

Raumpflege mit Hautpflege

Generell zählt die Raumpflege aufgrund von Nassarbeiten und dem häufigen Kontakt mit Reinigungs- und Desinfektionsmitteln zu einem besonders für die Haut risikoreichen Arbeitsumfeld. Die AUYA bietet daher seit vielen Jahren spezielle Infoveranstaltungen an und stellt auch eine Vielzahl an maßgeschneiderten Materialien bereit.

Regina Ender

Die Beschäftigten in der Reinigungsbranche sind einer Vielzahl von unterschiedlichen Gefahren und Belastungen ausgesetzt. Reinigung ist mitunter schwere körperliche Arbeit, die mit ungünstiger Körperhaltung und schwerem Heben und Tragen verbunden ist. Kontakt mit Haut belastenden Stoffen, heißem Wasser, Hitze und Kälte gehören ebenso zum Alltag wie Zeitdruck.

Das Reinigungsgewerbe ist eine Branche mit einem vielfältigen Leistungsspektrum. Die Angebote reichen von der einfachen Büroreinigung bis zu Sonder- und Spezialreinigungen von maschinellen Einrichtungen.

Reinigungsarbeiten erfordern der Tätigkeit entsprechend umfangreiche Sachkenntnis über mechanische und elektrische Gefährdungen sowie Fachwissen über die Wirkungsweise von chemischen und biologischen Arbeitsstoffen.

Rechtliche Grundlagen

Unter der Bezeichnung "Koordination" werden im ASchG Pflichten des für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgebers im Hinblick auf betriebsfremde Arbeitnehmer zusammengefasst. Typische Erscheinungsformen der betrieblichen Praxis sind z. B. fremd vergebene Reinigungsarbeiten, Anlieferungen und Abholungen durch LKW-Fahrer, Service- und Wartungsarbeiten an Maschinen und Anlagen. Der für die Arbeitsstätte verantwortliche Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Schutzmaßnahmen für die betriebsfremden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Einvernehmen mit deren Arbeitgebern festzulegen. Diese Verpflichtung beinhaltet beispielsweise den Hinweis auf Anschlagpunkte zum Befestigen Persönlicher Schutzausrüstung oder die Vorschrift, im Lade- und Wartungsbereich Helm zu tragen (etwa beim Kranbetrieb).

Bei der Durchführung der beauftragten Arbeiten muss der für die Arbeitsstätte verantwortliche Arbeitgeber für die Einhaltung der erforderlichen Schutzmaßnahmen sorgen, z. B. durch die Erteilung geeigneter Anweisungen. Die Überwachung der betriebsfremden Arbeitnehmer wird allerdings nicht verlangt.

Falls es notwendig ist, erstreckt sich die Verpflichtung der Auftraggeberin sogar auf die Information und Unter-



weisung der betriebsfremden Arbeitnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren, insbesondere dann, wenn offensichtlich wird, dass der betriebsfremde Arbeitgeber seinen diesbezüglichen Verpflichtungen nicht nachgekommen ist. Daraus ergibt sich die Pflicht beispielsweise Fensterreinigungsarbeiten in ungesichertem Zustand zu verbieten bzw. fehlende Persönliche Schutzausrüstung bereitzustellen, auch wenn dies im Vertrag anders vereinbart wurde.

Arbeitsstoffe und Kennzeichnung

Da die Produktpalette der Reinigungsmittel von harmlosen, stark verdünnten Unterhaltsreinigern bis hin zu ätzenden Sanitärreinigern oder formaldehydhaltigen Desinfektionsmitteln reicht, ist es notwendig, die Sicherheitsdatenblätter zu kennen.

Die verantwortlichen Objektleiter und -leiterinnen müssen ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anhand von Gefahrensymbolen, Gefahrenhinweisen und Sicherheitsratschlägen (R- und S-Sätze) schulen. Mit der neuen GHS-Verordnung trat mit Jänner 2009 eine Änderung in der Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen (Zubereitungen) in Kraft. Stoffe müssen ab 1. 12. 2010 eingestuft und gekennzeichnet werden und Gemische ab 1. 6. 2015. Nach dieser Übergangszeit müssen auch die Unterweisungen entsprechend angepasst werden.

Berufskrankheit Ekzem

Für das Entstehen eines Berufsekzems der Hände ist der ständige Kontakt mit Wasser und das Tragen von feuchtigkeitsdichten Handschuhen verantwortlich (vgl. dazu den Artikel von Kleesz, Seite 10). Um berufsbedingten Erkrankungen vorzubeugen, muss der Gesundheitsschutz im Unternehmen den gleichen Stellenwert wie beispielsweise Wirtschaftlichkeit und Qualität haben.

Hautschutzprojekte der AUVA

In den vergangenen dreizehn Jahren führte die AUVA eine Reihe von Hautschutzprojekten durch. Es handelte sich dabei um Informationsveranstaltungen, Vorträge und Schulungen. Als begleitende Maßnahme gab es eine Reihe von Informationsmaterialien wie Folder, Checklisten, Poster, Folien etc. Österreichweit wurden die Aktionen durch die Hauptstelle der AUVA organisiert und durch die Unfallverhütungsdienste und die Präventivfachkräfte von AUVASicher der Landesstellen umgesetzt.

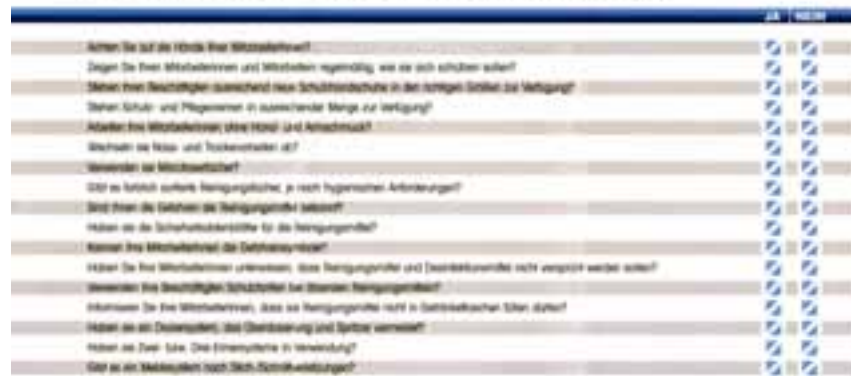
Informationsmaterialien

Seit einigen Jahren erarbeiten die MitarbeiterInnen der AUVA neben allgemeinen Informationen zu bestimmten Themen auch „maßgeschneiderte“ Materialien für verschiedene Ziel- und Berufsgruppen.



Gegenüberstellung der Gefahrenpiktogramme alt und neu

Eine kleine Checkliste, die Ihnen hilft, Gesundheitsprobleme zu vermeiden.



Für Interessierte mit Internetzugang stehen unter www.auva.at/hauteschutz die Produkte der letzten Jahre zur Verfügung. Die Materialien können aber auch über den Unfallverhütungsdienst ihrer jeweiligen Landesstelle bezogen werden.

Speziell für die Reinigungsbranche gibt es folgende Materialien:

- Ein nonverbales Poster, dessen Bilder auf Verständlichkeit getestet wurden, und das zum Aufhängen in der Putzkammer gedacht ist
- Eine Handkontur – das Poster in Handform zum Einstecken und Mitnehmen
- Einen Folder für Vorgesetzte mit Tipps und Themen für die Unterweisung
- Eine Checkliste zur Abstimmung zwischen Auftraggebern und Auftragnehmern über wichtige Arbeitsschutzthemen, die beim Outsourcen oft vergessen werden.

Hautschutz – und nicht das Gegenteil!

Seit vielen Jahren zählen Hauterkrankungen zu den Spitzenreitern bei den Berufskrankheiten. Dabei handelt es sich hauptsächlich um Handekzeme. Hautschutzmittel und -pflegeprodukte sollen dabei helfen, irritationsbedingte Handekzeme am Arbeitsplatz zu verhindern. Falsch eingesetzte Produkte können aber auch rasch eine gegenteilige Wirkung haben.

Peter Kleesz



FOTO: PHOTOS.COM

Dass Hauterkrankungen zu den häufigsten Berufserkrankungen zählen, ist einerseits nicht erstaunlich, denn die Hand ist im Brennpunkt der Auseinandersetzung mit der Umwelt und damit auch am Arbeitsplatz am ehesten Chemikalien und physikalischen Einwirkungen ausgesetzt. Andererseits wurden schon seit vielen Jahren in verschiedenen Ländern große Anstrengungen zur Prävention unternommen. Wenn aber ein Problem trotz intensiver Bemühungen über Jahre hinweg weiter besteht, drängt sich natürlich die Frage auf, ob alle wichtigen Ursachen für Hautprobleme genügend beachtet wurden.

Gefährdungsbeurteilung

Der erste Schritt am Arbeitsplatz ist generell die Gefährdungsbeurteilung. Das gilt selbstverständlich auch für die Gefährdung der Haut. Aus der Gefährdungsbeurteilung werden die geeigneten Maßnahmen abgeleitet.

Zu den akuten Gefährdungen der Haut durch reizende

oder ätzende Stoffe gibt es Erfahrungen, wann z. B. technische Maßnahmen notwendig und umsetzbar sind, wann persönliche Schutzausrüstungen (PSA) die angemessene Lösung darstellen.

Ein größeres Problem ist die Bewertung der „chronischen“ Einwirkungen geringfügig irritativer Stoffe. Der Zusammenhang wird verschleiert, weil nicht nur eine Einwirkung eine Rolle spielt, sondern viele. Komplizierend kommt dazu, dass zwei Einwirkungen sich gegenseitig sowohl verstärken als auch abschwächen können. Ein Handekzem tritt oft erst nach Jahren einer anscheinend gleichbleibenden Exposition auf. Genetische Faktoren als Ursache einer unterschiedlich „empfindlichen“ Haut machen das Geschehen noch undurchsichtiger.

Bei der Arbeit sind die Handekzeme nach wiederholter Irritation zahlenmäßig führend. Zu ihrer Vermeidung werden Hautschutz- und Hautpflegeprodukte empfohlen. Zur Gefährdungsbeurteilung gehört nicht nur der Teil, der primär vom Arbeitsplatz ausgeht. Es müssen auch die

Gesundheitsgefahren berücksichtigt werden, die von der Maßnahme selbst ausgehen. Selbstverständlich muss die Gesamtbilanz positiv sein, d.h. das Gesundheitsrisiko darf durch die Präventionsmaßnahme nicht höher werden als es vorher war.

„Zu Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie ...“

Bei der Frage nach Risiken durch Hautschutz- und -pflegemittel stehen drei Sachverhalte im Vordergrund:

Irritationsverstärkung

Das Sachgebiet Hautschutz im Fachausschuss persönliche Schutzausrüstungen in Deutschland hatte sechs Hautschutzmittel ausgesucht, bei denen ein Schutz gegenüber lipophilen Stoffen angepriesen wurde. Die Produkte wurden im Rahmen eines Forschungsprojekts, das die DGUV (Deutsche gesetzliche Unfallversicherung) förderte, an der Universitätshautklinik in Jena an freiwilligen Probanden untersucht. Erste Ergebnisse wurden auf dem woreal Kongress in Weimar 2008 vorgetragen. Oktan bzw. Cumol dienten als Standardsubstanzen für eine Exposition durch lipophile Substanzen. Auf einen Teil der Hautfelder wurden die Hautschutzmittel aufgetragen, danach wurden alle Felder entweder mit Oktan oder Cumol repetitiv über mehrere Tage hinweg irritiert. Bei zwei Produkten fiel die Irritation stärker aus als bei den Feldern, bei denen vorher nichts aufgetragen war. Ein sicher sehr nachdenklich stimmendes Ergebnis, wie es um die Auslösung der Schutzwirkung von Produkten bestellt ist.

An der Universität von Kopenhagen wurden schon vor Jahren Untersuchungen durchgeführt, bei denen die Haut der freiwilligen Probanden mit einem Tensid irritiert wurde. Vorher wurde auf einen Teil der Testfelder ein Hautpflegemittel, auf andere Testfelder ein anderes Hautpflegemittel aufgetragen, ein Teil der Testfelder wurde nicht vorbehandelt. Beide Hautpflegeprodukte waren in Dänemark weit verbreitet. Danach wurden alle Testfelder mit einem Standardtensid irritiert. Die beiden Hautpflegeprodukte verhielten sich unterschiedlich. Eines führte zu einer signifikanten Verstärkung der Irritationswirkung durch das Tensid verglichen mit dem Testfeld ohne vorherigen Hautpflegemittelauftrag. Auch hier wird man ins Grübeln kommen, ob jeder Hautpflegemittelleinsatz dem Anwender wirklich nützt oder nicht vielleicht sogar mehr schadet.

Allergiepotezial

Hautschutzmittel und Hautpflegemittel enthalten Stoffe mit einem unterschiedlichen Allergiepotezial. Die Verbreitung von Allergien gegen Duftstoffe in der Bevölkerung ist vergleichsweise hoch. Die Duftstoffallergien haben seit vielen Jahren in Deutschland in der „Hitliste“ der häufigsten Allergien in der Bevölkerung einen Platz unter den „top ten“. Hautschutz- und -pflegemittel waren regelmäßig parfümiert. Eine Parfümierung ist für die Schutzwirkung des Produktes nicht notwendig. Inzwi-

schen steht eine nennenswerte Zahl an Produkten ohne Parfümierung auf dem Hautschutzmittelmarkt zur Verfügung.

Die TRGS 401 „Gefährdung durch Hautkontakt“ führt zwar Gefährdungen auf, die von den Hautschutzmitteln selbst ausgehen können, sagt in diesem Zusammenhang jedoch nur, dass vorzugsweise Duftstoff- und konservierungsfreie Hautschutzmittel einzusetzen sind. Wenn die Anwendung der Produkte als notwendig angesehen wird und diese zur Verfügung stehen, sind sie auch von Allen anzuwenden. Dies gilt nicht nur für die Personen, die durch die Exposition z. B. eine raue Haut bekommen haben. Auch „hautsensible“ Personen werden dann aus präventiven Gründen ggf. dem Risiko ausgesetzt, eine Allergie zu bekommen. Das Risiko mag sehr gering sein, es ist auf jeden Fall nicht Null. Wenn nicht gefordert ist unparfümierte Produkte zu verwenden, handelt es sich ggf. um ein zusätzliches Allergierisiko. Es spielt dann keine Rolle, dass der Betroffene zu bedenken gibt, dass er schon einige Jahre ohne Hautprobleme und ohne zu cremen gearbeitet hat. Wenn jedoch gefordert würde, dass nur unparfümierte Produkte am Arbeitsplatz verwendet werden dürfen, so wäre der Hersteller in der Pflicht. Bei der Aussage, dass bei der Auswahl der Produkte unparfümierte zu bevorzugen sind, hat jedoch der Anwender den „Schwarzen Peter“.

Permeation kanzerogener Stoffe

Wenn ein Stoff auf die Haut gelangt, können verschiedene Stoffe die Aufnahme über die Haut fördern. Harnstoff ist ein Beispiel für einen solchen Carrier. Bei Arzneimitteln (Medikamentengabe über „Wirkstoffpflaster“) kann das ein durchaus erwünschter Effekt sein. Am Arbeitsplatz können Stoffe vorkommen, deren Aufnahme man über die Haut auf keinen Fall fördern will. Krebs erzeugende Stoffe gehören dazu.

Die Belastung mit bestimmten krebserzeugenden Stoffen ohne Anwendung eines Hautschutzmittels wurde untersucht und damit verglichen, wenn ein Hautschutzmittel vor der Exposition aufgetragen wird. Die Permeationsförderung durch ein Hautschutzmittel ist veröffentlicht. Der Anwender der Produkte wird erwarten, dass so etwas bei einer gewissenhaften Empfehlung mit berücksichtigt ist.

Es gibt zunächst keinen Grund, warum so etwas bei einem Hautpflegemittel nicht erst recht passieren sollte. Die Chance, dass Stoffe, die die Permeation fördern in Hautpflegemitteln enthalten sind, dürfte eher größer sein. Ein Hautpflegemittel wird in aller Regel gezielt für die Pflege beworben und nicht für den Einsatz an spezifischen Arbeitsplätzen. Wer sich auf den Standpunkt stellt, das ist kein vorhersehbarer Einsatz des Hautpflegemittels, für den steht dieser Punkt vielleicht gar nicht zur Debatte.

Diskussion

Es darf nicht vergessen werden, dass die Gefährdungsbeurteilung einerseits Anlass für den Einsatz von Hautschutz- und/oder -pflegeprodukte ist, auf der anderen Sei-

te müssen bei dieser Gefährdung die Gefahren mitberücksichtigt werden, die durch den Einsatz dieser Produkte entstehen können.

Als Schwierigkeit kommt dazu, dass der direkte „Vergleich“ von Irritation, Allergie und Krebs eigentlich kaum leistbar ist. Dabei können Erfahrungen von Nutzen sein, dass eine bestimmte Vorgehensweise und der Einsatz bestimmter Produkte sich bewährt haben. In jüngerer Zeit wird dieser Erfahrungsschatz aus der Praxis vermehrt in Frage gestellt, weil er nicht unter strengen wissenschaftlichen Regeln (verblindete Studien) erworben wurde.

Durch den sehr weit gefassten Charakter der staatlichen Regelung ist in Deutschland ein sehr großer Personenkreis betroffen. Hintergrund dafür mag sein, dass gute Erfahrungen aus einigen Branchen einfach verallgemeinert wurden. Es wäre unbefriedigend, wenn die Minderung des Risikos eine trockene Haut zu bekommen den Preis von mehr Allergien oder Krebserkrankungen hätte.

Ausblick

Es kann der Eindruck entstehen, dass der Einsatz von Hautschutzmitteln und/oder Hautpflegeprodukten bei Tätigkeiten, die zu subtoxisch-kumulativen Handekzemen führen können, immer „gut“ sei. Es können von diesen Produkten jedoch auch Risiken für die Haut ausgehen, z. B.:

- Eine Irritation kann durch sie verstärkt werden.
- Es können Allergien gegen diese Produkte auftreten.
- Sie können zu einer verstärkten Aufnahme von z. B. krebserzeugenden Stoffen beitragen.

Für eine fundierte Beratung sollten detaillierte Kenntnisse der Exposition, aber auch der Gesundheitszustand der Betroffenen bekannt sein. Das ist auch wichtig, um potenzielle „Nebenwirkungen“ der Produkte, wie Irritationsverstärkung oder vermehrte Aufnahme von z. B. krebserzeugenden Stoffen, überhaupt erkennen zu können.

Die Informationen zu den Produkten sollten verbessert werden.

Dr. Peter Kleesz
Obmann des Sachgebietes Hautschutz
(Fachausschuss Persönliche Schutzausrüstungen)
Dynamostraße 7-9
68165 Mannheim
Deutschland
E-Mail: Peter.Kleesz@bgn.de

Anmerkungen aus österreichischer Sicht

Am Anfang des Hautschutzes steht eine gute AP-Evaluierung. Das beinhaltet die Antwort auf die Fragen, wer macht was/wann/wie/wie lange/wie oft? Diese Einleitung bedeutet, dass es keine Standardlösungen und keine Universalkonzepte geben kann. Die Tätigkeiten und die handelnden Personen müssen dabei bedacht werden.

Aus den Erfahrungen der AUVA können folgende Hauptfehler beobachtet werden:

- Die Rangfolge der Maßnahmen ("STOP-Prinzip") wird missachtet. Es wird als erster Schritt die arbeitende Person in persönliche Schutzausrüstung gesteckt, anstatt an Substitution/technische Maßnahmen/organisatorische Maßnahmen zu denken.
- Es wird der PSA zu viel alleskönne Eigenschaft zugeschrieben (alle Arbeitssituationen werden abgedeckt / alle Eigenschaften in einem Produkt / hält die ganze Schicht). Das verleitet zu unkritischem Gebrauch. Kein Hautschutz ersetzt einen Handschuh. Kein Handschuh ist zum Dauertragen gedacht.
- Ungeeignete PSA bzw. überlang getragene PSA wird vom Schutz zum Problem. Daraus ergeben sich folgende Lösungsansätze für die aufgezeigten Probleme:
 - Gesunden Menschenverstand anwenden, nicht jede Werbebotschaft bedingungslos glauben
 - Information und Kommunikation sind zentral. In den Zeiten der Internetgesellschaft ist es leicht, niederschwellig Informationen von neutralen Stellen zu bekommen. Diese Information muss in geeigneter Weise an die Betroffenen weitergegeben werden, Erfahrungen der Anwender müssen ernstgenommen und darauf reagiert werden.

Zum Abschluss möchten wir noch der Initiative der deutschen Berufsgenossenschaften danken, denn ohne Einfordern von Wirksamkeitsnachweisen und korrekter Auslobung wären wir noch immer im Bereich der Kosmetik.

Astrid Antes

ZUSAMMENFASSUNG

Hautschutzmittel und Hautpflegeprodukte sollen dabei helfen, irritationsbedingte Handekzeme am Arbeitsplatz zu verhindern. Wenn nicht das richtige Produkt eingesetzt wird, kann dieses Ziel verfehlt werden oder sogar Schlimmeres passieren.

SUMMARY

Skin protection agents and skin care products are designed to prevent irritation-induced hand eczema at the workplace. If the improper product is used, this objective is not achieved or even something worse may happen.

RÉSUMÉ

Les produits de la protection et de soins de la peau sont conçus pour prévenir au travail les eczemas des mains dû aux irritations. Si le bon produit n'est pas utilisé, cet objectif peut être manqué ou le pire peut se produire.

Arbeitsplatz mit Blaulicht und Folgetonhorn

Die Beamten und Beamtinnen der Justizwache werden von der Öffentlichkeit eher selten als solche wahrgenommen und häufig mit der Polizei verwechselt. Dabei haben beide Berufe trotz einiger Parallelen unterschiedliche Aufgaben. Teil vier unserer „Blaulicht“-Serie zeigt einen Blick hinter die Kulissen der Justizanstalt Josefstadt im 8. Wiener Gemeindebezirk.

Johannes Stuhlpfarrer

FOTOS: VOLZUGSDIREKTION



Maria (42) und Gernot Wagner (38) sind seit zehn Jahren verheiratet, getraut hat sie der Gefängnispfarrer in der Justizanstalt Josefstadt, ihrem Arbeitsplatz. Kennengelernt haben sich die beiden vor 13 Jahren, als Maria dort angefangen hat zu arbeiten. Dabei ist die ehemalige Frisörin und heutige Gruppeninspektorin eher zufällig zu diesem Beruf gekommen: „Auf der Suche nach flexibleren Tagesarbeitszeiten gab mir ein Bekannter den Rat, Justizwachebeamtin zu werden“.

Beim erforderlichen Aufnahmestest wurden dann die Rechtschreibkenntnisse geprüft, ein schriftlicher Fragen-

katalog war auszufüllen und ein psychologischer Eignungstest zu absolvieren, mit Tests am Computer und Befragung durch einen Psychologen. Und mit der ärztlichen Untersuchung war schließlich die letzte Hürde genommen. Es folgte eine 15-monatige Ausbildung mit je zwei Praxis- und Theorieblöcken, die jeweils drei Monate gedauert haben. Die anschließende dreimonatige Vertiefung hat Maria Wagner erfolgreich mit der Dienstprüfung beendet. Ihr Mann Gernot arbeitet schon etwas länger in der Justizanstalt Josefstadt – auch er ist durch Zufall zu diesem Beruf gekommen.



Größte Justizanstalt Österreichs

Die Justizanstalt Josefstadt ist mit derzeit rund 1.200 Häftlingen, 23 Abteilungen und rund 420 MitarbeiterInnen die größte ihrer Art in Österreich. Eigentlich ist es schon eine kleine Stadt innerhalb von Wien. Praktisch die gesamte Infrastruktur, alles, was man zum Leben braucht, ist hier vorhanden. Es gibt eine Wäscherei, Tischlerei, Schlosserei oder Unternehmerbetriebe, wo für externe Kunden Auftragsarbeiten wie Beschriftungen usw. erledigt werden. Für die Untersuchungshäftlinge ist diese Arbeit auf freiwilliger Basis. Sie wird allerdings oft und gerne angenommen, um Abwechslung in den Alltag zu bringen. Es gibt zwei Werksküchen, die getrennt für MitarbeiterInnen und Insassen kochen, wobei aus unterschiedlichen Verpflegungsarten ausgewählt werden kann: muslimische, koschere, vegetarische, glutenfreie, Diabetiker- oder Schonkost. Zwei Mal pro Woche gibt es zusätzlich Obst, Salz, Zucker, Hygieneartikel, aber auch Kleidung werden ebenfalls zur Verfügung gestellt. Für die Kleinkinder von Insassinnen gibt es noch Babykost.



Bei kleineren und größeren Verletzungen hilft eine der drei Spitalsabteilungen, die komplett ausgestattet sind, oder die Ordination mit Augen-, Haut-, HNO- und Zahnärzten. Zusätzlich sind zahlreiche Psychiater und Psychologen, sowie mehr als 20 Konziliarärzte beschäftigt, die auf den Abteilungen Visiten machen und die Insassen zu-

Berufsausbildung oder Schnupperlehre. Natürlich werden auch Deutschkurse angeboten.

Generell wird bei den Jugendlichen ein anderer Maßstab angelegt als bei den Erwachsenen: „Vom Guten gibt es ein Drittel mehr, vom Schlechten ein Drittel weniger“, fasst Maria Wagner zusammen. Das heißt in diesem Fall: mehr Essen, weil sie einen höheren Kalorienverbrauch haben als Ältere, zusätzlich gibt es noch ein Extra in Form von Pudding, Schokolade oder ähnlichem. Das „Weniger“ betrifft zum Beispiel die Zeit, in der sie in ihrer Zelle eingesperrt sind. Sie haben mehr Freizeit, bis 18 Uhr – und damit knapp 3,5 Stunden länger als bei den Erwachsenen – ist für sie alles geöffnet. Die jungen Erwachsenen (18 bis 21 Jahre) sind ebenfalls etwas besser gestellt.

„Na, wie geht's dir bei der Polizei?“ Diesen Satz hört Gernot Wagner auch von Freunden die wissen, dass er in der Justizanstalt arbeitet. Wachebeamte und Polizisten würden oft miteinander verwechselt, erzählt der Bezirksinspektor. Auch bei den verschiedensten Informationsveranstaltungen. Kein Wunder, denn auch wenn beide unterschiedlichen Ministerien unterstehen (Justiz- bzw. Innenministerium), so gibt es doch zahlreiche Parallelen: Die Ausbildung ist auf einem vergleichbaren Niveau, wobei sie den unterschiedlichen Bedürfnissen angepasst ist: keine Straßenverkehrs-, dafür Strafprozessordnung, die Kriminologie wird vergleichsweise kurz abgehandelt – schließlich müssen Justizwachebeamte auch nicht ermitteln. Dagegen haben Punkte wie „Drogen“, „Erweiterte Erste Hilfe“ oder „Fremde Kulturen“ einen hohen Stellenwert. Um die Verwechslung nach außen hin „zu erleichtern“, tragen beide die gleichen Waffen und die gleichen Uniformen bzw. Overalls – allerdings mit unterschiedlichen Aufschriften: eben „Polizei“ oder „Justizwache“.

Justizwachebeamten sind jedoch außerhalb des Gefängnisses seltener zu sehen, den Großteil ihrer Arbeitszeit verbringen sie innerhalb des Gebäudes.

Es gibt aber auch Beamte, die viel unterwegs sind, um zum Beispiel Untersuchungshäftlinge RichterInnen vorzuführen, ins Spital zu bringen, von einer Haftanstalt in eine andere zu verlegen usw. Dabei sind sie dann durchaus auch einmal mit Blaulicht unterwegs. Generell ist man aber eher bemüht, nicht allzu auffällig zu sein. Wenn ein U-Häftling zum Beispiel in die Wohnung muss, um sie wegen einer Delogierung zu räumen, dann tritt man dezent auf und parkt auch nicht direkt vor dem Haus, sondern ein Stück weiter. Bei Jugendlichen verzichtet man außerdem nach Möglichkeit auf die Uniform und begleitet sie in Zivilkleidung. Zusätzlich ist das Blaulicht in der Regel auf das Armaturenbrett montiert und strahlt nur nach vorne ab oder kann von den Fahrzeugen demontiert werden. Für das Fahrzeug werden neutrale Farben wie Beige oder Grau gewählt, die Scheiben sind verdunkelt, damit man keinen der Insassen erkennen kann. Das ist auch insofern wichtig, als etwa bei einer drohenden Flucht des Häftlings dessen Helfer den Wagen nicht so leicht ausmachen können. ▶

Gruppeninspektorin Maria Wagner: „Vor Mitternacht wird es in der Josefstadt selten ruhiger. Aber auch danach werden wir noch oft genug auf Trab gehalten. Beispielsweise durch medizinische Fälle, durch Stromausfall in der Zelle, Fragen und Anliegen von Insassen etc.“

mindest ein Mal pro Woche begutachten. Und dann gibt es noch den Verwaltungstrakt mit Direktion, Besucherräumen, Wirtschaftsverwaltung, eine eigene Poststelle oder die Gefangenengeld-Verrechnung. Jede/r Inhaftierte hat ein eigenes Konto, über das bargeldlos „ausgespeist“ werden kann. Aus einer umfangreichen Liste kann von Büroartikeln über Lebensmittel bis hin zu Zigaretten einmal pro Woche auf eigene Kosten etwas bestellt werden, das in der darauffolgenden Woche geliefert wird.

Umfassende Infrastruktur

Jede der 23 Abteilungen hat einen Freizeitraum mit TV, DVD oder Video, Tischfußball, Tischtennis etc. „Mit den Jugendlichen gehen wir außerdem einmal pro Woche in die Nachbaranstalt Gerasdorf zum Schwimmen“, erzählt Gernot Wagner. Für die getrennt von den Erwachsenen untergebrachten 14- bis 18-Jährigen gibt es in der Josefstadt eine eigene Pflichtschule, Computer (der Europäische Computerführerschein kann gemacht werden) und praktisch alle Möglichkeiten für eine komplette



Gernot Wagner: „Wenn wir doch einmal eingreifen müssen, dann sind wir durch unser Training so gut vorbereitet, dass wir wissen, was wir machen müssen, damit möglichst niemand verletzt wird“

Dienstbeginn morgens um sieben

Maria Wagner arbeitet in der Aufnahme, Gernot in der Abteilung E3, die sich unter anderem um die gesamte Wäsche der Anstalt kümmert. Der Tagdienst beginnt um 7 Uhr früh mit der Dienstübergabe. Zunächst wird überprüft, ob alle InsassInnen anwesend sind und wie es ihnen geht. Jene, die arbeiten, beginnen ebenfalls gegen 7 Uhr. Sie werden von den jeweiligen WerkstättenleiterInnen geholt, Drogenabhängige werden vor Arbeitsbeginn noch auf die Ambulanz gebracht, wo sie ihr Ersatzmittel – Heptadon bzw. Methadon – bekommen, um die Entzugerscheinungen aufzufangen. Die Dosis wird dabei schrittweise gesenkt, und sie werden bewusst in den Arbeitsprozess integriert. „Ziel ist es, die Insassen bei der Entlassung aus der Untersuchungshaft auch von Heptadon weg ist“, schildert Gernot Wagner.

In der Wäscherei sind die Insassen dem Werkstättenleiter oder Betriebsbeamten zugeteilt und reinigen jede Art von Wäsche, die in der Haftanstalt anfällt. Die Beamten können zusätzlich ihre Uniformen reinigen lassen, wofür sie aber selbst bezahlen müssen. Den ganzen Tag über müssen U-Häftlinge Anwälten, Ärzten oder Besuchern vorgeführt bzw. zu verschiedenen Gerichten zur Verhandlung gebracht werden. Dabei werden sie immer von ei-

nem Justizwachebeamten begleitet. In der Justizanstalt gibt es ab 10.30 Uhr Mittagessen in der Abteilung, anschließend arbeiten die Insassen bis 13 Uhr weiter. Danach haben sie 1,5 Stunden Freizeit – etwa für Telefonate, Gespräche mit dem sozialen Dienst und Sport – zum Beispiel Fußball oder Fitness, unter anderem mit der als Sportlehrwart ausgebildeten Maria Wagner. Mit Beginn des Nachtdienstes, werden sie dann in ihren Zellen verwahrt: ein durchschnittlich 4x6 Meter großer Raum, in der Regel mit zwei, manchmal auch mit mehr Betten. Jede hat einen eigenen Kühlschrank, es gibt TV mit Satellitenanschluss und einen elektrischen Kocher, um Speisen warm zu machen, die man im Gefängnis eingekauft hat. Bücher aus der umfangreichen Anstaltsbibliothek vertreiben ebenfalls die Langeweile und sorgen dafür, dass die Insassen ruhiger und ausgeglichener sind. Ein Vorteil für alle Beteiligten.

Exakt vorgegebener Zeitablauf

In der Praxis gibt es für die Justizwachebeamten den achtstündigen Tagdienst sowie kombiniert den 24-stündigen Tag- und Nachtdienst. Ab 16.30 Uhr gilt es, das warme Nachtmahl zu organisieren, Medikamente, die in der Regel drei Mal pro Tag eingenommen werden müssen, zu ▶

verteilen. Bis 18 Uhr gibt es wie erwähnt Freizeitgestaltung für die Jugendlichen, die dabei zu beaufsichtigen und zu betreuen sind. Gesprächsgruppen mit Insassen sind angesetzt, es gibt Tischtennis-, Bastel- oder Schachgruppen.

Überstellte U-Häftlinge und Strafgefangene treffen ein, jene Häftlinge, die tagsüber Ausgang haben, kommen zurück. Darüber hinaus wird im Nachtdienst fallweise von den Beamten auch all das aufgearbeitet, was während des oft sehr stressigen Tagdienstes nicht erledigt werden konnte, wie Verwaltungsarbeiten oder Bearbeiten der schriftlichen Ansuchen von Insassen. Zudem erfolgt im Nachtdienst eine regelmäßige Kontrolle aller Hafträume von außen. „Insassen, die zum ersten Mal hier sind, haben auch Fragen wie: Wie bekomme ich Kontakt zu meiner Familie? Wie funktioniert das mit der Verhandlung? Was mache ich jetzt? Wie geht das weiter?“, erzählt Gernot Wagner. „Man muss ja immer bedenken, dass sie auf die Menschen draußen vor der Haftraumtür angewiesen sind. Für viele ist das eine ungewohnte Situation, mit der sie erst umzugehen lernen müssen.“ Vor Mitternacht wird es in der Josefstadt selten ruhiger. Aber auch danach werden die Beamten oft genug auf Trab gehalten: durch medizinische Fälle, die von einfachen Kopfschmerzen bis hin zu Notarzteinsätzen wegen Herzinfarkts reichen, durch Stromausfall in der Zelle, Fragen und Anliegen von Insassen etc. Und über all dem wacht zusätzlich ein Beamter, der während des Nachtdienstes das ganze Areal der Justizanstalt vom Dach aus kontrolliert.

Experten für Krisensituationen

Maria und Gernot Wagner sind mittlerweile zu dienstführenden Beamten ausgebildet und auch Mitglieder der sogenannten Einsatzgruppe, die immer dann ausrückt, wenn es Krisensituationen gibt: zum Beispiel eine Schlägerei unter Insassen, tobende Insassen, die ihre Zelle verwüsten, oder Selbstmordversuche. „Wir hatten zum Beispiel einen Alkoholiker, der vor seiner Festnahme jeden Tag 20 Bier und zwei Liter Schnaps getrunken und zusätzlich Medikamente genommen hat. Während des Entzugs ist er komplett ausgeflippt, hat im Haftraum alles umgeworfen.“ Es sei Schwerstarbeit gewesen, den Mann wieder unter Kontrolle zu bringen. „Aber man kann ihm keinen Vorwurf machen, er hat es ja nicht absichtlich gemacht. Danach hat er sich bei jedem einzelnen dafür entschuldigt.“

Bei solchen und ähnlichen Einsätzen ist eine umfassende Persönliche Schutzausrüstung unverzichtbar. Jedes Mitglied der Einsatzgruppe hat einen eigenen Helm, der sogar beschusssicher ist und ein bruchssicheres Visier hat. Plastikprotektoren für Brust, Rücken, Hände und Füße fangen Schläge, Tritte oder Messerstiche ab und bieten Schutz bei Treffern mit Besenstielen oder Sesseln. Die Handschuhe sind schnittfest; es gibt Schutzschilder, eine eigene Einsatztasche mit den notwendigen Utensilien sowie einen Rettungsmehrzweck-

stock. Dieser Plastikstock enthält auch ein Gurtenmesser. Ursprünglich wurde er dafür entwickelt, bei Autounfällen die Scheibe einzuschlagen und den Sicherheitsgurt zu durchtrennen, um Verunglückte rasch zu bergen. „Damit können wir jemanden, der sich erhängen will, schnell herunter schneiden. Außerdem ist der Stock eine wertvolle Hilfe für verschiedenste Festhalte- oder Hebeltechniken und verhindert so, dass sich einer der Beteiligten verletzt.“

Um in die Einsatzgruppe aufgenommen zu werden, muss man mindestens drei Jahre lang im Dienst sein, sich aufgrund der bisherigen Leistungen als fähig erwiesen haben sowie einen sportlich und psychologisch fordernden Aufnahmetest bestanden haben. Danach gibt es zweimal je eine Woche lang eine Grundausbildung für die Anwendung des Rettungsmehrzweckstocks und die Mitgliedschaft in der Einsatzgruppe. Diese umfasst auch eine zusätzliche psychologische Ausbildung. „Die Einsatzgruppe hat mehr mit Reden zu tun und weniger mit Handeln. 99 Prozent der Fälle können wir friedlich lösen“, so Gernot Wagner. „Und wenn wir doch einmal eingreifen müssen, dann sind wir durch unser Training so gut vorbereitet, dass wir wissen, was wir machen müssen, damit möglichst niemand verletzt wird. Das ist das Um und Auf. Ich rede bei einer Amtshandlung oder einem Einsatz die ganze Zeit mit dem Insassen bzw. der Insassin. Wenn ich ihn oder sie reden höre, weiß ich, dass noch alles O.K. ist.“ Der Einsatzleiter selbst greift dabei nicht ein, sondern überwacht sowohl den Insassen als auch die Kollegen, um bei Gefahrensituationen rasch die richtigen Kommandos geben zu können.

Regelmäßige Trainings- und Ausbildungseinheiten

Das Training der Einsatzgruppe findet zweimal pro Woche statt. Daran nehmen maximal acht BeamtInnen teil. Das Selbstverteidigungstraining bezeichnet Gernot Wagner als „Zusammenführung verschiedener praktisch erprobter Kampfsportarten wie Jiu Jitsu, Karate, Wing Tsun und Judo. Aber das muss halt alles in den Justizalltag passen“. Zusätzlich wird Kondition getankt; Einsatztaktik, Szenarien- und Schießübungen, Grifftechniken oder Taser-Schulungen stehen ebenfalls auf dem Programm. Maria Wagner ist mittlerweile auch Taser-Instruktorin. Diese Waffe ist vor allem durch Horrormeldungen aus den USA in Verruf gebracht wurde. Die Vorschriften für den Taser-Einsatz sind hierzulande sehr streng, weshalb diese Waffe in fünf Jahren österreichweit bisher auch nur zwölf Mal eingesetzt worden ist. Wenn nicht unmittelbare Lebensgefahr für einen der Beteiligten bestünde, dürfe er nicht angewandt werden, so Maria Wagner. „Es gibt außerdem eine umfangreiche Checkliste, nicht nur wann, sondern auch gegen wen er eingesetzt werden darf.“ Bei Risikogruppen wie Alkoholikern, drogen-

kranken Personen etc. dürfe er nur unter besonderen Umständen verwendet werden. Die neuen Modelle haben außerdem sowohl Videokamera als auch Mikrofone eingebaut, die bereits durch das Einschalten des Tasters aktiviert werden. Dadurch werden alle Einsätze genauestens dokumentiert.

Generell herrsche aber eine durchwegs angenehme Atmosphäre in der Josefstadt, berichten beide Wagners. „Wir sind wie eine große Familie und jeder kennt die Eigenheiten des anderen. Das betrifft sowohl die Kollegen als auch die Insassen.“ Gernot Wagner kann daher nur mit dem Kopf schütteln, wenn ihn Außenstehende fragen, ob er denn überhaupt mit den Gefangenen sprechen dürfe. Das Bild, das man in der Öffentlichkeit von Justizwachebeamten hat – sofern überhaupt eines vorhanden ist – gefällt beiden nicht. Oft sei es geprägt von zweit- oder drittklassigen (Fernseh-)Filmen.

Brutale GefängniswärterInnen und Inhaftiere, die andere Gefangene quälen, hätten mit der österreichischen Realität nichts zu tun. „Einmal hat die Polizei eine Frau vorgeführt, die ihre Haftstrafe nicht angetreten ist. Sie hat mich völlig verschreckt angeschaut“, erzählt Maria Wagner. Als sie vorschriftsgemäß visitiert wurde, habe die Frau zu weinen begonnen. Erst nach einiger Zeit sei es ihr gelungen, die Verängstigte zu beruhigen und sie davon zu überzeugen, dass weder ein Beamter noch ein Inhaftierter sie schlagen würden. Bei Ärger mit einer Zellengenossin zum Beispiel gibt es einen roten Rufknopf für Notfälle, den die Beamten persönlich und vor Ort wieder ausschalten müssen. „Es ist außerdem nicht meine Sache, dass ich als Justizwachebeamtin hier urteile. Auch wenn mir manches nicht gefällt – zum Beispiel wenn Sexualtäter eingeliefert werden, zumal ich selbst eine Tochter habe. Im Dienst muss man über solchen Dingen stehen, sonst kann man diesen Beruf nicht lange machen“, so Maria Wagner.

Johannes Stuhlpfarrer,
freier Journalist,
E-Mail: johannesstuhlpfarrer@aon.at



Eine umfassende Persönliche Schutzausrüstung ist für die MitarbeiterInnen der Justizwache unverzichtbar. Die Mitglieder der Einsatzgruppe haben zudem auch noch unter anderem einen beschuss-sicheren Helm mit bruch-sicherem Visier sowie Plastikprotektoren

ZUSAMMENFASSUNG

Mit rund 1.200 Inhaftierten, 23 Abteilungen und in etwa 420 MitarbeiterInnen ist die Justizhaftanstalt Josefstadt die größte ihrer Art in Österreich. Von der Infrastruktur her ist sie wie eine eigene kleine Stadt innerhalb von Wien. Die Aufgaben der Justizwachebeamten sind vielfältig, zusätzlich gibt es eine eigene Einsatzgruppe, mit umfangreicher Persönlicher Schutzausrüstung, psychologischer Schulung und Selbstverteidigungsausbildung, die in Krisensituationen eingreift.

SUMMARY

With about 1,200 inmates, 23 departments and approximately 420 employees, the detention centre Josefstadt is the largest of its kind in Austria. As to its infrastructure, it resembles a separate little city within Vienna. The duties of prison officers are manifold; in addition, there is a special task force with extensive personal protective equipment, psychological instruction and self-defence training, which is deployed in emergencies.

RÉSUMÉ

Avec environ 1200 détenus, 23 départements et environ 420 employés, la prison Josefstadt est la plus grande de son genre en Autriche. D'après son infrastructure, elle est comme une propre petite ville dans la ville de Vienne. Les devoirs du service de garde sont nombreux; en plus, il y a une propre force d'intervention qui, avec un important équipement de protection individuel, une formation psychologique et une formation en autodéfense, intervient en cas de crise.

Gesundheitsschutz mit Schweizer Nanoinventar

Noch ist wenig bekannt über die gesundheitlichen Auswirkungen von Nanomaterialien und deren Verbreitung in der Industrie. Eine Schweizer Studie des Lausanner Institutes für Arbeit und Gesundheit gibt erstmals Auskunft darüber, wie viele Personen in der Schweiz am Arbeitsplatz mit Nanopartikeln zu tun haben.

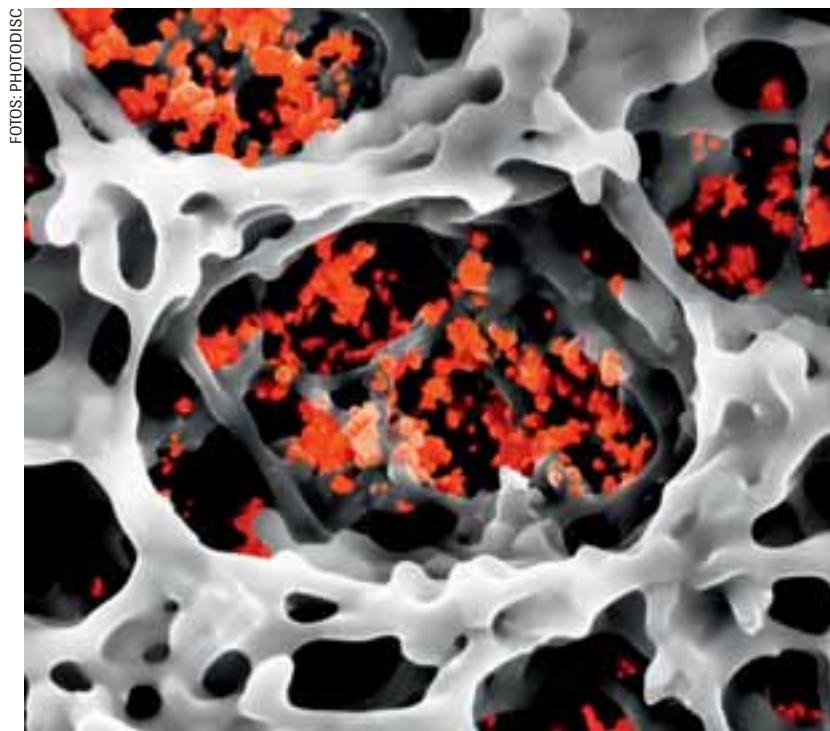
Michael Riediker, Kaspar Schmid

Viele offene Fragen zur Gesundheitsgefährdung

Nanopartikel werden vor allem über die Atemwege aufgenommen. Ein wichtiger Aspekt ist die Translokation, das heißt die Fähigkeit der Nanopartikel Gewebe zu durchdringen. Es konnte gezeigt werden, dass Nanopartikel nach dem Einatmen über die Lungenbläschen ins Blut gelangen; auch die Aufnahme über den Riechnerv in das zentrale Nervensystem sowie Penetration in die Haut konnte experimentell bestätigt werden.

Aktuelle Ereignisse zwingen hier zu einer Anpassung: Vor kurzem wurde ein Fall bekannt, in dem chinesische Arbeiter nach monatelanger Exposition gegenüber nanopartikelhaltigen Aerosolen erkrankten. Obwohl im konkreten Fall unklar ist, ob die Partikel die Erkrankungen auslösten, gibt es Hinweise auf Gefährdungen durch Nanopartikel, sofern nicht angemessene Schutzmaßnahmen getroffen werden:

- In Tierversuchen wurden Entzündungsreaktionen im Bereich der Atemwege und der Lungenbläschen dokumentiert. Zudem sind bei Tieren auch Lungenfibrosen (Bindegewebsvermehrung der Lunge) nach Nanopartikel-Exposition gezeigt worden.
- Aus der Umweltforschung weiß man, dass feine und ultrafeine Partikel Entzündungsreaktionen im Bereich der Schleimhäute der Nase, der unteren Atemwege und der Lungenbläschen verursachen können. Asthma kann ungünstig beeinflusst und die Neigung zu Allergien erhöht werden. Zudem erhöhen Umweltpartikel die generelle Erkrankungshäufigkeit und die Sterblichkeit an Herzinfarkten und Herzkrankgefeßerkrankungen. Inwiefern diese Erkenntnisse auf Nanopartikel übertragen werden können, bleibt zu klären.
- Kohlenstoff-Nanoröhrchen (CNT) sind eine besondere Form von Nanoobjekten, die strukturelle Ähnlichkeiten mit faserförmigen Stäuben, wie beispielsweise Asbest, haben. Aufgrund der Fasergeometrie wurden Bedenken geäußert, dass sie ähnliche Wirkungen wie Asbest haben könnten. Tierexperimentelle Untersuchungen geben nun Hinweise für eine



FOTOS: PHOTODISC

Neuartige, nanotechnologische Produktionsmethoden erlauben heute die gezielte Herstellung von Materialien mit extrem kleinen, Nanometer-großen Strukturen, die tausendmal kleiner sind als ein menschliches Haar. Die Eigenschaften solcher nanostrukturierter Materialien sind oft verschieden von denen des ursprünglichen Materials und erlauben so die Herstellung von neuartigen Produkten. Besonders Nanopartikel und Nanoröhrchen finden Einzug in immer mehr Anwendungen, so zum Beispiel für Textilien, Fahrradrahmen, Tennisrackets, Lacke, Sonnenschutzmittel und Reinigungsmittel.

Noch ist aber sehr wenig bekannt über mögliche Gesundheits- und Umwelteffekte von Nanomaterialien, denn die möglichen Effekte der neuen Eigenschaften auf Umwelt und Gesundheit sind noch nicht vollständig abgeklärt. Sobald Stoffe in einer Produktion und in einem Konsumprodukt eingesetzt werden, können diese theoretisch auch freigesetzt werden, und so zu einer Exposition von Menschen oder der Umwelt führen.

krebserzeugende Wirkung von sehr langen CNT. In die Bauchhöhle eingebrachte Nanoröhrchen zeigten entzündliche Veränderungen in ähnlicher Art wie Asbest und verursachten in einem Experiment bei Mäusen Mesotheliome, bösartige Tumore im Bauchfell. Ob CNT generell als krebserzeugend einzustufen sind und wenn ja, in welcher Dosis, bei welcher Fasergeometrie und Biopersistenz, bleiben offene Fragen.

Viele weitere Fragen kreisen um die Oberfläche von Nanopartikeln, denn sie weisen aufgrund ihres kleinen Durchmessers eine große Oberfläche bei geringer Masse auf. So können zum Beispiel problematische Stoffe absorbiert und vom Nanopartikel als trojanisches Pferd in Zellen transportiert werden. Die große Oberfläche kann auch katalytische Prozesse, wie die Bildung von reaktiven Sauerstoffspezies, begünstigen.

Erst wenige Unternehmen verwenden bereits Nanopartikel

Für die Abklärung von Risiken ist es wichtig, Informationen über Stoffmengen und Materialarten zu haben. Traditionelle Zoll- und Handelsstatistiken erfassen (noch) nicht partikuläre Größe von Substanzen. Es ist daher schwierig, Menge und Art der in der Schweiz verwendeten Nanopartikel abzuschätzen. Vor diesem Hintergrund wurde vom Lausanner Institut für Arbeit und Gesundheit die Studie „Nanoinventar“ durchgeführt. Sie sollte untersuchen, wie viele ArbeitnehmerInnen in der Schweizer Industrie potenziell mit Nanopartikeln in Kontakt kommen und welche Strategien zum Schutz von ArbeitnehmerInnen und Umwelt angewendet werden. Die Schweiz ist insofern ein interessantes Untersuchungsobjekt, weil sie eines der weltweit führenden Länder im Bereich der Forschung und Patentanmeldungen im Nanobereich ist. Die prozentualen Zahlen sind daher vermutlich im oberen Bereich dessen, was in industrialisierten Ländern erwartet werden kann.

Die Studie wurde als repräsentative, geschichtete Umfrage im Schweizer Industriesektor durchgeführt. Dazu wurde ein Fragebogen an 2000 Firmen ver-

schickt. Der Versand wurde von der Schweizerischen Unfall-Versicherungs-Anstalt (Suva) vorgenommen und deren Direktor bat die Firmen, den Fragebogen gewissenhaft auszufüllen. Rund 60 Prozent der Firmen beantworteten den Fragebogen. Die Hochrechnung der Resultate zeigt, dass erst rund 600 Unternehmen (oder etwa 0,6 Prozent aller Firmen) Nanopartikel verwenden. In diesen Firmen arbeiten ca. 1.300 Personen an Arbeitsplätzen, wo Nanopartikel zum Einsatz kommen (oder 0,08 Prozent der ArbeiterInnen des Schweizer Produktionssektors).

Nanopartikel-Anwendungen gibt es vorwiegend in der chemischen Industrie, bei Automobil-Zulieferern, Elektrotechnik-Unternehmen, allgemeinem Handel, Oberflächen-Behandlungsfirmen, Keramik- und Glasbetrieben sowie in der Stein-Behandlung. In anderen Branchen gibt es erst sehr wenig Unternehmen, die Nanopartikel einsetzen. Die Zahl der Betriebe ist dort zu klein, um mit der verwendeten Stichprobenmenge zuverlässig abgeschätzt zu werden. In den meisten Betrieben werden Nanopartikel nur in sehr geringen Mengen eingesetzt. Sowohl Jahresumsatz als auch Lagermenge überschritten selten mehr als einige hundert Kilo. Große Mengen (Hunderte Tonnen) gibt es vor allem in Betrieben, die mit schon länger bekannten Stoffen wie Pigmenten oder Carbon Black arbeiten.

Die Umfrage zeigte auch, dass in den meisten Betrieben und Branchen vorwiegend Persönliche Schutzausrüstungen wie Masken, Handschuhe und Schutzbrillen als Schutzmaßnahmen verwendet werden. Technische Lösungen, wie geschlossene Abluftsysteme, wurden seltener genannt und auch ein gezielter Schutz der Umwelt (speziell auf Nanopartikel behandelte oder getrennte Abwässer, Abluft und Abfälle) wurde nur in wenigen Fällen deklariert. Diese Studie hat also nicht nur gezeigt, dass der Einsatz von Nanopartikeln noch in den Kinderschuhen steckt, sondern dass auch bei den Schutzmaßnahmen noch viel Verbesserungspotenzial liegt.





Jetzt ist die Zeit, gute Schutzmaßnahmen zu entwickeln

Die Resultate dieser Studie können hilfreich sein, Strategien zu entwickeln, welche die Industrie bei einer sicheren und nachhaltigeren Nutzung von Nanomaterialien unterstützen. Solche Strategien sollten spezifisch auf die betroffenen Anwendungen abgestimmt und auch für kleine und mittlere Unternehmen anwendbar sein. Am Institut für Arbeit und Gesundheit (Institut universitaire romand de Santé au Travail – IST) liegt daher ein Schwerpunkt der künftigen Forschung bei den kleinsten Betrieben und auch den ambitionierten Hobby-Handwerkern.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass das Erkennen einer möglichen Gefährdung durch Nanopartikel schwierig ist, wenn die Hersteller in den Produktdokumentationen für gewerbliche Nutzer (z. B. Gefahrendatenblätter) nicht auf die enthaltenen Nanopartikel hinweisen. Dies birgt die Gefahr, dass keine spezifischen Schutzmaßnahmen getroffen werden. Das Nanoinventar kann hier helfen, die Branchen zu erkennen, die am aktivsten über mögliche Gefahren informiert werden sollten. Auch die Erkenntnisse über die (zu) große Verbreitung von Persönlichen Schutzausrüstungen als alleinigem Schutz geben Hinweise darauf, wo Informationskampagnen Schwerpunkte setzen könnten, denn die Maske gehört auf die Maschine und nicht auf den Menschen.

Aktive Schweizer Versicherer und Behörden

Als einer der ersten Berufsversicherer europaweit, publizierte die Suva schon 2006 konkrete Empfehlungen zum Umgang mit Nanopartikeln an Arbeitsplätzen. Die Minimierung der Exposition durch technische, organisatorische und schließlich personenbezogene Schutzmaßnahmen bildete die Basis dieser Empfehlungen, so wie dies auch beim Umgang mit anderen Stoffen unbekanntem Risikopotenzials üblich ist. Dieser Ansatz wurde bei zahlreichen Auftritten an Fachveranstaltungen vorgestellt und im Rahmen von Betriebsberatungen praktisch umgesetzt. Schließlich unterstützte die Suva aktiv auch mehrere Forschungsprojekte, so auch das vorgestellte „Nanoinventar“ des IST. Ziel all dieser Aktivitäten der Suva war und ist, in enger Zusammenarbeit mit Forschung und Industrie, wirkungsvolle Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmenden zu entwickeln, die potenziell den Nanopartikeln ausgesetzt sind. Die Suva bietet im Internet eine gute Zusammenstellung zum Thema Nanopartikel und Arbeitsschutz unter www.suva.ch/nanopartikel. Auch die Schweizer Behörden haben sich schon früh für ein aktives Vorgehen entschieden. Nach einem ersten, 2007 veröffentlichten Grundlagenbericht über Risikobeurteilung und Risikomanagement von synthetischen Nanomaterialien hat sich die Schweizer Regierung im April 2008 mit der Veröffentlichung eines Aktionsplanes für eine verantwortungsbewusste Entwicklung im Bereich synthetischer Nanomaterialien ausgesprochen, die sowohl den verschiedenen Wirtschafts-



Viele Betriebe setzen beim Schutz vor Nanopartikeln einzig auf persönliche Schutzausrüstungen wie Atemschutzmasken. Doch die Maske gehört eigentlich auf die Maschine und nicht auf den Menschen (denn Masken können leicht vergessen oder falsch getragen werden, wie das untere Foto illustriert)

interessen wie auch dem Gesundheits- und Umweltschutz Rechnung trägt. Die Maßnahmen des Aktionsplans konzentrieren sich auf vier Handlungsschwerpunkte. Erstens sollen die Rahmenbedingungen und Hilfsmittel für eine verantwortungsvolle Herstellung, Verwendung und Entsorgung synthetischer Nanomaterialien geschaffen werden (ein erstes Resultat dieses Schwerpunktes ist das Vorsorgeraster, siehe Kasten). Zweitens werden Forschung und international harmonisierte Prüfmethode zur Klärung möglicher Risiken für Mensch und Umwelt, unter anderem mit einem nationalen Forschungsprogramm, gefördert. Drittens wird der öffentliche Dialog über Chancen und Risiken der Nanotechnologie gesucht und gefördert. Und last but not least wird die Industrie und Forschung zu einer vermehrten Zusammenarbeit bei der Entwicklung und Markteinführung nachhaltiger Anwendungen der Nanotechnologie bewegt.

Michael Riediker, PD Dr.sc.nat.
Leiter der Forschungsgruppe Partikel und
Gesundheit und Koordinator des Europäischen
Forschungsnetzwerkes NanoImpactNet
Institut für Arbeit und Gesundheit
Rue du Bugnon 21, 1011 Lausanne
Schweiz
E-Mail: Michael.Riediker@ospvd.ch

Weblinks:

Inst. für Arbeit und Gesundheit: www.i-s-t.ch
NanoImpactNet: www.nanoimpactnet.eu

Ein Vorsorgeraster hilft Firmen bei der Risikoanalyse

Der im Auftrag der Eidgenossenschaft erarbeitete Vorsorgeraster für synthetische Nanomaterialien stellt einen ersten wichtigen Meilenstein im Aktionsplan dar. Der Raster erlaubt Industrie und Gewerbe ein strukturiertes Vorgehen zum Erkennen möglicher Risiken im Umgang mit synthetischen Nanomaterialien. Er stützt sich auf eine begrenzte Anzahl von Bewertungsparametern, wie Reaktivität und Stabilität der Nanomaterialien sowie das zu erwartende Ausmaß einer Belastung des Menschen oder den Eintrag in die Umwelt. Auf Basis dieser Parameter werden im Vorsorgeraster für jeden definierten Schritt im Lebenszyklus eines Produktes die Risikopotenziale für Arbeitnehmerinnen, VerbraucherInnen und Umwelt abgeschätzt und in Form eines Zahlenwertes quantifiziert. Diese Quantifizierung ermöglicht einen direkten Vergleich der Risikopotenziale verschiedener synthetischer Nanomaterialien und ihrer Anwendungen sowie eine nachvollziehbare Klassierung im Hinblick auf einen allfälligen Handlungsbedarf. Der Vorsorgeraster kann unter folgendem Link heruntergeladen werden:

www.bag.admin.ch/themen/chemikalien/00228/00510/05626/index.html?lang=de

ZUSAMMENFASSUNG

Neue technische Anwendungen erlauben die Herstellung von Strukturen und Objekten von wenigen Nanometern. Noch ist aber wenig bekannt über die gesundheitlichen Auswirkungen von Nanomaterialien. Um Grundlagen für eine Risikoabschätzung zu erhalten, wurde eine Studie zur Verbreitung von Nanomaterialien in der Schweiz durchgeführt. Die Studie zeigt, dass in der Schweiz rund 1.300 ArbeiterInnen in 600 Firmen direkt mit einer Nanopartikel-Anwendung beschäftigt sind, was rund 0,6 Prozent aller Unternehmen und 0,08 Prozent aller Arbeiter des Produktionssektors entspricht. Als Schutzmassnahmen kamen vorwiegend Persönliche Schutzausrüstungen zum Einsatz. Diese Studie zeigt, dass industrielle Nanopartikel-Anwendungen noch in den Kinderschuhen stecken, und dass es bezüglich Schutzmaßnahmen noch viel Verbesserungspotenzial gibt.

SUMMARY

New technical applications permit the production of structures and objects at the scale of a few nanometres. However, relatively little is yet known about the health effects of nanomaterials. In order to form the basis of a risk assessment, a study was carried out to determine the extent of nanoparticle use in Swiss manufacturing industry.

The study shows approximately 1,300 workers in 600 Swiss companies work directly with nanoparticle applications, which corresponds to approximately 0.6% of all companies and 0.08% all workers in the manufacturing sector. The predominant preventive measure was the use of personal protective equipment. This study shows that industrial applications of nanoparticles are still at a very early stage and that there is still a great potential for improvements in safety measures.

RÉSUMÉ

Des nouvelles applications techniques permettent la fabrication de structures et d'objets à une échelle de nanomètres. Toutefois jusqu'à aujourd'hui très peu est connu sur d'éventuelles conséquences des nanomatériaux sur la santé. Pour construire les bases d'une appréciation du risque potentiel, une étude concernant la diffusion de nanomatériaux dans le secteur industriel Suisse a été mise en œuvre. Cette étude démontre qu'environ 1'300 travailleurs suisses dans 600 entreprises travaillent directement avec une application nano, ce qui correspond à environ 0,6% de toutes les entreprises et à 0,08% tous les travailleurs du secteur industriel. Comme mesures préventives, des équipements de protection surtout personnels étaient utilisés. Cette étude montre que des applications industrielles nano sont encore à leurs débuts, et qu'il y a encore beaucoup de chemin à faire pour l'amélioration des mesures de protection effectives.

Arbeitssicherheit in Organisationen

Eine im Auftrag der AUVA durchgeführte Studie zeigt die Bedeutung von Kommunikation sowie die Rolle des Managements für die Umsetzung von ArbeitnehmerInnenschutzregelungen im Betrieb.

Barbara Libowitzky

FOTO: PHOTOS.COM



Im Dezember 2006 beauftragte die AUVA in ihrer Funktion als Forschungseinrichtung ein interdisziplinäres Team der Wirtschaftsuniversität Wien und des Instituts für Psychologie der Universität Wien mit der Erforschung der Frage der Sicherheitskultur und deren Umsetzung in österreichischen Betrieben. Die unfallträchtigen Branchen Holz- sowie Metallverarbeitung sollten in den Betriebsgrößen mit 50 bis 250 Beschäftigten einer Untersuchung unterzogen werden. Statistisch gesehen zählen diese beiden Branchen zu jenen Bereichen, in denen die meisten Arbeitsunfälle und Verletzungen passieren. So beliefen sich die meldepflichtigen Unfälle von Metallarbeitern und -verarbeitern im Jahr 2007 auf 22.720 Arbeitsunfälle. Holzverarbeiter hatten im selben Jahr 4.794 Arbeitsunfälle zu verzeichnen. Diese absoluten Zahlen unterstreichen die Relevanz des Themas und machen Arbeitssicherheit und Unfallverhütung zu einem wesentlichen Bestandteil des Arbeitsalltags dieser ArbeitnehmerInnen, auch im Verhältnis zur Anzahl an Beschäftigten dieser

Branchen. Vorrangiges Ziel des Forschungsauftrages war Indikatoren zu finden, mit denen Sicherheitskultur beschrieben, gemessen und positiv beeinflusst werden kann. Während der zweijährigen Laufzeit der Studie erfolgte die Annäherung an das Thema in mehreren Phasen. In der ersten Phase wurde die vorhandene Literatur zu Sicherheitskultur und deren Prädiktoren untersucht sowie erste Fallstudien in einzelnen Betrieben durchgeführt. In Phase zwei und drei des Forschungsprojekts erklärten sich zunächst einige Betriebe bereit, eine MitarbeiterInnenbefragung durchzuführen, bevor alle Sicherheitsfachkräfte der beiden Branchen eingeladen waren, an einer Umfrage teilzunehmen. Die Ergebnisse der Studie wurden erstmals im Juni 2009 beim Forum Prävention im Plenum der breiten Öffentlichkeit präsentiert und in einem Buch publiziert.

Was ist Sicherheitskultur?

Der Begriff „Sicherheitskultur“ wurde erstmals von der OECD im Zusammenhang mit dem Nuklearunfall in Tschernobyl 1986 verwendet. Damals wurde die Ursache des Unglücks einem Zusammenbruch der Sicherheitskultur der Organisation zugeschrieben. Seither gab es unzählige Studien vor allem im Bereich der Hochrisikoindustrie mit dem Ziel Sicherheitskultur zu erfassen, um Risiken zu reduzieren.

Die Autoren der vorliegenden Studie sehen Sicherheitskultur als Kombination mehrerer Variablen, wie sicherheitsbezogenem Verhalten, diesbezüglichen Einstellungen, (Risiko-)Wahrnehmungen sowie Normen und Werten in Bezug auf Sicherheit aller MitarbeiterInnen.

Wesentlich für das Verständnis des Begriffs Sicherheitskultur ist zu wissen, dass Sicherheitskultur per se zwar wirkt, dennoch nicht direkt beobachtbar ist. Leichter zu erkennen sind Einstellungen und Werte, die im Begriff des Sicherheitsklimas zusammengefasst werden können. Die äußerste und augenscheinlichste Ebene ist die sogenannte Sicherheitsleistung. Darunter versteht man das erkennbare Verhalten der Beschäftigten und Führungskräfte bis hin zum Top Management hinsichtlich der Einhaltung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen und internen Regelungen. Zu beachten ist, dass die Sicherheitskultur alle diese Ebenen durchdringt. ▶

Einflussfaktoren auf Sicherheitskultur

In der täglichen Praxis ist interessant zu wissen, aufgrund welcher Faktoren man Rückschlüsse auf die Sicherheitskultur einer Organisation ziehen kann.

Diese sogenannten „Prädiktoren der Arbeitssicherheit“ können grob in drei Teilbereiche untergliedert werden. Es handelt sich hierbei um deskriptive (beschreibende) Merkmale, Merkmale in Person, Tätigkeit und Organisation, und das Sicherheitsklima.

■ **Deskriptive Merkmale** betreffen sowohl das Unternehmen selbst als auch die darin beschäftigten Personen. Effizienter und effektiver Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten kann in dieser Hinsicht sowohl von der Branche als auch von der Firmengröße aber auch demographischen Merkmalen der Beschäftigten abhängen. So wird in der Studie als Begründung für die schwierigere Situation der Kleinbetriebe hinsichtlich ArbeitnehmerInnenschutz angeführt, dass diese Organisationen oftmals nur über limitierte Ressourcen verfügen, unter stärkerem ökonomischem und zeitlichem Druck stehen, insgesamt über weniger sicherheitsrelevantes Wissen verfügen und manche Reglementierungen mit dem Fokus der Großbetriebe entworfen wurden, ohne auf die Besonderheiten der Kleinbetriebe Rücksicht zu nehmen.

Die Branche wurde deshalb als Variable in das Modell aufgenommen, da es Aufgabe war zu untersuchen, ob es zwischen den einzelnen Branchen – in diesem Fall Holz- und Metallindustrie – wesentliche Unterschiede gibt, was Sicherheitskultur und Unfallgeschehen betrifft. Demographische Merkmale wurden vor allem deswegen erhoben, um die Frage nach Effekten des Alters oder des Geschlechts beantworten zu können.

■ **Merkmale in Person, Tätigkeit und Organisation:** Unter den Faktoren, die als Merkmale in Organisation, Person und Tätigkeit zusammengefasst sind, versteht man die Sicherheit des Arbeitsplatzes in wirtschaftlicher Hinsicht, den Führungsstil der Vorgesetzten, die Bewertung der eigenen Tätigkeit, die Qualität des Arbeitslebens, die Lage der Arbeitszeit (v.a. Schichtarbeit), und sonstige wahrgenommene Belastungen. Das Merkmal „Bewertung der eigenen Tätigkeit“ beinhaltet laut den Studienautoren sowohl die soziale Arbeitsumgebung als auch die Arbeitsumgebung im sicherheitstechnischen Sinne und deren Gestaltung. Die Lage der Arbeitszeit ist vor allem deshalb interessant, da besonders Schichtarbeit die Befindlichkeit der Beschäftigten und deren (v.a. subjektiv erlebte) Fehleranfälligkeit beeinflusst. Unter Qualität des Arbeitslebens kann man sich mehr vorstellen, wenn man den Begriff durch Arbeitszufriedenheit, Verbundenheit zum Unternehmen und Stresserleben ersetzt.

■ **Das Sicherheitsklima** wird insbesondere bestimmt durch die Einstellung des Managements zum Thema Si-



Abbildung 1: Sicherheitskultur – Sicherheitsklima – Sicherheitsleistung

cherheit und Gesundheitsschutz, den Einfluss von Vorgesetzten und Kollegen und Kolleginnen, die Kommunikation zu sicherheits- und gesundheitsrelevanten Themengebieten sowie die Durchführung von Sicherheitstrainings in Form von Schulungen und Unterweisungen. Letzteres vor allem deshalb, weil eine gute Kommunikationsqualität in einem positiven Zusammenhang mit sicherheitskonformem Arbeiten steht. Wie stark die Umsetzung des ArbeitnehmerInnenschutzes mit den Einstellungen, Verhaltensweisen und der Vorbildwirkung der Führungskräfte zusammenhängt zeigte sich deutlich in der empirischen Untersuchung, deren Ergebnisse im nächsten Heft dargestellt werden.

Das Studienmodell

Das Modell, das eigens für die Studie entwickelt wurde, sah vor, auf Basis der Erkenntnisse aus den diversen Studienteilen Nutzen stiftende Erkenntnisse für die Weiterentwicklung des Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenschutzes, sowohl in den Betrieben als auch für die Betriebsberatung und -betreuung hinsichtlich der Betrachtungsebenen „Qualität und Stellenwert von Arbeitssicherheit“, „Sicherheitsleistung der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen“ und „Unfälle und Verletzungen“, zu entwickeln.

Ziel war es, aufgrund der vorliegenden Literatur und der Analyse der Ursachen auf der Ebene der Betriebe (Management), der MitarbeiterInnen und der Sicher- ▶



Abbildung 2: Sicherheitskultur – Sicherheitsklima – Sicherheitsleistung

heitsfachkräfte, konkrete Empfehlungen und Maßnahmen für die Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Managements der Sicherheits- und Gesundheitsagenen eines Betriebes abzuleiten.

Außerdem sollte eine positive Beeinflussbarkeit der Sicherheitskultur im Unternehmen – und damit die Möglichkeit einer Reduktion der Unfallzahlen durch die aktive Gestaltung tätigkeits-, mitarbeiter- und organisationsbezogener Aspekte – analysiert werden.

Die Vorgehensweise erfolgte in drei Schritten. Zunächst wurde mittels qualitativem Ansatz der Zugang zum Thema mittels einiger weniger Fallstudien gewählt, um ein ganzheitliches Bild von Sicherheitskultur, gelebtem ArbeitnehmerInnenschutz und Unternehmenskultur zu gewinnen. Im zweiten und dritten Schritt entschieden sich die Autoren für einen quantitativen Ansatz, der beinhaltet, dass sowohl eine umfassende Fragebogenerhebung der Beschäftigten in einzelnen Betrieben als auch der Sicherheitsfachkräfte aller Betriebe der Holz- und metallverarbeitenden Industrie mit 50 bis 250 Beschäftigten.

Die Sicherheitsleistung eines Unternehmens definiert sich laut der vorliegenden Studie einerseits durch die Qualität und den Stellenwert der Arbeitssicherheit im Betrieb (Unternehmen), andererseits durch die Anzahl der Unfälle und Verletzungen in einem Unternehmen, wobei die subjektive Wahrnehmung der Befragten mit den objektiv vorliegenden Unfalldaten verglichen wurde, und letztlich die Sicherheitsleistung der Mitarbeiter/innen, wozu Wissen, Motivation und Verhalten zu Arbeitssicherheit zählen.

Qualitative Studie – Fallstudien

Da der Vorzug einer qualitativen Studie gerade auf dem Prozessverständnis (und nicht auf einer hohen Vergleichszahl) beruht, jedoch die Vielfalt möglicher Unternehmenskontexte berücksichtigt werden sollte, wurde die Zahl der zu untersuchenden Unternehmen auf insgesamt zehn festgesetzt, jeweils fünf aus den beiden untersuchten Branchen.

Zunächst wurde, dem Kulturansatz entsprechend, ein qualitativer fallstudienorientierter Zugang gewählt, der einen umfassenden Blick auf die analysierten Unternehmen ermöglicht und die spezifische Organisations- und Sicherheitskultur des jeweiligen Holz- bzw. metallverarbeitenden Unternehmens rekonstruiert. Fünf ausgewählte Betriebe wurden in das Buch „Arbeitssicherheit in Organisationen“ aufgenommen. Die Fallstudien umfassten drei bis vier Gespräche mit Unternehmensleitung, Führungskräften, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie Sicherheitsfachkräften bzw. Sicherheitsvertrauenspersonen. Diese Vorgangsweise soll zu einem grundlegenden Verständnis der Thematik beitragen. Der Fokus liegt dabei weniger auf einer personenbezogenen Sichtweise, sondern auf einer organisationalen Betrachtung, die die spezifische Funktionsweise von Sicherheitskultur im betrieblichen Kontext betrachtet und analysiert.

Als erste Ergebnisse der Studie aus der qualitativen Erhebung konnten folgende Erkenntnisse gewonnen werden. Zentraler Aspekt einer positiven Sicherheitskultur ist der Umgang des Unternehmens mit Beina-

heunfällen. Gibt es überhaupt ein Bewusstsein im Betrieb zur Bedeutung von Beinaheunfällen? Werden Beinaheunfälle gemeldet, gesammelt und bearbeitet oder schlichtweg bagatellisiert? Wie ist der „Beinaheunfall“ in Ihrem Unternehmen definiert? Wie gehen Vorgesetzte mit der Meldung von Beinaheunfällen um? Es geht also um die Sensibilität im Betrieb für sicherheitsrelevante Ereignisse, ebenso wie die systematische Auseinandersetzung mit und der Suche nach Problemen. Ein intensiver Austausch über Sicherheitsfragen wirkt zusätzlich förderlich auf die Sicherheitskultur.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Zuschreibung von Unfallursachen. Wer ist schuld in Ihrem Unternehmen, wenn ein Unfall passiert? Ist es gleich der verunfallte Kollege/die verunfallte Kollegin oder werden Hintergründe des Unfalls systematisch aufgearbeitet mit dem Ziel, aus dem unerfreulichen Ereignis etwas zu lernen? Immerhin gibt es die Möglichkeit, dass nicht personenbezogene Ursachen den Unfall ausgelöst haben, sondern vielmehr technische Ursachen hinter einem Arbeitsunfall stecken können – Stichwort Materialermüdung. Aber auch organisationsbezogene Ursachen, wie schwierige Kommunikation aufgrund von Schnittstellenproblemen mit anderen Abteilungen, Zeitdruck und Monotonie, können sich ungünstig auf Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten auswirken.

Managementsysteme, die dabei unterstützen die Organisation des Betriebs zu strukturieren, haben meist auch einen positiven Einfluss auf die Organisation und Verankerung von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb. Explizit in der Studie genannt werden die Qualitätsmanagementnorm der ISO 9000-Reihe und das Sicherheits- und Gesundheitsmanagement der AUVA (AUVA-SGM).

Letztlich ist natürlich auch die gute Verankerung und Position der mit Sicherheit- und Gesundheitsschutz beauftragten Personen wesentlicher Bestandteil einer positiven Sicherheitskultur.

Sicherheitskultur – ein Prozess

Abschließend kann man die Ergebnisse der Fallstudien so zusammenfassen: Gute Sicherheitskultur erreicht man durch einen permanenten und nachhaltigen Entwicklungsprozess, der eingefahrene Routinen bei Bedarf aufricht und veränderte Sichtweisen etabliert. Die Unternehmensführung hat dabei die Funktion, die Entwicklung einer solchen Kultur zu fördern, wobei die reine Formalerfüllung rechtlicher Vorschriften einem prospektiven Ansatz des ArbeitnehmerInnenschutzes nicht genügt. Wichtig ist, das Engagement für Gesundheit zu aktivieren und einen konstruktiven Umgang mit Fehlern zu fördern. Sicherheitskultur ist ein Thema, das nicht von heute auf morgen in einem Unternehmen zu etablieren ist. Sicherheitskultur entsteht vielmehr durch einen langfristigen Prozess, der unter anderem das Arbeitsverständnis aber auch die Ausbildung von regulären Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Lehrlingen und überlassenen Arbeitskräften betrifft.

In „Teil zwei“ des Artikels im nächsten Heft werden die konkreten Ergebnisse aus den Befragungen der MitarbeiterInnen sowie der zuständigen Sicherheitsfachkräfte präsentiert und gegenübergestellt.

Mag. Barbara Libowitzky
AUVA

Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien

Tel: +43 1 331 11-987

E-Mail: barbara.libowitzky@auva.at

Literatur

„Arbeitssicherheit in Organisationen“ P. Braunger, F. Hermann, C. Korunka, M. Lueger – Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Band 9, 213 S., 2009, Verlag facultas.wuv; ISBN 978-3-7089-0449-8, EUR 19,90

ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Beitrag wurde auf Rahmenbedingungen, Zielsetzung und theoretische Hintergründe der AUVA-Studie zu Sicherheitskultur sowie erste Ergebnisse aus einzelnen Fallstudien eingegangen. Sicherheitskultur kann nicht in einem einzelnen Indikator erfasst werden, vielmehr zeigt sich eine positive Sicherheitskultur auf den Ebenen des Sicherheitsklimas und der Sicherheitsleistung. In Teil zwei des Artikels im nächsten Heft werden die konkreten Ergebnisse aus den Befragungen der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sowie der zuständigen Sicherheitsfachkräfte präsentiert und gegenübergestellt.

SUMMARY

This contribution deals with framework conditions, objectives and theoretical backgrounds of the AUVA study on safety culture as well as the first results received from the individual case studies. Safety culture can not be captured in a single indicator; a positive safety culture shows at the levels of the safety climate and security performance. Part two of the article in the next issue will present and compare the concrete results from the interviews with the employees as well as with the competent safety engineers.

RÉSUMÉ

Cette contribution s'occupe avec les conditions, les objectifs et le contexte théorique de l'étude de l'AUVA sur la culture de la sécurité ainsi qu'avec les premiers résultats reçus des études modèles. La culture de la sécurité ne peut être capturée dans un seul indicateur, une culture de sécurité positive se montre plutôt au niveau du climat de sécurité et de la performance de sécurité. Dans la deuxième partie de l'article dans le prochain numéro les résultats concrets lors des enquêtes auprès des employés et des professionnels de la sécurité seront présentés et comparés.

Moderne Zeiten – und immer noch dieselben Unfälle?

Rückschau nach dreißig Jahren moderner Unfallverhütung: Vieles hat sich zum Positiven verändert, aber immer noch fallen etwa Bauarbeiter von Gerüsten und elektrisieren sich Menschen wie vor Jahrzehnten. Was hat die Modernisierung der Technik und der Arbeitsmethoden gebracht?

Maria Anna Hilscher

FOTO: PHOTODISC



Die Geschichte der Unfallversicherung reicht im deutschsprachigen Raum bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts zurück. Der deutsche Kanzler Otto von Bismarck wollte dem sozialen Frieden zuliebe Klagen von geschädigten Arbeitern gegen ihren Dienstherrn vermeiden. Auch in der Donaumonarchie gab es eine Arbeiterunfallversicherung, bei der in Prag kurz vor dem Ersten Weltkrieg auch der Jurist Franz Kafka beschäftigt war, und dienstlich böhmische Produktionsstätten in Gefahrenklassen einteilte.

Nach dem Zweiten Weltkrieg entstand in Österreich die moderne sozialpartnerschaftliche Sozialversi-

cherung, nicht als staatliches Amt, sondern in Selbstverwaltung der Betroffenen. Für den Zweig Unfallversicherung besteht bis heute eine föderalistische Verwaltung der Säulen Unfallverhütung/Beratung, medizinische Hilfe nach Unfällen und Berufskrankheiten, finanzielle Hilfe für Unfallopfer (Renten, Umschulung, Umbauten), und Forschung nach neuesten Methoden, um Unfälle und Berufskrankheiten zu verhindern. Gerade der Sektor der Prävention wurde in den letzten Jahrzehnten versichertennah ausgeweitet. Eine Rückschau kann die Entwicklung weiterer Schritte erleichtern. ▶

Statistisches

Die AUVA führt seit ihrem Neubeginn in den Vierziger Jahren des letzten Jahrhunderts eine Statistik über die gemeldeten Schadensfälle. Elektronisch erfasst und mit den aktuellen Daten vergleichbar ist sie aber erst seit 1968. Außerdem haben sich die Zuordnungen mehrmals geändert, sodass sich für die Geschichte der letzten Jahre die Befragung alt gedienter Unfallverhüter als zielführend, spannend und in ihrer Vielfalt unübertrefflich lebendig herausstellte. Die nüchternen Zahlen bekommen dadurch ihren realen Hintergrund und die von den Präventionsexperten geleistete Arbeit wird deutlich. Das Entsetzen des Franz Kafka vor hundert Jahren über die ArbeiterInnen, die von Walzen zerquetscht und von Maschinen verstümmelt wurden, ist für die heutigen AUVA Kollegen durchaus nachvollziehbar, wenn sie bei Unfallherhebungen auf leider immer noch ähnliche Fälle stoßen. Kann die Modernisierung der Arbeitswelt solche Grässlichkeiten nicht endlich ins Reich der endlich überwundenen Geschichte verbannen?

Wandel der Arbeitswelt

Dass die guten alten Zeiten für die arbeitenden Menschen nicht immer sehr rosig waren, weiß wohl jeder. Alte Bilder von Maschinensälen, die mittels Treibriemen von einer Dampfmaschine in Schwung gehalten wurden, mögen nostalgisch stimmen. Unfallverhüter wissen, dass das Auswechseln der Antriebsriemen – bei laufendem Betrieb, denn man hätte sonst alle Maschinen in der großen Halle stoppen müssen, ein nicht erlaubter Produktivitätsverlust! – sehr gefährlich war und oft zu schwersten Verletzungen führte. Mit der Elektrifizierung fiel diese Unfallquelle weg, jede Maschine hatte nun ihre eigene Stromzuleitung.

Trotzdem passieren weiterhin Handverletzungen, gegen die an modernen Maschinen normgerechte Schutzgitter zwar schützen könnten, die aber für die Wartung oder Reparatur abgenommen werden müssen. Auch Lichtschranken und Zweihandschaltungen verhindern zwar das unbeabsichtigte Einschalten von Maschinen oder Einführen der Hände in gefährliche Bereiche, gegen das „Geschick“ von Beschäftigten, diese Schranken verbotenerweise zu überbrücken, um schneller arbeiten oder reinigen zu können, sind die Sicherheitseinrichtungen aber machtlos. Der Faktor Mensch kann wohl jede noch so perfekte Technik umgehen, und bringt die schönste Nullfehler-Statistik durcheinander.

An älteren Maschinen, wie etwa Kappsägen, gibt es noch ein Nachlaufen der Säge nach dem Abschalten. Manche Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen meinen fälschlich, dass mit dem Ende des Motorenlärms auch die Gefahr zu Ende sei, und greifen vorschnell in ihr Unglück, das sie dann im hypermodernen Unfallspital bedauern. Immer noch müssen Unfallchirurgen mittels neuester Operationstechnik Finger wieder annähen und Hände rekonstruieren. Unser Ur-Unfallverhüter Franz Kafka hätte an diesem Fortschritt wahrscheinlich wenig Freude!

Gefährliche Baubranche

Gebaut wurde und wird zu allen Zeiten, geändert haben sich auch hier die Methoden. Gerade an der Wirtschaftsklasse Bau zeigen sich Fortschritte in der Arbeitssicherheit, aber auch ein Stillstand bei bestimmten Unfallarten. Wie ist das zu verstehen?

Hören wir auf die „Geschichten“ von Unfallverhütern, die schon seit zwanzig, dreißig Jahren an vorderster Front, auf den Baustellen, tätig sind.

Früher war händischer Materialtransport üblich. Zementsäcke hatten eben 50 Kilo und Künetten wurden mit Krampen und Schaufel ausgehoben. Bauaufzüge und Klobenräder beförderten Material und diverse Bauteile nach oben,

Die Masten der Bauaufzüge waren oft unsicher befestigt und auf den ungesicherten Plattformen fuhren leider manchmal Bauarbeiter mit. Gerüst- und Aufzugumstürze waren an der Tagesordnung. Die allgegenwärtige Improvisationskunst der Bauleute machte ihr Gewerbe zum unfallträchtigsten, bis zum heutigen Tag.

Laut Statistik verunfallten von je 1.000 Beschäftigten am Bau 1972 noch 138, 1985 sogar 159 – erst mit dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und der Einführung der verpflichtenden Baukoordination nach dem BauKG nahm die Unfallrate laufend ab. 2007 lag sie bei 87 von 1.000. Auch die dezentrale Betreuung der Klein- und Mittelbetriebe durch die AUVA seit 1999, hat zu dieser erfreulichen Entwicklung beigetragen.

Vielerlei Veränderungen

Neueste Techniken helfen zwar bei der Schwerarbeit, große Baukräne heben Fertigteile, kleine Erdbaumaschinen ersparen das mühevollen Ausschachten, LKW-Lademaschinen und moderne Logistik ermöglichen das effiziente Abladen ganzer Paletten, Zementsäcke haben handliche Formate und wiegen nur mehr 25 Kilo. Grubenverbauten sichern frisch ausgegrabene Böschungen. Gerüste müssen verpflichtend mit Brust-, Mittel- und Fußwehren ausgerüstet sein und vor der Freigabe zum Betreten vom Aufsteller überprüft werden. Laut Vorschrift haben Bauarbeiter bei starkem Wind oder Regen längst eingestellt zu werden. Alles bestens, möchte man meinen.

Verbesserungen gibt es auch im Hochbau: Durch Fertigteile und angelieferten Fertigbeton lassen sich Bauten schneller und bei fast jedem Wetter „hochziehen“, durch die modernen Betontürme besteht kaum mehr die Gefahr des Einsinkens, man kann trockener betonieren und durch Beimengungen je nach Außentemperatur eine raschere Betretbarkeit erreichen. Die früher üblichen Betonmischmaschinen werden außer von privaten Häuselbauern nicht mehr verwendet: Die Gefahren des Hineingreifens sind dadurch beseitigt.

Auch im Tunnelbau zeigen sich technische Fortschritte, sodass es nun weniger oft zu Einbrüchen und Verschüttungen kommt. Früher warnte nur das knacksende Holz die Arbeiter in Gruben oder Künetten vor dem Nachrut- ▶



schen von Erdreich, moderne – mit dem Baufortschritt mitwandernde – Schalungskästen halten länger Stand, sogar wenn schwere Baufahrzeuge dem Grubenrand zu nahe kommen. Auch das verpflichtende Hupen beim Rückwärtsfahren warnt oft gerade noch rechtzeitig.

Eine häufige Unfallquelle waren bis in die achtziger Jahre die Baustromkästen. Oft wurden sie von elektrotechnischen Laien angeschlossen, waren schlecht isoliert, defekte Kabel leiteten besonders bei Nässe Kriechstrom am Boden weiter, Sicherungen wurden mit Draht geflickt, oder man hatte überhaupt auf die Erdung vergessen. Auf modernen Baustellen muss selbstverständlich ein/eine konzessionierter Elektriker/Elektrikerin den Baustromkasten prüfen, bevor der Baustrom eingeschaltet wird. Moderne FI-Schalter unterbrechen bei unbeabsichtigter Berührung von stromführenden Kabeln den Stromkreis sofort, sodass es zu keinem gefährlichen elektrischen Schlag mehr kommen kann.

Baukreissägen führten in der Vergangenheit manchmal zu schweren Armverletzungen, weil Arbeiter die Holzpfeiler mit ihren Handschuhen anfassten, und dann in die Säge hineingezogen wurden. Auf modernen Baustellen muss kaum mehr Holz zugeschnitten werden, und das Verbotsschild „Keine Handschuhe tragen“ warnt zusätzlich nonverbal vor dieser Gefahr.

Der gesellschaftliche Wandel macht auch vor der Baubranche nicht Halt, und zeigt sich mit neuen, unschönen Zügen von vermehrtem Konkurrenzdruck, Eile, Internationalisierung und undurchsichtigen Firmenkonstrukten.

Hohe Pönalezahlungen verleiten Baufirmen mitunter, der Termintreue zuliebe auf die Sicherheit ihrer ArbeiterInnen zu vergessen. Oft sind es ja gar nicht mehr die „eigenen Leute“, die solche Eile trifft, sondern „nur“ Leiharbeitskräfte oder „selbstständige Selbständige“ (z.B. Hartz-IV-Flüchtlinge aus dem Osten Deutschlands), die offenbar nur mehr für sich selbst zuständig sind. ArbeiterInnen aus südlichen Ländern sind oft andere Arbeitsweisen gewöhnt oder verstehen nicht genug Deutsch, um hiesigen Unterweisern folgen zu können. Diese kulturellen Unterschiede machen die praktische Arbeit für die (seit 1999 verpflichtend eingesetzten) Baukoordinatoren vor Ort nicht gerade einfach.

Gefährliche Forstwirtschaft

Die Ernte und der Transport von Holz sind im waldreichen Österreich noch immer häufig, und auf Grund der alpinen Geografie auch nur bedingt quasi industriell zu mechanisieren. Zwar erleichtern moderne Motorsägen ►

die Schwerarbeit, das Abtransportieren der Stämme, die „Rückung“, muss aber immer noch mit Traktoren oder gelegentlich sogar mit Arbeitspferden, den robusten Norikern, durchgeführt werden. Was brachte die Modernisierung der Technik den Beschäftigten im Wald?

Fachleute beklagen, dass die Arbeiter und Arbeiterinnen im Forst nun immer öfter aus EU-Nachbarländern und ohne Ausbildung kommen. Der Beruf des Forstarbeiters/der Forstarbeiterin mit geregelter (österreichischer) Ausbildung ist im Schwinden, auch fehlen Maschinisten, die Seilanlagen sicher bedienen und warten können. Das Anlegen Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) ist nicht für alle selbstverständlich, dann bleiben Schnitzzuschutzhosen und Gehörschützer im Spind, statt Körperschäden zu verhüten. HilfsarbeiterInnen aus Weißrussland, Kasachstan und Bulgarien wachsen in einer völlig anderen Arbeitskultur auf, werden eher auf Anweisung tätig, ohne selbst auf ihre Sicherheit und die ihrer Kollegen und Kolleginnen zu achten. Sprachprobleme erschweren zudem eine Bewusstseinsbildung in Richtung Mitdenken.

Schwere Stürme in den letzten 20 Jahren führten zu erheblichem Windbruch, der bei der Aufarbeitung mehr Gefahren birgt als reguläre Schlägerungen. Wo Stämme übereinander liegen und Äste unter Spannung stehen, weil sie gewaltsam herunter gebogen wurden, ist große Vorsicht vonnöten, um ein Hochschnellen beim Durchschneiden zu vermeiden. Unberechtigtes Sicherheitsgefühl endet für die Männer und Frauen mit den modernsten Motorsägen leider immer noch tödlich. So ist das in der Statistik 2006 bis 2008 ausgewiesene Ansteigen der schweren und tödlichen Unfälle im Forst zu erklären.

Das Fällen von Bäumen und die Rückung kostete 2006 vier Forstarbeiter das Leben, 2007 waren es sogar zehn, und 2008 sechs. Insgesamt verunfallten in diesen drei Jahren durchschnittlich jeweils 700 Forstarbeiter bei der Arbeit.

Die Fachleute der AUVA müssen sich im Forst auf „Prävention bei Begegnung“ beschränken, da für längere

Schulungen kaum Zeit bleibt, bzw. das Vorwissen der ForstarbeiterInnen für solches theoretische Lernen nicht ausreicht. Die gesetzlichen Vorschriften zur Evaluierung sind für Forstbetriebe nicht direkt umsetzbar und werden weitgehend ignoriert. Modernere Maschinen konnten zur Unfallverhütung nicht viel beitragen, weil den Bedienern großteils das Wissen über sicheres Arbeiten fehlt. So setzen manche ForstarbeiterInnen auch alte Traktoren in Gang, ohne sich von deren Funktionstüchtigkeit zu überzeugen. Einer fuhr ohne funktionierende Bremsen bergab – und erlebte leider einen bösen Sturz. Modernere Fahrzeuge verfügen wenigstens über Kabinen und Überrollbügel, umstürzen können sie aber trotzdem.

Und auch die Holz Trocknung hat ihre Tücken: Die Stämme werden jetzt z. B. durch Mikrowellenstrahlung rasch von ihrer Restfeuchtigkeit befreit. Findige ArbeiterInnen nutzten diese Kabinen, um sich ein wenig aufzuwärmen – in Unwissenheit über die Gefahr, einzelne Körperstellen übermäßig zu erhitzen. „Hot spots“ spürt man erst, wenn das Gewebe schon geschädigt wurde, da hilft nur mehr schneller Rückzug aus der Gefahrenzone. Für unsichtbare Gefahren wie elektrischen Strom, Strahlungen, Gase und elektromagnetische Felder haben Menschen leider keine Sinnesorgane, die uns warnen könnten. (Mehr darüber lesen Sie im Artikel „Unfälle durch unsichtbare Gefahren“ auf Seite 30)

Noch mehr unglaubliche Geschichten aus der AUVA Geschichte finden Sie bei: Josef Pointner: Unfallverhütung und Sicherheit. Internationale Publikationen Ges.m.b.H., Wien, 1989.

Mag. Maria Anna Hilscher

AUVA

Sicherheitsmarketing und Presse

Adalbert-Stifter-Str. 65

1201 Wien

Tel: + 43 1 331 11-565

E-Mail: Maria-Anna.Hilscher@auva.at

ZUSAMMENFASSUNG

In den letzten dreißig Jahren moderner Unfallverhütung hat sich Vieles zum Positiven verändert. Dennoch fallen nach wie vor Bauarbeiter von Gerüsten, elektrisieren sich Menschen wie vor Jahrzehnten oder stolpern über nicht fachgerecht verlegte Bauabsicherungen. Neueste Techniken und Vorschriften schützen zwar immer effizienter – gegen das „Geschick“ von Beschäftigten, diese Schranken verbotener Weise zu überbrücken, sind aber auch die besten Sicherheitseinrichtungen machtlos. Der Faktor Mensch kann wohl jede noch so perfekte Technik umgehen, und bringt die schönste Nullfehler-Statistik durcheinander.

SUMMARY

Over the last thirty years, modern accident prevention has changed many things for the better. However, construction workers still fall from scaffoldings, suffer from electrical accidents like decades ago, or stumble over improperly installed safety constructions. Latest technology and regulations do protect more efficiently – however, the best safety devices are powerless against the "skills" of workers to illicitly avoid these barriers. The human factor can probably bypass any perfect technique, and upsets the best zero-error statistics.

RÉSUMÉ

Au cours des trente dernières années de la prévention d'accidents, beaucoup a changé pour le mieux. Cependant, il y a toujours des ouvriers en construction qui tombent des échafaudages, des gens s'électrisent comme il y a des dizaines d'années, ou trébuchent sur des constructions de sécurité mal posées. Les dernières techniques et des règles constituent certainement une protection plus efficace – mais les meilleurs dispositifs de sécurité restent impuissants contre "l'astuce" des employés de surmonter ces limites de façon illégale. Le facteur humain est probablement capable de court-circuiter toute technique parfaite, et de bouleverser la meilleure zéro statistique.

Unfälle durch unsichtbare Gefahren

Moderne Technik und neue Arbeitsmethoden haben das Tun vieler ArbeitnehmerInnen erleichtert. Andererseits bringt der rasante Fortschritt auch neue Gefahren, vor denen Unfallverhüter warnen. Ständige Verbesserungen bewirken, dass die Unfallstatistik auch auf neuen Tätigkeitsfeldern möglichst rückläufig bleibt – oder wird.

Maria Anna Hilscher



FOTOS: PHOTOS.COM

Für unsichtbare Gefahren wie elektrischen Strom, Strahlen wie Röntgen, Mikrowellen, Radioaktivität, oder Laser, unsichtbare Gase/Dämpfe und elektromagnetische Felder, haben Menschen leider keine Sinnesorgane, die rechtzeitig vor ihnen warnen könnten.

Die Fachkundigen der AUVA informieren betroffene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über die Gefährdungen, die ihnen an bestimmten Plätzen drohen und wie sie sich davor effektiv schützen können und müssen. Der alte Spruch „Gefahr erkannt, Gefahr gebannt“ bleibt im betrieblichen Alltag leider oft ein frommer Wunsch, wenn entweder das Wissen fehlt oder die Routine ein falsches Sicherheitsgefühl aufkommen lässt. Wider besseres Wissen und „ausnahmsweise“ riskiert man seine Gesundheit, oder die der Kollegen.

Wie bei allen Gefahren am Arbeitsplatz gilt die Hierarchie:

- Gefahr vermeiden, erst gar nicht einschalten, nur ganz sichere, leise Geräte verwenden – in der Praxis oft nicht

möglich: geschlossene Tür, Bestie dahinter

- Gefahr begrenzen (räumlich und/oder organisatorisch) – in der Praxis oft eingehauste laute Maschinen, Rotation der Bediener: Bestie im Käfig
- Persönliche Schutzausrüstung tragen – die letzte Maßnahme, wenn die vorherigen nicht ausreichen: Ritter in Rüstung bekämpft Bestie.

Wenn die berufliche Tätigkeit die ArbeitnehmerInnen z. B. beim Schweißen durch die unergonomische Zwangshaltung, grelles Licht, Hitze und Rauchentwicklung gleich mehrfach gefährdet, kann auch die Abhilfe jeweils spezifisch ansetzen. Möglichst wenige Personen sollen exponiert werden, möglichst leichte Werkzeuge oder Hebehilfen sollen die Arbeit erleichtern. Persönliche Schutzausrüstung (PSA) wie Schweißerschutzhelme oder -schirme und den Körper gut bedeckende Kleidung schirmen Strahlungsrisiken ab, eine geeignete Absaugung oder Belüftung sorgt für Zufuhr sauberer Frischluft.

Die üblichen Warnsignale (z. B. Laser, radioaktive ▶

Strahlung, Röntgen, elektromagnetische Felder..) an den betroffenen Arbeitsplätzen sind allein zu wenig, eine ausreichende Schulung der Beschäftigten muss ihnen sichere Handlungen vermitteln und korrekte Routinen trainieren. Sinnvoll sind schriftliche Unterlagen, die bei Unklarheiten auch später nachgelesen werden können. Piktogramme helfen jenen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, deren Beherrschung der deutschen Sprache gerade bei (neuartigen) technischen Dingen nicht ausreicht. Vorgesetzte sind gut beraten, alle Kollegen/Kolleginnen zum Nachfragen zu ermutigen – viele Fehler schleichen sich nämlich im Laufe der Zeit ein und Schlampegkeiten werden bald als normal empfunden, weil „ja nichts passiert“.

Elektrischer Strom hingegen ist altbekannt, ohne ihn gäbe es das moderne Leben mit unseren Computern und den vielen täglich verwendeten Haushalts- und Arbeitsgeräten gar nicht. Freileitungen von den Kraftwerken bis in jedes Dorf versorgen Haushalte und Betriebe und führen trotz aller Vorkehrungen doch noch immer zu schweren und tödlichen Unfällen. Manche betreffen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen auf ihren Wegen zur Arbeit oder von dort nach Hause und gelten daher als Arbeitsunfälle. Gerade Schulkinder klettern ab und zu auf abgestellte Güterwaggons oder riskieren eine Mitfahrt auf Zügen. Sicherheitsabstände werden durch solche Mutproben natürlich unterlaufen – meist mit bösen Folgen. Leichtsinn verleitet leider auch Erwachsene, wider besseres Wissen gefährliches Terrain zu betreten. Der Appell an die erlernten Regeln verhallt bei manchen ungehört, die meinen, sie müssten „es nicht so genau nehmen“.

Erlaubt, falls nicht verboten?

Gesetzliche Vorschriften und Normen werden immer detaillierter, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) von 1995 schreibt eine jährliche Evaluierungspflicht (abhängig von der Betriebsgröße, bis spätestens 2009) fest. Die SicherheitsberaterInnen der AUVA halten „vorbeugend“ gute Kontakte zu den Betrieben oder werden von diesen engagiert, die MitarbeiterInnen von AUVA sicher betreuen kleine und mittlere Unternehmen seit 1999 gratis. Statistisch wirken sich diese Neuerungen durch rückläufige Zahlen bei den schweren Unfällen aus, allerdings werden jetzt mehr (auch leichtere) Unfälle als in früheren Jahren gemeldet. Vergleiche mit vergangenen Jahrzehnten sind der AUVA Statistik ab den sechziger Jahren möglich, allerdings müssen die inzwischen geänderten Zuordnungen diverser Unfälle berücksichtigt werden, die sich aus den Veränderungen in den wichtigen Branchen Metall, Bau und Handel sowie den Anpassungen an europaweit vereinheitlichte Kodierungen ergaben.

Sicherheitsregeln können zwar meist nicht unter Strafandrohung durchgesetzt werden, außer bei grober Fahrlässigkeit, gelten aber ebenso ausnahmslos wie die Gefährlichkeit selbst: letztlich muss jede/r Unvorsichti-

ge höchstpersönlich mit einem Unfall, einer Verletzung rechnen. Das Sprichwort „Wer nicht hören will, muss fühlen“ bewahrheitet sich gerade bei (Arbeits- und Freizeit-)Unfällen leider immer noch auf schmerzhaft (und kostspielige) Weise!

Wartung und Reinigung

Auf Grund der strengen Normen bürgt jeder Hersteller von Maschinen für die Sicherheit im Normalbetrieb. Durch die CE-Kennzeichnung können Käufer davon ausgehen, dass eine Maschine den aktuellen Vorschriften entspricht. Auch der In-Verkehr-Bringer kann bei Versäumnissen zur Verantwortung gezogen werden.

Schwieriger wird die Situation bei verketteten großen Anlagen, die aus mehreren Maschinen verschiedener Hersteller bestehen bzw. Adaptierungen durch lokale Installationsbefugte enthalten.

Gefährdungen an einzelnen Arbeitsplätzen werden so oft nicht mehr wahrgenommen, ArbeitnehmerInnen glauben, im sicheren Bereich zu agieren, weil die Exposition von einem benachbarten, aber nicht direkt bemerkbaren anderen Teil der Anlage kommt. Eine Folge von mangelhafter Kommunikation oder unklaren Zuständigkeiten in größeren Betrieben sind leider auch Unfälle, weil Einzelne – oft auch unter Zeitdruck – sich nur auf ihre Tätigkeit konzentrieren, aber den Überblick über das gesamte Geschehen verlieren.

Vorausschauende Investitionen in Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten (z. B. mit dem Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Management (SGM) der AUVA) schaffen Problembewusstsein und räumen weitreichend mögliche Unfallgefahren aus dem Weg. Wartungspläne, wie sie im Rahmen von SGM-Beratungen oder den wiederkehrenden Evaluierungen erstellt werden, wirken hier präventiv.

Besondere Aufmerksamkeit verdienen die Ausnahmestände im Rahmen von Probetrieb, Wartung und Reinigung. Hierbei werden Maschinen oft ohne die sonst geschlossenen Schutzvorrichtungen in Gang gesetzt, Strahlen, elektromagnetische Felder, UV-Licht oder Dämpfe treten aus, und manche/mancher meint, die Exposition sei ja gleich vorüber, man müsse sich jetzt, vor „diesem Bisschen“ nicht schützen. Augen sind leider schnell verblitzt, Hautstellen leicht verbrannt, und Hot Spots durch Strahlungen können innere Schäden anrichten, die erst später – dann aber nachdrücklich – bemerkt werden.

Unsichtbar oder unbemerkt

Mobilität ist eine der gängigsten Forderungen an moderne Menschen. Inzwischen hat sie (in Großbetrieben) auch schon manche Maschinen erfasst: Industrieroboter bewegen sich selbständig durch Produktionshallen und transportieren dabei Bauteile (z. B. beim Zusammenbau von Fahrzeugen). ▶



Arbeitnehmer müssen auf die mechanischen Kollegen (deren Sensoren eventuell nicht immer hundertprozentig funktionieren) achten, um Zusammenstöße zu vermeiden. Auch die Fernsteuerung von Maschinen von Leitwarten aus birgt Unfallgefahren, weil andere Personen im Arbeitsbereich nicht rechtzeitig gesehen werden.

Schutzeinrichtungen wie Gitter oder Lichtschranken sollen händischen Zugriff zu gefährlichen Maschinenteilen verhindern. Moderne Maschinen verhindern ein Ausricksen durch einprogrammierte Zuhaltungen, sodass ohne die geschlossene Schutzeinrichtung die gefährliche Tätigkeit einfach nicht möglich ist. Perfekte Technik muss sich eben auch an die unperfekten Beschäftigten anpassen und sie notfalls zum sicheren Arbeiten zwingen.

Permanente Veränderung

Die Arbeitswelt ändert sich laufend, Wissenserwerb und die Weitergabe von Knowhow sind unverzichtbar, um im Wirtschaftsleben informiert mitspielen zu können. Schulungen sind längst keine lästige Pflicht mehr, sondern werden durch die neuen Medien sogar unterhaltsam, sodass die praxisgerecht aufbereiteten Inhalte sich gut einprägen. Im AUVA Schulungsprogramm finden sich bewährte Kurse, die auch das Ausprobieren von neuen Methoden sicherer Arbeit erlauben. Die Fachleute stehen für detaillierte Hinweise – auch bei neuartigen Gefahren – zur Verfügung.

Weitere Informationen finden Sie auf der AUVA Website www.auva.at, besonders unter den Channels Aktuell und Vorsorge.

Das Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Management-System (SGM) der AUVA sichert den Erfolg langfristig, und signalisiert Geschäftspartnern und Kunden, dass der Betrieb permanent in Sicherheit investiert. Informationen erhalten sie bei ihrer zuständigen AUVA Landesstelle.

Mag. Maria Anna Hilscher
AUVA

Sicherheitsmarketing und Presse
Adalbert-Stifter-Str. 65
1201 Wien

Tel: + 43 1 331 11-565

E-Mail: Maria-Anna.Hilscher@auva.at

ZUSAMMENFASSUNG

Unsichtbare Gefahren wie elektrischer Strom, Röntgen- oder Mikrowellenstrahlen, bzw. Gase und Dämpfe zählen auch heute noch zu den am meisten unterschätzten Risikoquellen. Und mit dem rasanten Fortschritt kommen auch immer mehr derartige verdeckte Gefahren auf uns zu.

SUMMARY

Invisible hazards such as electricity, x-rays or microwave radiation, or gases and vapours are still among the most underrated sources of risk. And the rapid progress brings about a growing number of such hidden dangers.

RÉSUMÉ

Les risques invisibles tels que l'électricité, les rayons X, la radiation micro-ondes, ou des gaz et vapeurs sont toujours parmi les sources de risque les plus sous-estimées. Et le progrès rapide nous amène un nombre croissant de ces dangers cachés.

Sicher führen in unsicheren Zeiten

Die heutige Arbeitswelt ist durch permanenten Wandel gekennzeichnet. Veränderungen zu managen, bedeutet Führen unter Unsicherheit, denn je komplexer die Systeme, umso unklarer ist die Ausgangslage und noch weniger eindeutig die anvisierte Zielsituation.

Karin Theresia Balluch



FOTO: PHOTOS.COM

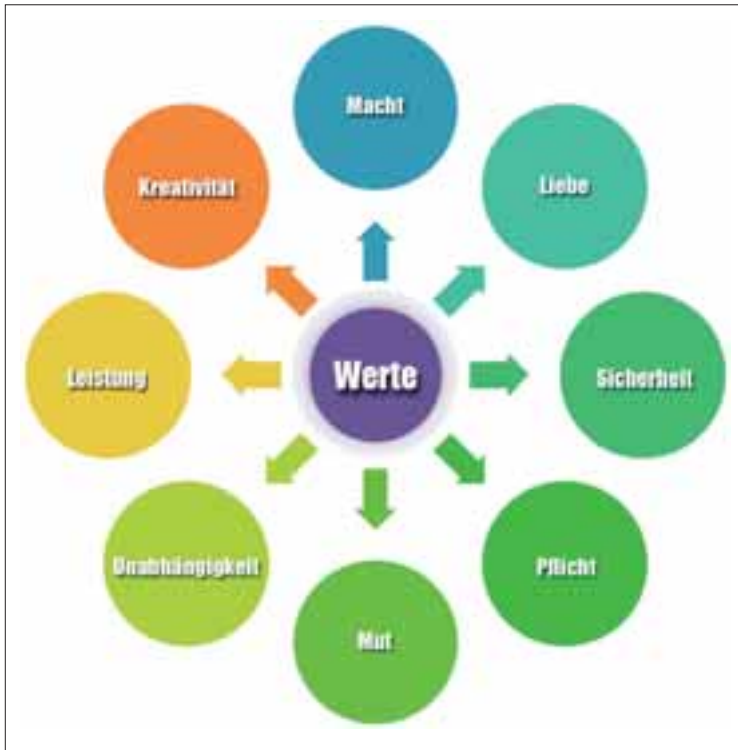
Die heutige Arbeitswelt ist durch permanenten Wandel gekennzeichnet. Veränderungen zu managen, bedeutet Führen unter Unsicherheit, denn je komplexer die Systeme, umso unklarer ist die Ausgangslage und noch weniger eindeutig die anvisierte Zielsituation. Im traditionellen Changemanagement werden Techniken vermittelt, die zu wenig bis gar nicht auf den Faktor Mensch eingehen: Es werden Ziele vorgegeben, aber die mit den Neuerungen einhergehenden Veränderungsgänge und Unsicherheiten bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bleiben unberücksichtigt – Folge: Die Betroffenen halten weiter am Gewohnten fest und zeigen sich veränderungsresistent. Der Erfolg jeder Neuerung ist aber von der Akzeptanz der Betroffenen abhängig: Um dies zu erreichen, bedarf es psychologischem Feingespür und Coaching-Knowhow der Führungskräfte, das über die gängigen Managementtools hinausgeht – eine Investition in die Weiterbildung von Führungskräften.

Werte und Wandel

Besonders in Zeiten radikalen Wandels stellt ein gemeinsam getragenes Wertesystem eine ideale Orientierungshilfe dar – eine Art Navigationshilfe im undurchschaubaren dichten Nebel, die Halt bietet und Zusammengehörigkeitsgefühl vermittelt.

Werte sind definiert als Ideale, welche Menschen auf ihrer Suche nach einem erfüllten Leben in ihrem Denken, Fühlen und Handeln leiten. Sie dienen als Orientierungspunkte für Entscheidungen und bilden die motivationale Basis für unser Engagement. Werte entwickeln sich durch Erziehung, sowie durch Kontakte in und außerhalb der Arbeitswelt. Während gestern zum Beispiel noch Hochdienen und brav sein als geschätzte Werte Geltung hatten, sind heute Zivilcourage, unkonventionelles Denken und Verhalten gefragt.

Menschen entwickeln in sich – und ihrer Organisation



Beispiele für verschiedene Werte

– Werte und Prinzipien. Sie bauen eine moralische Kontrolle auf, indem sie ihr eigenes Verhalten beobachten und jenes durch Rückmeldung anderer anhand von Werten beurteilen (Selbstregulierung).

Beispiele für verschiedene Werte

Gerade in Zeiten der Wirtschaftskrise werden die Bedeutung der Werte Geld, Macht und Karriere in Frage gestellt. Wenn es draußen kalt ist, rückt man drinnen wieder mehr zusammen und Gemeinschaft stiftende Werte wie Hilfsbereitschaft, Zusammenarbeit und Rücksichtnahme gewinnen wieder mehr an Bedeutung. Jede Krise birgt daher einerseits zwar Gefahren aber andererseits auch eine wunderbare Chance in sich – nämlich die Gelegenheit das Wertesystem neu zu überdenken. Das chinesi-

Führungskräfte von heute besinnen sich ihrer Stärken und setzen diese selbstbewusst als Ressource ein:

Übung zum Selbstcoaching:

Holen Sie sich Kraft aus der Vergangenheit: Welche Veränderungen im Unternehmen erlebten Sie bisher als einschneidend? Wie wirkten sich diese auf die Entwicklung des Unternehmens aus? Was hat Ihnen am meisten geholfen, den Wandel zu verarbeiten?



Das chinesische Schriftzeichen für „Krise“ besteht aus den Teilen „Gefahr“ und „Chance“

sche Schriftzeichen für „Krise“ setzt sich genau aus diesen beiden Teilen zusammen.

Entwicklung eines positiven und wertorientierten Zukunftsbildes

Um eine Vision entwickeln zu können ist es hilfreich sich vorzustellen, wie das Unternehmen bzw. Team in einigen Jahren sein wird. Unter der Prämisse, dass alle Wunschträume in Erfüllung gehen, wird ein positiv besetztes Zukunftsbild entwickelt. In einem strategischen Plan werden die Schritte zur Umsetzung der Vision festgelegt. Die Erarbeitung der Vision findet idealerweise fernab vom betrieblichen Alltag möglichst nahe der Natur im Rahmen eines Workshops statt. Der Austausch in Gemeinschaft mit anderen Führungskräften oder Teammitgliedern wirkt beflügelnd und inspirierend für alle. Er fördert insbesondere auch das Vertrauen und die Zuversicht in die Zukunft.

Die Führungskraft als Veränderungsmanager

Um als Führungskraft in belastenden und turbulenten Zeiten gut bestehen zu können und zuversichtlich gestimmt zu bleiben bedarf es der Auseinandersetzung mit den eigenen Ressourcen – Stärken und Schwächen. Selbstreflexionsfähigkeit ist gefragt: Eine selbstreflektierte Führungskraft gesteht sich beispielsweise auch eigene Veränderungsängste ein und kann sich deshalb besser in ihre Mitarbeiter einfühlen und nachvollziehen, wie es ihnen geht. Daher überrumpelt sie ihre Mitarbeiter nicht, sondern begleitet sie als Coach, der Rückhalt gibt und bereit ist für Auseinandersetzung. Insbesondere ist solch eine Führungskraft als Veränderungsmanager auch offen für Kritik.

Die Führungskraft als Veränderungsmanager bereitet sich auf den Veränderungsprozess gut vor. Sie macht sich bereits im Vorfeld einer Veränderungsmaßnahme Gedanken über die Menschen, welche davon betroffen sein werden. Sie denkt in Auswirkungen und kann sich deshalb gut auf die Betroffenen einstellen und auf Widerstände vorbereiten. Systemisch orientierte Coaches können als neutrale BeraterInnen unterstützen, um diesen Vorbereitungsschritt gut zu durchdenken und schützen auch vor Betriebsblindheit. ▶

Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ im Veränderungsprozess:

Vorbereitende Coaching-Fragen:

Wer wird von den Veränderungen betroffen sein?

Wie werden Betroffene darauf reagieren?

Wem wird die Veränderung nutzen?

Wer wird eher skeptisch, wer dagegen sein?

Der Mensch im Lebenszyklus des Wandels

Unabhängig davon ob es sich um berufliche oder private Veränderungen handelt, durchlaufen Menschen immer denselben Prozess wenn es darum geht Neues zu etablieren: Zunächst fühlen wir uns sicher und wohl. Wir sind zufrieden, denn das Gewohnte ist uns vertraut und wir möchten diesen Zustand verständlicherweise möglichst lange beibehalten. Ändern sich die Umstände oder erweist sich das Bisherige einmal oder öfter als weniger hilfreich, ist es an der Zeit sich einzugestehen, dass es sinnvoll wäre sich damit auseinanderzusetzen und die Situation neu zu überdenken. Anstatt dessen gestehen wir uns nicht gerne ein, dass etwas geändert werden sollte und vermeiden die Auseinandersetzung gänzlich – dann sind wir im Stadium der Verleugnung und Verneinung angelangt: Wir tun so, als ob alles in Ordnung wäre und wir alles im Griff hätten. Schließlich sind wir nach einiger Zeit frustriert, dass wir uns eingestehen müssen, dass es so nicht mehr weiter geht. Wie es aber künftig aussehen wird, ist nicht klar – wir sind jetzt im Stadium der Verwirrung und des Chaos angelangt, wo Unsicherheit, Angst, Unruhe, Fehler und Informationsmangel vorherrschend sind (Konfusionsphase). Sie tritt immer zu Beginn von Veränderungsprozessen auf. Es ist die schwierigste und damit am meisten herausfordernde Phase. Hier ist die Führungskraft insbesondere als Coach gefragt, der darauf achtet, dass der beginnende Wandel nicht nur im Aufbrechen alter Strukturen besteht, sondern sich zu einem echten Aufbruch entwickelt. Hier heißt es bei aller Unsicherheit Sicherheit zu vermitteln – informieren, miteinander reden, sich aktiv auseinandersetzen und den Veränderungsprozess als „Fels in der Brandung“ zu begleiten.

Ist diese Phase durchlaufen, findet in der anschließenden Diffusionsphase Verbreitung und Durchsetzung des Neuen (Dienstleistung, Produkt, Prozess etc.) statt. Hier agieren die Führungskräfte als Multiplikatoren einer Neuerung. In der abschließenden Erosionsphase lässt die verhaltenssteuernde Wirkung der neuen Regeln nach – hier sind Führungskräfte in ihren klassischen Aufgaben gefragt: Sie müssen die Einhaltung der neuen, von den Betroffenen grundsätzlich akzeptierten Spielregeln durchsetzen, um ei-

nen Rückfall in alte Praktiken und Gewohnheiten zu verhindern. Mögliche Erosionserscheinungen in dieser Phase können bereits einen nächsten Erneuerungs-/Veränderungsprozess signalisieren, das erkannte schon der griechische Philosoph Heraklit – „Nichts ist so beständig wie der Wandel!“

Widerstände und Blockaden im Changemanagement

„Die Gewohnheit ist ein Seil – wir weben jeden Tag einen Faden, und schließlich können wir es nicht mehr zerreißen.“ (Heinrich Mann).

Von Widerstand im Arbeitsbereich kann dann gesprochen werden, wenn geplante Entscheidungen oder getroffene Maßnahmen, die auch bei sorgfältiger Prüfung als sinnvoll, logisch oder dringend notwendig erscheinen, aus zunächst nicht ersichtlichen Gründen bei einzelnen Menschen, Gruppen oder bei der gesamten Belegschaft auf diffuse Ablehnung stoßen, nicht unmittelbar nachvollziehbare Bedenken erzeugen oder durch passives Verhalten unterlaufen werden.

Mögliche Ursachen für Widerstände

Einmal abgesehen davon, dass wir „Gewohnheitstiere“ sind und gerne an Vertrautem festhalten, gibt es auch andere Gründe warum sich Menschen gegen Veränderungen sträuben. Eine mögliche Ursache kann darin liegen, dass die Betroffenen die Ziele und Hintergründe einer Maßnahme nicht verstanden haben und daher keinen Sinn in der Veränderung erkennen können. Andere haben zwar verstanden worum es geht, aber sie glauben nicht, was man ihnen sagt.

„Der Mensch wird, was er lange genug getan hat.“ (K. Doppler, C. Lauterburg). Wenn Dinge über viele Jahre gleich praktiziert wurden, sind sie Menschen zur zweiten Haut – zu einer Heimat geworden. Sie haben sich damit identifiziert. Der Beruf trägt wesentlich zur Identität eines Menschen bei und macht einen guten Teil der Persönlichkeit eines Menschen aus. Veränderungen können hier also

| | Verbal | Nonverbal |
|---------------|--|--|
| aktiv | Widerspruch Gegenargumentation Vorwürfe Drohungen Auseinandersetzungen Sturer Formalismus | Aufregung Unruhe Streit Intrigen Gerüchte Cliquenbildung |
| passiv | Ausweichen Schweigen Bagatellisieren Blödeln Ins Lächerliche ziehen Unwichtiges debattieren | Lustlosigkeit Unaufmerksamkeit Müdigkeit Fernbleiben Innere Kündigung Krankheit |

Wie sich Widerstand äußern kann





auch als Eingriff in die Persönlichkeit verstanden und daher abgelehnt werden. Identitäten lassen sich nur ganz langsam ändern – aber mit Überzeugungsarbeit und Abschiedsritualen kann Altes noch einmal wertgeschätzt und damit der Boden für Neues aufbereitet werden.

„Ich brauche einen neuen Brauch, den wir sofort einführen müssen; nämlich den Brauch, in jeder Lage neu nachzudenken.“ (B. Brecht). Manchmal verstellt auch Stolz auf alte Erfahrungen den Weg für Neues: Viele alte Erfahrungen sind heute nichts mehr wert, denn sie wurden zum Teil unter vollkommen konträren Rahmenbedingungen gemacht. Bequemlichkeit und Rechthaberei hemmen Weiterentwicklung und Innovation. Hier erweist sich das Motto „Was gestern noch selbstverständlich war, muss – wenn es auch für heute Geltung haben soll – grundsätzlich neu begründet werden.“ als hilfreich.

Am weitaus häufigsten kommt es vor, dass sich die Betroffenen gegen Neuerungen sperren, weil sie Befürchtungen haben, dass die geplanten Maßnahmen für sie mit negativen Konsequenzen, wie z. B. einer Versetzung oder Machtverlust verknüpft sind. Zur Erklärung sei hier der Eisberg als Sinnbild herangezogen: Ein Drittel des Eisberges ist sichtbar – jene Ziele und Fakten, über die offen (in häufig langdauernden erfolglosen Meetings) kommuniziert wird. Die anderen zwei Drittel des Eisberges befinden sich unter Wasser und sind unsichtbar – diese entsprechen den nicht offen ausgesprochenen und unterschwellig vorhandenen Motiven und Regungen, welche

schlussendlich zur Blockade führen. Zur besseren Akzeptanz wäre es hier entscheidend, sich mit den unterschweligen Bedürfnissen der Mitarbeiter auseinanderzusetzen. Ein erfahrener Coach kann Führungskräften dabei als Reflexionspartner im Hintergrund Unterstützung geben.

Veränderungswillige Betriebe haben eine besondere Unternehmenskultur

Führungskräfte veränderungsfreundlicher Unternehmenskulturen erkennen Widerstände immer als Signal das anzeigt, wo Energie gebunden ist. Sie reiben sich daher nicht an den Blockaden ihrer Mitarbeiter auf, sondern erkennen diese als Potenzial, wo Energien wieder freigesetzt werden können. Indem sie sich die Zeit nehmen um mit ihren Mitarbeitern in Dialog zu treten erforschen sie die Ursachen, treffen gemeinsame Absprachen und nehmen schließlich den Druck weg.

„Wo Nachrichten fehlen, wachsen die Gerüchte.“ (A. Moravia). Gerade in Zeiten lebhafter Veränderungen ist es wichtig, die Belegschaft schnell über Neuigkeiten zu informieren. Da es in größeren Betrieben meistens kaum möglich ist ein gewisses Maß an direkter und persönlicher Kommunikation zu gewährleisten, sollte die informelle Kommunikation konsequenter gefördert und unterstützt werden. Ein „Management by wandering around“ indem Führungskräfte in regelmäßigen Abständen durch ihr Unternehmen gehen um Kontakt mit jedem/r MitarbeiterIn ►

aufzunehmen, ein „Guten Morgen“ in der Früh und zu fragen „Wie geht’s?“ schafft Nähe und Vertrauen sowie Möglichkeiten mit den MitarbeiterInnen locker ins Gespräch zu kommen.

Darüber hinausgehend verstehen es Führungskräfte veränderungsfreundlicher Betriebe besonders ihrer Belegschaft ein gutes Gefühl für die Bedeutung jedes einzelnen Mitarbeiters im Unternehmen zu vermitteln. Die Kulturen zeichnen sich durch Gemeinschaftsgefühl sowie einer

Literatur:

Doppler, K., Lauterburg, C. (2005). *Changemanagement. Den Unternehmenswandel gestalten*. Campus Verlag GmbH, Frankfurt/Main

Fischer-Epe, M. (2008). *Coaching: Miteinander Ziele erreichen*. Rowohlt. Reinbek bei Hamburg.

Königswieser, R., Exner, A. (2006). *Systemische Intervention. Architekturen und Designs für Berater und Veränderungsmanager*. Klett-Cotta, Stuttgart.

Rohm, A. (Hrsg.) (2008). *Change-Tools. Erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame Workshop-Interventionen*. managerSeminare Verlags GmbH, Bonn.

Rosenstiel L., Regnet E., Domsch M. (Hrsg.) (1999). *Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement*. 4. Auflage. Schriften für Führungskräfte Band 20. Schäffer-Poeschel Verlag.

Stroebe R. W., (1999). *Motivation*. In: *Arbeitshefte Führungspsychologie*. Band 4. Hrsg. Biebert W. & Ekkehard C. Sauer-Verlag.



Schlüsselfaktoren veränderungsfreundlicher Unternehmenskulturen

konstruktiven Art mit Konflikten umzugehen aus. Unruhe wird vielmehr als positives Signal für Veränderungsbedarf gesehen und zielführende Kommunikation ermöglicht fruchtbringenden Austausch. In einer guten Streitkultur ist es möglich Spannungsfelder frühzeitig zu orten: Schwierigkeiten, Fehler und Konflikte werden nicht unter den Teppich gekehrt, sondern offen diskutiert und damit als Chance für Weiterentwicklung gesehen. Kritische Geister unter den MitarbeiterInnen, die vorausschauend denken, werden ernst genommen und deren Ideen gefördert. Damit wird Innovation vorangetrieben und somit ein entscheidender Wettbewerbsfaktor geschaffen.

Mag. Karin Theresia Balluch
System. Wirtschaftskoach, Selbständige
Arbeits- und Gesundheitspsychologin
Reinlgasse 35/Top 9
1140 Wien
Tel.: + 43 1 664 231 55 99
E-Mail: balluch@balluch.at
Internet: www.balluch.at

ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Beitrag wird die Bedeutung der Berücksichtigung des Faktors Mensch im Veränderungsmanagement von Unternehmen herausgearbeitet. Es werden Stadien des Veränderungsprozesses aus psychologischer Sicht dargestellt, der Einfluss von Werten diskutiert und mögliche Ursachen von Widerständen erklärt. Weiters zeigt der Artikel Möglichkeiten auf, wie Führungskräfte konstruktiv ihre MitarbeiterInnen im Veränderungsprozess begleiten können. Übungen zum Selbstcoaching geben einen Einblick in die arbeitspsychologische Beratungspraxis.

SUMMARY

This contribution highlights the importance of considering the human factor in the change management of companies. Stages of the changing process are outlined from a psychological perspective, the influence of values is discussed and possible causes of resistance explained. Furthermore, the article shows ways how managers can constructively assist their employees in the change process. Self-coaching exercises give an insight into the occupational counselling practice.

RÉSUMÉ

Cette contribution fait ressortir l'importance de considérer le facteur humain dans la gestion des changements dans les entreprises. Les étapes du processus de changement y sont présentées du point de vue psychologique, l'influence des valeurs est discutée et les causes possibles de résistance expliquées. En outre, l'article démontre les moyens dont les cadres peuvent aider leurs employés de manière constructive dans le processus de changement. Des exercices de coaching de soi-même donnent un aperçu de la pratique de consultation au niveau de la psychologie du travail.

OKTOBER 2009

**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. – 16. 10. 2009,
Dresden, Deutschland**

**Internationales
Symposium der IVSS-Sektion
Forschung
Forschung zur
Wirksamkeit von
Präventionsmaßnahmen
am Arbeitsplatz**

Organisation:
E-Mail: sabine.fischer@dguv.de

**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

**19. 10. 2009,
Dresden, Deutschland**

**Gesunde Arbeitsplätze – ein
Gewinn für alle**

Organisation:
BGAG – Kongressmanagement
René Dybek
Königsbrücker Landstraße 2
01109 Dresden
Deutschland
Tel.: +49 351 457 1914
E-Mail: rene.dybek@dguv.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/>

**22.10.2009,
Bad Aussee, Österreich**

**Optische Strahlung und
elektromagnetische Felder in
Krankenhäusern**
Organisation:
AUVA
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
Österreich
E-Mail: hsp@auva.at

**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

**11. 11. 2009,
Innsbruck, Österreich**

**16. Innsbrucker Ergonomie
Forum**

Organisation:
ergonomie zentrum
Ing. Walter Ambros KEG
Tel.: +43 650 56 39 340
Fax: +43 512 56 39 34-4
E-Mail: office@ergonomie-zentrum.com

**16. – 17. 11. 2009,
Dresden, Deutschland**

**1. Dresdner Gespräch
Gesundheit und Arbeit:
„Interkulturelle Führung“**

Organisation:
Anja Köhler
Deutschland
Tel.: +49 351 457-1612
E-Mail: anja.koehler@dguv.de

**18. – 21. 11. 2009,
Düsseldorf, Deutschland**

**Medica – 41. Weltforum
der Medizin**

Organisation:
Petra Schröder und Silke Kirstein
DüsseldorfCongress Veranstal-
tungsgmbH.
Stockumer Kirchstraße 61
40474 Düsseldorf
Deutschland
Tel.: +49 211 45 60 982
E-Mail: congressinfo@duesseldorfcongress.de

**19. 11. 2009,
Graz, Österreich**

Gesunde Haut

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



**20. 11. 2009,
Linz, Österreich**

**2. Internationale Fachtagung
der Österreichischen
Gesellschaft für Care &
Case Management (ÖGCC)**

Organisation:
Tagungsbüro der ÖGCC
Simone Madlmayr
c/o ÖÖ. Gebietskrankenkasse
Gruberstraße 77
4021 Linz
Österreich
Tel.: +43 5 78 07 -10 23 00
Fax: +43 5 78 07 -66 10 23 00
E-Mail: oegcc@oogek.at

DEZEMBER 2009

**04. – 05. 12. 2009,
Linz, Österreich**

**13. Kongress der Österreichischen
Gesellschaft für Notfall- und Kata-
strophenmedizin „Feuer und Flam-
me“**

Organisation:
E-Mail: helena.weiss@auva.at
Internet: www.notarztkongress.at

FEBRUAR 2010

**08. – 09. 02. 2010,
St.Pölten, Österreich**

Brandschutz-Fachtagung 2010

Organisation:
FSE Ruhrhofer & Schweitzer GmbH.
Linzer Straße 16/1
3100 St.Pölten
Österreich
Tel.: +43 2742 211 14
Fax: +43 2742 319 85
E-Mail: office@fse.at
Internet: www.fse.at

APRIL 2010

**29. – 30. 04. 2009,
Berlin, Deutschland**

Arbeitsfähigkeit – WAI-Konferenz

Organisation:
WAI-Netzwerk
Dipl.-Psych. Benita Gauggel

Institut für Sicherheitstechnik
Bereich Empirische Arbeitsforschung
Gaußstraße 20
42097 Wuppertal
Deutschland
Tel.: +49 202 439 3691
E-Mail: wai@uni-wuppertal.de

79576 Weil am Rhein
Deutschland
Tel.: +49 7621 98330
E-Mail: weil@congrex.com

SEPTEMBER 2010

JUNI 2010

**16. – 19. 06. 2009,
Dortmund, Deutschland**

**Deutsche Gesellschaft für Arbeits-
medizin und Umweltmedizin e.V.
50. Wissenschaftliche Jahrestagung
Hauptthema: Transport und Verkehr**

Organisation:
Congrex Deutschland GmbH.
Beat Dettwiler
Hauptstraße 18

**29. 09. – 02. 10. 2009,
Rom, Italien**

**8th International Scientific Confe-
rence, International Occupational
Hygiene Association**

Organisation:
Koinè eventi snc
Via fontane 24
25133 Brescia
Italien
Tel.: +39 030 2002844
E-Mail: info@ioha2010.org
Internet: www.ioha2010.org

**Noch
mehr Infos
und Termine:**

www.auva.at

Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

ON-K 007 Druckgeräte

ÖNORM EN 13445-1

Unbefeuerte Druckbehälter – Teil 1: Allgemeines (Käufer der letztgültigen Ausgabe dieser Norm können diese gegen die Neuausgabe kostenlos eintauschen)

ÖNORM EN 13445-5

Unbefeuerte Druckbehälter – Teil 5: Inspektion und Prüfung

ÖNORM EN 14678-1

Flüssiggas-Geräte und Ausrüstungsteile – Bau- und Arbeitsweise von Flüssiggas-Geräten für Autogas-Tankstellen – Teil 1: Zapfsäulen

ÖNORM EN 12807

Flüssiggas-Geräte und Ausrüstungsteile – Ortsbewegliche, wiederbefüllbare, hartgelötete Flaschen aus Stahl für Flüssiggas (LPG) – Konstruktion und Herstellung

ON-K 027 Krane und Hebezeuge

ÖNORM EN 13155

Krane – Sicherheit – Lose Lastaufnahmemittel

ON-K 028

Lagerung / Tribotechnik / Verzahnung / Werkzeugmaschinen / Werkzeuge - LTVW

ÖNORM EN 1870-1

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Kreissägemaschinen – Teil 1: Tischkreissägemaschinen (mit und ohne Schiebetisch), Formatkreissägemaschinen und Baustellenkreissägemaschinen

ÖNORM EN 1870-3

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Kreissägemaschinen – Teil 3: Von oben schneidende Kappsägemaschinen und kombinierte Kapp- und Tischkreissägemaschinen

ÖNORM EN 12717

Sicherheit von Werkzeugmaschinen – Bohrmaschinen

ÖNORM EN 13743

Sicherheitsanforderungen für Schleifmittel auf Unterlagen

ÖNORM EN ISO 10218-1

Industrieroboter – Sicherheitsanforderungen – Teil 1: Roboter (Käufer der letztgültigen Ausgabe dieser Norm können diese gegen die Neuausgabe kostenlos eintauschen.)

ON-K 043 Gasgeräte und Gastechnik

ÖNORM EN 416-1

Gasgeräte – Heizstrahler – Dunkelstrahler mit einem Brenner mit Gebläse für gewerbliche und industrielle Anwendung – Teil 1: Sicherheit

ÖNORM EN 777-1

Dunkelstrahlersysteme mit mehreren Brennern mit Gebläse für gewerbliche und industrielle Anwendung – Teil 1: System D – Sicherheit

ÖNORM EN 777-2

Dunkelstrahlersysteme mit mehreren Brennern mit Gebläse für gewerbliche und industrielle Anwendung – Teil 2: System E – Sicherheit

ÖNORM EN 777-3

Dunkelstrahlersysteme mit mehreren Brennern mit Gebläse für gewerbliche und industrielle Anwendung – Teil 3: System F – Sicherheit

ÖNORM EN 777-4

Dunkelstrahlersysteme mit mehreren Brennern mit Gebläse für gewerbliche und industrielle Anwendung – Teil 4: System H – Sicherheit

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik - AES

ÖNORM EN 149

Atemschutzgeräte – Filtrierende Halbmasken zum Schutz gegen Partikeln – Anforderungen, Prüfung, Kennzeichnung

ÖNORM EN 405

Atemschutzgeräte – Filtrierende Halbmasken mit Ventilen zum Schutz gegen Gase oder Gase und Partikeln – Anforderungen, Prüfung, Kennzeichnung

ÖNORM EN 422

Kunststoff- und Gummimaschinen – Blasformmaschinen – Sicherheitsanforderungen

ÖNORM EN 574

Sicherheit von Maschinen – Zweihand-schaltung – Funktionelle Aspekte – Gestaltungsleitsätze

ÖNORM EN 1760-1

Sicherheit von Maschinen – Druckempfindliche Schutzvorrichtungen – Teil 1: Allgemeine Leitsätze für die Gestaltung und Prüfung von Schaltmatten und Schaltplatten

ÖNORM EN 1827

Atemschutzgeräte – Halbmasken ohne Einatemventile und mit trennbaren Filtern zum Schutz gegen Gase, Gase und Partikeln oder nur Partikeln – Anforderungen, Prüfung, Kennzeichnung

ÖNORM EN 12013

Kunststoff- und Gummimaschinen – Innenmischer – Sicherheitsanforderungen

ÖNORM EN 13034

Schutzkleidung gegen flüssige Chemikalien – Leistungsanforderungen an Chemikalienschutzkleidung mit eingeschränkter Schutzleistung gegen flüssige Chemikalien (Ausrüstung Typ 6 und Typ PB [6])

ÖNORM EN 13732

Nahrungsmittelmaschinen – Behältermilchkühlanlagen für Milcherzeugerbetriebe – Anforderungen für Konstruktion, Leistung, Gebrauchstauglichkeit, Sicherheit und Hygiene

ÖNORM EN 14605

Schutzkleidung gegen flüssige Chemikalien – Leistungsanforderungen an Chemikalienschutzanzüge mit flüssigkeitsdichten (Typ 3) oder spraydichten (Typ 4) Verbindungen zwischen den Teilen der Kleidung, einschließlich der Kleidungsstücke, die nur einen Schutz für Teile des Körpers gewährleisten (Typen PB [3] und PB [4])

ÖNORM EN ISO 9241-20

Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 20: Leitlinien für die Zugänglichkeit der Geräte und Dienste in der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)

ÖNORM EN ISO 9920

Ergonomie der thermischen Umgebung – Abschätzung der Wärmeisolation und des Verdunstungswiderstandes einer Bekleidungskombination (ISO 9920:2007, Korrigierte Fassung 2008-11-01), (Käufer der letztgültigen Ausgabe dieser Norm können diese gegen die Neuausgabe kostenlos eintauschen.)

ÖNORM Z 1261

Begehbare Oberflächen – Messung des Gleitreibungskoeffizienten in Gebäuden und im Freien von Arbeitsstätten

ÖNORM Z 1615

Gewendelte Bedienungsstiegen in Betriebsanlagen – Sicherheitstechnische Anforderungen

ON-K 072 Möbel**ÖNORM EN 1335-2**

Büromöbel – Büro-Arbeitsstuhl – Teil 2: Sicherheitsanforderungen

ON-K 132

Behälter sowie Ausrüstungen für Tankstellen und Lagertanks

ÖNORM EN 13617-1

Tankstellen – Teil 1: Sicherheitstechnische Anforderungen an Bau- und Arbeitsweise von Zapfsäulen, druckversorgten Zapfsäulen und Fernpumpen

**ON-K 139
Luftreinhalung****ÖNORM EN 15267-1**

Luftbeschaffenheit – Zertifizierung von automatischen Messeinrichtungen – Teil 1: Grundlagen

ÖNORM EN 15267-2

Luftbeschaffenheit – Zertifizierung von automatischen Messeinrichtungen – Teil 2: Erstmalige Beurteilung des Qualitätsmanagementsystems des Herstellers und Überwachung des Herstellungsprozesses nach der Zertifizierung

ON-K 141 Klimatechnik**ÖNORM EN 1886**

Lüftung von Gebäuden – Zentrale raum-

lufttechnische Geräte – Mechanische Eigenschaften und Messverfahren

ÖNORM EN 15665

Lüftung von Gebäuden – Bestimmung von Leistungskriterien für Lüftungssysteme in Wohngebäuden

ON-K 143 Textilwesen**ÖNORM EN ISO 10472-1**

Sicherheitsanforderungen für industrielle Wäschereimaschinen – Teil 1: Gemeinsame Anforderungen (ISO 10472-1:1997)

ÖNORM EN ISO 10472-2

Sicherheitsanforderungen für industrielle Wäschereimaschinen – Teil 2: Wasch- und Waschschleudermaschinen (ISO 10472-2:1997)

ÖNORM EN ISO 10472-3

Sicherheitsanforderungen für industrielle Wäschereimaschinen – Teil 3: Durchlaufwaschanlagen einschließlich Einzelmaschinen (ISO 10472-3:1997)

ÖNORM EN ISO 10472-4

Sicherheitsanforderungen für industrielle Wäschereimaschinen – Teil 4: Trockner (ISO 10472-4:1997)

ÖNORM EN ISO 10472-5

Sicherheitsanforderungen für industrielle Wäschereimaschinen – Teil 5: Mangeln, Eingabe- und Falmmaschinen (ISO 10472-5:1997)

ÖNORM EN ISO 10472-6

Sicherheitsanforderungen für industrielle Wäschereimaschinen – Teil 6: Bügel- und Fixierpressen (ISO 10472-6:1997)

ON-K 151 Flurförderzeuge**ÖNORM EN 1526**

Sicherheit von Flurförderzeugen – Zusätzliche Anforderungen für automatische Funktionen von Flurförderzeugen

ÖNORM EN 12053

Sicherheit von Flurförderzeugen – Verfahren für die Messung der Geräuschemission

ON-K 181 Landwirtschaftliche Fahrzeuge und Maschinen**ÖNORM EN 13683**

Gartengeräte – Motorbetriebene Schredder/Zerkleinerer – Sicherheit

ÖNORM EN 14910

Gartengeräte – Handgeführte Trimmer mit Verbrennungsmotor – Sicherheit

ON-K 186 Schutz gegen nicht-ionisierende Strahlen**ÖVE/ÖNORM EN 60825-4**

Sicherheit von Lasereinrichtungen – Teil 4: Laserschutzwände

ON-K 193 Baumaschinen**ÖNORM EN 15573**

Erdbaumaschinen – Ausrüstungsanforderungen für den Betrieb auf der Straße

ON-K 223 Kälte – und Wärmepumpentechnik; Geräte und Anlagen**ÖNORM EN 378-2**

Kälteanlagen und Wärmepumpen – Sicherheitstechnische und umweltrelevante Anforderungen – Teil 2: Konstruktion, Herstellung, Prüfung, Kennzeichnung und Dokumentation

ZFNOF 000 Zuordnung für Normen ohne ON-K**ÖNORM EN 15154-3**

Sicherheitsnotduschen – Teil 3: Körperduschen ohne Wasseranschluss

ÖNORM EN 15154-4

Sicherheitsnotduschen – Teil 4: Augenduschen ohne Wasseranschluss

Besuchen Sie uns im Internet:

www.auva.at

www.sicherearbeit.at

Nebenwirkung Handy

Erik Randall Huber,
Michaela Knirsch-Wagner

Verlagshaus der Ärzte, Wien 2009, 152 S.,
EUR 14,90, ISBN 978-3-902552-16-7

Sie haben gerade eben wieder mit Ihrem Handy telefoniert? Ihr Ohr fühlt sich an der Seite, an der Sie das Handy gehalten haben, ziemlich unangenehm warm an oder glüht vielleicht bereits? Aber Sie denken sich: Was soll schon passieren? In den Zeitungen liest man doch immer wieder, dass das Telefonieren mit Mobiltelefonen kein gesundheitliches Risiko birgt. Doch seriöse wissenschaftliche Studien legen inzwischen nahe, dass Mobilfunk sehr wohl Auswirkungen auf zelluläre Strukturen und damit auf die Bausteine unseres Lebens hat.

Dieses Buch informiert sie aus ärztlicher Sicht über alle derzeit bekannten und vermuteten gesundheitlichen Risiken des Mobiltelefonierens. Insbesondere liegt uns der Schutz von Kindern und Jugendlichen am Herzen, denn diese sind mittlerweile die Hauptzielgruppe der Telekommunikationsindustrie geworden, sind aber in besonderem Maße gesundheitlichen Risiken ausgesetzt. Nicht zuletzt deshalb hat auch die Ärztekammer für Wien ihre zehn medizinischen Handyregeln publiziert, die auf großes Medienecho gestoßen sind. Und auch dieses Buch informiert sie seriös und fundiert, was Sie beim Gebrauch Ihres Handys beachten sollten, um gesundheitliche Beeinträchtigungen zu minimieren. Denn wir sollten uns immer vor Augen

halten: Mit dem Mobilfunk verbreiten wir eine Technologie, deren Auswirkungen auf den Menschen wir noch nicht wirklich kennen und die wir erst genau untersuchen müssen.

Psychoanalyse des Alkoholismus

Wolf-Detlef Rost

Psychosozial-Verlag, Gießen 2009, 275 S.,
EUR 29,90, ISBN 978-3-8379-2007-9

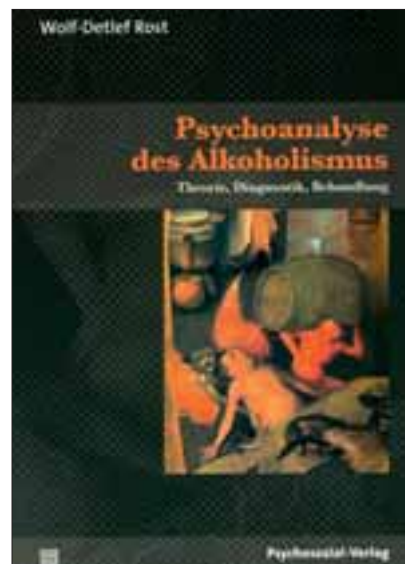
Der Alkoholismus ist noch immer die am weitesten verbreitete Sucht. Die vorwiegend psychisch bedingte Erkrankung verursacht zudem gesellschaftlich die meisten Kosten, zerstört viele Familien und führt oft zum Tod der Betroffenen. Trotzdem sind Alkoholiker in Medizin und Psychotherapie, besonders aber bei Psychoanalytikern, eine sehr unbeliebte Klientel. Auch nach jahrelanger Abstinenz werden Alkoholiker nur selten in Therapie genommen. Dieses Buch will das Verständnis für die Psychodynamik hinter der Sucht fördern und sieht den Alkoholismus als Symptom einer tiefer liegenden Störung. Ausgehend von der psychoanalytischen Theorie werden dazu unterschiedliche Formen von Alkoholabhängigkeit diagnostisch erfasst und an zahlreichen Fallbeispielen erläutert. Darüber hinaus reflektiert der Autor psychodynamisch die gängige Behandlungspraxis sowie die Selbsthilfe und entwickelt ein kausal angelegtes Modell der Behandlung von Süchtigen.

Handbuch der Gesundheitspsychologie und Medizinischen Psychologie

Jürgen Bengel, Matthias Jerusalem

Hogrefe Verlag, Göttingen 2009, 619 S.,
EUR 59,95, ISBN 978-3-8017-1843-5

Das Handbuch informiert anhand von 60 Schlüsselbegriffen über die Grundlagen, Konzepte und Anwendungsbereiche der Gesundheitspsychologie und der Medizinischen Psychologie. Zunächst werden physiologische, verhaltensbezogene und psychologische Grundlagen beider Fächer dargestellt. Danach geht es um Einflussfaktoren auf Gesundheit und Krankheit, beispielsweise um verschiedene Protektiv- und Vulnerabilitätsfaktoren. Der dritte Teil des Handbuches bezieht sich auf Ansätze der Gesundheitsförderung und Prävention bei verschiedenen Schutz- und Risikoverhaltensweisen, z.B. Stressbewältigung, Alkoholkonsum und Sexualverhalten, sowie in verschiedenen Lebensaltern und gesellschaftlichen Kontexte wie Familie, Schule und Organisationen. Aspekte der psychologischen Diagnostik, Behandlung und Rehabilitation bei verschiedenen körperlichen Erkrankungen, z.B. Tumorerkrankungen und AIDS, werden im vierten Teil des Buches beschrieben. Abschließend werden komplexe Themengebiete und Arbeitsfelder der Medizinischen und Gesundheitspsychologie, u. a. Migration, Reproduktionsmedizin und Transplan-



tation, dargestellt. Besonderer Wert wurde darauf gelegt, die ausgewählten Schlüsselbegriffe für die verschiedenen Berufsgruppen aus der Gesundheitsversorgung verständlich aufzubereiten.

Pflegekommunikation

Susanne Stefanoni, Bernadette Alig

Huber Verlag, Bern 2009, 163 S.,
EUR 28,95, ISBN 978-3-456-84309-4

Das Praxishandbuch zur Pflegekommunikation beschreibt ein Gesamtkonzept der Gespräche im Pflegeprozess. Die sieben Gespräche orientieren sich an den einzelnen Phasen des Pflegeprozesses, bauen aufeinander auf, sind zielgerichtet und erfüllen eine spezifische Aufgabe. Damit kann der Pflegeprozess gesteuert und als effektives Instrument zur Gestaltung der Pflege genutzt werden. Die Autorinnen stellen Gesprächsanleitungen für die folgenden Gesprächsformen vor:

- das Eintrittsgespräch
- das Pflegeanamnesegespräch
- das Planungsgespräch
- das Informationsgespräch
- das Instruktionsgespräch
- das Copinggespräch und
- das Austrittsgespräch.

Anhand der ausführlichen und konkreten Gesprächsanleitungen beschreiben und zeigen die Autorinnen wie diese Gespräche aufgebaut und inhaltlich geführt werden können. Anschaulich dargestellte kommunikationswissenschaftliche, pflegerische und psychologische Konzepte und

Modelle und praktische Beispiele helfen die Situation des Patienten besser zu verstehen. Die Autorinnen legen damit ein Fachbuch für Lernende und Praktikerinnen in der Pflege vor, das alle ausbildungsrelevanten kommunikativen Fertigkeiten vermittelt und sie didaktisch für die neuen Lernorte (Skill labs) aufbereitet.

Wunderwelt

Marcus Franz, Karin Gruber

Verlagshaus der Ärzte, Wien 2009, 223 S.,
EUR 19,90, ISBN 978-3-902552-13-6

Vor kurzem hat Sie Ihr Arzt wieder einmal vor Bluthochdruck gewarnt? Aber warum ist denn hoher Blutdruck überhaupt so „schlimm“? Unlängst haben Sie Streit mit den halbwüchsigen Sprösslingen gehabt? Bei der Millionenshow wären Sie nie drauf gekommen, dass in unseren Köpfchen ein „Seepferdchen“ für Erinnerungen zuständig ist? Ständig stoßen wir auf Details aus unserem Körper. Und immer wieder müssen wir dann feststellen, dass wir eigentlich nicht wissen, was das eine mit dem anderen zu tun hat oder wie das alles überhaupt zusammenhängt. Dieses Buch bietet einen Überblick über den menschlichen Körper und wie er als Ganzes funktioniert. Es eignet sich zum Nachschlagen ebenso wie zum Schmökern. Die verschiedensten alltäglichen Phänomene werden beleuchtet, wobei sich immer wieder herausstellt, dass hinter den selbstverständlichsten Dingen die faszinierendsten Mechanismen stecken können.

Fit von neun bis fünf

Helga Baureis

orell füssli Verlag, Zürich 2009, 176 S.,
EUR 19,90, ISBN 978-3-280-05358-4

Es gibt diese Tage, an denen pausenlos das Telefon klingelt und sich ein Termin an den nächsten reiht. Für eine ausgewogene, auf die Tageszeit abgestimmte Mahlzeit ist keine Zeit. Dieser Ratgeber gibt einfache Tipps, um Energie zu tanken, einmal kurz loszulassen, durchzuatmen und einige Minuten auszuspannen. Aufbauend auf den wirkungsvollsten Techniken der Kinesiologie und neuen Erkenntnissen der Ernährungswissenschaft beschreibt die Autorin kleine Fitmacher aus der Küche, kurze Übungen gegen Verspannungen und praktische Rezepte zur Steigerung der Konzentration. Stunde für Stunde, vom Aufstehen bis zum Feierabend, führen schnelle Helfer durch den Tag.

Notizbuch im Kopf

Oliver Geisselhart

Gräfe und Unzer Verlag, München 2009,
96 S. mit Illustrationen, Grafiken, Fotos und
Audio-CD, EUR 20,50,
ISBN 978-3-8338-1600-0

Wie hieß noch mal der Dingsbums? Und was war gleich wieder die PIN meiner Kreditkarte? Hm, die Postleitzahl meiner neuen Wohnung? All diesen Fragen können Sie ein Ende ma-



chen mit dem einzigartigen Gedächtnistraining des Autors, einfach dargestellt und blitzschnell gelernt. Das Buch bietet die beste und schnellste Methode zur Schulung des Gedächtnisses: Grundlage ist das Denken in Bildern. Alle Informationen werden verbildert und dann wieder untereinander verknüpft. Anhand zahlreicher konkreter Übungen und Beispiele steigern Sie auf spannend-spielerische Weise die Gedächtnisleistung Ihres Gehirns um ein Vielfaches und entwickeln Kreativität, Phantasie und Intelligenz weiter. Ergänzt wird das Buch durch eine Audio-CD, die spezielle Kreativitätstechniken bietet, mit denen die Buchinhalte nochmals vertieft werden können.

Glück und Erfolg beginnen im Kopf

Gabriele Stöger, Mona Vogl

orell füssli Verlag, Zürich 2009, 192 S., EUR 19,90, ISBN 978-3-280-05337-9

Wir wissen, was zu tun wäre, um glücklich und erfolgreich zu sein: mehr Bewegung, gesünder essen, mehr für die Karriere tun. Warum tun wir es nicht? Weil das Hindernis für Glück und Erfolg zwischen unseren Ohren sitzt. Die neueste Hirnforschung zeigt, dass die Glücks- und Erfolgshemmnisse in unserem Kopf fest «verdrahtet» sind. Pech und Glück zugleich. Denn wie die Forschung ebenfalls zeigt, können wir selbst diese Verdrahtung ver-

ändern. Die häufigsten Fallen beschreiben die Autorinnen anhand von praktischen Beispielen aus Beruf und Privatleben.

Die innere Stimme, die uns einflüstert, dass wir es sowieso nicht schaffen. Die Antreiber, die uns befehlen, perfekt und umtriebig statt gelassen und erfolgreich zu sein. Neu verdrahtet, gewinnen wir die Freiheit, unser persönliches Glück zu finden.

Inneres Feng Shui

Susanne Marx

VAK Verlag, Kirchzarten bei Freiburg 2008, 168 S., EUR 12,95, ISBN 978-3-86731-030-7

Mit diesem Buch hat die Autorin etwas kreiert, was längst in der Luft lag: Sie hat Feng-Shui - die Kunst, mit unserer Umgebung in Harmonie zu leben - auf unser Innenleben übertragen. Die Umsetzung dieser Idee ist denkbar einfach: Man nimmt sich das vom traditionellen Feng-Shui bekannte Ba-Gua-Quadrat mit den neun Lebensbereichen vor, stellt fest, wo hemmende Einstellungen oder Reaktionsmuster das eigene Potenzial einschränken, und formuliert dazu entsprechende neue Ziele, die man sich eine Zeitlang immer wieder einprägt.

In einem zweiten Schritt verändert man auch seine äußere Umgebung (Wohnung) so, dass sie das ungestörte Fließen der neu entdeckten Energien

unterstützt. Dieser praktische Leitfaden zu innerer Harmonie bietet konkrete Anleitungen zur Selbsthilfe: Checklisten, Ziellaffirmationen und Klopfsequenzen. Neu an dieser erweiterten Neuausgabe ist nämlich die innovative Kombination von Feng-Shui mit Klopfakupressur, die das Auflösen einschränkender Denkmuster beschleunigt. Mit EFT wird Feng-Shui auf den Punkt gebracht - und das Leben wird leichter!

Die Praxis des Tagebuchs

Remi Hess

Waxmann Verlag, Münster 2009, 152 S., EUR 16,90, ISBN 978-3-8309-1998-8

Tagebücher haben eine lange Tradition, sie verfolgen unterschiedliche Perspektiven und Zielsetzungen. Der Autor zeigt in seinem Buch historische Hintergründe und erste theoretische Entwürfe sowie verschiedene Formen und Methoden des Tagebuchs auf. Als Sammlung von Gegebenheiten dienen sie ihm zur Dokumentation des Alltags, als Möglichkeit, Erlebnisse und Handlungen, Begegnungen und Beobachtungen, Gedanken und Reflexionen festzuhalten oder auch als Material für das Verfassen von Büchern, als Quelle von Forschungen und Theorien. Dabei handelt es sich um extime, vielfach ethnographisch ausgerichtete Tagebücher. Nicht zuletzt gehören sie zu jenen Formen biographischen Schreibens, die den eigenen Bildungsprozess unterstützen.



Die Kraft der Motivation

Dirk Schmidt

Ueberreuter Verlag, Wien 2009, 224 S., EUR 24,95, ISBN 978-3-8000-7407-5

Der Autor hat als Motivationstrainer viele Spitzensportler betreut. Er hat dadurch einzigartige Einblicke in die Welt des Hochleistungssports erhalten und hat selbst viel von der Motivation der Sportler profitiert. All das Wissen und die Erfahrung dieser Zusammenarbeit sind in sein neues Buch eingeflossen: Es überträgt die Besonderheiten erfolgreicher Sportler – Beharrlichkeit, Kontinuität, Leidenschaft, zielorientiertes Handeln, klare Einstellung und klare Strukturen – auf unseren Alltag. Damit Sie von den Besten lernen können, um das Beste aus Ihrem Leben zu machen!

Kundenorientierte Korrespondenz

Barbara Kettl-Römer

Linde Verlag, Wien 2009, 192 S., EUR 14,90, ISBN 978-3-7093-0248-4

Jeder Brief und jede E-Mail, die Ihr Haus verlassen, sind Visitenkarten Ihres Unternehmens. Um Kunden zu überzeugen, zu gewinnen und zu binden, ist neben der Qualität von Produkten und Dienstleistungen die professionelle Kommunikation besonders wichtig. Kundenorientierte Korrespondenz ist auf die Situation, die Be-

dürfnisse und Wünsche Ihrer Kunden ausgerichtet. Als Kommunikationsprofi schreiben Sie zielgerichtet und psychologisch feinfühlig, rechtssicher und verständlich, gut strukturiert und herzlich im Ton.

Ob selbständig oder angestellt, die in diesem Buch enthaltenen Prinzipien, Tipps, rechtlichen Hintergrund-Informationen, Checklisten und Musterformulierungen werden Ihnen helfen, nach außen noch professioneller aufzutreten und die Beziehung zu denjenigen Menschen zu stärken, von denen die Existenz Ihres Unternehmens abhängt: Ihren Kunden.

Musterbriefe zu Schreibenlässen von A wie „Anfragen beantworten“ bis W wie „Weihnachtsbriefe“ dienen als Beispiele und Inspiration für Ihre eigenen Schreiben.

Verlagerung von Arbeit aus Ballungsräumen

Roman Fragner

Linde Verlag, Wien 2009, 104 S., EUR 38,-, ISBN 978-3-7073-1508-0

Moderne Informations- und Kommunikationstechnologie bietet gemeinsam mit einer organisatorischen Trennung von Front- und Back-Offices die Möglichkeit, Büroarbeiten in einem bisher nicht gekannten Ausmaß aus Ballungsräumen in ländliche Gebiete zu verlagern. Eine umfassendere Dezentralisierungsstrategie könnte aus gesamtgesellschaftlicher Sicht erheblichen Nutzen stiften. Beispielsweise wäre es dadurch möglich, vielen Menschen mitunter weite Pendelwege zu ersparen. Ebenso

könnte damit der prognostizierten Abwanderung aus ländlichen Gebieten entgegen gewirkt werden. Stellvertretend für all jene (staatlichen und unternehmerisch tätigen privaten) Akteure, die über analoge technologische und organisatorische Voraussetzungen verfügen, werden in diesem Buch die Dezentralisierungspotenziale der österreichischen Finanzverwaltung aufgezeigt.

Gefahrstoffe - Ergänzungslieferung Juli 2009

Kommentar zu Chemikaliengesetz und Gefahrstoffverordnung

Michael Au, Martin Henn, Horst Peter Weber

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2009, Ergänzungslieferung Stand Juli 2009, ISBN 978-3-503-11899-1

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

- TRGS 420 – Verfahrens- und stoffspezifische Kriterien (VSK) für Gefährdungsbeurteilung
- TRGS 430 – Isocyanate: Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen
- TRGS 507 – Oberflächenbehandlung in Räumen und Behältern
- TRGS 554 – Abgase von Dieselmotoren
- TRGS 555 – Betriebsanweisung und Information der Beschäftigten
- TRGS 900 – Arbeitsplatzgrenzwerte

Das gesamte Werk ist auf CD-ROM bestellbar. Ergänzungslieferungen erfolgen nach Bedarf.

