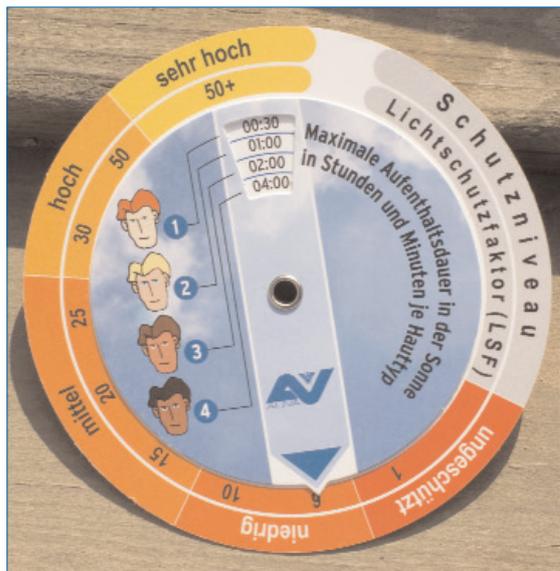


### Vorsicht, Sonne!

UV-Strahlung ist für den Menschen in geringen Dosen lebensnotwendig, bei zu hoher UV-Belastung kann es jedoch zu ernsthaften Schäden kommen. Je intensiver und je länger die Bestrahlung ist, umso größer ist die mögliche Schädigung an den Augen und der Haut, die bis zur Entstehung von gefährlichem Hautkrebs führen kann.



Diesem Risiko sind im Frühjahr und Sommer vor allem die sogenannten Outdoor-Worker – Berufsgruppen, die einen Großteil ihrer Arbeitszeit im Freien verbringen – ausgesetzt. Die AUYA startet deshalb jährlich eine Aktion, um in Betrieben über die zahlreichen Möglichkeiten zum Schutz vor UV-Strahlung zu informieren. Die diesjährige Aktion richtet sich insbesondere an Bauarbeiter, aber auch an Dachdecker, Landschaftsgärtner oder Beschäftigte der Lawinenverbauung.

Neben der umfassenden Information durch die BeraterInnen der Unfallverhütungsdienste und die Präventivfachkräfte von AUYAsicher werden an der diesjährigen Aktion zusätzlich Fragebögen eingesetzt.

### Der perfekte Mensch?



Vor 500 Jahren hat Leonardo da Vinci die perfekten Proportionen des menschlichen Körpers dargestellt. Betrachtet man aber die von Arbeitsunfällen betroffenen Körperregionen, verschieben sich die Proportionen gewaltig. Die am häufigsten von Arbeitsunfällen betroffenen Körperteile sind die Hände mit knapp 42%. Dabei schneiden sich die Erwerbstätigen am häufigsten in die Finger der linken Hand. Überproportional betroffen sind auch die Beine (18%) und der Kopf (13%). Weit abgeschlagen mit einer Verletzungsrate von nur 0,3% ist hingegen der Hals. Im Sinne des Idealbildes von da Vinci rat die AUYA, auf die überdurchschnittlich gefährlichen Körperregionen besonders gut aufzupassen. Alle Infos über die Soziale Unfallversicherung: [www.auya.at](http://www.auya.at)

### AUYA: Alle Top-Positionen neu besetzt

FOTOS: AUYA



Nach der Bestellung von Gen.-Dir. DI Peter Vavken voriges Jahr, sind nun auch die drei weiteren Top-Positionen der AUYA neu besetzt: Mit 1. Juni 2009 ist Mag. Gustav Kaippel Stellvertreter des Generaldirektors, Dr. Andreas Greslehner Ärztlicher Direktor (vorbehaltlich der Zustimmung des Sozialministers) und Dr. Gudrun Seiwald Stellvertreterin des Ärztlichen Direktors der AUYA.



Mag. Gustav Kaippel (1953) studierte Wirtschaftswissenschaften und begann seine Laufbahn bei der AUYA 1981 als Referent in der Generaldirektion. Nach einjähriger Tätigkeit in der Personalabteilung wurde Kaippel 1987 zum stellvertretenden Leiter der Finanzabteilung bestellt, deren Leitung er 1992 übernahm. Seit 2001 ist Kaippel „Finanzdirektor“ der AUYA. In seinen Aufgabenbereich fallen u. a. auch die EDV und die Organisation.



Dr. Andreas Greslehner (1953) studierte Medizin an der Universität Wien und begann seine Laufbahn bei der AUYA 1980 als Turnusarzt im Unfallkrankenhaus Lorenz Böhler. Dort absolvierte Greslehner u. a. seine Ausbildung zum Facharzt für Unfallchirurgie. 1998 wurde er zum Oberarzt ernannt und 2005 zum Stellvertreter des ärztlichen Leiters bestellt. Greslehner zeichnet sich durch höchste medizinische Kompetenz in Verbindung mit hoher Managementkompetenz aus.



Dr. Gudrun Seiwald (1961) studierte Medizin an der Universität Innsbruck und begann ihre Laufbahn bei der AUYA 1999 als Fachärztin für Neurochirurgie im Rehabilitationszentrum Häring. 2004 wurde Seiwald zur Vertreterin des Ärztlichen Leiters bestellt. Die neue Direktorin verfügt über höchste medizinische Kompetenz bei der Rehabilitation von Unfallopfern und wird daher insbesondere für die Rehabilitationszentren zuständig sein.

## SGM-Infotag der AUVA am 22. September in Villach

Gerade in Zeiten wie diesen, in denen Kosten zu senken und rationalisieren allein vielfach nicht mehr zum gewünschten Erfolg führt, ist es besonders wichtig für die Sicherheit und Gesundheit der MitarbeiterInnen zu sorgen. Deshalb ist gerade jetzt das Angebot zum Sicherheits- und Gesundheitsmanagement (SGM) der AUVA besonders interessant.

**Was versteht man unter SGM?** SGM ist eine systematische vorausschauende Auseinandersetzung mit Arbeitssicherheit und Gesundheit im Zusammenhang mit betrieblichen Leistungsprozessen. SGM organisiert alle Bereiche, die Sicherheit und Gesundheit berühren. Es klärt Verantwortlichkeiten, zeigt Verbesserungspotenziale auf, koordiniert Aktivitäten und legt Messgrößen zur Erfolgskontrolle fest. Etwa 35 Unternehmen in Österreich haben sich bereits mit diesem Thema intensiv auseinandergesetzt, um den Schutz ihrer Beschäftigten in einem Managementsystem abzubilden.

Beim Infotag am 22. September 09 in Villach werden die Inhalte, Vorteile, Kosten und Nutzen des AUVA SGM, das Beratungsangebot der AUVA und Praxisbeispiele vorgestellt. Durch Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit, der Organisation und Kommunikation lassen sich Kosten reduzieren und Arbeitsplätze sichern. Durch zufriedene MitarbeiterInnen verringern sich die Ausfallzeiten. Eine gelebte, systematisch betriebene Sicherheits- und Gesundheitsarbeit fördert eigenverantwortliches Verhalten der Belegschaft. Die Leistungsbereitschaft und die Arbeitszufriedenheit zu steigern führt zur besserer Identifikation mit der Arbeit, die Fluktuation nimmt ab, somit bleibt das Know-how guter MitarbeiterInnen in der Organisation. Ein SGM zertifizierter Betrieb verschafft sich Kosten- und Wettbewerbsvorteile.

Weitere Informationen zum SGM Infotag und Anmeldungen: [hsp@auva.at](mailto:hsp@auva.at)



## Good Practices im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz von EU-OSHA ausgezeichnet

Beim neunten jährlich stattfindenden Europäischen Wettbewerb für Good Practices zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz, der von der Europäischen Behörde für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) veranstaltet wird, wurden acht Organisationen und Unternehmen ausgezeichnet.

An dem Wettbewerb haben hunderte Organisationen und Unternehmen aus ganz Europa teilgenommen. Die Preisträger erhielten ihre Preise auf dem Kongress für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, der Ende April vom tschechischen Ratsvorsitz der Europäischen Union in Prag veranstaltet wurde.

Vladimir Spidla, EU-Kommissar für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, erklärte: „Diese Unternehmen und Organisationen haben in der Tat einen hervorragenden Beitrag zur Förderung der Gefährdungsbeurteilung und damit zur Verringerung der Zahl von Arbeitsunfällen sowie zur Unterstützung eines soliden Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz geleistet. Diese Good Practices stehen im Einklang mit unserer Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die sich mit Berufskrankheiten befasst und zum Ziel hat, die arbeitsbedingten Unfälle in der gesamten EU um ein Viertel zu verringern.“

Petr Necas, tschechischer Minister für Arbeit und Soziale Angelegenheiten, hob die positiven wirtschaftlichen Folgen der Gefährdungsbeurteilung hervor: „Die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz trägt dazu bei, Fehlzeiten und Versicherungskosten zu verringern, und erhöht zugleich die Motivation und Produktivität der Arbeitnehmer.“

Jukka Takala, Direktor der EU-OSHA, begrüßte die hohe Qualität der Beiträge: „Diese 17 Organisationen (siehe [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7809580ENC\\_good\\_practice\\_award/view](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7809580ENC_good_practice_award/view)) sind wirklich die Besten der Besten. Sie zeigen, dass die Gefährdungsbeurteilung nicht zwangsläufig eine komplizierte, bürokratische Angelegenheit oder eine Sache ausschließlich für Experten ist.“



**EU-Kommissar Vladimir Spidla und EU-OSHA Direktor Jukka Takala**

# Lernen von Anderen

**Am 16. April fand die Auftaktveranstaltung der AUVA „SGM Kundentag“ in Niklasdorf bei Leoben statt. Eingeladen waren alle Unternehmen, die ihr Präventionssystem aus eigenem Antrieb zertifizieren ließen. Diese Firmen haben den Wunsch nach regelmäßigem Informations- und Erfahrungsaustausch geäußert. Diesem Wunsch entsprechend wird ein eigenes Netzwerk gegründet, dessen Grundstein bei der zahlreich besuchten Veranstaltung in Niklasdorf gelegt wurde.**

**Ariadne Seitz**

**Worum geht es bei SGM?** SGM steht für das von der AUVA entwickelte Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem. SGM organisiert alle Bereiche, die mit Sicherheit und Gesundheit zu tun haben. Auf der Grundlage einer mustergültigen Evaluierung werden Zuständigkeiten definiert und schriftlich festgehalten. Die Einführung von SGM in ein Unternehmen kann mit einer Zertifizierung, zum Beispiel durch die Sicherheitstechnische Prüfstelle (STP) der AUVA, abgeschlossen werden. Das Zertifikat ist im Regelfall drei Jahre gültig und sollte durch ein neuerliches Audit verlängert werden. In der Zwischenzeit sind Überwachungsaudits notwendig.

Beim SGM-Kundentag wurde den Teilnehmern im ersten Teil der Veranstaltung die Möglichkeit gegeben, sich Informationen zum aktuellsten Stand der Zertifizierungsverfahren zu holen. Es wurden neueste Unterlagen in Form von Beispielsammlungen zum Regelwerk vorgestellt. Beim Mittagessen hatten die TeilnehmerInnen Zeit zum informellen Erfahrungsaustausch mit Gleichgesinnten. Am Nachmittag wurden im Rahmen eines Workshops an Hand von gezielten Fragestellungen die Bedürfnisse jedes einzelnen Unternehmens aufgearbeitet und präsentiert. Zum Abschluss wurde ein Beispiel guter Praxis vorgestellt, welches Dr. Sigrid Klufa – Arbeitsmedizinerin der Firma Stora Enso Timber AG – referierte.

DI Klaus Wittig von der AUVA resümiert: „Es war eine gelungene Veranstaltung, weil jede/r einzelne TeilnehmerIn mit ihren/seinen Erfahrungen im eigenen Betrieb sehr viel dazu beigetragen hat. Wir wurden darin bestärkt, dass wir mit dieser Pilotveranstaltung auf dem richtigen Weg sind und planen in Zukunft weitere Veranstaltungen durchzuführen.“

Zwei wichtige Punkte sind für Wittig maßgebend. Zum Einen soll eine weitere Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Zertifizierungsstelle hergestellt werden. Es sollen die Ergebnisse der von der AUVA durchgeführten Audits in den Betrieben anonym gesammelt und ausgewertet werden, sodass aufgezeigt werden könnte, wo es in allen Betrieben verstärkt zu Problemen kommt. So besteht die Möglichkeit einer Verbesserung für alle. Die „Zert-Stelle“ und jeder einzelne Betrieb würden im Falle von Übereinstimmungen erfahren, dass sie durch den Vergleich von Problemstellungen Unterstützung erhalten und so gezielte Lösungsansätze finden können. Dadurch könnte vor allem die erfolgreiche Umsetzung gemeinsam besser geplant werden.

Zum Anderen war ein großer Wunsch der Arbeitsgruppen beim „SGM-Kundentag“ die Präsentation von vielen guten Praxisbeispielen, nicht nur von großen Unternehmen, sondern auch von KMUs. Ein Wunsch, dem DI Wittig gerne bei Folgeveranstaltungen Folge leisten will, denn kein Betrieb soll das Gefühl haben, über einen Kamm geschoren zu werden. Wittig will damit jeder/m UnternehmerIn und Sicherheitsbeauftragten das Gefühl geben: „Ich bin mit meinen Problemen nicht allein auf der Welt!“

Nach dieser, zum Teil auf Theorie aufgebauten Auftaktveranstaltung, sollen in Zukunft bei den Folgeveranstaltungen aufbauend Praxisbeispiele zu unterschiedlichen Themen mit Lösungsansätzen angeboten werden. In diesem Sinne freuen sich schon alle, die Veranstalter sowie die SGM zertifizierten Betriebe, auf die nächsten Kundentage der AUVA.

## Bereits zertifizierte Betriebe

Albert Filseker GmbH – Attnang-Puchheim  
 Alfred Schaufler GmbH & Co KG – Ybbsitz  
 August Strasser, Elekrounternehmen – Oberzeiring  
 Dachdeckerei Schön GmbH – Judendorf-Straßengel  
 DI Anton Hofstätter GmbH – Graz  
 Dr. Stütznier Personalbereitstellung GmbH – Linz  
 EAS Automatisierungstechnik – Hausmening  
 Elektrizitätswerk der Stadtgem. Kindberg – Kindberg  
 GE Lighting/Plastics Austria GmbH – Wr. Neustadt  
 HRG-Hanisch Rader Ges.m.b.H. – Wien  
 Isoliertechnik Loibnegger GmbH – Ettendorf  
 KSM Karkheck GmbH – Neufurth/Amstetten  
 LIS Industrieservice GmbH – Linz  
 LKH-Univ.-Klinikum Graz/Sicherheitstechn. – Graz  
 Mondi Frantschach GmbH – Frantschach  
 Peter Pfaffeneder GmbH – Neuhofen/Ybbs  
 Pfleger Personal – Fohnsdorf  
 PMI Pongratz-Mocharitsch Industr. GmbH – Leoben  
 rigrp-GmbH – Graz  
 Roland Kühne GmbH – Linz  
 SCE Schaufler Bau HGbmH – Ybbsitz  
 Schüßler Maler KG – Wolfsberg  
 Stora Enso Timber AG – Brand & Sollenau  
 Stora Enso Timber GmbH – Bad St. Leonhard  
 Stora Enso Timber Ybbs – Ybbs  
 Teufelberger GmbH – Wels  
 Teufelberger Seil GmbH – Wels & St. Aegydy  
 Trenkwald International AG – alle Standorte  
 Viklicky Kühlung – St. Georgen/Ybbs

# Internationales Symposium: Grundlagen der Trauma-Begutachtung

**Das Symposium beschäftigte sich mit dem Routinegutachten, das in Übereinstimmung mit den Berufsgruppen harmonisiert werden soll. Für QuereinsteigerInnen in der Begutachtung vermittelte es das notwendige Hintergrundwissen.**

**Regina Ender**

In den Unfallkrankenhäusern und Rehabilitationszentren der AUVA werden jährlich 350.000 Verletzte behandelt und 73.000 Opfer von Arbeitsunfällen oder deren Angehörige entschädigt. Als gesetzliche Haftpflichtversicherung ist sie um die bestmögliche Wiederherstellung der Verunfallten bemüht, außerdem leistet sie eine finanzielle Entschädigung, die der unfallbedingten Minderung der Erwerbsfähigkeit entspricht. Den Gutachterärztinnen und -ärzten obliegt die Aufgabe, die Verletzungen richtig einzuschätzen. Ihr unabhängiges Urteil ist Voraussetzung für eine angemessene und faire Versicherungsleistung. Ist sie zu niedrig bemessen, drohen direkte Schadenersatzansprüche des Geschädigten an den Arbeitgeber. Ist sie zu hoch bemessen, wird die Finanzierbarkeit des Systems in Frage gestellt.

Um die Entscheidungen präzise begründen zu können ist es notwendig, das für die Begutachtung notwendige Wissen auf den neuesten Stand zu bringen. Die steigende Anzahl von unfallchirurgischen Gutachten unterstreicht die Notwendigkeit der Ausbildung der Gutachter.

Mit dem Internationalen Symposium „Grundlagen der Begutachtung nach Trauma“ kam die AUVA dem Wunsch, aber auch der Verpflichtung zur Ausbildung hinsichtlich Inhalt und Qualität des ärztlichen Gutachtens im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung nach.

## **Aufgaben der GutachterInnen**

Dr. Schrei beschäftigte sich in seinem Vortrag mit „Aufbau, Inhalt und Zweck des ärztlichen Gutachtens“. Er wies besonders auf die viel diskutierte und negativ besetzte „Begehrlichkeit“ des Versicherten hin, die zu Recht bestehe, da Versicherungen schließlich zu dem Zweck abgeschlossen würden, um im Schadensfall eine finanzielle Abgeltung zu bekommen. Dies gelte gleichermaßen für Privatversicherungen als auch für die gesetzliche Unfallversicherung.

Die primäre Aufgabe der GutachterInnen ist die Ermittlung bzw. Feststellung der medizinischen Fakten

und die Beurteilung dieser Befunde. Dabei ist zwischen der Beurteilung der Wertigkeit der Befunde und/oder deren Ursachen zu unterscheiden. Ihre Aufgabe als ärztlicher GutachterInnen ist dann erfüllt, wenn es ihnen gelingt, ihre Beurteilungen den AuftraggeberInnen zu vermitteln und sie somit sachkundig zu machen.

## **Feststellen der Kausalität**

Die Voraussetzung für einen Arbeitsunfall ist die Kausalität. Wie schwierig diese manchmal festzustellen ist, erörterte Dr. Titze in seinem Referat. Liegen bei einem Verunfallten mehrere Ursachen für einen Körperschaden vor, kommt nur jene für die Leistungserbringung in Frage, der die überragende Bedeutung bei der Entstehung der Verletzung zukommt. Wenn beide Ursachen für die Entstehung der Verletzung gleichwertig sind (z. B. Unfall und degenerativer Vorschaden), dann muss die/der ärztliche GutachterIn beantworten, ob innerhalb eines Jahres der Körperschaden auch ohne Unfall bei normaler körperlicher Belastung aufgetreten wäre.

Eine weitere Schwierigkeit ist die Einschätzung der Minderung der Erwerbsfähigkeit. Sie ist immer auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu beziehen und nicht berufsbezogen vorzunehmen. Die Umsetzung eines objektivierbaren unfallbedingten Körperschadens in einen Prozentsatz setzt langjährige Erfahrung voraus.

Weitere Beiträge der Tagung beschäftigten sich mit der persönlichen Haftung der GutachterInnen, den rechtlichen Rahmenbedingungen und einer gemeinsamen Sprache.

Neben allgemeinen Fragen wurde besonderes Augenmerk auf die gesetzliche Unfallversicherung gelegt. Rechts- und Bemessungsfragen wurden aus österreichischer und deutscher Sicht beleuchtet.

Einen besonderen Schwerpunkt stellten Fallbesprechungen von Knie- und Schulterbegutachtungen mit Lösungsansätzen dar. Die Schmerzbeurteilung, Evaluation der funktionellen Leistungsfähigkeit, Behinderteneinstellungsgesetz und Ärztegesetz führten die Grenzen der ärztlichen Begutachtung vor Augen. ■

# Die neuen Leiden des jungen Gefahrgut-Werthers

Trotz internationaler Vorschriften funktioniert die (EU)-länderübergreifende Betrachtung der gesamten Transportkette im Rahmen von ADR keineswegs zufriedenstellend. Besonders der Empfänger ist oft mit groben Sicherheitsmängeln und Kennzeichnungsfehlern konfrontiert.

Josef Drobits



Sie meinen, geschätzte/r LeserIn, „Goethe goes Gefahrgut“, bzw. „Gefahrgut goes Goethe“, um es in „Neudeutsch“ auszudrücken, sei skurril? Na dann kennen Sie aber die Welt der Empfänger von Gefahrgütern noch nicht, denn das, was sich dort abspielt, grenzt tatsächlich an Verrücktheit.

Es ist noch gar nicht solange her, dass die EmpfängerInnen im ADR, den Gefahrgutvorschriften für die Straße, Aufgaben bzw. Pflichten zugewiesen bekommen hat, allerdings in eher bescheidenem Maßstab, und, wie fast immer, anlassbezogen aufgrund von Mängeln in der Praxis. Da diese trotz minutiöser Regelungswut in Zeiten der wirtschaftlichen Existenzfrage (zum Teil sogar deutlich) eher zu- als abnehmen, wird der Vorschriftenberg ja auch schön brav immer höher bzw. dicker.

Aber wo stehen die Rechte der EmpfängerInnen? Nicht nur, dass sie (zeitlich) auf das gelieferte Gefahrgut meistens angewiesen sind, verfügen sie auch nicht immer über einen entsprechend qualifizierte/n Gefahrgutbeauftragte/n oder zumindest eine kundige Person.

## Sicherheitsmängel und Kennzeichnungsfehler

In den Fällen, in denen ein/e Gefahrgutbeauftragte/r vorhanden ist, spielen sich aber im Wareneingang manchmal schauerhafte Szenen ab, die in schier unglaublichen Lagerszenarien ihre unrühmliche Fortsetzung finden. Die Kundigen der Gefahrgutmaterie ertragen in Anbetracht grob fehlerhafter Gebinde zuweilen geistige Schmerzen, ►

die mit denen eines durchs Gehirn durchfahrenden Reibens vergleichbar sind. Trotz dessen, dass so manche Gefahrgutbeauftragte sich die Mühe machen, mit den Beförderern bzw. den AbsenderInnen Kontakt aufzunehmen und die Transportmängel völlig korrekt rückkommunizieren, bleibt schön brav alles beim Alten, also Schlechten.

Dies umso mehr, als die EmpfängerInnen oft zwar innerhalb der EU agieren, jedoch in einem sehr unterschiedlich gefahrenbewussten Europa: Nicht nur AbsenderInnen aus den östlichen Ländern der EU erweisen sich als nicht ADR-sattelfest, auch so manche südliche Ferienregion glänzt mit zum Teil nicht ungefährlichen ADR-Stilblüten.

### Und was kommt jetzt den EmpfängerInnen so unter?

Eine Liste an Beispielen gefällig? Bitte schön:

- Mehrere Gefahrzettel unterschiedlicher (zum Teil widersprechender) Gefahrgutklassen am Gebinde, die Unkenntlichmachung/Deaktivierung wurde vergessen: Ganzflächige Ablösung oder vollflächige Überklebung/-pinselung/-sprayung.
- Falsche Bezeichnung des Gutes: „Organico liquido“ mit Gefahrgutklasse 4.1, die im Namen schon die „brennbaren FESTstoffe“ enthält.
- Unterschiedliche Gefahrzettel/Kennzeichnung auf den Gebinden innerhalb einer Lieferung! bei ein- und demselben Produkt.
- Keine Verwendung von baumustergeprüfter Verpackung: irgendetwas Metallgebilde tun es ja auch...
- Defekte Gebinde mit Produktaustritt, außen anhaftend.
- Offensichtliche Klassifizierungsfehler, d. h. falsche Zuordnung nicht nur der UN-Nummer, sondern gleich der Gefahrgutklasse!
- Schwer korrodierte Gebinde.
- Unsachgemäß entladene Gebinde, die dann „Ent- bzw. Umladespuren“ aufweisen: Bekannt sind wahrscheinlich die 200-Liter-Stahlfässer, die dann durch seitliche (Stapler-)Dellen den Eindruck gebrauchter Cola-Dosen vermitteln.
- Keine Ladegutsicherung, Zirkuskunststücke bei der Entladung und anschließenden Einlagerung inklusive.
- Falsche chemikalienrechtliche Kennzeichnung, idealerweise in Verbindung mit unkorrekter Gefahrgutkennzeichnung.
- Desaströse Situation bei den Begleitpapieren.

### Was können die EmpfängerInnen jedenfalls tun?

Was jedoch sollen/können die EmpfängerInnen machen? Eigentlich (leider) nicht viel:

1. Reklamieren sie, stellen die Ware zurück, können sie zumeist nicht produzieren!
2. Reklamieren sie zu laut und zu heftig, reagiert der

Preis des gelieferten Gutes, bzw. „wackelt“ der Kunde.

3. Zur Behörde zu gehen, ist aus obig genannten Punkten wohl auch nicht die Methode der Wahl.
4. Besonders ärgerlich ist es, wenn das gelieferte Gefahrgut trotz/wegen des Produktionsprozesses Gefahrgut bleibt und dann in der Absender- und/oder Beförderfunktion richtig klassifiziert und etikettiert werden muss.

### Gibt es Konsequenzen?

Ganz ohne Folgen bleibt unter Umständen das beharrliche Ignorieren von fachlichen Mängeln durch Empfänger für Absender und Beförderer dennoch nicht: Wird im Zuge eines Unfalls/Zwischenfalls mit Gefahrgut evident, dass es sich bei den dann festgestellten Mängeln um einen „Dauerzustand“ handelt, wird die Argumentation eines Zufallfehlers wohl kaum halten. Und bei systematischem Fehlverhalten, dass noch dazu (eigentlich peinlicherweise) von EmpfängerInnen festgestellt wird, greifen unter Umständen auch ganz andere Rechtsansprüche bezüglich Haftung oder Fahrlässigkeit. Auch wird sich ein Haftpflichtversicherer angesichts des nachgewiesenen, systematischen Fehlverhaltens freuen, da er in diesem konkreten Einzelfall nicht zahlen muss. Auch geht eine Argumentation in Richtung Vorsatz keineswegs ins Leere, wenn festgestellt wird, dass trotz Kenntnis von Richtigstellungen fleißig auf dem Fehler beharrt wurde. Somit kann das Nichthandeln seitens Absenders und/oder Beförderers schwere Konsequenzen haben!

### Internationale Thematisierung und Verbesserungen notwendig

Trotz internationaler Vorschriften funktioniert diese (EU)-länderübergreifende Betrachtung der gesamten Transportkette mit all Ihren national Verantwortlichen keineswegs zufriedenstellend, es werden nicht nur nationale, sondern wie der gelernte Österreicher weiß, sogar regional-spezifische Sondersüppchen gekocht, die natürlich wiederum den Protagonisten der „Ich weiß von nix“-Szene in die Hände spielen. Und so bleibt das alte Katz- und Maus-Spiel („Fang mich = erwisch mich, wenn du kannst“) aktueller denn je. Ja und selbst wenn die Katze fündig wurde: Lang kann Sie sich angesichts der Überzahl an Mäusen Ihres Erfolgs nicht freuen.....Und die „verlorene Maus“ treibt höchstens den „Mäusepreis“ in die Höhe, es vermehrt kaum das „Katzenfutter“!

### Empfänger: Chronist von Gefahrgut-Stilblüten!

Die letzten (in der Transportkette) beißen mal wieder die Hunde, scheinbar sind sie diejenigen, die alles (hin)nehmen müssen. Muss er wirklich resignieren?

Nicht ganz: Im eigenen Interesse werden folgende Punkte empfängerseitig empfohlen: ▶

- Fotodokumentation eingehender Gefahrgutware!
- Schriftliche Hinweise an die (offensichtlich) Beteiligten (Beförderer, Absender, ...) nicht nur der festgestellten Mängel am Empfangsort, sondern auch der oben beschriebenen Rechtskonsequenzen. Dies trifft bei gleichbleibenden Gefahrgutlieferungen, die öfters oder dauernd falsch ankommen, im Besonderen zu.



- Bewertung/Rating des/der Lieferanten nicht nur hinsichtlich des Preises, bei Monopolisten wird dieser Punkt aber schwer umsetzbar sein.
- Versicherungen agieren zumeist europa- bzw. weltweit und sind „dankbar“ für „vereinzelte, natürlich zufällige, sachdienliche Hinweise“

Leider fokussiert sich der Gesetzgeber sowie auch die Exekutive noch immer nicht genügend auf das betriebliche Geschehen, obwohl bereits jetzt Handhabe im Gefahrgutbeförderungsgesetz vorhanden wäre (Es darf an den de facto „toten“ §20 Gefahrgutkontrolle im Betrieb), erinnert werden. Dies nur national zu sehen, hat natürlich auch keinen Sinn, da ja sonst wieder Wettbewerbsverzerrungen stattfinden würden.

Die größte und ärgerlichste Wettbewerbsverzerrung ist allerdings diejenige zwischen betrieblichen Musterschülern und den meist einschlägig bekannten „Saubuden“. Hier wäre ein EU-staatenübergreifendes Beratungs- bzw. in letzter Folge Exekutivkonzept keine schlechte Lösungsvariante für den ADR-Raum. Und der besteht ja bekanntlich nicht nur aus EU-Staaten: Das Königreich Marokko grüßt die Ukraine!

Was bleibt also vorerst den EmpfängerInnen? Viel Schreib- und Dokumentationsarbeit, bzw. um es mit anderen Worten auszudrücken: Es bleibt ihnen nichts erspart!

Dipl.-Ing. Dr. Josef Drobits  
 AUVA  
 Webergasse 4  
 1203 Wien  
 Tel.: +43 1 331 33-602  
 E-Mail: Josef.Drobits@auva.at

## ZUSAMMENFASSUNG

Es ist noch gar nicht solange her, dass der Empfänger im ADR, den Gefahrgutvorschriften für die Straße, Aufgaben bzw. Pflichten zugewiesen bekommen hat. Er ist meistens auf das gelieferte Gefahrgut produktionstechnisch angewiesen und verfügt nicht immer über einen entsprechend qualifizierten Gefahrgutbeauftragten oder zumindest eine fachkundige Person.

Dafür ist der Empfänger mit groben Sicherheitsmängeln und Kennzeichnungsfehlern konfrontiert! Der Empfänger agiert dabei in einem sehr unterschiedlich gefahrenbewussten Europa. Das Nichthandeln seitens Absenders und/oder Beförderers bei Reklamationen des Empfängers kann aber ernste Konsequenzen haben! Der Empfänger ist aber nicht bloß Chronist von Gefahrgut-Stilblüten, sondern kann auch aktiv handeln.

## SUMMARY

It is not so long ago that the recipient in the ADR, the dangerous goods regulations for the road, has been assigned tasks and duties.

In most cases, he is technically dependent on the supplied hazmat and does not always have a qualified dangerous goods safety adviser, or at least a competent person available.

However, the recipient is confronted with safety deficiencies and labelling errors! The recipient acts in a Europe with very different concepts of danger.

Non-action by sender and / or carrier in case of complaints of the recipient can have serious consequences!

The recipient is not a mere chronicler of hazmat bloomers, but can also be proactive.

## RÉSUMÉ

Il n'y a pas si longtemps que le destinataire dans l'ADR, les règlements pour marchandises dangereuses pour la route, a été attribué des tâches et des obligations. Il est la plupart du temps techniquement dépendant des marchandises dangereuses livrées et ne dispose pas toujours d'un spécialiste en marchandises dangereuses ou tout au moins une personne qualifiée.

Or, le destinataire est confronté avec de grandes déficiences de sécurité et des erreurs d'étiquetage! Le destinataire agit dans une Europe avec des concepts de danger très différents. Ne pas agir de la part de l'expéditeur et / ou du transporteur en cas de réclamation du destinataire peut avoir des conséquences graves! Le destinataire n'est pas simplement chroniqueur de bévue stylistique dangereuse, mais il peut aussi agir.

# Fehler.Kultur.Gut

**Fehler passieren. Wo gehobelt wird, da fallen Späne. Aber wie geht man damit um? Der Beitrag zeigt, weshalb die Suche nach Schuldigen ein grober Fehler ist, was einen produktiven Umgang mit Fehlern auszeichnet und wie sich ein konstruktiver Umgang mit Fehlern auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen und Unternehmen auswirkt.**

**Elke M. Schüttelkopf**



**Ein Fehler ist passiert!** Schnell lautet die erste Frage: „Wer hat diesen Mist gebaut?!“ Als erstes wird nach dem Schuldigen gesucht! Alle zeigen mit dem Finger auf ihn, er versinkt in Schuld und Scham. Dann sind alle erleichtert. Der Missetäter ist gefunden, man braucht ihn nun nur noch bestrafen oder kündigen und die Welt ist wieder in Ordnung.

In den USA nennt man diesen Vorgang „Naming –

Blaming – Shaming“. Doch auch hierzulande wird die Kritik an diesem Verhalten laut. Die Erfahrung zeigt: Wer die VerursacherInnen von Fehlern bloßstellt, schafft eine destruktive Fehlerkultur. Dabei wird das Selbstvertrauen der Betroffenen zerstört, das Teamklima vergiftet. Zudem wird der Fehlervertuschung im Unternehmen Vorschub geleistet, die effiziente Fehlerbehebung behindert und das Lernen aus Fehlern desavouiert. ▶

## Was heißt eigentlich Fehlerkultur?

Fehlerkultur ist ein Begriff, der immer öfter zu hören ist. Nicht alle, die ihn in den Mund nehmen, meinen dabei das gleiche. Kürzlich meint ein Produktionsleiter: „Fehlerkultur? Nein, so etwas haben wir nicht! Wir dulden keine Schlamperei!“ Die HR-Managerin wiederum beklagt sich: „Wir haben keine Fehlerkultur! Leider! Bei uns wird jeder Fehler unter den Teppich gekehrt und alle suchen die Schuld bei anderen!“

So unterschiedlich ihre Ansichten auch sind, eines haben sie gemeinsam: Sie haben eine Fehlerkultur, wenngleich sie etwas anderes darunter verstehen. Doch was bedeutet nun Fehlerkultur?

Die trockene Definition lautet: Der Begriff Fehlerkultur bezeichnet die Art und Weise, wie eine Organisation mit Fehlern umgeht.

Konkret bedeutet das: Jede Organisation, ob Architekturbüro, Buchhandlung, Chemielabor, Dachdeckerbetrieb oder Zementfabrik, alle haben eine Fehlerkultur, nämlich einen für dieses Unternehmen ganz typischen Umgang mit Fehlern. Manche Organisationen legen Wert auf strikte Fehlervermeidung. Einigen gelingt das, andere vertuschen sie lediglich. Andere Organisationen wiederum nehmen Fehler als gegeben hin. Das können dumme oder auch intelligente Fehler sein. Die Besten und Erfolgreichsten aber bemühen sich, einen Umgang mit Fehlern zu finden, der sowohl für die Beteiligten als auch für die Firma zielführend ist.

## Wie sieht eine destruktive Fehlerkultur aus?

In einer destruktiven Fehlerkultur fallen verschiedene Problembereiche auf. Die drei wichtigsten:

1. **Angst und Produktivitätsverlust:** MitarbeiterInnen haben Angst, dass ihnen Fehler unterlaufen. Sie wissen, wenn ein Fehler passiert, reagieren die Führungskräfte mit unangemessenen Wutanfällen, blamieren sie vor versammeltem Team und lassen schnell die Köpfe rollen. Die „netten“ KollegInnen lachen sich vor Schadenfreude ins Fäustchen und lassen einen noch Jahre später die Blamage spüren. Wer in einem Klima der Angst lebt, trachtet danach, Fehler zu vermeiden. Notfalls werden sie unter den Teppich gekehrt. Alle sehen beschäftigt aus, alle sind gestresst, aber von produktivem Arbeiten kann hier keine Rede sein. Die Gesundheit der MitarbeiterInnen leidet ebenso wie die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.
2. **Fehlerkosten und Sicherheitsrisiken:** MitarbeiterInnen bemühen sich, Fehler zu vertuschen, statt sie zu beheben. Mit der Zeit bilden sich gigantische Risiken. Je später ein Fehler entdeckt wird,

desto schwieriger, langwieriger und teurer ist die Fehlerbehebung. Das kann eine Organisation an oder in den Abgrund führen. Die (Arbeits)Sicherheit der MitarbeiterInnen und das wirtschaftliche Überleben der Firma sind gefährdet.

3. **Lernblockade und Stillstand:** Firmen, die „keine“ Fehler machen, können auch nicht aus Fehlern lernen. So passiert es, dass sich immer wieder dieselben Fehler ereignen (und unterm Teppich wiederfinden), ohne dass aus ihnen gelernt und die notwendigen Verbesserungsschritte abgeleitet werden. Es kommt aber auch vor, dass neue Schritte gänzlich unterlassen werden. Denn wer sich auf Neuland begibt, geht das Risiko des Scheiterns ein. Das Tragische ist nur: Innovation ist immer Neuland, bedeutet immer ein Risiko. Doch ohne Innovation gehört alles bald zum alten Eisen. Um die Zukunftsfähigkeit der Firma ist es somit schlecht bestellt.

## Was zeichnet eine produktive Fehlerkultur aus?

Eine produktive Fehlerkultur besteht in den Firmen, die einen konstruktiven Umgang mit Fehlern (und Menschen, die Fehler machen) pflegen. Auch hier die 3 zentralen Besonderheiten:

1. **Vertrauen und Kooperationsbereitschaft:** Niemand macht gerne Fehler. Auch MitarbeiterInnen, die keine Angst vor Fehlern und Sanktionen haben, achten auf gute Arbeitsergebnisse. Je weniger ängstlich sie sind, umso besser gelingen ihnen ihre Arbeiten. Erfolg beflügelt, die Arbeit macht Spaß und die Kooperation läuft hervorragend. Die MitarbeiterInnen sind trotz hoher Arbeitsleistung gut gestimmt, gesund und ausgeglichen. Sie wissen, dass sie einander vertrauen können: Wenn mal etwas schiefgeht, helfen alle zusammen. Motivierte MitarbeiterInnen und eingespielte Teams vollbringen Meisterleistungen. Fluktuation, Mobbing und Krankenstände sinken. Wie die MitarbeiterInnen so ist auch die Firma kerngesund und leistungsfähig.
2. **Qualität und Sicherheit:** Fehler passieren – aber jeweils nur einmal. Es gibt eine sofortige Reaktion: erst den Schaden beheben, dann die Ursache (und nicht die VerursacherInnen!) ergründen und die Wiederholung des Fehlers verhindern. MitarbeiterInnen wie Management bemühen sich zudem, Fehler zu antizipieren und bereits im Vorfeld Maßnahmen zur Fehlervermeidung zu setzen. Das bedeutet mehr (Arbeits)Sicherheit, aber auch mehr Qualität in den Produkten und Prozessen. Laufend werden kleine und größere Verbesserungen gesetzt. Die Schulungen, Sicherheitsvorkehrungen und Qualitätsmanagementmaßnahmen sind gut investiertes Geld: Die Produkte sorgen für gute Reklame, Reklamationen

hingegen gibt es kaum. Der Rubel rollt und die Firma steht auf einem soliden finanziellen Fundament.

3. **Innovation und Entwicklung:** MitarbeiterInnen wie Management legen Wert auf Lernen und Entwicklung. Heute gut zu sein, ist auf Dauer nicht ausreichend. Folglich versuchen alle, auch morgen noch die Nase vorn zu haben. Man lernt aus Fehlern, erkundet neue und bessere Möglichkeiten, probiert dies und jenes aus und entdeckt neue Wege. MitarbeiterInnen wie Firma entwickeln sich weiter, steigern ihren Marktwert, optimieren ihr Potenzial. Die Zukunft ist ihnen sicher – auch in turbulenten Zeiten.

Die Quintessenz lautet folglich: Eine produktive Fehlerkultur bietet den Schlüssel für die Gesundheit der MitarbeiterInnen und die Gesundheit der Unternehmen. Sie stellt damit ein (überlebens)wichtiges Kulturgut dar. Eine Kultur, die täglich gepflegt und gelebt wird. Von uns allen.

Mag. Elke M. Schüttelkopf MSc MBA  
Fehlerkultur-Spezialistin und Unternehmensberaterin  
Lerchenfelderstr. 76,  
1080 Wien  
Tel.: +43 699 10 06 07 09  
Internet: www.fehlerkultur.at

## Lesetipp

Weitere Beiträge zum Thema Fehlerkultur finden Sie unter [www.fehlerkultur.at/artikel.html](http://www.fehlerkultur.at/artikel.html)

**Buchtip:** Fehler . Lernen . Unternehmen  
Wie Sie die Fehlerkultur und Lernreise Ihrer Organisation wahrnehmen und gestalten – von Gabriele Ebner, Peter Heimerl, Elke M. Schüttelkopf, ISBN 978-3-631-57744-8

<b>Destructive Fehlerkultur:</b>	<b>Produktive Fehlerkultur:</b>
<b>Im Supermarkt:</b>	
Die Filialleiterin verdreht die Augen und schnaubt: „Jetzt hast du noch immer nicht die Milch eingeräumt!“	Die Filialleiterin sagt mit freundlicher, aber bestimmter Stimme: „Bitte räum immer als erstes die Milch ein!“
<b>Tipp:</b> Benennen Sie nicht das Problem, schauen Sie auf die Lösung. Setzen Sie Verbesserungen, indem Sie sagen, was Sie wie haben wollen.	
<b>Im Verkaufsraum:</b>	
Zwei KollegInnen tratschen über eine dritte: „Hast gesehen, die Meier hat schon wieder eine falsche Preisauskunft gegeben!“	„Frau Meier, das Produkt ist seit dieser Woche nicht mehr in Aktion. Der reguläre Preis ist ...“
<b>Tipp:</b> Nobody is perfect! Beweisen Sie Kollegialität, indem Sie Kritik nicht hinter dem Rücken der Betroffenen austauschen, sondern (unter vier Augen) Ihren KollegInnen weiterhelfen.	
<b>Im Kundengespräch:</b>	
Der Fachverkäufer ist entrüstet „Ich lasse mir doch von einem Laien nichts vormachen! Ihre Informationen sind falsch.“	Der Verkäufer klärt auf: „Meinen Informationen nach ist das so und so. Am besten wir überprüfen das gleich im Katalog...“
<b>Tipp:</b> Recht behalten ist schön, Beziehungen erhalten jedoch schöner. Beweisen Sie Souveränität, indem Sie nicht schulmeisternd vorgehen, sondern darauf achten, dass Ihr Gegenüber das Gesicht wahren kann.	
<b>Auf der Baustelle:</b>	
Die älteren Lehrlinge lachen über den neuen: „Schau Dir das Weichei an! Braucht den Sicherheitsgurt, bevor er aufs Dach steigt!“	Die Lehrlinge halten sich auch bei Abwesenheit des Chefs an die Sicherheitsvorschriften und erinnern sich bei Bedarf gegenseitig daran.
<b>Tipp:</b> Achten Sie darauf, in Ihrem Betrieb ein Sicherheitsbewusstsein zu entwickeln. Etablieren Sie klare Werte und Regeln und sorgen Sie für hohe Akzeptanz.	
<b>In der Werkstatt:</b>	
Am Boden ist eine Öllache. Ein Mitarbeiter geht daran vorbei und denkt sich: „Das ist nicht von mir! Soll sich wer anderer darum kümmern.“	Ein Mitarbeiter registriert die Öllache und macht sich an die Beseitigung. Er hat das Öl nicht verschüttet, aber er weiß, dass auch er mitunter patzt und dann andere putzen.
<b>Tipp:</b> Es gilt die Devise: „Niemand hat Schuld, aber alle tragen die Verantwortung für die Lösung!“ Tragen Sie Verantwortung für die Sicherheit und einen reibungslosen Ablauf und gehen Sie mit gutem Beispiel voran.	
<b>Bei der Teambesprechung I:</b>	
Der Chef hat einen schweren Fehler entdeckt. Er bekommt einen roten Kopf und poltert los: „Welcher Idiot hat denn das verbockt?“	Der Chef ärgert sich, atmet aber tief durch und bleibt ruhig: „Das ist ein gravierender Fehler! Ich ärgere mich, denn das schlägt ein großes Loch ins Budget!“
<b>Tipp:</b> Fehler sind ärgerlich. Verleihen Sie Ihren Emotionen Ausdruck, aber reagieren Sie Ihren Ärger über unabsichtliche Fehler nicht (an anderen) aus. Bleiben sie fair und respektvoll.	
<b>Bei der Teambesprechung II:</b>	
Der Chef will dem Fehler auf dem Grund gehen: „Welcher Idiot hat denn das verbockt?! Das wird er mir büßen! Ich setz ihn sofort vor die Tür!“	Der Chef legt Wert auf eine sachliche Analyse: „Als erstes will ich klären, wie es zu diesem Fehler kommen konnte und dann gemeinsam Maßnahmen erarbeiten, wie wir in Zukunft solche Fehler verhindern!“
<b>Tipp:</b> Fehler passieren. Achten Sie jedoch darauf, nicht nach Schuldigen (und Sündenböcken) zu suchen, sondern Ursachen zu ergründen: Statt „Wer hat das gemacht?“ fragen Sie nach „Wie konnte das passieren?“ und „Wie machen wir es ab jetzt besser?“	
<b>Am Kundentelefon I:</b>	
Die Servicemitarbeiterin reagiert mokiert auf die Kundenbeschwerde: „Das ist nicht unsere Schuld. Da haben Sie sicher etwas falsch installiert!“	Die Servicemitarbeiterin im sachlichen Ton: „Das tut mir leid, dass das Gerät nicht funktioniert. Schauen wir, was los ist. Was genau funktioniert nicht?“
<b>Tipp:</b> Beschuldigungen vergraulen KundInnen. Bekunden Sie Anteilnahme und Bedauern (ohne Schulddebatte) und ergründen Sie den Sachverhalt.	
<b>Am Kundentelefon II:</b>	
Die Servicemitarbeiterin weist das Kundenanliegen brüsk zurück: „Nein, das geht nicht, das Gerät reparieren wir nicht auf Garantie!“	Die Servicemitarbeiterin im sachlichen Ton: „Ich empfehle Ihnen, nochmals eine Neuinstallation zu versuchen. Wenn das nicht klappt, schicken wir Ihnen gerne einen Servicemitarbeiter vorbei. Die Pauschale beträgt...“
<b>Tipp:</b> Nicht immer ist alles möglich. Sagen Sie nicht, was nicht geht. Das frustriert. Zeigen Sie vielmehr Lösungswege auf.	

## ZUSAMMENFASSUNG

Fehler passieren in jeder Firma. Darum bemühen sich immer mehr Unternehmen, eine produktive Fehlerkultur zu etablieren und einen konstruktiven Umgang mit Fehlern zu erlernen: Das bringt doppelten Gewinn: gesunde MitarbeiterInnen und ein gesundes Unternehmen. Der Beitrag zeigt, was den Unterschied zwischen einer destruktiven und einer produktiven Fehlerkultur ausmacht und worauf es im alltäglichen Umgang mit Fehlern ankommt.

## SUMMARY

Errors happen in every company. Therefore, an increasing number of companies strive to establish a productive error culture and to develop a constructive handling of errors. This leads to a double benefit: healthy employees and a healthy company. The article shows the difference between a destructive and a productive error culture, and what is important in everyday dealings with errors.

## RÉSUMÉ

Des erreurs se produisent dans chaque entreprise. En conséquence, de plus en plus d'entreprises s'efforcent d'établir une culture d'erreur pour apprendre une gestion productive des erreurs. Ceci a un double bénéfice: des employés sains et une entreprise saine. L'article montre la différence entre une culture d'erreurs destructrice et productive et comment il faut traiter les erreurs quotidiennes.

# Verhaltensänderung zur Arbeitssicherheit

Die meisten Unfälle beruhen heute auf verhaltensbedingten Ursachen. Der Weg zum unfallfreien Betrieb führt folglich über die Einstellungs- und Verhaltensänderung aller Beteiligten eines Unternehmens. An dieser Stelle setzt EVprocess®A ein

Dirk Taglieber



FOTO: SXC

Was tun, wenn der Vorstand oder die Geschäftsführung in Hochglanzbroschüren und im Intranet/Internet klare Visionen und Botschaften verkündet, wo man mit den Unfallzahlen hin möchte und dennoch die Zahlen stagnieren, bzw. hoch und runter gehen?

Was tun, wenn man als Führungskraft das Gefühl hat, doch andauernd in Unterweisungen und Aushängen den MitarbeiterInnen das Thema Arbeitsschutz zu „predigen“ und eigentlich alle Anlagen sicher sind, man aber schon wieder eine/n KollegIn mit einer „unnötigen“ Verletzung hat?

Was tun, wenn ein Unternehmen „alles“ macht, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden und dennoch zu viele Unfälle hat? Was noch tun...?

## Irritierende, aber zentrale Fragen

Fragen, die wir unseren potenziellen Kunden ganz zu Beginn stellen, irritieren den Einen oder Anderen. Wenn wir etwa fragen, wer denn jetzt als Erster seine Einstellung und sein Verhalten verändern soll, gehen ca. 90 Prozent unserer Kunden zu Beginn des EVprocess®A davon aus, dass endlich mal einer kommt, der den MitarbeiterInnen „beibringt“, was das „richtige“ Verhalten ist, also dort eine Verhaltensänderung bewirkt. So viel sei jetzt schon angemerkt: Wenn wir dies tun würden, wäre das der „Anfang vom Ende“.

In „Berater-Deutsch“ ausgedrückt, wäre dies eine Lösung 1. Ordnung (mehr desselben). Würde man näm- ▶

lich im Unternehmen fragen, wer das alles schon probiert hat, wäre die Antwort klar. Jeder der Führungskräfte und Sicherheitsbeauftragten hat das schon versucht und lässt es irgendwann mehr oder weniger frustriert bleiben.

Also werden – wieder in „Berater-Deutsch“ ausgedrückt – Lösungen 2. Ordnung gebraucht. D. h. Lösungsversuche, die eine andere Qualität der Lösung bringen und somit einen deutlich spürbaren Unterschied zu dem Bisherigen darstellen.

Wer, außer den Führungskräften im Unternehmen, könnte besser einen sichtbaren, erlebbaren Unterschied, also eine Verhaltensänderung zeigen? Also dürfen in den ersten Schritten nicht die MitarbeiterInnen Ziel des EVprocess®A sein, sondern die Führungskräfte von ganz oben (Vorstand, Geschäftsführung), bis auf die Ebene der Produktions-Führungskräfte vor Ort.

Eine zweite, sehr wichtige Frage lautet: Was ist eigentlich Ihr Ziel beim Arbeitsschutz? Was wollen Sie erreichen, wenn Sie mit uns den EVprocess®A aufsetzen?

Ziele wie „0-Unfälle“ sind keine Ziele! Auch wenn wir jetzt schon den Aufschrei der Verfechter dieses sogenannten „Zieles“ hören. 0-Unfälle, das ist der „Leitstern“ am Himmel, eine Vision, ein Leitgedanke oder bestenfalls ein Leitziel, aber niemals ein tragfähiges und motivierendes Ziel für Führungskräfte und MitarbeiterInnen. Dieses sogenannte „Ziel“ ist für viele Führungskräfte und MitarbeiterInnen so weit entfernt, dass es eher Frustration als Motivation auslöst.

Wenn man aber fragt...

- Woran würden Sie denn erkennen, dass Ihre Arbeitssicherheit wirklich gelebt und von allen sichtbar getragen wird?
- Wer würde in Zukunft was, mit wem, mehr und deutlicher tun, so dass Sie das Gefühl hätten „Jetzt haben wir eine echt gelebte Arbeitssicherheit?“

- Woran würden Sie merken, dass Sie einen Arbeitssicherheitsprozess haben, in dem die Führungskräfte ihre Rollen wahrnehmen, der Vorstand/die Geschäftsführung auch für MitarbeiterInnen sichtbar und erlebbar werden und sie zu einer echten „Verantwortungsgemeinschaft“ zusammengewachsen sind?

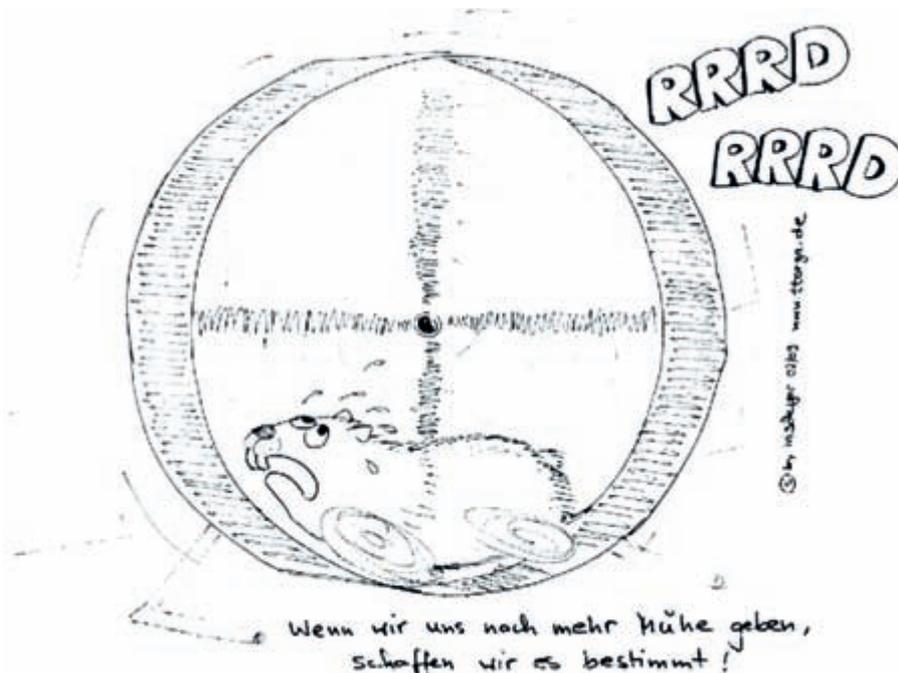
... dann entstehen bei unseren Kunden erste motivierende Ziel-Ideen, welche machbar, erreichbar und konkret umsetzbar sind. Diese Ziel-Ideen müssen gerade vom Top-Management mitentwickelt und getragen werden. Sollte dies nicht der Fall sein, sinkt die Chance auf einen erfolgreichen, nachhaltigen Veränderungsprozess rapide und es wird zusätzlich viel Zeit, Geld und Motivation (gerade auf MitarbeiterEbene) vernichtet.

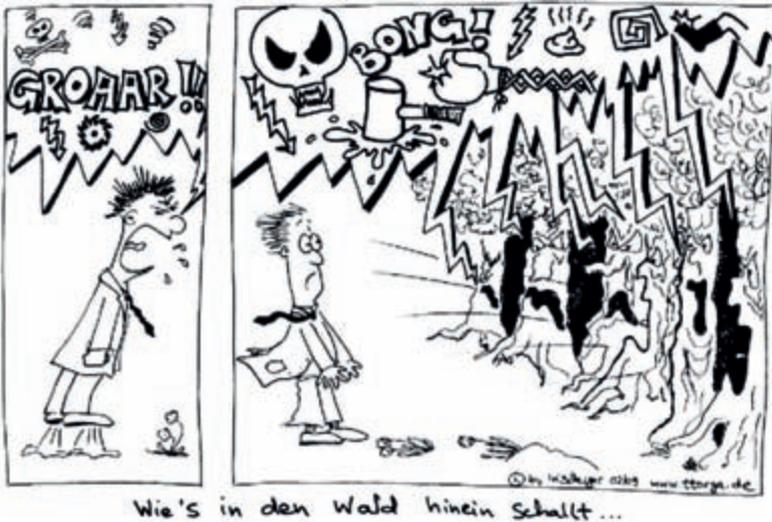
Weiterhin können schon bestehende Arbeitssicherheits-Strukturen und Prozesse auf ihre optimale Zieldienlichkeit geprüft, und neue entwickelt oder ergänzt werden. Wir stehen hier als wohlwollender „Lernpartner“ und Impulsgeber an der Seite unserer Kunden.

## Lernen auf unterschiedlichen Ebenen

Was hat Lernen mit dem EVprocess®A zu tun? Die Frage darf gestellt werden und gleichzeitig sollte man fragen, inwieweit gerade in Veränderungsprozessen das Thema Lernen eine besondere Rolle spielt.

Wenn in Unternehmen, die fast immer ein sehr komplexes System von Rollen, Strukturen, Strategien und Abhängigkeiten darstellen, neue Prozesse eingeführt werden, entstehen immer ein ganze Reihe von unvorhersehbaren und unangenehmen Wechselwirkungen. Diesen Wechselwirkungen (hier gibt es unzählige Beispiele aus Unternehmens-Fusions-Prozessen) mit einer Lernhaltung zu begegnen, birgt wahre Schätze und Möglichkeiten.





- Fragen wie, ...
- Was ist da genau passiert?
  - Wie sind die Zusammenhänge?
  - Wie können wir das für den Veränderungsprozess nutzen?
  - Wofür ist das ein Zeichen?
  - Was können wir daraus für die Zukunft lernen?, u. v. a.

...bringen Antworten und Informationen, welche den angestrebten Veränderungsprozess trotz Wechselwirkungen sogar noch effektiver machen können.

Meistens reagieren Unternehmen auf ungewollte Wechselwirkungen („Nebenwirkungen“) eher mit noch mehr Druck oder versuchen diese einfach zu ignorieren. Die Geschichte zeigt in vielfältigen Beispielen, dass dies nicht von Erfolg gekrönt ist.

Da der EVprocess®A einen Veränderungsprozess darstellt, favorisieren wir auch hier eine Lernhaltung, die wir von Anfang an mit unseren Kunden diskutieren und in verschiedenen Ebenen als sogenannte „Lernplattformen“ oder „Lernsettings“ gemeinsam entwickeln und implementieren.

Im EVprocess®A lernen Führungskräfte und Sicherheitsfachkräfte, sich nicht von ihrer wissenden sondern von ihrer lernenden Seite zu zeigen. Gerade MitarbeiterInnen gegenüber stellt das eine deutliche Veränderung dar, die nicht zu übersehen bzw. zu überhören ist.

Die Kultur, dass man gemeinsam nach Risiken (Potentiale für Verletzungen) forscht und nur gemeinsam etwas bewegen kann, wird deutlich angeregt. Nicht Wenige entwickeln sogar Spaß dabei.

Ein Tool, welches besonders in Produktionsbetrieben gut angenommen wird, ist der von uns entwickelte Risiko-Lerngang®. Hier zeigen und engagieren sich alle Hierarchieebenen und Funktionsebenen eines Unternehmens und brechen so die gewünschte Arbeitssicherheits-Kultur, z. B. eine echte, gelebte Verantwortungsgemeinschaft zum Thema Sicherheit, bis zur/m MitarbeiterIn herunter – quasi „on the job“ und nicht in

Form einer Unterweisung oder ähnlichen Lösungsversuchen 1. Ordnung.

Damit hierbei der Blick in die Arbeitsprozesse zum einen noch mehr geschärft und zum anderen aber auch geweitet wird, entwickeln wir für unsere Kunden Gefährdungsmuster die es möglich machen, Dinge zu sehen, an denen man schon viel zu oft vorbeigelaufen ist.

Gleichzeitig geben diese Gefährdungsmuster gute Anregungen für neugierige Fragen in Richtung MitarbeiterInnen sowie FremdfirmenmitarbeiterInnen und regen somit Nachdenkprozesse bei diesen an. Gerade diese „Nachdenkprozesse“ binden MitarbeiterInnen auf einer eher ungewohnten, aber sehr effizienten Ebene ein.

Übrigens: Auch wir (t&t Organisationsentwicklung) verstehen uns als ein lernendes Unternehmen und entwickeln deshalb uns und unsere Produkte ständig weiter. Alles was wir neu lernen oder besser verstehen, lassen wir unseren Kunden zukommen, sodass co-kreative Prozesse entstehen.

## Führung und Kommunikation

Auch wenn noch einige bei den Themen Führung und Kommunikation sofort an „lästige Softfacts“ denken, die doch eigentlich jeder beherrscht, wird die Gruppe derjenigen, die diese Themen als Schlüssel für nachhaltigen Unternehmenserfolg sehen, immer größer. Für den EVprocess®A sind diese beiden Felder elementar wichtig!

Das große Dilemma besteht darin, dass natürlich jede Führungskraft (auch Sicherheitsfachkräfte und Betriebsräte) tagtäglich „führt“ und ständig kommuniziert, aber dafür so gut wie nie ein Feedback erhält bzw., die eigenen Kommunikationsmuster nicht mehr hinterfragt und nicht mehr auf ihre Auswirkungen prüft.

So kommt es nicht selten vor, dass eine Führungskraft mit einer/m MitarbeiterIn ein Arbeitssicherheits-Gespräch führt, dieses als normal und zielführend erlebt, die/der MitarbeiterIn aber, wenn man sie/ihn danach fragt, ein ganz anderes Erleben hat. Auch wenn wir mit unserer Außensicht den Führungskräften eine Rückmeldung zu den Gesprächen geben, sind diese oft verwundert, welche Botschaften beim Gegenüber eigentlich ankommen.

Zwei Effekte sind in kritischen Gesprächen zum Thema Arbeitssicherheit zwischen Führungskraft und MitarbeiterIn auffällig:

- 1) Es entsteht eine eher angespannte Stimmung, in der gegenseitig Ärger abgelassen wird und natürlich jede Seite versucht, die eigenen Handlungen und Zustände zu rechtfertigen. Man erlebt also eher ein „Gegeneinander“
- 2) Die/der MitarbeiterIn nickt, sagt ja, gelobt Besserung (was sie/er vielleicht sogar ernst meint) und denkt sich gleichzeitig, dass sie/er beim nächsten Mal besser schauen muss, ob gerade eine Führungskraft in der Nähe ist. Man erlebt zwar nach außen hin kein Gegen-

einander, aber eine wirkliche Veränderung und ein „Miteinander“ findet auch nicht statt

Auf der Ebene der Gespräche, und natürlich auch auf der Ebene der Führungshandlungen die daraus abgeleitet werden, liegt ein riesiges Potenzial für einen gelebten Arbeitsschutz, welches von den Wenigsten ernst genommen und angegangen wird. In unserem EVprocess®A regen wir genau dieses deutlich mehr an.

Die Rückmeldungen, die wir bekommen, wenn sich Führungskräfte aller Hierarchien mit ihrer Führungskommunikation beschäftigen und ihre Gesprächsgewohnheiten überarbeiten, sind z. B. folgende:

- „Ich hätte nie gedacht, dass meine MitarbeiterInnen solche Antworten geben...“
- „Es ist erstaunlich, wie sich die Stimmung in diesem Gespräch gewandelt hat.“
- „Das hat ja nicht nur etwas mit Arbeitssicherheit zu tun, das brauche ich auch bei allen anderen Themen.“
- „Das müssten wir viel mehr üben und immer wieder reflektieren, schließlich ist das der größte Teil unserer täglichen Arbeit.“
- „Jetzt wird mir einiges klar...“

Tatsächlich ist das Training der Kommunikation (im Job, nicht im Seminarraum) einer der wichtigsten Punkte. Wir unterstützen mit Übungen und Inputs in unseren Workshops und mit „Coaching on the job“ im normalen Arbeitsumfeld. Wir begleiten Führungskräfte bei Regelkommunikationsprozessen, wie z. B. Team-Meetings, bei Risiko-Lerngängen®, geben Feedback, demonstrieren Gespräche und machen Review-Feedbackschleifen zum Erfahrungsaustausch und zur Weiterentwicklung des Arbeitssicherheitsprozesses.

Wie schon weiter oben erwähnt, wird nur ein echt gelebter, wahrnehmbarer Arbeitsschutz nachhaltige Effekte erzielen und die Kultur in die gewünschte Richtung entwickeln. Hierzu braucht es Führungskräfte (aller Ebenen), die den Arbeitsschutz konkret erlebbar in ihr Führungshandeln und in ihre Führungskommunikation ein-

bauen. Wenn dies in einer guten „Mixtur“ von Partnerschaftlichkeit und konsequenter Orientierung stattfindet, steht der Zukunfts-Vision „0-Unfälle“ Tür und Tor offen!

## Der Mehrwert des EVprocess®A

Im engeren Sinn: Wie schon der Prozessname sagt, geht es im Kern um die Verbesserung der Arbeitssicherheit. D. h., weniger Unfälle und Verletzungen, weniger Leid bei MitarbeiterInnen und Familienangehörigen, weniger Ausfalltage und Kosten für das Unternehmen, ein gutes Arbeitssicherheits-Image, ..., denn jeder Unfall ist einer zuviel und niemand weiß, wie er ausgeht.

Im weiteren Sinn: Wenn man es schafft, einen Arbeitssicherheits-Prozess aufzusetzen, der die Kommunikation zwischen Führung und MitarbeiterInnen verbessert, der es schafft, dass wieder mehr gemeinsame Verantwortung und gemeinsames Mitdenken stattfindet, der Führung und Kommunikationsprozesse ständig weiter entwickelt und in der Praxis mit Leben füllt, dann könnten Auswirkungen im Feld Qualität, Produktivität oder auch beim Thema Krankenfehlstand durchaus spürbar werden.

Der EVprocess®A ist keine „Eierlegende Wollmilchsau“ und er funktioniert nicht von selbst, aber er steuert die wichtigen Erfolgskomponenten für nachhaltige Veränderungsprozesse in Unternehmen an.

Der Erfolg ist schlussendlich eine Frage des Engagements von Management und Unternehmensleitung – mit Sicherheit aber kein Zufallsprodukt.

t&t Organisationsentwicklung – Training – Beratung  
 B. u. D. Taglieber GbR  
 Am Schlossberg  
 76835 Hainfeld  
 Tel.: +49 6323 948383  
 E-Mail: info@ttorga.de  
 Internet: www.ttorga.de

## ZUSAMMENFASSUNG

Wie werden Einstellungs- und Verhaltensänderungsprozesse zur Arbeitssicherheit erfolgreich? Dieser Frage widmet sich Dirk Taglieber, Geschäftsführer des Beratungsunternehmens t&t in seinem Artikel. So beschreibt er u. a. wesentlichen Rahmenbedingungen für einen guten Projektstart. Er zeigt auf, wie die Rollen von Führungskräften und insbesondere des Top Managements in gelungenen Veränderungsprozessen ausgefüllt werden sollten. Darüber hinaus erläutert Dirk Taglieber, wie durch eine konstruktive Kommunikation und eine auf richtige Lernhaltung der Führungskräfte eine deutliche Verbesserung der Unfallzahlen erzielt wird.

## SUMMARY

How do change processes of attitudes and behaviour for occupational safety become successful? This issue is discussed by Dirk Taglieber, CEO of the consulting firm t&t in his article. He also describes essential framework conditions for a good project start. He shows how the managers and in particular the top management should act in successful change processes. Moreover, Dirk Taglieber explains how a constructive communication and a sincere attitude of learning by executives can result in a significant improvement of the accident rate.

## RÉSUMÉ

Comment le processus de changement du comportement et d'attitude envers la sécurité au travail devient-il un succès? C'est la question qui se pose Dirk Taglieber, directeur général de la compagnie de conseil t & t, dans son article. Il décrit, entre autres, les conditions essentielles pour un bon démarrage d'un projet. Il montre comment les rôles des dirigeants, et en particulier du management de pointe doivent être remplis par des processus de transformation réussis. En outre, Dirk Taglieber explique comment une communication constructive et une ouverture d'esprit sincère de la part des cadres peut contribuer nettement à baisser le nombre d'accidents.

# Bäckerasthma muss nicht sein!

## Tipps & Tricks für Bäcker

Die in dieser Berufsgruppe weitverbreitete Berufskrankheit Bäckerasthma wird hauptsächlich durch den Feinstaubanteil ( $< 30 \mu\text{m}$ ) im Mehl hervorgerufen. Im folgenden Beitrag wird erklärt, unter welchen Bedingungen dieser Staub eingeatmet wird und in einfachen Versuchen gezeigt, wie die krankmachende Staubbelastung in den Backstuben – auch der Pizzabäcker – vermieden werden kann.

Michaela Spaller, Walter Odar



FOTO: DUSTCONTROL

Staub, der in der Luft schwebt, kann eingeatmet werden und Krankheiten hervorrufen. Alle im Atembereich vorhandenen Staubteilchen, die durch Mund und Nase eingeatmet werden können, bezeichnet man als einatembare Fraktion (E-Staub). Während kleinere Partikel mit einem aerodynamischen Durchmesser  $< 5 \mu\text{m}$  (Zum Vergleich: ein menschliches Haar hat einen Durchmesser von 40 bis  $120 \mu\text{m}$ ) fast vollständig eingeatmet werden, nimmt die Inhalierbarkeit zu größeren Partikel hin ab. Der einatembare Staub lässt sich nach der Norm EN 481 je nach Ablagerungsort in den Atemwegen in weitere Staubfraktionen unterteilen. Die Atemwege des Menschen sind mit einem wirkungsvollen Filtersystem ausge-

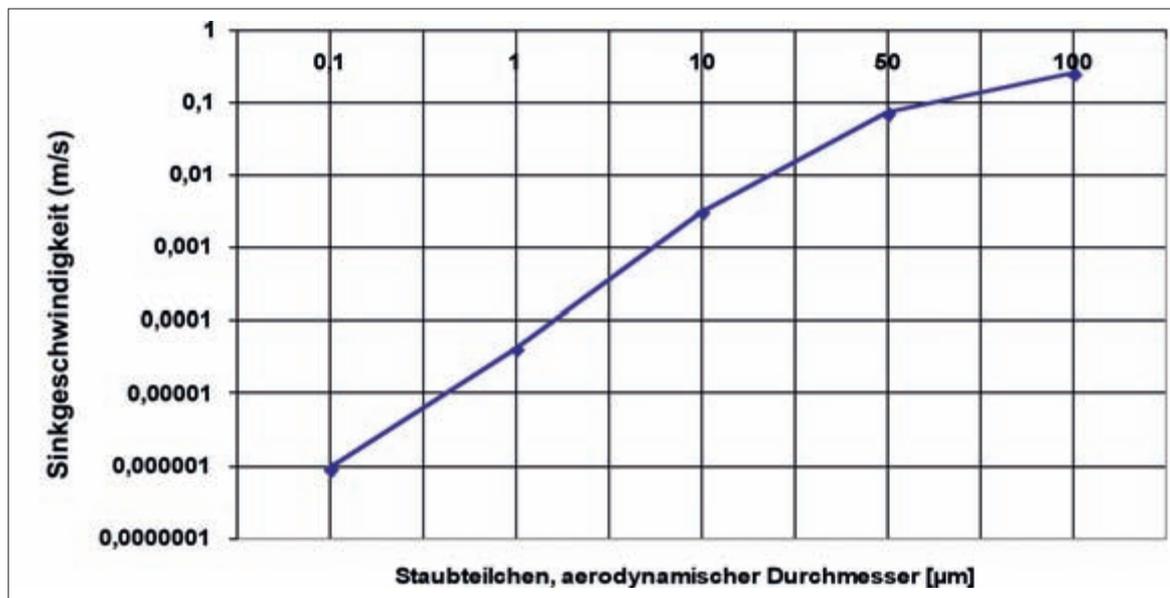
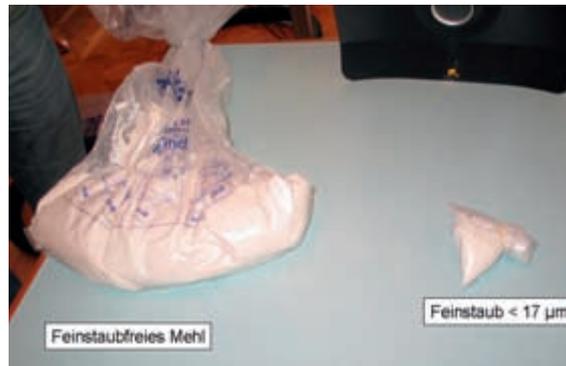
stattet, um die Lunge vor Fremdstoffen zu schützen. Größerer Staub wird hauptsächlich im Nasen-, Rachen- und Kehlkopfraum abgeschieden. Staubteilchen die kleiner als  $20 \mu\text{m}$  sind, sind thoraxgänglich und können somit in den Tracheo-Bronchealbereich vordringen bzw. werden dort abgeschieden. Erst kleinere Partikel oder Staubteilchen mit einem aerodynamischen Durchmesser  $< 5 \mu\text{m}$  gelangen fast vollständig bis zu den Alveolen (Lungenbläschen). Das ist nach EN 481 die alveolengängige Fraktion oder A-Staub.

Folgende Überlegungen zeigen uns, unter welchen Bedingungen Staub freigesetzt und eingeatmet werden kann und wie groß die Teilchen sein müssen. Ob Staubteilchen

in der Luft schweben oder transportiert werden können, hängt vom aerodynamischen Durchmesser ab. Mit kleiner werdendem Durchmesser verhalten sich Staubteilchen wie Gasmoleküle, während große Staubteilchen sich rasch absetzen. Mit kleiner werdendem Durchmesser verringert sich das Volumen und damit die Masse in der dritten Potenz, wohingegen die Querschnittsfläche (Luftwiderstand) nur um die zweite Potenz schrumpft. Durch den Luftwiderstand haben Staubteilchen eine maximale Sinkgeschwindigkeit, die beim Gleichgewicht von Gravitationskraft und Luftreibung erreicht wird. Da die Luftreibungskraft quadratisch von der Geschwindigkeit abhängt, folgt daraus, dass bei Halbierung des Partikeldurchmessers die Sinkgeschwindigkeit mit dem Faktor ca.  $\sqrt{1/2} = 0,707$  abnimmt.

Partikel mit einem aerodynamischen Durchmesser von 20  $\mu\text{m}$  haben eine Sinkgeschwindigkeit von ca. 0,01 m/s

hoch sein. Besonders hoch ist der Feinstaubanteil im Roggenmehl. Möglicherweise der Grund, dass es wesentlich mehr Allergien gibt, die durch Roggenmehl ausgelöst werden.



oder 1 cm/s. Ist die Raumluftgeschwindigkeit bzw. die Luftbewegung größer, so wird der Feinstaub mit dem Luftstrom mitgetragen und schwebt.

In Büroräumen hat man üblicherweise Luftgeschwindigkeiten die < 0,1 m/s sind. In Backstuben sind unterschiedlichste Luftgeschwindigkeiten < 0,2 m/s durch bewegte Maschinenteile, Lüftungen, heiße Oberflächen und dgl. zu erwarten. Das heißt, Feinstaub mit einem aerodynamischen Durchmesser < 20  $\mu\text{m}$  lagert sich unter Betriebsbedingungen in Backstuben nicht ab und schwebt in der Raumluft.

Staubteilchen, die in der Luft schweben und sich nicht innerhalb von wenigen Minuten absetzen, sind nicht sichtbar. Sie werden so nicht als Gefahr erkannt, auch wenn die Staubkonzentration sehr hoch ist und die Grenzwerte um ein Vielfaches überschritten werden. Erst durch eine gesundheitliche Schädigung macht sich die hohe Feinstaubkonzentration bemerkbar.

Nachstehendes Bild zeigt den Feinstaubanteil bei Verwendung von Weizenmehl. Je nach Mehlsorte und Vermahlungsart kann der Feinstaubanteil unterschiedlich

Für Mehlstaub sind folgende Grenzwerte festgelegt: Die mittlere Mehlstaubkonzentration über acht Stunden darf nicht höher als 4  $\text{mg}/\text{m}^3$  sein.

Spitzenkonzentrationen dürfen nicht höher als 8  $\text{mg}/\text{m}^3$  sein. Für die Bewertung wird die mittlere Staubkonzentration über eine halbe Stunde herangezogen. Die Häufigkeit solcher Spitzen ist pro Schicht mit 2 begrenzt.

### Arbeitsweisen, bei denen hohe Staubkonzentrationen entstehen

Zahlreiche Messungen und Untersuchungen der ÖSBS (Österreichische Staub- und Silikosebekämpfungsstelle) sowie anderer Institutionen wie der BG und der SUVA zeigen, dass bei folgenden Arbeitsvorgängen hohe Staubkonzentrationen auftreten können, wenn keine Absaugungen oder sonstige Maßnahmen getroffen werden.

- Anteigen in den Knet- und Mischmaschinen, die keine Absaugung besitzen. Die Staubkonzentrationen treten insbesondere zu Beginn des Mischvorganges auf. Der

dabei freigesetzte Feinstaub verteilt sich gleichmäßig in der Backstube.

- Das Stauben der Brote und Körbe mit normalem Mehl. Eine Installation von Absaugungen ist insbesondere in kleineren Bäckereien auf Grund der Raumeige nicht möglich.
- Bei der Mehldosierung über den Silo bei zu kurzem Einfüllschlauch und wenn keine Absaugung vorhanden ist und beim händischen Zugeben von Mehl, um die notwendige Teigkonsistenz herzustellen.
- Wenn Feinstaub kontaminierte Gegenstände (wie z. B. Ablagebretter oder Brotkörbe) hart abgelegt oder geworfen werden. Der daran haftende Feinstaub wird freigesetzt und schwebt lange Zeit in der Luft.
- Kehren mit Besen statt Saugen.

Nachstehendes Diagramm zeigt die Mehlstaubkonzentrationsverteilung in einer Bäckerei ohne besondere Maßnahmen. Dargestellt ist der einatembare Staub. Einzelne Konzentrationsspitzen dauern maximal ein bis zwei Minuten.

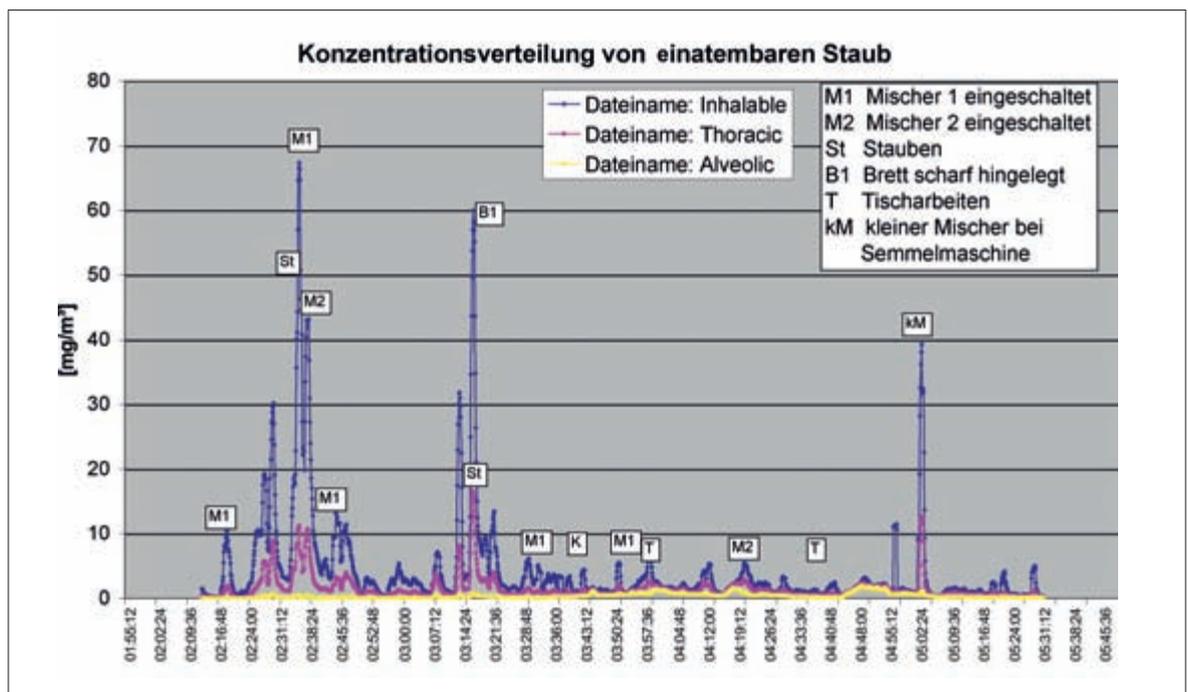
Bei Überlagerung verschiedener staubintensiver Arbeiten können Spitzen von mehreren Minuten entstehen.

tungen durch Mehlstaub unbedingt vermieden werden. Dazu ist es notwendig, bei allen staubintensiven Arbeiten wie Mischen, Kneten, Mixen, Tafelarbeiten und Reinigen Absaugungen zu installieren.

Beim Stauben mit dem Beutel ist die Installation einer Absaugung schwierig, da sich die Arbeitsbereiche nicht so eng eingrenzen lassen. Auch das Stauben mit Sieb ist nicht zielführend, da der Feinstaub spätestens beim Handling der Brote und Gegenstände durch die Luftbewegung wieder freigesetzt wird.

Die Autoren dieses Artikels haben deshalb eine Methode entwickelt, feinstaubfreies Mehl zu erzeugen. Dazu wird Mehl in zwei Fraktionen getrennt. In eine Fraktion die den Feinstaub < 20 µm enthält und in eine Fraktion, die weitgehend keinen thoraxgängigen Mehlstaubanteil mehr enthält, gemäß der Norm EN 481. Dieses Mehl kann nun zum Stauben verwendet werden, da es einen wesentlich geringeren Anteil an einatembaren Staub hat. Mehlstaub aus dieser Fraktion gelangt nur noch in geringeren Mengen zu den tieferen Atemwegen.

Die Trennung von Feinstaub und Grobstaub erfolgt mit einem Zyklon, wobei die abzuscheidende Größen-



Diese hohen momentanen Staubkonzentrationen belasten die Atemwege der Bäcker extrem.

Derartig hohe Spitzen treten dann auf, wenn die Misch- und Knetmaschinen nicht abgesaugt werden, mit normalem Mehl und dem Beutel gestaubt wird oder Hilfsgegenstände scharf abgelegt bzw. geworfen werden. Zu beachten ist, dass auch bei kleineren Mixern erhebliche Staubkonzentrationen im Arbeitsbereich auftreten können.

## Lösungen

Um das Entstehen von Bäckerasthma zu verhindern bzw. zu minimieren müssen derart hohe Spitzenbelas-

fraktion über die Betriebsparameter des Zyklons eingestellt werden kann.

## Staubmessungen im Vergleich mit und ohne Maßnahmen

Mit diesen nachgestellten Versuchen sollen die verschiedenen Staubentwicklungen bei den einzelnen Produktionsschritten prägnant gezeigt werden. In Wirklichkeit wird die Mehlstaubentwicklung wesentlich größer sein, da Arbeitsabläufe öfter und wiederkehrend sind.

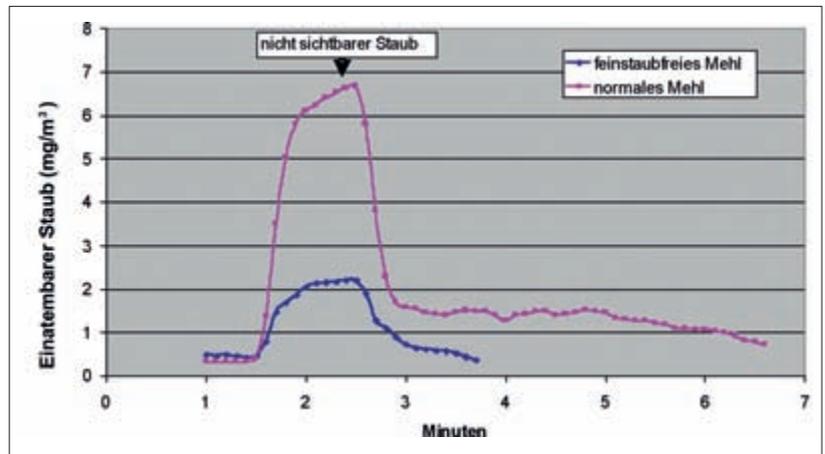
Stauben mit normalem Mehl und feinstaubfreiem Mehl: Gemessen wurde in Atemhöhe beim Stauben von ▶

Brotkörben. Das Stauben dauert ca. fünf Sekunden. Die Abtrennung von Feinstaub kleiner  $<20\ \mu\text{m}$  ist noch nicht optimiert und es treten noch messbare, jedoch deutlich niedrigere Mehlstaubkonzentrationen auf, als beim normalen Mehl. Beim normalen Mehl sinkt die Konzentration wesentlich langsamer auf den Ursprungswert zurück.

**Zu beachten ist: Der sichtbare Staub hat sich schon abgesetzt, noch bevor die Konzentration an einatembaren Staub zu steigen beginnt!**

In der Praxis treten bei dieser Arbeit höhere Konzentrationen auf, da mehr Brote und Brotkörbe bestaubt werden.

Situation unter Betriebsbedingungen: Die Grenzwerte, d. h. der Mittelwert über die Arbeitsschicht



## Das modulare „Anti-Mehlstaub“ Absaugkonzept

Das vollautomatische Dustcontrol-Absaugsystem läuft komplett selbständig, sodass die Bäcker in ihrer Arbeit nicht gestört oder behindert werden. Ein ausgereiftes Steuerungskonzept erlaubt eine energiesparende Absaugung und stellt sich auf den jeweiligen Arbeitsplatz automatisch ein.

So wurde am Rührwerk und Mischer eine Direktabsaugung mittels Saugschlauch installiert. Am Ausrolltisch wird der Staub über eine spezielle Absaugfläche mit Hilfe des so genannten Coandá-Effekt erfasst.

Die aufgewirbelten Stäube beim Fegen oder bei der Reinigung der Arbeitsplätze gehören ebenso der Vergangenheit an, denn die Absauganlage kann man auch als Staubsauger benutzen.

Die erfassten Stäube werden mit der Luft über eine zentrale Saugleitung in einen Abscheider transportiert und dort über einen Zyklon und anschließenden Mikro-Filter abgeschieden. Der Filter entspricht einer Filterklasse H13, das heißt, dass die Stäube mit einem Abscheidegrad von 99,995 Prozent abgefiltert werden und die Luft wieder in die Backstube zurückgeleitet werden kann.

Damit ist für das wichtige, gleichbleibende Klima in der Backstube gesorgt.

### Herausragende Innovation

Die höchsten Spitzenwerte der lungengängigen Staubkonzentration wurden beim Stauben an der Tafel und beim Umfüllen des Mehls von einem Behälter in den anderen gemessen. Um hier das Übel an der Wurzel zu packen, wird von der Bäckerinnung die Verwendung von staubfreiem Mehl empfohlen. Da jeder Bäcker jedoch sein eigenes Mehl verwenden will, wurde von Dustcontrol

das so genannte ODSP Gerät entwickelt.

Damit kann jeder Bäcker selbst in der Backstube sein eigenes staubfreies Mehl herstellen.

Die Vorteile des ODSP Gerätes liegen klar auf der Hand:

- Das eigene „Hausmehl“ kann durch diese Möglichkeit weiter verwendet werden und die eigene spezielle Rezeptur bleibt gleich.
- Über das eigens für diesen Einsatz entwickelte Gerät wird das eigene Mehl von dem gefährlichen Feinstaubanteil befreit, ohne die Konsistenz zu verändern.
- Dieser Vorgang ist wesentlich kostengünstiger, als wenn man handelsübliches staubfreies Mehl kaufen muss.

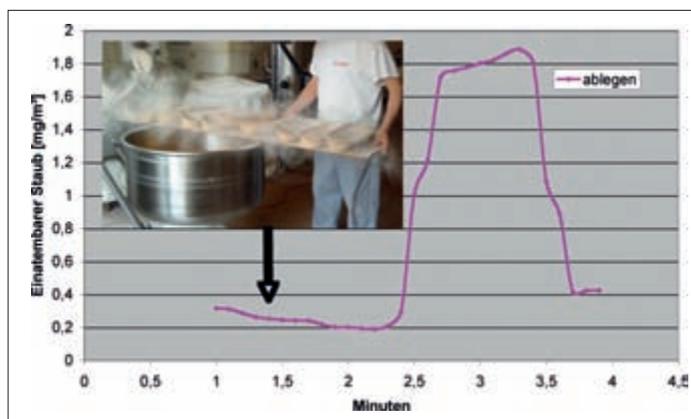
Mit dem neuen Dustcontrol-Konzept hat sich in der Praxis gezeigt, dass die Staubbelastung minimiert wird. Die zulässigen Staubgrenzwerte werden damit unterschritten und die Dauer der Staubbelastung stark reduziert. Aufgrund der geringen Luftmengen, mit denen das neue System arbeitet, wird nicht in das sensible Lüftungssystem der Backstube eingegriffen. Bei dauerhaftem Einsatz der Anlage ist die Wahrscheinlichkeit an Bäckerasthma zu erkranken gering. Die Ausfälle und Krankenstände werden reduziert. Zusätzlich erzielt man eine bessere Arbeitsqualität und spart bares Geld.

Das ODSP-Gerät zur Herstellung von staubfreiem Mehl wurde bei der Firma Dustcontrol als Einzelplatzlösung entwickelt und kann auch in das neue modulare Absaugsystem integriert werden.

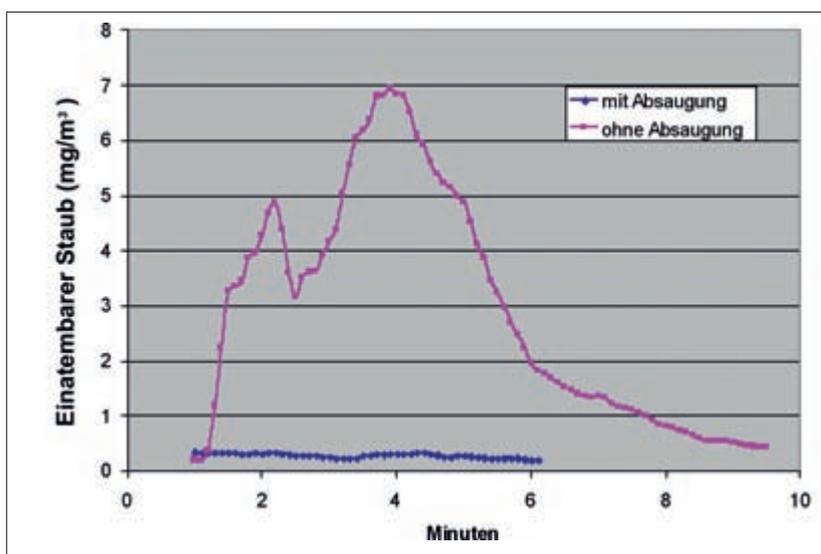
**Infos:** Thomas R. Pfister, Dustcontrol GmbH, Gradnerstraße 122, 8054 Graz, Tel.: + 43 316 428081, E-Mail: pfister@dustcontrol.at



**Aufnahme 1,5 Minuten nach dem Stauben – mit freiem Auge kein Mehlstaub mehr sichtbar! (siehe vorherige Tabelle)**



**Ablegen der Bretter mit den bestaubten Brotkörben. Gemessen wurde in Atemhöhe**



**Mischen mit und ohne Absaugung: Gemessen wurde in Atemhöhe. Die Mischdauer betrug jeweils 1 Minute. Der Mischer ist teilweise geschlossen mit einer provisorischen Absaugung**



**Halboffene Abdeckung mit angeschlossener Absaugung beim Mischer**

und die Kurzzeitwerte, wurden auch unter Betriebsbedingungen eingehalten. Die Absaugungen waren aus verschiedenen Gründen nicht bei jedem Arbeitsvorgang aktiviert. Dieser Zustand entfällt bei Installation einer fixen Absauganlage mit einer vollautomatischen Ansteuerung und Aktivierung der Absauganlage.

Im vorliegenden Fall handelt es sich um eine mobile Absauganlage mit flexibler, aber nur halbautomatischer Ansteuerung. Mit dieser Anlage sollen die technischen Möglichkeiten zur Feinstaubbeseitigung in den Bäckereien demonstriert werden.

### Resümee und praktische Erfahrungen in der Bäckerei Di Bora

Die mobile Absauganlage war nun über ein halbes Jahr in der Bäckerei Di Bora installiert (siehe Sichere Arbeit, Heft 2/2009) und es wurden mehrere Verbesserungen durchgeführt. Bei unserem letzten Besuche

wurde eine neuerliche exakte Mehlstaubmessung durch die ÖSBS gemeinsam mit Frau Mag. Regina Nievoll durchgeführt.

Am 16. 04. 2009 habe ich mit dem Chef ein eingehendes Gespräch geführt und ihn gebeten, uns seine Erfahrungen mitzuteilen.

Insgesamt ist Herr Di Bora sehr glücklich, dass seine Bäckerei für dieses Pilotprojekt ausgesucht wurde. Durch Installation der Absauganlage geht es sowohl ihm, obwohl er nur mehr gelegentlich in der Backstube aushilft, als vor allem auch seinem Sohn, der später diesen Betrieb übernehmen soll, viel besser. Auch die anderen in der Backstube anwesenden BäckerInnen haben festgestellt, dass die Luft „jetzt viel besser sei“. Ehrlich und unumwunden gibt Herr Di Bora aber auch zu, dass die Anlage nicht regelmäßig eingeschaltet wurde, weil sie am derzeitigen Aufstellungsort, direkt neben der Semmelmaschine, für den dort arbeitenden Sohn zu laut ist. Im Falle des Ankaufes einer

eigenen permanenten Absaugung ließe er diese im Keller oder einem Nebenraum installieren, damit die Lärmbelastung wegfällt. Des Weiteren würde er sich wünschen, dass die Absaugungen automatisch aktiviert werden und nicht – wie bei der Pilotanlage – mittels Taster aktiviert werden müssen.

Im vorliegenden Fall handelt es sich um eine mobile Absauganlage, die wir in verschiedenen Bäckereien aufstellen können. (Daher sind die Taster, damit sie den individuellen Anforderungen gerecht werden, an verschiedenen Stellen montierbar, müssen aber manuell ein- und ausgeschaltet werden.)

Am meisten begeistert Herr Di Bora die Möglichkeit, sich mit dem Zyklon selbst staubarmes Mehl herzustellen. Dies ermöglicht ihm die Produktion genau jener Menge, die er braucht und in einem überschaubaren Zeitraum (z. B. einer Woche) verarbeitet. Des Weiteren bietet sie den Vorteil, das „betriebseigene“ Mehl zu verwenden.

Besonders interessant fand Herr Di Bora die Demonstrationen der Aufzeichnungen der Mehlstaubkonzentrationen. Obwohl wir immer wieder darauf hinwiesen, dass der lungengängige Feinstaub mit freiem Auge nicht zu sehen ist, war es trotzdem immer wieder verblüffend und aufregend zu sehen, wie der Anstieg der Feinstaubkonzentration – ca. zwei Minuten nachdem kein sichtbarer Staub mehr zu sehen war! – in den Kurven ersichtlich wurde. (siehe Foto „Aufnahme 1,5 Minuten nach dem Stauben“ und die dazugehörige Kurve).

Interessant war auch, dass nicht nur die bereits bekannten Tätigkeiten, wie Anlaufen der Knetmaschine, Stauben der Brotkörbe und das Arbeiten an der Tafel, mit Feinstaubbelastungen einherging, sondern dass z. B. auch das Ablegen der bestaubten Bretter oder das schnellere Auflegen bzw. gelegentliches Hinwerfen der Bretter in die Regale zu enormen Mehlstaubkonzentrationen geführt hat.

Es zeigt sich, dass man bei Arbeitsplatzmessungen die konkreten verschiedenen Arbeitsweisen genau be-

obachten muss, um die tatsächlich vorhandenen Belastungen genau messen und beurteilen zu können.

Insgesamt war die Aktion für die Bäckerei Di Bora ein voller Erfolg – abgesehen von etlichen schlaflosen Stunden am Vormittag für den Bäckermeister, der uns ja bei der Aufbauarbeit die Vorgaben für die Platzierung der Geräte machen musste, damit nicht im Routinebetrieb seine MitarbeiterInnen durch unsere Installationen behindert werden.

Wir bedanken uns für seine Bereitschaft an diesem Projekt teilzunehmen! Es hat für uns wichtige Erkenntnisse gebracht und uns die Möglichkeit gegeben zu zeigen, dass es auch in der Praxis möglich ist, der Häufigkeit der Entstehung des Bäckerasthmas durch Senkung der Feinstaub- und allgemeinen Mehlstaubbelastung entgegenzuwirken.

## Ausblick

Um die Mehlstaubbelastung in den Bäckereien möglichst gering zu halten, sollten diese Erfahrungen möglichst breitflächig bekannt gemacht und den Betroffenen praxisnahe veranschaulicht werden.

Dazu sind im Bereich der AUVA Landesstelle Salzburg regionale Informationsveranstaltungen in Zusammenarbeit mit der Bäckerinnung geplant.

Dr. Michaela Spaller  
Tel: + 43 662 2120 4368  
E-Mail: michaela.spaller@auva.at

Dipl.-Ing. Walter Odar  
Tel: + 43 662 2120 4403  
E-Mail: walter.odar@auva.at

beide: AUVA  
Landesstelle Salzburg  
Dr. Franz-Rehr-Platz 5  
5010 Salzburg

## ZUSAMMENFASSUNG

Die Berufskrankheiten von Bäckern und Konditoren, welche durch Einatmen von Mehlstaub in Backstuben hervorgerufen werden, sind schon seit über 50 Jahren bekannt und erwiesen. In der Bäckerei Di Bora in Sankt Michael im Lungau, wurden erstmals Untersuchungen mit einer mobilen Absaugung gestartet, die nach einer von der AUVA entwickelten Methode die Reduzierung der Schadstoffbelastung bei gleichzeitiger Eigenerzeugung von feinstaubfreiem Mehl ermöglicht.

## SUMMARY

Occupational diseases of bakers and confectioners caused by inhaling flour in bakeries have been known and proven for over 50 years. In the bakery Di Bora in St. Michael in the Lungau, investigations were started for the first time with a mobile suction device, which allows a reduction of fine particles with simultaneous production of fine dust-free flour by means of a method developed by an AUVA method.

## RÉSUMÉ

Les maladies professionnelles des boulangers et pâtisseries qui sont provoquées par inhalation des poussières de farine dans les boulangeries sont connues et prouvées depuis plus de 50 ans. La boulangerie Di Bora à St. Michael dans le Lungau a pour la première fois réalisé un système d'aspiration mobile, qui, d'après une méthode développée par AUVA, permet de réduire la pollution, tout en autoproduisant de la farine sans poussières.

# Arbeitsplatz mit Blau-licht und Folgetonhorn

Österreichs Berufsfeuerwehren sind für ein breites Spektrum an Einsätzen zuständig. Die Arbeit ist für jede/n ihrer MitarbeiterIn sowohl physisch als auch psychisch eine große Herausforderung und immer noch gefährlich, selbst wenn die Schutzausrüstung immer besser wird.

Johannes Stuhlfarrner



FOTOS: BEIGESTELLT

Die Aufgaben der Wiener Berufsfeuerwehr sind im Wiener Feuerwehrgesetz und im Wiener Katastrophenhilfegesetz definiert und umfassen neben der Brandbekämpfung auch die sogenannten Technischen Einsätze. Das sind Menschenrettung, etwa bei Verkehrsunfällen oder potenzielle Selbstmörder, die Leichenbergung, Hilfe bei öffentlichen Notständen und Katastrophen. „Im Grunde genommen sind wir für alles zuständig, was nicht klar einer anderen Organisation zugeschrieben ist, so zum Beispiel auch für die Rettung von Tieren aus Zwangslagen“, beschreibt Brandrat Alexander Markl die Situation.

2008 ist die Wiener Berufsfeuerwehr insgesamt 36.470 Mal ausgerückt, im Schnitt jede Viertelstunde mit mindestens einem Fahrzeug. Diese Steigerung um 790 Einsät-

ze gegenüber dem Jahr davor bedeutet einen neuen Rekord. Grund dafür ist die Zunahme bei den Technischen Einsätzen, besonders durch den stärker gewordenen Straßenverkehr und den daraus resultierenden steigenden Verkehrsunfällen. Die Brandeinsätze (Zimmer-, Geschäfts-, Dachbrände, Alarm von automatischen Brandmeldeanlagen etwa bei Mistkübelbränden) selbst machen inzwischen nur mehr knapp ein Drittel aller Ausfahrten aus und sind weiterhin leicht rückläufig. Markl führt das auf den ständig besser werdenden vorbeugenden Brandschutz zurück, für den die Wiener Berufsfeuerwehr ebenfalls zuständig ist. Die Hauptfeuerwache Leopoldstadt in der Engerthstraße, in der er meistens seinen Dienst versieht, verfügt außerdem über Feuerwehrboote auf der Do-

nau, die bei Leichenbergungen, Schiffskollisionen oder für Löscheinsätze im Uferbereich benötigt werden.

Schon in jungen Jahren hat Markl sportlich-technische Herausforderungen gesucht: Mit 16 hat er den Segelflugschein gemacht, mit 17 den Privatpilotschein für einmotorige Maschinen bis zwei Tonnen. Im Alter von 24 Jahren war Fallschirmspringen an der Reihe und vor zehn Jahren der Sonderpilotschein für Paragleiter. Seit Oktober 1983 ist er bei der Wiener Berufsfeuerwehr. Zuvor hat er das TGM in Wien besucht und ist hier zum Maschinenbauingenieur ausgebildet worden. Beworben hat er sich auf ein Inserat im VORMagazin, das in den Bussen, Straßen- und U-Bahnen der Wiener Linien hängt. „Mich hat das immer interessiert. Feuerwehr ist eine Verbindung aus Technik, Sportlichkeit und Einsatzbereitschaft – genau das, was ich vom Naturell her mitbringe.“ Nach der Schule hat er zunächst das Bundesheer absolviert und dann knapp einen Monat als Konstrukteur gearbeitet. „Die Firma ist leider in Konkurs gegangen. Aber als ich an meinem letzten Arbeitstag nach Hause gekommen bin, habe ich im Postkasten die Einladung der Feuerwehr zu einem Vorstellungsgespräch gefunden.“ Zwei Tage später war es so weit und Markl ist als einziger der zehn Bewerber und gleich als Offiziersanwärter aufgenommen worden.

### Hohe Disziplin gefordert

Um 7.25 Uhr ist Dienstbeginn bei der Wiener Berufsfeuerwehr, zu diesem Zeitpunkt muss die gesamte Mannschaft antreten. „Das ist bei uns fast militärisch“, betont er. „Nachdem der Zugskommandant die Vollzähligkeit festgestellt hat, werden jene Mitteilungen verlesen, die jeder/m einzelnen MitarbeiterIn nachweislich zur Kenntnis gebracht werden müssen – zum Beispiel, wenn ein neues Fahrzeug in Dienst gestellt worden ist, es auf Kommandofahrzeugen neue Wärmebildkameras gibt oder wenn die Termine feststehen, wann jede/r ihren/seinen neuen Helm abholen kann.“ Das Ablösesgespräch der Offiziere dauert rund eine halbe Stunde, Einsätze und Vorkommnisse der vergangenen 24 Stunden werden durchgegangen. In der Zwischenzeit übernehmen die Feuerwehrleute die Fahrzeuge und überprüfen auch die persönliche Schutzausrüstung. Das dauert in etwa 30 bis 60 Minuten und wird besonders gewissenhaft durchgeführt, denn schließlich ist der Beruf alles andere als ungefährlich. Markl freut sich daher, dass für die Stadt Wien die Sicherheit ihrer Feuerwehrleute oberste Priorität hat und dementsprechend investiert wird: „Wir sind im internationalen Vergleich bezüglich Technik und Sicherheitsausrüstung ganz weit vorne“, betont er und erinnert sich an seine Anfangszeit: „Während wir heute Ledersicherheitsstiefel mit Stahleinlagen haben, gab es damals zum Teil nur Gummistiefel. Und die Uniformen waren sakkohähnlich geschnitten, während wir heute hochgeschlossene haben, deren Stoff flammenhemmend imprägniert ist.“ Hitzeschutzhauben, Atemschutzgeräte mit Totmannwar-

ner, die Alarm schlagen, wenn der Träger sich zehn Sekunden lang nicht bewegt, neue, für Wärme optimierte Helme mit integrierter Sprech-/Höreinrichtung und Lampe – die Liste der Persönlichen Schutzausrüstung ist lang. Auch beim Fuhrpark hat sich viel getan: Allradtechnik, Automatik, Retarderbremsen sind üblich, mit 300 PS sind die Standardfahrzeuge mehr als ausreichend motorisiert, die Lkw-Abschleppfahrzeuge haben sogar 500 PS. „Auf dem Feuerwehrsektor hat sich enorm viel getan und es ist ein Glück, dass die Politik so großen Wert darauf legt, dass Wien eine sichere Stadt ist.“

### Brandrat Alexander Markl: „Feuerwehr ist eine Verbindung aus Technik, Sportlichkeit und Einsatzbereitschaft“

Spätestens gegen 8.30 Uhr sind die Dienstübergabe und die Kontrolle der Fahrzeuge abgeschlossen. Auf die Feuerwehrleute warten jetzt zum Beispiel Fortbildungskurse, die in der Regel bis gegen Mittag dauern. Die Offiziere erledigen in der Zwischenzeit andere Aufgaben, jeder von ihnen ist für einen bestimmten Bereich zuständig. Einer der Schwerpunkte von Markls Arbeit als Amtssachverständiger für Brandschutz ist die Beratung von Architekten. Die Feuerwehr ist immer dann zu Rate zu ziehen, wenn der Verhandlungsleiter der Baubehörde das



FOTO: BEIGESTELLT



**2008 ist die Wiener Berufsfeuerwehr insgesamt 36.470 Mal ausgerückt. Das bedeutet einen neuen Rekord. Grund dafür ist die Zunahme bei den so genannten Technischen Einsätzen, besonders durch den stärker gewordenen Straßenverkehr und den daraus resultierenden steigenden Verkehrsunfällen**



vorschreibt, wenn es sich um Hochhäuser handelt oder um ein Gebäude mit spezieller Nutzung, zum Beispiel um ein Biolabor. Welche Handfeuerlöscher werden gebraucht? Wo müssen sie angebracht werden? Werden feuerhemmende Türen benötigt? Wie groß müssen die einzelnen Brandabschnitte sein? Welche Fluchtmöglichkeiten gibt es? Wie erfolgt die Belüftung des Stiegenhauses? „Vorbeugender Brandschutz ist sehr umfassend. Und das ist auch der Grund, warum die Brandeinsätze jedes Jahr zurückgehen. Die neuen Objekte sind nach den neuesten internationalen Erkenntnissen so gut ausgestattet, dass es noch nicht einmal richtig brennen muss, und wir stehen schon vor der Tür.“ Ein Einsatz unterbricht jede Arbeit in der Feuerwache, Markl fährt nur dann aus, wenn Personen in Gefahr sind, bei Verkehrsunfällen, Leichenbergungen oder wenn sein technisches Wissen etwa bei Kraneinsätzen benötigt wird. So kommt er mit seinem Kommandofahrzeug im Schnitt auf vier bis fünf Einsätze pro Tag. Die Gruppen selbst sind mehr oder weniger permanent unterwegs zu kleineren Einsätzen, zum Beispiel auch dann, wenn von einem Haus Eiszapfen von den Dachrinnen zu entfernen sind.

## Schlafstörungen sind die Regel

Zwischen 12 und 14 Uhr ist es meistens relativ ruhig – Zeit für die Mittagspause, oder besser gesagt „Schlaferszeit“. „Was wir machen, ist in hohem Maße ungesund. Und ich rede jetzt nicht von Schadstoffen, Brandrauch oder explodierenden Gasflaschen. Allein die Tatsache, dass wir pro Nacht zwei bis drei Mal geweckt werden, schlägt auf die Gesundheit.“ So habe ein 50-jähriger Kollege trotz eines ansonst gesunden Lebenswandels einen Herzinfarkt erlitten, den die Ärzte auf die ständig un-

terbrochene Nachtruhe zurückführen. „Gerade die Belastung, innerhalb von einer Minute von null auf 100 zu kommen, ist extrem ungesund. Bis 35, 40 ist das kein Problem, ab 40 haben die meisten Schlafstörungen. Das kann man durch gesundes Leben und mit Sport aber ein wenig kompensieren“, erzählt Markl.

Um möglichen Risiken rechtzeitig auf die Spur zu kommen, gibt es außerdem eine regelmäßige Gesundheitsüberwachung, bei der man unter anderem auch an das EKG angeschlossen wird und je nach Alter, Größe und Gewicht eine zeitlang am Ergometer radeln muss. Von 14 bis 17 Uhr ist dann wieder normaler Dienst. Neben seiner Arbeit als Amtssachverständiger für Brandschutz ist Markl auch für die Öffentlichkeitsarbeit der Wiener Berufsfeuerwehr zuständig: Interviews, Informationen über verschiedene Projekte sowie druckfähige Bilder organisieren, Mitarbeit an der Organisation von Feuerwehrfesten und anderen Veranstaltungen, die Liste ist lang. „Im Grunde genommen ist es so, dass alle Anfragen an die Feuerwehr an mich verwiesen werden, wenn sie von niemand anderem beantwortet werden können. Ich bin jetzt seit 25 Jahren für die Feuerwehr auf der Straße, da gibt es wenige Dinge, über die ich nicht Bescheid weiß – und wenn einmal doch nicht, dann weiß ich, wer weiterhelfen kann.“ So hat er auch einen Studenten, der eine Arbeit über Löschroboter schreiben wollte zu Ansprechpartnern in Deutschland verweisen können, bei denen diese neue Technologie erprobt wird. Zusätzlich betreut Markl die Internetseiten [www.feuerwehr.wien.at](http://www.feuerwehr.wien.at) und [www.firefighter.at](http://www.firefighter.at). Und alle drei Monate erscheint mit dem Firefighter ein eigenes Magazin, das er ebenfalls komplett in Eigenregie macht. Fortbildungen finden natürlich auch für die Offiziere statt. „Die letzte war im Lainzer Tunnel, damit wir wissen, wie es dort aussieht. Wird irgendwo etwas Großes gebaut, muss sich das einer von uns ansehen und anschließend den Kollegen zeigen. Bei der nächsten Fortbildung wird es wieder um Brandschutz gehen. Auf diesem Gebiet tut sich immer sehr viel, die Bestimmungen müssen immer dem Letztstand angepasst sein.“

Um 17 Uhr folgt das Abendessen, das in der Regel gemeinsam zubereitet wird. Die Abendgestaltung bleibt jedem selbst überlassen. Es gibt Internet, Fernseher und im Keller eine Kraftkammer, Cardiogeräte (Stepper ...) sowie eine Sauna. Diese und andere Freizeiteinrichtungen werden nicht von der Stadt Wien bezahlt, sondern von den Feuerwehrleuten selbst. Dazu zahlt jeder von ihnen einen bestimmten Beitrag in den Topf der Sport- und Kulturvereinigung ein, die dann die Anschaffung tätigt. „Ich selbst bin spätestens um 23 Uhr im Bett, weil ja die Möglichkeit besteht, dass ich in der Nacht raus muss.“ Ist es soweit, geht in Markls Zimmer zunächst das Licht an, durch den Lautsprecher folgen ein Gong und die Durchsage von Einsatzart und Einsatzort.

Die psychische Belastung ist in diesem Beruf enorm groß. In der Regel hilft man sich gegenseitig, das Erlebte zu verarbeiten. „Wenn wir ein Problem oder eine bedrückende Erfahrung gemacht haben, dann warten wir, bis

## Lange Tradition

Die Geschichte der Berufsfeuerwehr Wien beginnt offiziell im Jahr 1686. Damals hatte die Stadt vier Feuerknechte eingestellt und damit den Grundstein für die heute bestehende Organisation gelegt. Die erste geschulte Mannschaft diente allerdings nicht nur zum Löschen von Bränden, sie wurde auch für handwerkliche Arbeiten herangezogen. Handwerker der Stadt Wien, zum Beispiel Zimmerleute oder Rauchfangkehrer, waren zur Hilfeleistung verpflichtet und haben die Feuerknechte unterstützt. Heute noch ist die Feuerwehr Teil der Wiener Stadtverwaltung und trägt den Namen „Magistratsabteilung 68 – Feuerwehr und Katastrophenschutz“, derzeit gibt es rund 1.600 MitarbeiterInnen. Jede/r FeuerwehrbeamtIn – von Kanzlei- und Werkstättenpersonal abgesehen – versieht einen 24-stündigen Wechseldienst, rund um die Uhr arbeiten an die 480 Feuerwehrleute in 25 über Wien verteilten Feuerwachen.



**Während die Verkehrsunfälle zugenommen haben, sind Zimmer-, Geschäfts- oder Dachbrände rückläufig. Grund dafür ist der immer besser werdende vorbeugende Brandschutz**

der Dienst vorbei ist und gehen gemeinsam auf ein paar Bier. Ich weiß, jetzt werden alle aufschreien, die medizinisch-psychologisch ausgebildet sind. Aber in der mehr als 300-jährigen Geschichte der Wiener Berufsfeuerwehr hat sich das immer noch bewährt. Wir nennen das ‚interne Supervision‘. Auch mit einer noch so guten psychologischen Ausbildung wird kaum ein Außenstehender genau wissen, wie es zum Beispiel ist, Leichenteile einzusammeln. Das kann nur jemand nachvollziehen, der das schon gemacht hat. Ein guter Kamerad, der die gleichen schlimmen Erfahrungen machen musste weiß, was in dem Anderen vorgeht und kann ihm beistehen. Das hilft in den meisten Fällen.“ Sollte es einmal doch nicht reichen, kann man sich an geschultes psychologisches Personal und den psychosozialen Notdienst wenden. Das kann bei besonders traumatischen Erfahrungen vorkommen, wenn man zum Beispiel selbst in einen schweren Unfall verwickelt war oder gar den Tod eines Kollegen zu verarbeiten hat.

### 2008: Nur 50 Arbeitsunfälle

2008 sind glücklicherweise keine Mitarbeiter der Wiener Feuerwehr beim Einsatz ums Leben gekommen, wohl aber 50 von ihnen verletzt worden. Eine schwarze Tafel an der Zentralfeuerwache im ersten Bezirk umfasst eine lange Liste von Kollegen, die im Dienst gestorben sind.

„Wenn man zu einem Einsatz gerufen wird, dann weiß man, was dort los ist und welche Risiken bestehen. Darauf kann man sich einstellen. Viele der tödlichen Unfälle passieren daher in der Erkundungsphase davor, wenn man selbst feststellen muss, was genau los ist und nicht weiß bzw. nicht damit rechnet, dass man sich bereits in einer gefährlichen Situation befindet.“ Für Markl ist es selbst mehrmals eng geworden: Als er einmal versucht hat einen Mann vom Selbstmord abzuhalten, ist er angeschossen worden. „Ich bin nur zur Wohnungstür gegangen und habe versucht, durch den Spion in die Wohnung zu schauen. Was ich nicht wusste: Der Mann drinnen hatte eine geladene Winchester in der Hand. Er hat sofort durch die Tür geschossen. Ich habe einen starken Schlag an meiner linken Brust gespürt und es hat ziemlich weh getan. Im ersten Moment wusste ich nicht, wie ich mich verhalten sollte. Ich hatte Angst, mit der Hand hinzugreifen und sie blutverschmiert zurückzuziehen.“ Glück im Unglück: Die Kugel ist durch einen Uniformknopf so weit abgebremst worden, dass sie nicht in seinen Körper eingedrungen ist. „Ich hatte in weiterer Folge nur einen riesigen blauen und grünen Fleck.“ Markl hat sofort den Rückzug angeordnet und sicherheitshalber einen Kinderspielplatz räumen lassen. Der Schütze hat kurz darauf in seiner Wohnung zwei Benzinkanister verschüttet, Feuer gelegt und sich anschließend erschossen. „Man lernt mit der Gefahr zu leben, stellt sich darauf ein und wird mit ▶

der Zeit immer vorsichtiger. Die Teams kommunizieren sehr rege untereinander, und ich erfahre so, was anderen passiert ist und wie man sich künftig in solchen Situationen am besten verhält. Wenn zum Beispiel ein Müllhaufen auf einem Firmengelände brennt, geht niemand mehr aufrecht hin, weil sich ja eine alte Gasflasche darin befinden könnte.“

Aber nicht alle Einsätze sind dramatisch, mitunter gibt es auch jede Menge Skurriles. Markl hat seltsame und lustige Erlebnisse zusammengetragen und in Buchform herausgebracht. „Ursprünglich war das Ganze so dick wie ein Telefonbuch. Dann habe ich alles entfernt, was mit Alkohol, Sex und Gewalt zu tun hatte. Da sind dann 88 Seiten übrig geblieben“, lacht er. Inzwischen

sind schon 3.000 Exemplare verkauft, bestellen kann man „Das kleine Feuerwehr-Schmunzelbuch“ im Webshop auf [www.firefighter.at](http://www.firefighter.at). Und für Kinder gibt es das Bilderbuch der Wiener Feuerwehr zum Anmalen. „Ich hab den Text gedichtet, ein Kollege hat die Illustrationen gemacht. Das Buch ist für Kindergärten und für Volksschulen zum Verschenken gedacht. Ich gebe es aber auch immer den Offiziersanwärtern als erste Aufgabe. Wenn sie das nicht anmalen, dann fallen sie gleich durch“, schmunzelt er.

Johannes Stuhlpfarrer,  
freier Journalist,  
E-Mail: [johannesstuhlpfarrer@aon.at](mailto:johannesstuhlpfarrer@aon.at)

## Der Weg zum Feuerwehrmann

Die Aufgaben, die an einen Berufsfeuerwehrmann gestellt werden, nehmen von Jahr zu Jahr an Umfang und Komplexität zu. Praktisch-technisches Verständnis für die Bedienung immer komplizierter werdender Geräte gehört ebenso dazu wie körperliche und geistige Fitness. Bewerben kann sich daher, wer bei Eintritt in das Dienstverhältnis mit der MA 68 zwischen 20 und 26 Jahre alt und EU-Staatsbürger ist (Hauptwohnsitz Wien bevorzugt), über ein „ehrenhaftes Vorleben“, Führerschein der Gruppe B und eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt. Zu den mehr als 70 gesuchten feuerwehrspezifischen Handwerksberufen zählen zum Beispiel Elektriker, Installateure, Dachdecker, Tischler, aber auch Bootbauer, Schädlingsbekämpfer oder Waffenmechaniker. Eine Quotenregelung schreibt vor, dass mindestens 70 Prozent der Neuaufnahmen auf diese 70 Handwerksberufe entfallen müssen. Die restlichen 30 Prozent teilen sich „sonstige Handwerksberufe“, kaufmännische Berufe und höhere Schulbildung (Matura).

Neben einer Aufnahmeuntersuchung müssen die Bewerber auch zwei Tests bestehen: Einer überprüft das praktisch-technische Verständnis, das räumliche Vorstellungsvermögen, logisches Denken, Rechtschreibung, Mathematik sowie die psychologische Eignung im Hinblick auf die psychischen Belastungen im Einsatz. Der zweite, der körperliche Eignungstest, überprüft die Fitness mit Dauerlauf, Klimmzügen, Schrittwechselsprüngen, Liegestützen usw. Wer diese Hürde schafft, auf den wartet die Grundausbildung, die 100 Tage (acht Stunden pro Tag/fünf Tage pro Woche) umfasst. Danach beginnt der Einsatz auf der Feuerwache. Es folgt eine mehrjährige Ausbildung während der Dienstzeit und anschließend eine Zuteilung aufgrund der notwendigen Spezialisierung in Brand-, Fahr- und Nachrichtendienst. Ein technisches Highlight für die besonders realitätsbezogene Ausbildung ist ein eigenes „Brandhaus“ im 21. Bezirk. Dort können von Industrie- über Gas- bis hin zum Flüssigkeitsbrand die unterschiedlichsten Brandarten simuliert werden. Es gibt auch einen Gitterkäfig, der vernebelt werden kann, damit die Teilnehmer das Zurechtfinden in verrauchter Umgebung üben können.

### ZUSAMMENFASSUNG

Die Aufgaben der Wiener Berufsfeuerwehr umfassen neben der Brandbekämpfung auch zum Beispiel Menschenrettung, Leichenbergung, Hilfe bei öffentlichen Notständen und Katastrophen. Wegen der nicht unbeträchtlichen Gefahr, der die Männer im Einsatz immer wieder ausgesetzt sind, investiert die Stadt Wien massiv in die Sicherheitsausrüstung. Jeder Feuerwehrbeamte versieht einen 24-stündigen Wechseldienst, rund um die Uhr arbeiten an die 480 Mann in 25 über Wien verteilte Feuerwachen.

### SUMMARY

The tasks of the professional Vienna Municipal Fire Brigade include in addition to fire fighting for example the rescuing of individuals, the recovery of corpses, help in public emergency cases and disasters. In view of the considerable risk the men are repeatedly exposed to, the City of Vienna is investing massively in safety equipment. Every fire fighter has a 24-hour shift; 480 men work around the clock in the 25 fire stations distributed all over Vienna.

### RÉSUMÉ

Le travail des sapeurs-pompiers professionnels de Vienne comprend non seulement la lutte contre l'incendie, mais aussi par exemple le sauvetage de personnes et le dégagement de corps, l'aide en cas de détresses publics et catastrophes. En raison du risque non négligeable auquel les hommes en action sont exposés à plusieurs reprises, la Ville de Vienne a investi massivement dans l'équipement de sécurité. Chaque sapeur-pompier fait une couche de 24 heures ; 480 employés travaillent 24 heures sur 24 dans 25 casernes de pompiers dans tout Vienne. ■

# AUVA-SGM in der Praxis: PMI Industrieservice

Ein völlig neuer Industriezweig macht von sich reden. Die „Outsourcer“, das sind Dienstleistungsunternehmen, die spezielle Projekte auf hohem Qualitätsniveau termingetreu durchführen.

Ilse Zembaty



FOTO: PMI

PMI hat sich 2002 in Leoben angesiedelt, an einem wichtigen Standort in der Obersteiermark. Mittlerweile hat das Unternehmen seine Fühler nach ganz Europa ausgestreckt und macht auch mit den USA und dem Iran gute Geschäfte.

Worum geht es dabei? In erster Linie um Fertigungen oder Spezialaufträge, für die ein Industriebetrieb nicht wirklich eingerichtet ist. Am Beispiel einer Fassadenerneuerung sei das erläutert:

## Neue Gebäudefront für Traditionsunternehmen

Eine der Montagehallen eines Stahlkonzerns war in die Jahre gekommen. Tageslicht war kaum vorhanden, die Bestückung von Arbeitsgut kompliziert, Fluchtwege

waren praktisch nicht gegeben. Vom unansehnlich gewordenen Aussehen erst gar nicht zu reden. Ein Umbau war unausweichlich – nur über einen Bautrupps verfügte das Unternehmen nicht. Außerdem wurde mehr verlangt, vor allem was die Sicherheitsorganisation betraf. Man rief PMI auf den Plan, trug die Problematik vor und wartete auf die Präsentation eines Konzeptes. PMI hat nicht nur den Baumeister und den Statiker an der Hand, sondern auch einen auf Industriearchitektur spezialisierten und mit dem Arbeitsablauf vertrauten Architekten. In der nun folgenden Beratung erhielt der fällige Umbau ein ganz neues Gesicht: Das resultierende Konzept sah zahlreiche Mauerabbrüche vor, um großflächigen Fenstern Platz zu machen und ein Schiebetor zu integrieren, aber auch gezielte Fluchtwege ins Freie, mit einem Trepenturm und über eine Rampe. ▶

PMI holte bei Subunternehmen (Gerüstbauer, Glaser, Entsorgungsbetrieb, Stahlbaufertigung, Baumeister etc.) über die PMI bereits eine Lieferantenbewertung bezüglich Qualität und Termintreue durchgeführt und in der Praxis mehrmals zusammengearbeitet hatte, Kostenvorschläge ein und stellte den Bestbietern den Zuschlag in Aussicht. Das dem Kunden präsentierte Gesamtkonzept fand schnell Zustimmung und das Projekt konnte zur vollen Zufriedenheit aller Beteiligten bei Vollbetrieb des Auftraggebers realisiert werden.

## Rohrbau im Montafon

Eine besondere Herausforderung stellte auch die Realisierung von Rohrleitungen (gemeinsam mit der MCE Industrietechnik Linz) am „Kops Werk 2“, einem der größten Wasserkraftwerke Österreichs, im Montafon dar. Die Rohre dort haben einen Durchmesser von acht Metern, die Länge des Druckwasserstollens beträgt 1,2 Kilometer. Der kleinste Fehler bei der Montage kann ungeheure Folgen haben. Nur eine verlässlich hochwertige Arbeit konnte zum Einsatz kommen und PMI ist stolz, diese mit ihren bestens qualifizierten MitarbeiterInnen bieten zu können.



## Kompetenz und Flexibilität

PMI sieht sich als Drehscheibe mit einer ganzen Reihe von Subunternehmen. Die eigenen MitarbeiterInnen müssen immer wieder neue Problemlösungen bieten können, aber auch wissen, welchen Subunternehmern sie welche Aufgaben übertragen können. Das relativ kleine Unternehmen (50 MitarbeiterInnen)

nicht immer ganz leicht ist, weil dieses ja meistens auch vom Auftraggeber und anderen Partnern abhängig ist. Ein guter Kommunikationsfluss zwischen allen involvierten TeilnehmerInnen ist Voraussetzung dafür, dass die Koordination der Arbeiten reibungslos gestaltet und Unsicherheiten von Anfang an eliminiert werden können.

Dazu kommt, dass praktisch jede/r MitarbeiterIn tiefgreifendes Wissen über die einzelnen Sicherheitsmaßnahmen besitzen muss, da ja vor Ort meistens, was PMI betrifft, nur in relativ kleinen Teams gearbeitet wird, der Einsatz der Subunternehmen aber auch koordiniert werden muss. Wichtig für Bernd Pongratz war deshalb auch das Prozessdenken, das durch das SGM vermittelt wird und eine ständige Optimierung aller Maßnahmen zur Folge hat.

## AUVA-SGM Regelwerk

Die Führungskräfte von PMI verpflichten sich nicht nur zur Einhaltung des AUVA-SGM Regelwerkes und der nationalen Rechtsvorschriften, sie begreifen sie auch als zentrale Verantwortung. Sie führen ihre MitarbeiterInnen in flacher Hierarchie und beteiligen sie an Prozessen, die kontinuierliche Verbesserungen ermöglichen. Das System gilt nicht nur für den Standort Leoben, sondern auch für alle auswärtigen Einsatzorte und Baustellen.

Einer der wichtigsten Aspekte besteht darin, die theoretischen Leitlinien als vitale Zielsetzungen in den Köpfen der MitarbeiterInnen begreifbar zu machen. Einfacher ausgedrückt, die MitarbeiterInnen davon zu überzeugen, dass es der Geschäftsführung mit Gesundheitsförderung und Prävention wirklich ernst ist. Die Geschäftsführung ist dabei sicher, dass sie es insofern relativ leicht hat, als die überschaubare Größe der Firma PMI und der traditionell kollegiale Umgang untereinander kurze und informelle Kommunikationswege möglich machen.

Obwohl man bestrebt ist, weiterhin unbürokratisch zu handeln, verordnete man sich eine relativ straffe Struktur im Berichtswesen. Projektleiter und Obermonteure vermitteln wichtige Informationen der Geschäftsleitung an die MitarbeiterInnen (top down), informieren die Geschäftsleitung aber auch über Vorfälle und Ereignisse auf Baustellen, bzw. Anliegen und Vorschläge der MitarbeiterInnen (bottom up). Regelmäßige interne Besprechungen zwischen Projektleitung, Obermonteuren und Geschäftsleitung sind obligat.

**PMI-Geschäftsführer Bernd Pongratz: „Wir leben vom guten Ruf unserer Erfolge und diese wieder werden von unseren Mitarbeitern getragen. Wir haben Arbeitszufriedenheit nicht erfunden, aber sie wird bei uns gelebt. Tag für Tag.“**

lebt von seinem großen Know How und seiner ständig abrufbaren Kreativität. Dazu Geschäftsführer Bernd Pongratz: „Wir leben vom guten Ruf unserer Erfolge und diese wieder werden von unseren Mitarbeitern getragen. Bei uns wird viel verlangt, aber die Arbeit ist immer abwechslungsreich und eine richtige Herausforderung. Wir haben Arbeitszufriedenheit nicht erfunden, aber sie wird bei uns gelebt. Tag für Tag.“

## Implementierung des SGM

PMI kann seinen MitarbeiterInnen keinen Arbeitsplatz im herkömmlichen Sinn bieten. Die Arbeitsanforderungen variieren von Projekt zu Projekt, die Einsatzorte auch. Jede/r MitarbeiterIn muss sich praktisch sein sicherheitstechnisches Umfeld jedes Mal neu schaffen, was

## Bautagesbericht als wesentliches Werkzeug der Durchsetzung

Da man von Seiten der Geschäftsführung bemüht ist, Formulare und aufwändige Berichterstattung so gut

wie möglich zu vermeiden, wurde der Bautagesbericht bloß um die Erfordernisse des SGM erweitert. So konnte ganz allgemein die Akzeptanz des SGM erhöht werden, denn gegen die unbürokratische Einbindung von Grundsätzen des SGM, bzw. Kontrollaufgaben hatte niemand etwas einzuwenden.

Dass eine Sicherheitsfachkraft von Anfang an in die Koordination der wichtigsten Schnittstellen auf der Baustelle eingebunden ist, versteht sich von selbst. Ebenfalls von zentraler Bedeutung sind jedoch auch die sicherheitsadäquaten Anforderungen an Subunternehmer und ZeitarbeiterInnen. Hier erhalten vor allem Sicherheitsvertrauenspersonen über ihre gesetzlich gegebenen Aufgaben hinaus weitere Befugnisse und Kontrollrechte. Die solcher Art gestärkte Position der SVP trägt wesentlich zur optimal funktionierenden Kommunikation zwischen internen und externen Arbeitskräften bei.

### Schritt für Schritt in Richtung Optimierung

Kontinuierliche Verbesserungsprozesse sind nur möglich, wenn Resultate als Basis für neue, verbesserte Überlegungen fungieren. Analyse, darauf basierende Maßnahmen, Durchsetzung dieser Maßnahmen, Beobachtung und Kontrolle sind wichtige Schritte, um angepeilte Ziele zu erreichen, aber auch aus Missverständnissen oder Fehlern zu lernen, bzw. neuartige Anforderungen in einen Optimierungskreis zu integrieren.

### Work-Life-Balance

Ohne es explizit zu formulieren, ist PMI auch bestrebt, seinen MitarbeiterInnen eine gut strukturierte Anforderungsszene zu bieten. Wertschöpfungsprozesse sind Arbeitsziele, aber sie müssen so erreicht werden, dass Gefährdungen und übermäßige Belastungen ausgeklammert bleiben.

Aus diesen Gründen wird auch der Arbeitsmedizin ein wichtiger Stellenwert zugewiesen. Sie handelt auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse und psychosozialer Kompetenz und kann so ihre Beraterfunktion auf Basis einer ganzheitlichen Betrachtungsweise von physischen, psychischen und sozialen Einflüssen auf die Belegschaft nachkommen. Man erwartet von ihr wichtige Impulse und eine positive Einflussnahme auf die betriebseigenen Sicherheitsvertrauensleute, sowie auf die Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen.

### SGM bei PMI

Das gut gehandhabte SGM setzt beim Selbstwertgefühl der MitarbeiterInnen an und zeigt ihnen, dass Arbeit befriedigend sein kann und heute nicht mehr „Arbeitsleid“ bedeuten darf. Es werden vordergründig Arbeitsprozesse analysiert und auf ihren optimalen Ablauf hin strukturiert. Die MitarbeiterInnen „lernen“ dabei nicht nur etwas über die Sicherheit beim Arbeiten, sondern über das Arbeiten selbst. Sie sind dazu aufgerufen, nachzudenken, wie man Arbeit besser gestalten kann, so dass sie einfacher, vorteilhafter und teilweise mit besserer technischer Unterstützung durchgeführt werden kann. So wird nicht nur Qualität im Produktionsprozess selbst erreicht, sondern auch Kompetenz und kreatives Potenzial bei den MitarbeiterInnen verstärkt. Sie wissen sozusagen, bis ins Detail über ihre Arbeit Bescheid und können oft von sich aus Verbesserungen in der Kette der Arbeitsabläufe anregen. Wenn das Management, so wie bei PMI, dann auch noch „mitspielt“ und Optimierungsvorschläge begrüßt, kann der Erfolg eines Unternehmens wohl nicht ausbleiben.

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

### ZUSAMMENFASSUNG

Probleme in der Arbeitswelt wird es immer geben. Der Dienstleister PMI hat sich auf die Erfüllung von Arbeiten, die nicht zum eigentlichen Kompetenzbereich eines Unternehmens gehören, spezialisiert. Das erfordert von den PMI-MitarbeiterInnen hohes Fachwissen, aber auch überdurchschnittliche Flexibilität in einem sich ständig ändernden Arbeitsumfeld. Dabei sind auch die Anforderungen an die Arbeitssicherheit einem steten Wandel unterworfen. Hier leistet das AUVA-SGM hervorragende Dienste, da es nicht nur das so notwendige Prozessdenken vorgibt, sondern auch Kontrollen erleichtert.

### SUMMARY

Labour problems will always exist. The service provider PMI has specialised in the work which does not belong to actual competence of a company. This requires a high expertise by the PMI staff, but also extreme flexibility in a constantly changing work environment. In this context, the requirements for work safety are also permanently changing. In this, the AUVA-SGM provides an excellent service, since it does not only provide the necessary process thinking, but also makes controls easier.

### RÉSUMÉ

Des problèmes dans le monde du travail vont toujours exister. Le prestataire de services PMI s'est spécialisé dans la réalisation de travaux qui ne font pas partie des véritables compétences d'une entreprise. Cela requiert une expertise élevée des employés du PMI, mais aussi une flexibilité supérieure dans un environnement de travail en évolution constante. Pourtant, les exigences de sécurité au lieu de travail changent également en permanence. Ici, la AUVA-SGM fournit un service extraordinaire, car il ne détermine pas seulement la pensée en processus, mais il facilite aussi les contrôles.

# Unternehmenskultur und Kunst

**Ergonomische Arbeitsplätze mit einfachen Maßnahmen und die Förderung von Lehrlingen sind Hauptanliegen von Heiner und Christine Gann, in der dritten Generation Inhaber der Druckerei Aumayer in Munderfing in Oberösterreich.**

Ariadne Seitz

## Arbeitsklima, Sicherheits-/Gesundheitsschutz und Incentives

Stilvolle und freundlich gestaltete Arbeitsplätze, die sogar in der Druckerei mit Originalen von namhaften Künstlern an den Wänden geschmückt sind und Hilfsmittel, die das Tragen von schweren Lasten und Zwangshaltungen verhindern sollen, tragen zu einem angenehmen Arbeitsklima bei. Die Stimmung und Atmosphäre an den Bildschirmarbeitsplätzen ist angenehm und kollegial. Die Arbeitszeit kann von den ArbeitnehmerInnen flexibel eingeteilt werden. Wenn viel zu tun ist, halten alle zusammen und machen Überstunden, dafür kann in ruhigeren Zeiten Zeitausgleich genommen werden. Für die Wochenenden gibt es in Spitzenzeiten einen Pool an ZeitarbeiterInnen.

Es werden regelmäßig Seminare zur Arbeitssicherheit durchgeführt. Lärmuntersuchungen und regelmäßige Augenuntersuchungen sorgen dafür, dass die Belastungen sowohl in der Druckerei, als auch an den Bildschirmarbeitsplätzen nicht zu groß werden. Die MitarbeiterInnen sind in die Gestaltung der Arbeitsplätze eingebunden und erhalten jede Unterstützung zur Verbesserung Ihrer Befindlichkeiten. Zum Teil handelt es sich dabei um einfache Hilfsmittel, wie zum Beispiel ein Gabelstapler, der in der richtigen Höhe neben der Maschine das aufgestapelte Papier lagert, sodass der Drucker keine Lasten mehr heben oder Zwangshaltungen einnehmen muss. Auf Wunsch der Belegschaft wurde ein Feuerlöschkurs durchgeführt, um im Falle des Falles nicht nur in der Firma, sondern auch im Privatbereich gerüstet zu sein. Erste Hilfe-Auffrischkurse für alle MitarbeiterInnen, sofern sie Zeit und Lust haben, sind eine Selbstverständlichkeit. Jede/r AbteilungsleiterIn hat viel Entscheidungsfreiheit bei der Anschaffung von Arbeitsmitteln und Dienstfahrzeugen. Beim jährlichen Schitag oder Ausflug in einen Klettergarten, wird neue Kraft geschöpft und das Team gestärkt.

## MitarbeiterInnen- und Lehrlingsförderung

In der Druckerei sind 32 MitarbeiterInnen und in der Werbefirma 19 freie MitarbeiterInnen tätig. Neun GrafikerInnen helfen den Kunden bei Kleinauflagen von Zeitschriften, Büchern und Broschüren und sparen ihnen damit eine Werbeagentur. Großes Augenmerk hat der Ge-

FOTO: AUMAYER



Ältere ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge werden von vielen Betrieben gemieden oder nicht besonders gefördert. Bei Aumayer Druck, der seit 1927 besteht, ist es genau umgekehrt. Besonders Lehrlinge werden in vielfacher Hinsicht unterstützt und erhalten Beistand von älteren ArbeitnehmerInnen mit Erfahrung. Die MitarbeiterInnen, die gut ins Team passen, haben in diesem Betrieb eine Anstellung fürs Leben. Geschäftsführer Heiner Gann nennt neben der Erfahrung, das hohe Maß an Fertigkeiten und die Sozialkompetenz als wesentliche Faktoren. Auch bei der Qualitätskontrolle der Druckwerke und bei der Anschaffung neuer Betriebsmittel – die bei Aumayer zum Großteil gebrauchte Maschinen sind, weil damit Nischenprodukte erzeugt werden können, die die Konkurrenz auf Grund der teuren Übertechnisierung nicht mehr anbieten kann – schätzt die Geschäftsführung den Rat der Erfahrenen. Dass Lehrlinge von routinierten Mentoren profitieren, ist ein weiteres Plus.

FOTOS: SEITZ



schäftsführer aber auf seine Lehrlinge. Stolz berichtet er, dass von 21 Lehrlingen 18 ihre Gesellenprüfung mit „ausgezeichnet“ bestanden haben. Alle Lehrlinge werden finanziell unterstützt, solange sie in der Berufsschule den Notendurchschnitt von 1,5 nachweisen können. Am liebsten hat Herr Gann schon ältere Lehrlinge, auch Schulabbrecher sind sehr willkommen. Er ist ganz stolz auf seinen weiblichen Lehrling Julia, sie war Klassenbeste. Die fleißigen Lehrlinge erhalten für das Internat einen Vorschuss, der nur im Falle schlechter Noten rückzuerstatten ist.

Ein Lehrling ist der Geschäftsführung noch in besonderer Erinnerung geblieben. Es ist Peter, ein Lehrling mit besonderen Bedürfnissen, ist geistig und körperlich behindert und hat mit viel Unterstützung seine 4-jährige Lehre bei Aumayer abgeschlossen. Er arbeitet mittlerweile in einem Betrieb, in dem er voll im Arbeitsprozess eingegliedert ist. Der Weg bis dahin war allerdings für alle Beteiligten nicht einfach und jeder ist an seine Grenzen geführt worden. Gemeinsam mit dem Bundesministerium für Soziales, welches eine Unterstützungslehrerin zur Verfügung gestellt hat und zusätzliche freie Tage der Druckerei Aumayer machten es möglich, dass Peter seine Lehre letztlich erfolgreich abgeschlossen hat.

Die Frauenquote liegt bei Aumayer bei 50 Prozent, auch in der Geschäftsführung. Es gibt keine große Fluktuation bei den MitarbeiterInnen. Fünf ArbeitnehmerInnen sind schon länger als 30 Jahre im Unternehmen und weitere fünf seit 20 Jahren. Bei Aumayer kann man durchaus einen Lebensjob haben, lediglich die Lehrlinge müssen auf „Wanderschaft“ gehen, um Erfahrungen zu sammeln. Nach dieser Zeit holt Heiner Gann sie gerne wieder zurück ins Unternehmen – wenn die Leute wieder ins Team passen, sind sie willkommen. Es sind in den vergangenen Jahren durch Expansion mehr MitarbeiterInnen dazugekommen. Die Inputs von außen stärken die Druckerei und machen sie so erfolgreich. Das Know-how wird regelmäßig in Seminaren an alle MitarbeiterInnen weitergegeben. Es bilden sich Partnerschaften zwischen den älteren MitarbeiterInnen und Lehrlingen, die sich auch fallweise an den Wochenenden zum Lernen treffen. Auch Heiner Gann bietet seine Hilfe an den Wochenenden an, selten wird sie angenommen, wie er per-

sönlich bedauert. Sein Team arbeitet perfekt zusammen und die Auftragslage ist sehr gut. „Der Einzige der Fehler macht, bin ich selbst!“ lächelt Heiner Gann und freut sich über sein tatkräftiges Team.

## Druckerei und Kunst

Heiner Gann ist ein begeisterter Förderer der Kunst und lässt alle interessierten ArbeitnehmerInnen daran teilhaben. Exkursionen zu Vernissagen mit namhaften Künstlern oder der Besuch der Sommerakademie in einem aufgelassenen Steinbruch sind keine Seltenheit. Schulen, Kindergärten und Altersheime werden tatkräftig mit Bastelmaterialien, bestehend aus Karton- und Papierresten, beliefert. Herr Gann organisiert Sammlungen für Malgruppen der Lebenshilfe, fördert Maltherapien mit ExpertInnen der Lebenshilfe zur Herstellung von Weihnachtskarten und stellt Materialien für Kunstwerke zur Verfügung, die versteigert werden. Der hauseigene Verlag organisiert Lesungen von Familienbüchern, die in der Druckerei hergestellt werden. Es werden auch kleine Stückzahlen, zum Beispiel Diplomarbeiten gedruckt. Die große Stärke des Betriebes ist die Flexibilität in der Wahl des Druckes. Von Kleinstserien, die im Digitaldruck hergestellt werden, bis zu großen Mengen im Offset-Druckverfahren ist alles möglich. Kunst kommt bekanntlich von Können, deshalb bezeichnet Heiner Gann den klassischen Offset-Druck durchaus als kleine Kunstform, denn mit „Farben, Druckplatten und Papier in die Maschine und los geht' s“, ist es bei weitem nicht getan. Die Art des Papiers, die aktuelle Temperatur in der Druckerei und die Konsistenz der Farben beeinflussen das Druckergebnis. Wissen und Erfahrung und viel Gefühl für Nuancen zeichnen deshalb gute DruckerInnen aus.

Mag. Ariadne Seitz  
AUVA

Adalbert-Stifter-Straße 65  
1200 Wien

Tel.: +43 1 331 11-958

Fax: +43 1 331 11-610

E-Mail: [Ariadne.Seitz@auva.at](mailto:Ariadne.Seitz@auva.at)

# Wer schlecht schläft, macht Fehler

Rund 3,2 Millionen ÖsterreicherInnen leiden teilweise massiv unter Schlafstörungen. Neben persönlichen Beeinträchtigungen ist auch die Unfall- und Fehlergefahr drastisch erhöht, die Auswirkungen auf die Wirtschaft sind enorm. Die „Initiative Gesunder Schlaf“ will mit Aufklärungsarbeit Abhilfe schaffen.

Johannes Stuhlfarrer



FOTOS: INITIATIVE GESUNDER SCHLAF/DIGIDI/AS

**Zu wenig Schlaf verursacht enormen volkswirtschaftlichen Schaden. Nicht nur infolge von Arbeitsunfällen, sondern auch durch die deutlich geringere Belastbarkeit und Produktivität**

38 Prozent der heimischen Bevölkerung sind von Schlafstörungen betroffen – das sind 3,2 Millionen ÖsterreicherInnen. „In den USA ist die Situation sogar noch dramatischer. Dort haben bereits 75 Prozent der Menschen Schlafstörungen. Das stellt auch die Medizin vor ganz gewaltige Herausforderungen“, betonte Manfred Walzl, Leiter des Fachbereichs Schlafmedizin an der Landesnervenklinik Sigmund Freud (LSF) Graz, bei einer Pressekonferenz der Initiative Gesunder Schlaf in Wien. „Von den 8.760 Stunden eines Jahres sollten wir in etwa 3.000 im Bett verbringen. Auf das kommen wir heutzuta-

ge leider überhaupt nicht mehr, weil wir so viel zu tun haben, weil es gar nicht chic ist, zu schlafen“, bedauert er. Wer nicht ausreichend schläft, ist am nächsten (Arbeits-) Tag allerdings weniger leistungsfähig und macht Fehler. Walzl verweist auf amerikanische Untersuchungen, wonach weltweit ein jährlicher Schaden von rund 400 Milliarden Euro entsteht, der auf Übermüdung zurückzuführen ist. „Bei länger dauernden Schlafstörungen steigt die Unfallwahrscheinlichkeit laut spanischen Untersuchungen (Téran-Santoz et al.) um rund 650 Prozent. Und die großen Industriekatastrophen sind alle nachweislich ▶

durch übermüdete, nicht mehr leistungsfähige Mannschaften verursacht worden: Tschernobyl, Three Mile Island/Harrisburg, der Chemieunfall von Bhopal mit 25.000 Toten, die Ölpest, ausgelöst durch die Strandung der Exxon Valdez usw. Allein die amerikanische Zivilluftfahrtbehörde verzeichnet pro Jahr 10.000 Zwischenfälle im Cockpit aufgrund von Müdigkeit.“

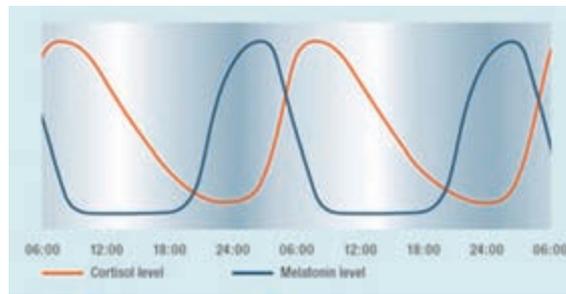
## Verminderte Konzentrationsfähigkeit

Eine Studie der University of New South Wales (Australien) hat Schlafdefizite mit Alkoholkonsum verglichen. Das Ergebnis: Wer nachts nur vier Stunden geschlafen hat, reagiert so, als hätte er 0,5 Promille Alkohol im Blut. 24 Stunden ohne Schlaf entsprechen bereits einer Blutalkohol-Konzentration von 1,0 Promille. „Wir haben diese Ergebnisse für uns mittels d2-Test (Anm.: ein standardisierter Durchstreichtest zur Überprüfung von Konzentration und Aufmerksamkeit) überprüft und sind zu den gleichen Ergebnissen gekommen.“ Kein Wunder, dass Übermüdung, laut einer Untersuchung des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungen, der Grund für rund 24 Prozent aller tödlichen Unfälle und insgesamt wahrscheinlich jedem dritten Unfall ist. Wie hoch die genaue Zahl ist lässt sich laut Walzl nicht eruieren, denn schließlich kann man Müdigkeit bzw. Einschlafen am Steuer im Nachhinein schwer oder gar nicht als Unfallursache nachweisen. „Wir haben uns in zwei Studien mit der Frage beschäftigt, wie wach die österreichischen Autofahrer sind“, berichtet der Mediziner. „Das Ergebnis war erschreckend: Im Grunde genommen ist jeder zweite Lkw- bzw. Buslenker zu müde oder grenzwertig müde unterwegs. Bei den Privatpersonen war das immer noch jeder Dritte.“

Im Gegensatz zur Promillebestimmung mittels „Alkoholmat“ gab es bislang keine objektive Möglichkeit, Müdigkeit zu messen. Die Pupillometrie liefert jetzt allerdings verlässliche Parameter, die Schlafmedizin an der Landesnervenklinik Sigmund Freud Graz ist laut Walzl das weltweit führende Zentrum dafür. Eine Pupille ist nie starr, sondern verändert ihren Durchmesser innerhalb einer Sekunde um bis zu 0,5 Millimeter. Je müder man ist, desto größer fällt die Veränderung aus und desto langsamer geschieht sie. Es gibt bereits Erfolge mit einer Infrarotkamera, die innerhalb eines gewissen Zeitraums den Durchmesser der Pupillen fotografiert und so den Müdigkeitsgrad feststellen kann. „In fünf bis sechs Jahren könnte das System klein genug sein, um dann auch in der Routineüberprüfung eingesetzt werden zu können“, betont der Mediziner.

## Risiko für Herz-Kreislauferkrankungen steigt

Neben den Auswirkungen für die Volkswirtschaft und der erhöhten Unfallgefahr haben Schlafstörungen für den Betroffenen natürlich weitere massive Folgen im Alltag: Tagesmüdigkeit, Leistungsschwäche, Kopfschmerzen, Reizbarkeit, Hyperaktivität, Konzentrationsstörungen,



**Cortisol, das Wachhormon, und Melatonin, das Schlafhormon, sind einander entgegengesetzt. Unter Stress ist der Cortisolspiegel dauerhaft erhöht, wodurch die normale Produktion von Melatonin beeinflusst wird**

Depressionen, Angstzustände, Schizophrenie, Veränderungen der Persönlichkeit – die Liste der Faktoren, die die Lebensqualität drastisch einschränken, ist lang. Dazu kommt, dass auch das Risiko für Herz-Kreislauferkrankungen steigt. Inzwischen gibt es bereits 88 Diagnosen, die Schlafstörungen zugeordnet werden. „Aber nur jeder dritte Patient geht wegen seiner Schlafstörungen zum Arzt“, bedauert Michaela Trnka, praktische Ärztin und Leiterin der Gesellschaft für integrative Ganzheitsmedizin



## Walter Pleyer: „Retardiertes Melatonin kann die Schlafqualität verbessern“

in Wien. „Wenn Schlafstörungen gehäuft auftreten, über mehrere Wochen anhalten und es dabei zur Beeinträchtigung des normalen Leistungsvermögens untertags kommt, sollte man das aber unbedingt machen.“ Bei der Behandlung und der Therapie der Schlafstörungen sei die Ursachenforschung sehr wichtig, „wobei die nicht-organischen Ursachen sehr viel häufiger sind, als die organischen“. Lärm, Ängste, Alltagsprobleme, eine neue Umgebung, Nachtarbeit bzw. Wechselschichten, Reisen mit Zeitverschiebung, Stress, sogar sich selbst auferlegter Zeit-



## Michaela Trnka: „Nur jeder dritte Patient geht wegen seiner Schlafstörungen zum Arzt“

druck beim Einschlafen, sind für die überwiegende Mehrheit der Schlafschwierigkeiten verantwortlich. Auch psychische Probleme, wie etwa Burnout und Depressionen, zählen zu den Ursachen, nicht zu vergessen stimulierende Substanzen wie Tee, Kaffee, Energy Drinks, Alkohol oder Medikamente.

Kein anderer Faktor hat aber mehr Auswirkungen auf den Schlaf, als das zunehmende Alter: Ein Neugeborenes benötigt 16 Stunden, ein Erwachsener zwischen 40 und 60 Jahren nur noch sechs bis acht Stunden Schlaf. Ab etwa 55 Jahren nimmt außerdem der Melatonin-Spiegel ab, wodurch der natürliche Schlaf-Wach-Rhythmus gestört ▶



**Der Körper schaltet zwei Mal pro Tag auf Sparflamme: von 1-3 Uhr und von 13-15 Uhr. Das ist auch der Grund, weshalb ein Mittagsschläpfchen die Leistungsfähigkeit in der Zeit danach steigert**

### Wie der Schlaf funktioniert

Während des Schlafs nimmt die Herzfrequenz ab und die Muskulatur erschlafft. Atemfrequenz, Blutdruck und Körpertemperatur sinken auf ein Minimum. Zellen werden erneuert, Hormone ausgeschüttet und das Immunsystem regeneriert sich. Vor allem im REM-Schlaf, der Phase der schnellen Augenbewegungen, werden die Erlebnisse des Tages verarbeitet und ins Langzeitgedächtnis geschrieben.

Beim gesunden Menschen wird der Schlaf-Wach-Rhythmus über die „Innere Uhr“ gesteuert. Ihr zentraler Schrittmacher ist der Nucleus suprachiasmaticus (SCN), der sich im Zwischenhirn, im Bereich der Sehnervenverkreuzung befindet, und über Lichtreize aktiviert wird. Parallel dazu gibt es weitere „Innere Uhren“, die durch das autonome vegetative Nervensystem synchronisiert werden. Die Phasen von körperlicher sowie geistiger Aktivität und von Ruheperioden, werden im Wesentlichen durch das „Wachhormon“ Cortisol und das „Schlafhormon“ Melatonin gesteuert. Beide sind in ihrer Wirkung entgegengesetzt und regulieren sich gegenseitig. Das Cortisol steigt während der Nacht an, seinen höchsten Wert hat es beim Erwachen. Über den Tagesverlauf sinkt es ab und macht es damit dem Melatonin möglich, anzusteigen und die Phase der körperlichen Ruhe und Erholung einzuleiten. Wer gestresst ist, schüttet in erhöhtem Maße Adrenalin und Noradrenalin aus. Beide versetzen den Organismus in die Lage, auf Belastungssituationen zu reagieren. Während bei kurzzeitiger Belastung die beiden Stresshormone nach einiger Zeit wieder abfallen, bleibt ihr Spiegel bei Dauerstress hoch und führt in weiterer Folge zu schnell spürbaren Beeinträchtigungen. So wird auch das Serotonin, ein Vorläufer des Melatonins, dadurch reduziert. Einschlafstörungen, aber auch das Erwachen in den frühen Morgenstunden weisen auf den gestörten Schlaf-Wach-Rhythmus und das Ungleichgewicht der Hormone hin.

## Die zehn Gebote der Schlafmedizin

Jeder kann mit zehn einfachen Regeln dazu beitragen, Schlafstörungen zu beseitigen bzw. zumindest zu lindern:

1. Decke den täglichen Schlafbedarf
2. Achte auf das Schlafritual (Schlaf-Wach-Zyklus)
3. Optimierte die Schlafstätte (Bett, Matratze, Polster usw.)
4. Verbessere die Umweltbedingungen (Lärm verringern/vermeiden usw.)
5. Vermeide sportliche Betätigung vor dem Schlafen
6. Optimierte die Ernährung
7. Reduziere Stress und Spannung (alles, was entspannt, fördert den Schlaf)
8. Vermeide Schlafstörungen durch Alkohol, Tee, Kaffee, Energy Drinks, Zigaretten usw.
9. Sei während des Tages wach (besonders ältere Menschen sollten tagsüber aktiv sein)
10. Suche bei Schlafstörungen den Arzt auf

ist. Tranquillizer mit der Wirkstoffgruppe der Benzodiazepine betrachtet Trnka nicht als erste Wahl, denn nach der Einnahme dieser Schlafmittel sind Patienten oft noch am Folgemorgen benommen, stürzen und geraten nicht selten in Verkehrsunfälle. Außerdem dürfe man die Suchtgefahr bei Menschen unter chronischem Stress nicht

unterschätzen, warnt die Medizinerin. Die ganzheitliche Therapie der Schlafstörungen beruht vielmehr auf der Ausschaltung oder zumindest der Kontrolle der Ursachen,



**Manfred Walzl: „In den USA haben bereits 75 Prozent der Menschen Schlafstörungen“**



**Müdigkeit am Steuer ist für 24 Prozent aller tödlichen und für ein Drittel aller Verkehrsunfälle verantwortlich** ►



**Vor allem ältere Menschen haben wegen des Melatoninmangels Probleme, ein- und durchzuschlafen**

## Gesunder Schlaf

Die Initiative Gesunder Schlaf versteht sich als Drehscheibe zwischen Betroffenen und Experten. Eine kostenlose Informationsbroschüre rund um das Thema Schlaf kann entweder telefonisch (+43 664 246 25 15, Mo. – Fr., 9 – 17 Uhr) oder per E-Mail ([initiative@gesunder-schlaf.at](mailto:initiative@gesunder-schlaf.at)) angefordert werden. Weitere Infos: [www.gesunder-schlaf.at](http://www.gesunder-schlaf.at).

gleichzeitig wird der Lebensstil optimiert und Stress reduziert. Bevorzugt werden Hypnose, Meditation und Entspannungstraining (Yoga, Tai Chi usw.), Akupunktur und Akupressur, Osteopathie und Verhaltenstherapie. Anstelle der Benzodiazepine empfiehlt Trnka sanftere, rezeptfrei erhältliche Mittel – die allerdings bei ernsthaften Schlafstörungen nicht wirksam genug sind.

## Melatonin kann helfen

Walter Pleyer, Allgemein- und Ganzheitsmediziner in Wien, berichtete über positive Erfahrungen mit retardiertem (zeitlich verzögert wirksamen) Melatonin. Es verkürzt die Einschlafzeit, reguliert den Schlaf-Wach-Rhythmus auf natürliche Weise und verbessert so die Schlafqualität, das Befinden und die Leistungsfähigkeit am nächsten Tag. Besonders wichtig: Im Gegensatz zu herkömmlichen Schlafmitteln beeinträchtigt Melatonin weder Reaktion noch Konzentration, es gibt auch keinen Hang-over, keine Entzugserscheinungen und kein Abhängigkeitsrisiko. „Besonders Patienten ab 55 Jahren profitieren, weil bei ihnen der Melatoninspiegel von Haus aus abgeflacht ist.“ Pleyer verwendet Melatonin in einer 21-Tage-Kur, die zwar von den Krankenkassen nicht bezahlt wird, mit 26 Euro aber verhältnismäßig billig ist und über Monate anhält. „Ein Beispiel: Ein 85 Jahre alter Patient aus dem Burgenland klagt seit Jahren über Ein- und Durchschlafstörungen. Früher nahm er Benzodiazepine, eine Abhängigkeit hat sich eingestellt. Um die gewünschte Wirkung zu erzielen, musste die Dosis stets erhöht werden. Durch Ein- und Ausschleithherapie konnte auf ein Melatonin-Präparat mit Retardwirkung umgestellt werden. Dadurch hat sich die Schlafqualität bereits nach zwei Nächten extrem verbessert. Der Patient macht jetzt alle vier Monate eine 21-tägige Kur mit dem Präparat und ist beschwerdefrei. Morgens fühlt er sich ausgeschlafen, erholt und aktiv“, beschreibt Pleyer.

Johannes Stuhlpfarrer, freier Journalist,  
E-Mail: [johannesstuhlpfarrer@aon.at](mailto:johannesstuhlpfarrer@aon.at)

## ZUSAMMENFASSUNG

Fast 40 Prozent der ÖsterreicherInnen leiden bereits an Schlafstörungen. Die daraus resultierende Übermüdung führt dazu, dass einerseits die Unfallgefahr am Arbeitsplatz dramatisch steigt, andererseits hat sie ebenfalls massive Auswirkungen auf das persönliche Wohlbefinden und die Gesundheit der Betroffenen. Die neue „Initiative Gesunder Schlaf“ will die ÖsterreicherInnen über Ursachen von Schlafstörungen aufklären und zeigen, wie man Abhilfe schafft, zum Beispiel mit den zehn Schlafgeboten oder mit retardiertem Melatonin.

## SUMMARY

Almost 40 percent of the Austrians are already suffering from sleep disorders. The resulting fatigue causes a dramatically increasing risk of accidents at work, but it also has a massive impact on personal well-being and health. The new "Healthy Sleep Initiative" shall explain the causes of sleep disorders to the Austrians on show how to produce relief, for example with the ten commandments, or with retarded melatonin.

## RÉSUMÉ

Près de 40% des Autrichiens souffrent déjà de troubles du sommeil. L'excès de fatigue qui en résulte est la raison pour laquelle le risque d'accident sur le lieu de travail augmente de façon spectaculaire, et d'autre part il a également un effet très important sur le bien-être et la santé des personnes concernées. La nouvelle initiative "bon sommeil", vise à expliquer aux Autrichiens les causes des troubles du sommeil et à montrer comment on y remédie, par exemple, avec les dix commandements de sommeil ou la mélatonine retardée.

## JUNI 2009

### 16. – 18. 06. 2009, Wien, Österreich

#### Forum Prävention 2009

Organisation:

AUVA

Büro für Internationale Beziehungen  
und Kongresswesen

Adalbert-Stifter-Straße 65

1200 Wien

Österreich

Tel.: +43 1 331 11-558

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

E-Mail: egger.cornelia@bgetf.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

### 04. – 11. 07. 2009, Alicante, Spanien

#### 30. Sportweltspiele der Medizin und Gesundheit

Organisation:

Internet: www.sportweltspiele.de

### 18. – 20. 07. 2009, Makuhari Messe, Japan

#### First Asia-Pacific Conference on Health Promotion and Education (APHPE)

Organisation:

Internet: www.dokkyomed.ac.jp/  
dep-m/pub/apac.html

## 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

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

## SEPTEMBER 2009

### 17. 09. 2009, Graz, Österreich

#### Holzstaub

#### Eine Gesundheitsgefahr?

Organisation:

AUVA

Adalbert-Stifter-Straße 65

1200 Wien

Österreich

E-Mail: hsp@auva.at

### 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

Fax: +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



**08. – 10. 10. 2009,  
Stuttgart, Deutschland****3. Jahrestagung****Gesellschaft für Hygiene,  
Umweltmedizin und  
Präventivmedizin GHUP**

Organisation:  
Conventus Congressmanagement &  
Marketing GmbH.  
Martin Singer  
Markt 8  
07743 Jena  
Deutschland  
Tel.: +49 3641 35 33 12  
Fax: +49 3641 3 53 32 72  
E-Mail: ghup2009@conventus.de  
Internet: www.ghup2009.de

**08. – 10. 10. 2009,  
Lübeck, Deutschland****Arbeitsmedizinische Herbsttagung  
Verband Deutscher Betriebs- und  
Werksärzte E.V.  
VDBW**

Organisation:  
Verband Deutscher Betriebs- und  
Werksärzte  
Jochen Protzer  
Tel.: +49 721 933818-1

**14. 10. 2009,  
Salzburg, Österreich  
Holzstaub****Eine Gesundheitsgefahr?**

Organisation:  
AUVA  
Adalbert-Stifter-Straße 65  
1200 Wien

Österreich  
E-Mail: hsp@auva.at

**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

**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/>

**22. – 24. 10. 2009,  
Lissabon, Portugal****XIth European Conference on  
Organizational Psychology and  
Human Service Work**

Organisation:  
Internet: <http://enop2009.com>

**NOVEMBER 2009****03. – 06. 11. 2009,  
Düsseldorf, Deutschland****A+ A 2009**

Organisation:  
Messe Düsseldorf GmbH.  
Stockumer Kirchstraße 61  
40474 Düsseldorf  
Postfach 10 10 06  
40001 Düsseldorf  
Deutschland  
Tel.: +49 211 45 60 01  
Infoline: (+49 211) 45 60 900  
Fax: +49 211 45 60 668  
Internet: [www.messe-duesseldorf.de](http://www.messe-duesseldorf.de)

**15. – 16. 11. 2009,  
Dresden, Deutschland****Internationales Symposium der  
IVSS-Sektion Forschung Forschung  
zur Wirksamkeit von Präventions-  
Maßnahmen am Arbeitsplatz**

Organisation:  
Deutschland  
E-Mail: [sabine.fischer@dguv.de](mailto: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](mailto:anja.koehler@dguv.de)

**Noch mehr Infos  
und Termine:**

**[www.auva.at](http://www.auva.at)**

## Die Vollkornlüge und andere Ernährungsmärchen

Kathrin Burger

Herder Verlag, Freiburg im Breisgau 2008,  
160 S., EUR 13,40, ISBN 978-3-451-03019-2

Vollkornprodukte schützen vor Krebs? Grüntee hilft gegen Falten und verlängert das Leben? Schokolade macht glücklich? „Ja, aber vor allem die Hersteller“, schreibt die Autorin in ihrem neuen Buch. Sie hat sich mit gängigen und neuen Ernährungstipps auseinandergesetzt und sich die dazugehörigen Studien vorgeknöpft. Ihr Ergebnis ist: Die meisten Versprechen beruhen auf erschreckend dünnen Beweisen. Was ist also wirklich wichtig für eine gesunde Ernährung? Eine ebenso kritische wie seriöse Auseinandersetzung mit einem brisanten Thema.

## Ethik in der Arbeitsmedizin

Orientierungshilfe in ethischen Spannungsfeldern

Xaver Baur, Stephan Letzel, Dennis Nowak

ecomед Verlagsgruppe Hüftig Jehle Rehm,  
Landsberg 2009, 224 S., EUR 29,-,  
ISBN 978-3-609-10574-1

Das Buch macht die Spannungslinien deutlich, denen arbeitsmedizinisch Tätige ausgesetzt sind. Die authentischen Beiträge aus den unterschiedlichen Per-

spektiven bringen die Interessenverflechtungen und -gegensätze auf den Punkt, die es für Arbeitsmediziner in ihrer „Sandwich“-Position zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Sozialbehörden und Betroffenen, Interessengruppen, in den verschiedenen Gremien und auch in der Forschungsförderung (Drittmittelvergabe) immer wieder gibt. Damit stößt es eine breite Diskussion über die Maßstäbe des rechten Handelns in der Arbeitsmedizin an. Ziel ist es, die Rolle der Arbeits- und Betriebsmedizin immer wieder kritisch zu reflektieren und einen eigenen Standpunkt sowie adäquate Strategien zur Wahrung der Unabhängigkeit in diffizilen Konstellationen zu entwickeln.

## Allergien

Helga Schimmer

Verlagshaus der Ärzte, Wien 2009, 126 S.,  
EUR 14,90, ISBN 978-3-902552-39-6

Triefende Nase, tränende Augen, juckende Haut – bereits jeder zehnte Erwachsene und sogar jedes fünfte Kind leidet unter einer Allergie. Leider nehmen aber immer noch viele Allergiker die anfänglichen Symptome auf die leichte Schulter – mit dem Effekt, dass der Heuschnupfen nach einiger Zeit die Etage wechselt und sich dann auf die Bronchien schlägt. Asthma und andere chronische Erkrankungen sind die Folge. Dieser Ratgeber beschreibt alle sinnvollen Diagnoseverfahren und

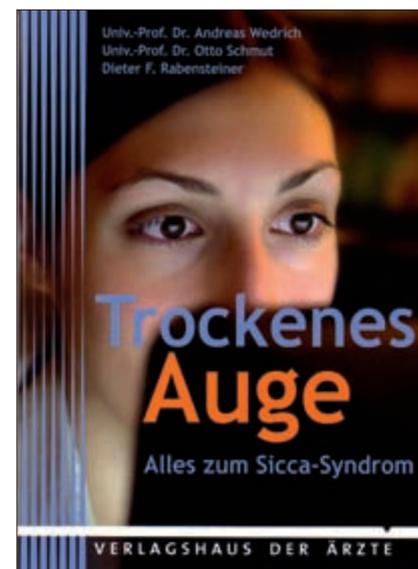
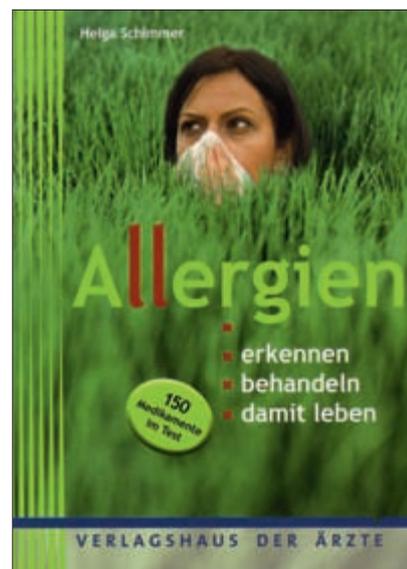
wirksamen Therapiemethoden. Außerdem: Welche Allergene es gibt und was von den diversen Wundermitteln, die Heilung versprechen, zu halten ist. Neben vielen praktischen Tipps zur Vorbeugung und Selbsthilfe finden Sie hier auch ein ausführliches Kapitel über Allergien bei Kindern. Ein ausführlicher Serviceteil mit den besten Adressen und Links zum Thema ergänzt das Angebot.

## Trockenes Auge

Andreas Wedrich, Otto Schmut, Dieter F. Rabensteiner

Verlagshaus der Ärzte, Wien 2009, 176 S.,  
EUR 14,90, ISBN 978-3-902552-42-6

Wenn das menschliche Auge durch eine reduzierte Tränenmenge oder eine veränderte Zusammensetzung der Tränenflüssigkeit nicht mehr ausreichend befeuchtet wird, kommt es zu einem Krankheitsbild, das umgangssprachlich als „Trockenes Auge“, medizinisch als „Sicca-Syndrom“ bezeichnet wird. Zahlreiche Faktoren führen dazu, dass Patienten, die heute eine Augenarztpraxis aufsuchen, unter Brennen, Jucken, Fremdkörpergefühl und geröteten Augen leiden. Dieses Buch soll dazu beitragen, das Verständnis für das Trockene Auge zu verbessern und einen Überblick über den aktuellen Stand der Forschung sowie die derzeit zur Verfügung stehenden Behandlungsmöglichkeiten geben.



## Natürlich gesund

Gerd Schnack

Herder Verlag, Bern 2009, 224 S.,  
EUR 18,50, ISBN 978-3-451-29969-8

Bewegung ist nachgewiesenermaßen die einzige Medizin, die gesund hält und zugleich positive Emotionen und Zufriedenheit im Körper weckt. Der Autor geht in diesem Buch einer Vielzahl an Möglichkeiten nach, sich quasi nebenbei fit zu halten. Mit der bewussten Nachahmung der Naturprinzipien, der Bionik (Biologie und Technik), hat der Sportmediziner ein wirkungsvolles und einfaches Gesundheitsprogramm entwickelt. Es aktiviert die Selbstheilungskräfte und beugt so Herz-Kreislauf-Erkrankungen und den klassischen Zivilisationsschäden (Übergewicht, Rückenschmerzen, Burnout usw.) vor. Dehnen und Strecken, rhythmisches Ausdauertraining und Meditation sind die Säulen dieses Programms. Mit wenig Aufwand gelangt so jeder zu mehr Wohlbefinden, Entspannung und Beweglichkeit.

## Endlich unendlich

Markus Hengstschläger

Ecwin Verlag, Salzburg 2008, 192 S.,  
EUR 19,95, ISBN 978-3-902404-62-6

Wollten Sie nicht immer schon wissen, warum wir überhaupt altern und was dabei in unserem Körper vor sich geht? Warum gibt es einerseits Schild-

kröten, die 170 werden, und andererseits Eintagsfliegen, die Joghurt essen und joggen können, so viel sie wollen, und doch nicht alt werden? Warum gibt es eigentlich keinen 150-jährigen Menschen, oder ist das nur noch eine Frage der Zeit? Was hat die moderne Biomedizin vielleicht einmal für jene zu bieten, die sich mit ihrer Endlichkeit nicht abfinden wollen? Mit einem dicken Grinsen und einem entspannten Augenzwinkern erzählt der Autor von Stammzellen aus Milchzähnen und aus bei Schönheitsoperationen abgesaugtem Fett, von einem längeren, aber dafür hungrigen Leben, von tierischen Ersatzteillagern für Menschen, warum Sex vielleicht letztendlich ausstirbt und was wir im hohen Alter tun können, damit wir es auch bemerken, wenn es so weit ist. Frei nach dem visionären Motto: Wir sind dem Altern nicht mehr mit Haut und Haaren ausgeliefert, weil schließlich beides im Labor nachwachsen kann.

## Die Boreoutfälle

Philippe Rothlin, Peter R. Werder

FinanzBuch Verlag, München 2008, 185 S.,  
EUR 19,90, ISBN 978-3-636-01593-8

Langeweile am Arbeitsplatz ist ein ernstes Problem für Betroffene und deren Unternehmen. Das „Boreout“-Syndrom stellt eine strukturelle Unterforderung und damit eine gefährliche Kosten- und Leistungsfalle dar. Die

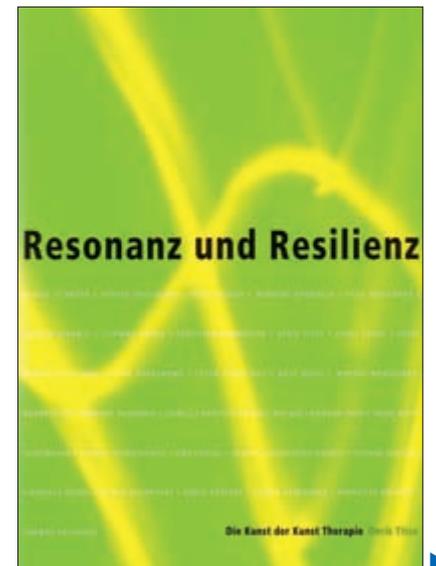
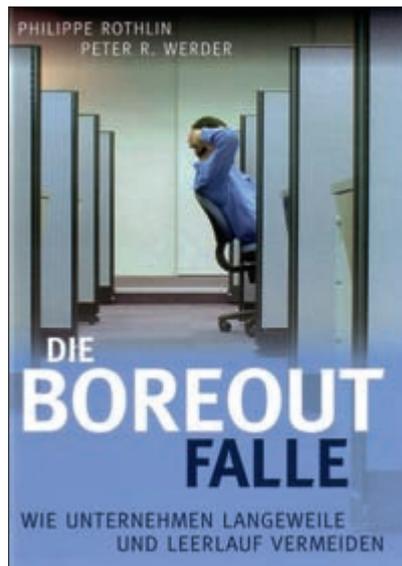
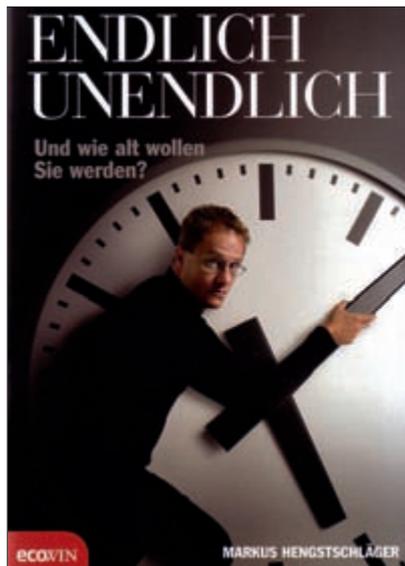
Symptome sind schwieriger festzustellen als beim Gegenstück „Burnout“. Die Autoren zeigen Managern und Unternehmern, wie sie Fälle erkennen und lösen statt sie zu ignorieren. Sie analysieren die Wechselwirkung Boreout/Kundenzufriedenheit ebenso wie Boreout und Mobbing. Das Buch hilft Mitarbeitern, ihre Leistungsfähigkeit wieder voll auszuschöpfen – zur eigenen Zufriedenheit und zum Nutzen der Firma. Es zeigt auch, warum gegen das Phänomen oft wenig unternommen wird – etwa weil Vorgesetzte aus Prestige Gründen lieber Mitarbeiter in ihrer Abteilung „sammeln“ statt sie der Arbeit angemessen einzusetzen. Nachdem die Autoren das Problemfeld in „Diagnose Boreout“ erstmalig bekannt gemacht haben, wenden sie sich nun dem Schaden zu, den Boreout in den Unternehmen anrichtet und zeigen detailliert und praxistauglich Lösungswege.

## Resonanz und Resilienz

Doris Titze

Sandstein Verlag, Dresden 2008, 288 S.,  
EUR 27,-, ISBN 978-3-940319-36-4

Mehr noch als „Intuition“ macht der Begriff der „Resonanz“ deutlich, dass das Einfühlungs- und Beurteilungsvermögen des Menschen keine starren Muster aufweist und sowohl bei ein und demselben Menschen vom jeweiligen Umfeld abhängt, als auch in hohem Maße von

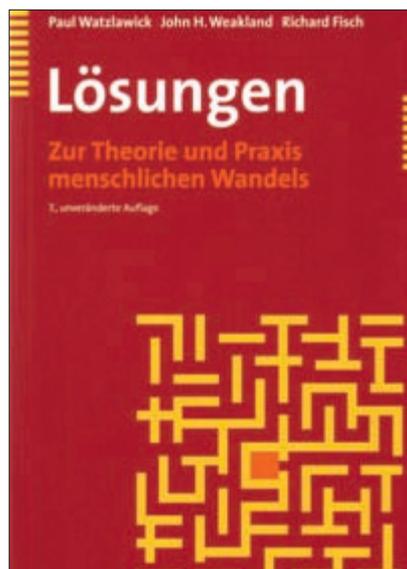


Mensch zu Mensch unterschiedlich ist. Mit der Paarung der Begriffe Resonanz und Resilienz hat die Publikation einen Bogen zum Aspekt der Bewältigungsstrategien geschlagen. Wie kommt es, dass manche Menschen traumatischen Erfahrungen mehr Widerstand entgegensetzen können als andere? Warum gehen die einen gestärkt aus Krisen hervor und andere zerbrechen daran? Wie kann es gelingen, Schwingungen so wahrzunehmen und zu schulen, dass sie uns Wegweiser sein können? Das Thema birgt ein großes Entwicklungspotential für die therapeutische Praxis (aber eben nicht nur dort). Zugleich wird deutlich, dass interdisziplinärer Austausch und Zusammenarbeit in diesem Forschungsfeld unabdingbar sind. Unter dem Titel „Resonanz und Resilienz“ hat der Aufbaustudiengang KunstTherapie der Hochschule für Bildende Künste Dresden in Zusammenarbeit mit dem Universitätsklinikum Carl Gustav Carus, Klinik und Poliklinik für Psychotherapie und Psychosomatik Dresden, sowie dem Deutschen Hygiene-Museum Dresden im Mai 2007 eine Tagung durchgeführt. Die Publikation enthält Beiträge der ReferentInnen sowie zusätzlicher AutorInnen.

## Lösungen

**Paul Watzlawick, John H. Weakland, Richard Fisch**

*Huber Verlag, Bern 2009, 198 S., EUR 19,95, ISBN 978-3-456-84669-9*



In Weiterentwicklung des klassischen Werkes „Menschliche Kommunikation“ legen die Autoren vom Mental Research Institute hier die Resultate ihrer Forschung und Praxis vor. Dieses Buch befasst sich mit dem uralten Widerspruch zwischen Bestand und Wandel in menschlichen Gegebenheiten; mit der Frage, wie Lebensprobleme entstehen und wie einige gelöst werden können, während andere sich bis zur Unlösbarkeit verkomplizieren.

## Handbuch Gender-Kompetenz

**Brigitte Liebig, Edith Rosenkranz-Fallegger, Ursula Meyerhofer**

*vdf Hochschulverlag, Zürich 2009, 144 S., EUR 29,80, ISBN 978-3-7281-3220-8*

Dieses Handbuch widmet sich der „Gender-Kompetenz“ im (Fach-)Hochschulkontext und der Frage, wie sich diese in der Ausbildung, in Forschung und Entwicklung und im Dienstleistungsbereich der Hochschulen realisieren lässt. Neben theoretischen Grundlagen finden sich darin gute Argumente zur Verankerung von Gender-Kompetenz wie auch praxisgeprüfte Checklisten zur Selbstevaluation. Das Handbuch vermittelt Dozierenden, Führungskräften und anderen Mitarbeitern der Hochschulen konkrete Hilfestellungen, um „gender-kompetent“ zu handeln.



## 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 übertreiben? 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 zehn bis 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? Nein, 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 die Autoren und ihr Team 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.

## Selbstführung

**Günter F. Müller, Walter Braun**

*Huber Verlag, Bern 2009, 160 S.,  
EUR 19,95, ISBN 978-3-456-84683-5*

Wer sich dafür interessiert, wie man innere Transparenz erlangt, vorhandene Potenziale entdeckt, Willenskräfte mobilisiert oder Emotionen für erfolgreiche Veränderungsprozesse nutzt, findet in diesem Buch zahlreiche wissenschaftlich fundierte und praktisch erprobte Anregungen. Forschungsbefunde belegen, dass Menschen, die sich selbst führen und ihre psychischen Ressourcen und Potenziale wirksam einsetzen, besser mit beruflichen Herausforderungen fertig werden und zufriedener mit ihrem Arbeitsleben sind. Erstmals wird ein ganzheitliches Modell präsentiert, das verschiedene Formen und Strategien von Selbstführung beschreibt und auch Möglichkeiten der praktischen Anwendung aufzeigt. Wer sich dafür interessiert, wie man innere Transparenz erlangt, vorhandene Potenziale entdeckt, Willenskräfte mobilisiert oder Emotionen für erfolgreiche Veränderungsprozesse nutzt, findet

in diesem Buch zahlreiche wissenschaftlich fundierte und praktisch erprobte Anregungen. Die Autoren, ein Universitätsprofessor und ein Personal- und Unternehmensberater, stellen dar, was Selbstführung auszeichnet, welche Wirkungen sie entfaltet und welche Anforderungen sie stellt, wie sie sich diagnostizieren und trainieren lässt, und wie sie in das Führungssystem von Arbeitsorganisationen integriert werden kann. Dazu verbinden sie psychologische und neurowissenschaftliche Theorien und Forschungsbefunde mit inhaltlichen und methodischen Anwendungen und schlagen eine Brücke zwischen Wissenschaft und Praxis.

## Das vernetzte Gehirn

**Norbert Herschkowitz, Elinore Chapman Herschkowitz**

*Huber Verlag, Bern 2009, 175 S.,  
EUR 17,95, ISBN 978-3-456-84696-5*

Das Gehirn, das dynamischste Organ des menschlichen Organismus, vernetzt Körper, Geist und Verhalten und verändert sich auf Grund von Genetik und Erfahrungen während des ganzen Lebens. Kenntnisse dieser Zusammenhänge helfen uns, die Ressourcen des Gehirns in jedem Lebensabschnitt effizienter einzusetzen. Der Autor, Kinderarzt und Hirnforscher, beschäftigt sich seit seinen Studientagen begeistert und fasziniert mit der Hirnentwicklung und den vielfältigen Leistungen des Gehirns. Mit sei-

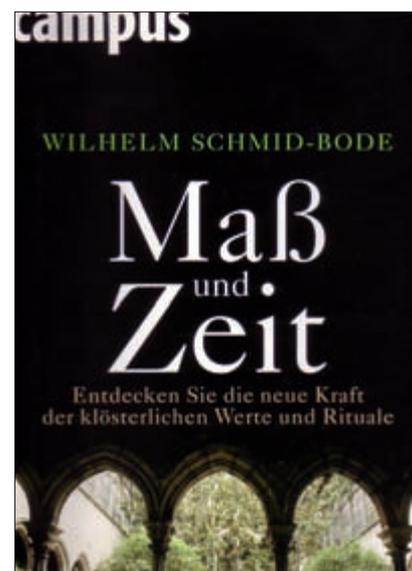
ner Frau präsentiert er auf eine für Laien ansprechende und gut verständliche Weise neue Forschungsergebnisse, die praktische Konsequenzen für den Alltag haben.

## Maß und Zeit

**Wilhelm Schmid-Bode**

*campus Verlag, Frankfurt 2008, 251 S.,  
EUR 19,90, ISBN 978-3-593-38506-8*

Stille, Konzentration, Geborgenheit – auf viele Menschen üben die alten Werte, Rituale und Traditionen, die wir aus den Klöstern kennen, einen großen Reiz aus. Das Kloster bietet ein Leben, das der atemlose, laute und überfüllte Alltag den meisten von uns heute verweigert. Doch wir können viel davon in unser Leben übernehmen. Der Autor lädt dazu ein, klösterliche Ideale, die in Christentum, Hinduismus, Buddhismus und Islam entwickelt und gelebt wurden, zu entdecken: Demut, Stille und Schweigen, Kontemplation, Maßhalten, Wachsamkeit, Arbeit und Gemeinschaft. So ungewohnt und fremd sich diese Begriffe auch anhören, so brandaktuell und nützlich erweisen sie sich bei genauerer Betrachtung. Es ist nicht nur möglich, dieses uralte klösterliche Wissen in unseren Alltag zu integrieren, es bietet auch die Möglichkeit, dem Stress und der Beliebigkeit unseres Lebens etwas entgegenzusetzen und zu mehr Ruhe und zu einer sinnerfüllten Gelassenheit zu finden.



## Die helle und die dunkle Seite der Macht

Christine Bauer-Jelinek

Ecwin Verlag, Salzburg 2009, 232 S.,  
EUR 22,-, ISBN 978-3-902404-68-8

Dieses Buch ist Ihr Kompass zur Orientierung im unwegsamem Gelände der Macht.

Viele Jahre von der Öffentlichkeit verkannt und von der Psychologie ignoriert, war die Macht für die meisten Menschen ein Tabuthema, nur die Eliten verfügten über das geheime Wissen. Durch die Verschärfung des Wettbewerbs und den Wertewandel in der Gesellschaft ist heute jede/r Einzelne gezwungen, die Machtfrage zu stellen. Über den Missbrauch der Macht wurde schon viel geschrieben, nun ist es an der Zeit, dass auch die helle Seite zu ihrem Recht kommt. Ethik und Gewissen können auf die Dauer nicht ausgeblendet werden. Erst mit Machtkompetenz werden Erfolge auch unter erschwerten Bedingungen möglich: Wie man trotz starker Konkurrenz einen Job bekommt, Karriere macht oder MitarbeiterInnen führt, wie man in Bürgerinitiativen oder NGOs seine Interessen nachhaltig vertritt, immer geht es um Durchsetzung der eigenen Ziele gegen den Widerstand von anderen.

Die Autorin macht Mut zur Macht und gibt auch auf die Geschlechterfrage überraschende Antworten jenseits der gängigen Vorurteile: „Ist die

Macht eigentlich männlich? Warum wirkt Macht bei Männern erotisch und bei Frauen irritierend? Sind weibliche Eigenschaften tatsächlich Erfolgsfaktoren oder der eigentliche Grund für die geringe Zahl von Frauen an den Schalthebeln der Macht?“ Praktische Anleitungen zur Entwicklung von Abwehr- und Verhandlungsstrategien liefern das Rüstzeug für den kultivierten Umgang mit der Macht, ohne die eigenen Werte zu verraten.

## Karriere nach der Karriere

Susanna Wieseneder

Orell Füssli Verlag, Zürich 2009, 194 S.,  
EUR 24,90, ISBN 978-3-280-05295-2

Älter werden ist in unserer Gesellschaft nach wie vor ein Tabu. Die nun in die Jahre kommende Babyboomer-Generation erprobt neue Wege für die zweite Lebenshälfte. Die Möglichkeiten, die Zeit ab 45 aktiv und freudvoll zu gestalten, sind zahlreich.

Die steigende Lebenserwartung stellt unsere Gesellschaft vor neue Herausforderungen. Der klassische Weg von der Ausbildung über das Erwerbsleben hin zum Ruhestand wird heute abgelöst durch eine flexible Gestaltung von Arbeit und Freizeit bis weit über den offiziellen Rentenbeginn hinaus. Der Schlüsselfaktor für diese „zweite Karriere“ ist eine zeitgerechte Planung, die bereits in der Lebensmit-

te einsetzt. Fern von den gängigen Stereotypen ums Altern zeigt die Autorin auf, wie Personen ab 45 Jahren die Chance wahrnehmen und neue Karrieremuster ausprobieren können. Neben kritischen Reflexionen zum aktuellen Altersdiskurs liefert das Buch zahlreiche Beispiele aus der Praxis sowie passende Instrumente zur individuellen Vorbereitung.

## Die Zukunft der Landwirtschaft ist biologisch!

Petra C. Gruber

Barbara Budrich Verlag, Leverkusen 2009,  
295 S., EUR 28,-, ISBN 978-3-86649-223-3

Anlässlich des 60. Jubiläums der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte spielt das Menschenrecht auf Nahrung eine zentrale Rolle. Gemäß der UN-Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation (FAO) hungerten 2008 923 Millionen Menschen. Zudem zerstört die Agrar-Industrie die natürlichen Lebensgrundlagen und verursacht hohe volkswirtschaftliche Kosten. Ernährungssicherheit und -souveränität sind nur möglich, wenn die agrarpolitische Wende nicht länger auf sich warten lässt. Warum nur die biologische Landwirtschaft unsere Zukunft sichert und welchen Beitrag jede und jeder zu einer lebensfreundlicheren Welt leisten kann, wird im Buch aus unterschiedlichen Blickwinkeln erörtert.

