

Gesundheits-Risiken am Arbeitsplatz

Ausgabe
5
2013



STATISTIK 22

Die gefährliche neunte Stunde

CHEMISCHE EVALUIERUNG 26

Es gibt noch viel zu tun

ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ 35

Natürliche Strahlenquellen am Arbeitsplatz

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:

Richard Reichhart/AUVA

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.

Sicherheitskultur im Wandel

Das Alter hat zweifellos Gutes an sich. Dazu gehört vor allem das Erinnern an Erlebtes. So werden sich ältere Semester unter uns dessen entsinnen, was noch vor gar nicht so vielen Jahrzehnten gang und gäbe war: die Bierkiste auf der Baustelle etwa, das übermütige Winken von der Persenning eines Cabriolets herab, der in luftiger Höhe balancierende Zimmermann, um nur einige Beispiele zu nennen.

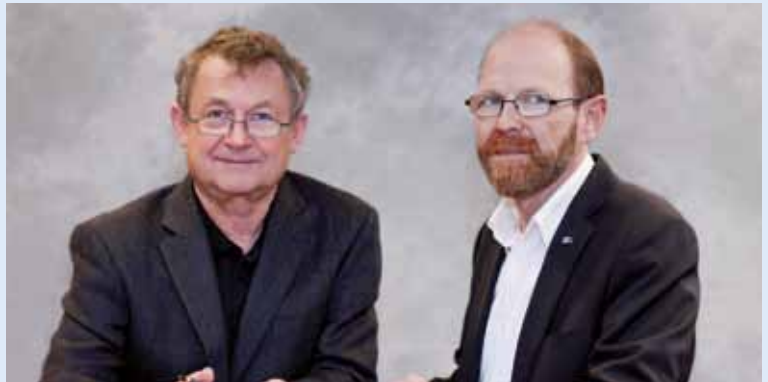


Foto: Rainer Grcyc

Ihr Redaktionsteam: Dr. Wilfried Friedl | Wolfgang Hawlik

Heute schaut die Welt anders aus. Keine Bierkiste auf der Baustelle, kein Von-der-Persenning-Winken, keine Balancekunststücke mehr. Und warum? Liegt es vielleicht daran, dass die Bauarbeiter von heute keinen Alkohol mehr trinken? Dass die jungen Cabriofahrer nicht mehr so gut Auto fahren können wie ihre Vorgänger? Dass die neue Zimmerergeneration ihre Schwindelfreiheit verloren hat?

Mitnichten, wird man wohl sagen müssen. Was sich vor den Augen älterer Zeitgenossen abspielt, hat vielmehr ein wenig mit der besten aller Welten zu tun, die es nur deshalb gibt, weil es sie sonst nicht geben könnte – oder so. Etwas hoch gegriffen, meinen Sie? Da gehe es doch eher um banale Dinge als um eine möglicherweise falsch verstandene philosophische Theorie, würden Sie sagen?

Und doch lässt sich nicht leugnen, dass die Bierkiste, das Von-der-Persenning-Winken und das Balancieren in luftiger Höhe in ziemlich kurzer Zeit von ziemlich vielen Menschen als „nicht g'scheit“ befunden wurden. Da hat ganz einfach kollektives Risikobewusstsein – auch eine Form von Vernunft – zugeschlagen und die Welt um ein kleines Stück verbessert. Diese Verbesserung lässt sich nicht mehr rückgängig machen. Sie ist irreversibel, was doch auch für die unaufhörliche Verbesserung dieser Welt zu sprechen scheint.

„Messer, Gabel, Schere, Licht“ war die Sicherheitskultur von gestern. „Risiko erkennen, sichere Alternativen suchen und positive Lösungen fördern“: Das ist die Sicherheitskultur von heute. Mit etwas Vertrauen in die Zukunft könnten wir also sagen: Mal sehen, was das Morgen bringt, meint

Ihr optimistisches Redaktionsteam

22



Foto: Fotolia/olly

SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ 12

Risiken am Arbeitsplatz gefährden die Gesundheit. Warum schützen Sie sich dann nicht?

Eva Mir

ARBEITNEHMERINNEN-SCHUTZ & RECHT 18

Die neuen Verwaltungsgerichte und ihre Auswirkungen auf den ArbeitnehmerInnenenschutz

Helmut Reznik

STATISTIK 22

Die gefährliche neunte Stunde

Beate Mayer

CHEMISCHE EVALUIERUNG 26

Es gibt noch viel zu tun!

Josef Drobits

GESUNDHEIT 30

Wenn Humor Karriere macht

Karin Bischof, Magdalena Guilarte

ARBEITNEHMERINNEN-SCHUTZ 35

Natürliche Strahlenquellen am Arbeitsplatz

Katharina Stangl

INNOVATIONEN FÜR MEHR SICHERHEIT 38

Absturzsicherheit auf Schritt und Tritt

Ariadne Seitz

STANDARDS

Aktuell	6
Vorschriften/Normen	40
Termine, Seminare	42
AUVA-Publikationen	43
Bücher	44
Produkte	49

Foto: Fotolia/Argus

26



Foto: Fotolia/endstock

35



Die Fachwelt trifft sich in Düsseldorf



1.600 Aussteller werden sich an der A+A 2013 beteiligen.

Vom 5. bis zum 8. November 2013 wird Düsseldorf zum Mekka von Fachleuten der Bereiche Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit aus aller Welt: Die A+A ist die größte Fachmesse zu diesem Thema international!

Die A+A in Düsseldorf (www.aplusa.de) ist die weltweit größte und wichtigste Fachmesse mit Kongress zu allen Aspekten

des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit. Im Mittelpunkt stehen innovative Produkte, neueste Trends und wissenschaftliche Erkenntnisse sowie die maßgeblichen Entwicklungen in den Bereichen persönlicher Schutz, betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, ergänzt um spezielle Ausrüstungen für den Katastrophenschutz. Zur heurigen Veranstaltung, die vom 5. bis zum 8. November stattfinden wird, erwarten die Organisatoren mehr als 1.600 Aussteller, die – thematisch gegliedert – in acht Hallen des Düsseldorfer Messezentrums ihre Produkte und Dienstleistungen vorstellen werden. Auch 20 österreichische Unternehmen haben sich zur A+A 2013 angemeldet. Die Aussteller werden heuer deutlich mehr Fläche benötigen als bei der letzten A+A im Jahr 2011: Damals waren es 57.500 Quadratmeter. Seitens der Veranstalter hofft man, auch die Besucherzahlen gegenüber 2011 steigern zu können: Vor zwei Jahren waren insgesamt über 60.000 Fachbesucher aus 69 Ländern zur Messe gekommen.

Fester Bestandteil der A+A ist neben der Fachmesse und den integrierten Themenparks der internationale A+A Kongress mit zuletzt mehr als 5.000 Teilnehmern. In den Vorträgen und Diskussionen der gut 60 Veranstaltungsreihen geht es um Themen aus den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Ergonomie, wobei Reformvorhaben der nationalen und europäischen Politik ebenso wie technische Innovationen oder auch neueste wissenschaftliche Erkenntnisse beleuchtet werden.

Österreich holt den Titel bei der Rollstuhlbasketball-EM

Im Juli war St. Pölten Gastgeber für die Europameisterschaften im Rollstuhlbasketball, Division C. Das österreichische Nationalteam holte sich den Titel und sicherte sich damit den direkten Wiederaufstieg in die Division B.

„Wir freuen uns wahnsinnig über den Sieg. Die Spieler waren top in Form und haben ein sehr spannendes Spiel gezeigt“, berichtet der Team- und Pflegeteammanager des AUVA-Rehabilitationszentrums Weißer Hof Helmut Hammer stolz. Gemeinsam mit dem Coach-Trio Andreas Zankl, David Gonzalez und Josef Wastian holte er den Wettbewerb nach Österreich und sorgte für die Organisation. In einem spannen-

den Finale schlug das Team Österreich – angefeuert vom zahlreich erschienenen Publikum – das Team Lettland mit 59:53. Dank der herausragenden Leistung in diesem Finale wurde Andy Kraft Topscorer des Turnieres. Mit ihm und Mehmet Hayirli wurden zudem gleich zwei Österreicher ins All-Star-Team gewählt. An ihrer Seite standen Andrey Butenko (UKR), Karlis Gabranovs (LAT) und Agris Lasmans (LAT).

Die Austragung der Rollstuhlbasketball-Europameisterschaften der Division C wurde durch den engagierten Einsatz des Teams um Helmut Hammer ermöglicht und von der AUVA sowie der Niederösterreichischen Wirtschaftskammer finanziert.



Foto: Hannes Kaufmann

„Präventions-Charta Österreich“ hat gemeinsames Verständnis geschaffen

Seit August hat man in Österreichs „politischer Gesundheitslandschaft“ ein gemeinsames Verständnis der Begriffe Prävention und Gesundheitsförderung: Im Rahmen der Veranstaltung „Präventions-Charta Österreich“ lud die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt dazu ein, bei den Alpbacher Gesundheitsgesprächen an diesem Verständnis zu arbeiten.

„Sozialversicherung, Bund, Länder und die Wirtschaft haben teilgenommen und unisono festgestellt, dass es höchste Zeit für unsere Initiative gewesen ist“, sagt die Obfrau der AUVA, Renate Römer. „Wir haben uns auf dieses Begriffsverständnis gemeinsam geeinigt, es ist ein großer Erfolg für die Österreicherin-

nen und Österreicher“, freut sich Römer. Das Begriffsverständnis soll als Zusatz zur Gesundheitsreform dienen, in der weitere 150 Millionen Euro für Prävention budgetiert wurden. Ziel ist es, der österreichischen Bevölkerung mehr Jahre in Gesundheit zu ermöglichen. Derzeit, so die offiziellen Statistiken der OECD, verbringen wir nämlich durchschnittlich 20 Jahre in Krankheit und liegen damit im letzten Drittel der EU.

„Damit wir länger gesund bleiben, war es so wichtig, dass wir uns zuerst einigen, worüber wir sprechen“, sagt Obfrau Römer. „Dann können wir unsere Aktivitäten in der Prävention abstimmen und noch effizienter werden.“ Das Begriffsverständnis dient nun als Basis für weitere Aktivitäten, die die

AUVA ebenfalls zusammen mit den wichtigen Stakeholdern in der Gesundheitswelt vorantreiben will. So soll zunächst unter dem Titel „Präventionslandkarte“ ein Ist-Stand der Präventionsaktivitäten erhoben werden: „Wir müssen wissen, wer bis dato welche Aktivitäten setzt“, sagt Römer. „Dann können wir Doppelgleisigkeiten vermeiden und Best-Practice-Beispiele ausbreiten.“

Im Sommer 2014 soll diese Präventionslandkarte in Alpbach finalisiert und sollen die weiteren Schritte für eine abgestimmte Prävention beschlossen werden. Der nächste Schritt sieht die Erarbeitung gemeinsamer Ziele vor, die man bis 2020 stufenweise umsetzen will.

Neue Initiativen für mehr Sicherheit für Kindergartenkinder



Richard Reichhart

KommR Renate Römer bei der Präsentation von „Ein Zebra im Wald“

Seit Herbst 2010 sind bekanntlich alle Kinder im verpflichtenden Kindergartenjahr bei der AUVA kostenlos unfallversichert. Im vergangenen Jahr startete die AUVA eine Initiative, um die Sicherheit von Kindergartenkindern zu steigern.

Diese wird heuer mit zahlreichen neuen Projekten fortgeführt. „Denn bereits Kindergartenkinder können, ihrem Entwick-

lungsstand entsprechend, für sicheres Handeln sensibilisiert werden“, ist AUVA-Obfrau KommR Renate Römer überzeugt. „Im heurigen Kindergartenjahr widmen wir uns ganz besonders der Sicherheit im Straßenverkehr.“ So thematisiert auch das bereits zweite Kinderbuch aus der Reihe Bibi & Kiki mit dem Titel „Ein Zebra im Wald“ das richtige Verhalten im Straßenverkehr: Bibi & Kiki üben im Wald, wie man sicher einen Zebrastreifen überquert. Rudi, das Wildschwein, ist der Traktor, die drei Hasen spielen das Sportauto. Bibi & Kiki sorgen für ein lustiges Übungsprogramm, bei dem alle Tiere des Waldes mitmachen wollen. Kriert wurde das Buch wieder von den renommierten Kinderbuchmachern Helga Bansch und Heinz Janisch.

Von diesem Buch erhalten alle Kindergärten mehrere Probeexemplare, sie können es auch kostenlos nachbestellen. Daneben offeriert die AUVA zum Thema Verkehrssicherheit aber auch neue Bibi-&-Kiki-Bastelunterlagen für Kindergärten. Zudem wurde ein Folder für Eltern aufgelegt, im dem auf das richtige Verhalten im Straßenverkehr hingewiesen wird und mit dem den Erziehungsberechtigten verschiedene Tipps gegeben werden.

Welche Unternehmen sind Ready 4 Health?

„Ready 4 Health“ – so nennt sich ein zweijähriges Forschungsprojekt der FH Burgenland in Zusammenarbeit mit der AUVA. Ziel des Projektes ist die Entwicklung eines ganzheitlichen Health-Report-Systems für Sicherheits- und Gesundheitsmanagement in Betrieben. Um einen möglichst nahen Praxisbezug zu erreichen, sucht man bereits für die in Kürze beginnende Pretest-Phase Unternehmen, die an einer Mitarbeit interessiert sind.

Erwin Gollner, Florian Schnabel, Barbara Szabo, Magdalena Thaller

Betriebliches Gesundheits- und Sicherheitsmanagement dient primär der Verhütung und Abwehr von Gefahren und Gefährdungen am Arbeitsplatz sowie der Gewährleistung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen. Beide Ansätze sind präventiv ausgerichtet, wobei Gesundheitsmanagement von der konzeptionellen Ausrichtung ressourcenstärkend und Sicherheitsmanagement unfallverhütend interveniert. Wie in der Literatur gefordert, können Gesundheits- und Sicherheitsmanagement gemeinsam zu einer gesünderen und sicheren Unternehmenskultur führen. (Kuhn & Trutz 2001)

In einem vom Fonds Gesundes Österreich geförderten Grundlagenforschungsprojekt der Fachhochschule Burgenland, Department Gesundheit, entwickelten Dieter Ahrens und Judith Goldgruber (2010) ein Instrument, das in Abhängigkeit vom Kulturtyp eines Unternehmens bestimmt, für welche BGF-Maßnahme ein Unternehmen reif erscheint. Im Rahmen des in Zusammenarbeit mit der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) ablaufenden zweijährigen Forschungsprojektes „Ready 4 Health“ (2013–2015) soll dieses Instrument weiterentwickelt und zu einem ganzheitlichen Health-Report-System erweitert werden. Dieses umfasst unter anderem die Dimensionen Unternehmenskulturtyp, Sicherheitsmanagement sowie Gesundheitsförderung (siehe Abbildung rechts).

Anschließend wird das dahinterliegende Instrument in einer größeren Anzahl an Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen validiert. In die Untersuchung einbezogen werden die fünf Branchen mit den meisten Beschäftigten nach Abschnitten der ÖNACE (Nationale Klassifikation der Wirtschaftstätigkeiten). Es sind dies – gereiht nach ihrer Größe – der Sachgüterbereich, der Handel, Dienstleitungen, das Bauwesen und das Gesundheitswesen. Hinsichtlich Unternehmensgröße wird folgende Einteilung gewählt:

- Unternehmen mit fünf bis 20 Beschäftigten
- Unternehmen mit 21 bis 50 Beschäftigten
- Unternehmen mit 51 bis 250 Beschäftigten

- Unternehmen mit 251 und mehr Beschäftigten
- Um von einem Unternehmen ein möglichst zuverlässiges Gesamtbild zu erlangen, werden je nach Unternehmensgröße etwa 10 bis 20 Prozent der Belegschaft in die Untersuchung aufgenommen. Unternehmensteilnehmer sind:
- Stakeholder: Management (Geschäftsführung), Mitarbeitervertreter (Betriebsrat), ArbeitnehmerInnenschutz, Arbeitsmediziner, Sicherheitsvertrauensperson u. a.
 - Arbeitnehmervertreter: Mitarbeiter aller Ebenen
 - Arbeitgebervertreter: Führungskräfte auf mittlerer und Top-Management-Ebene

Im Rahmen des Pretests (Oktober–Dezember 2013) gilt es in erster Linie zu überprüfen, inwieweit die vorgesehenen Fragen von den Befragten überhaupt angenommen und beantwortet werden. Darüber hinaus soll geklärt werden, mit welcher Dauer für die Befragung zu rechnen ist, ob und wo Verständnisprobleme auftreten und ob die Antworten auf die einzelnen Fragen eine ausreichende Plausibilität aufweisen, um darauf aufbauende Analysen durchführen zu können. Zunächst wird das Instrument einer Expertengruppe vorgelegt. Um Informationen über die Einsatzfähigkeit des Instruments (Dauer des Ausfüllens, Verständlichkeit der Fragen und Akzeptanz des Instruments) bei den Untersuchungsteilnehmern zu sammeln, soll das Instrument in insgesamt zehn Unternehmen unterschied-



Dimensionen des Health-Report-Systems für Unternehmen (2013)

licher Größe und Branche erprobt werden. Im Anschluss an die Pretestphase erfolgt seine Validierung in 150 Unternehmen unterschiedlicher Größe und verschiedener Branchen. Zur Anwendung des Instruments wird eine Online-Plattform entwickelt. Durch dieses Forschungsprojekt wird Unternehmen ein ganzheitliches Abbild hinsichtlich Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in Form eines umfassenden Health-Reports zur Verfügung gestellt. Die Daten werden in anonymisierter Form (verschlüsselt) analysiert und graphisch aufbereitet. So weiß man schnell, welcher Unternehmenstyp einem Unternehmen zugrunde liegt und für welche Maßnahme ein Unternehmen geeignet ist bzw. ob die bereits durchgeführten Maßnahmen die für den Unternehmenstyp passenden waren. Natürlich ist es möglich, passwortgeschützt Einsicht in die Ergebnisse der Fragebogenerhebung zu nehmen. Darüber hinaus erhalten Unternehmen individuell auf sie zugeschnittene Empfehlungen für Gesundheitsmaßnahmen.

Nutzen stiftet das Projekt ganz besonders für die teilnehmenden Unternehmen. Sicherheitsmanagement in Verbindung mit Gesundheitsmaßnahmen, die an die Besonderheiten eines Unternehmens angepasst sind, ermöglichen es, die jeweils passenden Aktivitäten zu setzen. Da der Erfolg dieses Projektes ganz wesentlich von der Bereitschaft und der Anzahl der teilnehmenden Unternehmen abhängt, ist es der Fachhochschule Burgenland und der AUVA ein besonderes Anliegen, Unternehmen für dieses Thema zu sensibilisieren und zur Teilnahme an diesem innovativen Forschungsprojekt zu bewegen.

Bei Fragen steht die FH Burgenland interessierten Unternehmen jederzeit gerne telefonisch oder per E-Mail zur Verfügung.

Kontaktadresse:

Magdalena Thaller, MA

Tel.: +43 3357 453 70-1333

E-Mail: magdalena.thaller@fh-burgenland.at

Mehr Sicherheit in Krankenanstalten

Das Komitee der Arbeitsgruppe Krankenanstalten in der AUVA setzt zahlreiche Aktivitäten.

Mit ihren Info-Veranstaltungen – beispielsweise zum Thema „Heben und Tragen in Krankenanstalten und Gesundheitseinrichtungen“ oder „Vermeidung von Nadelstichverletzungen“ – hat sich die Arbeitsgruppe (AG) Krankenanstalten der AUVA in den letzten Jahren profiliert. Doch diese und ähnliche Veranstaltungen sind nur ein Teil der Aktivitäten des Komitees der Arbeitsgruppe Krankenanstalten. Zu ihren Aufgaben zählen auch die Ausarbeitung des Programmes der AG Krankenanstalten für das jährlich stattfindende Forum Prävention, der Erfahrungsaustausch innerhalb österreichischer Krankenanstalten oder die Weiterentwicklung des ArbeitnehmerInnenschutzes in Krankenanstalten und im Gesundheitswesen. Weiters soll durch den Kontakt zu Behördenvertretern und Ministerien eine Einflussnahme auf gesetzliche und normative Regelungen sowie Richtlinien ermöglicht werden. Auch die Ausarbeitung des Fortbildungsprogrammes für zertifizierte Sicherheitsfachkräfte in Krankenanstalten und Gesundheitseinrichtungen erfolgt durch die AG Krankenanstalten.

Erster Vorsitzender der Arbeitsgruppe, die 1985 gegründet wurde, war Dipl.-Ing. Eduard Frosch. Ihm folgte im Jahr 1988 Dipl.-Ing. Friedrich Zopf nach, der diese Funktion im Juli 2011 pensionsbedingt an Ing. Eduard Mötschger, MSc übergab. Im Rahmen der Gründung der Arbeitsgruppe wurde ein Komitee ins Leben gerufen, das derzeit aus dem Vorsitzenden Ing. Eduard Mötschger, MSc sowie seinen Stellvertretern Ing. Günter Pfaringer und Ing. Gerhard Interling besteht. Schriftführerin ist Dr. Ingrid Hallström. Weitere Mitglieder sind Ing. Rupert Schaid-

reiter, Ing. Richard Hinterseer, DI Jörg Pircher, Ing. Helmut Neukirchen, Ing. Josef Pfeifhofer, Michael Wallenta, DI Helmut Schröcker, DI Erich Hofer, DI Heinz Löffler und DI Friedrich Zopf.

Die Termine für die nächsten Aktivitäten der Arbeitsgruppe stehen bereits fest: Eine Info-Veranstaltung zum aktuellen Thema „Heben und Tragen“ geht am 26. November 2013 in Kaprun über die Bühne, und vom 31. März bis zum 11. April 2014 findet das nächste Modul zur zertifizierten Sicherheitsfachkraft in Linz statt. Anmeldungen können auf der Website der AUVA (www.auva.at) vorgenommen werden.



Beim „2. Lehrgang für zertifizierte Sicherheitsfachkräfte in Krankenanstalten und Gesundheitseinrichtungen“, organisiert von der Arbeitsgruppe Krankenanstalten (Bild), konnten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Prüfung positiv abschließen.

Prävention nachhaltig gestalten



Foto: Messe Frankfurt Venue GmbH/ Ingo Bach

Das Congress Center Frankfurt ist Schauplatz des XX. Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014.

Unter dem Motto „Unsere Vision: Prävention nachhaltig gestalten“ steht der XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014 – Globales Forum Prävention, der im August kommenden Jahres in Frankfurt stattfindet. Aus der Sicht der AUVA stellt er die wichtigste internationale Veranstaltung auf dem Gebiet der Prävention dar. In Kürze endet die Frist für die Einreichungen von Symposiumsbeiträgen und Präsentationen. Auch für die Inanspruchnahme des Frühbucherrabattes bleibt nicht mehr viel Zeit.

Der Weltkongress 2014 findet von 24. bis 27. August 2014 im Congress Center Frankfurt statt. Das Programm umfasst eine Eröffnungs- und Abschlussveranstaltung, Sitzungen im Plenum mit Einführungsvorträgen, Fachveranstaltungen, Symposien, das Forum für Prävention sowie den Deutschen Abend. Diverse Fachbesichtigungen, das Internationale Media Festival für Prävention (IMFP) und eine begleitende Fachmesse runden das Kongressprogramm ab. Der in den Kongresssprachen Englisch, Französisch, Spanisch und Deutsch abgehaltene Weltkongress wird von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) gemeinsam mit der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) und der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) ausgerichtet. „Er bietet allen Interessierten eine Plattform zum Austausch über nachhaltige Unterstützung für Präventionsmaßnahmen. Nur wenn wir unser Wissen teilen, werden wir in der Lage sein, diese Probleme zu meistern.“ So formulieren die Vorstandsvorsitzenden der DGUV, Dr. Hans-Joachim Wolff und Marina Schröder, die Leitlinie des XX. Weltkongresses.

Drei Hauptthemen

Unter dem Motto „Unsere Vision: Prävention nachhaltig gestalten“ haben die Veranstalter drei Hauptthemen definiert: „Präventionskultur – Präventionsstrategien – Vision Zero“ beschreibt

die Zielsetzung, eine Welt zu generieren, in der Menschen sicher und gesund arbeiten und vor schweren oder tödlichen Unfällen geschützt sind. Dazu bedarf es einer alle Kontinente einbindenden Präventionskultur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und nachhaltiger Strategien: zum Wohle der Menschen und zum Nutzen der Wirtschafts- und Sozialsysteme. Mit Blick auf neue technologische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen stellt die Erhaltung der Gesundheit der Menschen am Arbeitsplatz eine Herausforderung dar, die im Rahmen des Schwerpunktes „Herausforderungen für die Gesundheit bei der Arbeit“ thematisiert werden sollen. Ein Aspekt dabei ist natürlich auch die fortwährende Globalisierung: Mit der Verlagerung von Produktionsstätten in andere Länder oder Kontinente werden gleichzeitig auch Risiken für die Gesundheit der Menschen verlagert.

Globalisierung spielt auch beim dritten Hauptthemenbereich „Vielfalt in der Arbeitswelt“ eine wesentliche Rolle: Zunehmend mehr Menschen mit unterschiedlichen ethnischen, kulturellen, religiösen und sprachlichen Wurzeln arbeiten heute zusammen. Weltweit haben sich neue Formen der Arbeit mit heterogenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entwickelt. Präventionsstrategien müssen sich an diesen komplexen Rahmenbedingungen orientieren und die wirtschaftliche Globalisierung sozial flankieren. Dabei sind auch Aspekte wie die Gleichstellung der Geschlechter und die demographische Entwicklung von Bedeutung.

Die ersten Termine rücken näher

Für die sogenannten „aktiven“ Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die im Rahmen der Symposien einen Vortrag halten oder im Rahmen der Posterpräsentationen aktuelle Projekte, Themen und Fragestellungen vorstellen wollen, rückt der Einsendeschluss rasch näher: Noch bis 30. November können englischsprachige Abstracts zu Symposiumsvorträgen und ebenfalls in englischer Sprache formulierte Kurzfassungen für Posterpräsentationen online eingereicht werden.

Ebenfalls noch heuer endet auch die Frist für die Inanspruchnahme des Frühbucherrabatts: Bis 15. Dezember 2013 ist eine Online-Registrierung für Teilnehmer zu einem ermäßigten Tarif möglich. Für Einreichungen zum Internationalen Media Festival für Prävention (IMFP), bei dem Film- und Multimedia-Produktionen unterschiedlichster Art (Filme, webbasierte Medien, computerbasierte Medien, Apps etc.) aus aller Welt vorgestellt und von einer internationalen Jury prämiert werden, ist indes bis zum 31. Jänner 2014 Zeit.

Alle Details zum XX. Weltkongress 2014 finden Interessierte auf der Website www.safety2014germany.com.

Vorsicht, da
ists rutschig!

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.



Risiken am Arbeitsplatz gefährden die Gesundheit. Warum schützen Sie sich dann nicht?

Viele verschiedene Faktoren sind es, die ein sicherheitskritisches Verhalten am Arbeitsplatz bedingen. Dazu zählen individuelle Aspekte, aber beispielsweise auch die Sicherheitskultur des jeweiligen Unternehmens. Und schließlich hat auch jede Berufsgruppe ihren eigenen Zugang zu Fragen der Sicherheit. Mithilfe eines guten betriebsinternen Sicherheitsmarketings lassen sich diese Faktoren beeinflussen.

EVA MIR



Risikantes beziehungsweise sicherheitskritisches Verhalten am Arbeitsplatz wird durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst. Diese zu identifizieren stellt die Basis für die Entwicklung von präventiven und gesundheitsförderlichen Maßnahmen dar. Aus gesundheits- und arbeitspsychologischer Sicht sind vor allem individuelle Aspekte wie etwa Risikowahrnehmung oder Einstellung zum Thema Sicherheit von Interesse (Schaper, 2011; Schwarzer, 2004). Diese bedingen sicherheitskritisches Verhalten aber nicht alleine. Organisationale Faktoren müssen ebenso betrachtet werden, wobei der Sicherheitskultur besonderes Augenmerk geschenkt wird (Pfaff et al., 2009).

Es gilt aber nicht nur zu eruieren, welche Bedeutung Sicherheit in einem Unternehmen eingeräumt wird, sondern auch zu hinterfragen, welcher Wert dem Thema in den unterschiedlichen dort vertretenen Berufsgruppen zukommt. Was soll nun also im Detail berücksichtigt und in Interventionen angesprochen werden?

Foto: Fotolia/Artur Golbert

Gute Absichten reichen nicht aus – die Komplexität der individuellen Faktoren

Sicherheitskritisches Verhalten am Arbeitsplatz lässt sich auf eine Vielzahl individueller Aspekte zurückführen. Modelle, die zur Erklärung riskanten Verhaltens dienen und gleichzeitig Wege zur Verhaltensänderung beschreiben, bieten einen guten Ansatz zur Systematisierung der einzelnen Faktoren. Der Health Action Process Approach (HAPA; Schwarzer 2008) beschreibt Verhaltensänderung in drei Stufen: Auf dem Weg vom sicherheitskritischen hin zum sicherheitsförderlichen Verhalten können demnach Personen in drei Gruppen – die Absichtslosen, die Absichtsvollen und die Aktiven – eingeteilt werden. Während sich die Absichtslosen sicherheitskritisch verhalten und keine Verhaltensänderung intendieren, wollen die Absichtsvollen ihr sicherheitskritisches Verhalten ändern. Aber erst auf Stufe 3, jener der Aktiven, werden Pläne zur Verhaltensänderung entwickelt und auch umgesetzt. Ziel muss es demnach sein herauszufinden, in welcher Stufe die jeweiligen Personen „stecken“, und sie mit maßgeschneiderten Interventionen zu unterstützen, sich sicherheitsförderlich zu verhalten. Es stellt sich also die Frage, welche Faktoren den Übergang von einer Stufe zur nächsten

bedingen. Die Antwort bietet der Health Action Process Approach (vgl. untenstehende Abbildung).

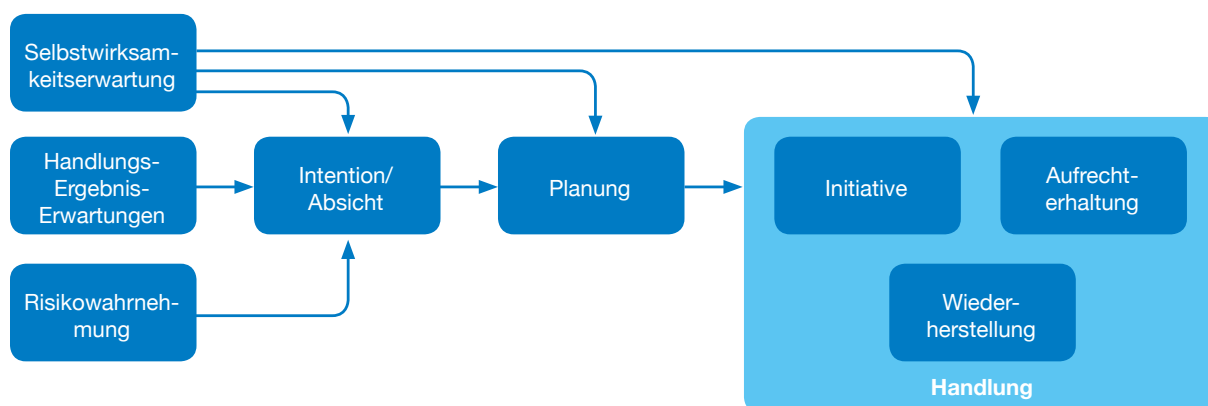
Für die Entwicklung der Absicht beziehungsweise Intention, das Verhalten zu ändern, sind gemäß HAPA drei Faktoren ausschlaggebend (Schwarzer, 2008): Zum einen müssen die mit dem sicherheitskritischen Verhalten in Verbindung stehenden Risiken als schwerwiegend wahrgenommen werden und die Person muss sich selbst als dafür anfällig (vulnerabel) erleben. Kurz gesagt: Es muss also eine adäquat ausgeprägte Risikowahrnehmung existieren. Darüber hinaus bedarf es des Vorliegens von Verhaltensoptionen, die die Risiken reduzieren können. Die sogenannten Handlungs-Ergebnis-Erwartungen bilden also ab, ob und welche Handlungsalternativen neben dem sicherheitskritischen Verhalten zur Verfügung stehen. Doch erst wenn die Person zu der Überzeugung gelangt, dass sie selbst fähig ist, die Handlungsalternative(n) in die Tat umzusetzen, wird der Übergang von der Stufe der Absichtslosen auf die Stufe der Absichtsvollen wahrscheinlich. Dieser letzte Aspekt, die Selbstwirksamkeitserwartung (Bandura, 1977), beschreibt das Vertrauen in die eigene Handlungskompetenz und spielt auf allen Stufen der Verhaltensänderung eine zentrale Rolle.



Eva Mir beim Forum Prävention 2013

An einem Beispiel verdeutlicht: Heben und Tragen stellen innerhalb der Berufsgruppe der Pflege eine große Belastung dar, aus der sich häufig muskuloskeletale Probleme ergeben (Koppelaar et al., 2013). Ob eine Pflegekraft die Absicht bildet, rückschonend zu arbeiten oder nicht, lässt sich gemäß HAPA mittels folgender Fragen eruieren:

- 1) Werden Risiken im Zusammenhang mit rückengefährdenden Verhaltensweisen erkannt und nimmt sich die Pflegekraft als gefährdet wahr? (Risikowahrnehmung)
- 2) Existieren Verhaltensalternativen, wie etwa die Möglichkeit, Hilfsmittel zu nutzen, und führen diese Verhaltensalternativen zu einer Reduktion der wahrgenommenen Risiken? (Handlungs-Ergebnis-Erwartung)



Health Action Process Approach (HAPA; i.A. an Schwarzer, 2008, S. 6)



Foto: Fotolia/calvste

3) Fühlt sich die Pflegekraft in der Lage, die Verhaltensalternativen zu realisieren, also z. B. einen Patientenlifter fachgerecht einzusetzen? (Selbstwirksamkeitserwartung)

Werden diese drei Fragen mit Ja beantwortet, wird die betreffende Pflegekraft mit hoher Wahrscheinlichkeit von Stufe 1 zu Stufe 2 übertreten und damit eine Absicht zur Verhaltensänderung ausbilden. Die Absicht alleine reicht aber nicht aus, um sicherheitskritisches Verhalten auch tatsächlich zu ändern. Um zu den „Aktiven“ (Stufe 3) zu gehören, braucht es eine gute Handlungsplanung: Wie soll das Verhalten im Detail verändert werden? (Ab) wann wird das sicherheitskritische Verhalten unterlassen? Wie kann diese Veränderung aufrechterhalten oder – im Falle eines Rückfalls in alte Verhaltensmuster – wiederhergestellt werden? Derartige Fragen müssen Maßnahmen fokussieren, die den Übergang von Stufe 2 auf Stufe 3 – von den Absichtsvollen zu den Aktiven – unterstützen.

Für unser Beispiel bedeutet dies, dass der Einsatz der Hilfsmittel entlang zentraler W-Fragen (Wer? Wann? Wie? Wo?) geplant und bestenfalls verschriftlicht werden soll. Das Vorliegen potenzieller hindernder Faktoren wie etwa Zeitmangel ist in diesem Kontext zu berücksichtigen, um die Aufrechterhaltung des Hilfsmitelesatzes zu unterstützen. Ebenso gilt es Maßnahmen festzuhalten, die im Falle eines „Rückfalls“ in rückengefährdende Verhaltensweisen ergriffen werden, um den Hilfsmitelesatz wiederherstellen zu können.

Ob Hilfsmittel zur Verfügung stehen, welche Wertigkeit diese in der Einrichtung haben und wie Kollegen und Kolleginnen zu deren Einsatz stehen, lässt sich mit individuumsorientierten Ansätzen nicht (hinreichend) beantworten. Für das Verstehen sicherheitskritischen Verhaltens und für die Entwicklung erfolgreicher Ansätze zu dessen Veränderung müssen diese Aspekte aber berücksichtigt werden.

Was ist Sicherheit dem Unternehmen wert? – Die Rolle der Sicherheitskultur

Die Frage, ob der Pflegekraft aus dem Beispiel Hilfsmittel zur Verfügung stehen und welche Wertigkeit deren Einsatz im Unternehmen hat, ist eng mit der jeweiligen Sicherheitskultur verbunden. In ihr kommt die Haltung der Unternehmensleitung sowie der Kolleginnen und Kollegen zu Sicherheitsthemen zum Ausdruck (Schaper, 2011). Der Wert, der Sicherheit beigemessen wird, das Sicherheitswissen sowie Symbole, die mit der Sicherheitsthematik verbunden sind, machen die Sicherheitskultur eines Unternehmens aus (Pfaff et al., 2009). Das Vorliegen eines geteilten Vertrauens in die Wirksamkeit der Hilfsmittel und die gemeinsame Überzeugung, diese einsetzen zu können – also das Erleben einer „kollektiven Selbstwirksamkeit“ –, beeinflussen die Wahrscheinlichkeit des Hilfsmitelesatzes positiv und formen die individuelle Sicherheitsorientierung mit.

So gilt es das Unternehmen in Hinblick auf sicherheitsbezogene Normen, Leitlinien und auch informelle Übereinkünfte zu analysieren, um Anhaltspunkte für die Verankerung der Sicherheitsthematik zu finden. Besonders bedeutsam ist in diesem Zusammenhang der Umgang mit Fehlern. Beinahefehler und Fehler als Lernfelder zu erachten, einen vertrauensvollen, sanktionsfreien Umgang mit diesen zu etablieren und eine selbstkritische Reflexion zu fördern: All das bildet die Grundlage für die Entwicklung von Sicherheitskultur (Pfaff et al., 2009; Schaper, 2011).

In der Praxis stellt dies ein Aufgabenfeld dar, das man kontinuierlich und langfristig bearbeiten muss, wobei die Partizipation der MitarbeiterInnen als wesentliches Erfolgskriterium erachtet wird. Im

Zuge der Arbeit mit einer tertiärpräventiven Einrichtung der Drogenhilfe konnte dazu in den letzten Jahren ein erfolgversprechender Ansatz konzipiert und implementiert werden (Brunner et al., 2009; Mir et al., 2012).

Kurz zu den Hintergründen der Kooperation: Die erwähnte tertiärpräventive Einrichtung der Drogenhilfe ist eine niedrigschwellige ambulante Einrichtung, die substitions-gestützte Betreuung und Beratung für KonsumentInnen illegaler Substanzen mit Schwerpunkt Opiatabhängigkeit anbietet. Gearbeitet wird in einem interdisziplinären Team aus den Bereichen Gesundheits- und Krankenpflege, Medizin, Psychotherapie, Psychologie und Soziale Arbeit. Im Jahr 2006 erfolgte erstmals die Evaluierung der Einrichtung (Brunner et al., 2009). Neben der Analyse

des Behandlungserfolges wurde in die Erarbeitung eines Leitbildes investiert. Unter Anleitung einer externen Moderatorin (Eva Mir) entwickelte das Team ein Leitbild, das die wesentlichen Grundsätze der gemeinsamen Arbeit abbildet. Großes Augenmerk legte man weiter auf selbstevaluative Prozesse (König, 2009). Die Betrachtung von Ausschnitten der eigenen Arbeitstätigkeit, deren Bewertung sowie die Erarbeitung und Realisierung von Verbesserungsvorschlägen wurden dabei vonseiten der Moderatorin angeregt und begleitet. Als wesentliches Handlungsfeld stellte sich hier das Fehlermanagement heraus. Anfänglich wurde eine anonyme schriftliche Befragung etwa zu den Gründen für die Fehler, den Umgang mit diesen sowie zum wahrgenommenen Verbesserungsbedarf durchgeführt. Die

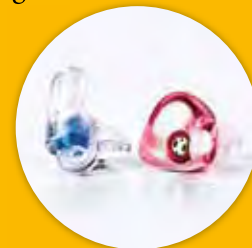


NEUROTH
Besser hören. Besser leben.

Neuroth Gehörschutz – Ihr Schutz vor Lärm

Lärmschwerhörigkeit zählt zu den häufigsten Berufskrankheiten. Zuverlässigen Schutz davor bietet Ihnen der maßgefertigte Gehörschutz Soundsaver PRO®+.

- > Individuell auf Ihre Ohren angepasst
- > Reduziert den Lärm auf ein angenehmes Maß
- > Kommunikation bleibt möglich



Jetzt im Neuroth-Fachinstitut beraten lassen.

NEUROTH - ganz in Ihrer Nähe
Info-Tel. 03116/200 820

www.neuroth.at

Ergebnisse und anschließenden moderierten Teammeetings zeigten einen Bedarf zur Erarbeitung von Handlungsleitfäden für Themenbereiche auf, die durch häufiges Auftreten von (Beinahe-)Fehlern charakterisiert waren. So wurde und wird nach wie vor an der Dokumentation standardisierter Vorgehensweisen in „fehleranfälligen“ Ausschnitten des Arbeitsalltages gearbeitet, als Vision wurde die Erstellung eines Qualitätshandbuchs formuliert. Die Berücksichtigung von Gesundheits- und Sicherheitsaspekten versteht sich in diesen Prozessen als Querschnittsaufgabe, die es stets mitzudenken gilt. Herausfordernd gestaltet sich dabei oftmals die Arbeit in einem interdisziplinären Team, da die Wertigkeit von Sicherheit in Abhängigkeit von verschiedenen Berufsgruppen variieren kann – eine Tatsache, die es neben individuellen und organisationalen Faktoren für die Erklärung sicherheitskritischen Verhaltens zu bedenken gilt.

Die Bedeutung von Sicherheit in den unterschiedlichen Berufsgruppen – Berufsethos als Gefahrenquelle

Der Stellenwert, den Sicherheit in einem Beruf hat, bedingt sicherheitskritisches Verhalten. Das lässt sich wohl am besten an Beispielen illustrieren. Lenken wir erneut den Blick auf die Gesundheits- und Krankenpflege: Pflegekräfte bauen ihre berufliche Identität primär über das Sich-Sorgen und Sich-Kümmern um andere auf. Dies steht in einem klaren Widerspruch zur Fokussierung auf die eigene Sicherheit und Gesundheit – Selbstpflege wird daher häufig vernachlässigt (Kratvis et al., 2010). Verstärkt wird dieses Phänomen durch die Wahrnehmung der Gesundheits- und Krankenpflege in der Gesellschaft. Betitelt als „hel-

fender Beruf“ wird die Pflege vor allem mit Attributen wie Fürsorglichkeit in Verbindung gebracht (Kada et al., 2010). Um nun innerhalb der Gruppe der Kolleginnen und Kollegen Anerkennung und Respekt zu bekommen, müssen derartige Normen und Erwartungen übernommen und erfüllt werden (Myers et al., 2007). So wird die eigene Sicherheit und Gesundheit vernachlässigt – nur um dazuzugehören.

Ähnliches hat Jack Haas bereits in den 1970er-Jahren für die Gruppe der Stahlbaumonteur beschrieben. Im Zuge einer teilnehmenden Beobachtungsstudie über einen Zeitraum von neun Monaten begleitete der Soziologe die Errichtung eines 21-stöckigen Bürogebäudes und suchte Antworten auf die Fragen, wie die Arbeiter auf Gefahren reagieren bzw. inwiefern Sicherheit thematisiert wird. Obwohl oder gerade weil dieser Berufszweig durch ein hohes Ausmaß an Gefahren am Arbeitsplatz charakterisiert ist, wurden von den Arbeitern Ängste und Gefahren kaum verbalisiert, im Gegenteil: Sie zeigten sich beinahe heldenhaft und unbeeindruckt, denn Angst zu thematisieren oder gar zu haben konfiguriert mit dem Bild eines kompetenten Arbeitskollegen, auf den man sich in schwindelerregenden Höhen verlassen kann (Haas, 1977).

Gefährliches wird also ohne Demonstration von Angst getan, um innerhalb der Berufsgruppe anerkannt zu werden. Daraus ergibt sich unweigerlich eine geringe Bereitschaft, Risiken am Arbeitsplatz zu reflektieren und Sicherheitsbelange zu diskutieren. Die innerhalb einer Berufsgruppe geteilten Werte und Normen können somit zu einer Gefahrenquelle für die eigene Gesundheit werden.

Schlussfolgerungen

Welche Schlüsse lassen sich nun aus den Ausführungen für die Arbeit an der Sicherheitsthematik ziehen? Zum einen bedarf es der Einsicht, dass sicherheitskritisches Verhalten durch eine Vielzahl unterschiedlicher Faktoren bedingt wird. Diese gilt es zu identifizieren und in präventiven sowie gesundheitsförderlichen Maßnahmen zu berücksichtigen. Zentral ist weiter eine nachhaltige Implementierung von Interventionen. Denn erst wenn die Diskussion sicherheitskritischen und -förderlichen Verhaltens in einem Unternehmen immer wieder auf der Tagesordnung steht, wird sich die Thematik in den Köpfen der Einzelnen und in der sich entwickelnden Sicherheitskultur festsetzen.

Dazu braucht es Commitment auf der Führungsebene sowie ein gutes betriebsinternes Sicherheitsmarketing (Vecchio-Sadus & Griffiths, 2004). So kann man den MitarbeiterInnen die Bedeutsamkeit von Sicherheit nicht nur vermitteln, sondern sie gleichzeitig zu einer aktiven Mitarbeit anregen. Partizipation versteht sich hier als wesentliche Schlüsselstrategie (Haas, 2012), frei nach dem Motto: „Tell me and I will forget. Show me and I may remember. Involve me and I will understand.“ (Vecchio-Sadus & Griffiths, 2004, S. 610) ■

LITERATUR

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Brunner, E., Brunner, C., Mayring, P., Öhner-Scheiber, C. & Prehslauer, B. (2009). Suchtbehandlung auf dem Prüfstand – Evidenztriangulation statt Evidenzhierarchie. *Suchtmedizin in Forschung und Praxis*, 11, 59–62.
- Haas, J. (1977). Learning real feelings. A study of high steel ironworkers' reaction

to fear and danger. *Sociology of work and occupations*, 4, 147–170.

- Haas, M. (2012). Partizipation abhängig Beschäftigter und Gesundheit. In: R. Rosenbrock & S. Hartung (Hrsg.), *Handbuch Partizipation und Gesundheit*. Bern: Hans Huber, 127–141.
- Kada, O., Brunner, E. & Maier, M. (2010). Geschlechtsrollenorientierung und interdisziplinäre Zusammenarbeit im Gesundheitswesen. *Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen*, 104, 495–502.
- Koppelaar, E., Knibbe, J.J., Miedema, H.S. & Burdorf, A. (2013). The influence of individual and organisational factors on nurses' behavior to use lifting devices in healthcare. *Applied Ergonomics*, 44, 532–537.
- König, J. (2009). Selbstevaluation in der Gesundheitsförderung: Perspektiven und Methode. In: P. Kolip & V. Müller (Hrsg.), *Qualität von Gesundheitsförderung und Prävention*. Bern: Huber, 295–311.
- Kratvis, K., McAllister-Black, R., Grant, M. & Kirk, C. (2010). Self-care strategies for nurses: A psycho-educational intervention for stress reduction and the prevention of burnout. *Applied Nursing Research*, 23, 130–138.
- Mir, E., Brunner, C. & Mayring, P. (2012). Evaluation der Drogenambulanz Klagenfurt. Endbericht. Unveröffentlichter Forschungsbericht, Klagenfurt.
- Myers, D.J., Kriebel, D., Karasek, R., Punnett, L. & Wegman, D.H. (2007). The social distribution of risk at work: Acute injuries and physical assaults among healthcare

workers working in a long-term care facility. *Social Science & Medicine*, 64, 794–806.

- Pfaff, H., Hammer, A., Ernstmann, N., Kowalski, C. & Ommen, O. (2009). Sicherheitskultur: Definition, Modelle und Gestaltung. *Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen*, 103, 493–497.
- Schaper, N. (2011). Psychologie der Arbeitssicherheit. In: F. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Berlin: Springer.
- Schwarzer, R. (2004). Psychologie des Gesundheitsverhaltens. Einführung in die Gesundheitspsychologie. Göttingen: Hogrefe.
- Schwarzer, R. (2008). Modeling health behavior change: How to predict and modify the adoption and maintenance of health behaviors. *Applied Psychology*, 57, 1–29.
- Vecchio-Sadus, A.M. & Griffiths, S. (2004). Marketing strategies for enhancing safety culture. *Safety Science*, 42, 601–619.

ZUR AUTORIN:

Eva Mir (geb. Brunner) hat an der Alpen-Adria Universität Klagenfurt Psychologie studiert und als Prä- bzw. Postdoc am dortigen Institut für Psychologie gearbeitet. Seit 2008 arbeitet sie als Professorin für Angewandte Sozialwissenschaften an der Fachhochschule Kärn-

ten, mit einer halbjährigen Unterbrechung, um eine Gastprofessur an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd, Studiengänge für Gesundheitsförderung, wahrnehmen zu können. Sie beschäftigt sich mit Gesundheitspsychologie, vor allem Gesundheitsförderung, sowie mit Fragen der Arbeits- und Organisationspsychologie. Für ihre Forschung bzw. praxisorientierten Projekte in Gesundheitsförderung und Prävention wurde sie unter anderem mit dem pro:woman Award 2012 oder im Zuge des „Wettbewerbes guter Praxis: Gesunde Hochschulen“ ausgezeichnet. Unter dem Titel „Risiken am Arbeitsplatz gefährden die Gesundheit. Warum schützen Sie sich dann nicht?“ hielt sie im Zuge des Forum Prävention 2013 einen Plenarvortrag, dessen Inhalte im vorliegenden Beitrag zusammengefasst dargestellt sind.

Eva Mir
 Fachhochschule Kärnten, Studiengänge Gesundheits- und Pflegemanagement
 E-Mail: e.mir@fh-kaernten.at 

ZUSAMMENFASSUNG



Der vorliegende Beitrag diskutiert Faktoren, die sicherheitskritisches Verhalten am Arbeitsplatz bedingen. Neben individuellen Determinanten, wie sie beispielsweise im Health Action Process Approach (Schwarzer, 2008) beschrieben werden, gilt es die Sicherheitskultur des Unternehmens zu berücksichtigen. Darüber hinaus muss die Bedeutung von Gefahr und Sicherheit innerhalb der jeweiligen Berufsgruppe beachtet werden. Dies wird an Beispielen aus der Praxis aufgezeigt, Schlussfolgerungen für die Arbeit an der Sicherheitsthematik werden gezogen. ■

SUMMARY



This article discusses factors which influence safety-critical behaviors at the workplace. In addition to individual determinants like the ones described for example within the Health Action Process Approach (Schwarzer, 2008), the safety culture of a company is taken into account. Furthermore, the meaning of risk and safety within an occupational group is considered. Practical examples are given and conclusions regarding the work on safety issues are drawn. ■

RÉSUMÉ



Cet article argumente les faits qui causent l'attitude critique à propos de la sécurité sur le lieu de travail. Mises à part les déterminations individuelles, comme elles sont écrites dans le « Health Action Process Approach » (Schwarzer, 2008), il y a la culture de la sécurité des entreprises à prendre en considération. Ainsi le sens du risque et de la sécurité à l'intérieur des différents groupes de travail doit être observé. Ceci sera montré par des exemples dans la pratique, on tirera des conclusions pour le travail sur la thématique de la sécurité. ■

Die neuen Verwaltungsgerichte und ihre Auswirkungen auf den ArbeitnehmerInnenschutz

Mit 1. Jänner kommenden Jahres tritt die umfassendste Reform des österreichischen Verwaltungssystems seit Gründung der Republik in Kraft. Landesverwaltungsgerichte und ein Bundesverwaltungsgericht treten an die Stelle der Unabhängigen Verwaltungssenate. Neue Zuständigkeiten, Fristen und Fachausdrücke werden auch beim ArbeitnehmerInnenschutz spürbar werden.

HELMUT REZNIK



Der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spielt eine zentrale Rolle im Arbeitsalltag von Sicherheitsfachkräften, ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen ebenso wie natürlich in jenem der Arbeitgebenden, der Betriebsrätinnen und -räte sowie nicht zuletzt der ArbeitnehmerInnen. Diese Rolle beschränkt sich nicht auf die verpflichtende Einhaltung zahlreicher Vorschriften – Arbeit-

geber und ihre Betriebe haben im Gegenteil immer wieder auch mit Verwaltungsbehörden zu tun, die die Einhaltung des ArbeitnehmerInnenschutzes überwachen, Verstöße gegen Vorschriften bestrafen oder den ArbeitnehmerInnenschutz, z. B. bei der Erteilung von Genehmigungen, berücksichtigen müssen.

Einige wichtige Beispiele für Tätigkeiten der Verwaltungsbehörden im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes:

Genehmigungsverfahren

Wenn z. B. die Bezirkshauptmannschaft eine Tischlerei genehmigen soll, hat die Behörde auch auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu achten. Das Arbeitsinspektorat ist daher am Genehmigungsverfahren als Partei beteiligt. Die Tischlerei darf nur genehmigt werden, wenn sie den ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften entspricht. So es für den Schutz der ArbeitnehmerInnen notwendig ist, muss die Behörde im Geneh-

Foto: McPHOTO/vario images/picturedesk.com

migungsbescheid besondere Auflagen für den Betrieb der Tischlerei vorschreiben. Sie kann aber auch Ausnahmen von bestimmten ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften zulassen.

Verwaltungsstrafverfahren

Wenn das Arbeitsinspektorat bei der Kontrolle eines Betriebes wiederholte oder (z. B. bei einem schweren Arbeitsunfall) besonders schwerwiegende Verstöße gegen ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften feststellt, erstattet es Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat). Diese Behörde führt dann ein Verwaltungsstrafverfahren gegen den Arbeitgeber oder den verantwortlichen Beauftragten durch.

Verfahren der Arbeitsinspektorate und des Bundesministeriums

Auch die Arbeitsinspektorate und das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz selbst führen Verwaltungsverfahren durch (Näheres siehe unten). Beispielsweise enthält die Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen von Jugendlichen (KJBG-VO) zahlreiche Verbote bestimmter Tätigkeiten für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, so etwa das Fahren mit Hubstaplern. Der Arbeitgeber kann jedoch beim Arbeitsinspektorat beantragen, dass es manche Tätigkeiten unter bestimmten Voraussetzungen doch zulässt, wenn dies für die Ausbildung des jugendlichen Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin unbedingt erforderlich ist. Alle diese Verfahren haben gemeinsam, dass die Behörde einen Bescheid erlässt, gegen den berufen werden kann (davon ausgenommen sind Bescheide des Bundesministers). Es kommt dann meist zu einem Verfahren vor einer Verwaltungsbehörde zweiter Instanz, das ist derzeit häufig ein Unabhängiger Verwaltungssenat

(UVS) bzw. bei Berufungen gegen Bescheide der Arbeitsinspektorate meist das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Das wird sich mit Beginn des nächsten Jahres jedoch ändern.

Die neuen Verwaltungsgerichte

Am 1. Jänner 2014 tritt in Österreich nämlich die umfassendste Reform des Verwaltungssystems seit Gründung der Republik in Kraft. Durch sie werden die Unabhängigen Verwaltungssenate und über 100 Landes- und Bundesbehörden sowie in fast allen Fällen der Instanzenzug in Verwaltungsverfahren an eine übergeordnete Behörde abgeschafft. Stattdessen wird es ab 2014 die Möglichkeit geben, bereits nach dem erstinstanzlichen Verfahren ein unabhängiges Verwaltungsgericht anzurufen. Über Beschwerden gegen Bescheide werden somit künftig unabhängige Richterinnen und Richter entscheiden und nicht mehr wie bislang Oberbehörden oder UVS.

Im Zuge der Reform werden neun Verwaltungsgerichte der Bundesländer, das Bundesverwaltungsgericht und das Bundesfinanzgericht eingerichtet. Das Bundesverwaltungsgericht ist aber nicht etwa den Landesverwaltungsgerichten übergeordnet, sondern entscheidet hauptsächlich in bestimmten Angelegenheiten, die unmittelbar von Bundesbehörden (z. B. den Arbeitsinspektoren) besorgt werden. Für die meisten Angelegenheiten (insbesondere solche, die von den Bezirkshauptmannschaften und Magistraten erledigt werden) sind jedoch die Landesverwaltungsgerichte zuständig. Doch was bedeutet diese Reform in der Praxis? Was erwartet die Betroffenen – sowohl die Behörden als auch die an Verwaltungsverfahren beteiligten Bürger und Unternehmen? Was wird sich für sie ändern?

Das Verfahren vor den Verwaltungsgerichten

Kurz vorweg: Die einschneidendste Änderung betreffend Verwaltungsverfahren besteht darin, dass die Verwaltungsbehörden zweiter Instanz durch Verwaltungsgerichte ersetzt werden. An den Verfahren selbst ändert sich vergleichsweise wenig. Eine wichtige Neuerung ist aber die Verlängerung der Rechtsmittelfrist gegen Bescheide von zwei auf vier Wochen.

Gegen Bescheide einer Verwaltungsbehörde kann „Beschwerde“ an das zuständige Verwaltungsgericht erhoben werden. Für Beschwerden gegen Bescheide, die Arbeitsinspektorate oder der Bundesminister selbst erlassen, ist künftig das Bundesverwaltungsgericht zuständig. Bei ArbeitnehmerInnenschutz- und Gewererechtsangelegenheiten, in denen Bezirkshauptmannschaften oder Magistrate für Bescheide verantwortlich zeichnen, ist ein Landesverwaltungsgericht für Beschwerden zuständig, und zwar das Verwaltungsgericht jenes Bundeslandes, in dem das Unternehmen betrieben wird. Verwaltungsstrafsachen wegen Übertretungen von ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften fallen immer in die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichtes jenes Bundeslandes, in dem die Behörde, die das Verwaltungsstrafverfahren durchgeführt hat, sitzt. Einzubringen ist die Beschwerde allerdings nicht direkt beim Verwaltungsgericht, sondern bei der Behörde, die den Bescheid erlassen hat. Das Verfahren selbst entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Verfahren bei Berufungen an den UVS: Die Verwaltungsgerichte entscheiden in der Regel durch Einzelrichterinnen bzw. Einzelrichter. Falls es erforderlich ist oder beantragt wird, gilt es eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Üblicherweise entscheidet das Verwaltungsgericht selbst durch

ein „Erkenntnis“, in Ausnahmefällen kann es den Bescheid aber auch aufheben und die Angelegenheit an die Behörde, die den Bescheid erlassen hat, zurückverweisen, die dann einen neuen Bescheid erlassen muss. In Verwaltungsstrafverfahren entscheidet das Verwaltungsgericht immer selbst. Wie bisher gibt es die Möglichkeit, sich in Ausnahmefällen nach Abschluss des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht an den Verwaltungsgerichtshof (VwGH) zu wenden. Voraussetzung ist vor allem, dass es sich um eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung handelt.

Daneben besteht auch weiterhin die Möglichkeit, gegen das Erkenntnis eines Verwaltungsgerichtes Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof (VfGH) zu erheben, sofern der Beschwerdeführer behauptet, durch das Erkenntnis in einem verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht (z. B. Gleichheitsgrundsatz) oder wegen der Anwendung eines verfassungswidrigen Gesetzes oder einer gesetzwidrigen Verordnung in seinen Rechten verletzt worden zu sein. Zu beachten ist insbesondere, dass das Rechtsmittel gegen Bescheide der Verwaltungsbehörde künftig „Beschwerde“ statt „Berufung“ heißt. In Verwaltungsstrafverfahren wird der Bescheid der Verwaltungsstrafbehörde erster Instanz als „Straferkenntnis“ bezeichnet. Dieses Straferkenntnis ist nicht mit einem Erkenntnis des Verwaltungsgerichts, das kein Bescheid ist, zu verwechseln.

- Bescheide über die gesundheitliche Eignung oder über die Verkürzung eines Untersuchungsabstandes für die Folgeuntersuchung (§§ 53 und 54 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG)
- Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot für Schwangere auf Antrag des Arbeitgebers, z. B. für eine schwangere Orchestermusikerin oder im Gastgewerbe (§ 6 Abs. 3 Mutterschutzgesetz - MSchG)
- Bewilligung von Ausnahmen von Arbeitszeitvorschriften, z. B. Verlängerung von zulässigen Arbeitszeiten (§ 4 Abs. 2, § 5 Abs. 3, § 7 Abs. 5, § 11, § 12 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz - AZG)
- Ausnahmen von den Beschäftigungsverboten für Jugendliche, z. B. die ausnahmsweise Genehmigung des Fahrens mit Hubstaplern für Lehrlinge in der Lagerlogistik (§ 8 KJBG-VO)

Die Darstellungen verdeutlichen die Änderungen:

Bisheriges System:



Künftiges System:



Im Vergleich: So wird sich die Reform des Verwaltungssystems auswirken.

Verfahren betreffend Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

1. Verwaltungsverfahren, in denen das Arbeitsinspektorat einen Bescheid erlässt

Die Arbeitsinspektorate erlassen nur in relativ wenigen Fällen selbst Bescheide. Die wichtigsten Fälle sind:

- Bescheide bei unmittelbar drohender Gefahr für Leben oder Gesundheit von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, z. B. wenn bei Dacharbeiten keine Absturzsicherung vorhanden ist oder wenn in ungepöhlten Künetten gearbeitet wird. In derartigen Fällen kann das Arbeitsinspektorat erforderlichenfalls etwa die sofortige Einstellung der Arbeiten verfügen (§ 10 Abs. 3 und 5 Arbeitsinspektionsgesetz - ArbIG).

Eine Änderung gibt es ab 1. Jänner 2014 nur bei den Rechtsmitteln:

Bislang kann gegen Bescheide der Arbeitsinspektorate in den meisten Fällen beim Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz berufen werden. Das entfällt mit Jahreswechsel; ab dann ist stattdessen die Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht möglich.

2. Verwaltungsverfahren, in denen der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz einen Bescheid erlässt

Die Ermächtigung von Ärztinnen und Ärzten zur Vornahme von Eignungs- und Folgeuntersuchungen wird vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz mit Bescheid erteilt, ebenso die Ermächtigung von Einrichtungen zur Ausbildung im Bereich der Fachkenntnisse (z. B. Staplerschein, Kran-

schein, Sprengbefugtenausbildung) sowie die Anerkennung von Ausbildungen für Sicherheitsfachkräfte (§§ 56 und 63 ASchG, § 6 SFK-VO). Ebenso kann der Bundesminister im Bereich der Arbeitsruhe Ausnahmen mit Bescheid zulassen, z. B. unter bestimmten Voraussetzungen das Arbeiten an Sonn- und Feiertagen (§ 15 Arbeitsruhegesetz – ARG).

Derzeit ist gegen diese Bescheide des Bundesministers kein ordentliches Rechtsmittel zulässig. Es besteht lediglich die begrenzte Möglichkeit einer Beschwerde an den VwGH. Ab 1. Jänner 2014 wird jedoch die reguläre Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht möglich sein.

3. Sonstige Verwaltungsverfahren im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes

In zahlreichen Verwaltungsverfahren werden auch Belange des ArbeitnehmerInnenschutzes berührt. Dazu zählen im Wesentlichen:

- Verfahren, in denen die Behörde die Belange des ArbeitnehmerInnenschutzes mitberücksichtigen muss, z. B. diverse Genehmigungsverfahren, insbesondere von Betriebsanlagen nach der Gewerbeordnung, oder bergrechtliche Verfahren

nach dem Mineralrohstoffgesetz (§§ 93 und 94 ASchG)

- Verfahren, in denen nachträgliche Auflagen vorgeschrieben werden, wenn sich nach der Genehmigung herausstellt, dass dies für den Schutz der ArbeitnehmerInnen notwendig ist (§ 94 ASchG, § 10 Abs. 1 ArbIG)
- Verfahren, in denen Ausnahmen von bestimmten ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen zugelassen werden sollen (§§ 95 und 126 Abs. 2 ASchG)

Zuständige Behörde erster Instanz ist meist die Bezirkshauptmannschaft oder der Magistrat, jene zweiter Instanz derzeit meist der UVS.

Allen diesen Verfahren ist gemeinsam, dass künftig gegen Bescheide der Behörde Beschwerde beim Verwaltungsgericht erhoben werden kann. Zuständig ist in der Regel (wenn der Bescheid von einer Bezirkshauptmannschaft oder einem Magistrat erlassen wurde) ein Landesverwaltungsgericht. In Sachen, die sich auf den Betrieb eines Unternehmens beziehen, ist das Landesverwaltungsgericht zuständig, in dessen Sprengel das Unternehmen betrieben wird.

4. Verwaltungsstrafverfahren

Verfahren wegen Übertretungen von ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften führen Bezirkshauptmannschaften und Magistrate durch. Derzeit kann gegen die Straferkenntnisse an den UVS jenes Bundeslandes, in dem die Verwaltungsstrafbehörde ihren Sitz hat, berufen werden. Ab 1. Jänner 2014 ist stattdessen die Beschwerde an das Verwaltungsgericht dieses Bundeslandes möglich. In der Praxis werden sich für die Beschuldigten somit unmittelbar nur der Adressat und die Bezeichnung des Rechtsmittels sowie die Frist für seine Einbringung (vier statt zwei Wochen) ändern. Das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ähnelt weitgehend dem vor dem UVS. Zu beachten ist allerdings, dass man derzeit gegen Straferkenntnisse auch mündlich berufen kann. Diese Möglichkeit gibt es ab 2014 nicht mehr – dann sind nur noch schriftliche Beschwerden zulässig. ■

Mag. Helmut Reznik
 Bundesministerium für Arbeit,
 Soziales und Konsumentenschutz,
 Zentral-Arbeitsinspektorat,
 Abteilung VII/A/3 – Legistik,
 Rechtsangelegenheiten
 E-Mail: Helmut.Reznik@bmask.gv.at



ZUSAMMENFASSUNG



Mit der Reform des österreichischen Verwaltungssystems treten die neuen Verwaltungsgerichte an die Stelle der Unabhängigen Verwaltungssenate. Bescheide von Bezirksverwaltungsbehörden können ab 2014 mit „Beschwerde“ beim Landesverwaltungsgericht bekämpft werden. Für Beschwerden gegen Bescheide der Arbeitsinspektorate oder des Bundesministers ist künftig das Bundesverwaltungsgericht zuständig. ■

SUMMARY



Reforming Austria's administrative system includes replacing the Unabhängiger Verwaltungsrat (independent administrative panel) by new administrative courts. As of 2014, decisions of district administrations can be appealed against at the state administrative courts. In the future, appeals against decisions of the Health and Safety Executive or the Federal Ministry should be addressed to the Federal Administrative Court. ■

RÉSUMÉ



Avec la réforme du système administratif autrichien le sénat administratif indépendant sera remplacé par de nouveaux tribunaux administratifs. Un recours pourra être pris, à partir de 2014, contre les décisions des administrations de circonscription auprès des tribunaux administratifs d'état. Dans le futur, les recours contre l'inspection du travail ou le ministère fédéral seront traités par le tribunal fédéral administratif. ■

Die gefährliche **neunte Stunde**

Wann werden wir zu müde? Diese Frage ist mit einem Blick auf die Unfallstatistik relativ genau zu beantworten: Denn immer dann, wenn die Konzentration nachlässt, steigt auch das Unfallrisiko.

BEATE MAYER



16:15 Uhr. Der Maschinenmechaniker Markus W. betätigt das falsche Pneumatikventil und klemmt sich den Finger böse ein. Die scharfen Kanten zwischen Niederhalter und Werkstückträger führen zu einer schweren Rissquetschwunde.

17:30 Uhr. Beim Warenabstapeln löst sich ein Rollcontainer, er fällt auf den Rücken des Lagerarbeiters Paul F., Kollegen alarmieren die Rettung.
22:15 Uhr. Kfz-Techniker Norbert S. stößt beim Ausschalten des Kühlgerätes mit dem Kopf gegen ein Produktionsteil am Roboter. Unfallfolge: zehn Tage Krankenstand.

Die Statistik zeigt signifikante Spitzen

War das alles Zufall? Alle drei Personen haben am Unfalltag bereits mehr als acht Stunden Erwerbsarbeit hinter sich, für Markus W. und Dominik F. begann der Arbeitstag am Morgen, die Schicht von Herrn S.

Foto: Fotolia/Getty

Verteilung 2012 Beruf – Alter, nur Erwerbstätige (keine Sonstigen)

	unter 25	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	65 und darüber	Alle Altersgruppen
Übrige Berufsgruppen	5.541	6.338	5.607	5.731	1.917	91	25.225
Händler und Verkäufer	2.140	1.257	1.190	1.318	387	28	6.320
Bauberufe	4.976	3.833	3.528	3.377	1.125	10	16.849
Verkehrs- u. Speditionsberufe	735	1.846	2.289	2.280	923	38	8.111
Gesundheitsberufe	1.006	1.298	1.250	1.474	442	8	5.478
Hotel- u. Gaststättenberufe	1.896	1.346	941	942	361	10	5.496
Elektroberufe	1.620	1.034	725	654	232	3	4.268
Abfall-, Reinigungsberufe	334	782	1.118	1.614	596	15	4.459
Metallberufe	4.857	3.720	2.729	2.453	810	10	14.579
Holzverarbeiter	818	541	467	524	167	7	2.524
Alle Berufsgruppen	23.923	21.995	19.844	20.367	6.960	220	93.309

Tabelle 1: Arbeitsunfälle 2012, Erwerbstätige

fung um 14 Uhr an. Ab der neunten Arbeitsstunde steigt das Unfallrisiko für alle Beschäftigten deutlich an. Dies veranschaulicht eine nach Berufs- und Altersgruppen vorgenommene Stichprobe (die entsprechende Verteilung 2012 zeigt Tabelle 1) der Statistikabteilung der AUVA.

19 Prozent aller Arbeitsunfälle im engeren Sinn passieren in Nachmittagschichten, das ist ein beträchtlich hoher Wert, bedenkt man, dass in Österreich nur ein Fünftel aller Arbeitnehmerinnen überhaupt Schichtarbeit leistet. Die meisten Arbeitsunfälle – nämlich seit Jahren konstant über 20 Prozent – ereignen sich zwischen 10 und 12 Uhr vormittags. Offensichtlich absolviert ein Großteil der Erwerbstätigen zu dieser Zeit bereits die vierte oder fünfte Arbeitsstunde. Österreich ist – in Bezug auf die Arbeitswelt – ganz sicher auch ein Land der Frühaufsteher. Tabelle 2 zeigt die Verteilung aller Arbeitsun-

fälle ohne Wegunfälle nach bereits vergangenen Arbeitsstunden.

Je länger der Arbeitstag, umso höher das Unfallrisiko

Wie sieht es in den unterschiedlichen Berufsgruppen aus? Für die Bau- sowie die Verkehrs- und Speditionsberufe liegen die Spitzen in der prozentualen Verteilung der Arbeitsunfälle erst nach der achten geleisteten Arbeitsstunde. Bei den

Gesundheitsberufen passieren die meisten Arbeitsunfälle zwar in der zweiten und in der fünften Stunde, aber auch hier sind die Werte ab der achten sowie ab der zwölften Arbeitsstunde erhöht. Metallberufe – eine weitere relativ unfallgefährdete große Gruppe – weisen in unserer Stichprobe allerdings eine andere Verteilung auf.

Bei den Unfallmeldungen der AUVA wird auch nach dem ge-

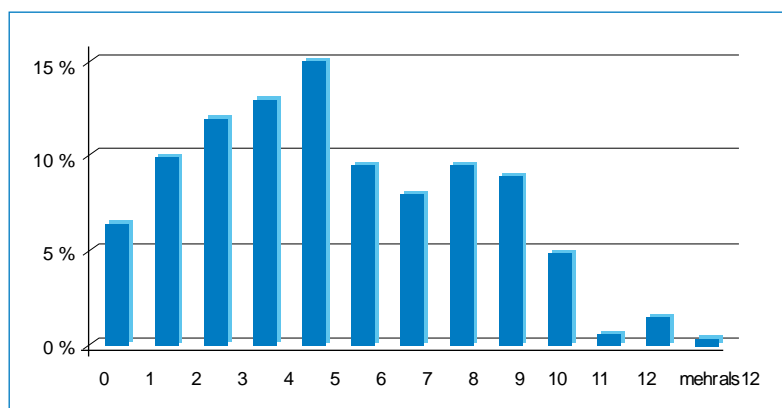


Tabelle 2: Verteilung aller Arbeitsunfälle nach geleisteten Arbeitsstunden 2012

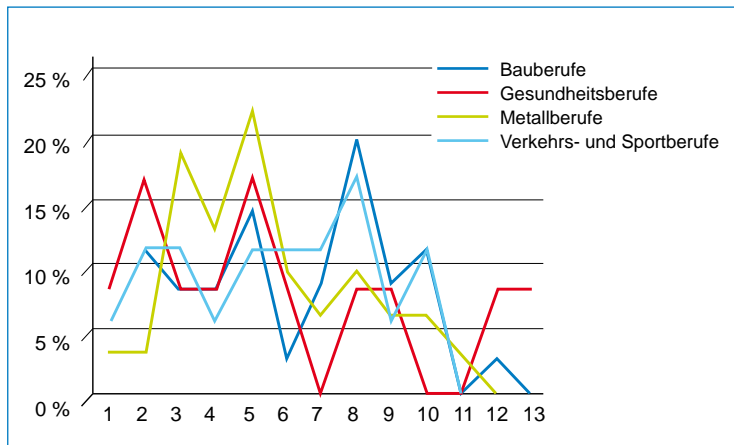


Tabelle 3: Verteilung der Arbeitsunfälle nach geleisteten Arbeitsstunden für große Berufsgruppen

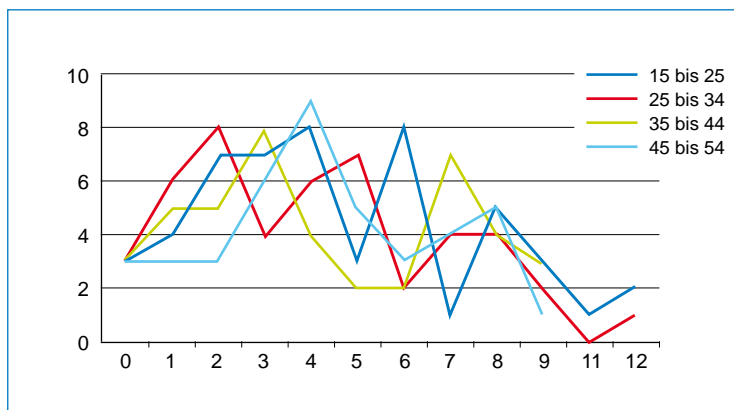


Tabelle 4: Verteilung der Arbeitsunfälle nach geleisteten Arbeitsstunden nach Altersgruppen

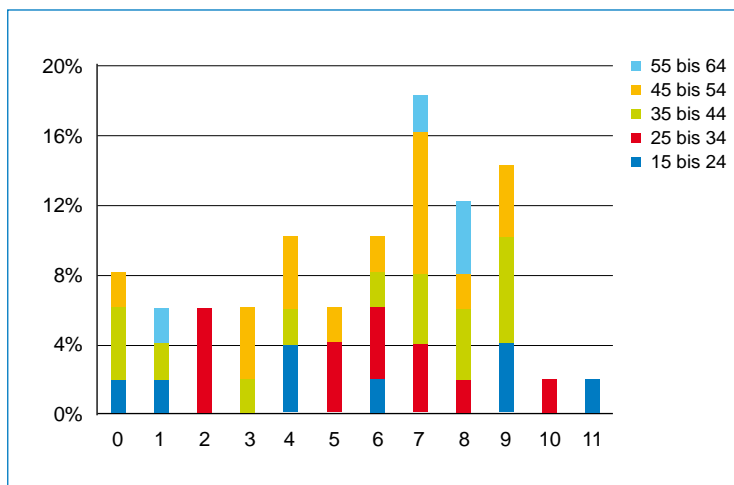


Tabelle 5: Arbeitsunfälle im Hochbau nach geleisteten Arbeitsstunden und Alter

planten Arbeitsende am Unfalltag gefragt: In zehn Prozent der Fälle passiert der Arbeitsunfall in der letzten geplanten Arbeitsstunde – ob nun die Schicht um 14 oder um 18 Uhr endet oder gar nicht Schicht gearbeitet wird. Die Konzentration bis zur letzten Minute scheint schwer aufrecht zu erhalten zu sein. Nur die Hälfte dieser Unfälle passierte gleichzeitig auch in der neunten oder zehnten Arbeitsstunde, fast der gesamte Rest früher. Zudem ist nicht egal, wie alt die Beschäftigten sind: In der Gruppe der 35- bis 45-Jährigen findet sich die „Nachmittagsspitze“ später als bei den jüngsten ArbeitnehmerInnen. Beschäftigte zwischen 25 bis 34 verunfallen nach geleisteten sieben oder acht Arbeitsstunden wiederum nicht ganz so häufig (vgl. Tabelle 4).

Zwei Branchen unter der Lupe

Wenden wir uns nun zwei Branchen gezielt zu: Eine der höchsten Unfallraten gab es 2012 mit 84,93 auf 1.000 Selbstständige und Unselbstständige im Hochbau. Bei der Güterbeförderung im Straßenverkehr liegt der entsprechende Wert zwar „nur“ bei 45,5 – da aber gerade hier relativ lange Arbeitszeiten möglich sind, sei das die zweite in die genauere Betrachtung einbezogene Wirtschaftsklassengruppe.

Für die genannten Branchen wurde jeweils nur die Altersverteilung als Schichtungskriterium zugrunde gelegt: 14,7 Prozent jugendliche Arbeitnehmer unter 25 Jahren, 23,4 Prozent zwischen 25 und 34 Jahren, 26 Prozent zwischen 35 und 44 Jahren, 27 Prozent von 45 bis 54 Jahren, der Rest darüber.

18 Prozent aller Arbeitsunfälle im Hochbau passierten nach mehr als sieben geleisteten Arbeitsstunden, 12 Prozent nach mehr als acht und weitere 14 Prozent nach mehr als neun geleisteten Arbeitsstunden. Bei den 45- bis 55-Jährigen wird die höhere Unfallhäufigkeit nach der siebenten Stunde am deutlichsten ersichtlich (vgl. Tabelle 5).

Ein etwas anderes Bild zeigt sich bei genauerem Blick auf die Güterbeförderung im Straßenverkehr, eingeschränkt auf die Fahrzeuglenker: Hier ereignet sich ein Fünftel aller Arbeitsunfälle nach der dritten vollendeten Arbeitsstunde, jeweils 12 Prozent sind es nach sechs bzw. nach sieben Arbeitsstunden. Die 45- bis 54-Jährigen haben hier den höchsten Anteil, knapp gefolgt von den 35- bis 44-Jährigen. Bei den Arbeitsunfällen nach drei Stunden liegt dagegen der Anteil der Lenker unter 35 Jahren bei 60 Prozent. Die erlaubte Tageslenkzeit für Lkw-Fahrer von neun Stunden wurde ebenfalls in etlichen Fällen überschritten.



Foto: Fotolia/laurenmar

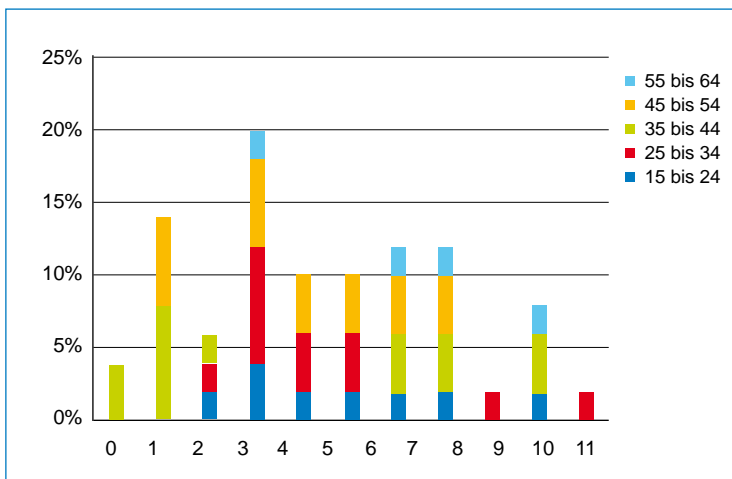


Tabelle 6: Arbeitsunfälle – Güterbeförderung im Straßenverkehr nach geleisteten Arbeitsstunden und Alter

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



ZUSAMMENFASSUNG



Dass das Unfallrisiko mit der Dauer der Arbeitszeit steigt, ergeben nicht zuletzt die Arbeitsunfalldaten der AUVA aus dem Jahr 2012. Beim Bauwesen – demonstriert am Hochbau – sind die Unfallzahlen in der achten Arbeitsstunde am höchsten; bei Berufsfahrern ereignen sich die meisten Arbeitsunfälle nach der dritten abgeleisteten Arbeitsstunde, die zweitmeisten bereits nach der ersten. Ein Anstieg findet sich allerdings auch nach der siebenten und achten Arbeitsstunde. Schichtarbeiter haben generell in der Nachmittagschicht ein höheres Unfallrisiko, und kurz vor geplantem Arbeitsende lässt die Konzentration offensichtlich ebenfalls nach. ■

SUMMARY



The AUVA's figures of work accidents in 2012 confirm that the risk of accidents increases as the work hours go by. In the building industry (as shown for structural engineering) accidents peak in the eighth work hour. Professional drivers have most of their accidents after three hours of driving, and the second most after no more than one hour! There is another increase after seven to eight hours of driving. Shift workers quite generally appear to have a higher accident risk in the afternoon and to be losing their concentration just before the end of work. ■

RÉSUMÉ



Les résultats statistiques donnés par l'AUVA en ce qui concerne les accidents du travail confirment que le risque d'accidents augmente avec les heures de travail. Dans l'industrie du bâtiment, ainsi démontré au génie civil, les risques sont accrus à la huitième heure de travail. Les chauffeurs routiers ont la plupart du temps leurs accidents après la troisième heure de conduite et le second en général après pas plus d'une heure ! Il y a bien sûr, une autre augmentation après sept à huit heures de conduite. Les travailleurs postés ont en règle générale un risque plus important d'accident l'après-midi et perdent leur concentration peu de temps avant la fin du travail. ■

Chemische Evaluierung: Es gibt noch viel zu tun

Ein aktives Chemikalienmanagement, bei dem Arbeitgeber, Präventivfachkräfte und bei Bedarf beizuziehende chemische Fachleute in Sachen Gefährdungsbeurteilung und Maßnahmensetzung konstruktiv zusammenarbeiten, existiert heute nur in sehr wenigen Betrieben. Welcher Weg führt aus dieser Misere?

JOSEF DROBITS



In Bezug auf die derzeitige betriebliche Situation in Fragen der chemischen Arbeitsplatzevaluierung bietet sich – angefangen bei mangelnder Zielkommunikation über fehlendes Bewusstsein bis hin zur simplen Verleugnung der Durchführungsnotwendigkeit – ein schlechtes strategisches Bild.

Welchen Nutzen hat so eine (Spezial-)Evaluierung überhaupt, wo und wie kann man Erkenntnisse weit über die gesetzlichen Forderungen hinaus gewinnen und so für den Unternehmenserfolg gewinnbringend einsetzen? Hier tun sich in der Praxis wahre geistige Sandwüsten auf, deren Wanderdünen noch dazu sinnentfremdet zwischen den Managementebenen hin- und her geschoben werden. Oder, noch besser, „global“, „strategisch“ oder sonstwie zwischen diversen Interessenvertretern diskutiert werden, die oft keine Ahnung von der Materie haben, ihre Ansicht dafür aber mit ganzer Kraft vertreten. Motto: Ich weiß zwar nicht, wohin ich fahre, aber dafür bin ich schneller dort!

Schlussendlich nutzt diese in der Praxis beobachtete operative Hektik niemandem, und schon gar nicht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von der (chemischen) Evaluierung profitieren sollen. Wie also kann das Vorhaben „Erstellung einer chemischen Evaluierung“, progressiv und zielorientiert, angegangen werden?

Start mit der gewerberechtl. Beurteilung

Da eine progressiv durchgeführte (chemische) Evaluierung auch einen nicht unwesentlichen Situationsspiegel des wirtschaftlichen Potenzials eines Unternehmens darstellt, kann man grundlegend beim gewerberechtl. Genehmigungsbescheid und den dort festgelegten Spezifika beginnen. Als Ausgangspunkt für die Bewertung eines chemischen Lagers bzw. Lagerraums ist eine solche Betrachtung nahezu zwingend erforderlich.

Neben dem rechtlichen Status gibt es allerdings einen gravierenden Unterschied zur Evaluierung: Während der gewerberechtl. Bescheid eine Momentaufnahme zum Bewilligungszeitpunkt, quasi einen Schnappschuss, darstellt, verfolgt die Evaluierung einen kontinuierlicheren Ansatz. Bei groben Änderungen der Betriebsanlage ist ja auch ein erneuter Bescheid bzw. eine Zusatzbeurteilung auf Betreiben des Eigentümers durchzuführen. Dies wird leider in der Praxis oftmals „vergessen“ oder sogar vorsätzlich unterlassen – jedoch um den Preis der Rechtskonformität mit weitreichenden Folgen im Schadensfall, bis hin zur mangelnden Versicherungsleistung. Auch kann die Argumentation, dass „seinerzeit die Behörde dazu nichts gesagt haben“, bei Schadensfällen sogar doppelt

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.

- Sicherungsurte
- 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: sky/olec

negativ ins Auge gehen: Der dem Recht Unterworfenen muss im Rahmen seiner Unternehmerverantwortung die genehmigende Behörde mit allen erforderlichen Unterlagen und (Genehmigungs-)Argumenten ausstatten und kann sich nicht auf eine (nicht wissende, übersehende) Behörde stützen. (Oder darüber freuen?) Weiters ist er dazu verpflichtet, eine Aktualisierung vorzunehmen, was jedoch in der Praxis – vor allem hinsichtlich des Chemikalienmanagements – recht dürftig aussieht.

Wenn im Genehmigungsbescheid behördlicherseits also z. B. die Verpflichtung zur Eignungs- und Folgeuntersuchung nach § 49 ASchG für bestimmte Stoffe gefordert wird und diese Stoffe aktuell nicht mehr vorhanden sind, so sind erstens die Expositionsuntersuchungen einzustellen und ist zweitens ein Änderungsbescheid zu erwirken!

Das Sicherheitsdatenblatt: Mit der CLP-VO alles neu?

Um die Sammlung von Sicherheitsdatenblättern (SDB) kommt man nicht herum, egal in welcher Form. Wer aber glaubt, das sei es dann auch schon, was die Basis



an gefährlichen Stoffen und deren Informationen angeht, der irrt gewaltig. Je nach Art, Anwendung, Expositionszeit und zum Teil individuellen betrieblichen Rahmenbedingungen gilt es noch für die Gesundheitsrelevanz erhebliche Einflüsse abzuarbeiten, bei denen leider kein SDB hilfreich zu Seite steht: Schweißemissionen, Kosmetika, nicht in Verkehr gesetzte Halbfabrikate, Bearbeitungsemissionen, „Beilaufemissionen“ bei der Medikamentenherstellung etc.

Hier (ohne SDB) stellt sich die zentrale (Prozessbeurteilungs-)Frage: Kommt es zu Stoffumwandlungen, und wenn ja, laufen diese vollständig ohne Nebenprodukte oder gar gekapselt, eventuell sogar nur auf elementarmolekularer Ebene ab? Wichtiger Beurteilungsbestandteil sind hier fast immer technologische Kenntnisse. Auch kann man eine sehr banale Faustregel (als ganz groben Richtsatz) anwenden: Je höher und massiver der Energieeintrag pro Zeiteinheit in einem Verfahren ist, desto eher ist mit einer dem Menschen (langfristig) gefährlich werdender Emission zu rechnen.

Kann man bei der Beurteilung der stoffmolekularen (intrinsischen) Gefahren auf SDB zurückgreifen, sollte man hier zuallerst ein langfristige wirkendes Ordnungs- und Bewertungssystem implizieren:

- Wer beschafft die Sicherheitsdatenblätter?
- Erfolgt eine sicherheitstechnische/medizinische Bewertung durch die Sicherheitsfachkraft (SFK), den Arbeitsmediziner oder die Arbeitsmedizinerin (AM)?
- Wer ist wann für die Aktualisierung zuständig?
- Werden aus den SDB handhabbare Betriebsanweisungen erstellt?

Jeder Einzelne der vorher genannten Punkte ist in der Praxis mit zeitlichem und personellem Ressourcenaufwand verbunden, für ein solides, langfristig wirkendes Fundament jedoch unabdingbar. Wie wertvoll eine solcherart lebende Struktur ist, dürfen die Unternehmen erfahren, die mit der Flut an Sicherheitsdatenblättern durch die Neubewertung des GHS (globally harmonized system) relativ wenige Probleme haben. Das GHS-System wird durch die direkt (!) wirkende EU-Verordnung, kurz: „CLP-VO“ genannt, umgesetzt. Sie ist eben mehr als bloßes Umetikettieren: Es kommt bzw. kam dabei zur Neubewertung/Einstufung (Classification), zu neuen Kennzeichnungselementen (Labelling) und Verpackungen (Packaging). Aber um dem neuen System den Schrecken zu nehmen: Die meisten Eigenschaften bleiben unverändert bestehen und sind ja durch die Unterweisung hinlänglich bekannt, oder?

Weiters ist nicht nur bei Unterweisungen eine Gliederung nach Grundgefahren förderlich: physikalische Gefahren (Brennbarkeit, Fähigkeit, explosionsfähige Atmosphären zu bilden, Selbstentzündung etc.), akute Gesundheitsgefahr, chronische Gesundheitsgefahren sowie akute oder langfristig wirkende Umweltgefahren, um die wichtigsten zu reihen.

Die zeitliche Menge macht's!

Ein SDB gibt lediglich über das Schädigungspotenzial eines Stoffes bzw. Stoffgemisches Auskunft. Ob überhaupt und wenn ja, in welcher Form und Intensität dieses Schädigungspotenzial dann beim arbeitenden Menschen „ankommt“, hängt in erster Linie vom technologischen Verfahren (Temperatur, Verteilung, offenes oder geschlossenes System, technische Schadstofffassung etc.), aber auch von der in diesen Verfahren eingesetzten Menge ab. Somit sind neben den intrinsischen Gefahren die Menge und auch die Aussetzungsdauer von Relevanz. Über die Verfahrensart (grundlegend: offen oder geschlossen) sowie über Arbeitsplatzmessungen – gemäß GKV 2011 hat der Arbeitgeber eine messtechnische Ermittlungspflicht! – zeichnet sich das Bild einer Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitsexposition ab. Bei der Durchleuchtung der verschiedenen Betriebszustände und Tätigkeiten können oftmals quasi als Nebenprodukt verbesserte Produktionsabläufe (im Sinne von verringerter Schadstoffemission) die Folge sein.

Präventivfachkräfte als Analytoren und Verbesserer

Ausgehend von den Sicherheitsdatenblättern und der zu erfolgenden Stoff-/Gemischbewertung auf intrinsischer Ebene: Sicherheitsfachkräfte (SFK) und Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner (AM) haben erstens im Auftrag und zweitens in der juristischen Entlastung von der Arbeitgeberverantwortung (!) als beigezogene Fachleute unter anderem die Ersatzstoffpflicht zu prüfen. Weiters sind Mengen, Zeiten und Verfahren zu erheben, Expositionen zu bewerten, technische Maßnahmen zur Schadstoffminderung am Menschen vorzuschlagen sowie weit-

reichende organisatorische Assistenzen durchzuführen (so ist für Betriebsanweisungen, Schulungen, Spezialevaluierungen – MSchG-Mutterschutzgesetz, KJBG-Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz und die allseits zu Unrecht gefürchtete VEXAT, Evaluierung nach Verordnung explosionsfähiger Atmosphären – zu sorgen) sowie bei der Wahl der geeigneten persönlichen Schutzausrüstung mitzuwirken.

Diesem breiten, verantwortungsvollen Tätigkeitsfeld beider Präventivfachkräfte (SFK und AM) sowie der ausdrücklich im Gesetz vorgeschriebenen Zusammenarbeitsverpflichtung (gemeinsame Betriebsbegehungen) steht oft in der Praxis gerade einmal die Kenntnis des

jeweiligen anderen (und das war's dann auch schon!) entgegen ...

Arbeitgeber seien an dieser Stelle daran erinnert, dass sie ihre Hilfskräfte (also die verantwortlich beauftragten Personen) nicht nur kontrollieren dürfen, sondern dies auch müssen – im Eigeninteresse, um nicht mit den 80er-Paragrafen des Strafgesetzbuches Bekanntheit zu machen bzw. sich wegen eines Auswahlverschuldens rechtfertigen zu müssen!

Es gibt viel zu tun, fangt schon mal an!

Angesichts der vielfältigen Anforderungen einer gelebten und aktiven chemischen Evaluierung könnte der eine oder andere ge-

neigt sein zu resignieren ... noch bevor diese überhaupt beginnt. Das kann natürlich niemandem dienen, es gilt, kleine Aufgabenpakete tagtäglich in der Prävention zu bewältigen, aber zumindest einmal ein gutes strategisches Konzept für einen Betrieb zu erarbeiten, ja regelrecht zu designen. Sein oder Nichtsein war in der Chemie noch nie die Frage, aber Wissen mit Herz allemal! ■

Dr. Josef Drobits
 AUVA Landesstelle Wien
 Abteilung für Unfallverhütung
 und Berufskrankheitenbekämpfung
 Webergasse 4, 1200 Wien
 Tel.: +43 1 331 33-602
 E-Mail: josef.drobits@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Ausgehend vom gewerberechtl. Genehmigungsbescheid, der eine Momentaufnahme darstellt, kann mithilfe von aktuellen Sicherheitsdatenblättern das Fundament für ein lebendiges Chemikalienmanagement geschaffen werden. Dem Arbeitgeber stehen für Gefährdungsbeurteilung und Maßnahmensetzung die Präventivkräfte sowie gegebenenfalls beizuziehende (chemische) Fachleute zur Verfügung. Dieses Zusammenspiel der Beteiligten funktioniert in der Praxis, betreffend den Umgang mit chemischen Stoffen, derzeit wenig zufriedenstellend.

Insbesondere wenn durch Einsatz verschiedenster Technologien erst vor Ort im Betrieb bzw. im Verfahren Schadstoffe entstehen, ist das Wissen aller gefragt. Hier, im Beurteilungssegment chemischer Expositionen ohne intrinsisches Sicherheitsdatenblatt, gilt es noch viel an Beratungs- und Bewusstseinsarbeit zu leisten. ■

SUMMARY



A valid trading licence, which is temporary, and the latest safety data sheets can form the basis for a well-working chemical management. Employers can call on the preventive and (if needed) chemical experts to assess hazards and take measures. In practice, however, this interplay of everyone involved in handling chemicals is currently far from perfect.

It is particularly when harmful substances emerge during the application or operation of technologies on site that everyone needs to contribute their know-how. The assessment of exposure to chemical substances with no provision of safety data sheets shows that a lot of consulting and awareness raising needs yet to be done. ■

RÉSUMÉ



Une autorisation valide, qui n'est que temporaire, et les dernières fiches de données de sécurité peuvent constituer la base d'une gestion chimique qui fonctionne bien. Les employeurs peuvent faire appel aux experts en matière de prévention et de chimie (si nécessaire) pour évaluer les dangers et prendre des mesures. En pratique, cependant, le fait que l'accès aux produits chimiques ne soit pas réglementée n'est pas satisfaisant. Le savoir faire est particulièrement demandé lors de la manipulation de substances dangereuses pour l'application de différentes techniques ou opérations.

L'évaluation de l'exposition aux produits chimiques sans apport de fiches de données de sécurité montrent que beaucoup de sensibilisation et de consultation ont besoin d'être faites. ■

Wenn Humor Karriere macht

Lachen ist gesund – eine alte Lebensweisheit, die mittlerweile wissenschaftlich untermauert ist. Lachen lässt sich nicht nur in der medizinischen Therapie einsetzen, es kann auch helfen, psychische Belastungen abzubauen bzw. auf Stresssituationen fröhlicher und gelassener zu reagieren. Und: Lachen kann man in speziellen Lachyoga-Seminaren auch lernen!

KARIN BISCHOF, MAGDALENA GUILARTE



Humorexperte und Psychoanalytiker DDR, Alfred Kirchmayr im Interview mit Magdalena Guilarte

Der steigende Wettbewerbsdruck, die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, Stress und Konflikte nehmen in vielen Betrieben den letzten Rest von Lockerheit am Arbeitsplatz. Was als Erstes auf der Strecke bleibt, ist der Humor als Energiequelle und Wachstumsfaktor für unternehmerischen Erfolg. Dabei sind Lachen und Humor, egal ob im Berufsleben oder privat, die Basis für ein gutes Leben. Menschen sind nämlich wie Schall-

platten: Nur gut aufgelegt kommen sie über die Runden. Doch irgendwie haben wir Erwachsene im Laufe unseres Lebens das Lachen verlernt. Kinder lachen nämlich etwa 400 Mal am Tag, wir Erwachsene nur mehr 15 Mal. Das ist schade, nicht zuletzt weil wissenschaftliche Studien den positiven Einfluss von Humor und Lachen auf die körperliche und psychosoziale Gesundheit belegen. Lachen ist tatsächlich wie Balsam für die Seele und den Körper. Die positive Wirkung von

Humor ist derart bedeutsam, dass sich eine eigene wissenschaftliche Richtung damit beschäftigt.

Die Gelotologie, die Lachforschung, wurde in den 70er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts vom amerikanischen Wissenschaftsjournalisten Norman Cousins begründet. Er litt an einer schweren rheumatischen Wirbelsäulenerkrankung. Cousins stellte fest, dass seine Schmerzen stundenlang nachließen, wenn er sich lustige Filme ansah,

alle Fotos: Textladen

Comics las oder, worüber auch immer, herzlich lachte. Diese Erkenntnis veröffentlichte er in seinem Buch „Der Arzt in uns selbst“, womit er einen Grundstein für die Gelotologie legte. „Lachen ermöglicht einen Perspektivenwechsel – weg vom Schmerz, hin zur Freude. Beim herzhaften Lachen werden entzündungshemmende und schmerzstillende Substanzen freigesetzt“, so Cousins.

Erst Haha, dann Aha!

Aber nicht nur im medizinischen Bereich ist die positive Wirkung von Humor unumstritten. Auch – beziehungsweise besonders – in der Arbeitswelt löst Lachen viele Probleme. „Frustrierte Menschen haben ein blockiertes Leistungsvermögen und eine eingeengte Leistungsperspektive“, weiß der renommierte Wiener Psychoanalytiker und Humorforscher DDr. Alfred Kirchmayr. Er plädiert dafür, Lachen in Betriebe einziehen zu lassen. Warum? „Humor weckt die Vitalität und Flexibilität bei den Mitarbeitern ebenso wie bei den Vorgesetzten. Viele Unternehmen könnten effizienter arbeiten, wenn Vorgesetzte den betriebswirtschaftlichen Nutzen der Lachkultur erkennen und anwenden würden. Lassen Sie Leute in Ihrem Betrieb lachen!“, rät DDr. Kirchmayr. Fest steht nämlich, dass Humor Menschen erfolgreicher, leistungsfähiger, flexibler und gesünder macht. Heißt das, dass Karriere macht, wer Humor hat? „Langfristig ja“, ist Kirchmayr, seit 37 Jahren Psychoanalytiker, überzeugt. Also erst „Haha“, dann „Aha“! Doch warum wird in Führungsetagen und in jenen darunter so wenig gelacht? Viele Führungskräfte befürchten, dass sie ihre Autorität einbüßen, wenn sie sich öfter von der humorvollen Seite zeigen. Dabei ist meist das Gegenteil der Fall. Ein Vorgesetzter mit Humor



Lecker! Fred Riegler und Magdalena Guilarte essen gerade ihr Lachen.



Mit Atmen fängt der Spaß an.

wird von seinen Mitarbeitern eher akzeptiert als ein stocksteifer und ernster. Für einen humorvollen Chef erledigt man lieber Aufgaben als für einen steifen, wortkargen, der auf diese Art seine Macht bzw. Autorität ausspielen muss.

Fürchten Führungskräfte das Lachen?

„Humor gilt in Österreich und Deutschland im Gegensatz zu den angelsächsischen Ländern zum Teil als verpönt oder karriereschädigend, weil lächerlich“, weiß Kirchmayr. „Spaß an der Arbeit wird als unseriös angesehen. Viele Manager und Vorgesetzte haben mit der Zeit ihren Humor und ihr Lachen verloren oder die Unterdrückung gelernt.“ Sprichwörter wie „Wer lacht, der arbeitet nicht“ oder „Erst die Arbeit, dann das Vergnügen“ belegen diese Haltung. Warum? „Autoritäten

fürchten sich vor Lachen, weil Lachen relativiert.“ Anders gesagt: Viele Chefs und Chefinnen haben Angst vor Kontrollverlust, wenn ihre MitarbeiterInnen im Arbeitsalltag lachen. Nicht ganz zu Unrecht, wenn man es überspitzt formuliert, denn: „Lachen schafft Distanz, bringt Freiheit.“ Und das würde der eine oder andere im Chefsessel nicht „überleben“. In Amerika haben die Vorgesetzten, so scheint's, mehr Selbstbewusstsein und den Wert der Humor-Kultur erkannt. In Seminaren lernen Führungskräfte die Humorpflege, entwickeln damit das kreative Potenzial eines Unternehmens und kurbeln die Wirtschaft an. Humorvolle Chefs sind also nicht nur sympathisch, sondern auch erfolgreicher, weil sie ihre Mitarbeiter viel leichter motivieren und begeistern können. Lachen im Dienste des Kapitalismus? Nein. Aber Leistungswille ist stark mit Lebensfreude verbunden: Wenn ich



Psychotherapeut Fred Riegler „unterrichtet“ Lachen.

das, was ich tue, mit gutem Gefühl mache, dann geht es mir persönlich besser. Der deutsche Schriftsteller Ludwig Reiners bringt es folgendermaßen auf den Punkt: „Während dem gewöhnlichen (humorlosen) Menschen der Alltagsärger erst nach einem Jahr belanglos erscheinen und zum heiteren Gesprächsstoff herabsinken wird, betrachtet der Humor die Widerwärtigkeiten der Welt schon heute aus jener Entfernung, in der die Dinge auf ihr wirkliches Maß zusammenschrumpfen.“

Doch wie setzt man Humorkultur um? Der Chef als Witzbold, der jeden Morgen mit „Kennen Sie den schon?“ angetanzt kommt und stündlich einen Kalauer durchs Großraumbüro brüllt? Nein! Es geht nicht um Witze, sondern um ein freundliches, fröhliches Miteinander. Und das lässt sich lernen. Aber wie?

Ha, ha, ho, ho: Trainieren Sie Lachen!

Die schlechte Nachricht: Man hat nicht immer Grund zu lachen. Schon gar nicht im Job. Die gute Nachricht: Sie brauchen keinen Grund. Wie das funktioniert? „Fake it, till you make it. Also: Tu einfach so als ob, bis du es wirklich tust“, erklärt Lach-Expertin und Buch-Autorin Ellen Müller. „Um zu lachen, müssen Sie nicht unbedingt etwas

Lustiges erleben, sie können auch Lachyoga betreiben. Das sind Übungen, bei denen Sie zunächst nur so tun, als ob Sie lachen; irgendwann wird das willentliche Lachen dann von allein in ein spontanes Lachen übergehen.“

Ob das tatsächlich funktioniert, testen wir in einem Selbstversuch, für den wir „günstigerweise“ den richtigen Tag ausgesucht haben: Montagmorgen. Auf dem Weg zu Psychotherapeut Fred Riegler, der Lachyoga-Kurse anbietet, schlendern wir schlecht gelaunt durch die Straße. Schlecht gelaunt, weil: Magdalena hat den Regenschirm trotz Regens zu Hause vergessen und ist nass wie eine Kanalratte. Karins Kind hat schon am Morgen alle Trümpfe, die die Pubertät bereithält, ausgespielt. Und dann hat auch noch die Waage, dieses boshafte Ding, jeder von uns ein paar Kilos zu viel angedichtet. Dieser Tag ist eine Verschwörung gegen uns.

„Das ist doch hervorragend“, sagt Psychotherapeut Fred Riegler, unser Interviewpartner, als wir ihm unsere Dramen wortreich und mit bösen Blicken untermauert schildern. Er will uns zeigen, wie man es schafft, sich vor Lachen auszuschütteln, und das ohne ersichtlichen Grund. Der gute Mann hat sich was vorgenommen! Aus der neurobiologischen Forschung ist bekannt: Wenn wir unserem Körper nur lange genug Emotionen vorspielen und uns in die gewünschte Rolle versetzen, werden diese Gefühle in uns tatsächlich ausgelöst. Eine Methode, die sich auch Schauspieler zu eigen machen. Doch ehe losgelacht werden kann, steht Atmen auf dem Programm: „Atmen Sie mal gaaaanz tief und strecken Sie sich“, schlägt er vor und zeigt, wie es geht. Locker wie ein Schraubenzieher macht Magdalena es ihm nach. „Bin noch immer schlecht gelaunt“, informiert sie ihn. Fred Riegler lacht. Weiter geht's!



Die Wienerin Ellen Müller hat Lachyoga nach Österreich gebracht.

Alles fängt mit Atmen an

Die Arme werden nach oben gehoben, die Luft wird in „den Bauch geatmet“. Ein Grinsen können wir uns jetzt schon nicht verkneifen – es sieht einfach zu lustig aus. Nach zirka zehn Minuten geht's in die nächste Runde: Klatschen! „Ho, ho, ha, ha“, macht uns Fred Riegler vor, und spätestens jetzt ist es um unsere ernsthafte Selbstbeherrschung geschehen. Wir biegen uns vor Lachen. Es sieht einfach zu komisch aus. Bei Fred Riegler. „Und jetzt Sie“, fordert er uns auf. Was? Wir? Wie sieht denn das aus? Magdalena fängt vorsichtig an. Ihr „Ho, ho, ho, ha, ha, ha“ klingt wie vom Weihnachtsmann, wenn er einen über den Durst getrunken hat. Ich mache mit – „Ho, ho, ha, ha, ha“ – und wir lachen uns über unsere Performance fast scheckig. Ehrlich, es ist lustig! Wir amüsieren uns über uns selbst und vergessen den ganzen Ärger, den wir im Vorzimmer von Fred Riegler deponiert haben. „Das ist die Wirkung von Lachyoga. Es arbeitet auf körperlicher, geistiger und emotionaler Ebene“, erklärt er uns. Und was passiert da genau? „Beim Lachen werden Stresshormone abgebaut, das Herz-Kreislauf-System wird angekurbelt, Glückshormone werden freigesetzt und die Abwehr gestärkt.“ Glückshormone rauschen, während wir uns mit Fred Riegler

Lachen Sie mit!

Ellen Müller, die 2002 das Lachyoga in Österreich etabliert hat, verrät in ihrem Buch „Zum Glück gibt es Lachen“ elf einfache Übungen aus dem Lachyoga (Hasya-Yoga), die jeder zu Hause nachmachen kann:

Stummes Lachen

Sie bewegen sich schweigend- tonlos mit lustigen Gesten, so als ob Sie lachen würden. Sie werden sehen: Alleine, die anderen bei diesem So-tun-als-Ob zu beobachten, regt Heiterkeit an.

Handylachen

Gehen Sie spazieren und tun Sie so, als ob Sie ein Handy am Ohr hätten, ein lustiges Gespräch führten und darüber lauthals lachen würden. Diese Übung können Sie ohne weiteres in der Öffentlichkeit mit einem echten Handy praktizieren, denn es weiß ja keiner, dass niemand dran ist!

Bankauszug-Lachen

Halten Sie sich die Hand vor Ihre Augen, tun Sie, als ob Sie Ihren Kontoauszug sehen, und lachen Sie herzlich darüber!

Spaßvogel-Lachen

Stellen Sie sich vor, Sie sind ein Spaßvogel! Legen Sie die Handflächen auf Ihre Schul-

terblätter wie kleine Flügel und rotieren Sie mit den Schultern abwechselnd nach vorne und nach hinten, während Sie lachen.

Lachen mit zugehaltenen Ohren

Halten Sie sich die Ohren zu, lachen Sie dabei und freuen Sie sich, dass Sie lachen können!

Chili-Lachen

Stellen Sie sich vor, Sie haben gerade eine scharfe Pfefferoni gegessen, und zeigen Sie pantomimisch, wie es Ihnen dabei geht. Lachen Sie darüber!

Lachspritze

Nehmen Sie Ihren Lachfinger (Zeigefinger), laufen Sie lachend damit durch den Raum und tun Sie, als ob Sie den Mitlachenden eine Lachspritze verpassen würden.

Lachzellen-Lachen

Füllen Sie jede Zelle Ihres Körpers mit Lachen. Zeigen Sie zuerst mit Ihrem Lachfinger auf Ihre Zehen und lachen Sie diesen zu. Gehen Sie mit dem Lachfinger über den ganzen Körper, bis Sie aus einem einzigen Lachen bestehen.

Humorbrillen-Lachen

Bilden Sie aus Daumen und Lachfinger einen Kreis, halten Sie diese vor Ihre Augen,

lachen Sie dabei und betrachten Sie das Leben und die anderen Mitlachenden nun durch die Humorbrille.

Gummiband-Lachen

Sie haben ein imaginäres Gummiband zwischen Ihren Händen und beginnen es „aufzulachen“. Sie lachen zuerst ganz leise. Ganz langsam wird das Lachen lauter, und Ihre Arme öffnen sich dabei immer weiter. Sie lachen und dehnen sich so lange, bis Ihre Arme weit auseinandergestreckte sind und das Gummiband und Sie vor Lachen platzen!

Reflex-Lachen

Geben Sie als „Lach-Animator“ einen Laut wie „ha“ vor, und die Person neben Ihnen gibt ein „haha“ weiter und so weiter. Im Nu wird ein Gelächter losgehen. Lassen Sie los und lachen Sie herzlich! Wenn Sie nicht lachen können, tun Sie so oder brabbeln Sie „hohohihahaha“. Es wird sich bald in ein spontanes Lachen verwandeln!

Mehr Informationen dazu finden Sie im Internet unter www.lachyoga.at oder www.laughteryoga.org.

unsichtbare „Lachkugeln“ zuwerfen und auffangen. Klingt komisch, sieht auch so aus. Bruhahaha. Hat heute irgendwer was von schlechter Laune gesagt? Hahahahaha. Hohohoho. Selbst das pubertierende Kind, das einen als lebenden Bankomaten betrachtet und via SMS mitteilt, dass es „Kohle braucht“, bringt kein Blut mehr zum Brodeln.

Aber warum ist Lachen so befreiend? „Lachen bedeutet immer eine kleine Denkpause fürs Gehirn“, sagt Fred Riegler. „Gerade in Berufen, in denen es wenig zum Lachen gibt, ist es wichtig, ein Instrumentarium gezielter Lachmuskelstimulation zur Verfügung zu haben“, meint er kauend. Kauend deswegen, weil wir gerade dabei sind, unser Lachen

zu essen. Klingt komisch, schmeckt aber gut. Wir stellen uns die Gesichter von Freunden und Kollegen vor, wenn sie uns jetzt so sehen würden. Und lachen noch lauter. Es stimmt tatsächlich: Wenn du so tust, als ob, dann stellt sich das echte Lachen ein und Sorgen oder Stress verfliegen einfach. Bedenkt man, dass fast jeder dritte Beschäftigte in Europa von arbeitsbedingtem Stress betroffen ist, wäre betriebliches Lachyoga oder Lachtraining ein probates Mittel, hier Lösungen zu finden. Und die braucht es, denn fast 60 Prozent aller Krankenstände stehen in Zusammenhang mit Stress. Ganz abgesehen vom menschlichen Leid, sind auch verminderte Leistungsfähigkeit, Arbeitsmoral und somit auch geringe Produktivität die Folge.

Das ergab eine Studie der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Humoranker für den Alltag

Humor ist ein ideales Mittel, Stress schon im Vorfeld abzufedern. „Durch die Distanzierung und den Perspektivenwechsel gelingt es, die Dinge leichter zu nehmen“, ist Psychoanalytiker Kirchmayr überzeugt. Zwar kann nicht jeder jederzeit zum Lachyoga eilen, um das Leben leichter zu nehmen. Mit einigen einfachen Kniffen gelingt es aber immer und überall, einen Grund zum Lachen zu finden. „Legt euch eine Clownnase ins Handschuhfach eures Autos. Setzt sie auf, wenn ihr nach Hause fahrt, und beobachtet die Leute. Das ist

Chefsache Humor

Vielen Vorgesetzten ist oft nicht bewusst, dass sie Humor auch als Führungsinstrument gezielt einsetzen können. Dabei bringt das viele Vorteile:

- Humor schafft ein entspanntes Arbeitsumfeld und damit ein gutes Arbeitsklima.
- Humor fördert den Teamgeist.
- Mitarbeiter, die sich wohl fühlen, arbeiten in der Regel effektiver.
- Humor baut Stress ab.

- Humor erstickt Konflikte im Keim und fördert das Gespräch.

Wenn Sie als Führungskraft im Unternehmen Humor als Führungsinstrument einsetzen wollen, dann gehen Sie am besten so vor:

- Fördern Sie ein humorvolles Arbeitsklima. Sie müssen jetzt nicht groß Witze reißen. Es reicht in der Regel schon, wenn Sie mitlachen.
- Lassen Sie den Humor im Büro zu, fördern sie ihn. Aber achten Sie darauf,

dass er nicht auf Kosten anderer geht. Damit sorgen Sie auch für einen respektvollen Umgang im Team.

- Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern, dass Sie auch über sich selbst lachen können. Das zeugt von Humor und macht sympathisch.
- Machen Sie sich bewusst, dass sich Stimmungen übertragen. Eine lustige Bemerkung zwischendurch (nicht auf Kosten einer anderen Person) kann sich auf das gesamte Team übertragen.

viel besser, als sich nach Feierabend einen anzutrinken“, so der amerikanische Unternehmensberater und Schauspieler Charles W. Metcalf. Oder: „Gehen Sie, wenn Lachen im Betrieb nicht gern gesehen ist, einfach in den Keller oder auf die Toilette und lachen Sie – über sich, über den Chef, über die Situation“, schlägt Kirchmayr vor. ■

LachClub & Lachyoga-Angebote

www.lachyoga.at: Lachyoga-Workshops und Lachtraining von und mit Ellen Müller.

www.lachclub-wien.at: Kurse u.a. mit Psychotherapeut Fred Riegler (E-Mail: fred.riegler@gmx.at, Tel.: +43 664 45 42 621)

www.mueksch.at: Monika Müsch, Lachprofi & Coach, lehrt österreichweit Lachen.

Buchtipps

Ellen Müller: „Zum Glück gibt es Lachen. Lachyoga – der Weg zur heiteren Gelassenheit“, Signum Verlag, Euro 14,90



Alfred Kirchmayr: „Witz und Humor“, Edition Vabene, Euro 24,90



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



ZUSAMMENFASSUNG



Lachen ermöglicht es, auf Stresssituationen und Belastungen fröhlicher und gelassener zu reagieren. Viele Wissenschaftler propagieren daher auch den Aufbau einer „Lachkultur“ in Unternehmen. Mittlerweile werden eigene Lachyoga-Seminare angeboten, deren Ziel es ist, Humor auf körperlicher, geistiger und emotionaler Ebene zum Stressabbau einzusetzen.

SUMMARY



Laughing allows us to keep calm in stress situations and take strains more lightly. That is why many experts recommend establishing a “culture of laughter” in firms. There are even special workshops for laughter yoga aiming to use humour for stress reduction on a physical, mental and emotional level. ■

RÉSUMÉ



Rire permet de réagir de manière plus joviale et détendue aux situations de stress et d'efforts. C'est pourquoi plusieurs experts conseillent d'établir la « culture du rire » dans les entreprises. En attendant, des ateliers de yoga du rire seront proposés, dans le but d'utiliser l'humour pour réduire le stress au niveau physique, mental et émotionnel. ■

Strahlenquelle Arbeitsplatz

Zumindest in Spuren sind radioaktive Stoffe überall in der Umwelt zu finden – allen voran Radon und seine Folgeprodukte, die für durchschnittlich etwa 40 Prozent der Strahlenbelastung verantwortlich sind. Das damit verbundene Gefahrenpotenzial ist aber bisher den wenigsten Betroffenen bewusst. Seit man weiß, dass Radonfolgeprodukte die zweitwichtigste Ursache für Lungenkrebs darstellen, sollte diesem Bereich mehr Beachtung geschenkt werden.

KATHARINA STANGL



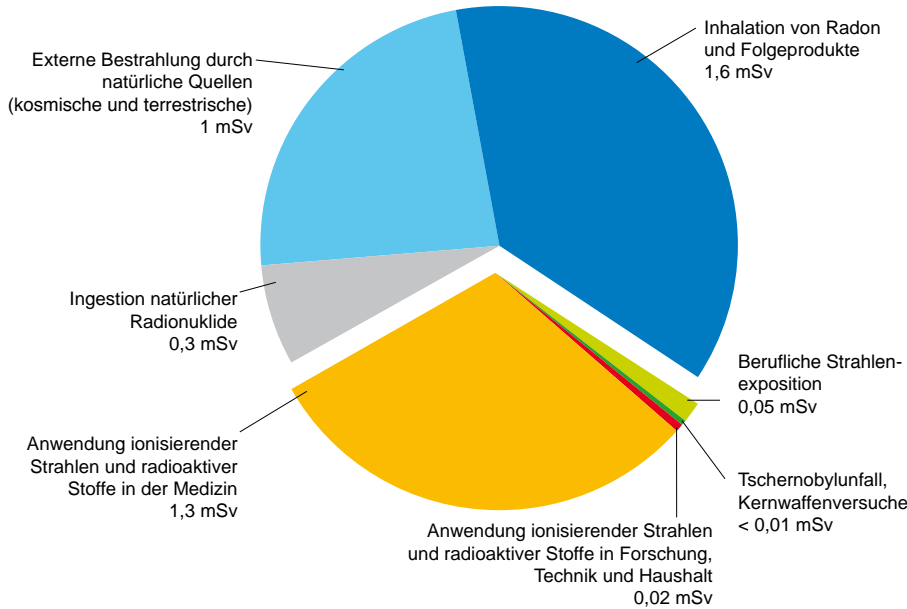
Am Arbeitsplatz kann es durch natürlich vorhandene radioaktive Stoffe zu einer erhöhten Strahlenbelastung kommen. Häufig befindet sich die Quelle der Strahlung aufgrund ihres natürlichen Vorkommens unmittelbar am Arbeitsplatz – z. B. das Edelgas Radon in der Luft –, oder es wird mit Materialien gearbeitet, die natürliche Radionuklide enthalten (etwa mit thoriumhaltigen Materialien wie Strahlsanden). Auch bei Arbeitsprozessen anfallende Rückstände, in denen sich die natürlichen radioaktiven Stoffe angereichert haben, können zu einer erheblichen Strahlenbelastung der Arbeitskräfte und der Bevölkerung führen. Ionisierende Strahlung wirkt auf den Menschen über verschiedene Belastungspfade wie die Einwirkung von außen oder durch das Einatmen (Inhalation).

Natürliche radioaktive Stoffe

Uran und Thorium sind zwei der wichtigsten radioaktiven Stoffe, die in fast allen Gesteinen und Böden

Durchschnittliche Strahlenexposition der Bevölkerung

Effektive Dosis pro Einwohner und Jahr ca. 4,3 mSv



Die in der Umwelt vorhandenen natürlichen radioaktiven Stoffe und die kosmische Strahlung bewirken fast drei Viertel der durchschnittlichen Strahlenbelastung der Bevölkerung.

vorkommen. Das Edelgas Radon ist ein Zerfallsprodukt aus Uran. Radon wird vor allem aus dem Boden bzw. aus Grund- und Quellwasser freigesetzt und kann sich in geschlossenen Räumen anreichern. Das Einatmen von Radon ist nach dem Rauchen die wichtigste Ursache für Lungenkrebs.

Was sind besonders betroffene Arbeitsbereiche?

Besonders von natürlicher Radioaktivität betroffene Arbeitsbereiche sind Wassergewinnungs- und -aufbereitungsanlagen, in denen häufig erhöhte Radonkonzentrationen in der Raumluft auftreten. Auch bei Personen, die unter Tag arbeiten (Bergwerke, Höhlen), kann es zu erheblichen Radonexpositionen kommen. Sande, die als Abrasiv beim Hochdruckflüssigkeitsschneiden und Sandstrahlen eingesetzt werden, weisen fallweise einen erhöhten Thoriumgehalt auf; daher sind für die Lagerung und Entsorgung der Rückstände in diesem Bereich

besondere Maßnahmen notwendig. Ablagerungen in Wasserrohren oder in Verbrennungsanlagen, aber auch in Wasserwerken anfallende Filterschlämme können ebenfalls große Mengen an natürlichen Radionukliden aufweisen und daher Schutzmaßnahmen bei der Reinigung der Anlagen und der Entsorgung erforderlich machen.

Die Natürliche Strahlenquellen-Verordnung

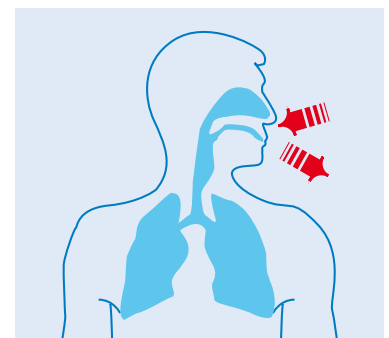
Die Natürliche Strahlenquellen-Verordnung aus dem Jahr 2008 regelt den Schutz der Arbeitskräfte vor natürlichen radioaktiven Stoffen. Im Wesentlichen kommen dieselben Grundsätze des Strahlenschutzes und Schutzmaßnahmen zur Anwendung wie bei Tätigkeiten mit künstlichen Strahlenquellen. Die Verordnung enthält eine Aufzählung der Arbeitsbereiche, in denen natürliche Stoffe eine erhöhte Strahlenbelastung verursachen können. Diese Liste legt daher den Anwendungsbereich der Verordnung fest. Unter diese Arbeits-

bereiche fällt zwar eine große Anzahl von Unternehmen, es ist aber davon auszugehen, dass nur bei einem geringen Teil tatsächlich eine stark erhöhte Strahlenbelastung auftritt.

Was ist zu tun? Dosisabschätzung und Schutzmaßnahmen

Für Arbeitgeber der betroffenen Unternehmen besteht die Verpflichtung zur Abschätzung der Dosis ihrer Arbeitskräfte. Wenn es sich dabei als notwendig erweist, sind in der Folge weitere Schutz- und Optimierungsmaßnahmen durchzuführen. Für die Durchführung der Dosisabschätzung hat das Unternehmen eine Dosisüberwachungsstelle zu beauftragen, die die aus den Tätigkeiten entstehende Strahlenbelastung für Arbeitskräfte abschätzt und über das weitere Vorgehen informiert.

In den meisten Fällen wird sich bei der Abschätzung herausstellen, dass der Dosisgrenzwert für die allgemeine Bevölkerung (1 Millisievert pro Jahr) am Arbeitsplatz nicht überschritten wird und sich somit weitere Maßnahmen erübrigen. Die Dosisabschätzung ist alle zehn Jahre zu wiederholen. Wenn die Dosisabschätzung zeigt, dass die Grenzwerte überschritten werden können, sind Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Arbeitskräfte, einschließlich genauerer Untersuchungen, notwendig. Hohe Radonkonzent-



Das Einatmen von Radon ist nach dem Rauchen die wichtigste Ursache für Lungenkrebs.

Die in der Natürlichen Strahlenquellen-Verordnung vorgeschriebene Dosisüberwachung (Dosisabschätzungen, Dosismessungen, Rückstandsüberprüfungen) muss von Dosisüberwachungsstellen durchgeführt werden, die entweder akkreditiert oder vom Lebensministerium zugelassen sind.

Eine Liste mit den Dosisüberwachungsstellen findet sich auf der Homepage des Lebensministeriums:

www.strahlenschutz.gv.at

Das Maß für die Wirkung ionisierender Strahlung ist die Dosis, deren Einheit das Sievert (Sv) ist. Die durchschnittliche Strahlenbelastung der österreichischen Bevölkerung liegt bei rund 4,3 Millisievert pro Jahr.

Gemäß Strahlenschutzgesetz beträgt die höchstzulässige zusätzliche Belastung durch Strahlenquellen für die allgemeine Bevölkerung 1 Millisievert pro Jahr.

Strahlenbelastungen in Gebäuden lassen sich in den meisten Fällen durch einfache organisatorische oder bauliche Maßnahmen (z. B. Lüftungen) erheblich senken. Bei einer erhöhten Strahlenbelastung auf-

grund des Einsatzes von natürlichem radioaktivem Material ist eine der einfachsten und effektivsten Abhilfemaßnahmen, bei der Materialbeschaffung auf niedrige Aktivitäten zu achten. Beispielsweise können beim Schweißen cerierte anstelle von thorierten Elektroden verwendet werden.

Nur in seltenen Fällen wird es trotz aller Maßnahmen zur Minimierung der Strahlenbelastung erforderlich sein, die betroffenen Arbeitskräfte als strahlenexponierte Personen einzustufen. In diesem Fall sind periodische Dosismessungen und eventuell auch periodische ärztliche Untersuchungen durchzuführen.

Rückstände

In einigen Rückständen aus industriellen Verarbeitungsprozessen reichern sich radioaktive Stoffe an, die – z. B. bei Verwendung im Bauwesen – eine erhöhte Strahlenexposition der Bevölkerung hervorrufen könnten. Für solche Rückstände muss eine Überprüfung durch eine autorisierte Dosisüberwachungsstelle durchgeführt werden, um die sichere Lagerung und Beseitigung zu gewährleisten. In den meisten Fällen wird die Rückstandsüberprüfung ergeben, dass die Bevölkerung auf dem gesamten Beseitigungs- oder Verwertungsweg der Rückstände keiner erhöhten Exposition ausgesetzt wird. Nur bei

einem sehr geringen Teil wird es sich um überwachungsbedürftige Rückstände handeln. Können diese Rückstände nicht aus der Überwachung entlassen werden, ist es notwendig, sie als radioaktiven Abfall zu entsorgen.



Zum Thema „Natürliche radioaktive Stoffe am Arbeitsplatz“ organisiert die AUVA am 22. Oktober 2013 eine Informationsveranstaltung im Kongress- und Theaterhaus von Bad Ischl.

Dabei werden zunächst physikalische und rechtliche Grundlagen beleuchtet. Danach berichten Experten über die aktuelle Situation in der Schweiz und in Deutschland. Im Anschluss daran werden verschiedene AUVA-Projekte vorgestellt, bei denen man sich mit einzelnen Aspekten der natürlichen Strahlung in unterschiedlichen Branchen auseinandergesetzt hat. Nähere Informationen finden Sie unter „Aktuelles“, Menüpunkt Veranstaltungen, auf: www.auva.at. ■

Weitere Informationen zum Thema „Natürliche Strahlenquellen am Arbeitsplatz“ finden Sie auf der Homepage des Lebensministeriums (www.strahlenschutz.gv.at). Dort stehen auch folgende Dokumente zur Verfügung:

- Natürliche Strahlenquellen-Verordnung samt Erläuterung
- Leitfaden für Anlagen zur Gewinnung, Aufbereitung, Speicherung und Verteilung von Wasser
- Leitfaden für Steinmetz- und Glasergewerbebetriebe
- Liste der Dosisüberwachungsstellen

Dr. Katharina Stangl
Lebensministerium,
Abteilung V/7, Strahlenschutz
Radetzkystraße 2, 1030 Wien
Tel.: +43 1 711 00-4112
E-Mail: katharina.stangl@lebensministerium.at



Absturzsicherheit auf Schritt und Tritt

Für die Entwicklung des Prottelith-Installationsblocks, der offene Schächte auf Baustellen verhindert und später effektive Brandabschottung gewährleistet, wurde Prottelith mit der „Goldenen Securitas 2012“ in der Kategorie „Innovativ für mehr Sicherheit“ ausgezeichnet.

ARIADNE SEITZ



Prottelith Leichtbeton

Prottelith Leichtbeton wird nach einem patentierten Verfahren aus zementummanteltem EPS-Recyclinggranulat in Liebenfels bei Klagenfurt produziert. Dieser Baustoff kommt in vielen Bereichen der Bauwirtschaft bereits erfolgreich zum Einsatz. Ständige weitere Innovationen am Produkt sollen seine Einsatzmöglichkeiten erweitern.

Bei der Entwicklung des Prottelith Baustoffes stand als Grundidee im Vordergrund, aus wiederverwertetem EPS-Verpackungsmaterial einen technisch hochwertigen, wirtschaftlichen Baustoff zu erzeugen. Die Weiterverarbeitung von bereits verwendeten Verpackungen aus EPS (expandierbarem Polystyrol) wirkt sich auf die Öko-Bilanz der Prottelith-Produkte äußerst positiv aus. In ihnen finden Verpackungsteile aus der Elektronikindustrie ihren Endnutzen – durch den Einsatz in Wärmedämmungen für Gebäude wird wesentlich mehr an Heizenergie eingespart, als bei der Verbrennung von EPS-Verpackungen erzielt werden kann. Das Ausgangsmaterial wird zum Teil im

19 Mitarbeiter sind in Liebenfels bei Klagenfurt beschäftigt.

Die Prottelith Produktions GesmbH, die 1993 die Fertigung in Liebenfels in Kärnten aufnahm, ist auf die industrielle Herstellung von Dämmplatten, Akustikprodukten, technischen Sonderbauteilen sowie die individuelle Fertigung von Gesimsen spezialisiert. 2002 hat die Stra-

bag 52 Prozent der Unternehmensanteile des Firmengründers übernommen. Der ursprünglich im niederösterreichischen Prottes beheimatete Betrieb beschäftigt heute 19 Mitarbeiter. Der Ort Prottes und Lithos (Stein) waren namensgebend für das Unternehmen Prottelith und dessen Produkt.

regionalen Umfeld vom Unternehmen selbst gesammelt, getrennt und aufbereitet. Der überwiegende Teil des benötigten Granulates wird zugekauft.

Sicherheit auf der Baustelle

Installationsschächte, die beim Betonieren der Decke offengelassen werden müssen, stellen bei mehrgeschößigen Baustellen eine große Gefahr für die Beschäftigten dar. Der organisatorische und auch finanzielle Aufwand für eine entsprechende Absicherung ist groß, diese wird in manchen Fällen nicht sicher genug angebracht oder unterlassen. Das führt immer wieder zu Arbeitsunfällen.

Zur Lösung dieses Problems wurde der Prottelith-Installationsblock entwickelt. Prottelith ermöglicht die Herstellung von schalungslosen Durchlässen in Decken und Wänden. Durch den Einbau von Prottelith-Installationsblöcken ist keine Absturzabsicherung von Deckenaussparungen erforderlich, denn die Blöcke sind so belastbar, dass Bauarbeiter gefahrlos darauf gehen können. Deren Einsatz erstreckt sich von der Durchführung für Metall- und Kunststoffrohre, Elektroleitungen, Lüftungskanäle bis hin zu Kamindurchführungen.

Der Prottelith-Installationsblock – einfach in die Deckenschalung eingelegt bzw. in der Wandschalung befestigt – bietet Bauherren und Bauunternehmen doppelten Schutz: Damit wird nicht nur die Sicherheit auf der Baustelle erhöht,

sondern auch gleichzeitig eine effektive Brandabschottung für das fertige Gebäude gewährleistet. Spezielle Manschetten wurden von der Partnerfirma Air Fire Tech entwickelt. Vergleichbare Systeme bieten auch andere Firmen wie Hilti oder Rockwood an.

Zusammenfassend bietet das Produkt folgende Vorteile:

- nicht brennbar
- Kostenersparnis
- keine Kernbohrungen erforderlich
- geprüft mit Hilti Brandschutzschaum
- geprüft mit Air Fire Tech Rocol Brandschutzmanschetten
- feuchtigkeitsunempfindlich
- frostbeständig
- einfaches Durchbohren der Öffnungen mit Prottelith Spezialbohrern
- begehbar (Absturzabsicherung am Bau!)
- für Deckendurchführungen (geprüft)
- für Wandaussparungen

Ing. Gilbert Dreschl, Prottelith-Geschäftsführer und -Verkaufsleiter, freut sich darüber, dass die spezielle Anwendung des Werkstoffes Prottelith mit der „Goldenen Securitas 2012“ ausgezeichnet wurde. Er ist in mehrfacher Hinsicht sehr stolz auf das prämierte Produkt: zum einen, weil Arbeitsunfälle am Bau reduziert werden; und zum anderen, weil ein Abfallprodukt wieder Verwendung findet und somit ein positiver Beitrag zur Öko-Bilanz geleistet wird! ■



Geschäftsführer Ing. Gilbert Dreschl (links) und ein Mitarbeiter der Firma Prottelith



Der Prottelith Installationsblock erhöht die Sicherheit in der Bauphase und bietet nach Fertigstellung des Gebäudes eine effektive Brandabschottung.



Der Baustoff Prottelith Leichtbeton wird nach einem patentierten Verfahren aus zementummanteltem EPS-Recyclinggranulat produziert.

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



Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Juli/August 2013

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

ÖNORM EN 1807

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Bandsägemaschinen – Teil 1: Tischbandsägemaschinen und Trennbandsägemaschinen
Teil 2: Blockbandsägemaschinen

ÖNORM EN 1870

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Kreissägemaschinen – Teil 10: Von unten schneidende automatische und halbautomatische Kappsägemaschinen mit einem Sägeblatt (Untertischkappkreissägemaschinen)
Teil 13: Horizontale Plattenkreissägemaschinen mit Druckbalken
Teil 18: Formatkreissägemaschinen

ON-K 037 Schweißtechnik

ÖNORM EN ISO 15012-1

Arbeits- und Gesundheitsschutz beim Schweißen und bei verwandten Prozessen – Einrichtungen zum Erfassen und Abscheiden von Schweißrauch – Teil 1: Anforderungen an den Abscheidegrad sowie Prüfung und Kennzeichnung des Abscheidegrades

ÖNORM EN ISO 15609-6

Anforderung und Qualifizierung von Schweißverfahren für metallische Werkstoffe – Schweißanweisung – Teil 6: Laserstrahl-Lichtbogen-Hybridenschweißen

ÖNORM EN ISO 15615

Gasschweißgeräte – Acetylenflaschen-Batterieanlagen für Schweißen, Schneiden und verwandte

Prozesse – Sicherheitsanforderungen für Hochdruckeinrichtungen

ON-K 041 Feuerwehrtechnik und Brandschutzwesen

ÖNORM EN 1866-3

Fahrbare Feuerlöscher – Teil 3: Anforderungen an die Herstellung, konstruktive Ausführung und Druckfestigkeit von Kohlendioxid-Feuerlöschern, die den Anforderungen von EN 1866-1 entsprechen

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN ISO 20471

Hochsichtbare Warnkleidung – Prüfverfahren und Anforderungen

ON-K 139 Luftreinhaltung

ÖNORM EN ISO 16911-2

Emissionen aus stationären Quellen – Manuelle und automatische Bestimmung der Geschwindigkeit und des Volumenstroms in Abgaskanälen – Teil 2: Kontinuierliche Messverfahren

ON-K 150 Gerüste

ÖNORM EN 13374

Temporäre Seitenschutzsysteme – Produktfestlegungen – Prüfverfahren

ON-K 151 Flurförderzeuge

ÖNORM EN 1755

Sicherheit von Flurförderzeugen – Einsatz in explosionsgefährdeten Bereichen – Verwendung in Bereichen mit brennbaren Gasen, Dämpfen, Nebeln oder Stäuben

ÖNORM EN 16307-5

Flurförderzeuge – Sicherheitstechnische Anforderungen und Verifizierung – Teil 5: Zusätzliche Anforderungen für mitgängerbetriebene Flurförderzeuge

ON-K 165 Spielzeug und andere sicherheitsrelevante Kinderartikel

ÖNORM EN 71-5

Sicherheit von Spielzeug – Teil 5: Chemisches Spielzeug (Sets) ausgenommen Experimentierkästen

ÖNORM EN 71-12

Sicherheit von Spielzeug – Teil 12: N-Nitrosamine und N-nitrosierbare Stoffe

ON-K 176 Belastungsannahmen im Bauwesen

ÖNORM EN 1998-1

Eurocode 8: Auslegung von Bauwerken gegen Erdbeben – Teil 1: Grundlagen, Erdbebeneinwirkungen und Regeln für Hochbauten (konsolidierte Fassung)

ON-K 179 Medizintechnik

ÖNORM EN 13795

Operationsabdecktücher, -mäntel und Rein-Luft-Kleidung zur Verwendung als Medizinprodukte für Patienten, Klinikpersonal und Geräte – Allgemeine Anforderungen für Hersteller, Wiederaufbereiter und Produkte, Prüfverfahren und Gebrauchsanforderungen

ON-K 181 Landwirtschaftliche Fahrzeuge und Maschinen

ÖNORM EN 13683

Gartengeräte – Motorgetriebene Schredder/Zerkleinerer – Sicherheit (konsolidierte Fassung)

ON-K 186 Schutz gegen nichtionisierende Strahlen

ÖNORM EN ISO 11553-3

Sicherheit von Maschinen – Laserbearbeitungsmaschinen – Teil 3: Lärminderungs- und Geräuschmessverfahren für Laserbearbeitungsmaschinen und handgeführte Laserbearbeitungsgeräte sowie

zugehörige Hilfseinrichtungen
(Genauigkeitsklasse 2)

ON-K 187 Rauch- und Abgasfänge

ÖNORM B 8209

System-Abgasanlagen – Anforderungen an Notrauchfänge

ÖNORM EN ISO 14720-1

Prüfung keramischer Roh- und Werkstoffe – Bestimmung des Schwefelgehaltes in pulver- und kornförmigen nichtoxidischen keramischen Roh- und Werkstoffen – Teil 1: Infrarotmessverfahren

ON-K 208 Akustische Eigenschaften von Bauprodukten und von Gebäuden

ÖNORM EN ISO 717

Akustik – Bewertung der Schalldämmung in Gebäuden und von Bauteilen – Teil 1: Luftschalldämmung, Teil 2: Trittschalldämmung

ON-K 213 Eisenbahnwesen

ÖNORM EN 15746

Bahnanwendungen – Oberbau – Zwei-Wege-Maschinen und zugehörige Ausstattung – Teil 1: Technische Anforderungen an das Fahren und den Arbeitseinsatz, Teil 2: Allgemeine Sicherheitsanforderungen

ÖNORM EN 15955

Bahnanwendungen – Oberbau – Ausgleisbare Maschinen und zugehörige Ausstattung – Teil 1: Technische Anforderungen an das Fahren und den Arbeitseinsatz, Teil 2: Allgemeine Sicherheitsanforderungen

ÖNORM EN 45545

Bahnanwendungen – Brandschutz in Schienenfahrzeugen – Teil 1: Allgemeine Regeln
Teil 2: Anforderungen an das Brandverhalten von Materialien

und Komponenten
Teil 3: Feuerwiderstand von Feuerschutzabschlüssen

Teil 4: Brandschutzanforderungen an die konstruktive Gestaltung von Schienenfahrzeugen

Teil 5: Brandschutzanforderungen an die elektrische Ausrüstung einschließlich der von Oberleitungsbussen, spurgeführten Bussen und Magnetschwebefahrzeugen
Teil 6: Brandmelde- und Brandbekämpfungseinrichtungen und begleitende Brandschutzmaßnahmen

Teil 7: Brandschutzanforderungen an Anlagen für brennbare Flüssigkeiten und Gase

ON-K 215 Sterilisation und Desinfektion von Medizinprodukten

ÖNORM EN 1650

Chemische Desinfektionsmittel und Antiseptika – Quantitativer Suspensionsversuch zur Bestimmung der fungiziden oder levuroziden Wirkung chemischer Desinfektionsmittel und Antiseptika in den Bereichen Lebensmittel, Industrie, Haushalt und öffentliche Einrichtungen – Prüfverfahren und Anforderungen

ON-K 220 Intelligente Verkehrssysteme

ÖNORM EN 15213

Intelligente Transportsysteme – Systeme für das Wiederfinden gestohlener Fahrzeuge – Teil 1: Referenzarchitektur und Begriffe
Teil 2: Bestandteile allgemeiner Statusmitteilungen
Teil 3: Schnittstellen- und Systemanforderungen für Nahbereichskommunikationssysteme
Teil 4: Schnittstellen- und Systemanforderungen für Weitbereichskommunikationssysteme
Teil 5: Schnittstelle für die Mittelungsübermittlung

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



Oktober 2013

15. Oktober 2013

**Partnerschaft für Prävention –
gestern, heute, morgen**

Loisium Langenlois/NÖ
 Fachliche Fragen:
 Mag. Barbara Libowitzky,
 AUVA Hauptstelle, Unfallverhütung und
 Berufskrankheitenbekämpfung
 E-Mail: 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**

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

E-Mail: ariadne.seitz@auva.at
 www.auva.at

August 2014

25. – 28. August 2014

**Arbeitsschutz Aktuell, das Prä-
ventionsforum mit Kongress und
Fachmesse gemeinsam mit
XX. Weltkongress für Sicherheit
und Gesundheit bei der Arbeit:
Globales Forum Prävention**

Frankfurt am Main
 Veranstalter des Weltkongresses:
 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
 (DGUV), [www.safety2014germany.com/
de/index.html](http://www.safety2014germany.com/de/index.html)
 Ideeller Träger des Fachkongresses
 Arbeitsschutz Aktuell:
 Fachvereinigung Arbeitssicherheit e.V.
 (FASI), www.fasi.de
 Organisation von Kongress und Fach-
 messe
 HINTE GmbH., www.hinte-messe.de

November 2013

5. – 8. November 2013

**A+A – Persönlicher Schutz, betrieb-
liche Sicherheit und Gesundheit
bei der Arbeit – Internationale
Fachmesse mit 33. Internationalem
Kongress für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin A+A. Sicherheit,
Gesundheit, Ergonomie**

Düsseldorf, Deutschland
 Nähere Informationen:
www.aplusa-online.de

26. November 2013

**Heben und Tragen in
Gesundheitsberufen**

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

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

Fachseminare der AUVA

16.10.	Risikobeurteilung von Maschinen	Salzburg
17.10.	Evaluierung psychischer Belastungen*	Salzburg
21.10./22.10.	Einsteigen in enge Räume und Behälter	Unterweißenbach
05.11./06.11.	Sicherheit an Pressen	Leoben
05.11. – 07.11.	Weiterbildung für Sicherheitsfachkräfte – „Refresher“	Laaben bei Wien
12.11./13.11.	Sicherheit und Gesundheit als Führungsaufgabe*	Linz
14.11.	Arbeiten im richtigen Licht	Graz
19.11.	Behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten	Graz
20.11.	Gesundes Führen*	Baden
21.11.	Heiße Eisen im Arbeitnehmerschutz	Graz

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

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

Asbest ... mit dir werd' ich schon fertig!

(Österreich-Ausgabe)
DVD, ca 5:50 Min.

Obwohl die Anwendung von Asbest längst verboten ist, bedroht dieser Werkstoff nach wie vor die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. In Gebäuden, die vor 1990 erbaut wurden, war die Anwendung von Asbest üblich und damit weit verbreitet. Wegen seiner einzigartigen Eigenschaften wurde Asbest auch in sehr vielen Produkten verwendet. Kurz: Asbest war die Regel, nicht die Ausnahme. In diesem Video zum Thema Asbestgefahren beim Umbau erfahren Sie, wo Sie Asbest vorfinden können, wie Sie Asbest erkennen und wie sich davor schützen können. Das Originalvideo „Asbest... mit Dir chumi scho z'schlag!“ wurde freundlicherweise von der Suva-Pro, Luzern, zur Verfügung gestellt.

Tischbandsägemaschinen

Folder/Poster, Format A4, 4 Seiten

Welche wichtigen Sicherheitseinrichtungen sind bei einer Tischbandsäge vorhanden? Wie müssen die Arbeitsschritte gestaltet sein, um gefahrlos ablaufen zu können? Wie lauten die zehn

Gebote beim Umgang mit Tischbandsägemaschinen? Auf diese Fragen gibt der neue A4-Folder der AUVA Antwort. Das Druckwerk ist so gestaltet, dass es – aufgefaltet zu einem Poster – in der Nähe derartiger Maschinen aufgehängt werden kann und somit die Bediener jederzeit daran erinnert, welche Sicherheitsaspekte bei der Arbeit mit diesen Maschinen zu berücksichtigen sind.

Hobelmaschinen

Folder/Poster, Format A4, 4 Seiten

Dieser neue Folder der AUVA informiert über die möglichen Gefahren, die bei unachtsamer Bedienung von Abricht- und Dickenhobelmaschinen ausgehen können. Die Mindestanforderungen an eine sichere Maschine werden aufgelistet, Hinweise zu den einzelnen Arbeitsschritten sollen zur Steigerung der Sicherheit beitragen. Wie bei allen AUVA-Foldern dieser Serie findet sich auch auf diesem Druckwerk eine Aufstellung der „10 Gebote für die Arbeit an Hobelmaschinen“. Ergänzt wird das Werk durch eine anschauliche Darstellung der Gefahrenbereiche und durch zusätzliche Sicherheitshinweise. Aufgefaltet kann der Folder als übersichtliches Poster

in der Nähe von Hobelmaschinen platziert werden, um immer wieder auf die Gefahren, die von solchen Maschinen ausgehen können, aufmerksam zu machen.

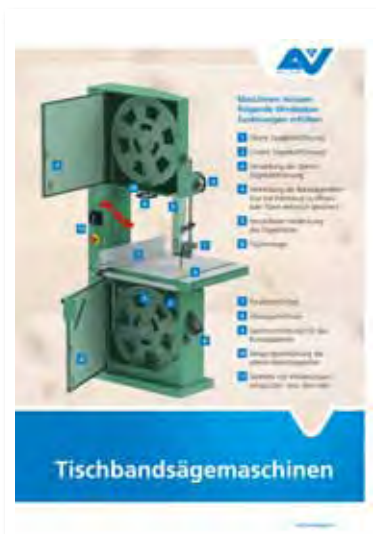
Batterieladeanlagen für Flurförderzeuge

Sicherheitsaspekte für Gestaltung und Betrieb

Folder/Poster, Format A4, 4 Seiten

In sehr vielen heimischen Betrieben finden sich Ladeanlagen, um die Batterien elektrisch angetriebener Flurförderzeuge aufladen zu können. Diese Ladeanlagen müssen – sollen sie allen einschlägigen Vorschriften entsprechen – gewisse Eigenschaften aufweisen. Und auch beim täglichen Betrieb gilt es verschiedene Sicherheitsaspekte zu berücksichtigen.

Worauf bei Gestaltung und Betrieb von Batterieladeanlagen für Flurförderzeuge aufgrund der aktuellen Gesetzeslage zu achten ist, fasst der neue Folder der AUVA zusammen. Aufgefaltet bieten die Außenseiten als Poster einen schnellen Überblick, was vor, während und nach dem Ladevorgang zu beachten ist und welche Vorsichtsmaßnahmen zu befolgen sind.



Handbuch Sozialplan

Walter Geppert, Stefan Geppert,
Thomas Majores

Linde Verlag, Wien 2013, 232 S.,
EUR 58,00
ISBN 978-3-7073-1817-3

Das Handbuch gibt einen umfassenden Überblick über die in den §§ 97 Abs. 1 Z4 und 109 ArbVG als erzwingbare Betriebsvereinbarung normierten Sozialpläne. Behandelt werden sowohl gesellschaftsrechtliche Vorgänge und Querverbindungen zum Arbeitsmarktrecht – wie z. B. Arbeitsstiftungen – als auch die wichtigsten lohn- und einkommensteuerrechtlichen Konsequenzen.

- Grundlagen
- Abschlussvoraussetzungen
- Betriebsänderungstatbestände
- Mitwirkungsmöglichkeiten
- Rechtsdurchsetzung
- Arbeitsstiftung
- Insolvenz und Sozialplan
- Gestaltungsmöglichkeiten
- Sozialplan und Gesellschaftsrecht

Der Gabelstaplerfahrer

Bernd Zimmermann

Resch Verlag, Gräfelfing 2013,
26. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage mit 15 Übungsfragen zur Prüfungsvorbereitung, 52 S., 126 Abb.,
ab EUR 10,00 je Exemplar, ab 100 Stk.
EUR 7,50, ab 500 Exemplaren kann die Broschüre auch mit eigenem Firmenumschlag angefertigt werden
ISBN 978-3-930039-02-9

Gabelstapler sind wendige Helfer und unerlässliche Transportmittel in einer Vielzahl von Betrieben, sorgen sie doch für einen schnellen und effizienten Warenfluss. Sie verfügen über viele Sicherheitseinrichtungen. Warum können den Medien dann immer wieder Meldungen über teils schwerste Unfälle mit diesen Geräten entnommen

werden? Zumeist sind sie Folge von Einsatz- und Bedienungsfehlern. Denn die Gefahren beim Einsatz von Staplern sind vielfältig. Nicht ohne Grund schreiben u. a. die Betriebssicherheitsverordnung und Berufsgenossenschaften entsprechende Ausbildungen und regelmäßige Unterweisungen vor, und das Arbeitsschutzgesetz überlässt Mitarbeitern und Unternehmern Verantwortung für ihr Tun und auch für ihr Unterlassen. So ist es nicht nur vorgeschrieben, sondern unerlässlich, dass die Geräteführer entsprechend ausgebildet und regelmäßig unterwiesen sind, dass sie bei geändertem Einsatz/Einsatzbereich oder „Dienst“ auf einem anderen Stapler Zusatzausbildungen erhalten. Viele Unternehmer erkennen erst nach einem Unfall, dass Schulung und Unterweisungen wesentlich günstiger gewesen wären als der in Unkenntnis des Fahrers verursachte Schaden. Das lässt sich ändern!

Diese Broschüre trägt zur Vermeidung von Unfällen bei, indem sie für die angehenden Staplerfahrer als Lehrgangsunterlage dient, aber auch den „alten Hasen“ die so wichtigen Kenntnisse vermittelt. Unternehmer und Sicherheitsingenieure finden in ihr ebenfalls handfestes Basiswissen.



Der Lagertechnikgeräteführer

Bernd Zimmermann

Resch Verlag, Gräfelfing 2013, 2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage mit 15 Übungsfragen zur Prüfungsvorbereitung, 40 S., ab EUR 9,50 je Exemplar, ab 100 Stk. EUR 6,00, ab 500 Exemplaren kann die Broschüre auch mit eigenem Firmenumschlag angefertigt werden
ISBN 978-3-935197-07-6

Neben den klassischen Gegengewichts-/Frontstaplern nehmen die sogenannten „Lagertechnikgeräte“ – wie Kommissionierstapler, Kommissioniergeräte, Regalstapler, Nieder- und Hochhubwagen – einen hohen Stellenwert in der Logistikkette ein. Das hängt damit zusammen, dass sie aufgrund ihrer Bauweise speziell auf die Einsatzbereiche Lager- und Regalbereich zugeschnitten sind. Für jeden Einsatz und jeden Einsatzbereich das passende Flurförderzeug wäre der Idealfall. Doch in jedem Fall muss der Geräteführer wissen, wie er Unfälle mit „seinem Flurförderzeug“ verhindern kann, denn aus der Verwendung resultieren ohne wirkungsvolle Sicherheitsmaßnahmen erhöhte Verletzungsgefahren wie z. B. Quetschungen oder Absturz. Wie diesen Gefahren beim Einsatz der genannten Lagertechnikgeräte begegnet werden muss



und wie man die erforderlichen Sicherheitsvorkehrungen sinnvoll und effektiv gestalten kann, wird in dieser Broschüre behandelt.

Der Mitgänger-Flurförderzeugführer

Bernd Zimmermann

Resch Verlag, Gräfelfing 2013, 2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage mit 15 Übungsfragen zur Prüfungsvorbereitung, 36 S., ab EUR 9,50 je Exemplar, ab 100 Stk. je EUR 6,00, ab 500 Exemplaren kann die Broschüre auch mit eigenem Firmenumschlag angefertigt werden ISBN 978-3-930039-03-6

Mitgänger-Flurförderzeuge gibt es in verschiedenen Ausführungen: Gabelhubwagen ohne Mitfahrgelegenheit und ohne Hubmast – den sogenannten Niederhubwagen – oder, wenn er mit einer Gabel ausgerüstet ist, den sogenannten Gabelhochhubwagen. Mitgänger-Flurförderzeuge können auch mit Einrichtungen zum Mitfahren eines Bedieners ausgerüstet sein, z. B. mit einer hochklappbaren Fahrerstandplattform. Neben den bereits genannten Mitgänger-Flurförderzeugen kennen wir den klassischen Gegengewichtsstapler in Mitgänger-Ausführung wie auch den Spreizenstapler oder den Schubstapler. Daneben gibt

es den Plattformhubwagen, den Hochhubwagen sowie den Doppelstockbelader. Für jeden Einsatz und Einsatzbereich das passende Gerät wäre der Idealfall, erleichtert dies doch den innerbetrieblichen Transport maßgeblich. Doch in jedem Fall müssen die Fahrer für die Geräteausführung, die sie steuern sollen, erfolgreich ausgebildet/unterwiesen sein. Selbst das kleinste „Modell“ – der Handhubwagen – bedarf zumindest einer ausführlichen Einweisung. Doch oftmals werden die Geräte in ihren Anforderungen für einen unfall- und störungsfreien Einsatz unterschätzt. Manch einer mag denken, dass sie leicht bedienbar sind und dass er sie ohne Kenntnisse führen darf – ein gefährlicher Irrtum. Denn durch Fehlbedienungen kommt es immer wieder zu schweren Verletzungen der Geräteführer und anderer Personen. In dieser Broschüre werden die häufig unterschätzten Unfallgefahren aufgezeigt und Bedienungshinweise vermittelt.

Zivile Konfliktbearbeitung

Andreas Heinemann-Grüder, Isabella Bauer (Hg.)

Barbara Budrich Verlag, Opladen 2013, 245 S., EUR 26,90 ISBN 978-3-8474-0031-8

Welche Konzepte leiten zivile Konfliktbearbeitung an? Woran ist sie friedensethisch orientiert? Wie wird das Konfliktverhalten beeinflusst, und welche Lehren lassen sich aus der Praxis ziehen? Das Buch behandelt normative Begründungen ziviler Konfliktbearbeitung und ihre Ableitung aus Konflikttheorien. Damit sorgen die AutorInnen für eine theoretische Fundierung ziviler Konflikttransformation und benennen Voraussetzungen und Indikatoren für deren Erfolg. Der Band verbindet Friedensforschung



- Arbeitsschutzartikel von Kopf bis Fuß
- Multifunktions-Schutzbekleidung

extrem sicher



 **Reindl**

www.arbeitsschutz.eu

und Friedenspraxis. Er fragt nach den Wirkungen ziviler Konfliktbearbeitung und trägt so zu deren Weiterentwicklung im Rahmen deutscher Friedens- und Sicherheitspolitik bei.

Gendertheorien und Theorien Sozialer Arbeit

Kim-Patrick Sabla, Melanie Plößer

Barbara Budrich Verlag, Opladen 2013, 257 S., EUR 26,80
ISBN 978-3-8474-0025-7

Welche Bezüge bestehen zwischen Gendertheorien und Theorien Sozialer Arbeit? Auf diese bisher vernachlässigte Fragestellung möchten die AutorInnen Antworten geben. Aufgezeigt wird im Besonderen, welchen Nutzen gendertheoretische Perspektiven für die Soziale Arbeit haben können und wie Geschlecht und professionelles Handeln zusammenhängen. Die häufig zu beobachtende Ausweisung von Geschlechterfragen als eine Art Spezialthema Sozialer Arbeit übersieht – so die These des Bandes –, dass Geschlechtertheorien und Theorien Sozialer Arbeit grundsätzlich miteinander in Beziehung stehen – und dies auf mindestens drei Ebenen:

- auf der Ebene der AdressatInnen und des sozialarbei-

terischen Bezugs auf deren Subjektivierungsweisen und -erfahrungen,

- auf der Ebene der Sozialen Arbeit als Profession sowie
- auf der Ebene der theoretischen Gegenstandsbestimmung Sozialer Arbeit als Arbeit mit Differenz und Differenzierungen.

Powernapping

Andreas Atteneder, Grit Moschke

Freya Verlag, Linz 2013, 180 S., inklusive CD (90 min.), EUR 19,90
ISBN 978-99025-047-1

Durch ausreichend Schlaf lässt sich die Leistungsfähigkeit eines jeden Menschen auf einem hohen Niveau halten. Das bekannte Leistungstief am Nachmittag kann durch einen zehn- bis 20-minütigen Kurzschlaf, auch Powernapping genannt, positiv beeinflusst werden. Die tiefe Konzentration wird so bis in die späten Abendstunden effektiv genutzt. Der Kurzschlaf im Laufe des Tages verbessert die Stimmigkeit zwischen Herz, Gehirn und Atmung. Stressreaktionen werden auf natürliche Art und Weise reduziert. Ein positiveres Lebensgefühl ist die Folge. Der Ratgeber gibt dem Leser gut verständlich und motivierend Hilfestellung, den

Kurzschlaf in den Alltag zu integrieren. Es werden verschiedene Entspannungs- und Atemtechniken vorgestellt. Das Buch ist geeignet für Menschen, die sich selbst mit einem täglichen Kurzschlaf in Balance bringen wollen. Besonders empfehlenswert für Menschen aus Sport, Business und Gesellschaft, die schnell Kraft tanken und einem Burn-out vorbeugen möchten.

Die Heilkraft innerer Krisen

Daniel Dufour

Mankau Verlag, Murnau a. Staffelsee 2012, 158 S., EUR 15,40
ISBN 978-3-86374-103-7

Irgendwann im Leben befindet sich jeder Mensch einmal – ob durch Krankheit, Verlust des Arbeitsplatzes, Scheidung, Trauer oder anderes bedingt – in einer schwierigen Lebenssituation, einer Krise, die vielerlei heftige, oft diffuse Emotionen auslöst. Allzu oft aber halten wir unsere Gefühle und Empfindungen zurück, vergleichbar einem Damm, der eine Überschwemmung verhindern soll. Doch wirkliche Heilung kann nur auf andere Weise geschehen: Um nicht in Depressionen zu versinken oder die gleichen Fehler immer wieder zu machen, müssen wir unsere unterschwelligem Emotionen



annehmen und ausleben. Wenn wir dieses „emotionale Beben“ zulassen, erweisen wir uns selbst einen großen Liebesdienst; Aufmerksamkeit und Respekt gegenüber der eigenen Person ermöglichen es nicht nur, Krankheiten und Ängste zu meistern, sondern auch, neues Selbstvertrauen zu gewinnen. So kommen wir nach jeder Krise wieder auf die Beine und können nach vorn blicken – und das besser als zuvor und mit einem Gefühl echten Wohlbefindens.

Angst

Anne Springer, Bernhard Janta, Karsten Münch (Hg.)

Psychosozial Verlag, Gießen 2011,
375 S., EUR 36,00
ISBN 978-3-8379-2104-5

Das Thema „Angst“ hat in den letzten Jahren ungeahnte Aktualität erlangt, insbesondere auf der Ebene der vernunftgerechten Realangst: der Furcht. Unsere politische, soziale und ökologische Umwelt konfrontiert uns alle mit einer furchteinflößenden Unsicherheit politischer und ökonomischer Entscheidungsprozesse. In dieser Situation ist die Psychoanalyse gefordert, über Be- und Verarbeitungsformen von Angst und Furcht jedes Einzelnen wie in der

Gesellschaft nachzudenken. Der vorliegende Band versammelt die Beiträge des DGPT-Jahreskongresses, der 2010 in Lindau zum Thema „Angst“ stattfand. Sie dokumentieren ein psychoanalytisches Nachdenken über Ängste und Angsterkrankungen, geben aktuelle Forschungsergebnisse wieder und betrachten die Angst im analytischen Raum, der auch durch gesellschaftliche und kulturelle Prozesse mitbestimmt ist.

Ressourcenorientierte Gesprächsführung

Heiner Seidlitz, Dietmar Theiss

Borgmann Verlag, Dortmund 2013,
240 S., EUR 19,95
ISBN 978-3-942976-09-1

Das in diesem Buch vorgestellte Konzept der Gesprächsführung basiert auf ressourcen- bzw. kompetenzorientierten systemischen Konzepten. Die Aufmerksamkeit wird danach auf die Ressourcen, d. h. die Bewältigungskompetenzen und -potentiale der Hilfesuchenden, gelenkt, um diese gezielt zu nutzen und zu fördern. Hilfesuchende werden als gleichrangige Partner und Experten für eigenständige Lösungen angesehen. Dieses Buch bietet spezifische Hilfen zu einer ressourcenorientierten

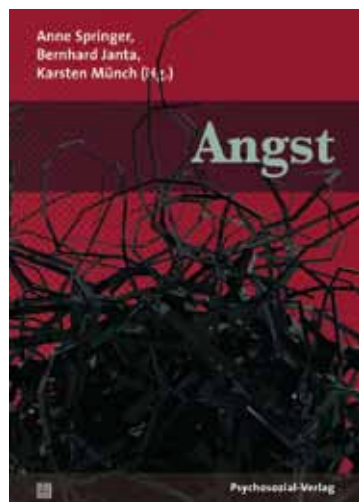
Gesprächsführung am Telefon und in der niedrigschwelligen Beratung. In dieser völlig überarbeiteten Neuauflage werden sowohl die Grundlagen systemisch-ressourcenorientierten Arbeitens entwickelt als auch deren Anwendung passgenau entfaltet. Praxisorientiert werden dafür Konzepte, Übungen und zahlreiche Fallbeispiele angeboten.

Besser werden

Roland Kipke

Mentis Verlag, Paderborn 2011,
317 S., EUR 44,00
ISBN 978-3-89785-736-0

Neuro-Enhancement ist eines der drängenden ethischen Probleme unserer Zeit: Sollen wir unsere mentalen Eigenschaften durch Pillen verbessern? In der ethischen Diskussion stößt man immer wieder auf die Frage, ob Neuro-Enhancement letztlich dasselbe ist wie die nichttechnischen Selbstverbesserungsmethoden durch mentale Arbeit (Selbstformung) oder ob es sich grundlegend davon unterscheidet. Obwohl diese Frage ein zentraler Angelpunkt der Debatte ist, wurde sie bislang nie genauer untersucht. Mehr noch, es fehlte bis dato an einer tragfähigen Theorie dieser Selbstformung, obwohl sie weithin praktiziert wird. Was ist diese Selbstformung genau? Was macht sie mit dem Menschen? Der Autor greift dieses doppelte Desiderat auf. Er entwickelt ein Konzept der Selbstformung und führt einen systematischen ethischen Vergleich zwischen den beiden Wegen der Selbstverbesserung durch. Damit füllt er nicht nur eine zentrale Lücke in der Debatte um Neuro-Enhancement, sondern liefert darüber hinaus wesentliche Elemente einer Ethik der menschlichen Selbstverbesserung. Dieses Buch ist ein Meilenstein in der Debatte um Neuro-Enhancement



und den verbessernden Umgang des Menschen mit sich selbst.

Nikotinsucht – die große Lüge Andreas Winter

*Mankau Verlag, Murnau a. Staffelsee
2013, 188 S., EUR 10,30
ISBN 978-3-86374-080-1*

Frage: Warum werden Passivraucher eigentlich nicht süchtig? Antwort: Weil Rauchen gar nicht süchtig macht! Jeder Mensch kann von jetzt an gleich aufhören zu rauchen, wenn er ganz genau weiß, warum er raucht. Mit dieser provokanten These zieht der Autor gegen einen weltweiten Irrtum zu Felde – erfolgreich, wie die Zahlen beweisen: Weit über 1.000 Betroffene, die den Hintergrund ihrer Gewohnheit kennengelernt haben, konnten das Rauchen kontrollieren. Weder Rückfall noch Entzugserscheinungen treten dabei auf. Der Autor stellt klar: Rauchen macht zwar unter Umständen krank, aber nicht süchtig, und man kann es mühelos aufgeben. Denn ein angelerntes Verhalten sorgt für den Zwang zum Rauchen, aber keine körperliche Sucht. Dieses Buch erläutert den neuen Ansatz, mit dem die Entwöhnungsindustrie auf den Kopf gestellt wird, provokant, anschaulich und mit wissenschaftlicher



Gründlichkeit. Wollen Sie wissen, warum Menschen nach dem Sex und sogar nach einer Herzoperation rauchen? Folgen Sie Schritt für Schritt einer spannenden tiefenpsychologischen Analyse, mit der jeder Raucher ganz einfach zum Nicht- oder Genussraucher werden kann. Im Buch ist ein Internetlink enthalten, über den eine im Kaufpreis enthaltene Video-Datei heruntergeladen werden kann. Das darin enthaltene Coaching wirkt auf andere Gehirnzentren als der gelesene Buchtext. Sie erweitern die beim Lesen geschaffenen neuronalen Verschaltungen um den Gefühlsanteil und können viel einfacher all das umsetzen, worum es in diesem Buch geht. Sie beauftragen Ihr Unterbewusstsein mit der Umsetzung und nicht mühevoll Ihren Verstand.

Endlich ausgebrannt! Thomas Bergner

*Schattauer Verlag, Stuttgart 2013,
208 S., EUR 17,50
ISBN 978-3-7945-2932-2*

Gib Burn-out eine Chance!? Burn-out ist in aller Munde, die Zahl der Betroffenen nimmt zu, es hat starke persönliche und wirtschaftliche Auswirkungen. Aber ist es wirklich nur ein lästiges Übel, das man bekämpfen muss? Hat es nur den Sinn, uns zu schädigen? Der Autor gibt in seinem neuesten Buch überraschende Antworten auf das, was Burn-out wirklich ist, was es in uns bewirkt ... und dass es durchaus „Sinn-voll“ sein kann, Burn-out zu bekommen. Wie man das am besten schafft? Befolgen Sie Bergners (nicht ganz ernst gemeinte) Anleitung zum Burn-out. In amüsant-ironischer Weise nimmt er die typischen Verhaltensweisen und Einstellungen aufs Korn, die entscheidend zu Burn-out beitragen. Er charakterisiert anschaulich

die wesentlichen Persönlichkeitszüge, die Burn-out den Weg ebnen. Aber er zeigt auch (durchaus ernst gemeint), welchen Nutzen Burn-out haben kann, wenn man die richtigen Konsequenzen daraus zieht, und wie man auch ohne Burn-out das Wichtige im Leben für sich entdecken kann.

Das große Schlank ohne Diät Praxisbuch Ingrid Kiefer, Theres Rathmanner

*Kneipp Verlag, Wien 2013, 176 S.,
80 farbige Abbildungen, EUR 17,99
ISBN 978-3-7088-0576-4*

„Schlank ohne Diät“ ist nicht nur ein erfolgreiches, sondern auch ein seit vielen Jahren empfohlenes Abnehmprogramm, das von unabhängigen Konsumentenschützern stets mit Bestnoten bewertet wird. „Schlank ohne Diät“ setzt nämlich nicht auf Verbote von Speisen und Getränken, sondern macht den Kaloriengehalt von Lebensmitteln bewusst. Erlaubt ist somit im Prinzip alles, wichtig ist, dem Körper nicht mehr Kalorien zuzuführen, als er verbraucht. Dies gelingt mit der richtigen Wahl der Nahrungsmittel, einem vernünftigen Bewegungsprogramm und natürlich den beliebten „Schlank ohne Diät“-Genussrezepten. Zum 25-jährigen Jubiläum erscheint deshalb ein Praxisbuch mit mehr als 60 schlanken Rezepten.



Haberkorn Symposium Herbst/Winter 2013

Österreichs größter technischer Händler bietet mehr als nur die größte Palette an Arbeitsschutzprodukten. Zu den umfassenden Serviceleistungen zählen unter anderem auch hochkarätige Seminarreihen. Nutzen Sie die Gelegenheiten und melden Sie sich an!

Symposium: Ergonomie und Orthopädie bei Sicherheitsschuhen

Donnerstag, 31. Oktober 2013, 13.00–ca. 16.30 Uhr
Haberkorn GmbH, 1030 Wien, Modecenterstr. 7

Am 31. Oktober veranstaltet Haberkorn ein Symposium rund um das Thema Ergonomie und Orthopädie bei Sicherheitsschuhen. „Es gibt neue gesetzliche Vorgaben und auch neue wissenschaftliche Erkenntnisse über ergonomische Anforderungen bei Sicherheitsschuhen“, unterstreicht Bernhard Nemcic, Sortimentsmanager Arbeitsschutz bei Haberkorn, die Wichtigkeit dieser Themen. Bei dem Symposium referieren Experten der AUVA, ein Sicherheitsschuh-Hersteller und ein Orthopädienschuhmacher unter anderem über:

- die Ö-Norm Z-1259,
- Sinnhaftigkeit und Grenzen von orthopädischen Einlagen und
- die Rolle der Sicherheitsschuhe bei Rücken- und Fußbeschwerden.

Symposium: Schutz von Hand und Fuß

Salzburg: Montag, 25. November 2013

Innsbruck: Dienstag, 26. November 2013

Wir informieren Sie über die neuesten Erkenntnisse zu den Themen Handschutz, Hautschutz und Sicherheitsschuhe. Mit den vermittelten Inhalten können Sie neue Herausforderungen wie z. B. eine immer älter werdende Belegschaft an Industriearbeitsplätzen oder das Treffen der richtigen Auswahl aus der Vielzahl an Hand- und Hautschutzprodukten besser meistern.



Neu in der Steitz Secura Serie:
VARIO Dynamics WOMAN

Foto: Steitz Secura

Mehr Informationen unter:
www.haberkorn.com/events

Verwendung von Filteraufsätze bei Sicherheitsschränken

Folgende Kriterien sind dabei zu beachten:

- Max. 100 Liter Lagermenge im Schrank (unabhängig von der gelagerten Gefahrenklasse) unter Beachtung der sonstigen Eigenschaften der Flüssigkeiten.
- Der Filter muss für das Zurückhalten von Kohlenwasserstoff geeignet sein.
- Der Filter muss zumindest mit einer optischen Anzeige zur Überwachung der Filterkapazität ausgestattet sein, damit er rechtzeitig getauscht bzw. gereinigt werden kann.

Die grüne Lunge für Gefahrstoffschränke

Der steckfertige Umluftfilteraufsatz von DENIOS ist in der Lage, Lösemitteldämpfe (Kohlenwasserstoffe) permanent bis zur Filtersättigung zu mehr als 99,999 Prozent sowohl unter normalen Bedingungen als auch bei einem simulierten Unfall im Sicherheitsschrank zurückzuhalten – und das mit flüsterleisen 39 dB. Dieser Umluftfilteraufsatz wurde erfolgreich geprüft und zertifiziert.



Gefahrstoffschrank mit Umluftfilteraufsatz

Mehr Informationen unter: www.denios.at

Lärm belastet uns

Laut ... und doch kaum mehr hörbar sind für uns die dröhnenden Motoren und das Surren der Maschinen. Alles wird immer schneller, hektischer und lauter. Ab einer Lautstärke von 85 Dezibel müssen Ihre Ohren mit einem Gehörschutz versehen werden, um irreversible Hörschäden zu vermeiden.



Neuroth ist es ein Anliegen, Menschen, die vor allem in lauter Umgebung arbeiten, zu beraten und zu unterstützen. Das Ergebnis: angenehmes Tragen und Schutz für Ihre Ohren – mit maßgefertigten Gehörschutzprodukten wie zum Beispiel dem Soundsaver® PRO+, dem passiven Gehörschutz, der auf die aktuelle Lärmsituation eingestellt werden kann. Mit seinem patentierten versenkten Dämpfungsventil sorgt er für ständige Belüftung des Gehörgangs und ein angenehmes Tragegefühl auch unter Schutzausrüstung. Durch die spezielle Dämpfung bleiben Sprachverständlichkeit und das Wahrnehmen von Warnsignalen voll erhalten, während das Gehör vor gefährlichen Frequenzen optimal geschützt ist.

Mehr Informationen unter Tel. 03116/200 820 oder
E-Mail: gehorschutz@neuroth.at

Foto: Hersteller

uvex 1 – Fußschutz der Extraklasse

Die neuen Sicherheitsschuhe uvex 1 der uvex safety group definieren Leistung neu. Dank ihrer ergonomischen Formgebung, der sehr guten Passform, dem Einsatz von Hightech-Materialien und der konsequenten Leichtbauweise beugen Schuhe aus der Serie Ermüdungserscheinungen vor und unterstützen ein lang anhaltendes Wohlbefinden.

Das uvex Monowrap-Schaftdesign sorgt für druckfreien und bequemen Sitz. Die bei der Arbeit auf den Bewegungsapparat einwirkenden Belastungen werden durch das Multilayer-Dämpfungssystem, bestehend aus zweischichtiger PU-Sohle und Komforteinlegesohle, bestmöglich reduziert. Das Obermaterial ist nach Öko-Tex® 100 zertifiziert, atmungsaktiv, um zirka 50 Prozent leichter als bei vergleichbaren Lederprodukten, hoch abriebfest und sorgt durch seine geringere Verschleißanfälligkeit für eine längere Standzeit.



reddot design award
winner 2013

Der uvex 1 wurde mit dem red dot design award 2013 ausgezeichnet. Die mit internationalen Designexperten besetzte Jury stellte in der Begründung zur Preisverleihung fest: „Die Anmutung des uvex 1 bewegt sich stilsicher zwischen Arbeits- und Freizeitschuh. Er ist sehr gut verarbeitet und bietet einen exzellenten Tragekomfort.“

Mehr Informationen unter: uvex-safety.de

gehörschutz **WIRTL**^{ear}

**An Mensch und Lärm
angepasster Gehörschutz**

Handgefertigte
Qualität
für die Industrie

Perfekte
Passform
mit höchstem
Tragekomfort

Einzigartige
Dämmwerte
bis 30dB SNR



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

WIRTL GmbH
Gehörschutzakustiker
A-4654 Bad Wimsbach

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

www.gehoerschutz.at

Schutzkleidung gegen flüssiges Aluminium und Eisen verbessert

Mit der Neuzertifizierung der Preserver AL/FE-Kleidung verbessert Reindl die Schutzwirkung gegen flüssiges Aluminium und Eisen in den höchsten erreichbaren Klassen 11612 D3, E3. Die Kleidung aus atmungsaktivem Lenzing-Material ist angenehm zu tragen und bietet zudem höchsten Schutz in Betrieben, in denen Aluminium- oder Eisenspritzer an der Tagensordnung sind. Die Kleidung ist als Arbeitsanzug, bestehend aus Jacke oder Mantel mit Bundhose oder Latzhose, ein- oder zweifarbig erhältlich.



Ebenso überarbeitet: Reindl Schweiß-, Hitze- und Flammenschutz-Kleidung (EN 11611 Klasse 1-A1, EN 11612 A1, B1, C1, E1), die als Bundjacke, Latzhose, Bandzughose, Bundhose oder Overall in den Farben Kornblau, Dunkelblau, Grau und auf Wunsch auch in Sonderfarben erhältlich ist.

Mehr Infos zu Reindl-Produkten finden Sie unter:
www.reindl.at

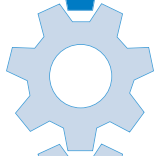
Foto: Hersteller

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

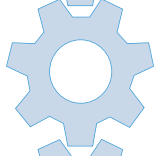
Alles aus **EINER** Hand



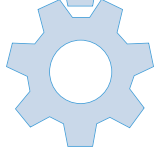
Prävention



Unfallheilbehandlung



Rehabilitation



Finanzielle Entschädigung



Wir sind für Sie da!

Bad Ischl, 22. Oktober 2013



Natürliche radioaktive Stoffe am Arbeitsplatz

Ein Strahlenschutzproblem?

Informationsveranstaltung

