

DAS Kompetenzzentrum für Prävention

Ausgabe
3
2013

PERSÖNLICHE SCHUTZAUSRÜSTUNG 21

Feuerwehren stellen hohe Anforderungen

PSYCHISCHE BELASTUNGEN 26

Wenn Langeweile krank macht

GESUNDHEITSMEDIATION 32

Der Krankheitsursache Konflikt auf der Spur

Besuchen Sie uns im Internet:



www.sicherearbeit.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

Dräger

Einfach und
robust

Das Dräger X-am® 2500 Mehrgasmessgerät

Das Dräger X-am 2500® wurde speziell für den Einsatz im Personenschutz entwickelt. Das 1- bis 4-Gasmessgerät misst zuverlässig brennbare Gase und Dämpfe sowie O₂, CO, NO₂, SO₂ und H₂S. Ausgereifte Messtechnik, langlebige Sensorik und einfache Handhabung gewährleisten hohe Sicherheit bei extrem niedrigen Betriebskosten. Der integrierte Gummischutz macht das X-am 2500 unempfindlich gegenüber Stößen und Erschütterungen. Mehr dazu unter 01 609 36 02. www.draeger.com

Dräger. Technik für das Leben®

IMPRESSUM

Medieninhaber:

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

Herausgeber:

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

Beauftragter Redakteur:

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

Redaktion:

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

Titelbild:

Fotolia/2002lubava1981

Bildredaktion/Layout/Grafik:

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

Abo/Vertrieb:

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

Anzeigenverkauf:

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

Erscheinungsweise:

Zweimonatlich

Hersteller:

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

Offenlegung gemäß §25 MedienG siehe www.sicherearbeit.at

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

Über Zentren und Peripherien

Das Wort „Zentrum“ bezeichnet einen Mittelpunkt – den Mittelpunkt einer Fläche, eines Körpers oder einer Idee. Ein Zentrum zeichnet sich in der Regel durch hohe Dichte aus, wie etwa ein Stadtzentrum, ein Atomkern oder eine Kultur. Mit der Dichte ist eine gewisse Anziehungskraft verbunden. Im Zentrum herrscht große Energie, die in die Umgebung abstrahlt und sie versorgt, bis hinaus in die Peripherie.

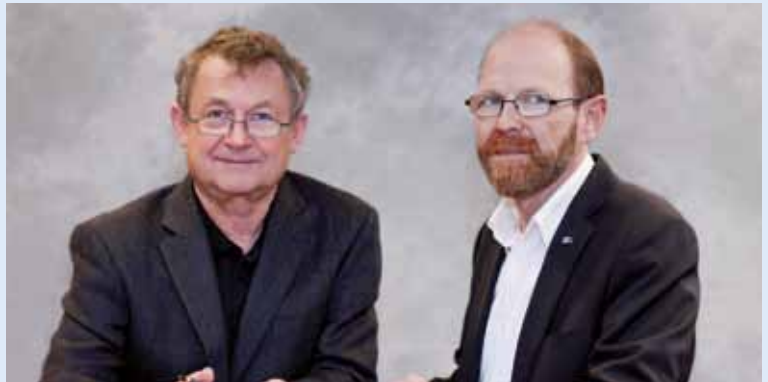


Foto: Rainer Gyc

Ihr Redaktionsteam: Dr. Wilfried Friedl | Wolfgang Hawlik

Die AUVA befasst sich seit ihrer Gründung mit dem Gedanken der Schadensvermeidung. Sie hat um diesen Grundgedanken im Verlauf von Jahrzehnten eine Systematik entwickelt, die einem Zentrum gleicht. Nirgendwo sonst ist so viel Wissen über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit versammelt wie in der AUVA.

Als Zentrum für die Prävention zieht die AUVA Wissen nicht nur an, sondern schafft auch Wissen. Wissen, das sich über ein feinädriges System im ständigen Kontakt mit der Peripherie austauscht und erneuert. Und doch ist sie nur ein Teil des Kosmos, wie auch ihre Peripherie aus vielen Zentren anderer Art besteht, aus deren Sicht die AUVA als Zentrum für Prävention nur Peripherie ist. Und so soll, so muss es auch sein: Unser Universum besteht aus unendlich vielen Zentren und Peripherien, die miteinander in Wechselwirkung stehen.

Dass dies zum Wohl des Ganzen beiträgt, und wie diese philosophische Betrachtung in der Praxis des Zentrums für Prävention umgesetzt wird, ist ein Schwerpunkt dieser Ausgabe, in der wir wie üblich auch andere Einblicke in den Kosmos der Prävention eröffnen, meint

Ihr Redaktionsteam

21



Foto: P. Winkler/AUVA

26

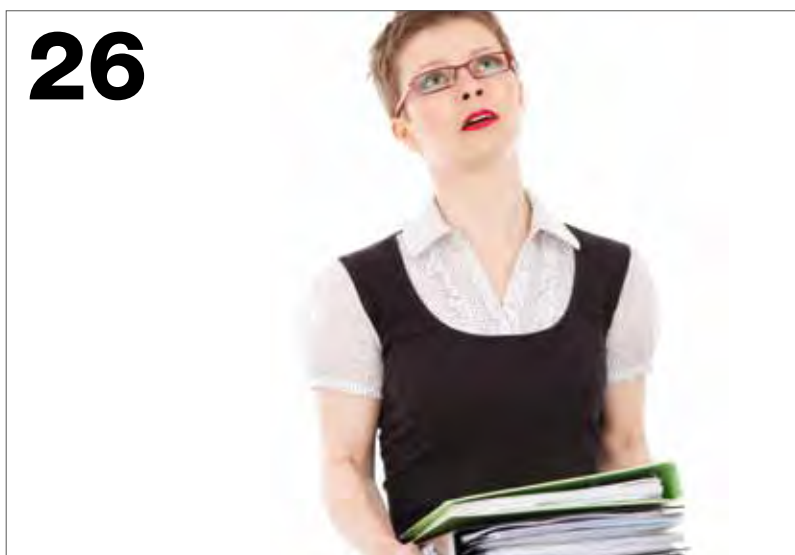


Foto: Pixabay

32



Foto: Fotolia/mangstock

AUVAFIT 12

Gesunde und zufriedene Mitarbeiter leisten mehr
Wolfgang Hawlik

PRÄVENTION 14

„Die AUVA ist das Kompetenzzentrum für Prävention“
Interview mit Georg Effenberger von Wolfgang Hawlik

ARBEITSUNFÄLLE 18

Mit welchen Gegenständen verunfallen wir?
Beate Mayer

PERSÖNLICHE SCHUTZAUSRÜSTUNG 21

PSA mit vielfältigen Anforderungen
Dirk Hagebölling

PSYCHISCHE BELASTUNGEN 26

Wenn Langeweile krank macht
Karin Bischof, Magdalena Guilarte

MEDIATION 32

Krankheitsursache Konflikt
Elvira Hauska, Marie-Christine Prantner

SICHER UND GESUND ARBEITEN 38

„Unser Alltag braucht einen starken Rücken“
Ariadne Seitz

MENSCHEN MIT BEHINDERUNG 40

Handicap – na und?
Ariadne Seitz

STANDARDS

- Aktuell 6**
- Termine, Seminare 43**
- Vorschriften/Normen 44**
- AUVA-Publikationen 46**
- Bücher 47**
- Produkte 49**

fit2work zieht Erfolgsbilanz

Das erste Jahr von fit2work ist eine Erfolgsgeschichte der flächendeckenden Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz: Bereits mehr als 8.900 Personen und rund 175 Unternehmen haben die Beratungsstellen besucht und Informationen eingeholt.

„Knapp 5.000 Personen haben in ganz Österreich nach der Basisinformation bereits eine Erstberatung in Anspruch genommen, und knapp 2.000 werden im Rahmen eines individuellen Case Managements betreut“, freut sich Bundesminister Rudolf Hundstorfer über die gute Bilanz. 65 Unternehmen befinden sich mittlerweile auf der ersten Stufe der Betriebsberatung check4start, die von Expertinnen und Experten der AUVA durchgeführt wird, und 21 Betriebe wurden bereits in die fit2work-Betriebsberatung weitergeleitet. „Im Herbst 2012

hatte ein Drittel aller österreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unserer Umfrage angegeben, von gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz betroffen zu sein – diese alarmierend hohe Zahl wollen wir mit unserem fit2work-Beratungsangebot nachhaltig senken“, betont der Minister. „Wir freuen uns, dass unser Angebot von der österreichischen Bevölkerung und der Unternehmenslandschaft gleichermaßen positiv angenommen wird.“

Die bisherige Evaluierung zeigt, dass verteilt über ganz Österreich psychiatrische bzw. psychologische Erkrankungen mit knapp 45 Prozent der häufigste Grund für die Inanspruchnahme einer Beratung darstellen, gefolgt von Erkrankungen des Bewegungsapparates mit knapp über 35 Prozent. Herz-Kreislauf-Erkrankungen hatten beinahe 5 Prozent der Personen



Bild: W. Hawlik/AUVA

Bundesminister Rudolf Hundstorfer

zu einem Besuch der fit2work-Beratung bewegt. Kontakt zu den regionalen Beratungsstellen unter www.fit2work.at, über das AUVA-Angebot check4start informiert www.auva-fit2work.at.

AUVA-Labor im Spitzenfeld

Chemiker des Labors der AUVA-Landesstelle Salzburg erreichten Bestwerte im Wettbewerb mit deutschen Großlaboratorien.

In einem internationalen Ringversuch der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) zur Erhöhung der Qualität von Analyseergebnissen bei Arbeitsplatzmessungen erreichte das Labor der AUVA-Landesstelle Salzburg Spitzenergebnisse und knüpfte damit nahtlos an die guten Leistungen der vergangenen Jahre an. Erneut als einziger Wettbewerber aus Österreich gestartet, galt es, die Konzentrationen von 14 chemischen Substanzen in drei Proben exakt zu bestimmen. Das Salzburger Labor zählte am Ende zu den erfolgreichsten Teilnehmern und erreichte bei fünf Substanzen sogar die geringste Abweichung vom Vergleichswert aller teilnehmenden Institute. Die Konkurrenz war stark, nahmen doch am Ringversuch der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung unter anderem große Laboreinrichtungen der deutschen chemischen Industrie aus Frankfurt/Höchst teil. Insgesamt acht Institute öffentlicher und privater Betreiber stellten sich dem Bewerb. „Der regelmäßige Vergleich mit anderen Laboratorien gewährt uns wertvolle Informationen, um weiterhin die Methoden zu verbessern und die Qualität zu sichern“, erläuterte dazu der Sicherheitsexperte

und Chemiker Dr. Helmut Derler von der AUVA-Landesstelle in Salzburg. „Unser Labor des Unfallverhütungsdienstes zählt zu den besten im deutschen Sprachraum hinsichtlich Messungen von Lösemitteldämpfen am Arbeitsplatz.“

Relevanz haben diese Untersuchungen allemal: „Lösemitteldämpfe können bei der Verwendung von Lacken, Farben, Klebstoffen, Verdünnungen und bei vielen anderen Tätigkeiten auftreten und sind gesundheitsschädigend“, erklärte Dr. Derler: „In Lackierereien, Werkstätten oder Produktionseinrichtungen sind Probeentnahmen oftmals sinnvoll.“



Bild: G. Richter

Das AUVA-Labor Salzburg erzielte Bestwerte!

SFK-Ausbildung mit neuem Konzept

Foto: R. Grycz/AUVA



Die Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft wird reformiert

Die von der AUVA angebotene Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft (SFK) wird ab Herbst dieses Jahres reformiert. Die Ausbildungsdauer sinkt, auch die Kosten werden geringer. Die Herausforderungen für die Kandidaten werden jedoch steigen, weil der Anteil am Selbststudium größer wird und mehr Hausarbeiten vorzubereiten sind.

Mit Herbst 2013 wird die von der AUVA angebotene Fachausbildung zur Sicherheitsfachkraft (SFK) basierend auf einem neuen Konzept durchgeführt. „Auf die kürzeste Formel gebracht könnte man sagen: Die Ausbildung wird kürzer, aber herausfordernder“, formuliert es der Schulungsleiter im Bereich Prävention, Ing. Mag. Christian Schenk. Was wird sich ändern? Statt der wie bisher angebotenen vier Ausbildungsblöcke zu je zwei Wochen und eines freiwilligen dreitägigen Repetitoriums vor der Prüfung wird es ab Herbst nur mehr drei Blöcke zu je zwei Wochen und ein verpflichtendes Repetitorium geben. Das bedeutet einerseits, dass sich die Anzahl der Lehreinheiten von 304 auf 234 reduziert und die Gesamtdauer des Lehrgangs von rund acht Monaten auf sechs Monate verkürzt. Andererseits wird von den Teilnehmern

gefordert sein, sich ausgewählte Inhalte im Selbststudium anzueignen. „Konkret heißt das vor allem: Zwischen den einzelnen Lehrgangsblocken werden entweder in Vorbereitung zu Lehreinheiten oder aber in weiterführender praktischer Ausarbeitung von bereits absolvierten Lehreinheiten praxisrelevante Hausaufgaben gestellt, die schriftlich ausgearbeitet und präsentiert werden müssen“, präzisiert Ing. Mag. Schenk.

Das nach der Rechtsgrundlage zur Fachausbildung (der SFK-VO) ermöglichte teilweise Selbststudium wird somit als praxisrelevante Ausarbeitung zu Themen definiert, die die Grundlage

oder aber Weiterführung von Lehreinheiten bildet. „Alles in allem ein modernes Konzept, das eine deutliche Abkehr vom reinen Frontalunterricht bedeutet.“ Für die Teilnehmer heißt das, dass sie sich aktiver und intensiver mit der Materie „Arbeitnehmerschutz“ auseinandersetzen müssen, was aber gleichzeitig eine optimale Vorbereitung auf die Abschlussprüfung bedeuten sollte. „Zusammenfassend kann man ohne Übertreibung sagen, dass der ‚Relaunch‘ der SFK-Fachausbildung ein großer Schritt in Richtung moderner Ermöglichungsdidaktik bedeutet“, ist Schulungsleiter Schenk überzeugt.

Ein nicht zu unterschätzender positiver Faktor ist neben der kürzeren Ausbildungsdauer die Tatsache, dass der Lehrgang aufgrund der verkürzten Präsenzzeit auch deutlich billiger wird: Die Kosten für den gesamten Lehrgang belaufen sich auf 2.935 Euro, wobei nicht vergessen werden sollte, dass dieser Preis auch die tägliche Verpflegung (Getränke im Seminarraum, Mittagessen und zwei Kaffeepausen) beinhaltet. Bisher waren für die Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft 3.785 Euro aufzuwenden. Ing. Mag. Schenk: „Man kann mit Fug und Recht sagen: Das beste Preis-Leistungs-Verhältnis für diesen Lehrgang in Österreich bietet die AUVA!“

Die Termine der SFK-Ausbildung 2013/2014

Die Termine der nächsten Fachlehrgänge, die bereits nach dem neuen Ausbildungskonzept angeboten werden, stehen bereits fest:

Graz:	23.09.2013 – Abschlussprüfung 28.02.2014
Salzburg:	14.10.2013 – Abschlussprüfung 28.03.2014
Linz:	03.03.2014 – Abschlussprüfung 05.09.2014
Laaben (bei Wien):	31.03.2014 – Abschlussprüfung 17.10.2014

Die genauen Termine der einzelnen Blöcke und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie unter der Adresse www.auva.at/kursbuchung. Über den Schulungs-Newsletter der AUVA – www.auva.info – können Sie sich über weitere Seminare und Veranstaltungen der AUVA informieren lassen.

mHealth: Wird das Smartphone den Arzt ersetzen?

International wird mHealth eine große Zukunft prognostiziert. Apps und mobile Websites, abgerufen über Smartphones oder Tablet-Computer, erschließen neue Zugänge zu Wellness, Gesundheit oder Krankheitsbekämpfung. „mHealth: Das Smartphone, dein Arzt von morgen“ lautete der durchaus provokant gemeinte Titel beim letzten Mobile Monday in Wien.

Wolfgang Hawlik

Ob Wellness, Gesundheitsvorsorge oder Hilfe bei akuten oder chronischen Erkrankungen – das Mobiltelefon eröffnet in seiner jüngsten Ausbaustufe als Smartphone bereits heute eine Vielzahl von Anwendungsmöglichkeiten. Während diese derzeit nur von einer vergleichsweise kleinen Gruppe von Menschen genutzt werden, sollen in mehreren Jahren immer größere Kreise dafür begeistert werden können. Das deutsche Beratungsunternehmen research2guidance beziffert beispielsweise den globalen Markt für Mobile-Health-Apps auf 1,3 Milliarden Dollar für 2012. Bedenkt man, dass die Umsätze im Jahr 2010 noch bei rund 104 Millionen Dollar gelegen sind, bedeutet dies eine Steigerung in zwei Jahren um mehr als das Zehnfache.

Bis 2017, so research2guidance weiter, werden die Umsätze weltweit auf rund 26 Milliarden Dollar ansteigen. Etwas vorsichtiger ist die weltweite Industrievereinigung der GSM-Mobilfunkanbieter (GSMA) mit ihren Prognosen: Sie erwartet einen Anstieg der Umsätze des globalen Mobile-Health-Marktes auf 23 Milliarden US Dollar bis 2017. Derzeit, so die Marktanalysten, haben rund 250 Millionen Smartphone-Besitzer weltweit zumindest eine App heruntergeladen, die mHealth zuzuzählen ist. Ob sie diese auch tatsächlich verwenden, bleibt allerdings offen.

Und noch ein Umstand spricht für den Einsatz des Smartphones im Gesundheitsumfeld: Man hat es immer dabei. Knapp die Hälfte aller Smartphone-Besit-

zer, so haben Marktrecherchen ergeben, entfernen sich nie weiter als einen Meter von ihrem Kommunikationsendgerät. Das Beratungsunternehmen PricewaterhouseCoopers sieht die Entwicklung auch stark vom viel zitierten demografischen Wandel insbesondere in Europa geprägt: Im Jahr 2025 werden 30 Prozent der Europäer 65 Jahre oder älter sein. Die Zahl chronisch Kranker wird sich in den kommenden 20 Jahren verdoppeln.

„Makes Diabetes Suck Less“

Einer, der eine mHealth-App täglich nutzt, ist Fredrik DeBong, der als Keynote-Speaker bei Mobile Monday zum Thema „mHealth: Das Smartphone, Dein Arzt von morgen“ eingeladen war. Der gebürtige Schwede leidet an Diabetes mellitus und muss regelmäßig Insulin spritzen. Wie viele seiner Leidensgenossen führte DeBong in der Vergangenheit kein regelmäßiges Diabetes-Tagebuch, was die Insulindosierung nicht eben erleichterte und damit die Lebensqualität beeinträchtigte. Mit der von ihm mitentwickelten iPhone-App MySugr hat sich seine Lebenssituation verbessert.

Bei MySugr geht es nicht nur darum, Daten (beispielsweise Blutzuckerwerte) zu sammeln, das könnte der Patient auf Papier ebenso gut tun. Die Besonderheit der App liegt in der Möglichkeit, ausgehend von diesen Daten, aber auch von aufgenommenen Fotos der Mahlzeiten Muster zu erkennen und dem Insulinabhängigen so wertvolle Informationen zur Optimierung der notwendigen Insulin-Tagesdosen zu geben. Das ganze System funktioniert spielerisch in Form von Challenges, die gegen das „Monster“ Diabetes zu führen sind. Diese spielerischen Elemente wird man künftig häufig bei Apps finden. Sie sind es, die Anwendungen erst „sexy“ machen, wie es Fredrik DeBong formuliert. In den USA haben Marketingstrategen auch schon eine Bezeichnung für diese Elemente gefunden: Man spricht von der „Gamification“.

Aus dem „Gott in Weiß“ wird der „Gesundheitscoach“

Die technologische Veränderung, so DeBong in seiner Keynote, werde auch das Berufsbild des Arztes in den kommenden Jahren verändern: Aus den ehemaligen „Göttern in Weiß“ werden Gesundheitscoaches werden, Mentoren, die dem Patienten beratend in allen Gesundheitsfragen zur Seite stehen. Dies setzt jedoch – und darüber sind sich auch die Teilnehmer der anschließenden Podiumsdiskussion einig – ein neues „Skillset“ bei den Medizinern voraus. „Wir werden die Curricula verändern und unsere Mediziner in der Ausbildung auch mit den technischen Möglichkeiten konfrontieren müssen“, ist etwa Dr. Michaela Endemann, Wissit, überzeugt. mHealth – so eine wesentliche Kernaussage – werde jedoch nicht den Arzt ersetzen, sondern ihm einfach eine neue Rolle im gesamten Helathcare-Umfeld zuweisen. Dazu gehört beispielsweise auch, dass sich der Arzt durch geeignete Systeme etwa bei der Diagnose oder der Medikamentenauswahl (Point of Care Solutions) unterstützen lässt. Schließlich hat er es bereits heute oftmals mit Patienten zu tun, die ziemlich genau über gesundheitliche oder medizinische Themen informiert sind und „auf Augenhöhe“ mit dem Mediziner sprechen können. „Der größte virtuelle Arzt ist Google“, formuliert es Dr. Endemann plakativ.

Wo beginnt und wo endet mHealth?

Der Bereich „Mobile Health“ ist – auch dies trat bei der Podiumsdiskussion deutlich zutage – derart jung, dass es eigentlich noch keine allgemeingültige Definition dafür und auch keine Abgrenzungen zu anderen Gebieten gibt. Mag. Gerald Czech, Rotes Kreuz, zählt etwa nicht nur klassische Gesundheits-Apps zum Bereich mHealth, sondern auch die zahlreichen vom Roten Kreuz entwickelten Erste-Hilfe-Anwendungen.



Mag. Gerald Czech, Rotes Kreuz



Dr. Michaela Endemann, Wissit



Dr. Fritz Hoellerer, Aeskulapp



Fredrik DeBong, MySugr



Dr. Lukas Zinnagel, Diagnosia

Denn natürlich hat es auch viel mit Gesundheit zu tun, wenn der vielleicht wenig erfahrene Ersthelfer vor Ort durch sein Mobiltelefon gezielte Anweisungen erhält, wie er ein Menschenleben retten oder es vor schweren gesundheitlichen Folgen bewahren kann. Mag. Czech geht aber noch einen Schritt weiter: Das Rote Kreuz hat beispielsweise auch Apps entwickelt, die im Katastrophenfall unterstützen können, bis hin zu Ortungssystemen, die bei Bedarf in der Nähe befindliche ausgebildete Helfer alarmieren und zum Einsatzort dirigieren.

Ebenfalls zu mHealth zählt man heute Applikationen, die im Schnittfeld von Sport und Gesundheit angesiedelt sind. Ausgestattet mit entsprechenden Sensoren kann aus dem Mobiltelefon eine hochintelligente „Pulsuhr“ entstehen, die bei körperlicher Betätigung einzelne Parameter erfasst und bei Überschreiten von Maximalwerten Warnungen abgibt. Wie überhaupt die Kombination des intelligenten Mobiltelefons mit verschie-

denen Sensoren ein Hoffungsmarkt für mHealth ist. Dr. med. Lukas Zinnagel, Diagnosia: „Technisch gesehen ist die Koppelung des Smartphones mit anderen Geräten kein großes Problem. Und für die Telemedizin ergibt sich daraus eine Fülle neuer Möglichkeiten.“ Dies ist auch ein Bereich, in dem mHealth den Arzt bei seinen therapeutischen Ansätzen unterstützen kann. Denn das Smartphone ermöglicht die kontinuierliche Langzeitüberwachung von Patienten, wie sie in dieser Datendichte sonst nur im Krankenhaus möglich ist.

mHealth hat auch Risiken

Insbesondere bei einer neuen technologischen Anwendung bestehen natürlich auch Risiken und Gefahren, insbesondere dann, wenn es um Fragen der Gesundheit geht. Die Teilnehmer an der Podiumsdiskussion von Mobile Monday sind sich der Tatsache bewusst, dass es in den Weiten des Internets auch „viel Müll“ gibt, wie es Fredrik DeBong formuliert. „Hier sind natürlich auch die Behörden gefordert einzugreifen!“

„Ein großes Thema bei allen Fragen rund um die Gesundheit ist natürlich auch der Datenschutz“, weist Dr. Fritz Hoellerer, Aeskulapp, auf ein „heißes Thema“ hin. Einerseits fordern Datenschützer immer besseren Schutz persönlicher Daten, andererseits haben im Zeitalter der Social Media insbesondere viele junge Menschen jede Zurückhaltung abgelegt und posten höchstpersönliche Informationen auf ihren Seiten. „Datenschutz

fängt bei jedem Einzelnen selbst an“, formuliert deshalb auch Dr. Endemann. Und Dr. Hoellerer spricht sich für eine Datenschutzpolitik aus, bei der der Patient selbst Herr über alle Daten ist und entscheiden kann, wem diese Informationen zur Verfügung gestellt werden sollen.

mHealth steigert Quality of Life

Auch wenn derzeit gerade in der Ärzteschaft noch Skepsis gegenüber mHealth und neuen Formen der Telemedizin herrscht, ist eines doch unbestritten: Nachteilige Auswirkungen auf den Patienten sind so gut wie unbekannt. Fredrik DeBong: „Keine mir bekannte Studie spricht von einer Verschlechterung der Lebensumstände für den Patienten, alle kommen zu dem Schluss, dass mHealth zu einer Verbesserung der Quality of Life beiträgt. Und das ist für mich ein bemerkenswertes Ergebnis, auf dem wir aufbauen können.“

Hauterkrankungen im Friseurberuf wird der Kampf angesagt

„Hautnah an der Schönheit“ sind Friseurinnen und Friseure in ganz Europa vom ersten Tag der Lehrausbildung an – mit oft weitreichenden Folgen für die Gesundheit: Friseure nehmen bei Hauterkrankungen eine traurige Spitzenstellung in der Statistik ein, rund jeder zweite Lehrling leidet bereits im ersten Lehrjahr am sogenannten Friseurekzem. Eine neue Präventionskampagne der AUVA mit dem Titel „start! klar“ will nun das gesunde Arbeiten im Friseurberuf von Anfang an unterstützen.

ASTRID ANTES, WOLFGANG HAWLIK



Fotos: R. Reichhart/AUVA

Waschsubstanzen, Pflegeprodukte, Haarfärbemittel ... Die Liste jener Chemikalien, mit denen Friseurinnen und Friseure täglich

arbeiten, ließe sich beliebig verlängern. So wichtig diese Produkte im Einzelfall für die Schönheit der Kundinnen und Kunden sind, so problematisch erweisen sie sich für jene, die mit ihnen hantieren: Fri-

seurinnen und Friseure stellen die größte betroffene Berufsgruppe bei beruflich bedingten Hauterkrankungen dar. Diese verursachen insgesamt (über alle Berufsgruppen) in der EU einen volkswirtschaftli-

chen Schaden von etwa 1,5 Milliarden Euro pro Jahr durch Arbeitsausfall und Produktivitätsrückgang, abgesehen von Behandlungskosten und menschlichem Leid.

Ein Traumberuf mit Hindernissen

Auch in Österreich führen Friseurinnen und Friseure bei den anerkannten Berufskrankheiten die Statistik klar an: Rund jeder vierte Arbeitnehmer, der in Österreich an einer Hauterkrankung leidet, ist laut aktueller Statistik der AUVA der Berufsgruppe Friseure zuzurechnen. Andere Berufsgruppen schneiden hier deutlich besser ab (Metall 15 Prozent, Lebensmittelberufe 11 Prozent, Reinigung 8 Prozent).

Bemerkenswert ist außerdem, dass – anders als bei anderen Berufsgruppen – die Krankheit schon früh auftritt: 55 Prozent der Friseurlehrlinge (statistisch gesehen also jeder zweite) hat nach Erhebungen der deutschen Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege bereits im ersten Lehrjahr mit sogenannten Friseurekzem zu kämpfen. Viele müssen deshalb ihren Traumberuf aufgeben, eine Umschulung steht an, und das in einer Phase der generellen Lebensorientierung. Doch auch jene, die im Beruf bleiben, müssen mit problematischen Folgen rechnen: Auch später bleibt die Haut oft anfällig für Trockenheit oder kleine Risse.

Für Hautschutz sensibilisieren

Zwar kann man die zahlreichen chemischen Mittel im Friseurbereich nicht durch Alternativprodukte ersetzen, wohl aber ist es durch gezielte Prävention möglich, die berufsbedingten gesundheitlichen Risiken zu minimieren. Erfolgreiche Beispiele aus Deutschland – die Kampagne „Lebe Deinen Traum“

ist vor Kurzem abgeschlossen worden – zeigen, dass es gelingen muss, bei den Friseurinnen und Friseuren ein Bewusstsein für hautschonendes Arbeiten zu entwickeln und Schutzmaßnahmen wie z. B. das Tragen von Handschuhen bei hautbelastenden Tätigkeiten selbstverständlich werden zu lassen. Deshalb will die AUVA mit ihrer neuen Kampagne „start! klar“ an der Wurzel ansetzen – am Anfang der Friseurlaufbahn, in der Berufsschule und im Betrieb. „Eine Bewusstseinsänderung kann nur gemeinsam mit den Lehrbetrieben gelingen. Und dank des äußerst positiven Echos der Innung sind wir zuversichtlich, unsere Ziele erreichen zu können“, formuliert es Dr. Roswitha Hosemann, AUVA-Landesstelle Graz, die Projektleiterin der Kampagne „start! klar“.

Ziel der von der AUVA für drei Jahre konzipierten Kampagne ist es, von Anfang an Bewusstseinsbildung für Hautschutz zu betreiben und aufzuzeigen, wie man mit einfachen Hilfsmitteln – richtige Verwendung von Hautschutzprodukten, Verwendung geeigneter Handschuhe – negative gesundheitliche Auswirkungen verhindern kann. Mit dem aus drei Teilen (Details siehe Kasten nächste Seite) bestehenden Angebot richtet man sich an die Lehrlinge, die Ausbildungsbetriebe und die Berufsschulen. Eine besondere Rolle räumt diese Kampagne der Bereitstellung entsprechender Pflegeprodukte bzw. guter Einweghandschuhe ein. Damit wird es möglich, den Mitteleinsatz gezielt zu üben und den angehenden Stylistinnen und Stylisten zu zeigen, dass man gewisse Tätigkeiten auch mit Handschuhen feinfühlig und gleichzeitig schonend für die eigene Haut ausführen kann.

Die Kampagne „start! klar“ soll möglichst verzahnt und flächendeckend in ganz Österreich laufen.

Hautgesundes Arbeiten soll von Anfang als Botschaft vermittelt und Teil des Berufsstolzes werden. „Was in jungen Jahren gelernt wird, ist auch später selbstverständlich“, ist Dr. Hosemann überzeugt.

Information auf allen Ebenen

Wichtig erscheint den Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern der AUVA auch, auf einige wichtige Erfahrungen der letzten Jahrzehnte hinzuweisen, die sich aus den oft falschen Einschätzungen vieler Friseurinnen und Friseure ergaben: So hat sich gezeigt, dass man auch gegenüber Naturfarben Ekzeme entwickeln kann (siehe Abb. 2).

Weiters rückt man die Bedeutung von Allergietests zurecht. Sie haben keine Vorhersagekraft. Einerseits besagen sie nicht, dass man auch in Zukunft beschwerdefrei arbeiten wird. Andererseits kann man bei bekannter Allergieneigung mit entsprechender Arbeitsgestaltung durchaus im Beruf arbeiten. Letztlich warnen die Fachleute vor dem sogenannten „Etagenwechsel“: Hautbeschwerden vermögen nach Jahren auch zu Atemwegsbeschwerden in Richtung Asthma zu führen. Die Vermeidung von Hauterkrankungen kann also noch mehr positive Effekte haben.

Jede nicht notwendige Rehabilitation ist ein Erfolg

Das Projekt ist für drei Jahre an Österreichs Friseurberufsschulen geplant, im vierten Jahr erfolgt die Evaluierung. Der Startschuss für „start! klar“ erfolgt noch im Frühsommer 2013 mit insgesamt sieben Informationsveranstaltungen für Berufsschullehrerinnen und -lehrer in ganz Österreich. Ziel ist es, dass alle Berufsschüler ab Herbst 2013 von ihren Lehrpersonen entsprechend informiert

start! klar: Angebote im dualen Ausbildungssystem

Die Kampagne „start! klar“ der AUVA zur Verminderung von Hautkrankheiten im Friseurberuf richtet sich parallel an drei Zielgruppen: die Friseurlehrlinge, die Ausbildungsbetriebe und die Berufsschulen.

Für einen hautschonenden Start in den Beruf sendet die AUVA jedem Lehrling zu Lehrbeginn mit dem Lehrvertrag einen Gutschein für ein Basset zu. Dieses enthält neben einer nickelfreien Friseurschere verschiedene Hautschutzprodukte sowie die von der AUVA empfohlenen langen Nitril-Einweghandschuhe. In Österreich starten übrigens pro Jahr rund 1.600 junge Mädchen und Burschen eine Lehre als Friseur/Friseurin.

Parallel dazu beraten die Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner von AUVAsicher und den AUVA-Unfallverhütungsdiensten die ausbildenden Friseurbetriebe und bieten kostenlose Unterstützung zum Thema „Gesunde Haut“.

Für Fachbereichslehrerinnen und -lehrer organisiert die AUVA kostenlose Seminare und Workshops. Die Berufsschulen versorgt die AUVA weiters mit Schutz- und Pflegecremen, Einmal-Schutzhandschuhen, Informationsmaterialien und Unterrichtsunterlagen. Damit soll der richtige Hautschutz in Theorie und Praxis vorgeführt und geübt werden können. Dermalitegeräte zur Schulung des richtigen Hautschutzes werden ebenfalls von der AUVA zur Verfügung gestellt. Damit auch zukünftige Schüler und Schülerinnen mit gesunden Händen Schönheit vermitteln können ...

und instruiert werden. „Seitens der Lehrerschaft ist das Interesse bereits jetzt überraschend groß“ freut sich Dr. Hosemann.

Für das Jahr 2014 sind weitere Informationsveranstaltungen geplant. Im zweiten Schritt sollen dann auch Berufsschulen anderer Berufe, etwa für Kosmetikerinnen und Kosmetiker, Masseur oder

Fußpfleger, für das Thema Hautschutz sensibilisiert werden. Die AUVA erhofft sich – trotz hohen Finanzmitteleinsatzes – mittelfristig eine Kostenersparnis. Eine durchschnittliche Umschulung kostet etwa 30.000 Euro, das ist mehr als der kollektivvertragliche Lohn einer ausgebildeten Kraft für zwei Jahre ausmacht. „Wenn es uns gelingt, mit unseren Präventions-

maßnahmen auch nur wenige Rehabilitationen zu verhindern, dann haben sich unsere Anstrengungen bereits ausgezahlt“, resümiert Dr. Hosemann. Abgesehen davon geht es natürlich auch darum, Krankheitsleid möglichst zu reduzieren – die Haut hat man ja nicht nur in der Arbeit, sondern auch in der Freizeit. Und da soll nicht jeder Handgriff Schmerzen bereiten. ■

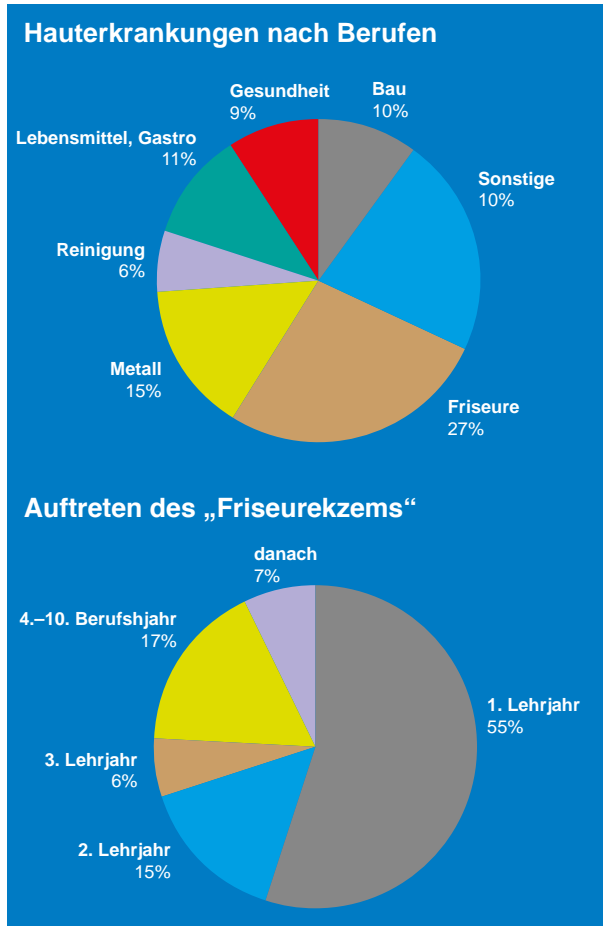


Abb. 1: Verteilung der Hauterkrankungen



Abb. 2: Fallbeispiel Handekzem einer Naturfarbenfriseurin

Die A+A wirft ihre Schatten voraus

Von 5. bis 8. November 2013 findet in Düsseldorf die A+A statt. Als weltweit führende Fachmesse mit Kongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit soll sie wieder mehr als 60.000 Fachbesucher nach Nordrhein-Westfalen locken.

Arbeitsschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Sicherheitsmanagement im Betrieb: Das sind die großen Themenbereiche, die die A+A abdeckt. Die Messe hat sich seit ihrem Bestehen kontinuierlich weiterentwickelt und konnte zuletzt auch in schwierigeren wirtschaftlichen Zeiten Zuwächse verzeichnen: Bei der A+A 2011 zählten die Messeveranstalter knapp 1.600 Aussteller, die 60.000 Fachbesucher kamen aus 70 verschiedenen Ländern.

Einen Grund für diesen Erfolg sieht Pressereferent Martin-Ulf Koch in der Konjunkturunabhängigkeit des Themas: „Die Wirtschaft hat mittlerweile erkannt, dass Arbeitsschutz, Corporate Health oder Sicherheitsmanagement wichtig für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit sind. Aktuelle Studien belegen auch, dass der Return on Prevention international bei 2,2 liegt. Das heißt, dass jeder investierte Euro mehr als doppelt zurückkommt. Und dies wirkt sich natürlich positiv auf die Entwicklung der Messe aus.“ Schwerpunkte der A+A 2013 bilden die Themen „Persönlicher Schutz“, „Gesundheit bei der Arbeit“ (Prävention, Arbeitsgestaltung, Ergonomie) und „Betriebliche Sicherheit“. Fester Angebotsbestandteil ist dabei auch der Katastrophenschutz im betrieblichen Umfeld. Hier werden unter anderem spezielle Ausrüstungen und Dienstleistungen zur schnellen Hilfe bei schweren Unglücken, Naturkatastrophen und besonderen Gefahrenlagen thematisiert.

Weitergeführt wird 2013 auch das Konzept, Partnerländer gezielt zur Messe einzuladen und eine Plattform des Erfahrungs- wie Informationsaustausches zu bieten. Nach Polen im Jahr 2009 und Russland 2011 wird heuer die Türkei als Partnerland der A+A firmieren. Zur Attraktivität der Messe beim Fachpublikum trägt auch die Tatsache bei, dass parallel zum Ausstellungsgeschehen traditionell ein großer Fachkongress stattfindet. Der von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi) organisierte internationale Kongress ist die führende Gemeinschaftsveranstaltung für den Arbeitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland und setzt den inhaltlichen Fokus auf die zentralen Themenkreise „Sicherheit, Gesundheit, Ergonomie“. Für die länderübergreifende Ausstrahlung des A+A-Kongresses steht exemplarisch als viel beachteter Programmbestandteil die Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die 2013 wieder eine Dialog- und Informationsplattform zu weltweiten Trends in der Prävention bieten wird.



Zur A+A 2013 werden wieder mehr als 60.000 Besucher erwartet.



Rund 1.600 Aussteller werden ihre jüngsten Innovationen zeigen.



Bilder: Messe Düsseldorf

Arbeitsschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Sicherheitsmanagement im Betrieb – das sind die großen Themenbereiche der A+A.

Unterstützt wird die A+A von zahlreichen nationalen und internationalen Verbänden und Organisationen, zum Beispiel der erwähnten ILO (International Labour Organization) und OSHA (Occupational Safety and Health Administration). Interessierte Besucher aus Österreich werden es heuer, so die Messe Düsseldorf und ihr österreichischer Vertreter Gesell & Co, noch einfacher haben, in die Landeshauptstadt Nordrhein-Westfalens zu gelangen. Ab Wien-Schwechat stehen mehrmals täglich Direktverbindungen mit Großraumflugzeugen zur Verfügung.

Nähere Informationen zur A+A finden Sie unter:

www.aplusa.de

„Die AUVA ist *das* Kompetenzzentrum für Prävention“

Ihre Stellung als *das* Kompetenzzentrum in Sachen Prävention für Österreichs Betriebe will die AUVA in den nächsten Jahren festigen und weiter ausbauen. Zum bestehenden Schwerpunkt der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten kommt immer stärker die Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren hinzu. Dies erläutert der für die Prävention zuständige Abteilungsleiter-Stellvertreter für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung DI Georg Effenberger im Gespräch mit „Sichere Arbeit“. Er gibt gleichzeitig einen Ausblick auf die Schwerpunkte der AUVA-Präventionsarbeit in den kommenden Monaten und Jahren.

DAS INTERVIEW MIT DI GEORG EFFENBERGER FÜHRTE WOLFGANG HAWLIK



Sichere Arbeit: Herr DI Effenberger, für die AUVA ist Prävention eine ihrer vier Säulen neben der Unfallheilbehandlung, der Rehabilitation und der finanziellen Entschädigung. Wie definieren Sie Prävention, welche Ziele verfolgen die Präventionsanstrengungen der AUVA?

DI Effenberger: Zentrales Ziel der Prävention ist es, dass Menschen jeden Tag gesund von der Arbeit, vom Kindergarten, von der Schule oder der Universität nach Hause gehen können und dass sie nach einem erfüllten Arbeitsleben auch das Regelpensionsalter gesund erreichen. Schließlich sollen sie nach dem Pensionsantritt möglichst lang ein selbstbestimmtes Leben in guter Gesundheit führen können.

Als AUVA wollen wir die Betriebe bestmöglich dabei unterstützen, dieses Ziel zu erreichen. Dazu müssen Maßnahmen der Verhältnisprävention und der Verhaltensprävention gesetzt werden. Unter Verhältnisprävention verstehen wir die technischen, organisatorischen und sozialen Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen auf die Entstehung von Krankheiten und Unfällen, unter Verhaltensprävention die Vermeidung von gesundheitsgefährdendem Verhalten des bzw. der einzelnen Unfallversicherten.

Zusätzlich sehen wir es als unsere Aufgabe an, Betriebe durch die Entwicklung und Verbreitung von möglichst einfachen Verfahren bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen zu unterstützen.

Foto: R. Reichhart/AUVA

Sichere Arbeit: *In der Vergangenheit hat sich die AUVA hauptsächlich um die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten gekümmert, heute ist der Fokus deutlich breiter geworden. Warum?*

DI Effenberger: Das ist richtig. Für den Versicherungsträger AUVA hat die Prävention zur Aufgabe, auf potenzielle Risiken aufmerksam zu machen und durch die Entwicklung von Maßnahmen den Aufwand für die anderen AUVA-Säulen zu minimieren. Ganz einfach formuliert: Jeder Arbeitsunfall, der vermieden werden kann, spart einerseits Kosten bei der Unfallheilbehandlung, bei der Rehabilitation und bei Entschädigungszahlungen, andererseits natürlich auch jede Menge Leid und Tränen.

In den letzten Jahren mussten wir feststellen, dass insbesondere im Bereich der Kleinbetriebe der Aufwand der AUVA für die Entgeltfortzahlung gestiegen ist, weil die Beschäftigten zunehmend arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ausgesetzt sind. Darunter verstehen wir beispielsweise auch psychische Belastungen, die zu psychischen, aber auch physischen Erkrankungen führen können.

Und darauf gilt es zu reagieren: Das heißt, dass wir uns neben der Prävention im Bereich Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten auch verstärkt der Verhütung von berufsbedingten Erkrankungen widmen und Maßnahmen setzen müssen, um die arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einzudämmen.

Sichere Arbeit: *Welche neuen Schwerpunkte ergeben sich aus dieser Situation?*

DI Effenberger: Unsere Präventionsschwerpunkte decken heute alle Facetten der Sicherheit und Gesundheit auf der betrieblichen Ebene ab. Und dies unter besonderer Berücksichtigung von Genderaspekten. Ein weiteres wichtiges Anliegen der Prävention ist die Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit von älteren Beschäftigten. Wir sind in diesem Bereich einerseits mit dem demografischen Wandel konfrontiert, andererseits natürlich auch mit den Bestrebungen, das tatsächliche Pensionsantrittsalter hinaufzusetzen. Wie ich eingangs schon sagte: Menschen sollen das Regelpensionsalter gesund erreichen können.

Wir konzentrieren uns aber genauso auf die in das Berufsleben eintretenden jungen Beschäftigten, auf die Kindergartenkinder, auf die Schüler und Schülerinnen, die bei uns unfallversichert sind.

Sichere Arbeit: *Ist es bei derart unterschiedlichen Zielgruppen nicht sehr schwierig, die richtigen Ansätze für eine effiziente Prävention zu finden?*

DI Effenberger: Ein wirkungsvolles Mittel, um dieses strategische Ziel zu erreichen, ist aus meiner Sicht die Weiterentwicklung und Kommunikation einer wirksamen Präventionskultur: Es geht darum, gemeinsame Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen zu Sicherheit und Gesundheit zu etablieren und das diesbezügliche Bewusstsein auf allen Ebenen zu stärken. Notwendig sind hierbei Öffentlichkeitsarbeit, Werbung und motivatorische Maßnahmen, wichtig ist aber auch beispielsweise die verbesserte Integration der Prävention in die Ausbildung. Das beginnt bereits im Kindergarten und reicht über den schulischen Bereich bis zum universitären Level.

Sichere Arbeit: *Sie haben jetzt ein sehr weites Feld der Präventionsarbeit abgedeckt. Kann die AUVA dieses Feld allein bestellen?*

DI Effenberger: Nein, die strategischen Ziele der AUVA können nur in der Zusammenarbeit mit den betroffenen Betrieben, mit Schulen und Organisationen sowie mit den dort tätigen Menschen verwirklicht werden. Die AUVA kann andererseits auch die erweiterten Präventionsaktivitäten nicht zur Gänze mit eigenen Ressourcen abdecken. Hier ist eine forcierte Bildung von Netzwerken und eine intensive Kooperation mit kompetenten Partnern notwendig. Die daraus entstehenden Synergien sollen dann allen Beteiligten nützen.

Schon jetzt kooperiert die AUVA in vielen Bereichen mit solchen kompetenten Partnern. Dies hilft uns auch, weil bestehende Lösungen übernommen werden können und das sprichwörtliche Rad nicht zweimal erfunden werden muss.

Sichere Arbeit: *Sie haben angesprochen, dass sich das Arbeitsumfeld und damit auch die Belastungen für die Beschäftigten in den letzten Jahren und Jahrzehnten verändert haben. Wie kann die AUVA auf diese Veränderungen reagieren?*

DI Effenberger: Wir sind in der AUVA laufend mit Veränderungen konfrontiert, die uns herausfordern. Eine Kernaufgabe der Prävention ist es, die potenziellen Gefährdungen zu identifizieren und gegebenenfalls geeignete Maßnahmen dagegen zu entwickeln. Wenn wir mit neuen Technologien konfrontiert sind, verlangt dies oft, entsprechende Grundlagenforschung vorzunehmen, um die Gefährdung der Technologien zu objektivieren. In der Folge sind dann Forschungs- und Entwicklungsprojekte notwendig, um darauf aufbauend die passenden Präventionsmaßnahmen erarbeiten zu können. Unsere Präventionsarbeit ist daher von laufender Innovation geprägt.

Sichere Arbeit: *Welche Rolle kommt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der AUVA in diesem sich laufend verändernden Umfeld zu?*

DI Effenberger: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für uns ein entscheidender Faktor: Wir haben in unserem Haus in allen Bereichen der Prävention eine einzigartige Breite an Fachwissen, eine große Tiefe und ein Detailwissen zu den verschiedensten Themen gesammelt. In den kommenden Jahren wollen wir durch den Aufbau eines strukturierten Wissensmanagements dieses Fachwissen weiter ausbauen und besser zugänglich machen. Wir streben eine selbstlernende Organisation als Beratungsunternehmen an, das auf alle Fragen der Prävention Antworten geben kann. Damit wollen wir bei unseren Kunden unsere Stellung als das Kompetenzzentrum für betriebliche Prävention weiter festigen und ausbauen.

Sichere Arbeit: *Nachdem wir bis jetzt grundsätzliche Aspekte der Prävention besprochen haben, können Sie unseren Lesern einen Ausblick auf konkrete inhaltliche Schwerpunkte der AUVA-Prävention in nächster Zeit geben?*

DI Effenberger: Einige unserer Kampagnen für die nächste Zeit befinden sich derzeit im Planungsstadium, und ich bitte um Verständnis, dass wir mit konkreten Vorhaben erst dann an die Öffentlichkeit gehen, wenn die Vorplanungen schon entsprechend fortgeschritten sind. Aber einige thematische Schwerpunkte kann ich heute bereits nennen. Beginnen möchte ich mit der Kampagne „Partnerschaft für Prävention“, die ja bereits 2012 gestartet wurde und noch bis Jahresende 2013 läuft. Deren Ziel ist ein besseres Miteinander. Getreu dem Motto „Gemeinsam sicher und gesund“ soll aufgezeigt werden, wie durch eine verbesserte Kooperation im Unternehmen die Sicherheit und die Gesundheit aller verbessert werden können.

Ankündigen kann ich bereits, dass wir uns in den Jahren 2014/2015 dem Thema Verhütung von Handverletzungen widmen werden. Denn immerhin 41 Prozent aller Arbeitsunfälle haben eine Handverletzung zur Folge. Bewusstseinsbildung kann sich hier deutlich niederschlagen. Im zweiten Halbjahr 2013 beginnt auch die Intensivphase des auf drei Jahre angelegten Schwerpunktes zur Verhütung von Hauterkrankungen bei Friseurinnen und Frisuren. Hier setzen wir mit unseren Maßnahmen parallel bei den Lehrlingen, den Berufsschulen und den Betrieben an, um einerseits durch Bewusstseinsbildung, andererseits aber auch durch Empfehlungen zur Verwendung entsprechender Hautschutzpräparate bzw. das Tragen von Handschuhen die Zahl der Hauterkrankungen deutlich zu senken.

Sichere Arbeit: *Da hat sich die AUVA für die nahe Zukunft ja einiges vorgenommen. Geht dies zulasten bestehender Schwerpunkte?*

DI Effenberger: Ganz und gar nicht! Wir haben bei unserer Personalplanung Vorsorge getroffen, dass wir trotz der neuen Schwerpunkte auch unsere bestehenden erfolgreichen Projekte weiter betreiben bzw. intensivieren können. Als Beispiele dafür möchte ich die Kampagnen AUVAfit und Baufit anführen. AUVAfit hat zum Ziel, die Qualität der Arbeitsplätze zu erhöhen und dadurch Leistungsbereitschaft sowie Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern. Dies wiederum führt zu geringerer Fluktuation, einem Sinken der Krankenstandstage und einer Verringerung der Zahl der Arbeitsunfälle. AUVAfit wurde in den letzten Jahren in zahlreichen Betrieben erfolgreich umgesetzt und soll künftig verstärkt offeriert werden.

Ebenfalls verstärkt anbieten wollen wir Baufit, ein spezielles Programm für das Bau- und Baunebengewerbe. Baufit wird – wie Sie ja bereits in Ausgabe 2/2013 von „Sichere Arbeit“ berichtet haben – seit heuer in einem neuen modularen Konzept angeboten, das neben physischen Belastungen auch die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz stärker berücksichtigt.

Sichere Arbeit: *Sie haben die psychischen Belastungen angesprochen, die seit der letzten Novelle des ASVG auch seitens des Gesetzgebers stärker in den Blickpunkt gerückt sind ...*

DI Effenberger: Das ist richtig. Psychische Belastungen sind ein wesentlicher Teil des Belastungs panoramas in Betrieben. Seitens der Aufsichtsbehörde – des Arbeitsinspektorats – wird eine Evaluierung psychischer Belastungen von den Betrieben eingefordert. Eine systematische Prävention setzt eine brauchbare Problem-diagnose voraus.

Damit die AUVA Betriebe dahingehend unterstützen und ihnen ein solides Werkzeug für die geforderte Evaluierung der psychischen Belastungen in die Hand geben kann, haben wir gemeinsam mit einem Partner ein neues Evaluierungstool entwickelt, das dieser Tage erstmals vorgestellt wird. Dieses Tool basiert auf den neuesten wissenschaftlichen Standards inklusive testtheoretischer Überprüfungen der im Fragebogen enthaltenen Items und Skalen.

Sichere Arbeit: *Herr DI Effenberger, wir danken für das Gespräch!*

Themen

Managementansätze für Prävention und Arbeitsgestaltung.

Projektstrukturen für die Umsetzung auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene.

Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsysteme.

Rolle und Beiträge von Ergonomie und Arbeitsgestaltung in der Prävention.

Berücksichtigung der Megatrends (Veränderungen von Demografie, Unternehmenskultur etc.).

Herbstkonferenz

2013



GFA

Partnerschaft für
Prävention und
Arbeitsgestaltung

19. – 20.9.2013

Wien
Parkhotel
Schönbrunn

Anmeldung

gfa@ifado.de

Informationen

www.gfa-online.de
www.auva.at (Veranstaltungen,
Tagungen und Kongresse)



Das neue Tool für Ihr SICHERHEITSMANAGEMENT



**Wir unterstützen Sie mit unseren PSA-Konzepten
– alle Infos aus einer Hand vom Hersteller**



**Besuchen Sie unseren
Sicherheitsmanagement-Tag
am 20.6. in Bad Griesbach!**
(Begrenzte Teilnehmerzahl)

Sind Sie interessiert?
Weitere Infos und Anmeldung
unter 06659/87-236!

UNSERE LEISTUNGEN FÜR IHRE SICHERHEIT:

- ✓ Arbeitsplatzbeurteilung, ✓ Chemische Analysen der eingesetzten Gefahrstoffe, ✓ Detaillierte PSA-Pläne,
- ✓ Zugang zur ChemPro-Datenbank mit 300.000 geprüften Gefahrstoffen, ✓ Spezifische Einsatz-Empfehlungen,
- ✓ Trageversuche, ✓ Komplette Dokumentation nach den gesetzlichen Vorgaben, ✓ Regelmäßige Revision

Sicherheit schaffen - Bauen Sie eine nachhaltige Sicherheitskultur auf, in der Mitarbeiter selbstständig sichere Entscheidungen treffen: <http://honeywellsafety.com>

Honeywell

Konzeptabteilung - KCL GmbH
Industriepark Rhön | Tel. +49(0)6659/87-300
Am Kreuzacker 9 | Fax +49(0)6659/87-155
D-36124 Eichenzell | konzept.hsp@honeywell.com

Mit welchen Gegenständen verunfallen wir?

Seit 2010 werden Arbeitsunfälle in Österreich von allen Unfallversicherungsträgern nach der einheitlichen, von EUROstat vorgegebenen Methode „European Statistics on Accidents at Work“ erfasst. Mittlerweile sind die Eingabekräfte mit den neuen Variablen gut vertraut: Sie bringen – so gut das möglich ist – die Klartexte aus den Unfallmeldungen in eine statistisch auswertbare Form.

BEATE MAYER



Unfallmeldungen werden in statistisch auswertbare Form gebracht. Jeder Tätigkeit wird ein Objekt/Gegenstand zugeordnet.

Das Kernstück ist die Beschreibung des Unfallhergangs: Was hat jemand unmittelbar vor dem Unfall getan? Womit hat er gehandelt? Was genau hat zum Unfall geführt? Welches unvorhergesehene Ereignis ist eingetreten? Ist Material gerissen, gebrochen, gestürzt, übergelaufen? Hat das Opfer oder jemand anderer die Kontrolle über eine Maschine, ein Handwerkszeug, ein Fahrzeug, ein Tier verloren? Wodurch entstand körperlicher Schaden?

Unterschiedliche Angaben und zugehörige Objekte werden abgefragt

Alle diese Fragen sind durch die Angabe der körperlichen Tätigkeit vor dem Unfall, die Angabe der Abweichung und die Angabe der Verletzungsursache normiert zu beantworten. Und jede dieser Antworten kann – besser gesagt: soll – durch die Angabe eines dazu passenden Objekts (Gegenstandes) ergänzt werden.

Dieser Gegenstand kann pro Angabe variieren oder für alle drei Variablen (spezifische Tätigkeit, Abweichung, Kontakt – Art der Verletzung) gleich sein. In rund 80 Prozent der Fälle ist der Gegenstand, mit dem „etwas anders als normal“ war, auch derjenige, an oder mit dem sich das Unfallopfer verletzte. In diese Kategorie fällt ein Großteil der Arbeitsunfälle mit Werkzeugen, seien sie nun kraftbetrieben oder mit der Hand geführt.

Betrachten wir hier etwa die Kategorie „Messer, Kochmesser, Cutter“. Sie ist in rund 6.000 Fällen der Gegenstand, der unmittelbar vor dem Unfall in Gebrauch war.

Fotos: zlg, Fotolia/Schulz-Design



Nur in 30 bis 40 Fällen war etwas anderes als Objekt bei der Abweichung oder als Ursache der Verletzung angegeben. In solchen Fällen wertet die Statistikabteilung, wenn Unfallursachen gefragt sind, Abweichung und zugehörige Gegenstände der Abweichung aus.

Die neue Systematik und ihre Tücken

Ganz anders sieht es bei baulichen Einrichtungen aus. Hier kann insbesondere interessant sein, wovon oder aus welcher Höhe ein Absturz erfolgt ist. 2011 gab es etwa 374 Fälle, bei denen „Gerüst“ als Gegenstand der spezifischen Tätigkeit angegeben wurde. Das sagt aus, dass sich das Opfer wahrscheinlich auf dem Gerüst befunden hat, es kann aber genauso gut am Gerüst gebaut haben. 623 Mal wurde dieselbe Variable allerdings als Gegenstand der Abweichung angegeben, in 404 Fällen davon finden wir eine Verletzungsursache, die sich unterscheidet.

Recht deutlich wird die neue Systematik bei der Angabe „Schnee, Glatteis“ als Verletzungsursache: Natürlich kann derselbe Gegenstand „Schnee, Glatteis“ schon als Objekt der Abweichung genannt sein, hier ist es aber ebenso möglich, dass ein Fahrzeug ins Schlittern kam oder dass generell die Rutschigkeit des Bodens angegeben wird.

Find us on: **facebook**
www.facebook.com/hermes-technologie.de

Sicher ist sicher!

Persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz (PSA)

Für den unfallfreien Einsatz in Kanälen und Schächten.

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

Sprechen Sie uns an.
Wir beraten Sie gerne.

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

HERMES
TECHNOLOGIE
(vorm. KASPER-Technologie)

Layout: www.advertising21.de - Produktfotos: skyfoto.com

Schnittig

im Design

- **Schnittschutz- und Arbeitskleidung**
- **Arbeitsschutz von Kopf bis Fuß**

jetzt auch unter www.arbeitsschutz.eu

Mehr unter www.reindl.eu

Textilfabrik für Arbeits- & Freizeitmode

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

	Alle Arbeitsunfälle	Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle)
Dreimal derselbe Gegenstand	54.917	51.155
Gegenstand der spezifischen Tätigkeit = Gegenstand der Abweichung	71.644	64.118
Gegenstand der Abweichung = Gegenstand der Verletzungsursache	81.580	75.282
Betrachtete Gesamtmenge	109.408	98.194

Tab 1: Arbeitsunfälle Erwerbstätiger der AUVA 2011

	Schnee, Glatteis		
	Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle)	Wegunfälle	Alle Arbeitsunfälle
Schnee, Glatteis	194	144	338
Rutschiger Boden (infolge von Flüssigkeit, Glatteis, Öl ...)	120	132	252
Alpinski	22	0	22
Fahrrad (auch E-Bikes)	2	17	19
Moped, Mofa	4	14	18
Personenkraftwagen (Pkw)	1	16	17
Snowboard	5	0	5
Leiter, Trittleiter	3	0	3
Treppe	0	2	2
Lkw (auch mit Anhänger bzw. Sattelanhänger)	2	0	2
Motorrad, Motorroller	0	2	2
Andere Gegenstände	13	2	15
Alle Gegenstände der Abweichung	366	329	695

Tab 2: Arbeitsunfälle Erwerbstätiger der AUVA 2011, Verletzungsursache = Schnee, Glatteis

Wer auch immer von der Statistikabteilung der AUVA eine Auswertung bekommt, hat also die Möglichkeit, genau festzulegen, worauf wir dabei besonderes Augenmerk legen sollen. Eine eindeutige Antwort, was in welchem Fall am meisten Sinn macht, gibt es leider nicht. ■

Mag. Beate Mayer
 AUVA-Hauptstelle
 Leiterin der Abteilung Statistik
 Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
 E-Mail: HST@auva.at
www.auva.at/statistik



ZUSAMMENFASSUNG



Alle Arbeitsunfälle in Österreich werden von allen Unfallversicherungsträgern nach der einheitlichen Methode „European Statistics on Accidents at Work“ erfasst. Diese ist von EUROstat vorgegeben. Ziel ist es, die Klartexte aus den Unfallmeldungen in eine statistisch auswertbare Form zu „übersetzen“. Diese Übersetzung kann jedoch auch Tücken aufweisen. ■

SUMMARY



All work accidents in Austria are recorded by the national accident insurances according to the standards of “European Statistics on Accidents at Work”, as provided by EUROstat. The aim is to “translate” accident reports into a statistically evaluable form, yet such a translation can be tricky and full of pitfalls. ■

RÉSUMÉ



Tous les accidents du travail en Autriche seront répertoriés par tous les organismes de gestion des assurances-accidents selon la méthode unique « European Statistics on Accidents at Work ». Celle-ci est fixée par EUROstat. Le but est de « traduire » sous une forme statistique utilisable le texte en clair des déclarations d'accidents. Et cette traduction peut avoir aussi ses embûches. ■

PSA mit vielfältigen Anforderungen

Um hinsichtlich der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) für Feuerwehren die richtige Auswahl zu treffen, bedarf es umfangreicher Analysen. Ausgehend von einer gründlichen Gefährdungsbeurteilung gilt es jene PSA zu finden, die den häufig wechselnden Arbeitsbedingungen bestmöglich entspricht.

DIRK HAGEBÖLLING

Lauf europäischer und nationaler Arbeitsschutzgesetzgebungen gehört es zu den Pflichten eines Arbeitgebers, seinen Arbeitnehmern für die anfallenden Tätigkeiten eine angemessene persönliche Schutzausrüstung (PSA) bereitzustellen. In Bezug auf hauptamtliches Feuerwehrpersonal lässt sich dies aus den gesetzlichen Vorgaben unmittelbar ableiten; geht es um die freiwilligen Feuerwehren, ist diese Forderung zunächst nicht direkt ersichtlich, in letzter Konsequenz jedoch auch rechtlich zu begründen. Freiwillige Feuerwehren nehmen hoheitsrechtliche Aufgaben einer Gemeinde wahr und werden dafür zeitweise in einen Status versetzt, der jenem angestellten Personals gleichkommt. Darüber hinaus sind die Gefahrenlagen für hauptamtliche und freiwillige Kräfte, die in vielen Fällen sogar nebeneinander an ein und derselben Einsatzstelle wirken, identisch. Aus der Aufgabenstellung ergibt sich eine erste Orientierung hinsichtlich Eignung, Anzahl und Qualität der PSA.

Die PSA muss:

- schützen
- sicher sein
- geeignet sein
- ergonomisch, gesundheitlich und individuell passen
- dem Stand der Technik entsprechen

Multifunktionale Tätigkeit ist planerische Herausforderung

Im Zuge der Abwicklung taktischer Aufgaben im Einsatzdienst der Feuerwehren steht auch die Schonung der Gesundheit von Einsatzkräften im Vordergrund. Das lässt bereits eine Zielsetzung erkennen: Unnötige Belastun-

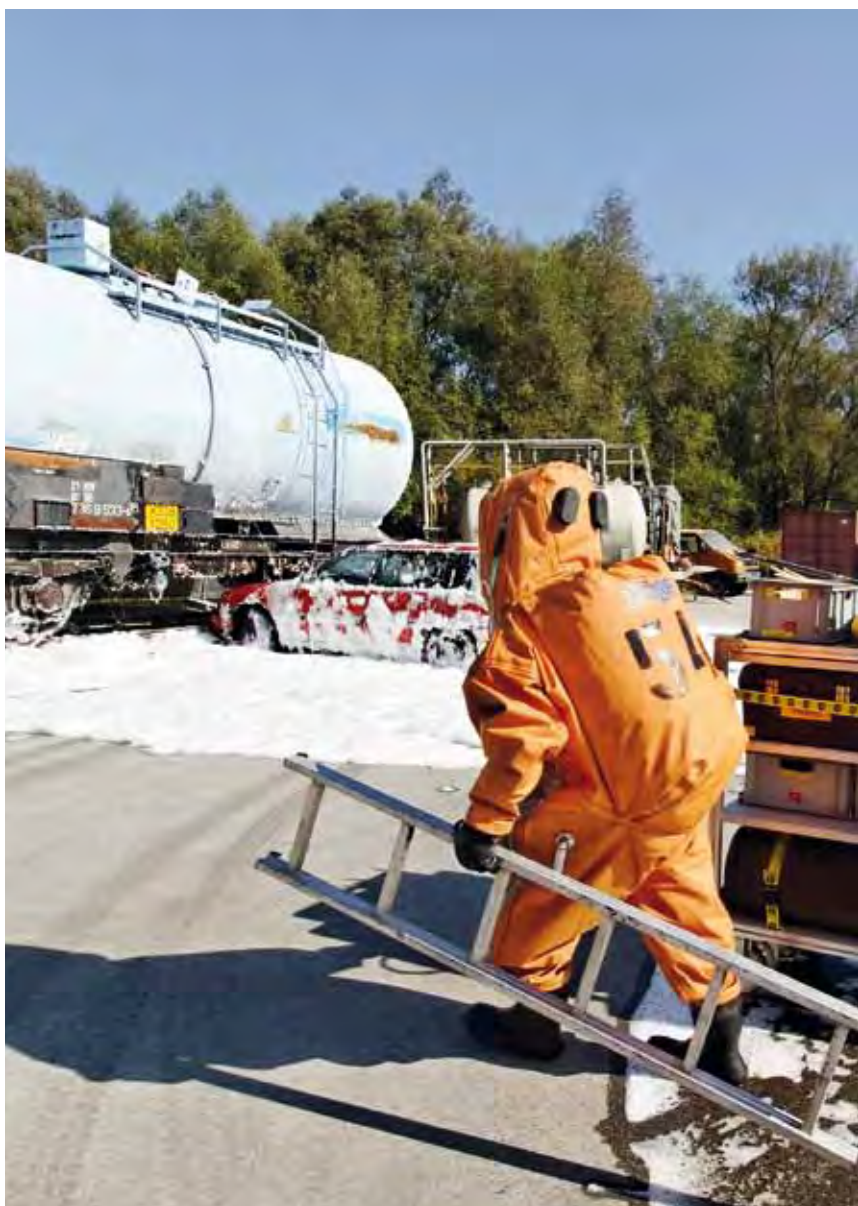


Foto: P. Winkler/AUVA

gen durch die Nutzung von PSA sollten möglichst von vornherein ausgeschlossen werden. Allerdings stellt die multifunktionale Tätigkeit der Feuerwehren schon eine planerische Herausforderung dar, da – anders als bei konventionellen Arbeitsplätzen – die jeweiligen Arbeitsbedingungen nicht konkret vorhersehbar sind. Daher wird es bei der Bereitstellung geeigneter PSA stets auf eine Kompromisslösung hinauslaufen.

Nach den Grundprinzipien des Arbeitsschutzes sind folgende Aspekte der Gestaltung sicherer Arbeitsplätze zu beachten:

- Arbeitsabläufe sind sicher und schonend zu konzipieren.
- Gefahren sind zu ermitteln, deren Ursachen gilt es möglichst zu begegnen.
- Arbeitsplätze und PSA sind dem erforderlichen Schutzniveau und dem Stand der Technik anzupassen.

Daraus folgt, dass Arbeitsschutzmaßnahmen anzuordnen und zu organisieren sind und dass die Effektivität dieser Maßnahmen ständig überprüft und optimiert werden muss.

Arbeitsschutz ist anspruchsvolle Führungsaufgabe

Aus diesen Vorgaben wird deutlich, dass Arbeitsschutz eine anspruchsvolle Führungsaufgabe ist. Während die Arbeitsabläufe im Feuerwehrdienst durch allgemeine Vorschriften geregelt sind (Ausbildung, Einsatztaktik), ist der Auswahl einer geeigneten PSA eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen und -abläufe voranzustellen.

Die Prinzipien dieser Analytik sind hinlänglich bekannt, da solche Beurteilungsprozesse Tag für Tag vorgenommen werden. Im Alltag erfolgt die Auswahl von Gebrauchsgegenständen im Grunde genommen nach gleichartigen Entscheidungsüberlegungen. Dabei ist es unerheblich, ob eine Kaffeemaschine, ein Auto oder ein Kleidungsstück angeschafft werden soll.

- Zweckbestimmung
 - Funktionalität
 - Kompatibilität
 - Reinigung, Wartung und Folgekosten
- sind ebenso Kriterien wie das Aussehen und letztlich der Preis. Derartige Nutzwertanalysen hat jeder bisher schon mehr oder weniger erfolgreich abgewickelt.

Bei der Auswahl geeigneter PSA sind, nach einer tiefergehenden Betrachtung, folgende Kernaspekte ausschlag-

gebend, die zwangsläufig Gefährdungs- und Nutzungsanalysen voraussetzen:

a) Ergonomie

Die PSA müssen so konzipiert und hergestellt werden, dass der Benutzer unter den bestimmungsgemäßen und vorhersehbaren Einsatzbedingungen die mit gewissen Risiken verbundene Tätigkeit normal ausüben kann und dabei über einen möglichst hohen und den Risiken entsprechenden Schutz verfügt.

b) Schutzniveau

Eine optimale Gestaltung des Schutzes liegt vor, wenn die gewählte PSA bei der tatsächlichen Benutzung während der Risikodauer im Zuge der Ausführung der angestrebten Tätigkeiten zu keinen Beeinträchtigungen führt und die Aufgabe problemlos erledigt werden kann.

c) Unschädlichkeit

Die PSA müssen so konzipiert und hergestellt werden, dass sie unter den vorhersehbaren Einsatzbedingungen keine Gefahren und Störungen verursachen.

Die Ausgangswerkstoffe der PSA oder ihre möglichen Zersetzungsprodukte dürfen keine schädlichen Auswirkungen auf die Hygiene oder Gesundheit des Benutzers haben.

Teile einer PSA, die mit dem Benutzer während der Tragedauer in Berührung kommen oder kommen könnten, dürfen keine Unebenheiten, keine scharfen Kanten, vorspringenden Spitzen etc. aufweisen. Sie könnten eine übermäßige Reizung oder Verletzungen hervorrufen.

d) Kompatibilität

Werden von ein und demselben Hersteller mehrere PSA-Modelle unterschiedlicher Bauart oder Ausführung in Verkehr gebracht, die zum gleichzeitigen Schutz benachbarter Körperteile bestimmt sind, so müssen diese PSA-Modelle miteinander kompatibel sein.

e) Kombinationen

Jede PSA, die den Benutzer vor mehreren, eventuell gleichzeitig auftretenden Risiken schützen soll, ist so zu konzipieren und herzustellen, dass insbesondere die grundlegenden und spezifischen Anforderungen für jedes einzelne Risiko erfüllt werden.

f) Interoperabilität

Im Bereich der Feuerwehren kann es aufgrund der Organisation der überörtlichen Hilfe notwendig sein, dass auch Teile der PSA den Kriterien der Interoperabilität entsprechen (z. B. Logistik Atemschutz).

Die verschiedenen möglichen Belastungsaspekte für Ein-

satzkräfte sind in Abbildung 1 dargestellt. Je nach Einsatzlage ist davon auszugehen, dass eine Kombination unterschiedlicher Beeinträchtigungen auf die Einsatzkraft einwirkt. Eine singuläre Belastung liegt eigentlich nie vor.

Welche Gefahren gilt es zu berücksichtigen?

Im Zuge der Gefährdungsbeurteilung ist zu klären, mit welchen unterschiedlichen Einwirkungen die Feuerwehreinsatzkraft rechnen muss und welche Folgen diese haben könnten. Dabei gilt es mitunter auch zu berücksichtigen, dass nicht sämtliche Einsatzkräfte mit allen erfassten Gefährdungen konfrontiert werden müssen. Vielerorts wird etwa bei den Einsatzkräften zwischen Atemschutzgeräteträgern und Nichtatemschutzgeräteträgern unterschieden. Für Letztgenannte entfallen somit sämtliche Gefährdungen eines Innenangriffs im Brandfall.

Eine Einschätzung hinsichtlich der Relevanz bietet das Produkt aus Auftretenswahrscheinlichkeit und Schweregrad möglicher Einwirkungen von Gefahren. Werden dabei vorab festgelegte Grenzwerte überschritten, lässt sich der erforderliche Schutzbedarf ableiten.

Eine Arbeitshilfe hierzu bietet der Anhang G der europäischen Norm EN 469 Feuerweherschutzbekleidung und die Ausführung in der deutschen Richtlinie D-GUV I 8675 bzw. das AUVA-Handbuch Persönliche Schutzausrüstung.

Bei der Gefährdungsbeurteilung sind nach Ermittlung der grundsätzlichen Gefährdungen die Schutzbereiche zu betrachten, wie es in Abbildung 2 ersichtlich wird. Im Einzelnen können die im Feuerwehrdienst auftretenden Gefährdungen wie folgt differenziert werden.

Mechanische Verletzungen:

- Stich, Penetration
- Schnitte
- Abschürfung
- fallende Gegenstände
- fliegende Partikel und Teile
- Auf- und Anprall
- Druckbelastung
- Schwerkraft
- Rutschbewegung
- Vibration
- Tierbisse
- stark beschleunigte Teile

Thermische Gefahren:

- konvektive Wärme

- Strahlungswärme
- Kontaktwärme
- offene Flammen
- geschmolzenes Material
- Glut
- Explosionen und Stichflammen
- Funken

Chemische Gefahren:

- Explosivstoffe
- entzündbare Stoffe
- oxidierend wirkende Stoffe
- giftige Substanzen
- ätzende Stoffe
- tiefkalte Stoffe
- Gase, Dämpfe, Aerosole (Atemgifte)
- kanzerogene Stoffe

Biologische Gefahren:

- infektiös wirkende Stoffe (Viren, Bakterien etc.)
- Kontamination mit Körperflüssigkeiten
- Pflanzen- und Tiergifte

Radioaktive Gefahren:

- elektromagnetische Wellenstrahlung
- Teilchenstrahlung
- Kontamination
- Inkorporation

Elektrizität:

- statische Elektrizität
- Niederspannung < 1000 V
- Hochspannung > 1000 V

Umgebung:

- Wärme
- Kälte
- Windzug
- kalte Oberflächen
- Niederschlag
- Spritzwasser
- Gewässer (Unterkühlung, Ertrinken)

Sonstige:

- physiologische Belastung durch das Tragen von Material und der PSA
- physiologische Belastung durch Wärme und Kälte
- unverhältnismäßiger Flüssigkeitsverlust
- „Heat-Stress“
- Reizüberflutung
- fehlende Wahrnehmbarkeit bei ungünstigen Lichtverhältnissen
- Abspaltung von der taktischen Einheit

Unfallversicherung der freiwilligen Feuerwehren in Österreich

Kraft Gesetzes sind in Österreich Mitglieder und Helfer von taxativ aufgezählten Hilfsorganisationen, darunter auch die freiwilligen Feuerwehren, bei der AUVA unfallversichert. Dieser Versicherungsschutz bezieht sich sowohl auf Einsätze als auch auf Übungen, versichert sind die Feuerwehrmänner und -frauen zudem bei der Aus- und Weiterbildung. Selbstverständlich stehen auch Wegunfälle unter Versicherungsschutz.

Darüber hinaus können durch eine sogenannte Einbeziehung des zuständigen Bundesministers Hilfsorganisationen gegen eine geringe Gebühr eine Zusatzversicherung erhalten. Von dieser Einbeziehung wurde in Österreich auf breiter Basis Gebrauch gemacht.

Die Zusatzversicherung gibt es in zweierlei Ausprägung: Einerseits steht eine Variante zur Verfügung, die eine garantierte Mindestgrenze der Geldleistungen im Falle eines Unfalles sichert – übrigens eine Ausnahme im heimischen Sozialversicherungsrecht, das in weiten Bereichen keine Mindestbemessungsgrundlage kennt.

Andererseits wird auch eine Variante angeboten, die einen erweiterten Versicherungsschutz gewährt. Unfallversichert sind dann alle Tätigkeiten im Rahmen des gesetzlichen oder satzungsmäßigen Wirkungsbereiches der Hilfsorganisation, wenn die Mitglieder für diese Tätigkeit keine Bezüge erhalten. Dies ist etwa dann der Fall, wenn freiwillige Feuerwehren zur Aufbringung von Geldmitteln Feste veranstalten und ihre Mitglieder dort tätig sind.

Die AUVA will sich dieser Versichertengruppe künftig noch stärker annehmen. Derzeit konstituiert sich eine neue Arbeitsgruppe für Blaulichtorganisationen, die bereits an neuen Publikationen arbeitet und Schwerpunkte für die Präventionsarbeit formuliert.



Abbildung 1: Mögliche unterschiedliche Belastungsaspekte für Einsatzkräfte

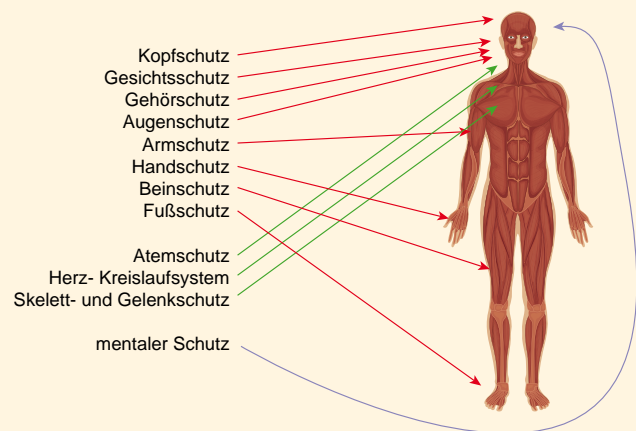


Abbildung 2: Bei der Gefährdungsbeurteilung sind nach Ermittlung der grundsätzlichen Gefährdungen die Schutzbereiche zu betrachten.



Foto: P. Winkler/AUVA

Ausblick


Derzeit gibt es Bestrebungen, die deutsche Richtlinie der Unfallversicherungsträger 8675 auch in eine österreichische Richtlinie zu überführen. Dazu finden Gespräche zwischen D-GUV und AUVA statt. Diese Richtlinie

wird aktuell überarbeitet und soll in einer verbesserten Form in der zweiten Jahreshälfte 2013 zur Verfügung gestellt werden.

Ergänzend zu den bisherigen Erläuterungen der Grundstrukturen einer Gefährdungsanalyse für Einsätze der

Feuerwehr werden in einem separaten Anhang zusätzliche Informationen zu PSA-Modulen angeführt (siehe Abbildung 3).

In diesem Zusammenhang plant die österreichische Vereinigung zur Gefahrstoff- und Brandschutzforschung (VGBF) im Februar 2014 gemeinsam mit der AUVA eine Tagung zum Gesamtkomplex Arbeitsschutz bei den Feuerwehren in Österreich durchzuführen. ■

Dr. Ing. Dirk Hageböling
Fachnormenausschuss Feuerwehren des DIN – Persönliche Schutzausrüstung
E-Mail: amt37@bochum.de 

Richtlinie	Anhänge	Inhalt
0810 Auswahl von PSA auf der Basis einer Gefährdungsbeurteilung bei deutschen Feuerwehren	01	Chemikalienschutzanzüge
	02	Atemschutzgeräte
	03	Tauchgeräte
	04	Feuerwehrlhelme
	05	Kleidung inkl. RD-Kleidung
	06	Infektionsschutzausrüstung
	07	Kontaminationsschutzausrüstung
	08	Schutzhandschuhe
	09	Schuhe für die Feuerwehr
	10	Wasserrettungsausrüstung
	11	Rettungsdienstsausrüstung
	12	Gesichtsschutz/Augenschutz
	13	Gehörschutz
	14	Infektionsschutz
	15	Hitzeschutz
	16	Haltesysteme
	17	Absturzsicherung

Abbildung 3: In einem separaten Anhang zur deutschen Richtlinie 8675 werden zusätzliche Informationen zu PSA-Modulen angeführt.

ZUSAMMENFASSUNG



Die Auswahl von PSA für die Feuerwehren ist nicht vergleichbar mit jener für konventionelle Arbeitsplätze. Die besonderen Aufgabenstellungen der Feuerwehren mit ständig wechselnden und teilweise extremen Arbeitsbedingungen erfordern eine qualitativ hochwertige Gefährdungsbeurteilung. Sie ist als wesentliche Führungsaufgabe der Feuerwehrverantwortlichen einzustufen.

Die Unfallversicherungsträger haben diesen Sachverhalt erkannt und stellen Hilfsmittel für die Feuerwehren zur Verfügung. Festzuhalten ist auch, dass aufgrund der Vielzahl an Einsatzfeldern und der Notwendigkeit, möglichst eine multifunktional einsetzbare Universalschutzausrüstung zur Verfügung zu stellen, das arbeitsschutzspezifische Optimum nicht erreicht werden kann. Es muss stets mit einer zwar hochwertigen, aber belastungs- ebenso wie kostenmäßig zu vertretenden Kompromisslösung gearbeitet werden. ■

SUMMARY



The personal protective equipment (PPE) of fire fighters differs substantially from the PPE of conventional jobs. The fire brigades' specific tasks include constantly changing and sometimes extreme working conditions. It is for those in charge to carry out a thorough risk assessment.

Being aware of this issue, accident insurance companies provide fire brigades with tools and aids.

Aiming to provide PPE as versatile and multifunctional as possible for a great variety of operational fields makes it impossible to reach optimum protection in each individual field of operation. The compromise we seek is a high quality at a reasonable cost. ■

RÉSUMÉ



Le choix d'EPI pour les pompiers n'est pas comparable avec celui des postes de travail conventionnels. Le cahier des charges particulier des pompiers, avec ses conditions de travail en constant changement et partiellement extrêmes, exige une appréciation du danger de grande qualité. Celle-ci doit être classée en tant que fonction de guide essentielle des responsables de la lutte contre les incendies. Les organismes de gestion des assurances-accidents ont reconnu ce fait, et mettent des ressources à la disposition des pompiers.

Il faut aussi consigner que, étant donné la multitude des champs d'intervention, et le fait de fournir autant que possible du matériel de protection universelle multifonctionnel utilisable, la protection spécifique au travail optimum ne peut pas être atteinte, et qu'il faudra toujours travailler avec une solution de compromis, certes de grande qualité, mais dont les charges et coûts soient également justifiables. ■

Wenn Langeweile krank macht

Die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts hat ein Problem mehr: Neben Burn-out, Mobbing und Haltungsschäden taucht bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer häufiger das Krankheitsbild Bore-out auf.

KARIN BISCHOF, MAGDALENA GUILARTE



Die Vorstellung, den ganzen Tag lang in der Arbeit nichts zu tun, ist nur auf den ersten Blick verlockend. Tatsächlich verursacht eine permanente Unterforderung zahlreiche Probleme. Das wusste schon der französische Philosoph Voltaire: „Unser größter Feind ist die Langeweile.“ Wenn Langeweile krank macht, dann sprechen Arbeitsmediziner von „Bore-out“. Und das ist genauso belastend wie das Gegenteil, Burn-out.

„Bereits am Morgen überlege ich, wie ich den Tag in der Arbeit überstehe. Zwischen dem Surfen im Internet löse ich Rätsel oder telefoniere mit Freunden und Bekannten. Mein Tag ist bestimmt von Unterforderung, Langeweile und Desinteresse. Ich sitze einfach meine Zeit ab, muss aber so tun, als würde ich arbeiten, weil ich sonst vielleicht meinen Job verliere. Und das macht mich fertig“, erzählt Versicherungs-Sachbearbeiterin Marina W.

Sie befindet sich in einem Teufelskreis: Um nicht als Faulpelz dazustehen, gibt sich die 27-jährige Salzburgerin geschäftig und vermittelt den Eindruck, permanent etwas zu tun zu haben. Sie rennt zu Besprechungen, schreibt hufenweise Memos und beklagt sich bei Kollegen über vermeintlichen Dauerstress. „Was soll ich sonst

Foto: Pixabay

Langeweile im Job ist ein Tabuthema. Oft werden Stress und geschäftiges Verhalten vorgetäuscht.

machen? Ich riskiere meinen Job, wenn ich herumlaufe und sage, dass mir langweilig ist. Meine Vorgesetzten würden mich entweder kündigen oder mich mit noch mehr sinnloser Arbeit zumüllen.“ Ist Marina W. ein Einzelfall? Nein! Laut Umfragen leiden mehr als zehn Prozent der ArbeitnehmerInnen an Bore-out.

Junge Akademiker am stärksten betroffen

Besonders betroffen sind nach einer Studie der deutschen Universität für Weiterbildung junge Akademikerinnen und Akademiker im Alter zwischen 25 und 34 Jahren. Und auch in einem Bericht der deutschen Bundesregierung (für Österreich gibt es hierzu keine Zahlen) heißt es: „Rund 60 Prozent der jungen Arbeitnehmer bis 29 Jahre haben das Gefühl, mehr leisten zu können, als im Job verlangt wird. Umgekehrt geben nur 6,1 Prozent an, dass ihre Tätigkeit zu schwierig sei.“ Einen Unterschied zwischen Männern und Frauen bezüglich der Häufigkeit gibt es laut Studien nicht. Es sind aber einige Berufsgruppen bekannt, in denen Bore-out häufig auftritt: Im Verwaltungs- und Dienstleistungssektor gibt es mehr Fälle als in Handwerksbetrieben oder im Produktionsbereich. Laut einer Gallup-Umfrage identifizieren sich in Deutschland 87 Prozent der Arbeitnehmer nicht oder nur wenig mit ihrem Unternehmen; 69 Prozent machen lediglich Dienst nach Vorschrift, und 18 Prozent haben innerlich gekündigt.

Wobei: „Zahlenmaterial zum Thema Bore-out sollte man mit besonderer Vorsicht behandeln“, warnt die Wiener Soziologin Dr. Elisabeth Prammer, die eine Studie dazu verfasst hat. „In meiner Forschungsarbeit hat sich sehr deutlich gezeigt, dass tabuisierte Themen wie Bore-out, Leerlauf, wenig Arbeit in einer

Leistungsgesellschaft zu veränderter Kommunikationsstruktur führen. Das heißt, die Betroffenen würden nicht zugeben, dass sie von einem Bore-out betroffen sind, da es ja gilt, Leistung zu erbringen. Im Gegenteil: Sie kommunizieren verstärkt Stress.“

Nicht die Langeweile, sondern die Unterforderung kann krank machen

Doch woher kommt dieser Begriff, den es erst seit sechs Jahren gibt? Das Wort „Bore-out“ wurde erstmals von den beiden Schweizer Unternehmensberatern Peter Werder und Philippe Rothlin 2007 verwendet. Für sie war die Untersuchung des Zustandes deswegen wichtig, weil durch die Schaffung eines Begriffes ein Phänomen benannt werden konnte, das viele verspürten, jedoch nicht einordnen konnten. „Für viele ist es erst mit diesem Begriff möglich, sich zu artikulieren. Langeweile im Job mag schon länger existieren, aber zuvor gab es weder im englisch- noch im deutschsprachigen Raum einen Begriff, der das umfasste, was sie damit meinten“, weiß Dr. Elisabeth Prammer.

Ist „Bore-out“ vielleicht nicht mehr als ein neomodisches Wort für „Langeweile“? „Bore-out bedeutet nicht, faul zu sein, denn jemand, der faul ist, will nicht arbeiten“, sagt Autor Peter Werder. „Wer unterfordert ist, will arbeiten, aber das Unternehmen lässt es nicht zu.“ Nein, es steckt mehr dahinter: In ihrem Buch „Diagnose Boreout“ stellen Werder und Rothlin fest, dass es drei Faktoren sind, die der Diagnose Bore-out zugrunde liegen: Langeweile, Unterforderung und daraus resultierend verschiedene Verhaltensstrategien. Betroffene müssen also sowohl unterfordert, gelangweilt und nicht interessiert sein als auch den Versuch unternehmen, diesen Zustand zu verstecken.

Im Gegensatz zum Burn-out-Syndrom, das durch eine starke Erschöpfung und innere Leere infolge von meist berufsbedingter Überforderung gekennzeichnet ist, handelt es sich beim Bore-out-Syndrom um das Gegenteil. Ein Gefühl der Leere und der Bedeutungslosigkeit macht Betroffenen zu schaffen. Patienten, die unter dem Bore-out-Syndrom leiden, empfinden letztlich auch ihre Existenz als sinnlos, sie reagieren mit sozialem Rückzug und haben starke Selbstzweifel. So wie Marina W.: „Ich komme mir komplett unfähig vor. Das Traurige ist, dass es nicht mehr nur im Büro so ist, dass ich das Gefühl habe, nutzlos zu sein – ich traue mir auch sonst, in der Freizeit oder im Freundeskreis, nichts mehr zu. Weil ich ständig matt und müde bin, war ich schon bei mehreren Ärzten und bin oft im Krankenstand.“

Bore-out und seine Symptome

„Das Ganze verlief schleichend. Als ich nach meinem Studium in das Versicherungsunternehmen gekommen bin, in dem ich jetzt arbeite, fand ich es gar nicht mal so schlecht, nicht viel zu tun zu haben. Mir blieb endlich mal Zeit für private Erledigungen und zum Tratschen. Aber auf Dauer ging mir das auf die Nerven. So viel konnte ich gar nicht im Internet surfen und plaudern, dass meine acht Stunden am Tag schnell vergingen“, erzählt Marina W. „Und natürlich hat mich auch das schlechte Gewissen geplagt. Alle anderen arbeiteten, und ich saß nur herum. Ich hatte schon Angst, dass mein Vorgesetzter merkt, was da läuft.“ Marina W. spürte auch körperliche Veränderungen. „Ich wurde immer schlapper, träger, fühlte mich durch Kleinigkeiten genervt.“

„Das größte Leid entsteht vielleicht daraus, dass ich nicht zugeben darf,



Trainerin Sylvia Klima weiß aus langjähriger Erfahrung um den Leidensdruck von Menschen, die im Beruf von Boreout betroffen sind.

nichts zu tun zu haben“, weiß die niederösterreichische Trainerin und Sozialberaterin DI Sylvia Klima. „In einer Leistungsgesellschaft kommt das nicht gut an und macht automatisch zum Außenseiter. Man bekommt dadurch auch ‚falsche Neider‘, also andere, welche die Situation nicht nachvollziehen können, vielleicht sogar ins Lächerliche ziehen und nur sehen: ‚Die oder der hat nichts zu tun und bekommt dafür bezahlt – super!‘ Damit umzugehen ist belastend. Von meinen Klienten weiß ich, dass einerseits der Druck von außen entsteht, sich einfach selbst Arbeit zu schaffen. Und auch, dass dies auch wirklich gemacht wird. Ich glaube nicht, dass jemand über einen längeren Zeitraum nichts zu tun haben will und die ‚Langeweile‘ auch wirklich genießt. Den Wenigsten gelingt es jedoch auf Dauer, ihre zeitlichen Lücken sinnvoll zu füllen.“

Die falsche Arbeit am falschen Ort

„Der in der Leistungsgesellschaft sozialisierte Arbeitnehmer ist es gewohnt, jede Minute seiner Zeit zu nutzen. Trifft er in seiner Arbeitswelt auf Strukturen, die einen Leerlauf provozieren, wird er

dadurch belastet“, weiß Dr. Elisabeth Prammer. Was machen also die meisten Betroffenen? Sie geben sich schwer beschäftigt. „Das ist ein wichtiger Aspekt! Der oder die Betroffene tut dies, um Interaktionsdefizite in der sozialen Gruppe auszugleichen. Wenn Leistung das Maß ist, kann ich nicht über Unterforderung sprechen.“

Es gibt im Prinzip nur zwei Muster, nach denen sich Betroffene in der Situation verhalten: „Voice – er oder sie artikuliert sich. Wenn das nicht funktioniert, gibt es einen Exit. Der oder die Betroffene tritt aus dem Unternehmen aus. Formal, durch Kündigung, oder informal, durch innere Kündigung. Diese kann aktiv sein, also aktives Bösesein, um den Bruch des psychologischen Arbeitsvertrages auszugleichen, oder passiv – nur mehr das tun, was nötig ist, um nicht gekündigt zu werden“, so Prammer. Damit verschärft sich aber das Problem: „Durch den Verbleib im Betrieb passiert eine tatsächliche Dequalifizierung, und der oder die Betroffene tut sich schwer, auf dem Arbeitsmarkt schnell einen neuen Job zu finden. Eine Betroffene sagte mir, sie habe sich dann das nicht mehr zugetraut, wovon sie Jahre zuvor gesagt hätte, es gehe ganz lo-

cker. Die Betroffenen kommen also in eine Negativspirale.“

Die Gründe für Bore-out können darin liegen, dass die Betroffenen schon in der Ausbildung nicht das machen, was sie eigentlich machen wollen. Später arbeiten sie dann in einem Unternehmen, das sie falsch einsetzt – also nicht entsprechend ihren Fähigkeiten und Talenten. Oft machen sich Arbeitnehmer auch falsche Vorstellungen von einem Beruf oder von der Arbeitswelt im Allgemeinen. Dann sind Unzufriedenheit oder Langeweile vorprogrammiert. So wie bei Herbert K. „Ich wollte seit meiner Matura als Redakteur arbeiten. Ich habe mir das toll vorgestellt: mit Menschen reden, recherchieren, Abenteuer erleben. Im Endeffekt bin ich 99 Prozent meiner Zeit vor dem Computer gesessen und habe aus den Nachrichtenagenturen Meldungen rausgesucht und umgeschrieben. So habe ich mir das nicht vorgestellt!“ Nach einem Jahr hat Herbert K. innerlich gekündigt: „Ich hab nur noch das Allernotwendigste gearbeitet, aber den Gehetzten gespielt.“

Wenn Mitarbeiter aufs „Abstellgleis“ geschoben werden ...

Oft sind Gründe für Bore-out im Unternehmen selbst zu finden. Der auf den ersten Blick unlogische Führungsstil, Mitarbeiter fürs Nichtstun zu bezahlen, wird verständlicher, wenn man die äußeren Umstände, denen viele Betriebe heute ausgesetzt sind, genauer betrachtet.

Globalisierung und Wettbewerb zwingen Unternehmen oft dazu, ihre Strukturen zu ändern. „Es kommt vor, dass Betriebe Mitarbeiter quasi aufs Abstellgleis stellen, weil ab einem gewissen Zeitraum kein Platz mehr für sie da ist. Zum

Beispiel, weil Bereiche aufgelöst worden sind oder das Geschäft abwandert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind jedoch nicht, oder nicht so leicht, kündbar. Da werden dann fadenscheinige Tätigkeiten erfunden, wie z. B. Raumpläne zeichnen, damit die Person beschäftigt ist. Diese Aufgaben sind weder zeitfüllend noch erfüllend“, weiß Coach Sylvia Klima aus ihrer mehr als zehnjährigen Erfahrung. Mobbing durch den Arbeitgeber? „Ich denke, es hilft in solchen Fällen nicht, jemandem auf Unternehmerseite zu unterstellen, dass da eine Absicht dahinter ist.“

Es kommt aber auch vor, dass Chefs Mitarbeiter am langen Arm „verhungern lassen“, ihnen absichtlich langweilige Routineaufgaben zuteilen. In extremen Fällen wird auch eine Strategie der seelischen Zermürbung verfolgt, um auf billige Art Mitarbeiter loszuwerden. Wer zum Beispiel auf Abfindungen nicht eingeht, wird von den anderen Mitarbeitern isoliert und vom Tagesgeschäft abgekoppelt.

Was tun?

Was können Arbeitnehmer – und auch Arbeitgeber – tun, wenn sie merken, dass sie selbst oder Mitarbeiter von Bore-out betroffen sind? „Reden“, ist Coach Sylvia Klima überzeugt. „Oftmals werden durch offene Gespräche auch andere Themen zur Sprache gebracht und lassen sich klären. Und so kann gleichzeitig auch die Qualität des Miteinanders im Unternehmen erhöht werden.“ Aber: So einfach ist die Sache nicht! „Im Normalfall beginnt ein Gespräch nicht damit, dass jemand zum Chef oder zur Chefin geht und sagt: ‚Ich langweile mich!‘ Das geht schon allein in unserer leistungsorientierten Gesellschaft nicht. Und es steckt sicher auch ganz viel Angst um den eigenen Arbeitsplatz dahinter“, weiß



Die Wiener Soziologin Dr. Elisabeth Prammer hat eine Studie mit vielen Interviews zum Thema Bore-out erarbeitet.

Klima. „Mir ist kein Fall bekannt, wo in einem Gespräch explizit ‚Bore-out‘ angesprochen wurde – egal von welchem Beteiligten. Das ist immer noch ein Tabu. Ich glaube auch, dass es nichts zur Sache tut.“ Betroffene sollten zuerst in eine Beratung gehen. „Hier geht es darum, Handlungsfertigkeiten zu entwickeln, konkret durchzuspielen, wie das Gespräch mit dem Vorgesetzten ablaufen kann. Es wird nicht ‚Bore-out‘ in den Mund genommen, sondern einfach die eigene Situation geschildert. Das ist ganz individuell und hängt auch mit den realen Veränderungsmöglichkeiten im jeweiligen Unternehmen ab. Es muss schon immer klar sein, dass auch Vorgesetzte Handlungsspielräume haben. In einem guten Gespräch können Vorgesetzte mit klaren Anliegen Ihrer Mitarbeiter erfahrungsgemäß gut umgehen. Wichtig ist, dass das Ziel – nämlich mehr Arbeitszufriedenheit, zumeist gepaart mit erweiterten Aufgaben – erreicht wird.“

Eine wichtige Funktion kommt laut Klima dem Betriebsrat zu: „Aus meiner Erfahrung ist der Betriebsrat im Unternehmen oft die erste Anlaufstelle für Mitarbeiter mit dieser Thematik. Der Vorteil liegt darin, dass der Betriebsrat aus einer neutralen Position heraus

quasi als Mediator fungieren kann. So lässt sich leichter eine für alle Beteiligte passende Lösung finden. Manchmal ist es auch nicht das Thema eines einzelnen Mitarbeiters, sondern sind andere ebenfalls davon betroffen. Nachdem es noch immer ein Tabuthema ist, wird darüber nicht gesprochen. Für den Mitarbeiter wird in so einem Fall erst durch die Einschaltung des Betriebsrates klar: ‚Ich bin mit meinem Thema nicht alleine.‘ Schon dieser Umstand wird oftmals als hilfreich und erleichternd empfunden und ermöglicht Schritte in die richtige Richtung, heraus aus dem Bore-out.“

Arbeitgeber: Augen auf, Ohren auf!

Den Ball wirft Klima vor allem Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu: „Als Arbeitgeber habe ich die Verpflichtung, Mitarbeiter angemessen einzusetzen. Also auch die überwiegende Zeit für eine gewisse Ausgewogenheit zu sorgen, damit es weder zu einem Bore-out noch zu einem Burn-out kommt. Andererseits liegt es auch in der Verantwortung des Mitarbeiters, auf sich selbst zu achten, wachsam zu sein, Anzeichen zu erkennen, in Eigenverantwortung rechtzeitig zu



Unternehmer Robert Steiner weiß, wie wichtig es ist, regelmäßig das offene Gespräch mit seinen MitarbeiterInnen zu suchen.

reagieren und Themen, die schief-
laufen, auch anzusprechen. Ein
Chef kann nicht immer alles wis-
sen und wahrnehmen. Es braucht
eine offene Unternehmenskul-
tur, in der Missstände aufgezeigt
werden können, um so rechtzei-
tig gegenzusteuern. Hier geht es
auch um die Kritikbereitschaft
der Arbeitgeber. Ich glaube, dass
es als Vorgesetzter oder Vorgesetzte
wichtig ist, Augen und Ohren für
die Anliegen der Mitarbeiter of-
fenzuhalten.“

So sieht das auch Unternehmer
Robert Steiner, der mit „Steiner
Familyentertainment“ Öster-
reichs führende Eventagentur für Kinder-
und Familienunterhaltung betreibt.
„Unser Job ist sehr abwechslungs-
reich, und jeder darf überall mitar-
beiten – egal ob es um TV-, Radio-
oder Liveevents geht. Wöchentlich
machen wir Meetings, in denen
wir sehr offen über alle Punkte
sprechen, und einmal im Jahr gibt
es One-to-one-Mitarbeitergesprä-
che. Ich beobachte die Mitarbeiter
beim Job und spreche sie auch of-
fen drauf an. Falls sie eine Tätigkeit
nicht gerne machen, suche ich nach
den spezifischen Stärken und setze
sie passender ein. Eine Mitarbei-
terin aus meinem Team kam zum
Beispiel mit der Bitte auf mich zu,

ob sie sich mehr um unsere Web-
seiten kümmern dürfe, weil sie das
sehr interessiert. Das haben wir na-
türlich sofort umgesetzt. Wichtig ist
mir auch Lob und positives Feed-
back, wenn jemand mit Freude bei
der Sache ist.“ Was dem erfolgrei-
chen Unternehmer, der im Jahr
österreichweit mehr als 400 Events
organisiert, auffällt: „MitarbeiterIn-
nen kommen in den seltensten Fäl-
len von selbst – wenn, dann sind es
eher Kollegen. Ich suche daraufhin
das Gespräch mit den Betroffenen,
um eine Lösung zu finden. Und die
gibt es fast immer.“

Sinn, Zeit und Geld

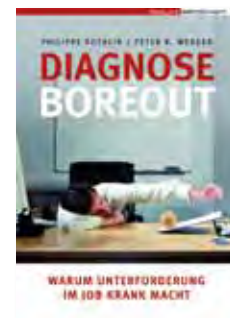
Glücklich ist, wer einen Arbeits-
platz hat, der sinnvoll erscheint.
Die Arbeitszufriedenheit stellt
sich ein, wenn die drei Kriterien
Sinn, Zeit und Geld berücksichtigt
sind. Und die gute Nachricht zum
Schluss: Jeder hat die Chance, Ver-
änderungen einzuleiten, um dem
Arbeitsleben jenen Sinn zu geben,
der ihm gebührt. Marina W. nimmt
derzeit ein Coaching in Anspruch,
um eine Veränderung in Gang set-
zen zu können. Sie will innerhalb
des Unternehmens, in dem sie
prinzipiell gerne bleiben möchte,
eine passendere Arbeit finden und
das gegenüber ihren Vorgesetzten

artikulieren. Herbert K. hat nach
zwei Jahren als Redakteur den
Verlag verlassen und arbeitet nun
als Sprechstundenhilfe bei einem
praktischen Arzt – im Kontakt mit
vielen Menschen. ■

Buchtipps



Elisabeth Prammer
„Boreout – Biografien der
Unterforderung und Lang-
weile“
Springer Verlag, 2012



Phillipe Rothlin, Peter Werder:
„Diagnose Boreout“
redline – Wirtschaft, 2007

Selbsttest:

Leiden Sie an Bore-out?

Wenn Sie auf mehr als vier Fragen
mit „Nein“ antworten, sind Sie im
Beruf unterfordert.

1. Sind Sie mit Ihrer Arbeit zu-
frieden?
2. Interessiert Sie Ihre Arbeit?

Drei Fragen an:

DI Sylvia Klima

Dipl. Lebens- und Sozialberaterin,
Coach, Trainerin für Sozialkompetenz,
Berufsorientierungs- und Persönlich-
keitstrainerin

Handelt es sich Ihrer Meinung nach bei Bore-out um ein Krankheitsbild – so wie Burn-out – oder ist es, wie manche Kritiker meinen, nur ein Fachausdruck für schlichte Langeweile?

Aus meiner Sicht ist es zu billig, Bore-out als reine Langeweile abzutun. Bore-out entsteht zumeist von außen, nicht getrieben von dem eigenen Wunsch, nichts oder wenig zu tun. Es ist ein schleichender Prozess, der erst erkannt wird, wenn ich schon mitten drinnen bin. Oder andere es zuerst merken, weil ich unruhig laufe. Was ich in meiner Klientenarbeit merke, ist das Heikle am Bore-out: dass die Leistungsfähigkeit wirklich rapide abnimmt und man dann auch irgendwann mal gar nichts mehr

schaft. Selbst einfachste Dinge werden aufgeschoben, die zu Beginn vielleicht noch als willkommene Abwechslung gesehen werden. Insofern hat es Parallelen zum Burn-out, weil dann auch nichts mehr geht. Wenn auch aus Gründen mit anderen Vorzeichen.

Liegt der Schritt, dass Leute Arbeit vortäuschen, näher als jener, zum Vorgesetzten zu gehen und zu sagen, was genau das Problem ist? Welche Erfahrungen haben Sie da schon gemacht?

Das Thema ist vielschichtig und ganz individuell. Es kann Angst vor dem Arbeitsplatzverlust ebenso sein wie die Scham, nichts zu tun zu haben. Zumeist läuft die Unterforderung ja schon eine Zeit lang. Dann zum Vorgesetzten zu gehen und klar zu sagen: „Ich habe schon die längste Zeit zu wenig zu tun?“ – das geht für den Mitarbeiter oftmals gar nicht. Daher wird eher anderen etwas vorgemacht.

Selbstbeobachtung: Wenn man sich als Arbeitnehmer gelangweilt fühlt, bringt es etwas, sich aufzuschreiben, wie viel Zeit man täglich wirklich arbeitet?

Klar kann ich mir aufschreiben, wie viel ich zu tun habe und was ich mache. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass dies schon allein deshalb hilfreich ist, weil die eigene Sichtweise oft verzerrt ist. Ich muss mich fragen: Was bedeutet es für mich, nichts zu tun zu haben? Wie viel meiner Arbeitszeit bin ich wirklich unterbeschäftigt? Manchmal passt auch das eigene Bild mit der Realität nicht zusammen. Und eines ist klar: Irgendwann muss es zu einem klärenden Gespräch mit den Vorgesetzten kommen.

Infos & Hilfe:

www.lebenscoaching.at
<http://members.aon.at/klima>
www.boreout.com

3. **Verschicken Sie hauptsächlich berufliche Mails?**
4. **Erledigen Sie Ihre Arbeit so schnell wie möglich?**
5. **Wenn Sie weniger Arbeit haben, fühlen Sie sich am Abend dementsprechend weniger belastet?**
6. **Erledigen Sie private Dinge fast ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit?**
7. **Fühlen Sie sich gefordert und ausgelastet?**
8. **Macht Ihre Arbeit für Sie Sinn?**
9. **Sind Sie wirklich so beschäftigt, wie Sie nach außen hin wirken?**

Erste Hilfe bei Bore-out

- Bitten Sie Freunde oder einen Coach um eine Einschätzung Ihrer Situation, Ihrer Fähigkeiten und Talente.
- Was sind Ihre beruflichen Ziele? Was haben Sie schon erreicht? Schreiben Sie Ihre Pläne auf und unterziehen Sie diese einem Realitätscheck.
- Nehmen Sie Weiterbildungsangebote in Anspruch! Das qualifiziert Sie für neue Aufgaben und stärkt Ihre Kompetenz.
- Gibt es in Ihrem Unternehmen Aufgaben, die Sie lieber ausführen möchten? Wenn ja, suchen Sie das Gespräch mit den dortigen KollegInnen und machen Sie sich ein klares Bild. Erst dann empfiehlt sich

ein Gespräch mit Vorgesetzten über einen etwaigen Wechsel.

- Seien Sie engagiert! Entwickeln (und präsentieren) Sie eigene Ideen, wenn Sie die Möglichkeit dazu haben.
- Wenn Sie mit Vorgesetzten sprechen, sollten Sie konkrete Vorstellungen von Veränderungen parat haben.
- Wenn keine Chance besteht, Ihre Situation im Unternehmen zu ändern, denken Sie über einen Arbeitgeberwechsel nach.

**Karin Bischof &
Magdalena Guilarte**
Große Pfarrgasse 6,
1020 Wien
E-Mail:
office@textladen.at
www.textladen.at



Krankheitsursache **Konflikt**

In unserer Dienstleistungsgesellschaft werden soziale Ursachen und Wirkungen von Erkrankungen immer wichtiger. Individuelle, aber auch kollektive Gesundheit hängt maßgeblich davon ab, ob die Interaktionen zwischen Menschen gesundheitsförderlich oder krankmachend sind. Gesundheitsmediation als spezieller Teilaspekt der Mediation beschäftigt sich mit der Krankheitsursache Konflikt.

ELVIRA HAUSKA, MARIE-CHRISTINE PRANTER



Das Spannungsfeld zwischen Gesundheit und Erkrankungen bzw. Behinderungen im Arbeitsleben wird uns in Zukunft mehr und mehr beschäftigen. Dafür ist nicht alleine der demografische Wandel verantwortlich – auch die sich verändernden Arbeitsbedingungen und die Fortschritte der Medizin tragen das Ihre dazu bei.

Bedeutung und Dimensionen von Gesundheit

Vor allem folgende Phänomene rund um das Thema werden uns in nächster Zeit beschäftigen:

- Während früher klassische Erkrankungen und Behinderungen meist für alle sichtbar und leicht nachvollziehbar waren, sind die „modernen“ Formen nicht mehr so einfach zu erkennen. So tragen Patienten mit psychischen Erkrankungen keine Verbände, und sie haben auch nicht notwendigerweise Fieber. Trotzdem können sie gewohnte Leistungen nicht mehr in der erforderlichen Weise erbringen. Bei Arbeitgeber oder Vorgesetztem reduziert sich dadurch das Verständnis für damit meist verbundene lange Krankenstände. Dabei wären gerade bei psychisch erkrankten Menschen die Faktoren Anerkennung und Wertschätzung Formeln für die Gesundheitsförderung.
- Bei ehemals tödlichen Krankheiten wie beispielsweise Krebs verlängern sich die Zeitspannen, in denen eine medizinische Behandlung notwendig ist. Damit in Verbindung stehen oft längere Perioden der Pflegebedürftigkeit während der Rehabilitation, aber auch der Unsicherheit, wie die Erkrankung verlaufen werde. Mit diesen Faktoren müssen nicht nur Angehörige umgehen, sondern

Foto: Fotolia/ Fotowerk

auch die Arbeitswelt. Stehen solche Menschen noch in einem Arbeitsverhältnis, so trägt der Arbeitgeber einen Teil dieser Unsicherheit mit. Er muss sich für die Zeit des Krankenstandes Ersatz suchen und diesen, wenn die erkrankte Person an den Arbeitsplatz zurückkehrt, wieder gehen lassen ... eine Herausforderung! Sind chronisch schwer erkrankte Menschen bereits arbeitslos, stellt sich in der Rehabilitationsphase oft auch die Frage einer möglichen Berufsunfähigkeit. Die Wiedereingliederung oder Reintegration dieser Zielgruppe in den Arbeitsprozess ist Bestandteil unterschiedlicher Projekte und sozialpolitisch von höchster Wichtigkeit.

- Ärzte haben aktuell nur zwei Möglichkeiten: Menschen gesund oder sie krank zu schreiben. Tatsächlich ist aber bei immer mehr Erkrankungsformen diese eindeutige Zuordnung nicht mehr möglich. Selbst nach erfolgreicher Rehabilitation können bleibende Behinderungen die Weiterführung bisheriger Arbeitsaufgaben unmöglich machen. Umgekehrt können chronisch erkrankte Menschen, die medikamentös gut eingestellt sind, ihre Arbeit gleichwertig mit „Gesunden“ absolvieren. Immer mehr technische Hilfsmittel ermöglichen die Kompensation nicht mehr verfügbarer Fähigkeiten. Manchmal kann eine Behinderung auch von Vorteil sein. Ein

Beispiel: eine vorhandene Hörbehinderung in einem lärmbelasteten Produktionsbereich. Kann die zur Abstimmung der Arbeitsaufgaben notwendige Kommunikation auf eine andere Art gut erfolgen, so haben jene Menschen einen wirklichen Vorteil. Sie können auf ihren Gehörschutz weitgehend verzichten.

Die drei erwähnten Beispiele sind nur exemplarische Beschreibungen zukünftiger Handlungsfelder zum Thema Arbeit und Behinderung. Der Abstimmungsbedarf – wer was wann machen kann und darf – wird steigen, Konflikte sind vorprogrammiert. Für uns ein Grund, sich vermehrt dem Thema soziale Gesundheit zu widmen. Wie bereits im Artikel „Gesundheitsfördernde Strukturen des Miteinanders“ in Ausgabe 5/2012 von „Sichere Arbeit“ beschrieben, ist die soziale Gesundheit im Verhältnis zu den beiden anderen Säulen der Gesundheit nach WHO der bisher am wenigsten beachtete Aspekt der Gesundheit. Genauso wichtig finden wir allerdings auch die kollektive Gesundheit. Die Gesundheit einer Gruppe von Menschen, eines Unternehmens oder einer ganzen Gesellschaft hängt natürlich von der Gesundheit jedes einzelnen Mitglieds ab. Dazu kommt die Umweltgesundheit. Diese Dimension wird in der Arbeitswelt aktuell bereits gut abgedeckt. So stellt sie – zumindest nicht gesundheitsschädliche – Arbeitsbedingungen in den Vordergrund. Dabei kann es um Lärm, Vibrationen, schädli-

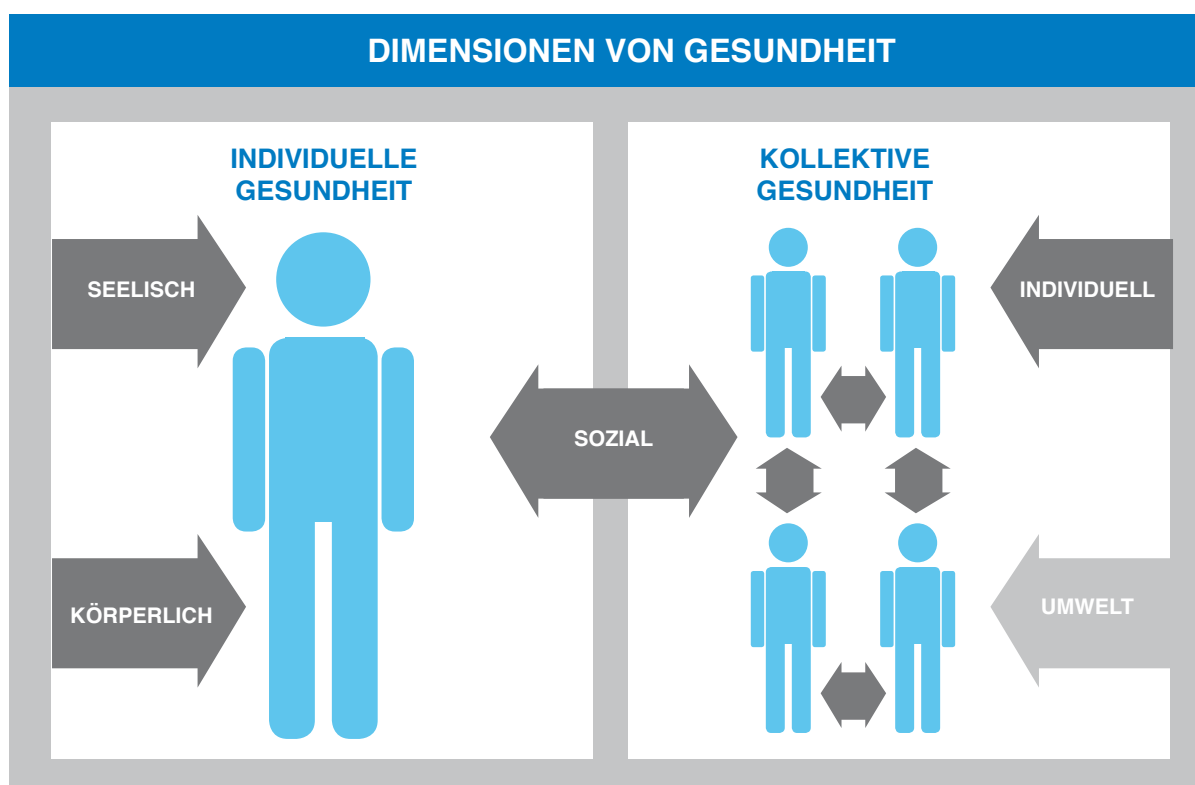


Abbildung 1: Dimensionen von Gesundheit

gende Stoffe oder ähnliche Umwelteinflüsse gehen. Im Beitrag „Gesunde Teamarbeit“ im Fehlzeitenreport 2013 beschreiben wir körperliche Gesundheit als Abwesenheit von medizinischen Diagnosen, seelische Gesundheit als Abwesenheit von seelischen Diagnosen. Die Umweltgesundheit ist die Abwesenheit von grenzwertüberschreitenden Messwerten, die sich in der Vergangenheit als schädlich herausstellten. Gemeinsam ist den meisten Gesundheitsdimensionen die exakte Messbarkeit der Gesundheit an sich. So lassen sich der Blutdruck oder die Herzfrequenzvariabilität genau erfassen. Auch die Umweltrahmenbedingungen sind gut messbar. Säuren, mit denen Menschen in Berührung kommen, müssen beispielsweise exakt dahingehend gekennzeichnet sein, welchen Gefahrengrad sie bergen. Damit verbunden sind klare Handlungsrahmen für deren Verwendung. Eine große Ausnahme bildete bisher die soziale Gesundheit, gibt es doch nur wenige Messinstrumente dafür. Die Feststellung von Mobbinghandlungen gehört dazu. Dabei geht es jedoch allein um die Zuordnung zu einem Sachverhalt, der entweder gegeben sein kann oder nicht. Soziale Gesundheit bedeutet jedenfalls mehr. Aus der Aufgliederung der beiden Dimensionen individuell bzw. kollektiv (siehe Abb. 1) wird die Bedeutung dieser Größe klar ersichtlich. Als Bindeglied zwischen beiden wirkt sie unmittelbar auf jede. Während beispielsweise körperliche Erkrankungen noch durch einen der beiden anderen Aspekte ausgeglichen werden können, greift die soziale Dimension direkt. Das bedeutet: Sozial ungesunde Interaktionen beeinträchtigen die Gesundheit Einzelner ebenso wie der Gemeinschaft unmittelbar.

Soziale Interaktionen als Krankmacher

Während die Wechselwirkungen körperlicher und seelischer Erkrankungen mehr und mehr in den Fokus kommen, haben soziale Interaktionen als Krankmacher bisher nur am Rande Beachtung gefunden. Dabei ist der Gedanke naheliegend, dass die Art und Weise, wie wir miteinander umgehen, unsere Gesundheit fördern, aber auch schädigen kann. So hat beispielsweise Juhani Ilmarinen in Langzeitstudien herausgefunden, dass Anerkennung durch Vorgesetzte einen doppelt so großen positiven Effekt auf die Arbeitsfähigkeit hat wie mehr Sport. Trotzdem umfassen die meisten Projekte der betrieblichen Gesundheitsförderung nach wie vor ausschließlich Bewegungsprogramme – was wahrscheinlich auch daran liegt, dass es bislang an konkreten Empfehlungen mangelt, wie Menschen am Arbeitsplatz gesund interagieren können. Einige Anhaltspunkte dafür lassen sich dem Artikel „Gesundheitsförderliche Strukturen des Miteinanders“ von Drexler und Hauska aus 2012 entnehmen. Wenn man die dritte Dimension „Soziales“ des Ge-

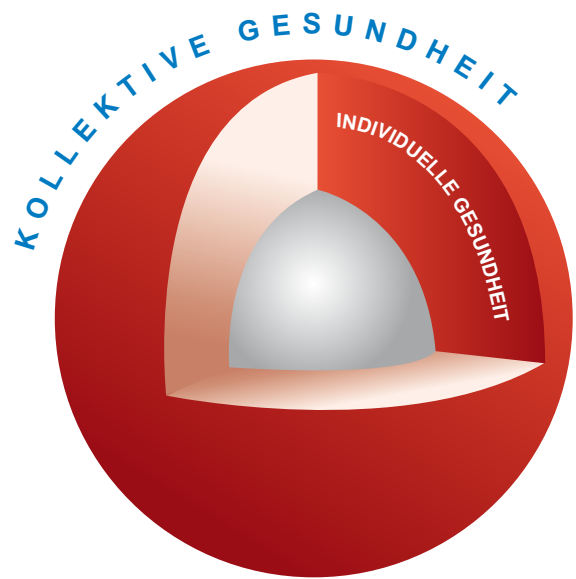


Abbildung 2: Kollektive und individuelle Gesundheit

sundheitsbegriffs der WHO jedoch so ernst nimmt, dass er gleichberechtigt mit den beiden anderen steht, so liegt die Frage nahe, wer denn Experte für soziale Gesundheit sein sollte. Da dies wesentlich davon abhängt, ob es um die individuelle oder die kollektive Sicht von Gesundheit geht, ist diese Frage wohl nicht so einfach zu beantworten. Vor allem für die individuelle Konfliktbearbeitung und Gesundheitsförderung schlagen wir vor, Gesundheitsmediatoren in die Arbeitswelt einzuführen. Parallel zu den bestehenden Fachkräften können sie den Bereich der sozial gesunden Interaktionen abdecken.

Gesundheitsmediation als Spezialgebiet

In der Mediation hilft eine neutrale dritte Person (MediatorIn) zweien oder mehreren Konfliktpartnern, eigenverantwortliche, akzeptable Lösungen für jeden der Beteiligten zu erarbeiten. Das Modell der Mediation, das den hochgradig strukturierten Ablauf des Verfahrens bestimmt, hat sich vor allem aus zwei konzeptuell verwandten Ansätzen entwickelt: dem psychologischen Problemlösen und dem sachbezogenen Verhandeln. Letzteres ist als Harvard-Konzept des Verhandeln bekannt geworden. Außerdem stützt es sich auf Erkenntnisse der Konflikt-, Kommunikations-, Verhandlungs- und Gerechtigkeitsforschung. Jede Kommunikation hat einen Sach- und einen Beziehungsaspekt. Beziehungen bestimmen über die Aufnahme der Sachinhalte, daher ist die Förderung guter Kommunikation und ihrer Bedeutung für die Teilnehmenden von größter Wichtigkeit. Eine weitere Besonderheit ist die enge Verknüpfung psychologischer und juristischer Aspekte, die häufig eine abgestimmte und dichte Zusammenarbeit von Fachkräften aus psychosozialen und juristischen Berufen notwendig macht. Die Gesundheitsmediation ist eine spezialisierte Form

von Mediation, sie fördert den präventiven Umgang mit Konfliktpotenzialen und unterstützt die Lösungsfindung bei bereits bestehenden Konflikten, um die Auswirkungen krankmachender Interaktionen zu minimieren oder hintanzuhalten. Diese spezielle Form der mediatorischen Maßnahme wurde in Zusammenarbeit mit der Österreichischen Akademie für Onkologische Rehabilitation und Psychoonkologie (www.oearp.at) entwickelt, um neben den notwendigen ärztlichen und therapeutischen Versorgungsangeboten im Rahmen von Rehabilitationen auch die dritte Säule der Gesundheit, die unbedingt notwendige Förderung sozialer Gesundheit, nicht außer Acht zu lassen.

Da (insbesondere schwere) Erkrankungen und deren Behandlungen meist nicht nur zu einer Beeinträchtigung der Körperfunktionen, sondern auch zu einer Minderung des psychischen Wohlbefindens und des sozialen Lebens führen, betrifft die Nachricht von einer Erkrankung neben den PatientInnen auch das gesamte Familiensystem: Partner, Eltern, Kinder und Freunde. Mitunter kommen Angehörige mit der durch die Erkrankung veränderten Situation schlechter zurecht als der Erkrankte selbst. Gesundheitsmediation zielt in erster Linie darauf ab, kommunikative Interaktionen zwischen Betroffenen und deren Umfeld zu verbessern. Damit lassen sich die Genesung und die Pflege bestmöglich gewährleisten. Je schwerer und bedrohlicher die Erkrankung, umso wichtiger ist der Informationsaustausch zwischen den betreuenden Personen zur Förderung der Rehabilitation und Wiedereingliederung.

Gesundheitsfördernde Wirkung der Gesundheitsmediation

Die Gesundheitsmediation gilt als spezielle Form der Mediation. Sie kommt zum Einsatz, wenn jemand bereits erkrankt ist oder eine Erkrankung verhindert werden soll. Die zweigeteilte Betrachtungsweise dient der Vereinfachung. Im ersten Fall, in dem bereits eine Erkrankung eingetreten ist, gilt Folgendes: Die lange Dauer einer schweren Erkrankung und die Ungewissheit, ob und wann es zur Heilung kommen wird, die Last für das soziale Umfeld, die Gefahr des allfälligen Verlusts des Arbeitsplatzes und somit eines möglichen Einkommensverlusts – alle diese Faktoren machen den Umgang mit einer schweren Erkrankung und ihren Auswirkungen zu einer besonderen Herausforderung.

„Mit der Entlassung aus dem Krankenhaus beginnt eine neue Versorgungsphase; die Anforderungen für Angehörige, aber auch für Arbeitgeber sind dabei vielseitig, die Aufgabe der Gestaltung allfälliger Lebensführung und die Wiedereingliederung in das Arbeitsleben wird zur Herausforderung.“ Dabei müssen nicht nur Familienkonflikte bearbeitet werden, sondern – bei beschäftigten Menschen – auch die Konflikte, die sich durch lange Krankenstände und unsichere Arbeitseinsatzzeiten für Vorgesetzte und Mitarbeiter der erkrankten Person ergeben. Die größten Probleme sind laut eines Berichtes des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen aus dem Jahr 2003 die Faktoren Zeit und Personal – beide insbesondere unter Mangelbedin-



Foto: Fotolia/mangostock

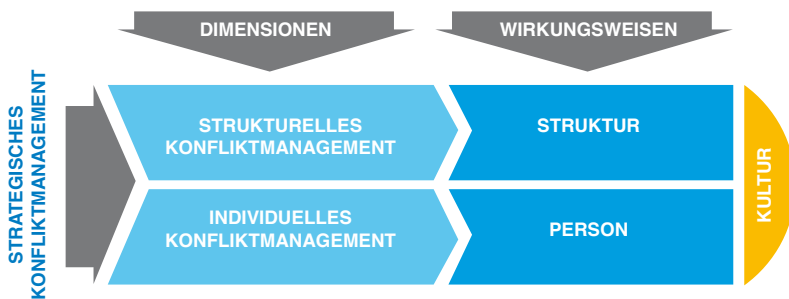


Abbildung 3: Dimensionen und Wirkungsweisen von Konfliktmanagement

gungen – sowie gestörte Kommunikation. In der Gesundheitsmediation werden Techniken der Mediation mit den Kenntnissen der Gesundheitspolitik und den geltenden Versorgungsregeln der Krankenhäuser konstruktiv vernetzt.

Im zweiten Fall, in dem es noch nicht zu einer Erkrankung gekommen ist, dient die Gesundheitsmediation der Vermeidung oder Verringerung krankmachender Interaktionen. Die Vorteile:

- Bestehende Konflikte werden bearbeitet, Respekt und Wertschätzung bleiben erhalten oder werden wieder hergestellt
- Kosten- und Zeitersparnis aufgrund des raschen, lösungsbezogenen und zukunftsorientierten Vorgehens
- Steigerung der Arbeitseffizienz
- Nachhaltigkeit der Vereinbarungen durch Selbststimmtheit

In beiden Fällen wird soziale Gesundheit gefördert. Die soziale Gesundheit des Einzelnen hängt wesentlich von der Frage des individuellen Wohlbefindens in der Art und Weise ab, „wie eine Person mit anderen Menschen zurechtkommt, wie andere Menschen auf ihn reagieren und wie er in Wechselwirkung mit gesellschaftlichen Institutionen und gesellschaftlichen Sitten interagiert“. Nach einem Bericht der Weltgesundheitsorganisation aus dem Jahr 1980 stellt die soziale Gesundheit nachweislich einen Indikator für die Begünstigung einer längeren Lebenserwartung sowie einer schnelleren Erholung bei Krankheiten dar. Schlechte soziale Anpassung hingegen fördert laut WHO neurotische Erkrankungen.

Die Problemfelder in der Gesundheitsmediation

Intrapersonelle Konflikte

- Wahl einer geeigneten Therapieform
- Auswahl des betreuenden Umfelds ...

Konflikte am Arbeitsplatz

- Umgang mit (langen) Krankenständen im Team
- Festlegung der Rahmenbedingungen, z. B. Tätigkeitsbereiche oder Hilfsmittel für die Wiedereingliederung ...
- Umgang mit dem Spannungsfeld Datenschutz und Aufklärungspflicht ...

Intrafamiliäre Konflikte

- Aufteilung neuer Aufgaben durch zusätzlichen Pflege- bzw. Betreuungsbedarf
- Übernahme der Aktivitäten der erkrankten oder gefährdeten Person
- Regelung des Nachlasses bei tödlichen Erkrankungen

Im Spitalswesen oder in anderen Einrichtungen des Gesundheitswesens

- Konflikt Patienten-/Angehörige-/Arzt- oder Pflege-Verhältnis
- Langzeitpatienten
- Pflege-/ärztliche Diskrepanzen
- Therapiewechsel von kurativer zu palliativer Versorgung
- Intramedizinisch unterschiedliche Gewichtung von Befunden

Gesundheitsmediation ermöglicht die Wiedergewinnung von Autonomie und Identität durch die Verringerung krankmachender Interaktionen. Dabei kann eine Gesprächsanbahnung zu Kollegen, Mitarbeitern oder Vorgesetzten, aber auch zu Familienmitgliedern, zu denen ein konfliktträchtiges Verhältnis besteht, ebenso notwendig sein wie eine akute intrapersonelle Unterstützung aufgrund eines nur schwer lösbaren Problems. Es geht dabei um eine bedarfsorientierte Unterstützung in der Wahrnehmung der Krise und auf der Suche nach möglichen Formen der Konfliktlösung, speziell in den bereits aufgezählten Problemfeldern. Der Aufbau oder der Erhalt eines möglichst guten sozialen Netzwerks ist essenziell, um Ressourcen stärken zu können. Es kommt zur Konfliktvermeidung und Beseitigung von Kommunikationsstörungen. Die Settings finden nach individuellem Bedarf in Einzel-, Zweier- oder Gruppensitzungen statt.

Integration der Gesundheitsmediation

Wir haben die Unterscheidung zwischen individueller und kollektiver Gesundheit getroffen. Im engeren Sinn liefert die Gesundheitsmediation einen Beitrag zur Förderung individueller Gesundheit – der Gesundheit einzelner Personen. Integriert in ein Gesamtsystem zum Management von Gesundheit am Arbeitsplatz liefert sie

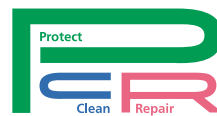
wertvolle Hinweise zur Verbesserung von Strukturen und kulturellen Problemen, die krank machen könnten. Nicht alle Konflikte sind auf rein personeller Ebene lösbar. Die meisten Spannungsfelder haben strukturelle bzw. kulturelle Ursachen. Daher ist die Integration dieser Dimensionen aus unserer Sicht ein Schlüsselfaktor für nachhaltige Förderung sozialer Gesundheit. Nur die Einbindung von Gesundheitsmediation in bestehende Systeme gewährleistet, dass die gesamte Organisation sozial lernt. Strukturelles Konfliktmanagement optimiert bestehende Abläufe und Zuständigkeitsfragen. Notwendige kulturelle Änderungen können alleine durch die strategische Integration von Konfliktmanagement erfolgen. Nur wenn Konflikte bzw. soziale Gesundheit Chefsache werden, lassen sich alle drei Ebenen gleichermaßen berücksichtigen. ■

LITERATUR

- Drexler H., Hauska E., Gesundheitsförderliche Strukturen des Miteinanders, Sichere Arbeit 5/2012
- Ilmarinen J., Tempel J., Arbeitsfähigkeit 2010: Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?, VSA Verlag 2002
- Russell RD., Social Health: An attempt to clarify this dimension of well-being, Int J Health Educ, 1973
- Wingenfeld K., Die Entlassung aus dem Krankenhaus. Institutionelle Übergänge und gesundheitlich bedingte Transitionen. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle 2005

Dr. Elvira Hauska
Evaluierung, Coaching, Mediation
 Weilburgstraße 3, 2500 Baden
 Obere Augartenstraße 8–13, 1020 Wien
 E-Mail: eh@elvira-hauska.at, www.elvira-hauska.at

Mag. Marie-Christine Pranter
 Gesundheitsmediatorin, Juristin
 Hofzeile 3/11/1, 1190 Wien
 Tel.: +43 1 890 12 03-211
 E-Mail: office@konfliktloesung.info
www.konfliktloesung.info



Das Excipial® Hautschutzprogramm für arbeitende Hände.



Ein umfassendes Hautschutzprogramm für Menschen mit empfindlicher, gereizter oder geschädigter Haut. Excipial® schützt die Hände im Haushalt und Beruf.

Excipial Protect®
Excipial Clean®
Excipial Repair®



 Spirig Pharma GmbH, Leonfeldner Straße 2–4, A-4040 Linz
 Tel: +43(0)732-715993, office@spirig.at, www.spirig.at
 Erhältlich in Ihrer Apotheke.

spirig

ZUSAMMENFASSUNG



Die individuelle und die kollektive Gesundheit hängen wesentlich davon ab, ob die Interaktionen zwischen Menschen gesundheitsförderlich oder krankmachend sind. Gesundheitsmediation als spezieller Teilaspekt von Mediation beschäftigt sich mit der Krankheitsursache Konflikt. ■

SUMMARY



The health of both the individual and the collective is dependent on interpersonal relations, which can be wholesome or sickening. Health mediation as a specific field of mediation focuses on conflict as a cause of disease. ■

RÉSUMÉ



La santé, qu'elle soit individuelle ou collective, dépend essentiellement du fait que les interactions entre personnes soient favorables à la santé ou bien provoquent des maladies. La médiation sanitaire, en tant que partie du travail de médiation, traite les conflits qui sont à l'origine de maladies. ■

„Unser Alltag braucht einen starken Rücken“

Rückengymnastik mit der gesamten Belegschaft: In zwei Tiroler Kleinbetrieben ist das ein Fixpunkt während der Arbeit!

ARIADNE SEITZ



Rückenprobleme gehören bei der Tischlerei Lüth der Vergangenheit an.

Die AUVA verleiht bekanntlich gemeinsam mit der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) alle zwei Jahre die „Goldene Securitas“ in drei Kategorien: „Sicher und gesund arbeiten“, „Innovativ für mehr Sicherheit“ und „Jedem Alter seine Arbeit“. Die beiden Tiroler Unternehmen Tischlerei Lüth GmbH in Zirl und Installationstechnik Planchel in Ebbs wurden für ihre Gesundheitsmaßnahmen mit der „Silbernen Securitas 2012“ in der Kategorie „Sicher und gesund arbeiten“ ausgezeichnet.

Täglich um neun Uhr ist Wirbelsäulengymnastik angesagt

„Körperliche Fitness weckt Geist und Schaffenskraft“: So lautet das Motto der Tischlerei Lüth, die seit 1999 von drei Meistern geführt wird. Lüth ist Spezialist für modernen Innenausbau von Holzböden über Möbel bis hin zu Holzdecken. In entscheidenden Bereichen wie individueller Beratung, maßgeschneiderter Planung, aktuellem Design und erstklassiger Umsetzung in allen Holzarten – auch in Verbindung mit Glas, Stein oder Metall – verfügen die drei Tischlermeister über wesentliche Stärken. Bei allen wichtigen Aufgaben ist jemand dabei, der sich zu 100 Prozent für das Ergebnis verantwortlich fühlt. Die Freude an der Arbeit und die Liebe zum Werkstoff Holz machen diese Tischlerei in fachlicher und wirtschaftlicher Hinsicht äußerst erfolgreich. Der kleine Betrieb im Ortszentrum von Zirl arbeitet auch eng mit anderen Handwerksbetrieben zusammen.

Verzeichnete man früher immer wieder Krankenstandstage, die auf einseitige Bewegungen und Belastungen der Mitarbeiter und Führungskräfte am Arbeitsplatz zurückzuführen waren, kennt man dieses Problem in dem Betrieb nun schon seit langer Zeit nicht mehr. Das hat seinen Grund: Seit 20 Jahren wird in der Tischlerei Lüth täglich um neun Uhr mitten in der Werkstatt Wirbelsäulengymnastik gemacht. Alle Mitarbeiter lassen die Arbeit stehen, begeben sich auf ihre Matten und beginnen unter fachgerechter Anleitung mit ihrer speziellen Rückengymnastik. Das Bild, das sich bietet, lassen sich so manche Vertreter und Kunden nicht entgehen – sie statten der Tischlerwerkstatt des Öfteren „zufällig“ um neun Uhr einen Besuch ab. Geschäftsführer Hans Hampl freut sich darüber, er ist stolz auf sein fittes Team, das sich in jeder Hinsicht sehen lassen kann.

„Unser Alltag braucht einen starken Rücken“

„Unser Alltag braucht einen starken Rücken“, weiß Anna Planchel, diplomierte Wirbelsäulentrainerin für Rückenschule, Wirbelsäulen-, Fuß- und Beckenbodengymnastik. Gemeinsam mit ihrem Mann Richard Planchel führt sie einen renommierten Installationsbetrieb, der die Bereiche Heizung, Sanitär, Solar, Lüftung, Haustechnik, Badezimmer und Wellness abdeckt. Service und Reparaturen werden schnellstmöglich und fachgerecht ausgeführt, Mitarbeiter durch regelmäßige Schulungen auf den neuesten Stand der Technik gebracht.

Der Devise „Unser Alltag braucht einen starken Rücken“ entsprechend legen die Unternehmer aber auch großen Wert auf Gesundheitsförderung im Bereich Heben und Tragen. Da in dieser Branche oftmals schwere Lasten zu bewältigen sind, hat Frau Planchel eine eigene Rückenschule im Betrieb eröffnet. Um die Rückenmuskulatur nachhaltig zu stärken, turnt sie sowohl mit den eigenen Mitarbeitern als auch bei Bedarf mit Externen einmal in der Woche. Darüber hinaus wird in dieser Stunde über andere Gesundheitsthemen wie etwa Povernapping, gesunde Ernährung und ausreichende Flüssigkeitszufuhr oder über neue Arbeitsprozesse zur Schonung der Bandscheiben gesprochen. Anna Planchel ist auch diplomierte Krankenschwester – sie kann daher fundiertes Wissen an ihre Mitarbeiter weitergeben. So freut sich etwa ein Mitarbeiter, dem ein Gleitwirbel zuvor schwer zu schaffen gemacht hat, darüber, dass er durch geänderte Hebeteknik und die regelmäßige Rückengymnastik nur mehr gelegentlich Rückenschmerzen hat.

Auch das Bewusstsein der anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde durchwegs gesteigert. Um schweres



Täglich um neun Uhr ruht die Arbeit in der Tischlerei Lüth in Zirl: Dann steht Rückengymnastik auf dem Programm.

Heben zu vermeiden, bildet man kleine Arbeitsgruppen, die einander unterstützen. Frau Planchel freut sich, dass ihr Engagement geschätzt wird, und stellt fest, dass sich die Bewegungsabläufe ihrer Mitarbeiter seit geraumer Zeit deutlich verbessert haben. ■

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



ZUSAMMENFASSUNG



In zwei Tiroler Unternehmen ist regelmäßig Rückengymnastik der Belegschaft angesagt. Unter dem Motto „Körperliche Fitness weckt Geist und Schaffenskraft“ bzw. „Unser Alltag braucht einen starken Rücken“ soll die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt und das individuelle Körperbewusstsein verbessert werden. ■

SUMMARY



Two Tyrolean companies have introduced daily back exercise sessions for all staff. The aim is to strengthen the employees' health and improve their individual body-mindedness, true to the mottos “Physical Fitness for a Good Spirit and Creative Power” and “A Strong Backbone for Everyday Life”. ■

RÉSUMÉ



La gymnastique pour le dos est proposée quotidiennement aux employés de deux entreprises tyroliennes. Sous le slogan « La forme physique éveille les forces créatives et professionnelles », ou bien « Notre quotidien a besoin d'un dos solide », la santé des employés est censée se renforcer, et leur conscience corporelle individuelle s'améliorer. ■

Handicap – na und?

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe DiversityLine® der SBV (Social Business Vienna GmbH), einer Dialogplattform für Diversity-Fachleute und -Beauftragte, wurden kürzlich Schwerpunkte und Leistungen des Unternehmens Wien Work – integrative Betriebe und Ausbildung GmbH präsentiert. Die Veranstaltung stand unter dem Motto „Handicap – na und?“.

ARIADNE SEITZ



Mit Best-Practice-Beispielen zeigt Wien Work, wie benachteiligte Menschen in den Arbeitsalltag integriert werden können.

DiversityLine® – das ist eine Marke für Produkte, die das Thema Diversity Management transportieren und kommunizieren. Um Diversität in der Praxis zu fördern, organisiert Margarethe Bitzer, Präsidentin des DCÖ (Diversity Club Österreich), zusammen mit Christian Schäfer von der SBV die Dialogplattform der SBV im Club Michl's in Wien. Mithilfe dieser Plattform soll Know-how anhand von Best-Practice-Beispielen vermittelt werden. Ziel ist es, zum einen die Notwendigkeit von Diversity-Maßnahmen aufzuzeigen und zum anderen die positiven Effekte zu verdeutlichen, die Unternehmen mit Diversity Management erzielen können.

Best Practice in der freien Marktwirtschaft

Am Beispiel der Unternehmen Vienna Marriott Hotel und Gartengestaltung Manfred Lang wurden die Leistungen von Wien Work, dem gemeinnützigen Unternehmen der Sozialwirtschaft mit arbeitsmarktpolitischem Auftrag, präsentiert und diskutiert. Manfred Hartl (Küchenchef),

Gabriele Hasenauer (HR-Leitung) sowie Jungköchin Bianca Tringler, die aufgrund des Wirkens von Wien Work für das Vienna Marriott Hotel Erfolge erzielen konnten, hatten die Gelegenheit, über ihre positive Zusammenarbeit im eigenen Küchenbetrieb zu berichten. Manfred Lang, Inhaber von Gartengestaltung Lang, lieferte gemeinsam mit seinem Mitarbeiter Maximilian Stuböck Einblicke in die besonders gute Zusammenarbeit mit Wien Work. Hemma Hollergschwandtner, Leiterin Jobmanagement, und Romana Rudolf, Outplacement, sowie der Geschäftsführer Wolfgang Sperl von Wien Work beleuchteten ihrerseits die ausgezeichnete Kooperation mit den anwesenden Mitarbeitern von Vienna Marriott Hotels und der Firma Lang. Bianca Tringler und Maximilian Stuböck wurden beide von ihren Lehrern in der Pflichtschule auf Wien Work aufmerksam gemacht. Am jährlich stattfindenden „Tag der offenen Tür“ konnten sich die Jugendlichen informieren. Mithilfe von Wien Work bekamen sie einen Lehrlingsausbildungsplatz und beendeten beide ihre Ausbildung mit der Lehrabschlussprüfung. Das große Engagement, das Talent in ihrem erlernten Beruf und die gute Eingliederung ins Team führten bei Bianca zu einer Fixanstellung als Köchin und für Maximilian zu einem Job als Saisonarbeiter im Gartengestaltungsbetrieb Lang. Beide Jugendliche erzählten, wie viel Spaß ihnen die Arbeit mache und dass sie sich in ihren Arbeitsgruppen und von ihren Vorgesetzten sehr gut aufgenommen fühlten.

Integrative Berufsausbildung

Die Besonderheit der integrativen Form der Berufsausbildung: Es besteht die Möglichkeit, die Lehrzeit um ein bis zwei Jahre zu verlängern. Dies hilft Lehrlingen, die z. B. in bestimmten Unterrichtsfächern in der Schule Probleme haben, da auf ihre speziellen Bedürfnisse Rücksicht genommen werden kann. Eine weitere Hilfestellung wird mit einer Teilqualifizierung ermöglicht.

Fotos: Ernst Michaeliek

So können auch nur bestimmte Teile des Berufsbildes abgedeckt werden. Die Abschlussprüfung wird in Form einer Arbeitsprobe abgelegt. Diese Ausbildung dauert bis zu drei Jahre. Damit können Menschen, die beispielsweise besonders große handwerkliche Fähigkeiten haben, aber infolge unlösbarer Lernprobleme in der Berufsschule keinen Lehrlingsabschluss im herkömmlichen Sinne erzielen, dennoch eine Abschlussprüfung ablegen, um danach mit dem erlernten Beruf in der Wirtschaft Fuß zu fassen.

Ziel von Wien Work ist es, jene Menschen, die beraten, gecoacht bzw. ausgebildet werden, schlussendlich mit einer Fixanstellung in der freien Marktwirtschaft oder bei Wien Work zu verankern. Eine Vorstufe hierzu kann auch ein Berufspraktikum sein. So haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit, für einen bestimmten Zeitraum im Team mitzuarbeiten, um zu sehen, ob die eigene Berufsvorstellung mit dem Berufsbild samt allen praktischen Arbeitsprozessen zusammenpasst. Im Fall von Maximilian war dies ein guter Einstieg – für den Kleinunternehmer Manfred Lang verursachte er zudem keine Kosten. Wien Work stand und steht auch jetzt, bei selten auftretenden kleineren Problemen, mit Rat und Tat zur Verfügung.

Wien Work

Wien Work – integrative Betriebe und Ausbildungs-GmbH, 1982 gegründet, ist ein gemeinnütziges Unternehmen der Sozialwirtschaft mit arbeitsmarktpolitischem Auftrag. Die rund 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten ein entsprechendes Gehalt und stehen somit in einem vollwertigen Arbeitsverhältnis. 70 Prozent der Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Lehrlinge haben Körper-, Sinnes- oder Lernbehinderungen, chronische Krankheiten oder waren langzeitarbeitslos. Unternehmensziel ist es, Arbeitsplätze für am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen bei Wien Work zu schaffen und Arbeitssuchende auf dem freien Arbeitsmarkt zu vermitteln. So erhielt etwa ein Tischler, der durch einen Arbeitsunfall vier Finger verloren hatte und danach nicht mehr in seinen erlernten Beruf zurückkehren konnte, in der Wäscherei von Vienna Marriott Hotel wieder eine fixe Anstellung. Das vielfältige Team in der Wäscherei besteht aus 16 Mitarbeitern; vier von ihnen haben trotz Handicaps einen fixen Arbeitsplatz gefunden und fühlen sich in diesem Team besonders wohl. Die große Herausforderung besteht darin, für Menschen mit unterschiedlichsten beruflichen und emotionalen Fähigkeiten den richtigen Arbeitsplatz zu finden und sie langfristig in ein passendes Team zu integrieren. Dies ist nur durch langjährige persönliche Kontakte möglich. Wien Work bietet an mehreren Standorten in Wien ein vielfältiges, qualitativ

„7 von 10 UNTERNEHMEN INVESTIEREN KONSEQUENT IN BETRIEBLICHE SICHERHEIT“*

Ein sicherer Arbeitsplatz bewahrt nicht nur die Mitarbeiter vor Unfällen, sondern ist die Basis für gesunde Arbeit und damit für Ihren Unternehmenserfolg. Die innovativsten Lösungen, um Belegschaft, Umwelt und Sachvermögen zu schützen, finden Sie auf der A+A. Seien Sie dabei und schließen Sie Sicherheitslücken!

*Quelle: Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (EU-OSHA)

5.– 8. November 2013
Düsseldorf, Germany



Persönlicher Schutz, betriebliche Sicherheit
und Gesundheit bei der Arbeit

Internationale Fachmesse mit Kongress

www.AplusA.de

Gesell GmbH & Co. KG
Sieveringer Straße 153 _ A-1190 WIEN
Tel.: (01) 3205037 _ Fax: (01) 3206344
office@gesell.com _ www.gesell.com



hochwertiges Angebot an Produkten und Dienstleistungen in elf unterschiedlichen Geschäftsfeldern an: Copy-service, Textilreinigung, Textil (Schneiderei), Facility Service, Holz, Dokuscan, Bürodienstleistung, Renovierung, Metall, Gastronomie/Catering und Möbeltapezierung. Die gesamte Unternehmensentwicklung ist sowohl vom wirtschaftlichen als auch vom sozialen und integrativen Erfolg abhängig. Seit Jahren legt man Wert auf langfristige Kooperationen mit Unternehmen aus der freien Wirtschaft. Wien Work hat als erster integrativer Betrieb in Österreich 2003 die ÖkoProfit-Auszeichnung verliehen bekommen. Von diesem Zeitpunkt an wurde Wien Work jedes Jahr mit diesem Preis ausgezeichnet. Wien Work arbeitet Umweltmaßnahmen aus und versucht sie umzusetzen; dadurch lassen sich die Betriebskosten senken. Die Schwerpunkte liegen in den Bereichen Wasser, Restmüll, gefährliche Abfälle, Lösungsmittlemissionen, Strom, Erdgas sowie Heiz- und Prozesswärme.

DiM – Diversity Management

Diversity Management (DiM) hat den wesentlichen wirtschaftlichen Aspekt von Diversität im Fokus und bezieht sich auf alle sechs Kerndimensionen (Alter, Geschlecht, Behinderung, Religion, Ethnie, sexuelle Orientierung) sowie auf deren kumulative Wirkung im Organisationskontext. Seit DiM an Bedeutung gewinnt, unterliegen einzelne Dimensionen von Diversity, wie man in Österreich beobachten kann, einem „kurzfristigen Hype“, der jedoch nach einiger Zeit stets wieder „abzuklingen“ scheint. Voraussetzung dafür, mit DiM nachhaltige Wirkungen und Ergebnisse zu erzielen: Im Management muss man die sechs Kerndimensionen gemeinsam in den Blick bekommen und sich danach (durchaus zyklisch) strategisch und operativ ausrichten. Organisationen übernehmen in der Auseinandersetzung und Implementierung mit und von DiM nicht nur soziale Verantwortung, sondern stärken unter anderem ihre Fähigkeit, auf demo-

grafische Veränderungen zu antworten, sowie ihre Innovationskraft und wappnen sich so für die Zukunft. Dass damit auch das Image gefördert und an Reputation gewonnen wird, steht mittlerweile außer Frage.

Diversity Club Österreich DCÖ

Im Vorstand des Diversity Club Österreich (DCÖ) wird u. a. das Thema der „Messbarkeit und Zertifizierung von DiM“ unter Einbeziehung umfassender Lern-, Entwicklungs- und Innovationstools bearbeitet. Damit soll die wesentliche Frage „Was bringt's?“ besser beantwortet werden können. Über gewonnene „Hard Facts“ gilt es die Kommunizierbarkeit und Argumentationsfähigkeit für ein praktisch erfolgreiches DiM in Unternehmen und Organisationen zu verbessern. Durch die bedeutende und mit Herausforderungen verbundene Frage des „Wie kann ich DiM organisatorisch umsetzen?“ wird auch der emotionale Aspekt in den Vordergrund gestellt und diskutiert: „Wie kann ich mit den damit verbundenen Emotionen umgehen?“ Damit werden DiM-ExpertInnen gefordert, sich mit dem Thema des Umgangs und der Auswirkungen – sowie dessen Grenzen und Emotionen in der Umsetzung – entsprechend intensiv auseinanderzusetzen. ■

(DCÖ im Journal Wissen/Fachliteratur aus Wirtschaft, Recht und Steuern, facultas Verlags- und Buchhandels AG, Mai 2013)

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



ZUSAMMENFASSUNG



Anhand von Best-Practice-Beispielen hat das gemeinnützige Unternehmen Wien Work vor Kurzem eindrucksvoll unter Beweis gestellt, dass benachteiligte Menschen bei Schaffung eines entsprechenden Umfeldes friktionsfrei in den Arbeitsalltag integriert werden können. ■

SUMMARY



The non-profit enterprise Wien Work has recently demonstrated in various best-practice projects that, given a suitable work setting, handicapped people can easily be integrated into the normal work environment. ■

RÉSUMÉ



L'entreprise d'utilité publique Wien Work a récemment prouvé, au moyen d'exemples de bonne pratique, que les personnes défavorisées pourront être intégrées sans problèmes dans le travail quotidien, grâce à la création d'un environnement adapté. ■

Junii 2013

3. – 6. Juni 2013

Forum Prävention

Veranstaltungsort:
Hofburg in Wien
Tagungsbüro: Allgemeine Unfall-
versicherungsanstalt (AUVA), Büro
für Internationale Beziehungen und
Kongresswesen
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien

Organisatorische Fragen:

Dominique Dressler, MA
Tel.: +43 1 331 11-558
Fax: +43 1 331 11-469
E-Mail: dominique.dressler@auva.at

Fragen zu Registrierung, Bezahlung

etc.: Ursula Hogn
Tel.: +43 1 331 11-537
Fax: +43 1 331 11-469
E-Mail: ursula.hogn@auva.at
Online-Anmeldung:
www.auva.at/anmeldung

27. – 29. Juni 2013

16th International Congress of the International Society for Medical Shockwave Treatment

„Der Einsatz der Stoßwellentherapie in
verschiedenen Bereichen der Medizin“

Veranstaltungsort: Best Western Plus
Parkhotel Brunauer
Elisabethstraße 45a, 5020 Salzburg
www.parkhotelbrunauer.at

Fachliche Fragen:

Dr. Rainer Mittermayr, ISMST Office
Ebelsberger Schlossweg 5, 4030 Linz
E-Mail: shockwave@ismst.com

Organisatorische Fragen:

MMag. Amra Causevic, Bakk.
AUVA Hauptstelle, Büro für Internationa-
le Beziehungen und Kongresswesen
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Tel.: +43 1 331 11-261
E-Mail: amra.causevic@auva.at
www.auva.at

September 2013

19. - 20. September 2013

Herbstkonferenz der GfA Partnerschaft für Prävention und Arbeitsgestaltung

Veranstaltungsort: Austria Trend Parkho-
tel Schönbrunn
Hietzinger Hauptstr. 10–14, 1130 Wien
Fachliche Fragen:

Dipl.-Ing. Michael Wichtl
AUVA Hauptstelle, Abteilung für Unfall-
verhütung und Berufskrankheitenbe-
kämpfung

Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Tel.: +43 1 331 11-514
Fax: +43 1 331 11-347
E-Mail: michael.wichtl@auva.at

Organisatorische Fragen:

Dipl.-Ing. Helena Weiss
AUVA Hauptstelle, Büro für Internationa-
le Beziehungen und Kongresswesen
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Tel.: +43 1 331 11-527
Fax: +43 1 331 11-469
E-Mail: helena.weiss@auva.at
www.auva.at

Anmeldung:

Gesellschaft für Arbeitswissenschaft
e. V., Simone John
D-44139 Dortmund, Ardeystraße 67
Tel.: +49 231 12 42 43
Fax: +49 231 72 12 154
E-Mail: gfa@ifado.de

26. September 2013

Pilze am Arbeitsplatz

Veranstaltungsort: Kloster UND, Krems
Fachliche Fragen:
DI Manfred Hinker
AUVA Hauptstelle, Unfallverhütung und
Berufskrankheitenbekämpfung
E-Mail: manfred.hinker@auva.at

Organisatorische Fragen:

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

Oktober 2013

15. Oktober 2013

Partnerschaft für Prävention – gestern, heute, morgen

Veranstaltungsort: Loisium Langenlois
Fachliche Fragen:
Mag. Barbara Libowitzky
AUVA Hauptstelle, Unfallverhütung und
Berufskrankheitenbekämpfung
barbara.libowitzky@auva.at

Organisatorische Fragen:

Mag. Ariadne Seitz
AUVA Hauptstelle, Sicherheitsmarketing
und Presse
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien

Tel.: +43 1 331 11-958
Fax: +43 1 331 11-610
E-Mail: ariadne.seitz@auva.at
www.auva.at

22. Oktober 2013

Natürliche radioaktive Stoffe am Arbeitsplatz

Veranstaltungsort: Kongress Bad Ischl
Fachliche Fragen:

Ing. Wolfgang Aspek
AUVA Hauptstelle, Unfallverhütung und
Berufskrankheitenbekämpfung
E-Mail: wolfgang.aspek@auva.at

Organisatorische Fragen:

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

November 2013

5. – 8. November 2013

A+A – Persönlicher Schutz, be- triebliche Sicherheit und Gesund- heit bei der Arbeit Internationale Fachmesse mit 33. Internationalem Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedi- zin A+A. Sicherheit, Gesundheit, Ergonomie

Veranstaltungsort: Düsseldorf,
Deutschland

Nähere Informationen:

www.aplusa-online.de

26. November 2013

Heben und Tragen in Gesundheits- berufen

Veranstaltungsort: Tauern Spa Kaprun

Fachliche Fragen:

Dr. Ingrid Hallström
AUVA Hauptstelle, Unfallverhütung und
Berufskrankheitenbekämpfung
E-Mail: ingrid.hallstroem@auva.at

Organisatorische Fragen:

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

Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – März/April 2013

ON-K 001 Informationsverarbeitung

ÖNORM EN ISO/IEC 19788
Informationstechnik – Lernen, Ausbilden und Weiterbilden – Metadaten für Lernressourcen – Teil 1: Das Rahmenwerk
Teil 2: Datenelemente aus Dublin Core

ON-K 007 Druckgeräte

ÖNORM EN 14678-3
Flüssiggas-Geräte und -Ausrüstungsteile – Bau- und Arbeitsweise von Flüssiggas-Geräten für Autogas-Tankstellen – Teil 3: Tankanlagen für private und industrielle Tankstellen

ON-K 017 Aufzüge, Fahrtreppen und Fahrsteige

ÖNORM EN 12159
Bauaufzüge zur Personen- und Materialbeförderung mit senkrecht geführten Fahrkörben

ÖNORM EN ISO 14798
Aufzüge, Fahrtreppen und Fahrsteige – Verfahren zur Risikobewertung und -minderung

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

ÖNORM EN 1870-8
Sicherheit von Holzbearbeitungs-

maschinen – Kreissägemaschinen – Teil 8: Einblattbesäum- und Leistenkreissägemaschinen mit kraftbetätigtem Sägeaggregat und Handbeschickung und/oder Handentnahme

ON-K 038 Straßenfahrzeuge

ÖNORM EN 15918
Fahrräder – Fahrradanhänger – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfverfahren

ON-K 047 Optik und Lichttechnik

ÖNORM EN 16268
Bewertung von Reflektoroberflächen für den Einsatz in Leuchten

ÖNORM EN 16276
Evakuierungsbeleuchtung in Straßentunneln

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN 1080
Stoßschutzhelme für Kleinkinder

ÖNORM EN 1621
Motorradfahrer-Schutzkleidung gegen mechanische Belastung – Teil 1: Gelenkprotektoren für Motorradfahrer – Anforderungen und Prüfverfahren
Teil 4: Aufblasbare Protektoren für Motorradfahrer – Anforderungen und Prüfverfahren

ÖNORM EN 16230-1
Freizeitkarts – Teil 1: Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfverfahren für Karts

ÖNORM EN ISO 13849-2
Sicherheit von Maschinen – Sicherheitsbezogene Teile von Steuerungen – Teil 2: Validierung

ÖNORM EN ISO 15027-3
Schutzkleidung gegen Unterkühlung im Wasser – Teil 3: Prüfverfahren

ÖNORM EN ISO/IEC 80079-34
Explosionsgefährdete Bereiche – Teil 34: Anwendung von Qualitätsmanagementsystemen für die Herstellung von Geräten

ON-K 072 Möbel

ÖNORM EN 716
Möbel – Kinderbetten und Reisekinderbetten für den Wohnbereich
Teil 1: Sicherheitstechnische Anforderungen
Teil 2: Prüfverfahren

ON-K 141 Klimatechnik

ÖNORM H 6033
Lüftungstechnische Anlagen – Brandrauchsteuerklappen (BRK) – Nationale Ergänzungen zu ÖNORM EN 12101-8, ÖNORM EN 13501-4 und ÖNORM EN 1366-10

ON-K 147 Zerstörungsfreie Werkstoffprüfung

ÖNORM M 3041
Ausbildung von Personal der zerstörungsfreien Prüfung (ZfP-Personal)

ON-K 151 Flurförderzeuge

ÖNORM EN 16307-1
Sicherheit von Flurförderzeugen – Sicherheitsanforderungen und Verifizierung – Teil 1: Zusätzliche Anforderungen für motorkraftbetriebene Flurförderzeuge mit Ausnahme von fahrerlosen Flurförderzeugen, Staplern mit veränderlicher Reichweite und Lasten- und Personentransportfahrzeugen

ÖNORM EN 16281 ON-K 165 Spielzeug und andere sicherheitsrelevante Kinderartikel

ÖNORM EN 16281

Kinderschutzprodukte – Vom Verbraucher anzubringende kindersichernde Verschlussvorrichtungen für Fenster und Balkontüren – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfverfahren

ON-K 181 Landwirtschaftliche Fahrzeuge und Maschinen

ÖNORM EN 709

Maschinen für die Land- und Forstwirtschaft – Einachstraktoren mit angebaute Fräse, Motorhacken, Triebhacken – Sicherheit

ON-K 184 Spiel- und Sportgeräte, Freizeiteinrichtungen

ÖNORM EN 12503-1

Sportmatten – Teil 1: Turnmatten, sicherheitstechnische Anforderungen

ON-K 193 Baumaschinen

ÖNORM EN ISO 6165

Erdbaumaschinen – Grundtypen – Identifizierung und Begriffe

ON-K 213 Eisenbahnwesen

ÖNORM EN 13104

Bahnanwendungen – Radsätze und Drehgestelle – Treibradsatzwellen – Konstruktionsverfahren

ÖNORM EN 15839

Bahnanwendungen – Prüfung für die fahrtechnische Zulassung von Eisenbahnfahrzeugen – Güterwagen – Prüfung der Fahrsicherheit unter Längsdruckkräften

ON-K 215 Sterilisation und Des- infektion von Medizinprodukten

ÖNORM EN 12353

Chemische Desinfektionsmittel und Antiseptika – Aufbewahrung von Testorganismen für die Prüfung der bakteriziden (einschließlich Legionella), mykobakteriziden, sporiziden, fungiziden und viruziden (einschließlich bakteriophagen) Wirkung

ÖNORM EN 14204

Chemische Desinfektionsmittel und Antiseptika – Quantitativer Suspensionsversuch zur Bestimmung der mykobakteriziden Wirkung chemischer Desinfektionsmittel und Antiseptika für den Veterinärbereich – Prüfverfahren und Anforderungen (Phase 2, Stufe 1)

ON-K 220 Telematik für Straßenverkehr und -transport

ÖNORM EN ISO 17261

Intelligente Transportsysteme – Automatische Fahrzeug- und Ausstattungsidentifizierung – Intermodaler Gütertransport – Architektur und Begriffsbestimmung

ON-K 227 Fenster, Türen, Tore und Vorhangfassaden

ÖNORM EN 1527

Schlösser und Baubeschläge – Beschläge für Schiebetüren und Falttüren – Anforderungen und Prüfverfahren

ÖNORM EN 13126-9

Baubeschläge – Anforderungen und Prüfverfahren für Fenster und Fenstertüren – Teil 9: Beschläge für Schwing- und Wendefenster

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





Vom Konsum zum Genuss – Alkohol im Betrieb

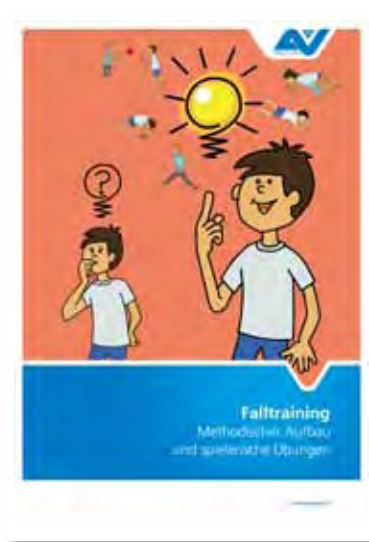
Merkblatt M015, 68 Seiten

Alkohol und Arbeit passen aus Sicht der Prävention nicht zusammen. Aktiver Konsum und Restalkohol am Arbeitsplatz stellen eine erhebliche Unfallgefahr dar. Um den Betrieben und den Verantwortlichen einerseits eine praktikable Handlungsanleitung für die Strukturierung der Rahmenbedingungen und andererseits eine Hilfestellung im Umgang mit auffälligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu geben, wurde dieses Merkblatt erstellt. Es informiert über das Thema Alkohol am Arbeitsplatz und bietet Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden, Fachkräften aus den Bereichen Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie sowie Sicherheitsfachkräften einen Leitfaden, um Hilfestellung anzubieten.

Falltraining

Methodischer Aufbau und spielerische Übungen
64 Seiten

Eine der Hauptaufgaben der AUVA ist die Vermeidung von Unfällen mittels einer eigens dafür entwickelten zielgruppenspezifischen und kostenlosen Angebotspalette für Schulen. Da sich aber trotz



noch so guter Präventionsarbeit nicht jeder Unfall vermeiden lässt, stellt ganz besonders das richtige Fallen eine Fertigkeit dar, die es zu erlernen gilt. Der systematische Aufbau umfasst den Fall rückwärts, vorwärts, seitwärts und die Diagonalrolle. Spielerische Übungen helfen, variantenreich zu trainieren, bis die Bewegungsabläufe automatisiert sind. Auf diese Weise lassen sich Verletzungen bei ungewollten Stürzen vermeiden oder minimieren. Im Vor- und Volksschulalter haben Kinder einen ausgeprägten Spieltrieb und ausgezeichnetes Lernvermögen im motorischen Bereich. Deswegen sollte man dieses „goldene Lernalter“ für motorisches Training (koordinativ und konditionell), vor allem aber für spielerische Übungen nützen. Das Falltraining ist ein ganz wichtiger Bestandteil dieser Entwicklung, denn es hilft Kindern, das richtige Verhalten bei Stürzen im Alltag zu erlernen und zu automatisieren. Dieses Begleitheft bietet zum einen Einblick in den methodischen Aufbau (1.–4. Klasse) der verschiedenen Falltechniken, die sich sehr einfach und schnell in den Turnunterricht einbauen lassen. Zum anderen werden sowohl die koordinativen als auch die konditionellen Fähigkeiten der Kinder



(Kindergarten–4. Klasse) mithilfe der „Ballscheibe“ spielerisch, altersgemäß und abwechslungsreich geschult und verbessert.

Sicherheitsschulung

Seminare, Schulungen und Ausbildungen in Seminarhotels und Betrieben
Folder

Eine wichtige Maßnahme zur Verhütung von Unfällen und zur Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ist die Vermittlung gesetzlicher Vorschriften und anderer Regeln, die der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit dienen. Ebenso wichtig ist die Vermittlung von Methoden zur Umsetzung dieser Vorschriften und Regeln in der betrieblichen Praxis. Die AUVA bietet zu diesen Themen eine Vielzahl von Schulungsaktivitäten an, die in diesem Folder zusammengefasst und kurz erklärt sind. Die Palette reicht von Tagesseminaren in Seminarhotels über Inhouse-Seminare im Betrieb bis hin zu Ausbildungskursen zur Sicherheitsvertrauensperson (SVP) oder zur Sicherheitsfachkraft (SFK). Außerdem enthält der Folder eine Zusammenstellung der wichtigsten Kontaktadressen und Links zum AUVA-Schulungsangebot im Internet.

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Alexander Heider, Karl Schneeberger

ÖGB Verlag, Wien 2013, 6. Auflage, 680 S., EUR 59,00

ISBN 978-3-703-51587-3

Mit 1. Jänner 2013 trat die jüngste Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) in Kraft. Sie enthält substantielle Änderungen, die unter anderem die verstärkte Prävention von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz sowie die Berücksichtigung der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 bei den Regelungen über Arbeitsstoffe betreffen.

In die 6. Auflage wurden mehrere praxisrelevante Anhänge neu aufgenommen. So finden sich hier die wichtigsten Erlässe zum ArbeitnehmerInnenschutzrecht, das aktuelle Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG 1993) und die EU-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit als Anhänge neu abgedruckt.

Dieses web/book ist Ihr Schlüssel zu über 100 Gesetzen, Verordnungen und EU-Normen rund um den ArbeitnehmerInnenschutz. Mit der Online-Datenbank ver-

fügen Sie zusätzlich zum ASchG-Kommentar über alle wichtigen Gesetzesnormen in tagesaktueller Fassung sowie in historischen Versionen.

Der SV-Komm

Rudolf Mosler, Rudolf Müller, Walter J. Pfeil (Hg.)

MANZ Verlag, Wien 2013, 1.–67. Lieferung, 2.392 Seiten in drei Leinenmappen, EUR 398,00
ISBN 978-3-214-09434-8

Der neu erschienene „SV-Komm“ deckt erstmals in Österreich sämtliche Bereiche der Sozialversicherung inhaltlich ab:

- ASVG und APG werden als Leitgesetze tiefgreifend kommentiert – mit gesicherter Judikatur, Expertenmeinungen und Literatur, auch zu wirklich heiklen Fragen
- Erläuterung wichtiger GSVG-Paragrafen
- BSVG, B-KUVG und NVG werden, soweit es Abweichungen von den Leitgesetzen gibt, in die Kommentierung einbezogen (z. B. umfassende Kommentierung des Schutzbereichs der Unfallversicherung nach § 148c BSVG)
- mit besonderem Fokus auf das Unionsrecht

Renommierte AutorInnen – allesamt ExpertInnen aus Verwaltung, Justiz, Universität und Praxis – bieten eine sorgfältige Aufarbeitung der Judikatur, einen umfangreichen Nachweis der wichtigsten Literatur und geben Antworten auf bisher ungeklärte Rechtsprobleme.

Medientransparenzgesetz

Joachim Feher, Gerald Otto, Christoph Steindl

Manz Verlag, Wien 2013, 2. Auflage, 112 S., EUR 27,00
ISBN 978-3-214-00717-1

Das Bundesverfassungsgesetz Medienkooperation und Medienförderung (BVG MedKF-T) sowie das Medienkooperations- und -förderungs-Transparenzgesetz (MedKF-TG) sollen Transparenz in die Verteilung von Werbegeldern der öffentlichen Verwaltung bringen.

Seit 1. Juli 2012 haben die betroffenen Rechtsträger Bekanntgabepflichten und inhaltliche Kontrollpflichten zu beachten. Die Gesetze sind mittlerweile mehr als ein halbes Jahr in Kraft. Die ersten beiden „Melderunden“ sind vergangen. Die meldepflichtigen Rechtsträger haben ebenso wie die interessierte Öffentlichkeit ihre ersten praktischen Erfahrungen gemacht.

Das vorliegende Handbuch ver-



schaft rasch den notwendigen Überblick:

- übersichtliche Zusammenfassung der neuen Regelungen
- Checklisten zur Bekanntgabepflicht bei Werbeaufträgen und Förderungen
- anschauliche Grafiken
- Gesetzestexte und Erläuterungen
- Richtlinien über die Ausgestaltung und den Inhalt entgeltlicher Veröffentlichungen des Bundes sowie aller Bundesländer
- übersichtliche Anleitung mit Screenshots und Erklärungen zur Eingabe über die Webschnittstelle der KommAustria

**Arbeitsrecht +
– Normensammlung für die betriebliche Praxis**
Gustav Wachter (Hg.)

ÖGB Verlag, Wien 2013, 992 S.,
EUR 59,00
ISBN 978-3-7035-1574-3

Dieses web/book mit dem Rechtsstand 1. Jänner 2013 ist Ihr Schlüssel zu über 260 Rechtsnormen, die in gedruckter Form über 4.000 Seiten umfassen würden. Mit dem Buch haben Sie immer jene Gesetze bei der Hand, die in der betrieblichen Praxis am häufigsten benötigt wer-

den. Via Online-Datenbank haben Sie Zugriff auf mehr als 260 Gesetze und Verordnungen in tagesaktueller Fassung sowie auf historische Versionen. Mit dem e-Book inside können Sie Ihre Normensammlung in Ihr Tablet, Netbook oder Ihren e-Reader packen und haben sie auch offline immer bei der Hand.

Didaktik/Methodik Sozialer Arbeit
Johannes Schilling

Ernst Reinhardt Verlag, München 2013,
6. aktualisierte Auflage, 283 S., 41 Abb.,
5 Tab. mit 153 Lernfragen, EUR 24,99
ISBN 978-3-8252-8524-1

Dieses Standardwerk führt grundlegend in die Didaktik und Methodik Sozialer Arbeit ein. Es hilft Studierenden dabei, Konzepte für die praktische Arbeit zu entwickeln, Lösungen praktischer Aufgaben strukturiert und zielorientiert zu erarbeiten, Arbeitsschritte theoretisch begründen zu können und die Wirksamkeit der eigenen Arbeit zu überprüfen. Dieses Arbeitsbuch ist reichhaltig mit didaktischen Elementen ausgestattet. LeserInnen finden Verständnisfragen zum Text, Lernfragen zur Prüfungsvorbereitung, Zusammenfassungen und zahlreiche Info-Kästen, die die

Ausführungen auf den Punkt bringen. Lernfragen und Antworten zu allen Kapiteln dieses Buchs stehen als Online-Zusatzmaterial bereit.

Soziale Arbeit in Zwangskontexten
Harro Dietrich Kähler, Patrick Zobrist

Ernst Reinhardt Verlag, München 2013,
133 S., EUR 25,60
ISBN 978-3-497-02375-2

Wie können SozialarbeiterInnen dazu beitragen, dass ...

- ... KlientInnen das Hilfsangebot nicht nur pro forma, sondern ernsthaft annehmen?
- ... die Beratung erfolgreich verläuft?
- ... KlientInnen ihren Alltag fortan besser bewältigen?

Die Autoren gehen diesen Fragen nach und bieten Möglichkeiten an, trotz ungünstiger Voraussetzungen ein positives Klima zu erzeugen und den Klienten einen Weg aus ihrer Sucht, ihren Geldproblemen oder anderen Sorgen zu eröffnen. Das Vorurteil, unfreiwillige Beratung könne nicht zu nachhaltigen Erfolgen führen, ist mit diesem Buch hilfreich widerlegt. Die 2. Auflage wurde komplett überarbeitet und enthält zahlreiche Tipps und Praxisbeispiele.



uvex phynomic Schutzhandschuhe Sehr gute Hautverträglichkeit dermatologisch bestätigt

Perfekte Passform, optimale Funktion und absolute Reinheit – damit setzen die uvex phynomic Schutzhandschuhe in drei Dimensionen neue Maßstäbe im Segment der Strickschutzhandschuhe für Präzisionsarbeiten.

Die uvex phynomic Schutzhandschuhe sitzen wie eine zweite Haut. Das ermöglicht Präzision bis in die Fingerspitzen und ein natürliches Tastgefühl bei maximaler Flexibilität insbesondere bei der Arbeit mit sehr filigranen Werkstücken oder Kleinteilen.

Optimale Funktion, die perfekt auf den Einsatzzweck abgestimmt ist: Dank einer Aqua-Polymer-Beschichtung bietet die uvex phynomic Serie eine herausragende Griffsicherheit bei Trockenheit und Nässe. Ob trockene, feuchte oder nasse/ölige Einsatzumgebungen – die revolutionäre, dünne, aber zugleich robuste Aqua-Polymer-Beschichtung garantiert immer eine optimale Funktion und sicheres Arbeiten mit langen Standzeiten.

Absolute Reinheit garantiert perfekten Gesundheitsschutz einerseits und Produktschutz andererseits. Die uvex phynomic Serie wurde von der „proDerm Institut für Angewandte Dermatologische Forschung GmbH“ (Hamburg) klinisch getestet. Die sehr gute Hautverträglichkeit wurde dabei dermatologisch bestätigt (proDerm Studien: 11.0356-02, 11.0482-11). Die Schutzhandschuhe sind frei von schädlichen Lösemitteln (DMF, TEA), frei von Allergien auslösenden Beschleunigern und standardgemäß nach Öko-Tex® Standard 100 zertifiziert.



Schutzhandschuhe made in Germany!

Mehr Informationen unter: www.uvex-safety.de

Foto: Uvex

Excipial®: 3-Phasen-Hautschutzkonzept

Überlegene Wirksamkeit für betroffene Berufsgruppen.

Handkzeme, verursacht durch waschaktive Substanzen (insbesondere Spül- und Reini-

gungsmittel sowie Seifen), aber auch durch Desinfektionsmittel und Wasser sind weit verbreitet. Ob Friseure, Bäcker, Metallarbeiter, Reinigungs- und Pflegepersonal oder Ärzte: Rund 25 Prozent aller gemeldeten Berufserkrankungen betreffen die Haut. Spirig Pharma entwickelte mit Excipial Protect® Hautschutzcreme, Excipial Clean® Waschlotion und Excipial Repair® Handregenerationscreme ein völlig neuartiges integriertes Hautschutzkonzept (Protect – Clean – Repair = PCR). Die überlegene Wirksamkeit wurde in zahlreichen Studien an unterschiedlichen gefährdeten Berufsgruppen belegt. Ein externes Gutachten bescheinigt, dass das PCR-Hautschutzkonzept auch im Lebensmittelbereich eingesetzt werden kann.

Mehr Informationen unter: www.spirig-pharma.de



Eine Pumpe für alle Anwendungen

In seinem Bestreben, Geräte flexibler und einfacher zu gestalten und Bedienungsfreundlichkeit durch Multifunktionalität zu erhöhen, ist Dräger mit der automatischen Röhrenpumpe X-act 5000 ein effizienter Coup in der Pumpentechnik gelungen. Hierbei handelt es sich um ein neues Konzept in der Gasmessung und Probenahme mit Dräger-Kurzzeitröhrchen und Probenahmeröhren mithilfe einer elektronischen Pumpenregelung. Ohne sich allzu sehr in technischen Details verbreiten zu wollen, ist auf Anhieb erkennbar, dass eine Reduzierung der Handeinstellungen für die unterschiedlichen Parameter der jeweiligen Gase, Dämpfe und Aerosole eine Erhöhung des Sicherheitsfaktors darstellt. Dies geschieht durch die Einführung eines Barcodes, der sich auf der Verpackung der Dräger-Kurzzeitröhrchen befindet und über den Scanner der Pumpe gezogen wird. Die notwendigen Messdaten erscheinen dann am Display. Die Pumpenregelung berücksichtigt die für die Dräger Kurzzeitröhrchen erforderliche Strömungscharakteristik und kann die Messzeit erheblich verkürzen.



Mehr Informationen unter: www.draeger.com

Fotos: Hersteller

An heißen Arbeitsplätzen – „Kühlprodukte“ von Haberkorn

Sonneneinstrahlung im Sommer oder ganzjährige Wärmearbeitsplätze – Hitze beeinträchtigt die Leistungsfähigkeit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Schon bei 30° C können die Reaktionsgeschwindigkeit und die Koordinationsfähigkeit um 25 Prozent sinken! Und das steigert sich dramatisch: Bei 35° C zum Beispiel ist mit einer Leistungseinbuße von bis zu 50 Prozent zu rechnen.

Haberkorn bietet mit hochklassigen Kühlprodukten mehr Sicherheit in allen Einsatzbereichen, die mit Hitze zu tun haben.

Optimale Kühlung für mehr Leistungsfähigkeit

Die Kühlweste Cooline® und das Bandana Cooline® von Haberkorn kühlen bis zu 40 Stunden durch natürliche Verdunstungskälte. Die Cooline® Produkte werden einfach unter Leitungswasser gehalten und funktionieren ohne Chemikalien, ohne Batterien und ohne Gefrierfach.

Dank des speziellen Innengewebes kann das gespeicherte Wasser ganz langsam verdunsten. Cooline® funktioniert

somit wie das Schwitzen des Körpers – auch da wird Verdunstungskälte erzeugt.

Die Vorteile im Überblick:

- kühlt den Körper auf natürliche Weise
- fördert die Leistungsfähigkeit und Konzentration
- für ermüdungsfreies Arbeiten
- weiches, anschmiegsames Material
- mit normalem Leitungswasser aktivierbar
- Oberstoff extrem schnell trocken
- beseitigt Schweiß und Gerüche



Bis zu 40 Stunden Kühlen – ohne Batterien, ohne Chemikalien

Durch die richtigen und nachhaltigen Kühlprodukte wie die Cooline®-Serie erhöhen Sie die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter.

Mehr Informationen unter: www.haberkorn.com

Foto: Haberkorn

A+A 2013 in Düsseldorf – No. 1 for Safety

Von 5. bis 8. November findet in Düsseldorf die A+A 2013 statt. Die A+A ist die weltweit führende Fachmesse mit Kongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.



Unter den erwarteten 1.600 Ausstellern finden sich alle Weltmarktführer. Die Hersteller synchronisieren ihren Innovationszyklus mit dem Zweijahres-Turnus der A+A. 2011 endete die A+A nach vier Tagen Laufzeit mit einer Rekord-Besucher- und Ausstellerbe-

teiligung. Mehr als 60.000 Fachbesucher aus fast 70 Ländern informierten sich bei den 1.596 Ausstellern über die neuesten Trends in den Bereichen des Arbeitsschutzes, der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Sicherheitsmanagements im Betrieb. Jeder vierte Besucher kam aus dem Ausland.

Unterstützt wird die A+A von zahlreichen nationalen und internationalen Verbänden und Organisationen, zum Beispiel ILO (International Labour Organization) und OSHA (Occupational Safety and Health Administration).

Schwerpunkte der A+A 2013 bilden die Themen Persönlicher Schutz, Gesundheit bei der Arbeit (z. B. Prävention, Arbeitsgestaltung, Ergonomie) und betriebliche Sicherheit. Fester Angebotsbestandteil ist dabei auch der Katastrophenschutz. Hier werden u. a. spezielle Ausrüstungen und Dienstleistungen zur schnellen Hilfe bei schweren Unglücken, Naturkatastrophen und besonderen Gefahrenlagen thematisiert.

Mehr Informationen unter: www.AplusA.de

Foto: A+A Düsseldorf

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

Vorsicht, der Stapler!

Dankeschön,
nix is gschehn!

Gemeinsam arbeiten, gemeinsam Acht geben.

Sicherheit am Arbeitsplatz fängt schon bei Kleinigkeiten an. Etwa wenn man merkt, dass jemand unter einem angespannten Arbeitsklima leidet oder ein Sicherheitsrisiko eingeht. Gute Arbeitskolleginnen und Kollegen schauen aufeinander und achten darauf, dass alle sicher und gesund bleiben.



uvex

PROTECTING PEOPLE



uvex pheos

Sicherheit, die sich sehen lassen kann.



Kratzfest und beschlagfrei



Bequem und rutschsicher



Ausgezeichnete Ventilation

Die uvex pheos ist mehr als eine gewöhnliche Schutzbrille.

Hinter dem modernen Fashion-Look steckt innovative Technologie: Herzstück ist die duosphärische Scheibe, die nicht nur ein großes Sichtfeld

bietet, sondern durch ihre hochwertige Flutbeschichtung außen auch besonders kratzfest und innen dauerhaft beschlagfrei ist.