

Reif für die Insel?

Das Institut IBOS für Burnout und Stressmanagement und die Summer Academy Limnos der Europäischen Ausbildungsakademie bieten vom 10. – 20. Juni 2009 ein Regenerations-

und Präventivprogramm für Burnout mit professioneller Begleitung durch Coaches und Psychotherapeuten auf der griechischen Insel Limnos an.

Um wieder eine lebbare Work-Life-Balance zu erhalten, ist es manchmal hilfreich für kurze Zeit auszusteigen, sich zu ordnen, bilanzieren zu können, seine Werte zu überprüfen und nötigenfalls neu zu formulieren.

Für diese verdiente Auszeit einer persönlichen Regenerationswoche bietet sich der Rahmen des Seminarzentrums Mandra auf der griechischen Insel Limnos in der nördlichen Ägäis an.

Nähere Infos:

Institut IBOS, Dr. Lisa Tomaschek-Habrina,

E-Mail: l.tomaschek@origo.at,

Web: www.ausbildungsakademie.com

FOTO: KLOBUCSAR



FH Campus Wien startet Herbst 2009 Ergotherapie-Master

Mit Oktober 2009 startet die FH Campus Wien den ersten Master-Lehrgang zur Weiterbildung der Ergotherapie. Der berufsbegleitende Lehrgang dauert vier Semester. Der Fokus liegt auf „Occupational Science“, die als Forschungsgegenstand Alltagstätigkeiten von Menschen und Einflussfaktoren auf die menschliche Handlungskompetenz hat. Die Lehrgangsführerin, Dr. Tanja Stamm, kommt selbst aus der Forschung an der Medizinischen Universität Wien und ist die erste habilitierte Ergotherapeutin in Österreich. Occupational Science hat sich weltweit, mit Schwerpunkt im angloamerikanischen Raum und Nordeuropa, zur eigenständigen wissenschaftlichen Disziplin entwickelt. Im deutschsprachigen Raum ist sie erst in der Aufbauphase. Der viersemestrige Master-Lehrgang „Ergotherapie“ baut auf dem Bachelor oder Diplom auf. Ausbildungsziel ist es, sowohl die fachliche als auch die wissenschaftliche Expertise zu erweitern. Darüber hinaus erwerben Studierende wichtige Querschnittskompetenzen wie Organisations-, Personal- und Qualitätsmanagement, Betriebswirtschaft sowie Öffentlichkeitsarbeit.

Infos: www.fh-campuswien.ac.at

Infoveranstaltung „Raumpflege mit Hautpflege“

Die Beschäftigten in der Reinigungsbranche, aber auch firmeneigene Kräfte, arbeiten oft zu unüblichen Zeiten – frühmorgens oder spätabends. Reinigungsarbeiten werden oft „outgesourct“, um Kosten zu sparen. Damit sind die Reinigungskräfte oft auch von Informationen und Infrastruktur abgeschnitten. Charakteristisch für die Tätigkeit von Reinigungskräften ist der Kontakt zu chemischen Stoffen wie Reinigungs- und Desinfektionsmitteln, Nassarbeit, Arbeiten in ungünstigen Körperhaltungen, Rutsch- und Stolpergefahren, in manchen Bereichen auch Infektionsgefahren.

Am 28. Mai informiert daher die AUVA im Tech Gate Vienna über die vielfältigen Gefahren bei der Raumpflegearbeit. Die TeilnehmerInnen erfahren unter anderem anhand konkreter Zahlen die verschiedenen Belastungs- und Risikofaktoren und lernen Informationsmaterialien und Medien, sowie gute Lösungen aus dem Jahresarbeitsschwerpunkt „Reinigung“ von AUVA und Arbeitsinspektion kennen. Weiters gibt es breiten Raum für Diskussion und Erfahrungsaustausch.

Zielgruppen sind:

- Arbeitgeber und deren Interessenvertretungen (z. B. Innungen)
- Arbeitnehmer und deren Interessenvertretungen (z. B. Betriebsräte, Fachgewerkschaften)
- ObjektleiterInnen, Hausverwaltungen
- für den Einkauf zuständige Personen
- ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen
- sonstige am Thema interessierte Personen

Infos: Mag. Ariadne Seitz, AUVA Sicherheitsmarketing, Tel.: +43 1 33 111-958, E-Mail: ariadne.seitz@auva.at



FOTO: BEIGESTELLT

Aktuelle Studie: ManagerInnen sind mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden

Top-ManagerInnen in Österreich, Deutschland und der Schweiz sind mit ihrer Work-Life-Balance glücklich: 52 Prozent geben an, mit dem Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben sehr zufrieden zu sein, weitere 35 Prozent sind eher zufrieden.

Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche geben die Top-Führungskräfte im D-A-CH-Raum mit rund 48 Stunden an. Ein Wert, der für Spitzenjobs überraschend moderat klingt. Je zehn Prozent arbeiten 60 bzw. 55 Stunden, 25 Prozent sind 50 Stunden im Einsatz, 20 Prozent arbeiten 45 Stunden, zehn Prozent schaffen ihr Pensum in 40 Stunden. Michael Patak, geschäftsführender Gesellschafter der Beratergruppe Neuwaldegg, meint dazu: „Unsere Beobachtung in Bezug auf die Arbeitszeiten ist eine andere: Manager arbeiten sicher länger pro Woche, als sie sich selbst eingestehen. Es gilt heute eben auch als Gradmesser des Erfolgs, seine Arbeitszeiten im Griff zu haben.“ Der Berater fordert mehr Ehrlichkeit der Manager zu sich selbst, denn in der Unterschätzung liegen auch Gefahren, nicht zuletzt gesundheitlicher Art. „Der Jahresbeginn ist eine gute Gelegenheit, sein eigenes Selbstbild kritisch zu hinterfragen. Denn der Körper registriert eben mein tatsächliches Arbeitspensum und nicht das, was ich mir vormache, und so ist Selbstreflexion eine wichtige Voraussetzung für eine gute Führungskraft.“

Die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance ist gegenüber der letzten Abfrage dieses Werts vor drei Jahren gleich hoch geblieben. Michael Patak wertet dies, wenn man die zunehmende Geschwindigkeit im Arbeitsalltag berücksichtigt, als echte Verbesserung und auch als Signal: „Als nächstes sind die mittleren Führungskräfte und immer mehr auch die Mitarbeiter auf allen Ebenen an der Reihe. Unternehmen sollten gerade auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten darauf achten, um Motivation und Produktivität hoch zu halten“, so Patak. Immerhin sorgen schon rund 60 Prozent der Unternehmen für firmeninternen Ausgleich und bieten Sport- und/oder Gesundheitsprogramme an. Besonders engagiert sind Unternehmen aus der Finanzbranche, der Informations- und Consultingbranche, aus Gewerbe und Handwerk sowie der Industrie.

Alle weiteren Ergebnisse dieser Studie sind unter „www.neuwaldegg.at“ nachzulesen.

Herz-Kreislauferkrankungen nach wie vor Todesursache Nummer 1

In Österreich sind Herz-Kreislauferkrankungen mit insgesamt 32.864 Fällen (Zahlen 2007) die häufigste Todesursache. Dies spiegelt sich in den Ausgaben der sozialen Krankenversicherung wider, die im Jahr 2007 rund 464 Mio. Euro für Arzneispezialitäten zur Behandlung des kardiovaskulären Systems ausgab. Das entspricht etwa 20 Prozent der gesamten Medikamentenkosten.

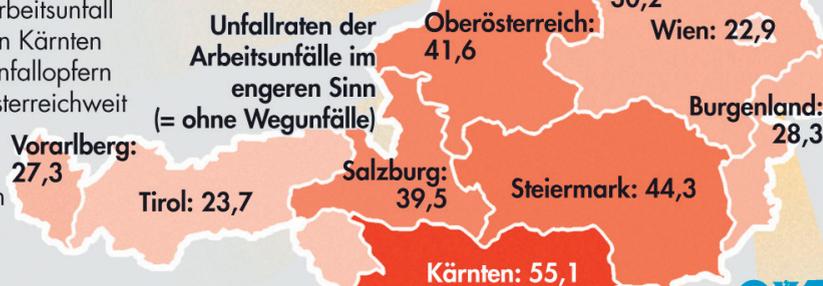
Um diesem Volksleiden entgegen zu wirken, richtet sich die nun vorliegende Leitlinie zu koronaren Herzerkrankungen nicht nur an niedergelassene AllgemeinmedizinerInnen, sondern auch an einschlägige interne Abteilungen in Krankenanstalten, vor allem aber an die PatientInnen.

Download der Leitlinie unter: www.sozialversicherung.at/arzneiundvernunft.

Wien top, Kärnten flop!

Im Osten Österreichs geht die Sonne auf – sogar wenn es um Arbeitsunfälle geht. So hatten in Wien im Zeitraum von 2003 bis 2007 im Durchschnitt knapp 23 von 1.000 Beschäftigten einen Arbeitsunfall im engeren Sinn. Im südlichen Kärnten waren es hingegen mit 55 Unfallopfern mehr als doppelt so viele. Österreichweit verunfallen rund 33 von 1.000 Beschäftigten bei der Arbeit. Insgesamt wurden von 2003 bis 2007 mehr als 500.000 Unfälle bei der Arbeit von der AUVA anerkannt.

Allerdings: Die Differenzen zwischen den Ländern sind großteils durch unterschiedliche Wirtschaftsstrukturen begründet.



Alle Infos über die Soziale Unfallversicherung: www.auva.at



Projekt „IMPULSE gegen Arbeitsstress“

Ob MitarbeiterInnen oder Führungskräfte, alle haben verschiedene Stressoren und Ressourcen am Arbeitsplatz. Stressmanagement bedeutet, für arbeitsbedingte Probleme Lösungen zu finden. Der ÖGB bietet in Kooperation mit der AUVA ca. 15 engagierten Unternehmen/Organisationen in Österreich die Chance, ein durch die Firma humanware GmbH professionell begleitetes und gefördertes IMPULS-Projekt durchzuführen, das bis Ende 2009 getestet werden



kann. BetriebsrätInnen, MitarbeiterInnen, Führungskräfte und Präventivfachkräfte schaffen dabei gemeinsam deutliche Verbesserungen. Stress wird plötzlich handhabbar und macht nicht mehr hilflos. Am 21. April findet ab 13.30 Uhr eine Informationsveranstaltung für interessierte Entscheidungsträger und Betriebsräte statt. Mehr Details finden Sie im IMPULS-Info-Paket, erhältlich bei: humanware GmbH, Mag. Manuela Sagmüller, E-Mail: humanware@humanware.at, Tel.: +43 680 20 21 749

Broschüren zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Von der IVSS (Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit) werden zur Zeit unter österreichischer und deutscher Leitung thematische Broschüren zur Durchführung der Evaluierung (Gefährdungsbeurteilung) nach dem ASchG erarbeitet.

Alle Broschüren haben den gleichen Aufbau: Rechtliche Grundlagen – Gefahrenermittlung – Risikobeurteilung – Festlegung und Durchführung von Maßnahmen. Zur Zeit sind die Broschüren zu den Themen „Sturz und Absturz“, „Lärm“ und „Psychische Belastungsfaktoren“ verfügbar.

Zu weiteren Themen wie „gefährliche Arbeitsstoffe“, „Gefahren durch Maschinen und andere Arbeitsmittel“ oder „Vibrationen“ werden in den nächsten Monaten weitere Broschüren erscheinen.

Die Broschüren geben eine gute Hilfestellung zur Durchführung der Arbeitsplatzevaluierung und sind eine hilfreiche Ergänzung zu den Informationen der Internetseite www.eval.at.

Arbeitsschutz zum Angreifen und Ausprobieren

Alles, was sich im Bereich Arbeitsschutz und Maschinensicherheit abspielt, zeigt die 5. PREVENTA in Dornbirn. Vom 14. bis 16. Mai werden rund 15.000 Besucher in der Vorarlberger Messestadt Dornbirn erwartet.

Ob Persönliche Schutzausrüstung, Erste Hilfe und Arbeitsmedizin, technische Schutzmaßnahmen, Brandschutz oder Mobbing – die traditionsreichste Arbeitsschutz-Messe Österreichs bietet mit rund 100 Ausstellern einen perfekten Überblick. Die PREVENTA gilt als Treffpunkt für Neuheiten, Wissensvermittlung und Networking. Interessant wird auch das Symposium der Arbeiterkammer und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, welches am Freitag Vormittag rund 300 Betriebsräte und Arbeitsmediziner auf der PREVENTA versammelt.

Auch die Wirtschaftskammer ist auf der Arbeitsschutz-Messe aktiv, natürlich auch die AUVA. Aufschlussreich wird die Ausstellung zum Thema Mobbing „Wenn keiner grüßt und alle schweigen ...“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. In der Sonderschau werden Konflikte und Konfliktursachen in der Arbeitswelt thematisiert und die Folgen ungelöster Konflikte veranschaulicht. Individuelle Bewältigungsstrategien in Konfliktsituationen werden vorgestellt und betriebliche Lösungsmodelle angeregt.

Technische „Leckerbissen“ präsentiert die Firma Pilz in Halle 8a: Gemeinsam mit Kooperationspartnern werden die neuen Möglichkeiten der virtuellen Absicherung von Maschinen- und Roboteranlagen dargestellt. Im Mittelpunkt der Vorträge des Arbeitsinspektorates steht hingegen der richtige Umgang mit Flüssiggas und Flämmarbeiten. Die PREVENTA bietet also einen umfassenden Einblick, um Unfälle zu vermeiden und Gesundheitsförderung weiter voranzutreiben.

LeserInnen der SICHEREN ARBEIT bekommen ihre Eintrittskarte, wie schon in den letzten Jahren, zum ermäßigten Sonderpreis von sieben Euro (statt zwölf Euro). Einfach diesen Informationskasten ausschneiden und an der Kassa abgeben.

Weitere Infos im Internet unter www.preventa.info oder Tel.: +43 5572 305-0.



Das PREVENTA-Team mit Bereichsleiterin Margit Hinterholzer, Projektleiter Wolfgang Häusle und Assistentin Martina Peter

FOTO: MESSE DORNBIERN

Forum Prävention

Das heurige Forum Prävention findet vom 15. bis 18. Juni in Wien in der Hofburg statt. Schwerpunkte sind die Tätigkeit der Präventivdienste und das alter(n)sgerechte Arbeiten.

Regina Ender



Zusätzlich zu den Tagungen der Arbeitsgruppen Bau, Chemische Industrie und Papierindustrie, Krankenanstalten, Erdöl- und Erdgasbau, Metall und Elektro, Verkehr und Transport und Ergonomie findet heuer eine Sondertagung „Arbeitsmedizin“ statt. Sie wird sich mit der Suchtproblematik beschäftigen, der auch noch ein Workshop gewidmet ist. Schätzungen zufolge rechnet man in Österreich mit fünf bis zehn Prozent alkoholkranken Beschäftigten oder solchen, denen Gefahr droht, alkoholkrank zu werden. Für die Betriebe stellt der Umgang mit diesen MitarbeiterInnen ein heikles Problem dar. Im Workshop soll darüber informiert werden, welche Süchte es heute gibt, wie man dieses Problem erkennt und sensibel damit umgeht. Schwerpunkte sind Strategien zur Prävention und Früherkennung.

Ein Vortrag ist der zweithäufigsten Berufskrankheit gewidmet: den Erkrankungen der Haut. Verursacht vor allem durch Feuchtarbeit, Chemikalien und mechanische Belastungen, sind Frauen häufiger betroffen als Männer.

Seit 1. 3. 2008 ist eine Novellierung der Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ) in Kraft. Für die in der VGÜ geregelten und für die Gesundheitsvorsorge wichtigen Untersuchungen haben sich zahlreiche Neuerungen ergeben. Ein Vortrag wird sich mit aktuellen Fragestellungen zur Evaluierung der Untersuchungspflicht beschäftigen, ein weiterer mit der VGÜ-Abrechnung.

Internationaler Workshop

Der Internationale Workshop „Schlüssel zum Erfolg für Sicherheit und Gesundheit in KMU“ ist zwei Themen gewidmet. Das erste beschäftigt sich mit Kostenberechnung. Französische und kanadische Beispiele führen vor Augen, wie ein Kleinbetrieb mit Hilfe eines Instrumentariums im Internet, die nicht versicherten Kosten eines Unfalls einfach berechnen kann.

Das zweite Thema ist Leistungsindikatoren für Sicherheit und Gesundheit gewidmet, deren Anwendung an Hand ausländischer Beispiele erläutert wird. Die Idee dabei ist, mit Hilfe eines Instrumentariums eine Maßzahl zu ermitteln, die den Status von Sicherheit und Gesundheit in einem Kleinbetrieb charakterisiert. Je höher diese Zahl, umso besser ist es um die Sicherheit und Gesundheit im einzelnen Unternehmen bestellt. Sie kann aber auch dazu dienen, den Erfolg von Präventionsmaßnahmen zu messen oder Defizite zu identifizieren.

Im Workshop soll diskutiert werden, inwieweit es sich um brauchbare Instrumente handelt, die entsprechend adaptiert auch für uns sinnvoll anwendbar wären.

Sondertagung 60 Jahre ÖSBS

Die Österreichische Staub-(Silikose-) Bekämpfungsstelle wurde 1949 gegründet und beschäftigte sich vorerst hauptsächlich mit der Berufskrankheit Silikose. Heute ist sie eine Prüfstelle für Staubschutzeinrichtungen, Staubschutzmaßnahmen und gesundheitsgefährdende Stoffe. Im Mittelpunkt der Sondertagung steht die Feinstaubproblematik, deren Messung und gesundheitlichen Auswirkungen auf den Menschen.

Am letzten Veranstaltungstag ergänzen die Workshops:

- Vorschriften schnell und mühelos auffinden – Die CD-ROM „ArbeitnehmerInnenschutz expert“ in der Praxis
- Wie verändert SGM die Sicherheitskultur?
- Unfallursachenanalyse, und
- Zum Umgang mit Suchtkranken das umfangreiche Programm.

Während der gesamten Dauer des Kongresses steht die AUVA mit dem themenbezogenen Angebot zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zur Verfügung. Auch Anfragen, wie beispielsweise Unfallzahlen und Unfallursachen in einzelnen Wirtschaftsklassen, können sofort beantwortet werden. Das vollständige Programm finden Sie im Internet bei www.auva.at unter dem Header „Veranstaltungen“.

Infofilme für den Güterverkehr auf der Straße

Mangelhafte Ladungssicherung ist eine der häufigsten Ursachen für Verkehrsunfälle und längst kein „Kavaliersdelikt“ mehr. Weil das korrekte Beladen absolut notwendig und bei guter Routine auch relativ einfach ist, haben sich führende Fahrzeughersteller und Ausrüster zusammengeschlossen und gemeinsam mit unabhängigen Experten sechzehn Informationsvideos zum Thema „Sicher transportieren“ produziert.

Joachim Rauch, Maria Anna Hilscher

Um die Sicherheit beim Gütertransport auf Österreichs Straßen zu erhöhen, haben die führenden Fahrzeughersteller Fiat, IVECO und Humer, die Ausrüster Sortimo und LogicLine sowie die Unternehmen Berner und Leaseplan gemeinsam mit Experten der sozialen Unfallversicherung (AUVA), des ÖAMTC und des Kuratoriums für Verkehrssicherheit eine Informationskampagne gestartet. Alarmierende Statistiken dokumentierten den Bedarf, auf die korrekte Sicherung der zu transportierenden Güter mit praxisnahen Tipps hinzuweisen.

Um der Zielgruppe der Berufskraftfahrer – die auch für die ordnungsgemäße Beladung ihres Fahrzeuge verantwortlich sind – den Ernst des Themas zu verdeutlichen, hat der Gesetzgeber im Juli 2005 die mangelhafte Ladungssicherung zum Vormerkdelikt erklärt. Bei wiederholtem Vergehen drohen dem Fahrer der Führerscheinentzug sowie hohe Geldbußen für ihn selbst und das Unternehmen. Eine Zwischenbilanz aus dem Jahr 2008 zeigt allerdings, dass viele Fahrer und Unternehmer die Ladungssicherung noch immer nicht wirklich ernst nehmen oder sich nicht ausreichend Zeit dafür nehmen, weil sie nicht über die möglichen bösen Folgen informiert sind.

Vormerkung oder Führerscheinentzug

Mangelhafte Ladungssicherung ist neben übermäßigem Alkoholkonsum und unzulänglicher Kindersicherung das dritthäufigste Vormerkdelikt im Straßenverkehr – so die Statistik. 10.000 Verstöße haben die Behörden seit Juli 2005 allein wegen mangelhafter Ladungssicherung registriert. Ungesichert können selbst harmlose und leichte Gegenstände bei Anfahr- und Bremsvorgängen sowie Kurvenfahrten zu lebensgefährlichen Geschoßen werden. Weitaus größer ist die Gefahr bei Auffahrunfällen. Schon bei 50 km/h wirkt das Ladegut mit 10-fachem Ge-

wicht auf das Fahrzeug ein. Tonnenschwere Ladungen können ins Rutschen geraten, wenn sie mangelhaft bzw. gar nicht gesichert sind.

Sechzehn Tipps für mehr Sicherheit

In sechzehn Kurzfilmen zeigen Transportunternehmen und Sicherheitsexperten wie Ladegut schnell und effizient in unterschiedlichen Fahrzeugen gesichert werden kann – in Kastenwägen, auf Pritschen, in Anhängern und im PKW-Kombi. Im Mittelpunkt stehen die fünf wesentlichen Themen der Ladungssicherung – Formschluss, Kippen, Rutschen, Lastverteilung und Zurrmittel. „Unser gemeinsames Ziel ist, die Besitzer und Fahrer von Nutzfahrzeugen verstärkt auf die Wichtigkeit richtiger Ladungssicherung hinzuweisen. Wir zeigen, dass es ganz einfach ist, die Sicherheit der eigenen Mitarbeiter und aller Verkehrsteilnehmer zu erhöhen“, betont LogicLine Geschäftsführer Mag. Peter Knor.

Das gesammelte Wissen aller Fachleute ist in 16 Kurzfilmen dargestellt – je nach Fahrzeugtyp und Ladungssicherungsthema. Umfassende Information steht allen Interessenten zur Verfügung, sie können auch sehr rasch genau den Informationsfilm herausfinden, der für sie wichtig ist.

Sämtliche Informationsvideos sind im Internet unter www.sicher-transportieren.at kostenlos verfügbar!



Mag. Joachim Rauch

Tel.: +43 1 33 111 532

Mag. Maria Anna Hilscher

Tel.: +43 1 33 111 565

Beide: AUVA

Adalbert-Stifter-Straße 65

1201 Wien ■

Frauen im Wald

Mutterschutzevaluierung für den Forst? Ist sie notwendig? Gibt es überhaupt Frauen in der Waldarbeit? Astrid Antes und Theresia Unterweger sprachen mit der ersten Forstwirtschaftsmeisterin Niederösterreichs über den Arbeitsalltag von Forstarbeiterinnen und mit welchen Hürden sie zu kämpfen haben.

Astrid Antes und Theresia Unterweger

FOTOS: SVB



Mit entsprechend guter Ausbildung (mittleres Bild) sind Frauen sowohl im Starkholz (linkes Bild) als auch bei der Durchforstung (rechtes Bild) eingesetzt.

Sichere Arbeit: Frau Lechner, warum haben Sie gerade diese frauenuntypische Ausbildung gemacht? Gab es Widerstände von Seiten der Familie?

Gabriele Lechner: Ich bin immer schon gern in den Wald gegangen. Wir waren lauter Mädchen zu Hause, und mein Vater hat mich schon als Kind mit zur Waldarbeit genommen. Die Ausbildung habe ich gemacht, um sicherer zu arbeiten.

Sichere Arbeit: War die Ausbildung schwieriger für Sie als Frau?

Gabriele Lechner: Ich hatte keine Schwierigkeiten (empfindlich darf man nicht sein). Ich machte als erste Frau in Niederösterreich die Forstwirtschaftsmeisterprüfung – einstweilen gibt es schon vier.

Sichere Arbeit: War es schwierig für Sie, eine geeignete Stelle zu finden?

Gabriele Lechner: Die wirtschaftliche Lage hat mich gezwungen, eine Arbeit zu finden (Anmerkung der Redaktion: sie ist jung Witwe geworden und hat drei unversorgte Kinder). Ich habe Arbeit über den Maschinenring bekommen. Bei meiner Ortsstelle war ich die einzige Meisterin, über Einsätze wurde meine Leistung bekannt. Wir machen Dienstleitungen für Gemeinden oder Energieversorger wie z. B. Trassenschneiden. Da arbeiten meist dieselben Teams miteinander. Nein, es gibt kein Akzeptanzproblem, da meine Ausbildung und meine Leistung bekannt sind. Es arbeitet sogar oft eine junge Forstfacharbeiterin mit uns im Team.

Sichere Arbeit: Wie ist die Alltagsarbeit? Gibt es da frauenspezifische Arbeit?

Gabriele Lechner: Ich arbeite mit einem 38er-Schwert,

die Säge hat fast fünf kg. Ich schaue, dass ich unnötiges Gewicht vermeide – man muss nicht immer mit dem größten Gerät arbeiten. Bevorzugt arbeite ich im Schwachholz und in der Durchforstung. Wir sind ein Team, da muss nicht jeder alles machen. Bei mir zu Hause im Wald mache ich natürlich alle anfallenden Arbeiten selber.

Sichere Arbeit: Gibt es eine Arbeit, die Ihnen besonders schwer fällt?

Gabriele Lechner: Ja, das Keilen im Starkholz – vielleicht habe ich zu wenig Kraft.

Sichere Arbeit: Hat Ihr Betrieb eine Evaluierung? Vielleicht auch eine Mutterschutzevaluierung?

Gabriele Lechner: Evaluierung sagt mir was, die Evaluierungsmappe habe ich bereits gesehen. Mutterschutzevaluierung: nein. Eine Schwangere kann kaum eine der Arbeiten im Forst machen, das ist viel zu schwer.

Sichere Arbeit: Eine Mutterschutzevaluierung ist überall dort durchzuführen, wo Frauen beschäftigt werden, unabhängig von deren Alter. Es sind die Auswirkungen der Arbeit auf werdende Mutter und Ungeborenes zu bedenken und Abhilfemaßnahmen beziehungsweise Alternativen festzulegen.

Sichere Arbeit: Gibt es vor dem Einsatz eine Unterweisung?

Gabriele Lechner: Vor besonderen Einsätzen schon – z. B. beim Trassenschneiden für die EVN. Es wird erklärt, welche Leitungen Strom führen und welche abgeschaltet sind. Was ich mache, wenn etwas in der Leitung hängen bleibt. Ich muss mich vor Tätigkeitsbeginn anmelden und nach Beendigung abmelden.

Sichere Arbeit: Gibt es Schwierigkeiten, für eine Frau ►

Mutterschutzevaluierung

Diese Evaluierung ist zusätzlich zur allgemeinen Evaluierung und unabhängig vom Alter der beschäftigten Frauen durchzuführen. Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren wird nicht personenbezogen vorgenommen. Die Maßnahmen, die sich daraus ergeben, können personenbezogen festgelegt werden.

Welche Arbeitsplätze?

Alle Frauenarbeitsplätze – unabhängig davon ob die dort beschäftigten Frauen schwanger sind.

Von wem?

- Dienstgeber/in: Es steht Dienstgeber/innen frei die Mutterschutzevaluierung selbst vorzunehmen, sofern sie über die notwendigen Fachkenntnisse verfügen. Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/innen können beigezogen werden.
- Sicherheitsfachkräfte – wenn sie damit von den Dienstgeber/innen beauftragt werden.
- Arbeitsmediziner/innen – wenn sie damit von den Dienstgeber/innen beauftragt werden.

Was wird dokumentiert?

- Die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung.
 - Die festgelegten Maßnahmen.
- Gleichartige Arbeitsplätze und Tätigkeiten können bei der Evaluierung und Dokumentation zusammengefasst und gemeinsam behandelt werden. Die Dokumentation kann auch gemeinsam mit der allgemeinen Evaluierung vorgenommen werden.

Wann wird aktualisiert?

- Bei Einführung neuer Arbeitsstoffe, Arbeitsmittel oder Arbeitsverfahren.
- Bei neuen Erkenntnissen über den Stand der Technik und auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung.
- Auf begründetes Verlangen der Arbeitsinspektion.

Wer wird informiert?

- Arbeitnehmerinnen – wenn kein Betriebsrat installiert ist
- Betriebsrat
- Sicherheitsvertrauensperson

Was wird evaluiert?

Art, Ausmaß und Dauer bestimmter Einwirkungen und Belastungen und zwar:

- Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen
- Bewegen schwerer Lasten von Hand, gefahrenträchtig besonders für Rücken- und Lendenwirbelbereich

- Lärm
- ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen
- extreme Hitze und Kälte
- Bewegungen und Körperhaltungen wie z.B. Strecken und Beugen
- geistige und körperliche Ermüdung
- mit der Arbeit verbundene körperliche Belastungen
- biologische Arbeitsstoffe, die eine (schwere) Krankheit beim Menschen hervorrufen können und eine (ernste) Gefahr für Arbeitnehmerinnen darstellen können.

Das Mutterschutzgesetz verpflichtet Dienstgeber/innen Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit an Arbeitsplätzen von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln, zu beurteilen und zu verhüten.

- therapeutische Maßnahmen die Gesundheit der Mutter oder des werdenden Kindes gefährden
- gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe, bei denen eine Schädigung der Mutter oder des werdenden Kindes nicht ausgeschlossen werden kann
- bestimmte Verfahren wie z. B. Auraminherstellung, elektrolytische Raffination

Welche Maßnahmen?

- Änderung der Beschäftigung z. B. Anschaffung einer Hebehilfe oder Verwendung eines anderen Arbeitsstoffes
- Arbeitsplatzwechsel wenn eine Änderung der Beschäftigung nicht möglich oder nicht zumutbar ist
- Freistellung – gibt es keinen geeigneten Arbeitsplatz, darf die Dienstnehmerin nicht beschäftigt werden, der/die Dienstgeber/in trägt die Kosten. Ziel soll vor Allem die mögliche Weiterbeschäftigung von schwangeren Dienstnehmerinnen sein und nicht die Freistellung. Wesentlich ist auch, ob eine Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz vertraglich gedeckt und der Dienstnehmerin oder dem/der Dienstgeber/in zumutbar ist.

Gesetzliche Grundlagen:

§§ 2a und 2b Mutterschutzgesetz, BGBl. Nr. 221/1979, § 40 ArbeitnehmerInnenenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, www.arbeitsinspektion.gv.at. Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Zentral-Arbeitsinspektorat, 1040 Wien, Favoritenstraße 7. Stand: Februar 2009



geeignete persönliche Schutzausrüstung (PSA) zu finden?

Gabriele Lechner: Ich trage auch privat Herrengrößen (Schuhe, Kleidung), da habe ich keine Probleme mit der Ausstattung. Nur Hände habe ich kleine, aber Schnittschutzhandschuhe gibt es auch in kleinen Größen im ausgewählten Fachhandel, nur nicht im Lagerhaus.

Sichere Arbeit: Wie sieht es mit der Bedienungsergonomie von Werkzeugen und Maschinen aus? Sie sind ja kleiner als ein durchschnittlicher Mann.

Gabriele Lechner: Ich bin 1,62 Meter groß. Meine Motorsäge passt zu meinen Körperkräften. Ich arbeite gern mit der Seilwinde.

Sichere Arbeit: Und die Stiellänge des Sappel?

Gabriele Lechner: Ein Wagner im Ort macht für mich eine Maßanfertigung.

Sichere Arbeit: Was raten Sie Frauen, die in diesen Beruf gehen wollen?

Gabriele Lechner: Eine gute Ausbildung und viel Freude am Beruf, auch wenn Männer es lächerlich machen. Das Schöne an diesem Beruf: die Natur und ein selbstbestimmtes Arbeiten.

Info

[Mutterschutzevaluierung](#)

Hilfestellung durch Folder z.B. der Arbeitsinspektion unter www.arbeitsinspektion.gv.at.

[Maschinenring](#)

Ursprünglich als Genossenschaft gegründet, jetzt als überregionaler Dienstleister im ländlichen Raum z. B. für Grünraumpflege. www.maschinenring.at

Dr. Astrid Antes

AUVA

Adalbert-Stifter-Straße 65

1200 Wien

Tel.: +43 1 33 111-468

E-Mail: astrid.antes@auva.at

DI Theresia Unterweger

OE Sicherheit und Gesundheit

SV der Bauern

Ghegastraße 1

1031 Wien

Tel.: +43 1 79706-2314

E-Mail: theresia.unterweger@svb.at

ZUSAMMENFASSUNG

Die AUVA sprach mit Theresia Unterweger, der ersten Forstwirtschaftsmeisterin Niederösterreichs, über die Mutterschutzevaluierung bzw. über den Arbeitsalltag von Forstarbeiterinnen ganz allgemein. Spezielle Hürden für Frauen sind laut Theresia Unterweger nicht stark ausgeprägt. Einschränkungen gibt es lediglich bei schwerer körperlicher Arbeit bzw. bei der Auswahl entsprechender Schutzausrüstung, die vorwiegend nur in Herrengrößen erhältlich ist.

SUMMARY

AUVA spoke with Theresia Unterweger, the first female master of forestry of Lower Austria, about maternity leave evaluation and/or about the everyday work of female forest workers in general. Specific barriers for women, according to Theresia Unterweger, are not very substantial. Constraints do only exist with regard to heavy physical work and/or to the selection of appropriate protective gear, which mainly exist in men's sizes.

RÉSUMÉ

AUVA a parlé avec Thérèse Unterweger, la première maîtresse forestière de la Basse-Autriche, au sujet de l'évaluation de la protection de la maternité et sur le travail quotidien des travailleuses forestières en général. Des obstacles pour les femmes ne sont, selon Thérèse Unterweger, pas très prononcés. Des restrictions existent uniquement en cas de travail physique pénible ou lors de la sélection des vêtements protecteurs convenables, qui sont surtout disponibles dans les tailles d'hommes.

Aufatmen in den Backstuben! Bäckerasthma ade?

Wer freut sich nicht über frisches Brot oder knuspriges Gebäck? Zu diesen Köstlichkeiten – auch schon am frühen Morgen – verhelfen uns die Bäcker und Bäckerinnen, die in ihrem Beruf einer beträchtlichen Gesundheitsgefährdung ausgesetzt sind. Für den Laien oft unerwartet, gehört Mehlstaub zu den pflanzlichen Allergenen, die relativ häufig zu einer Sensibilisierung (das heißt Aktivierung des Immunsystems) führen.

Michaela Spaller, Walter Odar



FOTO: SCHWEIZERISCHE BROTTINFORMATION SBI

Mehlstaubbelastung minimieren

Vorbeugende Maßnahmen helfen, diese Erkrankung zu vermeiden. Es ist zwischenzeitlich erwiesen, dass diese Asthmaform einer Dosis-Wirkungsabhängigkeit folgt. Mit zunehmender Dosis steigt die Inzidenz des Asthmas an. Bei sehr hohen Dosen kommt es bei einem wesentlich höheren Prozentsatz der Beschäftigten zu allergischem Asthma. Das Risiko zu erkranken hängt von der Höhe der Belastung ab. Neue Untersuchungen weisen darauf hin, dass Allergien nicht häufiger auftreten als in der Durchschnittsbevölkerung, vorausgesetzt die Mehlstaubwerte liegen unter einer gewissen Expositionsschwelle. Diese Schwellendosis für die Sensibilisierung wird LOAEL = lowest observed adverse effect level bezeichnet. Durch eine Reihe von Maßnahmen, wie beispielsweise Verwendung von staubarmem Mehl oder Installation einer Absauganlage an Arbeitstischen und an Mixern, und auch durch eine umsichtigeren Arbeitsweise, kann die Mehlstaubbelastung reduziert werden.

Diese Arbeitsschutzmaßnahmen sind zu empfehlen, um die Entstehung dieser Atemwegserkrankung zu verhindern. Ist diese nämlich erst einmal ausgebrochen, benötigen die Betroffenen meistens Medikamente, müssen versuchen das Allergen zu meiden und somit häufig den Beruf aufgeben. Da viele Bäcker selbstständig sind oder im eigenen Betrieb arbeiten, gestaltet sich oftmals die Berufsaufgabe noch wesentlich schwieriger, als bei Mitarbeitern, die in Großbetrieben angestellt sind.

Für Heilbehandlung, Rehabilitation bzw. Umschulungskosten in einen anderen Beruf, kommt oft die AUVA auf. Seit dem Jahre 2000 setzt sich die Arbeitsinspektion intensiv mit dem Thema Bäckerasthma auseinander. Es wurde die fünf Jahre lang dauernde Kampagne „Sicherheit und Gesundheitsschutz in Bäckereien“ gestartet. Dazu wurde die Broschüre „Basisanforderungen für Bäckereien“ mit profunden Informationen – wie die Mehlstaubbelastung in den Backstuben gesenkt werden kann – und Folder erstellt. Es erfolgte eine intensive Zusammenarbeit der Arbeitsinspektion mit Bäckern, Vertretern der Innung und der Wirtschaftskammer, Arbeitnehmern, Herstellern und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt. In Oberösterreich erfolgte eine gemeinsame Aktion ▶

In Österreich gibt es die Berufskrankheit Nr. 30: Durch allergisierende Stoffe verursachte Erkrankungen an allergischem Asthma bronchiale, wenn und so lange sie zur Aufgabe schädigender Tätigkeiten zwingen. Somit gilt in Österreich nur das allergische Asthma als Berufskrankheit. Meistens entwickelt sich das Krankheitsbild über Jahre und verläuft in drei Phasen:

- Allergische Rhinitis und Konjunktivitis (Schnupfen und Augentränen mit den Symptomen Augentränen, Niesattacken und Fließschnupfen)
- Reversible, allergische Reaktion des Bronchialsystems (Husten, Atemnot, Auswurf, Schweißausbrüche, erhöhte Infektanfälligkeit)
- Irreversible, allergische Bronchopathie

Die asthmatische Reaktion kann sofort bei Mehlstaubbelastung eintreten oder auch erst verzögert, nach ein bis vier Stunden, oder als Spätreaktion sechs bis vierundzwanzig Stunden später, sodass die Diagnostik nicht immer einfach ist. Die Abklärung, ob Bäckerasthma besteht oder nicht, wird beim Lungenfacharzt durchgeführt. Ergibt die Untersuchung einen Verdacht auf diese Erkrankung, so muss diese als Berufskrankheit an die AUVA gemeldet werden.



FOTOS: BEIGESTELLT

Staubkontaminierung in der Backstube:

Mehl setzt Staub frei: Bei Weizenmehl Typ 550 ca. 500 mg/kg und Roggenmehl Typ 997 rund 2.500 mg/kg. Das könnte auch die häufigere Allergisierung auf Roggenmehl im Vergleich zu Weizenmehl erklären.

(Bild links): Stauben der Körbe mit dem Beutel; **(Bild rechts):** Nach dem Stauben mit Beutel. Der grobe Staub hat sich schnell abgesetzt. Der Feinstaub (Lungen-, tracheo-, bronchealgängig) schwebt unsichtbar in hohen Konzentrationen in der Backstube herum. Im Atembereich wird die höchste Staubkonzentration nach ca. zwei Minuten erreicht. Der Feinstaub steht als Trennmittel nicht mehr zur Verfügung, sondern belastet die Bäckerlungen.

von Arbeitsinspektion, Allgemeiner Unfallversicherungsanstalt, Oberösterreichischer Gebietskrankenkasse, Wirtschaftskammer Oberösterreich und Arbeiterkammer.

Im Jahresbericht 2002 der Arbeitsinspektorate heißt es wörtlich: Die Ergebnisse zeigen, dass im weiteren Verlauf der Kampagne gezielt und noch verstärkt auf Maßnahmen der Verhaltensprävention

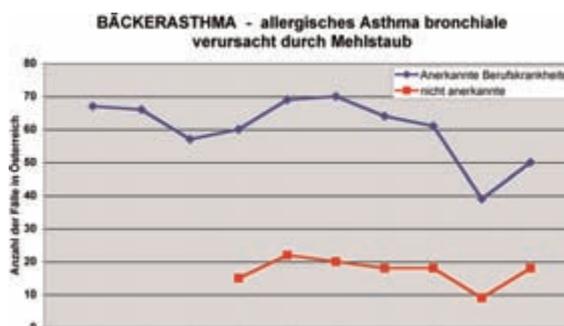
- Simperlstauben mit dem Sieb und nicht mit dem Mehlbeutel
- Mehlaufbringen durch Verreiben
- Reinigen der Maschinen und Böden
- Knetmaschinen mit Deckel
- Lüftungstechnische Maßnahmen

geachtet werden muss und Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt werden müssen, damit die Mehlstaubexposition dauerhaft reduziert wird. Die Akzeptanz des Projektes ist sicher dadurch erhöht worden, dass viele Bäcker/innen selbst von der Erkrankung an allergischem Bäckerasthma oder deren Vorstufen (niesen, husten, Augenrinnen) betroffen sind, da sie auch häufig (90,2 Prozent) selbst in ihren Betrieben mitarbeiten.

Es folgte im Zeitraum von April 2002 bis Mai 2003 das durch die ÖSBS in Zusammenarbeit mit der AUYA Unfallverhütungsdienst Landesstelle Graz, der Arbeitsinspektorat Graz und Leoben, der Wirtschaftskammer Steiermark und der Landesinnung der Bäcker organisierte Projekt Mehlstaubbelastung in Backstuben. Die ÖSBS ermittelte die Mehlstaubexpositionen in den steirischen Bäckereien.

Im Zeitraum von Juli 2002 bis Mai 2003 erfolgte das Projekt Mehlstaub (Kärnten) „Mehlstaubbelastung in Backstuben“ in Zusammenarbeit mit der Arbeitsinspektionsärztin für Kärnten, dem AUYA Unfallverhütungsdienst Landesstelle Klagenfurt sowie der Wirtschaftskammer Kärnten und der Landesinnung der Bäcker. Aufgabe der ÖSBS war es, die Mehlstaubexpositionen der in den Bäckereien beschäftigten ArbeitnehmerInnen zu ermitteln.

In all diesen Aktionen waren auch die Unfallverhütungsdienste der Landesstellen involviert. Weiters wurden die Präventivfachkräfte von AUYA-sicher auf Grundlage der Broschüre „Basisanforderungen für Bäckereien“ der Arbeitsinspektion geschult.



Bekanntes

Folgende Maßnahmen zur Grenzwerteinhaltung sind zu prüfen (in Anlehnung an BG/BIA 1025):

- A) Staubschutzdeckel auf Knetmaschinen
- B) Einsatz staubvermeidender Arbeitsweisen
- C) Einsatz von Substituten als Trennmittel
- D) Anwendung staubvermeidender Reinigungsverfahren
- E) Verwendung automatischer Mehlstreuer
- F) Punktuelle Absaugung an Staubentstehungsstellen
- G) Geschlossenes System bei der Mehlaufbringung

Wenn Maßnahme A) nicht erfüllt ist, empfiehlt sich die Erfüllung der Maßnahme F).

Es wird empfohlen von den Maßnahmen B) oder C) zumindest eine vollständig zu erfüllen.

Zusätzlich zu den Maßnahmen A) und/oder B), C) sollten von den Maßnahmen D) bis G) mindestens eine ganz und eine weitere im überwiegenden Teil realisiert sein.

Die Idee

Untersuchungen haben ergeben, dass das Erkrankungsrisiko mit zunehmender Staubkonzentration von Mehlen und Backmitteln in der Raumluft stark ansteigt. Die Erkrankung an Bäckerasthma ist unwahrscheinlich, wenn die Staubgrenzwerte (Tagesmittelwert und Kurzzeitwerte) für Mehl am Arbeitsplatz eingehalten werden.

Diese Tatsache ermutigte uns 2008 in der Landesstelle ►

Salzburg erneut ein Projekt für Bäcker zu starten. Ziel des Projektes war es, eine mobile Absauganlage in ausgewählten Bäckereien zu installieren (Absaugungen an den Knetmaschinen, an der Tafel, Anschlussmöglichkeit für einen Boden- und Tischauger und für den Bereich Stauben) und Arbeitsweisen zu vermitteln, bei denen eine geringe Mehlstaubentwicklung auftritt. Mit dem direkt anzeigenden Staubmessgerät Grimm 1.108, sollten dann die Unterschiede von Normalbetrieb zum Betrieb mit vorhandener Absaugung und geänderter Arbeitsweise dargestellt werden.

Die Beschaffung

Die Anforderungen an die mobile Absaugung waren folgende:

- Die Anlage musste in einem PKW transportierbar sein
- Der Industriestaubsauger musste über einen Zyklon verfügen
- Für den Umluftbetrieb geeignet sein, um das Klima in den Backstuben nicht zu verändern.
- Es sollten zumindest an sechs Arbeitsstellen Absaugungen sein, je zwei Absaugungen an der Tafel, an den Knetmaschinen sowie für den Bereich „Stauben“ und eine Anschlussmöglichkeit für einen Boden- und Tischauger.

Bedingt durch die geometrische Größenbegrenzung (PKW-Größe) eines mobilen Industriestaubsaugers, war auch die maximale Absaugleistung (m^3/h) für maximal zwei Arbeitsstellen gegeben. Um den Industriestaubsauger



Die Absauganlage wird mit zwei PKW zur Bäckerei transportiert



trotzdem an sechs Stellen einsetzen zu können, war eine Steuerung notwendig, die an jenen zwei Stellen die Absaugung aktiviert, an der die höchste Staubentwicklung zu erwarten ist.

Aus den Messungen der Arbeitsinspektion, der ÖSBS und den eigenen war bekannt, dass die höchsten Staubentwicklungen bei den Knetmaschinen (für ca. ein bis zwei Minuten) und beim Stauben mit Beutel auftreten.

Die mobile Absauganlage mit all den geforderten Kriterien wurde 2008 bei der Firma Dustcontrol, Mondsee, angeschafft.

Das Abenteuer

Im Juni 2008 wurde die Anlage zur Bäckerei Anton Di Bora in St. Michael im Lungau transportiert und installiert. Herr Pfister von der Fa. Dustcontrol, meine Kollegin und ich waren zu diesem Zeitpunkt noch frohen Mutes. Wir waren im Begriff, eine für im Unfallverhütungsdienst Beschäftigte völlig atypische Arbeit auszuführen – nämlich eine reine Installationsarbeit. Bald sollten wir mit unserer Erfahrung und unserer Ausstattung an unsere Grenzen stoßen und die Arbeit wurde nicht nur durch die Hitze in der Backstube schweißtreibend. Die Anlagenteile mussten ohne Beschädigung (z. B. Bohren von Löchern) des Inventars so befestigt werden, dass die Arbeitsweise der Bäcker nicht behindert wurde. Weiters stellte sich bald heraus, dass der Bereich, in dem mit dem Beutel gestaubt wird, nicht abgesaugt werden kann, da für den Absaugarm kein Platz zur Verfügung war und dieser Bereich über mehrere Meter geht, sodass keine wirkliche Absaugwirkung zu erwarten war. Schließlich um neun Uhr Abends hatten wir es doch geschafft und 40 m Lüftungsröhre, über 300 m Kabel für die Steuerung und Stromversorgung, fünf Linearschieber und vier Absaugstellen installiert. Staunend und bewundernd beobachtete ich das handwerkliche Geschick meiner Kollegin Michaela Spaller.

Die komplizierte Steuerung war den rauen Betriebsbedingungen (hohe Anlaufströme beim Einschalten der Knetmaschinen) nicht gewachsen und musste umgebaut werden. Die Staubmessungen zeigten tendenziell den positiven Einfluss der Absaugung bei den Knetmaschinen aber auch den negativen beim Stauben mit dem Beutel. Wie war das Problem zu lösen?

Der rettende Einfall

Feinstaub kann bis zu einem aerodynamischen Durchmesser von $10\ \mu\text{m}$ in einem Zyklon abgeschieden werden. Welche Korngröße abgeschieden wird, hängt von der Dimensionierung des Zyklons und der Luftströmungsgeschwindigkeit im Inneren ab. Nach ÖNorm EN 481 gelangt ein Großteil der Teilchen mit einem aerodynamischen Durchmesser größer $20\ \mu\text{m}$ nicht zu den tieferen Atmungsorganen (thorakale Konvention).

Diese Tatsache machten wir uns zunutze, um mit dem vorhandenen Industriestaubsauger mittels Zyklon ein

feinstaubarmes Mehl zum Stauben herzustellen. Die anschließende meßtechnische Kontrolle zeigte eine um den Faktor 3 geringere Mehlstaubkonzentration am Arbeitsplatz „Stauben mit Beutel“ an.

Dieser Artikel wird fortgesetzt.

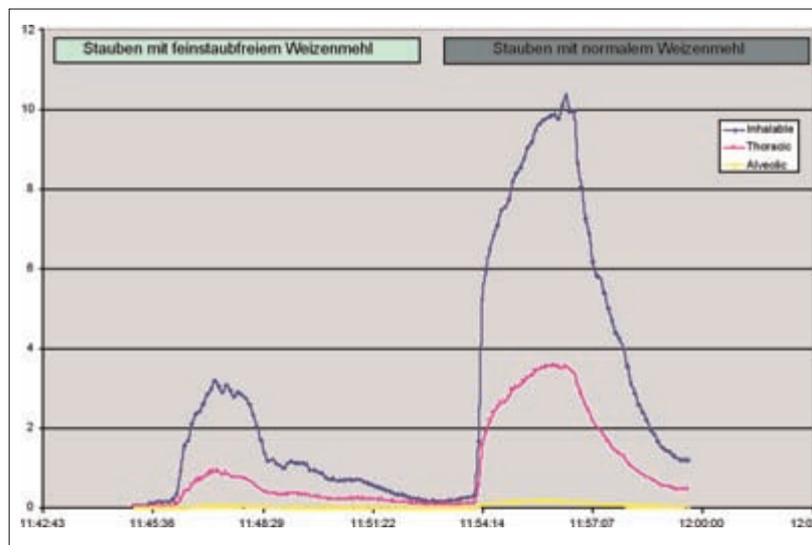
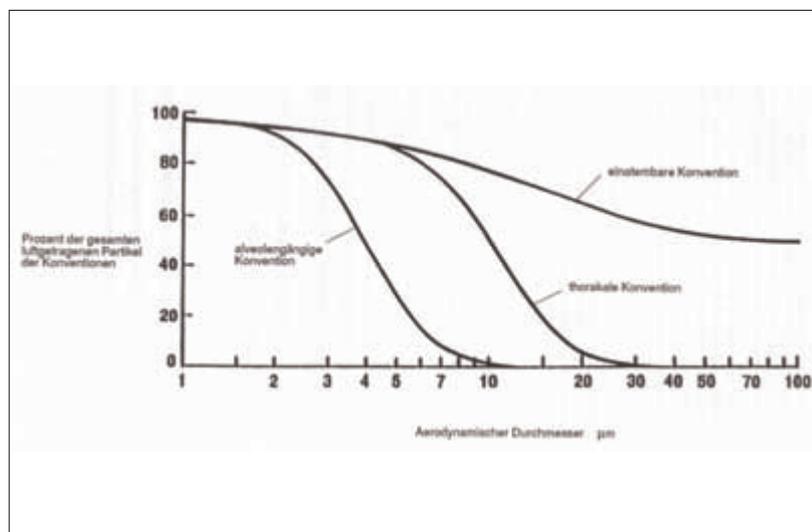
Dr. Michaela Spaller
AUVA
Landesstelle Salzburg
Dr. Franz-Rehrl-Platz 5
5010 Salzburg
Tel: + 43 662 2120 4368
E-Mail: michaela.spaller@auva.at

Dipl.-Ing. Walter Odar
AUVA
Landesstelle Salzburg
Dr. Franz-Rehrl-Platz 5
5010 Salzburg
Tel: + 43 662 2120 4403
E-Mail: walter.odar@auva.at

Literatur:

Sichere Arbeit. 3/2004 Atemwegserkrankung durch Mehlstaub. Gerhard Soltys, Franz Gredler

f2m food multimedia gmbh, Behnstraße 61,
22767 Hamburg, info@foodmultimedia.de
1.Februar 2002



ZUSAMMENFASSUNG

Beschäftigte in Bäckereien weisen gegenüber der gesamten erwerbsfähigen Bevölkerung ein 167-fach erhöhtes relatives Risiko für obstruktive allergische Atemwegserkrankungen (Bäckerasthma) auf. Die Arbeitsmedizinerin Dr. Michaela Spaller und der Techniker Dipl.-Ing. Walter Odar vom Unfallverhütungsdienst der Landesstelle Salzburg, haben sich intensiv mit dem Problem Bäckerasthma beschäftigt und eine Methode gefunden, die die Mehlstaubbelastung in den Backstuben vermindert. Aus jenem Mehl das zum Stauben verwendet wird, wird der Feinstaubanteil $<15 \mu\text{m}$ (Lungen- und tracheo-bronchialgängiger Staub) mittels eines Zyklons entfernt. Jeder Bäcker hat damit die Gelegenheit, sich feinstaubarmes Mehl zum Stauben in gewünschter Menge und Qualität herzustellen. Die Firma Dustcontrol bietet diese neue Technologie am Markt an.

SUMMARY

Compared to the entire working population, workers in bakeries have a 167-fold higher relative risk of contracting obstructive respiratory allergic diseases (bakers' asthma). The occupational physician Dr. Michaela Spaller and the engineer Dipl.-Ing. Walter Odar from the national accident prevention service agency Salzburg have intensively studied the problem of bakers' asthma and found a method to reduce flour dust exposure in bakeries. A cyclone removes the fine dust share $<15 \mu\text{m}$ (lung and tracheo-bronchi penetrating dust) from the flour used to dust. Each baker has thus the opportunity to produce almost fine dust free flour for dusting in the desired quantity and quality. The company Dustcontrol has now placed this new technology on the market.

RÉSUMÉ

Par rapport à l'entière population en âge de travailler, les employés de boulangeries courent un 167 fois plus grand risque relatif d'attraper des maladies respiratoires obstructives allergiques (asthme boulangier). Le médecin du travail, Dr Michaela Spaller, et le technicien, Dipl.-Ing. Walter Odar du service de la prévention des accidents de Salzburg se sont penchés sur le problème de l'asthme boulangier et ont trouvé une méthode pour réduire l'exposition à la poussière de farine dans les boulangeries. Au moyen d'un cyclone, les particules de poussière $<15 \mu\text{m}$ sont éliminées de la farine utilisée pour poudroier (pénétrant les poumons et le système trachéobronchial). Chaque boulangier a ainsi la possibilité de produire une farine à faible teneur en poussières fines dans la quantité et qualité souhaitées. La société Dustcontrol a lancé cette nouvelle technologie.

Punktabsaugung schafft staubfreien Arbeitsplatz

Bronchitis, Asthma & Co – zahlreiche Atemwegserkrankungen bis hin zu lebensbedrohenden Krankheitsbildern können durch das dauerhafte Einatmen von Feinstaub entstehen. Vor allem bei Industriearbeitsplätzen gilt es daher, mittels spezieller Systeme die Kontaminierung der Atemluft mit Schadstoffen aller Art zu verhindern. Eine wirksame Hilfe ist beispielsweise die „Punktabsaugung“ der Firma Dust Control.

Silvia Anner



Feinstaub entsteht nicht nur durch den Straßenverkehr, sondern auch überall dort, wo gearbeitet wird, also in Metall und Kunststoff verarbeitenden Betrieben, in der Pharmaindustrie, aber auch in der Lebensmittelindustrie und in Gewerbebetrieben, wie etwa Bäckereien oder Tischlereien.

Feinstaub dringt bis in die Lungenbläschen vor

Gesundheitsgefährdend ist Feinstaub aufgrund seiner Partikelgröße. Je kleiner, desto gefährlicher, lautet die Regel. Partikel mit einer Größe von zehn Mikrometer ►



(PM10) werden zu etwa 50 Prozent im Bereich der Luftröhre und der Bronchien abgefangen und über die Flimmerhärchen, mit denen die Bronchien ausgekleidet sind, wieder ausgeschieden. Dabei wird der Staub mit Schleim gebunden und mit Hilfe der Flimmerhärchen wieder in die äußeren Atemwege transportiert, wo das Staub-Schleim-Gemisch ausgehustet werden kann.

So genannter lungengängiger Feinstaub, mit einer Partikelgröße von weniger als 2,5 Mikrometer, dringt bis in die Lungenbläschen vor und wird von dort nur sehr langsam oder gar nicht wieder entfernt. Gewisse Staubarten, wie Quarz, Zement, Mineralwolle, Asbest und organische Stäube, können bei einer dauerhaften Belastung der Atemwege zu schwerwiegenden Krankheiten – chronischer Bronchitis, Asthma, Emphysem, Lungenfibrose und Lungenkrebs – führen und sind auch schon bei kürzerem Ausgesetztsein gefährlich. Eine typische Berufskrankheit ist die so genannte Staublunge, an der vorwiegend Bergarbeiter, Steinhauer oder auch Metallschleifer erkranken.

Punktabsaugung für einen wirksamen Arbeitsschutz

Für einen wirksamen Arbeitsschutz müssen die bei den einzelnen Arbeitsvorgängen entstehenden Emissionen direkt am Entstehungsort erfasst werden. Auf diese Technik hat sich die Firma Dust Control spezialisiert. „Grundprinzip unserer Geräte ist, dass der Feinstaub dort, wo er entsteht, sofort abgesaugt wird und die gefährlichen Partikel dabei entfernt werden, bevor sie überhaupt in die Atemluft gelangen können“, erläutert Thomas Pfister, Sales Manager von Dust Control, die prinzipielle Funktion der Punktabsaugungssysteme. „Durch die Absaugung von Staub und anderen Verunreinigungen wird nicht nur eine deutliche Verbesserung des Arbeitsumfeldes der Mit-

arbeiter erreicht, sondern zudem auch eine saubere und damit leistungsfähigere Arbeit sowie eine gesicherte Qualität der gefertigten Produkte gewährleistet.“

Eine sehr wichtige Funktion bei den mobilen Geräten erfüllt die Saugkappe, die den Staub effektiv absaugen muss, ohne die Handhabung des Werkzeugs nennenswert zu beeinträchtigen. „Diese Stauberfassungselemente werden immer leichter und flexibler. Sie werden ständig weiterentwickelt und mit Rücksicht auf die Bedürfnisse der Arbeitenden optimiert“, betont Pfister, der auch für Beratung und Planung verantwortlich zeichnet. Mittels Klemmrings und Trennscheiben lassen sich die Saugkappen auf verschiedene Arten von Elektrowerkzeugen, von Winkelschleifer, Bohrhämmer bis zu Trennscheibe und Säbelsäge, anpassen. Ein wesentlicher Bestandteil der Absauggeräte sind auch die Filter. Grundsätzlich sind in jedem Gerät ein Zyklon und ein Mikrofilter eingebaut. „Da die Vorschriften immer strenger werden, erweitern wir auch die Filterklassen. Der neuen Maschinenrichtlinie entsprechend muss der Feinstaub zu 99,995 Prozent abgesaugt werden. Für uns ist es wichtig, dass wir mit der Absaugleistung unserer Geräte deutlich unter den Grenzwerten bleiben.“ Der abgesaugte Staub wird in Plastiksäcken mit einer Füllmenge von 60 Liter bis zu 2,5 Kubikmeter aufgefangen, die den Vorschriften entsprechend entsorgt werden können. Eine andere Möglichkeit in Innenräumen ist, den Feinstaub in einen Container oder auch in eine unterdruckfeste, also geschlossene Scheibtruhe abzusaugen und diese dann im Freien in einen großen Behälter zu entleeren.

Mobile Geräte und stationäre Absaugsysteme

Mobile Punktabsauggeräte können auf bewegte und drehende Maschinen ab einem Durchmesser von 115 ▶



Thomas Pfister: „Dust Control hat 2009 zum ‚Jahr der Lunge‘ erklärt. Wir wollen europaweit Aufklärungsarbeit betreiben und die vom Staub ausgehenden Gesundheitsgefahren ins Zentrum des Bewusstseins der Öffentlichkeit rücken“

Dezibel verringert wird. In der industriellen Produktion, beispielsweise im Flugzeugbau und in der Auto- und Motorenproduktion, werden stationäre Absauganlagen überall dort eingesetzt, wo Staubpartikel und Späne anfallen, die in zentralen Rohrleitungssystemen vom Arbeitsplatz zur Zentraleinheit transportiert werden.

Die Einsatzbereiche für Punktabsaugsysteme sind zahlreich und reichen von Fahrzeug- und Bauindustrie, Maschinenbau über Umwelttechnik, etwa bei der Sanierung von Aktivkohlefiltern in Kraftwerken, bis zu Zeitungsdruckereien, Tierversuchsanlagen und der Elektronikindustrie. „Unsere Produkte sind eben nicht branchen-, sondern problemspezifisch bezogen“, erklärt Thomas Pfister die weit gespannten Verwendungsmöglichkeiten.

Firmengründung 1972 in Schweden

Die Bekämpfung der so genannten Steinlunge, an der Mitte der sechziger Jahre viele Arbeiter in Bergwerken und Steinbrüchen litten und die man auf den Staub bei der Bearbeitung des Gesteins zurückführte, war so etwas wie die Initialzündung für die Gründung von Dust Control. 1968 kam der gebürtige Wiener Johann Haberl als junger Ingenieur nach Schweden, wo er in einer Forschungsgruppe Ursachenforschung für Staublungenerkrankungen in der Steinindustrie betrieb. Im Rahmen dieser Arbeit entwickelte er einen Prototyp eines druckluftbetriebenen Staubabscheiders mit Saugkappe für Gesteinsbohrer und Abschlaghämmer. 1972 machte sich Haberl selbstständig und gründete mit Kollegen die Firma Dust Control. Anfangs beschränkte man sich auf die mobilen Absauggeräte für den Einsatz in Steinbrüchen und Bergwerken – mit so großem Erfolg, dass in der Folge die Technik auch in anderen Bereichen wie der Metall- und Bauindustrie angewandt wurde.

1978 wurden die ersten Geräte ins Ausland exportiert und Tochtergesellschaften in der BRD und der Schweiz gegründet. 1979 folgten die Gründung der Dust Control In-

ternational AB und der Tochtergesellschaften in Österreich und Frankreich. 1986 wurden Tochtergesellschaften in Finnland und England etabliert. Heute sind am Stammsitz in Schweden rund 90, weltweit an die 150 Mitarbeiter beschäftigt. Dust Control hat insgesamt 20 Niederlassungen in Europa, Russland, den USA und Kanada.

Risikofaktor Staubluft

Die von einer regelmäßigen Staubbelastung ausgehende Gefahr für die Gesundheit wird trotz Aufklärung durch Medien, Berufsgenossenschaften und Behörden immer wieder unterschätzt, wie etwa in Deutschland jährlich rund 10.000 Anzeigen auf Verdacht einer staubbedingten Berufskrankheit belegen. Auch in Österreich ortet Thomas Pfister einen Nachholbedarf im Risikobewusstsein. „Vor allem die Bauindustrie hinkt beim Einsatz von Absaugvorrichtungen nach. Auch im Bereich der Bausanierung tritt Staubbelastung bei den verschiedensten Arbeitsgängen wie Hämmern, Wandschleifen, Betonschleifen, bei Abrissarbeiten, Küchen- und Badrenovierungen auf.“

Um bei diesen Arbeitssituationen Abhilfe zu schaffen und die Raumluft zu reinigen, wurden Luftreiniger vor allem für Arbeiten in Innenräumen, beispielsweise Wohn- und Büroräume oder Krankenhäuser, entwickelt. Dabei zirkuliert die Luft durch einen hoch effizienten HEPA-Filter, die in der Luft enthaltenen gesundheitsgefährdenden Staubpartikel werden aufgefangen und die Luft wird gereinigt zurückgeleitet. Die so genannten Air Cubes, die bei einer Fachmesse in England mit einem Preis ausgezeichnet wurden, können Fein- und Gefahrenstaub bis zu einer minimalen Größe von 0,3 Mikrometer abscheiden, also etwa Quarzstaub, der in Beton, Ziegelsteinen, Fugemischungen und Mörtel enthalten ist. Sie sind auch für den Einsatz in Bäckereien und Tischlereien geeignet, wo sie den Mehl- oder Holzstaub herausfiltern.

Feinstäube sind Verbrennungsprodukte

Dass Punktabsaugung zur Staubentlastung tauglich ist und das Risiko einer Krankheit vermindern kann, steht für Rolf Ziesche, Leiter der Ambulanz für interstitielle Lungenerkrankungen an der Klinischen Abteilung für Pulmologie im Wiener AKH „ohne Zweifel“ fest. Welche tatsächlichen gesundheitlichen Folgen Feinstaub wirklich hat, sei aber heute noch nicht so eindeutig zu beantworten. „Feinstäube sind aufgrund der enormen Verteilungsgeschwindigkeit ubiquitär. Denn sie sind Verbrennungsprodukte, also eigentlich Rauch. Generell sind Feinstäube aller Art in der Lage, die altersmäßig entsprechende Abnahme der Lungenfunktion drastisch zu verstärken“, unterstreicht der Mediziner die gesundheitliche Belastung durch Rauch. Ob es durch Feinstäube bedingt zu Berufskrankheiten der Atemwege kommt oder man da-

bei von einer Zivilisationserkrankung ausgehen muss, wird derzeit in einer großen prospektiven Studie, die von der AUVA finanziert wird, untersucht. 160 berufstätige Probanden – Taxi- und Busfahrer sowie Schweißer – aus dem Großraum Wien werden über drei Jahre beobachtet und in diesem Zeitraum dreimal verschiedenen Untersuchungen wie Funktionstests, Röntgen oder Bronchoskopie unterzogen. „Einige von ihnen sind Raucher, einige leiden bereits an COPD (Chronic Obstructive Pulmonary Disease, wird als Sammelbegriff für die chronisch obstruktive Bronchitis und das Lungenemphysem verwendet, Anm.d.Verf.). Wir wollen die Ergebnisse pro Proband und unter den Teilnehmern der Studie vergleichen, um herauszufinden, ob es einen Marker im individuellen menschlichen Abwehrapparat gibt, warum er schlechter mit der Feinstaubbelastung fertig wird“, präzisiert Ziesche den Fokus der Studie, die 2011 abgeschlossen werden soll. „Staub gab es immer schon und mit dem konnte der menschliche Organismus fertig werden. Aber Verbrennungsprodukte in dieser Form hat die Geschichte der Menschheit bisher nicht gekannt“, illustriert er die Dimension des Feinstaubrisikos. „Da stehen wir vor einer neuen Herausforderung.“

„2009: Das Dust Control Jahr der Lunge“

Neuen Herausforderungen will sich auch das Unternehmen im Zeichen der „Technology for Clean Production“ – so der „Untertitel“ im Firmenwortlaut – stellen. Um verstärkt auf die Risiken durch Staubbelastung am Arbeitsplatz aufmerksam zu machen, hat Dust Control 2009 zum „Jahr der Lunge“ erklärt. „Wir wollen europaweit Aufklärungsarbeit betreiben und die vom Staub ausgehenden Gesundheitsgefahren ins Zentrum des Bewusstseins der Öffentlichkeit rücken“, beschreibt Thomas Pfister das Ziel der Kampagnen und Aktionen. In Kooperation mit der AUVA läuft ein Projekt im Salzburger Lungau. Dort wurde unter dem Motto „Kampf dem Bäcker-

asthma“ der Prototyp eines Staubabsaugegeräts für Bäckereien installiert. „Die Staubkonzentration wird während der Absaugung gemessen. Beobachtet wird auch, ob eine Verbesserung des Gesundheitszustandes eintritt“, verrät der Vertriebschef von Dust Control erste Details.

Berufsschulen, Berufsverbände, Sicherheitsbeauftragte, die AUVA, Händler und Kunden sollen den Kurzfilm „DUST“, viersprachig und auf DVD, erhalten, der über die Wirkung lungengängiger Stäube im Organismus und deren Beseitigung informiert. Er kann auch auf der Homepage (www.dustcontrol.at) angefordert werden. Neben der entsprechenden Information der Medien, vor allem von Fachzeitschriften der Bereiche Bau, Metall, Bäcker, Naturstein etc., wird Dust Control an fachspezifischen Tagungen und Messen in Schweden, England und Deutschland teilnehmen, in Österreich beim Forum Prävention, der Sicherheitstagung mit Fachausstellung der AUVA, im kommenden Juni und an der Tagung mit Fachausstellung des Vereins Österreichischer Sicherheitsingenieure (VÖSI) im November 2009. Da besonders in der heimischen Bauindustrie Absauganlagen noch nicht zum (Gesundheits)Standard gehören, sollen Lehrlinge in den Berufsschulen entsprechend über Gesundheitsrisiken durch Staub informiert werden.

Dr. Silvia Anner, freie Journalistin,
E-Mail: s.anner@gmx.at

Dustcontrol Ges.m.b.H.

Thomas Pfister
Gradenerstr. 122
8054 Graz
Tel.: +43 316-428081
Fax +43 316-483041
E-Mail: info@dustcontrol.at
Web: www.dustcontrol.at

ZUSAMMENFASSUNG

Durch das dauerhafte Einatmen von Feinstaub können zahlreiche Atemwegserkrankungen bis hin zu lebensbedrohenden Krankheitsbildern entstehen. Für einen wirksamen Arbeitsschutz vor allem bei Industriearbeitsplätzen müssen die bei den einzelnen Arbeitsvorgängen entstehenden Emissionen direkt am Entstehungsort erfasst werden. Auf diese Technik der Punktabsaugung hat sich die Firma Dust Control spezialisiert. Mobile Punktabsauggeräte können auf verschiedene Arten von Elektrowerkzeugen aufgesetzt werden, in der industriellen Produktion werden stationäre Absauganlagen eingesetzt.

SUMMARY

Permanent inhalation of fine dust can cause numerous respiratory illnesses up to life threatening diseases. For effective occupational safety mainly in industrial workplaces the emissions caused in the various work operations have to be captured directly at the source where they are generated. The company Dust Control has specialised in this technique of exhaust ventilation in specific spots. Mobile selective exhaust ventilation may be mounted on various types of power tools, stationary appliances are used in industrial production.

RÉSUMÉ

L'inhalation continue de poussières fines peut provoquer de nombreuses maladies des voies respiratoires et même des maladies potentiellement mortelles. Pour une sécurité au travail efficace, notamment dans l'industrie, les émissions venant des différentes opérations doivent être directement interceptées à la source. La compagnie Dust Control s'est spécialisée dans cette technique d'exhaustion ponctuelle. Des appareils mobiles d'exhaustion peuvent être montés sur de divers types d'outils électriques, des appareils stationnaires d'aspiration sont utilisés dans la production industrielle.

Passt Ihr Sicherheitsschuh?

Sicherheits- und Berufsschuhe stellen besondere Anforderungen an alle dar, vom Hersteller, über die EinkäuferInnen, die Sicherheitsfachkräfte, die ArbeitsmedizinerInnen bis hin zu den BenutzerInnen. Welcher Schuh ist der Richtige? Ganz am unteren Ende des Körpers zu finden und leider auch oft so behandelt, als wäre er „das Letzte“ – bietet Ihnen die AUVA nun ihre besondere Unterstützung bei der Auswahl an.

Brigitte-Cornelia Eder



FOTO: UVEK

Wie viele Details bei der Auswahl eines Sicherheits- oder Berufsschuhs wirklich eine Rolle spielen, merkt man eigentlich erst, wenn man sie abfragen möchte! Das haben wir in unserer letzten Studie, die wir gemeinsam mit der Universität Wien durchgeführt haben, deutlich gemerkt. Umso spannender war es dann, als wir entdeckt haben, dass die meisten dieser Details bei passendem Schuhwerk von den MitarbeiterInnen, also den NutzerInnen der Schuhe, als selbstverständlich hingenommen wurden.

Schönes Aussehen bestimmt die Schuhauswahl

So konnten wir aber auch feststellen, dass die meisten Beschwerden in Schuhen schon beim ersten Anprobieren

auftreten. In vielen Fällen allerdings täuschte eine sehr ansprechende Optik der Schuhe über erste Druckstellen und Probleme in den Schuhen durchaus hinweg – aber nicht sehr lange, denn einige MitarbeiterInnen zogen die vermeintlich passenden Schuhe im Laufe des ersten Tages schon wieder für immer aus! Leider konnten wir in unserer relativ kurzen Studie nicht feststellen, was für Langzeitfolgen – im positiven, wie eventuell auch im negativen Sinne – zu erwarten sind, wenn man gewisse Schuhmodelle trägt. Es wird aber sicher auch noch notwendig sein, hier Erkenntnisse zu sammeln!

Gewohntes wird als sicherer erlebt

Eine wichtige Information für Schuhhersteller, aber auch für EinkäuferInnen in Betrieben konnten wir auch ►

herausfinden: MitarbeiterInnen fühlen sich in ihren vertrauten Schuhen viel sicherer, als in einem neuen Modell! Somit sind häufige Produktwechsel für die Sicherheit im Unternehmen nicht sehr gut! Auch die Akzeptanz bei den MitarbeiterInnen ist jedes Mal wieder ein Problem, wenn neue Modelle eingeführt werden müssen, weil die Alten aufgelassen wurden.

Natürlich ist das eine Erscheinung unserer Zeit, die rasche Produktwechsel in allen Lebensbereichen zeigt – jedoch ist das im Sicherheitsbereich nicht sehr zuträglich! Sie kennen dieses Phänomen ja sicher auch aus dem Alltag, wie z. B. bei bekannten Strecken, die Sie fahren müssen. Sie fühlen sich umso sicherer und wohler, je bekannter Ihnen eine Fahrtstrecke ist! Auch schon bekannte Menschen haben Sie sicher lieber um sich, als sich ständig an neue Menschen zu gewöhnen. So ähnlich ist es auch bei Ihren Schuhen.

Ergonomie des Sicherheitsschuhs

Für die Auswahl der Schuhe ist zwar bei den MitarbeiterInnen das ansprechende Aussehen sehr wichtig, allerdings geht es bei der Schuhwahl viel mehr um die Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen! Damit möchte ich natürlich nicht sagen, dass teuer gleich gut ist! Ein hochwertiger Schuh hat allerdings sicher seinen Preis. Wichtig sind aber, neben einer sicherheitstechnischen Entsprechung des Schuhs, für die MitarbeiterInnen auch folgende Ergonomie-Kriterien:

- ausreichend Platz für die Zehen
- keine Druckstellen
- angenehme Temperatur im Schuh
- ein gepolsterter Rand
- weiche Schuhe
- Bewegungsfreiheit

Aus einer Diplomarbeit aus Deutschland (unveröffentlicht), die in einem Produktionsbetrieb durchgeführt wurde, erfahren wir recht ähnliche Ergonomie-Kriterien, nämlich

- hohe Passgenauigkeit
- anatomisches Fußbett
- Polsterung an Knöchel und Zunge des Schuhs
- flexible Sohle zur Ermöglichung eines guten Abrollverhaltens
- eine schockabsorbierende Funktion im Fersenbereich
- ein geringes Gewicht

Folgende Beschwerden und Probleme mit Sicherheitsschuhen wurden in diesem Betrieb am häufigsten genannt:

- Hitze im Schuh
- unbewegliche Sohlen
- zu hohes Schuhgewicht
- Beschwerden mit der Stahlkappe
- Einschränkung der Bewegungsfreiheit durch die Stahlkappe

Bitte betrachten Sie solche Ergebnisse, die hier nur richtungsweisend genannt werden, immer im Zusammenhang mit der Studie und dem Betrieb, in dem sie durchgeführt wurden!

Oft Wechseln und gut Pflegen

Optimal wäre, wenn jede/r MitarbeiterIn mindestens zwei Paar Schuhe hätte, die sie/er abwechselnd anziehen kann. Ein Schuh braucht Zeit zum Auslüften. Zieht man ihn nur jeden zweiten Tag an und trocknet und lagert ihn laut Herstellerangaben, dann tut das den Schuhen und den Füßen extrem gut. Auswechselbare Einlagen sind eigentlich Standard in Sicherheitsschuhen – wechseln sie diese auch! Achten Sie bei den Socken auf Funktionswäsche! Die besten und teuersten, sowie atmungsaktiven Schuhe nützen gar nichts, wenn sie Socken darin tragen, die eine Zirkulation der Feuchtigkeit erst recht wieder verhindern (wie z. B. Baumwollsocken). Sie stehen dann sozusagen wie ein Braten im eigenen Saft....

Schuhe gehören auch gepflegt, gereinigt und laut Herstellerangaben behandelt. Auch die Haltbarkeit von Schuhen hat ein Ablaufdatum. Zwar ist das sehr abhängig von den Bedingungen, unter denen die Schuhe zum Einsatz kommen, aber im Schnitt erfahren wir aus den Betrieben, dass sich ein Wechsel alle ein bis zwei Jahre bewährt. Unter sehr anspruchsvollen Bedingungen ist ein häufigerer Wechsel sicher notwendig!

Unterstützung durch die AUVA

Wie auch in vielen anderen Bereichen, unterstützt Sie die AUVA auch beim Thema Sicherheits- und Berufsschuhe! Diesmal sogar doppelt, wenn Sie nach der ersten Information auch noch bereit sind, auf „Senden“ zu drücken! Neugierig? Wir haben einen digitalen Sicherheits- und Berufsschuhfragebogen für Sie entwickelt.

Gerne schicken wir Ihnen diesen kostenlos zu, E-Mail an schuhe@auva.at genügt! Sie füllen diesen Fragebogen, der in Excel programmiert wurde, aus und erhalten eine zweiseitige übersichtliche Darstellung Ihres aktuell bewerteten Schuhs. Sie können so viele Schuhe bewerten oder durch ihre MitarbeiterInnen bewerten lassen, wie sie möchten – bereits im Betrieb verwendete Schuhe, oder welche, die Sie neu ankaufen möchten. Auch so viele Betriebe wie Sie möchten, oder eventuell als externe Sicherheitsfachkraft betreuen, können Sie bearbeiten. Einfach eine Kopie des Fragebogens anfertigen und wieder starten. Auf diese Art können Sie ihn auch an andere Betriebe senden.

Wenn Sie den Fragebogen anklicken, dann aktivieren Sie bitte die Makros (das wird automatisch abgefragt und Sie antworten mit „ja“). Dann legen Sie Ihren gewünschten Betrieb an, indem Sie den Aufforderungen des Fragebogens folgen. In übersichtlichen digitalen Karteikarten werden Sie Frage für Frage durch die Themengebiete geführt.

Bewertungskriterien

Bewertet werden zunächst allgemeine Angaben zur Person, zur Tätigkeit und zum Arbeitsumfeld. Abgefragt werden dann die sicherheitsrelevanten Details, wie etwa auf den Fuß einwirkende Gegenstände, Temperaturbedin- ▶



Speziell Sicherheitsschuhe gehören regelmäßig gepflegt, gereinigt und laut Herstellerangaben behandelt

gungen, und vieles mehr. Danach folgt die Ergonomie, die zum Beispiel Fragen zur Länge und Breite des Schuhs enthält, zur Polsterung und ähnlichem. Zuletzt werden auch noch Druckstellen mit genauer Lokalisation abgefragt. Hier helfen Bilder weiter, sich zu orientieren. Wenn alles beantwortet ist, dann können Sie entweder intern mit den Daten arbeiten – je „EDV-verspielter“ Sie sind, desto mehr Möglichkeiten haben Sie in Excel zur Bearbeitung – oder Sie drucken sich den zweiseitigen Ergebnisbogen aus und haben eine übersichtliche aber umfangreiche Schuhbewertung vor sich! Und dann ersuchen wir noch um den kleinen Klick, um uns die ausgefüllten Daten zurück zu senden!

Auswertung durch die AUVA

Je mehr Datensätze wir zurück erhalten, desto besser wird unser Überblick über den österreichischen Markt und vor allem über die Bedürfnisse der österreichischen MitarbeiterInnen in Bezug auf Sicherheits- und Berufsschuhe sein! Unser Ziel ist es, verbindliche Kriterien aufzustellen, aus den ermittelten Daten der MitarbeiterInnen – also worauf die Mehrheit der MitarbeiterInnen bei den Schuhen Wert legen! Nur so können wir auch in der österreichischen Normung für einen guten und schon im Vorfeld akzeptierten Stand der Technik sorgen! Neben dem Einfließen in die Normung, dienen diese Kriterien für Schuhe dann natürlich auch den Experten der AUVA als Informationen für ihre Beratungen bei Ihnen im Betrieb.

Auswertungsbeispiele

Eine Möglichkeit der Auswertung wäre etwa, das Alter der MitarbeiterInnen in Bezug zur Weichheit der Schuhe zu setzen. Wollen jüngere oder ältere MitarbeiterInnen weichere Schuhe haben? Legen lang gediente MitarbeiterInnen mehr oder weniger Wert auf ausreichende Dämp-

fung? Welcher Untergrund hat Einfluss auf das Sicherheitsgefühl in den Schuhen? Wie müssen Schuhe beschaffen sein, dass sie auch beim Fahren in einem Fahrzeug keine Beschwerden bereiten? Müssen Schuhe, die auf rutschigem Boden eingesetzt werden, andere Polsterungen aufweisen? Gibt es Schuhmodelle, die bei gewissen Temperaturen angenehmer sind als andere?

Diese und viele andere Fragen bzw. deren Antworten ergeben sich aus den Fragestellungen, die mit ein paar Klicks leicht zu beantworten sind. Je mehr Daten wir von Ihnen zurück geschickt bekommen, desto genauer und brauchbarer werden die Antworten! Gerne können Sie solche und ähnliche Auswertungen auch selbst mit den in ihrem Betrieb gesammelten Daten durchführen!

Anonymität

Selbstverständlich haben Sie die Möglichkeit, diese Befragungen auch anonymisiert durchzuführen. Aber selbst wenn Sie das nicht tun und uns die Daten inkl. Namen zurück schicken, behandeln wir ihre Daten absolut anonym – so wie Sie es eben von der AUVA gewohnt sind! Veröffentlicht werden nur die Gesamtergebnisse, die keiner/m MitarbeiterIn und keinem Betrieb mehr zugeordnet werden können. Liefern Sie allerdings sehr viele Daten und möchten für Ihr Engagement auch genannt werden, so bedanken wir uns bei guter Gelegenheit gerne auch öffentlich und namentlich bei Ihnen bzw. Ihrem Betrieb.

Ebenso wie wir uns hier an dieser Stelle ganz herzlich bei der MAGNA Heavy Stamping bedanken möchten! Die einleitend erwähnten Studienergebnisse stammen aus einer Untersuchung, die die AUVA gemeinsam mit der Universität Wien bei diesem Betrieb durchführen durfte. Die MitarbeiterInnen und das MAGNA Heavy Stamping Team waren überaus engagiert und testeten mehrere Wochen lang einige Sicherheitsschuhmodelle auf die verschiedensten Kriterien direkt am Arbeitsplatz. Der Aufwand hat sich gelohnt! Neben den oben genannten Ergebnissen, gab es auch einige Spezialfragestellungen der Sicherheitstechnik, die im Zuge der Studie erfolgreich beantwortet werden konnten. Es wurde auch für die MitarbeiterInnen wieder einmal sichtbar, wie wichtig der MAGNA Heavy Stamping die Sicherheit und das Wohlbefinden seiner MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz ist!

Wichtige Empfehlungen

Zusammenfassend kann man die Sicherheitsschuh-Philosophie der MAGNA Heavy Stamping und die Empfehlungen, die sich aus der dort durchgeführten Studie ergeben, nur bestätigen:

Bleiben Sie bei einem gut eingeführten und akzeptierten Produkt! Häufige Produktwechsel vermitteln den MitarbeiterInnen ein unsicheres Gefühl in seinen Schuhen, welches in Folge zu mehr Sturz- und Fallunfällen führen kann.

Beteiligen Sie Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen am Auswahlprozess beim Sicherheits- und Be-

rufsschuheinkauf! Ein Ankauf neuer Schuhe, der nur über die derzeit gültigen Normkriterien erfolgt, ist zum Scheitern verurteilt. Und zwar sowohl in Bezug auf die gute Einsetzbarkeit unter den verschiedensten Arbeitsbedingungen, als auch von der Akzeptanz der MitarbeiterInnen her. Auch der Preis ist kein Kriterium für einen passenden Schuh!

Die AUVA ist bemüht, über Forschung und Entwicklung dieses Sicherheits- und Berufsschuh-Fragebogens, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen noch mehr mit klaren, wissenschaftlich ermittelten Kriterien bei der Auswahl des passenden Schuhs für Ihre MitarbeiterInnen zu unterstützen. Hinweise zur Motivation bei der Einführung und zur Erhöhung der Tragehäufigkeit von Sicherheits- und Berufsschuhen erhalten Sie gerne bei unseren ArbeitspsychologInnen Ihrer Landesstelle (oder auch bei mir). Für technische Fragen und Produktprüfungen steht Ihnen im Rahmen der Sicherheitstechnischen Prüfstelle der AUVA (STP: www.auva.at/stp) Herr Ing. Thomas Manek zur Verfügung.

Mag. Brigitte-Cornelia Eder
AUVA
Fachgruppe Ergonomie
Adalbert-Stifter-Straße 65
1201 Wien
Tel.: +43 1 331 11-427
Fax.: +43 1 331 11-347
E-Mail: Brigitte-Cornelia.Eder@auva.at
Fragebogenanforderung: schuhe@auva.at
www.auva.at

PRÜFUNG VON SICHERHEITSSCHUHEN

Nutzen

- ✓ Prüfung zur Erlangung einer Baumusterbescheinigung (CE-Zeichen)
- ✓ Erhebung der Rutschsicherheit von Schuhsohlen
- ✓ Kundenspezifische Produktentwicklung
- ✓ Prüfungen im Entwicklungsstadium

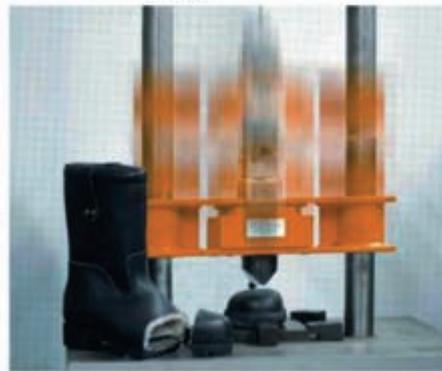
Prüfinhalt

Prüfung entsprechend

- > ÖNORM EN ISO 20345 (Sicherheitsschuhe)
- > ÖNORM EN ISO 20346 (Schutzschuhe)
- > ÖNORM EN ISO 20347 (Berufsschuhe)
- > ÖNORM EN 15090 (Feuerwehrtiefel)
- > ÖNORM EN 17249 (Sicherheitsschuhe gegen Kettensägenschnitte)
- > Weitere ...

Information zum Ablauf

Die Prüfungen erfolgen in der Sicherheitstechnischen Prüfstelle. Es können Prüfungen an Einzelexemplaren sowie Typprüfungen an Baumustern von Serienprodukten durchgeführt werden. Über das Ergebnis einer Typprüfung wird eine Baumusterbescheinigung erstellt. Die Prüfung ist schriftlich zu beantragen. Hierzu wird für die jeweilige Prüfung von der Prüfstelle ein Vordruck zur Verfügung gestellt.



Information:

Ing. Thomas MANEK
Tel.: +43 1 33111-587
E-Mail: Thomas.Manek@auva.at

Ing. Norbert METZNER
Tel.: +43 1 33111-975
E-Mail: Norbert.Metzner@auva.at

ZUSAMMENFASSUNG

Sicherheits- und Berufsschuhe stellen besondere Anforderungen sowohl an Hersteller, als auch an EinkäuferInnen, Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen bis hin zu BenutzerInnen dar. Erkenntnisse einer aktuellen Studie zeigen unter anderem, dass ergonomische Anforderungen an Schuhe nun klarer erkennbar sind, obwohl schönes Aussehen von Schuhen die Auswahl derselben entscheidend beeinflusst. Gewohnte Schuhe werden als sicherer erlebt, womit also häufiger Produktwechsel zu mehr Unsicherheit im Unternehmen führt. Auch der richtige Umgang mit dem Schuh und der passende Einsatz des entsprechenden Schuhwerks je nach Tätigkeit und Umfeld, sind entscheidend.

SUMMARY

Safety and occupational shoes represent a special challenge for both manufacturers and purchasers, safety specialists, occupational physicians, and finally for users. Findings of a recent study show, inter alia, that ergonomic requirements for footwear are now more obvious, although a nice appearance of footwear is decisive for the purchase decision. Habitual footwear is considered as safer. Therefore, frequent product changes lead to more insecurity in the company. The correct handling of the shoe and the appropriate use of appropriate footwear depending on the activity and the environment are crucial.

RÉSUMÉ

Les chaussures de sécurité et de travail sont particulièrement exigeantes en ce qui concerne les producteurs, mais aussi les acheteurs, les professionnels de la sécurité, les médecins du travail et même les utilisateurs. Les résultats d'une récente recherche montrent entre autres que les exigences ergonomiques de chaussures sont maintenant plus claires, même si l'apparence des chaussures influence le choix décisivement. Les chaussures habituelles sont considérées comme plus sûres, c'est-à-dire qu'un changement de produit peut souvent augmenter l'insécurité dans l'entreprise. De même, la bonne manipulation de la chaussure et l'utilisation appropriée des chaussures de sécurité selon l'activité et l'environnement sont essentielles.

Komm nur, arger Stress

Weder Zeitmanagement noch Entspannungsübungen sind heute ausreichend in der Lage Stress zu verhindern. Speziell in wirtschaftlich turbulenten Zeiten sind Überlastungen und Termindruck nicht durch Atemübungen oder effizientere Zeiteinteilung bewältigbar. Der nachfolgende Beitrag zeigt, dass es dennoch Möglichkeiten gibt, dem Stress zu begegnen.

Sonja Kinigadner



FOTOS: PHOTOS.COM

Zu Neujahr beim Bleigießen, als da ein wunderschönes Segelschiff entstand, nahm sich Maria Hoff vor (Anmerkung: alle Namen sind geändert – die Beispiele entstammen jedoch tatsächlichen Beratungs- und Lebenssituationen), sich in diesem beginnenden Jahr nicht mehr so hetzen zu lassen. Als sie am 2. Jänner die Türe zum Personalraum öffnete, wünschte ihr ihre Abteilungsleiterin ein Gutes Neues Jahr. Sie erwiderte diesen Gruß mit der Zuversicht, es werde auf jeden Fall gut werden, denn sie wollte bereits heute Abend um 18.30 den Laden hinter sich lassen und mit einer Freundin ins Kino gehen, was sie wegen der Vorweihnachtszeit und davor wegen der Urlaubszeit und davor wegen Vorurlaubszeit und davor wegen ... schon lange nicht mehr gemacht hatte. ▶

rin ein Gutes Neues Jahr. Sie erwiderte diesen Gruß mit der Zuversicht, es werde auf jeden Fall gut werden, denn sie wollte bereits heute Abend um 18.30 den Laden hinter sich lassen und mit einer Freundin ins Kino gehen, was sie wegen der Vorweihnachtszeit und davor wegen der Urlaubszeit und davor wegen Vorurlaubszeit und davor wegen ... schon lange nicht mehr gemacht hatte. ▶

Da informierte sie ihre Abteilungsleiterin Gerda Solo, dass sich die zweite Mitarbeiterin krank gemeldet hätte und sie daher vielmals gebeten wäre, heute noch einmal und ausnahmsweise den Spätdienst zu übernehmen. Noch bevor sie ihrer Freundin Martina Knapp absagen konnte, rief diese an, dass sie vergessen habe, dass zwei ihrer Kolleginnen wegen Kündigung im Jänner nicht mehr erscheinen würden und sie deswegen von ihrem und den beiden verwaisten Dienststellenleitern mit dringenden Briefen eingedeckt worden sei. Was soll ich machen, dachte Maria Hoff, mein Mann kommt auch nicht vor 21:00 Uhr nach Hause, denn er erhielt die Chance, sein Aufgabengebiet zu erweitern und nun drei Filialen statt einer zu leiten, eine davon in Bratislava.

Die Arbeitswelt scheint bis auf wenige Ausnahmen vergessen zu haben, dass Menschen Arbeitszeit und Freizeit balancieren sollten, Entspannung mehr als ein Schlagwort ist und die Menge an Anforderungen an einen Menschen eine Obergrenze hat. Vielmehr werden Personalentscheidungen weit entfernt vom Arbeitsplatz der Martina Knapp gefällt und ihre persönliche Belastbarkeitsgrenze schafft es nicht, „dort“ eine Rolle zu spielen, weil sie „dort“ nicht spürbar wird. Die Entscheider „dort“ funktionieren nach einer anderen Logik und reagieren auf den Wettbewerb, die Börsenwerte, die mangelnde Auftragslage und leider nicht zu selten auf die Spekulationen der Manager. Das ist nichts Neues, wir wissen das seit mehreren Jahren. Wir glauben es nur nicht.

Maria Hoff und ihre Freundin Martina haben von ihren Eltern eine Arbeitsmoral mitbekommen: Sie haben gelernt, zuzugreifen und behilflich zu sein, wenn es gebraucht wird (auch wenn ihre Eltern diese gute Eigenschaft nicht immer in ihnen gesehen hätten). Als sie noch kleine Mädchen waren, wurden sie gelobt, wenn sie fleißig waren.

Werner Hoff hingegen lernte als 14-jähriger, dass ein Mann bis 30 seine Karriere machen muss und da heiße es nun mal, eine Weile hineinbeißen. Was er auch an Martin Schnell, einem erfolgreichen Einkäufer, sehen kann.

Manifizierte Irrtümer

Aus der Erfahrung mit vielen Coachings möchte ich auf einige Irrtümer hinweisen, die sich recht konstant halten und geeignet sind, die Energie verpuffen zu lassen:

- Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, wenn man nicht alles leistet, was verlangt wird.

Wenn Martina Knapp sich darüber Sorgen macht, dann leistet sie bereits die Arbeit von drei Personen. Kein unmittelbarer Vorgesetzter würde jemals auf eine solche Arbeitskraft verzichten, wenn er damit konfrontiert wird, dass sie am Donnerstag abend ab 18:00 Uhr ins Kino gehen will und nicht mehr verfügbar ist. Gekündigt wird sie, wenn, von Hamburg, Stockholm oder New York aus.

- Einen Fehler machen und die Kündigung riskieren.

Kündigung durch Fehler passiert achtlosen Menschen,

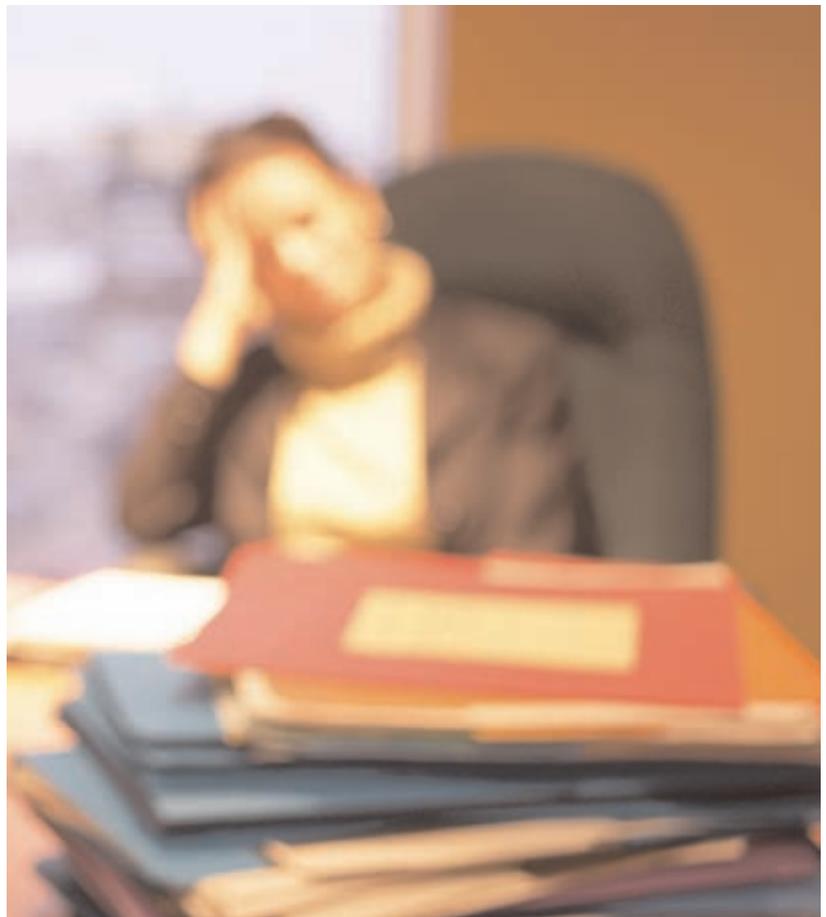
die die Güte ihrer Arbeit schwer verfehlen oder für andere ein Risiko erzeugen. Das schürt den Mythos, Fehler seien unverzeihbar. Erschüttert sind meist nicht die Unbesorgten, sondern die Perfektionisten. Sie glauben verbissen, dass es ein Paradies der Fehlerlosigkeit und damit des sicheren Arbeitsplatzes gibt.

- Bis dreißig muss man es geschafft haben.

Was denn Werner Knapp oder Martin Schnell? Ein Einkommen über dem Durchschnitt der Österreicher? In News stehen unter den zehn Topleuten unter dreißig? Es gibt wohl viel mehr Menschen auf dieser Welt, die es nicht „geschafft“ haben und trotzdem ein Leben leben. Oder gerade deswegen, weil sie sich nicht demütigen und versklaven lassen.

- Mein Chef muss doch einsehen, dass das ein Mensch nicht mehr schaffen kann.

Leider nein, denn die, die das sehen sollten, stehen selbst unter Druck und spekulieren, dass eine Maria Hoff ihnen etwas von dem Zuviel abnimmt. Da Maria Hoff jedoch noch nicht Nein gesagt hat, scheint sie ihrem Chef sogar noch mehr abnehmen zu können.



Die Arbeitswelt scheint bis auf wenige Ausnahmen vergessen zu haben, dass Menschen Arbeitszeit und Freizeit balancieren sollten, Entspannung mehr als ein Schlagwort ist und die Menge an Anforderungen an einen Menschen eine Obergrenze hat ▶



Menschliche Leistungsfähigkeit hat einen Biorhythmus: Man kann sich ohne weiteres herausfordern und intensiv arbeiten, wenn es dann Pausen gibt

■ Lieber mache ich es selbst

Dieser Gedanke führt einen Martin Schnell zu seinem Erfolg und Absturz. Denn eine derart vielfältige Arbeitswelt, wo ständig mehrere Ereignisse gleichzeitig passieren und jede Möglichkeit eine von fünf ist, lässt sich meist nur im Austausch bewältigen. Martin Schnell arbeitet seit Jahren durch, eignet sich am Abend neues Wissen an und quält sich in der Nacht mit Erfolgsvergleichen.

Es gibt vier Strategien, um auszubrennen. Alle haben mit der Übertreibung von wichtigen und wertvollen Haltungen zu tun, die wir als gute Erziehung mitbekommen haben: Verbindlichkeit und Engagement, Sorgfalt, Eigenständigkeit, Willenskraft und Gestaltungsfreude. Denken Sie an ihre Schulaufgaben oder die Mithilfe im Haushalt, was Sie da gehört haben.

Unter den Bedingungen von Angst und Unsicherheit und das kann auch schon im Elternhaus so geschehen sein, werden diese Haltungen überbetont und zeigen sich als

- Tüchtigkeit als Übertreibung von Verbindlichkeit und Engagement
- Perfektionismus als Übertreibung von Achtsamkeit und Sorgfalt

- Alleingang als Übertreibung von Selbständigkeit
- Überidentifizierung mit Erfolg und Karriere als Übertreibung von Wollen und Gestalten

Die Arbeitswelt nimmt, was sie bekommen kann und Übertreibungen sind ihr so lange recht, als der Arbeitsvertrag erfüllt wird, der Mitarbeiter oder die Kollegin nicht daran erkrankt und die Marktlage die Aufrechterhaltung der Beschäftigung zulässt. Das lässt sich a-moralisch sehen, wenn die Logik der Arbeitswelt verstanden wird, nämlich Produkte zu erzeugen, zu verkaufen und daran zu verdienen. Wir hingegen lernten alle unsere Einstellungen in der Familie und vor mindestens 20 Jahren. Da ging es um Liebe und Anerkennung und Zusammenhalt. Das gibt es in guten Firmen auch. Und manche Führungskräfte wissen, dass sie auf lange Sicht wirtschaftlich erfolgreicher sind, wenn sie Übertreibungen begrenzen.

Dort, wo die Erschöpften und Ausgebrannten herkommen, braucht es Selbstschutz. Dazu sieben Tipps:

■ Menschliche Leistungsfähigkeit hat einen Biorhythmus.

Man kann sich ohne weiteres herausfordern und intensiv arbeiten, wenn es dann Pausen gibt. Ohne sich voll auszuleeren und sich mit Adrenalin zu dopen, braucht es in etwa alle eineinhalb Stunden eine Pause, eine Viertel bis halbe Stunde am Tag „Leere von Leistung“, Schlaf und regelmäßigen Urlaub. Die Leistungsfähigkeit im Winter ist geringer als im hellen Sommer.

■ Kluger Krafteinsatz:

Nicht jede Arbeit erfordert denselben Krafteinsatz oder überhaupt einen. Man kann ruhig in eine Aufgabe, die verspricht, zum Ziel zu kommen, Energie und Entschlossenheit investieren. Aber sonst fragt man sich besser, wie viel sich wofür lohnt.

■ Mitreden:

Sie haben eine Meinung und Expertise zu dem, was sie tun und vermutlich auch den Wunsch gehört zu werden. Sich in seiner Meinungsäußerung ständig einzubremsen endet oft mit Resignation und „Dienst nach Vorschrift“. Mitreden geht nicht immer, sollte aber nie „weil es einmal keinen Sinn hatte“ eingestellt werden.

■ Freundlich Nein-Sagen:

Es geht um ein nachhaltiges Energie-Management Ihrer Kräfte, mit dem Sie auf lange Sicht sich und der Firma ein Jahr Erschöpfung, Krankenstand oder Widerwillen ersparen. Es ist erstaunlich, mit welcher Entschiedenheit vorher tüchtige Arbeitnehmer im Burn-out plötzlich sagen können: „Jetzt ist es mir gleichgültig, jetzt sollen sie auf mich verzichten!“

■ Überschaubarkeit schaffen:

Achten Sie darauf, dass Ihre Aufgabe einen Anfang und ein Ende hat, damit sie wissen, dass Sie etwas geleistet haben. Der Multitask-Arbeitsplatz frisst ansonsten die Zufriedenheit über einen Erfolg durch den nächsten Job auf. ▶

■ Auf das Unabdingbare nicht verzichten:

Fast jeder hat eine Idee von seinem „Freiraum“. Von dem, was ihm oder ihr das Leben schöner macht. Womit man sich „etwas herausnimmt“. Der Basketballverein, das Enkelkind, Essen gehen mit Freunden, der Yoga-Kurs. Opfern Sie es nicht. Wer den Freiraum opfert, rechnet es heimlich auf, aber ob die Firma weiß, dass sie eine Rechnung zu begleichen hat?

■ Womit man heute gelassener weiterkommt:

Mehr in Entwürfen arbeiten statt mit Perfektionismus (außer dort, wo es Teil der Jobbeschreibung ist, z. B. als operierender Arzt)

Arbeitslosigkeit und Jobwechsel in den Lebens- und Finanzplan einkalkulieren.

Viel Austausch, Reden, Tratsch und glauben, dass andere auch etwas können.

Neugierde und Offenheit, aber auch Beharrungsvermögen. Eine Mode, ein Projekt, eine Strategie sind oft schnell vorbei und das Alte kann wiederkommen.

Für mehrere Lebensbereiche Engagement aufbringen.

Martin Schnell werden immer wieder erwischt von Herzklopfen, schlafarmen Nächten, kurzem Atem und dem Gefühl, der Tag laufe ihnen davon. Sie haben jeder eine oder mehrere Strategien entwickelt, sich immer wieder aus der Erschöpfung zu ziehen: Sie erlauben sich ein freundliches Nein und nehmen einen Fehler hin, sie verzichten nicht mehr auf den Basketballabend und die Gute-Nacht-Geschichte mit dem Kind, häufiger als früher bleibt am Wochenende zuhause der Schreibtisch leer, sie bringen Konzentration in ihre aktive (begrenzte) Arbeitszeit und können dann guten Gewissens ein Wasserglas trinken gehen. Sie vergessen auf ihre Vorsätze und Anti-Stress-Strategien für Tage und Wochen und holen sich, sobald es ihnen zu Bewusstsein kommt, wieder zurück. Es gibt kein Versprechen auf eine permanent wirksame Methode, dem Stress zu entkommen, weil die Arbeit keine Grenzen mehr kennt. Es gibt aber eine Spickzettelliste mit Möglichkeiten, die Anforderungen zu meistern. Die Kardinalkompetenz dabei ist, in dem Moment, wo man sich des Hamsterrades gewahr wird, es neuerlich zu unterbrechen.

Schlussfolgerungen

Wenn vor zehn Jahren noch der Glaube da war, dass Zeitmanagement und Entspannungsübungen den Stress ins Out schaffen können, dann haben wir gelernt, dass dies nur bedingt funktioniert. Die Realität von Jobkürzungen, Termindruck und schnelleren Zyklen hat uns eingeholt. Maria und Werner Hoff, Martina Knapp und

Dr. Sonja Kinigadner

Klinische-, Gesundheits- und Arbeitspsychologin

Institut für Lebenskunst

Rudolf Zeller-Gasse 51/1/2

1230 Wien

Tel: +43 1 888 76 77

E-Mail: sonja.kinigadner@gmx.at

Internet: www.institulebenskunst.at

ZUSAMMENFASSUNG

Die aktuelle Wirtschaftssituation fordert für diejenigen, die eine Arbeit haben, Intensität an Engagement. Sich über den Stress beklagen hilft nicht, vielmehr braucht es Strategien, um die Belastungen managen zu können. Keine Frage, dass die beste Regulation darin besteht eine mengen- und anforderungsmäßig passende Arbeitsaufgabe vorzufinden, immer häufiger jedoch muss eine grenzenlose Flut von dringenden Jobs erledigt werden. Ein Reigen von Möglichkeiten, die situationsentsprechend eingesetzt werden, versprechen keine „ein-für-Allemaal“ Lösung des Problems, helfen dennoch, den Job gesundheitserhaltend zu bewältigen. Die Hinweise, wie Rhythmisierung der Zeit, Beachtung der unerlässlichen Copingstrategie, freundliches Nein-Sagen stammen aus erfolgreichen Coachings der Autorin. Zusätzlich werden Irrglauben aufgezeigt, wie „Mein Chef muss doch auch merken, dass es genug ist!“ oder „Wenn ich etwas sage, dann werde ich gekündigt.“

SUMMARY

The current economic situation require from those who have a job an intensified commitment. Complaining about stress does not help.

In fact, strategies are needed to manage those burdens. Undoubtedly, the best regulation is to balance the amount and the demands of the job; however, an endless flood of urgent tasks have to be increasingly accomplished.

A range of possibilities that are situationally employed do not promise a "one-for-all" solution to the problem, but they help to cope with the job in a health-sustaining way.

The suggestions, like time management, observing coping strategies, and saying "no" in a friendly way are elements from successful coachings by the author. In addition, delusions like "My boss must see that it is enough!", or "If I say something, I will be given notice" are being discussed.

RÉSUMÉ

La situation économique actuelle demande de ceux qui ont un emploi, un engagement intensifié. Se plaindre du stress ne sert à rien, au contraire, des stratégies sont nécessaires pour gérer le stress. Il n'y a aucun doute que la meilleure régulation est de trouver une situation de travail convenable quant à la quantité et l'exigence de la tâche donnée. Cependant de plus en plus souvent, un excès de travaux doit être accompli en toute urgence. Une série de possibilités, qui sont utilisées selon la situation, ne promettent pas une résolution du problème "générale", mais elles aident quant même de faire le travail en bonne santé. Les indications comme la gestion du temps, le respect des stratégies indispensables de coping, et pouvoir dire non aimablement proviennent du coaching réussi de l'auteur. En outre, des croyances erronées sont démontrées comme "Mon patron devrait voir qu'il en est assez!", ou "Si je dis quelque chose, je serai licencié."

Arbeitszufriedenheit als „Resultatsfaktor“

Arbeitszufriedenheit kann zwar objektiv gemessen werden, basiert aber nicht nur auf äußeren Einflüssen, sondern auch auf unterschiedlichen, persönlichen Ansprüchen der MitarbeiterInnen. Ein komplexes Modell also.

Ilse Zembaty



FOTOS: PHOTOS.COM

Der DAK-BGW-Gesundheitsreport hat erhoben, dass die Arbeitszufriedenheit zwischen 1999 und 2004 in Deutschland teilweise bis zu zehn Prozent abgenommen hat. Bedeutet dies, dass die Arbeitsbedingungen schlechter geworden sind? Nicht unbedingt. Viel eher darf davon ausgegangen werden, dass sich das persönliche Anspruchsniveau der MitarbeiterInnen verändert hat und dass man 2004 (Zeit der Erhebung) kritischer eingestellt war, als das im Jahr 1999 noch der Fall war.

Tatsächlich ist Arbeitszufriedenheit eine Beziehungsgröße mit zahlreichen Variablen. Dabei ändern sich von Zeitabschnitt zu Zeitabschnitt nicht nur die „inneren Befindlichkeiten“ der MitarbeiterInnen, sondern auch

die äußeren Rahmenbedingungen. So kann es durchaus sein, dass in Zeiten wirtschaftlicher Prosperität die Arbeitszufriedenheit abnimmt, da man Arbeit und Freizeit in eine nahezu unrealistische Relation setzt – in Zeiten der Rezession die Arbeitszufriedenheit aber wieder steigt, weil man froh ist, überhaupt einen Job zu haben. Da Arbeitszufriedenheit an sich so schwer zu präzisieren ist, ist man in den Achtzigerjahren des vorigen Jahrhunderts (Oswald Neuberger) davon ausgegangen, dass der Begriff Arbeitszufriedenheit an Unschärfe zunimmt, je mehr man sich ihm nähert. Ab 2000 allerdings versucht man wieder, sich wenigstens theoretisch mit der Analyse der Arbeitszufriedenheit differenzierter auseinander zu setzen. ▶

Die vielen Facetten der Arbeit

Arbeit ist noch immer die Existenzgrundlage der meisten Menschen. Sie übt aus diesem Titel so etwas wie einen Zwang aus, dem man zu folgen hat, ob man nun will oder nicht. Aber nicht nur die Existenzsicherung wird zwanghaft erlebt, sondern auch der Zuweisungscharakter der Arbeit: Meist bestimmen andere, was und wie etwas zu tun ist. Weiter auf der Skala der Unlust befindet sich der Faktor Immobilität. Man wird (meist) an einem Ort acht Stunden festgehalten und keiner fragt, ob einem das gefällt oder nicht. Schließlich die Sinnstiftung: Dient eine Arbeit der Befriedigung von Primärbedürfnissen wie Ernährung, Wohnen, Gemeinschaft, Sicherheit etc. oder werkt man bloß am hundertsten Modell eines Videorekorders, den in dieser Vielfalt keiner braucht.

Neben den oft als negativ empfundenen Teilmotivationen der Arbeit, gibt es natürlich auch viel Positives zu berichten. Arbeit eröffnet vielen vor allem sinnvolle Strukturierung der Zeit, manchen auch persönliche Gestaltungsmöglichkeiten und das Verwirklichen eigener Ideen und kreativer Ansätze. Manche besitzen so viel Kompetenz, dass ihnen die Arbeit spielerisch von der Hand läuft und sie sich über ihren Erfolg freuen können. Wichtig auch, dass sie nicht isoliert arbeiten, sondern sich in einer Gemeinschaft geborgen und respektiert fühlen dürfen.

Nur wer sich der zahlreichen unterschiedlichen Motivationsstrukturen der Situation „Arbeit“ bewusst ist, wird Beschäftigung von der Führungsebene aus auch so gestalten können, dass wenigstens ein Großteil der MitarbeiterInnen ihr berufliches Umfeld als positiv erleben darf.

Sinnvolle Strukturierung der Zeit

In der Chronobiologie hat man die Rhythmen des Lebens recht genau erforscht. Das „Uhrwerk der Natur“ gibt den Herzrhythmus genauso vor, wie den Wechsel zwischen Schlaf- und Wachphasen bzw. zwischen Anspannung und Entspannung. Die „innere Uhr“ gilt auch für die Nahrungsaufnahme und hier kann man vielleicht am besten feststellen, wie oft wir gegen die periodische Nahrungsaufnahme verstoßen und Essenszeiten verschieben bzw. missachten.

Zur Arbeit gehört also unabdingbar auch die Pause. Konzentration verlangt Loslassenkönnen und umgekehrt. Wer diesen natürlichen Rhythmen zuwiderhandelt, manövriert sich in einen Erschöpfungszustand hinein: Burnout ist ein moderner Begriff dafür. Für Arbeitszufriedenheit gilt eine sinnvolle Strukturierung der Zeit als eine der Grundvoraussetzungen. Dafür muss Arbeit nach ihren wichtigsten Zielen und Aufgaben organisiert werden. Das muss man als ArbeitnehmerInnen oft aber auch erst lernen, denn das erfordert Entscheidungsprozesse. Nur wer Prioritäten setzen kann, wird sich mit der Erfüllung von Arbeitsaufgaben verhältnismäßig leicht tun. Manches kann aufgeschoben werden, manches muss sofort erledigt werden, manche sind am Morgen kreativ, andere am



Das „Uhrwerk der Natur“ gibt den Herzrhythmus genauso vor, wie den Wechsel zwischen Schlaf- und Wachphasen bzw. zwischen Anspannung und Entspannung

Abend, Routinearbeit kann erledigt werden, wenn man nicht mehr ganz so gut drauf ist etc.

Immer wichtiger wird heute auch das Anerkennen der Notwendigkeit einer „Work-Life-Balance“. Selbstwertschätzung sollte man nicht ausschließlich aus dem Berufsleben beziehen, sondern mindestens genauso wichtig sind Freunde, Familie, Hobbys, Sport und spielerisches Abschalten in der Freizeit. Gut geführte Betriebe achten darauf, dass ihre MitarbeiterInnen ihre Freizeit und ihre Urlaube als schöpferische Pause genießen – denn nur so können sie auch damit rechnen, dass sie sich in ihrer Arbeitszeit mit vollem Engagement ihren Aufgaben widmen.

Moderne Organisationsentwicklung in den Betrieben

Die klassische Organisationsentwicklung geht davon aus, dass Arbeitsabläufe möglichst zeitsparend und effizient gestaltet werden sollten. Außer Acht gelassen wurde dabei lange Zeit, dass solcher Art programmierte Arbeitsabläufe für die/den Einzelne(n) besonders ermüdend sein können, weil sie wenig persönlichen Freiraum und wenig

Anreize bieten. Heute folgt man eher gruppendynamischen Konzepten, schätzt den Wert von Teamarbeit und unterstützt kreative Impulse bei den MitarbeiterInnen. Die Hierarchien in den Betrieben werden flacher, die Kommunikation und damit die Zusammenarbeit zwischen Führungs- und MitarbeiterInnebene verbessern sich, der Umgangston wird feinfühler und kollegialer.

Eines aber sollte dabei nicht vergessen werden: Nicht alle MitarbeiterInnen kommen mit dieser neuen Art des Miteinanders stressfrei zurecht. Denn kollegiale Unternehmensführung bedeutet für die/den einzelnen MitarbeiterIn oft auch mehr Verantwortung, mehr Erfordernis von Kompetenz und Umsicht, mehr Bereitschaft zu lebenslangem Lernen, kurz mehr Persönlichkeit und Dynamik.

Wir sollten immer auch berücksichtigen: Manche MitarbeiterInnen fühlen sich von ständig geforderter Weiterbildung belastet. Sie sind noch zu sehr in der traditionellen Rolle des „Untergebenen“ verhaftet, dem man sagt, was zu tun ist und der dann die Dinge, die man von ihm verlangt, ausführt. So gut wie möglich ausführt – aber nicht Entscheidungen trifft, ob, wann und warum sie so und nicht anders auszuführen sind.

In der heutigen Zeit sind aber, wie gesagt, oft andere Anforderungsprofile gefragt. Auch in unter- oder nebengeordneten Positionen wird Selbständigkeit, Entscheidungsfähigkeit, ganzheitliches, ja geradezu unternehmerisches Denken als ganz selbstverständlich antizipiert. Das macht Angst, wenn man diese „komplexen“, in der Persönlichkeit verankerten Fähigkeiten „nachlernen“ soll. Denn es bedeutet Veränderung, oft tiefgreifende Veränderung, die weit in den privaten Bereich hineinreichen kann.

Arbeitszufriedenheit – polarisierend betrachtet

Es wird kaum gelingen, Arbeitszufriedenheit in einem Betrieb hundertprozentig zu erreichen. Zu unterschiedlich sind in der Regel die Voraussetzungen in der Belegschaft selbst, die zu voller Akzeptanz des Arbeitsumfeldes führen. Das hängt weitestgehend von der Persönlichkeit der einzelnen MitarbeiterInnen und ihrer positiven Selbsteinschätzung und „Selbstwirksamkeit“ bzw. dem Gegenteil ab.

MitarbeiterInnen mit gewachsenem Selbstvertrauen sind an einem kollegialen Miteinander interessiert, sie schätzen Umfang und Art der Arbeit der Realität entsprechend ein, sie treten in einen Dialog mit der Führungsebene ein und machen auf Schwachpunkte im Unternehmen rechtzeitig aufmerksam. Sie zeichnen sich durch persönliche Lernfähigkeit und Engagement für den Betrieb aus, wollen allerdings in Bezug auf ihre Anliegen und Vorschläge gehört werden. Verwehrt man ihnen jedoch diese Optimierungschancen, fühlen sie sich mit der Zeit missverstanden und in ihrem persönlichen Weiterkommen behindert. Sie sehen sich langsam, aber sicher nach einem anderen Arbeitsplatz um – das Unternehmen verliert so seine fähigsten und auch verlässlichsten Mitarbei-

terInnen. Versteht die Führungsebene eines Betriebes aber die Bedürfnisse dieser MitarbeiterInnen zu nutzen, kann sie sie leicht für ihre Ziele begeistern und darf sich bei ihnen hoher Arbeitszufriedenheit sicher sein.

Ganz anders reagieren MitarbeiterInnen, die über weniger Selbständigkeit, Selbstsicherheit und Vertrauen in ihr eigenes Können verfügen. Sie besitzen meist auch nicht die Dynamik, die sie persönliche Veränderungen begrüßen lässt und sind oft nicht einmal an persönlichem Weiterkommen oder Aufstiegschancen interessiert. Ihre stärkste Motivation ist Sicherheit und Beibehalten des einmal Erreichten. Da aber kein florierendes Unternehmen ohne Anpassung an den Markt bestehen und diese vor allem nur durch Innovationen erreicht werden kann, macht solchen MitarbeiterInnen jede Umstellung, jede Neuerung im Betrieb Angst und sie reagieren dem entsprechend mit Frustration und Stress. Ihre Arbeitszufriedenheit wird aber nicht nur aus diesem Grund niedrig sein, sondern auch deshalb, weil ihnen ein positives Lebensgefühl eher fremd ist. Fortschrittliche Unternehmen zeigen deshalb aber auch die Tendenz, sich von solchen MitarbeiterInnen zu trennen – spätestens wenn sie sich in Richtung Pensionsgrenze befinden.

Arbeitszufriedenheit und ihre Korrelate

Wohlbefinden am Arbeitsplatz korreliert positiv mit einer ganzen Reihe von erwünschten Items: Höhere Belastbarkeit, bessere Stressresistenz, optimierte Teamfähigkeit, niedrigere Krankenstandstage, geringere Unfallneigung etc. Wohlbefinden korreliert vor allem aber auch mit der eingangs erwähnten sinnvollen Strukturierung von Zeit und der Observanz von persönlichen Rhythmen. Arbeitszufriedenheit setzt sozusagen auch rechtzeitig Signale, die vor Erschöpfung und Burnout schützen. Man könnte auch sagen, dass Arbeitszufriedenheit eng mit der Anerkennung und damit dem Respekt eines Unternehmens für die höheren Werte einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters verknüpft sind: Gesundheit und integrative Lebensführung.

Gut geführte Betriebe werden sich deshalb kontinuierlich um die Vermeidung von Risikofaktoren kümmern, die negativ mit Arbeitszufriedenheit korrelieren: Zu hoher und vor allem anhaltender Leistungsdruck, Rollenunklarheit, Konflikte mit Vorgesetzten oder KollegenInnen, mangelnde Information und Nichterreichen eines „Wirkgeföhls“.

LLL und die Schulung von Persönlichkeitsmerkmalen

Menschen sind heute meist mit sehr unterschiedlichen Geschwindigkeiten in Bezug auf ihre Persönlichkeitsentwicklung unterwegs. Denken wir nur an Mitarbeiter mit Migrationshintergrund: Sie haben in der Regel zunächst eine ganze Reihe von Vorurteilen zu überwinden, bis sie sich mit unserer westlichen Lebensweise anfreunden können. ►



In Krisenzeiten hoher Arbeitslosigkeit steigt die Jobzufriedenheit gewaltig, während sie in Zeiten hoher Arbeits-Nachfrage auch wieder sinkt, weil eben da Kriterien wirksam werden, die sonst unter den Tisch fallen

Aber auch MitarbeiterInnen aus bildungsfernem familiären Milieu haben es schwer, mit KollegInnen aus unproblematischen Familien mitzuhalten. Die Schulen sind meist überfordert, moderne Erziehungsideale durchzusetzen – sie sind schon zufrieden, wenn es ihnen einigermaßen gelingt, Fachwissen zu vermitteln. Dieses Fachwissen muss von modernen Betrieben ständig auf dem Stand der Technik gehalten werden, denn wie wir wissen, besitzt es meist nicht viel länger als etwa zehn Jahre seine Gültigkeit. Zu wenig allerdings wird bis heute für die Persönlichkeitsentwicklung der MitarbeiterInnen getan. Hier sollte eine tiefgreifende professionelle Schulung möglichst früh einsetzen, um junge MitarbeiterInnen zu Selbstreflexion, Vermeidung von Frustrationen und Prinzipien positiver Lebensführung anzuleiten.

Arbeitszufriedenheit in der Praxis

Arbeitszufriedenheit resultiert, wie gesagt, aus einer Vielzahl von Faktoren einerseits und steht andererseits in Beziehung zu den persönlichen Befindlichkeiten der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters, aber auch zur Wirtschaftslage in einem bestimmten Zeitabschnitt. Sie ist also ein „Resultatsfaktor“ und deshalb exakten Messungen auch nicht immer leicht zugänglich.

Das deutsche GEVA-Institut hat z. B. in 25 Ländern nach einem vorgegebenen Suchprofil Arbeitszufriedenheit zu erfassen versucht und kommt unter anderem zu dem Schluss, dass etwa in Brasilien die Arbeitszufriedenheit beträchtlich höher ist als in Deutschland. Wie aber gewichtet man das Item „überhaupt einen Job zu haben“ in Relation zu „hohes Anspruchsniveau in Bezug auf kollegiales Führungsverhalten“?

Mit anderen Worten: In Krisenzeiten hoher Arbeitslosigkeit steigt die Jobzufriedenheit gewaltig, während sie in Zeiten hoher Arbeits-Nachfrage auch wieder sinkt, weil eben da Kriterien wirksam werden, die sonst unter den Tisch fallen. So kann es sein, dass etwa Veränderungen dann rasch eintreffen, wenn ein Jobwechsel keine Probleme macht oder Arbeitsbelastungen durch diverse Maßnahmen sinken.

So stellt das österreichische IFES-Institut im Jahr 2007, in einer Zeit prosperierender Konjunktur, fest: „Nach einem Indexwert von 100 Punkten in Frühjahr 1997 ist das Niveau der Arbeitszufriedenheit bis zur Jahrtausendwende auf den Höchstwert von 109 geklettert und nach einer kurzen Talsohle im Jahr 2003 neuerlich auf den nunmehrigen Rekordwert von 111 angestiegen. Einerseits wurden die wirtschaftlichen Aussichten für die Betriebe noch nie so positiv gesehen, andererseits ist der ▶

Indexwert für Arbeitsstress auf den bisherigen Tiefstand von 36 Punkten gesunken und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gleichzeitig auf nunmehr 80 Punkte gestiegen.“

Aus einer Arbeitsklima-Studie der Arbeiterkammer Oberösterreich aus dem Jahr 2009 wiederum geht hervor, dass „die Arbeitszufriedenheit ab einem Alter von 40 deutlich sinkt, weil Ältere ihre Jobchancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich niedriger einschätzen als dies für Jüngere der Fall ist.“

Die Messbarkeit von Arbeitszufriedenheit

Vor allem internationale Vergleiche zeigen, dass in den einzelnen Ländern unterschiedliche Motivationen für die Ergebnisse ausschlaggebend sind und Arbeitszufriedenheit wie wir sie im Allgemeinen verstehen, gar nicht gemessen wird, sondern eher Job-Sicherheit, Sicherheit von Lebensunterhalt etc. Will man in einem Betrieb aber wirklich die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen mit der Arbeitstätigkeit (work performance) messen, so sollte man sowohl die Items „Entlohnung“ als auch „Sicherheit des Arbeitsplatzes“ eher ausklammern bzw. ihnen in einer separaten Befragung nachgehen.

Was ist für einen Betrieb also in Bezug auf Arbeitszufriedenheit wirklich relevant? Einerseits, ob die vorgegebene Arbeit zum gegenwärtig vorhandenen Mitarbeiterprofil passt und ob zu erwarten ist, dass sich mittelfristig die MitarbeiterInnen an den sich aller Wahrscheinlichkeit nach ändernden Anforderungscharakter der Arbeit anpassen werden können. Andererseits, ob Störfaktoren Teamarbeit, Kollegialität, Führungsstärke von Vorgesetzten,

Kritikfähigkeit oder gar Gesundheit und Work-Life-Balance beeinträchtigen und optimale Performance verhindern.

Für das einzelne Unternehmen wird es nicht allzu schwer sein (etwa mit externen SpezialistInnen) einen exakt messenden Test zu entwerfen und periodisch bei der Belegschaft als Messinstrument einzusetzen. Zusammen mit ausgewählten Einzelinterviews wird es so gelingen, Arbeitszufriedenheit differenzierter zu sehen und auch gezielt als Frühwarnsystem zu nutzen.

Ilse Zembaty

Starkfriedgasse 46

1190 Wien

Tel.: +43 1 470 81 72

E-mail: ilse.zembaty@aon.at

Literatur

Hesse, Jürgen; Schrader, Hans Christian: *Selbstbewusstsein*, Frankfurt/Main (2005): Eichborn

Hoffmann, Walter: *Arbeit ohne Angst und Stress*, Wien (2008): Ueberreuther

Neuberger, Oswald: *Führen und geführt werden*, Stuttgart (1985): Enke

Otte, Stephan: *Arbeitszufriedenheit. Werte im Wandel*, Saarbrücken (2007): VDM

ZUSAMMENFASSUNG

Arbeitszufriedenheit ist ein Sammelbegriff für eine Reihe von Teil-Befindlichkeiten und vom Anspruchsniveau und dem Persönlichkeitsprofil der einzelnen MitarbeiterInnen und ihres Umfeldes abhängig. Außerdem ist sie keine fixe Größe, sondern kann sich je nach Wirtschaftslage gewaltig ändern. Vor allem dann, wenn Job-Unsicherheit oder Job-Wechselmöglichkeiten an Gewicht zunehmen.

Während internationalen Vergleichen über Arbeitszufriedenheit mit einer gewissen Skepsis in Bezug auf ihre Relevanz begegnet werden muss, können Untersuchungen innerhalb eines Unternehmens sehr aussagekräftig sein. In regelmäßigen Abständen durchgeführte Befragungen sagen viel über die Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen aus und sind deshalb auch einer der Gradmesser für die Kontinuität und Krisenfestigkeit eines Unternehmens.

SUMMARY

Job satisfaction is a collective term for a series of partial states and depends on the aspiration level and the personality profile of the individual and his environment.

Moreover, it is not a fixed magnitude, but may vary enormously according to the economic situation, particularly when job insecurity or job-changing opportunities become prominent.

While international comparisons on job satisfaction have to be considered with a certain scepticism with regard to their relevance, investigations within a company may be very meaningful. Surveys conducted at regular intervals give ample information about the commitment of employees to the company and are therefore also a benchmark for continuity and the crisis-coping ability of a company.

RÉSUMÉ

La satisfaction au travail est un terme générique pour un certain nombre d'états partiels et dépend du niveau d'exigence et du profil de personnalité de chaque employé ainsi que de son environnement. En outre, elle n'est pas une donnée fixe, mais elle peut varier énormément selon la situation économique. Surtout si l'incertitude de l'emploi ou le changement du poste de travail prend de l'importance.

Tandis que les comparaisons internationales sur la satisfaction au travail doivent être considérées avec un certain scepticisme quant à leur pertinence, les études au sein d'une société peuvent être très pertinentes. Des sondages effectués à des intervalles réguliers sont un indicateur pour les liens entre les salariés et l'entreprise et sont donc également des indicateurs de la continuité et la stabilité d'une entreprise.

APRIL 2009

**16. - 17. 04. 2009,
Dresden, Deutschland**

**Die Zukunft der Arbeit:
Motivation und Gesundheit im
Zeitalter des Wandels**

Organisation:
Gabriele Brandt
Deutschland
Tel.: +49 351 457-1920
E-Mail: gabriele.brandt@dguv.de

**21. - 22. 04. 2009,
Düsseldorf, Deutschland**

**Betriebliches Gesundheits-
management**

6. Jahrestagung
Organisation:
Tel.: +49 211 9686-3581
Deutschland
Internet: www.euroforum.de/bgm

**22. - 25. 04. 2009,
Salzburg, Österreich**

**PROTEX
Fachmesse für**

**Arbeitsschutz und Berufs-
bekleidung**

Organisation:
Österreich
Internet: www.hundkmesse.de/
PROTEX.html

**23. - 24. 04. 2009,
Erlangen, Deutschland**

**7. Nordbayerisches Forum
„Gesundheit und
Sicherheit
bei der Arbeit“**

Organisation:
Deutschland
Internet: www.rg-web.de

**27. - 28. 04. 2009,
Perugia, Italien**

**Healthy Work – Healthy
Lifestyle – Healthy Business
6th European Conference
on Promoting Workplace
Health**

Organisation:
Italien
Internet: www.enwhp.org/
fileadmin/downloads/7th_Initiative_MoveEU/Perugia_Conference_April_09_2_Announcement.pdf

MAI 2009

**07. - 08. 05. 2009,
Mannheim, Deutschland**

**5. Nordbadisches Forum
„Gesundheit und Sicherheit
bei der Arbeit“**

Organisation:
Deutschland
Internet: www.rg-web.de

**14. - 16. 05. 2009,
Dornbirn, Österreich**

**Preventa
Arbeitsschutz-Messe**

Organisation:
Dornbirner Messe GmbH.
Messeplatz 1
6854 Dornbirn
Österreich
Tel.: +43 5572 305-0
Fax: +43 5572 305-335
E-Mail: service@messedornbirn.at
Internet: www.messedornbirn.at

**16. 05. 2009,
Wiesbaden, Deutschland**

7. Tag der Arbeitsmedizin

Organisation:
Deutschland
Internet: www.rg-web.de

**18. - 19. 05. 2009,
Wien, Österreich**

AR-Jahrestagung Arbeitssicherheit

Organisation:
ARS – Akademie für Recht, Steuern
und Wirtschaft, Seminar und Kongress
VeranstaltungsGmbH.
Schallautzerstraße 4/4
1010 Wien
Österreich
Tel.: +43 1 713 80 24-27
E-Mail: office@ars.at
Internet: www.ars.at

**19. - 22. 05. 2009,
Mainz, Deutschland**

**112. Deutscher Ärztetag der Bun-
desärztekammer (BÄK)**

Organisation:
BÄK
Dr. Cathrin Becker
Herbert-Lewin-Platz 1
10623 Berlin
Deutschland
Tel.: +49 30 400456-406

E-Mail: cathrin.becker@baek.de
Internet: www.baek.de

**28. 05. 2009,
Wien, Österreich**

**Raumpflege mit Hautpflege
Gesunde Hände leisten mehr**

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

JUNI 2009

**01. - 03. 06. 2009,
Lissabon, Portugal**

**Internationales Symposium der
IVSS-Sektion Ausbildung**

Organisation:
Portugal
E-Mail: larue.marie@irsst.qc.ca

**02. - 04. 06. 2009,
Montreal, Kanada**

**4th International Conference on
Whole-Body Vibration Injuries**

Organisation:
IRSST, 505, blvd. De Maisonneuve
West, 15th floor
Montreal, Quebec, H3A 3C2
Kanada
Tel.: +1 514 288-1551
E-Mail: Vibrations2009@irsst.qc.ca
Internet: www.irsst.qc.ca

**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
E-Mail: dominique.dressler@auva.at

**20. 06. 2009,
Hamburg, Deutschland**

8. Tag der Arbeitsmedizin

Organisation:
Deutschland
Internet: www.rg-web.de



**23. – 24. 06. 2009,
Fulda, Deutschland****Symposium für Arbeitssicherheit
und Gesundheitsschuhe****Textil – Bekleidung – Schuh**

Organisation:

BG Elektro Textil Feinmechanik
Fachbereich Textile Branchen/Schuhe
Martin Steiner

Tel.: +49 821 3159-7240

E-Mail: steiner.martin@bgetf.de

Cornelia Egger

Deutschland

Tel.: +49 821 3159-7241

Fax: +49 821 3159-1661

E-Mail: egger.cornelia@bgetf.de

Fax: + 39 02 50320150

E-Mail: ergonomia@unimi.it

Internet: www.shiftwork2009.it

**26. – 29. 08. 2009,
Helsinki, Finnland****4th International Conference on
Nanotechnology – Occupational
and Environment Health**

Organisation:

NanOEh2009 Secretariat
Finnish Institute of Occupational Health
Leila Ahlström
Finnland

Tel.: + 358 30 474 2851

E-Mail: nanoeh2009@ttl.fi

Internet: www.ttl.fi/nanoeh2009

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

Organisation:

PD Dr. Christoph Skudlik
Abteilung Dermatologie –
Umweltmedizin – Gesundheitstheorie
Universität Osnabrück
Sedanstraße 115
49090 Osnabrück
Deutschland

Tel.: +49 541 405-1810

Fax: +49 541 969-2445

E-Mail: abd2009@uni-osnabrueck.de

JULI 2009**01. – 03. 07. 2009,
Deggendorf, Deutschland****10. Forum Arbeitsmedizin**

Organisation:

Deutschland
Internet: www.rg-web.de**02. – 04. 07. 2009,
Dresden, Deutschland****9. Training & Innovation
Kreativität und Innovation im
Arbeitsschutz**

Organisation:

Anja Köhler
Deutschland

Tel.: +49 351 457-1612

E-Mail: anja.koehler@dguv.de

AUGUST 2009**02. – 06. 08. 2009,
Venedig, Italien****19th International Symposium on
Shiftwork and Working Time –
„Health and Well-being in
the 24-H Society“**

Organisation:

Daniela Fano
Department of Occupational and
Environmental Health
University of Milano
Via S. Barnaba 8
20122 Milano
Italien

Tel.: + 39 02 50320146

SEPTEMBER 2009**23. – 25. 09. 2009,
Hamburg, Deutschland****45. Jahrestagung der Deutschen
Gesellschaft für Sozialmedizin
und Prävention und der
Deutschen Gesellschaft für
medizinische Soziologie**

Organisation:

Andrea Parkhouse
Deutschland
Tel.: +49 40 42803-4934
E-Mail:
a.parkhouse@uke.uni-hamburg.de**28. – 30. 09. 2009,
Dresden, Deutschland****Sichere und gesunde Hochschule
Qualitätssicherung an der Hoch-
schule durch Sicherheit und Ge-
sundheitsschutz**

Organisation:

Gabriele Brandt
Deutschland
Tel.: +49 351 457-1920
E-Mail: gabriele.brandt@dguv.de**OKTOBER 2009****04. – 06. 10. 2009,
Bangkok, Thailand**

Vaccine Global Congress

Organisation:

Thailand
Internet: www.vaccinecongress.com**20. – 23. 10. 2009,
Elsinore, Dänemark**

USE2009:

Understanding Small Enterprises –
A Healthy Working Life in a Healthy
Business

Organisation:

Dänemark
Internet: <http://www.use2009.dk/>**NOVEMBER 2009****15. – 16. 11. 2009,
Dresden, Deutschland****Internationales Symposium der
IVSS-Sektion Forschung
zur Wirksamkeit von Präventions-
Maßnahmen am Arbeitsplatz**

Organisation:

Deutschland
E-Mail: sabine.fischer@dguv.de**16. – 17. 11. 2009,
Dresden, Deutschland****1. Dresdner Gespräch Gesundheit
und Arbeit: „Interkulturelle Füh-
rung“**

Organisation:

Anja Köhler
Deutschland
Tel.: +49 351 457-1612
E-Mail: anja.koehler@dguv.de**Noch mehr Infos
und Termine:
www.auva.at**

Gesetze, Verordnungen und Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Bundesgesetzblätter Teil II (Verordnungen, Kundmachungen)

BGBl. II Nr. 49/2009

Verzeichnis der harmonisierten Normen für die Sicherheit von Gasgeräten

BGBl. II Nr. 52/2009

Änderung der Arbeitnehmerschutzverordnung Verkehr – AVO Verkehr

ÖNORMEN

Ab Jänner 2009 wurde die vom Österreichischen Normungsinstitut verwendete Einteilung mit der Bezeichnung der ON-Komitees übernommen.

ON-K 007 Druckgeräte

ÖNORM EN 1074-6

Armaturen für die Wasserversorgung – Anforderungen an die Gebrauchstauglichkeit und deren Prüfung – Teil 6: Hydranten

ÖNORM EN 13648-1

Kryo-Behälter – Sicherheitseinrichtungen gegen Drucküberschreitung – Teil 1: Sicherheitsventile für den Kryo-Betrieb

ÖNORM EN ISO 10407-2

Erdöl- und Erdgasindustrie – Bohr- und Produktionsausrüstung – Teil 2: Inspektion und Klassifizierung von Bohrstrangkompenten

ON-K 017 Aufzüge

ÖNORM EN 12016

Elektromagnetische Verträglichkeit – Produktfamilien-Norm für Aufzüge, Fahrtreppen und Fahrsteige – Störfestigkeit

ÖNORM EN 13015

Instandhaltung von Aufzügen und Fahrtreppen – Regeln für Instandhaltungsanweisungen

ON-K 027 Krane und Hebezeuge

ÖNORM EN 528

Regalbediengeräte – Sicherheitsanforderungen

ÖNORM EN 1677-4

Einzelteile für Anschlagmittel – Sicherheit – Teil 4: Einzelglieder, Güteklasse 8

ÖNORM EN 13157

Krane – Sicherheit – Handbetriebene Krane

ÖNORM EN 13414-1

Anschlagseile aus Stahldrahtseilen – Sicherheit – Teil 1: Anschlagseile für allgemeine Hebezwecke

ÖNORM EN 13414-2

Anschlagseile aus Stahldrahtseilen – Sicherheit – Teil 2: Vom Hersteller zu liefernde Informationen für Gebrauch und Instandhaltung

ÖNORM EN 13414-3

Anschlagseile aus Stahldrahtseilen – Sicherheit – Teil 3: Grummets und Kabelschlag-Anschlagseile

ÖNORM EN 13557

Krane – Stellteile und Steuerstände

ÖNORM EN 13889

Geschmiedete Schäkel für allgemeine Hebezwecke – Gerade und geschweifte Schäkel – Güteklasse 6

ON-K 028 Lagerung/Tribotechnik/Verzahnung/Werkzeugmaschinen/Werkzeuge – LTVW

ÖNORM EN 792-13

Handgehaltene nicht-elektrisch betriebene Maschinen – Sicherheitsanforderungen – Teil 13: Eintreibgeräte

ÖNORM EN 13218

Werkzeugmaschinen – Sicherheit – Ortsfeste Schleifmaschinen

ON-K 037 Schweißtechnik

ÖNORM EN 12517-2

Zerstörungsfreie Prüfung von Schweißverbindungen – Teil 2: Bewertung von Schweißverbindungen in Aluminium und seinen Legierungen mit Durchstrahlung – Zulässigkeitsgrenzen

ÖNORM EN ISO 14113

Gasschweißgeräte – Gummi- und Kunststoffschläuche und Schlauchleitungen für Industriegase bis zu einem Druck von 450 bar (45 Mpa)

ON-K 038 Straßenfahrzeuge

ÖNORM EN 13081

Tanks für die Beförderung gefährlicher Güter – Bedienungsausrüstung von Tanks – VKG- und MKG-Kupplungen für die Gassammelleitung

ÖNORM EN 13083

Tanks für die Beförderung gefährlicher Güter – Bedienungsausrüstung von Tanks – VK-Kupplung für Untenbefüllung und -entladung

ÖNORM EN 13094

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

ÖNORM EN 14116

Tanks für die Beförderung gefährlicher Güter – Digitale Schnittstelle für das Produkterkennungssystem

ON-K 043 Gasgeräte und Gastechnik

ÖNORM EN 203-1

Großküchengeräte für gasförmige Brennstoffe – Teil 1: Allgemeine Sicherheitsanforderungen

ON-K 048 Stahldrahtseile

ÖNORM EN 12385-1

Drahtseile aus Stahldraht – Sicherheit – Teil 1: Allgemeine Anforderungen

ÖNORM EN 13411-1

Endverbindungen für Drahtseile aus Stahldraht – Sicherheit – Teil 1: Kauschen für Anschlagseile aus Stahldrahtseilen

ÖNORM EN 13411-2

Endverbindungen für Drahtseile aus Stahldraht – Sicherheit – Teil 2: Spleißen von Seilschlaufen für Anschlagseile

ÖNORM EN 13411-3

Endverbindungen für Drahtseile aus Stahldraht – Sicherheit – Teil 3: Kauschen für Pressklemmen und Verpressen

ÖNORM EN 13411-4

Endverbindungen für Drahtseile aus Stahldraht – Sicherheit – Teil 4: Vergießen mit Metall oder Kunstharz

ÖNORM EN 13411-5

Endverbindungen für Drahtseile aus Stahldraht – Sicherheit – Teil 5: Drahtseilklemmen mit U-förmigem Klemmbügel

ÖNORM EN 13411-6

Endverbindungen für Drahtseile aus Stahldraht – Sicherheit – Teil 6: Asymmetrische Seilschlösser

ÖNORM EN 13411-7

Endverbindungen für Drahtseile aus Stahldraht – Sicherheit – Teil 7: Symmetrische Seilschlösser

ON-K 052 Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik**ÖNORM EN 362**

Persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz – Verbindungselemente

ÖNORM EN 1093-1

Sicherheit von Maschinen – Bewertung der Emission von luftgetragenen Gefahrstoffen – Teil 1: Auswahl der Prüfverfahren

ÖNORM EN 12409

Kunststoff- und Gummimaschinen – Warmformmaschinen – Sicherheitsanforderungen

ÖNORM EN 12941

Atemschutzgeräte – Gebläsefiltergeräte

mit einem Helm oder einer Haube – Anforderungen, Prüfung, Kennzeichnung

ÖNORM EN 12942

Atemschutzgeräte – Gebläsefiltergeräte mit Vollmasken, Halbmasken oder Viertelmasken – Anforderungen, Prüfung, Kennzeichnung

ÖNORM EN 15094

Sicherheit von Maschinen – Sicherheitsanforderungen an Kaltflachwalzwerke

ÖNORM EN 14491

Schutzsysteme zur Druckentlastung von Staubexplosionen

ÖNORM EN ISO 11612

Schutzkleidung – Kleidung zum Schutz gegen Hitze und Flammen

ÖNORM EN ISO 17491-4

Schutzkleidung – Prüfverfahren für Chemikalienschutzkleidung – Teil 4: Bestimmung der Beständigkeit gegen das Durchdringen von Flüssigkeitsspray (Spray-Test)

ON-K 061 Druckgasversorgung**ÖNORM EN 12863**

Ortsbewegliche Gasflaschen – Wiederkehrende Prüfung und Instandhaltung von Gasflaschen für gelöstes Acetylen

ON-K 088 Strahlenschutz**ÖVE/ÖNORM EN 60601-1-3**

Medizinische elektrische Geräte – Teil 1-3: Allgemeine Festlegungen für die Sicherheit einschließlich der wesentlichen Leistungsmerkmale – Ergänzungsnorm: Strahlenschutz von diagnostischen Röntgeneräten

ON-K 139 Luftreinhaltung**ÖNORM EN 15483**

Luftqualität – Messungen in der bodennahen Atmosphäre mit FTIR-Spektroskopie

ON-K 141 Klimatechnik**ÖNORM EN 15242**

Lüftung von Gebäuden – Berechnungsverfahren zur Bestimmung der Luftvolumenströme in Gebäuden einschließlich Infiltration

ON-K 150 Gerüste**ÖNORM EN 74-2**

Kupplungen, Zentrierbolzen und Fußplatten für Arbeitsgerüste und Traggerüste – Teil 2: Spezialkupplungen – Anforderungen und Prüfverfahren

ÖNORM EN 12812

Traggerüste – Anforderungen, Entwurf und Bemessung

ON-K 160 Ergonomie**ÖNORM EN 547-3**

Sicherheit von Maschinen – Körpermaße des Menschen – Teil 3: Körpermaßdaten

ÖNORM EN 842

Sicherheit von Maschinen – Optische Gefahrensignale – Allgemeine Anforderungen, Gestaltung und Prüfung

ÖNORM EN 894-2

Sicherheit von Maschinen – Ergonomische Anforderungen an die Gestaltung von Anzeigen und Stellteilen – Teil 2: Anzeigen

ÖNORM EN 894-3

Sicherheit von Maschinen – Ergonomische Anforderungen an die Gestaltung von Anzeigen und Stellteilen – Teil 3: Stellteile

ÖNORM EN 981

Sicherheit von Maschinen – System akustischer und optischer Gefahrensignale und Informationssignale

ÖNORM EN 1005-1

Sicherheit von Maschinen – Menschliche körperliche Leistung – Teil 1: Begriffe

ÖNORM EN 1005-2

Sicherheit von Maschinen – Menschliche

körperliche Leistung – Teil 2: Manuelle Handhabung von Gegenständen in Verbindung mit Maschinen und Maschinenteilen

ÖNORM EN 1005-4

Sicherheit von Maschinen – Menschliche körperliche Leistung – Teil 4: Bewertung von Körperhaltungen und Bewegungen bei der Arbeit an Maschinen

ÖNORM EN ISO 7731

Ergonomie – Gefahrensignale für öffentliche Bereiche und Arbeitsstätten – Akustische Gefahrensignale

ÖNORM EN ISO 9241-300

Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 300: Einführung in die Anforderungen an elektronische optische Anzeigen

ÖNORM EN ISO 9241-302

Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 302: Terminologie für elektronische optische Anzeigen

ÖNORM EN ISO 9241-304

Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 304: Prüfverfahren zur Benutzerleistung für elektronische optische Anzeigen

ÖNORM EN ISO 9241-306

Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 306: Vor-Ort-Bewertungsverfahren für elektronische optische Anzeigen

ÖNORM EN ISO 13732-1

Ergonomie der thermischen Umgebung – Bewertungsverfahren für menschliche Reaktionen bei Kontakt mit Oberflächen – Teil 1: Heiße Oberflächen

ÖNORM EN ISO 13732-3

Ergonomie der thermischen Umgebung – Bewertungsverfahren für menschliche Reaktionen bei Kontakt mit Oberflächen – Teil 3: Kalte Oberflächen

ÖNORM EN ISO 14505-2

Ergonomie der thermischen Umgebung – Beurteilung der thermischen Umge-

bung in Fahrzeugen – Teil 2: Bestimmung der Äquivalenttemperatur

ON-K 170 Schwingungen

ÖNORM EN 1032

Mechanische Schwingungen – Prüfverfahren für bewegliche Maschinen zum Zwecke der Bestimmung des Schwingungsemissionswertes

ÖNORM EN 1299

Mechanische Schwingungen und Stöße – Schwingungsisolierung von Maschinen – Angaben für den Einsatz von Quellenisolierungen

ÖNORM EN ISO 8041

Schwingungseinwirkung auf den Menschen – Messeinrichtung

ON-K 181 Landwirtschaftliche Fahrzeuge und Maschinen

ÖNORM EN ISO 11681-1

Forstmaschinen – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfung für tragbare Kettensägen – Teil 1: Kettensägen für die Waldarbeit

ÖNORM EN ISO 22867

Forstwirtschaftliche Maschinen – Schwingungsmessnorm für handgehaltene Maschinen mit Verbrennungsmotor – Schwingungen an den Handgriffen

ÖNORM EN ISO 22868

Forstwirtschaftliche Maschinen – Geräuschemessnorm für handgehaltene Maschinen mit Verbrennungsmotor – Verfahren der Genauigkeitsklasse 2

ON-K 184 Spiel- und Sportgeräte; Freizeiteinrichtungen

ÖNORM EN 914

Turngeräte – Barren und kombinierte Stufenbarren/Barren – Anforderungen und Prüfverfahren einschließlich Sicherheit

ÖNORM EN 915

Turngeräte – Stufenbarren – Anforderungen und Prüfverfahren einschl. Sicherheit

ÖNORM EN 12572-2

Künstliche Kletteranlagen – Teil 2: Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfverfahren für Boulderwände

ÖNORM EN 12572-3

Künstliche Kletteranlagen – Teil 3: Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfverfahren für Klettergriffe

ON-K 186 Schutz gegen nicht-ionisierende Strahlen

ÖNORM EN ISO 11553-1

Sicherheit von Maschinen – Laserbearbeitungsmaschinen – Teil 1: Allgemeine Sicherheitsanforderungen

ÖNORM EN ISO 1153-2

Sicherheit von Maschinen – Laserbearbeitungsmaschinen – Teil 2: Sicherheitsanforderungen an handgeführte Laserbearbeitungsgeräte

ÖVE/ÖNORM EN 50475

Grundnorm für die Berechnung und Messung der Exposition von Personen gegenüber elektromagnetischen Feldern von Rundfunksendern in den KW-Bändern (3 MHz bis 30 MHz)

ÖVE/ÖNORM EN 50476

Produktnorm zum Nachweis der Übereinstimmung von Rundfunksendern mit den Referenzwerten und den Basisgrenzwerten bezüglich der Exposition der Allgemeinbevölkerung gegenüber hochfrequenten elektromagnetischen Feldern (3 MHz bis 30 MHz)

ÖVE/ÖNORM EN 62233

Verfahren zur Messung der elektromagnetischen Felder von Haushaltsgeräten und ähnlichen Elektrogeräten im Hinblick auf die Sicherheit von Personen in elektromagnetischen Feldern

ON-K 193 Baumaschinen

ÖNORM EN 13019

Maschinen zur Straßenreinigung – Sicherheitsanforderungen

ÖNORM EN 13021

Maschinen für den Winterdienst – Sicherheitsanforderungen

ÖNORM EN ISO 6683

Erdbaumaschinen – Sitzgurte und Sitzgurtverankerungen – Anforderungen und Prüfverfahren

ON-K 236 Innenraumluft**ÖNORM EN ISO 16000-15**

Innenraumluftverunreinigungen – Teil 15: Probenahmestrategie

ÖVE/ON K G Geräte**ÖVE/ÖNORM EN 60335-2-13**

Sicherheit elektrischer Geräte für den Hausgebrauch und ähnliche Zwecke – Teil 2-13: Besondere Anforderungen für Frittiergeräte, Bratpfannen und ähnliche Geräte

ÖVE/ÖNORM 60335-2-36

Sicherheit elektrischer Geräte für den Hausgebrauch und ähnliche Zwecke – Teil 2-36: Besondere Anforderungen für elektrische Herde, Brat- und Backöfen und Kochplatten für den gewerblichen Gebrauch

ÖVE/ÖNORM EN 60335-2-37

Sicherheit elektrischer Geräte für den Hausgebrauch und ähnliche Zwecke – Teil 2-37: Besondere Anforderungen für elektrische Friteusen für den gewerblichen Gebrauch

ÖVE/ÖNORM EN 60335-2-38

Sicherheit elektrischer Geräte für den Hausgebrauch und ähnliche Zwecke – Teil 2-38: Besondere Anforderungen für elektrische Bratplatten und Kontaktgrills für den gewerblichen Gebrauch

ÖVE/ÖNORM EN 60335-2-48

Sicherheit elektrischer Geräte für den Hausgebrauch und ähnliche Zwecke – Teil 2-48: Besondere Anforderungen für elektrische Strahlungsgrillgeräte und Toaster für den gewerblichen Gebrauch

ÖVE/ÖNORM EN 60335-2-50

Sicherheit elektrischer Geräte für den Hausgebrauch und ähnliche Zwecke – Teil 2-50: Bes. Anf. für elektrische Warmhaltegeräte für den gewerblichen Gebrauch

ÖVE/ÖNORM EN 60335-2-58

Sicherheit elektrischer Geräte für den Hausgebrauch und ähnliche Zwecke – Teil 2-58: Besondere Anforderungen für elektrische Spülmaschinen für den gewerblichen Gebrauch

ÖVE/ÖNORM EN 60335-2-62

Sicherheit elektrischer Geräte für den Hausgebrauch und ähnliche Zwecke – Teil 2-62: Besondere Anforderungen für elektrische Spülbecken für den gewerblichen Gebrauch

ÖVE/ÖNORM EN 60745-2-9

Handgeführte motorbetriebene Elektrowerkzeuge – Sicherheit – Teil 2-9: Besondere Anforderungen für Gewinde-schneider

ÖVE/ÖNORM EN 60745-2-18

Handgeführte motorbetriebene Elektrowerkzeuge – Sicherheit – Teil 2-18: Besondere Anforderungen für Umreifungswerkzeuge

ÖVE/ÖNORM EN 60335-2-69

Sicherheit elektrischer Geräte für den Hausgebrauch und ähnliche Zwecke – Teil 2-69: Besondere Anforderungen für Staub- und Wasserauger einschließlich kraftbetriebener Bürsten für industrielle und gewerbliche Zwecke

ÖVE/ÖNORM EN 61347-1

Geräte für Lampen – Teil 1: Allgemeine und Sicherheitsanforderungen

ÖVE/ON-K H Elektrische Hochspannungsanlagen**ÖVE/ÖNORM EN 62271-102**

Hochspannungs-Schaltgeräte und –Schaltanlagen – Teil 102: Wechselstrom-Trennschalter und –Erdungsschalter

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

CD – Trauma

Luise Reddemann, Cornelia Dehner-Rau

Trias Verlag, Stuttgart 2007, 1 Audio-CD, 63 Min., EUR 14,95, ISBN 978-3-8304-3405-4

Fast jede und jeder von uns hat im Laufe seines Lebens schon mal ein Trauma erlitten. Es sind schicksalhafte Erfahrungen, die unseren alltäglichen Horizont sprengen und aufs Äußerste herausfordern. Wenn es uns gelingt, diese Erfahrungen zu bewältigen und zu integrieren, können sie uns reifer werden lassen und uns lehren, mit dem Leben realistisch umzugehen. Diese CD hilft Ihnen, so eine Situation besser zu verstehen. Sie informiert über den aktuellen Wissensstand zum Thema Trauma und über die Möglichkeiten, besser damit fertig zu werden.

Bildnerie in der neurologischen Rehabilitation

Elisabeth Gebharter, Monika Murg, Walter Oder

Springer Verlag, Wien 2009, 180 S., EUR 49,95, ISBN 978-3-211-79897-3

Erstmals wird mit diesem Werk ein interdisziplinärer Bogen zwischen der Neurologie des Schädel-Hirn-Traumas und des kreativtherapeutischen Arbeitens in der Rehabilitation gespannt. Mit anschaulichen Abbildungen aus mehrmonatigen Therapien, werden neurologisch-

neuropsychologische Symptome (wie Neglect, visuokonstruktive Störungen, Agnosie) und deren therapeutische Erfolge in der kunstpädagogischen Therapie aufgezeigt. Zudem vermitteln die auf Individualität basierenden bildnerischen Werke einen Eindruck der veränderten Wahrnehmungs- und Ausdrucksqualitäten. Sie zeigen die entwickelten Fähigkeiten, Interessen und Motivationen sowie die Ergebnisse gesteigerter Lebensqualität. Da das Schädel-Hirn-Trauma eine große Variabilität von Symptomen zur Folge hat, ist das Buch auch bei anderen neurologischen Erkrankungen, wie Schlaganfall, Multiple Sklerose sowie bei Demenz anwendbar. Eine wertvolle Anregung für alle Berufsgruppen, die bildnerisches Arbeiten zu diagnostischen und therapeutischen Zwecken nutzen.

Handbuch Schichtpläne

Johannes Gärtner, Michael Kundi, Sabine Wahl, Ruth Siglär, Karin Boonstra-Hörwein, Gregor Herber, Ingmar Carlberg, Michael Janke, Jürgen Voß, Hanspeter Conrad

vdf Hochschulverlag, Zürich 2008, 359 S., EUR 43,50, ISBN 978-3-7281-3109-6

Arbeitszeitmodelle und passende Schichtpläne bieten ein wesentliches Potenzial für betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten. Auslöser für Veränderungen können z. B. flexibilisierte Arbeitszeiten, Wünsche der Belegschaft oder ergonomische Verbesserungen sein. Im

Zentrum des Handbuchs stehen die Grundlagen der Planentwicklung, die Eigenschaften von Plänen, Praxisfragen, Ergonomie und Recht.

Die übersichtliche Gliederung ermöglicht rasches Nachschlagen sowie gezieltes Nachlesen in schwierigen Planungssituationen. Zahlreiche Beispiele veranschaulichen die komplexen Planungsprozesse. Das Buch wurde von Fachleuten für Praktikerinnen und Praktiker konzipiert. Es führt allgemein verständlich in die Thematik ein und eignet sich auch zum Selbststudium.

Gefahrstoffe

Michael Au, Martin Henn, Horst Peter Weber

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2009, Ergänzungslieferung 1/09, ISBN 978 3 503 02724 8

Mit der neuen Lieferung werden folgende „Technische Regeln für Gefahrstoffe“ aktualisiert:

- TRGS 401 Gefährdung durch Hautkontakt Ermittlung – Beurteilung – Maßnahmen
- TRGS 404 Ermitteln und Beurteilen der Gefährdungen bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen: Inhalative Exposition
- TRGS 420: Verfahrens- und stoffspezifische Kriterien(VSK) für die Gefährdungsbeurteilung
- TRGS 500: Schutzmaßnahmen
- TRGS 513 Begasungen mit Ethylenoxid und Formaldehyd in Sterilisations- und Desinfektionsanlagen



- TRGS 553: Holzstaub
- TRGS 554: Abgase von Dieselmotoren
- TRGS 557: Dioxine
- TRGS 600: Substitution
- TRGS 900: Arbeitsplatzgrenzwerte
- TRGS 905: Verzeichnis krebserzeugender, erbgutverändernder oder fortpflanzungsgefährdender Stoffe

Neu aufgenommen wird: TRGS 406: Sensibilisierende Stoffe für die Atemwege. Neu aufgenommen wird folgende „Bekanntmachung zu Gefahrstoffen“ des ASG: Bekanntmachung zu Gefahrstoffen 910 – Risikowerte und Exposition-Risiko-Beziehungen für Tätigkeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen

Aufgehoben wurden: TRGS 403: Bewertung von Stoffgemischen in der Luft am Arbeitsplatz; TRGS 440: Ermitteln und Beurteilen der Gefährdungen durch Gefahrstoffe am Arbeitsplatz; Ermitteln von Gefahrstoffen und Methoden zur Ersatzstoffprüfung

Rauchpause

Maja Storch

Hans Huber Verlag, Bern 2008, 131 S., EUR 14,95, ISBN 978-3-456-84632-3

Warum raucht man eigentlich überhaupt? Warum kann man nicht einfach wieder aufhören? Und warum ist es so qualvoll, mit dem Rauchen aufzuhören? Was hat die Psyche mit dem Rauchen zu tun? Die Autorin zeigt in ihrem Buch, dass beim Wunsch, mit dem Rauchen aufzuhören, nicht nur der körperliche Entzug be-

dacht werden muss. Auch das psychische System, vor allem das Unbewusste, muss damit einverstanden sein, denn die Zigarette hat meistens auch mit persönlicher Identität zu tun. Sie zeigt, dass das Rauchen durch unbewusste Lernvorgänge mit positiven Erinnerungen verknüpft ist, die – oft unbemerkt – zu einem Bestandteil der eigenen Identität werden.

So kann z. B. die Zigarette (die ein Cowboy auf einem Pferd raucht) mit Freiheit und Abenteuer verbunden sein, ohne dass dies jemals so richtig bewusst wird. Daher ist nicht nur der körperliche Entzug ein Thema, sondern auch die Neuorganisation des gesamten psychischen Systems. Es braucht eine neue Identität, die sich auch ohne das Rauchen gut und komplett anfühlt. In diesem Buch werden verständlich und anschaulich die theoretischen Grundlagen, die zum Verständnis dieser Zusammenhänge benötigt werden, erläutert. Anschließend wird anhand des amüsanten Beispiels der Autorin selbst und weiterer Fallbeispiele gezeigt, mit welchen Schritten ein qualfreier, identitätsgerechter Neubeginn in die lebenslange Rauchpause eingeleitet werden kann.

Fischküche

Heino Huber, Christoph Wagner

Kneipp Verlag, Leoben 2007, 203 S., EUR 24,90, ISBN 978-3-7088-0421-7

Mindestens zwei Mal die Woche sollte jeder Ernährungsbewusste Fisch

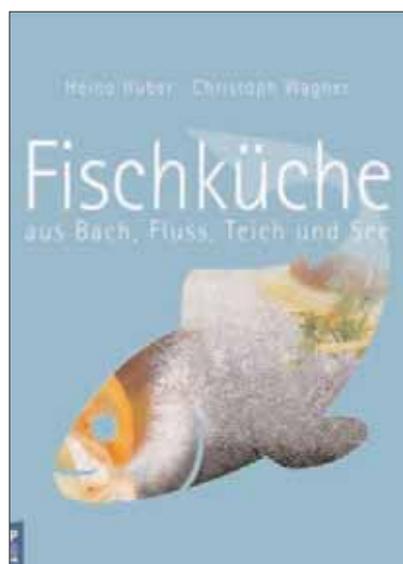
essen. Fisch ist besonders reich an ungesättigten Fettsäuren und daher vorbeugend für so viele Zivilisationskrankheiten. Fisch aus heimischen Gewässern ist vielleicht nicht nur gesünder als Meeresgetier, weil die Flüsse und Seen noch glasklar sind, sondern auch ein besonders hochwertiger Genuss. Dieses neue Fisch-Kochbuch beweist, dass jeder in seiner Küche Fisch lecker zubereiten kann. Dieses Buch ist nicht nur ein Kochrezeptband. Dieses Fisch-Kochbuch beschäftigt sich ausführlich mit Techniken und Wissenswertem für Einkauf, Lagerung, Zubereitung. Selbst wie Sie Fisch räuchern und grillen wird angeführt. Die Kochrezepte in diesem Fisch-Kochbuch sind raffiniert und doch so einfach, dass fast jeder sie einfach nachkochen kann. Selbst Steckerlfisch und Forelle blau fehlen nicht in diesem Schmöker. Die Rezepte sind nach Zubereitungsart kategorisiert.

Natürliche Strahlenquellen-Verordnung

Silvia Aichholzer, Alexander Brandl, Silke Spiel

Austrian Standards plus Publishing, Wien 2009, 86 S., EUR 34,-, ISBN 978-3-85402-181-0

Die Natürliche Strahlenquellen Verordnung enthält die umfassende Neuregelung von Strahlenschutzbestimmungen zum Schutz vor natürlichen Strahlenquellen bei Arbeiten mit Strahlenquellen. Die Regelungen betreffen im Wesentlichen zwei



Bereiche: zum einen erhöhte natürliche Expositionen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in bestimmten Arbeitsbereichen; zum anderen erhöhte natürliche Expositionen für Einzelpersonen der Bevölkerung, auf Grund von Rückständen, die einen erhöhten Gehalt an Uran oder Thorium und deren Zerfallsprodukten aufweisen und in bestimmten, der Verordnung unterliegenden Arbeitsbereichen anfallen. Die Beschränkung beruflich bedingter Expositionen durch natürliche Strahlenquellen ist heute ebenso eine Aufgabe des Strahlenschutzes wie die Begrenzung von Expositionen durch künstliche Strahlenquellen. In Österreich betroffene Arbeitsbereiche sind – auf Grund der erhöhten Radonkonzentrationen – insbesondere Wassergewinnungs- und aufbereitungsanlagen. Der vorliegende Kommentar mit erläuternden Bemerkungen, verfasst von profunden Expertinnen und Experten der Materie, erleichtert die praktische Umsetzung der Natürlichen Strahlenquellenverordnung wesentlich.

Was den Einen nährt, macht den Anderen krank

Karin Stalzer, Christina Szalai

Windpferd Verlag, Aitrang 2008, 318 S.,
EUR 12,90, ISBN 978-3-89385-540-7

In diesem Buch wird die Chinesische Ernährungslehre erstmals um eine besonders für den westlichen Menschen wichtige Komponente erweitert: den individuellen Stoffwechsellyp. Er ist Indikator dafür, welche Nahrungsmittel und Nahrungs-

kombinationen wir vertragen und erst wenn wir ihn definiert haben, macht es Sinn, die Prinzipien der Fünf-Elemente-Lehre anzuwenden. Dieser innovative Ernährungsratgeber stellt zunächst anhand fünf fiktiver Figuren, die uns durch das gesamte Buch begleiten, die Lehre der Fünf Stoffwechsellypen vor. Im Anschluss können wir in einem umfassenden Praxisteil unseren individuellen Stoffwechsellyp herausfinden. Im dritten Teil erfahren wir, wie das Wissen um unseren Stoffwechsellyp sich optimal mit der Chinesischen Ernährungslehre verbinden lässt.

Die Autorinnen verraten Tipps und Techniken für eine Ernährung nach Maß, die uns fit, ausgeglichen und vor allem gesund hält. Der Clou: 182 schmackhafte Rezepte auf Basis der Chinesischen Ernährungslehre, die auch für Ungeübte leicht nachzukochen sind.

Mehr vom Leben

Siegfried Meryn, Christian Skalnik

Ecwin Verlag, Salzburg 2009, 264 S.,
EUR 19,95, ISBN 978-3-902404-67-1

Wir bekommen alle nur Papier und Bleistift in die Hand, aber die Geschichte unseres Lebens schreiben wir schon selber. Ob Sie mit 80 wohlbehütet als Pflegefall in einem Altersheim Ihre letzten Tage zählen, sich gerade zu Ihrem ersten Marathon anmelden oder eine Weltreise planen, entscheiden nämlich zu einem sehr beachtlichen Teil Sie selbst. Sie glauben, wir über-

treiben? Noch nie war sich die Wissenschaft über eine Sache so einig. Sie können bis ins hohe Alter gesund und fit leben, wenn Sie selber es wollen. Denn nur bescheidene 10 – 20 Prozent der gewonnenen Lebenserwartung sind auf die Kunst der Medizin zurückzuführen.

Aber wie kann man nicht nur dem Leben mehr Jahre, sondern auch den Jahren mehr Leben geben? Sie müssen dafür nicht extra Ihren Job aufgeben, um die viel zu komplexen Ratschläge und Vorschriften der diversen Ernährungsberater und Gesundheitspäpste alle befolgen zu können, und Sie werden dafür auch nicht Ihr Sparschwein schlachten müssen. Und ja, es wird Sie manch Umgewöhnung, einige Anstrengungen und Disziplin kosten.

Mit großem Fachwissen, den neuesten internationalen Studien und viel Vergnügen führen Sie die Autoren durch den inzwischen völlig unübersichtlich und teilweise undurchsichtig gewordenen Gesundheits-Dschungel und zeigen Ihnen leicht verständlich, wie's geht. Entdecken Sie dabei wieder Ihren gesunden Hausverstand, glauben Sie nicht jedem neuesten Trend und lassen Sie sich sagen, dass es nie zu spät ist.

Dranbleiben – die gelassene Art Ziele zu erreichen

Wolfgang Schmidbauer

Herder Verlag, Wien 2009, 160 S.,
EUR 9,20, ISBN 978-3-451-06031-1



Ablenkungsmöglichkeiten gibt es in unserer Gesellschaft ohne Ende; was nicht gefällt, wird weggezappt. Dranbleiben hat hingegen mit Gelassenheit zu tun, mit langem Atem, die Fähigkeit, eigene Ziele zu erkennen und zu verfolgen. Ein Buch, das Lust macht, diese dynamische Haltung ins eigene Leben zu bringen, eine Haltung, ohne die Erotik, Kreativität und Erfolg nicht möglich wären.

Wege zu seelischer und körperlicher Gesundheit

Enver Bunjaku

Books on Demand Verlag, Norderstedt 2008, 203 S., EUR 24,- ISBN 978-3-8370-1747-2

Vor dem Hintergrund seiner langjährigen Praxis vermittelt der Autor anschaulich und auf gut verständliche Weise Grundwissen der Chinesischen Medizin und macht diese komplexe Materie interessierten Laien zugänglich. Das Buch richtet sich nicht nur an die Freunde der chinesischen Heilkunst, sondern auch an all diejenigen, die aktiv zu ihrer Gesundheit und ihrem Wohlbefinden beitragen wollen. Buchstäblich zum Anfassen wird der Leserin/dem Leser diese alte Heilkunst nahe gebracht, die uns lehrt, den Menschen als eine untrennbare Einheit von Körper, Geist und Seele zu betrachten. Das Buch geht über das allgemein bekannte Wissen über die Chinesische Medizin hinaus. Es ist ein

umfassender Ratgeber mit wertvollen Hinweisen und zahlreichen Empfehlungen für eine gesunde Lebensführung und für mehr Vitalität, Wohlergehen und Harmonie.

Arbeitsblockaden erfolgreich überwinden

Claudia Guderian

mvg Verlag, München 2008, 224 S., EUR 8,90, ISBN 978-3-636-07231-3

Wachsende Türme aus unerledigten Akten, immer wieder hinausgeschobene Abgabetermine, tausenderlei Arbeitsvorgänge, in denen man sich verzettelt, oder die Angst, im eigenen Chaos etwas Entscheidendes zu übersehen - Arbeitsblockaden haben viele Gesichter. Die Autorin bietet in diesem praxisnahen Arbeitsbuch schrittweise Anleitung, um Arbeitsblockaden ein für alle Mal zu überwinden und nicht mehr unnötig Zeit und Energie zu vergeuden.

Informationsflussgestaltung als Arbeits- und Organisationsoptimierung

Winfried Hacker

vdf Hochschulverlag, Zürich 2008, 90 S., EUR 29,80, ISBN 978-3-7281-3197-3

In der Wissens- und Informationsgesellschaft verschmilzt die Gestaltung der Organisationsstruktur und der Arbeitsab-

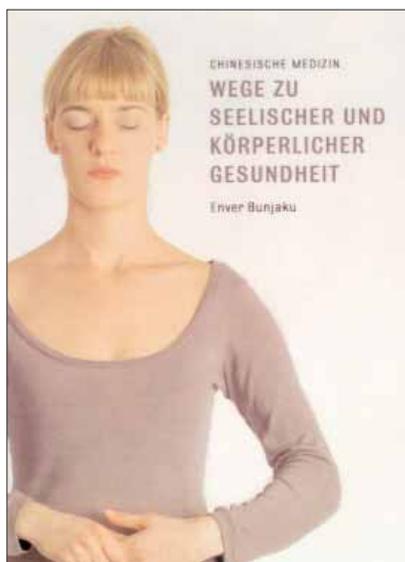
läufe mit der Optimierung der Informationsflüsse. Unternehmerisches und innovierendes Verhalten der Arbeitenden werden ausschlaggebend durch den Informationsfluss bestimmt. Hauptinhalt des Buches ist ein Leitfaden, wie Informationsflüsse im Arbeitsprozess analysiert, Defizite aufgedeckt und entstehende Verluste bzw. Gewinne bei deren Beseitigung ermittelt und bewertet werden können. In einem Manual werden die Arten der Defizite sowie Möglichkeiten und Folgen ihrer Beseitigung im arbeitsbezogenen Informationsfluss erläutert. Im Anhang des Buches dargestellte Hilfsmittel und ein Software-Tool unterstützen die Analyse des Informationsflusses im Unternehmen. Beispiele aus der Fertigungs- und Dienstleistungsbranche illustrieren das Vorgehen und belegen dessen wirtschaftlichen Nutzen.

Vom Wissen zum Buch

Klaus Reinhardt

Huber Verlag, Bern 2008, 160 S., EUR 16,95, ISBN 978-3-456-84521-0

Die pragmatische Schreibenanleitung für (potenzielle) Sach- und Fachbuchautoren. Einen Namen als Experte, Fachfrau oder Wissenschaftler macht man sich mit Büchern. Wollen Sie wissenschaftliche Erkenntnisse in einem Fachbuch bündeln? Wollen Sie mit einem Lehrbuch ein neues Gebiet besetzen? Wollen Sie in einem Sachbuch die Öffentlichkeit aufklären? Immer geht es darum, wie Sie das Wissen, das Sie zweifellos haben, mit vertretbarem



Aufwand Lesern nahe bringen. Dieses Buch hilft Ihnen dabei. Es begleitet Fach- und Sachbuchautoren, ihrer realen Situation angemessen, durch alle Problemfelder – von der Vertragsverhandlung bis zum besseren Schreiben. Schritt für Schritt wird das Vorgehen erklärt. Gespräche mit vier AutorInnen ganz unterschiedlicher Bücher verdeutlichen die vielen Möglichkeiten, mit nichtfiktionalem Schreiben erfolgreich zu sein.

Kraftquellen

Claudia Fuchs, Rich R. Schmidt

Klett-Cotta Verlag, Stuttgart 2008, 134 S., EUR 13,30, ISBN 978-3-608-86013-9

Nicht immer meint es das Leben gut mit uns. Für jeden gibt es Zeiten des Umbruchs, der Krankheit, vielleicht der Einsamkeit, in denen unser gewohntes „Krisenmanagement“ nicht mehr greift. Für diese Situationen haben die Autorinnen „Kraftquellen“ aufgespürt und in diesem Buch genau beschrieben. Häufig sind es Einstellungsänderungen wie – aktive Selbstsorge – Gefühlsgewohnheiten aufgeben – Optionen wahrnehmen oder – sich aktualisieren, die eine neue Sicht auf das eigene Leben und seine Möglichkeiten eröffnen. Bewährt haben sich die mit vielen Tipps und Übungen angereicherten Ressourcen in der Arbeit mit Menschen in Lebenskrisen, mit schwer erkrankten Menschen und mit Langzeitarbeitslosen. Sicher ist hier die Notwendigkeit, aus guten neuen Quellen zu schöpfen von besonderer

Dringlichkeit, doch auch das ganz normale Leben benötigt manchmal einen Energiekick, der aus uns selbst kommt.

In der Sprache liegt die Kraft

Roswitha Defersdorf

Herder Verlag, Freiburg im Breisgau 2008, 256 S., EUR 18,50, ISBN 978-3-451-29807-3

Worte sind machtvoll – im Positiven wie im Negativen. Sage ich das, was ich wirklich meine? Oder transportiere ich mit meinen Worten, meinem Satzbau und meiner Körpersprache gegenteilige Botschaften? Oder unklare? Der gesamte Alltag geht leichter von der Hand, wenn Denken, Fühlen und Handeln im Einklang sind. Die Autorin schöpft aus langjähriger Erfahrung, die immer wieder zeigt: schon kleine, gezielte Änderungen der gewohnten Ausdrucksweise bewirken eine wohltuende Veränderung, die sofort spürbar wird. Mit vielen Beispielen, Tipps und Übungen, die Spaß machen.

Wer schreiben kann, macht Karriere

Ulrike Scheuermann

Linde Verlag, Wien 2009, 264 S., EUR 16,30, ISBN 978-3-7093-0240-8

Für viele Berufstätige ist Schreiben eine lästige Pflichtaufgabe, die nur Zeit frisst und wenig bringt. Doch Schreiben

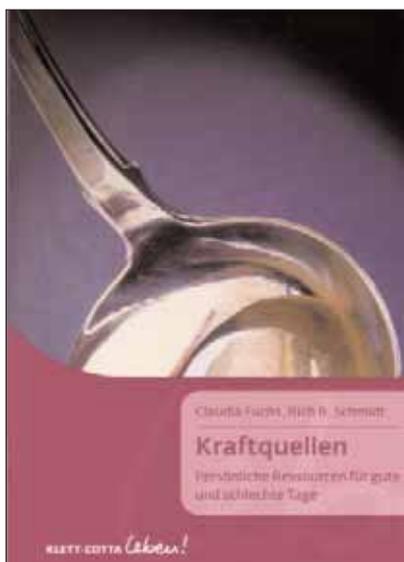
im Job kann ein Karrieremotor sein. Es bietet beste Chancen für die persönliche und berufliche Entwicklung. Dieser Ratgeber behandelt die typischen Problemzonen des Schreibens im Job wie Schreiben unter Stress und Druck, das Problem des Ausufers und Leere im Kopf. Mit Hilfe von zahlreichen Beispielen und Abbildungen wird gezeigt, wie man lernt, erfolgreich zu schreiben und sich mit guten Texten einen Namen zu machen. Es zeigt, wie der alltägliche Schreibkrampf all jener, die schreiben müssen und wollen, überdacht und mit frischen Ideen gelöst werden kann.

Gesundheitliche Folgen von Gewalt

Claudia Hornberg, Monika Schröttle, Sabine Bohne, Nadia Khelaifat, Andrea Pauli, Kerstin Horch

Robert Koch-Institut, Berlin 2008, 57 S, ISBN 978-3-89606-190-4, (kann schriftlich kostenlos bestellt werden: E-Mail: gbe@rki.de, und ist online abrufbar: www.rki.de > Gesundheitsberichterstattung und Epidemiologie

Die hohe Betroffenheit von Frauen und Kindern, aber auch von Männern, durch Gewalt im privaten und öffentlichen Raum ist mit erheblichen gesundheitlichen Folgen verbunden, die in der ärztlichen Diagnostik und gesundheitlichen Prävention zunehmend Beachtung finden sollten. Das Erkennen von Gewalt als Ursache physischer und psychischer Beeinträchtigungen kann zum Ab-



bau von Über-, Unter- oder/und Fehlversorgung der Betroffenen beitragen. Institutionen des Gesundheitswesens haben daher als häufig erste und einzige Anlaufstelle beim Vorliegen von akuten Verletzungen und gesundheitlichen Folgen von Gewalt eine Schlüsselrolle bei der Intervention und Prävention weiterer Gewalt. In dem vorliegenden Themenheft werden – unter besonderer Berücksichtigung von häuslicher Gewalt gegen Frauen – Ergebnisse der nationalen und internationalen Forschung zu gesundheitlichen Folgen von Gewalt präsentiert und Handlungsanleitungen sowie Best-Practice-Ansätze für den Umgang mit Gewaltbetroffenen vorgestellt.

41. Lieferung der BGIA-Arbeitsmappe Messung von Gefahrstoffen

Asphalt, Polyvinylchlorid, Nikotin, Acrylnitril

BGIA – Inst. für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2008, 2308 S., BGIA-Arbeitsmappe EUR 138,-

Beim Fräsen von Straßenbelägen aus Asphalt entstehen staubförmige Emissionen. Neue BG/BGIA-Empfehlungen in der im Oktober 2008 erschienenen Ergänzungslieferung der BGIA-Arbeitsmappe beschreiben die Exposition am Arbeitsplatz beim Einsatz von Kaltfräsen nach dem Verfahren der Firma Wirtgen und zeigen die Wirksamkeit der organisatorischen

und technischen Schutzmaßnahmen. Bodenbeläge aus Polyvinylchlorid (PVC) lassen sich nach einem Verfahren der Firma Werner Müller kalt verschweißen, als Lösemittel dient Tetrahydrofuran (THF). Auch für dieses Verfahren liegen nun BG/BGIA-Empfehlungen vor. Aktualisiert wurden die Empfehlungen zum Weichlöten mit dem LötKolben, die in dieser Form auch als Verfahrens- und stoffspezifisches Kriterien (VSK) in der TRGS 420 genannt werden.

Zur Qualitätssicherung von Messstellen für Gefahrstoffe bietet das

BGIA Ringversuche an, teilweise an der institutseigenen Prüfgasstrecke. Zwei Beiträge stellen die Ringversuche und die Prüfgasstrecke (freier Download) vor.

Neue Messverfahren für Nikotin und Titandioxid in der einatembaren und der alveolengängigen Staubfraktion werden beschrieben. Auf den neuen Stand gebracht wurde das Verfahren zur Messung von Acrylnitril in der Luft am Arbeitsplatz. Schließlich rundet der aktualisierte Arbeitsbereichsplan für Allgemeine Arbeitsbereiche die Lieferung ab.

**Weiterführende
Informationen
finden Sie im Internet**

unter

www.auva.at

und

www.sicherearbeit.at

Inserat
"Reindl"

