

Prävention rechnet sich



PARTNERSCHAFT FÜR PRÄVENTION 19
Kollegiale Zusammenarbeit ist wichtig

ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ 29
Genderspekte bei der Gefahrenevaluierung

PSYCHISCHE BELASTUNGEN 34
Wenn die Arbeit krank macht

Besuchen Sie uns im Internet:



www.sicherearbeit.at



NEUROTH
Besser hören. Besser leben.

Neuroth Gehörschutz – jedes Stück ein Unikat

Lärmschwerhörigkeit zählt zu den häufigsten Berufskrankheiten. Zuverlässigen Schutz bietet Ihnen der maßgefertigte Gehörschutz NX PRO® für Ihr Gehör.

- > Sitzt perfekt
- > Angenehm zu tragen
- > Langlebig & Pflegeleicht

Jetzt kostenlos und unverbindlich beraten lassen!



NEUROTH - 114x in Österreich
Info-Tel. 03116/200 820

www.neuroth.at



„Bei der Beschaffung von Arbeitsschutz setzen wir auf Österreichs größten technischen Händler.“

Karl-Heinz Zündel/
Anton Schwendinger
Doppelmayr Seilbahnen
GmbH, Wolfurt

Als Österreichs größter technischer Händler bieten wir Ihnen 100.000 Lagerartikel, kompetente Beratung und innovative Service-Pakete. Fragen Sie unsere Kundenberater oder besuchen Sie unseren eShop.

www.haberkorn.com

HABERKORN
EINFACH BESSER

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 2267691

Herausgeber: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), 1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65, Tel.: +43 1 33 111-0

Beauftragter Redakteur: Dr. Wilfried Friedl, Tel.: +43 1 33 111-530, E-Mail: wilfried.friedl@auva.at

Redaktion: Wolfgang Hawlik, Tel.: +43 1 33 111-253, E-Mail: wolfgang.hawlik@auva.at

Titelbild: fotolia/auremar, Montage: Reinhard Schön
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, Bickdorfstr. 21

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.

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

Unternehmensgegenstand: Herstellung und Verbreitung literarischer Werke aller Art, Datenverarbeitung für Dritte, Handelsgewerbe und Handelsagenden, Werbung und Marktkommunikation.

Geschäftsführung: Mag. Gerhard Bröthaler, MBA, DI (FH) Roman Grandits

Einzigster Gesellschafter: ÖGB Beteiligungsgesellschaft m.b.H.

Mehrheitsgesellschafter der ÖGB Beteiligungsgesellschaft m.b.H.:

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Sitz: Wien

Betriebsgegenstand: Herstellung und Verbreitung sowie der Verlag literarischer Werke aller Art, insbesondere von Büchern, Zeitungen und Zeitschriften, Kunstblättern, Lehrmitteln und Buchkalendern; die Erbringung von Dienstleistungen in der Informationstechnik, der Handel mit dem Betriebsgegenstand dienenden Waren sowie das Ausüben der Tätigkeiten einer Werbeagentur.

Grundlegende Richtung der Zeitschrift:

Fachblatt mit der Zielsetzung der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (Unfallverhütung) und für eine wirksame Erste Hilfe im Sinne der §§ 185 und 186 ASVG; ferner technisch-wissenschaftlich-medizinische Zeitschrift für Sicherheitstechnik, Berufskrankheitenbekämpfung, Ergonomie und Arbeitsmedizin.

„Nur drauf los!“

lautet die Devise von Kraftmenschen – und seien wir froh, dass es solche noch gibt. Denn auch im Zeitalter der intelligenten Produkte sind Menschen notwendig, die Muskelarbeit leisten, wie sie von keinem noch so intelligenten Roboter bewältigt werden kann.

Soll das heißen, dass Muskelarbeit keine Vorbereitung braucht? Mitnichten. Auch wenn es nicht so aussehen mag, überlegen sogar Möbelpacker, bevor sie etwas anpacken, wie sie das tun sollen: „Wie nehmen wir ihn denn?“, lautet die berühmte Frage von Hans Moser in dem österreichischen Filmklassiker „Hallo Dienstmann“.



Foto: Rainer Goyc

Ihr Redaktionsteam: Dr. Wilfried Friedl | Wolfgang Hawlik

„Erst überlegen, dann handeln“ ist ein wichtiger Grundsatz, der nur dann außer Kraft tritt, wenn keine Zeit für Überlegungen vorhanden ist. Das könnte bei Lebensrettung der Fall sein. Im Regelfall aber bleibt genug Zeit, darüber nachzudenken, was man alles braucht, um eine Arbeit effizient und gefahrlos zu verrichten.

Damit sind wir bei der Arbeitsvorbereitung. Präventionsarbeit ist nichts anderes als ein wichtiger Teil davon. Wenn Unternehmen in die Prävention investieren, dann sicher nicht aus purer Nächstenliebe, sondern um die Wirtschaftlichkeit zu steigern. Um wie viel sich die Wirtschaftlichkeit durch Investitionen in die Prävention steigern lässt, kann man nicht wirklich sagen. Einer Umfrage in 300 europäischen Betrieben zufolge liegt der Return-on-Prevention-Faktor im Durchschnitt bei 2,2. In Österreich sogar bei 3,6! Das heißt, dass man doppelt bis 3-fach so viel zurückbekommt, wie man für die Prävention ausgibt.

In Zeiten niedriger Zinsen und knapper Gewinnspannen ist das eine ganz schöne Rendite. Unter solchen Umständen muss man eigentlich sagen: „Nur drauf los!“, meint

Ihr Redaktionsteam



Foto: zlg



Foto: Fotolia/Gina Sanders



Foto: Fotolia/Lichtmeister

14

RETURN ON PREVENTION 11

Prävention lohnt sich – auch ökonomisch

Wolfgang Hawlik im Interview mit Prof. Dietmar Bräunig

RETURN ON PREVENTION IN ÖSTERREICH 14

Jeder Euro kommt 3,6-fach zurück

Karl Körpert

PARTNERSCHAFT FÜR PRÄVENTION 19

Am Beispiel Stadtwerke Kapfenberg: Kollegiale Zusammenarbeit ist sehr wichtig

Interview: Magdalena Guilarte, Karin Bischof

29

JEDEM ALTER SEINE ARBEIT 23

Soziales Engagement als Erfolgsfaktor

Ariadne Seitz

ARBEITNEHMERINNEN-SCHUTZ 29

Genderaspekte in der Gefahrenevaluierung am Arbeitsplatz

Antonia Wenzl

34

PSYCHISCHE BELASTUNGEN 34

Burn-out: Wenn die Arbeit krank macht

Cornelia Grill

INNOVATION FÜR DIE SICHERHEIT 38

Die klügere Glastüre gibt nach

Ariadne Seitz

STANDARDS

Events Aktuell 6

Jahresinhalt 2012 25

Vorschriften/Normen 40

Termine, Seminare 42

AUVA-Publikationen 43

Bücher 44

Produkte 49

Eckpfeiler des sozialen Friedens



Der Sitzungssaal des Nationalrates bildete den Rahmen für den Festakt „125 Jahre Gesetz zur Unfallversicherung der Arbeiter“.

Vor 125 Jahren wurde im damaligen österreichischen Reichsrat ein Gesetz beschlossen, dessen enorme langfristige Tragweite zu dieser Zeit wohl niemandem so richtig bewusst gewesen ist: Das Gesetz betreffend die Arbeiter-Unfallversicherung legte den Grundstein für eine moderne Sozialversicherung. Diese bildet bis heute einen Eckpfeiler der österreichischen Demokratie und des sozialen Friedens, wie im Rahmen eines großen Festaktes im Parlament festgestellt wurde.

Das „Gesetz betreffend die Arbeiter-Unfallversicherung“ wurde am 28. De-

zember 1887 vom Abgeordnetenhaus des österreichischen Reichsrates beschlossen und im Reichsgesetzblatt Nr. 1 aus 1888 kundgemacht. Es war damit das erste Sozialversicherungsgesetz, das in der österreichischen Reichshälfte der österreich-ungarischen Doppelmonarchie verabschiedet worden ist. In Kraft getreten ist die Arbeiter-Unfallversicherung schließlich zeitgleich mit der ebenfalls 1888 beschlossenen Arbeiter-Krankenversicherung am 1. Jänner des Jahres 1889. Die gesetzliche Arbeiter-Unfallversicherung umfasste nach dem 1887 beschlossenen Gesetz Arbeiter und Betriebsbeamte in Fabriken, Hüttenwerken, Bergwerken, im

Baugewerbe und bei Kraftmaschinen Beschäftigte. Die Unfallversicherung löste die Haftpflicht der einzelnen Unternehmer ab: Bis 1888 konnte ein Arbeitnehmer, der einen Arbeitsunfall erlitten hatte, zwar auf zivilrechtlichem Weg nach den Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) Schadenersatz von seinem Arbeitgeber einklagen, musste dabei jedoch dessen schuldhaftes Verhalten nachweisen. Derartige Schadenersatzforderungen führten zu einer starken Belastung insbesondere von Klein- und Mittelbetrieben. Viele Arbeitnehmer verloren durch Arbeitsunfälle auch ihren einzigen Besitz – ihre Arbeitskraft, mit der sie



Nationalratspräsidentin Barbara Prammer



Wirtschaftskammerpräsident Christoph Leitl



Abg. z. NR Josef Muchitsch, Gew. Bau-Holz

oft eine Großfamilie zu erhalten hatten. Das Sozialversicherungssystem in Österreich, das in der Arbeiter-Unfallversicherung und wenig später in der Arbeiter-Krankenversicherung seinen Ursprung hat, zählt heute zu den Eckpfeilern des österreichischen Sozialstaates und ist ein wesentlicher Bestandteil der österreichischen Demokratie. **Nationalratspräsidentin Mag. Barbara Prammer** brachte die Bedeutung dieses Gesetzes in ihrer Begrüßung beim Festakt „125 Jahre Gesetz zur Unfallversicherung der Arbeiter“ auf den Punkt: „Dieses erste Sozialversicherungsgesetz in Österreich markiert den Beginn einer guten Entwicklung.“

Prammer verwies in ihrem kurzen historischen Rückblick auf die grundlegende Bedeutung dieses Gesetzes: Vor 125 Jahren ist es gelungen, zu einer gesetzlichen Regelung zu kommen, die sowohl die Interessen der Arbeitgeber wie auch jene der Arbeitnehmer berücksichtigte. „Gerade das Bewusstsein für das Wechselspiel der Interessen und deren Ausgleich ist für mich Ausdruck einer starken Demokratie“, bekräftigte die Nationalratspräsidentin. Sie verlieh ihrer Hoffnung Ausdruck, dass die Sozialpartner als Interessenvertretungen sich diese Tatsache auch in Zukunft vor Augen halten.

Wirtschaftskammerpräsident Dr. Christoph Leitl hob einen anderen wichtigen Aspekt der Sozialversicherung in Österreich hervor: die soziale Selbstverwaltung, auf die er „sehr stolz ist“. Die Organisationsform durch Vertreter der beteiligten Interessengruppen – im Falle der Unfallversicherung Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gleichen Teilen – sichere einerseits ein hohes Maß an Stabilität und gewährleiste andererseits höchste Qualitätsstandards. Leitl verwies auf die in den Unfallkrankenhäusern der AUVA erbrachten „Welt-Spitzenleistungen in der Medizin als Erbe Lorenz Böhlers“.

Fast noch wichtiger als die Unfallheilbehandlung sind für Leitl jedoch alle Anstrengungen, die auf dem Sektor der Prävention gesetzt werden: Unter dem Motto „Vorbeugen ist besser als Heilen“ ist es in den letzten Jahrzehnten gelungen, die Zahl der Arbeitsunfälle deutlich zu reduzieren und damit nachhaltig zu größerer Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beizutragen.

Auch für **Nationalratsabgeordneten Josef Muchitsch**, Chef der Gewerkschaft Bau-Holz, der eine Festrede in Vertretung der erkrankten Dr. Sabine Oberhauser, MAS, Vizepräsidentin des

Österreichischen Gewerkschaftsbundes, hielt, hat sich die Unfallversicherung sehr positiv entwickelt, wie er mit Blick auf die Geschichte betonte: Ursprünglich war die Allgemeine Arbeiter-Unfallversicherungs-Anstalt eine reine „Entschädigungsanstalt“, erst später habe man den gesetzlichen Auftrag der Prävention von Arbeitsunfällen erhalten. Auch dass heute alle Arbeitgeber gleich hohe Beiträge entrichten – und nicht mehr unterschiedlich hohe in Abhängigkeit von der Gefährlichkeit der Tätigkeit –, weist Muchitsch als großen Fortschritt aus. „Bismarck deutete die Einführung einer Arbeiter-Unfallversicherung noch als Versuch, Arbeiter zu bestechen. Doch die gesetzliche Unfallversicherung ist heute viel mehr“, ist Muchitsch überzeugt. Er verwies in diesem Zusammenhang ebenfalls auf die auch aus der Sicht der Gewerkschaft so wichtige Selbstverwaltung in der Sozialversicherung. Muchitsch nutzte den Festakt im Parlament aber auch, um Wünsche für die Zukunft zu formulieren: Insbesondere verwies er auf die wachsenden psychischen Belastungen der Beschäftigten, die nicht zuletzt durch gestiegene Arbeitsintensität und Zeitdruck entstehen. Die daraus resultierenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen gelte es rechtzeitig zu bekämpfen. Der Österreichische Gewerkschaftsbund



Bundesminister Alois Stöger

sieht in diesem Punkt auch neue Anforderungen an die Prävention.

Im Bereich der Prävention hat sich die Allgemeine Unfallversicherung zu einem „institutionellen Experten“ entwickelt, betont auch **Bundesminister Alois Stöger**, diplômé. Der zuständige Ressortchef unterstrich ebenfalls den steten Wandel, in dem sich die Arbeitswelt befinde. Er stelle laufend neue Anforderungen an die Unfallversicherung. Auch der Bundesminister hob in seiner Festrede die große Bedeutung der Selbstverwaltung der Sozialversicherungsträger hervor und sprach in diesem Zusammenhang von einem „Prozess der Demokratisierung der Gesellschaft“.

In der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt ist man sich der großen Bedeutung des „für den sozialen Frieden Österreichs so wichtigen Gesetzes“ bewusst, wie **KommR Renate Römer**, Obfrau der AUVA, in ihrer Festrede bekräftigte. „Was mit den hoch gefährdeten Arbeitern und mit der Linderung der schlimmsten Not begonnen hat, ist im Verlauf von 125 Jahren zu einem wichtigen Steuerungsinstrument der Wirtschafts- und Sozialpolitik geworden.“ Heute, so die Obfrau der AUVA, schützt die gesetzliche Unfallversicherung „nicht nur alle



Renate Römer, Obfrau der AUVA

aktiven Erwerbstätigen, sondern auch alle Erwerbstätigen der Zukunft vom Kindergarten bis zum Pensionsantritt.“ Neben der Unfallheilbehandlung und eventuellen finanziellen Entschädigungen steht auch für die Obfrau der AUVA die Prävention im Fokus: „Wir begnügen uns nicht mit der Reparatur des Geschehenen. Unsere aktuelle Herausforderung sehen wir vielmehr darin, die Sicherheit und die Gesundheit aller Versicherten ein Erwerbsleben lang zu erhalten.“

„In der Arbeitswelt von morgen wird es vermehrt auf den einzelnen Menschen ankommen. Das erfordert von den Unternehmen Mitarbeiterpflege durch Wertschätzung, Weiterbildung und Förderung ihrer Unterschiedlichkeit, aber auch durch den Schutz ihrer Gesundheit. Österreichs Wirtschaft bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung im Interesse unseres Landes zu unterstützen ist die entscheidende Herausforderung der gesetzlichen Unfallversicherung der Zukunft“, betonte KommR Römer. Die AUVA, so Römer, werde sich dieser Herausforderung stellen: Sie verwies auf den derzeit laufenden und auf insgesamt fünf Jahre anberaumten Change-Prozess. „Eines unserer Ziele ist – neben der Optimierung der Dienstleistungen – die weitere Vertiefung des Teamgedankens in

der AUVA.“ Schon in der A.U.V.A. (Arbeiter-Unfall-Versicherungs-Anstalt), Vorläuferin der heutigen AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt), arbeiteten teamorientierte, vielseitige Mitarbeiter, die sich nicht nur mit der beruflichen Tätigkeit in der Versicherung identifizierten, sondern darüber hinaus auch zahlreiche andere Fertigkeiten besaßen. „Begabung und Kompetenz sind seit jeher unsere Erfolgsformel“, meint dazu KommR Renate Römer.

Einer dieser Mitarbeiter war der Jurist Franz Kafka, zwischen 1908 und 1922 bei der A.U.V.A. in Prag tätig. Diesem Umstand wurde im Rahmen des Festaktes ebenfalls Rechnung getragen: **Schauspieler Wolfgang Böck** las aus Texten des Versicherungsjuristen, Präventionsprotagonisten und Schriftstellers. (wh)



Wolfgang Böck las aus Texten von Franz Kafka.

Nachlese zur Veranstaltung „Fokus Mensch im ArbeitnehmerInnenschutz II“



Über 200 Besucher kamen zur Veranstaltung „Fokus Mensch im ArbeitnehmerInnenschutz II“.

Mehr als 200 interessierte Teilnehmerinnen und Teilnehmer trafen sich im Spätherbst bei der Veranstaltung „Fokus Mensch im ArbeitnehmerInnenschutz II“ in der Imperial Riding School des Renaissance Hotel in Wien. Sie hörten die verschiedenen Vorträge zu aktuellen Themen, besuchten die interaktive Ausstellung und diskutierten im Rahmen der Posterpräsentationen.

Schon bei der Eröffnung wies der Generaldirektor der AUVA, DI Peter Vavken, auf die Wichtigkeit und Bedeutung der Themen rund um psychische Belastungen in Unternehmen hin, deren negative Folgen sich in Österreich vor allem bei den Invaliditätspensionen und auch bei den Krankenstandszahlen niederschlagen. In Vertretung der beiden österreichischen Berufsverbände (BÖP – Berufsverband der

Österreichischen Psychologinnen und Psychologen sowie GKPP – Gesellschaft kritischer PsychologInnen) sprach Dr. Paulino Jimenéz vom BÖP über die Chancen, die die Evaluierung psychischer Belastungen für die Wirtschaft bringen kann.

Dr. Peter Hoffmann von der AK Wien wies auf die Bedeutung der Psyche als Arbeitsmittel und Arbeitsgegenstand in der Dienstleistungsgesellschaft hin und betonte, dass diese ebenso gepflegt und gewartet werden müsse, wie dies im technischen Bereich mit Arbeitsmitteln bereits selbstverständlich ist. Mag. Julia Steurer vom Zentralarbeitsinspektorat verdeutlichte die Vorgaben der Behörde im Hinblick auf Ablauf, Durchführung und Qualitätskriterien im Rahmen der Evaluierung psychischer Belastungen. Sie betonte dabei auch die Einhaltung von

Objektivität, Reliabilität und Validität einzusetzender psychologischer Verfahren, wie es im Bereich der Arbeitspsychologie Standard ist. Weiters verwies sie auch auf die Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, das nun verstärkt neben dem technischen ArbeitnehmerInnenschutz die Beachtung der möglichen psychischen Gefährdungen einfordert.

Auch die Umsetzung arbeits- und organisationspsychologischer Maßnahmen in Betrieben wurde anhand diverser erfolgreich abgeschlossener Projekte gezeigt, wie z. B. der Unfallursachenanalyse nach VDI 4006 in einem aluminiumverarbeitenden Betrieb, der Verbesserung der Softwareergonomie oder der optimierten Pausengestaltung. Weitere Themengebiete waren die Evaluierung psychischer Belastungen sowie ein aktuelles Projekt zur Notfallpsychologie als Schadensprävention und die Umsetzung arbeits- und organisationspsychologischer Themen in Klein- und Kleinstbetrieben.

Als interaktive Ausstellung waren diesmal neben einem „Rauschparcours“, der die Auswirkungen von Alkohol auf den Menschen aufzeigt, auch ein Biofeedbackgerät als kleiner „Stresstest“ und ein Eyetracker zur Blickanalyse im Rahmen der Verbesserung von Softwareprogrammen auszuprobieren.

Sehr gut angenommen wurden auch die weiteren Themen, die im Rahmen der Posterpräsentationen gezeigt und zur Diskussion gestellt wurden. Es handelte sich dabei zum Beispiel um „Nachhaltige Produktionssteuerung unter Berücksichtigung arbeits-



Erstmalig ergänzten Posterpräsentationen das Vortragsprogramm.

psychologischer Gestaltungsaspekte in einem kunststoffverarbeitenden Betrieb“, „Vorstellung der Mobbingberatungsstelle des Magistrats Wien“ und „Die Wiener Müllabfuhr: Körperliche Beanspruchung und Einstellung zur Gesundheit“.

Die Nachlese zur Veranstaltung mit

den zur Veröffentlichung zur Verfügung gestellten Beiträgen, Postern und einigen Bildern zur Veranstaltung ist auf der Seite www.auva.at/arbeitspsychologie unter dem Punkt „Veranstaltungen“ zu finden. Diese Seite soll sich zu einer Plattform für alle Fragen der Arbeits- und Organi-

sationspsychologie entwickeln. Sie wird aktuell gehalten, geplante Veranstaltungen werden frühzeitig angekündigt.

Autoren:

Mag. Brigitte-Cornelia Eder

AUVA-Hauptstelle

Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung

Adalbert-Stifter-Straße 65

A-1200 Wien

Tel. +43 1 331 11-427

Fax +43 1 331 11-347

E-Mail: brigitte-cornelia.eder@auva.at

Mag. Patrick Winkler

AUVA-Hauptstelle

Sicherheitsmarketing und Presse

Adalbert-Stifter-Straße 65

A-1200 Wien

Tel. +43 1 331 11-417

Fax +43 1 331 11-610

E-Mail: patrick.winkler@auva.at

fit2work ab 2013 flächendeckend in Österreich

Seit Jänner dieses Jahres wird das Beratungsprogramm fit2work in allen neun Bundesländern angeboten. Insgesamt steigt das Interesse an Fragen des Beruflichen Eingliederungs-Managements (BEM) für Personen und Betriebe stark an.

Ziel des von der österreichischen Bundesregierung initiierten fit2work-Programmes ist es, Menschen mit gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz zu unterstützen und Betriebe diesbezüglich zu beraten. So soll ein frühzeitiges krankheitsbedingtes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verhindert bzw. die erfolgreiche Wiedereingliederung nach langen Krankenzuständen gesichert werden (siehe auch „Sichere Arbeit“ 6/2012). Seit Jänner dieses Jahres steht die kostenlose Personen- und Betriebsberatung

nun flächendeckend in ganz Österreich zur Verfügung. Als letzte Bundesländer wurden Vorarlberg, Kärnten und das Burgenland eingebunden.

Der AUVA kommt im Rahmen von fit2work bekanntlich eine wichtige Rolle zu: Mit dem check4start bietet sie Betrieben eine kostenfreie und vertrauliche Beratung zu Fragen des BEM (Beruflichen Eingliederungs-Managements) an. Diese Leistung wird von heimischen Unternehmen und Institutionen zunehmend in Anspruch genommen: Das interdisziplinäre Beratererteam der AUVA verzeichnete zuletzt verstärkte Nachfrage nach dem check4start.

Aktuelle Infos auf den Websites

www.fit2work.at bzw.

www.auva-fit2work.at



Foto: Fotolia/Sergey Nivens

Prävention lohnt sich – auch ökonomisch

Jeder Euro, den europäische Unternehmen in die Prävention – also in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – investieren, ist gut angelegtes Geld. Eine aktuelle Studie beziffert den „Return on Prevention“ im internationalen Durchschnitt mit dem Faktor 2,2. „Sichere Arbeit“ sprach darüber mit dem Forschungsleiter der Studie, Prof. Dr. Dietmar Bräunig.

DAS INTERVIEW FÜHRTE WOLFGANG HAWLIK



Prof. Dr. Dietmar Bräunig, Professor für Management personaler Versorgungsbetriebe an der Justus-Liebig-Universität Gießen

Herr Prof. Bräunig: Denkt man an Prävention, so denkt man heute meist an betriebliche Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzmaßnahmen, die zumindest in der EU gesetzlich weitgehend vorgegeben sind, den Beschäftigten zugutekommen und gleichzeitig auch eine starke gesamtwirtschaftliche Komponente (Reduktion von Unfallheilbehandlung, Senkung der Kosten

für Rehabilitation und finanzielle Entschädigung) haben. Zusammen mit Dr. Thomas Kohstall (Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV) waren Sie Forschungsleiter der internationalen Studie „Calculating the International Return on Prevention for Companies: Costs and Benefits of Investments in Occupational Safety and Health“. Ihr Ziel war es zu untersuchen, ob die betriebliche Präventionsarbeit auch einzelwirtschaftliche Vorteile für das jeweilige Unternehmen bringt. Rechnen sich also Investitionen in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz?

Prof. Bräunig: Ja, unbedingt. Für die Unternehmen sind insbesondere die indirekten Wirkungen der betrieblichen Präventionsarbeit interessant. Denken Sie bitte nur an die Verbesserung des Images in der Öffentlichkeit! Positiv auf die Produktivität wirken sich beispielsweise eine Verbesserung der Betriebskultur und damit einhergehend eine Steigerung der Motivation der Beschäftigten sowie eine Reduzierung der Aus-

fallzeiten durch weniger Arbeitsunfälle aus.

Die von uns befragten Unternehmen schätzen den „Return on Prevention“ auf 2,2. Es handelt sich um einen bereinigten Durchschnittswert. Diese Kennzahl beschreibt das Nutzen-Kosten-Verhältnis des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und veranschaulicht für die Unternehmen ein ökonomisches Erfolgspotenzial.

Die Studie basiert auf der Auswertung von Befragungen von Unternehmen unterschiedlicher Betriebsgröße. Zeigen die Ergebnisse signifikante Unterschiede zwischen Großbetrieben und eher klein- und mittelständisch strukturierten Betrieben, wie sie etwa in Österreich überwiegen? Und wenn ja, wie können Sie diese erklären?

Prof. Bräunig: Größere Unternehmen schätzen die Wirkung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes tendenziell höher als kleinere Unternehmen ein.

Foto: zlg

Wirkung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen



So schätzen Unternehmen die unmittelbaren Präventionswirkungen (z. B. Gefährdungsreduktion) und mittelbaren Präventionswirkungen (etwa Imageverbesserung) ein.

Die Ursachen hierfür haben wir nicht untersucht. Eine mögliche Erklärung könnte beispielsweise sein, dass größere Unternehmen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes über bessere personelle und finanzielle Möglichkeiten verfügen und insofern auch den Nutzen besser für sich erkennen. Allerdings muss beachtet werden, dass die Ergebnisse der Befragung von Unternehmen in 16 Ländern zu dieser Aussage führen. Ob sie in dieser Stringenz auch für größere und kleinere Unternehmen in Österreich gilt, müsste untersucht werden.

Im Rahmen der Studie wurden 300 Betriebe in 16 Ländern befragt. Kann man dabei regionale Unterschiede ausmachen oder gelten die Aussagen der Studie global?

Prof. Bräunig: Die Aussagen der Studie gelten für die befragten

Unternehmen in den 16 Ländern. Bei statistischer Auswertung der Datensätze ergibt sich, dass Unternehmen in Asien die Wirkung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes tendenziell höher als Unternehmen in Europa und Nordamerika einschätzen. Länderergebnisse und Ergebnisse einzelner Regionen haben wir nicht veröffentlicht.

Wo sehen die befragten Betriebe nun den größten Nutzen von Investitionen in die Prävention? Lässt sich dieser Nutzen immer monetär festmachen?

Prof. Bräunig: Aus einzelwirtschaftlicher Sicht spielen für die befragten Unternehmen die gestiegene Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten, das höhere Image und die vermiedenen Betriebsstörungen die größte Rolle. Eine Quantifizierung und Monetarisierung des Nutzens ist

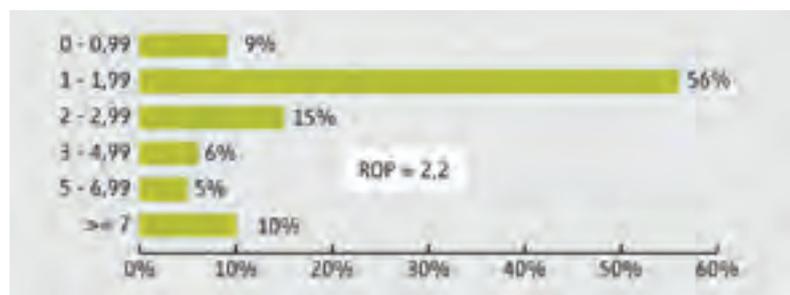
häufig nur indirekt, beispielsweise durch Befragung betroffener Personen, möglich. Eine solche methodische Vorgehensweise ist beispielsweise aus der Sozialbilanzierung bekannt.

Sie haben für die Studie konzeptionelle Überlegungen zur Präventionsbilanzierung anstellen müssen. Viele Aussagen beruhen auf Schätzungen bzw. Einschätzungen der befragten Betriebe. Befragt wurden hauptsächlich Unternehmen, die bereits Erfahrung mit Präventionsarbeit haben. Erzählen Sie uns bitte kurz gefasst, warum Sie bei der Datenerhebung so vorgegangen sind und welche Auswertungsverfahren Sie eingesetzt haben. Wie argumentieren Sie gegenüber Kritikern, die die Ergebnisse der Studie bezweifeln?

Prof. Bräunig: Wir haben ein Modell für die Präventionsbilanzierung entwickelt, das (wie jedes Modell) auf Annahmen aufbaut. Beispielsweise basiert die Befragung sachkundiger Personen auf standardisierten Interviews, durchgeführt von Interviewerinnen bzw. Interviewern in den einzelnen Ländern. Die Bewertung der qualitativen und quantitativen einzelwirtschaftlichen Wirkungen und insbesondere des Nutzens des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes beruht auf Einschätzungen. Für die Befragung in Betracht kommen Unternehmen, die im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz erfahren sind und demgemäß verlässliche Einschätzungen abgeben können.

Im Übrigen dürften Unternehmen, die bislang nur wenig Erfahrung im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz aufweisen, tendenziell eher höhere Wirkungen erzielen. Die Auswertung erfolgte einerseits deskriptiv

Return on Prevention



Im internationalen Durchschnitt erwarten Betriebe einen Return on Prevention (ROP) von 2,2.

(teilweise mit bereinigten Durchschnittswerten) und andererseits analytisch zur Identifikation aussagekräftiger Zusammenhänge. Unsere Ergebnisse sind „richtig“ im Kontext des Modells und der üblichen Bedingungen des empirischen und statistischen Arbeitens.

Anders als viele andere Unternehmensinvestitionen sind Aufwendungen für Prävention doch in hohem Maße von der Akzeptanz derer abhängig, für die sie vorgenommen werden. Welche flankierenden Maßnahmen muss ein Betrieb Ihrer Erfahrung nach setzen, damit Investitionen in Arbeitsschutz und Sicherheit von den Beschäftigten auch angenommen werden?

Prof. Bräunig: Ausgaben für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz stellen aus einzelwirtschaftlicher Sicht wertschöpfende Investitionen dar.

Voraussetzung für eine bestmögliche Wirksamkeit ist, dass betriebliche Präventionsarbeit vom Unternehmen und von den Beschäftigten gelebt wird. Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine Führungsaufgabe, er reflektiert eine bestimmte Unternehmenskultur und Wertorientierung. Optimal ist eine intrinsische Motivation, ausgelöst von der Erkenntnis, dass Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes letztlich im eigenen Interesse durchgeführt werden.

Als eine wesentliche Erkenntnis der Studie führen Sie an, dass es das Thema verdient, international in den Vordergrund gerückt zu werden. Wie könnte das geschehen? Wer ist – und mit welchen Maßnahmen – aufgerufen, sich dieser Thematik anzunehmen?

Prof. Bräunig: Hier sind Wissenschaft und Praxis gleichermaßen gefragt. Einerseits benötigen wir mehr internationale Forschung auf dem Gebiet der Präventionsökonomie. Es ist ein relativ junges Wissenschaftsgebiet mit erheblichem Forschungspotenzial. Andererseits müssen die Ergebnisse auch umgesetzt werden. Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass die internationale Arbeitschutzpolitik auf den Forschungsergebnissen aufbaut.

Gibt es aus Ihrer Sicht noch Anmerkungen zum Thema, die für unsere Leser aus der Wirtschaft von Interesse sind und die bisher nicht angesprochen wurden?

Prof. Bräunig: Bislang haben wir uns über die einzelwirtschaftlichen Wirkungen betrieblicher Präventionsarbeit unterhalten. Selbstverständlich dürfen die sozialen und rechtlichen Aspekte des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes dadurch nicht zu kurz kommen. Das neue Thema „Return on Prevention“ ergänzt und verstärkt die bisherigen Betrachtungen – zum Vorteil der Menschen und Unternehmen.

Herr Prof. Bräunig, wir danken für das Gespräch!

Relevante Nutzenarten



Als besonders bedeutsam erachten Unternehmen den Wertzuwachs durch gestiegene Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter und durch ein höheres Image.

Return on Prevention in Österreich: Jeder Euro kommt 3,6-fach zurück!

Liegt der Return on Prevention im internationalen Durchschnitt laut einer aktuellen Studie bei 2,2, so weisen die Erhebungen für Österreich – zumindest bei den befragten heimischen Betrieben – einen deutlich höheren ROP von 3,6 auf. Dies zeigt eine detaillierte Analyse der österreichischen Zahlen im internationalen Vergleich.

KARL KÖRPERT



Der Forschungsleiter einer internationalen Studie über den Return on Prevention, Prof. Dr. Dietmar Bräunig, erläutert im Interview [1] (siehe Seite 11) die

Ergebnisse der Studie; er kommt kurz gesagt zum Schluss, dass Prävention nicht nur eine rechtliche und soziale Verpflichtung ist, sondern sich für Betriebe auch ökonomisch lohnt. International ergab

sich bei Befragungen in 300 Betrieben aus 16 Ländern ein Return on Prevention von 2,2 – das bedeutet, dass für jeden in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz investierten Euro im Durchschnitt 2,2 Euro zurückkommen. Bei heute üblichen Renditen ist das ein durchaus respektables Ergebnis [2].

Auch in Österreich wurden im Rahmen der Studie ausgewählte Betriebe befragt. Dabei erhob man nicht nur monetäre Daten, sondern stellte auch Fragen zur Einstellung und Wertigkeit betrieblicher Prävention. Im Folgenden werden die österreichischen Ergebnisse dieser Befragungen kurz erläutert und den internationalen Resultaten gegenübergestellt.

Betriebsstruktur

In Österreich beteiligten sich 15 Betriebe aus den Wirtschaftsbereichen Produktion (6), Industrie (2), Bergbau (1) und sonstige (6). Dabei handelt es sich um fünf Mittelbetriebe (50–249 AN) und zehn Großbetriebe (>250 AN) aus ganz

Foto: Fotolia/aremar

Österreich, von Wien bis Vorarlberg. Im Vergleich zum internationalen Kollektiv – dort sind 36 Kleinbetriebe (< 50 AN), 83 Mittel- und 181 Großbetriebe vertreten, die sich den Wirtschaftsbereichen Produktion (149), Bau (41), Bergbau (21), Handel (19) und andere (70) zuordnen lassen – fehlen in Österreich also Kleinbetriebe; zudem besteht ein leichter Überhang an Großbetrieben (Österreich: 66,6 Prozent, international: 60,4 Prozent).

Befragung in Österreich

Die in ausgewählten Betrieben in Österreich stattfindenden Befragungen [3] erfolgten mittels eines standardisierten Fragebogens in einem persönlichen Gespräch mit einer dafür besonders geschulten Mitarbeiterin direkt in den Betrieben. Die Gesprächspartner kamen aus den unterschiedlichsten Betriebsbereichen, es waren dies Geschäftsführer, Controller, Produktionsleiter, Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen. Dadurch konnten die Fragen von verschiedenen Sichtweisen aus betrachtet, eingehend diskutiert und beantwortet werden. Dass es dabei auch zu kontroversiellen Diskussionen kommen würde, war abzusehen; es erwies sich für die Sache als durchaus wertvoll und befruchtend.

Ergebnisse

Die Selbsteinschätzung des Stellenwertes von Arbeits- und Gesundheitsschutz ergibt eine überwältigend positive Einstellung (Abb. 1). In Österreich wurden dafür nur die Einstufungen „wichtig“ und „sehr wichtig“ angegeben. Dies zeigt, dass die Betriebe – wie beabsichtigt – positiv ausgewählt wurden.

Abbildung 2 bezieht sich auf den Einfluss des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in ausgewählten be-

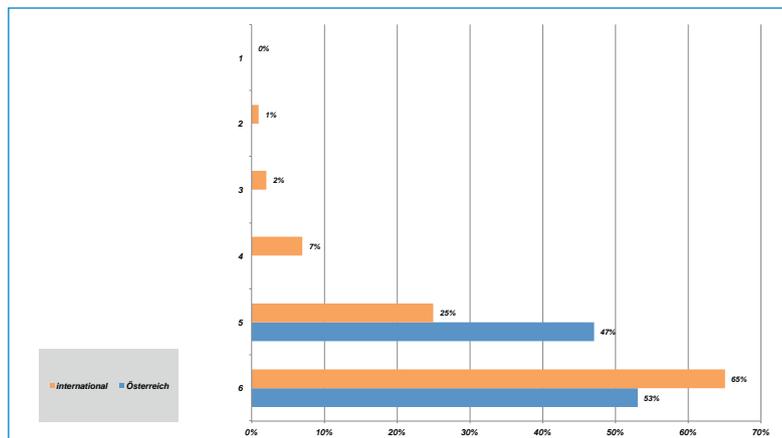


Abbildung 1: Ergebnisse zur Frage „Wie schätzen Sie die relative Bedeutung von Sicherheit und Gesundheit in Ihrem Unternehmen ein?“ (1 = unwichtig, 6 = sehr wichtig).

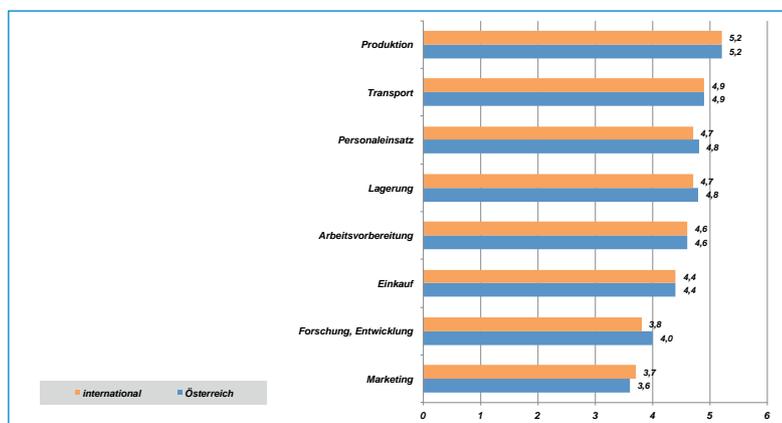


Abbildung 2: Ergebnisse zur Frage „Einfluss des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Unternehmensbereichen“ (1 = kein Einfluss, 6 = sehr großer Einfluss).

trieblichen Bereichen. Die internationalen und österreichischen Ergebnisse unterscheiden sich kaum voneinander. Die Bedeutung von Sicherheit und Gesundheit für die den Bereich Produktion wird am höchsten eingeschätzt (Österr.: 5,3; internat.: 5,2). Das ist verständlich, befinden sich doch im Produktionsbereich die Arbeitsplätze mit dem höchsten Gefahrenpotenzial; dort ereignen sich die meisten Arbeitsunfälle, und dort treten Berufskrankheiten auf, die man mit gezielten Präventionsmaßnahmen zu verhindern trachtet. Auch der innerbetriebliche Transport sowie die Lagerung sind als gefahrenträchtig bekannt und stehen in den Betrieben üblicherweise hoch oben in der Prioritätenliste für die Planung und Durchführung von

Präventionsmaßnahmen. Die Bedeutung von Sicherheit und Gesundheit auf das Marketing wird am geringsten bewertet (Österr.: 3,7; internat.: 3,6). Dass Sicherheit und Gesundheit im Herstellungsprozess einen Einfluss auf die Qualität der Produkte oder auf einen besseren Verkaufserfolg haben könnten, wird niedrig bewertet.

Die Ergebnisse hinsichtlich der Einschätzung der „Wirkung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen“ zeigt Abbildung 3. Auch hier stehen in der Bewertung der Relevanz für die Betriebe sowohl international als auch in Österreich die zu erwartenden direkten Wirkungen im Vordergrund, nämlich: erhöhtes Gefahrenbewusstsein,

Gefahrenverringering, Reduzierung von Verletzungen und Unfallverhütung. Hoch angesiedelt sind auch die indirekten Auswirkungen von Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen wie die Verbesserung des betrieblichen Images in der Öffentlichkeit oder die Verbesserung der Betriebskultur.

Deutliche Unterschiede zwischen dem internationalen und dem österreichischen Ergebnis zeigen sich in folgenden Bereichen: Verbesserung der Qualität der Produkte (korrespondiert mit dem niedrigen Wert für Marketing in Abbildung 2), Reduktion der Ausfallzeit, Reduzierung von Ausschuss und von Fluktuationen. Das sind gerade in der österreichischen Präventionsarbeit häufig vorgebrachte Argumente, um Betriebe für Präventionsmaßnahmen zu motivieren; sie haben in dieser Form bisher offenbar nicht überzeugt. Hier sind in Zukunft weitere Untersuchungen zu den Gründen und intensive Überzeugungsarbeit erforderlich.

Das internationale und das österreichische Ergebnis zeigen hinsichtlich der Einschätzung des „Langfristigen Einflusses zusätzlicher Investitionen in den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf die betrieblichen Kosten“ deutliche Unterschiede (Abb. 4). In Österreich sind 53 Prozent der befragten Betriebe der Ansicht, dass sich die betrieblichen Kosten nicht ändern, während international die Hälfte der Unternehmen (50 Prozent) meint, durch Investitionen in den Arbeits- und Gesundheitsschutz würden die betrieblichen Kosten sinken! Da dieses grundlegend abweichende österreichische Ergebnis in der Studie nicht hinterfragt wurde, sollten die Gründe dafür mittels weiterer Untersuchungen erhoben werden. Eine weitere Frage bezieht sich auf die Arten des Nutzens des betrieb-

lichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die im Unternehmen erfahrungsgemäß eine Rolle spielen (Abb. 5). International und auch in Österreich sind die am häufigsten genannten Nutzenarten: gestiegene Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten, hohes Image des Betriebes und vermiedene Betriebsstörungen. Der geringste Nutzen wird international bei Produktinnovationen und in Österreich bei vermindertem Ausschuss und geringerer Nacharbeit gesehen. Dies korreliert gut mit den Resultaten zur Frage nach der Wirkung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Abb. 3).

Präventionsbilanz

Die Präventionsbilanz, die auf qualifizierten Interviewangaben beruht, stellt die Präventionskosten dem monetären Präventionsnutzen gegenüber – der Saldo ergibt den Präventionserfolg. Das Verhältnis zwischen Kosten und Nutzen im Arbeitsschutz wird als „Return on Prävention“ (ROP) bezeichnet.

In Österreich wurde als Mittelwert für den betrieblichen Präventionsertrag pro MitarbeiterIn und Jahr ein Betrag von 3.858 Euro erhoben, die mittleren Präventionskosten beliefen sich, ebenfalls pro MitarbeiterIn und Jahr, auf 1.082 Euro. Daraus folgt für den Return on Prevention: $3.858/1.082 = 3,6$. Die in den Betrieben erhobenen Werte für den ROP schwanken. Abbildung 6 zeigt die internationale und österreichische Verteilung. Der überwiegende Anteil (87 Prozent) der in österreichischen Betrieben ermittelten Werte liegt zwischen $1 \leq \text{RoP} \leq 5$, die internationalen Werte liegen überwiegend (65 Prozent) unter 2. Daraus ergibt sich auch der deutlich höhere Durchschnittswert für den ROP in Österreich, nämlich 3,6 gegenüber 2,2 international. Der höhere

österreichische ROP erklärt sich teilweise auch aus dem Fehlen der Kleinbetriebe im Befragungskollektiv und aus dem Überhang großer Betriebe, die, wie Prof. Bräunig anführt, den Nutzen der betrieblichen Prävention tendenziell höher einschätzen als kleinere Betriebe.

Im Überblick

In der von der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS), der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) durchgeführten Studie „Calculating the International Return on Prevention for Companies: Costs and Benefits of Investments in Occupational Safety and Health“ wurde der Frage nachgegangen, ob die von betrieblicher Präventionsarbeit ausgehenden Wirkungen auf einzelwirtschaftlicher Ebene den Unternehmen insgesamt betriebswirtschaftliche (Netto-)Vorteile bringen. Dazu wurden in 16 Ländern standardisierte Interviews in 300 Unternehmen durchgeführt, die in betrieblicher Präventionsarbeit erfahren sind. Die Interviews in Österreich erfolgten in fünf mittleren und zehn großen Betrieben durch eine dafür geschulte Mitarbeiterin der AUVA. Folgende Ergebnisse wurden erzielt:

- Der Einfluss des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird international, aber auch in Österreich in den Unternehmensbereichen Produktion und Transport am höchsten eingeschätzt. International steht der Bereich Lagerung, in Österreich der Bereich Personaleinsatz an dritter Stelle.
- Die größten Wirkungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Unternehmen

werden generell wie folgt angegeben: Reduzierung der Gefährdungen, Erhöhung des Gefährdungsbewusstseins der Beschäftigten, Reduzierung der sicherheitswidrigen Verhaltensweisen, Reduzierung der Anzahl der Arbeitsunfälle, Verbesserung der Betriebskultur, Reduzierung der Ausfallzeiten, Verbesserung des Images in der Öffentlichkeit, Verbesserung der Betriebskultur und Reduzierung der Ausfallzeiten.

- Weitere Investitionen in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz führen nach Auffassung von 75 Prozent der fremden und 80 Prozent der österreichischen Betriebe langfristig zu sinkenden oder gleichbleibenden Kosten. Der wesentliche Unterschied zwischen den österreichischen und externen Betrieben ist jedoch, dass man bei uns mehrheitlich (53 Prozent) meint, die Kosten würden gleich bleiben, während man international überwiegend (50 Prozent) der Meinung ist, dass die Kosten sinken würden.
- Ausgaben für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz stellen Investitionen dar, die sich nach Auffassung der befragten Betriebe für die Unternehmen rechnen. Der Return on Prevention beträgt international ROP = 2,2, in Österreich ROP = 3,6. In Österreich wurden ausschließlich mittlere und große Betriebe befragt, die den ROP in der Regel höher einschätzen als kleinere. Damit lässt sich auch der für Österreich höhere ROP teilweise erklären. ■

LITERATUR

- [1] Bräunig, D.: Prävention lohnt sich, Sichere Arbeit 1,14–16 (2013)
- [2] Bräunig, D., Kohstall, Th.: Calculating the International Return on Prevention

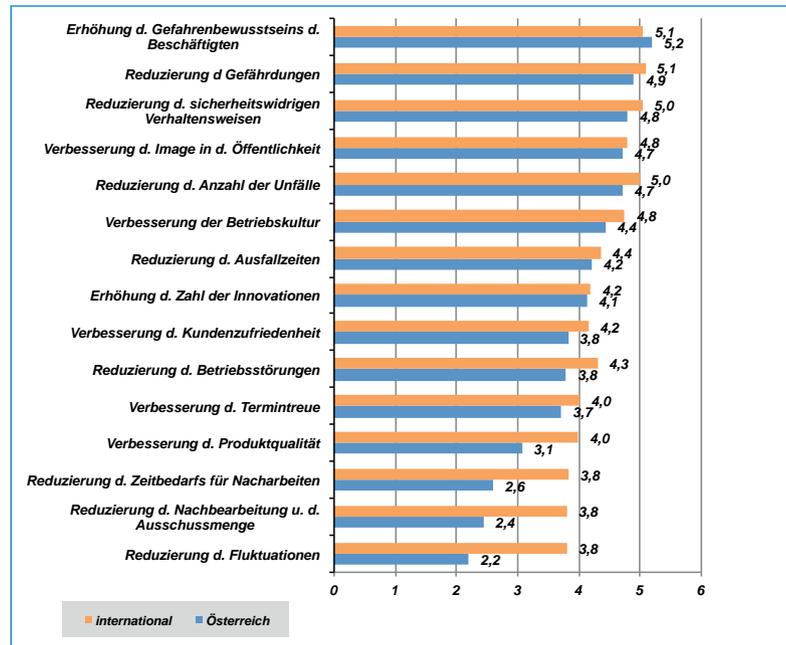


Abbildung 3: Ergebnisse zur Frage „Wirkung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen“ (1 = keine Wirkung, 6 = sehr große Wirkung)

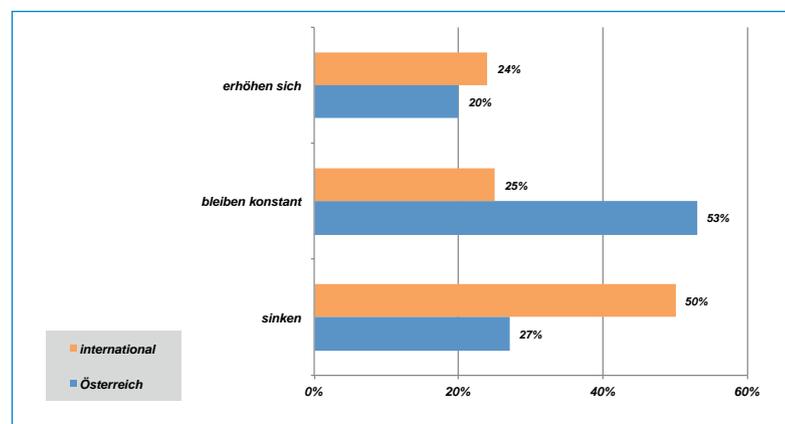


Abbildung 4: Langfristiger Einfluss zusätzlicher Investitionen in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz auf die betrieblichen Kosten

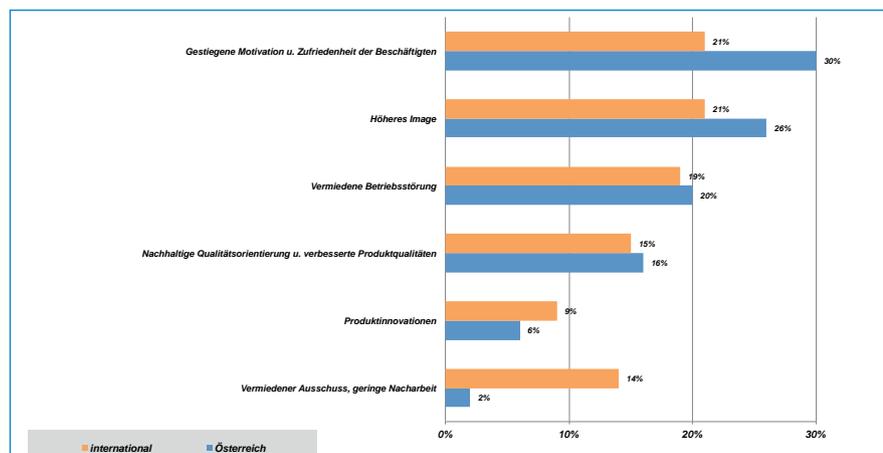
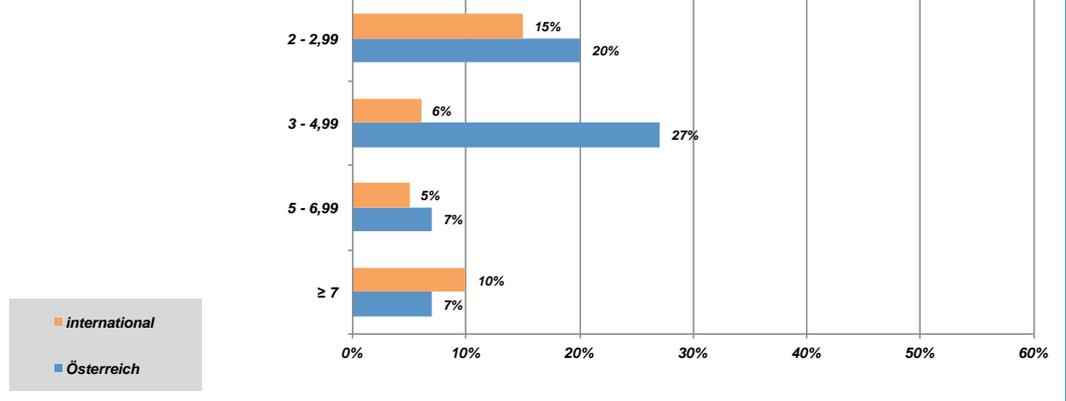


Abbildung 5: Bedeutung der Nutzenarten des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Abbildung 6: Nutzen-Kosten-Verhältnis des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, ROP internat. = 2,2; ROP Österr. = 3,6



for Companies: Costs and Benefits of Investments in Occupational Safety and Health – Final Report; International Social Security Association, Geneva (2012)

- [3] Bräunig, D., Kohstall, Th.: Calculating the International Return on Prevention for Companies: Costs and Benefits of Investments in Occupational Safety and Health – Report for Austria – intern (2012)

Dr. Karl Körpert
 Abteilungsleiter Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung
 AUYA-Hauptstelle
 Adalbert-Stifter-Straße 65, A-1200 Wien
 Tel.: +43 1 33 111-512
 Fax: +43 1 33 111-347
 E-Mail: karl.koerpert@auva.at
www.auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



In der internationalen Studie „Calculating the International Return on Prevention for Companies: Costs and Benefits of Investments in Occupational Safety and Health“ wurde der Frage nachgegangen, ob die von betrieblicher Präventionsarbeit ausgehenden Wirkungen auf einzelwirtschaftlicher Ebene den Unternehmen insgesamt betriebswirtschaftliche Vorteile bringen. Die in standardisierten Interviews ermittelten Ergebnisse zeigten international einen Return on Prevention von 2,2. In Österreich liegt der ROP dagegen bei 3,6. In Österreich wurden ausschließlich mittlere und große Betriebe befragt, die den ROP in der Regel höher einschätzen als kleinere; damit lässt sich auch der für Österreich höhere ROP teilweise erklären. ■

SUMMARY



The cross-country study “Calculating the International Return on Prevention for Companies: Costs and Benefits of Investments in Occupational Safety and Health” aimed to evaluate to what extent individual companies benefit economically from the general occupational safety and health prevention work. The standardized interviews yielded an international Return on Prevention (RoP) value of 2.2, while Austria’s RoP is 3.6. In Austria, the survey only included middle-size and large enterprises, which broadly reported a higher RoP than smaller ones (hence Austria’s high RoP value). ■

RÉSUMÉ



Dans l’étude internationale « Calculating the International Return on Prevention for Companies: Costs and Benefits of Investments in Occupational Safety and Health », la question a été examinée de savoir si les impacts découlant des travaux de prévention internes à l’entreprise apportent dans l’ensemble des avantages gestionnaires du point de vue individuelle de l’entreprise. Les résultats établis dans des interviews standard ont révélé un Return on Prevention (RoP) de 2,2 au niveau international. En Autriche, ce RoP est de 3,6. On a exclusivement interrogé en Autriche des moyennes et grandes entreprises; en général les grande entreprises estiment le RoP a la hausse par rapport aux petites, ce qui explique en partie que le RoP soit plus élevé en Autriche. ■

Am Beispiel Stadtwerke Kapfenberg: Kollegiale Zusammenarbeit ist sehr wichtig

Bereits seit 1906 bestehen die Stadtwerke Kapfenberg, deren Tätigkeitsfeld sich mit 26 Konzessionen über viele unterschiedliche Bereiche erstreckt – von der Stromerzeugung bis zum Handel, vom Gas bis zur Bestattung. Sicherheit und Gesundheit haben einen hohen Stellenwert im täglichen Miteinander, getreu dem Grundsatz „Sicherheit und Gesundheit werden im Unternehmen gelebt, kontinuierlich evaluiert und nicht schubladisiert“. Als logische Konsequenz erfolgte bereits 2009 die Zertifizierung des Unternehmens nach dem Sicherheits- und Gesundheits-Managementsystem der AUVA.

INTERVIEWPARTNER:
GESCHÄFTSFÜHRER DIR. DI CHRISTIAN WOHLMUTH UND
MAG. SABINE FREUDENSPRUNG, LEITERIN PERSONALWESEN & UMWELTTECHNIK.
DAS INTERVIEW FÜHRTE MAGDALENA GUILARTE UND KARIN BISCHOF

Welchen Stellenwert haben Gesundheit und Sicherheit in Ihrem Unternehmen?

Dir. Wohlmuth: In meiner mittlerweile schon bald 22-jährigen Tätigkeit als Unternehmensverantwortlicher der Stadtwerke Kapfenberg waren mir Sicherheit und Gesundheit schon immer ein wichtiges Anliegen. Der Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit in unserem Unternehmen ist allgemein sehr hoch. Sehr wichtig hierbei ist die kollegiale Zusammenarbeit.

Warum haben Sie sich für das AUVA-Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem (SGM) entschieden?

Dir. Wohlmuth: Zuerst haben wir die Bedeutung von Sicherheits- und Gesundheitsarbeit erkannt und diese Werte in unser Firmenleitbild aufgenommen. Sicherheit und Gesundheit werden in unserem Unternehmen gelebt, kontinuierlich evaluiert und nicht schubladisiert. Uns hat aber ein unternehmensweit einheitliches System gefehlt. Wir haben daher ein passendes Sicherheits- und Gesundheitsmanagement gesucht – und uns für das AUVA-SGM entschieden.

Ein SGM bedeutet einen gewissen Aufwand. Gab es da auf Ihrer Führungsebene und bei den Mitarbeitern Vorbehalte?

Dir. Wohlmuth: Als wir uns 2007 entschlossen haben, waren die meisten dafür, und einige waren skeptisch. Klar hat der eine oder andere gemeint: „Wir haben eh schon genug Arbeit!“, und es ist halt wie immer: Alles, was mit Zertifizierung zu tun hat, ist mit viel Aufwand verbunden. Aber wenn das ganze System einmal eingeführt ist, bedeutet es eine enorme Arbeitserleichterung. Man arbeitet wesentlich strukturierter als zuvor, weil das SGM Arbeitsprozesse, die zum Teil auch schon vorher da waren, kanalisiert. Da hat man dann Vorteile, die man vorher vielleicht gar nicht sieht.

Wie konnten Sie Ihre Mitarbeiter davon überzeugen?

Dir. Wohlmuth: Mit Gesprächen. Als das Evaluierungsteam, das ganz am Anfang des Prozesses stand und geschaut hat, wo es welchen Bedarf bzw. Aufwand gibt, zu arbeiten begann, haben die Mitarbeiter gesehen, dass da etwas geschieht, was in die richtige Richtung geht. Man tut den Mitarbeitern ja was Gutes, und das fällt ihnen natürlich positiv auf. Das ist wie ein Sog.

Wie sieht Ihr SGM strukturell aus?

Dir. Wohlmuth: Wir haben ein SGM-Handbuch, weiters natürlich Dienstanweisungen, die von der Geschäftsführung getroffen werden, damit jeder weiß,



Fotos: Textladen

Geschäftsführer Dir. DI Christian Wohlmuth

wer was mit wem bis wann zu tun hat. Durch die SGM-Zertifizierung sind die Kompetenzen klar geregelt. Um kompetent zu sein, braucht man Struktur. Diese Struktur wird durch das SGM ermöglicht. Darüber hinaus gibt es einen strategischen Planungs- und Umsetzungsprozess für ein jeweils mittelfristiges Strategiekonzept über fünf Jahre. Dieser beinhaltet unter anderem Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgespräche innerhalb des Managementteams am Anfang des Jahres, eine Zwischenevaluierung der Zielvereinbarungen sowie eine Information der gesamten Belegschaft alljährlich zur Jahresmitte. Danach folgen eine Nachevaluierung und Anpassung des Strategiekonzeptes jeweils im dritten Quartal des Geschäftsjahres. Auf Basis des Strategiekonzeptes wird ein Mittelfristplan und daraus das jeweilige Budget für das nächste Jahr erstellt; darin werden natürlich die Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen abgebildet.

Wie sehen Sie die Rolle der Geschäftsführung bei der Anwendung des SGM?

Dir. Wohlmuth: Meine Rolle als Geschäftsführer besteht darin, dass ich das SGM systematisch anwende, dass ich es vorlebe. Es ist zum Beispiel wichtig, dass die Geschäftsführung bei den Teamsitzungen dabei ist, dass sie integriert ist. Außerdem werden immer neue Entscheidungen und Zielvereinbarungen getroffen. Hier ist es wichtig, dass die Geschäftsführung Inputs und Feedback bekommt. Aber: Es ist schon auch Aufgabe der Geschäftsführung, Fortschritte im Bereich Sicherheit und Gesundheit einzufordern. Insgesamt ist es eine Teamentscheidung, eine partnerschaftliche Vorgehensweise. Durch das SGM ist alles sehr gut geregelt: Alle Infos der Sicherheitsfachkräfte laufen zum Beispiel bei Mag. Sabine Freudensprung zusammen, die als Leiterin für Personalwesen und Umwelttechnik unternehmensweit verantwortlich zeichnet. Dieser Bereich umfasst auch das Sicherheits- und Gesundheitsmanagement, die Abfallwirtschaft sowie die Bau-technik.

Leiterin Personalwesen & Umwelttechnik
Mag. Sabine Freudensprung

Kommen auch vonseiten der Mitarbeiter Verbesserungsvorschläge?

Dir. Wohlmuth: Natürlich! Diese Anliegen kommen direkt in den Arbeitsschutzausschuss und werden dort besprochen. Das heißt, nichts geht verloren, jeder Vorschlag wird diskutiert, jedes

Anliegen kommt auf den Tisch, und es werden gemäß unserem Führungsgrundsatz „Wir informieren und kommunizieren ausreichend“ gemeinsam Lösungen gefunden und umgesetzt.

Wie kommen Sie an die Ideen Ihrer Mitarbeiter?

Dir. Wohlmuth: Sehr viele Ideen kommen von den Mitarbeitern über die WAB-Box. Das ist eine Sammelstelle für „Wünsche, Anregungen und Beschwerden“. Von dort aus gehen die Vorschläge direkt zu den Sicherheitsvertrauenspersonen, die diese dann bei den regelmäßigen Besprechungen einbringen.

Wie lange dauert es, bis Vorschläge und Wünsche umgesetzt werden?

Dir. Wohlmuth: Wir haben monatlich eine Besprechung, und bis zur nächsten Besprechung sind fast immer alle Ideen realisiert. Es kann natürlich sein, dass eine große Veränderung – etwa eine Änderung der Schutzausrüstung, die man kauft – etwas länger braucht. Durch das SGM, in dem die Kompetenzen sehr klar geregelt sind, gibt es keine Unsicherheiten, wer sich mit welchem Thema und dessen Umsetzung befassen soll.

Was hat das SGM für die Stadtwerke gebracht?

Dir. Wohlmuth: Die Zahl der Arbeitsunfälle blieb in etwa gleich. Das bedeutet, dass wir vorher schon gut gearbeitet haben. Aber die Ausfallszeiten sind jetzt geringer. Und das Bewusstsein der Mitarbeiter für Sicherheit und Gesundheit hat sich gesteigert.

Welche Projekte sind umgesetzt worden, etwa im Sicherheitsbereich?

Dir. Wohlmuth: Neue Arbeitsbekleidung und persönliche Schutzausrüstung. Wir stellen außerdem Arbeitszeit für Schulungen zur Verfügung, ebenso für Seminare, Ersthelferausbildung, SVP-Ausbildung und Unterweisungen, um nur einige zu nennen. Und: Lehrlinge, Praktikanten oder Externe werden sofort in die Sicherheitsmaßnahmen unterwiesen.

Und welche Ideen wurden durch das SGM im Gesundheitsbereich realisiert?

Mag. Freudensprung: Wir bieten zum Beispiel Massage, Stress- und Burn-out-Vorträge, Wandertage, eine kostenlose gesunde Jause, Radgruppen, Eishockey, kostenlose Impfungen an. Wir organisieren Gesundheitsuntersuchungen, Wanderungen, Eisstockschießen, Kegeln oder Schifahren. Und dann stehen natürlich Seminare und Sicherheitsunterweisungen wie Ersthelferkurse oder die Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson auf dem Programm. Viel Erfolg haben wir auch mit dem Angebot einer Spineliner-Behandlung und Aktionen wie der Teilnahme am Steirischen Gesundheitspreis.

Welche Reaktionen erhalten Sie von außen?

Dir. Wohlmuth: Als kommunales Unternehmen stehen wir im Licht der Öffentlichkeit. Wir transportieren Werte wie Gesundheit und Sicherheit nach außen. Im Zuge seiner Einführung haben wir das SGM bei einer Pressekonferenz vorgestellt. Wir kommunizieren es weiterhin regelmäßig sowohl nach außen als auch innerhalb der Unternehmensgruppe und ernten viel positives Feedback von Kunden, der Öffentlichkeit, von anderen Städten und Unternehmen. Das Vertrauen, das uns und unserer Arbeit von den Kunden entgegengebracht wird, ist durch die Anwendung des SGM noch größer geworden, und wir konnten uns landesweit in der Steiermark etablieren.

Hat sich seit Einführung des SGM-Systems Ihr Image als Arbeitgeber verändert?

Dir. Wohlmuth: Die Bindung der Mitarbeiter ans Unternehmen ist sehr eng. Wir sehen uns hier als Familie. Die Fluktuation beträgt bei uns quasi null Prozent. Viele Mitarbeiter beginnen hier als Lehrlinge und steigen innerhalb des Unternehmens auf oder um, da wir viele Weiterbildungsmöglichkeiten bieten. Natürlich wird unser gutes Image als Arbeitgeber nach außen getragen – man bedenke, dass unsere Mitarbeiter rund 90.000 Kundenkontakte im Jahr haben!

Mag. Freudensprung: Viele von uns üben ehrenamtliche Tätigkeiten aus – etwa bei Freiwilligen Feuerwehren und beim Österreichischen Roten Kreuz – und

bringen dort im Bereich Sicherheit und Gesundheit ein, was hier im Unternehmen großgeschrieben wird. Das heißt, dass unsere Bemühungen im Bereich Prävention nach außen getragen und verbreitet werden. Das freut uns natürlich sehr.

Erreichen Sie mit Ihren Projekten auch die Familien Ihrer Mitarbeiter?

Dir. Wohlmuth: Das SGM war der Auslöser, dass wir gesagt haben: „Wir möchten nicht nur die Mitarbeiter, sondern auch deren Familien erreichen, da diese auch unsere Partner in Sachen Prävention sind.“ Wir haben zum Beispiel die Initiative „Gesundheit und Familie“ ins Leben gerufen und in diesem Rahmen die Aktion „Rauchfrei in sechs Wochen“ gestartet. Da haben wir wirklich gute Erfolge erzielt: Einer unserer Mitarbeiter und seine Frau, damals beide starke Raucher, haben bei dem Projekt mitgemacht und sind seither rauchfrei.

Wenn Sie eine Arbeitsstelle ausschreiben: Haben Sie den Eindruck, dass Ihnen Ihr Image als Arbeitgeber zu gutem Personal verhilft?

Hoch brisant



Mehrfachschutz-
kleidung von Reindl

**Zündende Ideen
gegen brisante
Gefahrenquellen.**

Jetzt auch unter
www.arbeitschutz.eu

Mehr unter www.reindl.at



Textilfabrik für Arbeits- & Freizeitmode

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

Mag. Freudensprung: Absolut. Das kann ich auf jeden Fall bestätigen. Viele unserer Bewerber sagen mir, dass auch das Gesundheitssystem, das wir unseren Mitarbeitern bieten, ein ausschlaggebender Grund ist, warum sie bei uns arbeiten möchten. Und sie wissen, dass sie hier einen innovativen, sicheren Arbeitsplatz mit ausgezeichneten Zukunftsperspektiven haben.

War der Aufwand bei Einführung des SGM sehr groß?

Mag. Freudensprung: Wir haben, weil wir doch zuvor schon einiges in Sachen Prävention, Gesundheit und Sicherheit gemacht hatten, vieles schon dokumentiert gehabt. Aber es hat vor dem SGM noch kein richtiges System gegeben. Für die Sicherheitsvertrauenspersonen, die ohnehin schon all die Checklisten gehabt haben, war der Aufwand nicht mehr so groß. Im Prinzip ist es eine Vereinheitlichung und eine Vereinfachung gewesen: Man stülpt über viele verschiedene Bereiche eine Art Hülle drüber. Statt vieler Zettel arbeitet man mit einer Checkliste – um ein Beispiel zu nennen. Man kann alles sofort im Intranet speichern, und so war es für uns eine Vereinfachung. SGM bedeutet für uns Klarheit, Vereinfachung und klare Kompetenzen.

Dir. Wohlmuth: Außerdem werden sicherheitstechnische und gesundheitstechnische Belange über die Sicherheitsvertrauenspersonen zusammengefasst und im Arbeitsausschuss behandelt. Der nächste positive Aspekt ist jener, dass die Sicherheitsvertrauenspersonen, die im Arbeitsausschussteam versammelt sind, aus den verschiedenen Branchen und Bereichen, die wir hier unter einem Dach haben – von Stromerzeugung bis zum Handel –, kommen. Dadurch beobachten sie sich gegenseitig und liefern einander neue Ideen. Es entsteht ein positiver Wettbewerb, der sehr viel bringt.

Wie groß war denn der finanzielle Aufwand? Steht er Ihrer Meinung nach für das Ergebnis?

Dir. Wohlmuth: Generell halte ich es für schwierig, ja fast gefährlich, Kosten in Zusammenhang mit Sicherheit oder Gesundheit zu bringen. Ich denke, man muss in die Belegschaft investieren – und wir investieren gerne. Die Kosten für das SGM haben sich in sehr überschaubaren Grenzen gehalten. Die Evaluierung beim AUVA-SGM etwa war komplett kostenlos. Wir haben uns aber nicht deshalb für dieses System entschieden, sondern weil es unserem vielschichtigen Unternehmen am besten entgegengekommen ist. Insgesamt erhielten wir ein schlagkräftiges Regelwerk zu einem sehr günstigen Preis.

Ist Ihnen eine bestimmte Zielgruppe im Betrieb ein besonderes Anliegen, was Gesundheits- und Sicherheitsfragen betrifft?

Dir. Wohlmuth: Das sind speziell die Jugendlichen. Bei uns ist jeder Achte ein Lehrling! Wir haben gemerkt, dass viele der Jugendlichen bei uns zum ersten Mal mit Sicherheits- und Gesundheitsfragen konfrontiert sind. Unsere Arbeitsmedizinerin hat bei den Einstellungsuntersuchungen herausgefunden, dass bei den meisten Lehrlingen der Bewegungsapparat Schäden aufweist. Hier versuchen wir schon seit geraumer Zeit Initiativen zu setzen. Wir haben aber bemerkt, dass das Thema Sicherheit den Jugendlichen näher ist als die Gesundheit, da sie berufsbedingt zum Beispiel lebensgefährliche Arbeiten in der Stromversorgung oder an den Elektroinstallationen ausführen. Bei Gesundheitsfragen muss man erst ihr Interesse wecken und sie überzeugen.

Welche neuen Ideen, die durch das SGM entstanden sind, möchten Sie demnächst umsetzen? Was steht auf Ihrer To-do-Liste?

Dir. Wohlmuth: Es gibt ein paar Neuerungen durch das neue, aktualisierte SGM-Handbuch; wir wollen neue Gesundheitsveranstaltungen anbieten, etwa „Zumba“, um das Interesse an dem Thema nicht abflauen zu lassen. Die Themen „Nicht-Rauchen“ und „Alkohol“ möchten wir speziell auf unsere Jugendlichen, die Lehrlinge, zugeschnitten behandeln; die Probleme mit den Haltungsschäden, die unsere Arbeitsmedizinerin festgestellt hat, möchten wir thematisieren und mit Hilfe eines sportlichen Wettbewerbes lösen. ■

STADTWERKE KAPFENBERG: FACTS

- SGM-zertifiziert: 2009
- Gründungsjahr: 1906
- Mitarbeiter: 185 (Stand 1. Jänner 2012)
- Geschäftsbereiche: Strom, Gas, Wasser, Wärme, Kabel-TV, -Internet, -Telefonie, E-Installation, Alternativenergien, E-Geräteservice, Brennstoffe, Tankstelle, Elektroschop, Bestattung



Gemeinsam
sicher und gesund

Soziales Engagement als Erfolgsfaktor

Bei Austria Plastics im oberösterreichischen Wels setzt man nicht nur auf innovative Produkte, sondern sieht auch soziale und kulturelle Aktivitäten als Möglichkeit der Differenzierung in einem schwierigen Marktumfeld.

ARIADNE SEITZ

Renate Pyrker, die engagierte Geschäftsführerin der Austria Plastics, feierte letztes Jahr das 60-jährige Firmenjubiläum. Das von ihrem Vater gegründete Unternehmen geht bereits in die dritte Generation. Erwin Weininger hatte 1952 gemeinsam mit seiner Gattin mit der Produktion von Ringbüchern und Regenmänteln begonnen, bald waren geschweißte und genähte Taschen gefolgt. 1980 kam durch den Eintritt von Renate Pyrker und ihrem Ehemann die zweite Generation ans Ruder und neuer Schwung durch Investitionen in einen Polypropylen-Rollenautomaten. Damit war Austria Plastics Vorreiter in der Verarbeitung dieses neu entdeckten Kunststoffes.



Soziales Engagement für Jung und Alt

Doch das Hauptanliegen der Vollblutmanagerin ist soziales Engagement. Sie gibt nicht nur jungen Menschen mit Handicaps oder sozialen Schwächen die Chance auf eine Lehrstelle bzw. auf einen passenden Arbeitsplatz. Renate Pyrker beschäftigt im Rahmen ihres Projektes „Job für 70+“ auch stundenweise Pensionisten, um sie sozial weiterhin in den Arbeitsprozess einzubinden. Damit überbrückt sie Stoßzeiten in ihrem Betrieb. Ihr

Erfolgsmotto lautet: „Kein Auftrag ist zu klein, kein Problem zu groß und keine Lieferzeit zu kurz!“

Renate Pyrker sieht ihre Hauptaufgabe darin, im gesellschaftspolitischen Bereich tätig zu sein. Sei es mit dem Projekt „Nachhaltigkeit denken, Kulturgenuss schenken“, bei dem sie ihren Mitarbeitern Kultur zugänglich zu machen und Kunden nach Wels zu bringen trachtet, oder mit der Idee, Schülern durch „learning by doing“ die Möglichkeit zu geben, Praxis hautnah zu erleben.

Kulturelle Aktivitäten als Element der Differenzierung

Im Juli 2012 wurde vor zahlreichen interessierten Besuchern die „Welsener Kulturmeile“ eröffnet. Entlang des Firmenareals von Austria Plastics in der Dragonerstraße konnten sich die Welsener und ihre Gäste an einer 35 Laufmeter langen Galerie erfreuen. Mitte August 2012 feierte die Firma mit einer Firmenbesichtigung und einem Blues- und Country-Open-Air-Festival das 60-jährige Bestehen des Unter-

nehmens. Den Auftakt zum Jubiläum bildete eine mehrstündige Modeschau: Die Kleidungsstücke hatten Schüler und Schülerinnen der Modeschule Ebensee unter Verwendung von Verpackungsmaterialien entworfen. All diese Aktivitäten sind für Austria Plastics ein wichtiges Element der Positionierung und Differenzierung gegenüber Mitbewerbern auf dem Markt: Nur durch kräftiges Aufzeigen, dass Austria Plastics mehr als „Produkte“ liefert, kann sich der Betrieb in turbulenten Zeiten, in denen man stets dem Druck von Billigpreisen aus dem fernen Ausland standhalten muss, positionieren und abheben.

Ein typischer „Familienbetrieb“

Laufende Produktentwicklungen, neue Ideen und – mit Hilfe der Lieferanten – stets verbesserte Rohstoffe sind für Renate Pyrker eine Selbstverständlichkeit. Genauso wie die Zeit für Freiraum, um mit ihren Mitarbeitern gemeinsam zu reisen und zu feiern. Die Mutter dreier Töchter schöpft ihre Kraft aus der eigenen Familie, sie ist ihr „Motor“, auch weiterhin so dynamisch in ihre Zukunft



Foto: Rainer Gey/AUVA

Das Engagement von Austria Plastics wurde zuletzt mit der „Goldenen Securitas 2012“ in der Kategorie „Jedem Alter seine Arbeit“ ausgezeichnet. V.l.n.r.: WKÖ-Präsident Dr. Christoph Leitl, Renate Pyrker, AUVA-Obfrau KomMR Renate Römer.

zu blicken. Ihr Lebensgefährte Arch. Dieter Grünberger, Tochter Mag. Andrea Tabacchi und der Ehemann der Tochter sind im Unternehmen aktiv am Erfolg beteiligt. Die junge Mutter Andrea Tabacchi arbeitet zum Teil im „Homeoffice“. Renate Pyrker hat im Büro ein kleines Wohnzimmer eingerichtet, damit sich der kleine Enkel auch dort an der Seite von Oma und Tochter wohlfühlen kann.

Die beiden anderen Töchter sind in der Musikbranche bzw. im Personentransportwesen erfolgreich tätig. Austria Plastics wurde im

Rahmen der „Goldenen Securitas 2012“ von AUVA und Wirtschaftskammer Österreich in der Wiener Hofburg im November 2012 in der Kategorie „Jedem Alter seine Arbeit“ ausgezeichnet. ■

Mag. Ariadne Seitz
AUVA-Hauptstelle
Sicherheitsmarketing und
Presse
Adalbert-Stifter-Straße 65
A-1200 Wien
Tel. +43 1 331 11-958
Fax +43 1 331 11-610
E-Mail: ariadne.seitz@auva.at
www.auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Der Welsler Mittelbetrieb Austria Plastics ist geprägt durch das soziale und kulturelle Engagement seiner Geschäftsführerin Renate Pyrker – ein Engagement, das auch nachhaltig zu einem positiven Image des Unternehmens und zu einem Alleinstellungsmerkmal am Markt beiträgt. Für Mitarbeiter und Arbeitgeber resultiert daraus eine langfristige Win-Win-Situation. ■

SUMMARY



The Wels-based, medium-size enterprise Austria Plastics is infused with its CEO's social and cultural commitment: Renate Pyrker's spirit has earned the company a sustainable, positive image and a unique selling point in the market, which in turn results in a permanent win-win-situation for the employees and the employer. ■

RÉSUMÉ



La moyenne entreprise de Wels Austria Plastics est caractérisée par l'engagement social et culturel de sa directrice Renate Pyrker – un engagement qui contribue durablement à une image positive de l'entreprise, et s'établit comme argument de clé de vente sur le marché. Il en découle, pour les employés comme pour les employeurs, une situation gagnant-gagnant à long terme. ■



SICHERE ARBEIT



INHALTSVERZEICHNIS JAHRGANG 2012

Anmerkung: Die erste Zahl gibt jeweils den Jahrgang, die zweite das Heft und die dritte die Seite an.

Gliederung nach Beiträgen

Hejkrlik, I.; Hinneberg, H.; Illera, Ch.; 12/4/26

AKTUELL

Partnerschaftliche Kommunikation schafft neue Präventionskultur
Hawlik, W.; 12/4/8

ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

Größeres Augenmerk auf psychische Belastungen
Hawlik, W.; Winkler, P.; 12/6/14

ARBEITSSICHERHEIT

Eine Wissensplattform für Arbeitssicherheit und Industrie-Hygiene
Venturini, N.; 12/4/34

ARBEITSTOFFEVALUIERUNG

Arbeitsstoffevaluierung in kleinen Kfz-Betrieben – eine Kampagne der Arbeitsinspektion
Pürgy, R.; 12/1/23

ARBEITSWISSENSCHAFT

Gesundheitliche Effekte langer und flexibler Arbeitszeiten
Wirtz, A.; 12/3/11

AUVA-PROJEKT BAUFIT

Gesund auf der Baustelle
Hawlik, W.; 12/2/21

BAUTECHNIK

Sichere Bauwerke, sichere Fluchtwege

BURN-OUT-BEHANDLUNG

Dem Leben eine Wende geben
Hawlik, W.; 12/5/26

CHEMIE

Vorbereitet auf Unfälle mit Gefahrstoffen
Wolf, T.; 12/1/29

ERGONOMIE

Ausgezeichnete Lastenaufzüge
Seitz, A.; 12/1/38

Megamaschinen menschengerecht montieren
Herbst, U.; Ambros, W.; Rausch, H.; Wichtl, M.; 12/2/38

EVENTS AKTUELL

Ergonomie – die unterschätzte Disziplin
Hawlik, W.; 12/1/8

FEUERWEHR

Unfälle mit Gefahrstoffen – eine Herausforderung für Einsatzkräfte
Winkler, P.; 12/1/35

GESUNDHEIT

Die „neuen Gesundheitsberufe“
Brandstetter, R.; 12/6/18

HUMANE ARBEITSWELT

Ausgrenzung minimieren – Akzeptanz maximieren
Mir, E.; 12/6/38

MIKROBIOLOGIE

Legionellen in Prozesswässern: Projektergebnisse
Schrammel, B.; Hinker, M.; 12/1/10

PARTNERSCHAFT FÜR PRÄVENTION

Auf dem Weg zu einer neuen Präventionskultur
Hawlik, W.; 12/5/8

Gesundes Management
Strobach, Th.; 12/5/11

Am Beispiel Vöslauer: „Sicherheit und Gesundheit können nur gemeinsam funktionieren“
Guilarte, M.; Bischof, K.; 12/5/16

Gesundheitsfördernde Strukturen des Miteinanders
Hauska, E.; Drexler, H.; 12/5/19

Abwasserverband AIZ: Sicherheit und Gesundheit werden großgeschrieben
Hawlik, W.; 12/6/26

Am Beispiel Trodat: Gesunde Mitarbeiter als Grundlage des weltweiten Erfolges
Guilarte, M.; Bischof, K.; 12/6/30

PRÄVENTION

Wenn Alkohol zum Risiko wird
Stuhlpfarrer, J.; 12/3/32

Schneiden tut weh
Langthaller, A.; 12/3/38

PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Evaluierung arbeitsbedingter psychischer (Fehl-)Belastungen
Molnar, M.; Huber, E.; Friesenbichler, H.; 12/2/24

Impulse zur Evaluierung psychischer Belastungen
Molnar, M.; 12/4/16

Psychische Belastung und Gender
Jancurova, L.; 12/4/23

Angewandte Physiotherapie:
Schwere körperliche Arbeit leicht gemacht
Kastner, C.; Krouzecky, S.; 12/4/31

PSYCHOLOGIE

Die Aufgabengebiete von Arbeits- und Organisationspsychologen
Eder, B.-C.; 12/1/18

Wie das Sicherheitsverhalten von der Kindheit beeinflusst wird
Umek, J.; 12/2/8

SICHERHEIT AM BAU

BAUfit: Sicher und gesund am Bau
Bata, E.; 12/5/30

Personenbezogene Schadstoffermittlung bei Epoxidharzen in der Bauwirtschaft
Hohenecker, G.; 12/5/33

Absturz! Was nun?
Bata, E.; 12/5/38

SICHERHEITSSCHULUNG

Damit Kranmonteure nicht gefährlich leben
Hirsch, N.; 12/2/16

Vertrauen in die Sicherheit
Drobits, J.; 12/2/18

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Mit Sicherheit zum Erfolg
Winkler, P.; 12/6/33

SICHERHEITS- UND GESUNDHEITSMANAGEMENT

Sicherheits- und Gesundheitsmanagement in der Vöslauer Mineralwasser AG
Hauska, E.; 12/2/30

STATISTIK

Wie sicher sind unsere Aufzüge?
Mayer, B.; 12/3/30

UNFALLFOLGEKOSTEN

Die wirtschaftlichen Auswirkungen von Arbeitsunfällen
Rauner, M.; Schaffhauser-Linzatti, M.; Bauerstätter, J.; Wittig, K.; Mayer, B.; 12/4/11

WERKSTOFFE

Nanomaterialien am Arbeitsplatz
Fries, R.; Gaszó, A.; 12/3/16

Nanopartikel im Schweißrauch – Merkmale unterschiedlicher Schweißverfahren
Jaschouz, D.; Wetzberger, G.; 12/3/25

Gliederung nach Autoren

Ambros, W.
Megamaschinen menschengerecht montieren; **12/2/38**

Bata, E.
BAUfit: Sicher und gesund am Bau; **12/5/30**
Absturz! Was nun?; **12/5/38**

Bauerstätter, J.

Die wirtschaftlichen Auswirkungen von Arbeitsunfällen; **12/4/11**

Bischof, K.

Am Beispiel Vöslauer: „Sicherheit und Gesundheit können nur gemeinsam funktionieren“; **12/5/16**
Am Beispiel Trodat: Gesunde Mitarbeiter als Grundlage des weltweiten Erfolges; **12/6/30**

Brandstetter, R.

Die „neuen Gesundheitsberufe“; **12/6/18**

Drexler, H.

Gesundheitsfördernde Strukturen des Miteinanders; **12/5/19**

Drobits, J.

Vertrauen in die Sicherheit; **12/2/18**

Eder, B.-C.

Die Aufgabengebiete von Arbeits- und Organisationspsychologen; **12/1/18**

Fries, R.

Nanomaterialien am Arbeitsplatz; **12/3/16**

Friesenbichler, H.

Evaluierung arbeitsbedingter psychischer (Fehl-)Belastungen; **12/2/24**

Gaszó, A.

Nanomaterialien am Arbeitsplatz; **12/3/16**

Guilarte, M.

Am Beispiel Vöslauer: „Sicherheit und Gesundheit können nur gemeinsam funktionieren“; **12/5/16**
Am Beispiel Trodat: Gesunde Mitarbeiter als Grundlage des weltweiten Erfolges; **12/6/30**

Hauska, E.

Sicherheits- und Gesundheitsmanagement in der Vöslauer Mine-

ralwasser AG; **12/2/30**
Gesundheitsfördernde Strukturen
des Miteinanders; **12/5/19**

Hawlik, W.

Ergonomie – die unterschätzte
Disziplin; **12/1/8**
Gesund auf der Baustelle; **12/2/21**
Partnerschaftliche Kommunikati-
on schafft neue Präventionskultur;
12/4/8
Auf dem Weg zu einer neuen Prä-
ventionskultur; **12/5/8**
Dem Leben eine Wende geben;
12/5/26
Größeres Augenmerk auf psychi-
sche Belastungen; **12/6/14**
Abwasserverband AIZ: Sicherheit
und Gesundheit werden großge-
schrieben; **12/6/26**

Hejkrlik, I.

Sichere Bauwerke, sichere Flucht-
wege; **12/4/26**

Herbst, U.

Megamaschinen menschengerecht
montieren; **12/2/38**

Hinker, M.

Legionellen in Prozesswässern:
Projektergebnisse; **12/1/10**

Hinneberg, H.

Sichere Bauwerke, sichere Flucht-
wege; **12/4/26**

Hirsch, N.

Damit Kranmonteure nicht gefähr-
lich leben; **12/2/16**

Hohenecker, G.

Personenbezogene Schadstoffer-
mittlung bei Epoxidharzen in der
Bauwirtschaft; **12/5/33**

Huber, E.

Evaluierung arbeitsbedingter
psychischer (Fehl-)Belastungen;
12/2/24

Illera, Ch.

Sichere Bauwerke, sichere Flucht-
wege; **12/4/26**

Jancurova, L.

Psychische Belastung und Gender;
12/4/23

Jaschouz, D.

Nanopartikel im Schweißrauch
– Merkmale unterschiedlicher
Schweißverfahren; **12/3/25**

Kastner, C.

Angewandte Physiotherapie:
Schwere körperliche Arbeit leicht
gemacht; **12/4/31**

Krouzeczy, S.

Angewandte Physiotherapie:
Schwere körperliche Arbeit leicht
gemacht; **12/4/31**

Langthaller, A.

Schneiden tut weh; **12/3/38**

Mayer, B.

Wie sicher sind unsere Aufzüge?;
12/3/30
Die wirtschaftlichen Auswirkungen
von Arbeitsunfällen; **12/4/11**

Mir, E.

Ausgrenzung minimieren – Akzep-
tanz maximieren; **12/6/38**

Molnar, M.

Evaluierung arbeitsbedingter psychi-
scher (Fehl-)Belastungen; **12/2/24**
Impulse zur Evaluierung psychi-
scher Belastungen; **12/4/16**

Pürgy, R.

Arbeitsstoffevaluierung in kleinen
Kfz-Betrieben – eine Kampagne der
Arbeitsinspektion; **12/1/23**

Schaffhauser-Linzatti, M.

Die wirtschaftlichen Auswirkungen
von Arbeitsunfällen; **12/4/11**

Schrammel, B.

Legionellen in Prozesswässern: Pro-
jektergebnisse; **12/1/10**

Seitz, A.

Ausgezeichnete Lastenaufzüge;
12/1/38

Strobach, Th.

Gesundes Management; **12/5/11**

Stuhlpfarrer, J.

Wenn Alkohol zum Risiko wird;
12/3/32

Rausch, H.

Megamaschinen menschengerecht
montieren; **12/2/38**

Rauner, M.

Die wirtschaftlichen Auswirkungen
von Arbeitsunfällen; **12/4/11**

Umek, J.

Wie das Sicherheitsverhalten von
der Kindheit beeinflusst wird;
12/2/8

Venturini, N.

Eine Wissensplattform für Arbeits-
sicherheit und Industrie-Hygiene;
12/4/34

Wetzelberger, G.

Nanopartikel im Schweißrauch
– Merkmale unterschiedlicher
Schweißverfahren; **12/3/25**

Wichtl, M.

Megamaschinen menschengerecht
montieren; **12/2/38**

Wittig, K.

Die wirtschaftlichen Auswirkungen
von Arbeitsunfällen; **12/4/11**

Witz, A.

Gesundheitliche Effekte langer und
flexibler Arbeitszeiten; **12/3/11**

Winkler, P.

Unfälle mit Gefahrstoffen – eine
Herausforderung für Einsatzkräfte;
12/1/35

Größeres Augenmerk auf psychi-
sche Belastungen; **12/6/14**

Mit Sicherheit zum Erfolg; **12/6/33**

Wolf, T.

Vorbereitet auf Unfälle mit Gefahr-
stoffen; **12/1/29**

Genderaspekte in der Gefahrenevaluierung am Arbeitsplatz

Wie geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen und Stereotype im ArbeitnehmerInnenschutz zum Tragen kommen können und wie sich ArbeitnehmerInnenschutz geschlechtergerecht gestalten lässt: Das wurde kürzlich im Rahmen einer Masterarbeit analysiert.

ANTONIA WENZL



Foto: Fotolia/Gina Sanders

Eine Supermarktmitarbeiterin schlichtet Waren in die Regale. Sie bewegt täglich mehrere hundert Kilo Gewicht, und dafür stehen ihr keine technischen Hilfsmittel zur Verfügung. Ein Bauarbeiter trägt Holzplatten in den sechsten Stock eines Gebäudes. Er verwendet dafür ebenfalls keine technischen Hilfsmittel und ist erheblichen körperlichen Belastungen ausgesetzt. Aufgrund des gesellschaftlichen Bildes von anstrengenden und körperlich belastenden Tätigkeiten wird unter Umständen am Arbeitsplatz des Bauarbeiters die körperliche Belastung eher wahrgenommen und im ArbeitnehmerInnenschutz berücksichtigt. Wie geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen und Stereotype im ArbeitnehmerInnenschutz zum Tragen kommen können und wie sich ArbeitnehmerInnenschutz geschlechtergerecht gestalten lässt, damit hat sich die Autorin in ihrer Masterarbeit auseinandergesetzt. Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse dieser Arbeit dargestellt.

Geschlechtergerechter ArbeitnehmerInnenschutz

Der Sozialstaat ist jener Kontext, in dem der ArbeitnehmerInnenschutz geregelt ist und umgesetzt wird. Der Zugang zu Ressourcen des ArbeitnehmerInnenschutzes – dazu gehören etwa Präventionsmaßnahmen, adäquate Schutzkleidung, medizinische Versorgung, aber auch die Anerkennung von besonderen Belastungen und Gefahren oder von Berufskrankheiten und Berufsunfähigkeiten – muss für alle ArbeitnehmerInnen gewährleistet und gleichermaßen zugänglich sein. Der Sozialstaat schafft ein System, das garantieren soll, dass alle Menschen, die in abhängigen Erwerbsarbeitsverhältnissen beschäftigt sind (Arbeit-

nehmerInnen), unter menschenwürdigen Bedingungen arbeiten können. Körperliche und/oder psychische Schädigungen, die trotz ArbeitnehmerInnenschutzes durch Erwerbsarbeit verursacht wurden, sind in diesem System, so lautet die gesetzlich verankerte Vereinbarung, von der Solidargemeinschaft zu tragen. Bringt man in diese Vorstellung eines gerechten ArbeitnehmerInnenschutzes die Dimension der Geschlechtergerechtigkeit ein, so bedeutet Geschlechtergerechtigkeit im ArbeitnehmerInnenschutz, dass der Zugang zu Ressourcen des ArbeitnehmerInnenschutzes für Männer und Frauen in Erwerbsarbeitsverhältnissen gleich verteilt und damit geschlechtergerecht ist.

Ob das in der Praxis so ist und welche Ursachen es für eine ungleiche Verteilung der Ressourcen des ArbeitnehmerInnenschutzes zwischen den Geschlechtern geben kann, wurde anhand von ExpertInneninterviews untersucht. Da es der Autorin vor allem um die Praxis des ArbeitnehmerInnenschutzes in den Betrieben ging und hier die Gefahrenevaluierung und die Festlegung von Maßnahmen nach §4 ASchG eine zentrale Rolle spielen, wurde für die Untersuchung dieser Bereich ins Auge gefasst. Für eine qualitative Erhebung wurden österreichische ArbeitsschutzexpertInnen befragt und die Interviews ausgewertet.

Ursachen für geschlechtsspezifische Auswirkungen in der Gefahrenevaluierung

Die interviewten ExpertInnen thematisierten mehrere Thesen hinsichtlich der Ursachen für geschlechtsspezifische Auswirkungen in der Gefahrenevaluierung. Eine zentrale Bedeutung spielt der geschlechtlich segregierte Arbeitsmarkt (Frauen und Männer sind

größtenteils in unterschiedlichen Branchen tätig oder arbeiten, wenn in der gleichen Branche, dann in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern). Aufgrund der starken Geschlechtertrennung sind Frauen und Männer unterschiedlichen Arbeitsumgebungen und Formen von Anforderungen ausgesetzt. Wird dies in der Gefahrenevaluierung nicht berücksichtigt, kann es zu Schwachstellen im ArbeitnehmerInnenschutz kommen. So könnte es zum Beispiel sein, dass in einer Spedition die Belastungen der zumeist männlichen Lkw-Fahrer im ArbeitnehmerInnenschutz ins Auge gefasst werden, während der Arbeitsplatz der Sekretärin von vornherein als nicht gefährlich und belastend eingestuft, daher in der Evaluierung auch nicht berücksichtigt wird.

Für die Praxis des ArbeitnehmerInnenschutzes spielt zudem eine Rolle, dass dem ArbeitnehmerInnenschutz, wie er sich im Laufe der letzten 150 Jahre in Österreich entwickelt hat, in erster Linie die Arbeitsbedingungen männerdominierter Arbeitsbereiche – vor allem die Arbeitsbedingungen der Männer im Produktionssektor – zugrunde liegen. Historisch betrachtet ging es im ArbeitnehmerInnenschutz lange Zeit in erster Linie um die Verhütung von Arbeitsunfällen und die Verringerung von Gesundheitsgefahren wie Lärm, Vergiftungen, körperlicher Schwerarbeit, Hitze- und Kälteeinwirkungen.

Die Arbeitsumgebung und die Arbeitsbedingungen wie auch die damit verbundenen Belastungen und Gefahren haben sich jedoch in dieser Hinsicht in den letzten Jahrzehnten vielfältig verändert. Immer mehr Menschen (Männer wie Frauen) sind im Dienstleistungssektor beschäftigt. Die Arbeitsfelder in Bereichen, in denen viele Frau-



Foto: Fotolia/ Michael Schütze

Tragens werden bei der zumeist weiblichen Pflegerin hingegen kaum gesehen und unter Umständen auch in der Gefahrenevaluierung nicht gleichermaßen wahrgenommen (vgl. Wenzl 2012: 51).

Psychische Belastungen – eher Frauen zugeschrieben, physische Belastungen – eher Männern zugeschrieben

Als weitere These für die Ursachen von geschlechtsspezifischen Auswirkungen in der Gefahrenevaluierung wurde eingebracht, dass psychische Belastungen eher frauendominierten Branchen im Dienstleistungssektor zugeschrieben werden und physische Belastungen eher männerdominierten Branchen im Produktionssektor.

Das hänge damit zusammen, dass in der Gefahrenevaluierung bestimmte Vorstellungen darüber existieren, welche Gefahren und Belastungen es in einer Branche angeblich gibt und welche nicht (vgl. Wenzl 2012: 55). So werden zum Beispiel in den Pflegeberufen Belastungen wie Leid, Elend, Tod, Krankheit, Sterben oder emotionale Krisen durchaus wahrgenommen. In diesen „sozialen“ Berufen werden die psychischen Belastungen auch gesehen, während bei einem Handwerksberuf, wie zum Beispiel beim Installateur/der Installateurin, die psychischen Belastungen des Berufs weniger in Betracht kommen, aber durchaus auch vorhanden sein können.

Auf der anderen Seite werden in den männerdominierten Branchen die physischen Belastungen stärker wahrgenommen und in der Evaluierung thematisiert. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass die physischen Belastungen in der Vergangenheit die einzigen waren, die man evaluiert hat, und es hier noch kein Umdenken gibt (vgl. Wenzl 2012: 56).

en tätig waren und auch heute sind, wie z. B. im Handel, galten und gelten nach wie vor als körperlich wenig anstrengend, sauber und nicht gesundheitsschädigend.

Eine weitere These der ExpertInnen besagt, dass der Einsatz von technischen Hilfsmitteln in frauendominierten Branchen nicht ausreichend ist und dies in der Gefahrenevaluierung zu wenig oder gar nicht berücksichtigt wird. Die ExpertInnen beobachten, dass in frauendominierten Branchen wie den Gesundheits- und Pflegeberufen der Einsatz von technischen Hilfsmitteln zur Verringerung der körperlichen Belastungen bei weitem nicht ausgeschöpft wird. Es könnten in den meisten Betrieben viel mehr technische Hebe- und

Tragehilfen eingesetzt werden. Das würde aber vermutlich nicht passieren, weil der Einsatz der ungelerten Arbeitskraft günstiger ist als die Anschaffung technischer Hilfsmittel (vgl. Wenzl 2012: 49).

Das wurde in den Interviews damit in Zusammenhang gebracht, dass frauendominierte Berufsfelder als haushaltsnahe Tätigkeiten gelten und deshalb als nicht belastend und nicht gefährlich eingestuft werden. Heben und Tragen werden in der Baubranche, wo hauptsächlich Männer, in der Öffentlichkeit sichtbar, auf Gerüsten arbeiten, als sehr belastend und gesundheitsgefährdend anerkannt und in der gesellschaftlichen Wahrnehmung auch in dieser Art und Weise thematisiert. Die Belastungen des Hebens und



Foto: Fotolia/Kadmy

Bedeutung von frauenspezifischen Schutzbestimmungen

Welche Rolle spielen bestehende frauenspezifische Schutzbestimmungen für die Gefahrenerkennung und Festlegung am Arbeitsplatz? Auch dieser Frage wurde in der Arbeit nachgegangen. § 4 ASchG ist zwar geschlechtsneutral normiert, dennoch sind frauenspezifische Schutzbestimmungen in der Gefahrenerkennung zu berücksichtigen. Nach § 6 Abs 4 ASchG dürfen ArbeitnehmerInnen mit Arbeiten, „die infolge ihrer Art für Frauen eine spezifische Gefahr bewirken können, nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen beschäftigt werden, die geeignet sind, diese besondere Gefahr zu vermeiden“.

Die aktuell gültige Vorschrift in dieser Hinsicht ist die „Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen StF: BGBl. II Nr. 356/2001. Änderung idF: BGBl. II Nr. 279/2008“. Verboten bzw. beschränkt werden einerseits das „Arbeiten unter Einwirkung von Blei“ und andererseits „Arbeiten mit besonderer physischer Belastung“. In diesen beiden Punkten ist es notwendig, das Geschlecht

der ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen.

Nach Einschätzung der ExpertInnen spielen die frauenspezifischen Schutzbestimmungen in der Praxis der Gefahrenerkennung keine zentrale Rolle mehr. Es wurde auch vermutet, dass sie vielen ArbeitgeberInnen gar nicht im Detail bekannt seien. Die Begründung unterschiedlicher Grenzwerte (warum zum Beispiel gerade bei Blei und nicht auch bei anderen Gefahrstoffen?) wurde von einigen ExpertInnen in Frage gestellt.

Frau = Mutter

Das Thema Schwangerschaft und Mutterschaft ist in der Evaluierung sehr präsent, viel mehr noch, als es die frauenspezifischen Schutzbestimmungen sind. Die Gleichsetzung aller Frauen mit potenziellen Müttern scheint ein bestehendes Phänomen im Kontext des ArbeitnehmerInnenschutzes zu sein. Schwangerschaft wird nach wie vor als ein Kernthema der Gefahrenerkennung gesehen und in den Betrieben schnell als Krankheit betrachtet. Auch die Auswirkungen von chemischen Gefahrstoffen sind nur in wenigen Bereichen untersucht, sie werden fast ausschließlich

im Kontext von Schwangerschaft und Mutterschaft betrachtet. Was kann nun dazu beitragen, dass der ArbeitnehmerInnenschutz auf betrieblicher Ebene geschlechtergerecht umgesetzt wird?

Ausgewählte Maßnahmen zur Förderung eines geschlechtergerechten ArbeitnehmerInnenschutzes

Sicherheits- und Gesundheitsanliegen von Frauen verstärkt berücksichtigen

Die Berücksichtigung der Sicherheits- und Gesundheitsanliegen von Frauen muss unbedingt in der Gefahrenerkennung Niederschlag finden; dies würde auch zur Verbesserung des ArbeitnehmerInnenschutzes der Männer beitragen. Männer sind aufgrund ihrer Sozialisierung häufig nicht gewohnt, über Gesundheitsanliegen zu sprechen (besonders wenn es um psychische Belastungen geht), und neigen dazu, Dinge eher zu „schlucken“.

Umsetzung von Gender Mainstreaming

Die Ergebnisse der Arbeit zeigen, dass es zielführend ist, den Gender-Mainstreaming-Ansatz für die Verbesserung des ArbeitnehmerInnenschutzes weiter zu verfolgen, weil er neue Blickwinkel eröffnet, Stereotype sichtbar macht und Lösungen aufzeigt, an die bisher nicht gedacht wurde.

Alle befragten ExpertInnen erachteten es für notwendig, die Beteiligung von Frauen als AkteurInnen des ArbeitnehmerInnenschutzes (bisher ist der überwiegende Anteil der Sicherheitsvertrauenspersonen und Sicherheitsfachkräfte männlich) zu erhöhen. Dafür sollten Gender-Mainstreaming-Projekte in den Betrieben umgesetzt werden.

Weiterbildungen zu Genderthemen für Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen

Um das Know-how hinsichtlich Gender und ArbeitnehmerInnenschutz zu erhöhen, sollten Weiterbildungen zu diesen Themen für Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen angeboten werden.

Technische Möglichkeiten in frauendominierten Branchen vermehrt nützen

Hier gibt es großes Potenzial im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes der Pflegeberufe. Die technischen Möglichkeiten sind noch nicht ausgeschöpft, und es wird noch viel zu viel „händisch“ gemacht.

Einsatz von ArbeitspsychologInnen fördern

Alle ExpertInnen zeigten sich darüber einig, dass der Einsatz von ArbeitspsychologInnen im ArbeitnehmerInnen-schutz und in der Gefahrenevaluierung gefördert werden sollte. ArbeitspsychologInnen sollten auch in Tätigkeitsfeldern zum Einsatz kommen, die gemeinhin nicht als psychisch belastend gelten.

Die gesamte Arbeit kann als PDF von Antonia Wenzl per E-Mail angefordert werden: antonia.wenzl@gmx.at

LITERATUR:

- Brandenburg, Stephan (Hg.) (2009): Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen. Hamburg: VSA-Verlag.
- Europäische Agentur für Sicherheit und Ge-

sundheitsschutz am Arbeitsplatz: Sarah Copsey (2006): Geschlechterspezifische Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit – Eine zusammenfassende Darstellung. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

- Messing, Karen (1998): One-Eyed Science: Occupational Health and Women Workers. Philadelphia: Temple University Press.
- Ruehl, Barbara (2009): Manchmal mehr als „kleine Unterschiede“ – Gefährdungen geschlechtergerecht beurteilen. In: Brandenburg, Stephan (Hg.): Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen. Hamburg: VSA-Verlag, S. 167–185.
- Wenzl, Antonia (2012): Genderaspekte in der Gefahrenevaluierung am Arbeitsplatz nach § 4 ASchG. Masterarbeit. Universität Wien. Als weitere These für die Ursachen von geschlechtsspezifischen Auswirkungen in der Gefahrenevaluierung wurde eingebracht, dass psychische Belastungen eher frauendominierten Branchen im Dienstleistungssektor zugeschrieben werden und physische Belastungen eher männerdominierten Branchen im Produktionssektor.

ZUSAMMENFASSUNG



Antonia Wenzl hat sich in ihrer Studie „Genderaspekte in der Gefahrenevaluierung am Arbeitsplatz nach § 4 ASchG“ mit der Umsetzung eines geschlechtergerechten ArbeitnehmerInnenschutzes auseinandergesetzt und dafür die Umsetzung der Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen nach § 4 ASchG in den Blick genommen. Für ihre Studie hat sie österreichische ArbeitsschutzexpertInnen interviewt.

Die Autorin kommt dabei zu dem Ergebnis, dass die Berücksichtigung von Genderaspekten in der Gefahrenevaluierung zielführend ist, um die Gefahren aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfassen. Neben den Ursachen für geschlechtsspezifische Auswirkungen in der Gefahrenevaluierung werden in diesem Artikel auch Maßnahmen dargestellt, die auf betrieblicher Ebene einen geschlechtergerechten ArbeitnehmerInnenschutz fördern können. ■

SUMMARY



To scrutinize the implementation of a gender-appropriate worker protection, Antonia Wenzl's study "Genderaspekte in der Gefahrenevaluierung am Arbeitsplatz nach § 4 ASchG" deals with the risk assessment and safety precautions according to Worker Protection Act § 4. The study is based on interviews with experts on worker protection.

The author concludes that for a risk assessment to be meaningful, it needs to consider gender aspects. The paper points out causes of gender-specific findings of risk assessment and proposes individual measures for a more gender-appropriate worker protection. ■

RÉSUMÉ



Antonia Wenzl a traité dans son étude « Aspects du genre dans l'évaluation des dangers sur le lieu de travail d'après le § 4 ASchG », de la mise en œuvre d'une protection des travailleuses et travailleurs respectueuse de l'égalité hommes-femmes, et s'est focalisée pour ce faire sur l'adaptation de l'évaluation du danger et la fixation de mesures d'après le § 4 ASchG. Elle a interrogé pour son étude des experts et expertes autrichiens en matière de protection au travail. Elle en arrive par là au résultat que la considération des aspects liés au genre dans l'évaluation des dangers est efficace pour appréhender les dangers menaçant tous les employées et employés. Outre les causes des conséquences spécifiques au genre dans l'évaluation des dangers, sont exposées aussi dans cet article les mesures qui peuvent encourager, sur un plan professionnel, une protection des travailleuses et travailleurs respectueuse de l'égalité hommes-femmes. ■

Burn-out:

Wenn die Arbeit krank macht

In den letzten Jahren lässt sich ein stetiger Anstieg von psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz beobachten. Sie bilden mittlerweile die häufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeiten, lange Krankenstände oder Frühpensionierungen. Die Gründe dafür sind vielfältig. Oft ist es aber ein Zusammenspiel von persönlichen, familiären oder arbeitsplatzbedingten Belastungen, die heute – mehr denn je – auf den Menschen einwirken. Wenn nichts mehr geht, wenn der Mensch unter dem Erfolgsdruck im Job und aufgrund von Dauerstress durch die schwere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu zerbrechen droht, heißt die Diagnose oft „Burn-out“.

CORNELIA GRILL



Foto: Fotolia/lichtmeister

Als „Burn-out“ wird von den meisten Experten ein Zustand der geistigen und körperlichen Erschöpfung bezeichnet. Noch vor wenigen Jahren ein Tabuthema, ist der Begriff heute in aller Munde. Anfänglich als typische „Managerkrankheit“ bezeichnet, tritt der stressbedingte Erschöpfungsprozess mittlerweile eher selten in den Chefetagen auf. Burn-out hat sich regelrecht zu einer ernstzunehmenden Volkskrankheit entwickelt, die jeden

betreffen kann. Das wird besonders deutlich, wenn man sich die Krankenstandstage der Österreicherinnen und Österreicher ansieht: In den Jahren 1991 bis 2009 ging die Zahl der Krankenstandstage um 3,9 Prozent zurück. Im selben Zeitraum haben sich aber die Krankenstandstage wegen psychischer Erkrankungen, zu denen z. B. auch Burn-out zählt, auf 184,5 Prozent erhöht (Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger).

„Burn-out ist ein ernstzunehmendes Problem“, betont Dr. Erich Laminger, Managing Director von Great Place to Work Österreich. Zwar gebe es ein gewisses Maß an Grauzonen, was die Einstufung der Krankheiten betrifft, doch die großflächige Ausbreitung sei sehr ernst zu nehmen. Die Ursachen für Burn-out sind vielseitig. Alle Unbill allein der Arbeitswelt zuzuschreiben, hieße, voreilige Rückschlüsse zu ziehen. Doch schon alleine wegen des großen Anteils der dort verbrachten Lebenszeit hat sie starke Auswirkungen auf den Menschen. Aus diesem Grund muss dem Phänomen Burn-out auch aufseiten der Arbeitswelt aktiv begegnet werden.

Burn-out – ein schleichender Prozess

Stress ist etwas, was viele von uns kennen. Meetings und Termine müssen eingehalten, Projekte abgeschlossen und die tägliche E-Mail-Flut bewältigt werden. Perfektionismus und Fleiß sorgen dafür, dass die Arbeitszeiten ausgeweitet und Überstunden gemacht werden. Immer mehr findet eine Verschmelzung von Arbeit und Privatleben statt. Zunehmend wird der „Arbeitsplatz der Zukunft“ durch flexible Arbeitszeiten und -plätze sowie durch einen verstärkten Einsatz von Informationstechnik geprägt. Mögliche Auswirkungen sind aber auch schon heute spürbar. Ein gutes Beispiel dafür ist die vorherrschende Kultur der ständigen Erreichbarkeit: Smartphones sind zu ständigen Begleitern geworden und tragen dazu bei, dass die Trennung von Beruf und Freizeit langsam verwischt. Denn wann ist Schluss mit der Arbeit und wann beginnt der wichtige Ausgleich zum Job, wenn man ständig erreichbar bleibt?

Dass der Stress irgendwann überhand nimmt, wird anfangs erst gar nicht richtig wahrgenommen. Zu „alltäglich“ sind die ersten Symptome: Niedergeschlagenheit, Müdigkeit oder Antriebslosigkeit. Darüber hinaus lässt die Konzentrationsfähigkeit nach, man vergisst ab und an mal etwas und ist generell weniger aufmerksam. Diese Anzeichen sollten nicht auf die leichte Schulter genommen werden, denn schnell kann es dann auch zu körperlichen Beschwerden wie Herzrasen, Schlafstörungen, Kopf-, Rücken- und/oder Magenschmerzen kommen. Nicht gleich jede Art von Stress kann zu einer psychischen Erkrankung führen, doch sollte man auf die Warnsignale seines Körpers hören und reagieren.

Eine weitere Problematik, die in diesem Zusammenhang zu betonen ist: die steigende Zahl an Singlehaushalten. Viele Menschen leben alleine, die Arbeit wird so schnell zum einzigen Lebensmittelpunkt. „Es gibt dann keine zweite oder dritte Person, die zur Einsicht beitragen kann, dass etwas im Leben geändert werden muss. Wenn das fehlt, dann hält einen niemand, wenn man in das große Loch fällt“, fügt Laminger hinzu.

Selbst ist der „Mensch“

Oft sind es kleine Dinge im Alltag, die man als präventive Maßnahmen setzen kann. Auf die Signale des eigenen Körpers hören und sich ihrer bewusst werden: Das ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Man sollte hier überdenken, wie hoch die Ansprüche an sich selbst eigentlich sind und welcher Druck von außen auf einen einwirkt. Ebenso wichtig ist die Erkenntnis, dass niemand perfekt ist und man nicht immer 150 Prozent leisten kann. Deshalb ist es wichtig, sich selbst realistische Ziele zu stecken, denn kleine „Etappensiege“ sorgen für mehr Erfolgserlebnisse.

Neben dem eigenen Eingestehen, dass man ausgebrannt ist und nicht mehr kann, besteht eine weitere schwere Hürde darin, diese „Schwächen“ öffentlich auszusprechen. Möglicherweise negative Reaktionen von Kollegen und Vorgesetzten werden von den meisten stark gefürchtet. Auch Ausgleich ist ein bedeutendes Stichwort: Man sollte auf die körpereigenen Bedürfnisse eingehen und sich bewusst Zeit für Essen, Schlafen, Sport oder Entspannung nehmen. Eine klare Trennung von Job und Freizeit ist hier besonders wichtig. Dazu sollte jeder für sich eine Grenze ziehen. Speziell im beruflichen Alltag kann man auch mit scheinbar kleinen Veränderungen erhebliche Verbesserungen erzielen. Anstatt unzählige, teilweise unnötige E-Mails zu verschicken, sollte das Gespräch mit Kollegen oder Vorgesetzten direkt gesucht werden. Kommunikation und Austausch untereinander befriedigen nicht nur die sozialen Grundbedürfnisse des Menschen, vor allem entsteht dadurch Vertrauen. Wichtig ist es, offen auch über Stress und Druck zu sprechen. Dabei sollte man lernen, Hilfe von Kollegen anzunehmen und Aufgaben abzugeben. Ebenso erhöhen einseitige Arbeitsbelastungen die Gefahr von Burn-out. Mitarbeiter sollten versuchen, sich ihre Arbeit so weit wie möglich selbst einzuteilen. Ein guter Tipp ist hier, Routinearbeiten und Tätigkeiten, die eine hohe Konzentration erfordern, abwechselnd zu verrichten. Genauso können Fort- und Weiterbildungsangebote für den nötigen Perspektivenwechsel sorgen.

Arbeitgeber am Zug

Erfolgreiche, gesundheitsfördernde Arbeitsplatzkulturen entstehen nicht von allein. Der Wille und vor allem ein hohes Bewusstsein, dass eine ausgezeichnete Arbeitsplatzkultur der richtige Weg zu nachhaltigem Unternehmenserfolg ist, bilden deren Basis. Um Burn-out bei Angestellten zu vermeiden, sollten Arbeitgeber



Foto: GPTW

Dr. Erich Laminger: „Burn-out ist ein ernstzunehmendes Problem!“



Das Trust Index Mitarbeiterbefragungsinstrument baut auf den fünf Dimensionen Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist auf.

ihre Mitarbeiter für das Unternehmen, für seine Ziele begeistern können und die positiven Werte verstärkt kommunizieren. Darüber hinaus sollten Arbeitspakete geschnürt werden, die sich von den Mitarbeitern auch bewältigen lassen. Persönliche und geschäftliche Ziele können dabei gemeinsam abgestimmt und festgelegt werden. Mitarbeiter sollten ebenso Raum zur individuellen Entfaltung bekommen, womit gleichzeitig die Motivation und das Engagement des Einzelnen gefördert werden. Finanzielle „Zuckerln“ alleine sind nicht genug: Häufigeres Lob, Anerkennung persönlicher Leistungen sowie ein offenes Ohr kosten im Vergleich weitaus weniger, sind aber das, was die Menschen wirklich suchen. Arbeitgeber bzw. Führungskräfte sollten auch eine Portion Spaß und Humor am Arbeitsplatz zulassen und fördern.

Gesundheitsfördernde Arbeitsplatzkulturen

„Bei den ‚Besten Arbeitgebern‘ freuen sich die Mitarbeiter nicht nur auf Freitag, sondern auch auf Montag“, so Laminger. Seit über 30 Jahren hat das weltweit tätige Great Place to Work Institute Millionen von Mitarbeitern interviewt und Arbeitgeber genauestens unter die Lupe genommen. So weiß man ganz genau: Vertrauen zwischen Mitarbeitern und Management bildet die Basis von ausgezeichneten Arbeitsplatzkulturen. Vertrauen entsteht dort, wo Mitarbeiter ermutigt werden, sich einzubringen und an der Entwicklung des Unternehmens aktiv teilzunehmen. Dadurch wird Motivation nachhaltig gefördert und das Wir-Gefühl gestärkt. Das Erfolgsgeheimnis liegt hier klar in der Organisations- und Prozesskultur eines Unternehmens. Ein offenes und respektvolles Miteinander muss jedoch top-down

gelebt werden. Nicht nur der richtige Umgang unter den Mitarbeitern selbst ist wichtig, sondern auch eine „offene Cheftür“. Transparente Abläufe sind darüber hinaus ein Zeichen von Anerkennung und Wertschätzung dem Mitarbeiter gegenüber. Erhält dieser dann noch die Chance, sich und seine individuellen Stärken einzubringen, steigt der Stolz auf die eigene Tätigkeit. Teamarbeit wird bei den „Besten Arbeitgebern“ gezielt gefördert, Spaß an der Arbeit wird großgeschrieben, und gelegentlich wird auch gemeinsam gefeiert. Abgesehen von After-work-Aktivitäten spüren die Mitarbeiter auch im Arbeitsalltag die Wertschätzung, die ihnen entgegengebracht wird, und erhalten in der Regel häufiger Lob als Kritik. Solche Arbeitsplatzkulturen sind nicht nur für den Menschen und sein persönliches Umfeld gesundheitsfördernd, sondern auch für das Unternehmen und dessen weitere Entwicklung.

Gelebte Werte messbar machen

Ausgangspunkt für Unternehmen, die bessere Arbeitsplatzkulturen schaffen möchten, bildet das von Great Place to Work entwickelte Trust Index Modell. Dieses Mitarbeiterbefragungsinstrument baut auf den fünf Dimensionen Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist auf und misst die gelebte Ausprägung von Vertrauen innerhalb der Organisation. Diese „Unternehmenskultur-Vorsorgeuntersuchung“ wird in dieser Form in 47 Ländern der Welt durchgeführt und ist national sowie international vergleichbar. Das Unternehmen bekommt dabei nicht nur sein eigenes absolutes Ergebnis, sondern kann dieses mit den Ergebnissen anderer Unternehmen derselben oder einer verwandten Branche vergleichen. Damit ergibt sich eine Referenz, die – ähnlich wie etwa beim Cholesterinwert – eine Orientierung über die eigene Position ermöglicht.

Positive Wende

Feedback und Rückmeldungen von Mitarbeitern geben einen guten Überblick über die vorherrschende Unternehmenskultur – inwieweit beispielsweise die Werte Respekt, Vertrauen oder Teamgeist tatsächlich im Betrieb gelebt werden. Die gewonnenen Erkenntnisse führen in der Regel zu einer positiven Wende der Unternehmenskultur. Die „Besten Arbeitgeber“ zeigen es klar vor: Unternehmenserfolg und Freude an der Arbeit stehen in einem engen Verhältnis zueinander. Denn wo es Spaß macht zu arbeiten, bringt sich jeder ein und trägt seinen Teil zum Erfolg bei. So läuft nicht nur das Tagesgeschäft besser, sondern können auch Innovationen – seien es nur kleine Verbesserungen oder gar neue Produktentwicklungen – in einer

Great Place to Work ist ein weltweit agierendes, franchisebasiertes Unternehmen. Hauptaufgabe ist es, Unternehmen und damit die Gesellschaft durch die Schaffung einer ausgezeichneten Arbeitsplatzkultur zu verbessern und so für künftige Herausforderungen zu stärken.

Mit Instituten in 47 Ländern auf allen sechs Kontinenten unterstützt **Great Place to Work** Firmen und Organisationen dabei, durch Mitarbeiterbefragungen, Beratung und Trainings eine von Vertrauen geprägte Arbeitsplatzkultur zu entwickeln und die Merkmale eines hervorragenden Arbeitsumfeldes zu identifizieren, umzusetzen und aufrechtzuerhalten. Zentrales Anliegen ist die Schaffung einer wertorientierten Arbeitsqualität, die sich durch vertrauensvolle Beziehungen zwischen den Hierarchien, eine besondere Identifikation mit dem Unternehmen und hohen Teamgeist auszeichnet.

Das Ergebnis:

- Größerer wirtschaftlicher Erfolg
- Stärkung der eigenen Marke
- Stärkeres Engagement und höhere Produktivität
- Höhere Arbeitgeberattraktivität
- Mehr Freude und Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Signifikante Reduktion

- der Fluktuation
- der Krankenstände
- von Fehlern

Great Place to Work Österreich unterstützt sowohl national als auch international agierende Unternehmen beim Aufbau einer zukunftsweisenden, attraktiven, motivierenden und erfolgsfördernden Arbeitsplatzkultur.

Unternehmen, die bereits eine besonders ausgeprägte und gut entwickelte Vertrauenskultur haben und diese nach den Grundwerten Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist leben, haben im Rahmen der jährlich durchgeführten Benchmarkstudie die Möglichkeit, öffentliche Anerkennung durch die Auszeichnung „Österreichs Beste Arbeitgeber“ zu erhalten. Die Bewertung hierfür basiert primär auf einer Mitarbeiterbefragung und einer Auswertung der angebotenen Personalmaßnahmen. ■

Nähere Informationen:

www.greatplacetowork.at

gesunden und lebensbetonten Arbeitskultur gedeihen. Freude an der Arbeit kann einem nachhaltigen Gesundheitsprogramm gleichgesetzt werden. Wie gesund, lässt sich anhand der Krankenstandstage besonders gut veranschaulichen: Während bei den 100 besten Arbeitgebern Europas nur 2,5 Prozent der Arbeitszeit durch Krankenstände ausfallen, sind es bei den letzten 100 um 52 Prozent mehr, nämlich 3,8 Prozent! ■

Mag. (FH) Cornelia Grill
Marketing & Sales
GPTW GmbH
Kagraner Platz 40/3/3
A-1220 Wien
Tel. +43 1 798 59 28-13
E-Mail: cgrill@greatplacetowork.at
www.greatplacetowork.at



ZUSAMMENFASSUNG



Um psychische Belastungen der Mitarbeiter zu minimieren und damit psychische Erkrankungen („Burn-out“) zu verhindern, bedarf es gesundheitsfördernder Arbeitsplatzkulturen. Diese entstehen nicht von allein, sondern müssen von der Unternehmensleitung erarbeitet werden. Spezialisierte Unternehmen wie Great Place to Work können dabei unterstützen. ■

SUMMARY



It takes a health-promoting workplace culture to protect employees from psychic strain and prevent mental disorders (e.g. burnout). Such an environment cannot be taken for granted but needs to be created by the corporate management. Specialized companies like “Great Place to Work” can help. ■

RÉSUMÉ



Afin de minimiser les pressions psychiques des employés, de façon à empêcher les maladies psychiques (« burnout »), il faut des cultures salubres du lieu de travail. Ces dernières ne se créent pas toutes seules, au contraire, elles doivent être élaborées par la direction de l'entreprise. Des entreprises spécialisées, comme « Great Place to Work », peuvent appuyer ce projet. ■

Die klügere Glastüre gibt nach

Das vom Jungunternehmen Argonik patentierte Klemmschutzsystem ProFin-S verhindert schwere Klemm- und Quetschverletzungen der Finger und Hände bei Glastüren.

ARIADNE SEITZ



Das patentierte System soll Klemm- und Quetschverletzungen der Finger und Hände bei Glastüren verhindern.

Der 2011 im Pongau gegründete Kleinbetrieb Argonik GmbH vertreibt ganzheitliche Lösungen für den Bau- und Glassektor. Nach dem Motto „same & different“ beschäftigt sich das Team mit täglichen Problemstellungen und wählt unterschiedliche Wege, um optimale Lösungen für individuelle Kundenwünsche zu finden. Innovatives Denken, kreative Ansätze und Know-how aus verschiedenen Sparten ermöglichen eine zukunftsweisende Produktgestaltung. ProFin-S wurde im Rahmen eines Netzwerkes von internen und externen Experten mit Hilfe der Forschungsförderungsgesellschaft FFG verwirklicht.

Verletzungsgefahren minimiert

Durch die permanente Wirkung des Bodentürschließers oder die Hebelwirkung an der Drehachse kommt es bei herkömmlichen Glastüren im Extremfall zum Bruch oder zum Abtrennen von Körperteilen. Neben Erwachsenen sind besonders Kinder von den Verletzungen betroffen, weil die Gefahr selten bis nie erkannt wird.

Die innovative Lösung des ProFin-S-System besteht darin, dass ein Teil des Türblattes separat im Grundbeschlag über eine zusätzliche Drehachse gelagert wird. Dieser 49 Millimeter breite Glasstreifen weicht bei Widerstand in die entgegengesetzte Richtung aus, verhindert so die herkömmlichen Quetschkräfte und die daraus resultierenden Verletzungen. Mit der Erfindung eines Beschlages für klemmfreie Glastüren erfüllt sich eine bereits gesetzlich vorgesehene Form der Ausführung von Glastüren. Stand der Technik bzw. gesetzliche Anforderungen werden mit ProFin-S eingehalten und erfüllt.

Das nahezu weltweit patentierte System ist aufgrund der Anschlussfähigkeit optimal für Neu- und Altbauten geeignet und mit bestehenden Glasanlagen, Bodentürschließern sowie Drehlagern kompatibel. Es entschärft die Klemmgefahr in Bauten sowohl im öffentlichen

alle Fotos: Argonik



Ein 49 mm breiter Glasstreifen weicht bei Widerstand in die entgegengesetzte Richtung aus und verhindert die herkömmlichen Quetschkräfte.

Bereich (Kindergärten, Schulen, Krankenhäuser, Hotellerie und Wellness, Shops etc.) als auch in Privaträumen.

Positive Erfahrungen im In- und Ausland

Erfahrungsberichte sprechen für sich, so zum Beispiel jener der Geschäftsführerin eines renommierten Hotels in Golling bei Salzburg: Deren vierjähriger Sohn steckte in einem unbeobachteten Augenblick beim Spielen mit drei Fingern in der Nebenschließkante der gläsernen Eingangstüre fest. Die Glastüre musste mit einer Axt in der Mitte des Türblattes durchgedrückt werden, um die Hand des Bubens wieder befreien zu können. Ein Unfall dieser Art hätte mit dem ProFin-S-System sicherlich verhindert werden können. „Nachzurüsten und damit Sicherheit zu gewährleisten ist bei Argonik kein Problem“, versprechen Rudolf Moser und Mag. (FH) Michaela Mosslechner, Geschäftsführer und Produktmanager von Argonik. Mit den gläsernen Pforten eines Reisebüros am Salzburger Hauptbahnhof wurde zum Beispiel eines der prominentesten Tür-System-Projekte umgesetzt.

Dieses Sicherheitssystem wird mittlerweile nicht nur in Österreich, sondern bereits auch in Deutschland, in der Schweiz und in Holland vertrieben. Weitere Export-

länder wie USA, Türkei, Italien, Frankreich, Großbritannien und Schweden sollen in naher Zukunft folgen.

Mehrfach ausgezeichnet

Die Firma Argonik wurde im Rahmen der großen Gala von AUVA und WKO in der Wiener Hofburg im November 2012 mit der Auszeichnung „Silberne Securitas 2012“ in der Kategorie „Innovativ für mehr Sicherheit“ prämiert. Darüber hinaus gewann Argonik im Jahr 2011 mit dem patentierten Produkt ProFin-S den begehrten „iF produkt design award“. Das junge dynamische Unternehmen stellte die Konkurrenz – man verzeichnete immerhin 2500 Einreichungen aus 43 Ländern – in den Schatten. ■



ProFin-S wurde mittlerweile mehrfach ausgezeichnet

Mag. Ariadne Seitz
 AUVA-Hauptstelle
 Sicherheitsmarketing und Presse
 Adalbert-Stifter-Straße 65
 A-1200 Wien
 Tel. +43 1 331 11-958
 Fax +43 1 331 11-610
 E-Mail: ariadne.seitz@auva.at
www.auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Das Salzburger Jungunternehmen Argonik hat ein Klemmschutzsystem entwickelt, das Klemm- und Quetschverletzungen der Finger und Hände bei Glaspandeltüren verhindern soll. Das patentierte und mittlerweile mehrfach ausgezeichnete System entwickelt sich auch zu einem Exporterfolg. ■

SUMMARY



The Salzburg-based start-up company Argonik has developed a guard system for glass swing doors to protect fingers and hands from pinch or crush injuries. The patented system has received multiple awards and is about to become an export hit. ■

RÉSUMÉ



La jeune entreprise salzbourgeoise Argonik a développé un système de protection anti pince-doigts qui doit empêcher les blessures dues au pincement et au coincement des doigts et des mains dans des portes battantes en verre. Ce système patenté et entretemps maintes fois primé devient également un succès d'exportation. ■

Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – November/Dezember 2012

ON-K 006 Brandverhalten von Baustoffen und Bauteilen

ÖNORM EN 15269-2

Erweiterter Anwendungsbereich von Prüfergebnissen zur Feuerwiderstandsfähigkeit und/oder Rauchdichtigkeit von Türen, Toren und Fenstern einschließlich ihrer Baubeschläge – Teil 2: Feuerwiderstandsfähigkeit von Drehflügeltüren aus Stahl

ON-K 009 Hydraulik und Pneumatik

ÖNORM EN 809

Pumpen und Pumpenaggregate für Flüssigkeiten – Allgemeine sicherheitstechnische Anforderungen

ON-K 010 Beton-, Stahlbeton- und Spannbetonbau

ÖNORM EN 12390

Prüfung von Festbeton – Teil 1: Form, Maße und andere Anforderungen für Probekörper und Formen
Teil 2: Zerstörungsfreie Prüfung – Bestimmung der Rückprallzahl

ON-K 017 Aufzüge, Fahrtreppen und Fahrsteige

ÖNORM EN 81-21

Sicherheitsregeln für die Konstruktion und den Einbau von Aufzügen – Aufzüge für den Personen- und Gütertransport – Teil 21: Neue Personen- und Lastenaufzüge in bestehenden Gebäuden

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

ÖNORM EN 848-3

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Fräsmaschinen für einseitige Bearbeitung mit drehendem Werkzeug – Teil 3: NC-Bohr- und Fräsmaschinen

ÖNORM EN 1870

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Kreissägemaschinen – Teil 7: Einblatt-Stammkreissägemaschinen mit mechanischem Tischvorschub und Handbeschickung und/oder Handentnahme
– Teil 15: Mehrfachablängkreissägemaschinen mit mechanischem Vorschub für das Werkstück und Handbeschickung und/oder Handentnahme
– Teil 16: Klinkschnittkreissägemaschinen

ON-K 037 Schweißtechnik

ÖNORM EN ISO 5172

Gasschweißgeräte – Brenner für Schweißen, Wärmen und Schneiden – Anforderungen und Prüfungen

ON-K 038 Straßenfahrzeuge

ÖNORM EN 16054

BMX-Fahrräder – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfverfahren

ÖNORM EN 16257

Tanks für die Beförderung gefährlicher Güter – Bedienungsausrüstung – Bodenventile mit einem Nenndurchmesser von mehr oder weniger als 100 mm

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN 710

Sicherheit von Maschinen – Si-

cherheitsanforderungen an Gießereimaschinen und -anlagen der Form- und Kernherstellung und dazugehörige Einrichtungen

ÖNORM EN 795

Persönliche Absturzschutzausrüstung – Anschlagleinrichtungen

ÖNORM EN 1034

Sicherheit von Maschinen – Sicherheitstechnische Anforderungen an Konstruktion und Bau von Maschinen der Papierherstellung und Ausrüstung
– Teil 17: Tissuemaschinen
– Teil 21: Streichmaschinen
– Teil 27: Rollentransportsysteme

ÖNORM EN 1839

Bestimmung der Explosionsgrenzen von Gasen und Dämpfen

ÖNORM EN ISO 12100

Sicherheit von Maschinen – Allgemeine Gestaltungsleitsätze – Risikobeurteilung und Risikominderung

ÖNORM EN 13237

Explosionsgefährdete Bereiche – Begriffe für Geräte und Schutzsysteme zur Verwendung in explosionsgefährdeten Bereichen

ÖNORM EN 15997

Geländegängige Fahrzeuge (ATV – Quads) – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfverfahren

ÖNORM EN ISO 9241-410

Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 410: Gestaltungskriterien für physikalische Eingabegeräte

ON-K 058 Heizungsanlagen

ÖNORM EN 303-5

Heizkessel – Teil 5: Heizkessel für feste Brennstoffe, manuell und automatisch beschickte Feuerun-

gen, Nenn-Wärmeleistung bis 500 kW – Begriffe, Anforderungen, Prüfungen und Kennzeichnung

ON-K 061 Druckgasversorgung

ÖNORM EN ISO 13088

Gasflaschen – Acetylenflaschenbündel – Füllbedingungen und Inspektion beim Füllen

ON-K 072 Möbel

ÖNORM EN 1730

Möbel – Tische – Prüfverfahren zur Bestimmung der Standsicherheit, Festigkeit und Dauerhaltbarkeit

ON-K 076 Waffentechnik und Schießwesen

ÖNORM EN 16256

Pyrotechnische Gegenstände – Pyrotechnische Gegenstände für Bühne und Theater
– Teil 1: Begriffe
– Teil 2: Kategorien von pyrotechnischen Gegenständen für Bühne und Theater

ON-K 120 Abwassertechnik

ÖNORM B 5110

Aufsätze und Abdeckungen für Verkehrsflächen – Ergänzende Bestimmungen zu ÖNORM EN 124
– Teil 1: Austauschbare Aufsätze und Abdeckungen
– Teil 2: Nicht austauschbare Aufsätze und Abdeckungen

ON-K 129 Qualitätsmanagementsysteme

ÖNORM ISO 21500

Leitlinien Projektmanagement

ON-K 172 Automatische Brandschutzanlagen

ÖNORM EN ISO 5923

Ausrüstung für Brandschutz und

Brandbekämpfung – Löschmittel – Kohlenstoffdioxid

ON-K 179 Medizintechnik

ÖNORM EN ISO 23907

Schutz vor Stich- und Schnittverletzung – Anforderungen und Prüfverfahren – Behälter für spitze und scharfe Abfälle

ON-K 181 Landwirtschaftliche Fahrzeuge und Maschinen

ÖNORM EN ISO 4254-12

Landmaschinen – Sicherheit – Teil 12: Kreiselmäherwerke und Schlepplmäher

ON-K 184 Spiel- und Sportgeräte; Freizeiteinrichtungen

ÖNORM S 4632

Turngeräte – Turnbänke – Funktionelle und sicherheitstechnische Anforderungen

ON-K 185 Dentaltechnik

ÖNORM EN ISO 13017

Zahnheilkunde – Magnetische Retentionselemente

ON-K 193 Baumaschinen

ÖNORM EN 12001

Förder-, Spritz- und Verteilmaschinen für Beton und Mörtel – Sicherheitsanforderungen

ON-K 250 Qualitätsmanagement in Einrichtungen des Gesundheitswesens

ÖNORM EN 15224

Dienstleistungen in der Gesundheitsversorgung – Qualitätsmanagementsysteme – Anforderungen nach EN ISO 9001:2008

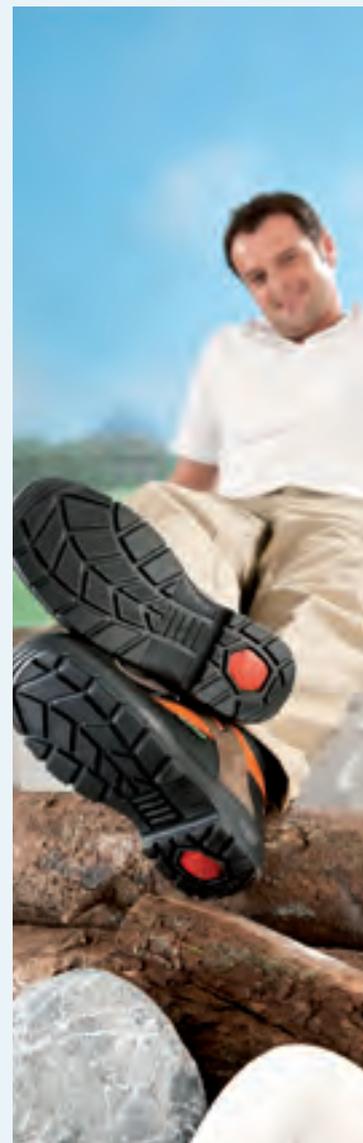
SCHÜTZE
Ist Gesundheit!



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



Februar 2013

**20. Februar 2013
Bregenz, Festspielhaus**

Partnerschaft für Prävention

Organisation:
Mag. Ariadne Seitz
Tel. +43 1 33 111-958
Fax +43 1 33 111-610
E-Mail: ariadne.seitz@auva.at

Fachliche Betreuung:
Mag. Barbara Libowitzky
Tel.: +43 1 33 111-523
E-Mail: barbara.libowitzky@auva.at

März 2013

**14. März 2013
Bregenz, Festspielhaus**

Arbeitsmedizinisches Kolloquium 2013

Kontakt:
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), E-Mail: info@dguv.de
Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), E-Mail: HAL@auva.at
Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (SUVA), E-Mail: info@suva.ch

Juni 2013

**3. – 6. Juni 2013
Wien, Hofburg
Forum Prävention
(Vorankündigung)**

November 2013

**5. – 8. November 2013
Düsseldorf
A+A – Persönlicher Schutz, betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Internationale Fachmesse mit 33. Internationalem Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin A+A. Sicherheit, Gesundheit, Ergonomie**
Nähere Informationen:
www.aplusa-online.de

August 2014

**25. – 28. August 2014
Frankfurt am Main**

Arbeitsschutz Aktuell, das Präventionsforum mit Kongress und

**Fachmesse gemeinsam mit
XX. Weltkongress für Sicherheit
und Gesundheit bei der Arbeit:
Globales Forum Prävention**

Veranstalter Weltkongress:
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), www.safety2014germany.com/de/index.html
Ideeller Träger des Fachkongresses Arbeitsschutz Aktuell:
Fachvereinigung Arbeitssicherheit e.V. (FASl), www.fasi.de
Organisation von Kongress und Fachmesse:
HINTE GmbH., www.hinte-messe.de

**Noch mehr
Infos unter
www.auva.at**

Fachseminare der AUVA

| | | |
|------------------|---|--------------------|
| 13.02. | Heiße Eisen im Arbeitnehmerschutz | Salzburg |
| 14.02. | Moderierte Unterweisung* | Reichenau/Rax |
| 07.03. | Gesundheitsvertrauensperson* | Mauerbach bei Wien |
| 18.02. | Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft – Beginn 72. Fachlehrgang | LinZ |
| 19.02. | Durchführung und Dokumentation der Arbeitsplatzevaluierung | LinZ |
| 21.02. u. 28.02. | BauKG und BauV | Reichenau/Rax |
| 25.02. | Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft – Beginn 73. Fachlehrgang | Laaben bei Wien |
| 05.03. | Behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten | Graz |
| 05.03.–07.03. | Weiterbildung für Sicherheitsfachkräfte – „Refresher“ | Graz |
| 05.03. | Risikobeurteilung von Maschinen | St. Pölten |
| 07.03. | Prüfpflichten im Betrieb | Leoben |
| 11.03.–22.03. | Zertifizierte Sicherheitsfachkraft in Krankenanstalten | Salzburg |
| 14.03. | Arbeitszeitmodelle* | LinZ |

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.



Merkblatt M 030 – ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz

Überarbeitete Auflage 2013
216 Seiten

Die mit Anmerkungen, Kurzerläuterungen, Querverweisen und einem Stichwortverzeichnis versehene Ausgabe zum ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG) hat in der AUVA eine lange Tradition. Das Merkblatt versteht sich als Arbeitsbehelf für all jene, die mit ArbeitnehmerInnen-schutz zu tun haben, und will die Einhaltung des ASchG erleichtern. Für die ab Mitte Februar erhältliche mittlerweile 12. Auflage wurde das Buch komplett überarbeitet und berücksichtigt nicht nur die Novellen 2012, sondern auch bereits die aktuelle Novelle 2013 des ASchG.

Merkblatt M 070 – Unterweisung und Information

20 Seiten

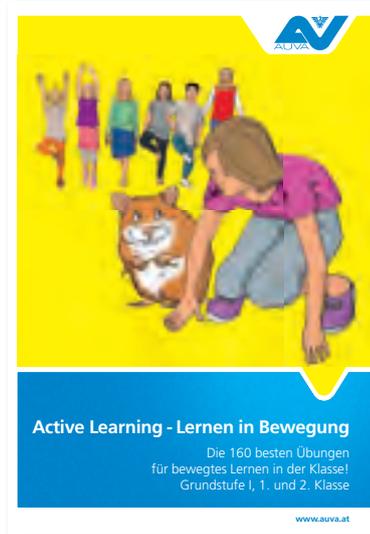
Die Unterweisung ist im ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz geregelt und unterstützt das Ziel der gesundheits- und sicherheitsgerechten Arbeit. Darüber hinaus trägt sie als wichtiges Instrument zum reibungslosen Arbeitsablauf und somit zum Erfolg des Betriebes bei.

Zwei Punkte scheinen für die erfolgreiche Umsetzung der Unterweisung wichtig: der passende Methodeneinsatz bei der Unterweisung und das Einbetten des Instrumentes Unterweisung in eine gelebte Sicherheitskultur. Andernfalls besteht die Gefahr, dass Mitarbeitende die Unterweisung als eher langweilige und sinnentleerte Pflichtübung erleben. Methodisch entwickelte sich die



Unterweisung in den letzten Jahren weiter: von der recht einseitigen Informationsweitergabe bzw. Verhaltensanweisung zum Austausch, beispielsweise durch ein Gespräch zwischen Unterweisenden und Unterwiesenen.

Der Vorteil dabei ist, dass das Interesse von allen Beteiligten prinzipiell erhöht wird. So können auch erfahrene MitarbeiterInnen ihr Wissen einbringen und langweilen sich nicht bei einer Pflichtveranstaltung, die für sie (vermeintlich) nichts Neues bereithält. Ziel des überarbeiteten, neu aufgelegten Merkblattes ist es, eine komprimierte und praktische Anleitung inklusive relevanter rechtlicher Hintergründe für die erfolgreiche Durchführung der Unterweisung zu bieten.



Active Learning – Lernen in Bewegung

Die 160 besten Übungen für bewegtes Lernen in der Klasse! Grundstufe I, 1. und 2. Klasse, 188 Seiten

Nicht nur der Kopf, sondern der ganze Körper geht zur Schule. Somit lernt auch nicht nur der Kopf, sondern der gesamte Organismus. Gerade Kinder entdecken und erfahren im Vorschul- und Schuleintrittsalter die Welt ganzheitlich. Dadurch lernen sie viel schneller, als das Erwachsene tun. Wie auch diverse Studien (Breithecker, D./2000, Diamond, A./2000, Shepard, R./1997) belegen, ist es wichtig, mehr Bewegung in den Schulalltag zu bringen. Mit „Active Learning“ wird Lehrenden und Lehrern die Möglichkeit geboten, in den Fächern Deutsch, Mathematik, Sachunterricht sowie in Active Breaks und Chill-out-Breaks Lerninhalte durch Bewegung zu vermitteln. Jede Übung ist einem konkreten Kompetenzbereich zugeordnet und ermöglicht es somit, die Lehr- und Lerninhalte mit Bewegung zu kombinieren. Zusätzlich finden sich in diesem Buch auch Bauanleitungen für einen Balancierstab und ein Gleichgewichtsbrett, die im Unterricht wie auch in den Pausen eingesetzt werden können.

Arbeitsrecht für Arbeitgeber

Thomas Rauch

Linde Verlag, Wien 2012, 11. überarbeitete Auflage, 848 S., inkl. CD-ROM mit sämtlichen Mustervorlagen, EUR 79,50
ISBN 978-3-7073-2173-9

„Arbeitsrecht für Arbeitgeber“ stellt in verständlicher und kompakter Weise die in der Praxis wichtigsten Bereiche des Arbeitsrechts dar und gibt zahlreiche Tipps, wie der Arbeitgeber typische bzw. häufig kostspielige Fehler und Mängel vermeiden kann. Darüber hinaus soll durch zahlreiche in den Text integrierte Muster ein einfacher und rascher Zugang zu geeigneten Formulierungen für Erklärungen und Vereinbarungen ermöglicht werden, welche die Rechtsposition des Arbeitgebers entsprechend stärken und sichern. Sämtliche Muster sind auch auf der beiliegenden CD enthalten.

Etlliche Zitate aus Entscheidungen und die Angabe zahlreicher Geschäftszahlen ermöglichen dem Arbeitgeber, seine Rechtsauffassung in Diskussionen mit Mitarbeitern und dem Betriebsrat konkret zu belegen.

Neuerungen in der 11. Auflage:

- neue Auflösungsabgabe
- die Änderungen zur Auslän-

derbeschäftigung (Fachkräfteverordnung 2012) und

- zum Urlaubsgesetz sowie zahlreiche neue Entscheidungen
- gänzlich neues Kapitel zum Behinderteneinstellungsgesetz

Kodex Arbeitsrecht 2012/13

Werner Doralt, Edda Stech, Gerda Ercher

Linde Verlag, Wien 2012, 37. Auflage, 1172 S., EUR 28,00
ISBN 978-3-7073-2221-7

Die 37. Auflage des Arbeitsrecht-kodex steht ganz im Zeichen der Neuerungen im Bereich der Arbeitsaufsicht. Die Zusammenführung des Verkehrs-Arbeitsinspektors und des Arbeitsinspektors war seit vielen Jahren auch häufig Thema von Reformdiskussionen. Daraus ergeben sich Änderungen in zahlreichen arbeitsrechtlichen Gesetzen, die in die neue Auflage aufgenommen wurden.

Der „Kodex Arbeitsrecht 2012/13“ in der 37. Auflage mit dem Stand 1.9.2012 enthält aktuell:

- 2. Stabilitätsgesetz 2012 mit den Änderungen insbesondere zum
- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
- Arbeitsinspektionsgesetz

- Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz sowie den Änderungen u. a. zum
- Betriebspensionsgesetz
- Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz und zu den
- Durchführungsverordnungen zum ArbVG

Handbuch Arbeits- und Unternehmenssicherheit in Kreditinstituten

Arbeitskreis DIIR – Deutsches Institut für Interne Revision e.V.

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2012, 2380 S., EUR 42,80
ISBN 978-3-7083-0843-2

Technischer Wandel, aber auch gravierende gesellschaftliche und ökonomische Entwicklungen führten in den letzten Jahren bei Kreditinstituten zu veränderten Anforderungen an Arbeitsschutz und Notfallmanagement. Das völlig neu bearbeitete Handbuch bietet viele praktische Umsetzungsvorschläge für Ihre Prüfungen des Sicherheitsmanagements in Kreditinstituten. Schwerpunkte sind u. a.:

- Arbeitssicherheit und operative Sicherheit (Arbeits-, Brand- und Personenschutz, Unfallprävention, Erste Hilfe)
- Krisenmanagement (Risikoma-



- agement, Notfallplanung)
- Informationssicherheit (Informations- und Datenschutz, illegale Informationsbeschaffung)
- Wirtschaftskriminalität (Dolose Handlungen, Raub, Überfall, Automatenkriminalität, Geldwäsche)
- Sonderaufgaben (Compliance, Sicherheit im Ausland, Kommunikation)

Allgemeine Strahlenschutzverordnung

Manfred Ditto

*Austrian Standards plus GmbH, Wien
2012, 262 S., EUR 69,00
ISBN 978-3-85402-266-4*

Der Umgang mit Strahlenquellen wird durch das Strahlenschutzgesetz und darauf begründete Verordnungen geregelt. Die Allgemeine Strahlenschutzverordnung berührt alle Umgänge mit Strahlenquellen und regelt im Wesentlichen den Strahlenschutz von beruflich strahlenexponierten Personen und der Bevölkerung. Insbesondere enthält sie Regelungen für den Umgang mit radioaktiven Stoffen und Strahleneinrichtungen, die Ausbildung von Strahlenschutzbeauftragten und ermächtigten Ärzten sowie die physikalische Kontrolle

und ärztliche Untersuchungen. Das vorliegende Buch enthält die konsolidierte Fassung der Allgemeinen Strahlenschutzverordnung in der Fassung vom 19. März 2012 samt Erläuterungen und Kommentaren sowie Verweise auf die entsprechenden Normen. Es richtet sich an alle Personen, die in der täglichen Praxis mit Fragen des Strahlenschutzes befasst sind, insbesondere an Inhaber einer strahlenschutzrechtlichen Bewilligung, Strahlenschutzbeauftragte und weitere mit dem Strahlenschutz betraute Personen, Sachverständige, Behördenvertreter und Personen, die bei medizinischen Strahlenanwendungen tätig werden.

Betriebliches Gefahrstoffmanagement

Dirk Sohn, Michael Au, Anita Csomor, Thomas Kirschbaum

*Erich Schmidt Verlag, Berlin 2013, 491 S.,
EUR 99,90
ISBN 978-3-503-13055-9*

Angesichts von Produktionsausfällen in Höhe von mehreren Milliarden Euro jährlich, dem Bearbeitungsstau in den Verwaltungen aufgrund von berufsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsbeeinträchtigungen ist das Ziel einer „gesunden Arbeit in einem

gesunden Betrieb“ ein betriebs- und volkswirtschaftliches Gebot. Der Schlüssel zum Erreichen dieser Zielsetzung liegt in einem an die besonderen Anforderungen des Unternehmens angepassten Betriebsicherheitsmanagement. Dieses Werk stellt mit dem „Gefahrstoffmanagement“ den Schutz vor Gefährdungen durch Chemikalien thematisch in den Mittelpunkt. Doch die inhaltliche Themensetzung geht deutlich über einen reinen Gefahrstoffschutz hinaus: Es werden vielmehr die Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Gefahrstoffmanagement von der Produktion der Chemikalien bis zu ihrer Vermarktung dargestellt. Der Aufbau des Buches erlaubt es Ihnen, es als geschlossenes Fachkompendium ebenso zu nutzen wie für die schnelle Recherche mit Hilfe des umfangreichen Stichwortverzeichnisses und der konzentrierten Zusammenfassungen am Ende jedes Kapitels.

Theorien der Sozialen Arbeit

Helmut Lambers

*Barbara Budrich Verlag, Opladen 2013,
375 S., EUR 24,99
ISBN 978-3-8252-3775-2*

Mit der Etablierung der Sozialen Arbeit als wissenschaftliche Disziplin



lin hat sich bislang nicht in gleichem Maße auch eine einheitsstiftende Theorie durchgesetzt. Vielmehr stehen verschiedene Theorien nebeneinander, mit denen sich Studierende auseinandersetzen müssen. Der Autor führt in die komplexe Theorielandschaft ein und sorgt für die nötige Orientierung. Die wichtigsten Theorien der Sozialen Arbeit werden miteinander verglichen. Gefragt wird dabei, wie die Theorien die Gesellschaft und das Individuum sehen, was für sie der Gegenstand der Sozialen Arbeit ist und welche Handlungsmöglichkeiten sich daraus ergeben. Dieses Werk ist unverzichtbar, um sich einen Überblick über Theorien der Sozialen Arbeit zu verschaffen.

Informationsmedien für Gesundheitsberufe I - „Verhütung von blutübertragbaren Infektionen“

Das Potenzial von Gesundheitsrisiken ist für Gesundheitspersonal besonders groß: Studien zufolge kommt es in Europa im Gesundheitswesen jährlich zu 1,2 Millionen Nadelstichverletzungen. In Österreich machen Nadelstichverletzungen mehr als ein Drittel aller Arbeitsunfälle im Krankenhaus aus. ÄrztInnen, Pflege- und Laborpersonal hantieren in ihrer täglichen

Arbeit vielfach mit scharfen und spitzen Gegenständen wie Kanülen und Skalpellen. Oft kommt es dabei zu Verletzungen: Stich- und Schnittverletzungen mit durch Blut oder Körperflüssigkeiten verunreinigte Gegenstände können schwerwiegende Infektionen wie Hepatitis B, Hepatitis C oder HIV zur Folge haben. Auch Reinigungspersonal gehört zum gefährdeten Personenkreis. Die „Informationsmedien für Gesundheitsberufe I – Verhütung von blutübertragbaren Infektionen“ geben – in Form eines Handbuchs und Schulungsfilms – Empfehlungen für qualitätssichernde Maßnahmen sowie für wirksames Gesundheits- und Sicherheitsmanagement. Die Medien erscheinen, aufgrund der großen Nachfrage, bereits in der 4. Neuauflage. Sie tragen durch Vorführen bewährter Praktiken – wie adäquater Präventionsmaßnahmen, Verwenden persönlicher Schutzausrüstung (Spritzschutz, Masken etc.), Tragen von Handschuhen und Einsatz von Sicherheitsprodukten – sowie durch Anleitung zu eigenverantwortlichem Handeln zur Reduzierung arbeitsbedingter Risiken bei und erweisen sich als praktischer Ratgeber im Arbeitsalltag. Die Medien sind ab sofort unter www.gesundheitsberufe.at kostenlos und versandkostenfrei erhältlich!



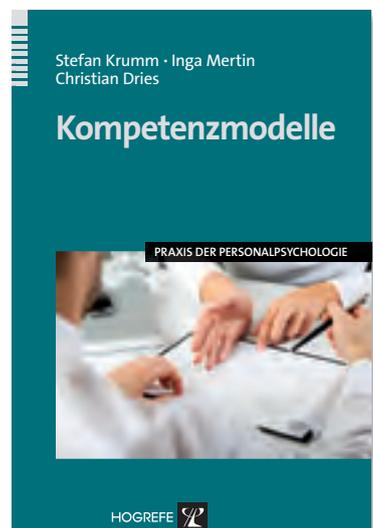
Kompetenzmodelle Stefan Krumm, Inga Mertin, Christian Dries

Hogrefe Verlag, Göttingen 2012, 132 S.,
EUR 19,95

ISBN 978-3-8017-2392-7

Kompetenzmodelle stellen ein wichtiges Hilfsmittel dar, um systematische HR-Aktivitäten im Unternehmen vornehmen zu können und unterschiedliche Systeme und Methoden der Personalarbeit miteinander zu verzahnen. Ihr Einsatz bietet im Gegensatz zur isolierten Anwendung von Einzelmethoden die Möglichkeit, das operative Tagesgeschäft von HR-Managern mit den Zielsetzungen des strategischen Managements zu verknüpfen.

Dieser Band beginnt mit einer Definition des Begriffs des Kompetenzmodells und einer Abgrenzung inhaltlich verwandter Begrifflichkeiten. Darüber hinaus werden die in der psychologischen Forschung bekannten Modellvorstellungen zu verschiedenen Bereichen menschlicher Verhaltensweisen und Eigenschaften beschrieben; dabei wird immer wieder ein Bezug von wissenschaftlichen Erkenntnissen zu in der Praxis sinnvoll einsetzbaren Methoden und Vorgehensweisen hergestellt. Besonders wird auf



den konkreten Prozess der Entwicklung von Kompetenzmodellen eingegangen. Hierdurch erhält der Leser ein anschauliches Bild davon, welche Fragen vor Beginn der Entwicklung zu beantworten sind, welche Schritte zur Umsetzung notwendig sind und welche Personen in den Prozess mit einbezogen werden sollten. Zudem werden Tipps für die Implementierung gegeben und die Entwicklung von Kompetenzmodellen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Anforderungen eines Unternehmens anhand mehrerer Fallbeispiele dargestellt.

Coaching-Tools III Christopher Rauen

*managerSeminare Verlags GmbH., Bonn
2012, 352 S., EUR 49,90
ISBN 978-3-941965-48-5*

In diesem Buch warten 55 neue Tools, die erfahrene Coaches aus ihrer Coaching-Praxis beigesteuert haben. Die Tools sind den Phasen eines Coachings zugeordnet: Kontakt, Zielklärung, Analyse, Veränderung und Zielerreichung. Ob Karriereberatung, Konflikt-Coaching oder Wertklärung: Einen schnellen Zugriff auf das passende Tool gewährt eine nach Anlässen sortierte Übersichtstabelle.



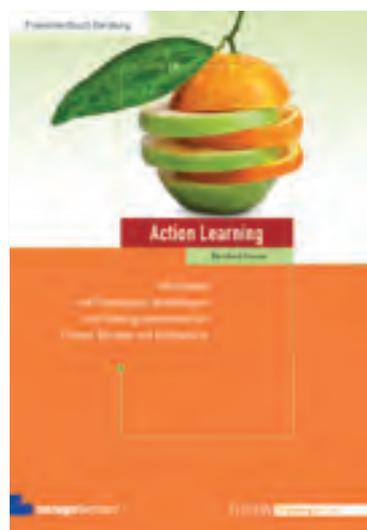
Action Learning Bernhard Hauser

*managerSeminare Verlags GmbH., Bonn
2012, 304 S., EUR 49,90,
ISBN 978-3-941965-43-0*

Dieses Buch beschreibt einen weltweit erfolgreichen, nachhaltigen Ansatz für persönliche und organisatorische Entwicklung. Es verbindet Problemlösung mit Lernen, um Veränderungen bei Individuen, Teams, Organisationen und Systemen zu bewirken. Der Fokus dieses Werkes liegt auf der praktischen Einführung und Umsetzung von Action Learning in Organisationen. Die Methode ist sehr gut anschlussfähig und kann z. B. für Führungskräfteprogramme, Projektmanagement, Veränderungsinitiativen und zur Nachwuchsförderung genutzt werden. Trainer und Berater erhalten zahlreiche konkrete Anregungen und Beispiele für Interventionen in der Organisation, die Gestaltung der eigenen Rolle und die Durchführung von Trainings und Workshops mit Action Learning.

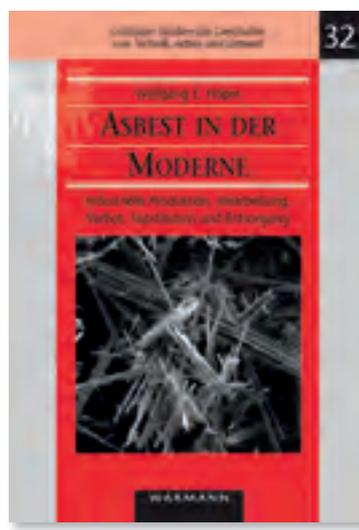
Asbest in der Moderne Wolfgang E. Höper

*Waxmann Verlag, Münster 2008, 314 S.,
EUR 34,99
ISBN 978-3-8309-2048-9*



Während sich unzählige Veröffentlichungen mit den durch Asbest ausgelösten Gesundheitsschäden befassen, kommt dem Technikhistoriker und Wirtschaftswissenschaftler Wolfgang Höper das Verdienst zu, die Industriegeschichte des Asbests zu beleuchten. Höper beschreibt quellenreich und illustrativ die Phasen des einstigen „Wunderwerkstoffes“ Asbest: Entstehungsphase (ab etwa 1860) – Stabilisierungsphase, beginnend etwa 1900 mit der Entwicklung des Asbestzements durch den österreichischen Erfinder Ludwig Hatschek – Durchsetzungsphase (etwa 1945 bis 1980) – Ernüchterungsphase (ab Ende der 1970er) – Substitution sowie Sanierungs- und Entsorgungsphase. Die Phasen gehen freilich fließend ineinander über. In der Asbest-„Blütezeit“ der 1960er und 1970er enthielten mehr als 3500 verschiedene Arten von Industrieprodukten Asbest, wie der Autor kenntnisreich mit Beispielen unterlegt: von Dichtungen und Filtern über Bremsbeläge und Gewebe bis hin zu Schalldämmung, Katzenstreu, Zigarettenfiltern und Bodenbelägen.

Obwohl erste Hinweise auf Asbest-erkrankungen bereits Anfang des 20. Jahrhunderts publiziert worden waren und diese 1937 in die Liste der Berufskrankheiten aufgenommen



men wurden, gewann das systematisch verdrängte Gesundheitsrisiko erst in den 1970ern die Oberhand über die Faszination vom „unentbehrlichen Asbest“ (Zitat aus einem Schulbuch). Daraufhin entwickelte die Asbestindustrie eine ausdauernde Verzögerungstaktik. Gegenüber staatlichen Stellen wurde der Forschungsstand zu Substitutionsmöglichkeiten tatsächlich als noch nicht fortgeschritten dargestellt. Man erfährt auch, dass 1981 der Industrieverband Asbest einer Düsseldorfer Firma das Inserat „Das asbestfreie Dichtungsprogramm ist da!“ unter Androhung von 500.000 D-Mark Pönale gerichtlich untersagte.

Dem arbeitsmedizinischen Diskurs, der erstaunlich lange auf die öffentliche Warnung vor Asbest und die Forderung nach Verbot verzichtete, ist ein ausführliches Kapitel gewidmet, ebenso den ab den 1950ern geführten Grenzwertdiskussionen. Während in Europa sehr spät, erst 2005, ein generelles Asbestverbot in Kraft trat (in Österreich bereits ab den frühen 1990ern), erfährt der Abbau von Asbest in anderen Teilen der Welt (Russland, China, Kasachstan, Kanada, Brasilien, Simbabwe, Kolumbien) sogar eine Steigerung. Das wünschenswerte internationale Asbestverbot, so konstatiert der Autor bedauernd, steht in weiter Ferne.

J. Püringer

Handbuch Prozessberatung
Uwe Reineck, Mirja Anderl

*Beltz Verlag, Weinheim 2012, 404 S.,
EUR 49,95
ISBN 978-3-407-36509-5*

In diesem Handbuch finden Sie über 100 Methoden und Workshopdesigns. Kritisch-tiefgründige Essays kommentieren originelle

Anleitungen für die Praxis. Wie gelingen Veränderungen? Wie entwickle ich Menschen in Organisationen? Wie gestalte ich kulturverändernde Workshops? Wie verändere ich die Unternehmenskultur? Fragen wie diese führen mitten in das Arbeitsfeld von Organisationsentwicklern.

Die Autoren geben in diesem Handbuch einen durchaus unterhaltsamen Einblick in die Welt der Prozessberatung. Sie stellen eine große Zahl an sofort umsetzbaren Tools, Interventionen und Methoden zur Verfügung. Sie schaffen die Verbindung von anspruchsvoller Theorie mit praktischem „Handwerkszeug“. Ein Nachschlagewerk und Arbeitsbuch für Unternehmenskulturschaffende, Veränderer und Entscheider.

Aus dem Inhalt:

- Beratung – hart, weich, blutig oder medium?
- Wie kommt man eigentlich an Aufträge?
- Die weichen Faktoren sind die harten!
- Auftragsklärungsgespräche und andere Lügen
- Das Passagement-Interview
- Powerworkshop
- Wolfsrudel-Encounter – Schmieden der Führungskolalition



- Architekturen und Designs für Kulturveränderung, Fusionen, Umstrukturierungen, Schnittstellenworkshops, Großveranstaltungen

1011 Ideen, Mitarbeiter zu belohnen & zu motivieren

Bob Nelson

*Redline Verlag, München 2011, 330 S.,
EUR 22,70
ISBN 978-3-86881-287-9*

Dass Unternehmen gegen Lohn und Gehalt die Arbeitskraft ihrer Angestellten bekommen, ist die Grundlage aller Arbeitsbeziehungen. Doch reicht das in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels noch aus? Unternehmen sind mehr und mehr auf loyale, engagierte Mitarbeiter angewiesen, die ihre berufliche Zukunft mit jener des Unternehmens verknüpfen. Der Schlüssel zu motivierten Angestellten sind überraschende Incentives, die über monetäre Anreize hinausgehen. Der Autor zeigt alle Möglichkeiten auf, sich bei den Mitarbeitern erkenntlich zu zeigen: die günstigsten Ideen, originellsten Geschenke, erprobtesten Strategien und beliebtesten Gruppenaktivitäten. Das Buch bietet über 1000 Anregungen, Vorschläge und Adressen.



SuperFabric® – ein Material gegen drei Verletzungsgefahren

Der Name des patentierten Materials klingt auf den ersten Blick sehr großspurig, doch mit SuperFabric® ausgestattete Schutzhandschuhe schaffen es, gleich drei häufige Verletzungsgefahren auf einmal zu bannen: Schnitte, Stiche und Schürfungen.

Die bei Haberkorn erhältlichen HexArmor®-Produkte nutzen die SuperFabric®-Technologie, bei der winzige flexible Schutzplättchen mit verschiedenen Grundgeweben verbunden werden; sie bieten dadurch hohen Schnitt-, Abrieb- und sogar Stichschutz. Die nur ein bis zwei Millimeter kleinen und dadurch äußerst flexiblen Schutzplättchen fangen Gefahren in einem sicheren Abstand über der Haut auf und zeigen eine branchenführende Performance.

Schnittschutz

Die so erzielte Schnittfestigkeit übersteigt den Level 5 der EN 388 um ein Vielfaches.

Stichschutz

Der Schutz vor Durchstichverletzungen ist im Vergleich zu gewöhnlichen Leder- und Strickhandschuhen 20- bis 100-mal so hoch.

Abriebschutz

Auch im Vergleich zu Hochleistungsfasern bietet SuperFabric® eine bis zu 15-fach bessere Abriebfestigkeit.

Bisher waren Stichschutzhandschuhe, die solche Werte bieten, klobig und nur für grobe Tätigkeiten geeignet. Mit dem SuperFabric®-Gewebe von HexArmor® können auch Feinstrick- und Montagehandschuhe als extreme Schnitt- und Stichschutzhandschuhe mit bestem Tastgefühl verwendet werden.

Mehr Informationen unter: www.haberkorn.com



Flexible Schutzplättchen verhindern selbst Nadeldurchstiche.

Foto: HexArmor

Sie haben den Lärm – Gehörschutz Wirtl hat die Lösung!

Andauernder Lärm wirkt sich negativ auf Gehör und Gemüt aus. Viele Menschen empfinden aber das Tragen eines Universalgehörschutzes als nicht komfortabel.



Der optimale Gehörschutz ist den anatomischen Gegebenheiten angepasst. Er entspricht der Lärmexposition, und dies bedeutet, dass die Schalldämmung nicht zu stark und nicht zu schwach ist. Der Gehörschutz ist geprüft und mit dem CE-Kennzeichen ausgestattet. Bei der Arbeit darf die Schutzausrüstung keine Behinderung oder Gefährdung für den Träger darstellen.

Bei Gehörschutz Wirtl wird der Gehörschutz individuell auf den Träger und seine Arbeitsbedingungen abgestimmt und sorgt daher für einen hervorragenden Tragekomfort. Ein befugter Akustiker nimmt den Abdruck der Gehörgänge, und in Europas besten Labors wird der Gehörschutz dann in Handarbeit maßgefertigt.

Mehr Informationen unter: www.gehoerschutz.at

„TITAN – ALU“-Schachtdeckelöffner: Der Gesundheit zuliebe!

Der „TITAN – ALU“ der Firma Kasper Technologie, Oberösterreich, trägt dazu bei, ungesunde Belastungen des Rückens zu vermeiden. Er eignet sich zum leichten und sicheren Öffnen und Schließen von Schachtabdeckungen aller Art wie Kanal-, Ölabscheider-, Gas-, Wasser- oder Kabelschächten.

Der „TITAN – ALU“ wird nur mit wenigen Handgriffen am Schachtdeckel befestigt. Zum Lockern der Abdeckung genügt es, den Deckelöffner in eine Öffnung oder Griffmulde einzuhängen und runterzudrücken (Hebenwirkung). Bei festsitzenden Schachtabdeckungen wird das Werkzeug als Abzieher eingesetzt.

Dank der festen Verbindung zwischen dem „TITAN – ALU“-Schachtdeckelöffner und der Schachtabdeckung wird auch beim Schließen des Deckels die Verletzungsgefahr praktisch eliminiert. Der Schachtdeckelöffner wird aus einer Titan-Aluminium-Legierung hergestellt, die eine extreme Biegefestigkeit bietet. Das farbig eloxierte körpergerechte Werkzeug ist 850 Millimeter lang, wiegt 3,5 Kilo und ist vom TÜV – Österreich geprüft.

Mehr Informationen unter: www.kasper-tech.com

Fotos: Hersteller

Robust und immer unter Kontrolle: Dräger Oxy 3000 und 6000

Die Sauerstoffselbstretter Dräger Oxy 3000 und 6000 halten auch härtesten Bedingungen stand.

Die Geräte versorgen die Anwender bei Gefahr mit Sauerstoff. So bleibt mehr Zeit, im Fall von Sauerstoffmangel, Rauch- oder Gasentwicklung die nächste Schutzzone zu erreichen, wo erneut Sicherheitsmaßnahmen für die weitere Flucht ergriffen werden können. Angepasst ans Sicherheitskonzept, besteht die



Das neue Produktkonzept schützt die innen liegende Funktionseinheit zuverlässig vor Beschädigungen. Gewissheit über die Funktionstüchtigkeit der Geräte verschaffen die schnelle, unkomplizierte Sichtprüfung der Außenhülle und der Blick durch das Safety-Eye.

Wahl zwischen einem 30-Minuten-Gerät und einem 60-Minuten-Gerät.

Die stabile Außenhülle aus einer Metall-Kunststoff-Kombination und die Positionierung der Funktionseinheit mit integrierten Stoßdämpfern schützen die KO₂-Patrone im rauen Umfeld wie zum Beispiel beim Bergbau, bei Kanalisationsarbeiten und in der Petrochemie vor Beschädigungen. Damit sich Mitarbeiter im Gefahrenfall schnell und einfach in Sicherheit bringen können, wird die Außenhülle zurückgelassen, sobald das Gerät aktiviert ist. Dank ihrer robusten Konstruktion sind Dräger Oxy 3000 und 6000 bis zu zehn Jahre lang wartungsfrei einsetzbar. Das neue Produktkonzept schützt die innen liegende Funktionseinheit zuverlässig vor Beschädigungen. Gewissheit über die Funktionstüchtigkeit der Geräte verschaffen die schnelle, unkomplizierte Sichtprüfung der Außenhülle und der Blick durch das Safety-Eye.

Mehr Informationen unter: www.draeger.com

Foto: Dräger

Das Ohr schläft nie

Der Gehörschutz verdient die gleiche Aufmerksamkeit wie der Augenschutz.



Das Leben wird lauter – und gerade darin liegt eine unsichtbare Gefahr, die oft unterschätzt wird und die zu Gereiztheit, Konzentrationschwächen und Gesundheitsproblemen führt. Ob als Handwerker mit lauten Maschinen, beim Rockkonzert oder wenn man nächtlichem Lärm ausgesetzt ist: Ein auf Ihren Gehörgang angepasster Gehörschutz hält mit hohem Tragekomfort unser Hochleistungsorgan in Bestform.

Etwa der Neuroth-Gehörschutz Soundsaver[®] PRO: Er wurde speziell für eine ungestörte Kommunikation bei optimalem Lärmschutz entwickelt. Wir beraten Sie gerne in einem unserer Fachinstitute. Nähere Informationen entnehmen Sie auch unserer Website www.neuroth.at

Gehörschutz Info-Telefon: +43 3116 200 820
Informationen unter: www.gehoerschutz@neuroth.at

Schutzkleidung für extreme Gefahren

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



Störlichtbogen-Fleecejacke

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); sie ist elektrostatisch ableitend (EN 1149-5), als Schweißer-Schutzkleidung zertifiziert (EN 11611) und besteht den Manikin-Test (4 Sekunden Dauerbeflammung). Zusätzlich gibt es die Latzhose und Jacke auch als Warnkleidung (EN 471).

Dazu passend hat Reindl 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.

Mehr Informationen unter www.reindl.at

Fotos: Neuroth, Reindl

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

I do it
HiWay



BEREITS
MEHR ALS
20.000
HIWAY-HAUS-
HALTE

Aller guten Dinge sind die drei!

KABEL- FERNSEHEN

LOKAL-TV UND INFOTEXT

Nachrichten + Sport +
Unterhaltung + Musik - analog
und digital + HDTV

HIGH-SPEED- INTERNET

**BIS ZU 102400/1024 KBITS/S
PLUS FLATRATE**

für High-Speed Musik- und
Videodownload

KABEL- TELEFONIE

**GRATISGESPRÄCHE IM NETZ
VON ST.MAREIN BIS LEOBEN**

Niedrige Gebühren in alle Netze,
z.B. ab 0 Cent ins Festnetz



INFO: 03862 23516-100 | info@hiway.at | www.hiway.at

HIWAY - DAS BELIEBTESTE KABEL FÜR FERNSEHEN, INTERNET UND TELEFONIE.

Partnerschaft für Prävention

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



Gemeinsam sicher und gesund

Eine Initiative der AUVA für mehr Sicherheit und Gesundheit



www.auva.at

FORUM PRÄVENTION

THEMEN:
Partnerschaft
für Prävention
Umgang
mit Risiko



Save the Date: 3. bis 6. Juni 2012
Hofburg | Wien