

RECHT



FOTO: PHOTODISC

Lärmschutz ist schon seit langem ein wichtiges Thema, von dem der Musik- und Unterhaltungssektor bislang allerdings ausgenommen war. Ab 2008 ist das jedoch anders: Ein neuer Kodex zeigt auf, wie die strengen Vorschriften erfüllt werden können.

9 – 11

BEST PRACTICE



FOTO: TEUFELBERGER

Das von der AUVA entwickelte „Sicherheits- und Gesundheitsmanagement“ ist drei Jahre alt und kann bereits die ersten praktischen Resultate aus den Betrieben vorweisen.

16 – 19

PSYCHOLOGIE



FOTO: BEGESTELLT

Die Unterweisung ist immer noch eines der wichtigsten Instrumente der Arbeitssicherheit. Wenn man sie richtig macht. Falsche Unterweisungstechnik ist oft kontraproduktiv.

20 – 24

ARBEITSMEDIZIN



FOTO: PHOTODISC

Mittels Arbeitsbewältigungsindex soll das individuelle Erleben von Beschäftigten in Pflegeberufen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen darstell- und vergleichbar werden.

30 – 35

Medieninhaber (Verleger) und Hersteller: Bohmann Druck und Verlag Gesellschaft m. b. H. & Co. KG., A-1110 Wien, Leberstraße 122, Tel.: +43 1 740 95. **Geschäftsführung:** Mag. Dr. Gabriele S. Ambros, Gerhard Milletich. **Herausgeber:** Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Adalbert-Stifter-Str. 65, 1200 Wien, Tel.: +43 1 33 111-0. **Beauftragter Redakteur:** Dr. Wilfried Friedl, Tel.: +43 1 33 111-530. E-Mail: Wilfried.Friedl@auva.at. **Redaktion:** Dr. Regina Ender, Tel.: +43 1 33 111-526. E-Mail: Regina.Ender@auva.at, Christian Klobucsar, Tel.: +43 1 740 95-435, E-Mail: klobucsar.zv@bohmann.at. **Layout und DTP:** Markus Frühwirth, Michael Stanek. **Vertriebsleitung:** Angelika Witzmann, Tel.: +43 1 740 95-462. **Anzeigenleitung:** Gertrude Schögl, Tel.: +43 1 740 95-470. **Abo-Verwaltung:** Tel.: +43 1 740 95-466. **Erscheinungsweise:** Zweimonatlich. **Preise:** Inland Einzelpreis: € 8,30, Jahresbezugspreis € 4700 (inkl. zehn Prozent MwSt.). Das Abonnement ist spätestens 30 Tage vor Bezugsjahresende schriftlich kündbar. Nachdruck von Artikeln, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers bzw. Verlages gestattet. Für Inserate bzw. die „Produkt-Beiträge“ übernimmt die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt keine Haftung. Alle Rechte, auch die Übernahme von Beiträgen nach § 44 Abs. 1 und 2 Urheberrechtsgesetz, sind vorbehalten. **Druck:** Leykam Druck-Ges.m.b.H. & Co KG, 8057 Graz, Ankerstr. 4., **Titelfoto:** Photodisc. Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 9. Mai 2007

BOHMANN
Verlagsgruppe



P D N PARTNER
Gilt für alle Fotos, Grafiken
und Artikel dieser Ausgabe

Alles im Griff

Mit Rufzeichen versehen, bezeichnet „Alles im Griff“ den Augenblick der wieder hergestellten Kontrolle über eine bestimmte Lage. Ein Fragezeichen dahinter besagt das Gegenteil. In der Prävention sollten wir es auf den Punkt bringen: Das ist der angenehme Zustand, wenn man sich „im grünen Bereich“ befindet.

Im grünen Bereich zu bleiben, ist keine ruhige Kugel, sondern eine permanente Herausforderung für den Einzelnen wie für Systeme. Der Einzelne etwa kann mittels Arbeitsbewältigungsindex (ABI) sein augenblickliches Potenzial zur Bewältigung einer Aufgabe feststellen. Die Zahl ABI sagt ihm, ob er tatsächlich alles im Griff hat.

Schwer in Griff zu bekommen und noch schwerer im Griff zu halten, ist die Sicherheit von Leitern. Da kommt es nämlich nicht nur darauf an, dass die Leiter als solche in Ordnung ist, sie muss vielmehr auch richtig ausgewählt, gebraucht und sicher aufgestellt werden. Für Letzteres hat sich ein steirischer Spengler etwas einfallen lassen.

Auf gute Einfälle kommt es auch in der Ergonomie an. Denn der Mensch ist nicht dazu da, um ihn der Arbeit anzupassen. Vielmehr muss es gelingen, die Arbeit dem Menschen anzupassen. Bisweilen wird das vergessen. Um dem entgegenzuwirken, hat ein Pharmakonzern ein Konzept entwickelt, das MitarbeiterInnen zu hilfreichen Ergo-Guides qualifiziert.

Wer alles im Griff haben will, darf keine Ausnahmen zulassen. Solche bestanden am Unterhaltungssektor in Bezug auf Lärm. Ab 2008 ist das anders: Da soll es auch in Diskotheken oder im Orchestergraben Lärmschutz geben. Experten meinen, dass das Klangerlebnis darunter nicht leiden müsse.

Dass regelmäßige Unterweisungen notwendig sind, um einen Betrieb im grünen Bereich zu halten, ist leicht einzusehen. Nur „Unterweisung“ ist nicht gleich „Unterweisung“. Wie bei so vielem, kann man auch bei der Unterweisung so manches falsch machen und damit die Sicherheit aus dem Griff verlieren.

„Alles im Griff“ kulminiert quasi in einem einzigen Begriff, der für systematisches und vorausschauendes Planen und Handeln steht: Die Rede ist vom AUYA SGM, dem Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem der AUYA. Rund 50 österreichische Unternehmen haben sich bereits dafür entschieden und dabei respektable Ergebnisse erzielt. Wie auch immer: Es lohnt sich, dafür zu sorgen, dass man im grünen Bereich ist. Das ist oft spannend genug. Alles andere nimmt nur allzu schnell eine unangenehme, schmerzliche Wendung. Und damit Punkt,

meint Ihr Redaktionsteam von der SICHEREN ARBEIT.

FOTO: RAINER GRAYC, AUYA



Dr. Regina Ender, Dr. Wilfried Friedl, Christian Klobucsar

INHALT

AKTUELL

EU-KAMPAGNE ZU MUSKEL- UND SKELETTERKRANKUNGEN **8**

Gabriele Kaida

RECHT

SCHONFRIST FÜR DEN UNTERHALTUNGSSEKTOR LÄUFT AUS **9**

Johannes Stuhlpfarrer

CHEMIE

ONLINE VOM SDB ZUR EIGENEN BETRIEBSANLEITUNG **12**

Antje Ermer, Thomas Martin

UNFALLVERHÜTUNG

GEFAHRENSTELLE LEITER **14**

Stefan Krähan, Norbert Metzner

BEST PRACTICE

SGM: DIE BEWÄHRUNGSPROBE **16**

Ilse Zembaty

PSYCHOLOGIE

GRENZEN DER UNTERWEISUNG **20**

Marion Venus

ERGONOMIE

124 ERGO-GUIDES BEI BAXTER AG **25**

Martina Molnar

ARBEITSMEDIZIN

ABI ALS MONITOR DER ARBEITSFÄHIGKEIT IN PFLEGEBERUFEN **30**

Manfred Slana-Jöbstl, Kurt Leodolter

STANDARDS

EVENTS AKTUELL **6**
 TERMINE **36**
 VORSCHRIFTEN **38**
 BÜCHER **41**
 PRODUKTE **47**

EU-Kampagne zu Muskel- und Skeletterkrankungen

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ruft zur Einreichung von Beiträgen für den achten Europäischen Wettbewerb für gute praktische Lösungen („European Good Practice Award“) im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auf.

Gabriele Kaida

Im Rahmen der Preisverleihung 2007 werden Unternehmen oder Organisationen ausgezeichnet, die herausragende und innovative Beiträge zur Förderung eines integrierten Managementansatzes zur Bekämpfung von Muskel- und Skeletterkrankungen geleistet haben. Dies umfasst die Vorbeugung von Muskel- und Skeletterkrankungen sowie die Weiterbeschäftigung, Rehabilitation und Wiedereingliederung von Mitarbeitern, die bereits an Muskel- und Skeletterkrankungen leiden.

„Muskel- und Skeletterkrankungen sind das häufigste arbeitsbedingte Gesundheitsproblem in Europa; in der EU leiden 25 Prozent der Arbeitnehmer an Rückenschmerzen, 23 Prozent leiden an Muskelschmerzen“, er-

cherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie Präventionsmaßnahmen fördern, durch die die Häufigkeit von Muskel- und Skeletterkrankungen reduziert wird und Menschen, die an diesen Erkrankungen leiden, unterstützt werden.

Beispiele guter praktischer Lösungen sind unter anderem: Festlegung und Durchführung eines Aktionsprogramms mit einem ganzheitlichen Ansatz zur Minderung der Risiken, die zu Muskel- und Skeletterkrankungen führen; Änderung der Arbeitsabläufe, sodass längeres Stehen oder Sitzen vermieden oder reduziert wird; Rehabilitations- und Krankheitspläne; Beschaffungspläne, auf deren Basis in Absprache mit den Arbeitnehmern „benutzerfreundliche“ Maschinen oder Geräte bereitgestellt werden.

In der EU leiden 25 Prozent der Arbeitnehmer an Rückenschmerzen, 23 Prozent kämpfen mit Muskelschmerzen.

klärt Jukka Takala, Direktor der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. „Viele Probleme können verhindert oder erheblich reduziert werden, wenn die Arbeitgeber bestehende Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften einhalten und gute praktische Lösungen umsetzen. Mit unserer Kampagne 'Pack's leichter an!' und dem Europäischen Wettbewerb für gute praktische Lösungen werden wir demonstrieren, dass es Möglichkeiten gibt, mit denen Muskel- und Skeletterkrankungen wirksam bekämpft werden können“.

Durch den Wettbewerb sollen anhand von Beispielen die Vorteile der Umsetzung guter praktischer Lösungen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Europa sowie für Mittler (darunter Sozialpartner, Sachverständige und Praxisvertreter im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und andere, die am Arbeitsplatz informierend und beratend tätig sind) aufgezeigt werden.

Welche Beispiele können eingereicht werden?

Beispiele guter praktischer Lösungen sind umgesetzte Lösungen, welche ein wirksames Management von Si-

Wer kann teilnehmen?

Aus allen Mitgliedstaaten können Beispiele guter praktischer Lösungen eingereicht werden. Sie können von einzelnen Unternehmen oder von zwischengeschalteten Organisationen vorgelegt werden, darunter Handelskammern, Handels- oder Berufsverbände, Gewerkschaften und andere, die am Arbeitsplatz informierend und beratend tätig sind.

Die Agentur wird die Gewinner bei der Abschlussveranstaltung bekannt geben, die im März 2008 in Bilbao stattfinden wird.

Durch die Preisverleihung werden die Gewinner Anerkennung auf europäischer Ebene für ihre Rolle bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Europa erhalten, und die prämierten Beispiele werden in einer Broschüre der Agentur vorgestellt, die europaweit verbreitet wird.

Gabriele Kaida
Bundesministerium für Verkehr
Innovation und Technologie
Radetzkystraße 2
1030 Wien
Tel.: (+43 1) 711 62-4442
Fax: (+43 1) 711 62-4499
E-Mail: gabriele.kaida@bmvit.gv.at

Schonfrist für den Unterhaltungssektor läuft aus

Lärmschutz ist schon seit langem ein wichtiges Thema, von dem der Musik- und Unterhaltungssektor bislang allerdings ausgenommen war. Ab 2008 ist das jedoch anders: Ein neuer Kodex zeigt auf, wie die strengen Vorschriften erfüllt werden können.

Johannes Stuhlpfarrer



FOTOS: BEIGE/STELT

„Man hatte immer eine gewisse Scheu, für die Musik Lärmregelungen zu erlassen, weil man dabei an die klassischen Orchester dachte“, begründet Karl Körpert von der Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung der AUVA die jahrelange Untätigkeit in diesem Bereich. „Der Hauptgrund dafür war, dass jeder nicht-künstlerische Eingriff – und Lärmschutz ist so ein Eingriff –, auch Auswirkungen auf die Qualität der Orchester haben kann.“ Dabei sei in Kauf genommen worden, dass Lärmschutz bei anderen öffentlichen Musikveranstaltungen wie Rock-Konzerten oder in Lokalen mit (Live-)Musik wie Bars und Diskotheken ebenfalls wenig Beachtung gefunden hat.

Bereits seit 6. Februar 2003 gibt es eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates bezüglich Mindestvorschriften zum Schutz der ArbeitnehmerInnen vor Lärm, die „Verordnung Lärm und Vibrationen (VOLV)“.

Das Wesentliche ist, dass sie zwei wichtige Grenzwerte definiert: die Auslöseschwelle von 80 dB und den Expositionsgrenzwert von 85 dB Dauerbelastung. Nachdem die Lautstärke in der Regel schwankt, werden die Werte über einen achtstündigen Arbeitstag gemittelt. Bei unregelmäßigen Arbeitszeiten, wie sie etwa Musiker haben, kann auch über die Woche gemittelt werden. Wird dabei festgestellt, dass die Auslöseschwelle überschritten wird, müssen die ArbeitgeberInnen ihren MitarbeiterInnen z. B. einen Gehörschutz zur Verfügung stellen. „Die Arbeitskräfte sollen damit sensibilisiert werden, dass sie bereits in einem kritischen Bereich arbeiten und dass sie ihr Gehör schützen sollten. Allerdings ist das Tragen des Gehörschutzes nicht zwingend, sondern freiwillig“, betont Körpert. Wird hingegen auch der höhere Wert überschritten, muss das Personal den Gehörschutz auf jeden Fall tragen. „Stellt das Arbeitsinspektorat trotz mehrmaliger Ermah-



nungen weiterhin Verstöße gegen das Gesetz fest, dann werden sowohl Arbeitgeber als auch ArbeitnehmerInnen strafbar“, warnt er.

EU-Richtlinie wird umgesetzt

Diese EU-Richtlinie wurde bereits großteils mit Jahresbeginn 2006 in nationales Recht umgesetzt. Nachdem in Österreich schon seit den 70er Jahren der Grenzwert von 85 dB gilt, musste lediglich die niedrigere Schwelle als zusätzliche Grenze berücksichtigt werden. Aufgrund der speziellen Charakteristika von Konzerten, Bars und Diskotheken hat die EU die Nationalstaaten dazu aufgerufen, einen Leitfadens für diese sensiblen Bereiche zu schaffen. Nach einer Übergangsfrist bis zum Frühjahr 2008 gilt das Gesetz dann auch für diese Sektoren. In Österreich ist dieser Leitfaden seit Mitte April fertig und heißt „KODEX zur Lärmreduktion im Musik- und Unterhaltungssektor“ (siehe Kasten). Er ist weder verpflichtendes Gesetz noch Verordnung, sondern hat lediglich Empfehlungscharakter und enthält genügend Informationen darüber, wie die Bestimmungen erfüllt werden können. „Wichtig ist, dass die ArbeitgeberInnen eine Liste mit zahlreichen Möglichkeiten zur Verfügung haben, aus denen sie jene Maßnahmen auswählen können, die für ihre Orchester oder Lokale optimal sind“, betont Körpert.

Noch überwiege die Skepsis, noch habe man mit Vorurteilen zu kämpfen, wonach Lärmschutz in diesen Sektoren schwer bis nicht umzusetzen sei bzw. auch von den MitarbeiterInnen nicht akzeptiert werde. Gehörschutz ist so ein Thema. „Wenn meine Kellnerin oder mein Kellner einen Gehörschutz trägt, kann sie oder er keine Bestellungen mehr entgegennehmen, weil sie oder er nichts mehr hört.“ Das ist nur eines von vielen Argumenten, mit denen Körpert ständig konfrontiert ist. Allerdings seien sie nur auf den ersten Blick plausibel, meint er: „Jemand, der mehrere Stunden lang in einer lauten Umgebung gearbeitet hat, hört die Bestellungen ohnedies nicht mehr richtig, weil sein Ohr durch den Lärm beeinträchtigt und deutlich unempfindlicher geworden ist. Das nennt man

eine zeitweilige Hörschwellenverschiebung. Populär ausgedrückt: Die Person wird vorübergehend schwerhörig. Das bildet sich zwar nach einiger Zeit zurück, aber während dieser Zeit hört man genauso schlecht wie jemand, der durch jahrelange Arbeit in dieser Umgebung bereits dauerhaft hörgeschädigt ist.“ Er hat aber noch ein zweites Gegenargument parat, das vermutlich auf wesentlich mehr Aufmerksamkeit stoßen dürfte: „Wenn man den richtigen Gehörschutz auswählt, dann hört das Personal sogar deutlich besser als ohne, wie wir aus zahlreichen empirischen Untersuchungen wissen. Es gibt nämlich speziell dafür einen Gehörschutz, der den höherfrequenten Teil der Musik herausfiltert, also jenen, der für das Gehör schädigend wird, aber die Sprachfrequenzen durchlässt. Ich habe schon einzelne Stücke gesehen, die man auf den ersten Blick zum Beispiel nicht von Ohrschmuck unterscheiden kann oder die so dezent sind, dass man sie optisch nicht bewusst wahrnimmt.“

Die Angst der Musiker

Damit ist aber noch immer nicht jenes Problem behoben, vor dem sich die Musiker fürchten: dass der Gehörschutz die Frequenzen und damit die Musik verzerrt und sie gleichzeitig die Lautstärke ihrer Instrumente nicht mehr an das Orchester anpassen können. „Das sind zwei wichtige Argumente, weil sie die Spielqualität massiv beeinflussen“, so Körpert. Aber auch für diese Fälle gibt es Abhilfe: einen flachdämmenden Gehörschutz, der über alle Frequenzen hinweg für eine gleichmäßige Lautstärkenabsenkung sorgt. Nach einer gewissen Eingewöhnungsphase seien die Probleme jedenfalls beseitigt. „Wichtig ist, dass man damit in Situationen beginnt, die nicht so heikel sind, wo der Qualitätsanspruch nicht so hoch ist wie bei einem Livekonzert.“ Der AUYVA-Spezialist schlägt deshalb vor, dass die MusikerInnen den Schutz zunächst bei den Proben, Übungsphasen oder dann tragen, wenn sie ihre SchülerInnen unterrichten. „Wenn man das gewöhnt ist, spielt man live genauso gut wie ohne Schutz. Bei Rockkonzerten ist das heute schon gang und gäbe“, meint er.

Eine Maßnahme von vielen

Natürlich ist es sehr verlockend, die Lärmbelastung allein durch den Gehörschutz zu beseitigen. Es gibt aber zahlreiche andere, ebenfalls im Kodex beschriebene Maßnahmen, wie man das Problem in den Griff bekommen kann. „Beim Orchesterbetrieb kann man sehr viel unter anderem durch eine geänderte Sitzordnung oder durch größere Reihenabstände erreichen. Man darf nur nicht punktuell vorgehen.“ Gleiches gilt für die Veranstaltungsorte: Wer schon bei deren Planung ExpertInnen zu Rate zieht, hat viel zum Schutz seiner MitarbeiterInnen, aber auch der BesucherInnen erreicht. Denn sehr oft klagen auch die Gäste über zu hohe Lautstärken, vor allem in Diskotheken. „Hier herrscht leider noch immer keine Übereinstimmung zwischen dem Musikbedürfnis der Leute, die dort hingehen, und der Lautstärke, mit der ▶

Musik gemacht wird“, bedauert Körpert. „Wenn ich auf der Tanzfläche einen guten Sound haben will, dann richte ich die Lautsprecher einfach so aus, dass sie wirklich nur die Tanzfläche beschallen und nicht das gesamte Lokal. Bei der Anordnung der Sitzplätze kann man ebenfalls viel machen. Den Barbereich wiederum kann man mit Elementen ansprechend gestalten, die den Schall abschirmen oder schlucken. Auch wenn ich hier keine Insel der Ruhe schaffen kann, so habe ich doch leisere Areale, in den die BesucherInnen miteinander sprechen können – was heutzutage leider oft nicht der Fall ist.“

AUVA hilft

Nachdem Lokale alle paar Jahre renoviert werden müssen, wäre dies die Chance, auch bauliche Maßnahmen für die Lärmreduktion zu treffen. Der Kodex enthält einen Bezugsquellennachweis mit Firmen, die dafür zuständig ist. „Aber auch Google hilft massiv weiter“, schmunzelt Körpert. Die AUVA ist ebenfalls mit Rat und Tat zur Stelle: „Die Bar- und Discobesitzer sind ja ArbeitgeberInnen und zahlen für ihre Angestellten Unfallversicherungsbeiträge. Aus diesem Grund können sie sich für kostenlose Messungen und Beratungen an uns wenden. Wir stellen zum Beispiel fest, welche Pegel im Lokal an den verschiedenen Stellen tatsächlich erreicht und ob Grenzwerte überschritten werden. Wir gehen zum Beispiel Samstagnacht in ein Lokal und messen dort. Das ist geübte Praxis

bei uns. Die Besitzer bekommen dann von uns Gutachten und Vorschläge, was sie machen können. Zusätzlich gibt es von uns ebenfalls kostenlose Gehöruntersuchungen für die MitarbeiterInnen.“ Die AUVA hat darüber hinaus einen wertvollen Beitrag zum Kodex geleistet. Schon vor vielen Jahren wurden im Zusammenarbeit mit dem Bruckner Orchester Linz umfangreiche Untersuchungen durchgeführt, die genau jene Punkte betrafen, die auch der Kodex behandelt. Die gesammelten Erfahrungen sind mit eingeflossen.

Auch wenn Österreich nicht unbedingt Musterschüler ist, wenn es um das Umsetzen von EU-Richtlinien geht, so ist man hier den anderen Ländern einen Schritt voraus. „Ich muss den österreichischen Beamten ein großes Lob aussprechen“, erzählt Körpert. „Die Österreicher sind die Ersten in Zentraleuropa, die den Kodex herausgebracht haben. Ich war vor kurzem bei einer internationalen Tagung über Musiklärm, und da war das Interesse an diesem Kodex sehr groß. Ich denke, wenn man ihn ein paar Jahre lang anwendet, wird der Erfahrungsschatz über die möglichen Maßnahmen größer und man kann darauf aufbauen, um die MitarbeiterInnen noch besser gegen Lärm zu schützen. Die ArbeitgeberInnen können mit dem Kodex einen sinnvollen Plan erstellen, wie sie die Probleme sukzessive lösen wollen und haben ausreichend Zeit dafür“, sagte er abschließend.

Johannes Stuhlpfarrer
freier Redakteur

Kodex zur Lärmreduktion im Musik- unter Unterhaltungssektor

Das Papier umfasst 115 Seiten und wird vom BMWA, Sektion Arbeitsrecht und Arbeitsinspektion, herausgegeben. Die Einleitung enthält die Erklärung, weshalb dieses Schriftstück notwendig geworden ist, und gibt einen kurzen Überblick über Anwendungsbereiche und Ziele. Es folgt eine vierreisige Zusammenfassung inklusive Präventivmaßnahmen einerseits für MusikerInnen und andererseits für Bars und Diskotheken. Die weiteren Themen sind

- allgemeine Informationen über Lärm,
- die Ermittlung und Beurteilung der Lärmbelastung,
- die Maßnahmen zur Lärminderung (Verringerung der Schallemission und -reflexion, Schalldämmung, Abstandsvergrößerung zur Schallquelle, Verringerung der Schallexposition etwa durch Pausen, Gehörschutz usw.),
- sonstige relevante Themen, wie geschlechtsspezifische Fragen oder Beiträge zur Motivation und Freiheit der Kunst,
- Informationen zur Raumakustik,
- der Ist-Zustand in Orchestern und Diskotheken,
- Arbeitsmedizinisches über Tinnitus, Hyperakusis und gehörschädigende Substanzen,
- Rechtsvorschriften mit Lärmbezug,
- eine Liste von Sachverständigen und Ansprechpersonen sowie
- eine Literaturliste.

Der Kodex kann gratis aus dem Internet heruntergeladen werden: www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/6A36E879-32D1-40DF-BBF9-000AD44E2317/0/Kodex_2007.pdf

Online vom SDB zur eigenen Betriebsanweisung

„GisChem“ steht für das branchenspezifische Gefahrstoffinformationssystem der Berufsgenossenschaft der chemischen Industrie und ist im Internet kostenfrei unter www.gischem.de zu finden. Mit dem neuen Modul „GisChem-Interaktiv“ können für Stoffe und Zubereitungen aller Gewerbezweige der Chemieindustrie Betriebsanweisungen selbst erstellt werden.

Antje Ermer, Thomas Martin

Werden Gefahrstoffe im Betrieb verwendet oder hergestellt, müssen die Beschäftigten über Gefahren und Verhaltensregeln informiert werden. Neben jährlichen Unterweisungen sind nach bundesdeutschem Recht gemäß § 14 Gefahrstoffverordnung in den meisten Fällen schriftliche Betriebsanweisungen vorgeschrieben.

Insbesondere in kleineren und mittleren Betrieben stehen der Unternehmer, seine Sicherheitsfachkraft oder Sicherheitsbeauftragte vor der schwierigen Aufgabe, die Informationen dazu zusammenzustellen und in einer verständlichen Form für die Betriebsanweisungen aufzubereiten. Eine der wichtigsten Quellen sind die mitgelieferten Sicherheitsdatenblätter der Chemikalienhersteller. In 16 Kapiteln auf meist vier bis sechs DIN-A4-Seiten sind dort viele verschiedene Inhalte z. B. zu sicherheitstechnischen Kenngrößen, zur Toxikologie oder zur Ersten Hilfe enthalten.

Welche Informationen sind wichtig, wo sind sie genau zu finden, und was bedeuten sie für die Betriebsanweisung?

GisChem-Interaktiv will genau an dieser Stelle helfen. Das Programm lotst den Nutzer durch sein Sicherheitsdatenblatt. Mit gezielten Fragen führt es direkt zu den Kapiteln, die für die



Betriebsanweisung von Bedeutung sind.

Im Hintergrund ordnet eine Datenbank den abgefragten Informationen bestimmte Inhalte der Betriebsanweisung zu. Beispiel: Hat die Abfrage ergeben, dass es sich um eine brennbare Flüssigkeit mit niedrigem Flammpunkt handelt, werden Gefahrenhinweise wie z. B. „Erhöhte Entzündungsgefahr bei durchtränktem Material (z. B. Kleidung, Putzlappen)“ und Maßnahmen wie z. B. „Von Zündquellen fern halten, nicht Rauchen, keine offenen Flammen, Erden!“ sowie der richtige Feuerlöscher eingespielt. Der richtige Feuerlöscher ist besonders bei Metallpulvern wichtig, da ein Brand nur mit speziellen Metallbrandlöschpulvern gelöscht werden kann. Das falsche Löschmittel wie z. B. Wasser oder Kohlendioxid bewirkt das Gegenteil – dem Feuer wird zusätzlich Nahrung gegeben.

Darüber hinaus unterstützt das neue Programm den Anwender aktiv mit Prüfroutinen, z. B. ob die eingegebenen Gefahrsymbole und die R-Sätze nach EU-Stoff- bzw. Zubereitungsrichtlinie plausibel sind. Für Stoffe wird die Kennzeichnung entsprechend der integrierten Anhang I Liste zur Richtlinie 67/548/EWG automatisch übernommen. Außerdem gibt es zu jeder Frage umfangreiche Infotexte und Entscheidungshilfen, die auch das Verstehen der einzelnen Themenkomplexe erleichtern sollen.

Durch die Auswahlmöglichkeit „Labor“ oder „Betrieb“ passt die Software die eingespielten Inhalte automatisch an diese Arbeitsbereiche an.

So baut GisChem-Interaktiv Schritt für Schritt eine Betriebsanweisung auf, die auf die spezifischen Gefahren des Stoffes oder Produktes zugeschnitten ist. Vor dem Erzeugen der endgültigen Betriebsanweisung als Word- oder PDF-Dokument sollte der Anwender die Möglichkeit des Programms nutzen, den vorgeschlagenen Entwurf zu verändern und entsprechend seiner arbeitsplatz- und tätigkeitsspezifischen Besonderheiten zu konkretisieren.

Die formalen betriebsspezifischen Daten wie z. B. der Name des Betriebes, interne Notrufnummern oder der Name des Ersthelfers werden bei Programmstart eingegeben. Nutzt man die Möglichkeit des passwortgeschützten Zugangs zu GisChem-Interaktiv, kann auf diese sogenannten Stammdaten wiederholt zugegriffen werden. Die Datensicherheit der Übertragung wird über 128-Bit-SSL-Verschlüsselung sichergestellt. Darüber hinaus ist bei Programmdurchlauf ein Zwischenspeichern – also auch eine Programmunterbrechung – möglich. Die passwortfreie Programmnutzung wird ebenfalls angeboten, bei der dann allerdings diese Optionen technisch nicht möglich sind.

Neben dem beschriebenen Angebot sind in GisChem für die folgenden Branchen der Chemieindustrie umfangreiche Stoff- und Produktgruppendatenblätter, fertige Betriebsanweisungsentwürfe sowie ein Modul „Gefahrstoffverzeichnis“ verfügbar:

- Polyurethanschaum-Herstellung,
- Polyesterharz-Verarbeitung,
- Herstellung technischer Gummiartikel,
- Epoxidharz-Klebstoff-Herstellung,
- Werkstätten: Lösemittel und Aerosole/Sprays,

Betriebsanweisung		Nr.: 001 Stand: 19.12.2005 Unterschrift:
gilt für: Muster-Betrieb, Halle 1		
GEFAHRSTOFFBEZEICHNUNG		
Muster-Produkt		
GEFAHREN FÜR MENSCH UND UMWELT		
	Gesundheitsschädlich beim Einatmen, Verschlucken und Berührung mit der Haut. Entzündlich. Gefahr durch Ansammlung explosionsfähiger Atmosphäre in Bodennähe! Bei Vorhandensein von Zündquellen erhöhte Explosionsgefahr! Erhöhte Entzündungsgefahr bei durchtränktem Material (z. B. Kleidung, Putzlappen). Gefährliche Reaktionen am Arbeitsplatz sind möglich mit: Alkalimetallen, I-metallmetallen, Alkalioxiden, starken Oxidationsmitteln, Internalegenverbindungen, Chrom(VI)-oxid, Chromylchlorid, Ethylenoxid, Schwefelsäure, Selenpetersäure, Wasserstoffperoxid Zersetzungsprodukte: Kohlenmonoxid Gefahren für die Umwelt: (Gef. für Wasserorganismen, kann in Gewässern langfristig schädliche Wirkungen haben. Schwach wassergefährlich (WGK 1)	
SCHUTZMASSNAHMEN UND VERHALTENSREGELN		
	Bei Dämpfen oder Nebeln Absaugung einschalten und in ihrem Wirkungsbereich arbeiten. Gefäße nicht offen stehen lassen. Beim Ab- und Umfüllen Verspritzen und Nachlauf vermeiden. In geschlossenen Behältern kann sich wegen des niedrigen Siedepunktes ein Überdruck aufbauen. Verschluss von Behältern nur nach Druckausgleich vorsichtig öffnen! Reaktionsfähige Stoffe fernhalten bzw. nur kontrolliert hinausgeben. Von /Zündquellen fern halten (z. H. nicht Rauchen, keine offenen Flammen, I-entzündl. -kourarbeiten nur mit schmelzender I-entzündl. Heißarbeiten an Heißblech und I-entzündl. nur nach sorgfältigem I-respieren durchführen. I-explosionsgeschützte Geräte verwenden.	
	Nicht essen, trinken, rauchen oder schnupfen. Einatmen von Dämpfen oder Nebeln vermeiden. Berührung mit Augen und Haut vermeiden. Nach Arbeitsende und vor jeder Pause! Hände und andere verschmutzte Körperstellen gründlich reinigen. Hautpflegeartikel verwenden. Produktreste sofort von der Haut entfernen. Staubeinkleidung getrennt von Arbeitskleidung aufbewahren!	
	Behälter dicht geschlossen an einem kühlen, gut gelüfteten Ort lagern. Behälter nicht dem direkten Sonnenlicht aussetzen! Vorsicht bei Gebilden mit Restmengen. Explosionsgefahr! Beschäftigungsgefahr! Beschäftigungsbeschränkungen beachten!	
	Augenschutz: Gesichtsschutz mit Seitenschutz. Atmenschutz: Geotter AX im Heißarbeitsbereich sowie bei Reparatur- und Wartungsarbeiten Handschutz: Handschuhe aus Nitrilgummi tragen. Hautschutz: Dermis-Plus Körperschutz: Antistatische und flammhemmende Schutzkleidung, z. B. Kleidung aus Baumwolle und Schuhe mit antistatischen Sohlen!	
VERHALTEN IM GEFAHRFALL Feuerwehr 112		
Gefahrenbereich räumen und absperren. Vorgesetzten informieren. Bei der Beseitigung von ausgefahrenen/verschütteten Produkt immer Schutzbrille und Handschuhe tragen. Mit saugfähigem unentzündlichem Material (z. B. Klebeputz, Sand) aufwischen und entsorgen! Raum anschließend gut lüften. Produkt ist brennbar. Entzündungsbrand: Tragbaren Feuerlöscher einsetzen, mindestens für Brandklasse "B". Nicht zu verwenden: Wasser im Vollstrahl! Bei Brand in der Umgebung Behälter mit Sprühwasser kühlen. Brand- und Explosionsgefahr! Bei starker Erwärmung! Bei Brand entstehen gefährliche Dämpfe. Alarm-, Flucht- und Rettungsgänge beachten. Feuerwehrt alarmieren. Gas einströmen in Gängen, Gewässern und Kanalisation muss verhindert werden. Zuständiger Arzt: Dr. Scheidel Unfalltelefon: 600		
ERSTE HILFE		Notruf 19222
	Bei jeder Erste-Hilfe-Maßnahme: Auf Selbstschutz achten. Lebenrettende Sofortmaßnahmen, wie "Stabile Seitenlage", "Hirn-Lungen-Wiederbelebung", "Schockbekämpfung" situationalabhängig durchführen. Wunden keimfrei bedecken. Für Körperteile sorgen, vor Wärmeeinwirkung schützen. Artfällige bzw. Augenärztliche Behandlung. Nach Augenkontakt: Sofort unter Schutz des unverletzten Auges ausgiebig (ca. 10 Minuten) bei geöffneten Lidern mit Wasser spülen. Bei Augenverletzungen steriler Schutzverband. Nach Hautkontakt: Verunreinigte Kleidung, auch Unterwäsche und Schuhe, sofort ausziehen (auf Brandgefährdung achten). Haut mit viel Wasser spülen. Nach Einatmen: Verletzt unter Selbstschutz aus dem Gefahrenbereich bringen. Bei Atemnot Sauerstoff inhalieren lassen. Bei Atemstillstand künstliche Beatmung/Beatmungshilfen benutzen. Nach Verschlucken: Sofortiges kräftiges Ausspülen des Mundes. Ersthelfer: 11er Musterkarte	
SACHGERECHTE ENTSORGUNG		
Nicht in Augustus oder Mülltonne schütten! Durchtränktes Material (z. B. Putzlappen) in unbenutzten, verschließbaren Entsorgungsbehältern sammeln.		

- Biotechnologische Laboratorien: Gefahrstoffe,
- Umgang mit ionisierender Strahlung (Labor, Zerstörungsfreie Werkstoffprüfung),
- Biogasanlagen und Tierkörperbeseitigungsanlagen.

Die BG Chemie hilft mit diesem Angebot insbesondere kleineren und mittleren Unternehmen ganz konkret bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, und zwar von der Informationsermittlung bis hin zur Festlegung von Schutzmaßnahmen.

Dipl.-Biochem. Antje Ermer

Dr. Thomas Martin

Berufsgenossenschaft der chemischen Industrie

Bereich Prävention

Kurfürsten-Anlage 62

69115 Heidelberg

Tel.: (+49 6221) 523 429

Fax: (+49 6221) 523 420

E-Mail: aerner@bgchemie.de

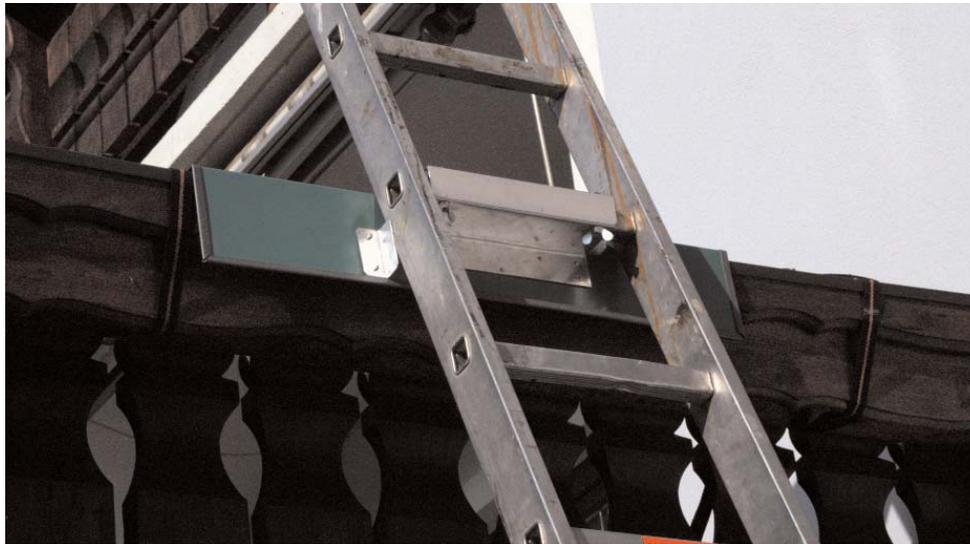
Internet: www.bgchemie.de,

www.gischem.de ■

Gefahrenstelle Leiter

Stürze von Leitern (im speziellen von Anlegeleitern) ereignen sich relativ häufig, sei dies am Arbeitsplatz oder im privaten Bereich wie etwa bei Sanierungsarbeiten am eigenen Haus. Ein steirischer Spengler hat jetzt eine innovative Leitersicherung entwickelt, die derartige Gefahrenquellen eliminiert.

Stefan Krähan, Norbert Metzner



FOTOS: BEIGESTELLT

Schuld daran sind entweder ein schlechter Zustand der Leiter oder Fehler bei ihrer Verwendung. Zu den Verwendungsfehlern gehören z. B. die Auswahl der falschen Leiter, deren Überlastung das Wegrutschen der Leiter am oberen Anlegepunkt oder der Leiterfüße wegen eines falschen Anlegewinkels, das Umkippen, das Nachgeben des Bodens unter der Leiter aber auch das Ab- bzw. Ausrutschen auf den Sprossen.

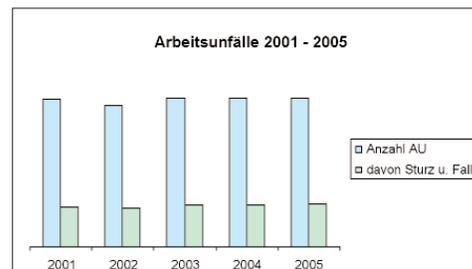
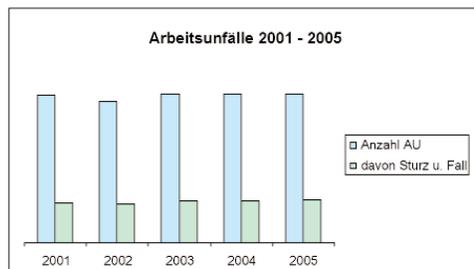
Letzteres wird meist durch das Tragen von falschem Schuhwerk (glatte Sohlen, Holzpantoffeln) noch verstärkt. Dabei sind Stürze aus großen Höhen eher selten. Die typische Absturzhöhe misst ca. 1,80 Meter, doch diese Höhe reicht bereits aus, um tödliche bzw. folgenschwere und langwierige Verletzungen zu verursachen wie die beiden Grafiken beweisen.

Was tun, damit nichts passiert?

Das Patent von Gottfried Kaufmann, einem innovativen steirischen Spengler, kann dabei helfen. Es handelt sich dabei um eine Leitersicherung.

Die Sprossenumklammerung besteht aus einem Z-Winkel und einem Verschlusswinkel. Die Sprossenumklammerung wird an der umgelegten Leiter vorzugsweise drei Sprossen von oben an dieser Sprosse befestigt. Dabei wird der Z-Winkel um die dritte Sprosse gegeben, sodass er diese umfasst.

Danach wird der Verschlusswinkel eingesetzt und verschraubt. Nachdem die Leitersicherung an der entsprechenden Sprosse befestigt ist, kann man die Leiter weiter ausziehen und zwar so weit, dass sich die Lei-



tersicherung zirka einen Sprossenabstand über der Dachrinne befindet. Die Leiter steht senkrecht neben der Dachrinne. Anschließend wird die Leiter nach hinten gezogen, sodass der innere kürzere Schenkel an der Dachrinnenwulst einhängt. Nun ist die Leiter sicher begehbar. Zum Lösen der Leiter wird sie wieder senkrecht gestellt, wodurch sich die Leitersicherung aushängt.

Ein großer Vorteil dabei ist die geringe Größe der Sicherung sowie Ihr minimales Gewicht. Dadurch steigt die Akzeptanz, diese Sicherung zu verwenden. (Abmessungen: Breite: 16 cm, Gewicht: 1,7 kg, Länge: 65 cm, Tiefe: 17 cm)

Selbst auf wackeligem oder bewegtem Untergrund steht die Leiter dank der Sicherung bombenfest. Ein Versuch auf einem Brett mit Rollen als Auflagefläche für die Leiterfüße hat dies bestätigt.

Weitere Vorteile der Leitersicherung:

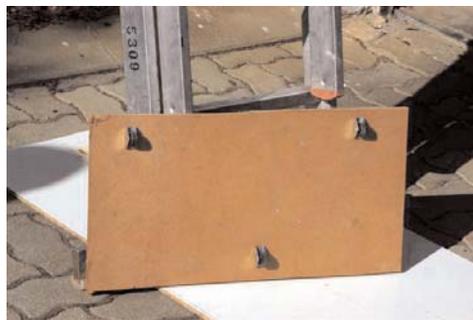
- Geringes Gewicht und relativ kleine Abmessungen.
- Einfache Handhabung und Montage.
- Kein Beschädigen der Anlehnkante, zum Beispiel bei Dachrinnen.
- Gibt sofort nach dem Einhängen optimale Sicherheit auch bei Sturm.
- Breitere und rutschfeste Ein- bzw. Ausstiegsfläche gibt zusätzliche Sicherheit.
- Das zur Seite rutschen der Leiter wird verhindert, selbst auf glatten Anlehnkanten.
- Montage an nahezu allen handelsüblichen Ausziehleitern möglich.

Für Arbeitgeber liegt viel Geld auf der Leiter: Ein Ausfallstag kostet im Schnitt 150 Euro, die Anschaffung dieser Leitersicherung nicht einmal 50 Euro. Und die Zeit von nicht einmal zehn Sekunden zur Anbringung hat jeder.

Bezugsadresse: Galanteriespenglerei und Innovationen, Gottfried Kaufmann, Tel.: (+43 3182) 82 53, Fax: (+43 3182) 82 53, Mobil: (+43 650) 40 20 594, E-Mail: kaufmanngalanterie@aon.at

Dipl.-Ing. Stefan Krähan
 AUVA
 Adalbert-Stifter-Straße 65
 1200 Wien
 Tel: (+43 1) 331 11-585
 E-Mail: stefan.kraehan@auva.at

Ing. Norbert Metzner
 AUVA
 Adalbert-Stifter-Straße 65
 1200 Wien
 Tel: (+43 1) 331 11-975
 E-Mail: norbert.metzner@auva.at



SGM: Die Bewährungsprobe

Vor etwa drei Jahren wurde das „Sicherheits- und Gesundheitsmanagement der AUVA“ (SGM) der Öffentlichkeit vorgestellt. Hier die ersten Ergebnisse.

Ilse Zembaty

OHSAS, Ö-SGMS und das SGM der AUVA

Auch für modern geführte Unternehmen ist es nicht immer leicht, bei der Vielfalt des Angebots von betrieblichen Gesundheitsstrategien das Richtige herauszufiltern. Man ist sich zwar bereits klar, dass Gesundheitsförderung und Unfallprävention einen hohen Stellenwert besitzen – ist aber vielfach überfordert, wenn es um die praktische Umsetzung geht. So wird meistens etwas „nach dem Gießkannenprinzip“ gemacht, jedoch fehlen solchen Aktionen sehr oft sowohl die systematische Aufbereitung als auch die kontinuierliche Fortsetzung der einmal begonnenen Initiative. Andererseits besteht (zu Recht) eine gewisse Schwellenangst, sich eingehend mit „Regelwerken“, „Systemen“ oder „Managementstrategien“ auseinanderzusetzen, die Gesundheit und Prävention in ein vermeintlich theoretisches Korsett zu zwingen versuchen. So steht „OHSAS“ für „Occupational Health Safety Assessment Series“ und „Ö-SGMS“ für einen zwar sehr brauchbaren, aber doch eben von Bundesministerium und Wirtschaftskammer nach internationalen Intentionen herausgebrachten Leitfaden.

SGM der AUVA: Beratung im Vorfeld

Sozusagen als Schnupper-Lektion bietet die AUVA zunächst einmal ein unverbindliches Informationsgespräch mit einem SGM-Berater an. Hier erfährt die Geschäftsführung nicht nur, welche Kosten und welcher Zeitaufwand auf sie zukommen, sondern vor allem welche Strukturen aufgebaut und welche Ergebnisse erwartet werden können bzw. ob der Betrieb überhaupt schon reif für das „Einziehen solch systematischer Schienen“ ist. In der Praxis hat sich nämlich sehr bald gezeigt, dass SGM neben einer Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit auch noch sehr viel anderes bewegt. So werden das Selbstbewusstsein und auch das Demokratieverständnis der MitarbeiterInnen gefördert, was vor allem dann wünschenswert ist, wenn es mit Eigenverantwortung und vermehrtem Wissen um die wirtschaftlichen Verflechtungen eines Unternehmens verbunden wird. Mit anderen Worten: SGM schafft Transparenz und fördert Eigeninitiative. Wo das gewünscht wird, können Personalreserven im Sinne eines ganz neuen, zusätzlichen Potenzials mobilisiert werden. ▶

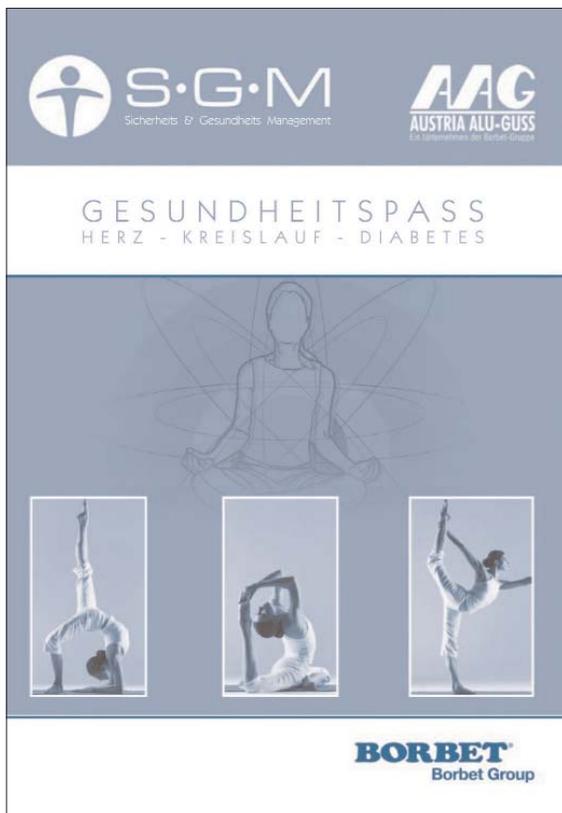


FOTO: AUSTRIA ALU-GUSS

Etwas mehr als 50 österreichische Unternehmen haben sich bis heute für die Teilnahme an der Implementierung eines von der AUVA initiierten SGM entschieden. Wir haben einige dieser Betriebe besucht und sie zu ihren praktischen Erfahrungen befragt. Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Neben einer respektablen Reduzierung von Ausfalltagen in Folge von weniger Unfällen und Krankenständen, hat sich vor allem auch die Lernfähigkeit in Bezug auf die Team-Bildung in den einzelnen Unternehmen verbessert. Mit anderen Worten: Das „Wir-Gefühl“ und damit das Betriebsklima hat sich optimiert, Eigenverantwortung wird von der Belegschaft williger übernommen, und die MitarbeiterInnen bekommen das Gefühl, plötzlich von der Unternehmensleitung besser verstanden und in Bezug auf ihre persönlichen Bedürfnisse besser gefördert zu werden.

Schaffung einer Win-Win-Situation

Grundvoraussetzung jeder Implementierung eines SGMS ist absolute Freiwilligkeit auf Seiten des Betriebes und genauso konzentrierte Identifikation mit dem Vorhaben seitens der Geschäftsführung. Dies deshalb, weil man einerseits Kommunikation nicht verordnen kann, andererseits weil sehr oft erst die Voraussetzungen geschaffen werden müssen, damit Kommunikation überhaupt stattfinden kann. Auch heute noch wird viel Energie verschwendet, um Gefühle abzublocken und sich so gut wie möglich vom anderen abzuschotten. Das erzeugt zunächst Vorurteile und dann Misstrauen. Viele MitarbeiterInnen wollen und können zunächst gar nicht glauben, dass man für ihre persönliche Gesundheit etwas tun möchte, dass man sie für einen positiveren Lebensstil gewinnen will, bzw. sind sie oft der Ansicht, dass man das nur tun würde, um mehr Leistung aus ihnen herauszupressen. Der Gedanke, dass es Win-Win-Situationen gibt, in denen sich Menschen zu ihrem gegenseitigen Vorteil beeinflussen, ist vielfach noch fremd – aber genau darum handelt es sich bei der Implementierung eines SGMS.

Neue Strukturen aus ganzheitlicher Sicht

Was MitarbeiterInnen oft als „neuen Wind“ im Betrieb erleben und mit dem Erwerb von mehr Motivation beantworten, hat natürlich auch ganz reale Veränderungen zur Grundlage. Denn bei der Implementierung des SGM geht es ja um die Schaffung neuer und damit verbesserter Strukturen zur Durchsetzung des Arbeitsschutzes. Regelmäßig wiederkehrende Arbeitsabläufe werden daher auch dahingehend analysiert, wie das Zusammenspiel funktioniert und wie Schnittstellen im Netzwerk beschaffen sind. Fragen sind auch zu beantworten, wer was im Unternehmen am sinnvollsten machen kann, wie die Kommunikation zwischen MitarbeiterInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen optimiert werden kann, wie und wo ArbeitsmedizinerInnen eingebunden werden sollen, wie man das Vorschlagswesen entbürokratisiert und damit optimiert etc. Wie das alles tatsächlich funktionieren kann, zeigen wir an den nachfolgenden Beispielen.

Erfolgsstory „Teufelberger“

Das Familienunternehmen wurde 1901 in Wels gegründet und erzeugte neben Schuhbändern, Schnüren und Leinen schon bald auch Seile für Kräne und Seilbahnen. Bereits 1902 konnte man exportieren und eine Seilbahn in New York bestücken. Der Erfolg blieb dem Betrieb treu und so eröffnete man 1987 einen zweiten Standort, an dem vorwiegend Persönliche Schutzausrüstungen (PSA) produziert werden und gründete schließlich auch noch ein drittes Werk in Böhmen.



FOTO: TEUFELBERGER

Die Firma Teufelberger begann mit der Implementierung des SGM im März 2005 – im Juli 2006 folgte die Zertifizierung durch die AUVA

Heute beschäftigt Teufelberger insgesamt 600 MitarbeiterInnen und hat sich zu einem weltweit respektierten Partner der Wirtschaft entwickelt. Der technische Leiter Franz Brunnbauer erläutert, warum sich die Geschäftsleitung für das AUVA-SGM entschieden hat:

„Wir wollten zunächst ein Werkzeug installieren, das uns ermöglicht, alle drei Standorte in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu managen. Wir wollten Rechtsicherheit installieren und schließlich auch Ausfallzeiten reduzieren. Wir hatten immer schon ein hohes Level auf diesem Gebiet, aber es fehlte die Übersichtlichkeit und eine zielführende Strategie. Warum wir schließlich unter den Anbietern die AUVA wählten, liegt klar auf der Hand: Die persönliche Beratung vor Ort kann auf ein vielseitiges praktisches Wissen zurückgreifen und uns punktgenau zur Hand gehen. Die theoretischen Unterlagen sind präzise, aber nicht monströs, und die operative Durchführung im Anschluss durch SFK und SVP kann sich in bewährter Zusammenarbeit abspie-

Grundvoraussetzung jeder Implementierung eines SGMS ist absolute Freiwilligkeit auf Seiten des Betriebes und genauso konzentrierte Identifikation mit dem Vorhaben seitens der Geschäftsführung.

len. So wurde mit der Implementierung des SGM im März 2005 begonnen und die Arbeit im Juli 2006 mit der Zertifizierung durch die AUVA abgeschlossen.“

Die Resultate können sich sehen lassen. Bei der Teufelberger GmbH sanken die Ausfallstunden nach Arbeitsunfällen um 25,4 Prozent und die nicht-unfallbedingten Krankenstände um 21 Prozent bei gleichzeitiger Erhöhung der MitarbeiterInnen-Zahl um 7,7 Prozent, sodass sich ein bereinigtes Minus von 30,9 Prozent bzw. 26,6 Prozent ergibt. Anders ausgedrückt sank



FOTO: AUSTRIA ALU-GUSS

Bei Austria Alu-Guss hat man schon sehr früh den japanischen Begriff „Kaizen“ als Optimierungsinstrument aller Handlungen den Mitarbeitern nahe gebracht und großzügige Weiterbildung für alle Mitarbeiter ermöglicht.

der jährliche Krankenstand pro MitarbeiterIn von 12,9 auf 9,4 Tage. Dazu nochmals Franz Brunnbauer: „Die Investitionskosten in SGM inklusive meiner Arbeitszeit beliefen sich auf etwa 30.000 Euro, die Einsparung auf circa 300.000 Euro. Was aber in Zahlen nicht ausgedrückt werden kann, ist der enorme Zuwachs an Kommunikationsfähigkeit der einzelnen MitarbeiterInnen und damit der Selbststeuerungseffekt in der Gruppe.“

Erfolgsstory „Austria Alu-Guss“

Austria Alu-Guss wurde 1983 als Tochter der AMAG in Ranshofen gegründet, dann 1996 privatisiert und in die deutsche Borbet-Gruppe eingegliedert. Kostenreduktion und Prozessoptimierung haben dazu geführt, dass von anfänglich 600.000 heute drei Millionen Felgen jährlich erzeugt und größtenteils an die deutsche Automobilindustrie geliefert werden.

Die dafür benötigten 37.000 Tonnen Rein-Aluminium und Legierungen werden von 730 Mitarbeitern verarbeitet. Seit der Übernahme durch Borbet wurden 130 Millionen Euro investiert und 300 neue Arbeitsplätze geschaffen. Das straff geführte Unternehmen hat von Anfang an auf eine umfassende Unternehmenskultur Wert gelegt und bekennt sich zur Erfolgsformel „solide Ausbildung, Teamfähigkeit, Flexibilität und engagierter Einsatz der MitarbeiterInnen mit Herz und Verstand in allen Bereichen“. Interessant dabei ist, dass man schon sehr früh den japanischen Begriff „Kaizen“ (siehe Ka-

sten) als Optimierungsinstrument aller Handlungen den MitarbeiterInnen nahe brachte und allen großzügige Weiterbildung ermöglicht.

Albert Wallinger, Leiter der mechanischen Bearbeitung und SGM-Beauftragter, erinnert sich an die erste Zeit der Implementierung: „Aller Anfang ist schwer, und so hatte ich zu Beginn auch eine Menge zu tun. Vor allem das Zusammentragen der Daten und die Ist-Analyse waren zeitaufwändig. Ich habe dann sehr schnell einen Zirkel von zehn oder zwölf Mitarbeitern gegründet und die Aufgaben verteilt. Bei der Konzepterstellung waren die BeraterInnen der AUVA äußerst hilfreich, vor allem, weil es so gelang, das Projekt so nahtlos wie möglich in unsere Management-Politik einzubinden. Dazu haben wir eine ganze Menge praktischer Verbesserungen erreicht und können heute statt zehn Sicherheitsvertrauenspersonen 47 voll ausgebildete SVP vorweisen und verfügen über 75 ErsthelferInnen vor Ort. Eine ganze Reihe von Programmen wie Raucherentwöhnung, Suchtprävention bei Lehrlingen, 'Aktion Gesundheitspass', Sport- und Fitness-Zirkel wurden initiiert und hervorragend von den MitarbeiterInnen angenommen. Wir haben einen Radweg zum Werk geschaffen und die Verkehrssituation dafür bereinigt, sodass jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin, wenn er/sie will, sich gleich vor Schichtbeginn sportlich betätigen kann. Ein Gesundheitstag mit Gesundheitszelt und diversen Stationen wird einmal im Jahr organisiert und so eingerichtet, dass zwei Schichten daran teilnehmen ▶

können. Im nächsten Jahr kommen dann die beiden anderen dran.“

Zertifiziert wurde das Unternehmen nach OHSAS 18001, weil in Deutschland dieses System bekannter ist. Auch in diesem Unternehmen kann sich die Erfolgsquote sehen lassen: Obwohl auch bei Alu-Guss die Bemühungen für Sicherheit und Gesundheit immer schon Vorrang hatten, brachte die Systematisierung der

Aktivitäten ein Plus, das so nicht erwartet wurde: nämlich laut Angaben des Unternehmens eine Einsparung jährlicher Kosten in der Höhe von 500.000 Euro! Die Reduzierung der unfallbedingten Ausfallstunden gegenüber der Zeit vor der SGM-Einführung wird mit 68,1 Prozent und die der Krankenstände mit 30,7 Prozent angegeben.



FOTO: AUSTRIA ALU-GUSS

Ilse Zembaty

Starkfriedgasse 46

1190 Wien

Tel.: (+43 1) 470 81 72

E-Mail: ilse.zembaty@aon.at

KAIZEN

„Kaizen“ ist eine Philosophie, die eng mit der japanischen Mentalität verknüpft ist. Es geht darum, eine Lebenseinstellung zu entwickeln, die sich eine ständige Verbesserung der eigenen Persönlichkeit, aber auch der Umgebung, der Gemeinschaft und der Produktion zu Eigen macht. Vermittelt werden soll Motivation ohne Druck von außen, sondern es soll eher ein Erkennen des natürlichen Zusammenspiels der Kräfte entstehen, das sich zum Wohle eines Unternehmens, aber auch der Gesellschaft einsetzen lässt.

Weiterführende Informationen: Masaaki Imai: „Kaizen. Der Schlüssel zum Erfolg im Wettbewerb“ ISBN-10: 3548700199, ISBN-13: 978-3548700199, 49.90 Euro bei amazon.de

ZUSAMMENFASSUNG

Das von der AUVA entwickelte „Sicherheits- und Gesundheitsmanagement“ ist drei Jahre alt und kann bereits die ersten praktischen Resultate in Betrieben vorweisen. Durch die Schaffung neuer Strukturen im Bereich des Arbeitsschutzes gelingt es, regelmäßig wiederkehrende Abläufe zu optimieren und so zu gestalten, dass auch das Zusammenspiel in Sachen Sicherheit zwischen MitarbeiterInnen, Vorgesetzten, SVP oder ArbeitsmedizinerInnen besser funktioniert und es durch technische Verbesserungen und strategische Kommunikation zur Vermeidung von Unfällen, aber auch zur Reduktion von allgemeinen Krankenstandstagen kommt.

Die Unternehmen „Teufelberger“ und „AAG Austria Alu-Guss“ stellen ihre konkreten Daten zur Verfügung und weisen seit Einführung des „SGM“ Kosteneinsparungen zwischen 300.000 und 500.000 Euro aus.

SUMMARY

The „Safety and Health Management“ developed by the AUVA is three years old and enterprises can already show the first practical results.

The creation of new structures within the field of industrial safety allows to optimize and design periodic operational sequences in such a way that also interaction concerning security between co-workers, superiors, safety officers or occupational health physician functions better and that technical improvements and strategic communication contributes to the avoidance of accidents, and, in addition, to the reduction of general rate of sick leaves. The enterprises „Teufelberger“ and „AAG Austria Alu-Guss“ make their concrete data available and report cost savings since the introduction of the programme between € 300,000,- and € 500,000,-.

RÉSUMÉ

La „Gestion de santé et de sécurité“ développé par l'AUVA a trois ans et des entreprises peuvent déjà présenter les premiers résultats pratiques. Par la création de nouvelles structures dans le secteur de la sécurité au travail, on réussit à optimiser et à organiser les déroulements répétitifs de telle sorte que l'interaction dans le domaine de sécurité entre collaborateurs, supérieurs, agents de sécurité ou des médecins de travail fonctionne mieux et que les améliorations techniques et une communication stratégique mènent à une prévention d'accidents, mais également à la réduction du taux général de malades. Les entreprises „Teufelberger“ et „AAG Austria Alu-Guss“ mettent leurs données concrètes à disposition et montrent une réduction des coût entre 300,000,- et 500,000,- Euros depuis l'introduction du programme.

Grenzen der Unterweisung

Die Unterweisung ist immer noch eines der wichtigsten Instrumente der Arbeitssicherheit. Wenn man sie richtig macht. Immerhin kann man mit falscher Unterweisungstechnik auch das Gegenteil von dem erreichen, was man eigentlich vermitteln wollte. Oder man erzielt gar keine Wirkung. Oder die MitarbeiterInnen bemerken gar nicht, dass Sie unterwiesen wurden.

Marion Venus

Wir alle wissen: Die präventive Unterweisung der ArbeitnehmerInnen muss laut §14 ASchG, §5 AM-VO etc. in regelmäßigen Abständen und vor allem auch anlassbezogen (z. B. nach Arbeitsunfällen oder Beinahe-Unfällen) durchgeführt werden. Unterweisung liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, der diese Aufgabe auch an einen Bereichsleiter, Polier oder an eine andere Führungskraft delegieren kann. Die Unterweisung muss dokumentiert werden (DOK-VO), damit auch dem Gesetz genüge getan wird. Dennoch sieht man oft, dass die Wirkung der Unterweisung im herkömmlichen Sinn Grenzen hat.

Wir alle wissen, wie man Information bei einer Unterweisung effizient vermittelt: kein Vortrag, den man zum x-ten Mal wiederholt, weil die MitarbeiterInnen immer noch nicht so arbeiten, wie sie sollen. Haben Sie sich schon einmal gefragt, warum das so ist? Vermutlich nicht nur, weil sie die Unterweisung nicht verstanden haben. Das gilt vor allem für die MitarbeiterInnen, die deutsch nicht als Muttersprache haben. Oder wenn es schlicht zu laut ist.

Motivation und Verhalten

Vielleicht arbeiten sie nicht, wie sie sollen, weil es ihnen zu mühsam ist (Convenience & Compliance, siehe letzter Artikel). Oder weil sie die Unterweisung schlichtweg nicht interessiert. Gesundheit und Arbeitssicherheit

Warum kommt Unterweisung oft nicht bei den MitarbeiterInnen an?

- Verständnisprobleme: Sprache, Lärm, will nicht verstehen ...
- Desinteresse: Arbeitssicherheit ist selbstverständlich bis zum Arbeitsunfall
- Convenience & Compliance-Problem: was mühsam ist, wird ungen gemacht
- keine Kontrolle
- kein Feedback
- keine positiven oder negativen Konsequenzen

werden als selbstverständlich hingenommen, bis zu dem Moment, wo man selbst oder ein Kollege Unfallopfer wird. Oder weil sicherer bzw. unsicherer Arbeitsstil sowie so keine positiven oder negativen Konsequenzen hat, weil es keine Kontrolle und kein Feedback gibt.

Effizient kommunizieren

Information sollte man bei der Unterweisung interaktiv vermitteln. In einer Diskussion mit den KollegInnen. Indem man sie mit gezielten Fragen konstruktiv zu den richtigen Antworten hinführt. Den MitarbeiterInnen alles vorzutragen kann dort wichtig sein, wo es um ganz neue Informationen geht, technisch komplexe Themen und Zusammenhänge. Bei Themen, die immer wieder wiederholt werden, muss man die MitarbeiterInnen und ihre Kompetenz gezielt einbeziehen. Man sollte auch verschiedene Medien verwenden, vor Ort auf der Baustelle oder an der Maschine bzw. am Arbeitsplatz der betreffenden MitarbeiterInnen.

Unzulässige Verkürzung

Viele für die Unterweisung Zuständige haben im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit eine außerordentlich hohe Arbeitsbelastung: zu viele Aufgaben, sehr viel Verantwortung, viel Stress und Zeitdruck – und dann noch zusätzlich die Verantwortung für die Arbeitssicherheit im Unternehmen. Dann ist es nur allzu verständlich, dass ein für die Unterweisung Zuständiger die kraftsparende und gesetzlich im Prinzip gedeckte Abkürzung nimmt: Statt aktiver Unterweisung legt man den zu unterweisenden MitarbeiterInnen einfach einen Zettel mit den wichtigsten Informationen vor und lässt die MitarbeiterInnen das Papier unterschreiben. Ich habe schon ganz unglaubliche unterschriebene Unterweisungsdokumente gesehen: zwei Seiten lang, mit kleiner Schrift (haben alle Arbeiter immer ihre Lesebrille dabei?), anspruchsvollstes Fachchinesisch, das kaum ein Akademiker bis ins Detail verstehen kann. Formal hätte man so die Unterweisung bewiesen und inhaltlich dokumentiert. Aber wie möchte man wissen, ob das Unterschriebene auch verstanden wurde, wenn man das nicht gewissenhaft überprüft? ▶



FOTOS: BEGESTELLT

Fachvorträge von fachkundigen Organen der AUVA – wie hier von Mag. Marion Venus (Psychologin im UVD) zum Thema Absturz-Sicherung – werden gerne als Unterweisung missbraucht: Ein Frontalvortrag im Seminarraum ist jedoch keine effiziente Methode, um sicheres Arbeitsverhalten zu erreichen.

Sprach-Barrieren

Diese vorhin beschriebene „Zettel-Unterweisung“ gehörte zu einem Arbeitsunfall, den ich mit meinem Kollegen Günter Holzleitner erhoben habe: Ein türkischstämmiger, aber relativ gut deutsch sprechender Arbeiter hatte einen schwereren Arbeitsunfall erlitten: Er rutschte bei der Behebung einer Störung mit dem Fuß aus und hatte den Fuß kurz in einem Säuretauchbecken. Der Betroffene arbeitete dort seit einem halben Jahr, der Arbeitsunfall passierte gegen Ende der Nachtschicht.

Es stellte sich heraus, dass der Betroffene sich nicht erinnern konnte, jemals unterwiesen worden zu sein. Noch hatte er eine Idee, was eine Unterweisung sein sollte. Er konnte sich nicht einmal erinnern, dass er einen „Unterweisungszettel“ unterschrieben hatte. Uns wurde jedoch seine Unterschrift auf dem Schriftstück (eng beschrieben, zwei Seiten lang, sehr viel komplizierte Information) gezeigt.

Zu viel Information

Schon gar nicht wusste der Betroffene, mit welcher gefährlichen Chemikalien er arbeitete: Dass die Flüssigkeit heiß war, war offensichtlich. Dass es sich um eine Säure handelte, bemerkte er erst, als er sich seinen Fuß darin verätzte. Ein besonders unintelligenter Arbeiter? Kann man sicherlich nicht sagen.

Risikogruppe Zeitarbeiter

Bei den schlimmstenfalls täglich neuen Zeitarbeitern kann man die „Zettel-Unterweisung“ schon gar nicht

einsetzen. Diese brauchen umso mehr Zuwendung und Information, um sich in einem neuen Betrieb zu orientieren, um die Sicherheitsvorschriften kennenzulernen und auch erfüllen zu können. Gar nicht so einfach, sich im neuen Betrieb zurecht zu finden: neue Arbeitsmittel, Arbeitsplätze, neue KollegInnen ... viele offenen Fragen ... Nicht umsonst haben Zeitarbeiter eine vier Mal so hohe Unfallquote als das Stammpersonal von Unternehmen, wie die Studie meiner Kollegin Ing. Ramona Bauer-Miksch beweist.

„Zettel-“ oder „Alibi-Unterweisung“

Im Falle des Unfalls kann eine solche „Zettel-“ oder „Alibi-Unterweisung“ vor Gericht ins Auge gehen, meinen Sachverständige im Bereich Arbeitssicherheit. Nämlich dann, wenn man sich nicht davon überzeugt hat, dass die betroffene Person die Unterweisung auch verstanden hat und körperlich und geistig in der Lage war, diese auch umzusetzen. Man erinnere sich an die Ergebnisse der Pisa-Studie: Erschreckend wenige ÖsterreicherInnen können sinnerfassend lesen und verstehen, was sie vor sich

Information und Wissen ist nur die notwendige Voraussetzung für das richtige Verhalten

Zu wissen, wie man sich richtig verhält (z. B. gesund leben, sicher arbeiten, ist die Voraussetzung. Was wir letztendlich tun, hängt von unserer Einstellung und Motivation ab, und von den Konsequenzen.

haben und folgsam unterschreiben, selbst wenn deutsch ihre Muttersprache ist – gar nicht zu reden von den vielen ArbeiterInnen, die nur sehr schlecht Deutsch können und schon das gesprochene Wort schlecht verstehen. Wie unmöglich kann man dann erst begreifen, was man unterschreibt, wenn man in der Muttersprache ganz andere Schriftzeichen hat, z. B. in der russischen oder arabischen Sprache ...

Information ist nur die notwendige Voraussetzung

Nun muss man aus psychologischer Sicht wichtige Fakten einblenden: Information muss erst einmal sprachlich und inhaltlich gehört, gelesen, verstanden werden. Es kommt nicht gerade selten vor, dass Arbeiter bei der Unterweisung „auf Durchzug schalten“: Sie hören weg und denken an etwas anderes, so lange die Unterweisung dauert. Man kann das oft schon an den Gesichtern ablesen. Vor allem, wenn zum x-ten Mal das selbe Thema unterwiesen wird – z. B. Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung. Fast jeder Mitarbeiter würde jedes Papier unterschreiben, das man ihm vorlegt, damit er dann in Ruhe weiterarbeiten und Geld verdienen kann. Jedenfalls wenn es für Menge und Qualität Prämien gibt, aber nicht für die Einhaltung der Arbeitssicherheit. Arbeitssicherheit ist immer auch eine Frage der Anreizsysteme, wobei viele Unternehmen mit den besten Absichten und mit drakonischen Strafen für unfolgsame Arbeiter schon viel Unheil angerichtet haben. Aber ein anderes Mal mehr über dysfunktionale Anreizsysteme.

Einstellung und Verhalten

Die Sozialpsychologie hat schon seit vielen Jahren das Thema Einstellung und Verhalten erforscht: Einstellungsänderung, Motivation, Verhaltensmodifikation, Gruppendynamik etc. Themen, die auch im Bereich der Prävention und Präventivfachkräfte (Techniker, ArbeitsmedizinerInnen) immer mehr Aufmerksamkeit erhalten.

Lange herrschte die Meinung, man müsste den Arbeit-

nehmerInnen die für Arbeitssicherheit nötige Information nur oft genug präsentieren, um ihr Verhalten dann in die gewünschte Richtung – Arbeitssicherheit und Prävention – zu beeinflussen. Weit gefehlt, müsste man sich vielerorts eingestehen.

Der Grund: „Kognitive Dissonanz“

In der Gesundheits- und Sozialpsychologie ist die Tatsache lange bekannt: Allein die Information über das richtige Verhalten reicht noch lange nicht aus, damit sich die Zielpersonen auch „richtig“ verhalten. Man nennt dieses Phänomen „kognitive Dissonanz“. Wie es dazu kommt? Im Lauf seines Lebens hat jede/r für sich gelernt, was man als richtig und falsch empfindet, was man tut und was man lieber lässt, was Spaß macht, was zu wenig Unterhaltungswert hat oder subjektiv keinen Sinn macht (Bestrafungs- und Belohnungssysteme).

Wenn man also in einer Unterweisung Informationen über Arbeitssicherheit bekommt, sieht man, dass das eigene Verhalten in der Vergangenheit möglicherweise davon abgewichen ist.

1.000 schlechte Gründe

Dennoch hatte man seine guten Gründe, warum man sich so verhalten hat: Weil alle anderen z. B. auch so unsicher arbeiten und weil man in der Gruppe nicht auffallen wollte (Gruppendruck). Wer möchte schon als übervorsichtiger Feigling auffallen, selbst wenn Lehrlinge noch die natürliche und berechtigte Realangst empfinden? Oder weil die Arbeit so schneller und einfacher geht und Sicherheitsmaßnahmen oft den Arbeitsprozess verkomplizieren. Und man möchte ja die Mengen- und Qualitätsziele bei der Arbeit erreichen und Leistungsprämien kassieren.

Weitere schlechte Gründe sind mangelhafte Kontrolle durch die Verantwortlichen, ob die wichtigen Inhalte auch verstanden wurden. Oder vorgetäushtes Interesse der Arbeiter, während sie gar nicht zuhört haben und einfach unterschreiben, was man ihnen vorlegt.

In Unternehmen mit sehr strengen Sicherheits-Managementsystemen sieht man weitere sehr negative Gründe für den Verstoß gegen die Vorschriften der Arbeitssicherheit: Reaktanz. Das ist der mehr oder weniger subtile Widerstand gegen den Zwang zur Arbeitssicherheit: Wenn zu viel Druck auf MitarbeiterInnen ausgeübt wird, dann wehren sie sich: Sie reagieren mit Widerstand auf Zwang. Auch wenn sie damit ihre eigene Gesundheit riskieren. Erwachsene und vernünftige Menschen brauchen keine Bevormundung.

Noch mehr Unterweisungsbarrieren

Auch durch Überforderung des Empfängers wird man das Ziel der Unterweisung nicht erreichen: z. B. durch zu viel und zu komplexe, anspruchsvolle Information.

Hinderlich ist auch, wenn die Vorschriften der Arbeitssicherheit und Unterweisung weit von der täglichen Rea- ▶

Kognitive Dissonanz: Unterschied zwischen Wissen und Tun

Wenn der Mitarbeiter doch weiß, wo die Unfallgefahren bei der Arbeit sind – warum arbeiten dann so viele doch nicht sicher? Warum werden Regeln missachtet?

Warum rauchen Raucher weiter, wenn sie doch wissen – oder nicht wissen wollen – wie gesundheitsschädlich rauchen ist?

Information allein reicht nicht aus, um die Einstellung und das Verhalten zu ändern. Sie müssen mehr tun.

Fragen Sie einen Psychologen! Ich helfe Ihnen gerne weiter.

lität abweichen und schwer umsetzbar sind. Vor allem wenn ArbeiterInnen ständig bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit beansprucht werden. Wenn dann auch noch Schichtarbeit und Überstunden anfallen, muss man sich nicht wundern, dass MitarbeiterInnen lieber die Arbeitssicherheit vernachlässigen, um noch irgendwie ihr Arbeitspensum erledigen zu können.

Man sollte als Unterweiser genau wissen, worum es bei Arbeitsprozessen geht und wie es „im richtigen Leben“ aussieht, was möglich und was unmöglich ist und wie man Wunsch und Wirklichkeit zusammenführen kann. Sie können bei diesen Fragestellungen jederzeit mit der Unterstützung von uns Psychologen im Unfallverhütungsdienst der AUVA rechnen – österreichweit.

Einstellungen sind ganz fest in unserer Seele, im Unbewussten verankert. Viele unserer Einstellungen sind uns bewusst gar nicht zugänglich, sie prägen jedoch unser Verhalten in allen Lebenslagen. Ob wir das wollen oder nicht. Wenn das so ist:

Warum also überhaupt eine Einstellung ändern?

Für eine Einstellungs- und Verhaltensänderung braucht es den richtigen Zeitpunkt, die richtige Situation und die richtigen Argumente: Der Sender (Unterweiser) muss glaubwürdig sein, ein Vorbild in allen Lebenslagen. Die soziale Distanz sollte möglichst gering sein: also ähnliches Alter, Geschlecht, Bildung, Beruf, Aussehen, Kleidung. Am besten ein direkter Vorgesetzter, unterstützt durch die Sicherheitsfachkraft und ArbeitsmedizinerIn.

Soziale Distanz

Niemand kennt den Arbeitsplatz, Arbeitsprozess und auch die Sicherheitsrisiken im Allgemeinen besser als die Personen, die direkt an den betreffenden Arbeitsplätzen arbeiten. Die Sicherheitsfachkraft hat im Zusammenhang mit Unterweisung zwar ebenfalls sehr viel Wissen. Wenn die soziale Distanz aber zu groß ist, weil z. B. die Sicherheitsfachkraft nur selten Kontakt zu den betreffenden MitarbeiterInnen hat, kann die Sicherheitsfachkraft eventuell weniger erreichen als ein Kollege oder eine Kollegin, den/die man gut kennt, und dem/der man vertraut.

Beziehungsebene

Darüber hinaus sollte die Beziehungsebene zwischen dem Unterweisenden und den MitarbeiterInnen von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung gekennzeichnet sein. Nur dann ist gewährleistet, dass die wichtigen Informationen die gewünschte Wirkung erzielen.

Der Empfänger bzw. Unterwiesene sollte bei der Unterweisung bzw. Einstellungs- und Verhaltensänderung auch nicht sein Gesicht verlieren. Man muss Umstiegshilfen bieten: z. B. neue Argumente, neue Gesetze, neue Vorgesetzte oder neue Regeln im Zusammenhang mit Ar-

beitssicherheit: Bieten Sie einen objektiven Grund, warum man gerade jetzt seine Einstellung ändern sollte.

Auch das soziale Umfeld sollte richtig sein: also Ort und Zeit richtig wählen, z. B. nicht am Ende der Arbeitszeit, keinesfalls in der Freizeit. Es sollte nicht zu laut sein: Man sollte sich gegenseitig bei einer interaktiven Unterweisung an der Maschine gut verstehen – oder man sollte den richtigen sprachverstärkenden Kapsel- oder angepassten Gehörschutz verwenden.

Zwingende Voraussetzungen für Arbeitssicherheit

Überlastung und Überforderung (Schichtarbeit, Überstunden ohne funktionale Pausensysteme) sind bereits an sich ein Gesundheitsrisiko. Sie fördern unsicheres Verhalten und Regelverletzung im Zusammenhang mit Arbeitssicherheit. Wenn man bereits nach mehreren Nachtschichten stark übermüdet ist, möchte man nur noch irgendwie die geforderte Menge und Qualität erbringen, und lässt dafür nicht zwingend erforderliche Handlungen, die z. B. die Arbeitssicherheit betreffen, unauffällig weg ...

Sorgen Sie trotz wirtschaftlicher Zwänge so gut wie möglich für menschengerechte und arbeitspsychologisch funktionale Arbeitsbedingungen – dann kann Arbeitssicherheit auch gelebt werden.



Unterweisung ist nicht nur Informationsvermittlung. Treten Sie in Diskussion mit den MitarbeiterInnen. Sprechen Sie darüber, warum manche Regeln nicht eingehalten werden (können). Überlegen Sie sich gemeinsam, wie die optimale Lösung aussehen könnte. ▶

Unterweisungsstil:

Respekt und Wertschätzung für die KollegInnen, die unterwiesen werden sollen.

Nehmen Sie die Contra-Argumente Ihrer KollegInnen wichtig und finden Sie gemeinsam umsetzbare und gesetzeskonforme Lösungen.

Wertschätzende und respektvolle Kontrolle der Regel-Einhaltung, Anerkennung und positives Feedback für die Einhaltung der Regeln.

Argumentationsstil

Der Argumentationsstil zur Einstellungsänderung muss ebenfalls psychologisch sinnvoll gewählt werden. Der einseitige Argumentationsstil wird empfohlen, wenn der Empfänger weniger intelligent ist. Sie sollten zweiseitig argumentieren, wenn der Empfänger höhere Intelligenz besitzt und seine Contra-Argumente selbst finden könnte. Man sollte Unterweisung nicht nur als Informationsvermittlung sehen. Treten Sie in Diskussion mit den MitarbeiterInnen. Sprechen Sie darüber, warum manche Regeln nicht eingehalten werden (können). Überlegen Sie sich gemeinsam, wie die optimale Lösung aussehen könnte. Nicht, um die Arbeitssicherheit wegzudiskutieren, sondern um praktikable und einhaltbare Lösungen zu finden. Sehen Sie sich bitte jedenfalls an, warum sich MitarbeiterInnen so verhalten, wie sie es tun. Es gibt immer nachvollziehbare Gründe dafür.

Natürlich brauchen Sie auch funktionierende Kontroll-

systeme, die geeignete Unternehmenskultur und Führungskräfte, um Arbeitssicherheit wirksam umzusetzen.

Wirksamkeit von Unterweisungsmethoden

Für fachkundige psychologische Unterstützung zum Thema Unterweisungstechnik wenden Sie sich an die AUVA-Landesstelle Wien, WUV. Ich helfe gerne beim Kennenlernen, Ausarbeiten und Ausprobieren neuer Unterweisungsmethoden. Im Anschluss evaluiere ich gemeinsam mit Ihnen und Ihren MitarbeiterInnen, wie wirksam innovative und traditionelle Unterweisungsmethoden im Vergleich sind und wie nachhaltig sie wirken.

Quellen: Herkner, Werner (2001) Lehrbuch Sozialpsychologie. 2. Aufl. 2001, Huber, Bern, 2001; Vortrag Human Factors & Safety von Univ.-Prof. Dr. K. W. Kallus, Arbeits-, Organisations- und Umweltpsychologie, Institut für Psychologie, Karl-Franzens-Universität Graz am 23. 1. 07

Mag. Marion Venus
Psychologin im Unfallverhütungsdienst
der AUVA Landesstelle Wien
Klinische und Gesundheitspsychologin
Arbeits- und Organisationspsychologin
Webergasse 4
1203 Wien
Tel.: (+43 1) 33 133-274
Mobil: 0676 579 89 25
E-Mail: marion.venus@auva.at

ZUSAMMENFASSUNG

Die Unterweisung ist immer noch eines der wichtigsten Instrumente in der Arbeitssicherheit. Wenn man sie richtig macht. Immerhin kann man mit falscher Unterweisungstechnik auch das Gegenteil von dem erreichen, was man eigentlich vermitteln wollte. Oder man erzielt gar keine Wirkung. Im Zusammenhang mit effizienter Unterweisung muss man viele psychologische Erkenntnisse berücksichtigen, um die gewünschte Wirkung zu erzielen: Man muss z. B. wissen, dass die richtige Information erst die notwendige Voraussetzung für das richtige Verhalten ist.

Man muss kognitive Dissonanz verstehen (den Unterschied zwischen Wissen und Tun), den optimalen Argumentationsstil wählen und vor allem Umstiegshilfen bieten, realitätsnahe Regeln aufstellen und dem Gegenüber vor allem Respekt und Wertschätzung entgegenbringen.

SUMMARY

Safety-instruction is still one of the most important tools of work-place-safety. If correctly done.

However, incorrect instruction methods may lead to the opposite of what was intended (reactance). Or there may be no effect at all.

Efficient safety instruction has to consider quite a few psychological findings: You have to know, for example, that the right information is a necessary prerequisite for the desired behaviour.

You have to understand cognitive dissonance (the difference between knowledge and behaviour), you have to choose the best way of reasoning and - what is most important - to offer support for change, to develop practicable rules and to show sincere respect and appreciation to those you want to instruct.

RÉSUMÉ

L'instruction est toujours un des instruments les plus importants dans la sécurité au travail. Si on la fait correctement. On peut toutefois aussi atteindre l'opposé de ce qu'on voulait fournir en réalité avec la fausse technique d'instruction. Ou bien on n'obtient pas d'effet du tout. En rapport avec une instruction efficace, on doit prendre en considération beaucoup de constatations psychologiques, pour obtenir l'effet souhaité : On doit savoir p. ex. que seulement l'information correcte est la condition nécessaire pour le comportement correct. On doit comprendre la dissonance cognitive (la différence entre savoir et faire), utiliser un style d'argumentation optimal et offrir surtout des aides de changement, établir des règles praticables et montrer aux autres une estime et considération profonde.

124 Ergo-Guides bei Baxter AG

Die Gestaltung von gesunden und sicheren Arbeitsbedingungen ist nicht nur Aufgabe von außer- und innerbetrieblichen SpezialistInnen, vielmehr gelingt dies nur dort, wo sich die betroffenen Beschäftigten unmittelbar angesprochen und eingebunden fühlen. Für die 121 Ergo-Guides bei der Firma Baxter AG gilt das jedenfalls.

Martina Molnar

Das „Ergo-Guide-Konzept“ der Firma Baxter AG verfolgt seit mehreren Jahren das Ziel, MitarbeiterInnen auf dem Gebiet der Ergonomie so weit zu qualifizieren, dass diese eigenständig Ergonomie-Probleme in der Arbeitsumwelt erkennen, analysieren und Lösungsideen finden können.

In Form von maßgeschneiderten und unternehmensspezifischen Workshops werden MitarbeiterInnen anwendungsorientiert Ergonomie-Kenntnisse vermittelt. Die TeilnehmerInnen

- sind in unterschiedlichen Funktionen in verschiedenen Bereichen des Unternehmens tätig (z. B. Einkauf, EDV, Lager, Labor, Produktion ...),
- sind in verschiedenen Hierarchie-Ebenen angesiedelt,
- sind sowohl Angestellte als auch Arbeiter,
- sind weiblich und männlich.

Anliegen und Ziele des Ergo-Guide-Konzeptes

Mit der Entwicklung und Umsetzung des Ergo-Guide-Konzeptes wurde von der Firma Baxter (Initiatorin: Arbeitsmedizinerin Dr. Silvia Glaser) im Jahr 2000 die Firma human-ware G.m.b.H. (Arbeitspsychologin Mag. Martina Molnar) beauftragt, die das Projekt seither in Zusammenarbeit mit der AUVA (Dipl.-Ing. Georg Effenberger, Dipl.-Ing. Klaus Wittig, Ergonomen) auf- und ausgebaut hat. Bis 2006 wurden bei der Baxter AG 124 Ergo-Guides ausgebildet.

Die TeilnehmerInnen werden theoretisch und praktisch auf dem Gebiet der Ergonomie geschult. Ziel ist nicht die Vermittlung von reiner Theorie, sondern der Erwerb von Handlungskompetenz. Die erworbenen Kenntnisse sollen nach der Schulung im Arbeitsumfeld

Beispiel einer ergonomischen Arbeitsplatzverbesserung durch Ergo-Guides



Vorher: Die Rotoren der Plasmazentrifugen (23 kg) müssen zur Reinigung händisch unter ungünstigen Bedingungen herausgehoben werden.



Nachher: Die Rotoren können mit Hilfe eines schwenkbaren Wagens herausgezogen und in günstiger Position gereinigt werden.

FOTOS & GRAFIKEN: BEIGESTELLT

laufend aktiv eingebracht werden. Das Workshop-Konzept ist also mehr als eine bloße Mitarbeiterschulung. Es ist eine integrierte und nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklungs-Strategie für die Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheits- und Sicherheitsmanagements unter aktiver Einbeziehung der Mitarbeiter-Ebene.

Dies setzt voraus, dass ein Unternehmen die notwendigen Voraussetzungen und Ressourcen bereitstellt, die es den ausgebildeten Personen erlauben, nachhaltig aktiv werden zu können. Dazu gehören z. B.:

- Unterstützung bei der Anwendung von Ergonomie-Kenntnissen in der täglichen Arbeit,
- Information über alle ergonomie-relevanten Entscheidungen und Prozesse,
- aktive Einbindung in alle ergonomie-relevanten Entscheidungen und Prozesse,
- Gewährung von Zeit- und Finanzressourcen;

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin schaffen somit ein Netzwerk von dezentralen Kooperationspartnern im Betrieb. Die Rolle und Aufgabe der Ergo-Guides wird dabei in die vorhandene Sicherheits- und Gesundheitsstrategie der Firma Baxter integriert. Damit können sie sowohl ihre KollegInnen als auch die Vorgesetzten bzw. die Health- und Safety-Organisation in einem festgelegten Rahmen unterstützen.

Aufbau, Didaktik und Abwicklung des Ergo-Guide-Konzeptes

Die didaktischen Prämissen des Schulungskonzeptes lassen sich so zusammenfassen:

1. Vermittlung von Wissen über Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit;
2. konkrete Bezüge auf die Arbeitsbedingungen des Betriebes (Fotos aus dem Unternehmen);
3. Wissensaufbereitung ist anschaulich, praktisch und konkret;
4. Analyse- und Interventionsmethoden sind konkret umsetzbar und lösungsorientiert (Learning by Doing);
5. die Anwendung findet in realen Arbeitssituationen im Betrieb statt;

Auf dieser Basis wurde das Schulungskonzept entwickelt. Es ist äußerst ökonomisch, weil pro Ergo-Guide nur zwei aktive Ausbildungstage für die Basisworkshops „Büro/Bildschirm“ oder „Produktion/Labor“ erforderlich sind. Einige Ergo-Guides haben auch beide Workshops absolviert.

Basis-Ausbildung der Ergo-Guides

Die TeilnehmerInnen wählen zwischen zwei Workshops zu den Themen „Büro- und Bildschirmarbeit“ oder „Produktion/Labor“ (je zwei Tage). Alle Workshops behandeln immer sieben Ergonomie-Themen: Haltungen/Bewegungen, Arbeitsplatzmaße und Maschinen, Arbeitszeit, psychische Belastungen, Klima und Luft, Licht, Lärm.

Am ersten Workshop-Tag werden theoretische Grundlagen zur Ergonomie und zu den sieben angeführten Ergonomie-Themen vermittelt. Die TeilnehmerInnen sind aktiv eingebunden, analysieren Fotobeispiele aus dem Betrieb, denken über erste Spontan-Lösungen nach und werden mit den Erhebungsmethoden

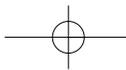
Umgestaltung eines Verpackungsarbeitsplatzes durch Einbau eines Dreh-Hub-Elementes in die Palettenrollenbahn



Vorher: An einem Palettier-Arbeitsplatz musste das Rollenband zum allseitigen Beladen regelmäßig überstiegen werden.



Nachher: Günstigere Körperhaltungen beim Beladen durch Einbau eines Dreh-Hub-Elementes in die Rollenbahn.



vertraut gemacht, die sie am zweiten Tag aktiv anwenden werden.

Am zweiten Tag der Workshops finden konkrete betriebliche Praxisprojekte in Gruppen statt. Die Projekte umfassen

- die ergonomische Analyse/Bewertung von Belastungsfaktoren (Checkliste, Messinstrumente, Befragung ...),
- die Entwicklung und kriteriengeleitete Bewertung von Verbesserungsvorschlägen und
- die Präsentation der Analyse und der Verbesserungsvorschläge gegenüber dem Health-Safety-Management.

Jährliches Follow-up

Einmal jährlich wird für alle Ergo-Guides ein „Ergo Follow-up“ angeboten. Ein halber Tag bietet Information zu aktuellen Ergonomie-Themen, die vorher mittels Fragebögen bei den Ergo-Guides erhoben wurden. Die zweite Hälfte des Tages ist ein moderierter Workshop, bei dem es um Erfahrungsaustausch, Probleme und Lösungen, Netzwerkbildung etc. geht.

Erfahrungen und Ergebnisse

- 124 MitarbeiterInnen haben bisher die Ergonomie-Workshops „Office“ bzw. „Manufacturing/Laboratory“ durchlaufen.
- Wie die nachfolgende Evaluationsstudie u. a. auch ergab, haben mehr als 80 Prozent der Ergo-Guides Beratungsgespräche zur Ergonomie im Arbeitsumfeld geführt, 65 Prozent haben Belastungsanalysen im Arbeitsumfeld gemacht, und mehr als die Hälfte war an ergonomischen Maßnahmenplanungen und -umsetzungen beteiligt. Von allen umgesetzten Maßnahmen befassten sich 52 Prozent mit Optimierungsmöglichkeiten für die Haltungen und Bewegungen der Beschäftigten.
- Dabei wurde eine Vielzahl kleiner Verbesserungen

geleitet und realisiert.

- Im Jahr 2005 erfolgte eine Nominierung des Unternehmens für den österreichischen Staatspreis für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.
- Eine Evaluationsstudie über die Wirksamkeit des Programms und über die Erfolgsfaktoren wurde von 2006 auf 2007 durchgeführt.

Die Evaluationsstudie

Um die Effektivität und Effizienz der Ergo-Guide-Ausbildung zu ermitteln und gezielt zu beeinflussen, wurde eine Evaluationsstudie von der AUVA und der Baxter AG beauftragt, die im Rahmen einer Diplomarbeit von Elisabeth Dudak durchgeführt und von Ao. Univ.-Prof. Dr. C. Korunka (Universität Wien) betreut wurde.

Die Evaluationsstudie wurde im Zeitraum von April 2006 bis Jänner 2007 durchgeführt.

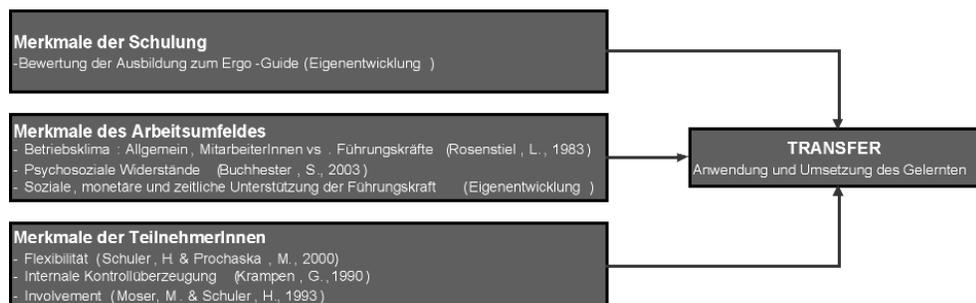
Fragestellung

Es wurde die Frage untersucht, welchen Transfererfolg (Art und Umfang der Umsetzung) das Ergo-Guide-Konzept konkret hatte und wovon dieser Erfolg abhängig ist.

Einen theoretischen Rahmen dafür liefert das Transfermodell von Baldwin & Ford (1988), das dieser Arbeit zugrunde gelegt wird. Das Modell postuliert, dass die Anwendung und Umsetzung des Gelernten von den Merkmalen der Schulung, des Arbeitsumfeldes und der Persönlichkeit der TeilnehmerInnen abhängen kann.

Erhebungsinstrumente

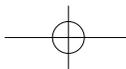
Es wurden hierzu passende Messinstrumente zusammengestellt, mit deren Hilfe die Daten für die relevanten Themen und Fragestellungen erhoben werden konnten. Hierzu wurden großteils standardisierte Skalen verwendet:



Transfermodell Baldwin & Ford (1988) samt integrierter Messskalen

an Arbeitsplätzen initiiert und umgesetzt. Einige größere Verbesserungsprojekte wurden in die We-

Die einzelnen verwendeten Skalen beinhalteten jeweils mehrere Items (Fragen):



Skala	Beispiel-Item	Fragen
Merkmale der Schulung		
Bewertung der Ausbildung zum Ergo-Guide	Bitte bewerten Sie die Anwendbarkeit und Praxisrelevanz der Ausbildung zum Ergo-Guide.	3
Merkmale des Arbeitsumfeldes		
Betriebsklima allgemein	Bitte bewerten Sie die Aussage: „Unsere Firma legt Wert darauf, dass die Mitarbeiter gern hier arbeiten.“	6
Betriebsklima zwischen MitarbeiterInnen und Führungskräften	Bitte bewerten Sie die Aussage: „Gute Arbeit wird von unseren Führungskräften entsprechend anerkannt.“	6
Psychosoziale Widerstände	Bitte bewerten Sie die Aussage: „Meine Kollegen und Führungskräfte sind immer ganz aufgeschlossen für Ideen, die ich von der Ergonomieschulung mitbringe.“	8
Soziale Unterstützung durch die Führungskraft	Bitte bewerten Sie die Aussage: „Meine Führungskraft setzt sich mit mir als Ergo-Guide auseinander.“	3
Zeitliche Unterstützung durch die Führungskraft	Investiert ihre Führungskraft Zeit in ergonomische Angelegenheiten (Problemdiskussion, Lösungssuche...)?	1
Monetäre Unterstützung durch die Führungskraft	Investiert ihre Führungskraft Geld in ergonomische Maßnahmenumsetzungen?	1
Merkmale der TeilnehmerInnen		
Flexibilität	Bitte bewerten Sie die Aussage: „Ich bin allem Neuen gegenüber aufgeschlossen.“	6
Internale Kontrollüberzeugung	Bitte bewerten Sie die Aussage: „Ob ich einen Unfall habe oder nicht, hängt alleine von mir und meinem Verhalten ab.“	8
Involvement	Bitte bewerten Sie die Aussage: „Die Arbeit bedeutet für mich sehr viel mehr als bloß Geld.“	7

Stichprobe

Die Stichprobe setzte sich aus 116 ausgebildeten Ergo-Guides und aus deren 95 Führungskräften zusammen, die jeweils einen eigenen Fragebogen vorgegeben bekommen haben.

Wichtigste Ergebnisse

Von allen untersuchten Variablen (Merkmale der Schulung, des Arbeitsumfeldes und der TeilnehmerInnen) haben nur folgende einen signifikanten Einfluss auf die Transferleistungen der Ergo-Guides:

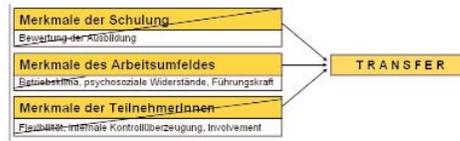
- je besser die Ausbildung bewertet wird, desto höher die Transferleistungen;
- je weniger psychosoziale Widerstände von KollegInnen und Führungskräften, desto mehr setzen die Ergo-Guides um;
- je mehr zeitliche bzw. monetäre Unterstützung durch die Führungskräfte, desto besser gelingt der Praxistransfer bei den Ergo-Guides.

Keinen Einfluss auf die Transferleistung der Ergo-Guides haben Merkmale des Betriebsklimas oder der Personen (Persönlichkeitseigenschaften).

	Transfer
Bewertung der Ausbildung	,24*
Betriebsklima Allgemein	,07
Betriebsklima Führungskräfte und MitarbeiterInnen	,16
Psychosoziale Widerstände	-,36**
Soziale Unterstützung der Führungskräfte	,21
Monetäre Unterstützung der Führungskräfte	,34**
Zeitliche Unterstützung der Führungskräfte	,41**
Flexibilität	,18
Internale Kontrollüberzeugung	,21
Involvement	,06

Einzelne unabhängige Variablen und deren Zusammenhang mit der abhängigen Variable Transfer

Werden die Ergo-Guides, die hohe Transferleistungen erbracht haben, mit jenen Ergo-Guides verglichen, die nicht so viel umgesetzt haben, dann zeigt sich folgendes Bild:



Signifikante Prädiktoren für den Transfer

- Die Maßnahmenumsetzung von Ergo-Guides ist
- drei Mal höher, wenn die psychosozialen Widerstände im Arbeitsumfeld gering (durch KollegInnen und Führungskräfte) ausgeprägt sind;
 - zehn Mal höher, wenn die Führungskraft Zeit in ergonomische Angelegenheiten (Problemdiskussion, Lösungssuche ...) investiert.

Fragt man die Ergo-Guides und die Führungskräfte danach, welche Faktoren sie eher für umsetzungsförderlich halten, so wird deutlich, dass dies von den beiden Gruppen unterschiedlich wahrgenommen wird:

Rang	Ergo-Guides	Führungskräfte
1	Führungskraft	Weiterbildung
2	Ergonomie-Bewusstsein	Einbindung in Projekte
3	Ergo-Guides: Austausch	Anerkennung
4	Kommunikation	Persönlichkeit
5	KollegInnen	Führungskraft

Transferförderliche Faktoren aus der Sicht der Ergo-Guides und der Führungskräfte

Auch die Frage nach hinderlichen Faktoren für den Transfer wird von Ergo-Guides und Führungskräften nicht in identischer Weise beantwortet:

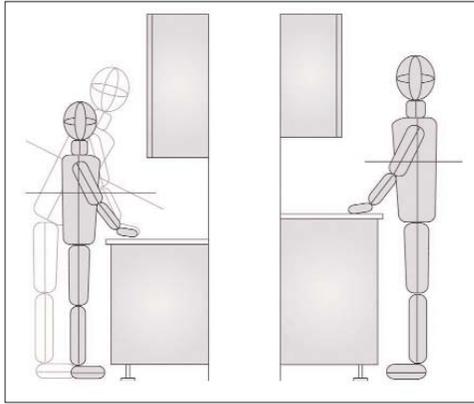
Rang	Ergo-Guides	Führungskräfte
1	Budget	Zeit
2	Zeit	Budget
3	KollegInnen	Arbeitsbelastung
4	Div. Einschränkungen	Ergonomie-Bewusstsein
5	Führungskraft	Führungskraft

Transferhinderliche Faktoren aus der Sicht der Ergo-Guides und der Führungskräfte

Ergo-Guides und Führungskräfte schätzten darüber hinaus auch unterschiedlich ein, wie sehr Ergo-Guides in ergonomiebezogene Projekte eingebunden werden. Während Ergo-Guides den Eindruck haben, sehr wenig in derartige Projekte eingebunden zu werden (ca. elf Prozent), schätzen Führungskräfte die aktive Einbindung von Ergo-Guides wesentlich höher ein (ca. 51 Prozent). Dies könnte allerdings auch auf unterschiedliche Vorstellungen zu den Begriffen „Projekt“ und „Einbindung“ zurückzuführen sein.

Schlussfolgerungen und praktische Empfehlungen

Um einen möglichst hohen Praxis-Transfer der Ergo-Guides zu erzielen, sind also folgende Maßnahmen empfehlenswert:



Es wurden von den Ergo-Guides bisher zahlreiche Ergonomie-Initiativen gesetzt. Mehr als 50 Prozent davon im Bereich der Verbesserung der Haltungen und Bewegungen der Beschäftigten.

1. Sensibilisierung der MitarbeiterInnen und Führungskräfte für den praktischen Nutzen der Ergonomie (Faktenwissen, Akzeptanz, PR-Maßnahmen etc.). Widerstände lassen sich nur dann verringern, wenn die Vorteile und der Nutzen von Ergonomie-Maßnahmen für die betroffenen KollegInnen und Führungskräfte sichtbar sind.
2. Struktureller Ausbau und Unterstützung (Mitwirkung, finanzielle und vor allem zeitliche Unterstützung durch Führungskräfte) fördert die Aktivitäten und das Engagement der Ergo-Guides.
3. Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten für Ergo-Guides (Networking ...), damit Erfahrungen geteilt und gegenseitigen Nutzen weitergetragen werden könne.

Mag. Martina Molnar
human ware G.m.b.H.
+43 1 526 02 88-1
Burggasse 88
1070 Wien

E-Mail: martina.molnar@humanware.at

Literatur

Dudak E. und Korunka C. (2007): Evaluation des Lerntransfers von betrieblichen Ergonomie-Ausbildungen in der Praxis. In: Kompetenzentwicklung in realen und virtuellen Arbeitssystemen“, 53. Kongress d. Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hg.), GfA-Press, Dortmund, 2007, S. 189 – 192

Hilscher, M. (2002): Ergonomie zum Mitdenken und Mitmachen, Sichere Arbeit, 5, 14-16.

Wittig K. und Molnar M. (2007): Ergonomie-Kompetenz bei ArbeitnehmerInnen entwickeln. In: Kompetenzentwicklung in realen und virtuellen Arbeitssystemen“, 53. Kongress d. Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hg.), GfA-Press, Dortmund, 2007, S. 185 – 188

ZUSAMMENFASSUNG

Im Laufe von sechs Jahren erwarben 124 MitarbeiterInnen eines internationalen Unternehmens der Pharma-Industrie im Rahmen eines maßgeschneiderten Qualifizierungsprogramms Kompetenzen auf dem Gebiet der Ergonomie. Ziel ist aber nicht die Vermittlung von reiner Theorie, sondern der Erwerb von Handlungskompetenz. Die so ausgebildeten „Ergo-Guides“ sollen im eigenen Arbeitsumfeld aktiv einen Beitrag zu mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz leisten. Es wurden von den Ergo-Guides bisher zahlreiche Ergonomie-Initiativen gesetzt, mehr als 50 Prozent davon im Bereich der Verbesserung der Haltungen und Bewegungen der Beschäftigten. Dieser Beitrag stellt die betrieblichen Ziele, die Umsetzung, die Erfahrungen und die Erfolge des Ergo-Guide-Konzeptes dar.

SUMMARY

In the course of six years, 124 employees of an international pharmaceutical enterprise acquired expert knowledge in the framework of a custom-made qualification program in the field of ergonomics. The goal, however, is not the communication of pure theory, but the acquisition of decision-making skills. „Ergo-Guides“ trained in such a way shall actively contribute to more safety and health at the workplace. Ergo-Guides have already created numerous ergonomics initiatives, more for than 50 per cent of them concerning the improvement of posture and movements of employees. This contribution describes the operational goals, the implementation, the experiences and the successes of the Ergo-Guide programme.

RÉSUMÉ

Au cours de six ans 124 employés d'une entreprise pharmaceutique internationale ont acquis dans le cadre d'un programme de qualification sur mesure des compétences dans le domaine de l'ergonomie. L'objectif n'est toutefois pas la transmission d'une théorie pure, mais l'acquisition d'une compétence d'action. Les „Ergo-Guides“ si formés doivent contribuer activement à plus de sécurité et santé au lieu de travail dans le propre environnement de travail. Les „Ergo-Guides“ ont jusqu'à présent initié de nombreuses actions d'ergonomie, plus de 50 pour cent dans le secteur de l'amélioration des tenues et des mouvements des employés. Cette contribution représente les objectifs de service, la réalisation, les expériences et les succès du programme „Ergo-Guides“.

ABI als Monitor der Arbeitsfähigkeit in Pflegeberufen

Mittels Arbeitsbewältigungsindex soll das individuelle Erleben von Beschäftigten in Pflegeberufen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen darstell- und vergleichbar werden. Die Zahl ABI hilft dabei, einen Dialog über dieses Erleben in Gang zu bringen.

Manfred Slana-Jöbstl, Kurt Leodolter



FOTO: PHOTODISC

Im Rahmen von AUVAsicher werden Klein- und Kleinstbetriebe betreut, darunter eine Vielzahl von Pflegeheimen und -einrichtungen. Die Belastungen in diesen Arbeitsfeldern sind umfangreich, der Arbeitsbewältigungsindex als Untersuchungsinstrument (als Teil eines in Finnland entwickelten Konzeptes) für die arbeitsmedizinische Tätigkeit in Klein- und Kleinstbetrieben ermöglicht die Einschätzung der persönlichen Arbeitsfähigkeit im Rahmen des gegebenen Arbeitsumfeldes. Zusätzlich wird dadurch der Dialog zwischen den ArbeitnehmerInnen und den betreuenden ÄrztInnen im Rahmen der AUVAsicher-Betreuung gefördert.

Definition und Konzept der Arbeitsbewältigung

Nach ILMARINEN versteht man unter Arbeitsbewältigungsfähigkeit das Potenzial eines Menschen eine gegebene Aufgabe zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewälti-

gen. Individuelle Kapazität steht dabei im Verhältnis zur Arbeitsanforderung. Unter individueller Kapazität versteht man die persönlichen Voraussetzungen. Dies sind körperliche (Fitness, Kraft) und psychische Bedingungen, aber auch individuelle Kenntnisse, Neigungen, Kompetenzen und Talente.

Da sich die Arbeitsfähigkeit als Verhältniszahl präsentiert, kann sie sich nur dann verändern, wenn sich die individuelle Kapazität und/oder die Arbeitsanforderung ändert.

ILMARINEN führte den Begriff des Hauses der individuellen Arbeitsfähigkeit ein (Abbildung 1). Hier wird die Summe der Faktoren dargestellt, welche die einzelnen ArbeitnehmerInnen in die Lage versetzen, eine gestellte Aufgabe erfolgreich zu bewältigen.

Die Basis stellt die Gesundheit dar. Diese wird als funktionelle Kapazität beschrieben. Das heißt, die persönliche körperliche und psychische Kapazität sind die Grundlagen. ▶

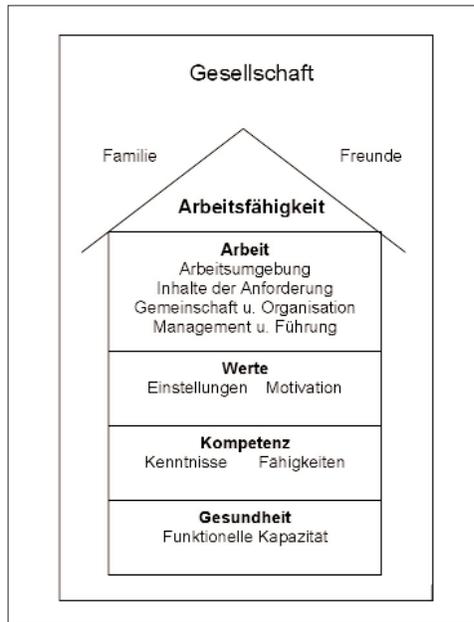


Abbildung 1: Das Haus der individuellen Arbeitsfähigkeit

Einen weiteren wichtigen Baustein stellen die Kompetenzen dar, womit die persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten gemeint sind. Es ist somit auch entscheidend, wie gut ich mich in meiner Arbeit auskenne und ob die Arbeit auch meinen Interessen entspricht.

Im nächsten sind es die Werte, welche von Bedeutung sind. Dabei stellt sich die Frage nach dem Mögen und dem Wozu meiner Arbeit. Wichtig ist dabei, ob ich den eigentlichen Inhalt meiner Arbeit mag und sie als sinnvolle Tätigkeit erleben kann. Ein weiterer Aspekt bezieht das Arbeitsklima im Betrieb mit ein.

Es folgt die Arbeit selbst. Damit ist die eigentliche Arbeitsumgebung, die Anforderung und im Wesentlichen die Organisation der Arbeit selbst gemeint.

Neben den persönlichen Voraussetzungen bedingen also die professionelle Kompetenz der ArbeitnehmerInnen, die Arbeitsumgebung (Ergonomie, Hygiene und Sicherheit) und ganz wesentlich die Führungsorganisation (Personalentwicklung, Führungsverantwortung und Arbeitskultur) die Arbeitsfähigkeit. Interventionen im Bereich dieser vier Faktoren können die individuelle Arbeitsfähigkeit positiv beeinflussen (vgl. Ansätze der Betrieblichen Gesundheitsförderung, SGM).

Der Arbeitsbewältigungsindex

„Der Arbeitsbewältigungsindex ist ein Untersuchungsinstrument für die arbeitsmedizinische Tätigkeit im Betrieb und für die betriebliche Gesundheitsförderung. Er erfasst psychische und physische Verausgabung von ArbeitnehmerInnen bei ihrer bisherigen Arbeit und erlaubt eine Einschätzung der persönlichen Arbeitsfähigkeit.“ (ILMARINEN)

Grundlage ist ein Fragebogen, der in den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts von finnischen Arbeitswissenschaftlern (Finnisches Institut für Arbeitsmedizin FIOH) in einem Gesundheitsförderungsprojekt für ältere Gemeindebedienstete entwickelt wurde. Die Zahlenwerte der erhaltenen Antworten werden als Ergebnis in eine Zahl – den „Arbeitsbewältigungsindex“ – komprimiert.

Der Index weist ein hohes Potenzial für die Vorhersage der Arbeitsfähigkeit, das Risiko Früh pensionierung und die gesundheitliche Entwicklung einer Person auf.

Was misst der Fragebogen?

Der Arbeitsbewältigungsindex misst die Einschätzung des Individuums anhand von sieben Fragenkomplexen ohne beeinflussende Parameter wie Arbeitsumgebung und Führungsorganisation. Folgende Themenkomplexe werden dabei angefragt: derzeitige selbst eingeschätzte Arbeitsfähigkeit, Arbeitsfähigkeit in Relation zu körperlicher und psychischer Arbeitsanforderung, Anzahl der ärztlich diagnostizierten Krankheiten, selbst eingeschätzte Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die Krankheit, Krankenstände (selbst erinnerte), Einschätzung der eigenen zukünftigen Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren und die eigenen psychischen Leistungsreserven.

Den Antworten werden Punkte zugeteilt und diese Punktzahl nach einem Auswertungsschema gewichtet (je nachdem ob es sich mehr um eine körperliche und/oder psychische Arbeitsanforderung handelt) und zu einem Wert zusammengefügt, dem Arbeitsbewältigungsindex. Die Ergebnisse werden in den Kategorien sehr gute, gute, mittelmäßige und schlechte Arbeitsfähigkeit dargestellt (Tabelle 1).

Punktesumme	Arbeitsfähigkeit	Maßnahmen
7-27	Schlecht	Einleitung gesundheitsfördernder Maßnahmen, bzw. weitere Untersuchungen durchführen
28-36	Mittelmäßig	Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit werden empfohlen.
37-43	Gut	Arbeitsfähigkeit unterstützen.
44-49	Sehr gut	Beratung zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit.

Tabelle 1: Kategorien der Arbeitsfähigkeit

Allgemeine Voraussetzungen für den Einsatz

Der Einsatz eines Fragebogens im Betrieb erfordert immer klare Regeln, insbesondere wenn ein Fragebogen wie der hier besprochene sensible persönliche Daten der Beschäftigten zu Gesundheit und Motivation

erfasst. Die gesetzlichen Grundlagen des Datenschutzes sind grundsätzlich zu gewährleisten. Im Projekt „Partner im Arbeitsbewältigungsindex-Netzwerk“, das von der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin finanziert wurde, schlug Dr. Tempel zehn Regeln vor.

Grundsätzlich wird u. a. festgehalten, dass die Anwendung dem mitarbeiterzentrierten Dialog zwischen der einzelnen Person und dem/der ArbeitsmedizinerIn zur individuellen arbeitsmedizinischen Beratung dient. Die Anwendung des ABI soll auf dem Konzept der Arbeitsfähigkeit beruhen und die Zustimmung von Unternehmen und Betriebsrat am besten schriftlich in Form einer Betriebsvereinbarung eingeholt werden. ArbeitnehmerInnen müssen schriftlich die Genehmigung erteilen, dass ihr Indexwert für statistische Belange für Gruppen ausgewertet wird. Wenn sie nicht mitmachen wollen, dürfen ihnen daraus keine Nachteile entstehen. Es gibt keine Mitarbeiter und Abteilungen mit einem schlechten Wert, sondern niedrige Werte beschreiben Missverhältnisse z. B. zwischen der Arbeitsanforderung, dem Verhalten der Führungskräfte und der individuellen Leistungsfähigkeit.

ABI im Pflegeheim und der mobilen Hauskrankenpflege

In der Praxis hat sich folgende Vorgangsweise bewährt:

Information der Vorgesetzten

Vor Beginn einer Befragung im Betrieb müssen die Geschäftsführung, der Betriebsrat (falls vorhanden) und Vorgesetzte, im Falle von Pflegeeinrichtungen die Pflegedienstleitung, über das Konzept der Arbeitsfähigkeit und den dazugehörigen Fragebogen informiert werden.

Dabei ist besonders darüber zu informieren, dass die ärztliche Schweigepflicht gewahrt wird. Ziel ist, den Dialog zwischen Personen oder auch Gruppen zu initiieren. Gefahren bestehen darin, dass die Ergebnisse so interpretiert werden, dass niedrige Werte als Mängel und Defizite einzelner Personen oder Gruppen angesehen werden.

Beschluss der Durchführung

Wenn die Geschäftsführung, der Betriebsrat, weitere Vorgesetzte und der/die ArbeitsmedizinerIn sich bereit erklären die Erhebung der Arbeitsbewältigung mittels Arbeitsbewältigungsindex durchzuführen, folgt im nächsten Schritt die Information der ArbeitnehmerInnen.

Information der ArbeitnehmerInnen

Im Rahmen einer gemeinsamen Informationsveranstaltung präsentiert der/die ArbeitsmedizinerIn, welche/r die Befragung im Betrieb durchführt, allen ArbeitnehmerInnen im Betrieb das Konzept der Arbeitsfähigkeit, klärt über die Einhaltung der ärztlichen Schweigepflicht und die anonymisierte Auswertung der Ergebnisse auf. Die Präsentation durch den/die betreuenden ArbeitsmedizinerIn hat sich bewährt, da es in diesem Rahmen zu einem ersten Kennenlernen kommt und damit auch Vertrauen

aufgebaut werden kann. Gleichzeitig wird auch vereinbart, was in der Folge mit den erhobenen Daten geschieht. Dies kann je nach Betrieb unterschiedlich sein.

So kann der ABI als Spiegel dienen und die Frage beantworten, ob betriebliche Vermutungen mit dem tatsächlichen Erleben der ArbeitnehmerInnen übereinstimmen. Er kann aber auch zum Initiieren eines BGF-Projektes oder zur Evaluierung bereits erfolgter gesundheitsfördernder Maßnahmen als Indikator eines SGM-Systems genutzt werden. Dies hängt vom jeweiligen Entwicklungsstand des Unternehmens ab.

Durchführung der Befragung

Der Fragebogen wird gemeinsam mit dem/r ArbeitnehmerIn und dem/r ArbeitsmedizinerIn im Rahmen eines strukturierten Interviews durchgeführt. Wichtigste und unverzichtbare Vorbedingung ist eine gute Vertrauensbasis, die über die transparente, persönliche Einführung und vorangegangene Diskussion geschaffen werden muss. Meist nutzen alle ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit zu einem solchen persönlichen Gespräch.

Präsentation der Ergebnisse

Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt nur in anonymisierter Form. Diese Präsentation erfolgt wiederum im Rahmen einer Informationsveranstaltung an der alle ArbeitnehmerInnen und die Geschäftsführung teilnehmen. War der ABI als einmaliges Ereignis geplant, so kann das Ergebnis die Arbeit bestätigen oder als Anlass dienen, Arbeitsbedingungen zu hinterfragen und zu verbessern. Im Rahmen von BGF-Projekten können die Ergebnisse in betriebliche Gesundheitszirkel einfließen.

Ergebnisse der Befragung (2005/06)

Manfred Slana Jöbstl erhob bei 245 Personen (228 Frauen und 17 Männer) die Arbeitsbewältigung mittels ABI. Derzeit liegen Ergebnisse aus Pflegeheimen und der Hauskrankenpflege vor. Der Anteil der jeweiligen Berufsgruppen stellte sich wie folgt dar:

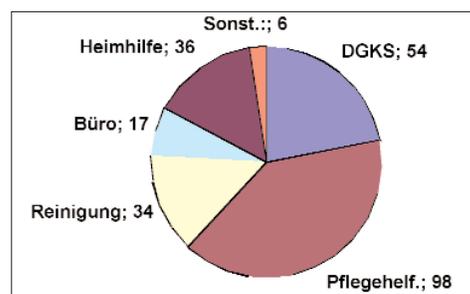


Abbildung 2: Berufsgruppen

Der durchschnittliche Arbeitsbewältigungsindex liegt bei 41,44 Punkten. Dies bedeutet, dass die „durchschnittliche Arbeitsbewältigung“ gut ist. ▶

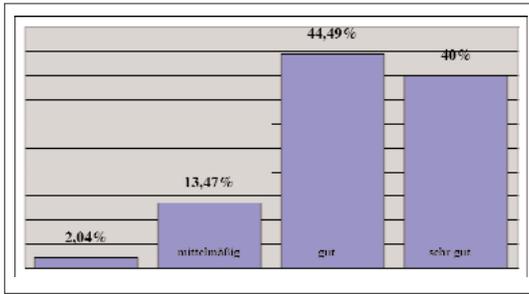


Abbildung 3: Prozentuale Verteilung der Ergebnisse

Die prozentuale Verteilung in den Kategorien schlechte, mittelmäßige, gute und sehr gute Arbeitsbewältigung stellt sich folgendermaßen dar: 15,51 Prozent aller Befragten befinden sich im Bereich einer erlebten mittelmäßigen bis schlechten Arbeitsfähigkeit. Dies bedeutet, dass sich die Arbeitsfähigkeit bei diesen Personen ohne Einleitung gesundheitsfördernder Maßnahmen weiter verschlechtern wird.

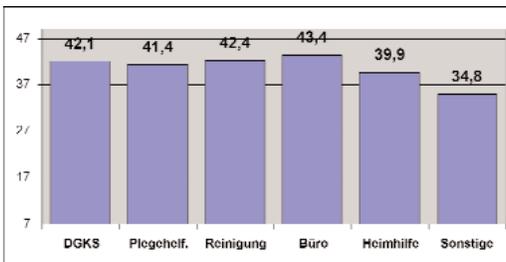


Abbildung 4: Vergleich der Berufsgruppen

Der Arbeitsbewältigungsindex zeigte keine signifikanten Abweichungen zwischen den einzelnen Berufsgruppen: Der Vergleich zeigt, dass die Arbeitsbewältigung in den untersuchten Betrieben über dem internationalen Durchschnitt liegt. Einer der Gründe hierfür kann sein, dass die Betriebe, welche sich zur Durchführung der Befragung bereit erklärt haben, bereits eine hohe Motivation zur Verbesserung von Arbeitsbedingung haben.

Bereiche	ABI (PH/HKP)	International
Reinigung	42	33
Pflege	42	36
Büro	43	37

Abbildung 5: Internationale Ergebnisse (Quelle = Schriftenreihe der BAA, Arbeitsbewältigungsindex 2003, 2.Auflage)

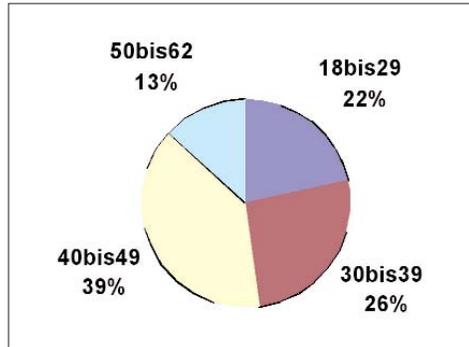


Abbildung 6: Altersstruktur der befragten Personen

Insgesamt zeigte sich ein signifikantes Ergebnis dahingehend, dass die Arbeitsbewältigung mit zunehmendem Alter geringer wird. Dies ist jedoch nicht in jedem Betrieb und jeder Berufsgruppe gleich ausgeprägt. So gibt es Pflegeheime, in denen kein Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsbewältigung erkennbar ist. Im Bereich der Hauskrankenpflege ist der Zusammenhang zwischen Alter und verminderter Arbeitsfähigkeit signifikant. Bei den in der Reinigung beschäftigten Personen besteht eine Tendenz zur Verschlechterung der Arbeitsfähigkeit mit zunehmendem Alter.

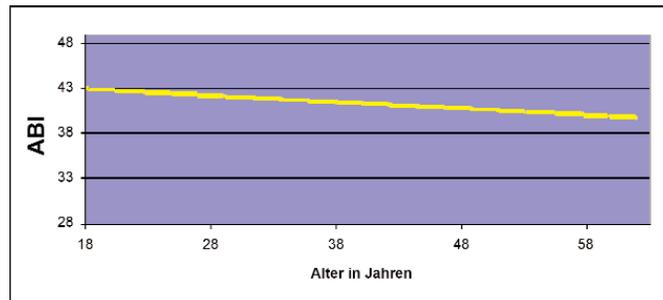


Abbildung 7: Trend

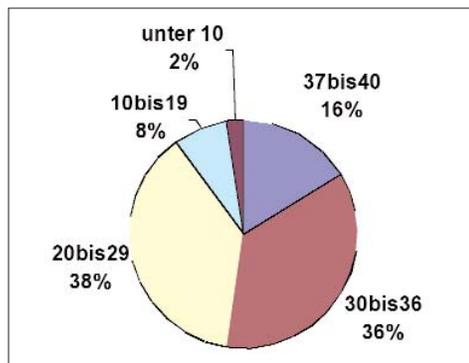


Abbildung 8: Wöchentliche Arbeitszeit

Beim Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit fällt auf, dass nur 16 Prozent der Beschäftigten 37 bis 40 Wochenstunden arbeiten. Einer der Gründe ist, dass der Pflegeberuf zum Großteil von Frauen ausgeführt wird. Die Befragten haben darauf hingewiesen, dass sich nur durch Teilzeitarbeit eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergäbe.

In Hinblick auf die tägliche Arbeitszeit zeigte sich, dass sich bei zunehmender Arbeitszeit die Arbeitsfähigkeit verschlechtert. Signifikant war dies im Bereich der Hauskrankenpflege ausgeprägt.

Entgegen des angenommenen Trends in Pflegeberufen ergab die Frage nach der eigenen Einschätzung über die weitere Ausübung der Tätigkeit in den nächsten zwei Jahren ein überraschendes Ergebnis: 95 Prozent der Befragten sind sich ziemlich sicher, dass sie Ihre Arbeit weiterhin ausüben werden.

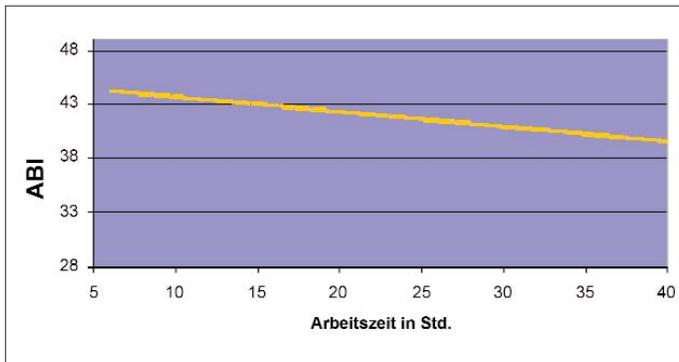


Abbildung 9: Trend bei zunehmender täglicher Arbeitszeit

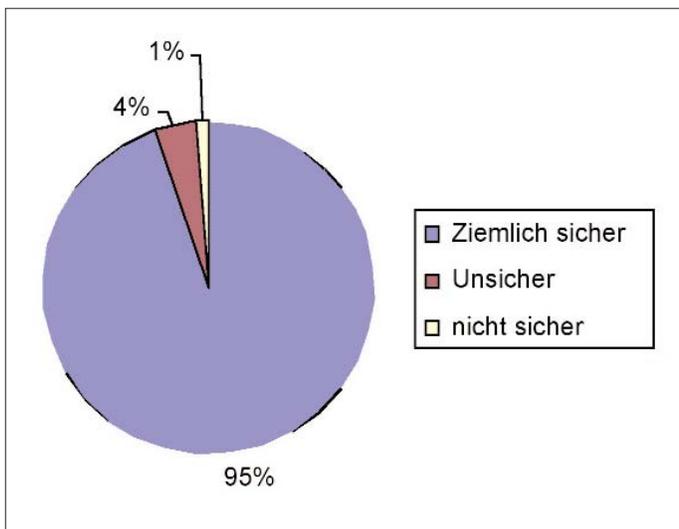


Abbildung 10: Einschätzung der Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren

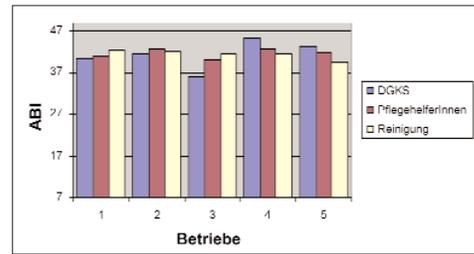


Abbildung 11: Mittelwerte in Betrieben und Berufsgruppen

Abbildung 11 zeigt die ABI-Mittelwerte in verschiedenen Berufsgruppen und unterschiedlichen Betrieben. Auffallen dabei ist, dass es Unterschiede zwischen einzelnen Betrieben gibt, und dass innerhalb einzelner Berufsgruppen im selben Betrieb die Arbeitsbewältigung unterschiedlich ausgeprägt ist.

Zusammenfassung

- Die Arbeitsbewältigung liegt bei den befragten Personen im guten Bereich.
- Je höher das Beschäftigungsausmaß, desto geringer ist die Arbeitsbewältigung. Dies ist im Bereich der Hauskrankenpflege besonders ausgeprägt.
- Je älter das Personal, desto geringer ist die Arbeitsbewältigung.



wältigung. Dies ist jedoch in den einzelnen Betrieben unterschiedlich ausgeprägt.

- Belastungen liegen eher im psychischen als im körperlichen Bereich.

Diskussion und Ausblick

Insgesamt zeigte sich, dass keine generellen Aussagen über die Arbeitsbewältigung der im Pflegeberuf beschäftigten Personen getroffen werden können. Eine individuelle Betrachtung einzelner Gruppen zeigt, dass die Arbeitsbewältigung von den unmittelbaren Bedingungen abhängig ist.

Der Arbeitsbewältigungsindex bietet die Möglichkeit, das individuelle Erleben im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen darzustellen und zu vergleichen. Die Zahl ABI hilft dabei einen Dialog über dieses Erleben in Gang zu bringen. Wenn es gelingt mit dem eigenen Erleben in einen Austausch, in eine Berührung mit anderen zu kommen, so führt dies zu einer Verbesserung der Arbeitsfähigkeit und damit auch der Gesundheit aller im Betrieb.

Eine Evaluierung alle zwei bis drei Jahre mittels Arbeitsbewältigungsindex kann dabei helfen, erfolgte Interventionsmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen, dient aber vor allem dazu, den Dialog aufrecht zu halten.

Dr. Manfred Slana-Jöbstl
AUA

Landesstelle Graz
Göstinger Straße 26
8020 Graz

Tel.: (+43 810) 2000 20 1000

E-Mail: Manfred.Slana-Joebstl@auva.at

Dr. Kurt Leodolter
AUA

Landesstelle Graz
Göstinger Straße 26
8020 Graz

Tel: (+43 316) 505 2623

E-Mail: Kurt.Leodolter@auva.at

Literatur

Angermaier M. et al: Der Workability-Index (WAI) oder auf deutsch der Arbeitsbewältigungsindex (ABI) aus Sicht der IG Metall in www.igmetall.de/gesundheit/gutearbeit/05_04_02.html

Elsner G.: Der Arbeitsbewältigungsindex: Eine Bewertung aus arbeitsmedizinischer Sicht. In *Gute Arbeit* 2/2005, pp. 18-21

Georg A., Peter G.: Zur gesellschaftspolitischen und wissenschaftlichen Einordnung des Arbeitsbewältigungsindex. In *Gute Arbeit* 2/2005, pp. 22-25

Ilmarinen J., Tuomi K., Klockars M.: Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. *Scand J Work Environ Health* 23 (1997): suppl. 1, 49-57

Ilmarinen J. & Tempel J. (2000), *Arbeitsfähigkeit 2010*, VSA-Verlag, Hamburg

Rautoja S. (1995): *Work Ability Index – Arbeitsbewältigungsindex*. Finnisches Institut für Arbeitsmedizin. Deutschsprachige Ausgabe: *Schriftenreihe der BauA, Wirtschaftsverlag NW, Verlag für neue Wissenschaft GmbH*

Schriftenreihe der BAA Arbeitsbewältigungsindex 2003 2. Auflage

Tempel J.: „Zehn gute Regeln“ in www.arbeitsfaehigkeit.net, Download Nr. 1

Tempel J., Giesert M.: „Das Arbeitsfähigkeitskonzept unterstützt den Wunsch nach guter Arbeit!“. In *Gute Arbeit* 2/2005 p. 16

Tuomi K. et al (2001): Promotion of work ability, the quality of work and retirement in *Occup. Med.* Vol. 51 No. 5, pp. 318-324, 2001

Internet: www.abi-nrw.de; www.auva.at/publikationen/reports Band 36, *Das Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Management der AUA*; www.netzwerk-bgf.at, *Betriebliche Gesundheitsförderung*

ZUSAMMENFASSUNG

Die Anwendung des arbeitsmedizinischen Instruments „Arbeitsbewältigungsindex“ im Rahmen der AUVAsicher Betreuung ist durchführbar und diese Möglichkeit wird von den beteiligten Unternehmen und MitarbeiterInnen genutzt. Im internationalen Vergleich liegt der ABI bei den befragten Personen im guten Bereich. Belastungen sind eher psychischer als körperlicher Natur.

SUMMARY

The application of the instrument of occupational medicine "Work Ability Index" in the framework of the AUVAsicher Care is practicable and this possibility is used by the enterprises and employees involved. In the international comparison the WAI of the persons asked lies within a good range. Strain is rather found in the psychological than in the physical range.

RÉSUMÉ

L'application de l'instrument de la médecine du travail „l'indicateur d'aptitude au travail“ dans le cadre des AUVAsicher Soins est praticable et cette possibilité est utilisée par les entreprises et employés associés. En comparaison internationale l'IAT des personnes interrogées se situe bien. Des charges se trouvent plutôt dans le psychique que dans le secteur physique.

JUNI 2007

**13. – 14. 06. 2007,
Linz, Österreich****Jahrestagung Arbeitssicherheit in
der Industrie**

Organisation:
ARS – Akademie für Recht & Steuern
Daniela Stöffried
Schallautzerstraße 2-4
1010 Wien
Österreich
Tel.: (+43 1) 713 80 24 74
Fax: (+43 1) 713 80 24 14

**13. – 16. 06. 2007,
Weimar, Deutschland****Second World Congress
on Work-Related and
Environment Allergy WOREAL,
Sixth International
Symposium on Irritant, Contact
Dermatitis ISICD**

Organisation:
Conventus Congress-
management &
Marketing GmbH,
Ms. Jutta Vach
Deutschland
Tel.: (+49) 3641 35 33 15
Fax: (+49) 3641 3 53 32 71
E-Mail: woreal@conventus.de

**19. 06. 2007,
Leoben, Österreich****Quarzstaub am Arbeitsplatz –
Das europäische Sozialpartner-
abkommen**

Organisation:
AUVA
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
Österreich
E-Mail: hsp@auva.at

**26. 06. 2007,
Wien, Österreich****Athermische Wirkungen von
elektromagnetischen Feldern**

Organisation:
AUVA
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
Österreich
E-Mail: hsp@auva.at

JULI 2007

**22. – 27. 07. 2007,
Beijing, P.R. China****HCI International 2007
12th International Conference on
Human-Computer Interaction**

Organisation:
E-Mail: program@hciei2007.org

AUGUST 2007

**27. – 30. 08. 2007,
Boston, USA****Sixth International Science Confe-
rence on Prevention of Work-Rela-
ted Musculoskeletal Disorders**

Organisation:
Premus 2007
Harvard School of Public Health
CCPE-Dept. A
677 Huntington Avenue
Boston
MA 02115-6096
Tel.: +1+ 617 384 86 92
Fax: +1+ 617 384 86 90
E-Mail: premus@premus2007
Internet: www.premus2007.org

SEPTEMBER 2007

**10. – 12. 09. 2007,
Peking, China****Seventh International Symposium
on Biological Monitoring in Occu-
pational & Environmental Health**

Organisation:
Secretariat of 7th ISBM 07
Department of Occupational and
Environment Health Peking University
Health Science Center
Peking 100083
China
Tel.: +86 10 860 65 575
Fax: +86 10 828 01 533
E-Mail: isbm2007@bjmu.edu.cn
Internet: www.isbm2007.org

**18. – 21. 09. 2007,
Düsseldorf, Deutschland****A + A 2007 – Alles für persönlichen
Schutz, betriebliche Sicherheit und
Gesundheit bei der Arbeit**

Organisation:
Martin-Ulf Koch
Larissa Browa

Messe Düsseldorf GmbH
Messeplatz
40474 Düsseldorf
Deutschland
Tel.: +49 211 45 60 444/549
Fax: +49 211 45 60 8548
E-Mail: KochM@messe-duesseldorf.de
Internet: www.messe-duesseldorf.de

**20. 09. 2007,
Bad Ischl, Österreich****Heben und Tragen in Kranken-
anstalten**

Organisation:
AUVA
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
Österreich
E-Mail: hsp@auva.at

**25. 09. 2007,
Wien, Österreich****Achtung Elektromog!
Athermische Wirkungen von
elektromagnetischen Feldern**

Organisation:
AUVA
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
Österreich
E-Mail: hsp@auva.at

**27. – 28. 09. 2007,
Graz, Österreich****12. Österreichische Konferenz Ge-
sundheitsfördernder Krankenhäuser
und Gesundheitseinrichtungen und
1. Österreichische Konferenz Rauch-
freier Gesundheitseinrichtungen**

Organisation:
Astrid Loidolt
Geschäftsstelle ONGKG
Rooseveltplatz 2
1090 Wien
Österreich
Tel.: (+43 1) 42 77 – 48 287
Fax: (+43 1) 42 77 – 48 290
E-Mail: oenetz.soc-gruwi@univie.ac.at
Internet: www.oengk.net, www.klini-
kum-graz.at

OKTOBER 2007

**04. – 06. 10. 2007,
Köln, Deutschland****23. Arbeitsmedizinische Herbstta-
gung 2007**

Organisation:
VDBW e.V. – Verband deutscher Betriebs- und Werksärzte, Berufsverband deutscher Arbeitsmediziner
Geschäftsstelle Karlsruhe
Friedrich-Eberle-Straße 4a
76227 Karlsruhe
Deutschland
Tel.: (+49 721) 93 38 18-0
E-Mail: info@vdbw.de
Internet: www.vdbw.de

08. – 09. 10. 2007, Dresden, Deutschland

3. Nationale Tagung Humanschwingungen – Auswirkungen auf Gesundheit, Leistung, Komfort

Organisation:
VDI Wissensforum Kundenzentrum
Postfach 10 11 39
40002 Düsseldorf
Deutschland
Tel.: (+49 211) 62 14 201
E-Mail: wissensforum@vdi.de
Internet: www.vdi.de/hs2007

09. – 12. 10. 2007, Banff, Alberta, Kanada

EPICOH 2007 – 19th International Conference on Epidemiology in Occupational Health

Organisation:
E-Mail: epicoh2007@med.ualberta.ca, registration@epicoh2007.ca, Internet: www.epicoh2007.ca

16. 10. 2007, Karlsruhe, Deutschland

Praxiskongress Arbeitssicherheit 2007

Organisation:
WEKA Media GmbH & Co. KG
Römerstraße 4
86438 Kissingen
Deutschland
Tel.: (+49 82) 33 23 4002
E-Mail: praxisseminare@weka.de
Internet: www.praxiskongress.net

17. – 20. 10. 2007, IASI, Rumänien

The fifth Romanian-German Symposium on Occupational Health – An International Scientific Panel

Organisation:
Dr. Mirela Ghitescu
Ing. Irina Alexandrescu
Tel.: (+40 232) 410 512

Fax: (+40 232) 210 399
E-Mail: mghitescu@yahoo.com, irinaalexandrescu@yahoo.com

NOVEMBER 2007

21. – 23. 11. 2007, Prag, Tschechische Republik

Internationales Kolloquium: Die Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und ihre Umsetzung im KMU

Organisation:
Secretariat of the ISSA Metal Section
AUVA
Office for International Relations
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
Österreich
Tel.: (+43 1) 33 111 527 oder 558
Fax: (+43 1) 33 111 469
E-Mail: issa-metal@auva.at
Internet: http://metal.prevention.issa.int

DEZEMBER 2007

07. – 08. 12. 2007, Erfurt, Deutschland

Intern. 14. Erfurter Tage: Wissenschaftliches Symposium zur Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Erkrankungen

Organisation:
Geschäftsbereich Prävention der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten,
Dr. med. Martina Stadeler
Christina Lorenz
Lucas-Cranach-Platz 2
99097 Erfurt
Deutschland
Tel.: (+49 361) 439 148 02
E-Mail: christina.lorenz@bgn.de, martina.stadeler@bgn.de, Internet: www.erfurter-tage.de

MAI 2008

29. – 31. 05. 2008, Krakau, Polen

Fifth International Conference on Work Environment and Cardiovascular Diseases

Organisation:
Nofer Institut für Arbeitsmedizin
Teresy Straße 8
91-348 Lodz
Polen
Tel.: +48 42 631 49 03
Fax: +48 42 656 83 31
E-Mail: alab@sunlib.p.lodz.pl

JUNI 2008

29. 06. – 02. 07. 2008, Seoul, Korea

XVIII World Congress on Safety and Health at Work

Organisation:
Korea Occupational Safety and Health Agency
34-4, Gusan-dong
Bupyeng-gu Incheon
Republic of Korea
Tel.: +82 32 510 07 40 – 748 - 749
Fax: +82 32 512 84 82
E-Mail: safety2008@ksha.net
Internet: www.safety2008korea.org

JULI 2008

14. – 17. 07. 2008, Las Vegas, Nevada, USA

AE International 2008 2nd International Conference on Applied Ergonomics

Organisation:
Laura Abell
Conference Administrator
E-Mail: laurajere@peoplepc.com
Fax: +1+ 502 852 73 97
Internet: www.AEI2008.org

Noch
mehr Infos
und Termine:

www.auva.at

&

www.sicherearbeit.at

ÖSTERREICH

Bundesgesetzblatt/
Teil II

BGBl. 60/2007

Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über die Begrenzung der Emission von luftverunreinigenden Stoffen aus Anlagen zur Zement-erzeugung 2007 – ZementV 2007

Neue ÖNORMEN

Allgemein

ÖNORM A 6409

Physikalische Größen – Größen, Einheiten, Zahlenwerte (D) (Ersatz für vorh. Ausg., ÖNORM A 6431) [EUR 30,20]
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM A 1080

Richtlinien für die Textgestaltung (D) (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 180,00]
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM B 2252

Gerüstarbeiten – Werkvertragsnorm (D) (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 51,20]
Ausgabe: 01.04.2007

Bauwesen

ÖNORM EN 500-1

Bewegliche Straßenbaumaschinen – Sicherheit – Teil 1: Gemeinsame Anforderungen (D, E) Mandated (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 76,90]
<IDT>EN 500-1:2006
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM EN 500-2

Bewegliche Straßenbaumaschinen – Sicherheit – Teil 2: Besondere Anforderungen an Straßenfräsen (D, E) Mandated (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 44,20]
<IDT>EN 500-2:2006
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM EN 500-3

Bewegliche Straßenbaumaschinen – Sicherheit – Teil 3: Besondere Anforderun-

gen an Bodenstabilisierungsmaschinen und Recyclingmaschinen (D, E) Mandated (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 47,60]
<IDT>EN 500-3:2006
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM EN 500-4

Bewegliche Straßenbaumaschinen – Sicherheit – Teil 4: Besondere Anforderungen an Verdichtungsmaschinen (D, E) Mandated (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 74,50]
<IDT>EN 500-4:2006
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM EN 500-6

Bewegliche Straßenbaumaschinen – Sicherheit – Teil 6: Besondere Anforderungen an Straßenfertiger (D, E) Mandated (Ersatz für ÖNORM ENV 500-6) [EUR 54,70]
<IDT>EN 500-6:2006
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM EN ISO 19432

Baumaschinen und –ausrüstungen – Tragbare, handgeführte Trennschleifmaschinen mit Verbrennungsmotor – Sicherheit und Prüfverfahren (ISO 19432:2006) (D, E) Mandated (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 74,50]
<IDT>EN ISO 19432:2006;
<IDT>ISO 19432:2006
Ausgabedatum: 01.03.2007

Chemie

ÖNORM EN 1093-2

Sicherheit von Maschinen – Bewertung der Emission von luftgetragenen Gefahrstoffen – Teil 2: Tracergasverfahren zur Messung der Emissionsrate eines bestimmten luftverunreinigenden Stoffes (D, E) Mandated [EUR 37,30]
<IDT>EN 1093-2:2006
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM EN 1093-3

Sicherheit von Maschinen – Bewertung der Emission von luftgetragenen Gefahrstoffen – Teil 3: Prüfstandverfahren zur Messung der Emissionsrate eines bestimmten luftverunreinigenden Stoffes (D, E) Mandated (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 37,30]
<IDT>EN 1093-3:2006
Ausgabedatum: 01.03.2007

Ergonomie

ÖNORM EN ISO 13850

Sicherheit von Maschinen – NOT-HALT – Gestaltungsleitsätze (ISO 13850:2006) (D, E) Mandated (Ersatz für ÖNORM EN 418) [EUR 33,80]
<IDT>EN ISO 13850:2006;
<IDT>ISO 13850:2006
Ausgabedatum: 01.03.2007

Gesundheitswesen

ÖNORM V 5100

Erste-Hilfe-Ausstattung für einspurige Kraftfahrzeuge – Anforderungen, Prüfungen (D) (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 26,70]
Ausgabe: 01.04.2007

Maschinenbau

ÖNORM EN 12012-4

Kunststoff- und Gummimaschinen – Zerkleinerungsmaschinen – Teil 4: Sicherheitsanforderungen für Agglomeratoren (D, E) Mandated [EUR 51,20]
<IDT>EN 12012-4:2006
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM EN 12203

Maschinen zur Herstellung von Schuhen, Leder- und Kunstlederwaren – Schuh- und Lederpressen – Sicherheitsanforderungen (konsolidierte Fassung) (D, E) (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 93,00]
<IDT>EN 12203:2003; <IDT>EN 12203/AC:2006
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM EN 1218-2

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Zapfenschneid- und Schlitzmaschinen – Teil 2: Doppelseitige Zapfenschneid- und Schlitzmaschinen und/oder Doppelendprofiler mit Kettenbandvorschub (konsolidierte Fassung) (D, E) (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 71,00]
<IDT>EN 1218-2:2004; <IDT>EN 1218-2/AC:2006
Ausgabe: 01.04.2007

ÖNORM EN 1218-4

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Zapfenschneid- und Schlitzma-

schinen – Teil 4: Kantenanleimmaschinen mit Kettenbandvorschub (konsolidierte Fassung) (D, E) (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 80,00]
<IDT>EN 1218-4:2004; <IDT>EN 1218-4/A1:2005; <IDT>EN 1218-4/AC:2006
Ausgabe: 01.04.2007

ÖNORM EN 1218-5

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Zapfenschneid- und Schlitzmaschinen – Teil 5: Einseitige Profiliermaschinen mit festem Tisch und Vorschubrollen oder mit Kettenbandvorschub (konsolidierte Fassung) (D, E) (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 84,00]
<IDT>EN 1218-5:2004; <IDT>EN 1218-5/AC:2005
Ausgabe: 01.04.2007

ÖNORM EN 1870-11

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Kreissägemaschinen – Teil 11: Halbautomatische und automatische waagrecht schneidende Sägeaggregat (Radialsägen) (konsolidierte Fassung) (D, E) (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 68,50]
<IDT>EN 1870-11:2003; <IDT>EN 1870-11/AC:2006
Ausgabe: 01.04.2007

ÖNORM EN 12044

Maschinen zur Herstellung von Schuhen, Leder- und Kunstlederwaren – Stanzmaschinen – Sicherheitsanforderungen (D, E) Mandated [EUR 90,00]
<IDT>EN 12044:2005
Ausgabe: 01.04.2007

ÖNORM EN 14673

Sicherheit von Maschinen – Sicherheitsanforderungen an hydraulisch angetriebene Warm-Freifformschmiedepressen zum Schmieden von Stahl und NE-Metallen (D, E) Mandated [EUR 74,50]
<IDT>EN 14673:2006
Ausgabe: 01.04.2007

Persönliche Schutzausrüstung

ÖNORM EN 143

Atemschutzgeräte – Partikelfilter – Anforderungen, Prüfung, Kennzeichnung

(konsolidierte Fassung) (D, E) Mandated (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 64,90]
<IDT>EN 143:2000;
<IDT>EN 143/A1:2006;
<IDT>EN 143/AC:2002;
<IDT>EN 143/AC:2005
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM EN 14786

Schutzkleidung – Bestimmung des Widerstandes gegen Durchdringung von flüssigen gespritzten Chemikalien, Emulsionen und Dispersionen – Spritzverfahren (D, E)
Mandated [EUR 47,60]
<IDT>EN 14786:2006
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM EN ISO 12402-7

Persönliche Auftriebsmittel – Teil 7: Werkstoffe und Bestandteile – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfverfahren (ISO 12402-7:2006) (D, E) Mandated [EUR 113,00]
<IDT>EN ISO 12402-7:2006;
<IDT>ISO 12402-7:2006
Ausgabedatum: 01.03.2007
Prüfwesen

ÖVE/ÖNORM EN ISO/IEC 17021

Konformitätsbewertung – Anforderungen an Stellen, die Managementsysteme auditieren und zertifizieren (ISO/IEC 17021:2006) (mehrsprachige Fassung: de/en) (D, E) (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 76,90]
<IDT>EN ISO/IEC 17021:2006;
<IDT>ISO/IEC 17021:2006
Ausgabe: 01.04.2007

Sicherheitswesen

ÖNORM EN 12331

Nahrungsmittelmaschinen – Wölfe – Sicherheits- und Hygieneanforderungen (konsolidierte Fassung) (D, E) (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 76,90]
<IDT>EN 12331:2003;
<IDT>EN 12331/A1:2005
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM EN 14797

Einrichtungen zur Explosionsdruckentlastung (D, E) Mandated [EUR 61,50]
<IDT>EN 14797:2006
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM EN 14975

Bodentreppen – Anforderungen, Kennzeichnung und Prüfung (D, E) Mandated [EUR 44,20]
<IDT>EN 14975:2006
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM M 9830

Erforderliche Raumgröße bei Ladevorgängen an Bleiakkus von Flurförderzeugen oder ähnlichen batteriebetriebenen Elektrofahrzeugen (D) (Ersatz für ONR 139830) [EUR 13,90]
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM EN ISO 5674

Traktoren und land- und forstwirtschaftliche Maschinen – Schutzeinrichtungen für Gelenkwellen – Festigkeits- und Verschleißprüfungen und Annahmekriterien (ISO 5674:2004, korrigierte Fassung 2005-07-01) (D, E) Mandated (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 58,10]
<IDT>EN ISO 5674:2006; <IDT>ISO 5674:2004
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM EN 1846-2

Feuerwehrfahrzeuge – Teil 2: Allgemeine Anforderungen – Sicherheit und Leistung (konsolidierte Fassung) (D, E) (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 87,00]
<IDT>EN 1846-2:2001; <IDT>EN 1846-2/A1:2004; <IDT>EN 1846-2/A2:2006; <IDT>EN 1846-2/AC:2007
Ausgabe: 01.04.2007

ÖVE/ÖNORM EN 62013-1

Kopfleuchten für die Verwendung in schlagwettergefährdeten Grubenbauen – Teil 1: Allgemeine Anforderungen – Konstruktion und Prüfung in Relation zum Explosionsrisiko (IEC 62013-1:2005) (D) (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 26,70]
<IDT>EN 62013-1:2006; <IDT>IEC 62013-1:2005
Ausgabe: 01.04.2007

ÖVE/ÖNORM EN 62013-2

Kopfleuchten für die Verwendung in schlagwettergefährdeten Grubenbauen – Teil 2: Gebrauchstauglichkeit und Sicherheit (IEC 62013-2:2005) (D) (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 19,80]
<IDT>EN 62013-2:2006; <IDT>IEC 62013-2:2005
Ausgabe: 01.04.2007

Verkehrswesen

ÖNORM EN 13001-2

Krane – Konstruktion allgemein – Teil 2: Lasteinwirkungen (konsolidierte Fassung) (D, E) Mandated (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 80,00], <IDT>EN 13001-2:2004; <IDT>EN 13001-2/A1:2006; <IDT>EN 13001-2/AC:2006
Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM EN 14439

Krane – Sicherheit – Turmdrehkrane (D, E) Mandated [EUR 76,90], <IDT>EN 14439:2006, Ausgabedatum: 01.03.2007

ÖNORM EN 13586

Krane – Zugang (konsolidierte Fassung) (D, E) (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 54,70], <IDT>EN 13586:2004; <IDT>EN 13586/AC:2007, Ausgabe: 01.04.2007

ÖNORM EN 12972

Tanks für die Beförderung gefährlicher Güter – Prüfung, Inspektion und Kenn-

zeichnung von Metalltanks (D, E) Mandated (Ersatz für vorh. Ausg.) [EUR 68,50], <IDT>EN 12972:2007
Ausgabe: 01.04.2007

Zurückgezogene ÖNORMEN

Datum der Zurückziehung: 2007 03 01

ÖNORM B 2561

Innenbeschichtung von Kanalrohren aus duktilem Gußeisen gemäß
ÖNORM EN 598 – Zementmörtelauskleidung und Epoxidharzabdeckung

ÖNORM ISO 4179

Rohre aus duktilem Gußeisen für Druck- und Abfluß-Rohrleitungen; aufgeschleuderte Zementmörtel-Auskleidungen; allgemeine Anforderungen

ÖNORM B 3370

Gips für Bauzwecke – Begriffsbestimmungen, Anforderungen, Prüfungen

ÖNORM B 3371

Gips- und gipshaltige Putzmörtel – Begriffsbestimmungen, Einteilungskriterien, Anforderungen, Prüfungen

ÖNORM B 3377

Gips für Bauzwecke – Montagegips für Gipskartonplatten – Begriffe, Anforderungen, Prüfungen, Normkonformität

ÖNORM B 2413

Erdbaumaschinen; Hydraulikbagger – Grabkräfte; Benennungen, Nennwerte

ÖNORM ISO 6015

Baumaschinen – Hydraulikbagger – Methoden zur Messung der Werkzeugkräfte

ÖNORM EN 12183

Rollstühle mit Muskelkraftantrieb – Anforderungen und Prüfverfahren Mandated

ÖNORM EN 12184

Elektrollstühle und -mobile und zugehörige Ladegeräte – Anforderungen und Prüfverfahren Mandated

ÖNORM ENV 13459-2(VN)

Straßenmarkierungsmaterialien – Qualitätskontrolle – Teil 2: Anleitung für die Aufstellung von Qualitätsplänen für die Applikation

ÖNORM ENV 13459-3(VN)

Straßenmarkierungsmaterialien – Qualitätskontrolle – Teil 3: Anforderungen in der Praxis

ÖNORM EN ISO 14644-8

Reinräume und zugehörige Reinraumbereiche – Teil 8: Klassifikation luftgetragener molekularer Kontamination (ISO 14644-8:2006)

Datum der Zurückziehung: 2007 04 01

ÖNORM ISO 2108

Information und Dokumentation – Internationale Standardbuchnummer (ISBN) (ISO 2108:1992)

ÖNORM EN 829

In-vitro-Diagnostik/Diagnostika – Transportverpackungen für medizinisches und biologisches Untersuchungsgut – Anforderungen, Prüfung

**Besuchen Sie uns
im Internet:
www.auva.at
www.sicherearbeit.at**



BGIA-Handbuch 1/07 – Präventionskampagne Haut

K. Meffert, H. Blome

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2007, kostenlos
ISBN 3-503-10249-3

„Deine Haut. Die wichtigsten zwei Quadratmeter Deines Lebens“. Mit diesem Motto werben 106 Unfallversicherungsträger und Krankenkassen für einen besseren Umgang mit dem größten Organ des Menschen. Die Präventionskampagne will den bewussten Umgang mit der eigenen Haut fördern – durch Sensibilisierungsmaßnahmen, Informationen und Handlungshilfen. Hierzu leistet auch das BGIA-Handbuch einen Beitrag. Es veröffentlicht mit dieser Lieferung vier völlig neue Kennzahlen rund um die Ermittlung, Beurteilung und Prävention von Hautgefährdungen. Mit dieser Lieferung wurden außerdem einige Beiträge aktualisiert und an das geltende Regelwerk angepasst: so z. B. die Arbeit über Quarzgehalte in Arbeits- und Hilfsstoffen und die über die Klassifikation von Risiken bei Webmaschinen. Auf den neuesten Stand gebracht wurden auch verschiedene Übersichtstexte zur Prüfung und Zertifizierung von Produkten sowie die dazugehörigen Positivlisten:

- filternde Atemschutzgeräte,
- Maschinen zur Beseitigung gesundheitsgefährlicher Stäube,
- mobile Schweißrauchabsauggeräte,
- Prüfröhrchen-Messeinrichtungen,

- Sorptionsröhrchen als Sammeleinrichtung für Gefahrstoffe,
- Filtermaterialien und Filterelemente, die in Geräten und Einrichtungen zur Beseitigung von gesundheitsgefährlichen oder brennbaren Stäuben eingesetzt werden,
- Leitern und Tritte.

Stress im Erwerbsleben: Perspektiven eines integrativen Gesundheitsmanagements

Stefan Leidig, Klaus Limbacher, Manfred Zielke

Pabst Verlag, Lengerich 2006, 324 S.,
EUR 25,-, ISBN 3-89967-313-1



Dieses Buch integriert unterschiedliche Perspektiven der Gesundheitsförderung und Therapie zur Bewältigung von psychischem Stress als Krankheitsursache. Es werden erstmalig sowohl interdisziplinäre als auch interinstitutionelle Aspekte berücksichtigt. Mit interdisziplinär ist gemeint, dass die Autorinnen und Autoren aus der Klinischen Psychologie und Psychotherapie, der Arbeits- und Organisationspsychologie sowie der Soziologie, den Sport- und Arbeitswissenschaften kommen. Interinstitutionell bedeutet hier, dass es einen Austausch darüber gibt, welche therapeutischen Strategien und psychologische Überlegungen betriebliche Prävention verbessern, welche betrieblichen und arbeitsorganisato-

rischen Strategien klinische Arbeit effizienter machen und welche übergreifenden Strategien eine Integration all dieser wertvollen Beiträge ermöglichen.

Gesundheit durch Bedürfnisbefriedigung

Peter Becker

Hogrefe Verlag, Göttingen 2006, 324 S., EUR
30,80, ISBN 3-8017-2029-2

Gesundheit aus Sicht der Wissenschaft: Der Autor informiert über aktuelle Forschungsergebnisse und stellt ein neues systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell mit daraus resultierenden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung vor. Körperliche und psychische Gesundheit, was ist das und wie kann man diesen Zustand erreichen? Das Buch informiert über den neuesten Forschungsstand zur Diagnostik, zu den biopsychosozialen Bedingungen und zur Förderung der Gesundheit. Nach der Behandlung etablierter Modellvorstellungen über Zusammenhänge von Lebensbedingungen, Persönlichkeit und Gesundheit wird ein neues systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell (SAR-Modell) der Gesundheit von hohem integrativen Wert vorgestellt. Besondere Aufmerksamkeit wird der Bedürfnisbefriedigung als neuer Leitidee gewidmet. Empirische Untersuchungen belegen diese Gesundheitstheorie, welche sowohl die körperliche als auch die psychische Gesundheit mit einbezieht. Abschlie-



ßend werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung abgeleitet.

Schleudertrauma

Horst Kraemer, Astrid Wichmann

Orell Füssli Verlag, Zürich 2006, EUR 19,90,
ISBN 3-280-05208-2

Zwei profilierte Trauma-Therapeuten geben kompetente Tipps für Betroffene. Die Autoren beschäftigen sich seit Jahren mit den neurobiologischen Vorgängen bei belastenden Situationen und haben eine Methode entwickelt, die den Betroffenen hilft, ihre Erkrankung zu überwinden. Dieser Selbsthilfe-Leitfaden ist Mutmacher für alle Betroffenen und deren Angehörige. Er weist Wege, wie die Bildung jahrelangen, lebens einschränkenden Symptomen vermieden werden kann und traumatisierte Menschen wieder zu einem selbstbestimmten, symptomfreien Leben finden können.

Trauma und Spiritualität

Karl-Klaus Madert

Kösel Verlag, München 2007, 240 S.,
EUR 22,95, ISBN 978-3-466-30744-9

Die Begegnung mit schwerem Leid konfrontiert viele Menschen mit existenziellen Fragen. Können Achtsamkeit und Spiritualität zur Traumaheilung beitragen? Anhand vieler Fallbeispiele aus seiner eigenen Praxis zeigt der Autor erfolg-

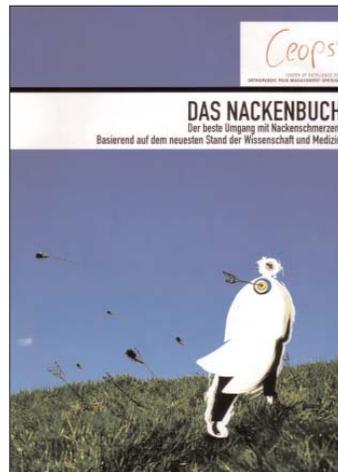


reiche Therapieansätze. Sein Buch schlägt eine faszinierende Brücke zwischen moderner Quantenphysik, neuesten Erkenntnissen der Gehirnforschung und jahrtausendealter spiritueller Weisheit. Ein entscheidender Beitrag zur Weiterentwicklung der Traumatherapie. Wissenschaft und transpersonale Dimension berühren sich – Heilung ist möglich.

Das Nackenbuch

Orthopädisches Spital Speising

Verein Ceops, Wien 2006, 26 S.,
Schutzgebühr EUR 2,50



Das Center of Excellence for Orthopaedic Painmanagement Speising (Ceops) mit Sitz im Orthopädischen Spital Speising ist ein zukunftsweisendes, wissenschaftlich orientiertes Zentrum für Prävention, Diagnostik und Therapie von Schmerzkrankungen des Bewegungs- und Stützsystems. Es fungiert als medizinische Drehscheibe für Patienten mit derartigen Beschwerden und als Kompetenzzentrum für die Gesundheitsbereich tätige Personen. Das wesentliche Ziel ist es, akute und chronische Schmerzen zu lindern und zu erforschen und die Patienten zu unterstützen, ihre volle Beweglichkeit und Leistungsfähigkeit wieder zu erreichen. Fast jeder kennt Nackenschmerzen oder zumindest das Gefühl des „steifen Nackens“ aus eigener Erfahrung. Die vorliegende Broschüre



soll Personen mit Nackenproblemen helfen, von sich aus einen Weg aus dem Schmerz finden zu können. Wichtige Erkenntnisse zum Thema „Nacken“ werden in diesem Buch verständlich und praktisch nutzbar dargestellt.

Bei sich und in Kontakt

Thea Rytz

Huber Verlag, Bern 2006, 188 S., mit 32 farbigen
Kärtchen, EUR 24,95,
ISBN 3-456-84287-2

Am Beispiel von Essstörungen zeigt dieses Buch, wie der Entfremdung vom eigenen Körper eine somatopsychische Selbstbeobachtung entgegengesetzt werden kann. Absichtsloses Wahrnehmen auf den drei Ebenen, sensorische Empfindungen, Gefühle, Gedanken, ermöglicht innere Flexibilität und ein den jeweiligen Bedürfnissen angemessenes Handeln. Ressourcenorientierte Achtsamkeit im Sinne von „Mindfulness“ hat sich in der klinischen Praxis auch für andere psychische Erkrankungen wie Depression oder Borderline-Störung als neues, effektives Therapiemodul erwiesen. Was sich im Krankheitsbild der Essstörungen in einer extremen Form zeigt, kennen auch gesunde Menschen in Ansätzen: Schwierigkeiten, auf die eigenen Bedürfnisse zu horchen und die Tendenz, die eigenen Grenzen zu missachten. Methodisch übergreifend und praxisnah regt dieses Buch an, das individuelle Gleichgewicht zwischen den Polen „bei sich“ und „in Kontakt“ immer wie- ▶

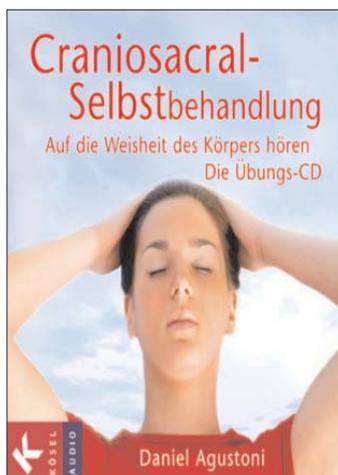
der neu zu finden. Im praktischen Teil vermitteln 128 körpertherapeutische Übungen Achtsamkeit und ihre Umsetzung im Alltag. 32 Fotokarten, die dem Buch beiliegen, ermöglichen einen spielerischen und assoziativen Umgang mit der Fülle von Anregungen, die sich an ein breites Publikum aus Fachpersonen, Interessierten und Betroffenen richten.

Craniosacral – Rhythmus (Buch) – Selbstbehandlung (CD)

Daniel Agustoni

*Kösel Verlag, München 2006, 352 S., EUR 29,95, ISBN 3-466-344913
CD: Laufzeit 69 Min., EUR 17,95, ISBN 3-466-457882*

Das bekannte Grundlagenwerk zur Craniosacral-Therapie für Therapeuten und Laien liegt nun in erweiterter und rundum überarbeiteter Neuauflage vor. Es informiert über medizinisch/physiologische Hintergründe, schildert die tief greifende, heilungsfördernde Wirkungsweise, enthält Fallbeispiele und beschreibt grundlegende Anwendungstechniken. Einige der Selbstbehandlungen und Wahrnehmungsübungen sind nun erstmals auch auf der vorliegenden CD zu finden. Sie lassen sich sitzend oder liegend ausführen und sind ideal zum Kennenlernen oder Vertiefen der Craniosacral-Erfahrung. Begleitet werden die Übungen von Klängen des bekannten Musikers und Klangforschers Klaus Wiese.



Die Kunst, im Alltag zu entspannen

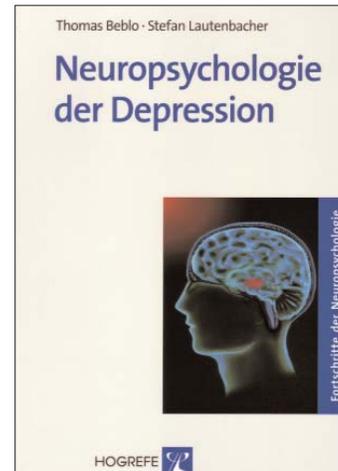
Cornelia Löhmer, Rüdiger Standhardt

Klett-Cotta Verlag, Stuttgart 2006, 136 S., 57 Zeichnungen, Hör-CD beiliegend, EUR 18,-, ISBN 978-3-608-94429-7

Sie stehen mitten im Leben und fühlen sich von Ihrem Alltag gefordert, manchmal auch überfordert, und Sie haben Sehnsucht nach höherer Lebensqualität und mehr Energie? Dann wagen Sie doch mal einen Blick in dieses Buch! Aber Vorsicht: Es kann sein, dass es Sie so schnell nicht mehr loslässt. Sie lernen die Progressive Muskelentspannung nach Ja-



cobson kennen und werden eingeladen, dieses höchst wirkungsvolle und genial einfach anzuwendende Entspannungsverfahren direkt auszuprobieren. Es lässt sich jederzeit und ohne besondere Vorbereitung in Ihren Tagesablauf integrieren, und so kann es passieren, dass Sie noch heute mit dem »gezielten Nicht-Tun« beginnen. Regelmäßige Anwendung der Methode führt zu mehr innerer Ruhe und zu einer tiefgreifenden Regeneration sowohl auf der körperlichen als auch auf der geistigen Ebene. Wer sofort »richtig« einsteigen will, findet die entsprechenden Anleitungstexte auf der beiliegenden Hör-CD. Sie enthält neben der ausführlichen Version zwei unterschiedliche Kurzformen und berücksichtigt verschiedene Übungshaltungen.



Neuropsychologie der Depression

Thomas Beblo, Stefan Lautenbacher

Hogrefe Verlag, Göttingen 2006, 80 S., EUR 22,95, ISBN 3-8017-1662-7

Zu den Kernsymptomen der Depression, einer der häufigsten psychischen Störungen unserer Zeit, gehören neben der veränderten Stimmung, den Verhaltensauffälligkeiten und den körperlichen Symptomen auch Beeinträchtigungen geistiger Funktionen wie Aufmerksamkeit und Gedächtnis. Diese neuropsychologischen Störungen beeinträchtigen das soziale Leben der Betroffenen und führen nicht selten zur Arbeitsunfähigkeit, weshalb die Diagnose und Therapie dieser Leistungseinbußen eine wichtige Bedeutung in der Behandlung depressiver Störungen zukommt. Dieser Band vermittelt den aktuellen Wissensstand zum Thema, stellt das diagnostische Vorgehen sowie therapeutische Konsequenzen dar und diskutiert die neurobiologischen Grundlagen depressiver Störungen. Anhand von Fallbeispielen wird die klinische Bedeutung des Themas anschaulich demonstriert. Da depressive Störungen auch im Rahmen neurologischer Erkrankungen (z. B. nach einem Schlaganfall) ausgesprochen häufig vorkommen, ist diesem Thema ein eigenes Kapitel gewidmet. Allen Berufsgruppen, die sich wissenschaftlich oder klinisch mit depressiven Störungen be-

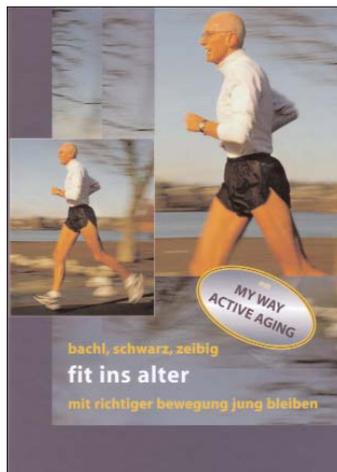
schäftigen, bietet der Band eine umfassende Darstellung des aktuellen Wissensstandes sowie wichtige klinische Anregungen.

Fit ins Alter

**Norbert Bachl, Werner Schwarz,
Johannes Zeibig**

*Springer Verlag, Wien 2006, EUR 29,80,
ISBN 3-211-23523-X*

Von Geburt an tickt die Uhr unseres kalendarischen Alters. Unser biologisches Alter lässt sich jedoch beeinflussen, um Gesundheit, Vitalität und Lebensfreude trotz zunehmenden Alters zu erhalten und damit biologisch jünger zu bleiben. Das Geheimnis dieser Strategie liegt im Prinzip „use it or loose it“, das eine Aktivität in allen Lebensbereichen vorsieht. Neben geistiger Aktivität und einer gesunden Ernährung ist regelmäßige körperliche Aktivität im Alltag sowie in der Freizeit der genetisch festgelegte und geforderte Imperativ! Dieses Buch widmet sich all diesen Gesundheitsthemen und zeigt auf, welches Potenzial in lebensbegleitender körperlicher Aktivität enthalten ist, um biologisch jünger zu bleiben. Zahlreiche einfache und leicht umsetzbare Anleitungen für viele Sportarten, für Bewegung im Alltag und in der Freizeit, aber auch Trainingskonzepte für Neu- und Quereinsteiger sowie Motivationshilfen zu regelmäßiger Aktivität werden von erfahrenen Medizinern und Sportwissenschaftlern zusammengestellt.



Ratgeber Depression

Martin Hautzinger

*Hogrefe Verlag, Göttingen 2006, 75 S.,
EUR 8,95, ISBN 3-8017-1879-4*

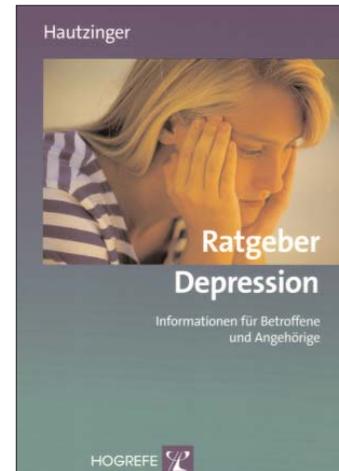
Jeder fühlt sich irgendwann einmal traurig, niedergeschlagen und lustlos. Das ist normal. Schwermut bzw. Depressionen sind heftiger und länger andauernde Varianten dieser Stimmungen. Der ganze Körper, das Denken, das ganze Leben und die sozialen Beziehungen sind davon beeinträchtigt. Depressionen kommen häufig und in allen Lebensphasen vor. Depressionen werden oft nicht oder zu spät erkannt und häufig unangemessen behandelt. Die Folgen sind Leid, Verlust an Lebensqualität, Erschöpfung, Belastungen in der Familie, Krankheiten, ja sogar verkürzte Lebenserwartungen. Dabei stehen erfolgreiche Behandlungsmöglichkeiten zur Verfügung. Der Ratgeber klärt Betroffene und Angehörige über die Beschwerden und das Krankheitsbild, den Verlauf, die Ursachen und die Behandlungsmöglichkeiten auf. Außerdem werden Selbsthilfemöglichkeiten vorgestellt. Der Ratgeber hilft dabei, die eigene Krankheit bzw. die Krankheit eines Angehörigen oder Freundes besser zu verstehen. Er eignet sich auch dazu, begleitend zu einer bereits laufenden Behandlung gelesen zu werden und damit die Therapie zu unterstützen.

Wer Kollegen hat, braucht keine Feinde mehr

Margit Schönberger

*Wilhelm Goldmann Verlag, München 2006,
256 S., EUR 14,95, ISBN 3-442-39095-8*

Man verbringt einen Großteil seines Lebens mit ihnen und das ist manchmal ganz schön aufreibend. Die Autorin weiß, warum die Barbesitzer auf der ganzen Welt die Stunde zwischen Büroschluss und Beginn des Abends „Happy Hour“ genannt haben. Man nimmt wohlverdienten Abstand vom Wichtigtu-er, Besserwisser, Klugscheißer, von der Schmeichlerin, der Betriebsnudel, der Beißzange, und all den anderen Typen, die unseren Alltag bevölkern. Petze, Intrigantin oder Zicke, Angeber, Planer



und Schweiger, die Liste der merkwürdigen Gestalten am Arbeitsplatz ist lang. Mit seinen Kollegen verbringt man jede Menge Zeit, Grund genug, sie besser kennenzulernen und herauszufinden, was hinter ihrem Verhalten steckt. Diese humorvolle Kollegen-Typologie klärt darüber auf, wie sie „ticken“, was sie mögen, womit man sie reizt und wie man auch mit den schwierigsten Exemplaren auskommen kann. Ein großer Kollegentest gibt Aufschluss darüber, welcher Typ Ihr Kollege/Ihre Kollegin ist. Dieses Buch hilft, sie zu erkennen und besser zu verstehen.

Vergebung als Chance

Robert D. Enright

*Hans Huber Verlag, Bern 2006, 248 S.,
EUR 19,95, ISBN 3-456-84217-1*

Unsere Mitmenschen können uns tief verletzen. Oft fühlen wir uns schuldig, dass wir diese Verletzungen zugelassen haben. Negative Emotionen wie Trauer, Wut, Angst, Verzweiflung, sogar Hass auf uns selbst oder die Täter steigen immer wieder in uns auf und vergiften unser Leben. Vergebung ist die Chance, diese inneren Blockaden zu überwinden und wieder Vertrauen in sich selbst und in andere Menschen zu gewinnen und zu einem neuen, hoffnungsfrohen Lebensgefühl zu finden. Aus dem Inhalt: Die Schritte zur Vergebung, die eigene Wut erkennen, sich zur Vergebung entschließen, den Prozess der Vergebung beginnen, sich aus dem Gefängnis seiner Emotionen befreien. ▶



Geschichten für die kleine Erleuchtung

Marco Aldinger

Herder Verlag, Freiburg im Breisgau 2006,
190 S., EUR 9,90, ISBN 3-451-05785-9

Jedes Lachen ist eine Mini-Erleuchtung. Es lässt den Klang der Freiheit hören. Geschichten, die verblüffen und zeigen: Weisheit und Humor, Witz und Einsicht gehören zusammen. Lachen hilft loszulassen, sich nicht selbst zum Maß der Dinge zu erheben, gelassen zu werden. Zen-Meister und Rabbis, Jesus, Einstein, Nietzsche, Woody Allen und viele mehr zeigen, wie es geht. Sie halten uns den Spiegel vor und bewahren uns vor der Versuchung, uns allzu ernst zu nehmen.

Je selbstsicherer, desto besser?

Astrid Schütz

Beltz Verlag, Weinheim 2005, EUR 22,90,
ISBN 3-621-27532-0

Ist man zufrieden mit sich, fühlt man sich gut und ist ausgeglichen im Umgang mit anderen. Was aber bei geringem Selbstwert? Die Ratgeberliteratur scheint zu empfehlen, dass nichts über ein starkes Selbstwertgefühl geht. Ein Plädoyer für Narzissten? Dieses Buch macht den Schritt aus dem Elfenbeinturm der Forschung hin zu Anwendung und Praxisnutzen. In der Psychologie gilt die eigene Wertschätzung als zentral für das gute menschliche 'Funk-

tionieren'. Es geht um Fragen wie: Wie misst man Selbstwertschätzung? Worauf basiert sie? Wodurch wird der Selbstwert bedroht? Weitere Themen: Selbstwertschwankungen, Geschlechterunterschiede, Beziehungen, Leistung, Konfliktbewältigung. Wie zufrieden ein Mensch mit sich ist, wirkt sich auf Alltag und (auch therapeutische) Arbeit aus. Menschen mit geringem Selbstwert zweifeln an ihren Fähigkeiten und leisten dann häufig tatsächlich weniger. Wer sich allerdings überschätzt, investiert manchmal nicht genug in eine Aufgabe, weil der Erfolg schon allzu gewiss scheint. Das Buch schlägt den Bogen von fachlichen Befunden zur Praxis und richtet sich an alle, die sich genauer mit den Licht- und Schattenseiten positiver Selbstbewertung auseinandersetzen möchten.



Denkfehler – Das Dilemma der Hirnforschung

Thomas Hardtmuth

Amthor Verlag, Heidenheim 2006, 244 S., EUR 19,80, ISBN 3-934-104258

Der Versuch der Hirnforschung, unser Denken, Fühlen und Erleben mit der Methodik moderner Naturwissenschaft zu erklären, führt in ein Dilemma. Entweder wir halten konsequent an dieser Methodik fest, dann argumentieren wir uns ins völlige Nichts hinein, oder wir unterziehen die Methodik selbst einer kritischen Überprüfung, dann aber gerät der Boden unseres wissenschaftlichen Welt- und Menschenbildes ins Wanken.

Coaching-Grundlagen für Führungskräfte

Sonja Radatz

Verlag Systemisches Management, Wien 2007,
144 S., EUR 33,95, ISBN 978-3-902155-03-0

Können und dürfen Führungskräfte nun coachen oder können/dürfen sie es nicht? Die einen sagen nein, denn Führung bedeutet für sie, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung dafür zu übernehmen. Die anderen sagen ja, denn sie sind der Ansicht, Führung in der herkömmlichen Form habe schon lange ausgedient. Was aber, wenn es mehr als zwei Alternativen gäbe? Wenn wir sagen würden, „Es kommt darauf an“? Nämlich darauf, wie wir Führung definieren. Und je nach Definition können wir uns erlauben zu coachen oder eben nicht. Eine viel sinnvollere Frage als jene nach dem ob oder ob nicht erscheint ihr die Frage: „In welcher Situation macht es für Führungskräfte Sinn zu coachen“? Und aus Sonja Radatz Sicht macht Coaching in jenen Situationen Sinn, in denen Führungskräfte hundertprozentig delegieren. Aber jene Führungskräfte, die Coaching schon erfolgreich betreiben, erleben eine spürbare Erleichterung in ihrem Führungsleben, aber auch erste Ansätze zur Selbstverantwortung und zum unternehmerischen Denken bei ihren Mitarbeitern. Das Buch vermittelt jungen wie auch erfahrenen Führungskräften Schritt für Schritt, wie Coaching auf eine ganz einfache, praxisorientierte Weise funktioniert.

