

Diversity Management – Vielfalt als Vorteil

Ein neues Schulungsvideo der AUVA zeigt, wie Vielfalt im Unternehmen wahrgenommen, gefördert und erfolgreich genutzt werden kann.

Felicitas Freise

Diversity, Diversität oder Vielfalt prägt nicht nur die gesellschaftliche Entwicklung Österreichs, sondern auch die Arbeitswelt. Denn jedes einzelne Unternehmen hat viele unterschiedliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Lehrlinge und ArbeitnehmerInnen 50+, berufstätige Mütter, MitarbeiterInnen mit besonderen Bedürfnissen oder Migrationshintergrund. Bis dato waren Personalstrategien meist nur auf eine bestimmte Mitarbeitergruppe ausgerichtet, dem homogenen Ideal, d.h. dem männlichen Mitarbeiter, der zwischen 30 und 40 Jahre alt ist, keine Betreuungspflichten hat und in Österreich geboren ist. Diversity Management ist ein Konzept, das die unterschiedlichen Bedürfnisse unterschiedlicher Mitarbeitergruppen berücksichtigt, um eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu erreichen und ein gesundes Betriebsklima zu schaffen.



onshintergrund durch Überwindung der Sprachbarrieren in Unternehmen integriert.

- Im Sozialbereich wird das Pensionistenheim Haus Hetzendorf vorgestellt, wo MitarbeiterInnen aus 17 verschiedenen Nationen in einem Team zusammenarbeiten.

Als Experten, welche die theoretischen Hintergründe von Diversity Management erläutern, konnten Dr. Othmar Hill (Geschäftsführer HILL International GmbH) und Mag. Dominik Sandner (Unternehmensberater, Diversity-Works) gewonnen werden. Umrahmt werden die Praxisbeispiele und Statements der Experten, Geschäftsführer und Personalverantwortlichen von der mitreißenden Musik der multikulturellen Musikgruppe „aus4“.

Breites Spektrum an Infos & Beispielen

Die AUVA hat sich dieses Themas angenommen und stellt in einem 15minütigen Video – das kostenlos angefordert werden kann – ausgewählte Unternehmen und deren Diversity Management Maßnahmen vor. Dabei wird ein breites Spektrum an Informationen und Beispielen geboten, das zur Nachahmung einlädt. So werden folgende Unternehmen und Arbeitsbereiche präsentiert:

- Die Schwerindustrie ist durch die VOEST Alpine AG vertreten, deren LIFE-Programm vor allem älteren ArbeitnehmerInnen durch lebensphasengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes zugute kommt.
- Für die Sparte Handel wird das Humanprogramm von BauMax AG vorgestellt, bei dem Menschen mit besonderen Bedürfnissen erfolgreich in das Unternehmen eingegliedert werden.
- Als Elektronikkonzern kommt Siemens AG zu Wort, denn seit 1996 bildet der Konzern gehörlose gemeinsam mit hörenden Lehrlingen im Elektronikbereich aus.
- Der Personalleasingbereich ist mit der Firma Trenkwalder GmbH vertreten, die ZeitarbeiterInnen mit Migrati-

Gemeinsam ein unschlagbares Team

Das Video liefert sowohl Informationen zum theoretischen Hintergrund und Nutzen von Diversity Management als auch Hinweise, wie die verschiedenen Bedürfnisse einzelner MitarbeiterInnen auch mit kleinen Maßnahmen wahrgenommen und wertgeschätzt werden können. Denn MitarbeiterInnen, die sich verstanden fühlen, fühlen sich wohl. Und wer sich wohl fühlt, ist motiviert, produktiv und bleibt gesund. Oder, wie es Martin Essl, Geschäftsführer BauMax AG, ausdrückt: „Es geht darum, immer die Stärken eines jeden Menschen zu erkennen und diese auch in die Teamleistung einzubringen, sodass wir gemeinsam ein unschlagbares Team sind.“



Arbeitsschutz aktuell in Hamburg

Drei Tage lang war Hamburg Hochburg der Arbeitsschutzexperten. Dialog und Informationsaustausch standen auf der „Arbeitsschutz aktuell“ im Mittelpunkt. Über 300 Aussteller zeigten Innovationen und ganzheitliche Lösungen aus den Bereichen Arbeitsschutz, Prävention und Gesundheitsförderung.

Regina Ender

Rund 11.000 Fachleute trafen sich bei der Ausstellung und dem begleitenden Kongress, der von der Fachvereinigung Arbeitssicherheit (FASI) organisiert wurde und unter dem Motto „Gesundes und sicheres Arbeiten – Beispiele guter Praxis“ stand.

Haut- und Brandschutz

Nach der offiziellen Eröffnung des Fachkongresses „Arbeitsschutz aktuell“ am Mittwochvormittag, standen am Nachmittag die ersten Schwerpunktthemen auf dem Programm. Am Beispiel der Präventionskampagne „Haut“ wurde deutlich, welche Defizite beim Hautschutz bestehen. Eine Untersuchung der BG Nahrungsmittel und Gaststätten zeigte, dass nur 16 Prozent der untersuchten Betriebe über ausreichende Hautschutzmaßnahmen verfügte. In fast 90 Prozent der Betriebe war intensive Beratung notwendig. Um Nachhaltigkeit zu erreichen, muss die Wirksamkeit der Produkte für Kleinbetriebe erkenn- und vergleichbar sein, aber auch deren Risiken und negative Effekte.

Die Vorlage der Brandschutzklauseln ist durch die bauordnungsrechtliche Generalklausel für große Sonderbauten zwingend vorgeschrieben. In der täglichen Planungspraxis besteht jedoch immer wieder erhebliche Diskrepanz zwischen Begrifflichkeiten und Auslegungen. Die Klärung dieser Sachverhalte stand im Mittelpunkt dieses Kongressblocks.

Gesundheitsförderung, Stressbewältigung

Die Podiumsdiskussion zum Auftakt des zweiten Kongresstages beschäftigte sich mit Gesundheitsförderung. Seit Jänner 2000 können sich neben den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung auch die Krankenkassen in den Betrieben engagieren. Die Gesundheitsförderung lohnt sich für die Unternehmen in vielfacher Hinsicht: Arbeitszufriedenheit und Arbeitsproduktivität steigen, das Betriebsklima verbessert sich und Krankenstände sinken. Darüber hinaus stellt Gesundheitsförderung einen Imagefaktor im Wettbewerb um qualifizierte MitarbeiterInnen dar. SpitzenvertreterInnen der beteiligten Institutionen beleuchteten die bereits erreichten Ergebnisse.

Zeitdruck und Stress gehören seit Jahren zu den am häufigsten genannten psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

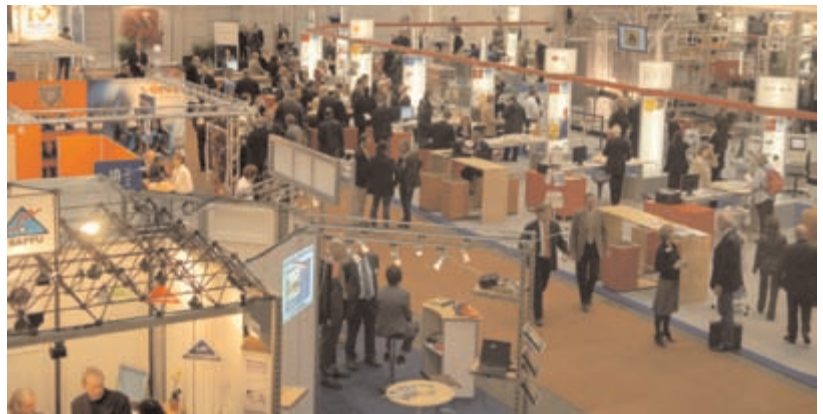


FOTO: HINTE GMBH

Der Kongressblock beschäftigte sich mit erprobten Interventionsmaßnahmen in Betrieben. Beispiele zur Verhaltens- und Verhältnisprävention und deren Integration in das Gesundheitsmanagement wurden vorgestellt.

Unfallverhütung

Wie erfolgreich Unfallprävention sein kann, wurde im Block Unfallverhütung an Hand von videounterstützten Unterweisungen vorgeführt, die eine nachhaltige Verhaltensänderung bewirkten.

In einem Papierrecyclingunternehmen kam es beim Sortieren von Papier immer wieder zu Stolper- und Sturzunfällen. Um eine nachhaltige Verhaltensänderung zu erreichen, wurden Methoden aus der Werbung herangezogen. In einem Film wurden falsche und richtige Verhaltensweisen (Handeln) dargestellt und in einer Endlosschleife im Pausenraum gezeigt. Nach einem dreiviertel Jahr gingen die vorher häufigen Unfälle auf Null zurück. Danach wurde die Vorführung des Videos eingestellt. Nach einem Viertel Jahr traten die Unfälle erneut auf. Nach neuerlicher Einführung der „Dauerberieselung“ gingen die Unfälle wieder zurück.

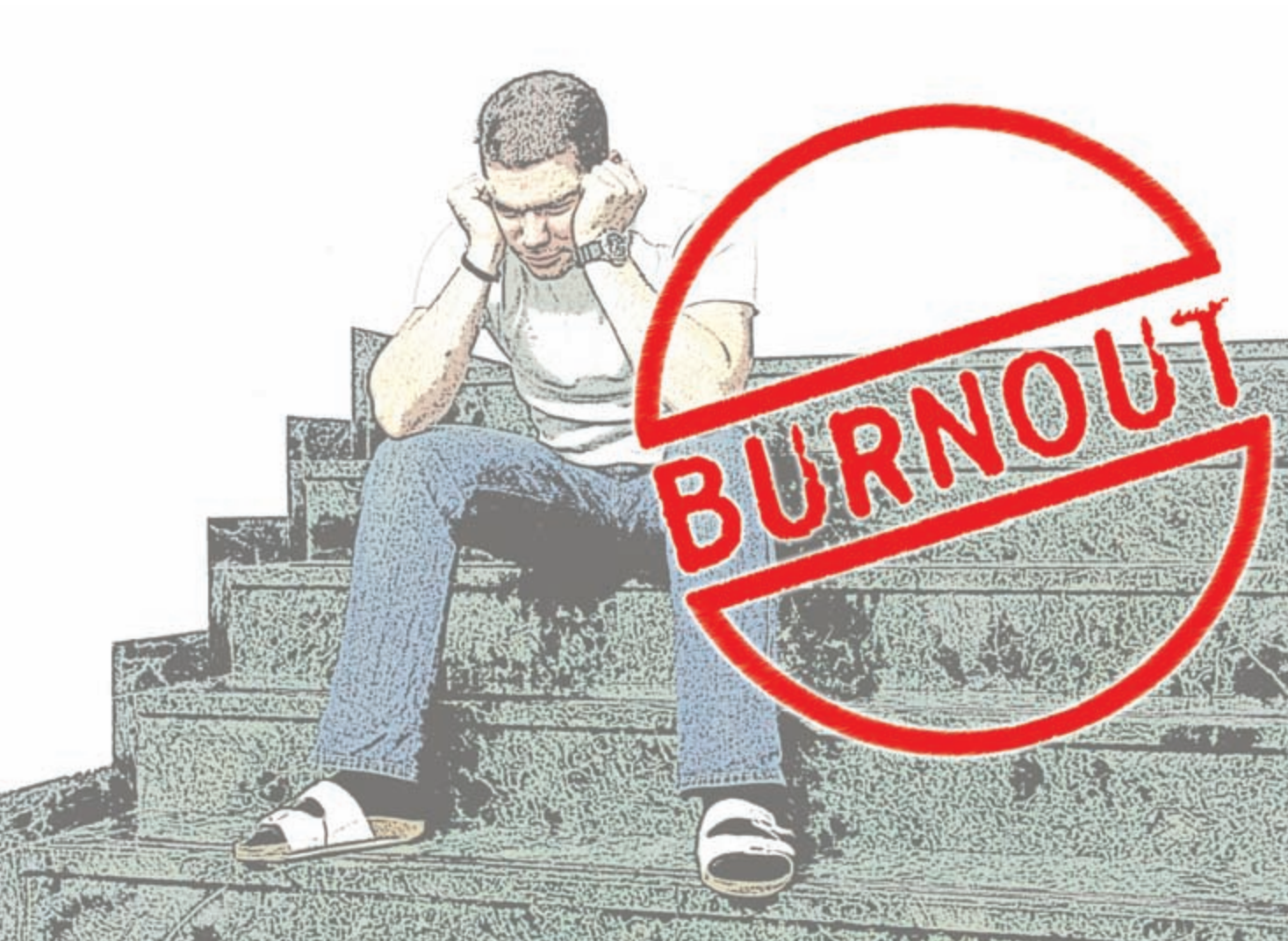
Die am letzten Kongresstag mit Spannung erwarteten Vorträge über die Kennzahlen enttäuschten, da sie nur am Rande behandelt wurden.

Ein kleines Detail am Rande zur Organisation des Kongresses: Die Vorfreude auf die Veranstaltung hielt sich in Grenzen, da der Veranstaltungsort auf dem riesigen, zum Teil noch in Bau befindlichen Messegelände Hamburgs, wie die sprichwörtliche Stecknadel im Heuhaufen gesucht werden musste.

Positive Energiebilanz trotz Stress?

Die Arbeitsbelastung steigt. Der Stress am Arbeitsplatz nimmt zu. Die Anforderungen an ArbeitnehmerInnen werden immer höher. Daher ist auch immer öfter von Burnout die Rede. Der folgende Beitrag zeigt auf, was Burnout ist, wie es verläuft und was man dagegen tun kann.

Elke M. Schüttelkopf



Von Burnout ist immer öfter die Rede. Dennoch bleibt oft ein Rätsel, was Burnout eigentlich bedeutet und wie man damit umgehen kann. Der Beitrag soll Ihnen helfen, das Phänomen Burnout besser zu verstehen und bei Bedarf die richtigen Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Obschon in der Zwischenzeit das Allgemeinwissen über Burnout deutlich zugenommen hat, gibt es dennoch eine Reihe von Irrtümern und Missverständnissen, die hier geklärt werden.

■ Irrtum 1: Burnout ist eine Berufskrankheit und tritt nur in Sozialberufen auf.

Burnout kann in allen Berufsgruppen auftreten.

Der Begriff „Burnout“ wurde erstmals 1974 in den USA vom deutschstämmigen Psychoanalytiker Herbert Freudenberger verwendet und bedeutet „ausbrennen“ bzw. „durchbrennen“. Er hat damit ein Phänomen bezeichnet, das bis dahin tatsächlich nur in Sozialberufen beobachtet wurde. Darum galt Burnout lange Zeit als

eine Krankheit, die Berufe betrifft, die ein hohes Maß an Engagement verlangen: Sozialarbeit, Gesundheitsdienste, Ausbildungswesen, Strafvollzug etc. Mittlerweile betrachtet man Burnout jedoch als eine Symptomatik, die nicht nur in allen Berufsgruppen (wie z. B. in Politik, Management und Dienstleistungsberufen), sondern auch unabhängig von Erwerbsarbeit (z. B. bei Studierenden, Hausfrauen und Arbeitslosen) auftreten kann. Burnout kann uns alle betreffen!

- **Irrtum 2: Burnout ist eine eingebildete Krankheit. Es gibt keine eindeutigen Symptome. Nicht mal ÄrztInnen können Burnout richtig diagnostizieren. Burnout ist eine Krankheit.**

Burnout ist tatsächlich schwer zu erkennen. Das Burnout-Syndrom hat kein eindeutig definiertes Krankheitsbild. Es gibt eine Vielzahl an Symptomen, die jedoch nicht immer alle auftreten. Das ist von Person zu Person verschieden. Burnout ist jedoch als Krankheit anerkannt und kann von ÄrztInnen und PsychotherapeutInnen diagnostiziert werden. Es ist jedoch hilfreich, selbst die Symptome zu kennen. Wir haben dadurch ein Frühwarnsystem und können rechtzeitig Gegenmaßnahmen einleiten, wir können aber auch eine schnelle und präzise Diagnose erleichtern.

- **Irrtum 3: Burnout hat man oder hat man nicht. Es gibt kein „halb-schwanger“. Burnout verläuft in Stadien.**

Es gibt Krankheiten, die hat man oder hat man nicht. Burnout hingegen ist ein schleichender Prozess. In der Burnout-Forschung unterscheidet man 12 Stadien (siehe Kasten: „12 Stadien“). Es beginnt mit Überanstrengung. Aus dem Wunsch, sich zu beweisen, wird schnell ein Zwang, man beginnt eigene Bedürfnisse zu vernachlässigen. Von einzelnen Erschöpfungsmomenten geht es zu chronischer Erschöpfung über. Diese wird oft von einer Vielzahl an „Problemchen“ begleitet: latente Erkältungskrankheiten, häufige Gereiztheit, verstärkte Vergesslichkeit, kleine Unfälle. Für sich gesehen sind sie harmlos, aber in Summe ein deutliches Warnsignal. Weiter andauernde Überlastung führt jedoch zu einer Verschlechterung des seelischen und körperlichen Gleichgewichts und dementsprechend gravierenden Symptomen: massive Abschottung, Suchtverhalten und schwere Depressionen.

- **Irrtum 4: Burnout führt unweigerlich zum totalen Zusammenbruch. Es gibt kein Entkommen. Burnout ist heilbar.**

Es gibt ein Entkommen! Es gibt, wie eben dargestellt, 12 Stufen. Dauern die Belastungen an oder kommen zu einer Belastung andere Belastungen dazu, geht das an die Substanz und schädigt auf Dauer Physis und Psyche. Jedoch können wir auf jeder einzelnen Stufe verweilen, wenn die Belastung gleich stark ist wie die Entlastung. Damit können wir eine Verschlimmerung des eigenen Zustands abwenden. Wir können

Die 12 Burnout-Stadien Burnout-Zyklus nach Freudenberger/North	
1 Der Zwang, sich zu beweisen	Wenn der Wunsch, sich zu beweisen, zum Zwang wird: verbissene Entschlossenheit, übertriebene Ansprüche an sich, Perfektionismus, Daueranspannung, verstärktes Tempo, durchgehender „Turbo“-Antrieb
2 Verstärkter Einsatz	Wenn der Zwang zum Druck wird: verstärkter Einsatz durch schlechtes Gewissen, überspanntes Verantwortungsgefühl, Überkompensation der Ängste, massive Dringlichkeit von Aufgaben
3 Vernachlässigung eigener Bedürfnisse	Wenn eigene Bedürfnisse übergangen werden: reduzierte Aufmerksamkeit und Sensibilität für sich selbst, Verleugnung eigener Bedürfnisse, starrs Fixieren auf die Aufgabe, Erschöpfungszustände, häufige kleinere Fehlleistungen und Unfälle, Vergesslichkeit
4 Verdrängung von Konflikten und Bedürfnissen	Wenn die Verleugnung manifest wird: Verleugern, Rationalisieren und Verschieben von Konflikten, Ersatzbefriedigungen (Essen, Shopping), chronische Müdigkeit, gesundheitliche Einbußen
5 Umdeutung von Werten	Wenn Zwischenmenschliches an Wert verliert: Verlust von emotionalen Werten, zunehmende Berechnung und Härte, übertriebenes Kontrollbedürfnis, Verwertung, Selbstisolieren
6 Verleugnung der Probleme	Wenn sich die Verleugnung verstärkt: Zynismus, Bitterkeit, Härte gegen sich und andere, starrs Denken, Intoleranz, zunehmende Isolation
7 Rückzug	Wenn die Isolation zunimmt: Rückzug nach innen, Vermeiden von Kontakten, eigenrätisches Verhalten, emotionale Verflachung, Fluchtmechanismen (TV, „falsche Therapien“ (Zigaretten, Alkohol))
8 Verhaltensänderungen	Wenn das Verhalten auf Abschottung abzielt: paranoide Wertsicht, verstärkter Rückzug, massive Mechanismen, um sich unerreichtbar zu machen (Arbeitsanforderungen, Drogen), Ausreden und Ausflüchte
9 Depersonalisation	Wenn sich die Persönlichkeit verändert: Selbsterneuerung, Vernachlässigung der eigenen Grundbedürfnisse (Gesundheit), Kontaktverlust, Nichtbeachten fremder Bedürfnisse, mechanisches Funktionieren
10 Innere Leere	Wenn sich die innere Leere ausweitet: Sucht nach massiver Ersatzbefriedigung (Alkohol, Sex), Phobien, Panikattacken
11 Depression	Wenn das Leben sinnlos wird: tiefe Verzweiflung und Erschöpfung, Wunsch nach Dauerschlaf, völlige Gleichgültigkeit, Selbstmordgedanken, Selbsthass, Verwahrlosung, Risikoverhalten (Verkehr)
12 Völlige Burnout-Erschöpfung	Wenn die Erschöpfung lebensgefährlich wird: Ich-Verlust, starke Beeinträchtigung des Immunsystems, schwere Krankheitsanfälligkeit, psychischer und physischer Zusammenbruch

aber auch auf jeder Stufe Verbesserungen bewirken, indem wir Belastungen abbauen und Entlastungen aufbauen (siehe Fenster: „Goldene Regeln“). Wir brauchen nur darauf zu achten, dass wir unsere Kräfte Stück für Stück wieder aufbauen.

- **Irrtum 5: Wir können unsere Gesundheit nicht beeinflussen. Die ist erblich bedingt.**

Gesundheit liegt in unserer eigenen Verantwortung.

Studien haben ergeben, dass unsere Gesundheit nur zu 20 Prozent von den Genen bestimmt ist. Der Großteil – ganze 80 Prozent – liegt in unserer Hand. Zu 80 Prozent können wir durch unser tägliches Tun bestimmen, ob wir gesund und munter oder krank und erschöpft sind! Es ist gar nicht notwendig, täglich ins Fitness-Studio zu pilgern und nur mehr Rohkost zu essen. Selbst „Kleinigkeiten“ wie ausreichend schlafen, nicht rauchen, regelmäßig bewegen und ausgewogen essen schaffen eine gute Grundkonstitution. Je schlechter die körperliche Konstitution, desto größer das Burnout-Risiko. Je besser jedoch die Konstitution ist, desto höher ist die Stressresistenz und desto geringer das Burnout-Risiko.

- **Irrtum 6: Nicht jeder kann sich ein Fitness-Studio leisten. Gesundheit kostet Geld!**

Gesundheit kostet nichts und bringt viel.



Gesundheit lässt sich nicht nur in Fitness-Studios, in Drogeriemärkten oder in teuren Wellness-Hotels erkaufen. Gesundheit ist auch kostenlos zu haben. Statt auf den Stepper zu gehen, brauchen wir nur auf den Lift verzichten und die Stiege zu nehmen, statt am Hometrainer zu strampeln, können wir das Auto stehen lassen und kurze Wege zu Fuß gehen oder mit dem Rad fahren.

Wir alle haben rundherum Wiesen, Wälder und Berge, die zum Wandern einladen. Ein gemeinsamer Ausflug mit unseren Liebsten bringt mehr Entspannung als ein Tag vor dem Fernseher. Und um den

Preis einer Leberkäseemmel bekommt man auch ein Kilo frisches Gemüse.

■ **Irrtum 7: Burnout-Ursache Nr. 1 ist jedoch der Job. Die Arbeitsbelastung steigt und steigt. Stressmanagement hält gesund und fit.**

Es stimmt, dass die Arbeitsbelastung zunehmend steigt. Die Arbeitswelt verändert sich. An uns werden gänzlich neue Anforderungen gestellt. Ständig sind wir mit Veränderungen konfrontiert, wird von uns jede Menge Flexibilität gefordert, sollen wir schnell und genau arbeiten und zugleich auch noch kundenorientiert sein... Das macht Stress!

FOTO: F. HELMREICH



Die Goldenen Regeln Tipps zur Burnout-Bewältigung von Elke M. Schüttelkopf

Burnout ist kein Schicksal. Sie bestimmen selbst über Ihre Gesundheit und Lebensenergie. Überlassen Sie sich nicht dem Lauf der Zeit, lassen Sie Belastungen nicht zum Dauerzustand werden und an Ihrer Substanz nagen, sondern gehen Sie gezielt vor. Die goldenen Regeln der Burnout-Bewältigung helfen Ihnen dabei. Beachten Sie daher bei starker Burnout-Gefährdung bzw. akuter Belastung folgende Grundsätze:

■ Packen Sie es gleich an!

Je früher, desto besser! Je früher Sie beginnen, desto leichter und schneller erzielen Sie Verbesserungen. Im Anfangsstadium von Burnout ist nicht nur das Selbsthilfepotenzial am größten, vielmehr bringen schon kleine Impulse deutliche Verbesserungen. Wenn Sie merken, dass Ihre Erschöpfungszustände zunehmen und andauern, ist es Zeit für erste Korrekturen (z. B. bewusstes Stressmanagement, Neugestaltung des Tagesablaufs).

■ Beginnen Sie bei der eigenen Person!

Bei der eigenen Person ist der Handlungsspielraum der größte. Hier können Sie am leichtesten Veränderungsmaßnahmen setzen. Beginnen Sie bei sich selbst, indem Sie Belastungen reduzieren (z. B. Stundenreduktion, Prioritätenänderung, Delegieren, Nein-Sagen), Stress abbauen (z. B. kurze Energieübungen im Arbeitsalltag) und neue Energien tanken (z. B. durch Sport und Hobbies).

■ Setzen Sie auf schnellen Erfolg!

Fangen Sie dort an, wo schneller Erfolg wahrscheinlich ist. Gerade in Erschöpfungsphasen braucht es schnelle Verbesserungen und sichtbare Ergebnisse. Diese geben Ihnen Kraft für größere bzw. langwierigere Veränderungsprojekte. Beginnen Sie bei leichten Vorhaben (z. B. Wellness-Tage) und gehen Sie schwieri-

ge Aufgaben (z. B. Jobwechsel, Scheidung) Schritt für Schritt an.

■ Achten Sie auf Vielfalt!

Auf mehrere „Pferde“ zu setzen, erhöht Ihre Erfolgchancen: Mehr ist mehr! Statt nur auf eine Entlastungsmaßnahme zu setzen (z. B. Sport), kräftigen Sie sich schneller und besser, wenn Sie verschiedene Strategien verfolgen (z. B. sportliche, kulturelle und soziale Aktivitäten). Achten Sie auf ein gutes Maß und Ausgewogenheit, aber vermeiden Sie Freizeitstress.

■ Suchen Sie Ausgleich in anderen Bereichen!

Nicht immer ist eine Veränderung dort möglich, wo auch die Ursache der Belastung liegt. Entlastungsmaßnahmen können jedoch auch in anderen Bereichen getätigt werden. Egal woher Ihre Hauptbelastung kommt, Sie können durch Psychohygiene (z. B. Gesundheitsbewusstsein, Weiterbildung, Coaching) sowie durch positive Beziehungen in Ihrem sozialen Umfeld (z. B. Familie, Freundeskreis, Team, Führungskraft) ausreichend Kraft gewinnen, um (vorübergehende) Belastungen auszugleichen.

■ Holen Sie sich Unterstützung!

Nicht jedes Problem müssen oder können wir allein lösen. Machen Sie es sich leichter. Holen Sie sich Unterstützung durch ExpertInnen. So wie Sie bei körperlichen Problemen selbstverständlich auf medizinische Fachkompetenz setzen, können Sie dies auch bei Problemen im Arbeitsbereich (z. B. Coaching, Teamsupervision, Konfliktmoderation) oder im privaten Bereich (z. B. durch Psychotherapie, Eheberatung, Finanzberatung). Außenstehende helfen Ihnen, Krisen erfolgreich zu überwinden und für Sie passende Lösungen zu finden.

Wir haben jedoch zwei Möglichkeiten, wie wir damit umgehen: Zum einen können wir darüber schimpfen und darunter leiden. Zum anderen aber können wir Strategien lernen, wie wir Stress besser bewältigen und schneller wieder abbauen. Dadurch können wir unser Leistungsoptimum erhöhen, das heißt, dass wir unsere Aufgaben besser bewältigen und sie uns gleichzeitig weniger Energie kosten. Bei gleicher Arbeitsmenge kann ich also völlig gerädert oder bei Kräften aus der Arbeit gehen. Diese Strategien können wir lernen und jederzeit einsetzen.

■ Irrtum 8: Nicht jeder eignet sich zum Yogi und hat Lust auf stundenlange Verrenkungen.

Stressmanagement am Arbeitsplatz ist machbar.

Es stimmt, die östlichen Entspannungstechniken liegen nicht allen: Was den einen hilft, bringt die anderen nicht weiter. Es gibt jedoch eine ganze Palette an mentalen und körperlichen Übungen. Da ist für jeden etwas dabei. Viele dieser Energieübungen lassen sich am Schreibtisch oder am Arbeitsweg durchführen und dauern nur ein paar Minuten. Je leichter und öfter wir diese Energieübungen im eigenen Arbeitsalltag einsetzen können, desto besser. Durch Ausprobieren können wir schnell spüren, welche Methoden uns weiterbringen.

■ Irrtum 9: Vielen fehlt die Zeit und das Geld, spezielle Burnout-Kurse zu besuchen.

Burnout-Prävention spart Geld und Nerven.

Jeder Euro, den wir in unsere Gesundheit investieren, ist gut investiert. Das gilt für uns alle. Das wissen aber auch die ArbeitgeberInnen. Darum bieten sie immer häufiger Seminare zum Thema Stressmanagement oder Burnout-Prävention an.

Die Rechnung geht immer auf: Kann auch nur ein einziger Burnout-Fall durch das Seminar verhindert werden, hat es sich bereits vielfach ausgezahlt. Je früher man bei Burnout aktiv wird, desto geringer sind die Ausfallskosten. Wer jedoch rechtzeitige Maßnahmen unterlässt, hat mit Krankenständen von mehreren Monaten bis zu mehreren Jahren zu rechnen. Darum lohnt es sich für jeden von uns, ebenso wie für die ArbeitgeberInnen, Geld und Nerven zu sparen und eine gute Vorsorge zu treffen.



FOTO: LIFEPR

Mag. Elke M. Schüttelkopf MSc MBA
 Burnout-Expertin, Energiemanagement-Coach,
 Unternehmensberaterin
 Lerchenfelderstr. 76, 1080 Wien
 Tel: +43 699 10 06 07 09
 Internet: www.schuettelkopf.com

ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Beitrag soll helfen, das Phänomen Burnout besser zu verstehen, um bei Bedarf die richtigen Maßnahmen setzen zu können. Trotz der zahlreichen Literatur zu diesem Thema gibt es noch immer eine Reihe von Irrtümern und Missverständnissen, die hier anhand von vertiefenden Informationskästen und Verhaltensregeln ausgeräumt werden.

SUMMARY

This contribution shall help to better understand the burnout phenomenon to be able to take the appropriate action if required. Despite the vast literature on this topic, there are still a number of errors and misunderstandings that shall be eliminated by means of substantiating information boxes and rules of conduct.

RÉSUMÉ

Cette contribution vise à mieux comprendre le phénomène de l'épuisement professionnel, pour pouvoir prendre les mesures appropriées le cas échéant. Malgré l'ample littérature sur ce sujet, il y a toujours un certain nombre de malentendus et d'erreurs qui sont éliminés au moyen de boîtes d'information approfondissantes et de règles de conduite.

Rechtliche Aspekte in der Arbeitskräfteüberlassung

Bereits jetzt fallen rund 20 Prozent aller dem Arbeitsmarktservice als offen gemeldete Stellen auf Zeitarbeitsstellen. Arbeitgeber, die überlassene Arbeitskräfte einsetzen, haben diesen gegenüber die gleichen Arbeitnehmerschutzverpflichtungen wie gegenüber eigenen Mitarbeitern.

Thomas Pfeiffer



FOTO: PHOTOS.COM

Die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte („Leiharbeitskräfte“, „Zeitarbeitskräfte“)

ist in Österreich innerhalb des letzten Jahrzehnts um mehr als das Vierfache gestiegen. Insgesamt waren nach der Stichtagerhebung vom 31. Juli 2007 66.688 Arbeitnehmer in dieser Form der Beschäftigung tätig^[1]. Und diese Entwicklung geht weiter. Es wird damit gerechnet, dass spätestens im Jahr 2010 mehr als 100.000 überlassene Arbeitnehmer beschäftigt sein werden^[2]. Auch wenn es sich derzeit „nur“ um rund zwei Prozent der unselbständig Erwerbstätigen handelt, hat die Bedeutung der Arbeitskräfteüberlassung im Wirtschaftsleben enorm zugenommen, da nach Aussage des Arbeitsmarktservice mittlerweile jede fünfte gemeldete offene Stelle auf eine Zeitarbeitsstelle fällt^[3].

Dabei war die Diskussion rund um das Thema Leiharbeit noch vor 20 Jahren von sehr gegensätzlichen Standpunkten gekennzeichnet. So wurde von Seiten der Interessensvertretungen der Arbeitnehmer bis Anfang der 80er Jahre ein Verbot der Leiharbeit gefordert, was zunächst sogar die Unterstützung des Sozialministers fand^[4]. Von Seiten der Unternehmen wurde hingegen mit der wirtschaftlichen Notwendigkeit, mit überlassenen Arbeitnehmern vor allem kurzfristigen Personalengpässen zu begegnen, argumentiert.

Schließlich wurde im Jahr 1988 das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz^[5] als Kompromisslösung zwischen diesen gegensätzlichen Positionen beschlossen. Heute hat sich auch in den Gewerkschaften die Auffassung durchgesetzt, dass Arbeitskräfteüberlassung nicht nur negative Seiten hat. So kommen über den Umweg der Leiharbeit Arbeit-

nehmerInnen in den regulären Arbeitsmarkt zurück, wo sie ansonsten nicht beschäftigt worden wären (z. B. Behinderte)^[6]. Erstmals im März 2002 wurde auch ein Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung abgeschlossen.

Relativ neu (Juli 2005) ist, dass Arbeitskräfteüberlassung nunmehr auch im Bereich der Pflege erlaubt ist. Somit kann unter im Gesetz näher umschriebenen Bedingungen, sowohl diplomiertes Personal als auch Hilfskräfte bei Arbeitskräfteüberlassern angestellt und z. B. an Krankenanstalten zur Arbeitsleistung überlassen werden^[7].

Welche Konstellationen gibt es neben der gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung?

Beispielsweise werden aus unterschiedlichen Gründen MitarbeiterInnen eines Unternehmens in die neu gegründete Tochterfirma „ausgliedert“, ohne dass sich an ihrer bisherigen Tätigkeit etwas ändert. Langzeitarbeitslose werden im Rahmen von gemeinnützigen Projekten des Arbeitsmarktservice an private oder öffentliche Arbeitgeber weitervermittelt^[8].

Gebietskörperschaften^[9] überlassen Bedienstete an private Einrichtungen, die aus ehemaligen Dienststellen hervorgegangen sind, z. B. Bundesbeamte, die der Österrei-

chischen Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH (AGES) zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wurden^[10].

Sehr häufig – vor allem im Baugewerbe – werden durch ArbeitnehmerInnen des Auftraggebers Arbeitsanweisungen an betriebsfremde ArbeitnehmerInnen („Subarbeitskräfte“) erteilt, bzw. wird den Betriebsfremden Material seitens des Auftraggebers zur Verfügung gestellt. Oder es werden z. B. MitarbeiterInnen von Reinigungsunternehmen der hauseigenen Objektleitung einer (das Reinigungsunternehmen beauftragenden) Krankenanstalt unterstellt^[11].

Es ist den Beteiligten in vielen Fällen gar nicht klar, dass aus der Sicht des technischen und hygienischen Arbeitnehmerschutzes, es sich bei diesen und anderen Konstellationen um Arbeitskräfteüberlassung mit allen damit verbundenen Konsequenzen wie bei der Überlassung durch gewerbliche Unternehmen handelt. Im Folgenden soll daher – vor allem anhand der zentralen Bestimmung des § 9 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)^[12] – diesbezüglich für mehr Bewusstsein gesorgt werden.

Was ist Überlassung aus arbeitnehmerschutzrechtlicher Sicht?

Überlassung liegt vor, wenn ArbeitnehmerInnen Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten. Überlasser ist, wer als ArbeitgeberIn ArbeitnehmerInnen zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet, Beschäftiger ist, wer diese ArbeitnehmerInnen zur Arbeitsleistung einsetzt^[13]. Das bedeutet somit, dass überlassene Arbeitskräfte für die Dauer der Überlas-

sung in die Betriebshierarchie eines Dritten (des Beschäftigers) eingegliedert werden, z. B. fachliche Weisungen im Hinblick auf die Ausführung ihrer Tätigkeit befolgen müssen. Diese Eingliederung ergibt sich auch aus der Formulierung, dass überlassene Arbeitskräfte für betriebseigene Zwecke (des Beschäftigers) eingesetzt werden^[14].

Arbeitskräfteüberlassung liegt nach dem Gesetz auch dann vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung zwar in Erfüllung eines Werkvertrages erbringen, aber organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers (Auftraggebers) eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen^[15]. Dies trifft eben auf MitarbeiterInnen eines Reinigungsunternehmens zu, die der Objektleitung des Auftraggebers unterstellt werden.

Auch wenn die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers (Auftragnehmers) geleistet wird, werden die ArbeitnehmerInnen des Werkunternehmers (Auftragnehmers) als überlassene Arbeitskräfte für den Werkbesteller (Auftraggeber) tätig^[16]. Damit ist aber auch klar, dass – wie oben als Praxisbeispiel erwähnt – Subarbeitskräfte, vor allem bei Bauarbeiten, sehr häufig tatsächlich als überlassene Arbeitskräfte gelten.

Die im ASchG gewählte Definition der Überlassung geht im Übrigen weit über den Anwendungsbereich des AÜG hinaus. Mit umfasst sind nämlich auch folgende Sachverhalte, die vom AÜG ausgenommen sind^[17]:

- Überlassung von Arbeitskräften durch eine Gebietskörperschaft, z. B. Bundesbedienstete, die der AGES zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wurden
- Überlassung von Arbeitskräften im Zusammenhang mit der Inbetriebnahme, Wartung oder Reparatur von





technischen Anlagen oder Maschinen bzw. zur diesbezüglichen Einschulung von ArbeitnehmerInnen des Beschäftigers

- Überlassung von Arbeitskräften innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft (ARGE) oder bei der betrieblichen Zusammenarbeit z. B. zur Erfüllung gemeinsam übernommener Aufträge, eine Konstellation, die sehr häufig bei großen Bauprojekten anzutreffen ist
- Überlassung von Arbeitskräften zwischen Konzernunternehmen innerhalb eines Konzerns („Konzerninterne Überlassung“)
- Überlassung von Arbeitskräften im Rahmen sozialer Dienste öffentlicher oder öffentlich geförderter Einrichtungen

Daraus ergibt sich die rechtliche Grundlage dafür, dass es neben der gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung viele Sachverhalte gibt, die zwar nicht als Überlassung nach AÜG, aber sehr wohl als Überlassung im Sinne des technischen und hygienischen Arbeitnehmerschutzes anzusehen sind.

Was sind die Konsequenzen für die Beschäftigten, welche Pflichten haben sie?

Für die Dauer der Überlassung gelten die Beschäftigten als Arbeitgeber im Sinne des ASchG^[18]. Das bedeutet, dass in all den oben geschilderten Fällen sämtliche Arbeit-

geberpflichten (Fürsorgepflichten) – sei es nach ASchG oder den einschlägigen Verordnungen (auch) vom Beschäftigten einzuhalten sind, z. B. die Pflichten zur Vorsorge gegen Gefahren, zur Information der Leiharbeitskraft, zur Unterweisung, zur Evaluierung, zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung, zur Beistellung bzw. Überwachung der Tragepflicht persönlicher Schutzausrüstung (PSA), und vieles mehr^[19]. Dazu einige – in der betrieblichen Praxis immer wieder vorkommende – Beispiele:

Wird vertraglich vereinbart, dass Standard-PSA (z. B. Sicherheitsschuhe, Helm, Schutzbrille) vom Überlasser beizustellen ist, so darf sich der Überlasser nicht darauf verlassen, dass dies auch geschehen ist, sondern muss sich – wie beim eigenen Personal – vor der Aufnahme der Tätigkeit davon überzeugen, dass die PSA vorhanden ist und in weiterer Folge dafür sorgen, dass sie auch verwendet wird. Ebenso wenig darf sich der Beschäftigte darauf verlassen, dass die Arbeitskräfte bereits unterwiesen wurden. Weiters muss sich der Beschäftigte nachweislich davon überzeugen, dass Eignungs- und Folgeuntersuchungen durchgeführt wurden und keine bescheidmäßige Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung erfolgt ist^[20]. Das bedeutet aber, dass man als Beschäftigter weder darauf vertrauen darf, dass diese Untersuchungen durchgeführt wurden, noch sich damit begnügen, dass der Überlasser dies auf Anfrage lediglich bejaht ohne einschlägige Nachweise zur Verfügung zu stellen^[21].

Auch die Verpflichtung, die Präventivfachkräfte von einer Überlassung zu informieren, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist^[22], wird in der betrieblichen Praxis sehr häufig „vergessen“^[23]. Dabei ergibt sich die Notwendigkeit dazu auch durch die Verpflichtung zur Neuberechnung der Präventionszeiten, wenn sich durch die Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften die Arbeitnehmerzahl um mehr als fünf Prozent ändert^[24] bzw. das (auch kostenlos durch Präventionszentren der AUYA durchführbare) Begehungsmodell nicht mehr anwendbar ist^[25]. Vor allem dieser Punkt stößt nach den Erfahrungen des Autors in der Praxis immer wieder auf größtes Unverständnis, da z. B. Träger von Privatschulen nicht einsehen wollen, dass die als lebende Subvention^[26] zugewiesenen Bundes- oder Landeslehrer auf die Gesamtzahl der in der Schule beschäftigten Arbeitnehmer anzurechnen sind, was regelmäßig dazu führt, dass Privatschulen die kostenlose sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Präventionszentren meist nicht in Anspruch nehmen können.

Weitere Verpflichtungen des Beschäftigten bestehen in der Information des Überlassers, z. B. betreffend der erforderlichen gesundheitlichen Eignung. Dazu ist es notwendig, im erforderlichen Ausmaß auch Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewährleisten^[27].

Im Zusammenhang mit dem Schutz der (überlassenen) ArbeitnehmerInnen steht auch die in sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften^[28] genannte Verpflichtung zur Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, ►

durch den oder die eine (überlassene) Arbeitskraft getötet oder mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeitsunfähig geworden ist. Diese Meldung hat innerhalb von fünf Tagen beim zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (meistens AUVA) mit Hilfe eines Formulars zu erfolgen. Meldepflichtig ist seit Sommer 2006 nicht mehr der Überlasser, sondern der Beschäftigte^[29].

Ausgewählte Pflichten der Überlasser

Der Überlasser hat die Verpflichtung – abgesehen von der Unfall- und Berufskrankheitenmeldung – sämtliche Meldungen gegenüber den zuständigen Sozialversicherungsträgern zu erstatten. Dies betrifft z. B. die vor Arbeitsantritt zu erfolgende Anmeldung beim zuständigen

Literatur

[1] Quelle: Webportal Statistik des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit – <https://akupav.bmwa.gv.at/akupav/>

[2] Quelle: Töplitz, „Sicherheits- und Gesundheitsmanagement in der Zeitarbeit“ – Kongressbeitrag Forum Prävention Villach, Juni 2008

[3] Quelle: „Zeitarbeit boomt!“, GEWINN – Das Wirtschaftsmagazin für den persönlichen Vorteil, Februar 2008, S 98 ff

[4] Sowohl Sozialminister Weißenberg in den 70er Jahren und Sozialminister Dallinger in den 80er Jahren – Quelle: Wroblewski, „Leiharbeit in Österreich“, S 5 – IHS-Studie, Mai 2001

[5] AÜG – BGBl. Nr. 196/1988 idF BGBl. I Nr. 82/2008

[6] Quelle: Ofner/Schindler, „Arbeitskräfteüberlassung – Leiharbeit“ – Skriptum für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des ÖGB, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte, Jänner 2003

[7] §§ 35 Abs. 2 und 90 Abs. 2 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GUKG) – BGBl. I Nr. 108/1997 idF BGBl. I Nr. 57/2008

[8] z. B. Gemeinnütziges Integrationsleasing – <http://www.jobtransfair.at>

[9] Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände – vgl. § 1 Abs. 2 Z. 3 Arbeitsverfassungsgesetz – BGBl. Nr. 22/1974 idF BGBl. I Nr. 77/2007

[10] vgl. § 13 Gesundheits- und Ernährungssicherheitsgesetz (GESG) – BGBl. I Nr. 63/2002 idF BGBl. I Nr. 49/2008

[11] Quelle dieses Praxisbeispiels: Orasche, „Erfahrungsbericht aus der Sicht der Arbeitsinspektion“ – Kongressbeitrag Forum Prävention Villach, Juni 2008

[12] BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 147/2006

[13] vgl. § 9 Abs. 1 ASchG

[14] vgl. § 3 Abs. 3 AÜG

[15] vgl. § 4 Abs. 2 Z. 3 AÜG

[16] vgl. § 4 Abs. 2 Z. 2 AÜG

[17] vgl. § 1 Abs. 2 AÜG

[18] vgl. § 9 Abs. 2 ASchG

[19] vgl. Merkblatt M 030 der AUVA „Sicherheit Kompakt – ArbeitnehmerInnenschutzgesetz“, kostenlos bestellbar über <http://www.auva.at> → Publikationen

[20] vgl. § 9 Abs. 5 ASchG

[21] Die Übermittlung einer Kopie der Beurteilung nach § 52 Z. 7 ASchG wäre wohl ein geeigneter Nachweis

[22] vgl. §§ 76 Abs. 2 und 82 Abs. 2 ASchG

[23] Dies wurde dem Autor immer wieder, vor allem in Gesprächen mit Sicherheitsfachkräften, berichtet

[24] vgl. § 82a Abs. 2 Z. 2 ASchG

[25] vgl. § 78a ASchG

[26] so die wörtliche Formulierung z. B. in § 20 Privatschulgesetz

[27] vgl. § 9 Abs. 3 ASchG

[28] z. B. § 363 Abs. 1 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 idF BGBl. I Nr. 2/2008

[29] Der im letzten Satz des § 363 Abs. 1 ASVG enthaltene (unnötige) Verweis auf § 3 Abs. 3 AÜG wirft die Frage auf, ob der Gesetzgeber die Meldepflicht bei den vom AÜG ausgenommenen Sachverhalten doch beim Überlasser verbleiben lassen wollte. Dafür gibt es aber keinen sachlichen Grund

[30] vgl. §§ 33 ff ASVG

[31] vgl. § 9 Abs. 4 ASchG

[32] vgl. § 9 Abs. 5 ASchG

[33] vgl. § 6 AÜG

[34] Diese Problematik kann hier nur kurz angeschnitten werden, eine systematische Darstellung würde den Rahmen sprengen

[35] vgl. § 130 Abs. 3 ASchG

[36] vgl. § 9 Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArbIG) – BGBl. Nr. 27/1993 idF BGBl. I Nr. 159/2001

[37] vgl. z. B. § 88 Strafgesetzbuch (StGB) – BGBl. Nr. 60/1974 idF BGBl. I Nr. 112/2007

[38] vgl. § 2 StGB – Begehung einer strafbaren Handlung durch Unterlassung

[39] z. B. Ärztliche Hilfe (§ 135 ASVG), Krankengeld (§§ 138 ff ASVG), Versehrtenrente (§ 205 ASVG), Invaliditätspension (§§ 254 ff ASVG) und vieles mehr

[40] näheres in den §§ 333 ff ASVG.

Krankenversicherungsträger, Änderungen der Beitragsgrundlage, Unterbrechung und Wiedereintritt des Entgeltanspruchs sowie Abmeldung binnen sieben Tagen nach dem Ende der Pflichtversicherung^[30].

Der Überlasser muss den Arbeitnehmern vor jeder Überlassung die für die Überlassung wesentlichen Umstände (z. B. Art der Tätigkeit, Gefahren, erforderliche Eignung bzw. Fachkenntnisse, notwendige Eignungs- und Folgeuntersuchungen) mitteilen^[31].

Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine bescheidmäßige Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung erfolgt ist. Auch die Aufzeichnungen darüber sind vom Überlasser zu führen und bis zum Ausscheiden der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers aus dem Überlasserbetrieb aufzubewahren^[32].

Die Fürsorgepflicht obliegt dem Überlasser auch weiterhin. Das heißt, dass er neben dem Beschäftiger verpflichtet bleibt, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der überlassenen ArbeitnehmerInnen zu sorgen. Diese Verpflichtung umfasst alle zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit erforderlichen Maßnahmen. Der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftiger trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht einhält^[33].

Verwaltungs-, straf-, zivil- u. regressrechtliche Aspekte^[34]

Wer als Überlasser oder Beschäftiger seine Verpflichtungen nach dem ASchG oder den dazu erlassenen Verordnungen verletzt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist mit Geldstrafe von EUR 145,- bis EUR 7.260,-

(im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von EUR 290,- bis EUR 14.530,-) zu bestrafen^[35]. Dies gilt z. B. für einen Arbeitgeber, der (gegebenenfalls trotz Fristsetzung^[36]) Leiharbeitskräfte bei der Berechnung der Präventionszeit nicht ausreichend berücksichtigt.

Wer als Aufsichtsführende/r beispielsweise nicht dafür sorgt, dass eine überlassene Arbeitskraft Sicherheitsschuhe verwendet, die deswegen am Fuß verletzt wird, muss sich möglicherweise wegen fahrlässiger Körperverletzung^[37] vor einem Strafgericht verantworten. Dies ergibt sich aus dem Umstand, dass sich auch strafbar macht, wer es unterlässt, einen strafbaren Tatbestand abzuwenden, obwohl er dies auf Grund einer besonderen Rechtspflicht hätte tun müssen^[38].

Zum Abschluss sei noch als zivilrechtlicher Aspekt erwähnt, dass dem Beschäftiger bzw. dessen Aufsichtspersonen das Haftungsprivileg auch gegenüber geschädigten LeiharbeiterInnen zugute kommt. Dies bedeutet, dass – von vorsätzlicher Schädigung abgesehen – keine Schadenersatzverpflichtung gegenüber der/dem Geschädigten zum Tragen kommt, auch nicht im Hinblick auf Schmerzensgeld. Geld- und Sachleistungen der Sozialversicherungsträger^[39] hingegen müssen vom Schädiger ersetzt werden, allerdings nicht im Falle lediglich leicht fahrlässigen Verhaltens^[40].

Beschäftiger bzw. Aufsichtspersonen bei Beschäftigern von Leiharbeitskräften haben somit in gleicher Weise wie andere Arbeitgeber die Konsequenzen für Fehlverhalten zu tragen.

Dr. Thomas Pfeiffer
AUVA

Adalbert Stifter Straße 65
1200 Wien

Tel.: +43 1 331 11-464

E-Mail: thomas.pfeiffer@auva.at

ZUSAMMENFASSUNG

Bei Arbeitskräfteüberlassung handelt es sich um vielschichtige Beschäftigungsformen, die im Wirtschaftsleben noch an Bedeutung gewinnen werden. Bereits jetzt fallen rund 20 Prozent aller dem Arbeitsmarktservice als offen gemeldeten Stellen auf Zeitarbeitsstellen. Arbeitgeber, die überlassene Arbeitskräfte einsetzen (Beschäftiger), haben diesen gegenüber die gleichen ArbeitnehmerInnenschutzverpflichtungen wie gegenüber eigenen MitarbeiterInnen. Dies spielt in der Praxis vor allem bei der Unterweisung und den Verpflichtungen im Hinblick auf Persönliche Schutzausrüstung eine große Rolle. Für Fehlverhalten werden Beschäftiger konsequenter Weise in gleicher Art und Weise zur Verantwortung gezogen wie Arbeitgeber, die gegenüber eigenem Personal nachlässig sind.

SUMMARY

The temporary provision of labour comprises complex forms of employment, which will become more and more important for the economy. Already now, around 20 percent of all available jobs recorded by the labour service agencies are temporary jobs. Employers using provided workers have to make the same commitments as to occupational safety and health for both employees and temporary workers. Practically, this is particularly important as to the training and obligations with regard to personal protective equipment. In case of failure, temporary employees are liable in the same manner as employers, who are negligent with regard to their own personnel.

RÉSUMÉ

En cas de mise à disposition de main-d'œuvre, il s'agit de multiples formes d'emploi, qui vont devenir de plus en plus importantes dans la vie économique. Déjà, près de 20 pour cent de tous les postes de travail disponibles communiqués par les services d'emploi sont des postes temporaires. Les employeurs qui prennent des employés temporaires, ont vis-à-vis de ces travailleurs les mêmes obligations relatif à la sécurité que vis-à-vis leurs propres employés. Dans la pratique, cela joue un grand rôle, surtout en ce qui concerne la formation et les obligations en matière de l'équipement de protection personnelle. En cas de bavure, les employés temporaires sont responsables de la même manière que les employeurs qui sont négligents à l'égard de leur propre personnel.

Schutzhandschuhe für den Umgang mit Isocyanaten

Die Auswahl von Schutzhandschuhen hat sich in den letzten Jahren gewandelt. Anfang der 90er Jahre wurden Tabellen verwendet, aus denen aufgrund der in den jeweiligen Arbeitsstoffen enthaltenen einzelnen Stoffen, die geeigneten Schutzhandschuh-Materialien ermittelt wurden. Inzwischen hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass nur ein Test mit dem eingesetzten Arbeitsstoff zu einem geeigneten Schutzhandschuh-Fabrikat führt.

Reinhold Rühl, Gerald Kasten

Damit nicht Tausende von Firmen, die mit den gleichen oder ähnlichen PUR-Produkten unter ähnlichen Bedingungen umgehen, jeweils unabhängig von einander die geeigneten Schutzhandschuh-Fabrikate ermitteln müssen, hat der Arbeitskreis zur TRGS 430 diese Handschuhermittlung zentral vorgenommen.

Auswahl von Schutzhandschuhen für den Umgang mit Chemikalien

Der Begriff „Chemikalien“ ist hier nicht im engeren Sinne auf typische Chemieprodukte zu beziehen. In der Praxis stößt man noch immer oft auf Unverständnis, wenn nach Chemikalien gefragt wird. Klebstoffe, Kühlschmiermittel, PUR-Produkte werden verwendet – aber Chemikalien? Für den Umgang mit all diesen Produkten sind in der Regel Chemikalien-Schutzhandschuhe einzusetzen. Trotzdem waren bis weit in die 90er Jahre Lederhandschuhe die Schutzhandschuhe. Wenn andere Handschuhe für den Umgang mit Chemikalien besorgt wurden, wurden verständlicherweise die günstigsten vom Handel angebotenen Schutzhandschuhe angeschafft.

Grundlage für diese Auswahl waren meist Testdaten für reine Stoffe, mit denen die geeigneten Schutzhandschuhe für die in der Praxis verwendeten Gemische ermittelt wurden.

Dies führte dann oft zur Empfehlung, Handschuhe aus Fluorkautschuk einzusetzen (Tabelle 1), die pro Paar ca. 50 EUR kosten. In der Praxis wurden diese Handschuhe natürlich nicht angeschafft, sondern die-

jenigen, die der Handel günstig anbot.

Zudem beruhen diese Testdaten auf Prüfungen die nicht praxisgerecht sind. Die Handschuhmaterialien werden entsprechend der europäischen Norm EN 374 Teil 3 ausgewählt. Nach dieser Norm wird bei 23 °C geprüft, wie lange es dauert, bis eine Chemikalie durch das Handschuhmaterial gedrungen ist. Im Handschuh liegen aber Temperaturen über 30 °C vor.

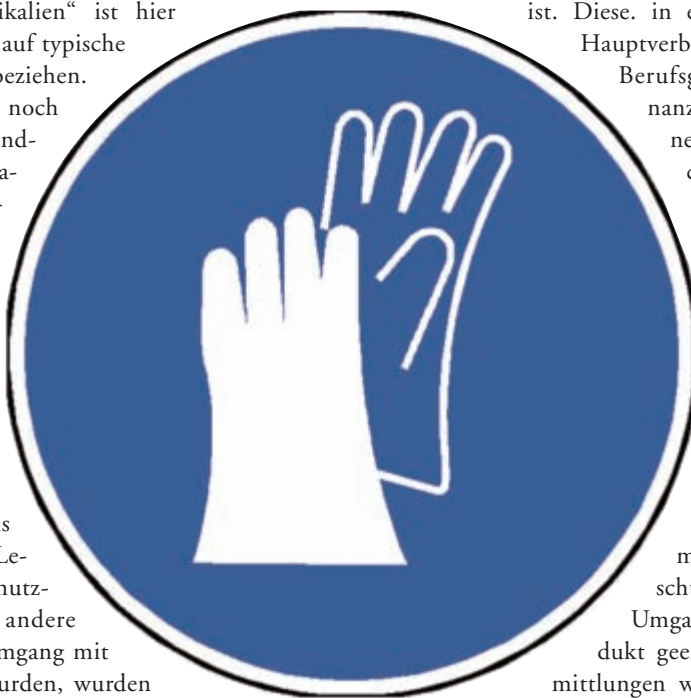
Auch hat sich gezeigt, dass Nitril des einen Herstellers nicht gleich Nitril des anderen Herstellers ist. Diese, in einem vor allem vom

Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften finanzierten Projekt gewonnenen Erkenntnisse machen deutlich, dass eine produktbezogene Ermittlung der geeigneten Handschuh-Fabrikate notwendig ist (Polanz und Paszkiewicz, 2003).

Im Grundsatz bedeutet dies, dass der Hersteller einer Chemikalie ermitteln muss, welche Handschuh-Fabrikate für den Umgang mit seinem Produkt geeignet sind. Solche Ermittlungen werden seither tatsächlich

von zahlreichen Herstellern von Chemikalien veranlasst (www.gisbau.de/service/sonstiges/handfab/handfab.htm) und von vielen Laboratorien durchgeführt, u. a. bei den Herstellern von Chemikalien-Schutzhandschuhen.

Ideal wäre natürlich, wenn der Hersteller der Chemikalie die geeigneten Schutzhandschuhe mitliefert. Dies ist kein utopischer Wunsch, sondern bereits Wirklichkeit. Einige Firmen legen ihrem Gebinde die Schutzhandschuhe bei. ▶



Inhaltsstoffe des Gemisches	Handschuhmaterialien			
	Polychloropren	Nitrilkautschuk	Butylkautschuk	Fluorkautschuk
Xylol	< 60	< 60	< 60	> 480
Hexan	< 60	> 480	< 60	> 480
Isooctan	< 240	> 480	< 60	> 480
Nonan	< 120	> 480	< 60	> 480
Gemisch	< 60	< 60	< 60	> 480

Tabelle 1: Durchbruchzeiten (in Minuten) von Schutzhandschuh-Materialien für ein Lösemittelgemisch, ermittelt aus den Einzelstoffen

Umgang mit Polyurethanprodukten

Polyurethane werden in sehr unterschiedlicher Form in vielen Branchen eingesetzt. Entsprechend vielfältig sind die notwendigen Schutzmaßnahmen. Dabei ist immer entsprechend dem STOP-Prinzip zu handeln, d. h. Substitution geht vor Technischen, Organisatorischen und Persönlichen Schutzmaßnahmen.

Wenn ein PUR-Produkt eingesetzt wird, sollte daher eine Technik verwendet werden, die den Hautkontakt weitgehend ausschließt. Auch hierfür gibt es Beispiele. Für die Prüfung der Abreißfestigkeit von Betonunterlagen wird ein PUR-Klebstoff in einem Klebeset angeboten, das einen Hautkontakt praktisch unmöglich macht. In einer Klebepistole sind die Kartuschen mit den beiden Komponenten, die in der Spitze gemischt werden (Abbildung 1). Damit ist ein Hautkontakt kaum noch möglich.

Schutzhandschuhe für den Umgang mit Polyurethanprodukten

An vielen Arbeitsplätzen sind technische Schutzmaßnahmen nicht einsetzbar oder können den Hautkontakt nicht vollständig verhindern. Je nach Art der eingesetzten Isocyanate sind dann Schutzhandschuhe zu verwenden. Bei festen Produkten beschichtete Baumwollhandschuhe oder bei heißen PUR-Produkten thermisch beständige Arbeitshandschuhe, z. B. Lederhandschuhe. Werden lösemittelhaltige Produkte ver-



FOTOS: BEIGESTELLT

Abbildung 1: Pistole zum Mischen eines Zweikomponenten-PUR-Produktes

wendet, bestimmen die Lösemittel die Auswahl des Handschuhmaterials.

Mit reinen Isocyanaten wird fast ausschließlich bei den Herstellern bzw. Formulierern umgegangen. In diesen Firmen bestehen über viele Jahre Erfahrungen bei der Auswahl von Schutzhandschuhen für den Umgang mit diesen Ausgangsstoffen für Polyurethanprodukte. Es wird nicht als Aufgabe der TRGS 430 angesehen, die bewährten Vorgehensweisen in diesen Firmen zu ändern. Die folgenden Hinweise zu Schutzmaßnahmen beim Umgang mit isocyanathaltigen Zubereitungen können natürlich auch für diese Betriebe Anregung zum Überdenken ihrer Schutzkonzepte sein.

Für den Umgang mit isocyanathaltigen Pulverstäuben, mit PU-Schäumen und mit lösemittelfreien flüssigen PU-Produkten, wurden die geeigneten Schutzhandschuhe ermittelt. Da entsprechend der TRGS 401 nur bei Kenntnis der geeigneten Schutzhandschuhfabrikate keine weitere Ermittlungsarbeit mehr notwendig ist, hat der Arbeitskreis zur TRGS 430 bei den Herstellern von Chemikalienschutzhandschuhen nach geeigneten Handschuhen für den Umgang mit diesen PU-Produkten angefragt.

In der Praxis wird in der Regel mit Mehrkomponentenprodukten und damit sowohl mit den einzelnen Komponenten, als auch mit dem Anwendungsgemisch umgegangen. Die Schutzhandschuhe müssen daher vor allen diesen Substanzen schützen.

Aufgrund der Größe der Moleküle in PUR-Systemen ist nicht die Durchbruchzeit der wesentliche Parameter für die Beständigkeit von Chemikalienschutzhandschuhen, sondern die Belastung durch die Reaktivität dieser Produkte. Durch die mechanische Belastung beim Härten der Isocyanate auf dem Schutzhandschuh, ist die Stelle angegriffen, an der Polyurethane auf dem Handschuh härten. Sollte an diese Stelle ein weiterer Spritzer des isocyanathaltigen Gemisches kommen, bietet der Schutzhandschuh kaum noch einen Schutz.

Insgesamt ist daher in der Praxis zu überlegen, ob ein Schutzhandschuh verwendet werden muss, der über acht Stunden schützt (wobei die von den Herstellern der Schutzhandschuhe angegebenen Durchbruchzeiten nicht die nicht vorhersehbaren mechanischen Beschädigungen des Handschuhs berücksichtigen können) oder ob Handschuhe besser geeignet sind, die zwar nur eine geringere Durchbruchzeit haben, aber ansonsten in der Praxis eher akzeptiert werden. Denn sie sind dünner, ermöglichen ein besseres „Feeling“ und liegen im Preis günstiger. Allerdings ist beim Einsatz dieser Schutzhandschuhe das Trageverhalten dahingehend zu ändern, dass diese Handschuhe bei einer Verschmutzung sofort zu entsorgen sind.

Üblicherweise besteht beim Umgang mit PUR-Systemen kein permanenter Hautkontakt – außer bei Unfällen und Reinigungsarbeiten. Daher kann in der Praxis der Kontakt mit isocyanathaltigen Gemischen wie folgt eingeteilt werden:

1. es gibt keinen bestimmungsgemäßen Dauerkontakt;
2. es gibt vorhersehbaren kurzfristigen Hautkontakt;
3. die Schutzhandschuhe werden lediglich als Spritzschutz benötigt (nach einem Spritzer werden die Handschuhe sofort entsorgt).

Im 2. und 3. Fall besteht maximal ein mehrminütiger Kontakt mit isocyanathaltigen Gemischen. Wenn diese Handschuhe nach Benetzung kurzfristig entsorgt werden, reichen hier Handschuhe aus, deren Durchbruchzeiten unter einer Stunde liegen. Auch Handschuhe mit Durchbruchzeiten über eine Schicht müssen nach der Schicht entsorgt werden, wenn sie mit Isocyanat benetzt wurden.

Für die Tabelle 2 wurden die bekannten Hersteller von Schutzhandschuhen angeschrieben. Die in der Tabelle angegebenen Schutzhandschuh-Fabrikate und die Einsatzbedingungen wurden im Herbst 2007 ermittelt. Sollten Handschuhfabrikate nicht aufgeführt sein, können sie jederzeit ergänzt werden.

Ausblick

Für den Umgang mit PUR-Produkten wurden vom Arbeitskreis, der die TRGS 430 Isocyanate aktualisiert, die geeigneten Schutzhandschuhe ermittelt. Die in diesem Beitrag angegebene Liste wird natürlich bei Bedarf erweitert und aktualisiert.

Es lohnt sich darüber hinaus auch für andere Stoffe und Tätigkeiten auf www.gisbau.de/service/sonstiges/handfab/handfab.htm oder www.branchenregelungen.de nachzusehen, ob auch für die von Ihnen eingesetzten Arbeitsstoffe bereits die geeigneten Schutzhandschuh-Fabrikate ermittelt wurden. Wenden Sie sich an die Autoren, wenn sie geeignete Schutzhandschuhe kennen, die hier noch nicht aufgeführt werden.

Dr. Reinhold Rühl
 BG BAU – Berufsgenossenschaften der Bauwirtschaft
 Prävention Frankfurt am Main
 Referat Gefahrstoffe
 Hungener Straße 6
 60389 Frankfurt am Main
 Deutschland
 Tel.: +49 69 4705-213
 Fax: +49 69 4705-299
 E-Mail: reinhold.ruehl@bgbau.de
 Internet: www.bgbau.de

Hersteller	Handschuh-Fabrikate	Maximale Tragedauer unter Praxisbedingungen ¹⁾	Bemerkungen
Ansell	Sol-Vex	bis 480 min	Geeignet über eine ganze Schicht. Falls benetzt, nach der Schicht entsorgen.
COMASEC	Comatril 30	bis 480 min	Geeignet über eine ganze Schicht. Falls benetzt, nach der Schicht entsorgen.
	Butyl PlusR	bis 480 min	Geeignet über eine ganze Schicht. Mehrmals einsetzbar.
	NT 10 BFF	bis 30 min	Muss nach Benetzung kurzfristig (< 30 Minuten) entsorgt werden.
KCL	Camatril	bis 480 min	Geeignet über eine ganze Schicht. Falls benetzt, nach der Schicht entsorgen.
	Butopet 897, 898		
	Camapren 720, 722		
	Combi Latex 395, 403		
	Trikotil K		
	Trikotil Winter		
	Dura Nit		
	Vitopet		
	Camatril Velour		
	Tricotril 736, 737		
	Tricopren		
MAPA	Ultranitil 480	bis 480 min	Geeignet über eine ganze Schicht. Falls benetzt, nach der Schicht entsorgen.
	Ultranitil 492		
Marigold	Ultranitil 493	bis 480 min	Geeignet über eine ganze Schicht. Falls benetzt, nach der Schicht entsorgen.
	Fluotex 344		
	Fluonit 468		
	TopChem 345		
	Butoflex 650		
	Butoflex 651		
Profas	Green Nitrile G250	bis 480 min	Geeignet über eine ganze Schicht. Falls benetzt, nach der Schicht entsorgen.
	Long Nitrilong 251G		
Profas	GOTB*	bis 480 min	Geeignet über eine ganze Schicht. Falls benetzt, nach der Schicht entsorgen.
	Rubiflex B		
	Rubiflex S		
	Profastar		
	Profastrong		
	Profapren		
	Profapren S		
	Profabutyl		
Profavlon			

Tabelle 2: Schutzhandschuhe für den Umgang mit lösemittelfreien Isocyanat-(PUR)-Produkten (bei Mehrkomponenten-Produkten als Schutz für das komplette System) ¹⁾ Handschuhtemperatur > 30 °

Dr. Gerald Kasten
 Henkel AG & Co. KG
 Henkelstr.67
 40589 Düsseldorf
 Deutschland
 Tel.: +49 211 7970

Literatur

1. Polanz, Oliver und Paszkiewicz, Peter: Praxisnahe Auswahl von Chemikalien-Schutzhandschuhen – ein neuer Ansatz. Gefahrstoffe – Reinhaltung der Luft 63 (2003) 410 – 412
2. Rühl, Reinhold: Branchenregelung setzt Standard für Baustellen im Säureschutzbau. Gefahrstoffe – Reinhaltung der Luft 66 (06) 305 – 307

ZUSAMMENFASSUNG

Im Rahmen der Aktualisierung der TRGS 430 Isocyanate wurden die für den Umgang mit lösemittelfreien flüssigen Polyurethanprodukten geeigneten Schutzhandschuhe ermittelt.

SUMMARY

In the framework of the updating of the TRGS 430 isocyanates, the protective gloves suitable for the handling of solvent-free liquid polyurethane products were identified.

RÉSUMÉ

Dans le cadre de la mise à jour de la TRGS 430 isocyanates les gants de protection appropriés pour la manipulation de produits de polyuréthane liquides sans solvant ont été identifiés.

SGM in der Praxis: Malerbetrieb Schüßler

Der Kleinbetrieb „Schüßler Maler KG“ setzte schon frühzeitig auf AUVAsicher und die vorhandenen Dokumente mussten für die Zertifizierung nur mehr „in Form“ gebracht werden.

Ilse Zembaty



FOTO: SCHÜSSLER MALER KG

denbereich und die Zusammenarbeit mit Architekten und Einrichtungshäusern. Dazu Ing. Ruth Schüßler: „Wir versuchen unseren Kunden innovative Vorschläge zu machen und sie für Messeneuheiten zu begeistern. Es tut sich ja eine ganze Menge auf dem Markt. Wandbeschichtungen werden heute in rein pflanzlichen oder mineralischen Stoffen angeboten, sodass das Raumklima nicht durch die Freisetzung von Chemikalien beeinträchtigt werden kann. Dazu kommen raffinierte gestalterische Elemente, wie Wisch- oder Spachteltechnik, historische Pausbeutelarbeit, Lasuren oder die Einarbeitung von Facetten oder feinen Glimmerstückchen“. All diese neuen Techniken verlangen oft Spezialschulungen für die MitarbeiterInnen, die zwar von den Farbenanbietern durchgeführt werden, wo aber ein sauberer und sicherheitsbewusster Umgang in Bezug auf die Arbeit vorausgesetzt wird.

Noch viel mehr auf effizientes „Sicherheitsmarketing“ setzen die Kunden von Maler Schüßler in der Sparte Korrosionsschutz. Hier hat der Betrieb, unter anderen, zwei prominente Großkunden gewonnen: Den Papierriesen „Mondi“ und die Verbundgesellschaft. Das Anforderungsprofil von beiden ist nach internationalen Maßstäben ausgerichtet, wobei die MitarbeiterInnen für die Verbundgesellschaft noch eine zusätzliche Elektrofachausbildung absolvieren mussten. Da auch die Hochspannungsmasten zu besteigen sind, ließ Ing. Schüßler eine Spezialbrigade in der renommierten „Höhenwerkstatt“ trainieren und sie auch gleich einen Bergkurs mitmachen.

Der Wolfsberger Malerbetrieb hatte eigentlich immer schon die Nase vorn. Er begann sich frühzeitig um die Sicherheit der Arbeitsabläufe zu kümmern und begrüßte das Angebot von AUVAsicher, das als eine Art willkommener Kontrolle für die in Eigenregie konzipierten Sicherheitsmaßnahmen fungierte. Natürlich war man zusätzlich für die professionellen Tipps des AUVA-Beraters dankbar und war auf Anraten auch bereit, neue Schritte in Sachen Gesundheitsförderung zu gehen. Man war im Großen und Ganzen jedoch überzeugt, für die Risikominimierung schon alles getan zu haben. Dass darüber hinaus die Möglichkeit zur Nachhaltigkeit gegeben sein könnte, war dann aber doch ein ganz neuer Gedanke, der der Geschäftsführung von der Arbeitsmedizinerin Dr. Ingrid Wedenig vorgetragen wurde. „Eine einmal durchgeführte Gefahrenbeurteilung ist gut und schön. Auch gelegentliche Verbesserungen sind zielführend. Aber ein Optimum an Arbeitssicherheit bringt eigentlich nur eine kontinuierliche Aktualisierung der einmal gesetzten Maßnahmen bzw. die Einbindung in ein Managementsystem“, meinte Dr. Wedenig.

Verbesserte Wettbewerbsfähigkeit durch das AUVA-SGM

Maler Schüßler bietet seinen Kunden eine interessante Produktpalette an. Da sind zunächst einmal der Privatkun-

Zertifizierung ein Kinderspiel

Die Ziele des Gesetzgebers waren also bis ins kleinste Detail erfüllt, der Schutz der ArbeitnehmerInnen nicht nur nach dem Papier, sondern auch nach der persönlichen Einstellung erfüllt. Aber die Geschäftsführung gab sich mit dieser Einmal-Bestandsaufnahme nicht zufrieden, auch wenn man sich immer wieder zu Diskussionen, sowie Optimierungszirkeln traf. Dr. Wedenigs Vorschlag, sich einem AUVA-SGM anzuvertrauen, fiel also auf fruchtbaren Boden, nicht zuletzt, weil man sich von einem Managementsystem Kontinuität und eine ganze Reihe von Synergie-Effekten versprach. Die Vorarbeiten waren also geleistet, die Zielsetzung der Unternehmensführung passte – was fehlte, war eine gewisse Systematik und Selbststeuerung, die die einzelnen Prozessabschnitte am

Laufen hielten. Hier setzte Dr. Wedenig auch mit der Beratung und Konzepterstellung an, half mit, Kompetenzregelungen zu formulieren und Abläufe im Betrieb transparenter zu machen. Die einzelnen Checklisten wurden systematisch durchgearbeitet, besser aufeinander abgestimmt und in eine genaue Maßnahmenplanung eingebunden. Außerdem wurde eine Prioritätensetzung geschaffen und ein Kontrollinstrument installiert. Das Ganze wurde in einen wiederkehrenden Zeitplan eingefügt, sodass die kommunikative Auseinandersetzung mit dem Sicherheitsthema nicht mehr dem Zufall überlassen bleibt, sondern regelmäßig, zu festgesetzten Terminen stattfindet. Einer Zertifizierung des Unternehmens nach dem AUYA-SGM stand nun nichts mehr im Wege und konnte in relativ kurzer Zeit abgeschlossen werden.

Transparenz im Betrieb kommt Allen zu Gute

Eine AUYA-SGM Zertifizierung bringt der Geschäftsführung vor allem die grundlegende Sicherheit, für die Belegschaft bestmöglich gesorgt zu haben. Diese Risikominimierung „ohne Ablaufdatum“ gibt nicht nur Rechtssicherheit, sondern inkludiert automatisch auch kontinuierliche Verbesserungsprozesse. Die Systematisierung des Aufspürens von Beinaheunfällen schafft zusätzliche Sensibilität für die Gefährdungsbeurteilung und verbreitert damit die Basis für die Risikominimierung. All dies wirkt natürlich auch in Richtung Wettbewerbsvorteile und Imagegewinn.

MitarbeiterInnen sprechen auf eine SGM-Zertifizierung besonders positiv an, weil sie als SicherheitsexperteInnen für ihre Arbeitsplätze einbezogen und alle Arbeitsabläufe übersichtlicher und stärker ineinander greifend gestaltet werden. Unklarheiten werden beseitigt, vor allem aber eine gut informierte Ansprechperson zur Verfügung gestellt, der man sich bei kurzzeitig auftretenden Problemen anvertrauen kann.

So bekommen MitarbeiterInnen nicht zuletzt das Ge-

fühl, für den Betrieb wichtig zu sein und zur Arbeit im Team aufgewertet zu werden.

Nicht zuletzt kommt die Transparenz eines Betriebes auch denen zu Gute, die für die Durchsetzung der Gesetze zu sorgen haben. Arbeitsinspektoren haben bei einem zertifizierten Betrieb wenig Mühe mit ihrer Kontrolle, da relativ schnell sichergestellt ist, dass die Umsetzung der Evaluierung nicht nur im Detail funktioniert, sondern auch von den Mitarbeitern mitgetragen wird.

Auch für Kleinbetriebe zahlt sich eine AUYA-SGM-Zertifizierung aus

Während die Evaluierung eine gesetzliche Vorgabe darstellt, erfolgt eine SGM-Zertifizierung auf freiwilliger Basis. Sie stellt daher so etwas wie ein „Mehr“ an betrieblichem Sicherheitsstreben dar und wird als Auszeichnung empfunden. Sie bewirkt in der Mehrzahl der Fälle eine Einstellungsänderung bei den Mitarbeitern und greift nicht selten auch auf ihr Freizeitverhalten über. Das ist besonders positiv zu vermerken, denn während Arbeitsunfälle zurückgehen, sind Unfälle in Haushalt und Freizeit leider im Steigen begriffen.

Allerdings sind für eine SGM-Zertifizierung wichtige Voraussetzungen zu erfüllen. Der Geschäftsführung müssen Sicherheit und Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen ein echtes Anliegen sein und sie muss bereit sein, ihre MitarbeiterInnen in die einzelnen Prozesse einzubinden. Denn es geht nicht mehr bloß um die buchstäbliche Erfüllung der Gesetze, sondern um das Erfassen der Ideen dahinter und ihre Umsetzung in alltägliche Handlungen.

Ilse Zembaty
Starkfriedgasse 46
1190 Wien
Tel.: +43 1 470 81 72
E-mail: ilse.zembaty@aon.at

ZUSAMMENFASSUNG

AUYAsicher als Instrument der Gefährdungsbeurteilung und Risikominimierung scheint vielen Klein- und Kleinstunternehmen ausreichend. Sie erreichen damit auch eine zielführende Bestandsaufnahme und kommen den Gesetzesanforderungen nach. Will ein Betrieb jedoch auf relativ einfache Weise Nachhaltigkeit erzielen und bei seinen MitarbeiterInnen mehr Achtsamkeit bewirken, kann das AUYA-SGM ganz neue Maßstäbe setzen. Das Managementsystem implementiert in Bezug auf Sicherheitsbewusstsein und Gesundheitsstreben kontinuierliche Verbesserungsprozesse, fördert die Persönlichkeitsentwicklung und schafft mehr Transparenz bei den Arbeitsabläufen.

SUMMARY

AUYAsicher as an instrument of risk assessment and risk minimisation seems sufficient for many small and micro enterprises. This programme allows them to achieve a targeted inventory and to comply with the legal provisions. If an enterprise wishes to achieve sustainability in a relatively simple way and to improve the staff's awareness, the AUYA-SGM can set completely new standards. The management system implements in terms of safety and health awareness continuous improvement processes, promotes personal development and creates more transparency in work processes.

RÉSUMÉ

Comme instrument d'évaluation et de minimisation des risques, AUYAsicher semble être suffisant pour beaucoup de petites entreprises. Ce programme leur permet également de faire un inventaire effectif et de respecter les conditions légales. Si une entreprise veut réaliser de manière relativement simple une durabilité et améliorer l'attention parmi ses collaborateurs, le AUYA-SGM peut créer un tout nouveau niveau de performance. Ce système de gestion réalise en matière de la conscience de sécurité et de la santé des processus d'amélioration continus, favorise le développement de la personnalité et crée plus de transparence dans les processus de travail.

Kabel, Kinder und Karriere bei Deakon Degen G.m.b.H.

Anneliese Degen - Geschäftsführerin und Gründerin des Kabelkonfektionsbetrieb Deakon Degen – hat vor 20 Jahren vom Wohnzimmer aus ein Unternehmen in einer Männerdomäne gegründet, in dem Frauen mit Kindern herzlich willkommen sind.

Ariadne Seitz



FOTOS: H. HASLINGER

Frauen in Führungspositionen

Die MitarbeiterInnen werden je nach Begabung eingesetzt. Die stellvertretende Geschäftsführerin ist eine Frau, die in Teilzeit arbeitet. Anneliese Degen spricht sich mit ihr ab, wenn sie zu Terminen muss. Eine ausgebildete Produktionstechnikerin hat die Verantwortung über alle Maschinen und das Qualitätsmanagement. Auch für den Sicherheitsbereich und die Einschulung neuer MitarbeiterInnen sind Frauen zuständig. Der Produktionsleiter ist jedoch ein junger Mann, der noch keine Kinder hat. Dies wurde einstimmig beschlossen, denn die Kunden schauen nicht immer auf die Uhr und am Abend kann es für einen Produktionsleiter manchmal spät werden. Seit kurzem arbeitet auch der Ehemann von Anneliese Degen im Unternehmen mit und kümmert sich um die elektronische Datenverwaltung.

Das Unternehmen Deakon wurde 1988 von Anneliese Degen in Hart bei Graz in der Steiermark gegründet. Als Mutter zweier Kinder verlor sie seinerzeit ihre Arbeit, weil sie für ihren Arbeitgeber nach der Geburt des zweiten Kindes zum Risikofaktor für Ausfallstage geworden war. Anneliese Degen begann daraufhin in Heimarbeit, bei einem regionalen Leitbetrieb mit einer einzigen Handzange Kabel und Steckverbindungen herzustellen. Am Abend besuchte sie Wifi-Kurse, während ihr Mann die Kinder hütete. Bald gesellte sich die erste Mitarbeiterin dazu und durch Mundpropaganda immer mehr Kunden. Heute besteht der Betrieb aus 22 MitarbeiterInnen (16 Frauen und sechs Männer), darunter drei Lehrlinge. Das qualifizierte und hoch motivierte Team produziert mit modernsten Maschinen (Ablägevollautomaten, Verzinnvollautomaten, Strimmcrimper, usw.) Kabel für Förder-, Aufzugs-, Heizungs-, Umwelttechnik und Automobilindustrie. Diese Arbeit erfordert sehr viel Konzentration, immerhin gilt es 2.700 verschiedene Kabeltypen herzustellen. Viele MitarbeiterInnen werden angelernt. Die Einschulungszeit beträgt sechs Monate. Danach kann diese als Spitzenkraft eingesetzt werden. Seit 2001 ist Deakon offiziell anerkannter Lehrbetrieb. Es werden zur Zeit drei Lehrlinge für den Beruf „ProduktionstechnikerIn“ ausgebildet.

Anneliese Degen erhält viele Bewerbungen, da der Ruf ihres Unternehmens sehr gut ist und Frauen mit Kindern – nach wie vor – schwer Arbeit finden. Für die Kabelkonfektionierung sind aber nicht alle BewerberInnen geeignet. Grundvoraussetzung in der Kabelkonfektion ist gewisse Fingerfertigkeit und Konzentrationsfähigkeit. Wer gut ins Team passt, wird gemeinsam mit der Belegschaft besprochen. Die MitarbeiterInnen schätzen es sehr, in alle personellen Angelegenheiten eingebunden zu sein. Innovationen und Verbesserungen in allen Bereichen werden spontan erkannt und rasch umgesetzt.

Unterstützung von MitarbeiterInnen mit Kindern

Um den ArbeitnehmerInnen den Zeitdruck in der Früh zu nehmen, hat Anneliese Degen zwischen sieben und neun Uhr Gleitzeit eingeführt. Eine weitere Erleichterung gibt es durch die Möglichkeit der Stundenzusammenlegung. Wenn eine Arbeitnehmerin 25 oder 30 Stunden in der Woche arbeitet, kann sie das auch geblockt an zwei oder drei Tagen tun. Ein weiteres Highlight für Mütter ist eine erweiterte Pflegefreistellung. Sollte untertags der Kindergarten oder die Schule anrufen, weil das Kind krank geworden ist, kann die Mutter nach Hause gehen, ohne dass sie sich dafür einen Urlaubs- oder Pflegetag



nehmen muss. Sollte eine Krankheit einmal länger dauern, gibt Anneliese Degen bis zu fünf freie Tage zusätzlich. Bei schweren Erkrankungen ist es für sie selbstverständlich, dass sie den MitarbeiterInnen entgegenkommt. Da kommt es, wie sie sagt, nicht auf die Stunden an.

Kaum Krankenstandstage, kein einziger Arbeitsunfall

Belohnt wird Anneliese Degen mit großem Einsatz und hoher Motivation ihrer MitarbeiterInnen. Aufwand, der sich doppelt bezahlt macht, sonst würde es das Unternehmen nicht schon seit 20 Jahren geben. Es treten nur sehr wenige Krankenstandstage auf. Lediglich in Grippezeiten ist auch sie selbst vor Ausfallstagen manchmal nicht gefeit. Die Fluktuation beim Personal geht gegen Null. Arbeitsunfall gab es noch keinen. Anneliese Degen klopft auf Holz und hofft, dass es auch dabei bleibt. Eine kürzlich durchgeführte Mitarbeiterbefragung hat gezeigt, dass sich die Leute in ihrem Betrieb sehr wohl fühlen. Manche sagten, dass sie sich am Sonntag schon auf den Montag freuen oder dass sie von Freunden um ihren Job beneidet werden.

Jährlicher Gesundheitstag

Kein Wunder, dass sich die ArbeitnehmerInnen in der Firma Deakon wohl fühlen. Einmal im Jahr wird die gesamte Belegschaft zum „Fit im Job-Check“ in die Therme Loipersdorf eingeladen. Die Krankenkasse übernimmt die Kosten für die Untersuchungen und Deakon bezahlt den Hotelaufenthalt. In zwei Gruppen, damit der Betrieb reibungslos weiterlaufen kann, können alle MitarbeiterInnen in angenehmer Atmosphäre zur Gesundenuntersuchung

gehen. Auch Frau Degen lässt sich – wie sie selber zugibt – viel lieber in entspannter Umgebung Blut abnehmen.

Einmal im Monat kommt ein Masseur in die Firma und jeder kann sich kostenlos und während der Arbeitszeit eine halbe oder dreiviertel Stunde lang massieren lassen. Diese Leistung wird besonders gerne von den Frauen angenommen, die ohnehin durch die Doppelbelastung Haushalt und Beruf wenig Zeit für sich selbst haben. Seit heuer gibt es noch ein weiteres Zuckerl für die MitarbeiterInnen. Weil sehr viele Tätigkeiten im Sitzen durchgeführt werden und das Heben den Rücken belastet, kommt regelmäßig eine Sportwissenschaftlerin ins Haus und trainiert mit der gesamten Belegschaft Dehnungs-, Streck- und Entspannungsübungen. Um die Arbeitsabläufe zu erleichtern wurde auch ein Materiallift angeschafft. Zweimal im Jahr treffen sich alle zum Kegeln und gemeinsamen Abendessen. Kein Wunder, dass das Team dann auch im Arbeitsalltag immer fest zusammenhält.

Freundlich gestaltete Arbeitsplätze

Beim Betreten des Produktionsbetriebes hat man fast das Gefühl in einem Wohnhaus gelandet zu sein. Die Arbeitsräume sind hell und freundlich gestaltet. Bunte Bilder und zahlreiche Auszeichnungen schmücken die Wände. Ende des vergangenen Jahres wurde das Dachgeschoß ausgebaut. Nach nur siebenwöchiger Bauzeit wurde dadurch eine Erweiterung der Produktionsfläche um 25 Prozent erreicht. In der großzügig angelegten und von Licht durchfluteten Mansarde befinden sich die Arbeitsplätze, an denen vorwiegend Feinarbeiten mit der Hand durchgeführt werden. Dieser Raum wird auch für die regelmäßigen Fitnessübungen genutzt. In der Küche hängen neben Fotos von zahlreichen Preisverleihungen, Babybilder von Mitar- ▶



beiterInnen an der Wand, die Anneliese Degen stolz als „ihre Kinder“ präsentiert. Zum jetzigen Zeitpunkt sind drei Frauen in Karenz und die Inhaberin plant schon jetzt einen möglichst angenehmen Wiedereinstieg für ihre jungen Mütter. In dieser Zeit überbrücken Leiharbeiter die Ausfallszeit.

Auszeichnungen

Den Firmenleitsatz „Wer aufhört besser zu werden, hört auf gut zu sein“ hat sich Anneliese Degen zur Maxime gemacht. Sie wird mit zahlreichen Auszeichnungen für ihre Mühe belohnt. Die Deakon Degen GmbH wurde kürzlich für die „Goldene Securitas 08“ nominiert und erhielt bei der Preisverleihung in der Kategorie „Sicher und gesund arbeiten“ den 2. Platz für vorbildliche Aktivitäten auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in Kleinbetrieben. Im April dieses Jahres gewann Deakon den „Trigos Steiermark 2008“, den Preis für Unternehmen

mit Verantwortung, in der Kategorie Arbeitsplatz. Schon im Jahr 2007 war Deakon beim „Trigos 2007“ nominiert und damit in bester Gesellschaft von sehr großen, namhaften Betrieben. Noch im selben Jahr gewann Deakon den steirischen Gesundheitspreis „Fit im Job 2007“ und belegte einen Monat später den 2. Platz des bundesweiten „Nestorwettbewerbes 2007“. Im Jahr 2006 erhielt Deakon zahlreiche Auszeichnungen zum frauen- und familienfreundlichsten Mittelbetrieb der Steiermark und belegte darüber hinaus den 3. Platz des „Nestorwettbewerbes 2006“ mit Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen.

Mag. Ariadne Seitz
 AUVVA
 Adalbert-Stifter-Straße 65
 1200 Wien
 Tel.: +43 1 331 11-958
 Fax: +43 1 331 11-610
 E-Mail: Ariadne.Seitz@auva.at

ZUSAMMENFASSUNG

Aufgrund eigener Erfahrungen um die Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg in die Arbeitswelt nach der Karenz, führt Anneliese Degen ihren 1988 gegründeten Betrieb unter besonderer Berücksichtigung der speziellen Bedürfnisse weiblicher Mitarbeiter. Unter anderem zeichnet sich das Unternehmen durch kinder- und mutterfreundliche Arbeitszeiten sowie zahlreiche Sozialleistungen aus. Die MitarbeiterInnen bedanken sich für dieses soziale Engagement u. a. mit besonderer Leistungsbereitschaft, wodurch das Unternehmen floriert und die Umsätze laufend gesteigert werden können. Der Betrieb wurde in den letzten Jahren mehrfach ausgezeichnet.

SUMMARY

Due to her own experience with the difficulties when returning to work after maternity leave, Anneliese Degen manages her company - founded in 1988 - with special attention to the specific needs of female employees. Among other things, the company features children and mother-friendly working hours and many social benefits. The employees answer this social commitment not only with special motivation, thus allowing the company to prosper and constantly increase its revenues. The company has received several awards in recent years.

RÉSUMÉ

En raison de sa propre expérience avec les difficultés lors de son retour au monde du travail après le délai de carence, Anneliese Degen gère son entreprise - fondée en 1988 - avec beaucoup d'attention pour les besoins spécifiques des femmes salariés. Entre autres, l'entreprise se caractérise par des heures de travail adaptées aux mères et enfants, ainsi que de nombreuses prestations sociales. Les employés remercient cet engagement social, entre autres, avec une motivation exceptionnelle, ce qui permet l'entreprise de prospérer et d'augmenter son volume d'affaire. L'entreprise a été plusieurs fois primée au cours des dernières années.

Kreative Ansätze zur Verbesserung der Sicherheitskultur in Organisationen

Der Abbau unerwünschter Gewohnheiten und das Definieren und Erlernen neuer Verhaltensmuster ist ein wesentlicher Beitrag zur Verbesserung der Sicherheitskultur in einer Organisation. Eine gute Möglichkeit derartige Prozesse zu initiieren bieten „Unternehmenstheater“. In einer außerordentlich anregenden Lernsituation werden so neue Gewohnheiten spielerisch erlernt, definiert und etabliert.

Renate Kirmeier

FOTOS/GRAFIKEN: BEIGESTELLT



Definiert man Kultur als Summe von Gewohnheiten (Abb. 1), dann ist „Sicherheitskultur“ ein Ausschnitt daraus. Dies können definierte Gewohnheiten, z. B. gesetz-

lich vorgeschriebene Regeln, standardisierte Arbeitsabläufe und Unfallverhütungsvorschriften sein. Es zählen jedoch auch die undefinierten Gewohnheiten dazu, die nirgendwo festgeschrieben sind und die in einer Organisation durch Sozialisation weitergegeben und erlernt werden. Hier kommen Verhaltensweisen ins Spiel, die man dann für eine Firma als „typisch“ bezeichnen kann, die quasi standardisiert ablaufen, auch wenn niemals ein Standard verfasst wurde. Gemeint sind die so genannten ungeschriebenen Gesetze, die vielen kleinen Dienstwege, die unausgesprochenen Abmachungen und eingefahrenen Rituale einer Organisation (Codes).

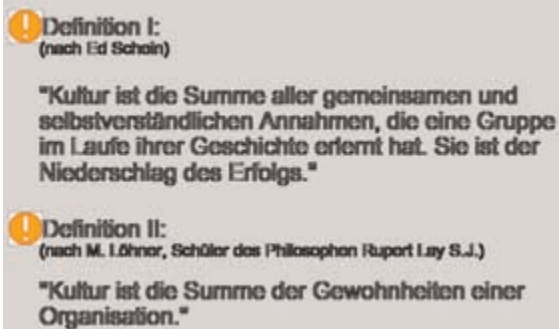


Abbildung 1: Definitionen von „Unternehmenskultur“

Erlernen von Gewohnheiten

In der Pädagogischen Psychologie unterscheidet man hauptsächlich zwischen zwei großen Vorstellungen von ►

„Lernen“, einerseits die so genannten behavioristischen Lernmodelle und andererseits die kognitivistischen Lernmodelle.

Behavioristische Definition: Lernen bezieht sich auf die Veränderung im Verhalten oder im Verhaltenspotenzial eines Organismus hinsichtlich einer bestimmten Situation, die auf wiederholte Erfahrungen des Organismus in dieser Situation zurückgeht, vorausgesetzt, dass diese Verhaltensänderung nicht auf angeborene Reaktionstendenzen, Reifung oder vorübergehende Zustände (wie etwa Müdigkeit, Trunkenheit, Triebzustände usw.) zurückgeführt werden kann. [Bower & Hilgard, 1981]

Es sind also die wiederholten Erfahrungen in bestimmten Situationen, über die das Individuum Verhaltensweisen erlernt. Hierbei ist es zunächst nicht wichtig, ob die Reaktion auf Verhalten z. B. in Form einer verbalen Rückmeldung passiert oder nonverbal erfolgt. Gerade in der Arbeitssicherheit ist eine nicht gezeigte Reaktion auf unsicheres Verhalten oft der Auslöser für das Erlernen von Fehlverhalten. Gibt es auf unsicheres Verhalten keine negative/aversive Rückmeldung, so wird erlernt, dass dieses Verhalten nicht falsch ist, was quasi einer positiven Rückmeldung gleich kommt!

Kognitivistische Definition: Lernen ist der Begriff, den wir verwenden, um Prozesse zu beschreiben, die an Veränderungen durch Erfahrung beteiligt sind. Dies sind Prozesse, in denen durch Erfahrung relativ dauerhafte Veränderungen im Hinblick auf Verstehen, Einstellungen, Wissen, Informationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten erreicht werden. [Wittrock, 1977]

Lernen wird nach dieser Modellvorstellung also eher als Konstruktion von Wissen, als Wissenserwerb durch die lernende Person verstanden. Situationen werden wahrgenommen, interpretiert und bewertet. Das vorhandene Wissen des Individuums wird dabei verwendet, um der Beobachtung Bedeutung und Bewertung beizumessen.

Trotz aller Unterschiedlichkeit dieser Grundannahmen betonen beide Modellvorstellungen den Wert der Erfahrungen. Geht es also darum, erlernte Gewohnheiten und Verhaltensweisen zu verändern, ist es von zentraler Be-

deutung, Erfahrungen mit neuem Verhalten möglich zu machen.

Stören von Gewohnheiten

Gewohnheiten sind an und für sich etwas Sinnvolles. Durch das Erlernen von Bewegungs- und Handlungsabläufen (Gewohnheiten eben) werden Ressourcen frei für komplexere Aufgabenstellungen. Den Vorgang selbst, das Erlernen von bestimmten Bewegungs- und Handlungsabläufen, nennt man Prozeduralisierung, es wird also ein Prozedere erlernt, das automatisch abläuft, wenn der Handlungsablauf notwendig wird oder ausgelöst wird.

Viele Handlungsabläufe in Unternehmen sind per Definition prozeduralisiert (Standards, Ablaufbeschreibungen), viele sind aber durch Sozialisation entstanden. Sollen Gewohnheiten nun geändert werden, ist eine Entprozeduralisierung anzustreben, also ein Auflösen von festen Bewegungs- und Handlungsabläufen. Wird allerdings eine Gewohnheitshandlung abgebrochen und gestört, so entsteht für das Individuum in diesem Moment eine Situation von Unsicherheit, gepaart mit hoher Aufmerksamkeit.

Dies ist der ideale Moment um neue Gewohnheiten zu erlernen! Diesen gilt es optimal zu nutzen!

Neubildung von Gewohnheiten

In der Arbeitssicherheit strebt man allgemein an, dass Individuen willens und in der Lage sind, sichere Handlungen auszuüben. Es lohnt also durchaus, eine gängige Handlungstheorie anzuschauen (vgl. Abbildung 2: Handlungstheorie).

Nach Rheinberg (2004) sind für die Motivationsanalyse einer Handlungsepisode drei Ebenen zu betrachten: die subjektive Episodenstruktur (Was passiert?), die Erwartungsebene (Welche Folgen hat die Handlung?) und die Anreizebene (die handelnde Person handelt so, weil...).

Bei Betrachtung der Abbildung wird deutlich, dass es nur zwei Stellen geben kann, an der die Motivation für sicheres Handeln angeregt werden kann. Einerseits ein tätigkeitsspezifischer Anreiz, andererseits ein Anreiz in Form der erwarteten künftigen Binnen- und Umweltzustände. Dabei ist mit Binnenzustand der Zustand innerhalb einer Person gemeint (Emotionen wie Zufriedenheit, Glück, Gesundheit...), mit Umweltzustand der Zustand im Kontext sozialer Interaktionen, also beispielsweise einer Organisation.

Konkret und bezogen auf Arbeitssicherheit bedeutet das, dass die sichere Handlung selbst als Anreiz dienen kann oder eben der dadurch erreichbare Folgezustand: unfallfreies Arbeitsleben des Individuums.

Dies ist, zugegebenermaßen, in Sachen Arbeitssicherheit gar nicht so einfach. So kann von der sicheren Handlung „Tragen einer Korbbrille“ in einem industriellen Bereich, in dem hohe Luftfeuchtigkeit und Temperaturen herrschen, erfahrungsgemäß kein tätigkeitsspezifischer positiver Reiz ausgehen. Dies würde bedeuten, dass das



Abbildung 2: Handlungstheorie – Drei Ebenen der Motivationsanalyse einer Handlungsepisode

Tragen einer Korbbrille z. B. Spaß macht. Gerade das Tragen von PSA wird immer wieder als hinderlich, unbequem und fragwürdig empfunden. Auf dieser Anreizebene sind es leider eher die aversiven Motivationsanreize, die zur sicheren Handlung führen, nämlich Sanktionen im Fall der Nichtausübung der Handlung.

Allgemein wird postuliert, dass eine Eigenmotivation der MitarbeiterInnen sinnvoller ist, als sicheres Verhalten vor allem über Sanktionen zu erreichen. Hierzu sei zu bemerken, dass drohende Sanktionen vor allem direkt nach Einführung als negativ gesehen werden, dann jedoch rasch in neutrale Gewohnheiten übergehen, die nach Gewohnheitsbildung nicht mehr als negativ empfunden werden. Ein Beispiel aus dem alltäglichen Leben ist das Tragen von Sicherheitsgurten im Straßenverkehr.

Möchte man eine Identifikation und Motivation für das Thema Sicherheit erreichen, gerade im Sinne einer kulturellen Entwicklung, so kann man gute Erfolge damit erzielen, indem man die Anreize auf künftige Umwelt- und Binnenzustände konzentriert. Für einen dauerhaften intakten Umweltzustand, das wäre z. B. eine lange unfallfreie Periode, können dann auch wiederum generalisierte Verstärker (Anreize), wie z. B. Incentives eingesetzt werden. Intakte Binnenzustände, wie z. B. Gesundheit und Zufriedenheit, sind Zustände, an denen Menschen in der Regel sehr interessiert sind. Es muss gelingen, diese Motivation für die Organisation zu nutzen, um unfallfrei und gesund zu leben und zu arbeiten.

Kreative Ansätze

In einem konsequenten nächsten Schritt muss es also nun darum gehen, im Sinne der o. a. theoretischen Sachverhalte, nach Lernanlässen und -methoden zu suchen, die die erforderlichen Bedingungen für eine Verhaltensänderung möglichst gut erfüllen. Es geht darum, in diesen Lernanlässen positive neue Erfahrungen anzubieten, prozeduralisierte Gewohnheiten zu stören und gleichzeitig neue Verhaltensmuster für eine neue Gewohnheitsbildung anzubieten. Wird dies im Kontext mit der Sensibilisierung für einen erwarteten künftigen Umwelt- und Binnenzustand verknüpft, wird auch die Motivation der Teilnehmer erheblich verbessert.

Interaktives Unternehmenstheater ist ein Lernformat, das diese Bedingungen erfüllen kann. Die Methode wurde in den späten 90er Jahren entwickelt, Themenorientierte Improvisation genannt und wird seitdem erfolgreich eingesetzt [Berg, Ritscher, Orthey u. a., 2002], vgl. Abbildung 3. „Themenorientierte Improvisation“.

Auf der Basis von drei Säulen, nämlich der Partizipation der Teilnehmer, der Improvisationsfähigkeit der Schauspieler und nach den Prinzipien der Introspektion aus dem Psychodrama nach Moreno, wird einer Gruppe von Zuschauern ermöglicht, an einem gemeinsamen Anliegen mit der Hilfe von SchauspielerInnen, die als Stellvertreter fungieren, zu arbeiten. Unterstützt werden sie dabei von einer/einem ModeratorIn.

Die SchauspielerInnen und die/der ModeratorIn sind

durch den Improvisationscharakter des Trainings offen für aktuelle Themen und Situationen der TeilnehmerInnen. Eine gründliche Vorbereitung auf die Veranstaltung ist trotzdem erforderlich, da im Vorhinein geklärt werden muss, welche Figuren mit welchen Funktionen und Ressourcenausstattung durch die SchauspielerInnen stellvertretend dargestellt werden können. Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten diese Figuren auch noch live, während des Trainings mit Hilfe des Publikums weiter auszugestalten.

Die Möglichkeiten der Interaktion werden in der Regel gerne angenommen: Viele TeilnehmerInnen bekunden einen wesentlichen Vorteil des Stellvertreterprinzips gegenüber dem Rollenspiel: Sie können nach eigenen Vorstellungen Verhaltensänderungen ausprobieren (lassen), auch wenn es um Tabus oder besonders schwierige Situationen geht, da die SchauspielerInnen als Stellvertreter eine sichere Distanz bieten. Dennoch werden die getesteten Verhaltensweisen für alle sichtbar und sind sofort präsent, um in Wort und Bild aufgenommen zu werden. Hieraus erklärt sich die hohe Wirksamkeit der Veranstaltungen.

Wie Abbildung 3 zeigt ist diese Form des Trainings auch in großen Gruppen anzuwenden. Teilnehmerzahlen bis 200 Teilnehmer sind gut möglich. Dies hat einen weiteren großen Vorteil: Ganze Organisationseinheiten können so mit einer Veranstaltung erreicht werden und gemeinsam an ihren Vorstellungen von Sicherheitskultur arbeiten. Es lassen sich auch im Training definierte Verhaltensweisen, noch an Ort und Stelle als neue Standards festlegen.

Anwendungsfälle, Möglichkeiten und Grenzen

Interaktives Unternehmenstheater hat eine starke Wirkung und sollte gut überlegt, von professionellen Anbietern durchgeführt werden. Es hat sich gezeigt, dass schon



Abbildung 3. Themenorientierte Improvisation ►

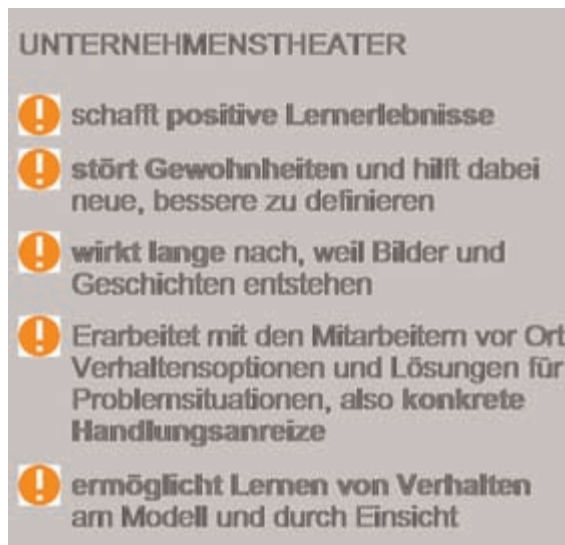


Abbildung 4: Nutzen von Unternehmenstheater

Einmal-Veranstaltungen, also Kurzzeitimpulse, gute Wirkung zeigen. Besser wirken jedoch Prozessbegleitungen, gerade dann, wenn es um langfristige, nachhaltige, kulturelle Veränderungsprozesse geht. Hier empfiehlt es sich, regelmäßig auch die Medien zu wechseln, aber inhaltlich weiter anzuknüpfen. Das bedeutet, dass das szenische und bildhafte Material aus den Trainings weiter Verwendung findet und die Bilder aus der Veranstaltung immer wieder vor dem Teilnehmerauge auftauchen. Ziel des Ganzen ist es, die im Training einmal gemachten Erfahrungen zu wiederholen bzw. die Wiederholung in der Erinnerung zu erleben, damit sich neu erlernte Gewohnheiten manifestieren. Bewährt hat sich hier die Verwendung von Standfotos mit typischen Szenen für Plakataktionen, Aufarbeitung der Schulungsszenen für Schulungsvideos, Do-it-Yourself-Theater in Workshops mit speziellen Zielgruppen (Multiplikatoren, Azubis), Kombination und Wechsel mit herkömmlichen Seminaren etc. Diese Ausgestaltung eines kontinuierlichen Kultur-Veränderungsprozesses kann sehr erfolgreich verlaufen, wenn die einzelnen Maßnahmen konzeptionell und inhaltlich gut aufeinander abgestimmt

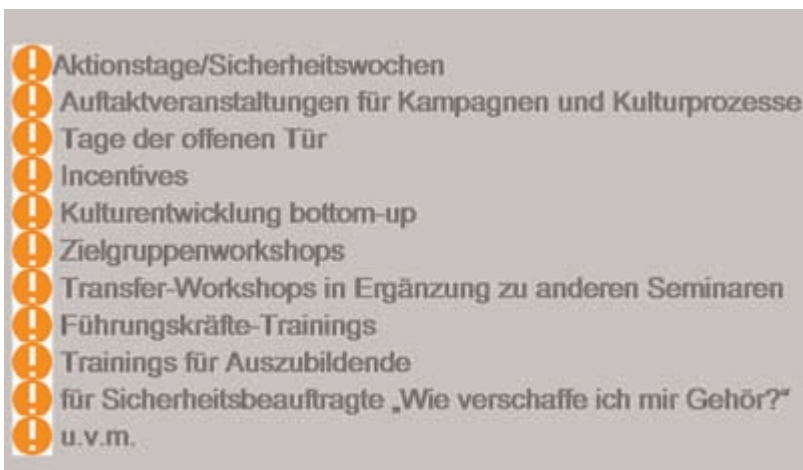


Abbildung 5: Übersicht möglicher Veranstaltungen mit Unternehmenstheater

sind, dabei aber trotzdem auf aktuelle Ereignisse Rücksicht nehmen können. In Abbildung 4 ist der Nutzen von Unternehmenstheater noch einmal aufgelistet.

Eine gesonderte Erwähnung verdient noch die Theaterform der Inszenierung: Geht es darum, geschlossene Botschaften zu kommunizieren, beispielsweise neue Leitsätze im Bereich Arbeitssicherheit, Impulsveranstaltungen für eine neue Sicherheitsschulungswelle abzuhalten oder ein Motto für einen Aktionstag zu visualisieren, so können auch bestimmte Teile einer Veranstaltung vorab zielorientiert durch eine/n erfahrene/n AutorIn geschrieben und vom Ensemble einstudiert werden. Bei der Veranstaltung wird dann dieses eigens inszenierte Theaterstück gezeigt. Dieses Vorgehen empfiehlt sich auch bei Kampagnen oder Veranstaltungsreihen, die in mehreren Werken möglichst gleich ablaufen sollen.

Unternehmenstheater stößt dann an Grenzen, wenn MitarbeiterInnen für eine gemeinsame Veranstaltung nicht erreichbar sind. Viele Unternehmen haben z. B. AußendienstmitarbeiterInnen, deren Arbeitsplatz das Auto ist, und die normalerweise über weite Landesteile verstreut arbeiten. Hier ist es technisch nur unter großem Aufwand möglich, alle MitarbeiterInnen gleichzeitig zu erreichen. Allerdings gibt es auch hier Lösungsansätze: Es hat sich bewährt, die MitarbeiterInnen mit eigens produzierten Hörstücken (podcasts) anzusprechen, die sie dann anhören können, wenn sie Zeit dazu haben, z. B. auf dem Weg zum nächsten Einsatzort. Diese Hörstücke können sich ebenfalls auf Trainings, die die Hausmannschaft erhalten hat, beziehen und von den gleichen Schauspielern gesprochen werden. Die podcasts liegen dann für alle MitarbeiterInnen als zusätzliche Medien vor. Ein Anbieter, der sich auf das Thema Sicherheit und Gesundheit spezialisiert hat, ist die Audiofaktor (www.audiofaktor.de).

Im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz lässt sich Unternehmenstheater für eine Vielzahl von Veranstaltungen einsetzen. Einige Möglichkeiten sind in Abbildung 5 zusammenfassend aufgelistet. Da es jedoch eine Vielzahl von ganz individuellen Veranstaltungsanlässen gibt, kann dies nur als Anregung dienen.

Gründliche Konzeption erforderlich

Gerade aufgrund der anfangs beschriebenen Situation der individuellen Ausgangsbedingungen in jedem Unternehmen, ist eine gründliche Konzeption je nach Anlass und Zielgruppen erforderlich, die den Status Quo berücksichtigt und sinnvollerweise an bestehende Maßnahmen anknüpft. Mit den kreativen Elementen des Unternehmenstheaters kann man über erlebnisreiche Lernangebote nachhaltig und wirkungsvoll Impulse für Verhaltensänderungen von Individuen und kulturelle Entwicklungen in Organisationen erreichen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Methode des interaktiven Unternehmenstheaters eine erfolgreiche Methode ist, um Verhaltensänderungen durch attraktive, unterhaltsame Lernprozesse der Einsicht und des Modelllernens anzuregen. Es lassen sich bestehende Ge-



wohnheiten erkennen, reflektieren, stören und neue Verhaltensmuster herausbilden. Durch das gemeinsame Erarbeiten der Lösungen in relativ großen Gruppen, lernt nicht nur ein Individuum, sondern eine größere Anzahl an Personen, bis hin zur gesamten Organisation.

Literatur

1. Berg M., Ritscher J., Orthey F.M. (2002): Unternehmenstheater Interaktiv. Weinheim, Basel: Beltz.
2. Bower G.H., Hilgard E.R. (1981): Theory of Learning. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
3. Wittrock M.C. (1977): Learning and Instruction. Berkeley: McCutchan.
4. Krapp A., Weidenmann B. (Hrsg.) (2006): Pädagogische Psychologie. Weinheim, Basel: Beltz.
5. Rheinberg F. (2004): Motivationsdiagnostik. Göttingen: Hogrefe.
6. Zimbardo Ph., (2004): Psychologie. München: Pearson.

Dipl.-Ing. (FH) Dipl.-Forstw. Renate Kirmeier
 THEATER-INTERAKTIV GbR
 Gesellschaft für Unternehmenstheater
 Schmellerstraße 19
 80337 München
 Deutschland
 Tel.: +49 89-5505983-45
 Fax: +49 89-5505983-99
 E-Mail: kirmeier@theater-interaktiv.de

ZUSAMMENFASSUNG

Sicherheitskultur kann auf unterschiedliche Weise definiert werden. Dieser Beitrag orientiert sich am Grundverständnis, dass es sich bei einer Unternehmenskultur um die Summe der Gewohnheiten einer Summe von Individuen handelt. Daraus ergeben sich für die Beeinflussung/Verbesserung der Sicherheitskultur Ansätze beim Individuum selbst, aber auch bei der gesamten Organisation. Das Stören von unerwünschten Gewohnheiten und das Definieren und Erlernen von neuen Verhaltensmustern ist ein wesentlicher Beitrag zur Verbesserung der Sicherheitskultur in einer Organisation. Dies gelingt besonders gut, wenn über diese neuen Gewohnheiten nicht nur gesprochen wird, sondern wenn man sie, mit möglichst vielen MitarbeiterInnen gemeinsam, definieren und ausprobieren kann. Eine gute Möglichkeit derartige Prozesse anzustoßen bietet Unternehmenstheater. Über Inszenierung unternehmensspezifischer Themen, besonders aber in der interaktiven Form, werden in einer außerordentlich anregenden Lernsituation neue Gewohnheiten erlernt, definiert und etabliert, was einen echten kulturellen Wandel ermöglicht.

SUMMARY

Safety culture can be defined in different ways. This contribution is based on the basic understanding that a corporate culture is the sum of the habits of a sum of individuals involved. Thus, if the safety culture shall be influenced or improved one has to start with the individual, but also the entire organization. Interfering with undesirable habits and defining and training of new behaviour patterns is an essential contribution to the improvement of the safety culture in an organization. This is particularly successful, if these new habits are not only discussed, but if they are defined and tried out by as many people as possible. A good way of triggering such processes is a company theatre. By staging company-specific issues, particularly in an interactive form, new habits will be learned, defined, and established in an extremely stimulating learning situation. This allows a real change of culture.

RÉSUMÉ

La culture de la sécurité peut être définie de différentes manières. Cette contribution est basée sur le fait qu'une culture d'entreprise est la somme des habitudes d'une somme d'individus. Si l'on veut alors influencer / l'améliorer la culture de la sécurité il faut approcher l'individu lui-même, mais aussi l'ensemble de l'organisation. Dérégler des habitudes indésirables et définir et entraîner de nouveaux comportements est une contribution majeure pour améliorer la culture de la sécurité dans une entreprise. Cela réussit particulièrement bien, si ces nouvelles habitudes sont non seulement discutées, mais aussi définies et essayées avec le plus grand nombre de personnes. Un bon moyen pour stimuler ces processus et le théâtre de l'entreprise. Par la mise en scène des sujets spécifiques de l'entreprise, surtout dans la forme interactive, les nouvelles habitudes sont apprises, définies et établies dans une situation d'enseignement très stimulante. Ceci permet un véritable changement de culture.

Alles eine Frage der Forschung

Ohne Forschung kein Fortschritt in der Medizin. Um den hohen Anforderungen der Unfallheilbehandlung gerecht werden zu können, unterhält die AUVA seit Jahren ein eigenes „Forschungszentrum für Traumatologie.“

Ilse Zembaty



1973 bereits wurde das Forschungsinstitut für Traumatologie gegründet, 1980 in das Ludwig Boltzmann Institut für experimentelle und klinische Traumatologie übergeführt und 2006 in das Cluster für Geweberegeneration integriert.

Kooperationspartner sind dabei unter anderem die Medizinuniversität Wien, die Blutbank des Roten Kreuz in Linz, sowie die Bernhard Gottlieb Zahnklinik. Diese Vernetzung kommt auch bei zahlreichen EU-Projekten wie

„Algisorb“, „Hippocrates“, „Expertissues“, „MRC Combating Sepsis“ oder „Angioscaff“ zum Tragen.

Breitgefächerter Patientennutzen

Hauptanliegen der Forschung sind in erster Linie Verbesserungen diagnostischer und therapeutischer Maßnahmen in der Unfallchirurgie und der Intensivmedizin. Neben der Optimierung der Patientenversorgung kommen auch Aus- und Weiterbildung des medizinischen Führungsnachwuchses, sowie Weitergabe von Forschungskomponenten an die Wirtschaft zum Tragen.

In vielen Feldern der Humanmedizin engagiert

Traumatische Situationen sind oft lebensbedrohend und erfordern nicht nur eine schnelle und zielführende Schockbekämpfung, sondern auch neue Wege bei der Blutstillung und möglichen Organerhaltung. Umfassende Maßnahmen zur Geweberegeneration, bzw. Tissue Engineering zur Bereitstellung von Gewebeersatz, sind weitere Aufgabengebiete, bei denen bereits bahnbrechende Erfolge zu verzeichnen sind. Last but not least kommt auch der technischen Grundlagenforschung und Unterstützung von rascherer Aktivierung von Mobilitätsfunktionen besonderes Augenmerk zu.

Schock

Die Forschungsziele, sowohl in experimenteller als auch in klinischer Hinsicht, sind bei der Schockbekämpfung vor allem auf ein weiterführendes Verständnis der zugrunde liegenden biologischen Prozesse gerichtet. Sie umfassen die „systematische Entzündungsreaktion“ (SIRS) genauso wie das daraus resultierende „multiple Organversagen“ (MOF), welches zum Tode führen kann.

Mangelnde Durchblutung, die oft eng mit Trauma und Schock verbunden ist, kann eine Situation auslösen, die zu SIRS und MOF führt. Die Forschung versucht hier zelluläre Systeme zu erfassen (Neutrophile, Endothelzellen, Monozyten/Makrophagen), sowie humorale Kaskaden (Komplement, Gerinnung, Fibrinolyse) und Mediatorwirkstoffe (Zytokine, Sauerstoffradikale, vasoaktive ▶

Moleküle) in ihrer gegenseitigen Einflussnahme genauer zu bestimmen, vor allem was die Sauerstoffsättigung und bakterielle Translokation (Übertritt von Bakterien/Toxinen aus dem Darm in den Blutkreislauf) betrifft.

Blutstillung – Organerhaltung

Bei akuten Verletzungen kommt es zu Rupturen (Zerreißen) der Blutgefäße. Eine erfolgreiche Hämostase ist dabei ein lebenswichtiger Prozess, denn sie verhindert den übermäßigen Austritt von Blut aus dem Kreislauf (Schock) und schafft überdies die Voraussetzung für eine möglichst schnell eintretende Wundheilung, bei Vermeidung von Entzündungen oder Infektionen.

Die notwendigen Gerinnungsfaktoren können – vereinfacht ausgedrückt – durch eine Art Gelatine Partikel unterstützt werden. In Zusammenarbeit mit dem Pharmakonzern Baxter ist es gelungen, dieses Produkt namens FloSeal in den Traumbereich einzuführen. Die Gelatine-Thrombin-Matrix wurde speziell zur Blutstillung feuchter, stark blutender Gewebe entwickelt, ist aber auch bei spritzender, arterieller Blutung wirksam. In nur zwei Minuten einsatzfertig, kann FloSeal Blutungen in weniger als zwei Minuten stoppen.

Was eine schnelle Blutstillung für die Organerhaltung bedeutet, ist jedem Mediziner klar. Leixnering und andere haben an Stichtraumen von Leber und Milz 2008 die positive Wirkung einer damit unterstützten Hämostase in Vivo demonstrieren können.

Sepsis

Die Komplexität der pathophysiologischen Vorgänge, die unter dem allgemeinen Begriff „Sepsis“ zusammengefasst werden, macht es schwer, zu einer einheitlichen Definition zu kommen. Seit 1992 werden daher die Diagnosekriterien für SIRS, Sepsis, Schwere Sepsis und Septischer Schock, getrennt gelistet.

Die Forschung bemüht sich hier, die wesentlichen Situationen weiter zu erhellen, die im vaskulären System dazu führen, dass Organe einerseits nicht mehr ausreichend durchblutet werden und zum Anderen die Zellen nicht mehr ausreichend Sauerstoff aus dem Blut aufnehmen können. Um die Folgen, die zu einem multiplen Organversagen führen können zu minimieren, versucht man tiefer in die Aufklärung der molekularen Mechanismen einzudringen, um so die pathologischen Veränderungen besser in den Griff zu bekommen. Das Hauptaugenmerk gilt dabei der sogenannten reaktiven Sauerstoff Spezies (ROS), dem Stickstoffmonoxyd (NO), sowie wichtigen pro- und anti-inflammatorischen Mediatorstoffen. Ein weiterer wichtiger Aspekt betrifft auch die, durch eine Sepsis ausgelösten Funktionsänderungen und Schädigungen an Zellen und subzellulären Organellen. Damit wird versucht, Einblicke in die Kausalkette der Vorgänge zu gewinnen, die bei ungenügenden Resultaten letztlich zum gefürchteten Zusammenbruch des Organsystems führen. Vorzugsweise gilt die Forschung dabei den Mitochon-

drien und ihrer veränderten Funktion unter septischen Bedingungen.

Diagnostische und therapeutische Methoden

Weiter entwickelte diagnostische Methoden kommen heute speziell bei Darmpermeabilitätsänderungen, bakteriellen/nichtbakteriellen Entzündungen, bei der immunologischen Überwachung und damit der richtigen Wahl des Zeitpunktes für operative Eingriffe zum Einsatz.

Andere Schwerpunkte befassen sich mit der Entwicklung neuer therapeutischer/interventioneller Ansätze mit dem Ziel, bisherige Operationsmethoden und die Kreislaufstabilisierung zu verbessern, neue Reperfusion- sowie Sauerstoffanreicherungsstrategien und immunmodulierende Therapien zu testen.

Immunologische Tests im Plasma für die Schädel-Hirn-Trauma Diagnostik sind bereits klinisch erprobt.

Tissue Engineering

Seit 2006 ist das Ludwig Boltzmann Institut für Experimentelle und Klinische Traumatologie Kern des neuen Österreichischen Forschungsclusters für Geweberegeneration. Das Forschungszentrum ist im Lorenz Böhler Unfallkrankenhaus in Wien untergebracht, wobei eine Außenstelle in Linz, in Kooperation mit der Blutbank des oberösterreichischen Roten Kreuz, sich der Gewinnung und Erforschung von humanen adulten Stammzellen widmet.

„Künstlich“ erzeugtes Gewebe spielt heute in der Unfallchirurgie eine zunehmend wichtige Rolle. Knochenersatz, Sehnenrekonstruktionen, Hauttransplantationen oder Nervenregeneration sind ohne diffizile Verwertung „medizinischen Abfalls“ nicht denkbar und den einzelnen „Zellenquellen“ kommt eine zunehmend wichtigere Bedeutung zu.

Die vielen Aspekte der Zellforschung

Embryonale Stammzellen sind pluripotent, d. h. fast unbegrenzt wandelbar. Aus ihnen ließen sich Leberzellen genauso züchten wie Hautzellen oder Nervenzellen. Dies deshalb, weil sie im Embryo als Vorläufer für sämtliche Körperzellen vorhanden sind.

Die Gewinnung solcher embryonaler Stammzellen, die in vitro durch Fertilisation „erzeugt“ werden können, führte und führt allerdings bis heute in eine ethische Grundsatzdebatte und eine in den einzelnen Ländern unterschiedliche Gesetzeslage.

Ein Ausweg aus dieser Situation ergibt sich aus der weiter oben erwähnten Verwendung von Stammzellen aus anderen Quellen. So können sogenannte adulte Stammzellen aus dem Nabelschnurblut, aus der Plazenta, aber auch aus Fettgewebe (z. B. bei der Fettabsaugung) oder Knochenmarksgewebe gewonnen werden. Im Ludwig Boltzmann Institut hat man auf diesem Gebiet bereits ▶

FOTOS: PHOTOS.COM



große Fortschritte bei der biotechnischen Herstellung von künstlichem Körpergewebe gemacht.

Fibrinkleber

Bei Hauttransplantationen, aber auch zur intraoperativen Gewebeklebung kommt ein Zweikomponentenkleber zum Einsatz, der innerhalb von Sekunden aus Fibrinogen und Thrombin ein hochwirksames Netz für die erfolgreiche Wundheilung bildet. Probleme gab es zunächst bei der Applikation der Fibrin Matrix auf großen Flächen, weil mit einer Nadel sehr rasch gearbeitet werden musste. Das Problem ist inzwischen in Zusammenarbeit mit Baxter und dem Instrument „Easyspray“ gelöst.

Nervenregeneration und Virtuelle Sensibilität

Sehr oft wird bei einem Unfall peripheres Nervengewebe an Hand oder Unterarm zerstört. Dann kommt es meist auch zu einem Verlust des Tastsinns, der so schnell nicht wieder reaktiviert werden kann, selbst wenn die Nerven relativ rasch restrukturiert wurden. Zwischenzeitlich hat nämlich das Gehirn „verlernt“, Tastimpulse zu verarbeiten. Die Sache ist leicht verständlich: Sobald die Gehirnzellen keine peripheren Informationen infolge der

primär geschädigten Nerven mehr erhalten, wird die Funktion abgebaut. Es setzt ein „Vergessen“ ein, dass es so etwas wie einen Tastsinn überhaupt gegeben hat.

Es lag also nahe, sich Gedanken zu machen, ob es eine Möglichkeit geben könnte, die vorhandene Gehirnfunktion „Tastsinn“ auf „die lange Bank“ zu schieben und das Gehirn über den Verlust der peripheren Nervensituation für einige Zeit hinwegzutäuschen. Mit der Konstruktion eines virtuellen Sensibilitäts-Trainingsapparates (VSD) durch Dozent Schmidhammer sollte das gelingen. Dieses VSD (virtual sensibility device) ist so einfach wie genial konzipiert: Während sich die Nerven an den Fingern und der Hand noch im Heilungsprozess befinden, wird bereits das Gehirn trainiert. Für die Finger wird ein Bett aus Knetmasse angefertigt, mit Sensoren versehen und an ein Gerät angeschlossen, das optische und akustische Reize an die Stellen im Gehirn weitergibt, die dem Tastsinn der Finger entsprechen. Damit setzt eine Re-Edukation ein – bzw. kann das „Vergessen“ im Gehirn erfolgreich unterbunden werden.

Patienten Monitoring

Grundlagenforschung und klinische Anwendung stehen in einem dauernden Wechselspiel. Ziel ist wie gesagt dabei, die diagnostischen und therapeutischen Maßnah-

men so zu verbessern, dass sie einerseits dem Patienten optimal nützen, andererseits aber auch die immensen Kosten von neuen Therapien vertretbar machen. Aus diesen Gründen fordert auch Univ.- Prof. Dr. Heinz Redl, Leiter des Ludwig Boltzmann Instituts, weitere klinische Studien die abklären helfen, wie unterschiedliche Patientengruppen auf bestimmte Arzneien und Behandlungen ansprechen und wann diese zur Anwendung kommen sollen, bzw. ab wann diese noch zumutbar sind und wann nicht.

Ein weiterer Forschungsschwerpunkt fällt dabei dem Patienten Monitoring in der Intensivmedizin zu. Vor allem Sepsis und Schädel-Hirn-Trauma benötigen ein schnelles und sicheres Monitoring zur Früherkennung auftretender Krisen bei Intensivpatienten. Interleukin-6-Werte als Prognosemarker bei Entzündungen, LBP (LPS binding protein), PCT (Procalcitonin), die Erfassung des Neopterin-Spiegels, S-100 und GFAP (Glia fibrillary acid protein) kommen hier unter anderen zum Einsatz. Durch ein erfolgreiches Routine-Monitoring, das von intensiv geschultem medizinischem Personal durchgeführt wird, kann so drohenden Komplikationen vorgebeugt werden.

Zurück zur Praxis

Univ.-Prof. Dr. Hartmuth Pelinka, ärztlicher Direktor der AUVA, hält die flexible Verzahnung von Forschung und Praxis für einen der wichtigsten Grundpfeiler, um in der Medizin Fortschritte zu erzielen. Forschung nebenher

zu betreiben, ist in der Praxis aber unmöglich – deshalb können ÄrztInnen bei der AUVA für mehrere Monate aus dem Krankenhaus in die Forschungsabteilung des Ludwig Boltzmann Instituts überwechseln und dort mit unterschiedlichen Spezialisten, etwa aus der Elektronik, der Biologie oder Chemie zusammenarbeiten bzw. ein mikrochirurgisches Training absolvieren. Heute arbeiten allein im Ludwig Boltzmann Trauma Center ca. 50 freie MitarbeiterInnen zusammen, TCC Teams und Cluster MitarbeiterInnen nicht mit eingeschlossen.

Termis Weltkongress 2012 in Wien

Die Wahl des Standortes Wien für den dritten Weltkongress „Tissue Engineering und Regenerative Medicine“ (Termis) vom 5. – 8. September 2012, hebt nicht zuletzt die praktische Bedeutung der heimischen Forschung auf diesem so spektakulären Gebiet der künstlichen Geweberegeneration hervor. Eine Welt ohne Schranken schwebt vielen Wissenschaftlern, die auf diesem Fachgebiet an vorderster Front arbeiten, vor – oder wie Niels Bohr es ausdrückte: „Wer wirklich Neues erdenken will, kann gar nicht genug verrückt sein.“

Ilse Zembaty
Starkfriedgasse 46
1190 Wien
Tel.: +43 1 470 81 72
E-Mail: ilse.zembaty@aon.at

ZUSAMMENFASSUNG

Das Ludwig Boltzmann Institut für experimentelle und klinische Traumatologie steht unter Obhut der AUVA. Ihm ist noch ein „Cluster für Geweberegeneration“ angeschlossen. Kooperationen bestehen mit der Medizinuniversität Wien und anderen Partnern. Forschungsschwerpunkte bestehen sowohl in der diagnostischen und therapeutischen Medizin als auch in der Rehabilitationstechnik. Neben Schockbekämpfung, Sepsis und Patienten Monitoring verspricht man sich vor allem vom Tissue Engineering bahnbrechende Erfolge für die Geweberegeneration. Knochenersatz, Sehnenrekonstruktionen, Hautabdeckungen oder Nervenverbindungen können heute bereits aus „medizinischem Abfall“, unter anderem aus adulten Stammzellen, gewonnen werden. Neben der Forschung kommt auch der Lehre im LBI ein weiteres Hauptaugenmerk zu. So haben ÄrztInnen Gelegenheit, für mehrere Monate vom Krankenhaus in die einzelnen Forschungsabteilungen zu wechseln, bzw. an einem mikrochirurgischen Training teilzunehmen.

SUMMARY

The AUVA is in charge of the Ludwig Boltzmann Institute for Experimental and Clinical Traumatology. Attached to it is a "cluster for tissue regeneration". Cooperation partners are the Medical University of Vienna and others. Research priorities are both diagnostic and therapeutic medicine as well as rehabilitation technology. Apart from shock treatment, sepsis and patient monitoring, a breakthrough success in tissue engineering is primarily expected from tissue regeneration. Bone grafts, tendon reconstruction, skin plastics or nerve connections may already be made from "medical waste", including from adult stem cells. In addition to research, teaching is also a main focus at the LBI. Medical doctors have the opportunity to switch from the hospital for several months to the individual research departments or to participate in a microsurgical training.

RÉSUMÉ

L'Institut Ludwig Boltzmann de traumatologie expérimentale et clinique est sous la garde de l'AUVA. Un "cluster de régénération de tissus" en fait partie. Il y a aussi des coopérations avec l'Université de Médecine de Vienne et autres partenaires. Les priorités de recherche sont la médecine diagnostique et thérapeutique ainsi que la technique de réhabilitation. En plus de la lutte contre choc, la septicémie et le monitoring de patients, on se promet avant tout un succès révolutionnaire du Tissue Engineering pour la régénération des tissus. Les greffes d'os, la reconstruction des tendons, les greffes de la peau ou la connexion de nerfs peuvent être captées des "déchets médicaux", entre autres des cellules souches adultes. En plus de la recherche c'est également l'enseignement qui est important au sein de l'Institut. Ainsi, les médecins de l'hôpital ont l'occasion de faire de la recherche dans les différents départements pour plusieurs mois, ou de participer à une formation de microchirurgie.

Bundesgesetzblätter Teil II (Verordnungen, Kundmachungen)

BGBI. II Nr. 269/2008

Kundmachung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit betreffend das Verzeichnis der harmonisierten Normen für die Sicherheit von Persönlichen Schutzausrüstungen

BGBI. II Nr. 270/2008

Kundmachung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit betreffend das Verzeichnis der harmonisierten Normen für die Sicherheit von Maschinen und von Sicherheitsbauteilen für Maschinen

BGBI. II Nr. 271/2008

Kundmachung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit betreffend das Verzeichnis der harmonisierten Normen für die Sicherheit von Gasgeräten

BGBI. II Nr. 274/2008

Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über die Sicherheit von Aufzügen und von Sicherheitsbauteilen für Aufzüge (Aufzüge-Sicherheitsverordnung 2008 – ASV 2008)

BGBI. II Nr. 282/2008

Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über die Sicherheit von Maschinen und von Sicherheitsbauteilen für Maschinen (Maschinen-Sicherheitsverordnung 2010 – MSV 2010)

BGBI. II Nr. 361/2008

Änderung der Chemikalien-Verbotsverordnung 2003

BGBI. II Nr. 367/2008

Verzeichnis der harmonisierten Normen für die Sicherheit von Geräten und Schutzsystemen zur Verwendung in explosionsgefährdeten Bereichen

Landesgesetzblätter

LGBl. OÖ Nr. 66/2008

Verordnung der Oö. Landesregierung, mit der die Verordnung über die Gesundheitsüberwachung in der Land- und Forstwirtschaft geändert wird

LGBl. OÖ Nr. 69/2008

Verordnung der Oö. Landesregierung über Grenzwerte für Arbeitsstoffe und über krebserzeugende Arbeitsstoffe 2008 (Oö. Grenzwerteverordnung 2008 – Oö. GKV 2008)

LGBl. S Nr. 70/2008

Verordnung der Salzburger Landesregierung vom 11. August 2008, mit der die chemische Arbeitsstoffe-Verordnung geändert wird

ÖNORMEN

Allgemein

ÖNORM EN ISO 27799

Medizinische Informatik – Sicherheitsmanagement im Gesundheitswesen bei Verwendung der ISO/ICE 27002 (ISO 27799:2008)

ÖVE/ÖNORM EN 62366

Medizinprodukte – Anwendung der Gebrauchstauglichkeit auf Medizinprodukte

Bauwesen

ÖNORM EN ISO 3382-2

Akustik – Messung von Parametern der Raumakustik – Teil 2: Nachhallzeit in gewöhnlichen Räumen

ÖNORM EN 15027

Transportable Wand- und Seilsägen für den Baustelleneinsatz - Sicherheit

Elektrotechnik

ÖVE/ÖNORM EN 8351

Erste Hilfe bei Unfällen durch Elektrizität (Ersatz für ÖVE-E 34)

ÖVE/ÖNORM EN 55016-1-4

Anforderungen an Geräte und Einrichtungen sowie Festlegung der Verfahren zur Messung der hochfrequenten Störaussendung (Funkstörungen) und Störfestigkeit – Teil 1-4: Geräte und Einrichtungen zur Messung der hochfrequenten Störaussendung – Zusatz-/Hilfsanordnungen – Gestrahlte Störaussendung

ÖVE/ÖNORM EN 60601-1-9

Medizinische elektrische Geräte – Teil 1-9: Allgemeine Festlegungen für die Sicherheit einschließlich der wesentlichen Leistungsmerkmale – Ergänzungsnorm: Anforderungen zur Reduzierung von Umweltauswirkungen

ÖVE/ÖNORM EN 60601-2-39

Medizinische elektrische Geräte – Teil 2-39: Besondere Festlegungen für die Sicherheit einschließlich der wesentlichen Leistungsmerkmale von Peritoneal-Dialyse-Geräten

ÖVE/ÖNORM EN 60974-3

Lichtbogenschweißeinrichtungen – Teil 3: Lichtbogenzünd- und stabilisierungseinrichtungen

ÖVE/ÖNORM EN 60974-10

Lichtbogenschweißen – Teil 10: Anforderungen an die elektromagnetische Verträglichkeit (EMV)

ÖVE/ÖNORM EN 61310-1

Sicherheit von Maschinen – Anzeigen, Kennzeichen und Bedienen – Teil 1: Anforderungen an sichtbare, hörbare und tastbare Signale

ÖVE/ÖNORM EN 61310-2

Sicherheiten von Maschinen – Anzeigen, Kennzeichen und Bedienen – Teil 2: Anforderungen an die Kennzeichnung

ÖVE/ÖNORM EN 61310-3

Sicherheit von Maschinen – Anzeigen, Kennzeichen und Bedienen – Teil 3: Anforderungen an die Anordnung und den Betrieb von Bedienteilen (Stellteilen)

ÖVE/ÖNORM EN 62311

Bewertung von elektrischen und elektronischen Einrichtungen in Bezug auf Begrenzungen der Exposition von Personen in elektromagnetischen Feldern (0 Hz – 300 GHz) (Ersatz für ÖVE/ÖNORM EN 50392)

Maschinensicherheit

ÖNORM EN 415-8

Sicherheit von Verpackungsmaschinen – Teil 8: Umreifungsmaschinen

ÖNORM EN 999

Sicherheit von Maschinen – Anordnung von Schutzeinrichtungen im Hinblick auf Annäherungsgeschwindigkeiten von Körperteilen

ÖNORM EN 1010-2

Sicherheit von Maschinen – Sicherheitsanforderungen an Konstruktion und Bau von Druck- und Papierverarbeitungsmaschinen – Teil 2: Druck- und Lackiermaschinen einschließlich Maschinen der Druckvorstufe

ÖNORM EN 1756-1

Hubladebühnen – Plattformlifte für die Anbringung an Radfahrzeugen – Sicherheitsanforderungen – Teil 1: Hubladebühnen für Güter

ÖNORM EN 12077-2

Sicherheit von Kranen – Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen – Teil 2: Begrenzungs- und Anzeigeeinrichtungen

ÖNORM EN 13094

Tanks für die Beförderung gefährlicher Güter – Metalltanks mit einem Betriebsdruck von höchstens 0,5 bar – Auslegung und Bau

ÖNORM EN ISO 13850

Sicherheit von Maschinen – Not-Halt – Gestaltungsleitsätze

ÖNORM EN ISO 14116

Schutzkleidung – Schutz gegen Hitze und Flammen – Materialien, Materialkombinationen und Kleidung mit begrenzter Flammenausbreitung (Ersatz für ÖNORM EN 533)

ÖNORM EN ISO 14159

Sicherheit von Maschinen – Hygieneanforderungen an die Gestaltung von Maschinen

ÖNORM EN 14398-2

Kryo-Behälter – Große ortsbewegliche, nicht vakuumisolierte Behälter – Teil 2: Bemessung, Herstellung und Prüfung (ENGLISCH)

ÖNORM EN 14677

Sicherheit von Maschinen – Sekundärmetallurgie – Maschinen und Anlagen zur Behandlung von Flüssigstahl
Safety of machinery – Secondary steel-making – Machinery and equipment for treatment of liquid steel (ENGLISCH)

ÖNORM EN 15552

Verpackung – Versandfertige Packstücke und Ladeinheiten – Prüfpläne für gewöhnliche Transportketten

ÖNORM DIN 18865-1

Großküchengeräte – Ausgabeanlagen – Teil 1: Maße, Anforderungen, Prüfung

ÖNORM DIN 18865-2

Großküchengeräte – Ausgabeanlagen – Teil 2: Warmausgaben

ÖNORM DIN 18865-3

Großküchengeräte – Ausgabeanlagen – Teil 3: Ausgabebische (Neutralgeräte)

ÖNORM DIN 18865-4

Großküchengeräte – Ausgabeanlagen – Teil 4: Aufbauten beheizt oder unbeheizt

ÖNORM DIN 18865-5

Großküchengeräte – Ausgabeanlagen – Teil 5: Tabletrutschen

ÖNORM DIN 18865-6

Großküchengeräte – Ausgabeanlagen – Teil 6: Einbaustapelgeräte (beheizt oder unbeheizt)

ÖNORM DIN 18865-7

Großküchengeräte – Ausgabeanlagen – Teil 7: Kaltausgabegeräte (Kühlgeräte)

ÖNORM DIN 18865-8

Großküchengeräte – Ausgabeanlagen – Teil 8: Aufbauten gekühlt

ÖNORM DIN 18865-9

Großküchengeräte – Ausgabeanlagen – Teil 9: Schrankinnenräume in Standard- und Hygieneausführung

ÖNORM EN ISO 23251

Erdöl-, petrochemische und Erdgasindustrie – Druckentlastungs- und Druckausgleichssysteme

Ergonomie**ÖNORM EN ISO 9241-151**

Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 151: Leitlinien zur Gestaltung von Benutzerschnittstellen für das World Wide Web

Physik**ÖNORM EN ISO 13753**

Mechanische Schwingungen und Stöße – Hand-Arm-Schwingungen – Verfahren zur Messung der Schwingungsübertragung elastischer Materialien unter Belastung durch das Hand-Arm-System

ÖNORM EN ISO 20643

Mechanische Schwingungen – Handgehaltene und handgeführte Maschinen – Grundsätzliches Vorgehen bei der Ermittlung der Schwingungsemission

Besuchen Sie uns im Internet:

www.auva.at

www.sicherearbeit.at

DEZEMBER 2008**05. – 06. 12. 2008,
Erfurt, Deutschland****15. Erfurter Tage****Wissenschaftliches Symposium zur
Prävention von arbeitsbedingten
Gesundheitsgefahren und Erkrankun-
gen**

Organisation:

Dr. med. Martina Stadeler

Christina Lorenz

Geschäftsbereich Prävention der BGN

Abt. Gesundheitsschutz

Außenstelle Erfurt

Lucas-Cranach-Platz 2

99097 Erfurt

Deutschland

Tel.: +49 361 4391-4802

Fax: +49 361 4391-4810

E-Mail: christina.lorenz@bgn.de

JÄNNER 2009**21. – 23. 01. 2009,
Dresden, Deutschland****2. Internationale TTD-Konferenz
2009**

Organisation:

Deutscher Verkehrssicherheitsrat e.V.

Beueler Bahnhofplatz 16

53222 Bonn

Deutschland

Tel.: +49 228 4 00 01-0

Fax: +49 228 4 00 01-67

E-Mail: dvr-info@dvr.de

Internet: www.dvr.de

**28. – 30. 01. 2009,
Dresden, Deutschland****Building the Bridge between Inter-
national and National Strategies in
Health and Safety at Work**

Organisation:

Anja Köhler

BGAG

Deutschland

Tel.: +49 351 457 1612

E-Mail: anja.koehler@dguv.de

Internet: www.dguv.de/bgag/de/veranstaltungen/weitere/who/index.jsp

MÄRZ 2009**09. – 11. 03. 2009,
Münster, Deutschland****18. Rehabilitationswissenschaftliches
Kolloquium 2009****„Innovation in der Rehabilitation –
Kommunikation und Vernetzung“**

Organisation:

Deutsche Rentenversicherung Bund

Bereich 0420

Maja Mrugalla

Astrid Rosendahl

Kerstin Seidel

10704 Berlin

Deutschland

Tel.: +49 30 865 39336

Fax: +49 30 865 28879

E-Mail: kolloquium@dvr-bund.de

Internet: www.deutsche-rentenversicherung.de

**12. – 13. 03. 2009,
Dresden, Deutschland****7. IGA-Kolloquium:****Mein nächster Beruf?**

Organisation:

Internet: www.dguv.de/bgag/de/veranstaltungen/aeltere/kolloq7/index.jsp

**11. – 14. 03. 2009,
Aachen, Deutschland****49. Wissenschaftliche Jahrestagung
der DGAUM e.V.**

Organisation:

Gameda mbh. Geschäftsstelle

Jochen Protzer

Friedrich-Eberle-Straße 4a

76227 Karlsruhe

Deutschland

Tel.: +49 721 933818-0

Fax: +49 721 933818-8

E-Mail: info@gameda.de

Organisation des wissenschaftlichen
Programms/Anmeldung von Vorträgen
und Postern: Institut für Arbeitsmedizin
und Sozialmedizin

Dr.med. Monika Grube

Rosemarie Kohl

Pauwelstraße 30

52074 Aachen

Deutschland

Tel.: +49 241 80 88 881

E-Mail: dgaum2009@ukaachen.de

Internet: www.dgaum.de

**18. – 20. 03. 2009,
Wien, Österreich****3rd Vienna International Conference
on Nano Technology**

Organisation:

Österreichische Tribologische

Gesellschaft

Floragasse 7/2

1040 Wien

Österreich

Tel.: +43 1 505 34 00

Fax: +43 1 505 34 00

E-Mail: oetg@ccc.at

Internet: www.oetg.at

**22. – 27. 03. 2009,
Kapstadt, Südafrika****29th ICOH – International Con-
gress of Occupational Health
Occupational Health: A Basic Right
at Work – An Asset to Society**

Organisation:

Congress Secretariat

ICOH 2009 Congress

PO Box 16179

0140 Lyttelton

South Africa

Tel.: +27 12 667 5160

Fax: +27 11 507-5085

E-Mail: admin@icoh2009.co.za

Internet: www.icoh2009.co.za

JUNI 2009**16. – 18. 06. 2009,
Wien, Österreich****Forum Prävention 2009**

Organisation:

AUVA

Büro für Internationale Beziehungen

und Kongresswesen

Adalbert-Stifter-Straße 65

1200 Wien

Österreich

Tel.: +43 1 331 11-558

Fax: +43 1 331 11-469

E-Mail: dominique.dressler@auva.at

OKTOBER 2009**15. – 17. 10. 2009,
Osnabrück, Deutschland****10. Tagung der Arbeitsgemeinschaft
für Berufs- und Umweltdermatolo-
gie (ABD) 2009**

Organisation:

PD Dr. Christoph Skudlik

Abteilung Dermatologie – Umwelt-

medizin – Gesundheitstheorie

Universität Osnabrück

Sedanstraße 115

49090 Osnabrück

Deutschland

Tel.: +49 541 405-1810

Fax: +49 541 969-2445

E-Mail: abd2009@uni-osnabrueck.de ■

Burnout-Prävention

Thomas M.H. Bergner

Schattauer Verlag, Stuttgart 2008, 292 S.,
EUR 29,95, ISBN 978-3-7945-2585-0

Burnout kostet viel – Ihre Gesundheit, Ihre Lebensenergie, Ihre Zeit und auch Ihr Geld. Lassen Sie es nicht so weit kommen! Dieses Buch gibt Ihnen die Möglichkeit, Ihr individuelles Präventionsprogramm gegen Burnout aufzubauen. Neben der Beschreibung typischer Burnout-Symptome zur Selbstdiagnostik, liefert es mit dem 9-Stufen-Programm ein breites Spektrum an Strategien, um Burnout zu vermeiden bzw. dagegen vorzugehen. Das Buch steht Ihnen wie ein „persönlicher Coach“ zur Seite. Mit ihm analysieren Sie anhand zahlreicher Tests und Übungen Ihre aktuelle Situation und entwickeln Wege für einen neuen Umgang mit sich selbst. Der Autor verarbeitet in seinem Buch die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse und seine über zehnjährige Erfahrung mit Menschen, die Burnout hatten.

Den Burnout besiegen

Carien Karsten

Herder Verlag, Freiburg im Breisgau 2008,
192 S., EUR 9,90, ISBN 978-3-451-05933-9

Erschöpfung und Bluthochdruck, Schlaflosigkeit oder Depression: Bis zu zehn Prozent aller arbeitenden Menschen

sind betroffen. Es betrifft einzelne und ist doch etwas, das die individuellen Umstände übersteigt. Die Autorin zeigt die Ursachen und was jeder ganz praktisch für sich tun kann – ganzheitlich, vorbeugend und effektiv.

Burn-out Wenn Frauen über ihre Grenzen gehen

Sabine Fabach

Orell Füssli Verlag, Zürich 2007, 206 S.,
EUR 24,-, ISBN 978-3-280-05221-1

Irgendwann ist es genug mit Stress und 60-Stunden-Woche. Viele Frauen laufen seit Jahren am Limit, und ihnen geht die Luft aus. Mit dem Burn-out-Stufenmodell können Betroffene aus dem persönlichen Teufelskreis herausfinden. Es macht sie bekannt mit einer neuen Denkweise und neuen Strategien zur Bewältigung ihrer Aufgaben. Was anfangs noch Spaß und Engagement an der Arbeit ist, wird im Burn-out zu einem Strudel aus Müdigkeit, tiefster Erschöpfung und Mutlosigkeit. Doch dagegen können Frauen etwas tun! Dieses Buch erklärt die Hintergründe des Burn-out-Syndroms und zeigt den Weg zu einem neuen Umgang mit sich selbst. Dabei behält es die Lebensfreude im Auge, aber auch die Verursacher von Mehrfachbelastung und Stress. Eine unabdingbare Lektüre für alle Frauen, die nahe daran sind, in der Fülle ihrer Aufgaben unterzugehen.

Elf effektive Strategien gegen den Burnout

Andrea Baumgartl

www.mein-zeitraum.de, Erlangen 2008,
117 S., EUR 12,80, ISBN 978-3-00-023473-3

Das Burnout-Syndrom kann sich auf vielerlei Weise ankündigen: Mehr als 100 körperliche Symptome, zum Beispiel Rücken- und Belastungsschmerzen, Migräne, Herz-/Kreislaufbeschwerden, chronische Müdigkeit und abnehmende Entspannungsfähigkeit sind als „Alarmsignale“ bekannt. Auf der psychischen Ebene sollten abnehmendes Selbstvertrauen, Aggressivität, Traurigkeit, Hoffnungslosigkeit und andere nachhaltige Veränderungen im Erleben und Verhalten hellhörig machen: Nicht jeder brennt aus! Doch diejenigen, die eine charakteristische Persönlichkeitsstruktur (ehrig, idealistisch, um Anerkennung bemüht) mitbringen, sollten sich wappnen. Dieses Buch hält jede Menge Informationen, Geschichten und Bewältigungsmöglichkeiten parat, die den Leser erfrischen und ermutigen sollen, sein Glück mittels Eigenverantwortlichkeit wieder selbst zu schmieden.

Burnout erfolgreich vermeiden

Michael P. Leitner, Christina Maslach

Springer Verlag, Wien 2007, 190 S.,
EUR 29,95, ISBN 978-3-211-48635-1



Der Stress am Arbeitsplatz nimmt dramatisch zu. Vorgesetzte verlangen höhere Produktivität, es fehlt die Sicherheit des Arbeitsplatzes und der Wettbewerb wird immer härter. Schlechtes Management, fehlende Führungsqualitäten und nicht funktionierende Organisationsstrukturen sind überall zu finden. Die Autoren zeigen in diesem Buch ihr revolutionäres Programm, wie man mit Stress und Druck am Arbeitsplatz umgehen und seine Karriereziele verwirklichen kann. Ausgehend von sechs typischen Situationen aus dem Alltag, wie Arbeitsüberlastung, Kontrolle und Wertvorstellungen, werden schrittweise Lösungsstrategien präsentiert. Das Buch enthält einen effektiven Arbeitsplatz-Selbsttest und einen Aktionsplan, der hilft, das individuelle Verhältnis zur Arbeit zu verändern. Die Autoren zeigen bewährte Handlungsstrategien und erklären, wie man Grundwerte etabliert, persönliche Richtlinien festlegt, mit Kollegen umgeht und sich durchsetzen kann.

Erfolgreich ohne auszubrennen

Dagmar Ruhwandl

Klett Cotta Verlag, Stuttgart 2007, 131 S., EUR 12,90, ISBN 978-3-608-86007-8

Dieses Anti-Burnout-Buch richtet sich speziell an Frauen. Mehrfachbelastung und die bei Frauen häufig anzutreffende Vorstellung, „es allen recht machen“ zu müssen, erhöhen die Anfälligkeit für

Burnout. Wie Frauen rechtzeitig gegensteuern und Überlastung erkennen, zeigt das Buch mit vielen praktischen Beispielen, Tipps und Übungen. Es hilft Ihnen, wieder Ihren eigenen Weg zu mehr Lebensfreude und Leistungsfähigkeit zu finden.

Mythos: „alter Mitarbeiter“

Stamov Roßnagel

Beltz Verlag, Weinheim 2008, 153 S., EUR 39,90, ISBN 978-3-621-27652-8

Das Buch macht lebenslanges Lernen greifbar. An dessen Notwendigkeit besteht kein Zweifel, oft fehlt aber zur Umsetzung fundiertes Wissen. Verdeutlicht wird, warum – die bei Älteren durchaus intakte – Lernfähigkeit für gelungene Weiterbildung nicht genügt und welche Werkzeuge sich zur Erhöhung des Lernerfolgs eignen.

Die Forschung zeigt: Die Lernfähigkeit geht mit dem Alter nicht verloren – Motivation und Ziele verlagern sich aber und erfordern ein anderes Lernen. Dieses Buch stellt dar, wie sich die Weiterbildungsbedürfnisse älterer Beschäftigter von denen ihrer jungen KollegInnen unterscheiden. Im Blickpunkt stehen:

- die Entstehung von Kompetenzlücken,
- Wege, die Werkzeuge der Weiterbildung auf die Kompetenzförderung abzustimmen,
- Leitlinien zur Entwicklung neuer Lernwerkzeuge.

Gewaltfrei miteinander umgehen

Brigitta Hogger

Schneider Verlag, Baltmannsweiler 2007, 153 S., EUR 16,-, ISBN 978-3-8340-0195-5

Gewaltfreies Miteinander-Umgehen als erklärtes Erziehungsziel der Schule, gerade in einer Zeit zunehmender Gewalt an Schulen, das ist das Anliegen dieses Buches.

Ein Verfahren, das sich hervorragend dazu eignet dieses Ziel zu erreichen, ist das Konzept der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) von Marshall B. ROSENBERG, das bei Konflikten auf mikro-, meso- und makrosozialer Ebene bereits weltweit erfolgreich praktiziert wird. Die Autorin hat das Konzept pädagogisch-didaktisch aufbereitet.

Im ersten Teil des Buches wird das GFK-Modell mit seinen theoretischen Grundlagen kurz und verständlich dargestellt. Der zweite Teil enthält das pädagogisch-didaktische Konzept der Autorin. Es ist ein kleiner Lehrgang zur GFK mit Texten, Aufgaben, Anleitungen zu Rollenspielen, szenischem Spiel und sonstigen Spielen und mit klaren Instruktionen für Lehrerinnen und Lehrer. Mit den 51 Kopiervorlagen-Seiten zu diesem Lehrgang kann man ganz praktisch im Unterricht arbeiten.

Zielgruppe des Buches sind in erster Linie Lehrerinnen und Lehrer aus dem Grund- und Sonderschulbereich. Aber auch Lehrpersonen aus anderen Schulartern können davon profitieren. Dabei ist



das pädagogisch-didaktische Konzept regional nicht gebunden. Es lässt sich im gesamten deutschsprachigen Raum anwenden.

Personalabbau im Pflegedienst der Krankenhäuser

Michael Simon

Huber Verlag, Bern 2008, 126 S.,
EUR 29,95, ISBN 978-3-456-84581-4

Seit Mitte der 1990er Jahre findet in deutschen Krankenhäusern ein Stellenabbau statt, von dem insbesondere der Pflegedienst betroffen ist. Obwohl die Tatsache seit längerem bekannt ist, fehlte es bislang noch an einer gründlichen Analyse und Aufbereitung der verfügbaren Daten, um sich ein fundiertes und umfassendes Bild über den Umfang, die Entwicklung, Ursachen und Auswirkungen machen zu können. In der vorliegenden Studie wird sowohl die Entwicklung der ökonomischen Rahmenbedingungen für Krankenhäuser seit Anfang der 1990er Jahre nachgezeichnet, als auch eine umfassende Analyse der krankenhaushausstatistischen Daten vorgenommen. Die Untersuchung führt unter anderem zu dem Ergebnis, dass der Personalabbau im Pflegedienst nur zum Teil durch die Deckelung der Krankenhausbudgets und das 2003 eingeführte DRG-System erklärt werden kann. Mehr als die Hälfte des Stellenabbaus in der Pflege wäre auf Grund der allgemeinen Budgetentwicklung nicht erforderlich gewesen, sondern

erfolgte offenbar, um im Rahmen einer internen Umverteilung Mittel für andere Zwecke freizusetzen. Gewinner der internen Umverteilung war der ärztliche Dienst, der als einziger über den gesamten Zeitraum ausgebaut wurde. Die Studie gibt auch einen Überblick über den internationalen Stand der Forschung zum Zusammenhang zwischen Personalbesetzung des Pflegedienstes und Qualität der PatientInnenversorgung. Die Ergebnisse zahlreicher hochwertiger empirischer Studien weisen darauf hin, dass eine niedrigere Personalbesetzung im Pflegedienst das Risiko für PatientInnen erhöht, im Krankenhaus eine schwerwiegende Komplikation zu erleiden oder sogar zu versterben.

Ernährung

Ulrike Gonder

Herder Verlag, Wien 2008, 128 S.,
EUR 7,95, ISBN 978-3-451-06001-4

Kaum ein Thema unseres Alltags ist so umstritten wie die Ernährung. Jede Saison werden wir mit neuen Erkenntnissen der Ernährungswissenschaft überrascht, lernen neue Diäten kennen, nur um wenig später zu lesen, warum sie nichts nützen und gar gesundheitsschädlich sind. Macht Fett fett? Sind unsere Kinder zu dick? Ist Vollkorn gesund? Wie sieht es mit der Qualität unserer Lebensmittel aus, wie mit ihrer Belastung? Und welche Bedeutung schenken wir der Ernährung in unserem Alltag? Die Autorin

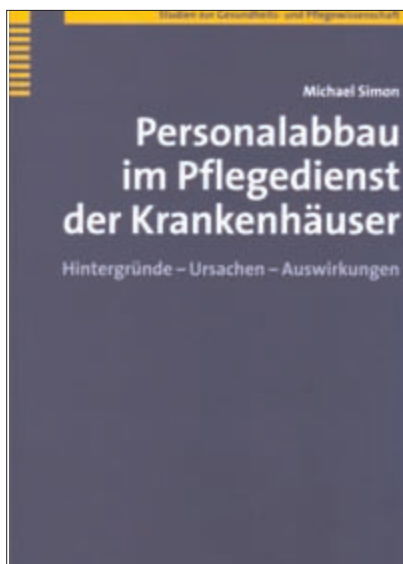
geht ihr Thema aus neuen Blickwinkeln an, zeigt, wie Ernährung biologisch „funktioniert“ und dass Essen mehr ist als bloße Nahrungsaufnahme. Ein Plädoyer für mehr Mut und Gelassenheit bei Tisch.

Frauen-Trauma-Sucht

Silke Birgitta Gahleitner,
Connie Lee Gunderson

Asanger Verlag, Kröning 2008, 182 S.,
EUR 24,50, ISBN 978-3-89334-493-2

In den letzten zwei Jahrzehnten haben Forschung und Praxis eine solide Wissensbasis geschaffen, wie Menschen von Trauma oder Sucht genesen können. Die jeweiligen Konzepte zur praktischen Arbeit vor Ort jedoch sind häufig von singular konzipierten Perspektiven aus gestaltet und in ihren theoretischen Grundlagen nicht vereinbar. Zudem gibt es Faktoren, die Frauen zusätzlich zu ihrer Abhängigkeit teilen, wie z. B. ein Mangel an gesunden Beziehungen und erlebte Traumata. Wir brauchen daher komplexe Betrachtungsweisen für die Behandlung von Frauen, basierend auf aktueller Theorie, Forschung und klinischer Erfahrung mit Trauma und Sucht im Kontext der psychosozialen Entwicklung und Umwelt von Frauen. Das Buch präsentiert ein internationales Gremium von Expertinnen, die sich in Lehre, Forschung und Praxis dafür engagieren, wie Frauen von Trauma und Sucht genesen können und wie Frauen bei der Gene-



sung unterstützt werden können. Die vorgestellten Überlegungen, Konzepte und Forschungsergebnisse sind für verschiedenste Settings relevant und daher stationär, ambulant, in einer Privatpraxis, Therapiegemeinschaft oder der Strafjustiz und jeder Modalität wie Individual-, Gruppen- oder Familientherapie bzw. -beratung, anwendbar.

Gewichtige Gene

**Anja Hilbert, Peter Dabrock,
Winfried Rief**

*Huber Verlag, Bern 2008, 192 S.,
EUR 29,95, ISBN 978-3-456-84518-0*

Das vorliegende Buch lotet in einem breit aufgefächerten, interdisziplinären Spektrum die Möglichkeiten eines verantwortungsvollen Umgangs mit der Adipositas auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen aus. Adipositas (Fettleibigkeit) hat sich in den vergangenen Jahrzehnten zu einem der drängendsten Gesundheitsprobleme entwickelt. Neueste Forschungsergebnisse zeigen, dass die Adipositas ein komplexes Phänomen ist, das sowohl durch Umwelt- und Verhaltensfaktoren als auch durch genetische Faktoren bedingt wird. Ungeachtet dessen sehen sich adipöse Menschen mit der weit verbreiteten Auffassung konfrontiert, jeder sei für sein Körpergewicht selbst verantwortlich. Gerade aktuelle Fortschritte der molekulargenetischen Forschung haben für unser Verständnis der Adipositas jedoch weit reichende Fol-

gen. So bringen sie die Grenze zwischen „gesund“ und „krank“ zum Verschwinden. Für die Medizin eröffnen sich neuartige Handlungsoptionen, darunter Gentests und spezifizierte Prävention, während herkömmliche Präventionsstrategien überdacht werden müssen. Darüber hinaus stellt sich die Frage nach der Eigenverantwortung des Individuums für seine Gesundheit in neuer Schärfe. Das Buch geht in einem breit aufgefächerten interdisziplinären Spektrum am Beispiel der Adipositas, dem Bedeutungswandel von Krankheit und Gesundheit nach, fragt nach den gesellschaftlichen und individuellen Folgen dieser Transformation und lotet Möglichkeiten für einen verantwortungsvollen Umgang mit einem bisher kaum bekannten Phänomen aus: dem gesund-kranken Menschen.

Wertecoaching

**Ralph Schlieper-Damrich,
Petra Kipfelsberger**

*managerSeminare Verlag, Bonn 2008,
304 S., EUR 49,90, ISBN 978-3-93075-72-4*

Der Druck auf Führungskräfte wächst. Sie treffen folgenschwere Entscheidungen in einem unübersichtlichen, komplexen und widersprüchlichen Umfeld. Ihr Handeln müssen sie nicht nur vor sich selbst verantworten, sondern auch gegenüber MitarbeiterInnen und einer höchst kritischen Öffentlichkeit. Der Umgang mit unterschiedlichen Wertmaßstäben, mit Belastungen im Be-

rufsleben, mit brisanten Situationen, Krisen und Differenzen oder auch mit der mangelnden Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns zeigt vielen Führungskräften tagtäglich ihre Grenzen auf. Entsprechend häufig sind diese Themen Gesprächsmittelpunkt im Coaching.

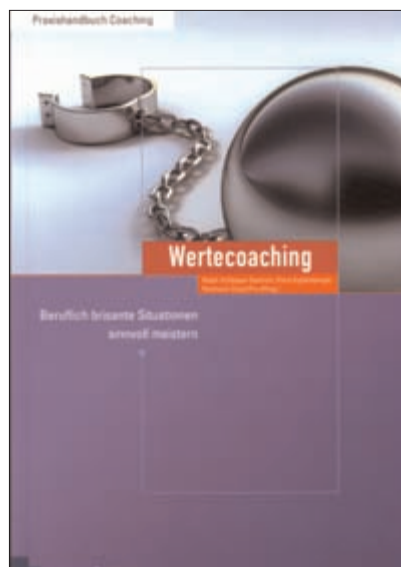
Wie Business-Coachs das „Wesentliche“ des Menschen – seine Werte – in den Vordergrund rücken und Anliegen im Kontext der „Werteentwicklung“ und „Sinnfindung“ bearbeiten, vermittelt eindrucksvoll dieses Buch. Die Autoren laden ihre LeserInnen dazu ein, eine besondere „gute Nachbarschaft“ von Coaching und Psychotherapie kennenzulernen.

Die Kunst des erfolgreichen Abstiegs

Hans Ruoff

*Herder Verlag, Freiburg 2008, 160 S.,
EUR 9,20, ISBN 978-3-451-05990-2*

Unsere Gesellschaft liebt den Gewinner. Die Wahrheit ist jedoch eine ganz andere und jeder von uns kennt und fürchtet sie insgeheim. Das persönliche Scheitern ist viel wahrscheinlicher und die Zahl derer, die zwischen 40 und 50 vor den Trümmern ihres beruflichen Weges stehen, wächst. Doch es gibt ihn: den dritten Weg zwischen Karriere und Scheitern – und man kann ihn sogar genießen. Wie der Karrierebruch zum Beginn eines glücklicheren Lebens werden kann, zeigt dieses Buch an ausgewählten Beispielen.



Herzlichkeit als Lebenskunst

Günter Hole

Herder Verlag, Freiburg 2008, 160 S.,
EUR 9,20, ISBN 978-3-451-06030-4

Wir alle wünschen uns mehr Herz in unseren Begegnungen. Es liegt an uns, uns auf dieses Wagnis einzulassen. Herzlichkeit ausdrücken in Mimik, Gestik und Sprache, im Alltag, aber auch in intensiven Beziehungen. Doch was sind die inneren Gegenspieler der Herzlichkeit? Und wie dauerhaft und intensiv kann sie sein? Fest steht: Herzlichkeit als Lebenshaltung, als bewusste innere Einstellung verwandelt vieles und tut uns und anderen gut – ein herzliches Buch über ein wieder entdecktes Gefühl.

Psychologie und Spiritualität

Jean Monbourquette

Claudius Verlag, München 2008, 224 S.,
EUR 16,80, ISBN 978-3-532-62369-5

Psychologie allein kann die Leiden einer verletzten Seele nicht heilen. Aus seiner Erfahrung als Psychologe und Theologe zeigt der Autor in einfachen und klaren Worten, dass wahre Persönlichkeitsentwicklung auch die Sorge um die eigene spirituelle Seite mit einschließt. Psychologisches Verstehen und spirituelle Suche ermöglichen, fern von egoistischer

Selbstbezogenheit, eine echte Wertschätzung des eigenen Ich – das Ziel jeder reifen Persönlichkeit. Für diese Aufgabe bietet das Buch hilfreiche Methoden und Techniken an.

Methoden der Ermittlung und Bewertung chemischer Expositionen an Arbeitsplätzen

Udo Eichmann

Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm,
Landsberg 2008, 376 S., EUR 69,-,
ISBN 978-3-609-16390-1

Gefahrstoffe am Arbeitsplatz sind ein klassisches Kernthema für die Arbeitsmedizin und den Arbeitsschutz. Doch wie kann im konkreten Fall die tatsächliche Exposition möglichst exakt erfasst werden? Direkte Messungen sind teuer und nicht immer durchführbar – so z.B., wenn nachträglich das Ausmaß der Belastung in der Vergangenheit ermittelt werden soll oder wenn eine neue Werkhalle geplant wird.

Welche Mess- und Ermittlungsmethoden stehen zur Verfügung, welche Modelle, Methodiken und Datenbanken liefern brauchbare Anhaltspunkte, um die eingeatmete bzw. über die Haut aufgenommene Menge einer belastenden Chemikalie abzuschätzen? Dieses Buch vermittelt Schritt für Schritt die Konzepte und Verfahren der praktischen Expositionsermittlung und -bewertung an Arbeitsplätzen in Betrieben.

Ihr Recht als Arbeitnehmer

Karin Spitra, Ulf Weigelt

Linde Verlag, Wien 2008, 192 S., EUR 9,90,
ISBN 978-3-7093-0218-7

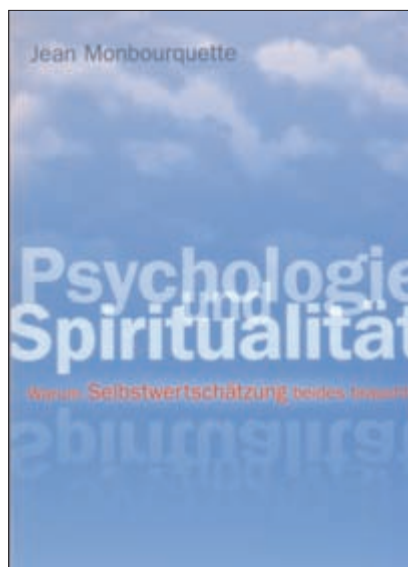
In Zeiten von Sparmaßnahmen, Stellenstreichungen und knallharten Gewinnvorgaben, nehmen die Konflikte mit KollegInnen und Vorgesetzten zu. Aber nicht nur in Problemsituationen ist es wichtig, die eigenen Rechte zu kennen. Auch bei Themen wie Arbeitszeit, Gehalt, Überwachung am Arbeitsplatz oder Teilzeitarbeit sollten MitarbeiterInnen stets über ihre Möglichkeiten informiert sein. Dieser Ratgeber bietet eine Übersicht über die wichtigsten Fragestellungen, die im Laufe eines Arbeitslebens auftauchen können. Dabei folgt er in seinem Aufbau der klassischen Arbeitnehmerbiografie: vom Vorstellungsgespräch über den Arbeitsvertrag und den betrieblichen Alltag bis hin zur Kündigung. Serviceteile, die darüber informieren, was im Fall des Falles zu tun ist, runden das Werk ab und machen es zu einer Stütze im Kampf um Ihre Rechte.

Umweltschadensgesetz richtig umsetzen

K. Wieland

ecomед Verlag, Landsberg am Lech 2008,
128 S., EUR 19,80, ISBN 978-3-609-65361-7

Dieses Buch ist ein perfekter Einstieg in das im November 2007 neu in Kraft getre-



tene Umweltschadensgesetz. Es hilft Ihnen dabei, das Gesetz richtig umzusetzen und Fehler zu vermeiden. Es werden die Auswirkungen der Gesetze auf Sie und Ihre Arbeit aufgezeigt. Durch die Darstellung sollen die Struktur und die Inhalte des USchadG verständlich vermittelt werden. Außerdem soll eine Auflistung betroffener Funktionsträger mit Beispielen für relevante Tätigkeiten, die Abschätzung der Praxisauswirkung ermöglichen. Durch die umfangreichen Rechtsmaterialien werden Auslegungshilfen gegeben.

Kodex Sozialversicherung Durchführungsvorschriften Empfehlungen

Herta Baumann, Veronika Jakobs

Linde Verlag, Wien 2008, 496 S., EUR 24,-, ISBN 978-3-7073-1408-3

Mit der 2. Auflage des Kodex Sozialversicherung Durchführungsvorschriften und Empfehlungen wurden nun bei allen Rechtsvorschriften die jeweiligen Novellenangaben (auch rückwirkend) ergänzt und damit für die RechtsanwenderInnen noch übersichtlicher gestaltet. Aus dem Inhalt:

Durchführungsvorschriften zum ASVG, Richtlinien, Musterregelungen, Feststellungen und Festsetzungen, Veränderliche Werte, Empfehlungen (E-MVB), ASVG, AIVG, AMPFG, BMVG, BSchEG, DAG, EFZG, IESG, KU, LK, NeuFöG, NSchG, WB, Arbeitsbehelf Beitragsabrechnung.



Inserat