

Partnerschaft für Prävention



PRÄVENTION

11

Gesundes Management

BURN-OUT-REHABILITATION

26

Dem Leben eine Wende geben

BAUWIRTSCHAFT

30

Sicher und gesund am Bau

Besuchen Sie uns im Internet:



www.sicherearbeit.at

ÖSTERREICHS GRÖSSTES ARBEITSSCHUTZ SORTIMENT

Atemschutz, Augenschutz, Gesichtsschutz, Berufs- und Imagebekleidung, Gehörschutz, Handschutz, Hautschutz



Haberkorn GmbH
www.haberkorn.com

6961 Wolfurt
T +43 5574/695 -0

6063 Rum / Innsbruck
T +43 512/24 400 -0

9500 Villach
T +43 4242/42 038 -0

1030 Wien
T +43 1/74 074 -0

4060 Leonding
T +43 7229/687 -0

8055 Graz
T +43 316/28 70 82 -0

HABERKORN
EINFACH BESSER



Zuverlässige
Gefahrstoff-
messung
in jeder Situation

Die automatische Röhrenpumpe Dräger X-act® 5000.
Muss im Gefahrstoffeinsatz Ihr Kopf nicht für wichtigeres frei sein als für die Bedienung Ihrer Messtechnik? Mit der Dräger X-act 5000 lesen Sie nur noch den Barcode der Röhrenpackung ein. Dabei werden alle Messparameter übernommen und anschließend die Messung vollautomatisch durchgeführt. Zusätzlich spart die genaue Abstimmung der Pumpe auf die Röhren bis zu 20% Zeit gegenüber der manuellen Messung mit einer Handpumpe. Für schnelle Ergebnisse, auf die Sie sich verlassen können. Mehr dazu unter 01 609 36 02. www.draeger.com

Dräger. Technik für das Leben®

IMPRESSUM

Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: + 43 1 662 32 96-39744
Fax: + 43 1 662 32 96-39793
E-Mail: sicherearbeit@oegbverlag.at
UID: ATU 55591005, FN 226769i

Herausgeber:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)
1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65
Tel.: +43 1 331 11-0

Beauftragter Redakteur:

Dr. Wilfried Friedl
Tel.: +43 1 331 11-530
E-Mail: wilfried.friedl@auva.at

Redaktion:

Wolfgang Hawlik
Tel.: +43 1 331 11-253
E-Mail: wolfgang.hawlik@auva.at

Titelbild:

fotolia/jeremias münch

Bildredaktion/Layout/Grafik:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Art-Director: Peter-Paul Waltenberger
E-Mail: peterpaul.waltenberger@oegbverlag.at
Layout: Reinhard Schön
E-Mail: reinhard.schoen@oegbverlag.at

Abo/Vertrieb:

Karin Stieber
Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 1 662 32 96-39738
E-Mail: abo.sicherearbeit@oegbverlag.at

Anzeigenverkauf:

Dr. Bernd Sibitz
Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 664 441 54 97
E-Mail: anzeigen.sicherearbeit@oegbverlag.at

Erscheinungsweise:

Zweimonatlich

Hersteller:

Leykam Druck GmbH & CoKG, 7201 Neudörfel, Bickfordstr. 21

Offenlegung gemäß §25 MedienG siehe www.sicherearbeit.at

Der Nachdruck von Artikeln, auch auszugsweise, ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers bzw. Verlages gestattet. Für Inserate bzw. die „Produkt-Beiträge“ übernimmt die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt keine Haftung. Alle Rechte, auch die Übernahme von Beiträgen nach § 44 Abs. 1 und 2 Urheberrechtsgesetz, sind vorbehalten.

„Präventionschaft“

Um Europas Wirtschaft gegenüber den anderen Wirtschaften zu stärken, sind alle Mitgliedstaaten aufgerufen, zwei Jahre lang verstärkt Aktivitäten zu einem bestimmten Präventionsthema zu setzen. Damit bestärkt die Europäische Union das Credo der Unfallversicherungsträger, dass Arbeitsunfälle die Wirtschaft schwer belasten. Aktuell geht es um „Partnerschaft für Prävention“.

Damit hat uns die EU vor eine knifflige Aufgabe gestellt. Konkrete Themen lassen sich immer leichter transportieren als abstrakte. Aber letzten Endes geht es nicht darum, Leichtes zu transportieren, sondern um das, was zu transportieren ist. Was also ist nun zu transportieren?



Foto: Rainer Goyc

Ihr Redaktionsteam: Dr. Wilfried Friedl | Wolfgang Hawlik

Schauen wir uns zunächst das Wort „Partner“ an. In seiner langen Geschichte reicht es bis zum lateinischen Wort „pars“ für „Teil“ zurück. Darauf fußt das Wort „partitionarius“ für „Teilhaber“, das über Umwege via Frankreich und England nach Deutschland findet und erstmals von Herrn GR Goethe (also muss es sich um was G'scheites handeln) als Fremdwort verwendet wird. In Verbindung mit der Silbe „-schaft“ bezeichnet es die Summe der an etwas Teilhabenden oder schlicht alle Beteiligten.

Es ist immer gut, wenn sich Beteiligte zusammenschließen, um etwas zu erreichen, seien es Knappen, Bürger oder Sozialpartner. Nur so lassen sich wechselseitige Interessen zum größtmöglichen Wohle aller abstimmen. In der Prävention gibt es viele Beteiligte: Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit ihren Interessenvertretungen, die für die Wirtschaft, die Gesundheit und das Sozialwesen zuständigen Behörden, die Präventionsexperten in den Betrieben und nicht zuletzt in den Unfallversicherungen.

Für sie alle gilt: Gemeinsam ist besser als einsam! Mit vereinten Kräften lässt sich das Ziel „Arbeitskraft erhalten, Unfallkosten vermeiden, Leistung steigern und Lebensqualität verbessern“ erreichen. Zu diesem Zweck sollten alle Beteiligten zu Partnern werden und damit eine „Präventionschaft“ bilden, meint

Ihr Redaktionsteam



11

Foto: Fotolia

PARTNERSCHAFT FÜR PRÄVENTION 08

Auf dem Weg zu einer neuen Präventionskultur

Wolfgang Hawlik

PARTNERSCHAFT FÜR PRÄVENTION 11

Gesundes Management

Thomas Strobach

PARTNERSCHAFT FÜR PRÄVENTION 16

Am Beispiel Vöslauer: „Sicherheit und Gesundheit können nur gemeinsam funktionieren“

Magdalena Guillarte, Karin Bischof

PARTNERSCHAFT FÜR PRÄVENTION 19

Gesundheitsfördernde Strukturen des Miteinanders

Elvira Hauska, Herbert Drexler

BURN-OUT-BEHANDLUNG 26

Dem Leben eine Wende geben

Wolfgang Hawlik



26

Foto: Klinik Pirawarth

SICHERHEIT AM BAU 30

BAUfit: Sicher und gesund am Bau

Erich Bata

SICHERHEIT AM BAU 33

Personenbezogene Schadstoffermittlung bei Epoxidharzen

Gregor Hohenecker

SICHERHEIT AM BAU 38

Absturz! Was nun?

Erich Bata



33

Foto: Hohenecker

STANDARDS

Events Aktuell 6

Termine, Seminare 41

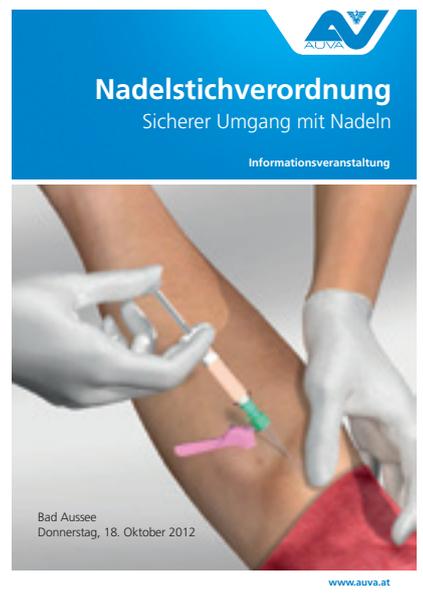
Vorschriften/Normen 42

AUVA-Publikationen 44

Bücher 46

Produkte 49

Nur ein kleiner Nadelstich



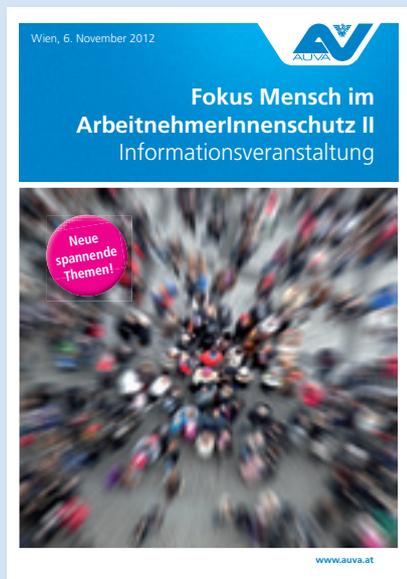
Selbst eine kleine Verletzung mit spitzen oder scharfen Instrumenten kann bei Mitarbeitern in Krankenhäusern oder im Gesundheitssektor schwerwiegende Komplikationen auslösen. Deshalb hat die Europäische Union die Richtlinie 2010/32/EU zur Vermeidung von Verletzungen durch derartige Instrumente erlassen, die bis längstens 11. Mai 2013 in nationales Recht umgesetzt werden muss.

Die auf dieser Richtlinie beruhende sogenannte Nadelstichverordnung führt bei Präventivfachkräften und Arbeitgebern zu vielen Fragen in Bezug auf die Umsetzung. Diese Fragen will die AUVA im Rahmen der Veranstaltung „Nadel-

stichverordnung – Sicherer Umgang mit Nadeln“ am 18. Oktober 2012 im Kur- & Kongresshaus Bad Aussee beantworten. Dazu bietet sie nicht nur Fachvorträge kompetenter Referenten, sondern auch die Gelegenheit, mit Behördenvertretern, Herstellern und Anwendern zu diskutieren und Erfahrungen auszutauschen. Die Veranstaltung richtet sich damit gleichermaßen an Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen, ArbeitsmedizinerInnen sowie zuständige Behörden- und InteressenvertreterInnen.

Eine Anmeldung zu dieser Informationsveranstaltung (Tagungsbeitrag: EUR 85) ist bis 8. Oktober 2012 möglich (per Fax: +43 1 331 11-610, per E-Mail: HSP@auva.at oder per Post).

Der Mensch steht wieder im Fokus



Nach dem großen Erfolg der Informationsveranstaltung „Fokus Mensch im ArbeitnehmerInnenschutz“ im März 2012 liegt nun das endgültige Programm der zweiten Veranstaltung zu diesem Thema vor.

Die Veranstaltung „Fokus Mensch im ArbeitnehmerInnenschutz 2“ wird am 6. November 2012 wieder in angenehmem Ambiente stattfinden, und zwar diesmal in Wien, im Marriott Imperial Riding School Renaissance Vienna Hotel. Wiederum soll der Gedanke der Vernetzung zwischen Unternehmen sowie Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im Mittelpunkt stehen, unterstützt durch zahlreiche Fachvorträge, Posterpräsentationen bzw. -gespräche und eine – großteils interaktive – Ausstellung.

So wird diesmal unter anderem aus der Praxis der Evaluierung psychischer Belastungen in heimischen KMUs und im Öffentlichen Dienst berichtet, auch über erste Umsetzungsbeispiele der aus den Evaluierungen folgenden Maßnahmen wird nachvollziehbar Auskunft gegeben.

Von Behördenseite wird im November eine Vertreterin des Zentralen Arbeitsinspektorats (ZAI) Rede und Antwort stehen.

Weitere Schwerpunkte betreffen das AUVA-Projekt „Notfallpsychologie als Schadensprävention“ sowie Software-Ergonomie. Auch bei letzterem Thema gibt es – so die Organisatoren – noch beträchtlichen Handlungsbedarf seitens der Arbeitgeber und Chancen, den Mitarbeitern den Arbeitsalltag beträchtlich zu „entstressen“.

Anmeldungen zu dieser kostenpflichtigen Veranstaltung (EUR 85) sind bis 25. Oktober per E-Mail unter HSP@auva.at möglich. Das genaue Programm und weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.auva.at/arbeitspsychologie, Menüpunkt „Veranstaltungen“.

AUVA fördert Verkehrserziehung in Volksschulen

Mit dem ARBÖ-„Puppomobil“, einer mobilen Verkehrserziehungspuppenbühne, hat man sich zum Ziel gesetzt, Kindern der 1. und 2. Klasse Volksschule österreichweit das richtige Verhalten im Straßenverkehr zu vermitteln.

Mit einem neuen Stück – „Barry geht in die Schule“ – und einer neuen, leicht zu transportierenden Bühne startet das „Puppomobil“ in der Schulsaison 2012/2013 durch. Ermöglicht wird dies durch die AUVA, die Vorstellungen an Volksschulen fördert. „Schon von klein auf müssen Kinder lernen, wie man Unfälle vermeidet“, sagt Renate Römer, die Obfrau der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA). „Das ‚Puppomobil‘ leistet hier einen ganz besonderen Beitrag, weil es auf die Erlebniswelt der Kinder Rücksicht nimmt und sie dabei spielerisch lernen, worauf es ankommt“,



„Puppomobil“ soll helfen, Unfälle von Kindern zu vermeiden. V.l.n.r.: Mag. Lydia Ninz (ARBÖ-Generalsekretärin), Alfred Schwarz (Puppomobil) mit Bernhardiner Barry, KommR Renate Römer (Obfrau der AUVA)

so Römer. In dem neuen, mit dem AUVA-Verkehrspsychologen Mag. Joachim Rauch erarbeiteten Stück, zeigt das Puppentheater den Kids bis ins letzte Detail, wie sie richtig – auf dem Zebrastreifen – die Straße überqueren. „Damit greift es punktgenau ein sehr reales Problem auf, wie die Unfallstatistik leider zeigt“, ist Mag. Lydia Ninz, Generalsekretärin des ARBÖ, überzeugt. 2011 verunglückten in Österreich laut Statistik

Austria 397 Kinder auf dem Schulweg, um 13 Kinder mehr als im Jahr 2010.

Das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) empfiehlt den Schulen die für die Verkehrserziehung wichtige Ergänzungsarbeit des „Puppomobils“. Gebucht werden können die Einsätze über www.arboe.at/puppomobil oder www.facebook.com/puppomobil.

Foto: ARBÖ

„JORDAN – Das Gospel-Musical“ zwischen Himmel und Hölle

Norbert Hofer macht wieder von sich reden. Der gelernte Nachrichtentechniker, der vor 30 Jahren durch eine Querschnittslähmung infolge eines Arbeitsunfalls aus seinem bisherigen Leben gerissen wurde, arbeitete mit Größen des internationalen Musikbusiness und hat sich in der österreichischen wie internationalen Musikszene als Tontechniker einen Namen gemacht.

Während seiner Rehabilitationen gründete und moderierte Norbert Hofer einen Radiosender für Patienten im AUVA-Rehabilitationszentrum „Weißer Hof“, später studierte er Sozialmanagement. Er schreibt Musicals und unterstützt als Initiator einer Plattform für Kulturmarketing Künstler bei der Vermarktung ihrer Werke. Sein neuestes Produkt ist „Jordan – Das Gospel-Musical“. Bei der Uraufführung im Rahmen der Sommerspiele

Stockerau im vergangenen Jahr feierte „Jordan“ einen großen Publikumserfolg. Norbert Hofer hat sich und seinem Ensemble als künstlerischer Leiter von „Jordan“ hohe Ziele gesetzt. Eine spannende Story mit mitreißenden Gospels und Spirituals bildet den Rahmen dieses Musicals, das von 20 hochkarätigen Ensemblemitgliedern und einer Liveband präsentiert wird. Songs wie „We Are Going Down Jordan“, „Swing Low“, „Old Man Moses“, „Let The River Run“, „Ninety And Nine“ oder „Promised Land“ in neuen Arrangements sollen „Jordan“ zu einem unvergesslichen Erlebnis werden lassen.

Im Oktober und November tourt Hofer mit „Jordan“ durch Österreich. Zum Auftakt gastiert das Musical in der Klosterneuburger Babenbergerhalle. Mit dieser Aufführung wird auch der



Foto: Hermine Haslinger

„Fonds für hilfsbedürftige PatientInnen am Rehabilitationszentrum Weißer Hof“ unterstützt. Alle Termine sowie Informationen zu „Jordan“ finden Sie auf www.MMZ.at und auf der Facebook-Seite „Jordan – Das Gospel-Musical“. Tickets sind unter www.MMZ.at, Menüpunkt „Tickets & Shop“, oder unter www.oeticket.at erhältlich.

Auf dem Weg zu einer neuen Präventionskultur



Gemeinsam
sicher und gesund

„Partnerschaft für Prävention – gemeinsam sicher und gesund“: So heißt eine neue Kampagne der AUVA. Sie verfolgt das Ziel, bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein gemeinsames Verständnis von sicherer und gesunder Arbeit zu fördern und die Kultur des ArbeitnehmerInnenschutzes in den Betrieben zu verbessern.

WOLFGANG HAWLIK



Die derzeit laufende Kampagne der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) für 2012/2013, „Partnerschaft für Prävention“, befasst sich mit den beiden zusammenhängenden Konzepten von Managementführung und ArbeitnehmerInnenbeteiligung in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit.

„Partnerschaft für Prävention“ wurde sehr bewusst als Leitthema gewählt, ist doch „Partnerschaft“ im allgemeinen Sprachgebrauch mit Begriffen wie Sicherheit, Zufriedenheit, Zusammenarbeit oder einem gemeinsamen Bild für die Zukunft positiv besetzt.

Aus der Partnerschaft zwischen Unternehmensführung und MitarbeiterInnen können sich zusätzlich jedoch viele weitere Vorteile ergeben: Im Team ist es möglich, klare Strukturen für Prozessabläufe, Entscheidungen und Informationsflüsse zu schaffen. Dies wiederum fördert – wie zahlreiche empirische Studien belegen – den Abbau von Stress und steigert die Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Zufriedene MitarbeiterInnen sind seltener krank und engagieren sich stärker für das Unternehmen, in dem sie tätig sind. Das Unternehmen steigt damit in der Wertschätzung seiner KundInnen; besseres Image wiederum erhöht die Umsätze und sichert einen florierenden Betrieb (siehe auch Kasten auf S. 22).

Partnerschaft in der Wirtschaft fördert aber auch Innovation. Denn in einer partnerschaftlichen Umgebung lassen sich verschiedene Ideen offen diskutieren und neue – oft unkonventionelle – Lösungen leichter finden.

„Gemeinsam sicher und gesund“

Wie schon zuletzt beteiligt sich die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt auf österreichischer Ebene an dieser europäischen Kampagne. Zum besseren Verständnis der Zielsetzung hat die AUVA das Leitthema „Partnerschaft für Prävention“ um das Schlagwort „gemeinsam sicher und gesund“ erweitert. Ziel der AUVA-Kampagne soll es sein, ein gemeinsames Verständnis von sicherer und gesunder Arbeit in den Betrieben zu fördern und die ArbeitnehmerInnenschutzkultur zu verbessern.

Der Weg zu einer neuen Präventionskultur in heimischen Unternehmen soll niemanden ausschließen: Zielgruppe der Kampagne sind alle erwerbstätigen Personen zwischen dem 15. und dem 65. Lebensjahr



Projektleiterin Mag. Barbara Libowitzky: „Partnerschaft für Prävention verbessert die Unternehmenskultur“

in den verschiedensten Branchen und unterschiedlichsten Betriebsgrößen. Das Projekt berücksichtigt auch und vor allem die besonderen Bedürfnisse der heimischen Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe.

Die Kampagne wird aus mehreren einander ergänzenden Elementen bestehen: Sie umfasst die Organisation von Infotagen mit Impulsreferaten, Seminaren und Workshops (für MitarbeiterInnen, Sicherheitsfachkräfte und das Management), beinhaltet aber auch Beratungen zur Präventionskultur (zu 100 Prozent von der AUVA gefördert) oder ein Selbstcheck-Tool für Unternehmen. Auch der Information über die Medien (Printmedien und elektronische Medien) wird hoher Stellenwert eingeräumt: Dabei sollen neben grundsätzlichen Informationen über eine neue partnerschaftliche Präventionskultur auch Best-practice-Beispiele aus der heimischen Wirtschaft über erfolgreich umgesetzte Projekte dargestellt werden. (Siehe dazu auch die beiden Interviews auf S. 16 ff.)

Partnerschaft führt zu Win-win-Situation

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt sieht in der neuen Kampagne einen wichtigen weiteren Schritt in ihren Präventionsbemühungen. „Die Idee hinter dem

Vorteile auf einen Blick

Die Vorteile einer guten Partnerschaft für Prävention für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer aus der Sicht der AUVA:

- Klare Strukturen
- Optimierung der Arbeitsbedingungen
- Gute Zusammenarbeit zwischen allen Beschäftigten eines Unternehmens
- Zufriedenheit
- Innovation
- Imagegewinn
- Gemeinsames Bild von der Zukunft
- Gemeinsame Erfolge und wirtschaftliche Vorteile wie Standort-sicherung
- Gesundheit
- Sicherheit
- Besserer Informationsfluss

partnerschaftlichen Ansatz ist, dass durch die Weitergabe eines positiven Zuganges zu den Themen Sicherheit und Gesundheit das Bewusstsein der Belegschaft – Führungskräfte und MitarbeiterInnen –, durch eine anerkennende Gesprächskultur und die Wahrnehmung der eigenen Verantwortlichkeiten die Zahl derer, die gesund nach Hause kommen, weiter steigt“, formuliert es Projektleiterin Mag. Barbara Libowitzky, die in der AUVA-Hauptstelle im Rahmen der Abteilung Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung den Schwerpunkt Sicherheits- und Gesundheitsmanagement betreut.

Wenn alle Hierarchieebenen einer Organisation eingebunden sind und auf Basis einer gemeinsamen Grundlage handeln, verbessere sich nicht nur das Arbeitsklima, sondern auch die Möglichkeit, die Ideen der Beschäftigten für die wirtschaftliche Absicherung des Unternehmens zu nützen. „Wer sich an ‚Partnerschaft für Prävention – gemeinsam sicher und gesund‘ beteiligt, reduziert nicht nur die Fehlzeiten,

sondern verbessert vor allem die Unternehmenskultur!“

Damit führt die Partnerschaft für Prävention in der Wirtschaft zu einer klassischen Win-win-Situation, von der sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber profitieren.

Detaillierte Informationen zur AUVA-Kampagne „Partnerschaft für Prävention“ finden Sie unter www.auva.at, Menüpunkt Vorsorge – Aktionen – Partnerschaft für Prävention. ■

Wolfgang Hawlik
Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
Abteilung Sicherheitsmarketing und Presse
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Tel.: +43 1 331 11-253
E-Mail: wolfgang.hawlik@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Die AUVA nimmt den europäischen Schwerpunkt „Partnerschaft für Prävention“ zum Anlass, eine neue Kampagne zu starten. Ziel von „Partnerschaft für Prävention – gemeinsam sicher und gesund“ ist es, bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Bewusstseinsbildung für sichere und gesunde Arbeit zu fördern und zum Aufbau einer neuen Präventionskultur beizutragen. Von dieser Partnerschaft können sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber profitieren. ■

SUMMARY



AUVA takes the European focus on healthy workplaces as an opportunity to launch a new campaign: “Working together for risk prevention” aims to raise the employers’ and employees’ awareness for a safe and healthy workplace and contribute to a new culture of risk prevention. Both the employees and the employers can benefit from this partnership. ■

RÉSUMÉ



L’AUVA saisit le prétexte du thème central européen « Ensemble pour la prévention des risques » pour débiter une nouvelle campagne. Le but de la campagne est renforcer la prise de conscience des employeurs et des employés quant à un travail sûr et sain, et de contribuer à la mise en place d’une nouvelle culture de la prévention. Les employeurs peuvent profiter autant que les employés de ce partenariat. ■

Gesundes Management

Welchen Einfluss hat das Verhalten von Führungskräften auf Gesundheit und Sicherheit im Betrieb? Diese Frage ist erst in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus der Forschung gerückt. Aktuelle Studien bestätigen, dass „gesundes Management“ nachhaltige Verbesserungen möglich macht.

THOMAS STROBACH



Aus sozialpsychologischer Perspektive ist Führung laut Kerschreiter et al. (2011) in erster Linie ein Gruppenprozess. Daher versuchen, so die Autoren, neuere Ansätze in der Führungsforschung nicht mehr, Führungseffektivität auf ein einzelnes Merkmal (z. B. ein bestimmtes Persönlichkeitsmerkmal oder einen bestimmten Führungsstil) zurückzuführen. Heute stehen die wechselseitigen Interaktionsprozesse von Personen-, Verhaltens- und Situationsvariablen im Mittelpunkt der Führungsforschung. So kommt es laut Kerschreiter also nicht nur darauf an, wie Führungskräfte sind oder was sie tun, sondern auch darauf, wie dies die Geführten wahrnehmen, welchen Erwartungen und Einschränkungen die Führungskraft beispielsweise durch die sozialen Normen der Gruppe unterliegt. Die Forschung geht davon aus, dass der Einfluss, den Führungskräfte auf Mitarbeitende ausüben, nicht auf Belohnung oder Bestrafung, sondern vielmehr auf Identifikationsprozessen basiert. Nach Rosenstiel (2010) vollzieht sich Führung kommunikativ, in Interaktion mit den Strukturen der Organisation, mit Persönlichkeitsmerkmalen und situativen Aspekten. Das heißt, Führung ist kontextabhängig.

Um die Frage zu beantworten, welchen Einfluss das Verhalten von Führungskräften auf Sicherheit und Gesundheit im Betrieb hat, beschäftigt sich der vorliegende Artikel mit psychologischen Forschungsergebnissen zum Thema und versucht, Handlungsanleitungen für den betrieblichen Alltag herauszuarbeiten.

Der Verantwortung noch nicht bewusst

Erst seit wenigen Jahren wird die Rolle des Führungsverhaltens in Be-

zug auf die Gesundheit und Sicherheit von MitarbeiterInnen in den Fokus der Forschung gestellt. Das ist insofern erstaunlich, als es naheliegender erscheint, dass das Führungsverhalten einen deutlichen Einfluss auf die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitenden hat. Da man diesem Einfluss auch heute noch nicht genug Bedeutung beimisst, wird die damit verbundene Verantwortung häufig nicht wahrgenommen. Auch die eingangs erwähnten „anderen“ Faktoren dürfen nicht außer Acht gelassen werden. Beispiele für situative Aspekte im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheit im Betrieb sind die Sicherheits- und Präventionskultur sowie der wirtschaftliche und organisationale Kontext.

Arbeitsbedingungen werden durch Entscheidungen von Führungskräften im Rahmen ihrer Managementaufgaben beeinflusst. Aber auch die Vorbildwirkung von Vorgesetzten auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist nicht zu unterschätzen. Das gilt nicht nur für den Umgang mit Ressourcen und Belastungen, sondern auch für das sichere Verhalten am Arbeitsplatz.

Selbstverständlich darf nicht vergessen werden, dass auch Führungskräfte einer Vielzahl von Belastungen ausgesetzt sind. Deshalb ist es wichtig, auf dieser Ebene das Wissen über verantwortungsvolles Management der eigenen Ressourcen zu verankern – denn erschöpfte und kranke Führungskräfte bedeuten für ein Unternehmen das gleiche Risiko wie erschöpfte oder erkrankte Mitarbeitende.

Die Arbeitsbedingungen werden auf verschiedenen Ebenen durch die Entscheidungen und das Verhalten von Führungskräften beeinflusst (vgl. Richter & Hacker, 2008; Rudow, 2011):

- Das Management ist verantwortlich für die Gestaltung der Arbeitsumgebung sowie für die Qualität der Werkzeuge und Arbeitsmittel.
- Führungskräfte beeinflussen maßgeblich die Arbeitsaufgaben und die damit verbundenen Belastungen. Aufgaben wie z. B. der ständige Umgang mit schwierigen Kunden und Kundinnen, die Bewältigung hochkomplexer Aufgaben ohne Abwechslung oder Arbeit unter Zwangshaltung können zu Fehlbeanspruchungen führen.
- Schlechte Organisation wie Doppelgleisigkeiten, unklare Kompetenzen oder häufige Störungen und Unterbrechungen können zu Ärger und Konflikten führen.

Soziales Klima wird durch Führungsverhalten beeinflusst

Das soziale Klima (als potenzielle Belastungsdimension, vgl. Huber, 2011) im Betrieb wird entscheidend vom alltäglichen Führungsverhalten beeinflusst. Offenheit und Transparenz in der Kommunikation, ein konstruktiver Umgang mit Konflikten, eine respektvolle Haltung gegenüber Mitarbeitenden, eine gute Feedback- und Rückmeldungskultur können positiv zur Gesundheit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beitragen.

Pangert und Schüpbach haben festgestellt, dass Führungskräfte, die selbst gute Arbeitsbedingungen haben, diese eher auch ihren Mitarbeitenden zugestehen. Also sind ebenso die Arbeitsbedingungen von Führungskräften zu betrachten und bei Bedarf zu optimieren, da sie Zugang zu gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen für Mitarbei-

tende schaffen. Wichtige Ergebnisse für mögliche Interventionen sind die festgestellte Ambivalenz der Führungskräfte bezüglich ihrer Verantwortung für die Gesundheit der Mitarbeitenden und der Umstand, dass Führungskräfte ihre Gestaltungsmöglichkeiten bezüglich gesunder Arbeitsbedingungen generell unterschätzen (vgl. Echerhoff, 2011). Die gute Nachricht: Diesbezügliche Fortbildungen für Führungskräfte wirken sich tatsächlich positiv auf das Führungsverhalten und auf deren eigene Gesundheit aus.

Zur Auswirkung des Führungsverhaltens auf die Gesundheit veröffentlichte Sabine Gregersen im letzten Jahr eine interessante Studie. Die Autorin hat dafür Publikationen aus den letzten 20 Jahren zu diesem Thema untersucht. So konnte beispielsweise der Einfluss von Stressoren, die vom Führungsverhalten ausgehen, sowie von mangelndem Konfliktmanagement von Führungskräften auf die Gesundheit dargestellt werden. So kam man zu dem Schluss, dass diese Stressoren zu einer Erhöhung der Krankenstände führen; sie senken die Arbeitszufriedenheit und verschlechtern die psychische Gesundheit.

Fehlzeiten reduziert, Zufriedenheit gesteigert

22 der untersuchten Publikationen beschäftigten sich mit dem Einfluss von Ressourcen, die durch das Führungsverhalten entstehen, wie zum Beispiel Mitbestimmung, Anerkennung und soziale Unterstützung. Die Ergebnisse zeigen, dass sich diese Ressourcen positiv auf die Anwesenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Betrieb, positiv auf die psychische und physische Gesundheit sowie die Arbeitsfähigkeit auswirken. Das Auftreten von Burn-out konnte reduziert werden. Anderen Studien widmeten sich

der sogenannten transformationalen Führung. Merkmale dieses Führungsstils sind unter anderem Charisma, Einfluss durch Vorbildlichkeit, Motivation durch Visionen, Förderung und individuelle Unterstützung von Mitarbeitenden. Laut diesen Arbeiten lässt sich ein statistischer Zusammenhang zwischen diesem Führungsverhalten mit besserer psychischer Gesundheit, weniger Befindensbeeinträchtigungen und höherer Arbeitszufriedenheit herstellen. Man konnte nachweisen, dass der sogenannte Laissez-faire-Stil das Stresserleben bei Mitarbeitenden erhöht. In einigen Untersuchungen ließ sich darstellen, dass eine geringe Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit dem oder der Vorgesetzten Ängstlichkeit, Depression und Stresserleben erhöht. Hohe Zufriedenheit hingegen führt zu psychischem Wohlbefinden und höherer Arbeitsfähigkeit (Zimmer & Gregersen, 2011).

Eine interessante und neuere Herangehensweise stellt das Modell der gesundheits- und entwicklungsförderlichen Führung dar. So wirkt sich nach Sylvie Vincent, Psychologin an der Universität Hamburg, ein Führungsverhalten, das sich durch Unterstützung und Entwicklungsorientierung auszeichnet sowie Mitarbeitende nicht überfordert, positiv auf die Gesundheit aus.

„Gelebte“ Sicherheitskultur

Beschäftigt man sich mit dem Thema Gesundheit, ist auch die Sicherheit am Arbeitsplatz ein wichtiger Faktor. Hier kommt nicht nur die Vorbildwirkung zum Tragen, sondern auch der aktive Beitrag einer Führungskraft zur Entwicklung einer gelebten Sicherheitskultur.

Trainingsmaßnahmen und Unterweisungen für Mitarbeitende können zwar bis zu einem gewissen

Grad die Einstellungen und damit das Verhalten von Mitarbeitenden in Richtung sicheres Verhalten verändern, nicht aber das „Gesamtsystem“.

Einem Unfall geht tatsächlich ursprünglich meist eine Kette von Fehlern voraus, wie das prominente sogenannte Käsescheibenmodell von Reason aufzeigt; er liegt also nicht allein in der unsicheren Handlung des letzten und verunfallten Glieds dieser Kette begründet.

Darüber hinaus muss es im Betrieb die Grundvoraussetzungen dafür geben, dass sich Mitarbeitende wie gewünscht sicher verhalten können. Halbherziges Einfordern von sicheren Vorgangsweisen bei gleichzeitigem Aufbau von Zeitdruck durch



Das Führungsverhalten beeinflusst die Sicherheitskultur nachhaltig

zu eng definierte Prozesszeiten ist widersprüchlich, zudem bleibt dabei häufig die Sicherheit auf der Strecke. Hier müssen menschliche Leistungsgrenzen erkannt und akzeptiert sowie Arbeitsaufgaben und -bedingungen darauf ausgerichtet werden. Führungskräfte müssen

AUVA-Seminarreihe

„Zusammenarbeit für Sicherheit und Gesundheit“

Im Rahmen der aktuellen Präventionskampagne der AUVA „Partnerschaft für Prävention – Gemeinsam sicher und gesund“ wird bis Ende 2013 eine eigene Seminarreihe zum Themenkreis „Zusammenarbeit für Sicherheit und Gesundheit“ angeboten.

Eines der Angebote ist das Seminar **„Gesund Führen – Wie wirkt sich das Verhalten von Vorgesetzten auf Gesundheit und Sicherheit aus?“**. Die Veranstaltung soll Führungskräfte im oben beschriebenen Sinn dabei unterstützen, ihre Rolle bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen zu erkennen und die Verantwortung dementsprechend auch wahrzunehmen. Speziell für die im Betrieb für Sicherheit und Gesundheit Zuständigen wird das Seminar **„Zusammenarbeit für Sicherheit und Gesundheit“** angeboten. Ziel ist es zu vermitteln,

wie die Zusammenarbeit zwischen den relevanten Personen optimiert werden kann, damit alle an einem gemeinsamen Strang ziehen. Für **MitarbeiterInnen**, die sich für dieses Thema interessieren, steht ebenfalls ein spezielles Tagesseminar zur Verfügung. Möchten sich MitarbeiterInnen intensiver damit beschäftigen, bietet sich das zweitägige Seminar **„Gesundheitsvertrauensperson“** an.

Alle angeführten Seminare werden während der Kampagnenlaufzeit zum halben Tarif angeboten! Näheres zu diesen Angeboten finden Sie im Schulungsprogramm der AUVA. Infoveranstaltungen im gesamten Bundesgebiet und ein Online-Tool zur Bewertung der Präventionskultur des eigenen Betriebs komplettieren die Kampagne.



Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, realistische Risikoeinschätzungen entwickeln zu können. Dabei spielt der kommunikative Austausch über die betreffende Arbeitssituation eine wichtige Rolle (vgl. Ulich, 2005; Hofinger, 2008).

Barling, Loughlin und Kelloway (2002, zitiert nach Grote, 2008) fanden im Hinblick auf sicherheitsbezogene Führung eine negative Beziehung zwischen transformationaler Führung und der Anzahl von Arbeitsunfällen. In einer Studie von Flin & Yule (2002, zitiert nach Grote, 2008) zeigte sich allerdings, dass Elemente von transformationaler und transaktionaler Führung (Führungskraft klärt Erwartungen, stellt Belohnungen in Aussicht, „überwacht“ und korrigiert das Verhalten; vgl. Spieß & von Rosenstiel) mit weniger Arbeitsunfällen in Verbindung stehen.

„Gesundheitliches Führen“

Folgendes Modell bietet eine gute Zusammenfassung der dargestellten gesammelten Aspekte und bietet gleichzeitig eine Handlungsempfehlung für die Praxis: Das Modell „gesundheitlichen Führens“ von Spieß und Stadler (2007; zitiert nach

Spieß & Rosenstiel, 2010) orientiert sich an der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden als Voraussetzung für leistungsfähige und leistungsbereite Mitarbeitende.

Dieses Modell unterscheidet vier Ebenen: Die 1. Ebene ist das ziel- und aufgabenorientierte Führen. Die 2. Ebene beschäftigt sich mit dem mitarbeiterorientierten Führen. Die Gestaltung von Arbeits- und Organisationsprozessen bildet die 3. Ebene. Und die Ebene 4 beinhaltet das Ziel, eine gesundheitsförderliche Führungs- und Unternehmenskultur zu schaffen. Die Autoren betonen, dass Ebene 4 eine Grundbedingung dafür darstellt, dass die anderen Ebenen erfolgreich umgesetzt werden können.

Konkrete Ansatzpunkte

Abschließend einige konkrete Interventionen, die sich in der Praxis als wirkungsvoll erweisen, um ein gesundheits- und sicherheitsförderliches Führungsverhalten im Betrieb zu etablieren:

- Initiieren von Projekten, die sich vertiefend mit der Sicherheits- und Präventionskultur beschäftigen

- Sensibilisierung der Führungskräfte für die eigene Gesundheit und Sicherheit sowie jene ihrer Mitarbeitenden (Zimmer & Gregersen, 2011)
- Entwicklung gesundheits- und sicherheitsbezogener Führungsgrundsätze und -leitlinien (Kultur)
- Möglichkeiten zur Entwicklung von Kompetenzen im gesundheitsgerechten Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
- Thematisierung der Verantwortung von Führungskräften bezüglich der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden
- Aufzeigen von gesundheits- und sicherheitsgerechten Gestaltungsmöglichkeiten von Führungskräften
- Teilnahme des Topmanagements an Projekten und Vorleben dieses Führungsverhaltens auch an höchster Stelle (Glaubwürdigkeit)
- Intensive Einbindung der Mitarbeitenden

Die Führung im Rahmen von Präventions- oder Gesundheitsförderungsprojekten fokussiert zu thematisieren erweist sich also als

förderlich für eine positive Entwicklung. Jedoch ist es ebenso wichtig, weiterhin eine kritische Betrachtungsweise in die alltägliche Präventionspraxis einfließen zu lassen. Nur so ist eine nachhaltige Wirkung zu erwarten. ■

LITERATUR:

- Barling, J., Loughlin, C & Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 87, 488–496.
- Echterhoff, M. (2011). Führungskräfte tragen Verantwortung – auch für die Gesundheit der Beschäftigten?! Eine empirische Untersuchung zur Selbsteinschätzung von Führungskräften hinsichtlich ihrer gesundheitsrelevanten Einflussmöglichkeit im Betrieb. In: Badura, B; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J. & Macco, K. (Hg). Fehlzeiten-Report 2011. Führung und Gesundheit. Springer Verlag, Berlin–Heidelberg–New York.
- Flin, R. (2003). „Danger – Men at works“: Management influence on safety. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 13, 261–268.
- Grote, G. (2008). Führung. In: Badke-Schaub, P., Hofinger, G., Lauche, K. (Hg.) *Human Factors. Psychologie sicheren Handelns in Risikobranchen*. Springer Medizin Verlag, Heidelberg.
- Hofinger, G. (2008). Kommunikation. In: Badke-Schaub, P., Hofinger, G., Lauche, K. (Hg.) *Human Factors. Psychologie sicheren Handelns in Risikobranchen*. Springer Medizin Verlag, Heidelberg.
- Huber, E. et al. (2011): Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit. Leitfaden für die Arbeitsinspektion. BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, ZAI (Hg.).
- Kerschreiter, R., Schyns, B., Frey, D. (2011). Führung. In: Frey, D. & Bierhoff, H.-W. (Hg.) *Sozialpsychologie – Interaktion und Gruppe*. Hogrefe, Göttingen.
- Pangert, B. & Schüpbach (2011). Arbeitsbedingungen und Gesundheit von Führungskräften auf mittlerer und unterer Hierarchieebene. In: Badura, B; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J. & Macco, K. (Hg). Fehlzeiten-Report 2011. Führung und Gesundheit. Springer Verlag, Berlin–Heidelberg–New York.
- Reason, J. (1990). *Human errors*. Cambridge UK: Cambridge University Press.
- Richter, P. & Hacker, W. (2008). Belastung und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben. Asanger-Verlag, Heidelberg.
- Rudow, B. (2011). *Die gesunde Arbeit. Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation und Personalführung*. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, München.
- Spieß, E. & von Rosenstiel, L. (2010). *Organisationspsychologie. Basiswissen, Konzepte und Anwendungsfelder*. Oldenbourg Verlag München.
- Spieß, E. & Stadler, P. (2007). Gesundheitsförderliches Führen – Defizite erkennen und Fehlbelastungen der Mitarbeiter reduzieren. In: Weber, A. & Hörmann, G. (Hg.). *Psychosoziale Gesundheit im Beruf*. Genter-Verlag, Stuttgart.
- Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie*. Vdf Hochschulverlag, Zürich.
- Vincent, S. (2011). Gesundheits- und entwicklungsförderliches Führungsverhalten: ein Analyseinstrument. In: Badura, B; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J. & Macco, K. (Hg). Fehlzeiten-Report 2011. Führung und Gesundheit. Springer Verlag, Berlin–Heidelberg–New York.
- Zimber, A. & Gregersen, S. (2011). Gesundheitsfördernd führen – Ein Projekt der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). In: Badura, B; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J. & Macco, K. (Hg). Fehlzeiten-Report 2011. Führung und Gesundheit. Springer Verlag, Berlin–Heidelberg–New York.

Mag. Dr. Thomas Strobach
Arbeits- und Organisationspsychologe der AUVA in Österreich; Präventionsabteilung des Forschungs- und Verwaltungszentrums; Klinischer und Gesundheitspsychologe, Notfallpsychologe, Sicherheitsfachkraft, Externer Lehrbeauftragter der TU Wien

AUVA-Hauptstelle
Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
thomas.strobach@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Sicherheit und Gesundheit in einem Betrieb können durch entsprechendes Verhalten der Führungskräfte wesentlich beeinflusst werden. Aktuelle Forschungsergebnisse der letzten Jahre zeigen, dass sich „gesundes Management“ deutlich auf die Reduktion von Fehlzeiten sowie die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit auswirken kann. Begriffe wie „gelebte Sicherheitskultur“ oder „gesundheitliches Führen“ sind keine Schlagworte, sondern moderne Management-Prinzipien, die Erfolg versprechen. ■

SUMMARY



It is for the management to promote safety and health at work by taking appropriate measures. Research findings of recent years show that a “healthy management” can significantly reduce absenteeism and increase satisfaction among employees. Concepts such as “practiced safety culture” and “health guidance” are not merely slogans, but modern, promising principles of management. ■

RÉSUMÉ



La sécurité et la santé dans une entreprise peuvent être très influencées par l'attitude correspondante de la direction. Les résultats actuels des recherches des dernières années montrent qu'une « gestion saine » peut avoir des conséquences sensibles sur la réduction des absences au travail ainsi que sur l'augmentation de la satisfaction des employés. Des notions comme « culture vécue de la sécurité » ou bien « gestion saine » ne sont pas des mots-clés mais au contraire des principes modernes de gestion qui garantissent le succès. ■

Am Beispiel Vöslauer: „Sicherheit und Gesundheit können nur gemeinsam funktionieren“

Sicherheit und Gesundheit sind unverzichtbare Säulen der Vöslauer Mineralwasser AG. Deshalb hat sich die Geschäftsführung im Jahr 2010 für die Einführung eines Sicherheits- und Gesundheitsmanagement-Systems entschieden (siehe auch *Sichere Arbeit*, Ausgabe 2 2012, Seite 30). Ein Team von rund 20 Mitarbeitern arbeitet ständig mit dem SGM und bezieht alle Mitarbeiter einerseits und die Geschäftsführung andererseits ein. Vöslauer ist damit ein erfolgreiches Beispiel für eine gelebte „Partnerschaft für Prävention“.

DIE INTERVIEWS FÜHRTEN MAGDALENA GUILARTE UND KARIN BISCHOF



Geschäftsführer DI Herbert Schlossnikl

Welchen Stellenwert haben „Sicherheit und Gesundheit“ in Ihrem Unternehmen? Und seit wann?

Herbert Schlossnikl: Sicherheit und Gesundheit haben in unserem Unternehmen einen sehr hohen Stellenwert. Das war nicht immer so, weil wir uns ursprünglich auf Qualität, auf Hygiene, auf Effizienz und derartige Themen konzent-

riert und die Bereiche Sicherheit und Gesundheit in den Anfängen möglicherweise etwas vernachlässigt haben. Das hat sich aber mit Einführung des Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit (SGM) ganz stark geändert. So zeigt zum Beispiel die Unfallstatistik, dass hier wirklich viel verbessert wurde.

Abgesehen von der niedrigen Zahl an Arbeitsunfällen – wie drückt sich dieser Stellenwert außerdem aus?

In vielen Bereichen. Um bei den Unfällen zu bleiben: Auch im Bereich der Beinaheunfälle sieht man, dass die Mitarbeiter mittlerweile sehr sensibel geworden sind, hier über das Ideenmanagement vieles einbringen und Zivilcourage beweisen. Dadurch sind wir im Bereich der Prävention viele Schritte weitergekommen. Ein Beispiel ist das richtige Heben und Tragen: Die Belastung geht stark auf die Wirbelsäule, auf den Bewegungs-

apparat. Hier war es uns wichtig, einen Ausgleich anzubieten – sowohl körperlich als auch für den Geist.

Warum und wann haben Sie sich für ein SGM entschieden?

Das Motiv für die Einführung des Managementsystems war, dass „Sicherheit“ bei uns etwas hintennach gehinkt ist. Wir haben im Bereich „Qualität“ mit der Zertifizierung nach ISO 9001 oder International Food Standards gesehen, dass durch ein Managementsystem Impulse gebracht worden sind und wir eine Weiterentwicklung gehabt haben. Wir haben uns gedacht, wenn man auch im Bereich Sicherheit und Gesundheit mit einem Managementsystem arbeitet, gewinnen diese an Bedeutung. In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Struktur, die das Managementsystem beinhaltet, wichtig war – ebenso wichtig wie der Ansporn, sich hier in einem Zeitplan bestimmte Ziele zu setzen und diese umzusetzen.

Wie haben Ihre MitarbeiterInnen auf die Einführung des SGM reagiert? Gab es Feedback?

Ich habe vereinzelt Feedback bekommen. Einerseits in Meetings, wo wir mit den Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) zusammensitzen, aber auch in Gesprächen, in denen Mitarbeiter mich konkret darauf angedeutet haben: dass sie die Neuerungen gut finden; dass sie nicht gedacht hätten, dass Vöslauer dem Thema Sicherheit so eine Priorität widmet. Es ist mit der Zeit herausgekommen, dass Vöslauer als sozialer und fürsorglicher gesehen und eingestuft wird.

Ab wann und wie wurden Ihre MitarbeiterInnen miteinbezogen? Und welche Personen haben hier eine tragende Rolle gespielt?

Von Anfang an. Die Mitarbeiter waren durch die Sicherheitsvertrauenspersonen integriert, natürlich war der Betriebsrat miteinbezogen, und die Projektleitung lag bei unserer Sicherheitsfachkraft, Walter Goisser. Dadurch, dass das alles für uns Neuland war, haben wir von der AUVA Beratung in Anspruch genommen und alles gemeinsam erarbeitet – Schritt für Schritt: von der detaillierten Arbeitsanweisung bis hin zum Firmenleitbild.

In Ihrem Firmenleitbild wird die Zivilcourage Ihrer Mitarbeiter explizit als erwünscht angeführt ...

Ja, denn Zivilcourage ist uns sehr wichtig. Ich habe auch schon Jahre bei Vöslauer erlebt, in denen die Mitarbeiter einfach nicht die Initiative ergriffen oder nicht diese Zivilcourage an den Tag gelegt haben. Um ein Beispiel zu nennen: Wir hatten Monteure im Haus, die im Dachbereich gearbeitet haben und nicht entsprechend gesichert waren. Die anderen haben das zwar

gesehen, aber sie haben nichts dagegen unternommen. Und genau dieser Schritt – etwas zu sehen, hinzugehen und zu sagen, dass da was nicht stimmt, also die Initiative zu ergreifen –, das ist ein ganz wichtiger Punkt! Vor allem hier hat uns das Managementsystem weitergebracht. Durch die Zertifizierung haben unsere Mitarbeiter gesehen, dass uns Sicherheit und Gesundheit wirklich ein Anliegen sind, und sie fallen, wenn sie sich hier einbringen, nicht unangenehm auf, sondern es ist erwünscht und wichtig, und sie bekommen Unterstützung.

Stichwort Präventionsarbeit: Sehen Sie sich als Partner? Als Financier? Als Impulsgeber?

Ich als Geschäftsführer habe viele unterschiedliche Funktionen: natürlich jene Funktion, die die finanziellen Belange betrifft; natürlich Impulsgeber. Aber ich sehe mich auch ganz stark als Partner. Mir gefällt das Miteinander. Wir haben hier keinen sonderlich autoritären Stil, wo der eine Weisungen gibt, und die anderen haben sie dann umzusetzen. Wir versuchen schon sehr stark, gemeinsam zu gestalten.

Glauben Sie, dass Prävention nur dann möglich ist, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Partnerschaft eingehen?

Ja, das glaube ich auf jeden Fall, dass das nur gemeinsam funktionieren kann. Ich denke, den wirklichen Erfolg in diesem Bereich, so wie ich ihn bei uns im Haus erlebt habe, kann man nur erreichen, wenn man gemeinsam an einem Strang zieht.

Machen Ihre MitarbeiterInnen konkrete Verbesserungsvorschläge, wenn es um ihre

Sicherheit und Gesundheit im Betrieb geht?

Die Ideen und Vorschläge kommen direkt von den Mitarbeitern via Intranet. Wir haben ein Ideen-Management eingeführt, das ursprünglich für eine ganz breite Themenpalette angedacht war – von Innovationen auf dem Markt, wenn hier jemand gute Ideen hat, bis hin zu Sicherheit, Gesundheit oder Hygiene. Mittlerweile ist es so, dass wir 90 Prozent der Vorschläge, die von dort in Bezug auf den Bereich Sicherheit kommen, umsetzen.

Wie schnell werden bei Ihnen Vorschläge und Ideen umgesetzt?

Das ist natürlich unterschiedlich. Vorschläge mit hohem Risikopotenzial werden sofort umgesetzt, aber das ist nicht bei allen Verbesserungsvorschlägen möglich.

Haben Sie den Eindruck, dass sich das Arbeitsklima seit Einführung des Sicherheits- und Gesundheitsmanagements verbessert hat?

Den Eindruck habe ich! Die soziale Komponente habe ich ja schon angesprochen. Die Mitarbeiter haben mittlerweile gesehen, dass uns ihre Gesundheit wirklich etwas wert ist. Einerseits in dem Sinn, dass wir für das Unternehmen Mitarbeiter wollen, die leistungsfähig sind, aber dass wir auf der anderen Seite auch den Zusatznutzen für jeden Einzelnen haben wollen.

Hat sich auch für Sie als Geschäftsführer das Arbeitsklima verbessert?

Ja. Die Mitarbeiter sind irgendwie zugänglicher geworden, sie trauen sich mehr zu fragen, etwas zu sagen. Die Interaktion ist stärker geworden, weil eine Distanz überwunden wurde. Das ist mir angenehm! Es ist schön und es macht mich stolz, dass Vertrauen da ist!

Ab wann wurden die MitarbeiterInnen bei Einführung des SGM miteinbezogen?

Ernst Redlingshofer: Unsere Mitarbeiter wurden gleich zu Beginn der Umsetzung des Sicherheits- und Gesundheitsmanagements 2010 einbezogen. Der erste Schritt war zum Beispiel das verpflichtende Tragen von Sicherheitsschuhen.

Wie war Ihre Rolle als Betriebsrat in diesem Prozess?

Wir Betriebsräte für Arbeiter und Angestellte waren bei allen Besprechungen dabei und haben gemeinsam mit der Betriebsleitung für eine rasche und reibungslose Umsetzung der geplanten Maßnahmen gesorgt. Wir haben von Beginn an mit Vorschlägen und Ideen mitgearbeitet; der rote Sicherheitsweg vom Parkplatz zum Büro, die Überdachung bei der Drehtüre, die Betonabgrenzung am Weg zum Personalparkplatz etwa waren nur einige Beiträge dazu. Weiters gab es Vorschläge meinerseits für ein Bistro, für drei Defibrillatoren und eine Geschwindigkeitsmessanlage für die Lkw auf unserem Gelände.

Was hat sich seither Ihrer Meinung nach verbessert?

Vieles in vielen Bereichen. Es gab oft positive Rückmeldungen unserer Mitarbeiter an uns Betriebsräte über die Neuerungen. So wurde das Dach am Drehkreuz bei der Eingangstüre gut angenommen, weil die Damen nicht mehr nass wurden – oder die Ausweitung der Mitarbeiterparkplätze; der Portier hat eine Sonnenblende bekommen, und es wurde das Angebot einer Jause im Bistro geschaffen – um nur einige zu nennen.

Bemerken auch Ihre KollegInnen die Verbesserungen?

Ja, sicher! Aktivitäten wie das Fitnessprogramm, das Walken, Pilates und Radfahren werden durch eine



Betriebsrat Ernst Redlingshofer

rege Teilnahme der Mitarbeiter unterstützt. Aber auch andere Ideen wie Pflanzen in den Büros oder kostenlose NÖM-Milchprodukte für die Mitarbeiter werden gerne angenommen. Ich werde sofort angerufen, wenn eine Lieferung mal ausbleibt ... *(lacht)*

Wie reagieren die Mitarbeiter auf die Anwendung des SGM?

Meiner Beobachtung nach sehen viele Mitarbeiter das Bemühen der Geschäftsleitung und der Betriebsräte als Beitrag zur Verbesserung des Betriebsklimas an. Es gibt übrigens auch einen betrieblichen Sozialfond, durch den Mitarbeiter, die in Not geraten sind, unterstützt werden können.

Haben Sie den Eindruck, dass das Unternehmen Vöslauer seit Einführung des SGM sozialer geworden ist?

Ich sehe das auf jeden Fall so!

Wie werden Verbesserungsvorschläge eingebracht?

Wir Betriebsräte besprechen die Anliegen beim Betriebsrats-Jourfixe oder beim SGM-Meeting.

Wie geht Ihrer Meinung nach die Unternehmensführung mit den Vorschlägen um?

Die Vorschläge werden besprochen und nach Möglichkeit umgesetzt. Wir haben zum Beispiel jetzt angeregt, fünf Fahrräder zu kaufen, damit die Leute vom Labor schneller ins Büro kommen, das sich im Hauptgebäude befindet. Dieser Vorschlag wurde sofort umgesetzt und erledigt.

Werden Sie als Betriebsrat über neue Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen informiert?

Alle Fragen werden mit uns Betriebsräten vor der Umsetzung besprochen bzw. wird unsere Meinung eingeholt.

Und wie erfahren Ihre KollegInnen davon?

Die Veränderungen werden per E-Mail und Intranet allen Mitarbeitern mitgeteilt. Wir planen gerade, wichtige Informationen für unsere anderssprachigen Mitarbeiter in ihre Muttersprache übersetzen zu lassen.

Haben Sie den Eindruck, dass die Bemühungen im Bereich der Prävention das Arbeitsklima in Ihrem Betrieb verbessert haben?

Ja, ich glaube schon. Denn es ist zu sehen, dass unser Mitarbeiter wohlüberlegter handeln; dass zum Beispiel die Schutzwege eingehalten werden, die Fahrgeschwindigkeit der Lkw und Stapler angepasst wird.

Sehen Sie noch weitere Entwicklungsbereiche, Verbesserungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb?

Ja. Für mich gibt es hier noch viel Potenzial, weil wir derzeit von manchen Mitarbeitern noch keine Meinung hören. Es liegt auch an uns Betriebsräten, die Mitarbeiter zu motivieren, ihre Ideen frei zu äußern. Es sollte das Vertrauen herrschen, dass jeder Vorschlag behandelt und – wenn möglich – gelöst wird.

Gesundheitsfördernde Strukturen des Miteinanders

Die Art und Weise, wie Menschen im Arbeitsleben miteinander umgehen, hat nicht nur Auswirkungen auf die unternehmerische Leistung, sondern auch auf die Gesundheit am Arbeitsplatz. Daher ist es notwendig, sich über gesundheitsförderliche Strukturen des Miteinanders vermehrt Gedanken zu machen.

ELVIRA HAUSKA, HERBERT DREXLER

Psychische und manchmal auch physische Rahmenbedingungen werden durch das soziale Umfeld geprägt. Geschäftsführer geben Unternehmensziele vor, Vorgesetzte schulen ein und erteilen Arbeitsanweisungen, und Kollegen stellen notwendige Infrastruktur zur Verfügung und halten sie in stand. Auch unternehmensextern bestimmen soziale Kontakte die Arbeitswelt: Kunden, Lieferanten und Dienstleister sind Menschen, mit denen wir sowohl auf beruflicher als auch auf persönlicher Ebene interagieren. Die Art und Weise, wie Menschen im Arbeitsleben miteinander umgehen, beeinflusst maßgeblich die unternehmerische Leistung, aber auch die Gesundheit am Arbeitsplatz. Soziale Kontakte sind aus unserem Berufsalltag nicht wegzudenken – daher ist es auch notwendig, sich über gesundheitsförderliche Strukturen des Miteinanders vermehrt Gedanken zu machen.

Soziale Gesundheit beinhaltet klare Regeln der Zusammenarbeit sowie Arbeitsleistungen, die auch dem eigenen Lebenssinn entsprechen. Professionelle Auseinandersetzung



Foto: Fotolia/wildwork

mit sozialer Gesundheit umfasst das Wissen, wie viel Zeit Mitarbeiter mit Konflikten verbringen, sowie die Fähigkeiten, diese nutzbringend und gesundheitsfördernd umzusetzen.

Was heißt „Gesundheit“?

Laut WHO ist Gesundheit ein „Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens“. Ein Blick auf aktuelle Berichte des Gesundheitsministeriums (BMG 2010) zeigt, dass in Österreich der Schwerpunkt bis dato auf Körper und Geist liegt. So verzeichnet man in der Prävention themenspezifische Aktivitäten zu Ernährung, Bewegung, Herz-Kreislauf-Gesundheit und psychischer Gesundheit. Auch bei kurativen Maßnahmen wird meist nur der kranke Mensch behandelt. Kränkende Ursachen durch Schwierigkeiten mit der Familie oder den Kollegen bleiben oft unberücksichtigt. Bestehende Gesetzgebung und Praxis zum ArbeitnehmerInnen-schutz richten den Fokus auf physische Belastungen. Die neuesten Entwicklungen haben vermehrt auch Forderungen des Arbeitsinspektorats zur Folge, psychische Belastungen zu evaluieren und zu reduzieren. Soziale Faktoren werden dabei zwar berücksichtigt – als eigenen Schwerpunkt sieht man den Bereich aber nicht. Zu Unrecht, wie die Autoren meinen.

Michael Hamberger, Sprecher der Experts Group Wirtschaftsmediation, fasst die Bedeutung sozialer Gesundheit im Arbeitsumfeld wie folgt zusammen: „Wir Menschen sind vor allem soziale Wesen – Arbeitsteilung, unsere Identität, Sinnschöpfung und letztlich unsere Existenz basieren auf sozialer Gesundheit, heute mehr denn je. Für uns als Einzelne, als Gruppe, aber auch als Gesellschaft kommt es zunehmend darauf an, dass wir

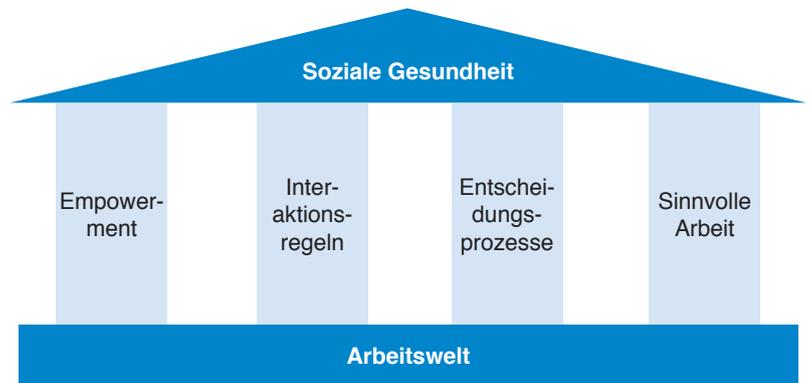


Abb. 1: Säulen sozialer Gesundheit

persönliches Miteinander auch im Arbeitsumfeld hochhalten und bewusst pflegen. Es geht heute nicht mehr um die Frage, ob wir diesen Fokus auf soziale Gesundheit brauchen, sondern nur mehr darum, wie wir dies tun und wie es uns nachhaltiger und leichter gelingt.“

Begriff „Soziale Gesundheit“

Ebenso wie Gesundheit mehr ist als die Abwesenheit von Krankheit, ist auch soziale Gesundheit mehr als nur die Abwesenheit artikulierter Konflikte. Angesprochene Probleme sind meist die Spitze eines Eisberges. Menschen sprechen ungern direkt über Spannungsfelder, die sie betreffen. Selbst wenn sie zwischenmenschliche Störungen erkennen, glauben Führungskräfte noch immer, dass sie nur dann gute Arbeit leisten, wenn sie selbst alles in den Griff bekommen. Manchmal gelingt das auch – doch den dem Sachthema zugrunde liegenden Gefühlen wie Wut, Enttäuschung oder Kränkung gehen sie dabei meist „professionell“ aus dem Weg. Dabei gleicht ein Konflikt einem Qualitätsmangel im Produktionsprozess. Je früher er entdeckt und bereinigt wird, umso geringer sind die Folgekosten – auch was die Gesundheit der Belegschaft betrifft. Besonders im Arbeitsumfeld wird es immer wichtiger, bedarfsgerechte professionelle Unterstützung im Umgang mit Konflikten zu gewährleisten.

Der weit verbreitete Irrglaube „Ich brauche kein Konfliktmanagement, weil ich ohnehin keine Konflikte habe“ sollte einem realistischen Ansatz weichen: „Gut, dass es professionelle Unterstützung bei Konflikten gibt, wenn ich dies brauche.“ Die Herausforderung für die Zukunft wird darin bestehen herauszufinden, welche sozialen Interventionen in welchen Fällen besonders hilfreich sind. Anders als in der technisch orientierten Prävention stehen wir heute in diesem Bereich noch am Anfang von Forschung und Praxis. Das zeigt sich allein daran, dass es keine allgemein anerkannte Definition von „Sozialer Gesundheit“ gibt.

Der Soziologe Anselm Eder fordert eine grundsätzliche Neubewertung des Gesundheitsbegriffes „Wohlbefinden“: „Wohlbefinden kann weder definitorischer Bestandteil von Gesundheit noch das Ziel von Gesundheitspolitik sein: Auch ein Drogensüchtiger empfindet Wohlbefinden, nachdem er sich Drogen verabreicht hat. Wohlbefinden ist allenfalls eine erwünschte Nebenwirkung von Gesundheit.“

Eder benennt vier Faktoren für soziale Gesundheit:

1. Empowerment als Fähigkeit, vorgegebene Ziele mit vorhandenen Mitteln erreichen zu können;
2. Verfügbarkeit von verstehbaren und anwendbaren Regeln für erfolgreiche soziale Interaktionen;

3. transparente, akzeptierte Entscheidungsprozesse zur Reduktion betrieblicher Komplexität;
4. sinnvolle Arbeit als Übereinstimmung der erbrachten Arbeitsleistung mit den eigenen Lebensplänen.

Sozialer Druck und psychische Belastungen

Mit dem sozialen Druck verhält es sich ähnlich wie mit dem Blutdruck des Menschen: Ist er zu niedrig, dann werden wir müde und träge. Ist er über längere Zeit zu hoch, drohen Schäden an Herz und Gefäßen; die Gefahr von Herzinfarkt und Herzinsuffizienz steigt. Auch beim sozialen Druck gibt es eine optimale Bandbreite. Fehlt die notwendige Forderung durch Vorgesetzte, Kollegen oder Kunden, sinkt nicht nur die Arbeitsmotivation – das Gefühl, vorhandenes Wissen nicht in geeigneter Form einsetzen zu können, verursacht oft auch psychische Belastungen. Andererseits rufen auch scheinbar unmöglich zu erfüllende Aufgaben Stress hervor – ungesunden Stress. Die Stress-Konflikt-Spirale (siehe Abb. 2) und nachfolgendes Fallbeispiel verdeutlichen den Zusammenhang von Stress und Konflikten:

Frau M. ist eine sehr engagierte Mitarbeiterin und bereits seit mehreren Jahren bei ihrer Firma beschäftigt. Sie arbeitet gern und ist sowohl bei den Kollegen als auch bei ihrem Vorgesetzten durchaus beliebt. Eines Tages entdeckt sie, dass aus ihrer Handtasche Geld gestohlen wurde. Sie kann sich das nicht erklären und meldet den Vorfall an ihren Vorgesetzten weiter. Es folgen interne Besprechungen, die keine Klarheit schaffen. Das Team einigt sich darauf, die Polizei in dem Fall nicht einzuschalten. Seit diesem Ereignis fühlt sich Frau M. im Team nicht mehr wohl. Sie vertraut ihren Kollegen nicht mehr,

und auch ihre Leistung lässt nach. Dazu kommen private Schwierigkeiten durch die Trennung von ihrem Lebensgefährten. Die Situation eskaliert, als ihre Kollegen sie immer öfter darauf aufmerksam machen, dass ihre Leistung mangelhaft sei. Es sei, stellen sie fest, wohl nur mehr eine Frage der Zeit, bis sie ihren Job verliere. Insbesondere diese ständigen Sticheleien und Hinweise lassen Frau M. verzweifeln. Sie gerät in ein Burn-out. Aufgrund der Erkrankung ist sie ein halbes Jahr lang arbeitsunfähig.

Frau M. ist kein Einzelfall. Viele ungesunde Stresssituationen werden durch das soziale Umfeld – ständig wechselnde Anforderungen, fehlende Informationen, unsicher agierende Vorgesetzte – hervorgerufen. Werfen wir noch einen Blick auf die Stress-Konflikt-Spirale, die den Hintergrund des beschriebenen Fallbeispiels bildet. Frau M. hat die Möglichkeit, selbst – ohne Einbindung Dritter – mit den für sie aktuell sehr ungünstigen Rahmenbedingungen umzugehen. Sie kann ihre Fähigkeiten stärken, um mit der Belastungssituation besser fertig zu werden. Sie hat allerdings auch die Option – in Kooperation mit anderen Beteiligten –, ihr Arbeitsumfeld zu gestalten. So könnte sie beispielsweise in Klärungsgesprächen mit dem Vorgesetzten ihre aktuelle Situation besprechen. Gehen wir davon aus, er kann ihr die Angst nehmen, dass sie durch die aktuelle Minderleistungen in Gefahr laufe, sofort ihren Job zu verlieren: Dann wäre gerade diese Auseinandersetzung mit dem Chef die optimale Maßnahme zur Prävention.

Die schlechte Nachricht: Vor allem in Konfliktsituationen neigen wir zu verzerrten Wahrnehmungen. Das bedeutet, dass Frau M. sehr wahrscheinlich der Meinung ist, dass eine Aussprache mit dem Chef für sie von Nachteil sei. Sie fürchtet sich vor weiterem Tadel und scheut

daher die offene Kommunikation. Je verfahrenere die Situation, umso größer der empfundene Stress. Die Frage, ob sich eine Situation für alle Beteiligten gesundheitsfördernd klären lässt, hängt zu einem großen Teil davon ab, ob die richtigen Personen zur richtigen Zeit die richtigen Worte finden. Erfahrung im Umgang mit Konflikten wird zu einem zentralen Bestandteil psychischer Gesundheit.

Soziale Aspekte bei der Evaluierung psychischer Gesundheit

Mit dem Leitfaden zur Evaluierung psychischer Belastungen (BMASK 2011) liefert das Zentrale Arbeitsinspektorat in Österreich konkrete Anhaltspunkte, welche Aspekte für die Evaluierung wichtig sind. Vier Dimensionen werden unterschieden, auf deren soziale Ursachen wir in diesem Artikel fokussieren:

1. Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten

Hintergrund der Beanspruchungen sind Arbeitsinhalte. Schwere körperliche Arbeit kann auch zu psychischen Problemen führen – ein Aspekt, der gern vernachlässigt wird. Dieser Effekt verstärkt sich, wenn die Arbeitsverteilung als ungerecht eingestuft wird. Überträgt ein Vor-

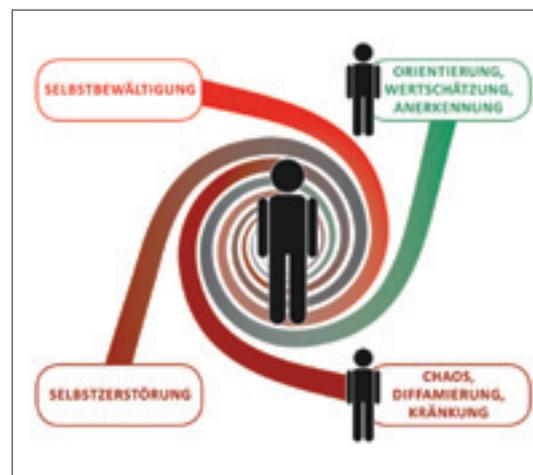


Abb. 2: Stress-Konflikt-Spirale

gesetzter besonders kräfteraubende Tätigkeiten willkürlich immer an bestimmte Personen, so steigen deren psychische Belastungen normalerweise überproportional.

Naheliegender ist, dass sich Menschen auch überfordert fühlen, wenn sie Aufgaben erhalten, für die sie nicht qualifiziert sind. Ein Lehrling, der ohne Unterweisung eine technisch anspruchsvolle Maschine bedienen soll, erlebt durch diese Anweisung eine Stresssituation. Aber auch Unterforderung schlägt sich auf die Psyche. Häufig tritt dies bei der Assistentin auf. Beschreibt ihr Vorgesetzter beim Einstellungsgespräch die Arbeit als selbstständig und flexibel, während sie tatsächlich den Großteil ihrer Zeit mit Kaffeekochen auf Anweisung verbringt, dann kann auch eine einfache Tätigkeit hohe psychische Belastungen verursachen. Sozial gesunde Arbeitgeber setzen ihr Personal nach deren Qualifikationen ein und legen anhand geeigneter Stellenbeschreibungen offen, welche Anforderungen zu erfüllen sind.

2. Sozial- und Organisationsklima

Funktionierende Zusammenarbeit ist eine unumgängliche Voraussetzung für soziale Gesundheit. Dazu gehören die richtige Information, passendes Feedback von und zu Kollegen und Führungskräften sowie ein angemessener Gestaltungsspielraum. Unsicherheiten über die Tätigkeiten des Arbeitsalltags erschweren nicht nur die Bewältigung der Aufgaben, sondern stellen auch eine psychosoziale Belastung dar. Beispiele hierfür gibt es viele. Ein häufiger Fall sind Führungskräfte, die aktiv in die Alltagstätigkeiten ihrer Mitarbeiter eingreifen – auch bei Aktivitäten, die an sie „offiziell“ delegiert wurden. Mit der Unklarheit, wer denn nun tatsächlich wofür zuständig ist, wächst auch der

Frustration auf beiden Seiten. Der Vorgesetzte meint, dass er alles allein erledigen müsse, der Mitarbeiter hat den Eindruck, sein Chef würde ihm nicht vertrauen.

3. Arbeitsumgebung

Diese Komponente befasst sich mit Belastungen durch das Arbeitsumfeld. Hier geht es einerseits um physikalisch messbare Größen wie Temperatur, Lärm etc. Mit dem Fokus auf das soziale Umfeld tauchen auch subjektiv gefühlte Belastungen auf. Denn Menschen haben unterschiedliche Bedürfnisse. Während es eine Person gern warm hat und bereits bei 19 Grad Celsius die Heizung startet, sind andere Frischluftfanatiker, die noch bei 17 Grad Celsius gern das Fenster zum Dauerlüften öffnen und die Heizung erst ab 15 Grad einschalten. Oder aber Kollegen telefonieren so laut, dass es nahezu unmöglich ist, sich auf die eigene Arbeit zu konzentrieren. Lärmmessungen allein werden in diesem Fall kaum Abhilfe schaffen. Weitaus geeigneter sind hier haltbare Vereinbarungen, die allen Beteiligten eine tragfähige Ausgestaltung der Arbeitsumgebung ermöglichen.

4. Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

Ausreichend Zeit für die vorgegebene Arbeit, passende Arbeitszeit- und Pausengestaltung sowie Klarheit über Ziele, Aufgaben und Zuständigkeiten sind Grundbedingungen für ein gesundes Arbeitsumfeld. Auch diese Komponente spiegelt soziale Gesundheitsfaktoren im Betrieb wider. Dabei können auch häufige Unterbrechungen zu Zeitknappheit führen – vor allem, wenn sie durch Ereignisse verursacht werden, die nicht zum eigentlichen Arbeitsinhalt gehören. Ein Beispiel ist das Lesen von E-Mails. Ein Mitarbeiter, der in einer Arbeitsphase immer wieder von unwichtigen E-Mails gestört wird, verliert die

Konzentration auf seine Kerntätigkeit. Er muss sich immer wieder neu in den Sachverhalt einarbeiten und braucht in Summe weitaus mehr Zeit und Energie für die Verrichtung seiner Alltagsarbeit. Bündelt er die Bearbeitung von E-Mails auf einen bestimmten Zeitraum, kann er in der Regel mehr erreichen.

Teamgeist – Wunsch oder Wirklichkeit

Aus den Vorgaben des oben genannten Leitfadens zur Evaluierung psychischer Belastungen wird klar, dass die gesunde Bewältigung von Arbeitsaufgaben das Zusammenspiel von Teams beinhaltet.

Wie sieht nun die betriebliche Realität aus? Eine Studie des Österreichischen Instituts für Familienforschung von 2011 zeigt ein deutliches Bild: Der häufigste Ort, an dem psychische Gewalt erlebt wird, ist der Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz. Knapp die Hälfte aller befragten Personen nahmen dort psychische Gewalt wahr, rund 10 Prozent von ihnen häufig. Als etwas ungenau erweist sich dabei die Formulierung „häufig“. Ist das einmal am Tag oder bezieht sich „häufig“ auf mehr als die Hälfte der Arbeitszeit? Typische Fragestellungen bei gängigen Erhebungen zur Evaluierung psychischer Belastungen ermöglichen nur die Antwortkategorien „nie/manchmal/häufig“. Die konkrete Dauer der Belastung lässt sich dadurch nicht bestimmen.

Dabei gehen die Autoren davon aus, dass – vergleichbar mit physischen Belastungen – gerade die Zeit ein wesentlicher Indikator für die Intensität der Belastung ist: Verbringt ein Mitarbeiter nur eine halbe Stunde täglich mit der Verrichtung körperlich schwerer Arbeiten, so wird die Gesamtbelastung geringer sein, als wenn er seinen gesamten achtstündigen Arbeitstag lang Lasten heben muss. Gleiches gilt unse-

rer Meinung nach auch für soziale bzw. psychische Belastungen: Ist die Arbeitszeit der Mitarbeiter fast zur Gänze von Konflikten geprägt, so ist das belastender, als wenn sie pro Tag nur fünf Minuten streiten.

Diese Tatsache veranlassten Anselm Eder und Elvira Hauska, eine zeitbasierte Befragung zum Thema „soziale Belastungen“ zu entwickeln – das „Teamgeist Barometer“. Es klassifiziert Teamplayer, Teamneutrale und Teamfrustrierte anhand von vier Klimafaktoren: Konfliktanteil, Lebensqualität, Arbeitsbewältigung und Stressbelastung.

Die Fragestellungen dazu lauten wie folgt:

Wenn Sie an eine typische Arbeitswoche denken:

- Konfliktanteil: Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit sind Sie von Konflikten betroffen?
- Lebensqualität: Von wie viel Prozent der Arbeitszeit würden Sie sagen, dass Sie sie gern machen?
- Arbeitsbewältigung: Wie viel Prozent der Arbeitszeit sind Sie gezwungen, sich mit Dingen zu beschäftigen, die Sie nicht als Ihre eigentlichen Arbeitsaufgaben empfinden?
- Stressbelastung: Von wie viel Prozent der Arbeitszeit würden Sie sagen, dass Sie

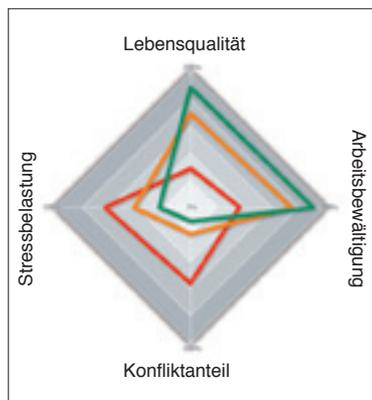


Abb. 4: Klimafaktoren österreichischer Führungskräfte 2012

ausreichend, aber nicht zu viel gefordert sind?

Bereits seit 2011 führt das Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF) einmal jährlich ein Manager-Monitoring mit dem „Teamgeist Barometer“ durch. Hier seien kurz die Hauptergebnisse wiedergegeben (siehe auch Abb. 3 und 4): Rund 5 Prozent der befragten Manager werden anhand ihrer eigenen Einschätzung als teamfrustriert klassifiziert. Sie verbringen 59 Prozent ihrer Arbeitszeit mit Konflikten, fühlen sich rund 63 Prozent der Arbeitszeit über- bzw. unterfordert. Erfreulich ist der steigende Anteil von Teamplayern. Während 2011 noch 19 Prozent in diese Kategorie fielen, stieg diese Kennzahl 2012 auf 23 Prozent. Auch Teamplayer haben Konflikte – allerdings redu-

ziert sich der Konfliktanteil auf 11 Prozent der Arbeitszeit. Nur noch 21 Prozent der Arbeitszeit erleben sie als über- bzw. unterfordernd. Durch die zeitbezogene Erhebung von Konflikten lassen sich auch zeitbezogene Konfliktkosten ermitteln. Dazu verwenden die Autoren folgende Formel: Konfliktkosten = Konfliktanteil x Gehalt.

Während sich von 2011 auf 2012 der Konfliktanteil im Schnitt kaum verändert hat, gab es eine drastische Steigerung der Konfliktkosten teamfrustrierter Führungskräfte von EUR 2.372 auf EUR 3.425. So erklärt sich auch die Gesamtsteigerung der Konfliktkosten um rund 8 Prozent von EUR 1.444 auf EUR 1.560 im Jahr 2012 – und das, obwohl der Anteil der Teamplayer im gleichen Zeitraum auch um vier Prozentpunkte stieg (siehe Abb. 5). Erfreulich ist weiters die Entwicklung hinsichtlich verdeckter Konflikte. Nahmen 2011 noch 29 Prozent der Manager viele verdeckte Konflikte wahr, waren es 2012 nur mehr 26 Prozent. In beiden Jahren erlebten die Befragten Konflikte hauptsächlich im Alltagsleben und nicht projektbezogen. Deutlich ist auch die Entwicklung der Konfliktthemen: Während 2011 noch vorwiegend kulturelle Konflikte wie unterschiedliche Wertvorstellungen

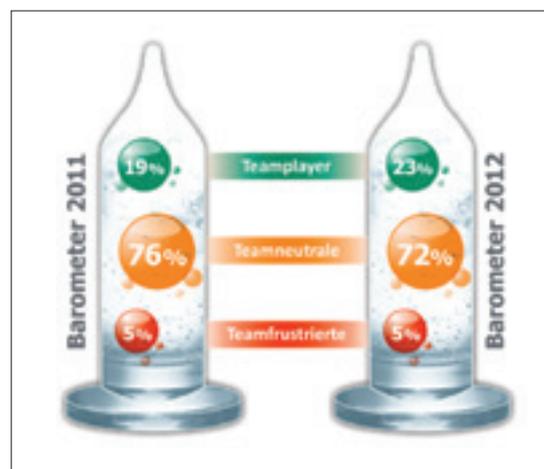


Abb. 3: Teamgeist österreichischer Führungskräfte im Vergleich

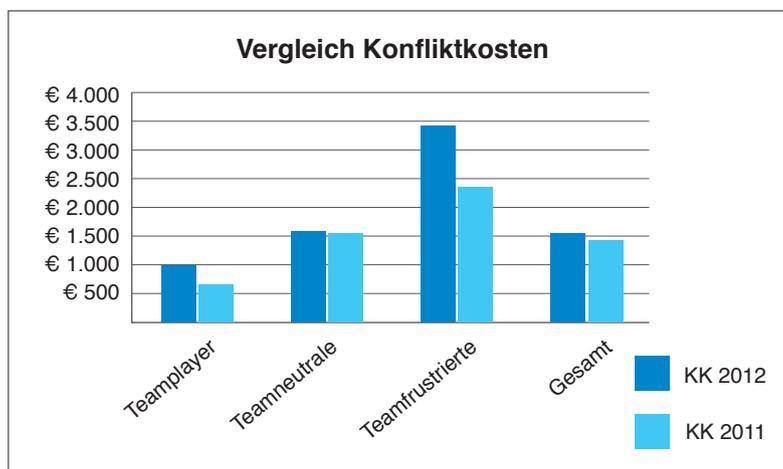


Abb. 5: Konfliktkosten im Jahresvergleich

Orientierung	= $\frac{\text{eingehaltene Vereinbarungen}}{\text{getroffene Vereinbarungen}}$
Anerkennung	= $\frac{\text{gewürdigte Leistungen}}{\text{erbrachte Leistungen}}$
Wertschätzung	= Zustimmungsgrad zur Einschätzung gleichwertiger Behandlung

Abb. 6: Teamgeist Barometer

etc. genannt wurden, belasten die Führungskräfte 2012 mehr strukturelle Themen. So herrschte 2012 eine größere Unklarheit über Unternehmensziele und Aufgabenverteilungen. Erstmals gab es 2012 auch Fragen zur Fairness. Der Personal-Experte Peter Zulehner beschreibt in seinem Buch „Navigieren im Auge des Taifuns“ drei Faktoren dazu: Orientierung, Anerkennung und Wertschätzung. Im „Teamgeist Barometer“ haben wir diese Indikatoren operationalisiert (siehe Abb. 6). Das Manager-Monitoring 2012 zeigt auch eindrucksvoll den Zusammenhang zwischen Teamgeist und Fairness. Während Teamfrustrierte fast zwei Drittel aller Vereinbarungen neu verhandeln müssen, liegt der Anteil eingehaltener Vereinbarungen bei Teamplayern bei 85 Prozent. Teamplayer erhalten für rund 74 Prozent der von ihnen erbrachten Leistungen entsprechend Anerkennung, bei Teamfrustrierten liegt dieser Wert nur bei 15 Prozent! Während die gleichwertige Behandlung durch Kollegen durchwegs sehr hoch ist, variiert der Umgang mit ihren eigenen Chefs wiederum deutlich. Teamplayer werden auch von den eigenen Vorgesetzten zu 87 Prozent gleichwertig behandelt. 77 Prozent der Teamfrustrierten bekommen deutlich zu spüren, dass sich ihr Vorgesetzter überlegen fühlt. Durch die Messung und Darstellung konkreter Zahlen zu Teamgeist und Fairness ergibt sich ein Stimmungsbild. Auch wenn eine einzelne Mo-

mentaufnahme bereits einen kurzen Einblick in die Betriebstemperatur eines Teams liefert, liegt der tatsächliche Mehrwert in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Durch die Darstellung der Ist-Situation können Entscheidungsträger konkrete Ziele formulieren und Maßnahmen ableiten. Eine erneute Kontrollmessung erlaubt eine Evaluierung der durchgeführten Programme und das Erkennen von Trends im Umgang miteinander.

Integriertes Konfliktmanagement

Konventionelle Methoden zur Bereinigung eskalierter Konflikte sind hinlänglich bekannt: Personalwechsel, Versetzen oder das „Wegloben“ in andere Abteilungen sind gängige Praxis. Der Einsatz von Personal erfolgt dann immer öfter nach den Befindlichkeiten, wer mit wem gut zusammenarbeiten kann. Die Fähigkeiten der Mitarbeiter drohen nur mehr eine sekundäre Rolle zu spielen.

Darunter leidet nicht nur die Gesundheit der Belegschaft – auch Kreativität und Produktivität verringern sich. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass klassische Seminare zum Konfliktmanagement meist nicht nachhaltig zur Förderung des Arbeitsklimas beitragen. Oft haben Teilnehmer den Eindruck, dass Kollegen das Wissen um den Umgang mit Konflikten eigentlich viel nötiger hätten als sie selbst. Auch im Konfliktmanage-

ment Top-Geschulte verfallen angesichts des ungeliebten Kollegen schnell in alte, nicht konstruktive Streitmuster. Einzelmaßnahmen bringen möglicherweise punktuell Verbesserungen, nachhaltige Änderungen im Teamverhalten brauchen systematische Unterstützung. Integriertes Konfliktmanagement bringt Unterstützung mit System. Ein wesentlicher Schritt dabei ist die Einbindung von kooperationsbasierten Zielen in Standard-Management-Systeme. Beispiele dafür liefert das „Teamgeist Barometer“: Konfliktanteil, Anteil eingehaltener Vereinbarungen etc. Wissen Führungskräfte, wie viel Zeit ihre Belegschaft mit Konflikten verbringt, können sie konkret darauf reagieren. Erhalten sie die Rückmeldung, dass es viele verdeckte Konflikte gibt, dann macht es auch Sinn, sich mehr Zeit für deren Bearbeitung zu nehmen. Beim Setzen von Maßnahmen ist zu berücksichtigen, dass es einen Mix aus systeminterner und -externer Unterstützung braucht. In eskalierten Situationen können die an Konfliktsituationen Beteiligten nicht immer selbst Lösungen finden, und auch das Beiziehen der direkten Führungskraft führt nicht zwangsläufig zum Ziel. Auch wenn sich Konflikte nahezu stets auf der personellen Ebene zeigen, liegen die Ursachen meist in vorhandenen Strukturen und Kulturen. Daher greifen rein personenbezogene Maßnahmen zu kurz. Anhand des Beispiels „Mitarbeitergespräche“ soll das näher beschrieben werden. Wesentlich für die effiziente Umsetzung sind vorgegebene Strukturen. Jede verantwortliche Person muss wissen, nach welchen Leitfragen sie die Gespräche führen soll. Auch gängige Rahmenbedingungen wie Häufigkeit, Ort und erwartete Rückmeldungen an Personalabteilung oder Vorgesetzte sind strukturell vorzugeben. Die kulturelle Dimension

braucht mehr Zeit. Von der globalen Einstellung „Ich rede ohnehin täglich mit meinen Mitarbeitern – was brauch’ ich dann noch extra Termine“ hin zur Meinung „Mitarbeitergespräche ermöglichen mir außerhalb des Arbeitsalltags, meine Mitarbeiter besser kennen zu lernen und wichtige Informationen an sie weiterzugeben“ ist einiges an Überzeugungsarbeit zu leisten. Hier geht es um das Bewusstsein jedes Einzelnen, dass effizient geführte Mitarbeitergespräche einen Mehrwert für ihn selbst, aber auch für den Arbeitgeber bringen. Sind die Strukturen bekannt und existiert eine gelebte Kultur für Mitarbeitergespräche, benötigt jeder Einzelne noch spezielle persönliche Fähigkeiten: Kommunikationsgeschick oder Kenntnis von Feedbackregeln. Als Führungskraft ist es durchaus sinnvoll, auch persön-

lichere Fragen zu stellen. Voraussetzung dafür sind echtes Interesse am Gesprächspartner und vorhandene Optionen zur möglichen Umgestaltung von Rahmenbedingungen. Eine mögliche Einstiegsfrage dazu wäre etwa: „Wie geht es Ihnen? Schlafen Sie gut?“ Dieser informelle Beginn ermöglicht es Mitarbeitern, auch über ihre Sorgen und Ängste zu sprechen. Bei Bedarf kann dies dazu führen, eine gesundheitsförderlichere Arbeitsumgebung zu gestalten.

LITERATUR:

- Bundesministerium für Gesundheit, Das österreichische Gesundheitssystem. Zahlen – Daten – Fakten, BMG 2010.
- Hauska, E. et al., Produktionsfaktor menschliche Beziehungen – die Quantifizierung des betrieblichen Arbeitsklimas durch das Teamgeist-Barometer, Hauska Konfliktmanagement 2011.
- Huber, E. & Molnar, M., Bewertung der Evaluierung psychischer Fehlbelastungen

bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit. Leitfaden für die Arbeitsinspektionen, BMASK (Hg.) 2011.

- Kapella, O. et al., Gewalt in der Familie und im nahen Umfeld – Österreichische Prävalenzstudie zu Gewalt bei Frauen und Männern, Österreichisches Institut für Familienforschung der Universität Wien 2011.
- Zulehner, P., Navigieren im Auge des Taifuns, Linde Verlag 2010

Dr. Elvira Hauska
Evaluation, Mediation,
Coaching
 Weilburgstraße 3
 2500 Baden
 Tel.: +43 676 551 57 66
www.elvira-hauska.at

Dr. Herbert Drexler
Unternehmensberatung,
Konfliktmanager
 Grillparzergasse 21
 3002 Purkersdorf
 Tel.: +43 664 615 1000



ZUSAMMENFASSUNG



Psychische und manchmal auch physische Rahmenbedingungen werden durch das soziale Umfeld geprägt. Die Art und Weise, wie Menschen im Arbeitsleben miteinander umgehen, beeinflusst maßgeblich die unternehmerische Leistung, aber auch die Gesundheit am Arbeitsplatz. Soziale Kontakte sind aus unserem Berufsalltag nicht wegzudenken – daher ist es auch notwendig, sich über gesundheitsförderliche Strukturen des Miteinanders vermehrt Gedanken zu machen. Soziale Gesundheit beinhaltet klare Regeln der Zusammenarbeit sowie Arbeitsleistungen, die auch dem eigenen Lebenssinn entsprechen. Professionelle Auseinandersetzung mit sozialer Gesundheit umfasst das Wissen, wie viel Zeit Mitarbeiter mit Konflikten verbringen, sowie die Fähigkeiten, diese nutzbringend und gesundheitsfördernd umzusetzen. ■

SUMMARY



The social environment shapes the mental and sometimes the physical parameters at work. The way people treat each other at work has a significant effect on the entrepreneurial performance and on the state of health at work. Social contacts are an inherent part of our everyday work life. It is therefore necessary to think of cooperative structures that are beneficial to everyone's health. Social health requires clear rules of cooperation and a workload compatible with the workers' idea of a life worth living. A professional engagement with social health includes a good conflict management and the ability to come out strengthened from crises. ■

RÉSUMÉ



Les conditions d'encadrement psychologiques et parfois également physiques sont marquées par l'environnement social. La manière dont les personnes se traitent dans la vie professionnelle influence de manière déterminante les prestations entrepreneuriales, mais aussi la santé sur le lieu de travail. Les contacts sociaux sont indispensables à notre quotidien professionnel – c'est pourquoi il est aussi indispensable de réfléchir de plus en plus aux structures encourageant la santé commune. La santé sociale comporte des règles précises concernant la collaboration, ainsi que les rendements professionnels, qui reflètent en même temps les attitudes personnelles. La réflexion professionnelle à propos de la santé sociale implique la connaissance du temps que les collaborateurs passent en conflits, ainsi que les manières d'en faire usage utilement et favorablement pour la santé. ■

Dem Leben eine Wende geben

Mittels gezielter Verhaltensänderung lässt sich bei rechtzeitigem Erkennen Burn-out-Folgen wie beispielsweise Übergewicht, muskulären Spannungszuständen, Stoffwechselerkrankungen oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen präventiv entgegenwirken. Dies bedarf einer Entscheidung des Betroffenen darüber, dem Gesundheitsverhalten und damit auch dem Leben eine Wende zu geben. In der Klinik Pirawarth wurde ein entsprechendes Behandlungskonzept entwickelt, um die psychischen und physischen Auswirkungen eines bereits entstandenen Burn-out-Syndroms zu behandeln.

WOLFGANG HAWLIK



Alle Fotos: Klinik Pirawarth

Das Therapieprogramm der Burn-out-Rehabilitation dauert in der Klinik Pirawarth üblicherweise drei Wochen

In den im niederösterreichischen Bad Pirawarth gelegenen Einrichtungen beschäftigt man sich seit 1998 mit der Rehabilitation neurologischer und orthopädischer Erkrankungen. Die privat geführte Rehabilitationsklinik kann derzeit bis zu 230 Patienten und Gäste beherbergen; deren Betreuung obliegt einem Mitarbeiterstab von rund 350 Fachkräften. Besonderen Wert legt man in der Rehabilitationsklinik auf eine „gehobene Hotelausstattung im 4-Sterne-Ambiente“, in dem sich der Gast wohlfühlen soll, was wiederum den Fortschritt der Wiederherstellung beschleunigen kann.

Die gute Auslastung der Klinik hat das Management zu einer Erweiterung veranlasst: Im Jänner des heurigen Jahres starteten die Bauarbeiten für ein neues Gebäude, in dem nach Fertigstellung 60 zusätzliche Einzelzimmer, weitere Therapie- und Arztuntersuchungsräume sowie neue Pflegestützpunkte und Verwaltungsräume zur Verfügung stehen werden.

Im Rahmen der neurologischen Rehabilitation behandeln die Spezialisten in Bad Pirawarth nicht nur „klassische“ neurologische Krankheitsbilder wie etwa Gefäßerkrankungen (Schlaganfall, Gehirnblutung), Multiple Sklerose, Morbus Parkinson, Verletzungsfolgen von Gehirn und Rückenmark, Erkrankungen des peripheren Nervensystems etc., sondern auch neuropsychiatrische Erkrankungen wie Depression oder das Burn-out-Syndrom.

Prävention, damit es keiner Rehabilitation bedarf

Es lag daher nahe, diese Erfahrungen zu nützen und im Bereich Burn-out auch den wichtigen Schritt von der Rehabilitation hin zur Burn-out-Prävention zu gehen. Dieser wurde 2006 mit der Eröffnung des Kurhotels Pirawarth vollzogen. Das Kurhotel liegt im alten Kurpark der Weinviertler Gemeinde in unmittelbarer Nähe der Rehabilitationsklinik. Seinen Schwerpunkt definiert Hoteldirektor Hans Günter Loher so: „Wir widmen uns schwerpunktmäßig der Behandlung von Zivilisationserkrankungen, die durch Bewegungsmangel, Übergewicht und übermäßigen Stress verursacht sind. Prävention steht in unserem Hotel unter dem Motto Vorbeugung in einem liebevoll gestalteten Ambiente.“

Die Prävention setzt sich aus einem für jeden Patienten individuell gestalteten ganzheitlichen Programm zusammen, das den Überbegriff „Pirafit“ trägt. Bausteine dieses Pakets sind je nach Schwerpunkt wissenschaftlich evaluierte Ernährungsmethoden (Stichwort „Schlank ohne Diät“) und die „Körper/Verhaltens-



Im Kurhotel Pirawarth wirkt man physischen Burn-out-Folgen präventiv entgegen

therapie“. Letztere ist aus mehreren Komponenten zusammengestellt, beispielsweise Schulungen zur besseren Stressbewältigung, ärztlicher, psychologischer und körperpsychotherapeutischer Begleitung, Entspannungsverfahren, Förderung der Kreativität, sportwissenschaftlicher Betreuung oder aber auch Schaukochen. Weiterhin gibt es auch die Möglichkeit zu Ayurveda-Behandlungen oder WATSU – Wassershiatsu.

In den Einzeltherapien kommen schwerpunktmäßig zwei Verfahren zum Einsatz: Radix und Funktionale Analyse. „Radix“ (lateinisch für Wurzel, Quelle) ist eine von Charles R. Kelley entwickelte körperorientierte Psychotherapie, die Zugang zu sonst schwer behandelbaren Problemen finden soll. Unter Körperpsychotherapie verstehen die Fachleute bekanntlich eine Psychotherapie, die den Menschen in seiner Ganzheit – sowohl körperlich als auch seelisch und spirituell – in den Mittelpunkt stellt. Das zweite Verfahren ist die von Will Davis entwickelte Funktionale Analyse. Hierbei handelt es sich um eine sanfte, fokussierte Therapie mit therapeutischem Gespräch und körperlicher Berührung zur Tiefenentspannung.

Burn-out-Prävention am Beispiel der Selbstständigen

Dass Burn-out-Prävention durchaus auch in „kleinen“ Dosen zum gewünschten Ergebnis führt, zeigt man im Kurhotel Bad Pirawarth gerne am Beispiel des gemeinsam mit der Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft umgesetzten Burn-out-Präventionsprojektes auf, das „berufsbegleitend“ in Anspruch genommen werden kann, die Betroffenen also möglichst wenig Zeit kostet: Am Beginn steht eine Gesundheits- und Präventions-



Die Burn-out-Prävention setzt sich aus einem für jeden Patienten individuell gestalteten ganzheitlichen Programm zusammen

woche Burn-out. „In dieser Woche stehen Sport, Bewegung, Entspannung, Stressbewältigung, Ernährung und Körperverhaltenstherapie im Mittelpunkt“, erläutert dazu die Leiterin der psychosomatischen Rehabilitation im Kurhotel Bad Pirawarth, Dr. Regina Hochmair MSc. Der Gesundheits- und Präventionswoche Burn-out folgen zwei Auffrischkurse im Abstand von jeweils einem halben Jahr. „Bei diesen sogenannten Refreshern, die jeweils eine halbe Woche dauern, geht es darum, das Gelernte wieder in Erinnerung zu rufen und die Teilnehmer und Teilnehmerinnen neu zu motivieren“, führt Dr. Hochmair, eine auf psychosomatische und psychotherapeutische Medizin spezialisierte Allgemeinmedizinerin, aus.

Die Kosten für diese Burn-out-Prävention trägt die SVA, Voraussetzung ist eine Vorsorgeuntersuchung, die nicht mehr als ein Jahr zurückliegt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer müssen lediglich einen geringen Tagessatz – abhängig vom jeweiligen Einkommen – zuzahlen. Man begründet dieses Präventionsprogramm damit, dass insbesondere Unternehmer und Unternehmerinnen in Klein- und Kleinstbetrieben zu einer besonderen Risikogruppe für Burn-out-Syndrome zählen. Überdurchschnittlicher persönlicher Einsatz

und Engagement, oft jahrelanges Arbeiten an der Belastungsgrenze ohne Entspannungsphasen und oftmals unter Hintanstellen von privaten Interessen sind vielfach der Hintergrund von Burn-out-Patienten. Werden diese dann noch zusätzlich mit unvorhergesehenen beruflichen oder privaten Ereignissen belastet, kann das zu schwerwiegenden psychischen, aber auch physischen Auswirkungen führen. Und diese Folgen sind nur mit hohem Aufwand zu therapieren und rehabilitieren.

Im Mittelpunkt der Rehabilitation steht die Verhaltensänderung

Wenn körperliche Symptome wie häufige Kopf- und Rückenschmerzen, Schwindel, Blutdruckinstabilität, Infektanfälligkeit, Allergien, sexuelle Störungen, Magen- und Verdauungsbeschwerden überhandnehmen, wenn Schlafstörungen, die als wichtigstes Alarmsignal für Burn-out gelten, chronisch werden oder aber auch psychische Beschwerden (Angst, Langeweile, zynische Grundhaltung, Unausgeglichenheit) verstärkt zu beobachten sind, kann bereits eine Rehabilitation von Burn-out notwendig werden.

Oftmals gestaltet es sich auch heute noch als schwierig, ein Burn-out-Syndrom überhaupt zu diagnostizieren. „Bei Hausärzten stellen wir Bemühungen fest, nicht nur die Folgen von Beschwerden zu lindern, sondern auch verstärkt deren Ursachen zu hinterfragen. Denn nur so kann es gelingen, einem Burn-out-Syndrom auf die Spur zu kommen“, führt Dr. Hochmair aus. „Insbesondere bei Männern wird Burn-out oft auch noch als eine Art Tapferkeitsmedaille angesehen. Man kann



Die verschiedenen Phasen des Burn-out-Syndroms

beweisen, wie fleißig und zielstrebig man im Beruf ist, und vergisst dabei, dass Stress vielfältige negative psychische und physische Folgen haben kann. Frauen hingegen gestehen leichter ein, dass sie beruflich zu stark belastet oder überlastet sind und sich psychische und physische Folgen zeigen.“

So vielfältig die Ausprägungen des Burn-out-Syndroms aufgrund unterschiedlichster Symptome sind, so einheitlich ist vom Grundsatz her die Rehabilitation von Burn-out-Symptomen. „Es geht uns darum, den einzelnen Menschen zu einer Verhaltensänderung zu bewegen. Es geht um Aufmerksamkeitslenkung hin zu neuen Anreizen und um Selbstwertwiederfindung. Veränderung erfordert immer eine Anpassungsleistung – sowohl physisch als auch psychisch und mental“, erklärt Dr. Hochmair. Es geht darum, „dem Leben eine Wende zu geben“, wie das Motto der Pirafitangebote lautet.

Die Wege, die dann letztlich zur Rehabilitation und zur notwendigen Verhaltensänderung führen, sind vielfältig und müssen, wie oben erwähnt, natürlich individuell an den jeweiligen Patienten angepasst werden. Das Therapieprogramm dauert in der Klinik Pirawarth üblicherweise drei Wochen. Grundlage bilden Fragebögen, die der Patient bei seiner Ankunft ausfüllt, und entsprechende Gespräche mit den behandelnden Spezialisten. Der Mensch steht im Mittelpunkt der Burn-out-Rehabilitation. Sehr wesentlich ist auch die Miteinbeziehung des stressfördernden Arbeitsumfeldes. Das Augenmerk liegt darauf, dem Menschen Wege aufzuzeigen, wie er in diesem Umfeld mit sich selbst gesünder umgehen kann. ■



Dr. Regina Hochmair MSc: „Es geht uns darum, den einzelnen Menschen zu einer Verhaltensänderung zu bewegen.“

Wolfgang Hawlik
Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
Abteilung Sicherheitsmarketing und Presse
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Tel.: +43 1 331 11-253
E-Mail: wolfgang.hawlik@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



„Dem Leben eine Wende geben“ – unter diesem Motto hat man in Bad Pirawarth Behandlungskonzepte entwickelt, um Burn-out-Folgen präventiv entgegenzuwirken und psychische wie physische Auswirkungen eines bereits entstandenen Burn-out-Syndroms zu behandeln. Wichtigster Ansatzpunkt der Burn-out-Prävention und Burn-out-Rehabilitation ist eine bewusste Verhaltensänderung des Betroffenen hin zu einem gesünderen Leben. ■

SUMMARY



True to the motto “Change your way of life!” the Pirawarth centre for preventive medicine and spa hotel has developed treatment concepts to preemptively counteract the effects of burnout – or counteract the mental and physical symptoms of an already existing burnout. Central to the prevention and rehabilitation of burnout is the affected person's deliberate change of attitude towards a healthier life. ■

RÉSUMÉ



« Donner un tournant à la vie » – c'est sous ce slogan qu'on a développé à Bad Pirawarth des concepts de traitement pour remédier de manière préventive aux séquelles de burnout et pour soigner les retombées psychiques et physiques d'un syndrome de burnout déjà en cours. Le point le plus décisif de la prévention du syndrome de burnout et de la réhabilitation du burnout consiste en un changement d'attitude conscient de la personne concernée vers une vie plus saine. ■

BAUfit:

Sicher und gesund am Bau

Ein wissenschaftlich evaluiertes Programm der AUVA hat zur Folge, dass die Zahl der Arbeitsunfälle und Krankenstände sinkt. Die Leistung hingegen steigt, und die Bauarbeiter fühlen sich deutlich wohler. BAUfit hat sich in den letzten Jahren sehr erfolgreich entwickelt.

ERICH BATA



Wie schont man seinen Stütz- und Bewegungsapparat, ohne deshalb geringere oder schlechtere Leistung zu erbringen? Wie kappt man die unfallträchtigen Stressspitzen auf der Baustelle? BAUfit, ein wissenschaftlich fundiertes Präventionsprogramm der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt, hat Antworten auf diese Fragen. Jeder Baubetrieb in Österreich kann dieses Programm in Anspruch nehmen.

Risikogruppe Bauarbeiter

Bauarbeiter gehören nicht nur zu den höchst gefährdeten, sondern auch zu den am meisten belasteten Ar-

beitnehmern. Jeder zehnte Bauarbeiter erleidet einmal jährlich einen Arbeitsunfall, und mehr als zwei Drittel aller Bauarbeiter müssen vorzeitig in (Invaliditäts-) Pension gehen. Studien belegen, dass ein Bauarbeiter pro Tag bis zu acht Tonnen Last zu heben hat.

Die schwere körperliche Arbeit unter oft widrigsten Bedingungen und ständigem Zeitdruck führt zu frühzeitigem körperlichen Verschleiß und permanentem Stress. Um überhaupt arbeitsfähig zu sein, gehört die tägliche Einnahme von Medikamenten auf Baustellen schon fast zum Alltag. Hand in Hand damit geht ein enormer Verlust an Lebensqualität für die Betroffenen. Viele qualifizierte Facharbeiter wechseln deshalb die

Foto: Fotolia/Peter Atkins



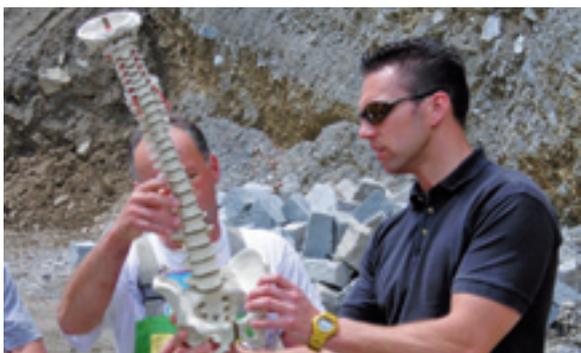
Richtiges „gesundes“ Heben will gelernt sein

Branche, was für die Bauwirtschaft insgesamt und für jeden einzelnen Betrieb einen enormen Wissens- und Erfahrungsverlust bedeutet.

Mit BAUfit Krankenstände deutlich reduziert

Um dem entgegenzuwirken, hat die AUVA BAUfit, ein Programm gegen Unfälle, vorzeitige Abnutzung und Stress, entwickelt. Die Auswertung der bisher durchgeführten „BAUfit-Pakete“ – so die Bezeichnung für die unterschiedlich umfangreichen Programme – ergibt im Durchschnitt eine Reduktion der Arbeitsunfälle und eine Verringerung der Krankenstandstage um rund ein Drittel. Ausgehend von der Annahme, dass rund sechs Prozent der Ausfallzeiten auf Krankenstände entfallen, erspart sich ein Unternehmen mit 50 Bauarbeitern somit Mehrdienstleistungen und Fremdpersonal in Höhe eines Mannjahres.

Im Rahmen von BAUfit werden den Bauarbeitern vor allem körpergerechtes Arbeiten und bewegungs-ergonomische Abläufe vermittelt: Es sind einfache Dinge wie richtiges Heben und Tragen, das Wegdrücken statt des Herziehens von Geräten und Baumaterialien oder ganz einfach auch nur das Abstützen des Oberkörpers mit dem Ellenbogen auf dem eigenen Knie. In weiterer Folge werden Ausgleichsübungen angeboten. Dabei erfahren die Bauarbeiter von erfahrenen AUVA-Trainern, wie sie ihre Muskulatur mit einfachen Bewegungen entspannen. Nach langem Stehen auf der Leiter oder nach einseitigen Belastungen wirken diese Übungen wahre Wunder. Zu BAUfit gehört aber auch die Vermittlung arbeitspsychologischer Erkenntnisse



Am Wirbelsäulenmodell wird die Belastung der Bandscheiben anschaulich dargestellt



Die erlernten Übungen können direkt auf der Baustelle zur Entspannung der Muskulatur ausgeführt werden

an die Unternehmensführung und an die Baustellenleitung. Denn oft reicht schon die Art und Weise der Weitergabe einer Nachricht aus, um beim Gegenüber Stress auszulösen oder – im positiven Fall – abzubauen.

Drei Pakete stehen zur Wahl

Derzeit bietet die AUVA drei verschiedenen umfangreiche BAUfit-Pakete an: das Schnupper-, das Classic-



Sicher ist sicher!

Persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz (PSA)

Für den unfallfreien Einsatz in Kanälen und Schächten.

- Sicherungsgurte
- Abseil- und Auffanggeräte
- div. Zubehör
- ergonomisch
- funktional

Sprechen Sie uns an. Wir beraten Sie gerne.

Layout: www.advertising21.de - Produktfotos: skyjotec

Georg Hummer Straße 1
Gewerbegebiet West II
A-4690 Schwanenstadt
Tel.: +43 (0)76 73 - 23 20
eMail: info@kasper-tech.com
www.kasper-tech.com

KASPER
TECHNOLOGIE
Ltd. 

Die BAUfit-Pakete

Alle Pakete beinhalten den BAUfit-Sicherheitscheck und das BAUfit-Bewegungstraining.

Das BAUfit Schnupper-Paket

Dauer: 6 Wochen

Zeitaufwand pro Teilnehmer: 6 Stunden

Kosten: 60 Prozent übernimmt die AUVA

Eigenkostenanteil: EUR 2.592,00

Das BAUfit Classic-Paket

Dauer: 12 Wochen

Zeitaufwand pro Teilnehmer: 8 Stunden

Kosten: 60 Prozent übernimmt die AUVA

Eigenkostenanteil: EUR 7.776,00

Erweitert um den Muskelfunktionstest und den Bereich Ernährung

Zusätzlich: Arbeits- und organisationspsychologische Themen wie zum Beispiel Stressmanagement, Burn-out, Konfliktmanagement, Teamentwicklung, Projektmanagement etc.

Das BAUfit Professional-Paket

Dauer: 16 Wochen

Zeitaufwand pro Teilnehmer: 12 Stunden

Kosten: 60 Prozent übernimmt die AUVA

Eigenkostenanteil: EUR 14.688,00

Erweitert um den Muskelfunktionstest und den Bereich Ernährung

Zusätzlich: Arbeits- und organisationspsychologische Themen wie zum Beispiel Stressmanagement, Burn-out, Konfliktmanagement, Teamentwicklung, Projektmanagement etc.

Und so funktioniert es:

Wenn sich ein Bauunternehmen für eines der BAUfit-Pakete entschieden hat, reicht er bei der AUVA um Kostenerstattung ein. Nach Erhalt der Bestätigung beauftragt er einen autorisierten BAUfit-Trainer seiner Wahl mit der Durchführung. Nach Abschluss des Programmes übernimmt die AUVA 60 Prozent der Kosten. Den Rest und die Kosten für die Teilnehmer (Arbeitszeit, innerbetriebliche Organisation) trägt der Betrieb.

und das Professional-Paket (siehe Kasten). Die AUVA fördert deren Umsetzung durch die Übernahme von 60 Prozent der Kosten des jeweiligen Pakets. Ab 2013 wird es eine Umstrukturierung unter Beibehaltung der bisherigen Inhalte der BAUfit-Pakete geben: Ein Modulsystem soll eine exaktere Anpassung an die Wünsche der Baustellen und Betriebe ermöglichen. Zusätzlich zu einem Basispaket stehen Module zur Stressreduktion, gegen Burn-out, zur Multiplikatoren-Ausbildung zur Auswahl. Weitere Informationen erhalten Sie beim Autor, in der Abteilung für Unfall-

verhütung und Berufskrankheitenbekämpfung der AUVA sowie im Internet unter www.auva.at. ■

Dipl.-Ing. Erich Bata
 AUVA, Abteilung für Unfallverhütung und
 Berufskrankheitenbekämpfung
 Adalbert-Stifter-Straße 65
 1200 Wien
 Tel. +43 1 331 11-659
 E-Mail: erich.bata@auva.at
www.auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Mit dem wissenschaftlich evaluierten BAUfit-Programm der AUVA lässt sich die Zahl der Arbeitsunfälle und Krankenstandstage am Bau deutlich reduzieren. Analysen der bisherigen BAUfit-Projekte zeigen, dass beispielsweise die Zahl der Krankenstandstage bei Bauarbeitern, die im Rahmen von BAUfit betreut wurden, um ein Drittel gesenkt werden konnte. Gesunde Bauarbeiter erbringen zudem höhere Leistungen und fühlen sich körperlich wohler. ■

SUMMARY



AUVA's scientifically evaluated BAUfit programme makes it possible to significantly reduce work accidents and sick leaves on building sites. Analyses of BAUfit projects show that the days of sick leave, for example, could be reduced by a third in building workers participating in a BAUfit project. In addition, healthy builders feel better and perform better. ■

RÉSUMÉ



Le nombre des accidents du travail et des jours d'arrêt maladie sur les chantiers est considérablement réduit grâce au programme de l'AUVA « en forme sur le chantier », évalué scientifiquement. Des analyses des précédents projets « en forme sur le chantier » montrent que, par exemple, le nombre des jours d'arrêt maladie des ouvriers du bâtiment qui ont été suivis dans le cadre de ce programme a pu être diminué d'un tiers. Des ouvriers du bâtiment en bonne santé fournissent en outre de meilleures prestations et se sentent mieux physiquement. ■

Personenbezogene Schadstoffermittlung bei Epoxidharzen in der Bauwirtschaft

Im Rahmen verschiedener Anwendungen werden Epoxidharze heute in der Bauwirtschaft eingesetzt. Eine aktuelle Studie der AUVA untersuchte, welche Gefahren für die Atemwege beim Hantieren mit diesen Produkten bestehen.

GREGOR HOHENECKER



Großflächiges Aufbringen der Grundierung birgt die Gefahr des Einatmens von Schadstoffen in sich

Epoxidharze erfüllen in der Bauwirtschaft zahlreiche Aufgaben. Neben Beschichtungen für Industriefußböden, Estrichsysteme, Grundierungen und Abdichtungen sowie Oberflächenvergütungen finden sie bei Betoninstandsetzungsprodukten und Klebern Anwendung. Meist handelt es sich bei Epoxidharzen um zwei (oder mehrere) Komponenten, die nach einem definierten Mischungsverhältnis auf den Bauteil appliziert werden. Der Hauptbestandteil der Komponente A beinhaltet ein Harz, das mit der Komponente B, einem Härter, und eventuellen Reaktivverdünnern unter Temperaturabgabe aushärtet.

Immer neue Technologien und Bauverfahren bedeuten nicht nur technologischen Fortschritt, sondern auch neue Gefahren für Mensch und Umwelt. Die AUVA erforschte daher anhand der Verwendung von zwei Kunstharzprodukten die Auswirkungen möglicher Schadstoffaufnahme, die über die Atemwege während der Arbeiten geschieht.

alle Fotos: Hohenecker

Die untersuchten Produkte sind der Gruppe der Grundierungen zuzuschreiben und wurden auf einer Testfläche von etwa 50 Quadratmetern als Kratzgrundierung ausgeführt bzw. als eigentlicher Anstrich als Mittel- und Deckschicht. Solche Produkte verbessern den Haftverbund und gewährleisten eine sehr gut imprägnierende Wirkung bei mehrschichtigen Kunstharzbelägen bzw. sorgen für den eigentlichen Schutz der zementären Fläche gegen mechanische sowie chemische Belastungen (zum Beispiel Säuren, Treibstoffe etc.).

Durchführung der Beschichtungsarbeiten

Die Lieferung beider Produkte erfolgt in zwei aufeinander abgestimmten Gebinden. In einem ersten Schritt werden beide Komponenten der Gebinde geöffnet, die Komponente B wird in den Behälter der Komponente A geleert. Da der Originalbehälter A ein größeres Volumen aufweist, kann er die Komponente B aufnehmen. Somit wird ein exaktes Mischungsverhältnis ohne zusätzliche Umtopfverfahren bzw. zusätzliche Messbecher auf der Baustelle ermöglicht, was die Gefahr des Verschüttens verringert. Die beiden Komponenten wurden mit einem geeigneten Rührwerk mit ca. 400 Umdrehungen pro Minute rund zwei bis fünf Minuten lang verrührt, bis eine homogene Flüssigkeit entstand.

Aufbringen der Produkte

Die Zähflüssigkeit der Produkte erfordert relativ große Anstrengung und eine Durchführung in gebückter Haltung. Daher werden die schädlichen Dämpfe in kurzer Distanz von Mund bzw. Nase des Arbeiters zu der Oberfläche, auf der die Substanzen aufgetragen werden, aufgenommen.

Komponente A		Komponente B	
30–40%	Bisphenol-A-Epichlorhydrinharze	25–30%	Benzylalkohol
7–10%	Oxiran, Monoderivate	20–25%	3.Aminomethyl-3,5,5-trimethylcyclohexylamin
7–10%	Bisphenol-F-Epichlorhydrinharze	7–10%	2-Piperazin-1-ylethylamin
		7–10%	4-tert-Butylphenol

Tabelle 1: Zusammensetzung der gesundheitsgefährdenden Inhaltsstoffe, aufgeschlüsselt in die Komponenten A und B

Durchführung der Messungen

Um eine möglichst realistische Messung zu erzielen, wurden die Messinstrumente im unmittelbaren Atembereich der Probanden angebracht. Beide Arbeitnehmer wurden mit je einem Messgerät der Type „BUCK VSS-5“ und „COMPUR 4903“ ausgerüstet. Bei dem Gerät „BUCK VSS“ wurde die Luft über Silikagel als Aktivmedium und bei dem Gerät „COMPUR“ über Aktivkohle angesaugt. Bei beiden Pumpen handelt es sich um geeichte Messinstrumente, die ein geeichtes Luftvolumen pro Zeiteinheit durchströmen lassen.

Für die Bildung von Vergleichswerten wurde der Raum mit zwei weiteren baugleichen Messgeräten mit analogen Aktivmedien für stationäre Messungen bestückt. Durch die homogenen klimatischen Bedingungen muss man nur mit kleinen Differenzen rechnen.

Problematik der Messungen

Die Hauptproblematik der Messungen liegt darin, die gefährlichen Stoffe, die sich in der Atemluft befinden, in einem Aktivmedium zu binden. Nach der Messung müssen die Stoffe im Labor wiederum aus diesem Medium gelöst werden, um sie im Gaschromatograph-Massenspektrometer analysieren zu können.

Zusammensetzung der gesundheitsgefährdeten Produkte

Wie aus Tabelle 1 ersichtlich, bestehen die zwei Produkte (analog zu einigen anderen handelsüblichen Produkten) aus ähnlichen chemischen Zusammensetzungen, die sich oft nur durch ihr Mischungsverhältnis und durch die Zugabe von Nebenprodukten, die keinen schädigenden Einfluss auf die Gesundheit haben, voneinander unterscheiden.

Komponente A		Komponente B	
30–40%	Bisphenol-A-Epichlorhydrinharze	30–40%	Benzylalkohol
7–10%	Bisphenol-F-Epichlorhydrinharze	30–40%	3.Aminomethyl-3,5,5-trimethylcyclohexylamin
5–7%	5–7% 1,6-Bishexan		
0,1–0,25%	2 Methoxy-1-Methylacetat		

Tabelle 2: Zusammensetzung der gesundheitsgefährdenden Inhaltsstoffe, aufgeschlüsselt in die Komponenten A und B

Die neuen Verhältnisse, die aus den Inhaltsstoffen der Tabelle 1 und auch weiteren nicht kennzeichnungspflichtigen Bestandteilen in einem Mischungsverhältnis 1:4 vermengt werden, veranschaulicht Abbildung 3. Analog zu den Massenaufstellungen der Grundierung wird in Tabelle 2 auch die Zusammensetzung eines Beschichtungsproduktes in Abbildung 2 angeführt.

Gefährdungen

In den Sicherheitsdatenblättern der Komponenten sind im Abschnitt 2 die möglichen Gefahren seitens des Herstellers, im Abschnitt 11 die Angaben zur Toxikologie vermerkt. Die zahlreichen personenbezogenen Gefährdungen fasst Tabelle 3 zusammen.

Personenbezogene Gefährdungen	Produkt 1 Komp. A	Produkt 1 Komp. B	Produkt 2 Komp. A	Produkt 2 Komp. B
Xn Gesundheitsschädlich		x		x
Xi Reizend	x	x	x	x
C Ätzend		x		
R36/38 Reizt die Augen und die Haut.	x		x	
R10 Entzündlich			x	
R20/21/22 Gesundheitsschädlich beim Einatmen, Verschlucken und bei Berührung mit der Haut				x
R21/22 Gesundheitsschädlich bei Berührung mit der Haut und beim Verschlucken				x
R20/22 Gesundheitsschädlich beim Einatmen und Verschlucken		x		x
R34 Verursacht Verätzungen		x		x
R36 Reizt die Augen			x	
R36/38 Reizt die Augen und die Haut	x		x	
R38 Reizt die Haut	x			
R43 Sensibilisierung durch Hautkontakt möglich	x	x	x	x

Tabelle 3: Zusammenfassung der möglichen Gefahren lt. Sicherheitsdatenblättern (umweltbezogene Gefährdungen nicht berücksichtigt)

Messplatz	Luft-V lt	Area	Std.	Area	Konz. mg/m ³
Grundierungsprodukt stationär: hinterer Teil personenbezogen: Herr A personenbezogen: Herr B	46,5	5419575	0,1 µl/ml	4017098	3,0
	53,2	1674646	0,05µl/ml	1379737	1,2
	55,3	2147730	0,05µl/ml	1379737	1,5
Prod. f. d. Mittel- u. Deckschicht stationär: nahe der Auftragsstelle personenbezogen: Herr A	108,9	10601883	0,1µl/ml	4017098	2,5
	21,4	271844	0,01µl/ml	122068	1,1

Tabelle 4: Ergebnisse der Auswertung der Labormessung

Weiters führen die Produkte bei Einwirkung auf die Augen zu starken Reizungen, die länger als 24 Stunden anhalten können, und bei Kontakt mit der Haut zu erheblichen Entzündungen, Hautrötungen, Schorf oder Hautausschlägen. Die Produkte enthalten teilweise

niedrigmolekulare Epoxidharze, die eine Überkreuz-Sensibilisierung mit anderen Epoxidverbindungen zur Folge haben können. Das Produkt ist bei direkter Berührung schädlich und verursacht beim Einatmen oder Verschlucken schwere Gesundheitsschäden. Die Forderung des Herstellers in Abschnitt 2 des Sicherheitsdatenblattes – „Dämpfe sollen auch nicht eingeatmet werden“ – steht im Widerspruch zu der Aussage aus dem

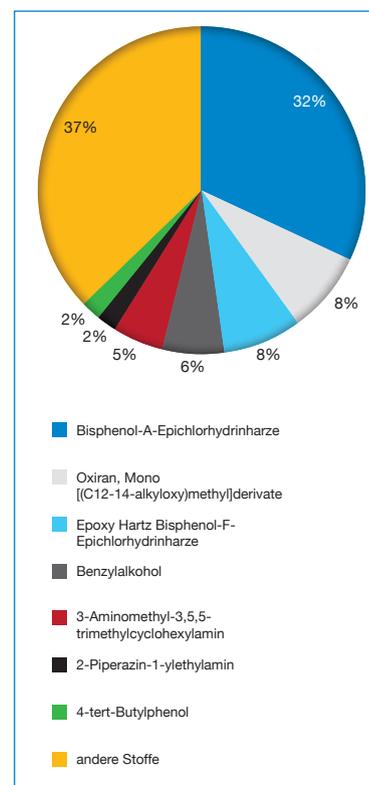
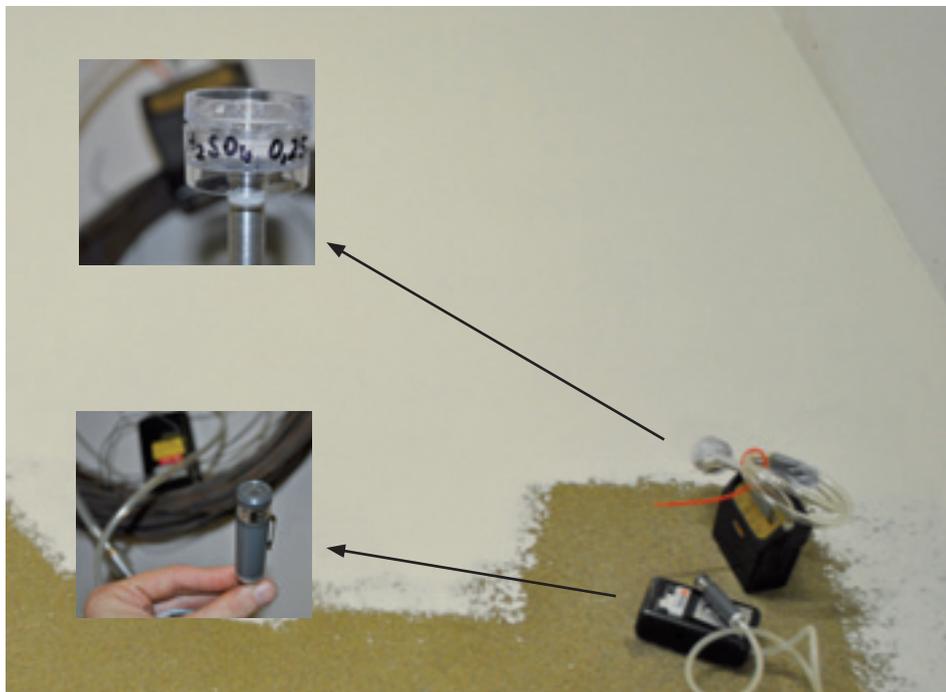


Abbildung 1: Verhältnisse der Ausgangsstoffe der gemischten Komponenten



Stationäre Messgeräte erfassen die Luftqualität bei der Deckbeschichtung ...

Abschnitt 8: „Atenschutz: Bei normaler Verwendung nicht erforderlich“. Hier sollten Hersteller eine einheitliche Aussagen treffen, die im Einklang mit dem Gefährdungs-

potenzial stehen. Im Abschnitt 11 (Angaben zur Toxikologie) ist die Aufnahme durch Verschlucken, Einatmen und Berührung angeführt. Daraus resultiert die Notwendigkeit, auch bei der Verarbeitung Atemschutz tragen zu müssen, vor allem als Schutzmaßnahme vor einem ungewollten Kontakt mit dem Gesicht beim Anrühren.

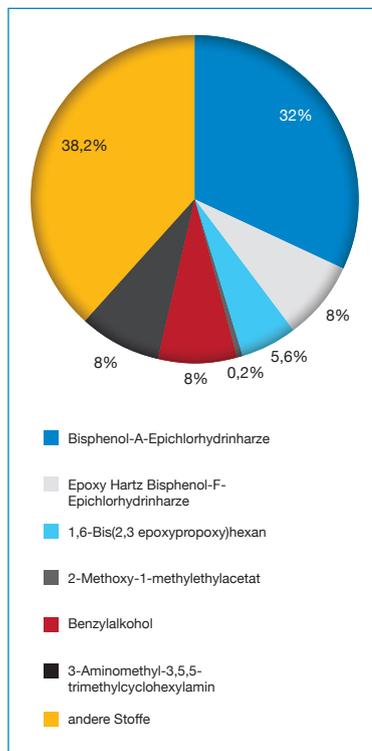


Abbildung 2: Verhältnis der Ausgangsstoffe der gemischten Komponenten A+B im analysierten Beschichtungsprodukt

Ergebnisse der Messungen

Insgesamt wurden fünf Aktivmedien mit Silikagel und fünf Aktivmedien mit Aktivkohle im Labor mit dem Gaschromatograph-Massenspektrometer ausgewertet. Die Ergebnisse der Auswertung sind in Tabelle 4 ersichtlich.

- A) Benzylalkohol
- B) verschiedene Lösungsmittel – nur in Spuren
- C) organische Amine sind nicht detektierbar

Daraus geht hervor, dass sich bei diesen gewählten Produkten nur sehr geringe Mengen an schädlichen Substanzen in der Luft befan-

den. Die gefährlichen chemischen Stoffe sind in den einzelnen Komponenten vom Hersteller bereits derart gemischt, dass kaum Stoffe während der Verarbeitung in die Atemluft gelangen. Dieses Ergebnis mindert jedoch nicht die Gefährlichkeit der Produkte hinsichtlich ihrer hohen Sensibilisierung und allergenen Wirkung. Des Weiteren können diese Ergebnisse nicht ohne Prüfungen auf andere Produkte übertragen werden.

Schutzmaßnahmen

Die Rahmenbedingungen auf Baustellen in Bezug auf Kunstharzprodukte lassen es kaum zu, technische und organisatorische Schutzmaßnahmen durchzuführen. Absauganlagen oder ähnliche technische Maßnahmen für den ArbeitnehmerInnenschutz vorzusehen ist wenig möglich. Selbst eine ausreichende natürliche Belüftung ist in allen Bauvorhaben oder Bauabschnitten immer technisch herstellbar.

Weiters lässt sich die an erste Stelle zu setzende Maßnahme der Substitution des gefährlichen Stoffes in der Praxis kaum durchführen, weil für die meisten Einsatzmöglichkeiten keine Ersatzstoffe vorhanden sind bzw. es dem Arbeitnehmer nahezu unmöglich ist, in gesetzlich ausgeschriebene Projekte bzw. Standardleistungsverzeichnisse und darin geforderte Produkte einzugreifen. Daher ist eine Persönliche Schutzausrüstung (PSA) unter den beschriebenen Bedingungen meist die einzige Möglichkeit, das Arbeitnehmerschutzgesetz zu erfüllen und somit für die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zu sorgen.

Jedes Jahr erkrankt eine Vielzahl Beschäftigter infolge Hautkontaktes mit nicht ausgehärteten Epoxidharzen an Hautallergien (Ekzemen), oder ihr Atemsystem und andere Organe sind durch das Einatmen von (im Sprühverfahren freigesetz-

ten) Produktteilchen so geschädigt, dass sie nicht mehr in der Lage sind, ihren Beruf oder ihre Tätigkeiten auszuüben. Daher ist es unbedingt notwendig, durch das strikte Verwenden der Persönlichen Schutzausrüstung den Kontakt zu den schädlichen Substanzen zu vermeiden. Nur wenn entsprechender Augen-, Hand-, und Atemschutz konsequent getragen wird, lässt sich die schädliche Aufnahme dieser Materialien während des Umganges hintanhalten.

Schlussfolgerungen und Ausblick

Neben der Problematik der Vermeidung der Aufnahme von Schadstoffen über die Atemwege muss auch die allergene Wirkung der Materialien weiter erforscht werden. Ein Teilschwerpunkt der Forschung sollte darauf liegen, medizinische Testverfahren zu entwickeln, um auch präventiv allergische Reaktionen bestimmen und somit vermeiden zu können.

Einen weiteren Schwerpunkt sollten Hersteller auf die Materialforschung setzen, um die allergenen Stoffe bei gleichbleibender Qualität gegen gesundheitsunschädliche Substanzen zu ersetzen. Bis dahin ist die Anwendung der persönlichen Schutzmaßnahmen strikt einzufordern und einzuhalten. Die Anwender sind vor Aufnahme der Tätigkeiten und in regelmäßigen Abständen über alle auftretenden Gefahren bei der Handhabung und auch bezüglich der Weiterentwicklung der Produkte zu unterweisen. Bei der Anwendung der Schutzmaßnahmen sind selbstverständlich jene technischer und organisatorischer Art der Persönlichen Schutzausrüstung vorzuziehen. ■



... während am Arbeiter angebrachte Messinstrumente die Atemluft analysieren

DI Gregor Hohenecker
 AUVA-Hauptstelle
 Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung
 Adalbert-Stifter-Straße 65
 1200 Wien
gregor.hohenecker@auva.at 

ZUSAMMENFASSUNG

 Epoxidharze werden in der Bauwirtschaft für unterschiedliche Zwecke und Anwendungen eingesetzt. Eine Studie der AUVA untersuchte, welche Gefahren für die Atemwege der Arbeiter beim Hantieren mit diesen Produkten bestehen. Dabei zeigte sich, dass bei richtiger Verwendung und bei ordnungsgemäßem Gebrauch der Persönlichen Schutzausrüstung nur geringe Gefahren für die Kontamination der Atemluft bestehen. Die Forschung von weiteren Kunstharzen ist unbedingt notwendig, um diese Aussage auf eine größere Gruppe von Produkten ausdehnen zu können. Dieses Ergebnis mindert jedoch nicht die Gefährlichkeit der Produkte hinsichtlich ihrer hohen Sensibilisierung und allergenen Wirkung. ■

SUMMARY

 Epoxy is used for various purposes and applications in the building industry. A study carried out by AUVA has examined the risks for the workers' air passages when handling such products. Apparently the risk of breathing contaminated air is relatively small, by the tested products, provided that the products and personal protective equipment are used properly. In spite of this result, however, the products remain sensitive, allergenic and therefore dangerous. ■

RÉSUMÉ

 Les polyépoxydes sont employés dans l'industrie du bâtiment à différentes fins et pour des usages divers. Une étude de l'AUVA a recherché quels dangers représente la manipulation de ces produits pour les voies respiratoires des ouvriers. Il en est ressorti que, lors de l'utilisation correcte des produits et l'emploi réglementaire du matériel de protection personnel, il n'existe que des dangers insignifiants pour la contamination des voies respiratoires. Ce résultat ne diminue cependant pas la dangerosité des produits en ce qui concerne leur haute sensibilisation et leur effet allergène. ■

Absturz! Was nun?

Bergung und Erste Hilfe nach einem Sturz in ein Auffangsystem (persönliche Schutzausrüstung) sind Maßnahmen, die ein hohes Maß an Wissen, Erfahrung und Übung voraussetzen. Scheinbar gelungene Aktionen können manchmal für den Gestürzten in letzter Minute noch tödlich enden. Eine hockende Lagerung des Geborgenen ist lebensrettend.

ERICH BATA



Fotos: Höhenwerkstatt

Dank moderner Auffangsysteme lassen sich auch Arbeiten in großer Höhe sicher bewältigen – wenn diese Systeme richtig gewartet und angewendet werden

Das im Folgenden beschriebene Absturzscenario ist nicht der Absturz bis zur letzten Konsequenz, bis zum Aufschlag am Boden. In diesem Fall wäre das „Was nun?“ schnell abgehandelt: durchschnittlich 80 Tage Krankenstand, bleibende Behinderungen oder Tod.

PSA: Weder Allheilmittel noch Alibi

Hier soll vielmehr der Absturz in die persönliche Schutzausrüstung (PSA) Thema sein. Zu oft wird gerade die persönliche Schutzausrüstung als Allheilmittel gesehen

oder als Alibi verwendet. Immer wieder trifft man in der Praxis auf einen allzu sorglosen Umgang und blankes Unwissen ... und somit auf eine lebens- und gesundheitsgefährdende Verwendung der PSA, die man dann zu Recht als „Alibi“ bezeichnen kann. Der Auffanggurt – hier ist immer der Brust-Sitzgurt gemeint – hat tatsächlich seine Tücken: Zu locker und zu lässig angelegt, mit bis fast zu den Knien hängenden Beinschlaufen ist im Falle eines Sturzes mit Hüftluxationen und schmerzhaften, manchmal irreparablen Verletzungen im Genitalbereich zu rechnen. Sitzt der Gurt hingegen gut und stramm, ist das der erste richtige Schritt zur Sicherheit.

Ein komplexes System schützt den Menschen

Die persönliche Schutzausrüstung ist ein System aus Gurt, Falldämpfer, Seilkürzer und Seil. Dabei handelt es sich zweifellos um „High-tech-Maschinen“, die mit dem alten Kälberstrick nicht im Entferntesten zu vergleichen sind. Ohne Falldämpfer wird der stürzende menschliche Körper viel zu hart gebremst. Dann geschieht – sehr simplifiziert und bildlich beschrieben – Folgendes: Die Körperhülle wird ruckartig gestoppt, die inneren Organe bewegen sich im Körper weiter, Muskeln, Sehnen, vor allem aber Adern und Venen reißen, und der Gestürzte verblutet nach innen.

Das Seil spielt eine ebenso wesentliche Rolle. Es muss alle auftretenden Kräfte halten und ableiten, ist die Lebensader. Moderne Kunststoffseile haben viele hervorragende Eigenschaften, sie bedürfen aber auch einer gewissen Achtsamkeit. Chemikalien, Hitze und scharfe Kanten sind „Seilkiller“ ersten Ranges. Gerade das Spenglergewerbe hat von alledem jede Menge zu bieten: Laugenstein, Lötlampe, Blechränder ... So ist beispielsweise ein maschinell geschnittenes Kupferblech in Sachen Schneidverhalten einer Rasierklinge durchaus ebenbürtig. Aber schon eine rechtwinkelige Betonkante kann zum Versagen einwandfreier und zugelassener Personensicherungsseile führen, egal ob diese aus Kunststoff oder Stahl hergestellt sind.

Ferner gilt es auch durch konsequenten Gebrauch des Seilkürzers die Schlaufseilbildung und somit das Abstürzen, besonders über eine Kante, zu verhindern. „Je mehr Schlaufseil, umso mehr Auweh“: Dieser Ausspruch der Alpinisten lässt sich im gewerblichen Bereich beim Sturz über Kanten noch durch „... umso wahrscheinlicher Seilriss“ ergänzen.

Auf die richtige Bergung kommt es an

Nehmen wir nun einen Sturz über eine Traufe oder eine Attika an. Das Auffangsystem hat gehalten. Alles gewonnen, sollte man meinen. Sehr schnell wird man aber erkennen müssen, dass eine Bergung nach oben nicht möglich ist – ebensowenig wie ein Ablassen des Verunfallten. Man wird ihn nicht aus seinem System herauslösen können. Eine Winde zum Anheben und Hinunterlassen ist meist nicht vorhanden, und wenn, dann kann sie oft nirgends auf geeignete Weise montiert werden.

Die wahrscheinlichste Bergart ist jene durch die Feuerwehr. Doch die Bergung muss möglichst rasch erfolgen, da regloses Hängen schon nach wenigen Minuten le-



Foto: Fotolia/gianni

Hängendes Abseilen und die hockende Lagerung eines Verunglückten, der hängend in einem Schutzsystem aufgefangen wurde, sind lebensrettend

bensbedrohlich wird. Spätestens nach einer Viertelstunde ist mit körperlichen Schäden und baldigem Versagen der Lebensfunktionen zu rechnen. Sofort muss professionelle Hilfe angefordert werden. Und das – um keine Zeit zu



PERSÖNLICHE ARBEITSSICHERHEIT CORPORATE HEALTH SICHERHEIT IM BETRIEB ARBEITSSCHUTZ-MEDIEN FOREN/PRÄSENTATIONEN

IM VISIER: PERSÖNLICHE ARBEITSSICHERHEIT


Arbeitsschutz Aktuell
Das Präventionsforum
Kongress & Fachmesse
16.-18.10.2012
Messe Augsburg

www.arbeitsschutz-aktuell.de

Arbeitsschutz Aktuell
Wichtigster Branchentermin in 2012
Die Nr. 1 für Sicherheit und
Gesundheit bei der Arbeit

FASI **HINTE**
Messen • Kongresse
Ausstellungen • Events



Unterschiedliche Komponenten schützen den Menschen bei Arbeiten in großer Höhe

vergeuden – unabhängig von etwaigen eigenen Bergerversuchen, die parallel laufen können.

Oft wundern sich Beteiligte und Zuschauer, wenn die herbeigerufenen Einsatzkräfte die abgestürzte Person auf etwas eigenwillige Art bergen: Sie werden den hängenden Menschen auch hängend bergen. Und das, obwohl an den Kränen und Leitern neben dem Arbeitskorb auch Halterungen für Tragen angebracht sind, die einen liegenden Transport zum Boden möglich machen. Würde

man aber den Menschen, der mehrere Minuten gehangen ist, plötzlich in die Horizontale drehen, wäre das wahrscheinlich sein Todesurteil. Nach der Bergung wieder am Boden, ist die verunglückte Person mit aufrechtem Oberkörper und angezogenen Knien in einer Hockstellung zu lagern. Der Notarzt der Rettung ist über den Grund dieser speziellen Lagerung zu informieren und diese Stellung mindestens so lange beizubehalten, wie das Hängen gedauert hat.

Kollektive Sicherungsmaßnahmen: Sicherheit und Ergonomie vereint

Die persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz stellt zweifellos eine wirksame Methode zur Sicherung dar, aber um damit wirklich sicher sein zu können, ist viel Wissen und oftmalige Übung notwendig.

Aus diesem Blickwinkel betrachtet bekommt die kollektive Sicherungsmaßnahme noch mehr Gewicht. Gerüste, Dachfanggerüste, Mastkletterbühnen und dergleichen bieten neben Sicherheit auch optimale Standplätze, von denen aus qualitativ hochwertige Arbeit schneller und ergonomischer geleistet werden kann. ■

Dipl.-Ing. Erich Bata
 AUVA, Abteilung für Unfallverhütung und
 Berufskrankheitenbekämpfung
 Adalbert-Stifter-Straße 65
 1200 Wien
 Tel.: +43 1 331 11-659
 E-Mail: erich.bata@auva.at
 www.auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Moderne Auffangsysteme (persönliche Schutzausrüstung) sind komplexe High-tech-Geräte, die es bei richtiger Wartung und Anwendung erlauben, einen Absturz glimpflich zu überstehen. Hängt eine Person in einem derartigen System, dann müssen bei der Bergung einige lebenswichtige Punkte beachtet werden, sowohl was das Abseilen auf den Boden als auch was die Lagerung betrifft: Ein hängender Mensch muss auch hängend abgeseilt werden, eine hockende Lagerung des Geborgenen ist lebensrettend. ■

SUMMARY



Modern fall-arrest systems (personal protective equipment; PPE) are complex high-tech devices. If maintained and used properly, they help to emerge relatively unscathed from falls from heights. Once a person is caught in such a system, rescue must include a number of vital measures when abseiling and positioning the person on the ground: a hanging person needs to be abseiled in the same hanging position; it is vital that he or she be positioned in a crouching position. ■

RÉSUMÉ



Les harnais de sécurité modernes (équipements de protection individuelle) sont des instruments de haute technologie complexes qui permettent, dans des conditions correctes de maintenance et d'utilisation, de rattraper de façon bénigne à une chute. Si une personne est suspendue à un de ces systèmes, il faut alors faire attention lors du sauvetage à quelques points vitaux lors de la descente en rappel jusqu'au sol et de la mise en position d'attente. Une personne en suspension doit aussi être descendue en position suspendue, une installation du rescapé en position accroupie sauve des vies. ■

Oktober 2012

**4. Oktober 2012
Feldkirchen, Österreich**

„HIV & AIDS: Für Sensibilisierung, gegen Diskriminierung“

Ausgewählte Vorträge der 19. Internationalen AIDS-Konferenz in Washington, D.C., sowie die Key Note von Bill Clinton werden in englischer Sprache gezeigt, die anschließende Diskussion erfolgt in Deutsch
Veranstaltungsort:
Fachhochschule Kärnten, Standort Feldkirchen, AUDIMAX
Veranstalter:
Fachhochschule Kärnten, Studiengänge Gesundheits- und Pflegemanagement, in Kooperation mit der Aidshilfe Kärnten
Kontakt: e.brunner@fh-kaernten.at

**16. – 18. Oktober 2012
Augsburg, Deutschland**

Arbeitsschutz Aktuell 2012, Fachmesse für Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz

Organisation:
Messe Augsburg, ASMV GmbH.
Am Messezentrum 5
D-86159 Augsburg
Tel.: +49 821 2572-0
Fax: +49 821 2572-105
E-Mail: info@messeaugsburg.de

**18. Oktober 2012
Bad Aussee, Österreich**

„Nadelstichverordnung – Sicherer Umgang mit Nadeln“

Veranstaltungsort:
Kur- und Congresshaus Bad Aussee
8990 Bad Aussee, Kurhausplatz 1
Kontakt für organisatorische Fragen:
Mag. Ariadne Seitz
AUVA, Sicherheitsmarketing
Tel.: +43 1 331 11-958
E-Mail: ariadne.seitz@auva.at
Kontakt für fachliche Auskünfte:
Dr. Ingrid Hallström
AUVA, Abteilung HUB
Tel.: +43 1 331 11-561
E-Mail: ingrid.hallstroem@auva.at

November 2012

**6. November 2012
Wien, Österreich**

„Fokus Mensch im ArbeitnehmerInnenschutz 2“

Veranstaltungsort:
Marriott Imperial Riding School Renaissance Vienna Hotel, 1030 Wien
Kontakt: Mag. Brigitte-Cornelia Eder
AUVA, Adalbert-Stifter-Straße 65,
1200 Wien
E-Mail: brigitte-cornelia.eder@auva.at

Jänner 2013

**18. – 19. Jänner 2013
Linz, Österreich**

**12. Interdisziplinäres Traumasymposium
„Die Folgen des Traumas – Inflammation, SIRS und Sepsis“**

Veranstaltungsort: Neues Rathaus der Stadt Linz, 4041 Linz
Kontakt für organisatorische Fragen:
Dipl.-Ing. Helena Weiss, AUVA
Tel.: +43 1 33 111-527
Fax: +43 1 33 111-469
E-Mail: helena.weiss@auva.at
Kontakt bei Fragen zu Registrierung, Bezahlung etc.:
Johanna Stadler, AUVA
Tel.: +43 1 33 111-538
Fax: +43 1 33 111-469
E-Mail: johanna.stadler@auva.at
www.auva.at

Juni 2013

**3. – 6. Juni 2013
Wien, Österreich**

Forum Prävention (Vorankündigung)

Veranstaltungsort:
Wiener Hofburg

Fachseminare der AUVA

8.10.	Beginn neuer Fachlehrgang Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft	Salzburg
9. und 10.10.	Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz	Linz
15.10.	Kurzpausenprogramme*	Laaben bei Wien
16.–18.10.	Weiterbildung für Sicherheitsfachkräfte (Refresher)	Amstetten
18.10.	Risikobeurteilung von Maschinen	Reichenau/Rax
18.10.	Arbeitszeitmodelle*	Mauerbach bei Wien
18.10.	Teamarbeit*	Laaben bei Wien
18.10.	Behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten	Wels
22.–24.10.	Ausbildung zum Giftbeauftragten	Graz
23.10.	Durchführung und Dokumentation der Arbeitsplatzevaluierung	Laaben bei Wien
24.10.	Moderierte Unterweisung*	Wien

Hinweis: Die mit * gekennzeichneten Veranstaltungen sind im Rahmen der Kampagne „Partnerschaft für Prävention – gemeinsam sicher und gesund“ **um 50 Prozent preisreduziert!**

Weitere Angebote, nähere Informationen und Anmeldung unter: www.auva.at/kursbuchung. Wenn Sie regelmäßig über das Seminarangebot der AUVA informiert werden wollen, abonnieren Sie bitte unseren Newsletter unter: www.auva.info.

Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Juli/August 2012

ON-K006 Brandverhalten von Baustoffen und Bauteilen

ÖNORM EN 13381-6

Prüfverfahren zur Bestimmung des Beitrages zum Feuerwiderstand von tragenden Bauteilen – Teil 6: Brandschutzmaßnahmen für betonverfüllte Stahlverbund-Hohlstützen

ÖNORM EN 15254-7

Erweiterter Anwendungsbereich der Ergebnisse von Feuerwiderstandsprüfungen – Nichttragende Unterdecken – Teil 7: Sandwichelemente in Metallbauweise

ON-K 009 Hydraulik und Pneumatik

ÖNORM EN 809

Pumpen und Pumpenaggregate für Flüssigkeiten – Allgemeine sicherheitstechnische Anforderungen (konsolidierte Fassung)

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

ÖNORM EN 859

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Abrichtobelmaschinen mit Handvorschub

ÖNORM EN ISO 11148-1

Handgehaltene nicht elektrisch betriebene Maschinen – Sicherheitsanforderungen – Teil 1: Maschinen für gewindlose mechanische Befestigungen

ON-K 041 Feuerwehrtechnik und Brandschutzwesen

ÖNORM EN 1147

Tragbare Leitern für die Verwendung bei der Feuerwehr

ON-K 043 Gasgeräte und Gastechnik

ÖNORM EN 30-1-4

Haushalt-Kochgeräte für gasförmige Brennstoffe – Sicherheit Teil 1–4: Geräte mit einem oder mehreren Brenner(n) mit Feuerungsautomat

ÖNORM EN 298

Feuerungsautomaten für Brenner und Brennstoffgeräte für gasförmige oder flüssige Brennstoffe

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN 131-2

Leitern – Teil 2: Anforderungen, Prüfung, Kennzeichnung

ON-K 088 Strahlenschutz

ÖNORM S 5280-2

Radon – Teil 2: Technische Vorsorgemaßnahmen bei Gebäuden

ÖNORM S 5290-2

Medizinische Elektronenbeschleuniger-Anlagen – Teil 2: Konstanzprüfungen apparativer Qualitätsmerkmale in der fluenzmodulierten Strahlentherapie

ÖVE/ÖNORM EN 60976

Medizinische elektrische Geräte – Medizinische Elektronenbeschleuniger – Apparative Qualitätsmerkmale

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 138 Akustik

ÖNORM EN ISO 8253-3

Akustik – Audiometrische Prüfverfahren – Teil 3: Sprachaudiometrie

ON-K 140 Wasserqualität

ÖNORM B 5014

Sensorische und chemische Anforderungen und Prüfung von Werkstoffen im Trinkwasserbereich – Teil 1: Organische Werkstoffe – Teil 2: Zementgebundene Werkstoffe – Teil 3: Metallische Werkstoffe

ÖNORM EN 16057

Einfluss metallischer Werkstoffe auf Wasser für den menschlichen Gebrauch – Bestimmung des Rückstands an Oberflächenblei – Extraktionsverfahren

ON-K 141 Klimatechnik

ÖNORM H 6025

Lüftungstechnische Anlagen – Brandschutzklappen – (BSK) – Nationale Ergänzungen zu ÖNORM EN 1366-2, ÖNORM EN 13501-3 und ÖNORM EN 15650

ON-K 147 Zerstörungsfreie Werkstoffprüfung

ÖNORM EN ISO 15548-1

Zerstörungsfreie Prüfung – Technische Ausrüstung für die Wirbelstromprüfung – Teil 1: Kenngrößen von Prüfgeräten und deren Verifizierung

ON-K 150 Gerüste

ÖNORM EN 16031

Baustützen aus Aluminium mit Ausziehvorrichtung – Produktfestlegungen, Bemessung und Nachweis durch Berechnung und Versuche

ON-K 151 Flurförderzeuge

ÖNORM EN 15830

Geländegängige Flurförderzeuge mit veränderlicher Reichweite – Sichtverhältnisse – Prüfverfahren und Verifizierung

ON-K 170 Schwingungen

ÖNORM EN 30326-1

Mechanische Schwingungen – Laborverfahren zur Bewertung der Schwingungen von Fahrzeugsitzen – Teil 1: Grundlegende Anforderungen

ON-K 176 Belastungsannahmen im Bauwesen

ÖNORM B 1991-1-4

Eurocode 1: Einwirkungen auf Tragwerke – Teil 1-4: Allgemeine Einwirkungen – Windlasten – Nationale Festlegung zu ÖNORM EN 1991-1-4 und nationale Ergänzungen

ON-K 181 Landwirtschaftliche Fahrzeuge und Maschinen

ÖNORM EN 15695-2

Landwirtschaftliche Traktoren und selbstfahrende Pflanzenschutzgeräte – Schutz der Bedienungsperson (Fahrer) vor gefährlichen Substanzen – Teil 2: Filter, Anforderungen und Prüfverfahren (konsolidierte Fassung)

ON-K 186 Schutz gegen nichtionisierende Strahlen

ÖVE/ÖNORM EN 50401

Produktnorm zum Nachweis der Übereinstimmung von stationären Einrichtungen für Funkübertragungen (110 MHz bis 40 GHz), die zur Verwendung in schnurlosen Telekommunikationsnetzen vorgesehen sind, bei ihrer Inbetriebnahme mit den Basisgrenzwerten oder den Referenzwerten bezüglich der Exposition der Allgemeinbevölkerung gegenüber hochfrequenten elektromagnetischen Feldern

ON-K 188 Leder und Lederwaren

ÖNORM EN 14906

Leder – Automobille der – Prüfverfahren und Prüfparameter

ON-K 194 Rettungswesen

ÖNORM EN 1865-3

Krankentransportmittel im Krankenkraftwagen – Teil 3: Schwerlastkrankentrage

ÖNORM EN 1865-5

Krankentransportmittel in Krankenkraftwagen – Teil 5: Festlegungen zur Krankentragenaufnahme

ON-K 223 Kälte- und Wärmepumpentechnik; Geräte und Anlagen

ÖNORM EN 378

Kälteanlagen und Wärmepumpen – Sicherheitstechnische und umweltrelevante Anforderungen – Teil 2: Konstruktion, Herstellung, Prüfung, Kennzeichnung und Dokumentation – Teil 3: Aufstellungsort und Schutz von Personen – Teil 4: Betrieb, Instandhaltung, Instandsetzung und Rückgewinnung

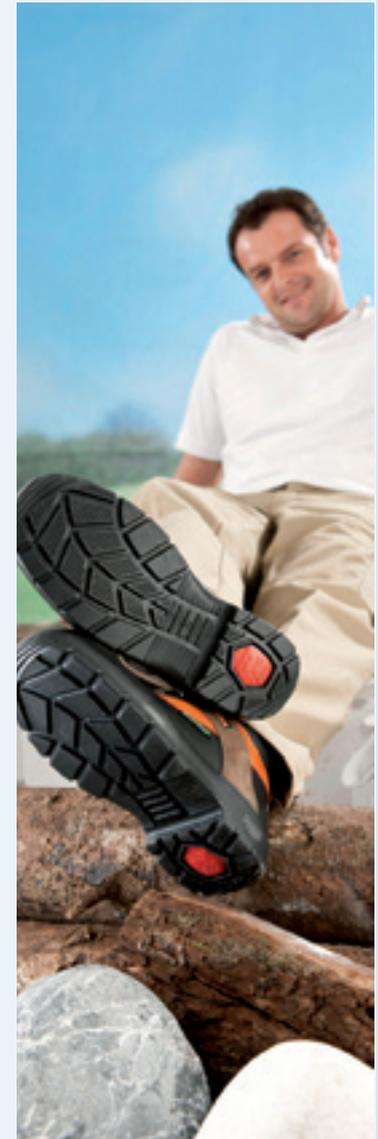
SCHÜTZE
Ist Gesundheit!



schütze
schuhe

SICHERHEITSSCHUHE

mit sicherheit wohlfühlen



SCHÜTZE-SCHUHE

GmbH & Co.KG
Pregartener Straße 15
4284 Tragwein, Austria
Tel. +43(0)7263/88323,
Fax.+43(0)7263/883237
e-Mail:
office@schuetze-schuhe.at
www.schuetze-schuhe.at





Hautschutz in unterschiedlichen Bereichen

Hauterkrankungen stehen in der Berufskrankheitenstatistik seit Jahren an prominenter Stelle. Zu den betroffenen Berufsgruppen ge-

hören überwiegend FriseurInnen, aber auch Reinigungs- und Gastgewerbepersonal, MitarbeiterInnen im Gesundheitsbereich sowie Metall- und Bauarbeiter. Arbeitsbedingte Hauterkrankungen sind vermeidbar; beim Auftreten von Symptomen müssen allerdings wirksame Maßnahmen gesetzt werden. Wie präventiver Hautschutz wirkungsvoll durchgeführt werden kann, hat die AUVA in einer Reihe von Publikationen zusammengefasst. Für verschiedene Branchen stehen sowohl Folder und Poster zur Information der Mitarbeiter als auch Broschüren mit Tipps für Unternehmer zur Verfügung.

Die neu aufgelegten bzw. überarbeiteten Informationsmaterialien decken unter den Titeln „Raumpflege mit Hautpflege“, „Gepflegte Hände für feine Kost“, „Hautnah an der Schönheit – Friseur- und Kosmetikbranche“, „Metallberufe – Gut geschmiert = gut geschützt“ derzeit die am meisten betroffenen Berufsgruppen ab. Hinzu kommen noch unter dem Motto „UV-Schutz – Sonne ohne Schattenseiten“ ein Folder, ein Poster und eine Sonnenscheibe zur Ermittlung des richtigen Sonnenschutzmittels für all jene, die in klassischen „Out-

door-Berufen“ tätig sind oder im Rahmen ihrer beruflichen Praxis längere Zeit im Freien verbringen. Eine Bestellung der gedruckten Materialien ist mittels eines eigens aufgelegten Bestellfolders bzw. online möglich. Viele Informationen können auch heruntergeladen und selbst ausgedruckt werden. Zusammenfasst und nach Branchen geordnet, findet man das kostenlose Angebot inklusive Bestellmöglichkeit unter www.auva.at/hautschutz.

AUVA-Merkblatt M830 Gefahrguttransport auf der Straße

Erleichterungen für Kleinmengen gemäß ADR 2011

Gültig bis 30. Juni 2013

Die komplett überarbeitete Broschüre bietet einen Leitfaden durch das Gefahrgutrecht, insbesondere durch ADR (Accord européen relatif au transport international des marchandises Dangereuses par Route – internationale Transportvorschriften), und hilft bei der Einhaltung der wichtigsten Regeln der Gefahrgutbeförderung, besonders von Kleinmengen.

Das Merkblatt wendet sich vor allem an Bau- und sonstige Gewerbebetriebe, die ständig geringe Mengen an Gefahrgütern transportieren.

AUVA-Merkblatt M223 Erdarbeiten – Gruben, Gräben, Künetten

28 Seiten, 08/2012

Die Gefahren bei Arbeiten in Gruben, Gräben und Künetten werden oftmals unterschätzt. Die größte Gefahr besteht seitens ungesicherter Erdwände. Beim Einsturz einer Erdwand haben die im Gefahrenbereich befindlichen Arbeiter keine Chance, rechtzeitig aus- oder zurückzuweichen. Erdeinstürze müssen verhindert werden.



Die Wände von Gruben, Gräben und Künetten sind den Erfordernissen entsprechend abzuböschern oder fachgerecht zu verbauen. Dieses neu aufgelegte Merkblatt der AUVA zeigt, was zu beachten ist und wie diese Arbeiten fachgerecht ausgeführt werden.

AUVA-Merkblatt M701 Gehörschutzstöpsel – Produktarten I Gebrauchsanleitung

4 Seiten, 09/2012



Heutzutage sind viele Menschen immer höheren Lärmbelastungen, insbesondere auch auf dem Arbeitsplatz, ausgesetzt. Dabei kann schon eine über mehrere Stunden andauernde starke Lärmeinwirkung oder

ein lauter Knall zu einer irreversiblen Schädigung des Gehörs führen. Eine einmal bestehende Lärmschwerhörigkeit ist nicht mehr heilbar. Wenn keine ausreichenden technischen und organisatorischen Maßnahmen möglich sind, sollte ein Gehörschutz – beispielsweise Gehörschutzstöpsel – verwendet werden.

Das Merkblatt bietet neben grundsätzlichen Informationen eine „Gebrauchsanleitung“ für die richtige Verwendung der verschiedenen Gehörschutzstöpsel.

Ganzheitliche Rehabilitation – eine multiprofessionelle Aufgabe

Handbuch, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
7., komplett überarbeitete Auflage, 2012
ISBN 978-3-900608-46-6



Das vorliegende Handbuch beleuchtet verschiedene Aspekte der Rehabilitation von Patienten mit einer Rückenmarkschädigung, Amputation, Verletzung des Stütz- und Bewegungsapparates oder einem Schä-

delhirntrauma. Alle Fachdisziplinen, die in den Reha-Teams der AUVA vertreten sind, haben spezielle Themen bearbeitet und dabei die Erfahrungen aller Rehabilitationszentren einbezogen und dargestellt. Dieses Buch bietet darüber hinaus einen umfassenden Einblick in Fachthemen der Rehabilitation unter dem Aspekt einer multiprofessionellen Betreuung. Die AUVA widmet dieses „Handbuch für die Praxis“ allen Interessierten und Personen, die sich noch in Ausbildung befinden oder bereits im Gesundheitsdienst arbeiten. Es soll Hilfe und Anleitung bei der Bewältigung ihrer täglichen Arbeit mit Patienten bieten.

Das Buch ist kostenlos erhältlich. Ihre Bestellung richten Sie bitte an: Tel.: +43 1 331 11-419, Fax: +43 1 331 11-610, E-Mail: HSP@auva.at

Hoch brisant

Mehrfachschutzkleidung von Reindl

Zündende Ideen gegen **brisante** Gefahrenquellen.

Jetzt auch unter www.arbeitsschutz.eu

Mehr unter www.reindl.at

Reindl
Textilfabrik für Arbeits- & Freizeitmode

A-4762 St. Willibald 80
Tel. +43 (0)7762/28410
e-Mail: sales@reindl.at



**An Mensch und Lärm
angepasster Gehörschutz**

Handgefertigte
Qualität
für die Industrie

Perfekte
Passform
mit höchstem
Tragekomfort

Einzigartige
Dämmwerte
bis 30dB SNR



**Damit wir uns auch
in Zukunft gut verstehen**

WIRTL GmbH
Gehörschutzakustiker
A-4654 Bad Wimsbach

Tel: +43 7242 61704
+43 664 46 46 040
office@gehoerschutz.at

www.gehoerschutz.at

**ASVG
Allgemeines
Sozialversicherungsgesetz**
Jahreskommentar – 3. Auflage 2012
Martin Sonntag

Linde Verlag, Wien 2012, 1.720 Seiten
EUR 148,80
ISBN 978-3-7073-2081-7

Der Praktikerkommentar zum Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz liegt nunmehr in der 3. Auflage mit Stand 1. Jänner 2012 vor. Experten aus der Sozialgerichtsbarkeit und der Sozialversicherung bringen diese komplexe Materie in einer übersichtlichen und praxisorientierten Darstellung auf den aktuellen Stand. Rechtsprechung und Literatur des Jahres 2011 wurden eingearbeitet, die Kommentierung der Änderungen durch das Budgetbegleitgesetz 2010 wurde vertieft. Die Anwender werden insbesondere zu folgenden Neuerungen informiert:

- neueste Rechtsprechung des OGH zum Anspruch auf Ausgleichszulage von EU-Bürgern mit ausländischem Pensionsanspruch
- erste grundlegende Judikate des OGH zur Härtefallregelung des § 255 Abs 3a und 3b ASVG

- Klarstellungen des Gesetzgebers und des Höchstgerichtes zur Anwendung der Härtefallregelung auf Angestellte

Aushangpflichtige Gesetze 2012
Wolfgang Adametz /
Josef Kerschhagl (Hg.)

ÖGB-Verlag 2012, 360 Seiten, EUR 35,40
ISBN 978-3-7035-1519-4

Die Ausgabe 2012 enthält das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und die dazugehörigen Verordnungen. Bei jedem Paragraphen des ASchG ist durch eine Kennziffer angemerkt, ob die betreffende Bestimmung durch eine der abgedruckten Verordnungen näher ausgeführt wird.

Die Kennziffer ermöglicht das rasche Auffinden des aktuellen Textes der letztgültigen Verordnungen. Die Verpflichtung der „Aushangpflichtigen Gesetze“ bedeutet für den Arbeitgeber, eine Reihe von arbeitsrechtlichen Vorschriften (insbesondere arbeitnehmerInnen-schutzrechtliche Vorschriften) in einer Weise aufzulegen, dass alle ArbeitnehmerInnen in diese Vorschriften Einsicht nehmen können. Mehr Informationen dazu finden Sie auf www.rechtsmodule.at.

**Wirtschaftsgesetze 2012 –
Band I**
Öffentliches Wirtschaftsrecht
Werner Doralt (Hg.)

Linde Verlag, Wien 2012, 1.072 Seiten
EUR 45,00
ISBN 978-3-7073-2095-4

Der KODEX Wirtschaftsgesetze Band I 2012 in der 22. Auflage mit dem Stand 1. April 2012 enthält u. a. Aktuelles:

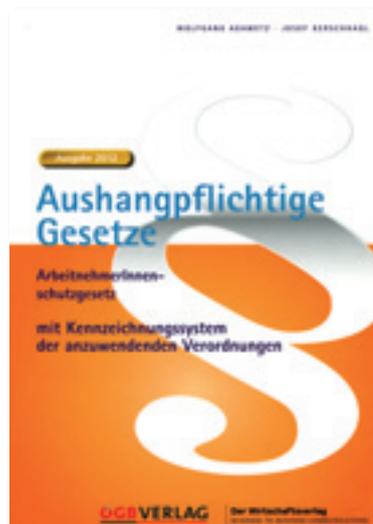
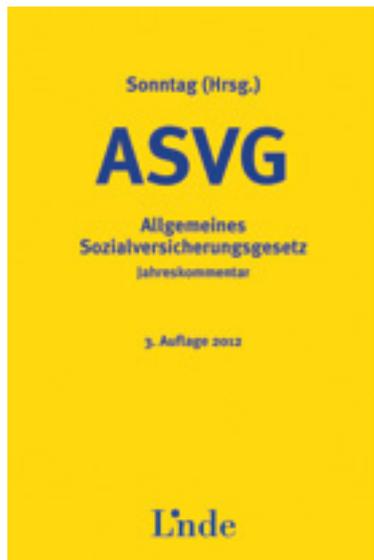
- Dienstleistungsgesetz
- Bundesvergabegesetz Verteidigung und Sicherheit 2012
- Bundesgesetz über die Transparenz von Medienkooperationen

Folgende Rechtsvorschriften wurden in diesen Band neu aufgenommen und eingearbeitet:

- Dienstleistungsgesetz – DLG
- Bundesvergabegesetz Verteidigung und Sicherheit 2012
- Bundesgesetz über die Transparenz von Medienkooperationen

Novelliert wurden unter anderem:

- Gewerbeordnung
- Bundesvergabeordnung 2006
- Datenschutzgesetz
- Standard- und Muster-Verordnung 2004
- Versorgungssicherungsgesetz 1992



Wirtschaftsgesetze 2012 – Band II

Wettbewerbsrecht, gewerblicher Rechtsschutz, Energierecht

Werner Doralt (Hg.)

Linde Verlag, Wien 2012, 1.082 Seiten
EUR 45,00
ISBN 978-3-7073-2096-1

Der KODEX Wirtschaftsgesetze Band II 2012 in der 21. Auflage mit dem Stand 1. April 2012 enthält

- Wettbewerbsrecht
- Gewerblicher Rechtsschutz
- Energierecht

Aktuell:

- Gastwirtschaftsgesetz 2011
- Ökostromgesetz 2012
- Preistransparenzverordnung Treibstoffe

Folgende Rechtsvorschriften wurden in diesen Band neu aufgenommen bzw. geändert:

- Änderung des Patentamtgebührengesetzes
- Gaswirtschaftsgesetz 2011
- Änderung des Energie-Control-Gesetzes
- Ökostromgesetz
- Ökostromverordnung 2011
- Verrechnungs-Preis-Verordnung 2012
- Ökostromverordnung 2012
- Änderung des Preistransparenzgesetzes

- Preistransparenzverordnung Treibstoffpreise 2011
- Änderung des Rohrleitungsgesetzes
- EU-Verordnung über Maßnahmen zur Gewährleistung der sicheren Erdgasversorgung
- EU-Verordnung über die Integrität und Transparenz des Energiegroßhandelsmarktes

Das Gutachten in der gesetzlichen Unfallversicherung

Walter Titze, Walter Oder

Manz Verlag, Wien 2011, 300 Seiten
EUR 54,00
ISBN 978-3-214-00722-5

Für die Beurteilung von Unfallfolgen im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung sind schlüssige, den geltenden wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechende fachärztliche Gutachten unerlässliche Voraussetzung. Dieses Buch legt moderne Standards in der Begutachtung für die gesetzliche Unfallversicherung in Österreich fest. Es stellt so medizinischen Sachverständigen ein Gerüst von MdE-Werten zur Verfügung, das als Unterstützung und zur Orientierung für die verantwortungsvolle Aufgabe der Gutachtenserstellung dienen kann. In einem unfallchirurgisch-orthopädischen Teil und einem neuro-

logisch-testpsychologischen Teil werden alle wichtigen Unfallfolgen erklärt und mit entsprechenden MdE-Werten versehen.

Wirtschaftsprüfer Jahrbuch 2012

Institut Österreichischer Wirtschaftsprüfer

Linde Verlag, Wien 2012, 419 Seiten
EUR 88,00
ISBN 978-3-7073-1963-7

Das Wirtschaftsprüfer-Jahrbuch 2012 enthält die Referate und Diskussionsergebnisse der Fachtagung 2011 des Instituts Österreichischer Wirtschaftsprüfer (iwp). Die Beiträge reichen von aktuellen Themen der Abschlussprüfung (z. B. Durchführung von Konzernabschlussprüfungen in Österreich, Erstellung von Fairness Opinions) sowie der Organisation von Prüfungsbetrieben (z. B. Qualitätssicherung in Prüfungsbetrieben, Umsetzung der Vorschriften zur Geldwäsche in Prüfungsbetrieben) bis hin zu bilanziellen (z. B. Bilanzierung von Sozialkapital, Bilanzierung von Umgründungen) und steuerlichen Themen (Sonderfragen des Budgetbegleitgesetzes 2011). Als Standardwerk ist es Zielsetzung des Jahrbuches, eine brauchbare Unterstützung für die



tägliche Arbeit in der Praxis sowie ein Nachschlagewerk für einschlägig Interessierte und für fachverwandte Berufe zu sein.

Burnout-Manual für Klinik und Praxis

Wolfgang Lalouschek

Verlagshaus der Ärzte, Wien 2011
126 Seiten, EUR 24,90
ISBN 978-3-99052-009-3

Burn-out ist zu einem allgegenwärtigen Begriff geworden. Ist das Phänomen Burn-out ernst zu nehmen oder ein Modebegriff, der in wenigen Jahren wieder von der Bildfläche verschwunden sein wird und in der Medizin eigentlich nichts verloren hat?

Dieses Buch soll dazu beitragen, dem Begriff Burn-out eine seriöse Basis zu geben. Denn unabhängig davon, wie man zu diesem Begriff steht: Ärzte müssen sich damit auseinandersetzen, um jene Hilfe anbieten oder vermitteln zu können, die tatsächlich Hilfe und nicht nur Symptombekämpfung ist. Denn auch wenn Burn-out keine nach ICD 10 anerkannte Erkrankung darstellt, brauchen die davon betroffenen Menschen Hilfe, und zwar gleichermaßen auf fachlich fundierter wie auf menschlicher

Ebene. Mit diesem Manual soll Burn-out sicher diagnostiziert werden können, zudem werden alle relevanten Behandlungsstrategien vorgestellt. Ein eigenes Kapitel befasst sich mit dem Thema Burn-out bei Ärzten.

Biomonitoring in Arbeitsmedizin und Umweltmedizin

Gerhard Triebig, Hans Drexler, Stephan Letzel, Dennis Nowak

ecomed MEDIZIN, Heidelberg 2012
348 Seiten, EUR 34,95
ISBN 978-3-609-16458-8

Das Biomonitoring stellt eine wertvolle Möglichkeit dar, den einzelnen Menschen vor den Wirkungen gesundheitsschädlicher Arbeitsstoffe zu schützen (Individualprävention), und gehört damit zum arbeitsmedizinischen Untersuchungsprogramm. Biomonitoring (engl. Biological Monitoring) ist die Bestimmung von Schadstoffen, ihren Stoffwechselprodukten und deren im Organismus an Proteine oder an die DNA gebundenen Formen. Diese Substanzen können in Körperflüssigkeiten quantitativ nachgewiesen werden. Durch moderne Analyseverfahren ist auch der Nachweis von sehr geringen Konzentrationen vieler umweltmedizinisch relevanter Schadstoffe

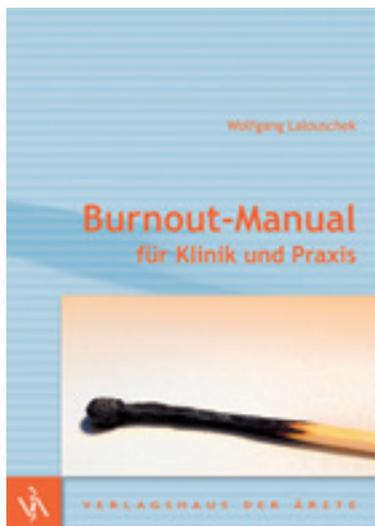
erfassbar. In dem Buch werden die Begrifflichkeiten erklärt. Es hilft, die Untersuchungsergebnisse besser beurteilen und die Zuverlässigkeit besser einschätzen zu können. Möglichkeiten und Grenzen des Biomonitoring werden aufgezeigt.

Burnout. Frühsignale erkennen – Kraft gewinnen

Ulrike Pilz-Kusch

Beltz Verlag, Weinheim 2012, 188 Seiten
EUR 29,95
ISBN 978-3-407-36510-1

Mit Focusing erhalten Sie Zugang zu Ihren Kraftquellen und Ihrem inneren Kompass. Diese wirkungsvolle und empirisch überprüfte Methode hilft, tiefer wahrzunehmen, was eine Situation erfordert und was „richtige“, stimmige Lösungsschritte sind. Dieser neue präventive Ansatz bewahrt Sie vor Burn-out. Die Autorin zeigt, wie sich jeder selbst vor Überlastung und Burn-out schützen kann. Alltagstaugliche Werkzeuge helfen, Frühsignale zu erkennen und in Handlungskraft umzuwandeln. Trotz komplexer Anforderungen kann so der Arbeitsalltag besser gemeistert werden. Zum Einsatz in Trainings oder Beratungen und mit Übungsanleitungen zum Download!



Haberkorn Symposium – Hand- und Hautschutz in der Praxis

Österreichs größter technischer Händler bietet mehr als nur die größte Palette an Arbeitsschutzprodukten. Zu den umfassenden Serviceleistungen zählen unter anderem auch hochkarätige Seminarreihen.

Experten der AUVA und von Arbeitsschutz-Herstellern referieren über moderne Lösungen, die Produktivität und Gesundheit der Mitarbeiter auf Dauer zu bewahren.

Symposium: Hand- und Hautschutz in der Praxis

Mittwoch, 14. November 2012
13.00 Uhr bis ca. 16.30 Uhr

S1-Lounge, Shoppingcity Seiersberg 1-9
8055 Seiersberg, Im Haus 9,
Eingang L (Media Markt), zweite Ebene

Anmeldungen direkt bei Haberkorn Graz,
Fax: +43 5574 695-99 5130,
E-Mail: katrin.gloeckl@haberkorn.com,
oder via Web: www.haberkorn.com/news/events/

Mehr Informationen unter www.haberkorn.com



Fotos: Haberkorn

Haberkorn veranstaltet im November ein Symposium rund um das Thema Hand- und Hautschutz in der Praxis. „Die

Hände sind das wichtigste

Werkzeug, und die Haut ist das größte Organ des Menschen. Ohne die geeigneten Schutzhandschuhe und ein passendes Hautschutzkonzept sind diese gefährdet“, untermauert Bernhard Nemcic, Sortimentsmanager Arbeitsschutz bei Haberkorn, die Wichtigkeit dieser Themen.



Arbeitsschutz Aktuell 2012 in Augsburg: Exzellenz im Arbeitsschutz zahlt sich für Unternehmen mehrfach aus



Der Kongress der „Arbeitsschutz Aktuell“ 2012 vom 16. bis 18. Oktober in Augsburg widmet sich zeitgemäßer Präventionsarbeit in ihrem ganzen Facettenreichtum.

Unternehmen in Deutschland empfinden fehlende Fachkräfte immer mehr als Problem und als Wachstumsbremse. Jedes dritte Unternehmen sieht nach einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) in fehlenden Fachkräften die größte Gefahr für die eigene wirtschaftliche Entwicklung in der nahen Zukunft. Laut Studie sind vor allem technikorientierte Branchen wie Fahrzeugbau und Elektrotechnik, aber auch die Gesundheitswirtschaft betroffen.

Der dreitägige Kongress will Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen Hilfestellung geben und gezielt Impulse setzen.

Mehr Informationen unter www.arbeitsschutz-aktuell.de

4. bis 7. Oktober, Messe Wels: Retter – Messe für Sicherheit und Einsatzorganisation

Brandaktuelle Highlights & neueste Technik

Von Donnerstag, 4. Oktober, bis Sonntag, 7. Oktober 2012, wird Wels mit der „Retter 2012“ zum Treffpunkt für alle Einsatzorganisationen und Sicherheitsdienste im In- und Ausland. Als Österreichs größte Plattform bietet die „Retter“ einen umfassenden Überblick über aktuelle Entwicklungen und Produkte.

Auf rund 15.000 Quadratmetern finden Messebesucher bei 150 Top-Ausstellern Produktneuheiten aus den Bereichen Einsatzorganisationen, Arbeitssicherheit, betriebliche und private Sicherheit sowie Einsatz- und Sonderfahrzeuge. Neben der Fachausstellung präsentieren sich die Blaulichtorganisationen mit einer Leistungsschau auf internationalem Spitzenniveau. Die „Retter“ stellt sich als Platz der Innovationen dar, eine Reihe von Markteinführungen und Neuheiten wird gezeigt.



Fotos: Hersteller

Mehr Informationen unter www.rettermesse.at

Schutzkleidung für extreme Gefahren



Störlichtbogen-Fleecjacke

Die neue „Multinorm-Wetterschutzkleidung“ von Reindl schützt nicht nur gegen schlechtes Wetter, sondern auch gegen eine Vielzahl von Gefahren.

Als Jacke und Latzhose getragen, bietet sie Schutz gegen Hitze und Flammen (EN 11612 C2, E2), gegen Störlichtbögen (EN 61482 1-2 Klasse 2), gegen Chemikalien (EN 13034), gegen Regen (EN 343 3/3), ist elektrostatisch ableitend (EN 1149-5), als Schweißber-

Schutzkleidung zertifiziert (EN 11611) und besteht den Manikin-Test (vier Sekunden Dauerbrennung). Zusätzlich gibt es Latzhose und Jacke auch als Warnkleidung (EN 471). Dazu passend wurde eine modische, schwer entflammable Fleecejacke entwickelt, welche die EN 11612, die EN 1149-5 und die EN 61482 1-2 erfüllt.

Das atmungsaktive Lenzing-FR®-Material garantiert höchsten Tragekomfort. Die Multinorm-Wetterschutzkleidung ist insbesondere für Energieversorger, in der Petrochemie, in der chemischen Industrie sowie für den Transport gefährlicher Güter geeignet.

Mehr Informationen unter www.reindl.at

Dräger lädt Industriepartner zur Retter 2012

Rund 15.000 Fachbesucher und 150 Top-Aussteller treffen einander von 4. bis 7. Oktober 2012 bei der „Retter 2012“, der Fachmesse für Sicherheit & Einsatzorganisation in Wels. Viel Neues und Interessantes gibt es dabei für Besucher aus den Bereichen Industrie und Arbeitssicherheit. Am Dräger-Stand präsentiert die Dräger Safety Austria GmbH innovative Produkte und an den individuellen Bedürfnissen ihrer Kunden orientierte ganzheitliche Dienstleistungskonzepte.

Messebesucher können die flexibel einsetzbare Mietgeräte-Station Dräger Rental Robot sowie eine von Dräger entwickelte mobile Trainingsanlage für Arbeiten in Behältern, engen Räumen und Schächten testen. Sie erfahren, wie sie ihre Masken und Gasmessgeräte optimal warten und prüfen. Sie erhalten umfassende Informationen über das vielfältige Schulungsangebot von Dräger. Und sie können sich (im wahrsten Sinne des Wortes) ein „Bild“ von der neuen Schutzbrillenserie Dräger X-pect 8000 machen.

Rund um die Uhr verlässlich versorgt

Eines der – neben zahlreichen Neuheiten aus den Bereichen Persönliche Schutzausrüstung und Gasmesstechnik – am Dräger-Stand hautnah erlebbaren Produkt-Highlights ist der Dräger Rental Robot. Der reibungslose und automatisierte Bezug von notwendigem Material wird damit Wirklichkeit. Jederzeit, 24 Stunden, sieben Tage in der Woche kann dieses am Dräger Rental Robot bezogen und nach Einsatzende zurückgebracht werden. Ob kurz-

fristig während eines Anlagenstillstandes oder für eine langfristige Nutzung über mehrere Jahre: Im Dräger Rental Robot können sicherheitstechnische Geräte wie Masken, tragbare Gasmessgeräte oder Verbrauchsmaterial ohne Personal bereitgestellt werden. Die Ausgabe vorgegebener Materialien lässt sich mittels modernster Identifizierungstechnik auf am Automaten registrierte Personen beschränken. Verbrauchsmaterial hingegen kann jeder Mitarbeiter ohne Registrierung beziehen. Für die Identifizierung der Anwender kann das Gerät bei Bedarf auf bestehende Systeme wie z. B. Werksausweise zurückgreifen. Jede Entnahme und spätere Rückgabe wird im System des Dräger Rental Robot namentlich erfasst.

Einsteigen, bevor es eng wird

Viel versprechend ist auch die Vorstellung der von Dräger entwickelten mobilen Anlage für das Üben von Gefahrensituationen in engen und umschlossenen Räumen, Behältern oder Schächten unter Einsatz von Atemschutzgeräten. Die CSE-Trainingsanlage (Confined Space Entry) lässt sich individuell an die Anforderungen und Einsatzgebiete des Kunden anpassen. Während eines typischen Trainings erhält der Kunde durch theoretische Unterweisungen zunächst überlebenswichtige Kenntnisse. Anschließend werden Gefahrensituationen realitätsnah in der Anlage simuliert, um diejenigen zu schulen, die in engen Räumen, Kanälen oder Behältern arbeiten, die dort verunfallte Personen retten oder die Arbeiten beaufsichtigen müssen. Die witterungsunabhängig einzusetzende Trainingsanlage (zehn mal zehn Meter reichen aus) ist mit unterschiedlichen Gaswarngeräten, Kalibrierungsstationen und Absturzsicherungen ausgestattet und kann in weniger als einer Stunde beim Kunden aufgebaut werden. Bei der „Retter“ absolvieren von Dräger eingeladene Gäste (jeweils als Drei-Personen-Team) einen Wettbewerb in der CSE-Anlage. Unter allen teilnehmenden Teams werden drei zweitägige CSE-Trainings (jeweils bestehend aus einem Theorie- und einem Praxistag) verlost.



Die unter „Produkte“ veröffentlichten Informationen unterliegen der allgemeinen Verantwortung der Anzeigenabteilung.

Nadelstichverordnung

Sicherer Umgang mit Nadeln

Informationsveranstaltung



Bad Aussee
Donnerstag, 18. Oktober 2012

Wien, 6. November 2012



Fokus Mensch im ArbeitnehmerInnenschutz II Informationsveranstaltung

Neue
spannende
Themen!