

SDB – Das unbenutzte universelle „Schweizer Messer“

Kaum einer Informationsquelle kommt bei der Evaluierung chemischer Stoffe so eine wichtige und universelle Bedeutung zu wie dem Sicherheitsdatenblatt (SDB). Denn in dieser Aufzeichnung macht der Erzeuger eines chemischen Produktes verbindliche Angaben über dessen gefährliche Eigenschaften.

Josef Drobits



Zu Beginn sollte man sich über die Wortbedeutung und ihren Sinn in der betrieblichen Praxis Gedanken machen: Es geht um Sicherheit (für alle gewerblichen Verwender, siehe auch Chem.-Gesetz §1: Zitat sinngemäß: Verwenden ist jedwedes Manipulieren!), es geht um Daten = Information (und vor allem um deren Verfügbarkeit), und es geht um das Prinzip der Schriftlichkeit = Verbindlichkeit.

Das, was von der Europäischen Gemeinschaft in den Richtlinien 91/155/EWG, 93/112/EWG und 2001/58/EG über den Aufbau von Sicherheitsdatenblättern zu finden ist, steht nicht immer in Einklang mit dem, was zuweilen in der Praxis so zu finden ist. Obwohl

sich bei der Strukturierung und vor allem bei den Informationsinhalten kontinuierliche Verbesserungen abzeichnen, gibt es leider in der Praxis noch zu viele (teils haarsträubende) Einzelfälle an unkorrekten SDB, die es leider nicht erlauben, hier nur von Einzelfällen zu sprechen.

Allerdings, nur den Erstellern von Sicherheitsdatenblättern die Last der chemisch-präventiven Perfektion aufbürden zu wollen, ist ganz sicher der grundlegend falsche Ansatz. Was nützt die perfekte Information, wenn sie, wie oft zu beobachten, nicht verfügbar, nicht angewendet, nicht verstanden oder (aus)geübt wird? Sollten sich nicht vielmehr aus der gelebten Praxis die konkreten Rückfragen an den Ersteller, der ja oftmals Hersteller des Produktes ist, ergeben? Und sollte nicht der Ersteller, so er auch Hersteller des Produkts ist, sich über die Möglichkeiten einer Produktverbesserung durch Kundenrückmeldung freuen?

Soweit zur Theorie. Gelebte Praxis ist oftmals eine „one way“ – Kommunikation mit „dead end“, und zwar sowohl vom Hersteller als auch von den Anwendern her, weil, Originalzitat: „... das eh nix bringt und nur Zeit und Geld kostet“. Der Autor hat beruflich mit Leuten zu tun, denen das sehr wohl die Erhaltung der Gesundheit gebracht hätte und diese Zeit und Kosten gerne im Vorhinein investiert gesehen hätten.

Ein äußerst weit verbreiteter Irrtum bei der Erstellung einer chemisch fun-

dierten Evaluierung ist der Glaube, dass alleine die Ansammlung aller (aktuel-len?) SDB, mitunter die Zuordnung bzw. Aufteilung in Eigenschaftsgruppen, schon die Evaluierung (Gefährdungsbeurteilung/Maßnahmensetzung) ist. Im Vergleich mit dem Hausbau entspricht dieses Stadium aber erst dem Aushub. Der Status der Ansammlung reicht noch nicht einmal für das Fundament.

Hier kommt gleich Grundlegendes aus der Qualitätssicherung zum Einsatz: Beantworten Sie folgende Fragen:

- Wer ist zuständig für die Aktualisierung?
- Wie oft (im Jahr) wird sie durchgeführt?
- Wer/welche Abteilungen/Personen können sich auf welchen Wegen diese (Ur-) Information beschaffen?
- Wird seitens der zuständigen SFK und AM bei der Einführung/Umsetzung einer Maßnahme auf die Verwendung des/der SDB (datumsmäßige Version vermerkt?) hingewiesen?
- Wird beim Aufbau der Unterweisungsinhalte (Sind diese entsprechend festgelegt?) auf die SDB Bezug genommen/verwiesen? Ist das SDB selber Unterweisungsinhalt bzw. die wichtigsten Elemente?
- Decken sich die Aussagen zwischen SDB und „zugehöriger“ Betriebsanweisung?
- Welche Mengen (Liter/Kilogramm/Tonnen) pro Zeiteinheit werden in

welchem Arbeitsverfahren (offen/geschlossen/halb- oder vollkontinuierlich) verarbeitet?

■ Welche (zunächst rechnerische) Exposition bezüglich eines Stoffes ist maximal aufgrund der z. B. herrschenden Temperatur/Aufenthaltsdauer zu erwarten?

Grundlage der konkreten Gefährdungsbeurteilung

Nach Beantwortung dieser Schlüsselfragen betreffend Informationsfluss und Manipulation der benötigten SDB in einem Betrieb kann man dann, darauf aufbauend, eine tatsächliche Gefährdungsbeurteilung in Angriff nehmen. Und hier ist es ganz entscheidend, in welcher Technologie chemische Stoffe im Einsatz sind. Physikalische Faktoren wie Einsatztemperatur, damit verbunden Dampfdruck und Viskosität, Leitfähigkeit, Stoffverteilung (z. B. Verdüsung) etc. spielen ebenso eine Rolle wie scheinbar triviale Überlegungen wie z. B. verfügbare Gebindegröße, haptische Faktoren, Antransport, räumliche Gegebenheiten an Kontroll- und/oder Beschickungs-, Entnahme- bzw. Probestellen, Versorgungseinrichtungen, Positionierung von Absaugungen etc.

Hier spielen die SDB bei einzelnen Punkten einer Anlagen-/Maschinenüberprüfung eine nicht unwesentliche Rolle. Nicht unerwähnt bleiben soll, dass durch die CE-Kennzeichnung der Maschinenhersteller bezüglich der in einer Maschine/Anlage zum Einsatz kommenden chemische Stoffe und der bei der widmungsgemäßen Maschinen/Anlagenverwendung zu erwartenden (Schad)Stoffe verpflichtet ist, geeignete Maßnahmen zur technischen Beseitigung der zu erwartenden Expositionen zu setzen.

Vom SDB zur Betriebsanweisung

Unter Berücksichtigung der Eigenschaft des chemischen Produktes sind in der Betriebsanweisung die konkreten Maßnahmen für (eine) bestimmte Tätigkeit(en) in einer Produktions- und/oder

Lagerstätte zu präzisieren, und zwar nicht nur nachvollziehbar und einfach, sondern auch dem entsprechenden Wissenstand angepasst. Dies beinhaltet natürlich eine Rückkoppelung mit dem über die Unterweisungen vermittelten Wissensstand. Auch der Kontakt zur Arbeitsmedizin sollte nicht nur beim Punkt Erste Hilfe gepflegt werden, sondern unter Berücksichtigung des angewandten Arbeitsverfahrens schon im Vorfeld des Stoffeinsatzes erfolgen.

Ohne „Basiswissen“ geht es nicht

„Wenn ich nur wüsste, was drinnen ist!“ Diesen germanistischen Höhepunkt aus der Nahrungsmittelwerbung kann man mitunter auch auf die sogenannten chemischen Zubereitungen anwenden.

Im Punkt 1 eines SDB findet man die Stoffbezeichnung oder die Bezeichnung der Zubereitung. Oft findet man auch noch zusätzlich den Handelsnamen angegeben. Bei Reinstoffen ist die chemische Bezeichnung nach EG-Stoffliste oder internationale Nomenklatur verpflichtend.

Weiters ist die Firmenbezeichnung zu finden (Name, Anschrift, Telefonnummer) sowie der Inverkehrbringer im EU-Raum.

Bei der Notrufnummer muss eine auskunftsfähige Person erreichbar sein, idealerweise ist dies auch jemand, der mit der üblichen Produkthanwendung vertraut sein sollte, um eine mögliche Notfallexposition beratend unterstützen zu können.

Im Punkt 2 geht es dann an das „Eingemachte“: Neben der Produktcharakterisierung finden sich hier die gefährlichen Eigenschaften der Inhaltsstoffe aufgelistet: Zumeist sind die für das Produkt üblichen Konzentrationsangaben in Form eines Intervalls (Minimalwert-Maximalwert), angegeben.

Weiters findet man das Gefahrensymbol der Bestandteilkomponente in Verbindung mit dem Kennbuchstaben (nicht unbedingt ident mit der Gesamtproduktkennzeichnung), die R-Sätze der Bestandteilkomponenten und die gegebenenfalls zugehörigen MAK-Werte bzw.

TRK-Werte.

Chemische Stoffe, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen nach sich ziehen, sind ebenfalls anzugeben, siehe auch Punkt 8 des SDB (Expositionsbegrenzung und PSA) sowie Punkt 15 (Vorschriften).

Punkt 3 gibt Auskunft über Gefahren, über mögliche schädigende Auswirkungen auf die Gesundheit und die auftretenden Symptome. Die Produktkennzeichnung erfolgt ausführlich im Punkt 15, (R- und S-Sätze), spezifische Gefahren (z. B. Benommenheit, Unwohlsein) sind jedoch hier zu finden.

Punkt 4, die Erste-Hilfe-Maßnahme, gibt oft Anlass zu ernster Besorgnis. Weniger vom Inhalt der SDB her, sondern vielmehr von der Unkenntnis der (potenziellen) Anwender. Hier sollten klare, einfache Handlungsanleitungen für die drei möglichen Aufnahmewege (Einatmen, Haut- und Augenkontakt sowie Verschlucken) allgemein verständlich aufgelistet sein.

Im Punkt 5 wird es dann brandheiß: Vom geeigneten Löschmittel, PSA für Brandbekämpfung, gefährlichen Brandprodukten bzw. thermischen Reaktionen bis hin zur konkreten Handlungsanleitung im „thermisch-oxidativen Vernichtungsverfahren“ ist hier alles zu finden.

Wenn dann doch etwas frei wird, kann man (allerspätestens) im Punkt 6 nachschauen: Personenbezogene Schutz- und Vorsichtsmaßnahmen sowie Umweltschutzmaßnahmen und Reinigungsverfahren sind hier zur Kenntnis gebracht.

Im Punkt 7 findet man Informationen über die Handhabung und sichere Lagerung: Der Zustand mancher Chemielager belegt oft in der Praxis, dass dieser Punkt kontinuierlich überblättert wird. Was soll schon „am Lager“ viel passieren? Wer so denkt, könnte in seinem Betrieb unerwarteter Weise einen zusätzlichen chemischen Reaktionsraum bekommen.

Gesondert sei hier nur auf das AUYA-Merkblatt M 330 (Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen) hingewiesen und die Tatsache einer erforderlichen gewerberechtlichen Bewilligung, die auch den tatsächlichen Gegebenheiten

ten vor Ort entspricht.

Punkt 8 gibt bezüglich der optimalen Schutzausrüstung des öfteren immer wieder Anlass zu großem Unbehagen seitens des Anwenders. Die lapidare Aussage: „Handschutz: Ja“, und weiter nichts, ist sehr unbefriedigend, zumal oft umfangreiche Recherchen und Detailarbeit erforderlich sind, bis man dann wirklich etwas Brauchbares empfehlen kann. Zumindest sollten hier die entsprechenden Materialien angeführt sein. An dieser Stelle sei das AUVA-Merkblatt M 705 (Schutzhandschuhe) erwähnt. Als „Spin-off“ für die Arbeitsmedizin sei an diesem Punkt die Erstellung eines Hautschutzplans in Erinnerung gerufen.

Im Punkt 9 dürfen sich die Chemiker so richtig austoben: Da geht es um die physikalisch-chemische Eigenschaften, wie pH-Wert, Flammpunkt, Dichte, Zündtemperatur, Dampfdruck, Dichte und alle Angaben, die naturwissenschaftlich vorgegeben sind und dem Fachmann ermöglichen, unter anderem Gefahren abzuschätzen und einzudämmen. Selbstredend sind dies wichtige Angaben über einen erfolgreichen Einsatz in chemischen Verfahren.

Punkt 10 setzt sich mit der Stabilität und Reaktionsfreudigkeit auseinander, und im Punkt 11 Toxikologie erfahren Sie alles über akute und chronische Wirkung des Produktes und somit wertvolle Informationen für einen erfolgreichen zukünftigen Pensionsantritt.

Die Punkte 12 und 13 beschäftigen sich mit den nicht minder wichtigen Themen der Ökologie und fachgerechten Entsorgung.

ZUSAMMENFASSUNG

Im Sicherheitsdatenblatt (SDB) macht der Erzeuger eines chemischen Produktes verbindliche Angaben über dessen gefährliche Eigenschaften.

Der Artikel listet wesentliche Punkte des SDB auf, mit denen sich der Gefahrgutbeauftragte vertraut machen sollte. Besonders beim Schnittstellenmanagement im Gefahrguttransport ist das SDB eine wichtige Voraussetzung für den Schutz der Arbeitnehmer und der Umwelt.

Punkt 14 und die neuesten Gefahrgutklassifizierungen lösen vor allem bei Gefahrgutbeauftragten im zweijährigen Intervall der ADR-Versionen intensive Jubelstürme aus. Abhilfe kann da als „Notfallmedizin“ das AUVA-Merkblatt M 830 (Gefahrguttransport auf der Straße) bringen.

Und endlich im Punkt 15 finden Sie:

- Gefahrensymbole und Kennzeichnungen
- R-Sätze (Wie gefährlich ist es nun?)
- S-Sätze (Was muss ich tun, um möglichst gefahrlos zu arbeiten?)
- EG-Kennzeichnung gemäß Stoffliste
- Besondere gesetzliche Hinweise

Das SDB und die Evaluierung

Die Sammlung der SDB alleine – und mag sie noch so aktuell sein – ist für sich alleine noch zu wenig. An dieser Stelle sei in Erinnerung gerufen, dass oftmals auch die bereits erwähnten Expositionsabschätzungen des Guten zu wenig sein werden. Man wird nicht umhin können, die tatsächlichen Werte mittels chemischer Messungen zu ermitteln, und zwar nicht erst, wenn die ersten Krankenstände oder Berufskrankheiten den Betrieb lahm legen.

Und auch die vielgefürchtete und missinterpretierte Verordnung der Gesundheitsüberwachung (VGÜ) am Arbeitsplatz würde in Verbindung mit den tatsächlich aktuell eingesetzten Stoffen etliche Feststellungsmessungen nach sich ziehen. Hier sind natürlich nicht nur Sicherheitsfachkräfte, sondern auch ge-

rade die ArbeitsmedizinerInnen gefragt, ihren Teil zur Gefährdungsabwendung zu leisten. Die Basisinformation geht auch hier vom aktuellen SDB aus.

Ebenso fließt im Idealfall die SDB-Info auch in die Erstellung des Hautschutzplans ein.

Auch die Anschaffung einer korrekten PSA für chemische Arbeiten sollte das SDB als Grundlage besitzen.

SDB und ihre Praxis im Betrieb

Haben Sie sie schon gefunden? Die Mappe/Ordner mit den SDB? Und war Staub drauf? Jede (chemische) Evaluierung hat mal „klein“ angefangen.

Nichtsdestotrotz: So wichtig Gefährdungsbeurteilungen in allen anderen technischen Disziplinen sind, so unerlässlich ist eine Bewertung und Maßnahmensetzung bezüglich der chemischen Stoffe am Arbeitsplatz. Und dabei steht als Basis die Sammlung und Aktualisierung der SDB immer am Beginn. Und das so ein SDB viele Klänge hat, ist Ihnen in diesem Artikel hoffentlich nachhaltig vermittelt worden. Somit: Viel Spaß mit Ihren „Schweizer Messern“!

Dr. Josef Drobits

AUVA

Unfallverhütungsdienst der

Landesstelle Wien

Webergasse 4

1203 Wien

Österreich

Tel.: (+43 1) 331 33-602

E-Mail: Josef.Drobits@auva.at

SUMMARY

With the safety data sheet the producer of a chemical product provides binding specifications on its hazardous properties. The article lists substantial items of the safety data sheet, with which the commissioners for dangerous goods should become familiar. Particularly in the interface management of the transport of hazardous goods, the safety data sheet is an important prerequisite for the protection of employees and the environment.

RÉSUMÉ

Dans la fiche de données de sécurité, le producteur d'un produit chimique donne des informations obligatoires sur ses qualités dangereuses. L'article énumère les points essentiels de la fiche de données de sécurité, avec lesquels les chargés de sécurité devraient être familiarisés. Particulièrement pour la gestion d'interface dans le transport des produits dangereux la fiche de données de sécurité est une condition importante pour la protection des travailleurs et de l'environnement.

Qualität in der Prävention

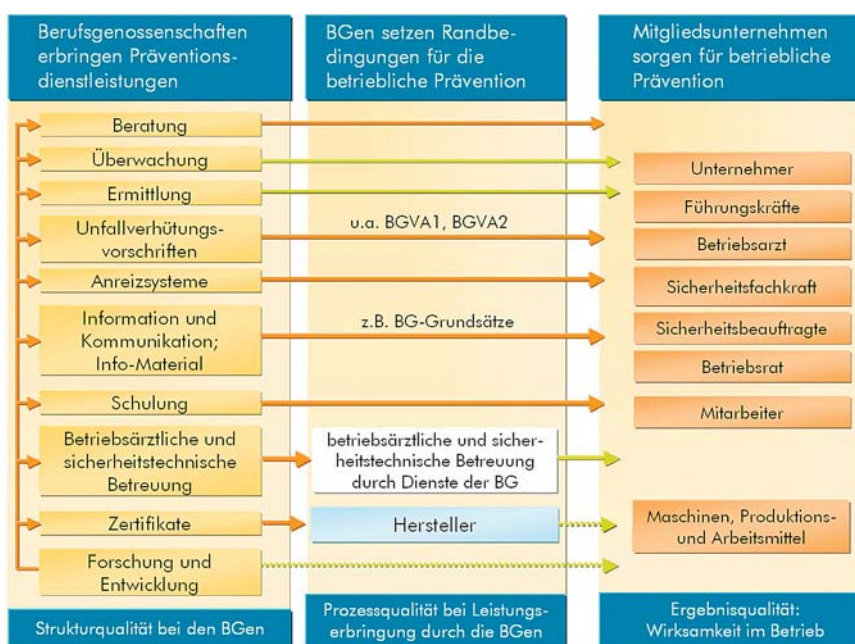
Wie lässt sich die Wirksamkeit in der Prävention nachweisen? Stehen die finanziellen Aufwendungen für Präventionsmaßnahmen in einem vernünftigen Verhältnis zum betriebs- und volkswirtschaftlichen Nutzen? Das sind zentrale Fragen, die auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene in den letzten Jahren immer intensiver diskutiert werden.

Annekatri Wetzstein und Thomas Kohstall

Sowohl in der Gesetzgebung in Deutschland als auch in den Gemeinschaftsverträgen und Richtlinien der Europäischen Union ist der gesellschaftspolitische Auftrag zur Vorsorge für sichere und gesunde Arbeitsplätze verankert. Nach § 14 (1) des deutschen Sozialgesetzbuchs VII „Gesetzliche Unfallversicherung“ (SGB VII) beinhaltet der Präventionsauftrag für die Berufsgenossenschaften mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen. Sie sollen dabei auch den Ursachen von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit nachgehen.

Für seine Umsetzung bieten die gewerblichen Berufsgenossenschaften eine Reihe von Präventionsdienstleistungen an. Das sind: Beratung und Überwachung, Ermittlung, betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung, Aus- und Weiterbildung, Information und Kommunikation sowie Informationsmaterial, Unfallverhütungsvorschriften, Prüfung und Zertifizierung, Forschung und Entwicklung sowie neue innovative Präventionsprodukte wie Anreizsysteme.

Ziel dieser Präventionsdienstleistungen ist es, Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit zu gewährleisten, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu stärken sowie einen Teil der finanziellen Aufwendungen, z. B. für Behandlung bei Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen sowie Rehabilitation und Rentenleistungen, zu vermindern. Die Berufs-



Wirkungsweise der Präventionsdienstleistungen auf den Betrieb

genossenschaften unterstützen damit den Arbeitsschutz im Betrieb.

Die Anforderungen an Prävention fordern von allen Beteiligten, also auch von den Trägern der Unfallversicherung, Präventionsarbeit nach dem besten verfügbaren Stand des Wissens und in möglichst guter Qualität zu betreiben, d. h. in möglichst hoher Übereinstimmung zwischen den Zielen und der erbrachten Leistung.

Die Berufsgenossenschaften starteten im Herbst 2004 das mehrjährige Forschungsprojekt „Qualität in der Prävention“. Gemeinsam mit dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) unter-

suchen sie die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit ihrer Präventionsdienstleistungen. Das Projekt „Qualität in der Prävention“ soll eine Grundlage zur Optimierung berufsgenossenschaftlicher Präventionsdienstleistungen bilden und die Berufsgenossenschaften bei deren bedarfsorientierten Einsatz unterstützen.

Ziele und Fragestellungen des Projekts

Das Projekt verfolgt folgende Ziele:

- Feststellen des Stands der Qualität, der Qualitätssicherung und der Wirtschaftlichkeit der berufsgenossen-

schaftlichen Präventionsdienstleistungen,

- Ermittlung und Überprüfung von Indikatoren (Messgrößen) zur Qualitätsmessung,.
- Ableitung von Empfehlungen für Verbesserungen der Qualität in der Prävention.

Dieses Projekt wird von einem Beirat der Berufsgenossenschaften unter Beteiligung der Sozialpartner begleitet.

Wir fragen:

- Welche Indikatoren eignen sich zur Bewertung der Wirksamkeit der berufsgenossenschaftlichen Präventionsdienstleistungen?
- Wie beeinflussen einzelne Präventionsdienstleistungen die anderen?
- Wie wirksam sind die Präventionsdienstleistungen?
- Wie kann ihre Qualität verbessert werden?

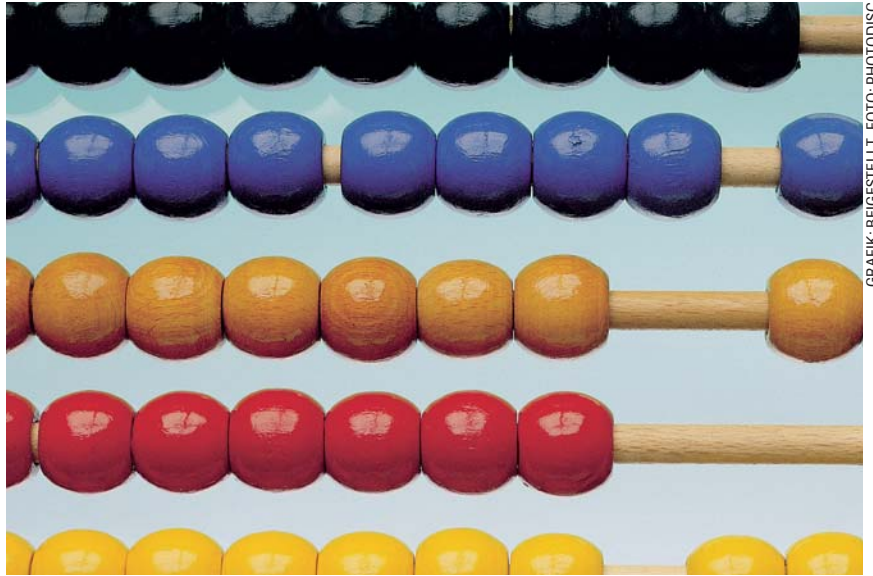
Forschungsdesign

Für das Gesamtvorhaben „Qualität in der Prävention“ wurde ein Forschungsdesign gewählt, welches sich in einzelne Teilprojekte aufteilen lässt. Die Teilprojekte werden im Projekt parallel und in enger Zusammenarbeit der Teilprojektleiter erarbeitet. Die Teilprojekte können in thematisch übergeordnete Teilprojekte und in auf einzelne Präventionsdienstleistungen ausgerichtete spezifische Teilprojekte unterschieden werden.

Den Forschungsansatz im Projekt zeigt die Grafik. Sie veranschaulicht gleichzeitig die Wirkungsweise der Präventionsdienstleistungen auf den Betrieb und verdeutlicht die verschiedenen Kunden der berufsgenossenschaftlichen Präventionsdienstleistungen im Betrieb.

Vorgehen

Für das Projekt „Qualität in der Prävention“ ergibt sich daraus folgendes Vorgehen: In einem ersten Schritt müssen die Anforderungen (Soll-Zustand) an die Präventionsdienstleistungen bestimmt werden. Fragen, wie



GRAFIK: BEIGESTELLT, FOTO: PHOTODISC

Prävention im Arbeitsschutz rechnet sich auch für Betriebe, wie das Projekt „Qualität in der Prävention“ jetzt belegt

„Welche Ziele verfolgt die Präventionsdienstleistung“ und „Was soll sie bewirken?“ müssen beantwortet werden. Dafür kann auf gesetzliche Vorgaben, Entscheidungen der berufsgenossenschaftlichen Selbstverwaltung sowie individuelle und kollektive Anforderungen aus Sicht der Betriebe zurückgegriffen werden. In einem zweiten Schritt geht es darum, die tatsächliche Umsetzung der Präventionsdienstleistungen (Ist-Zustand) zu bewerten. Hier müssen zunächst Antworten zu Fragen wie „Welche Indikatoren (Messgrößen) eignen sich zur Ermittlung der Qualität der jeweiligen Präventionsdienstleistung?“ und „Welche Methoden/ welche Messkonzepte sind dazu geeignet?“ gefunden werden.

Auf dieser Basis kann dann die Strukturqualität (Analyse des Angebots), die Prozessqualität (Prozess der Dienstleistungserbringung) und Ergebnisqualität (Ermittlung der Wirksamkeit) analysiert und bewertet werden. In einem dritten Schritt findet ein Vergleich zwischen Ist- und Soll-Zustand mit dem Ziel der Verbesserung der Qualität der Präventionsdienstleistungen statt. Fragen der zukünftigen Gestaltung mit Orientierung an Qualitätsstandards müssen beantwortet werden. Darüber hinaus lässt sich

feststellen, wie geeignet die zur Messung der Wirksamkeit eingesetzten Indikatoren (Messgrößen) im Hinblick auf eine kontinuierliche Qualitätsmessung waren.

Ergebnisse

Mit dem Projekt „Qualität in der Prävention“ soll die Qualität der berufsgenossenschaftlichen Präventionsarbeit nachgewiesen und kontinuierlich gefördert werden.

Dass sich Prävention lohnt, zeigen zahlreiche von den gewerblichen Berufsgenossenschaften zusammengetragene Beispiele aus den verschiedensten Branchen. Seit Anfang 2004 stehen diese Beispiele erfolgreicher betrieblicher Prävention unter www.hvbg.de (Webcode: 752629) der Öffentlichkeit zur Verfügung.

Erfolgreiche Prävention lohnt sich natürlich an erster Stelle für die betroffenen Menschen. Wenn eine Gesundheitsgefahr bei der Arbeit beseitigt wird, ist dies für den betroffenen Arbeitnehmer immer ein Gewinn. Ebenso lohnt sich Prävention aber auch für den Betrieb. Das belegen die in dieser Sammlung zusammengestellten Beispiele. So wurde beispielsweise mit einem Präventionskonzept auf die zunehmenden Haut- und

Atemwegserkrankungen im Friseurhandwerk erfolgreich reagiert. Mit betrieblicher Prävention ist es nicht nur gelungen, die Erkrankungszahlen drastisch zu senken, sondern auch die Beiträge der Betriebe für ihre Berufsgenossenschaft zu reduzieren. Nicht zuletzt konnten für Friseure hohe Investitionen in Absauganlagen vermieden werden. Diese Sammlung erfolgreicher Prävention dient sowohl der Veranschaulichung und Illustration der angebotenen Präventionsdienstleistungen der Berufsgenossenschaften als auch als Grundlage, um Merkmale, die zum Erfolg der betrieblichen Prävention geführt haben, zu analysieren. Darüber hinaus soll die Sammlung einen Überblick über Indikatoren geben, die die Wirksamkeit durchgeführter Maßnahmen messen und mögliche Wechselwirkungen zu flankierenden Maßnahmen aufzeigen. Fest steht, dass betriebliche Prävention, wenn sie wirksam und nachhaltig sein soll, syste-

matisch und gezielt eingesetzt werden muss. Bei vielen Beispielen wurde deutlich, dass eine Maßnahme allein oft nicht den erwünschten Erfolg bringt, sondern zusätzliche Maßnahmen flankierend erforderlich sind. Die vielfältigen Beispiele zeigen aber, dass erfolgreiche Präventionsarbeit einen Nutzen sowohl für die Betriebe und Beschäftigten als auch für die Berufsgenossenschaften hat.

Auf Grundlage der Ergebnisse des Projekts „Qualität in der Prävention“ kann ein Beitrag zur BG-internen Optimierung der Präventionsdienstleistungen im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses geleistet werden. Dazu gehören:

- Aufstellen von Qualitätszielen für die Präventionsdienstleistungen und Ableitung von Qualitätsstandards,
- Empfehlungen zur systematischen und kontinuierlichen Qualitätsmessung mit einem Katalog von Indikatoren (Messgrößen),
- Aufbereitung und Entwicklung von

Modellen, Strategien und Verfahren der Qualitätssicherung für die Prävention und die Präventionsdienstleistungen,

- Erschließung von Wirtschaftlichkeitsreserven für die berufsgenossenschaftlichen Präventionsdienstleistungen.

Der Transfer von Ergebnissen der Qualitätsforschung auf die Prävention trägt zu einem optimierten Einsatz von personellen und finanziellen Ressourcen der gewerblichen Berufsgenossenschaften bei und legt dar, dass sich Arbeitsschutz in vielen Fällen sogar betriebswirtschaftlich vorteilhaft auswirkt.

Dr. Annetrin Wetzstein,

Dr. Thomas Kohstall

Berufsgenossenschaftliches Institut Arbeit
und Gesundheit (BGAG)

Königsbrücker Landstraße 2

01109 Dresden

Deutschland

Tel.: (+49 351) 457 10 07, und

Tel.: (+49 351) 457 11 00

ZUSAMMENFASSUNG

Der Auftrag zur Prävention im Arbeitsschutz ist für die gewerblichen Berufsgenossenschaften im Sozialgesetzbuch VII festgeschrieben. Die Berufsgenossenschaften nehmen ihren Präventionsauftrag seit vielen Jahren mit Erfolg wahr. Die Unfallhäufigkeit und die Zahl der Berufskrankheiten ist in den letzten Jahren stark rückläufig. Auch die aktuellen Zahlen von 2004 belegen das. Diese positiven Ergebnisse zeigen sich in allen Branchen. In der aktuellen politischen Diskussion erfährt Prävention einen Aufschwung. Um weiter erfolgreich zu sein und um auf die starken Veränderungen in der Arbeitswelt reagieren zu können, wollen die Berufsgenossenschaften die Qualität ihrer Präventionsarbeit stärken. Die Berufsgenossenschaften untersuchen gemeinsam mit dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften in einem Forschungsprojekt „Qualität in der Prävention“ die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit ihrer Präventionsdienstleistungen.

SUMMARY

Prevention in occupational safety is stipulated for commercial trade associations in the social statute book VII.

The trade associations have successfully complied with their duty of prevention for many years.

The number of accidents and sick leaves has strongly declined over the last years. The current figures for 2004 reflect this trend.

These positive results show in all industrial branches. Prevention experiences an upswing in the current political discussion.

In order to continue to be successful and to be able to respond to the dramatic changes in the working sphere, the trade associations aim to increase the quality of their prevention work. Together with the main association of the commercial trade associations, they examine in the research project "Quality in prevention" the effectiveness and economic efficiency of their prevention services.

RÉSUMÉ

La prévention dans la sécurité au travail est stipulée pour les caisses de prévoyance contre les accidents industrielles dans le code social VII. Les caisses de prévoyance contre les accidents perçoivent leur contrat de prévention depuis beaucoup d'années avec succès. La fréquence des accidents et le nombre de maladies professionnelles ont fortement diminué au cours des dernières années. Les nombres actuels de 2004 prouvent cela également. Ces résultats positifs apparaissent dans toutes les branches. Dans la discussion politique actuelle la prévention connaît une reprise. Pour réussir plus loin et pour pouvoir réagir aux changements importants dans le monde du travail, les caisses de prévoyance contre les accidents veulent augmenter la qualité de leur travail de prévention. Les caisses de prévoyance contre les accidents examinent en commun avec la fédération principale des caisses de prévoyance contre les accidents industrielles dans un projet de recherche „La qualité dans la prévention“ l'efficacité et la rentabilité de leurs services de prévention.

Der StRes.Moderator: Ressourcen gegen Stress aktivieren

Haben Sie das Gefühl, dass Ihnen am Arbeitsplatz alles zu viel wird? Dass niemand Ihre Leistungen würdigt? Dass die KollegInnen nicht kooperieren? Ein moderierter Prozess nimmt diesen Stress gezielt ins Visier und zeigt, welche Verbesserungen mit vorhandenen Ressourcen rasch möglich sind.

Maria Anna Hilscher

ArbeitnehmerInnen und Führungskräfte in fast allen Branchen stöhnen unter dem Stress der steigenden Arbeitsbelastung: Aufträge müssen schneller, perfekter und von immer weniger Menschen erledigt werden, das Betriebsklima leidet oft unter der allgemeinen Hektik und Überforderung.

Das Methodeninventar des „StRes.Moderators“, in Auftrag gegeben von der AUVA, bietet eine durchdachte Abfolge von Gesprächen und Workshops, die effektiv den Stress in Unternehmen durch bessere Kommunikation reduzieren.

Grundidee und Ziele

Die moderne Arbeitswelt fordert Arbeitnehmer und Führungskräfte vor allem in psychischer, geistiger und sozialer Hinsicht. Das von einem Team der TU Wien unter Prof. Hackl-Gruber entwickelte Präventionsinstrument StRes.Moderator dient einerseits der Analyse der psychosozialen Anforderungen, andererseits der Entwicklung neuer Perspektiven. Er zeigt, wo Veränderungen nötig sind, hilft aber auch Bewährtes zu bewahren. Durch seine Orientierung auf Kommunikation und Feedback erreicht der StRes.Moderator ein hohes Commitment mit den erarbeiteten Zielen. Der geschulte Moderator unterstützt die Beschäftigten und Vorgesetzten, die erarbeiteten Veränderungen im Arbeitsablauf umzusetzen.



Stress kann zu teuren Leerläufen, Frustrationen und psychosomatischen Erkrankungen führen. Hilfe bietet hier der „StRes.Moderator“

Nutzen für Unternehmen

Zukunftsorientierte Prävention soll die arbeitenden Menschen unterstützen, Verantwortung für ihre Arbeitsgesundheit zu übernehmen. Der „Faktor Mensch“ ist die wichtigste unternehmerische Ressource! Schlechte Arbeitsorganisation und mangelnde Gesprächsbereitschaft führen oft zu teuren Leerläufen, Frustrationen, psychosomatischen Erkrankungen und Burn-out-Symptomen.

Der StRes.Moderator initiiert positive Veränderungen, Ergebnisse sind sicher, UnternehmerInnen wissen, was sie von

der moderierten Kommunikation erwarten können. Die professionelle Moderation sorgt für die Besprechung „heißer Eisen“, ohne dass man sich „die Finger verbrennt“. Die Arbeitsfähigkeit bleibt erhalten und steigert sich, sobald alle Beteiligten in einen sinnvollen Dialog treten.

Erste Gespräche mit der Führungsebene

Für Veränderungen in Unternehmen müssen zuerst die EntscheidungsträgerInnen gewonnen werden. Immerhin bindet ein solcher Prozess Zeit (Per-

sonentage) und finanzielle Ressourcen. Die Mitarbeit der Geschäftsführung ist dabei unabdingbar.

Der Moderator muss zunächst die Bereitschaft zu einem neu bewertenden Kommunikationsprozess erkunden.

Weiters muss er sich mit den Erwartungen auseinandersetzen, Ängste in Bezug auf mögliche Veränderungen besprechen und den geplanten Ablauf erklären. Wenn eine Entscheidung für den StRes.Moderator fällt, sind Rahmenbedingungen zu vereinbaren: Beginn, Termine für einzelne Kommunikationsschritte, Anzahl der TeilnehmerInnen, Umfang der Beratungstätigkeit des Moderators, geplanter Abschlussstermin.

Auf jeden Fall folgt der Entscheidung der Unternehmensspitze für den Einsatz des StRes.Moderators ein Gespräch der Führungskräfte mit dem/den ModeratorInnen, um sich mit der Vorgangsweise und den Inhalten vertraut zu machen.

Prinzipiell erhebt dieser moderierte Prozess die Stressoren (Belastungen, Risiken, Ängste) und die Ressourcen, die bereits vorhanden sind, um deren negative Folgen abzufangen.

Nach den Führungskräften können nun Gruppen von MitarbeiterInnen ihre Wahrnehmung der (problematischen) Situation und mögliche Lösungen diskutieren. Nach ein oder zwei Workshops berichtet der Moderator den Führungskräften, welche Gestaltungsvorschläge die MitarbeiterInnen erarbeitet haben. Der Moderator fungiert als neutrale Vermittlungsinstanz von möglicherweise „ungewohnten“ Vorschlägen.

Nach einer Diskussion entscheidet das Management über die Vorschläge der Belegschaft, legt Details für ihre

Umsetzung fest oder begründet eine Ablehnung.

Der Kreis schließt sich, indem der Moderator ein Feedback der Managerebene an die MitarbeiterInnen unterstützt und die Informationen weitergibt.

Prozessbegleitung

Die professionelle Begleitung und Moderation der einzelnen Schritte sind beim Einsatz des StRes.Moderators zentral. Von einer funktionierenden Kommunikation im Unternehmen hängen nicht nur die Qualität der Arbeit, das Tempo, sondern auch das Betriebsklima und die Zufriedenheit der Beschäftigten ab. Sprachbarrieren, Blockaden im Informationsfluss und „innere Kündigung“ können Unternehmen lahm legen, sodass sie dem Konkurrenzdruck nicht mehr gewachsen sind.

ModeratorInnen des StRes.Moderators legen ihre Rolle als „Facilitators“ (facile, leicht) an: Sie sorgen für einen reibungsfreien Ablauf und die Umsetzung brauchbarer Vorschläge. Die Themen kommen allerdings vom Unternehmen selbst: Führungskräfte und MitarbeiterInnen bearbeiten das, was sie verändern möchten, und lernen einander dabei persönlich kennen, sodass eine bessere Gesprächsbasis für die Zukunft entsteht.

Eine Evaluierung dokumentiert den Verlauf, die Themen, die gemachten Vorschläge sowie wer für die Umsetzung der Lösungen verantwortlich ist.

Abschluss und zweiter Durchgang

Das AutorInnenteam des StRes.Moderators empfiehlt, nach der kon-

kreten Gestaltung der erarbeiteten Veränderungen, einen zweiten Durchgang des moderierten Kommunikationsprozesses nach sechs bis zwölf Monaten.

Stressoren und Ressourcen haben sich ja inzwischen verändert, Veränderungen können überprüft und nachjustiert werden. Der StRes.Moderator dient mit jedem Durchgang als Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung.

Mag. Maria Anna Hilscher
AUVA
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
Tel: (+43 1) 331 11-565
E-Mail: maria-anna.hilscher@auva.at

WEITERE INFOS

AUVA-Fortbildung zum StRes.Moderator

Termin 1: 22. 11. – 24. 11. 2006
(in Wien)

Termin 2: 25. 04. – 27. 04. 2007
(wahrscheinlich in Wien)
Anmeldung bei der AUVA Schulung: gabriele.uhl@auva.at
karin.kessler@auva.at, oder per
Fax: (+43 1) 331 11-876

Informationen bei:

Mag. Christine Haiden
Tel: (+43 0) 664/1518395
E-Mail: christine.haiden@gmx.at

Dr. Herbert Friesenbichler
AUVA
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
Tel: (+43 1) 331 11-535
E-Mail:
herbert.friesenbichler@auva.at

ZUSAMMENFASSUNG

Die Methode StRes.Moderator stellt durch einen moderierten Kommunikationsprozess Stressoren und Ressourcen in Unternehmen fest. Bewährtes Vorgehen wird mit gemeinsam ausgehandelten Lösungen ergänzt, Führungskräfte und MitarbeiterInnen schaffen dauerhaft ein positives Arbeitsklima.

SUMMARY

The method "StRes.Moderator" implements a communication process that locates stressors and resources in enterprises. A facilitator helps to enrich good working habits with negotiated solutions. The process creates a sustainable communication base between managers and employees.

RÉSUMÉ

La méthode "StRes.Moderator" détermine par un processus de communication animé les facteurs de stress et les ressources dans les entreprises. Les procédures éprouvées sont complétées par des solutions négociées en commun. Les cadres et les employés créent de façon durable une ambiance de travail positive.

Prävention seelischer Unfälle

Wie man sich selbst vor seelischen Verletzungen am Arbeitsplatz schützen kann, die durch Arbeitsdruck und Überlastung, fehlende Kommunikation, ausbleibende Wertschätzung, mangelnde Unterstützung oder Aussichtslosigkeit, ein Ziel zu erreichen, entstehen.

Sonja Kinigadner

Eine gute Ablauforganisation und ein achtsames Klima in der Firma bewahren auf der strukturellen Ebene vor psychischen Unfällen. Auf der persönlichen Ebene lässt sich in manchen Fällen auch etwas gegen den Frust tun, wenn die Verletzungsquelle eine falsche Einschätzung von sozialer oder struktureller Verträglichkeit ist. Die im Vorspann zitierten Beispiele stammen aus Coachings und Beratungsgesprächen mit dem Ausgangspunkt: der betroffene Mensch, der durch Veränderung seiner Perspektive Einfluss nimmt auf seine soziale Situation am Arbeitsplatz.

Keine Rücksichtnahme auf den Menschen als Menschen, wenig Respekt für die Leistung, Überhäufung mit Aufgaben, sinnlose Ausbremserei, Prügel vor die Füße werfen oder Mobbing kosten wertvollen MitarbeiterInnen Nerven, Kraft und Arbeitsfreude. Der zunehmende Arbeitsdruck, ein Management, das irgendwo in Europa sitzt, der ständige Blick auf die Kosten haben in den letzten Jahren in vielen (zum Glück nicht in allen) Firmen zum Verkommen eines angenehmen und menschenwürdigen Arbeitsklimas beigetragen. Vieles davon ist in erschreckender Weise unbeeinflussbar und führt zu Erschöpfung, Resignation und Unlust, manchmal Widerwillen beim einzelnen Arbeitnehmer und dämpft die Energie und die Motivation gewaltig. Ginge es nach den Wünschen der bedrängten Mitarbeiter, dann würde sich manche strukturelle Veränderung heilsam auswirken und Mitarbeiter-Mitwirkungsprogramme die Störungen beseitigen helfen.

Es gibt jedoch auch hausgemachtes



FOTOS: PHOTODISC

Leid, das durch die Verkennung sozialer Erträglichkeit entsteht. Manche Vorstellungen und Erwartungen in der Zusammenarbeit mit Kollegen funktionieren nicht. Bleiben sie aber hartnäckig als sogenannte berechnete Erwartungen bestehen, dann sind Enttäuschung, Wut und Zorn, Gekränktheit und Abwertung die natürliche Folge.

Hilfe, ich bin in Bedrängnis

Frau Kummer, Alleinerzieherin, hat einen Sohn, der zunehmend die Schule schwänzt, kaum mehr nach Hause

kommt und, wie sie seit kurzem weiß, Drogen nimmt. Eine Alarmmeldung aus der Schule über das bevorstehende miserable Zeugnis und die unentschuldigsten Fehlstunden rütteln die Familie auf.

Sie ist fertig, versucht den Sohn zu finden, wenn er nicht heimkommt, muss häufig mit der Schule telefonieren, versucht zu seinen Freunden Kontakt zu bekommen und kommt niedergedrückt und verzweifelt in die Arbeit – der einzige Ort, wie sie sagt, wo die Welt noch in Ordnung ist.

Gerne und mit viel Mitgefühl sind die KollegInnen bereit, dieser Frau beizustehen, zuzuhören und Zuspruch zu geben. ▶

„Mach alles, was dir und dem Burschen hilft“, ermuntern sie sie und übernehmen Arbeit, wenn die Kollegin weg muss, zu spät kommt oder am Telefon hängt.

In der Früh gilt die erste Frage den neuesten Katastrophen, selbstverständlich nimmt man sich eine halbe Stunde Zeit, wenn Tränen kommen.

Ähnlich verläuft es, wenn Kollegen in Scheidung leben, eine Ehefrau betrogen wurde, alternde, kränkelnde Eltern die Kollegin als permanent zur Verfügung stehende Krankenpflegerin beanspruchen oder der Partner an Krebs erkrankt.

Nach einiger Zeit sehr intensiver Unterstützung und Mitgefühl muss Frau Kummer einen schleichenden Stimmungswandel im Team feststellen. Sie wird unwirscher behandelt, man geht ohne sie essen, Bemerkungen fallen, die nicht mehr freundlich sind. Die Personalabteilung reklamiert den Stundenminuszustand. Sie selbst erlebt sich in höchstem Notstand, denn der Sohn ist jetzt auch bei einem Einbruch erwischt worden, und dennoch spürt sie bitter eine Abkühlung der Hilfsbereitschaft. Sie bekommt eine erste Verwarnung. Frau Kummer erlebt, was sie erleben muss: dass man in diesem Betrieb keine Rücksicht auf ihre persönlichen Lebensumstände zu nehmen scheint.

Arbeitet sie in einem kalten, menschenverachtenden Unternehmen?

Nein, sie verwechselt nur Wirtschaftsorganisation mit Familie oder Freundeskreis. Eine der psychischen Verletzungsgefahren entsteht aus der Meinung, in der Firma müsse man mit allen Gefühlslagen und Lebensereignissen gut aufgehoben sein, ein Irrtum, der eher Frauen passiert. Ganz unrichtig ist die Meinung nicht, denn die acht Stunden tägliches Zusammensein bringen die Menschen einander näher und nicht selten auch in eine freundschaftliche Verbindung. Und man geht ja nicht nur arbeiten, um Geld zu verdienen, sondern auch, um Kontakte zu haben. Hier gehen Menschen ein und aus, treffen sich mit ihren Gefühlen und Lebensereignissen und wollen keineswegs roboterhaft den Shareholder-Value vermehren. Wo ist dann der Irrtum?

In einem Wirtschaftsunternehmen fordern zwei Logiken ihren Raum: die Welt der Beziehungen und des zwischenmenschlichen Mitfühlens und die Welt der Erfolgsorientierung und des Gewinns. Während in einer Familie oder Freundesgruppe ein fast unendlicher Platz für Bereden, Beklagen, Beweinen und Bedauern vorhanden ist und oft sogar die Bande festigt, stößt dies im Universum des Produzierens und Verkaufens auf rasche Grenzen, denn geschäftlicher Erfolg ist allemal Unternehmenszweck. Rücksichtnahme hat ein Ablaufdatum, weil die Arbeit wartet. Das trifft auch für weniger dramatische



zwischenmenschliche Situationen zu.

Empfehlung für Betroffene: Es macht Sinn, die größere persönliche Anonymität im Gefüge des Unternehmens nicht ausschließlich als Verletzung der persönlichen Wertschätzung und Missachtung der Mitmenschlichkeit zu interpretieren, sondern als das Wirken und Einfließen des ursprünglichen Gründungszweckes. Persönliches hat dann soviel Platz als die gewünschte und geforderte Arbeitsleistung auch noch vorkommt. Daher sollte in sehr belastenden Lebensumständen der ganze Ballast mit externen Helfern und Fachleuten bearbeitet werden und der Arbeitsplatz zu dem Ort werden, wo „wenigstens noch etwas funktioniert“.

Empfehlung für KollegInnen und Vorgesetzte: Machen Sie rechtzeitig die Grenzen ihrer Hilfsbereitschaft deutlich und helfen Sie KollegInnen unter Druck,

professionelle Hilfe anzunehmen. Mitleid hilft bei chronischen Belastungssituationen leider nicht. Meistens müssen in Krisen neue Entscheidungen getroffen werden und das braucht oft fachliche Hilfe.

Nur nichts Persönliches

Bei der psychischen Verletzungsgefahr Nummer Zwei spielt die gegenteilige Art von Irrglauben über die Kommunikation am Arbeitsplatz eine teuflische Rolle: Die Idee der genauen Trennung von beruflichem und persönlichem Kontakt. „Ich gehe nirgends mit, weil ich Tratsch vermeiden will. Ich habe meine Arbeit immer korrekt und gut gemacht, aber alles, was mein Privatleben betrifft, geht dort niemanden etwas an, das wird immer nur gegen einen verwendet.“ Die Erfahrung machten Frau Stumm und Herr Schweiger ganz gewiß, denn wo geredet wird, fallen auch Missverständnisse.

Mit der Vermeidung des Privaten entsteht aber in keinem Fall ein „sachliches“ Klima, sondern eine enorme Entfremdung: Man kann den Kollegen/die Kollegin nicht „als Mensch“ spüren und das bewirkt Irritation und oft Misstrauen. Vertrauen ist eine sensible Pflanze, ohne Vertrauen gedeiht kein Arbeitsklima. Es schafft Sicherheit für belastende Situationen und muss gepflegt werden. Denn in jeder Kooperation kommen auch unangenehme Situationen vor.

Kennt man einen Menschen nicht, dann werden sofort die „schlechten“ Beweggründe dominant und überbewertet, die Situation tendiert zu Abneigung oder Abstoßung. Immer wieder ist dies bei Mobbingverfahren ein Thema. Viele der sich ausgegrenzt und gequält fühlenden Personen zeigen eine Haltung, sich nicht persönlich mit den Kollegen einzulassen. Das entschuldigt kein Mobbing, aber vielleicht ist das eine oder andere Mobbing gar keine Schikaniererei, sondern eine aus fehlendem Palaver entstandene Entfremdung.

Empfehlung für Betroffene: Man erzählt ein bisschen über sich und wird zu einem Menschen mit Fleisch und Blut, ▶

von dem die KollegInnen merken, dass er/sie auch etwas fühlt und an ihnen interessiert ist.

Empfehlung für KollegInnen: Wenn mehrere Einladungen nichts genützt haben, dann können Sie wenig tun.

Empfehlung für Vorgesetzte: Sprechen sie MitarbeiterInnen, die sich von allem ausschließen, einmal an und vermitteln sie, wie wichtig es ist, auch den sozialen Kontakt zu pflegen. Fragen Sie die MitarbeiterIn, ob es einen Grund gibt, dass sie sich so stark zurückzieht.

Solche Idioten

Da schließt der psychische Verletzungsgrund Nummer Drei an, der eher dem starken Geschlecht passiert: Männer schätzen Zielorientierung – ein sozial hoch anerkanntes Verhalten und ganz auf der Logik des Erfolgs angesiedelt. Dazu ein Beispiel:

Serviceorientierung, Kundenfreundlichkeit, Erreichbarkeit im Reklamationsfall, rasche und erfolgreiche Erledigung von Geschäftsfällen sieht Herr Klar als Außendienstmitarbeiter in einer Versicherung als die Erfolgsfaktoren für zahlreiche Vertragsabschlüsse und das Erhalten eines großen Kundenstockes. Er ist sehr erfolgreich. Einen Versicherungsfall wickelt er aber leider nicht alleine ab, sondern ist auf die Kooperation mit den internen SachbearbeiterInnen angewiesen.

Wie in allen Versicherungsunternehmen haben die internen SachbearbeiterInnen den Auftrag, die Schadensfälle möglichst im Sinne der Ökonomie des Unternehmens zu entscheiden. Deswegen findet die Bearbeitung der Schadensfälle meistens nur sehr zeitverzögert statt, was zu häufigen Reklamationen der wartenden Kunden führt. Ein Konflikt zwischen Innendienst und Außendienst ist vorprogrammiert, wobei beide Parteien sich im Recht handelnd sehen: Der eine durch Großherzigkeit gegenüber dem Kunden, der andere durch Sparsamkeit zugunsten des Unternehmens.

Herr Klar beginnt sich erschöpft und ausgelaugt zu fühlen und starke Aggressionen in Richtung Innendienst aufzubauen. „Man wirft mir immer Prügel vor die Füße und schätzt meine Arbeit nicht“, klagt er.

Die psychische Verletzungsgefahr liegt darin zu übersehen, dass Zielorientierung je nach Arbeitsplatz, Position im Unternehmen und Persönlichkeit des Ausführenden etwas Unterschiedliches bedeuten und damit in Widerstreit kommen können. Für Herrn Klar heißt „die Aufgabe erledigen“ etwas völlig anders als für den Sachbearbeiter und wahrscheinlich noch etwas anderes für seinen Vorgesetzten und die übernächste Hierarchieebene.



Die Situation für Herrn Klar verändert sich dadurch, dass er beginnt, regelmäßig die Schadensfälle mit den internen Sachbearbeitern zu diskutieren und die Motive und Hintergründe auszutauschen. Das klingt hier am Papier recht selbstverständlich, in der Realität kommen die Beteiligten oft nicht über die gegenseitigen (geheimen) Vorwürfe, sich unsinnig zu behindern, hinaus.

Empfehlung für Betroffene: Reden Sie einmal mit Ihrem Kontrahenten darüber, was ihn bewegt. Das geht natürlich nur gut, wenn der Unterton interessiert und nicht sarkastisch ist. Gehen Sie einmal davon aus, dass kaum je-

mand einfach „deppert“ agiert, sondern sich subjektiv mit dem, was er/sie tut im Sinne der gestellten Aufgabe handelnd fühlt.

Für Sie selbst muss das nicht die Butter am Brot sein. Wenn der andere merkt, dass Sie sein Verhalten verstehen, dann ist wahrscheinlich eine Basis für einen Kompromiss geschaffen. Heute kommentiert Herr Klar halb scherzend, halb erschöpft: „Das hält für ein paar Mal, da bekomme ich meine Schadensfälle schneller erledigt, dann muss ich wieder reden gehen“.

Empfehlung für Vorgesetzte: Ermöglichen Sie regelmäßigen Austausch mit kooperierenden Stellen. Missverständnisse und Unmut treten leider sehr schnell auf und bedürfen regelmäßiger Wartung. Die Investition in die Zusammenarbeit lohnt sich, denn die Reibereien verursachen Unsummen an Zeitverschleiss. Auch Einladungen zu informellen Anlässen können helfen.

Warum nimmt man keine Rücksicht?

Wenn sich Frau Ohnepause beklagt, sie sei ausgebrannt, erschöpft, ausgelaugt und niemals bedankt für all das, was sie in der Arbeit leistet, ist sie dann beschäftigt in einer Hölle als Arbeitsplatz, einem globalisierten Unternehmen mit einem Manager, dem die Leute wurscht sind? „Die Arbeit wird immer mehr. Niemand sieht, wie ich mich bemühe, ich mache immer mehr als die anderen und nie ist es genug, nie kommt eine Anerkennung“, so klagt Frau Ohnepause aus einem kleinen Familienbetrieb mit engem Verhältnis zum Chef und den anderen MitarbeiterInnen. Ja, sie hat recht: Die Arbeit wird tatsächlich immer mehr, das kleine Unternehmen muss mehr Vorleistungen bringen, bis ein Auftrag kommt, die Terminerwartungen der Kunden werden knapper und so fort.

Aber Frau Ohnepause unterliegt auch einem besonders kränkenden Irrtum: Der ist gestrickt aus der Vorstellung, dass jemand, der ohne Widerspruch tut,

was man ihm aufträgt, irgendwann an dem Punkt anlangt, wo man zu ihm/ihr sagt: „Herr/Frau Ohnepause, Sie haben ihr Bestes gegeben, nun gehen sie doch einmal nach Hause, es ist perfekt und genug.“

Leider passiert das Gegenteil. Herr/Frau Ohnepause werden immer berühmter dafür, dass man mit jedem Anliegen zu ihnen kommen kann. Sie strahlen aus, dass auf sie Verlass ist und sie niemanden im Stich lassen. Da es immer irgendjemanden gibt, der mit irgendeiner Arbeit nicht fertig wird und daher unter Druck gerät, wird es auch immer jemanden geben, der eine Unterstützung und tatkräftige Hilfe braucht. Ein Kollege oder Vorgesetzter, der es eilig hat einen Auftrag zu erledigen, der fängt sicher nicht damit an, einen weniger kulantem Kollegen zu überreden, doch Überstunden oder Mehrarbeit zu machen.

Man wendet sich an Herrn oder Frau Ohnepause, bei denen es ein seufzendes (das ist zu verschmerzen), aber doch sicher kalkulierbares Entgegenkommen gibt. So werden die Bittsteller verstärkt und kommen wieder, mehr oder weniger dankbar und selbstverständlich: Man kann ja von Herrn/Frau Ohnepause alles haben.

Der soziale Irrtum entsteht zusätzlich auch unter dem Motto: „Wie man in den Wald hineinruft, so hallt es zurück.“ Dieser Spruch gilt sehr wahrscheinlich für aggressive Äußerungen, denn Aggression ist hoch ansteckend. Er gilt nicht als Rückgabegarantie für Freundlichkeit. Liebenswürdigkeit, Entgegenkommen und rücksichtsvolles Verhalten.

ten. Richtig ist schon, dass ein freundlicher Mensch eher erwarten kann, dass man ihm nicht rau begegnet, aber so ein richtiger Freibrief für dasselbe zurück schaut nicht heraus. Warum funktioniert das Echo nicht? Menschen (außer sehr ängstlichen oder schuldbehafteten) dehnen sich mit ihren Bedürfnissen aus und zwar so lange, bis sie an eine Grenze stoßen. Wird die Grenze nicht signalisiert, dann geht das „Sich-Nehmen“ weiter, gar nicht böseartig.

Empfehlung für Betroffene: Menschen haben leider keinen außen sichtbaren Füllstandsanzeiger, der von sich aus ein „Voll“ signalisiert, sondern Sie müssen Ihre Stimme benutzen, die „es ist genug“ ausspricht. Die Angst vor negativen Konsequenzen lässt sie vielleicht zögern, die Überlastung anzumelden. Ein Blick in die Runde auf andere KollegInnen, die sich besser abgrenzen, hilft aus dem Dilemma und zeigt, dass Kündigung generell nicht so schnell und besonders nicht für so fleißige MitarbeiterInnen ausgesprochen wird.

Empfehlung für Vorgesetzte: Sie können sich präventiv überlegen, was für Ihre Mitarbeiter über jede Grenze der Belastbarkeit geht. Regelmäßige Besprechungen mit Ihren Teammitgliedern über Auftragsübernahmen und Kapazitäten schützen vor Fehleinschätzungen. Wer eine Arbeit nicht tut, unterschätzt meistens, wie lange sie braucht. Und wenn es sich nicht vermeiden lässt, dann sollte die Überlastungssituation nicht mehr als drei Tage beanspruchen, ohne dazwischen einmal für ausreichende Pause zu sorgen.

Beachtenswerte Überlegungen

Aus den vorangegangenen Beispielen lassen sich folgende Überlegungen ableiten:

- Man achtet darauf, dass man zuallererst selbst für sein geglücktes Leben zuständig ist. Das erfordert oft Entscheidungen darüber, was nicht geht und illusionär ist.
- Frau verstrickt sich nicht in heimliche Wünsche an andere, sondern verhandelt kommunikativ über ihre Vorstellungen. Sie kalkuliert aber ein, dass Wunsch und Erfüllung nicht das Gleiche sind.
- Man überlegt, welche beiden anderen Beweggründe das Gegenüber/ein Unternehmen für sein Verhalten haben könnte außer dem ersten Grund, der einem einfällt.
- Frau anerkennt, dass ohne Kommunikation Beziehungen vertrocknen und kratzig werden.
- Man nimmt das Bedürfnis des Gegenübers nach Anerkennung und Wertschätzung ernst und das eigene auch.
- Frau ist nicht freundlich und hilfsbereit, um Freundlichkeit zurück zu bekommen, sondern weil sie es sein will. Und sonst eben nicht.

Dr. Sonja Kinigadner
Klinische, Gesundheits- und
Arbeitspsychologin
Institut für Lebenskunst
Rudolf-Zeller-Gasse 51/1/2
1230 Wien
Österreich
Tel. & Fax: (+43 1) 888 76 77
E-Mail: sonja.kinigadner@gmx.at

ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Artikel versucht nicht, unmenschliche Arbeitssituationen, Schikanen und fehlende menschliche Beachtung von MitarbeiterInnen schönzureden, aber doch einige psychische Unfallgefährdungen aufzuzeigen, die durch irrtümliche Erwartungen an die soziale Situation entstehen. Versteht man, wie Verhalten wirkt, dann ist es leichter, ein paar seelische Verletzungsgefahren zu vermeiden.

SUMMARY

This article does not try to gloss over inhuman work situations, harassment and disregard of employees, but to pinpoint a number of psychological risks, which result from erroneous expectations towards the social situation. If one understands, how behaviour works, then it is easier to avoid a few mental risks of injury.

RÉSUMÉ

Cet article n'essaye pas de minimiser des situations de travail inhumaines, des tracasseries et la considération humaine manquante des employés, mais de préciser quelques risques d'accidents psychiques qui naissent d'attentes erronées à la situation sociale. Si on comprend l'effet du comportement, il est plus facile d'éviter quelques risques de blessures mentales.

Diagnostik des beruflichen Bewältigungsverhaltens (2. Teil)

In der Ausgabe 3/06 der SICHEREN ARBEIT wurde das diagnostische Verfahren AVEM (Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster) erläutert. Auf der Grundlage eines ressourcenorientierten Ansatzes werden individuelle Bewältigungsstile in der Auseinandersetzung mit den beruflichen Anforderungen erfasst. Orientiert am jeweils vorherrschenden Muster kann auf gesundheitsförderliche bzw. gesundheitsgefährdende Beanspruchungsverhältnisse geschlossen werden.

Uwe Schaarschmidt und Andreas W. Fischer

Wie schon in der letzten Ausgabe beschrieben, werden in diesem Zusammenhang vier Muster unterschieden:

- **Muster G** (Gesundheit: hohes, aber nicht überhöhtes Engagement, Belastbarkeit und Zufriedenheit)
- **Muster S** (Schonung: reduziertes Engagement, Ruhe und Gelassenheit sowie relative Zufriedenheit)
- **Risikomuster A** (Selbstüberforderung: exzessive Verausgabung und verminderte Erholungsfähigkeit, Einschränkung der Belastbarkeit und Zufriedenheit)
- **Risikomuster B** (Resignation: reduziertes Engagement bei geringer Erholungs- und Widerstandsfähigkeit, Erschöpfung, Niedergeschlagenheit und Hoffnungslosigkeit).

Zahlreiche Arbeiten galten der Validierung der Muster unter dem Gesundheitsaspekt (vgl. Schaarschmidt & Fischer, 2001, 2003; Schaarschmidt, 2005). Alle dabei gewonnenen Befunde sprechen für deren hohe Gesundheitsrelevanz.

In wiederholten Untersuchungen konnte gezeigt werden, dass sich die Vertreter der Muster (immer bestimmt nach der höchsten Wahrscheinlichkeit der Musterzuordnung) in Bezug auf psychisches und körperliches Befinden, Erholungsfähigkeit, Kranken-

tage, die Absicht vorzeitiger Berentung/Pensionierung, die Bewertung von Arbeitsbedingungen nach dem Grad der Gesundheits- und Persönlichkeitsförderlichkeit u. a. Gesundheitsindikatoren deutlich unterscheiden.

Dabei lassen sich durchweg für das Muster G die günstigsten und für die Risikomuster A und B die ungünstigsten Werte auffinden, wobei zwischen letzteren nochmals qualitative und quantitative Unterschiede der Beanspruchung deutlich werden. So ist z. B. hervorzuheben, dass beide Muster durch gleichermaßen hohe Ausprägungen in körperlich-funktionellen Beeinträchtigungen gekennzeichnet sind (Kopfschmerzen, Herz-Kreislauf-Beschwerden, Beschwerden des Verdauungssystems, Nacken- und Rückenschmerzen), während in den psychischen Beschwerden (Erschöpfung, Herabsetzung des Selbstwertgefühls, Leistungsinsuffizienzerleben) Muster B nochmals deutlich über Muster A hinausgeht.

Schlussfolgerungen für die Intervention

Wir wollen uns auf Schlussfolgerungen insbesondere der personenbezogenen Intervention konzentrie-

ren. Es geht also um Überlegungen, was die betroffenen Personen selbst tun können und was bei den an der Person ansetzenden Maßnahmen wie Beratung, Coaching, Training und Therapie beachtet werden sollte, um gesundheitlichen Risiken zu begegnen, die sich im beruflichen Bewältigungsverhalten abzeichnen.

Hier stellt die Orientierung an den Merkmalen der Risikomuster A und B eine geeignete Grundlage dar. Es sind dabei zum einen die Gemeinsamkeiten, zum anderen aber auch die Unterschiede der beiden Risikomuster in Rechnung zu stellen (vgl. dazu die Tabellen 2-4).

Aus der Tabelle 2 geht zunächst hervor, welche Gemeinsamkeiten zwischen beiden Mustern bestehen und welche Maßnahmen demzufolge in jedem Falle zu empfehlen sind: Die Gemeinsamkeiten bestehen (bei graduellen Unterschieden) in eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit gegenüber den Arbeitsproblemen und herabgesetzter emotionaler Widerstandskraft, was in innerer Unruhe und Unausgeglichenheit sowie beeinträchtigtem Lebensgefühl zum Ausdruck kommt. Dazu gehört auch das Empfinden unzureichender sozialer Unterstützung. Beide Muster verbindet ein Erleben von Überforderung. ▶

Allerdings handelt es sich bei A um Selbstüberforderung durch übersteigertes berufliches Engagement.

Hier kennzeichnet demzufolge (überzogene) Aktivität die Problem auseinandersetzung. Dagegen ist für das Muster B eine passive und resignativ-leidende Haltung in Bezug auf die Berufs- und darüber hinausgehenden Lebensanforderungen charakteristisch.

Sie drückt sich auch im Erleben von Kompetenz- und Motivationsdefiziten aus. Als übergreifende, beiden gesundheitlichen Risiken gleichermaßen angemessene Maßnahmen sind die Förderung von Entspannung und aktiver Kompensation zu empfehlen, die vor allem der emotionalen Distanzierung vom Berufsalltag zugute kommen sollten. Hier ist das Spektrum der Möglichkeiten sehr groß.

Besonderes Gewicht sollten dabei freudvolle Freizeitaktivitäten haben. Für beide Risikomuster ist im Weiteren die Klärung des professionellen Selbstverständnisses von Bedeutung, d. h. die Identifizierung, Problematik und schließlich Veränderung von unrealistischen berufsbezogenen Ansprüchen und Zielen.

Im Falle des Musters A ist dabei meist die Korrektur überhöhter persönlicher Sollwerte vonnöten, bei B geht es in der Regel um die Aufarbeitung enttäuschter Erwartungen und neue Zielsetzung und Sinnfindung. Schließlich kommt für beide Muster der Förderung unterstützender sozialer Beziehungen eine wichtige Funktion zu. Erforderlich ist ein Klima vertrauensvoller Beziehungen innerhalb des Teams und im Verhältnis zur Leitung, das den offenen und entlastenden Austausch über Probleme und Schwierigkeiten im Arbeitsalltag ermöglicht.

Neben den vergleichbaren Merkmalen lassen sich für beide Risikomuster Spezifika ausweisen, die auch gesonderte Maßnahmen der Intervention verlangen:

Aus Tabelle 3 lässt sich entnehmen, was in diesem Zusammenhang

für Muster A von Bedeutung ist. Das Bild wird vor allem bestimmt durch die Diskrepanz zwischen dem erhöhten Engagement auf der einen und den Einschränkungen von Widerstandskraft und Lebensgefühl auf der anderen Seite. Vorrangig kommt es

bei Muster A darauf an, der exzessiven Verausgabung im Beruf entgegenzuwirken. Zu diesem Zweck gilt es, eine Relativierung des Stellenwertes der Arbeit in Bezug auf die übrigen Bereiche des Lebens zu erreichen. Aber auch das Überdenken und

Gemeinsamkeiten von A und B	Übergreifende Maßnahmen der Intervention
innere Unruhe und Unausgeglichenheit, eingeschränkte Distanzierungsfähigkeit	Belastungsausgleich durch Entspannen und Kompensieren (Ausagieren durch Sport, Gartenarbeit, Bewegung an frischer Luft etc., Entspannungsübungen, musische Betätigung...)
Unzufriedenheit, Misserfolgs erleben	Klärung des professionellen Selbstverständnisses, Korrektur unrealistischer und überhöhter (A) bzw. enttäuschter (B) berufsrelevanter Ansprüche, Erwartungen und Zielvorstellungen
Erleben mangelnder sozialer Unterstützung	Entwicklung von Teamgeist und Teamfähigkeit, Schaffung eines positiven Arbeitsklimas (Intensivierung des Gesprächs im Team und mit der Leitung, Supervision, Organisation und Pflege sozialer Kontakte in der Freizeit)

Tabelle 2: Gemeinsamkeiten der Risikomuster und darauf abgestimmte übergreifende Maßnahmen

Charakteristika von A	Spezifische Maßnahmen der Intervention
einseitige Betonung der Arbeit, exzessive Verausgabung, Selbstüberforderung	Relativierung des Stellenwertes der Arbeit gegenüber den anderen Bereichen des Lebens, Nein-Sagen lernen, Veränderung der individuellen Arbeitsorganisation und des Zeitmanagements, Koordinierung und Ausbalancierung von beruflichen Anforderungen, häuslichen Pflichten und Freizeitaktivitäten
Unausgeglichenheit, Ungeduld, Ärger	Förderung von Aussprachemöglichkeiten, Konflikt- und Stressbewältigungstraining

Tabelle 3: Charakteristika des Risikomusters A und darauf abgestimmte Maßnahmen

Charakteristika von B	Spezifische Maßnahmen der Intervention
eingeschränkte kommunikative Kompetenz, defensive Problembewältigung	Förderung offensiven Kommunikations- und Problemlöseverhaltens über Training, Supervision, Mentorenschaft u. dgl.
Resignation, Hoffnungslosigkeit, Verzweiflung	Supervision, Coaching, ggf. auch Einzel- oder Gruppentherapie zum Zwecke der emotionalen Stabilisierung, der Stärkung von Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit sowie neuer Zielsetzung und Sinnfindung

Tabelle 4: Charakteristika des Risikomusters B und darauf abgestimmte Maßnahmen

Verändern der individuellen Arbeitsorganisation ist oftmals angezeigt. Im Weiteren sind bei diesem Muster solche Maßnahmen gefordert, die auf die Verringerung der Verletzbarkeit in Konfliktsituationen, die Erhöhung der Frustrationstoleranz und die angemessene Bewältigung von Ärger abzielen. Auch hier dürfte neben speziellen Trainingsangeboten zum Stressabbau, zum Konfliktmanagement u. dgl. vor allem den Möglichkeiten zur Aussprache im Team und mit der Leitung eine entscheidende Rolle zukommen.

Die Tabelle 4 macht deutlich, was speziell bei Risikomuster B zu beachten ist. Herrscht dieses Muster vor, so wird das Bild durch Motivationseinschränkung, Rückzug bei anstehenden Problemen, Hoffnungslosigkeit und Niedergeschlagenheit bestimmt. Es ist hier ein breites Spektrum von Intervention in Erwägung zu ziehen, wobei im Grunde kein Lebensbereich ausgeklammert werden darf.

Neben den für beide Risikomuster aufgeführten Maßnahmen zur Stressbewältigung und zur Entwicklung eines realitätsbezogenen beruflichen Selbstverständnisses kommt es bei Muster B vor allem auf die Förderung der sozial-kommunikativen Kompetenzen an, tun sich hier doch oft besondere Defizite auf. Schwerpunkte sehen wir dabei vor allem in der Unterstützung offensiver Konfliktbearbeitung, der Stärkung des Selbstbewusstseins und der Bewältigung sozialer Ängste.

Bei einem stark ausgeprägten B-Muster ist kaum damit zu rechnen, dass vom Betroffenen selbst spürbare Veränderungen der beruflichen und privaten Lebenssituation eingeleitet werden können.

Es bedarf weitreichender Hilfe von außen, die darauf gerichtet sein muss, den Willen und die Kraft zur eigenaktiven Gestaltung der beruflichen und sonstigen Lebensumstände in Gang zu setzen und zu stärken. Häufig wird es unumgänglich sein, über das am Arbeitsplatz Mögliche hinaus einen Arzt oder Psychothera-

peuten zur Unterstützung heranzuziehen. Dauerhafte Erfolge sind in diesem Falle wohl nur erreichbar, wenn über längere Zeiträume hinweg koordinierte Maßnahmen auf mehreren Ebenen realisiert werden und dabei ein stützender Kontext durch ein Klima des Vertrauens und des Miteinander gegeben ist. Im Extremfall, bei Vorliegen eines stark ausgeprägten und verfestigten B-Musters, kommt man nicht umhin, den Berufswechsel oder auch das vorzeitige Ausscheiden aus dem Beruf in die Interventionsüberlegungen einzubeziehen.

Natürlich muss darauf hingewiesen werden, dass die an der Person ansetzenden Maßnahmen, wie wir sie hier empfohlen haben, in vielen Fällen nicht ausreichend sind. Vor allem dort, wo Risikomuster vermehrt auftreten, liegt es nahe, dass defizitäre Arbeitsbedingungen eine entscheidende Rolle spielen.

So kommt es dann auf Veränderungsbemühungen an, bei denen personen- und bedingungsbezogene Maßnahmen Hand in Hand gehen. Kurzum: Es sollte aus den AVEM-Ergebnissen nicht nur auf persönlichen Entwicklungsbedarf, sondern auch auf berufliche Gestaltungserfordernisse geschlossen werden.

Leistungsspektrum des AVEM

Die diagnostischen Leistungsmöglichkeiten des Verfahrens – und dabei insbesondere die Vorteile der typendiagnostischen Unterscheidung nach den vier Bewältigungsmustern – konnten von uns in mehreren Untersuchungsprojekten belegt werden. Hervorzuheben sind:

- Eine umfassende Studie zur psychischen Gesundheit im Lehrerberuf, die anhand der vorgefundenen Muster, ihrer Verteilungen, Entwicklungen und Zusammenhänge mit den beruflichen Bedingungen die Beanspruchungssituation der Lehrerinnen und Lehrer und Wege zur möglichen Veränderung des problematischen Zustandsbildes aufzeigt. Dabei spielt

auch der Vergleich mit den Musterkonstellationen in anderen Berufsgruppen eine große Rolle (s. Schaarschmidt, 2005).

- Eine ähnlich angelegte Erhebung im Pflegebereich, die insbesondere dazu beiträgt, die psychische Beanspruchung von Pflegepersonen sowie be- und entlastende Bedingungen in dieser Berufsgruppe differenzierter aufzuklären (s. Fischer & Schaarschmidt, 2003).

- Eine Untersuchung an Existenzgründern, die, gestützt auf die AVEM-Diagnostik, deren spezifische Beanspruchung und die im Gründungsgeschehen liegenden gesundheitlichen Chancen und Risiken herausarbeitet (s. Kieschke & Schaarschmidt, 2003).

- Eine Studie im Bereich der Rehabilitation, die den Nutzen des Instruments für die Diagnostik des beruflichen Bewältigungsverhaltens von Rehabilitanden und für die Ableitung gezielter Interventionsschritte im Interesse der berufsbezogenen Rehabilitation deutlich macht (s. Heitzmann, Schaarschmidt & Kieschke, 2005).

In die Untersuchungen, die wir mittels AVEM durchführten, waren inzwischen ca. 30.000 Personen aus unterschiedlichen Berufen einbezogen. Damit liegen für das Verfahren solide Normen und umfangreiche Vergleichsdaten vor. Bei all diesen Arbeiten war die enge Verbindung mit der Intervention i. S. der Einheit von personen- und bedingungsbezogenen Maßnahmen von besonderem Interesse. Es konnten auf dieser Grundlage wichtige Aussagen zur Beeinflussbarkeit der Muster in Abhängigkeit von den getroffenen Maßnahmen sowie zur Nachhaltigkeit von Interventionseffekten gewonnen werden.

Zusammenfassend lassen sich folgende Schlussfolgerungen zu den praktischen Leistungsmöglichkeiten des AVEM festhalten: Mittels AVEM ist es möglich:

- Eine wirksame Frühdiagnostik von gesundheitlichen Risiken durchzuführen,

- Im berufsinternen und berufsübergreifenden Vergleich Aufschluss über

gesundheitsförderliche und gesundheitsgefährdende Bedingungen zu erhalten,

■ Die Vorbereitung und Planung von Interventionen besonders der Verhaltens- und Verhältnisprävention (auf individueller und kollektiver Ebene) zu begründen,

■ Gesundheitsrelevante Veränderungen im Verlaufe der Intervention abzubilden und Informationen über die Nachhaltigkeit von Interventionseffekten zu gewinnen.

Weiterführende Infos im Internet unter: www.persoenschlichkeitspsychologie-potsdam.de.

Prof. Dr. Uwe Schaarschmidt und
Dr. A. W. Fischer;
COPING (Psychologische Diagnostik
und Personalentwicklung)
Untere Hauptstr. 30
2485 Wampersdorf
Österreich
E-Mail: awfischer@coping.at

LITERATUR

Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Badura, B. (1981). *Soziale Unterstützung und chronische Krankheit.* Frankfurt a. M.: Campus.

Becker, P. (1986). Theoretischer Rahmen. In P. Becker & B. Minsel (Hrsg.), *Psychologie der seelischen Gesundheit, Band II: Persönlichkeitspsychologische Grundlagen. Bedingungsanalysen und Fördermöglichkeiten* (S. 1-90). Göttingen: Hogrefe.

Fischer, A. W. & Schaarschmidt, U. (2003). Beanspruchungsmuster im Pflegeberuf. In E. Ulich (Hrsg.), *Arbeitspsychologie in Krankenhaus und Arztpraxis* (S. 169-194). Bern: Huber.

Friedman, M. & Rosenman, R. H. (1974). *Type A behavior and your heart.* New York: Knopf.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

Heitzmann, B.; Schaarschmidt, U. & Kieschke, U. (2005). Diagnostik berufl. Bewältigungsverhaltens bei Reha-patienten – die Leistungsmöglichkeiten des Verfahrens AVEM im Bereich der medizinischen Rehabilitation. *Praxis Klinische Verhaltensmedizin und Rehabilitation*, 70, 269-280.

Jerusalem, M. (1990). *Persönliche Ressourcen, Vulnerabilität und Stresserleben.* Göttingen: Hogrefe.

Kieschke, U. & Schaarschmidt, U. (2003). Bewältigungsverhalten als eignungsrelevantes Merkmal bei Existenzgründern: Ergebnisse einer Längsschnittstudie. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 2 (3), 107-117.

Schaarschmidt, U. & Fischer, A.W. (2001). Bewältigungsmuster im Beruf. Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsbelastung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. (2003). AVEM – Arbeitsbezogenes Ver-

haltens- und Erlebensmuster (2. Aufl.). Frankfurt: Swets & Zeitlinger. (Computerform: Mödling b. Wien: Schuhfried.)

Schaarschmidt, U. (Hrsg.). (2005). *Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes* (2. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Schwarzer, R. (1996). *Psychologie des Gesundheitsverhaltens.* Göttingen: Hogrefe.

Siegrist, J. (1991). Contributions of sociology to the prediction of heart disease and their implications for public health. *European Journal of Public Health*, 1, 10-21.

Udris, I., Rimann, M. & Thalmann, K. (1994). *Gesundheit erhalten, Gesundheit herstellen.* In B. Bergmann & P. Richter (Hrsg.), *Die Handlungsregulationstheorie – von der Praxis einer Theorie* (S. 198 – 215). Göttingen: Hogrefe.

Wieland-Eckelmann, R. (1992). *Kognition, Emotion und psychische Beanspruchung.* Göttingen: Hogrefe.

ZUSAMMENFASSUNG

In der Diagnostik beruflicher Beanspruchung hat das AVEM-Verfahren die Erfassung der persönlichen Ressourcen zum Ziel. Die diagnostischen Leistungsmöglichkeiten des Verfahrens – und dabei insbesondere die Vorteile der typendiagnostischen Unterscheidung nach vier Bewältigungsmustern – konnten in mehreren Untersuchungsprojekten belegt werden. Mittels AVEM ist es unter anderem möglich, eine wirksame Frühdiagnostik von gesundheitlichen Risiken durchzuführen.

SUMMARY

In the diagnostics of occupational stress, the AVEM procedure aims to capture personal resources. The diagnostic performance possibilities of the procedure – and in particular the advantages of the type-diagnostic distinction according to four coping patterns – could be proven by several investigation projects. AVEM is also able to establish an effective early diagnostics of health risks.

RÉSUMÉ

Dans le diagnostic du stress professionnel, le procédé AVEM a pour objectif la saisie des ressources personnelles. Les possibilités de performance diagnostiques du procédé – et en particulier les avantages de la distinction du type diagnostique selon quatre modèles de coping – pouvaient être prouvées dans plusieurs projets d'étude. Au moyen d'AVEM, il est possible entre autres de mettre en oeuvre un diagnostic précoce efficace des risques de santé.

Demenzprävention im Kontext der Arbeitswelt

Vergesslichkeit und Konzentrationsprobleme machen sich häufig zuerst am Arbeitsplatz bemerkbar und können unterschiedlichste Ursachen haben, etwa eine beginnende Demenz. Eine kürzlich abgeschlossene Studie im Rahmen der EQUAL-Initiative AEIUO (Arbeitsfähigkeit erhalten für Individuen, Organisationen und Unternehmen) beschäftigte sich mit Risikofaktoren und Präventionsmöglichkeiten für Demenzen (Teil 1 – Fortsetzung in SiA 5/06).

Nikola Kriechbaum

Demenzprävention sollte möglichst früh beginnen und auch am Arbeitsplatz, an dem wir sehr viel unserer Lebenszeit verbringen, ein Thema sein. Unternehmen haben auch die Möglichkeit, ihren MitarbeiterInnen eine anonyme, direkt am Arbeitsplatz durchführbare Vorsorgeuntersuchung anzubieten, in deren Rahmen Merkfähigkeits- und Konzentrationsstörungen abgeklärt werden können.

Die Vorstellung nicht mehr im Vollbesitz der geistigen Kräfte zu sein, ist für viele Menschen beunruhigend und angstausslösend. Eine Schwäche der Merkfähigkeit oder eine Beeinträchtigung des Konzentrationsvermögens können unterschiedlichste Ursachen haben. Eine mögliche Ursache für Gedächtnis- oder Konzentrationsprobleme ist das Krankheitsbild der Demenz. Dieses Krankheitsbild gewinnt etwa im Alter zwischen 55 und 60 Jahren an Bedeutung, einem Alter, in dem sich Menschen – auch aufgrund des steigenden Pensionsantrittsalters – noch längere Zeit im Berufsleben befinden sollten.

Aufgrund der demographischen Veränderungen werden in Österreich bis zum Jahr 2035 etwa drei Millionen Personen im Alter von über 60 Jahren leben. Demzufolge ist mit einer deutlichen Zunahme von Demenzerkrankungen zu rechnen. Während im Jahr

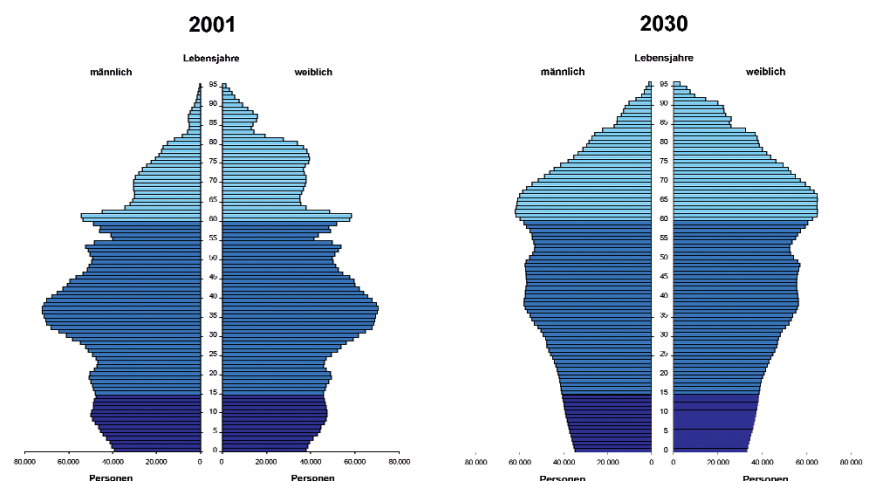


Abb. 1: Demographische Entwicklung in Österreich 2001 – 2030 (Quelle: Statistik Austria)

2000 eine an Demenz erkrankte Person auf etwa 56 Personen im erwerbsfähigen Alter kam, werden es 2050 nur mehr 17 Personen sein. Dadurch zeichnen sich Problembereiche sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf betrieblicher Ebene ab, weshalb Maßnahmen der Prävention und Früherkennung von Demenzen zukünftig verstärkte Aufmerksamkeit zukommen muss.

Im Rahmen der EU-Initiative EQUAL haben sich unter der inhaltlichen Koordination der AUVA (Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt) und der finanziellen Verantwortung des BSB (Bundessozialamtes für Wien) verschiedene Organisationen zur Ent-

wicklungspartnerschaft zusammengeschlossen. Unter dem Titel „AEIUO – Arbeitsfähigkeit Erhalten für Individuen, Organisationen und Unternehmen“ wurden umfassende Maßnahmen entwickelt, die dazu führen sollen, dass ÖsterreicherInnen länger erwerbstätig sein können.

Eine kürzlich abgeschlossene Studie im Rahmen von AEIUO beschäftigte sich mit dem Thema Demenz. Es handelt sich um eine evidenzorientierte Analyse der derzeit diskutierten Risikofaktoren für die Entwicklung einer dementiellen Symptomatik unter besonderer Berücksichtigung jener Risikofaktoren, die im Bereich der Arbeitswelt von Relevanz sind. Im Rah-

men dieser Studie wurde auch versucht, Möglichkeiten der Demenz-Prävention und -Früherkennung am Arbeitsplatz aufzuzeigen. Im Folgenden finden Sie eine kurze Zusammenfassung. Die vollständige Arbeit sowie sämtliche Literaturangaben erhalten Sie auf Wunsch von der Autorin.

Ansätze zur Früherkennung und Prävention

Der Begriff Demenz ist von den lateinischen Begriffen „de = weg“, sowie „mens = Verstand, Vernunft“ abgeleitet. Unter Demenz versteht man also einen Zustand ohne Verstand oder Vernunft, was sich auch in den drastischen volkstümlichen Bezeichnungen „Verblödung“ oder „Altersblödsinn“ ausdrückt.

Entwicklung allgemein

Demenzen spielen in der ersten Lebenshälfte zahlenmäßig fast keine Rolle, um dann aber im höheren und vor allem hohen Lebensalter rasch zuzunehmen. Die Häufigkeit für Demenz-Erkrankungen beträgt in der Altersgruppe der 50- bis 69-Jährigen 2,4 bis 5,1 Prozent. Bei den zehn Jahre Älteren sind es bereits zehn bis zwölf Prozent und bei den über 80-Jährigen etwa jeder Vierte.

Die Anzahl der weltweiten Demenzerkrankungen wird sich alle 20 Jahre verdoppeln. Alle sieben Sekunden

findet eine neue Erkrankung statt. Es wird geschätzt, dass weltweit derzeit rund 24,3 Millionen Menschen an Demenz leiden. Mit dem Älterwerden der Bevölkerung werden jährlich 4,6 Millionen neue Erkrankungen diagnostiziert. Bis 2040 soll die Anzahl der AlzheimerpatientInnen auf 81,1 Millionen ansteigen. Millionen Fälle von Demenz werden allerdings nicht diagnostiziert.

Entwicklung in Österreich

Die absolute Zahl der an einer Demenz Erkrankten liegt in Österreich derzeit bei etwas über 100.000 Personen, wenn man nur die diagnostizierten Fälle, also v. a. die mittelschweren und schweren Stadien einbezieht. Etwa zwei bis fünf Prozent der Demenz-PatientInnen sind noch berufstätig.

Von diesen Menschen leiden mehr als die Hälfte an der Alzheimer-Krankheit (AD) und nicht ganz jeder fünfte an einer vaskulären Demenz (VD). Fast jeder Sechste muss mit einer Kombination aus Alzheimer-Krankheit und vaskulärer Demenz fertig werden. Die meisten Demenz-Kranken haben also eine oder gar beide dieser Demenzformen.

Analysiert man die einschlägige Literatur aus dem Bereich Medizin, Psychologie und Sozialwissenschaften hinsichtlich verschiedener Risikofaktoren für die Entwicklung einer dementiellen Symptomatik, zeigt sich kein einheitliches Meinungsbild.

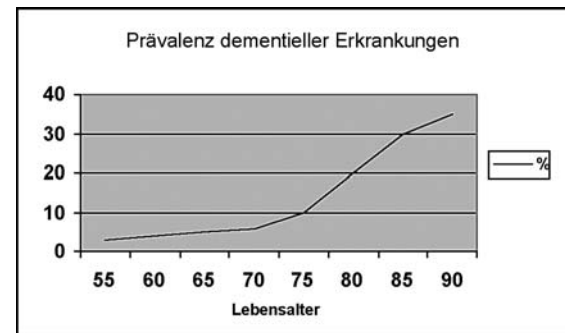


Abb. 3: Häufigkeiten verschiedener Demenz-Erkrankungen (Juchli, 1997)

Als Risikofaktoren für die Entwicklung eines dementiellen Syndroms werden u. a. genannt bzw. diskutiert:

Schädigende Umwelteinflüsse und Schädel-Hirn-Verletzungen

Es gibt eine Reihe von Umweltgiften, die als potenzielle Auslöser von dementiellen Symptomen diskutiert werden, wenn man ihnen über einen längeren Zeitraum ausgesetzt ist. Das sind beispielsweise Metalle wie Arsen, Blei, Kadmium, Quecksilber und Zinn sowie organische Verbindungen wie Formaldehyd, Kohlenmonoxid, Kraft- und Treibstoffe, Insektizide, Methylalkohol, Schwefelkohlenstoff oder Schwefelwasserstoff. Oberbegriff für eine Schädigung durch Umweltgifte ist der oxidative Stress. Schon im gesunden Organismus fallen sogenannte Radikale an, das sind chemisch leicht reagierende Verbindungen, die z. B. Zellwände oder Erbmateriale schädigen können. Auch die meisten Umweltgifte haben Eigenschaften von Radikalen. Der gesunde Körper kann die Substanzen relativ gezielt unschädlich machen, bei einer Überforderung der Selbstheilungskräfte können solche zusätzlich zugeführten schädigenden Substanzen jedoch Demenzen auslösen und/oder vorantreiben.

Auch elektromagnetische Felder (EMF) scheinen das Risiko an einer Alzheimer-Demenz zu erkranken zu erhöhen. Bereits 1996 wurde im Rahmen verschiedener Studien festgestellt, dass bestimmte Berufsgruppen mit einem höheren Risiko behaftet

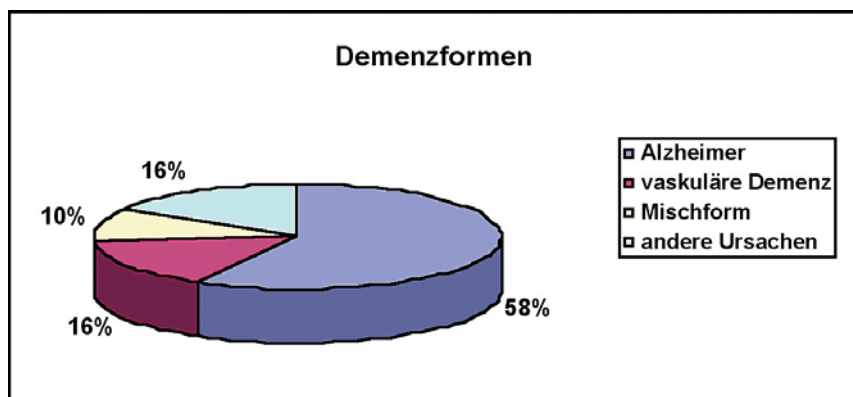


Abb. 2: Prävalenz dementieller Erkrankungen in Abhängigkeit vom Lebensalter (Hoffmann et al., 1991)

sind, an einer degenerativen Erkrankung des Nervensystems – die häufigsten sind Parkinson und AD – zu erkranken. Berufsgruppen mit einer hohen Belastung durch EMF (etwa bis 10 μ T und gelegentlich höher) wie ElektrikerInnen und LokomotivführerInnen waren überproportional mit diesen Erkrankungen vertreten. In einer jüngeren Studie wurde ermittelt, dass Personen, die bei ihrer letzten Beschäftigung einer EMF-Belastung von durchschnittlich mehr als 0,2 μ T ausgesetzt und die bei Diagnosestellung 75 Jahre alt oder jünger waren, ein signifikant erhöhtes Risiko für die Entwicklung einer AD aufwiesen. Nicht immer allerdings konnten die eben geschilderten Zusammenhänge repliziert werden. In einigen Untersuchungen fanden sich zwar tendenziell erhöhte Risiken, die Zusammenhänge waren aber nicht signifikant. Die jüngsten Arbeiten zu diesem Thema sprechen allerdings wieder für einen Zusammenhang zwischen EMF-Belastung am Arbeitsplatz bzw. zu Hause und AD (mit frühem Beginn). Es fanden sich auch verschiedene Hinweise darauf, dass Belastung durch EMF den Krankheitsprozess negativ beeinflusst. Das Risiko eine AD zu entwickeln scheint demzufolge umso höher zu sein je höher die EMF-Belastung, der man ausgesetzt ist. Man geht auch davon aus, dass eine erhöhte EMF-Belastung den Zeitpunkt der Entstehung der Alzheimer-Krankheit um einige Jahre – ausgegangen wird von fünf Jahren – vorverschiebt.

Schädel-Hirn-Verletzungen erhöhen das Risiko an einer Demenz zu erkranken besonders dann, wenn man die Kopfverletzungen im mittleren bis höheren Lebensalter erlitten hat. Bei Vorliegen einer Kopfverletzung in der Vorgeschichte konnte i. a. ein bis zu drei Mal so hohes Risiko nachgewiesen werden. Männer sind – einerseits aufgrund unterschiedlichen Risikoverhaltens, andererseits aufgrund von Unterschieden hinsichtlich der Art der beruflichen Tätigkeit – im Vergleich zu Frauen öfter betroffen.

Für verschiedene Berufsfelder leitet

sich daraus eine verstärkte Notwendigkeit ab, entsprechende Schutzmaßnahmen zur Verfügung zu stellen und die MitarbeiterInnen dazu zu motivieren, diese auch zu verwenden.

■ Genussmittel

Nervengifte wie Nikotin und Alkohol wirken ebenfalls als Risikofaktoren.

Alkohol kann zwar in kleineren Dosen (bis 250 ml Wein bzw. 500 ml Bier/d) der geistigen Beweglichkeit im Alter förderlich sein, in größeren Mengen bringt er nur Nachteile.

Dem Problembereich Alkohol am Arbeitsplatz wird bereits seit längerer Zeit verstärkt, z. B. im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen, Aufmerksamkeit gewidmet. Alkoholmissbrauch als Risikofaktor für die Entwicklung einer Demenz bietet einen Grund mehr die Bemühungen, dieses Problem in den Griff zu bekommen, zu intensivieren.

Was das Rauchen am Arbeitsplatz betrifft, müssen entsprechende Maßnahmen getroffen werden, um NichtraucherInnen vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz zu schützen. Darüber hinaus ist es zweckmäßig RaucherInnen über die gesundheitlichen Folgen ihrer Nikotinsucht so aufzuklären, dass sie die Notwendigkeit entsprechender Maßnahmen verstehen und akzeptieren.

■ Falsche und vitaminarme Ernährung sowie verminderte Flüssigkeitsaufnahme

Das gehäufte Auftreten von AD und Vaskulärer Demenz steht auch in Zusammenhang mit der westlichen Ernährungsform, die charakterisiert ist durch hohen Verbrauch von Zucker und tierischen Produkten mit hohem Anteil an gesättigten Fettsäuren. Dagegen werden im Vergleich wenig Getreide, Obst Gemüse, Ölsaaten und Fisch bzw. Meeresfrüchte verzehrt. Es wurde festgestellt, dass sich Personen mit AD und solche, die keine AD entwickelten, in ihren Ernährungsgewohnheiten deutlich voneinander unterscheiden. So mochten AD-PatientInnen nicht gerne Fisch und grün-gelbe Gemüsesorten

und aßen viel mehr Fleisch. Sie nahmen deutlich weniger Vitamin A und Vitamin C zu sich. Auch der Anteil an Omega-3-Fettsäuren in ihrer Ernährung war viel geringer. Vergleicht man AD-Betroffene und VD-Betroffene in ihren Ernährungsgewohnheiten, so finden sich viele Ähnlichkeiten: Beide Gruppen nahmen im Vergleich zu nicht Dementen schon lange vor Ausbruch der Krankheit viel mehr Kalorien zu sich als sie tatsächlich benötigten (AD: + 25 Prozent, VD: +35 Prozent). Weiters verzehrten sie mehr tierisches Fett und mehr Omega-6-Fettsäuren sowie in Relation weniger Vitamine – inklusive Antioxidantien (Vit A, C, E) und B-Vitamine. Fett- bzw. zuckerreiche Kost gilt demnach als gesicherter Risikofaktor für Demenzen. Auch im Blut nachweisbarer Vitaminmangel (z. B. bei Vitamin B12, B6 und Folsäuremangel) führt zu einer – allerdings reversiblen – dementiellen Symptomatik. Weiters gelten die Vitamine C und E schon seit langem als protektive Faktoren im Zusammenhang mit Demenzen.

Chronischer Wassermangel des Organismus (Dehydratation) bewirkt vor allem in mittlerem und höherem Alter eine deutliche Reduktion der kognitiven Leistungsfähigkeit. Dahingehend stimmen die Ergebnisse aus den zahlreichen Studien, die den Einfluss einer unzureichenden Wasserzufuhr auf die kognitive Leistungsfähigkeit untersuchen, überein. Diese Zusammenhänge sind für ältere Menschen noch ausgeprägter vorhanden. Dehydratation kann Symptome einer Demenz hervorrufen bzw. eine bereits vorhandene dementielle Symptomatik noch deutlich verschlimmern. Dehydratation trägt beispielsweise auch verstärkt zu oxidativem Stress bei, der bei älteren Menschen ohnehin ein großes Problem darstellt. Es wurde auch festgestellt, dass vor allem Ältere Durst kaum wahrnehmen und außer einem Gefühl der Mundtrockenheit keinerlei Beschwerden beschreiben.

Da Menschen, die im Berufsleben stehen, zumindest eine Mahlzeit an

der Arbeitsstelle einnehmen, könnte „antidementive“ Ernährung und die Einführung einer „Trinkkultur“ Bestandteil eines aktiven betrieblichen Gesundheitsmanagements werden.

■ Psychosoziale Belastungen

Der psychosomatische Aspekt ist in Zusammenhang mit dem ersten Auftreten und weiteren Fortschreiten dementieller Symptome v.a. in der psychologischen Literatur heute unbestritten. Auch im Bereich Medizin befassen sich immer mehr WissenschaftlerInnen mit diesem Thema. Im Vorfeld einer AD begegnet man überraschend oft den gleichen psychosozialen Belastungsfaktoren, nämlich einerseits Überforderung und andererseits beschämende Bloßstellung und abwertende Kritik. Es zeigte sich, dass relativ kurze Zeit – etwa sechs Monate bis zwei Jahre – vor Beginn erster klinischer Zeichen der AD bei

allen untersuchten Betroffenen zumindest ein schweres Stress- bzw. Belastungsereignis vorlag. Der Konflikt konnte sich entweder am Arbeitsplatz oder auch zu Hause entwickelt haben. Die später Erkrankten waren dadurch jedenfalls in eine von ihnen als ausweglos erlebte Situation geraten, welche den irreversiblen Prozess der Erkrankung eingeleitet hatte. Ähnliche Ergebnisse fanden sich auch hinsichtlich vaskulärer Demenzen. Bei Betroffenen lassen sich im Vergleich zu Nicht-Dementen signifikant mehr belastende Lebensereignisse im Vorfeld der Krankheit nachweisen. Weiters wiesen die Später-Dementen weniger vorteilhafte Copingfähigkeiten (= Fähigkeiten mit belastenden Situationen, Stress, Konflikten umzugehen) auf.

Immer mehr ArbeitnehmerInnen leiden unter Phänomenen wie chronischer Überforderung, Mobbing etc.

Zahlreiche arbeitswissenschaftliche Untersuchungen haben gezeigt, dass psychosoziale Stressoren die Leistungsfähigkeit erheblich beeinträchtigen und oftmals auch zu körperlichen und/oder psychischen Erkrankungen führen. Im betrieblichen Umfeld bieten sich hier alle Maßnahmen an, die folgende Bereiche betreffen: Stressmanagement und Selbstorganisation, effektiver Umgang mit den eigenen Ressourcen, persönliche Arbeitshaltungen, Steigerung der eigenen Wertschätzung und der Wertschätzung anderer, Arbeiten in Gruppen bzw. Teams, Kommunikation und Gesprächsführung etc.

Mag. Nikola Kriechbaum

Bennogasse 13/6

1080 Wien

Tel.: (+43) 699 11 34 97 29

E-Mail: nkriechbaum@gmx.at

ZUSAMMENFASSUNG

Aufgrund der demographischen Veränderungen ist in Österreich mit einer deutlichen Zunahme von Demenzerkrankungen zu rechnen. Während im Jahr 2000 ein an Demenz Erkrankter auf etwa 56 Personen im erwerbsfähigen Alter kam, werden es 2050 nur mehr 17 Personen sein. Dadurch zeichnen sich Problembereiche sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf betrieblicher Ebene ab, die Maßnahmen der Prävention und Früherkennung von Demenzen letztlich unumgänglich machen.

Eine kürzlich abgeschlossene Studie im Rahmen von „AEIOU – Arbeitsfähigkeit Erhalten für Individuen, Organisationen und Unternehmen“ (EU-Initiative EQUAL) beschäftigte sich mit diesem Thema. Es handelt sich um eine evidenzorientierte Analyse der derzeit diskutierten Risikofaktoren für die Entwicklung einer dementiellen Symptomatik. Besondere Berücksichtigung finden dabei jene Risikofaktoren, die im Bereich der Arbeitswelt von Relevanz sind. Im Rahmen dieser Studie wurde auch versucht Möglichkeiten der Demenz-Prävention und -Früherkennung am Arbeitsplatz aufzuzeigen.

SUMMARY

Due to the demographic changes, a considerable increase of dementia is to be expected in Austria.

While in the year 2000 one case of dementia was recorded in approximately 56 employable persons, there will be one in only 17 in 2050.

This shows the problem areas on both the social and the industrial level, which in the end necessitate inevitable measures of prevention and early recognition of dementia.

A recently completed study in the context of „AEIOU – preserving the ability to work for individuals, organisations and enterprises“ (European Union initiative EQUAL) dealt with this issue. This is an evidence-oriented analysis of the presently discussed risk factors for the development of dementia symptoms.

The relevant risk factors of the working environment found special consideration. The study also tries to point out possibilities of dementia prevention and early recognition in the workplace.

RÉSUMÉ

En raison des changements démographiques, il faut s'attendre en Autriche à une augmentation drastique des maladies de démence. Tandis qu'on comptait en 2000 un malade sur environ 56 personnes capables de travailler, ce ne seront en 2050 un sur seulement 17. De cette manière des problèmes apparaissent au niveau social aussi bien que dans les entreprises et nécessitent finalement des mesures de prévention et de la détection rapide des démences. Une étude achevée récemment dans le cadre „AEIOU – Maintenir l'aptitude au travail pour individus, organisations et entreprises“ (initiative de l'UE EQUAL) s'est occupée de ce thème. Il s'agit d'une analyse fondée sur la recherche des facteurs de risque examinés actuellement qui sont importants pour le développement d'une symptomatique dementielle. Avec cela les facteurs de risque qui sont d'importance dans le secteur du monde du travail, trouvent une prise en considération particulière. Cette étude essaye aussi de démontrer les possibilités de la prévention et détection rapide de la démence au lieu de travail.

Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit auf den Philippinen

In unserer Exklusivserie über Arbeitssicherheits-Modelle anderer Länder werfen wir diesmal einen Blick auf die Philippinen. Ein Land, dem das Image zugesprochen wird, es mit dem Sozial- und Arbeitsrecht nicht immer sehr genau zu nehmen.

Horst Mayer

Die Musik im Foyer des „Mandarin“ in Makati ist genau so unaufdringlich und gestrig wie die Gäste. Als die Titelmelodie der „Love Story“ an der Reihe ist, erblickt mich der Chauffeur, wie ich im tiefen Sessel den Daily Yomburi durchblättere. Auch er ist, wie alle nicht-philippinischen Zeitungen hier, von gestern. Der Fahrer zwinkert mir zielsicher zu, um mich erst danach formell anzusprechen. Er habe den Auftrag, mich nach Cavite zu bringen, in die Freihandelszone, dorthin, wo alles sauber und ordentlich ist.

Zunächst aber ist nicht sehr viel ordentlich, sieht man einmal vom flimmernden Asphalt der Autobahn ab, einem Bild, das so unwirklich ist, weil die Klimaanlage und die getönten Scheiben des leisen „Japaners“ das gewohnte Bedürfnis nach Kohärenz der Sinne vereiteln.

Immer, wenn ich in einem anderen Land bin, lerne ich abends nach den Tagesnotizen noch einige Wörter der jeweiligen Sprache. Nun ist Tagalog einerseits für eine europäische Zunge nicht ganz so schwer wie Khmer, Vietnamesisch oder sogar Thai, und so versuche ich, während der Fahrt einige Brocken an den Mann zu bringen. Das ist aber hier nicht sehr erfolgreich, da Tagalog zwar 1937 durch den damaligen Präsidenten Manuel L. Quezon zur Landessprache erklärt wurde (seit 1961 „Pilipino“ genannt), aber nach wie vor von der Masse der außerhalb Manilas Lebenden keines-



FOTOS BEIGESTELLT

Schulungsmaßnahmen, nicht immer rechtzeitig: Hier Familienplanungsterricht im Betrieb

wegs angenommen ist, besteht die Bevölkerung doch aus 70 (!) verschiedenen ethnischen Gruppen mit teils sehr unterschiedlichen Sprachen (vor allem Visayan mit seinen vielen Dialekten). Dazu kommt der langjährige Einfluss Spaniens und nach dem 2. Weltkrieg jener der USA. So haben die Philippinen heute tatsächlich drei Amtssprachen: Tagalog, Spanisch und Englisch. Auf dem Markt kann es einem passieren, dass die Gemüsefrau nicht nur Taglish spricht, diese drollige und sehr individuelle Mischung aus Tagalog und Englisch, sondern ganze Satzteile in Cebu-Visayan, den Preis aber schließlich in Spanisch nennt. Nicht so mein Chauffeur, sein Englisch ist sehr gut, und

gelegentlich zeigt er ein verschmitztes Lachen im Innenspiegel, wenn er ein paar Brocken Deutsch einwirft.

Nach etwa einer halben Stunde hat sich das Straßenbild gewandelt: Wir bewegen uns, deutlich wahrnehmbar, weg von der Hauptstadt. „Jeepneys“, Kleinlaster und vor allem Mopeds, teils mit vier Fahrgästen bevölkert, beherrschen nun das Straßenbild. Wir passieren ein Zimmergeschäft, das darauf spezialisiert ist, aus den riesigen Bambusstämmen alles Mögliche und Unmögliche herzustellen, was man beim Hausbau benötigt. Die Sonne scheint auf eine Gruppe lachender Kinder, die in einer Wasserpfütze das tun, was Kinder in der ganzen Welt in Wasserpfützen tun. ▶

Nur hier lauern Gefahren, denn alles ist vermüllt. Direkt dahinter ist das Meer oder soll es zumindest sein. Möglicherweise befindet es sich ja auch irgendwo dort, unter den tausenden von Plastikflaschen und -beuteln, die, lediglich an der Oberfläche im Zaum gehalten durch hölzerne, mit Styropor versehene Absperrgürtel, darauf warten, ja, worauf denn? „Land-Fill“ heißt die Devise, weil die Umweltschützer eine Müllverbrennung im großen Stil verhindert haben, um damit den Bronchitiden der Kinder von Manila (deren Mehrzahl leidet dennoch unter chronischer Bronchitis) nicht noch mehr Vorschub zu leisten. Land-Fill? Doch eher Sea-Fill, wenn man die Plastikpolonaise in der Bucht von Manila betrachtet, die, wie woanders die Delphine, die großen Schiffe zur Reede oder in den Hafen begleitet.

Best-Practice-Modelle als Orientierungshilfe

Szenenwechsel: 1998 saß ich zum ersten Mal im für Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz zuständigen Ministerium für Arbeit und Beschäftigung (DOLE). Ein übergroßer Ventilator bemühte sich, im Duett mit einer alten Remington-Schreibmaschine, musikalischerweise die Führungsrolle zu behaupten. Mein Blick fiel aus dem Fenster auf einen Golfplatz, der in einem zwischen lustlose Bebauung gepferchten Grünbereich am Rande der Innenstadt den golfbesessenen Philipinos die Illusion des Weltmännischen vermitteln soll. Viele Behörden sind an seinem Rand angesiedelt, wohl zu dem Zweck, damit die Vorgesetzten sich mit einem Blick aus dem Fenster von den fachlichen Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter überzeugen können.

„Ach, Sie interessieren sich für Arbeitssicherheit, ja, so etwas haben wir hier auch. Leider ist Frau XY heute nicht da, die könnte Ihnen unser System erklären. Aber, warten Sie, ich hole Ihnen einige Unterlagen.“ Sprach's und kam nach einer halben Stunde mit einem erstaunlichen, klit-



Progressivität macht neugierig. Besucher aus aller Welt besuchen das Unternehmen (2. von rechts: Claus Sudhoff)

zkleinen Papier wieder, das, auf Deutsch, mit „Gesetz über die Sicherheit am Arbeitsplatz“ bezeichnet war. Immerhin! Beim Verabschieden ein etwas verlegenes Achselzucken: „Wissen Sie, bei uns zählt letztlich nur das gute Beispiel.“

Jedoch in einem Land, wo man ohne Beziehungen zu wichtigen Leuten verloren ist, wenn man an der Wirtschaft teilhaben will, verpufft naturgemäß auch die Wirkung des guten Beispiels sehr schnell. Und was ist ein gutes Beispiel? Steht das ethisch verantwortungsbewusste Handeln zu sehr im Vordergrund, winkt der Durchschnittsunternehmer weltweit schon ab. Anders, wenn der Ruf des Unternehmens oder gar ein Zusammenhang mit Produktqualität und Wirtschaftlichkeit im Raum stehen.

Im Forschungsprogramm 1999 bis 2005 des DOLE taucht neben den weltweit üblichen Themen erstmalig auch die Frage eines Zusammenhangs zwischen Arbeitsbedingungen und Produktivität auf. Gewiss, die Schwerpunkte dieses personell schwach besetzten Ministeriums liegen woanders: Sicherheit beim Bauen von Hochhäusern, Schichtarbeit von Frauen, HIV und Tuberkulose, Kinder-

arbeit, Hitzearbeit, Lärm etc. Auf vielen Gebieten bemüht sich die Regierung, zumindest annähernde Statistiken zu erhalten.

Die ersten umfassenderen Erhebungen über entschädigte, „arbeitsbedingte Krankheiten“ zeigen noch deutliche Schwächen. So lässt sich sicher eine Methoden- oder auch Stichprobenabhängigkeit nicht ausschließen, wenn z. B. an erster Stelle der entschädigten „Berufskrankheiten“ die Nierenerkrankungen und an dritter Stelle „Herz- und Kreislauferkrankungen“ stehen. Auch werden nach wie vor keine standardisierten international üblichen Klassifikationen verwendet.

Schwierige Bestandsaufnahme

Gerade auch die Statistiken über kritische Themen wie Kinderarbeit sind mit Vorsicht zu behandeln, da anzunehmen ist, dass jene Unternehmen, die im Hinblick auf Erhebungen kooperativ sind, mit Sicherheit nur die geschönte Spitze des Eisbergs darstellen. Diese sind auch, wie mir erzählt wurde, in der Regel bemüht – entsprechend der ILO-Konvention 182 –, zumindest



Eine Million Hemden pro Jahr wollen gefertigt sein

die krassen Ausprägungen von Kinderarbeit abzubauen.

Etwas schwieriger gestaltet sich dies in den unzähligen Familienfertigungen und Hinterhof-Kleinbetrieben. So fand unlängst eine Erhebung in Biñan, Laguna, über Kinderarbeit bei der Schuhherstellung statt. Hier waren sogar die Mitarbeiter des DOLE unangenehm überrascht von der Vielzahl an Gesundheitsrisiken. In der Regel waren nicht nur die Arbeitenden, sondern alle Familienmitglieder den chemischen, physikalischen, biologischen und psychischen Belastungen und Noxen ausgesetzt.

Als Folgen bei den Kindern werden genannt: Vergesslichkeit, Kopfschmerzen, Müdigkeit und Reizbarkeit. Die Hälfte der arbeitenden Kinder war unterernährt, ein Drittel hatte starke und chronische respiratorische Infekte mit Lymphknotenschwellungen. Hinzu kommt, dass Biñan die höchste Prävalenz von Lungen-Tuberkulose im ganzen Land aufweist.

Nicht immer aber fallen einem die kleinen Heimfertigungen nur negativ auf. Ich hatte einige Male Gelegenheit, kleine Schuhbetriebe zu besuchen und werde vor allem eine Fertigung nie vergessen. Sechs ausgesprochen fröhliche Frauen saßen an völlig veralteten Maschinen und gaben ihr Bestes. Ihre Schuhe waren für

den europäischen Markt bestimmt, allein, deren Weg in die Kartons war insofern mit Hindernissen versehen, als alle fünf bis zehn Minuten der Strom ausfiel und das altersschwache Rattern verstummte. Urpötzlich fing die Frauen – vier von ihnen Lehrerinnen, die in den Philippinen nicht von ihrem Gehalt leben können – an zu singen, verstummten aber sofort wieder, sobald die einsam von der Decke an zwei Drähten hängenden Glühbirnen wieder zu leuchten begannen. Und das Verblüffendste war, dass sie bei der nächsten Arbeitspause, quasi ohne Übergang, an den gleichen Stellen weiter machten, an der ihr Gesang gestoppt worden war. Aber auch hier war es eher nicht opportun, mit europäisch-geschultem Blick nach den Details der Arbeitsbedingungen zu sehen. Das Land hat allenthalben nach wie vor erhebliche Defizite in elementaren Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Umso erfreulicher, wenn man bei Betriebsbesuchen andere Erfahrungen machen kann. Diese sind aber meist die Produkte kluger Köpfe und nicht kluger Gesetze oder Vorschriften.

Europäer, welche in Niedriglohnländern produzieren, stehen ja meist im Ruf, dies nur zu tun, um Profit um jeden Preis zu machen. Bei meinen

Besuchen auf den Philippinen wurde ich jedoch einige Male eines besseren belehrt.

Da wäre zum Beispiel Jubanitex, die kleine, flexible Fabrik für hochwertige Heimtextilien, nach wie vor im Besitz der deutschen Gründerfamilie.

Gelegen in einer höheren Etage eines Hauses am Rande der Innenstadt von Manila, erblickt man zwischen den an den Fenstern aufgehängten Neukreationen das bunte Treiben an den Ufern eines kleinen Kanals, malerisch anzusehen aus der Distanz, beängstigend, wenn man gezwungen ist, hier zu wohnen. Als ich die Tür öffnete, stand ich unvermittelt in der Fertigung. Niemand schien mich zunächst zu bemerken, dabei hatte ich aber das Gefühl, in einem harmonisch und ohne Hektik in einander greifenden Räderwerk gelandet zu sein. Dann führte mich die einheimische Managerin durch den Betrieb. Als alter „Textilhase“ sah ich mit einem Blick, dass hier – bei dem aufgrund der räumlichen Enge in die Fertigung integrierten Lager kein leichtes Unterfangen – Arbeits- und Gesundheitsschutz ernst genommen wurde. Ich hatte meinen Besuch vorher nicht angekündigt, trotzdem konnte ich vom Fingerschutz am Stoßmesser bis zum Gehörschutz alles im Einsatz sehen. „Unsere Chefin hat uns das deutsche Arbeitsschutzsystem erklärt, und wir versuchen, uns danach zu richten. Wenn tatsächlich einmal eine Kleinigkeit passiert ist, haben wir uns zusammengesetzt und zu verstehen versucht, welchen Fehler wir gemacht haben und was wir in Zukunft verbessern können.“

Als große Ausnahme kann gelten, dass die Arbeitnehmer hier allesamt krank- und unfallversichert sind, wobei der Betrieb die Prämien zu 100 Prozent bezahlt. Darüber hinaus kümmern sich die Eigner in vorbildlicher Weise um die Mitarbeiter und ihre Familien. So wurde mir von einer Mitarbeiterin berichtet, deren Risikoschwangerschaft zu einem Kaiserschnitt im 7. Monat geführt hatte, mit einem lebensbedrohlichen Folgezu-

stand, der mit einer Kassenbehandlung sicher nicht gut ausgegangen wäre. Allein die Privatunterbringung und die vielen Blutkonserven kosteten die Unternehmer nicht gerade wenig.

Zum Abschluss meines Besuches bei Jubanitex fragte ich eine Gruppe von Mitarbeitern, wo sie wohnen und wie sie täglich zur Arbeit kommen. Ein verschmitztes Lächeln im Gesicht des Einen, sein auf den Mund gelegter rechter Zeigefinger, die weit ausladend auf die Zuschneidetische und Stoffballen zeigende linke Hand und die Worte „nur am Wochenende zu Hause, das ist sehr weit weg“ verrieten mir, dass ich hier ein Geschäftsgeheimnis berührt hatte.

Aber auch unter den einheimischen Unternehmen findet man „Models of Best Practice“, auch wenn hier eher „nur“ der klassische Arbeitsschutz (aber immerhin!) im Vordergrund steht. „First Gas, das unfallfreie Unternehmen“ ist so eines. Ob in einem Betrieb die Themen Umwelt, Sicherheit und Gesundheit ernst genommen werden oder nicht, liegt immer an den Verantwortlichen, im Kraftwerk- und Energietechnik-Unternehmen First Gas leitet seit 1999 Ing. Roberto C. Rubina die Abteilung ESH (Environment, Safety and Health). Vor dieser Zeit war das Bewusstsein für diese Themen nicht sonderlich ausgeprägt, während sich die danach von Herrn Rubina entwickelte ESH-Kultur international sehen lassen kann. Vor allem die Arbeitssicherheit ist erstklassig. Schwerpunkt ist die ständige Schulung mit wechselnden und praxisorientierten Methoden. Seine Erfolge hierbei veranlassten die Geschäftsleitung, auch den gesamten Qualitätsbereich in seine Abteilung zu integrieren und ein hoch effizientes System zum QESH-Management aufzubauen. Schließlich erhielt First Gas – gewissermaßen aus dem Stand heraus – die integrierte ISO- und OHSAS-Zertifizierung für die ISO 9001 und 14001 sowie OHSAS 18001.

Ein weiterer Betrieb, der den Vergleich mit europäischen Unterneh-

men nicht zu scheuen braucht, ist die Destileria Bago. Sie gehört zum größten Getränke- und Lebensmittelkonzern der Philippinen, San Miguel. Der Betrieb fällt vor allem dadurch auf, dass er nicht nur Programme zum Sicherheitsmanagement durchführt, sondern, damit verzahnt, ein vergleichsweise hoch entwickeltes System zum Umweltschutz und ein Programm der kommunalen sozialen Verantwortung.

Die Investitionen in betriebliche Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen werden flankiert von einer Vielzahl von Schulungs- und Trainingsmaßnahmen, hierbei vor allem aber auch der ständigen Einbeziehung aller Führungskräfte. Ob es die Ausgabe von Körperschutzmitteln betrifft, den periodischen Abgleich der Arbeitsgenehmigungen mit den Sicherheitsbestimmungen oder die Aktualisierung der Notfall- und Katastrophenpläne, alle Führungskräfte werden hier gefordert. Unfallfreiheit ist auch ein wichtiger Parameter der Gruppenentlohnung.

Ausführliche Statistiken und Störfallanalysen werden ständig kommuniziert, auch wurde unlängst das ISRS (International Safety Rating System) eingeführt. Ein Müllvermeidungsprogramm, ein solches zur Minimierung des Wasserverbrauchs, eine Öl ein-

sparende Biogasproduktion(!) und Wiederaufforstungsprogramme (u. a. eines großen Mangrovegebietes) sowie eine Beteiligung bei der regelmäßigen Strand- und Uferreinigung runden das Engagement der Firma ab. So ist es nur zu natürlich, dass die Destileria Bago mit einer steigenden Vielzahl von Preisen (OSH, GKK) bedacht wird.

Umweltgerechter und sozialer Leitbetrieb

Indes, das großartigste Beispiel eines Unternehmens mit höchstem Standard an Produktionsethik und sozialer und ökologischer Verantwortung erwartete mich in der PEZA (Philippine Economic Zone Authority) Cavite, vor den Toren Manilas, am Ende der anfangs geschilderten Autofahrt: CS-Garment. CS steht für Claus Sudhoff, einen besonderen Unternehmer und Menschen. Vor vielen Jahren war er für eine namhafte deutsche Bekleidungsfirma in Fernost tätig gewesen und fand einfach den Weg nicht mehr zurück nach Europa. Damals wie heute produziert er Herrenhemden hoher Qualität. Dass er so manche Krise (z. B. durch Bindung der philippinischen Währung an den Dollar oder derzeit die Verlagerung textiler Produktion in ärmere Länder



Wer in Europa wünscht sich nicht eine solche Kantine?



Zweihandbedienung ist Selbstverständlichkeit

und nach China) überstand, verdankt er mit großer Wahrscheinlichkeit seinem ganzheitlichen Unternehmenskonzept, das stets unter der Devise stand, „das Unternehmen mit fester, aber fürsorglicher Hand zu führen“.

Leitgedanke seiner Produktion ist der Code of Conduct (COC), was bedeutet, dass alle Produkte umweltgerecht und sozial ausgewogen hergestellt werden. Dieser COC basiert zunächst auf dem Respekt vor den Menschenrechten sowie der Einhaltung der geltenden Gesetze und umfasst, wie Claus Sudhoff dies formuliert, eine faire Entlohnung (hier sogar ein 13. Monatsgehalt!), Arbeitssicherheit, die Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes und die Freiheit der Bindung ebenso wie das Verbot von körperlicher oder seelischer Gewalt- und Druckausübung sowie Programme gegen Kinderarbeit und Hetzarbeit.

Mag dies auch sehr idealistisch klingen – schon gar, wenn man so manch andere Arbeitsbedingungen in diesem Land kennt –, bei CS Garment ist dies seit langer Zeit gelebte Wirklichkeit. Nun ist Herr Sudhoff gewiss kein Sozialschwärmer, sondern Unternehmer mit Haut und Haaren, also einer, der mit beiden Beinen auf dem Boden der Wirklichkeit steht. Diese Wirklichkeit des Claus Sudhoff basiert aber darauf, dass „ein lebenswertes Leben das kostbarste Gut auf dieser

Welt ist“. Für ihn sind die soziale Verantwortung des Unternehmens und „das menschliche Gesicht der Wirtschaft“ aber auch ökonomische Faktoren der Wirtschaft der Zukunft, nachhaltige Entwicklung sieht er als Ursache und Folge einer erfolgreichen Geschäftspolitik an.

SC Garment nimmt teil an „UN Global Compact“ und vertritt hierin in jüngster Zeit eine etwas aggressivere Rolle bei der Verwirklichung der Menschenrechte und der Durchsetzung von Arbeits- und Umweltstandards. Ebenso erwartet das Unternehmen von seinen Zulieferern das Bekenntnis zu den neun Prinzipien von Global Compact, auch wenn diese gegenwärtig noch nicht vollständig in diesen Unternehmen umgesetzt werden.

Seit 1993 gibt es einen Betriebsrat, dessen Hauptaufgabe die Abstimmung von Arbeitnehmer- und Managementinteressen ist. Seinem Wirken schreibt Herr Sudhoff vor allem die stetig steigende Wirtschaftlichkeit zu.

Das hohe soziale Engagement zeigt sich auch in einer großzügigen Handhabung des Absentismus. So darf jeder an seinem Geburtstag zu Hause bleiben, bei Geburten bekommen sogar die Väter sieben bezahlte freie Tage, auch bei Erkrankungen von Familienangehörigen ist man großzügig. Telefonieren mit Familienangehörigen ist kostenlos, auch wenn es in sehr

entlegene Landesteile geht. Mitarbeiter ohne Schulabschluss werden angehalten, diesen – mit betrieblicher Unterstützung – nachzuholen. Das Unternehmen bekam den Titel „Kinderfreundlicher Betrieb“, weil in allen betrieblichen Programmen (u. a. dem Rahmenprogramm zur „Family Welfare“) der Wert der Familie hoch gehalten wird und Mitarbeiter auch ermuntert werden, ihre Kinder in die betrieblichen Geselligkeiten einzubeziehen.

Weitreichende Sicherungssysteme

Der Arbeitsschutz ist vorbildlich und effizient. Arbeitsunfälle sind, sieht man einmal von Nadelstichen ab, unbekannt. Das von Herrn Sudhoff ins Leben gerufene Sozialversicherungssystem umfasst auch eine Krankheits- und Unfallversicherung, die auch die Familien abdeckt. Die Dienste des (externen) Betriebsarztes stehen ebenfalls allen Familienmitgliedern zur Verfügung, auch Medikamente und Mittel zur Empfängnisverhütung sind kostenfrei. Darüber hinaus ist es Herrn Sudhoff zu verdanken, dass das Unternehmen bei allen familiären Problemlagen der Mitarbeiter zur Anlaufstelle geworden ist. Beispielsweise verfügt der Nachwachdienst über einen Geldbetrag, der bei (vor allem gesundheitlichen) Notfällen eingesetzt werden darf.

Ein Sicherheits- und Gesundheitsausschuss ist paritätisch besetzt, sein jährlicher Tätigkeitsbericht wird auch dem DOLE übersandt. Zusätzlich wird der Betrieb einmal im Monat von einem PEZA-Komitee inspiziert, die Ergebnisse werden, separat für Mechanik, Elektrik und Sanitär, schriftlich niedergelegt und im Betrieb diskutiert und ausgehängt.

Auch auf dem Gebiet der beruflichen Bildung ist CS Garment vorbildlich. Neben den innerbetrieblichen Schulungen führt das Unternehmen, u. a. zusammen mit der deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in entlegenen Ge-

bieten (u. a. in Mindanao) duale und breit angelegte Ausbildungsmaßnahmen durch (bisher schon über 300 mit Abschluss), deren Teilnehmer sogar eine Entlohnung von 75 Prozent des Mindestlohns erhalten.

Mülltrennung ist übrigens bei allen Betrieben der PEZA Cavite Standard!

Auch die ergonomische Gestaltung bei CS Garment entspricht europäischen Standards. So sind alle Nähmaschinen höhenverstellbar zwischen 75 und 90 cm. Die Sicherheitseigenschaften aller Maschinen beinhalten Notaus-Schalter, Schutzvorrichtungen an allen bewegten Teilen und Sicherheitshinweise. Auch die Einhaltung der Lärmvorschriften [im gesamten Betrieb < 85 dB(A)] wird ständig überwacht. Eine Vielzahl anderer Details (bis hin zur Nichtentflammbarkeit und Umweltverträglichkeit der Schmiermittel) wurde im Verlauf der Jahre eingeführt.

Die Produkte unterliegen sämtlich dem Öko-Tex-Standard 100, alle Kühlvorrichtungen arbeiten ohne FCKW.

Die Umweltschutzbeauftragten nehmen ebenso wie die für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Verantwortlichen regelmäßig an betrieblichen und überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Anzumerken wäre noch, dass es sich als effizient herausgestellt hat, dass die vierteljährlich applizierte „Sicherheits- und Gesundheits-Checkliste“ durch den Wartungsverantwortlichen ausgefüllt wird. In Ergänzung hierzu werden Risikoerhebungen

durch den Betriebsarzt durchgeführt.

Ein weiteres Feld des Unternehmensengagements sind seine Anti-Korruptions-Kampagnen, deren Hauptaktivitäten die ausführliche Schulung neuer Mitarbeiter betreffen.

Unter den zahlreichen nationalen und internationalen Auszeichnungen ist Herr Sudhoff auf die folgenden besonders stolz:

- Outstanding Manufacturer of Garments for Export,
- Child-Friendly Firm,
- Special Award on Quality of Work-life und
- Plaque of Recognition for Advocating Child-Friendly Policies in the Workplace.

Überflüssig zu sagen, dass Herrn Sudhoff keiner gebeten hatte, Arbeits- und Gesundheitsschutz zu installieren. Als langjähriger Produktionsprofi wusste er, dass man – auch in Niedriglohnländern – lohnintensive Produkte hoher Qualität nur produzieren kann, wenn man sich um das wichtigste Produktionsmittel, den Menschen, zumindest genauso sehr kümmert, wie um die Technik. Genugtuung bereitet ihm allerdings, dass heute, im Zuge einer emanzipatorischen Entwicklung dessen, was man Globalisierung nennt, viele seiner westlichen Kunden sich dafür interessieren, unter welchen sozialen und ökologischen Bedingungen die Güter hergestellt werden.

Herr Sudhoff produziert jetzt auch in Burma, dem heutigen Myanmar, mit gleichem Engagement und gleichem Erfolg.

Überbewertete Volkskrankheit

Ein vieldiskutiertes Thema auf den Philippinen ist „Pasma“. Wenn Sie bei Google nachsehen, werden Sie unter anderem gefragt: Meinten Sie Plasma? Nein, wir meinen dies nicht. Pasma ist – wie Kuyap, Sumpung und Hiyang – eine in der philippinischen Volksmedizin bekannte Krankheit, deren wichtigste Symptome Schwitzen, vor allem auch an Handflächen und Fußsohlen, Kopfschmerzen, Erschöpfung und Tremor sind. Natürlich fallen dem Arbeitsmediziner Begleitumstände von Arbeit ein, unter denen solche Symptome auftreten können. Von Existenz und Bedeutung dieser Krankheit – die aus einer Störung der Balance von Warm und Kalt erklärt wird – sind, unabhängig von Bildung und Erfahrungen mit westlicher Medizin, die Menschen auf den Philippinen überzeugt. So ist es kaum verwunderlich, dass das DOLE in einer Gießerei ein Forschungsprojekt zu Pasma als Berufskrankheit durchgeführt hat. Ergebnis: Von den 84 Arbeitern bezog nur ein einziger die körperlichen Begleitumstände der Hitze-Schwerarbeit nicht auf diese Krankheit. Nun wäre dies ja an sich nicht weiter schlimm, gäbe es da nicht auch das bewährte Rezept dagegen: nach der Arbeit jeden Kontakt mit Wasser peinlichst zu meiden.

Horst Mayer

HECONet Program Director

Östra Vadge 29, 68593 Torsby

Schweden

E-Mail: Horst.Mayer@heconet.org

ZUSAMMENFASSUNG

Auf den Philippinen, einem Land mit geringen gesetzlichen Vorgaben punkto Arbeitnehmerschutz sind Models of Best-Practice fast immer das Produkt kluger und umsichtiger Unternehmer. Neben einigen einheimischen Betrieben zeichnen sich erfreulicherweise europäische Firmen durch ein hohes Niveau an Produktionsethik und sozialer und ökologischer Verantwortung aus.

SUMMARY

On the Philippines, a country with few statutory specifications regarding occupational safety, models of best practice are nearly always the product of intelligent and prudent entrepreneurs. In addition to domestic enterprises, European companies fortunately feature a high level of production ethics and social and ecological responsibility.

RÉSUMÉ

Sur les Philippines, un pays avec de faibles normes juridiques à propos de la sécurité au travail, des modèles de „Best Practice“ sont presque toujours le produit d'entrepreneurs intelligents et prudents. A côté de quelques entreprises indigènes des entreprises européennes se distinguent heureusement par un niveau élevé d'une éthique de production et de responsabilité sociale et écologique.