bei der Umsetzung und Durchsetzung des EU-Arbeitsrechts gibt. Die Kontrolle der Europäischen Kommission ist diesbezüglich zu wenig systematisch und durchschlagskräftig. In einem Fünftel aller Fälle von Verstößen gegen die untersuchten Richtlinien gab es gar kein Verfahren gegen den betreffenden Mitgliedstaat, in mehr als der Hälfte aller Fälle fand zwar ein Verfahren statt, es entsprach jedoch nicht den – strengen – eigenen Maßstäben der Europäischen Kommission in Bezug auf die konsequente Verfolgung aller Verstöße und die vorgesehene zeitliche Abfolge der einzelnen Verfahrensstufen. In Bezug auf die oben diskutierten Verbesserungen arbeitsrechtlicher Standards bedeutet dies, dass die Betroffenen oft sehr viel länger auf eine praktische Verwirklichung warten müssen, als dies der europäische Gesetzgeber vorgesehen hatte und dass sie ihre Rechte teilweise auch nur durch viel Eigeninitiative (im Extremfall vor Gericht) durchsetzen können.

Prof. Dr. Gerda Falkner
Abteilungsleiterin Politikwissenschaft
Institut für Höhere Studien
Stumpergasse 56
1060 Wien
Tel.: (+43 1) 599 91-175
e-Mail: falkner@ihs.ac.at

SUMMARY

A study of the German Max-Planck Society pursued the implementation of six European Union Directives pertaining to labour law in the earlier 15 member states. In this connection, an adjustment need was created in all countries, which is to be classified as even big in ten cases.

The practical enforcement on national level, however, often leaves a lot to be desired so far. The discipline of most member states as well as control by the EU Commission have thus to be improved, if employees are to actually profit from the EU-guaranteed standards in the future.



FOTOS: BEGESTELLT

LITERATUR

Falkner, Gerda/Oliver Treib/Miriam Hartlapp/Simone Leiber, 2005: *Complying with Europe? Theory and Practice of Minimum Harmonisation and Soft Law in the Multilevel System*. Cambridge: Cambridge University Press, im Erscheinen.

Weitere Projektinfos im Internet unter: www.mpi-fg-koeln.mpg.de/social-europe/

RÉSUMÉ

Une étude de la Société Max Planck allemande a poursuivi la réalisation de six directives de l'UE relative au droit sur le travail dans les anciens 15 États membres. Avec cela on a créé dans tous les pays le besoin d'adaptation, qui peut même être classer dans dix cas comme grand.

La mise en pratique au niveau national laisse à désirer. La discipline de la plupart des États membres ainsi que le contrôle par la Commission européenne doivent être améliorés, pour que les salariés puissent en effet profiter du standard garanti au niveau du droit européen.

Gesundheitsmanagement und Arbeitnehmerschutz in KMU

Gesundheitsmanagement war und ist bislang in Großbetrieben ein Thema. Klein- und Mittelbetriebe verfügen meist nicht über das Bewusstsein, wie gewinnbringend Gesundheitsförderung auch für sie sein kann. Deshalb setzt hier der AMD, Arbeitsmedizinischer Dienst Salzburg, mit dem Projekt „Gesund führen in Kleinbetrieben“ an.

Karin Hagenauer

Mehr als die Hälfte der Salzburger Erwerbstätigen (54 Prozent) ist in Betrieben mit weniger als 50 ArbeitnehmerInnen (sogenannte KMU) beschäftigt. Europaweit fallen 70 Prozent der Betriebe in diese Kategorie. Im Bundesland Salzburg beschäftigen sogar 96,7 Prozent der Betriebe weniger als 50 ArbeitnehmerInnen.

Entsprechend der Empfehlungen der WHO ist die erwerbstätige Bevölkerung in den Betrieben mit Gesundheitsförderungsmaßnahmen anzusprechen. Ziel ist es, den Beschäftigten die Beeinflussbarkeit ihrer eigenen Lebensumstände und damit ihrer Gesundheit bewusst zu machen. Die Erfahrungen in der Arbeit für Gesundheitsvorsorge zeigen, dass es besonders schwer ist, gerade Männer im Alter von 35 bis 50 Lebensjahren anzusprechen. Doch insbesondere in dieser Zielgruppe sind Gesundheitsvorsorgemaßnahmen von größter Bedeutung. Direkt in den Betrieben besteht die größte Chance, an die Erwerbstätigen heranzukommen.

Eine Erkenntnis der betrieblichen Gesundheitsförderung besagt, dass eine der wesentlichen Ursachen für mangelnden betrieblichen Gesundheitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung bei den Führungskräften der Betriebe selbst liegt. Nicht,



FOTOS: AMD SALZBURG

Der Leitfaden „Gesund führen in Kleinbetrieben“ ist beim AMD Salzburg erhältlich

weil sie bewusst die Bedeutung der Gesundheit ihrer Mitarbeiter vernachlässigen, sondern weil ihnen wichtiges Wissen über Zusammenhänge von Gesundheitsschutz bzw. -förde-

rung und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz fehlt.

Durch die knappen zeitlichen und finanziellen Ressourcen in Kleinbetrieben stellt die Umsetzung eines be-

trieblichen Gesundheitsmanagements in Form einer institutionalisierten regelmäßigen Auseinandersetzung mit dem Themenbereich Gesundheit und Sicherheit eine besondere Herausforderung dar. Umso mehr benötigen daher Kleinbetriebe unterstützende Angebote.

Das Projekt „Gesund führen in Kleinbetrieben“ gefördert von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz, der Wirtschaftskammer Salzburg und der Arbeiterkammer Salzburg für den Zeitraum von September 2003 bis September 2004, konzentrierte sich auf kleine und mittlere Betriebe im Bundesland Salzburg mit weniger als 50 ArbeitnehmerInnen. Nachdem es sich hierbei doch um eine beträchtliche Anzahl von Unternehmen (13.878 Betriebe) handelt, galt die primäre Aufmerksamkeit jenen Betrieben, die zwischen fünf und 20 ArbeitnehmerInnen (4080 Betriebe) beschäftigen. Größere KMU können bereits auf mehr Ressourcen zurückgreifen, kleinere Kleinbetriebe bieten aufgrund der geringen Größe kaum Anknüpfungspunkte.

Der Zugang zur Arbeitnehmer-schaft in Betrieben dieser Größe sollte über die Führungskräfte erreicht werden.

Module der Projektumsetzung

Die Informationsbroschüre „Gesund führen“ wurde im Jänner 2004 an über 4.000 Salzburger Betriebe mit fünf bis 20 MitarbeiterInnen ausgesandt. Inhalte sind die Darstellung der für Kleinbetriebe kostenlosen Unterstützungsangebote der Partner für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (AUVA-Sicher, Wirtschaftskammer ...) sowie eine Beschreibung der Chancen der Umsetzung des Gesetzes für Kleinbetriebe im Rahmen der Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems. Im Anhang werden über Statistiken (Arbeitsunfälle, Krankenstand),



Alle Teilnehmer der Wissenszirkel-Seminare „Gesund führen“ durchliefen einen umfassenden Gesundheits-Check

Benchmarks, sowie eine Musterevaluierung und eine Selbstbewertung für Kleinbetriebe angeboten. Die Broschüre ist beim AMD Salzburg, (Tel.: +43 662 887588-0, E-Mail: amd@amd-sbg.at) erhältlich.

Infoveranstaltungen

Ebenfalls im Jänner 2004 fanden drei Informationsveranstaltungen zum Thema „Gesund führen in Kleinbetrieben“ statt. Vertreter der wesentlichen Partner für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (Arbeitsinspektorat, AUVA-Sicher, AMD Salzburg) stellten ihre großteils kostenlosen Leistungen vor. Musterkleinbetriebe präsentierten praktische Umsetzungsmöglichkeiten. So stellt unter anderem Andreas Stainer, der Betriebsinhaber der Firma Stainer, Schriften und Siebdruck GmbH & Co KG, aus St. Martin bei Lofer fest: „Um meine Mitarbeiter zu einer optimalen Arbeitsleistung zu führen und sie langfristig für meinen Betrieb zu gewinnen, investiere ich in

die Gesundheit in meinem Unternehmen.“ Er berichtet weiters, dass er seinen Mitarbeitern unter anderem ein warmes Mittagessen, absolute Rauchfreiheit, Arbeitskleidung inkl. Reinigung und beste Sanitärausstattung bietet.

Wissenszirkel

59 Führungspersonlichkeiten haben in der Zeit von Mai 2004 bis August 2004 an den Wissenszirkel-Seminaren „Gesund führen in Kleinbetrieben“ teilgenommen. Das Ein-Tagesseminar war kombiniert mit einem umfassenden Gesundheits-Check: Neben einer Fahrrad-Ergometrie und einer Gesundheitsuntersuchung mit Lungenfunktionstest bekamen die Teilnehmer einen „heart man“ (Herzfrequenzvariabilitätsmessung) angelegt. Mittels Elektroden misst dieser während 24 Stunden Indikatoren für die Stressbelastung sowie die Erholungsphasen und zeichnet sie auf. In einem ausführlichen Gespräch mit dem Arbeits-



Kleinbetriebsinhaber Robert Fink im Gespräch mit Projektkoordinatorin Mag. Karin Hagenauer vom AMD Salzburg

mediziner wurden schließlich individuelle Strategien zur Verbesserung des Lebensstils erarbeitet.

Als insgesamt körperlich recht gesund schnitten die TeilnehmerInnen bei der arbeitsmedizinischen Untersuchung ab. Bei der Ergometrie legten sogar 25 Prozent eine „ausgezeichnete Leistung“ vor, immerhin die Hälfte brachte es auf eine „gute Leistung“. Die erarbeiteten Empfehlungen der Arbeitsmediziner haben anschließend etliche umgesetzt, wie eine Befragung ergab: 30 Prozent betreiben mehr Sport, 25 Prozent haben ihre Ernährungsgewohnheiten zum Teil umgestellt. Dafür erfreuten sie sich eines gesteigerten Wohlbefindens, einer verbesserten Kondition und einer höheren Ausgeglichenheit.

Abschlussveranstaltung

Die Abschlussveranstaltung im September 2004 bot noch einmal allen Interessierten sowie den TeilnehmerInnen des Projektes Gelegenheit, die Projekterkenntnisse hautnah und direkt auszutauschen. Gefordert wurden die TeilnehmerInnen in einer abschließenden Diskussion im „world cafe“ (Methode der Großgruppenarbeit), in der es um zukünftig relevante Themen der Gesundheitsförderung

und die Entwicklung weiterer Angebote für Klein- und Mittelbetriebe ging.

Erkenntnisse aus dem Projekt

Fragestellung: „Wirkt sich Stress auf die geistige Leistungsfähigkeit aus?“

Bei der Befragung wurde auch das Stressempfinden der letzten Wochen untersucht. Fast die Hälfte der TeilnehmerInnen gab an, unter größerem Stress als sonst gelitten zu haben. Die Berechnungen mittels SPSS (ANOVA und t-tests) ergaben, dass sich Stress alleine noch nicht auf die Leistungsfähigkeit auswirkt. Zeigte die arbeitsmedizinische Untersuchung bei den TeilnehmerInnen jedoch eine schlechte körperliche Fitness (Ergometrietest, Body Mass Index, Lungenfunktion) auf, dann wirkte sich die Belastung negativ auf die kognitive (geistige) Leistungsfähigkeit (Reaktionszeit, Gedächtnis, Zugriff auf Informationen) aus. Körperliche Fitness wirkt also als „Puffer“, Stressbelastung besser zu ertragen. Bankmanager (rund ein Drittel der TeilnehmerInnen) haben beispielsweise die subjektive Stressbelastung als sehr hoch empfunden.

Auf der Organisationsebene wurde die Stressbelastung mittels Arbeitssituationsanalyse und IMPULS-Test (kostenloser Download unter www.arbeiterkammer.at oder www.wk.or.at) erhoben. Durch die eigene Erfahrung der TeilnehmerInnen mit den Methoden im Seminar, sind diese auf die konkrete Anwendung im Unternehmen vorbereitet.

Vor allem der IMPULS-Fragebogen, welcher von ArbeitspsychologInnen im Rahmen der Europäischen Woche für Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2002 entwickelt wurde, stellte sich als praktikables Instrument der Ist-Analyse in KMU heraus:

Leitende Angestellte (Geschäftsführer) die in große Organisationen eingebunden sind, erlebten vor allem Strukturen und Leitung als belastend.

Führungskräfte und Betriebsinhaber nannten in vier von fünf Wissenszirkel-Seminaren die mengenmäßige Arbeitsüberlastung als hauptsächlichsten Stressfaktor.

Als mengenmäßige Arbeitsüberlastung wurden Termindruck, hoher zeitlicher Aufwand für den Abschluss eines Auftrags, lange Arbeitszeiten, häufige Unterbrechungen tagsüber oder die Unmöglichkeit, Aufgaben an MitarbeiterInnen aufgrund fehlender Qualifikation zu delegieren, genannt. Führungs- bzw. Unternehmertätigkeit (Strategien entwickeln, Ideen sammeln, kreative Arbeit) konnte häufig aufgrund des operativen Tagesgeschäfts nicht erledigt werden. Betriebsinhaber nannten zudem mangelnde soziale Rückendeckung als Belastungsfaktor: Sie tragen viel Verantwortung, haben aber wenig Möglichkeit, sich Hilfe zu holen.

Einig waren sich die Führungskräfte darüber, dass sie den branchenspezifischen Austausch in den Seminaren als sehr wertvoll erachteten, unter dem Motto: „Ich bin mit meinen Sorgen nicht alleine“.

Um Gesundheit und Sicherheit in Klein- und Mittelbetriebe zu bringen, muss intensiv an der Einstellung und Bewusstseinsbildung der Betriebsinhaber

ber gearbeitet werden. Sie sind dafür zentrale Ansprechpartner.

Leiden viele Führungskräfte unter der Belastung von zu viel Verantwortung, leiden MitarbeiterInnen unter zu wenig Entscheidungsspielraum im Arbeitsprozess. Durch die Förderung des Miteinanders lässt sich demnach viel gewinnen: Die mengenmäßige Belastung der Führungskräfte könnte dadurch verringert werden, andererseits fördert die Einbindung der MitarbeiterInnen durch Übertragen von mehr Verantwortung deren Motivation. Sinnvoll wäre ebenfalls, Möglichkeiten zum Austausch für Betriebsinhaber im Sinne der sozialen Rückendeckung zu schaffen.

„Kein Alleinkämpfer, sondern Teil eines Teams“

Teilnehmer Ing. Horst Ebner, Amtsleiter der Gemeinde Hallwang, empfand es als besonders angenehm, „einmal als Führungskraft selbst eine wohltuende Behandlung in netter Atmosphäre von netten Menschen zu

erfahren.“ Er nahm viele vernünftige und zum Teil einfach umzusetzende Ratschläge mit: „Einige Sachen weiß man eh, wie beispielsweise geschickteres Zeitmanagement zur Stressbewältigung, aber es waren auch recht brauchbare rhetorische Tipps, wie man sich beispielsweise ausdrückt oder Gespräche führt, dabei“, freut er sich. Am Seminar teilgenommen zu haben, ließ ihn vor allem erkennen, als Führungskraft kein Alleinkämpfer, sondern Teil eines Teams zu sein. „Jemand hat es einmal so ausgedrückt: Es nützt überhaupt nichts, wenn vorne ein Einser und hinten dran lauter Nullen stehen. Nur gemeinsam können wir die Probleme lösen.“

Dass die systematische Auseinandersetzung mit der eigenen Gesundheit etwas bringt, wird jeder zugestehen. Gleiches gilt aber auch für Betriebe. Bei einer der Informationsveranstaltungen berichtete Frau Dr. Elsbeth Huber vom Zentralarbeitsinspektorat von einer Studie, der zufolge nur 50 Prozent der Betriebe, die

Gesundheit im Betrieb vernachlässigten, den Beobachtungszeitraum überlebten, während es 90 Prozent bei Betrieben, die Gesundheit systematisch managen, waren.

Gesund Führen lohnt sich also: Gemäß einer EU-Studie erspart ein in Gesundheitsförderung investierter Euro vier Euro an Krankenstandskosten.

Das Projekt „Gesund führen in Kleinbetrieben“ wurde vom Arbeitsmedizinischen Dienst Salzburg unter der Projektleitung von Dr. Thomas Diller, kaufmännischer Geschäftsführer AMD Salzburg, durchgeführt. Fachlich verantwortlicher Arbeitsmediziner war Dr. Arno Brugger, für die Projektkoordination war Mag. Karin Hagenauer zuständig.

Mag. Karin Hagenauer,
AMD, Arbeitsmedizinischer
Dienst Salzburg,
Elisabethstr. 2, 5020 Salzburg,
Tel.: (+43 662) 88 75 88
E-Mail: hagenauer@amd-sbg.at

ZUSAMMENFASSUNG

Gesundheitsmanagement war und ist bislang ein für Großbetriebe interessantes Thema. In KMUs scheitert die kontinuierliche Auseinandersetzung mit Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz am Bewusstseinsmangel und fehlendem Wissen der Betriebsinhaber über Zusammenhänge von Gesundheitsförderung und Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen. Im Projekt „Gesund führen in Kleinbetrieben“ wurde mittels eines Gesundheitschecks (inkl. Herzfrequenz-Variabilitätsmessung) die Belastungssituation von 59 Führungskräften erhoben, sowie arbeitsmedizinische Beratungen zur Verbesserung des persönlichen Lebensstils durchgeführt. In branchenspezifischen Wissenszirkeln wurden Belastungen mittels IMPULS-Test und Arbeitssituationsanalyse auf betrieblich-struktureller Ebene erhoben und gemeinsam Lösungsansätze entwickelt.

SUMMARY

Health management has always been an interesting topic for large-scale enterprises. In small and middle-sized enterprises the continuous dealing with safety and health protection in the workplace fails because of lack of consciousness and missing knowledge of the business owners on correlations of health promotion and employee efficiency. In the framework of the project "Healthy management in small enterprises", the stress situation in small companies was analysed by means of a health check (including heart frequency variability measurement) of 59 upper management personnel, and occupational medicine consultations were made for the improvement of the personal life-style. In industry-specific expert groups loads were ascertained by means of the IMPULSE procedure and work situation analysis on operational and structural level and common solutions developed.

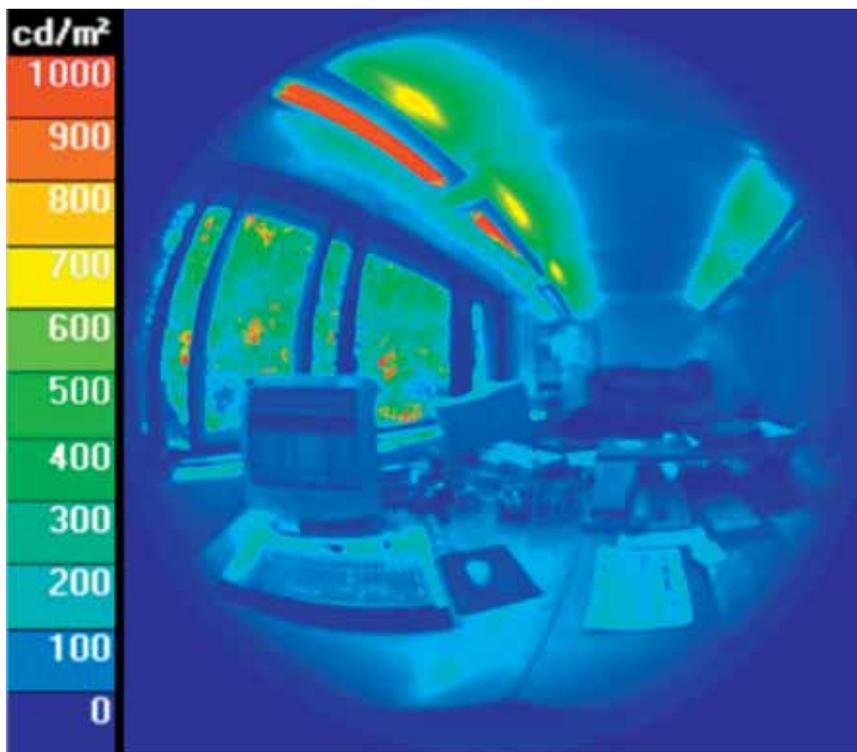
RÉSUMÉ

La gestion de la santé a toujours été un sujet intéressant pour des grandes entreprises. Dans les PME, l'occupation continue avec la protection de la santé et de sécurité au lieu de travail échoue à cause du manque de conscience et de connaissances de la part des propriétaires sur le rapport entre la promotion de la santé et l'efficacité des employés. Dans le cadre du projet "Aménagement sain dans les petites entreprises", la situation de charge de 59 cadres a été élevée au moyen d'un contrôle de santé (y compris une mesure de variabilité de fréquence cardiaque), et des consultations de la médecine du travail ont été faites visant l'amélioration du style de vie personnel. Des charges ont été élevées dans les cercles de savoir spécifiques au moyen de la procédure IMPULSE et d'une analyse de la situation de travail au niveau structurel et des solutions communes ont été développées.

Warum Tageslicht auch störend sein kann

Tageslicht hat durch den Wechsel von Lichtfarbe, -stimmung und -intensität eine positive Wirkung auf den Menschen. Besonders an Bildschirmarbeitsplätzen führen aber helle Fensterflächen häufig zu Blendung. Eine aktuelle Feldstudie untersuchte nun die Zusammenhänge zwischen empfundener Blendung und gemessener Leuchtdichte.

Cornelia Moosmann



Beispiel eines Leuchtdichtebildes in Falschfarbendarstellung

Fenster werden von den meisten Menschen geschätzt: Sie sind Tageslichtquelle und bieten Sichtkontakt nach außen. Diese positive Bewertung von Fenstern und Tageslicht ist ein Argument für möglichst viel Tageslicht in Büroräumen.

Führt es aber zu Blendung, etwa bei der Bildschirmarbeit, kehrt sich

dieser Vorteil rasch ins Gegenteil um.

Zu Blendung durch Kunstlicht wurden zahlreiche Untersuchungen durchgeführt, die auch zu entsprechenden Bestimmungen geführt haben. In Sachen Tageslicht gibt es bislang nur sehr wenige Untersuchungen – und dabei handelt es sich fast ausschließlich um Laboruntersuchun-

gen, die nicht uneingeschränkt auf den Alltag übertragbar sind.

Dieser Mangel an gesicherten Erkenntnissen hat zur Folge, dass derzeit kein geeignetes Verfahren zur Bewertung von Blendung durch Tageslicht zur Verfügung steht. Die DIN-EN 12464-1, die im März 2003 in Kraft getreten ist, hat dies noch einmal verdeutlicht.

Für den Planer stellt sich die Frage, welchen Richtlinien er folgen kann, um Blendung zu verhindern.

Ziel dieser Studie war daher die Prüfung, ob statistische Zusammenhänge zwischen den aus objektiv gemessenen Leuchtdichteverhältnissen ermittelten Werten und der abgefragten, subjektiven Nutzerakzeptanz vorhanden sind. Dabei sollte auch die praktische Relevanz der Faktoren aus den Laboruntersuchungen geprüft werden.

Grundlagen

Die Beleuchtungsstärke, für die in den entsprechenden Normen Mindestwerte festgelegt sind, ist das Maß für die auf eine Fläche auftretende Lichtstromdichte. Je nachdem, ob diese Fläche weiß (stark reflektierend) oder schwarz ist (wenig reflektierend), kann die gleiche Beleuchtungsstärke zu unterschiedlich hellen

Räumen führen. Die Beleuchtungsstärke kann vom Auge nicht direkt wahrgenommen werden. Die Einheit ist Lux (lx).

Die Leuchtdichte – angegeben in Candela pro Quadratmeter (cd/m^2) – beschreibt den Helligkeitseindruck, den eine Lichtquelle oder eine reflektierende Fläche im menschlichen Auge hervorruft und ist die einzige „sichtbare“ lichttechnische Größe. Sie hängt vom Beobachterstandort ab. Blendung wird verursacht von Leuchtdichten, die deutlich über dem Adaptionsniveau des Auges liegen.

Seit Anfang des zwanzigsten Jahrhunderts wurden in mehreren europäischen Ländern und in den USA Untersuchungen zur Blendung durch Kunstlicht durchgeführt.

Die Formeln, die aus diesen Untersuchungen entstanden sind, gleichen folgender „allgemeinen Blendungsformel“ und basieren auf den selben Einflussgrößen.

Das UGR-Verfahren, das 1995 von der CIE vorgestellt und mittlerweile in die europäische Norm 12464 „Beleuchtung von Arbeitsstätten“ übernommen wurde, entspricht ebenfalls dieser Formel.

Auch der Daylight Glare Index DGI, der die am breitesten anerkannte Formel zur Vorhersage von Blendung durch Tageslicht darstellt, basiert auf den selben Größen. Er wurde in den sechziger Jahren des zwanzigsten Jahrhunderts unter Verwendung einer künstlichen Lichtquelle im Labor entwickelt.

Erst seit wenigen Jahren können Leuchtdichtesituationen mittels einer entsprechend ausgerüsteten Digitalkamera in einem bildgebenden Verfahren erfasst werden. Dadurch sind Felduntersuchungen möglich, die mit



herkömmlicher Technik schon aus Gründen des Messaufwandes kaum realisierbar waren.

Herkömmliche Messgeräte geben lediglich die mittlere Leuchtdichte an, die ein Sensor „sieht“. Im Gegensatz dazu enthält ein Leuchtdichtebild sehr viel mehr Informationen: Auch der Raumwinkel einer Blendquelle und die Verteilung der Leuchtdichten innerhalb der Blendquelle sind enthalten und ermöglichen beispielsweise

die Untersuchung der Einflüsse von Maximalwerten.

Methode

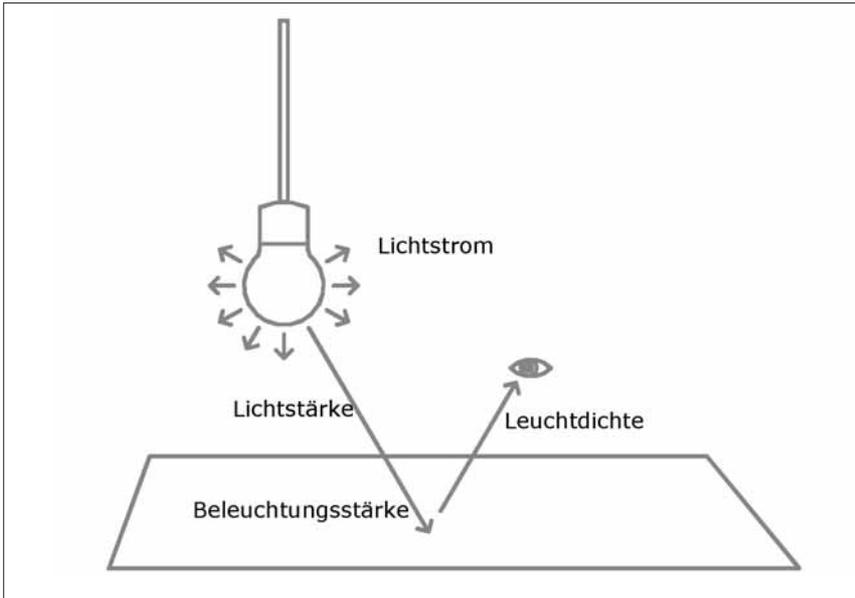
Im Gegensatz zu den bekannten Laboruntersuchungen beschäftigt sich diese Untersuchung mit der Bewertung von Leuchtdichten am Bildschirmarbeitsplatz unter alltäglichen Bedingungen. Im April und Mai 2003 wurden zur Ermittlung des Zusam-

$$G \sim \frac{L_s^m * \Omega^n}{L_b * P^m}$$

mit	G	Blendungsgrad
	L_s	Blendquellenleuchtdichte [cd/m^2]
	L_b	Hintergrundleuchtdichte [cd/m^2]
	Ω	Raumwinkel, unter dem die Blendquelle gesehen wird [sr]
	P	Positionsindex nach Guth [$1 < P < 16.2$]
	m, n	Konstanten ($1.5 < m < 2.3$; $0.5 < n < 0.8$)

$$DGI = 10 * \lg \sum 0,48 * \frac{L_s^{1,6} * \Omega^{0,8}}{L_b + 0,07 \omega^{0,5} * L_s}$$

mit	DGI	Blendungsgrad durch Tageslicht
	L_s	Blendquellenleuchtdichte [cd/m^2]
	L_b	Hintergrundleuchtdichte [cd/m^2]
	Ω	Raumwinkel, unter dem das Fenster gesehen wird [sr]
	ω	Raumwinkel, der vom Fenster eingenommen wird [sr]



Zusammenhang zwischen Beleuchtungsstärke und Leuchtdichte (nach Pistohl)

menhangs zwischen Nutzerbewertung und Leuchtdichteverhältnissen 255 Mitarbeiter der DB Netz AG in Karlsruhe an ihrem Arbeitsplatz befragt.

204 (80 Prozent) der Befragten sind Männer, 51 (20 Prozent) sind Frauen. 162 (79 Prozent) der befragten Männer sind über 40 Jahre alt. Die Altersstruktur der befragten Frauen ist deutlich anders – nur 25 (49 Prozent) sind über 40 Jahre alt.

77 (30 Prozent) Befragte arbeiteten in einem Büro mit Nordfenster. Diese Fenster werden durch große Platanen

verschattet, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits stark belaubt waren. 47 (18 Prozent) Probanden arbeiteten in Büros, die südorientiert sind, 131 (51 Prozent) in ost- oder westorientierten Büros.

Hier sind nach Aussage der Nutzer die Blendungsprobleme durch direktes Sonnenlicht, das durch die Jalousien-Zwischenräume in den Arbeitsraum fällt, besonders groß. In Büros mit Fenstern zu einem der drei „Höfe“ kann es außerdem zu Blendung kommen, wenn Sonnenlicht von den metallbekleideten Fassaden oder an den

Jalousien eines anderen Gebäudeteils reflektiert wird.

Die Befragung fand während der normalen Büroarbeitszeit statt, die Probanden wurden in ihrer Arbeit unterbrochen. Beurteilung und Messung bezogen sich auf die Lichtsituation, wie sie zu Beginn der Befragung vorgefunden wurde.

Da die Probanden zum Zeitpunkt der Befragung im Durchschnitt bereits über vier Stunden an ihrem Arbeitsplatz gearbeitet hatten, kann man davon ausgehen, dass sie die Belichtung mit Hilfe von Kunstlicht und Jalousien bereits den jeweiligen Bedürfnissen entsprechend geregelt hatten. Es ist damit zu rechnen, dass die Lichtverhältnisse in den Büroräumen, die von mehreren Personen genutzt werden, auf einem Kompromiss basieren und nicht den Bedürfnissen jedes Einzelnen entsprechen.

Möglicherweise passen nicht alle Mitarbeiter die Jalousien und das Kunstlicht dem sich ändernden Tageslicht an, sodass die aktuellen Lichtverhältnisse im Raum zwar nicht genau ihren Bedürfnissen, aber den normalen Arbeitsbedingungen entsprechen.

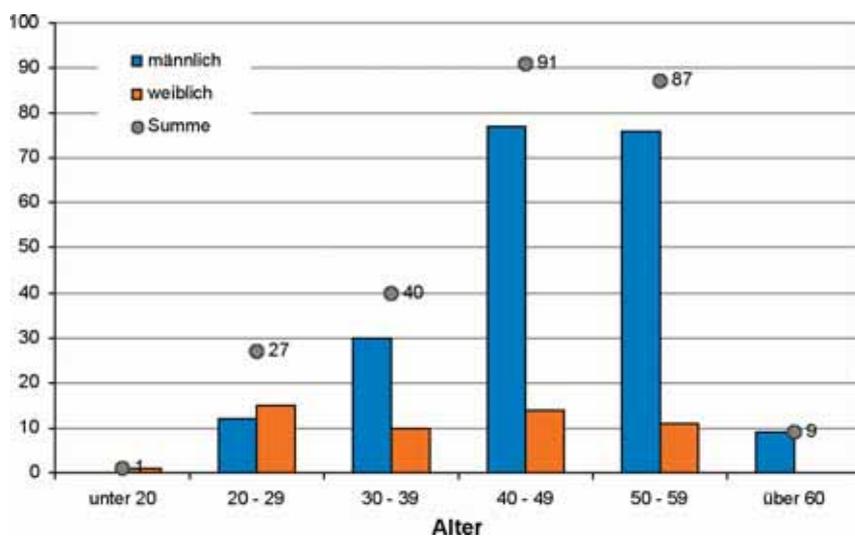
Der Fragebogen beinhaltete eine Stressmessung (KAB-Test), die Beurteilung verschiedener Aspekte der Lichtsituation sowie objektive Umgebungsfaktoren. Die Leuchtdichtesituation wurde mit einer durch die TechnoTeam GmbH modifizierten Digitalkamera Rollei-d30-flex erfasst.

Ergänzend wurden die horizontale und die zylindrische Beleuchtungsstärke gemessen.

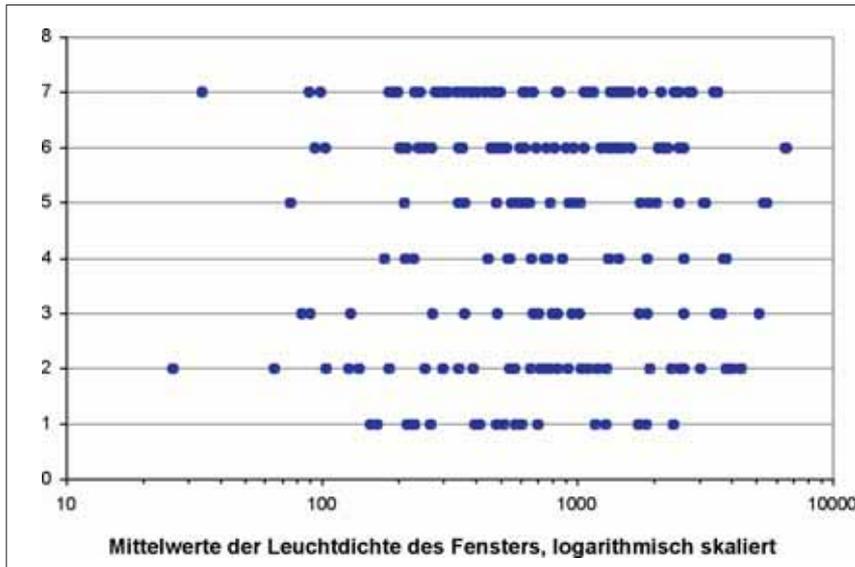
Anschließend wurde mit dem Chi²-Test, einem deskriptiv-statistischen Verfahren, untersucht, inwieweit Zusammenhänge zwischen Leuchtdichteverhältnissen und Bewertung der Blendung durch die Probanden bestehen.

Ergebnisse

An dieser Stelle kann nur eine Auswahl der interessantesten Ergebnisse vorgestellt werden: Das Verhältnis zwi-



Alter und Geschlecht der Probanden



Blendung durch Tageslicht und Mittelwerte der Fensterleuchtdichte

schon gemessener Leuchtdichte und empfundener Blendung und die Auswirkung der Monitorqualität auf die empfundene Blendung sowie die Bewertung des Ausblicks in Abhängigkeit von störenden Bäumen oder Gebäudeteilen.

Zwischen subjektiv empfundener Blendung und gemessener Leuchtdichte ergab sich kein signifikanter Zusammenhang. Die Bewertung, ein Fenster blende nicht, wurde bei mittleren Fensterleuchtdichten von 34 bis 6.528 cd/m² abgegeben. Andererseits wurden aber Mittelwerte der Fensterleuchtdichte zwischen 26 und 5.126 cd/m² als blendend eingestuft. Der größte gemessene Mittelwert der Fensterleuchtdichte wurde also als nicht blendend bewertet.

Kein Faktor der bekannten Blen-

dungsformeln, weder das Verhältnis zur Hintergrundleuchtdichte noch zu Position oder Größe der Blendquelle, erklärt diese Bewertung. Es muss angenommen werden, dass am Arbeitsplatz weit mehr Faktoren auf die Beurteilung der Blendung einwirken als nur lichttechnische Größen.

Auch zwischen dem Alter der Probanden und der Bewertung von Leuchtdichten zeigt sich nicht der aus Laboruntersuchungen bekannte Zusammenhang.

Die Helligkeit im Raum, das Kunstlicht, der Arbeitsplatz und die Belichtung mit Tageslicht wurden überwiegend positiv beurteilt. Die Helligkeit des Arbeitsplatzes erhielt dabei die besten Bewertungen, das Tageslicht die

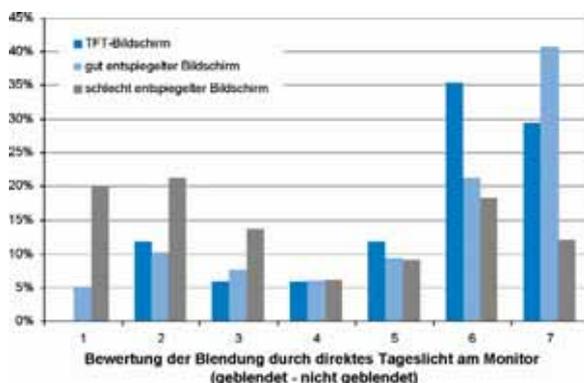
schlechtesten.

Dieses Ergebnis ist plausibel – alle Befragten hatten Gelegenheit, die Belichtungsverhältnisse im Rahmen der baulichen Gegebenheiten optimal an ihre Bedürfnisse anzupassen. Wenn viele Befragte den Raum als zu dunkel bewertet hätten, hätte sich die Frage gestellt, warum die Jalousien nicht weiter geöffnet oder das Kunstlicht angeschaltet wurde.

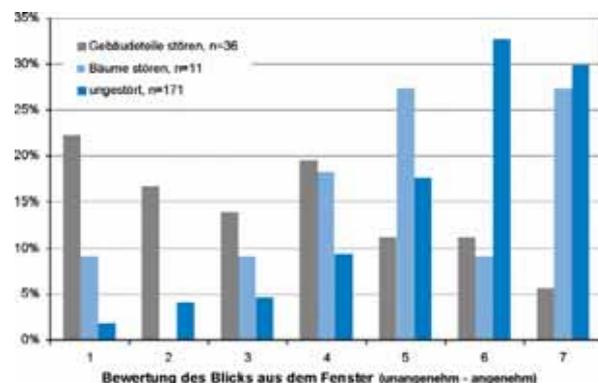
Die Bewertung der Blendung am Monitor entspricht den Erwartungen: Personen, die ihren Monitor als gut entspiegelt einstufen oder an einem TFT-Bildschirm arbeiten, bewerten die Blendung am Monitor signifikant positiver als Personen, die ihren Monitor als schlecht entspiegelt einstufen.

Der persönliche Arbeitsraum wurde mit einem Mittelwert von 5,26 beurteilt (1 – „unangenehm“ bis 7 – „angenehm“). Das bedeutet, dass der Raum überwiegend als recht angenehm beurteilt wird. Mitarbeiter, die ihren Raum mit Pflanzen, Bildern oder persönlichen Gegenständen gestaltet haben, sind nicht signifikant zufriedener mit dem Raum, in dem sie arbeiten, als andere Mitarbeiter.

Bei der Bewertung des Ausblicks zeigt sich eine stark unterschiedliche Bewertung von Bäumen und Gebäuden beziehungsweise Gebäudeteilen. Während 95 Prozent der Personen, die auf Gebäude oder Gebäudeteile blicken, sich dadurch gestört fühlen und ihren Ausblick überwiegend als unangenehm bewerten, fühlen sich nur 14 Prozent der Personen mit Blick in stark belaubte Bäume durch diese ge-



Bewertung der Blendung am Monitor, abhängig von der Monitorqualität



Bewertung des Ausblicks in Abhängigkeit von störenden Bäumen oder Gebäudeteilen

stört, und nur zwei Personen (18 Prozent) bewerten ihren Ausblick negativ.

Trotz der wahrgenommenen Blendung schätzen die meisten Probanden Tageslicht und Fenster: Auf die Frage, ob sie sich vorstellen könnten, ständig in einem fensterlosen Raum zu arbeiten, antworteten elf Personen (fünf Prozent) mit „ja“. Für die anderen 244 Personen (95 Prozent) wäre ein Arbeitsplatz ohne Fenster nicht denkbar. Gründe dafür sind vor allem der Wunsch nach Tageslicht zur Belichtung des Raumes, der Außenbezug, den das Fenster bietet und der Kontakt zu Tageszeit, Jahreszeit und Wetter.

In einem Raum ohne Fenster würden sich die Befragten nach eigener Aussage „eingesperrt“, „beengt“ oder „beklommen“ fühlen.

Fazit

Die erwartete hohe Wertschätzung von Tageslicht und Fenstern wurde in dieser Befragung durch die Mehrheit bestätigt: 95 Prozent möchten nicht in einem fensterlosen Raum arbeiten, und als Grund dafür wird von 142 Personen das fehlende Tageslicht genannt.

Mit der Lichtsituation, die während der Befragung herrschte, waren die Probanden im Durchschnitt weder zufrieden noch unzufrieden. Belichtung mit Tageslicht erreicht im Durchschnitt eine Bewertung von 4,79 (1

„sehr schlecht“ – 7 „sehr gut“). Die gleiche Bewertung erfährt die „Blendung durch Tageslicht“, deren Mittelwert bei 4,65 liegt (1 „blendet mich“ – 7 „blendet mich nicht“). Hier zeigt sich neben der positiven Einstellung zu Tageslicht und Fenstern die damit einhergehende Blendung.

Im Gegensatz zu den Ergebnissen aus Laborversuchen konnte in dieser Untersuchung kein statistischer Zusammenhang zwischen Leuchtdichte und Blendungsbewertung nachgewiesen werden. Der Einfluss der gebräuchlichen Blendungsfaktoren ist durch den Einfluss von Umgebungsbedingungen nicht mehr erkennbar. Das bedeutet, dass die Blendungsformeln, die im Labor entwickelt wurden, nicht auf den Alltag übertragbar sind.

Die Resultate dieser Arbeit deuten darauf hin, dass Blendung nur schwer oder sogar gar nicht vorhergesagt werden kann, da das subjektive Empfinden von Blendung stark variiert und möglicherweise von nicht kalkulierbaren äußeren Einflüssen abhängt. Diese Studie zeigt weiters, dass Blendung auch durch Einhaltung eines Leuchtdichtegrenzwertes, der Tageslichtnutzung in sinnvollem Umfang zulässt, nicht verhindert werden könnte.

Die untersuchten Zusammenhänge deuten weiters darauf hin, dass nur ein sehr flexibles System, welches vom Nutzer steuerbar ist und den

Durchblick wenig behindert, Blendsituationen verhindern kann, ohne die positiven Eigenschaften des Fensters zu beeinträchtigen.

Download der Studie als pdf-Datei unter:

www.fbta.uni-karlsruhe.de

Dipl.-Ing. Cornelia Moosmann

Universität Karlsruhe (TH)

Englerstraße 7, 76128 Karlsruhe

Deutschland

Tel.: (+49 721) 608 6828

E-Mail: conny.moosmann@fbta.uni-karlsruhe.de

fbta.uni-karlsruhe.de

LITERATUR

Chauvel, P.; Collins, J.; Dogniaux, R. & Longmore, J. 1982, Glare from windows: current views of the problem, *Lighting Research and Technology* 14(1), 31-47

DIN 5035 Teil 6:1990-12, Beleuchtung mit künstlichem Licht. Messung und Bewertung.

DIN EN 12464 Teil 1:2003-03, Beleuchtung von Arbeitsstätten. Arbeitsstätten in Innenräumen.

Müller, B. & Basler, H. 1992, Kurzfragebogen zur aktuellen Beanspruchung (KAB). Weinheim: Beltz Test

Pistohl W. (1997), *Handbuch der Gebäudetechnik*. Band 1. Düsseldorf: Werner

Wehmeyer, K. 1985, *Objektive Messungen zur Physiologischen Blendung*. Dissertation. München

ZUSAMMENFASSUNG

Zur Beurteilung des Zusammenhangs zwischen objektiven Leuchtdichteverhältnissen und subjektiver Nutzerbewertung wurden 255 Personen an ihrem Arbeitsplatz befragt und die aktuelle Lichtsituation messtechnisch erfasst. Dabei ergab sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen empfundener Blendung und gemessener Leuchtdichte. Auch zwischen anderen in Laboruntersuchungen ermittelten Faktoren und der Nutzerbewertung konnte kein Zusammenhang gefunden werden.

SUMMARY

For the evaluation of the connection between objective luminance ratios and subjective user assessments, 255 persons were interviewed on their job and the current light situation was measured.

No significant connection between felt glare and measured brilliance resulted.

No connection could also be found between other factors determined in laboratory tests and the user evaluation.

RÉSUMÉ

Pour l'évaluation du rapport entre la luminance objective et l'évaluation subjective de l'utilisateur, 255 personnes ont été questionnées à leur lieu de travail et la situation de lumière actuelle a été mesurée.

Aucun rapport significatif entre un éblouissement senti et la luminance mesurée n'est ressorti. Aucun rapport ne pouvait être trouvé entre d'autres facteurs déterminés dans les épreuves de laboratoire et l'évaluation de l'utilisateur.

Rehabilitation rechnet sich!

Die soziale, berufliche und medizinische Rehabilitation von gesundheitlich Beeinträchtigten ist nicht nur gesetzlich verpflichtend und menschlich geboten, sondern zahlt sich auch ökonomisch aus.

Andrea Wolf



FOTOS: PHOTODISC

Träger von Rehabilitationsmaßnahmen stehen seit längerem verstärkt unter Druck, ihre Maßnahmen auch ökonomisch zu rechtfertigen. 1995 wurde daher erstmals das IBE (Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz) beauftragt, zu erforschen, ob sich Investitionen in die Rehabilitation auch volkswirtschaftlich rechnen.

Die Studie, die im Jahr 2004 mit ähnlichen Fragestellungen noch einmal durchgeführt wurde, kam zu einem eindeutigen Schluss: Investitionen in die Rehabilitation rechnen sich auch volkswirtschaftlich! Das sagte IBE-Leiter Univ.-Doz. Dr. Walter Blumberger bei einer Veranstaltung des EQUAL-Projekts „AEIOU – Arbeitsfähigkeit Erhalten für Individuen, Organisationen und Unternehmen“ zum Thema „Zu krank für den Beruf, zu gesund für die Pension?“

Die volkswirtschaftlichen Vorteile hängen beispielsweise damit zusammen, dass Rehabilitierte wieder erwerbstätig sein können und sie somit wieder bzw. weiterhin die Versicherungstöpfle mit ihren Beiträgen bereichern.

„Durch Rehabilitationsleistungen wird insgesamt die gesamtwirtschaftliche Nachfrage gesteigert“, betonte Walter Blumberger.

In seinen weiteren Ausführungen verwies er auf die wachsende Bedeutung der frühestmöglichen Behandlung von Erkrankungen. Und ideal wäre seiner Meinung nach auch, „wenn das salutogenetische Konzept berücksichtigt wird“.

Die Seele „salonfähig“ machen

Entsprechend dem Salutogenese-Konzept wird danach gefragt, unter welchen Bedingungen Menschen gesund bleiben. Gesundheit, nicht Krankheit, wird in den Mittelpunkt der Betrachtung gerückt, Gesundheitsförderung erhält eine wesentlich stärkere Gewichtung als bisher.

Dr. Rosemarie Rerych, Mitarbeiterin der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und Leiterin von AE-IOU, verwies darauf, dass das Salutogenese-Konzept im Rahmen von AE-IOU bereits umgesetzt wird. „Bei unseren Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten spielt die Frage nach den gesund erhaltenden Faktoren eine wichtige Rolle. Wir wissen, dass die Gesundheit am Arbeitsplatz etwa durch genügend Handlungsspielräume, Mitsprache bei Entscheidungen und viele andere Faktoren positiv beeinflusst wird. Darüber hinaus bemühen wir uns, dass wir den Salutogenese-Ansatz auch verstärkt in die Institutionen tragen. Er wird zwar schon da und dort berücksichtigt, aber noch in einem viel zu geringem Ausmaß.“

Insgesamt müsste die Seele „salonfähig“ gemacht werden. „Man könnte sehr viele Krankheiten verhindern, würde man der Bedeutung der Seele einen höheren Stellenwert einräumen. Denn die Seele beeinflusst das körperliche Befinden ganz wesentlich.“ In der fernöstlichen Medizin werden diese Zusammenhänge auch sprachlich sichtbar gemacht; dort werde etwa die Schulter-Nacken-Muskulatur die Seelenmuskulatur genannt.

Eigene Körperwahrnehmung verbessern

Mag.^a Brigitte Hueber, Leiterin des Instituts für Somatische Psychologie, präsentierte die Wirkungen ihres Behandlungsmixes für psychosomatisch Erkrankte, der aus Biofeedback, psychotherapeutischer Intervention und Coaching besteht. „Biofeedback ist

eine verhaltensmedizinische Interventionstechnik, mit deren Hilfe Körpersignale mit technischen Hilfsmitteln sichtbar gemacht werden.

Das Ziel von Biofeedback ist, zu lernen, bestimmte körperliche Prozesse zu kontrollieren: beispielsweise die Muskelspannung, die Atmung und die Hauttemperatur. Mittels Biofeedback wird die eigene Körperwahrnehmung verbessert, Entspannung kann gelernt und auf geistige Einstellungen und Haltungen kann Einfluss genommen werden“, erläuterte Brigitte Hueber. Ein Behandlungsblock umfasst zwischen zehn und 15 Sitzungen und ein beachtlicher Teil der Behandelten ist danach frei von belastenden Symptomen. „Eine 40-jährige Frau, die vier Jahre lang an Panikattacken litt, das Haus nicht mehr alleine verlassen, nicht mehr U-Bahn fahren konnte und von der Sozialhilfe lebte, war nach 15 Sitzungen wie ausgewechselt: Sie kann wieder das Haus allein verlassen und mit der U-Bahn fahren und schmiedet bereits Pläne für ihre künftige berufliche Aktivität“, berichtete die Therapeutin.

Rehabilitationsnetzwerke schaffen

Univ.-Prof. Dr. Fialka-Moser, Vorkonferentiärin der Universitätsklinik für physikalische Medizin im Allgemeinen Krankenhaus Wien, beleuchtete die Aufgaben und Ziele der medizinischen Rehabilitation.

Sie sagte, dass in der stationären Rehabilitation die Organisation und Standards klar verständlich wären, nicht hingegen in der ambulanten Rehabilitation: „Dort gibt es nur wenige eindeutig zuständige Institutionen, keine einheitliche Definition, wann Rehabilitationsmaßnahmen sinnvoll sind und keine einheitlich definierten Leistungen.“

Die ambulante Rehabilitation sollte integrierter Bestandteil des Rehabilitationsnetzwerkes und nicht eine Alternative zu anderen Einrichtungen sein.

In eine integrierte Versorgung müssten Haus- und FachärztInnen, ärztliche und nicht-ärztliche Leistungserbringer ambulanter und stationärer Einrichtungen einbezogen sein.

Speziellen Kündigungsschutz abschwächen?

Ein Repräsentant aus der Wirtschaft, Mag. Herbert Habitzl, Personalleiter der MAN Sonderfahrzeuge AG und Leiter der Personalentwicklung der MAN Steyr AG, referierte über die Sinnhaftigkeit der betrieblichen Gesundheitsförderung am Beispiel seines Unternehmens: „Wir haben ein umfassendes Gesundheitsförderungsprogramm und haben die Erfahrung gemacht, dass sich Investitionen in die Gesundheit ganz eindeutig lohnen. Denn gesunde MitarbeiterInnen sind leistungsfähiger, flexibler einsetzbar und belastbarer; sie treten zu einem späteren Zeitpunkt in die Pension ein und verursachen weniger Kosten.“ MAN beschäftigt etwa einen Betriebsarzt weit über die gesetzlich vorgeschriebene Einsatzzeit hinaus und eine Vollzeit-Krankenschwester steht jederzeit zur Verfügung.

Im Jahr 2004 arbeiteten bei MAN 20 so genannte „begünstigte Behinderte“. Habitzl betonte, dass der Betrieb offen und bereit sei, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu beschäftigen, die Sinnhaftigkeit des Kündigungsschutzes möchte er jedoch in Frage stellen. Er formulierte folgende von ihm selbst als „Wünsche an den Weihnachtsmann“ bezeichnete Forderungen in Richtung Gesetzgeber: „Personen, deren gesundheitliche Probleme sich nicht auf die arbeitsbezogenen Anforderungen auswirken, wie etwa Zuckerkrankte, müssten vom Kündigungsschutz ausgenommen werden; ebenso sollte im Falle von Massenkündigungen der Kündigungsschutz fallen; abgeschwächt werden sollte der Kündigungsschutz, wenn jemand bereits bei der Aufnahme ein

begünstigt Behinderter ist.

Weiters müssten die Verfahren im Invalidenausschuss des Sozialministeriums auf Zustimmung zur Kündigung wesentlich beschleunigt werden. Und nicht zuletzt würden wir uns wünschen, dass Investitionen in die Gesundheit der Beschäftigten besonders gefördert werden.“ Zuletzt äußerte er den Wunsch, eine(!) Ansprechstelle für Fragen rund um die Gesundheit von Beschäftigten zu etablieren.

Aktive Karriereplanung forcieren

„Service Arbeit und Gesundheit“, eine Einrichtung des BBRZ Österreich (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum) im Rahmen von AEIOU bietet Menschen mit gesundheitlichen Problemen eine umfassende Unterstützung an, damit sie ihren Arbeitsplatz nicht verlieren bzw. – sofern sie ihn krankheitsbedingt bereits verloren haben – wieder in die Arbeitswelt integriert werden.

Die Servicestelle gibt es in Wien und Graz; bisher wurden 166 Männer und 224 Frauen betreut. 42 Prozent von ihnen waren noch in Beschäftigung, 58 Prozent bereits arbeitslos. Und 26 Prozent der Frauen und 30 Prozent der Männer waren zum Zeitpunkt des Erstkontaktes im Krankenstand.

„Wünschenswert wäre, wenn noch mehr Personen betreut werden könnten, die noch in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis sind“, sagte die Leiterin von „Service Arbeit und Gesundheit“ und Mitarbeiterin des BBRZ Österreich, Mag.^a Doris Czamay.

Insgesamt hat sich eindeutig gezeigt, dass Interventionen dann besonders erfolgreich sind, wenn bald nach Auftreten von Krankheitssymptomen interveniert wird.

„Ansonsten tendieren die Betroffenen dazu, solange zu arbeiten, bis nichts mehr geht, weil noch immer die Vorstellung besteht, dann vorzeitig in Pension gehen zu können.“ Be-

obachtbar sei alles in allem auch ein Mangel an „aktiver Karriereplanung“ und Weiterbildung. Dem müsse in Zukunft begegnet werden.

Zukunftsprinzip „Early Intervention“

Alle VeranstaltungsteilnehmerInnen betonten die Bedeutung von präventiven Maßnahmen und frühzeitigen Interventionen im Falle von Krankheit. Mag. Roman Pöschl, Regionalleiter

des BBRZ Österreich, postulierte, die so genannte Early Intervention sollte künftig zum Prinzip erhoben werden. „Wir dürfen nicht warten, bis jemand aufgrund von gesundheitlichen Problemen den Arbeitsplatz verliert oder sich das Leiden bereits chronifiziert hat, sondern müssen schon wesentlich früher Unterstützung anbieten. `Service Arbeit und Gesundheit`, die Einrichtung des BBRZ im Rahmen von AEIOU, verfolgt genau diese Strategie und wir sind damit erfolgreich.“



In der ambulanten Rehabilitation gibt es derzeit nur wenige eindeutig zuständige Institutionen, keine einheitliche Definition, wann Rehabilitationsmaßnahmen sinnvoll sind und keine einheitlich definierten Leistungen



Problematisch sind seiner Meinung nach die unklaren bzw. unzureichenden Kompetenzen der bestehenden Institutionen: Das Arbeitsmarktservice kann bei Menschen mit gesundheitlichen Problemen nur dann aktiv werden, wenn jemand seinen Arbeitsplatz bereits verloren hat; bei der Pensionsversicherungsanstalt ist oftmals der Berufschutz eine notwendige Voraussetzung; das Bundessozialamt ist nur dann zuständig, wenn es sich um eine begünstigte oder begünstigbare Person handelt – und das ist nicht immer der Fall; für die AUVA gelten psychische Krankheiten auch dann nicht als „Berufskrankheiten“, wenn

sie nachweisbar eine Folge von beruflichem Stress sind. Dazu Pöschl abschließend: „Damit das Prinzip der Early Intervention auch umgesetzt werden kann, müssten vorher unbedingt die Zuständigkeitsprobleme geklärt werden!“

Die Aktivitäten im Rahmen von AEIOU haben das Ziel, die Gesundheit der österreichischen Beschäftigten zu verbessern. Dabei wird immer der gesamte Mensch berücksichtigt – in seiner seelisch-geistigen, gesellschaftlichen und körperlichen Dimension. Zudem wird auf die Veränderung des Verhaltens und der Verhältnisse gezielt. Die Methoden sind: Gesundheitsförde-

rung, Prävention und Frührehabilitation. Die Ausführungen der ReferentInnen und die Publikumsbeiträge haben gezeigt, dass die gewählten Zugänge besonders geeignet sind, die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zu verbessern.

Dr. Andrea Wolf
ist zuständig für Öffentlichkeitsarbeit
des EQUAL-Projekts AEIOU – Arbeitsfähigkeit
Erhalten für Individuen, Organisationen
und Unternehmen
Stuckgasse 11/1
1070 Wien
Österreich
Tel.: (+43 1) 924 92 09
E-Mail: andreawolf.office@utanet.at

ZUSAMMENFASSUNG

Rehabilitation rechnet sich nicht nur für die Betroffenen, sondern auch volkswirtschaftlich, denn sie belebt die gesamtwirtschaftliche Nachfrage. Nichtsdestotrotz müssen Maßnahmen zur Verhinderung von Krankheiten verstärkt werden. Und im Falle von Erkrankungen muss unbedingt frühzeitig interveniert werden, Stichwort: Early Intervention. Eine Grundvoraussetzung für die Umsetzung dieses Prinzips ist, dass die derzeitigen Zuständigkeitsprobleme geklärt werden.

SUMMARY

Rehabilitation pays not only for those concerned, but also economically, because it promotes the overall economic demand altogether. Nevertheless, measures for disease prevention must be improved. Moreover, in the case of illnesses, early intervention is absolutely necessary – keyword: “early intervention”. A basic condition for the implementation of this principle is the clarification of the present competence problems.

RÉSUMÉ

La réhabilitation n'est pas seulement rentable pour les concernés, mais aussi économiquement, car elle anime la demande de l'économie dans son ensemble. Des mesures concernant l'empêchement des maladies doivent néanmoins être renforcées. Et dans le cas de maladies, on doit intervenir absolument hâtivement; mot clé : Early intervention. Une condition de base pour la mise en pratique de ce principe est de clarifier les problèmes de compétence actuels.