

## „Früh übt sich was einmal sicher arbeiten will“

**ARBEITSSCHUTZSTRATEGIE DER EU** 20  
Erfolgreiches Konzept wird fortgesetzt

**GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ** 30  
Kampf dem Bewegungsmangel

**RISIKOFORSCHUNG** 34  
Neue Ansätze für die Arbeitspsychologie



# FORUM PRÄVENTION



Fotos: Corbis



**19. bis 22. Mai 2014 | Innsbruck**

**Die Hauptthemen:**

- Gefahren richtig einschätzen, Unfälle analysieren
- Hände gut – alles gut!

Informieren Sie sich unter [forumpraevention.auva.at](http://forumpraevention.auva.at) und melden Sie sich noch heute an!

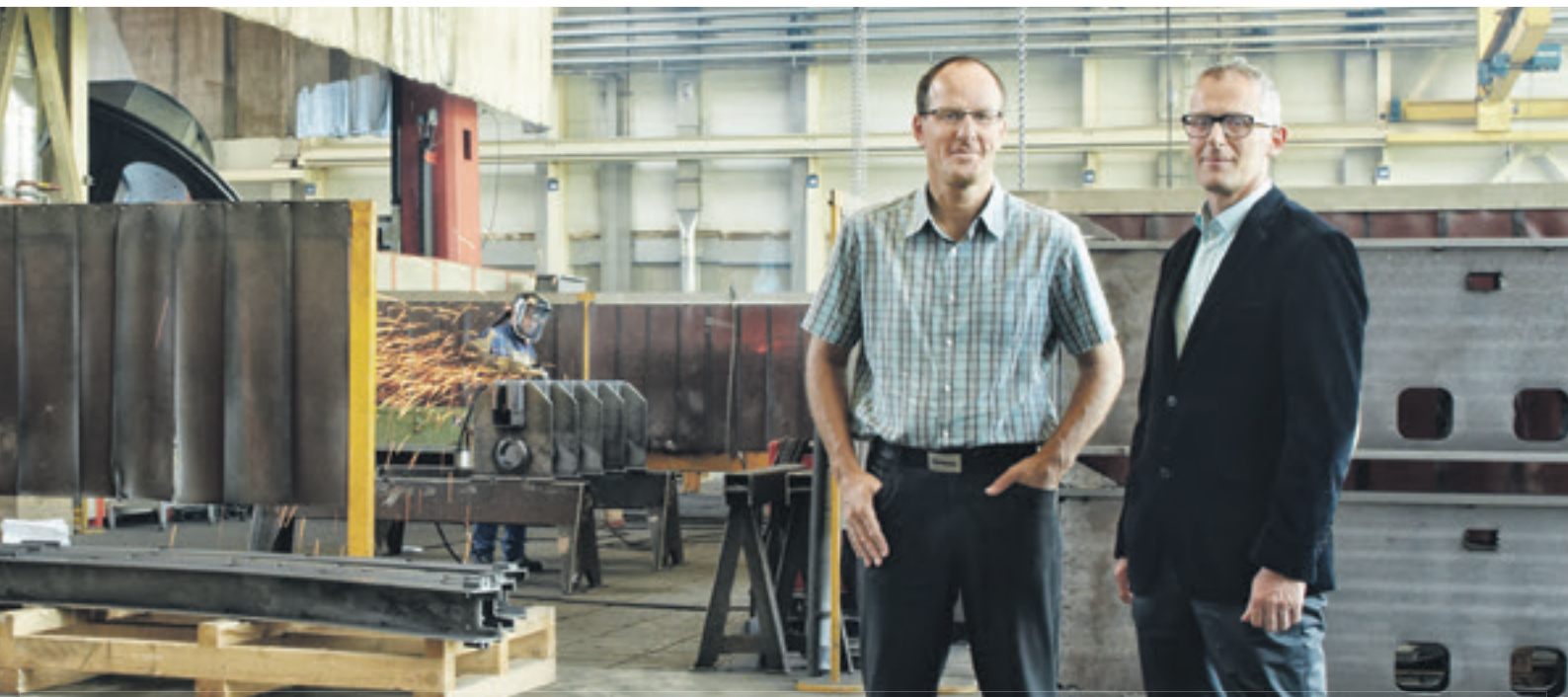




# Wenn jede Sekunde zählt. Dräger PARAT Fluchthauben.

Innovative Fluchthauben speziell entwickelt für  
schnelles und einfaches Aufsetzen in Notsituationen

Dräger. Technik für das Leben®



„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](http://www.haberkorn.com)

**HABERKORN**  
EINFACH BESSER

## IMPRESSUM

### Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1  
Tel.: + 43 1 662 32 96-39744  
Fax: + 43 1 662 32 96-39793  
E-Mail: [sicherearbeit@oegbverlag.at](mailto: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](mailto:wilfried.friedl@auva.at)

### Redaktion:

Wolfgang Hawlik  
Tel.: +43 1 331 11-253  
E-Mail: [wolfgang.hawlik@auva.at](mailto:wolfgang.hawlik@auva.at)

### Titelbild:

P. Winkler/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](mailto:peterpaul.waltenberger@oegbverlag.at)  
Layout: Reinhard Schön  
E-Mail: [reinhard.schoen@oegbverlag.at](mailto: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](mailto: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](mailto:anzeigen.sicherearbeit@oegbverlag.at)

### Erscheinungsweise:

Zweimonatlich

### Hersteller:

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

### Offenlegung gemäß §25 MedienG siehe [www.sicherearbeit.at](http://www.sicherearbeit.at)

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

## Über Lernen und gute Gewohnheiten

„Gewohnheit heißt die große Lenkerin des Lebens“, hat ein gewisser Francis Bacon vor fast 500 Jahren festgestellt und gefolgert: „Daher sollen wir uns auf alle Weise erstreben, gute Gewohnheiten einzuimpfen.“ Bacon war englischer Philosoph, Staatsmann und Wissenschaftler. Als Letzterer begründete er immerhin den Empirismus – das Erkennen der Wahrheit aus der Beobachtung – mit.

In unserem Kulturkreis ist das Sprichwort „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“ verbreitet. Wenngleich das in jüngster Zeit durchaus anfehdet wird, weil Hans schließlich immer älter wird und lernmäßig flott unterwegs sein muss: Erwiesen ist, dass Lernen mit zunehmendem Alter

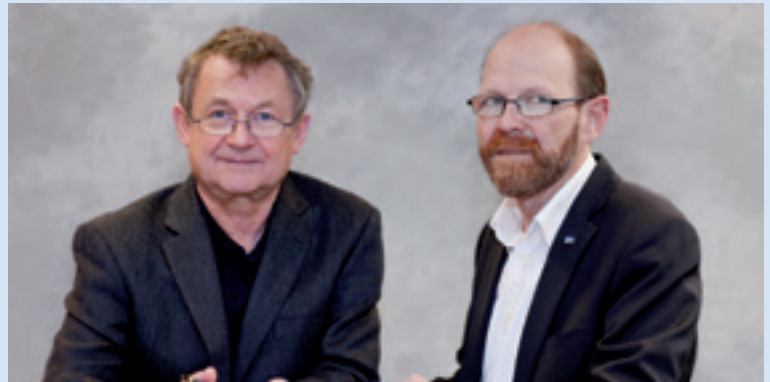


Foto: Rainer Goyc

Ihr Redaktionsteam: Dr. Wilfried Friedl | Wolfgang Hawlik

schwerer fällt. Das ist halt das Feine an Bacon: Er spricht nicht von Lernschwierigkeiten, sondern vom Einimpfen guter Gewohnheiten. Und dafür ist es nie zu spät. Lediglich die Nutzungsdauer verkürzt sich mit jedem Lebensjahr.

Das Gegenteil des Empirismus ist der Rationalismus, also das Ermitteln der Wahrheit aus Schlussfolgerungen. Aus dem Blickwinkel beispielsweise eines Descartes betrachtet heißt das: Wenn wir Hänschens kleines Entwicklungsfenster nützen, erleichtern wir ihm damit sein Leben als Hans. Also ist es gut, schon im Kindergarten mit Sicherheits- und Gesundheitserziehung zu beginnen. Wenn uns das aber nicht gelingen sollte, können wir Hans noch immer gute Gewohnheiten einimpfen. Je früher, desto besser.

Die AUVA wird international darum beneidet, dass sie sowohl für Hänschen als auch für Hans zuständig ist. Und sie nützt diesen Vorteil – überspitzt formuliert – mit Sicherheitserziehung und Werbekampagnen von der Wiege bis zur Bahre. Dass das etwas bringen muss und auch tatsächlich bringt, sollten uns Bacon und Descartes eigentlich bestätigen,

meint Ihr dieses Mal besonders philosophisch gestimmtes

### Redaktionsteam



20

Foto: Almtischer/Fotolia

**PRÄVENTION 12**

„Früh übt sich was einmal sicher arbeiten will“

Christian Szolarz

**SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ 20**

Ein erfolgreiches Konzept wird fortgesetzt

Gabriele Kaida



30

Foto: Honske Skog Bruck

**ARBEITSFÄHIGKEIT 23**

Arbeitsfähigkeit erhalten als partnerschaftliche Aufgabe

Irene Kloimüller, Renate Czeskleba

**GESUNDHEIT 30**

Risiko Bewegungsmangel – es kann auch Spaß machen, etwas dagegen zu tun

Ursula Püringer, Jürgen Seifried



34

Foto: Olivier Le Moal/Fotolia

**RISIKOFORSCHUNG 34**

Risikothorien und Auswirkungen der Risikowahrnehmung

Bettina Schützhofer

**STANDARDS**

- Aktuell 6
- Termine, Seminare 42
- Vorschriften/Normen 44
- AUVA-Publikationen 46
- Bücher 47
- Produkte 49

## „Präventions-Landkarte“ nimmt Gestalt an

**Unfälle durch Prävention verhindern, Doppelgleisigkeiten vermeiden, Best Practice fördern, Lücken schließen – das ist das Ziel der von der AUVA initiierten „Präventions-Charta Österreich“. Derzeit läuft die Erhebung des Ist-Zustandes: Die „Präventions-Landkarte Österreich“ umfasst bereits 310 Projekte.**

310 Projekte aus dem Bereich Gesundheitsförderung und Prävention sind der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt bisher für die „Präventions-Landkarte Österreich“ gemeldet worden. „Dieser Zwischenstand kann sich sehen lassen“, kommentiert AUVA-Generaldirektor Dipl.-Ing. Peter Vavken.

Das Projekt ist Teil der im Spätsommer 2013 vorgestellten „Präventions-Charta Österreich“ und soll die Koordination im Bereich der Gesundheitsvorsorge erleichtern (SICHERE ARBEIT berichtete in Ausgabe 5-2013 darüber). Seit November 2013 läuft österreichweit die Erfassung der Projekte. Jede Organisation, die im Bereich Gesundheitsvorsorge tätig ist, kann sich online melden und so dazu beitragen, den Ist-Stand der österreichweiten Gesundheitsprogramme zu erheben. „Durch Prävention werden Unfälle vermieden. Unser Ziel ist es daher festzustellen, wo es Doppelgleisigkeiten gibt oder wo wir noch weiße Flecken in der Landschaft erkennen können“, erklärt AUVA-Obfrau KommR Renate Römer. Bei den bisherigen Einsendungen liegen die Schwerpunkte der Initiativen vor allem auf der Gesundheitsförderung und Primärprävention (beispielsweise Projekte wie „Kinder gesund bewegen“ oder „Fitnessori-

enterte Gesundheitsförderung für Arbeitssuchende“). Im Bundesländervergleich liegt Vorarlberg mit 36 Meldungen an erster Stelle, gefolgt von Tirol und Wien mit jeweils 27 Einsendungen und der Steiermark mit 18 Meldungen. Derzeitiges Schlusslicht ist das Burgenland mit nur vier gemeldeten Projekten.

Thematisch lassen sich die gemeldeten Projekte sieben verschiedenen Bereichen zuzählen: Die meisten präventiven Projekte beschäftigen sich mit dem Thema Arbeitsleben (74), gefolgt von Wissensvermittlung (67) und Bewegung (63). 43 Kurse wurden zudem im Bereich Verkehr, 13 zum Thema Sucht, acht zur gesunden Ernährung und drei zum Thema Pflege angeboten. Die Gesundheitsförderungsmaßnahmen in Österreich seien erfreulich breit gestreut, meint Hans Jörg Schelling, Vorsitzender des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. Gleichzeitig bestünde weiterhin eine große Nachfrage nach weiteren Initiativen: „Man muss den Menschen klar machen, dass sie durch das eigene Verhalten ihren Gesundheitszustand mitbestimmen können. Daher ist Prävention wichtig“.

AUVA-Obfrau Römer zeigt sich von den bisherigen Meldungen positiv überrascht: „Gesundheit ist unser höchstes Gut. Leider wird einem das oft erst dann bewusst, wenn man es nicht mehr hat.“ Die Ergebnisse der „Präventions-Landkarte“ sollen im kommenden August beim Forum Alpbach an die betroffenen Politiker übergeben werden. „Ich bin überzeugt, dass wir die Gesundheitsreform dann so hinbringen, dass sie am Ende bei den Bedürfnissen des Menschen ankommt“, sagte Römer.

## Der Amtsweg kann per Mausklicks erledigt werden

**Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger unterstützt jetzt die Verwendung der Handy-Signatur bzw. der zur Bürgerkarte aktivierten e-card.**

Amtswege mit Hilfe weniger Mausklicks erledigen, dies unabhängig von den Öffnungszeiten der Ämter und bequem von zu Hause aus – dies verspricht der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger all jenen, die sich jetzt für die Handy-Signatur anmelden oder ihre e-card als Bürgerkarte aktivieren lassen. Handy-Signatur und Bürgerkarte sind generell für viele

Amtswege in Österreich einzusetzen, jetzt auch verstärkt beim Abruf personenbezogener Daten im Hauptverband: Unter [www.sozialversicherung.at](http://www.sozialversicherung.at) wurden die bestehenden elektronischen Dienstleistungen zuletzt um einige neue Online-Services erweitert, die zwingend eine gesicherte Verbindung mittels Registrierung über Handy-Signatur oder Bürgerkarte vorsehen.

Dazu zählen der Versicherungsausgang, eine Leistungsinformation für Versicherte, der Zugriff auf das Rezeptgebührenkonto oder auf das Pensionskonto. Ebenso erlaubt es der HV-Server, seine e-card-Daten einzusehen

und zu überprüfen, welche Leistungen die Ärzte über die persönliche e-card abgerechnet haben.

Die elektronische Unterschrift über Handy oder Bürgerkarte ist kostenlos, aufgrund der hohen Sicherheitsstandards wird sie der eigenhändigen Unterschrift gleichgesetzt. Der Vorgang der Unterschriftsleistung ähnelt jenem bei Online-Banking.

Nähere Informationen zu Handy-Signatur und Aktivierung der e-card zur Bürgerkarte findet man unter

**[www.buergerkarte.at](http://www.buergerkarte.at)** oder **[www.sozialversicherung.at](http://www.sozialversicherung.at)**.

## „Aquila 2014“: Verkehrssicherheit im Fokus

**Noch bis 9. Mai können sich alle, die zur Verkehrssicherheit in Österreich beitragen, für den Österreichischen Verkehrssicherheitspreis, den „Aquila 2014“, bewerben.**

Der „Aquila 2014“, Österreichischer Verkehrssicherheitspreis, wird gemeinsam vom KfV (Kuratorium für Verkehrssicherheit) und dem Österreichische Gemeindebund ausgeschrieben. Mit dem Preis wollen sich die Organisatoren „bei all jenen bedanken, die durch ihr außergewöhnliches Engagement und ihre Kreativität einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Verkehrssicherheit auf Österreichs Straßen leisten“.

Konkret erwarten KfV und Gemeindebund Einreichungen in den Kategorien: Bildungseinrichtungen (Kindergärten und Schulen), Städte und Gemeinden, Unternehmen, Vereine und sonstige Institutionen sowie Medien. Die Einreicher sollten an der Verbesserung der Verkehrssicherheit in Österreich interessiert sein und ein entsprechendes Projekt zu diesem Thema durchgeführt haben oder gerade durchführen.

Erstmals wird „Aquila 2014“ heuer durch den Kreativ-Wettbewerb „Unsere Ideen für sicheres Gehen“ ergänzt. Österreichs Schülerinnen und Schüler ab der 1. Schulstufe werden dazu

aufgerufen, ihre bewusstseinsbildenden Ideen für einen sicheren Fußgängerverkehr in Form eines kreativen Plakates oder Videoclips einzureichen. Die beste Idee wird schließlich professionell umgesetzt.

Nähere Informationen zum Österreichischen Verkehrssicherheitspreis 2014 sind im Internet unter [www.kfv.at/aquila](http://www.kfv.at/aquila) abrufbar. Über diese Website können auch die Einreichformulare heruntergeladen werden.



## Neue Informationsveranstaltung zu SGM

**Immer noch bestehen in der Wirtschaft viele Wissensdefizite hinsichtlich des sogenannten Sicherheits- und Gesundheitsmanagements. Informationsveranstaltungen der AUVA sollen jetzt zur Klarheit beitragen.**

Ein funktionierendes Management von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz bringt dem gesamten Unternehmen zahlreiche Vorteile. Bei der AUVA verweist man in diesem Zusammenhang auf optimierte Arbeitsbedingungen durch transparente Abläufe oder eine geringere Zahl von Krankenständen durch mehr Sicherheit und Gesundheit. Weitere Benefits betreffen eine bessere Zusammenarbeit zwischen allen Beschäftigten, eine erhöhte Arbeitszufriedenheit und einen Imagegewinn für das Unternehmen.

In zwei Informationsveranstaltungen will die AUVA Vertretern von Betrieben diese handfesten Vorteile näher vor Augen führen. Am 8. April ist eine Info-Veranstaltung in Wien angesetzt, am 21. Oktober ist Vorchdorf der Austragungsort.

Führungskräfte, Personalverantwortliche, Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen, Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner, Behörden- und InteressenvertreterInnen sowie Betriebsratsmitglieder sollen die unterschiedlichen Zugänge zu der Frage, wie Prävention in einem Unternehmen systematisch in die Hand genommen werden kann, erleben. Dazu gehören Erfahrungsberichte, Fachvorträge sowie ein „SGM-Café“ mit Expertinnen und Experten aus der betrieblichen Praxis. Damit das The-

ma nicht zu „trocken“ dargeboten wird, ist eine gleichermaßen humorvolle wie geistreiche Begleitung vorgesehen. Nähere Informationen zu diesen Veranstaltungen finden Sie auf der AUVA-Website [www.auva.at](http://www.auva.at), Channel „Aktuelles“ unter dem Menüpunkt „Veranstaltungen, Kongresse und Tagungen“.



## AUVA Linz: Regionale Sprechtage für mehr Kundennähe



**Mit regionalen Sprechtagen in den oberösterreichischen Bezirken will die AUVA-Landesstelle Linz ihren Versicherten einen verbesserten Kundenservice bieten.**

Versicherte der AUVA müssen künftig nicht mehr nach Linz fahren, wenn sie Kontakt mit der Allgemeinen Unfallversi-

cherung aufnehmen wollen, sondern können die Sprechtage „zu Hause“ in den Bezirken nützen. „Durch die Sprechtage in den Bezirken soll es noch besser gelingen, Arbeiter, Angestellte und Unternehmer über die Leistungspalette der AUVA zu informieren, damit unser Leistungsangebot gezielt genutzt werden kann“, erklärt Dr. Erhard Prugger, Vorsitzender der AUVA-Landesstelle Linz. Die AUVA-Sprechtage werden in den Räumlichkeiten der regionalen Servicestellen der Gebietskrankenkasse in Gmunden, Grieskirchen, Ried, Rohrbach und Steyr abgehalten. Mögliche Themen und Fragen für das persönliche Gespräch mit der AUVA können Leistungen nach Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten ebenso sein wie Anträge oder Bescheide. Auch bei der Unfallmeldung gibt es manchmal Unklarheiten, die sich bei den Sprechtagen ausräumen lassen. Und schließlich sieht die AUVA die regionale Präsenz auch als Plattform, um allgemeine Auskünfte über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie ihre Präventionsleistungen zu geben.

„Insbesondere Betroffenen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten rate ich, diese Sprechtage in den Bezirken zu nützen. Unsere Experten werden vor Ort mit Rat und Tat zur Seite stehen“, empfiehlt Mag. Marina Pree-Candido, die Direktorin der Landesstelle.

Bild: Fotolia/lesniewski

## Spitalsbetreiber in Kärnten rücken enger zusammen

**Um die Versorgung der Patienten weiter zu verbessern, wollen AUVA und der Kärntner Spitalsbetreiber KABEG in Zukunft enger zusammenarbeiten.**

Oberstes Ziel ist die Optimierung und Verbesserung der Patientenversorgung im Raum Klagenfurt – dies ist der Kernpunkt einer Absichtserklärung, die kürzlich von Vertretern der AUVA und der KABEG (Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft) unterzeichnet wurde. Kurzfristig wird eine enge Kooperation in allen Bereichen angestrebt. Mittelfristig könnte auch eine räumliche Zusammenführung der beiden Standorte auf dem Gelände des Klinikums Klagenfurt im Raum stehen,

wobei der unfallchirurgische Schwerpunkt im AUVA-Unfallkrankenhaus und der orthopädische Schwerpunkt im Klinikum Klagenfurt liegen sollen. Gleichzeitig soll es dadurch auch zur Optimierung der betriebswirtschaftlichen Aspekte kommen.

„Durch diese geplante Kooperation ist es uns möglich, Synergien optimal zu nutzen und die bestmögliche Patientenversorgung zu bieten“, sagt die Obfrau der AUVA, KommR Renate Römer. In einem nächsten Schritt wird eine Arbeitsgruppe mit Vertretern des Unfallkrankenhauses und des Klinikums Klagenfurt eingerichtet. Alle beteiligten Mitarbeiter sollen dabei intensiv in die Entwicklungen eingebunden werden.



Das AUVA-Unfallkrankenhaus Klagenfurt

Foto: Rainer Gyrc/AUVA



# Viel Neues beim Forum Prävention in Innsbruck

Noch bis 11. April können sich Interessenten zum diesjährigen Forum Prävention, der größten jährlich stattfindenden AUIVA-Veranstaltung rund um Unfallverhütung, Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz, anmelden.

Unter [forumpraevention.auva.at](http://forumpraevention.auva.at) finden Interessenten seit mehreren Wochen alle relevanten Informationen rund um das Forum Prävention der AUIVA. Die Veranstaltung findet heuer vom 19. bis 22. Mai in der Congress Messe Innsbruck statt und wird neuerlich zum Mekka für alle an der Unfallverhütung interessierten Fachleute werden.

Neben einem wie gewohnt umfangreichen Tagungsprogramm mit hochkarätigen Vortragenden wartet das Forum Prävention 2014 mit einer Reihe organisatorischer und inhaltlicher Neuerungen auf: So beginnt das Workshop-Programm heuer bereits am Nachmittag des Montag (19. Mai) und findet – wie gewohnt – am letzten Tag der Veranstaltung (Donnerstag, 22. Mai) Fortsetzung. Ebenfalls neu im Programm ist eine internationale Sitzung am Dienstag, dem 20. Mai 2014, die gedolmetscht wird. Aus dem Englischen ins Deutsche und umgekehrt wird auch beim Seminar „KMU“ der IVSS (Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit) übersetzt.

Ebenfalls am Dienstag ergänzt ein neuer Programmpunkt die Agenda des Forum Prävention: Von 17.45 bis 20.00 Uhr ist ein „Networking-Get-Together“ angesetzt, das den Teilnehmern Gelegenheit zu persönlich-fachlichen Gesprächen in aufgelockerter Atmosphäre bieten soll.

In verändertem Rahmen wird heuer auch die dem Forum Prävention traditionell angeschlossene Ausstellung über die Bühne gehen. Die über 60 ausstellenden Firmen werden in der



Alle Informationen zum Forum Prävention und die Online-Anmeldung finden sich unter [forumpraevention.auva.at](http://forumpraevention.auva.at)

sogenannten Dogana ihre Produkte und Dienstleistungen präsentieren. Einst Opernhaus der Landesfürstin Claudia von Medici und Ballsaal des Wiener Hofes, wird die Dogana heute als exklusive Location für Events wie Konzerte, Bälle oder Ausstellungen genutzt. Damit den Teilnehmern ausreichend Zeit bleibt, sich über das Ausstellungsangebot zu informieren, hat man als weitere Neuerung Lunchboxen eingeführt. Unter dem Motto „food & talk“ soll sich in der Mittagspause die Nahrungsaufnahme mit Fachgesprächen kombinieren lassen.

Auch in Sachen Kommunikation mit den Teilnehmern beschreitet das Forum Prävention neue oder verbesserte Wege: Unter [forumpraevention.auva.at](http://forumpraevention.auva.at) wurde eine Website geschaffen, die sowohl von stationären Rechnern als auch von Smartphones und Tablets abgerufen werden kann. Hier sind die „Latest News“ zum Forum Prävention ebenso zu finden wie das Programm oder die Möglichkeit der Online-Registrierung. Wer besonders rasch informiert sein will, kann sich unter [hik.auva.info](http://hik.auva.info) für die Zusendung eines regelmäßigen Newsletters zum Forum Prävention anmelden.

# Beste Ausbildung für die SV-Lehrlinge



Fotos: Thomas Preiss/Hauptverband der österr. SV-Träger/APA-Fotoservice

Dr. Valerie Höllinger (Geschäftsführerin BFI), im Bild links, und Dr. Hans Jörg Schelling (Vorsitzender des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger), 2. v. l., mit den zertifizierten Lehrlingscoaches

**Rund 300 Lehrlinge werden jährlich von den österreichischen Sozialversicherungsträgern ausgebildet. Damit diese Ausbildung in bester Qualität erfolgt, wurde nun der „Zertifizierte Lehrlingscoach“ geschaffen.**

Wien (OTS, red.) - Die österreichische Sozialversicherung bildet jährlich rund 300 Lehrlinge in verschiedenen Berufsgruppen aus – sie gehört damit zu den größeren Lehrlingsausbildnern Österreichs. Die Palette der Ausbildungsberufe reicht von der Bürokauffrau bzw. dem Bürokaufmann über IT-Techniker/-in und Koch/Köchin bis zur zahnärztlichen Fachassistentin bzw. zum zahnärztlichen Fachassistenten und zur Verwaltungsassistentin bzw. zum Verwaltungsassistenten. „Das duale Ausbildungssystem ist verantwortlich dafür“, so Dr. Hans Jörg Schelling, der Vorsitzende des Verbandsvorstandes im Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, „dass Österreich derzeit in Europa hinter Deutschland die zweitniedrigste Jugendarbeitslosigkeit hat und mit 8,6 Prozent (nach Eurostat-Berechnung) deutlich unter der Hälfte

des EU-Durchschnitts (23,6 Prozent/Stand November 2013) liegt.“ Die Ausbildung von Lehrlingen ist aber sowohl für Unternehmen wie etwa die Sozialversicherungsträger als auch für die Lehrlinge selbst eine besondere Herausforderung, weiß Dr. Valerie Höllinger, Geschäftsführerin BFI Wien: „Auf beiden Seiten bestehen Erwartungen – aber auch Fragen, Wünsche und sogar Zweifel, ob die Ausbildungszeit ‚gewinnbringend‘ und erfolgreich sein wird.“

Unsere Gesellschaft habe derzeit einen großen Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften, so Höllinger: „Dabei geht es natürlich in erster Linie um fachliche Kompetenzen. Das soziale und emotionale Rüstzeug ist aber nicht zu unterschätzen. Die Unternehmen wünschen sich talentierte Mitarbeiter, die sich mit dem Unternehmen identifizieren und Tag für Tag das Beste im Sinne des Betriebs geben.“

Um den Lehrlingsausbilderinnen und -ausbildnern des Landes das dafür benötigte Rüstzeug in die Hand geben zu können, haben Expertinnen und Experten der Sozialversiche-



Die zertifizierten Lehrlingscoaches der AUVA. Zu den ersten Absolventinnen und Absolventen des Lehrgangs „Lehrlingscoach“ zählen auch drei Mitarbeiter der AUVA – Gabriele Gössler, Wolfgang Mörwald und Renate Peterka-Kocsis

Träger und des BFI Wien gemeinsam den „Zertifizierten Lehrlingscoach“ entwickelt. In 48 Unterrichtseinheiten werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern dabei die wichtigsten Themenfelder der Lehrlingsarbeit vermittelt. Ein Einblick in das Angebot: „Persönliche Kompetenz als Führungskraft“ (etwa Selbstverständnis in der Führung, Reflexion der Verhaltensmuster, unterschiedliche Führungsstile, Entwicklung des individuellen Führungsstils), „Soziale Kompetenz für Motivation und Konfliktmanagement“ (Einflussfaktoren auf die Lehrlingsmotivation, Konfliktsignale erkennen, Konfliktdynamik und -lösungen, Einblick in Mediation), „Methodische Kompetenz als interner Coach“ (Voraussetzung für erfolgreiches Coaching, Anlässe, Zielformulierungen, konstruktives Feedback, Reflexion des eigenen Feedbackverhaltens), „Fachliche Kompetenz für sozialpsychologische und rechtliche Fragen“ (Überblick der Entwicklungs- und Sozialpsychologie, Fokus Pubertät, Jugendwerte und -kultur), „Rechtliche Grundlagen – Update“ (Rechts- und bildungspolitische Grundlagen, Arbeitsrecht, bezogen auf Lehrlinge, aktuelle Judikatur, aktivierende Arbeitsmarktpolitik).

„Lehrlingscoaches sind in ihrer täglichen Arbeit vor allem auch mit pädagogischen und kommunikativen Problemfeldern konfrontiert: Sie müssen Motivatoren sein, Konflikte lösen und verwertbares Feedback geben können, aber auch über rechtliche Fragen informiert sein. Hier geht es nicht um Fragen des Hausverstands, sondern um eine Professionalisierung im Umgang mit jungen Menschen – den Fach- und Führungskräften von morgen“, erklärt die Geschäftsführerin des BFI.

Als erste Organisation investiert der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger in diese Zusatzqualifikation: „Als einer der größeren Lehrlingsausbilder Österreichs sieht sich die österreichische Sozialversicherung in der Verantwortung, die Lehrlinge in den unterschiedlichen Berei-

chen nicht nur fachlich, sondern auch persönlich bestmöglich zu fördern“, begründet Stefan Sidlo, Initiator der Drehscheibe Lehrlingsausbildung im Hauptverband und Leiter des Programmausschusses des zertifizierten Lehrlingscoaches, das Engagement im Sinne der Professionalisierung der Ausbilderinnen und Ausbilder: „Professionalisierung bedeutet, sie in ihrer oft schwierigen Arbeit anzuerkennen, den Wert ihrer Arbeit mehr in den Vordergrund zu stellen. Die Zeit war nun reif, bei uns damit anzufangen“, so Sidlo.

Zu den ersten Absolventinnen und Absolventen des Lehrgangs „Lehrlingscoach“ zählen auch drei Mitarbeiter der AUVA: Gabriele Gössler, Schulungsreferentin Landesstelle Graz, sowie von der Hauptstelle in Wien Schulungsreferent Wolfgang Mörwald und Schulungsreferentin Renate Peterka-Kocsis. Sie dürfen sich künftig „Zertifizierter Lehrlingscoach“ nach der Personenzertifizierung ISO 17024 nennen.



Foto: goodluz - Fotolia.com

300 Lehrlinge werden pro Jahr von den österreichischen Sozialversicherungsträgern ausgebildet

# „Früh übt sich was einmal sicher arbeiten will“

Seit Herbst 2010 sind alle Kindergartenkinder im verpflichtenden Kindergartenjahr bei der AUVA unfallversichert. Die AUVA erbringt für die neue Versichertengruppe nicht nur Leistungen im Schadensfall, sondern hat in den letzten Jahren auch ein umfangreiches zielgruppengerechtes Präventionsangebot aufgebaut. Die Prävention folgt dem Leitgedanken, dass Kindergartenkinder, ihrem Entwicklungsstand entsprechend, für sicheres Handeln sensibilisiert werden können.

CHRISTIAN SZOLARZ



**W**ährend Kinderbetreuerin Judith im Hof des Kindergartens die Bälle einsammelt und zeitgleich einen Streit zwischen zwei Buben zu schlichten versucht, hört sie plötzlich einen Aufschrei. Sie ahnt sofort, dass etwas nicht stimmt, und eilt zum Klettergerüst. Dort liegt Julia weinend am Boden und fasst sich an den Kopf. Nachdem Judith den ersten Schreck überwunden hat, beruhigt sie das Mädchen und beginnt die Wunde zu versorgen. Wie es der Zufall will, war erst vor Kurzem ein Sicherheitsexperte der AUVA im Kindergarten, und die Erzieherin weiß genau, was nun zu tun ist. Zum Glück handelt es sich bei Julias Verletzung nur um eine kleine Wunde, die schnell versorgt ist. Am Nachmittag verlassen die Kinder gut gelaunt den Kindergarten. Auch Julia ist wieder fröhlich – auf ihr cooles Krokodil-Pflaster ist sie besonders stolz. Die ruhigen Minuten nützt Judith und füllt pflichtbewusst den Bogen zur Unfallmeldung aus. Daraufhin beschließt sie, am nächsten Tag mit den Kindern die Gleichgewichtsübungen aus dem AUVA-Handbuch „Falltraining“ zu wiederholen. Hoffentlich lässt sich dadurch ein solcher Unfall in Zukunft vermeiden.

### Unfallversicherung für Kindergartenkinder: Die geschichtliche Entwicklung

Mit 1. Jänner 1977 wurde die Versichertengruppe der Schülerinnen und Schüler sowie der Studierenden erstmals in die gesetzliche Unfallversicherung einbezogen. Damit wurde eine langjährige Forderung der Eltern und Elternverbände erfüllt, denn bis zu diesem Zeitpunkt konnten Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende während ihrer Schul-/Studienzeit nur über eine Privatversicherung in den Genuss eines Unfallversicherungsschutzes gelangen. Während Schülerinnen, Schüler und Studierende nun bereits seit über 37 Jahren unter gesetzlichem Versicherungsschutz stehen, gilt der Unfallversicherungsschutz für Kinder im verpflichtenden Kindergartenjahr erst seit 2010.

### Versichertengruppe und Versicherungsschutz

Kindergartenkinder sind die „jüngsten“ und „kleinsten“ Versicherten der AUVA. Und dies in mehrfacher Hinsicht, denn

- ihr Durchschnittsalter liegt unter dem aller anderen Versichertengruppen,
- sie stehen erst seit dem Jahr 2010 unter Versicherungsschutz,
- sie sind die zahlenmäßig kleinste Versichertengruppe der AUVA,

- sie haben pro Jahr ein vergleichsweise geringes Unfallgeschehen.

Trotzdem betreibt die AUVA erheblichen Aufwand, um diese Versichertengruppe vor Unfällen zu schützen und im Schadensfall bestmögliche Versorgung zu bieten. Dabei ist jedoch zu beachten, dass nicht alle Kinder, die in einen Kindergarten gehen, automatisch unfallversichert sind. Nur jene Kinder, die im letzten Jahr vor der Schulpflicht eine institutionelle Einrichtung zur Kinderbetreuung im Ausmaß von 16 Stunden oder mehr besuchen, unterliegen per Gesetz der Teilversicherung in der Unfallversicherung (Vgl. BGBl I Nr. 61/2010, S. 21). Der Begriff „Kinderbetreuungseinrichtungen“ umfasst öffentliche Kindergärten, private Kindergärten, Betriebskindergärten und Übungskindergärten. Die Versicherung beginnt mit dem ersten Tag eines Unterrichtsjahres im Sinne des Schulzeitgesetzes (BGBl Nr. 77/1985, S. 551). Das Unterrichtsjahr 2013/2014 startete in Wien beispielsweise mit dem 2. September 2013. Ab diesem Tag waren sämtliche Kindergartenkinder versichert, die mit September 2014 schulpflichtig sind. Hatte das Kind schon vor dem 2. September 2013 einen Kindergarten besucht, bestand während dieses Zeitraums keine Versicherung.

Der Versicherungsschutz für Kindergartenkinder erstreckt sich auf alle Unfälle, die in örtlichem, zeitlichem und ursächlichem Zusammenhang mit dem Besuch des Kindergartens stehen. Dies umfasst sowohl die Erziehungs- und Betreuungszeit im Kindergarten als auch Exkursionen, Wandertage, Spaziergänge oder Ausflüge. Der Versicherungsschutz gilt auch auf dem Weg zum Kindergarten beziehungsweise auf dem Heimweg von dort.

### Meldepflicht

Der Leiter bzw. Träger des Kindergartens ist gesetzlich verpflichtet, Unfälle, durch die eine „unfallversicherte Person getötet oder körperlich geschädigt worden ist, längstens binnen fünf Tagen [...] zu melden“ (BGBl I Nr. 61, 2010). Die Unfallmeldungen sind an die örtlich zuständige Landesstelle oder Außenstelle der AUVA zu richten. Unfälle von Kindergartenkindern müssen ausnahmslos gemeldet werden. Bei Erwerbstätigen ist dies erst dann verpflichtend, wenn der Verunfallte dadurch getötet oder mehr als drei Tage arbeitsunfähig geworden ist. Durch diese unterschiedlichen Vorgaben zur Meldepflicht ergeben sich in der Statistik relativ hohe Anzahlen an gemeldeten Unfällen von Schülern, Studenten und Kindergartenkindern, da bei diesen auch vergleichsweise harmlose Unfälle zu melden sind.

Geschlecht	Versicherte	Unfälle	Wegunfälle	Unfallrate pro 1.000 Versicherte
M	39.467	510	2	12,92
W	37.642	341	2	9,06
Gesamt	77.109	851	4	11,04

Tabelle 1: Statistische Grunddaten für Kindergartenkinder 2012

### Unfallstatistik

Im Jahr 2012 wurden von der AUVA insgesamt 851 Unfälle von Kindergartenkindern anerkannt (siehe Tabelle 1). Davon ereigneten sich vier auf dem Weg zum Kindergarten beziehungsweise auf dem Heimweg von dort. Bei einer Versichertenzahl von insgesamt 77.109 Kindergartenkindern ergibt sich eine Unfallrate von 11,04. Das bedeutet, dass pro 1.000 bei der AUVA versicherten Kindergartenkindern etwa elf einen meldepflichtigen Unfall erlitten. Während von 1.000 Knaben beinahe 13 einen Unfall erleiden, sind Mädchen etwas weniger unfallgefährdet. Sie erlitten 2012 insgesamt 341 Unfälle, was einer Unfallrate von etwa neun entspricht. Glücklicherweise verlief kein einziger dieser Unfälle in Kindergärten tödlich.

Für die nun folgenden Berechnungen und Auswertungen werden nur noch Unfälle „im engeren Sinn“ betrachtet. Dies umfasst jene Unfälle, die im Kindergarten selbst, während Ausflügen, Wandertagen oder Ähnlichem, nicht jedoch am Hin- oder Rückweg passiert sind. Wegunfälle können viele unterschiedliche Ursachen haben, die zumeist keinen direkten Zusammenhang mit der „Tätigkeit“ als Kindergartenkind aufweisen. Durch die Einschränkung auf Unfälle im engeren

Sinn wird ein Zusammenhang der Unfälle mit dem Aufenthalt im Kindergarten sichergestellt. In Kindergärten geschahen 2012 insgesamt 847 Unfälle im engeren Sinn. Diese Zahl ist fortan die Gesamtzahl an Unfällen, auf die sich die Auswertungen beziehen.

Betrachtet man die im Zuge des Unfalles primär verletzte Körperregion (siehe Tabelle 2), zeigt sich, dass 417 Unfälle eine Kopfverletzung zur Folge hatten. Dies entspricht 49,2 Prozent der 847 Gesamtunfälle (im engeren Sinn) in Kindergärten. Das heißt, beinahe jeder zweite Unfall von Kindergartenkindern endet mit einer Kopfverletzung. In Tabelle 2 repräsentiert die Länge der blauen Balken diesen prozentuellen Anteil. Während Kopfverletzungen bei Weitem dominieren, werden Oberarme und Schultern in 14,3, Hände in 13,9 und Füße in 12,0 Prozent der Unfälle verletzt. Die anderen Körperregionen sind vergleichsweise selten betroffen.

Um Besonderheiten der Unfallzahlen von Kindergartenkindern zu verdeutlichen, werden sie mit den Zahlen von Schülern und Studenten verglichen. So zeigen die grauen Balken in Tabelle 2 die entsprechende Verteilung der verletzten Körperregion für Schüler und Studenten. Die Länge des grauen Balkens gibt auch hier den Anteil der verletzten Körperregion an, diesmal gemessen an der Gesamtzahl aller Unfälle im engeren Sinn von Schülern und Studenten. Vergleicht man nun die beiden Balken, ist zu erkennen, dass sich mit zunehmendem Alter die gefährdeten Körperregionen drastisch verschieben. Ist bei Kindergartenkindern die Kopfverletzung noch klar an erster Stelle, verletzen sich Schülerinnen, Schüler und Studierende meist an der Hand. Dieser Trend setzt sich mit steigendem Alter stetig fort.

Betrachtet man die Statistik nach Verletzungsart (siehe Tabelle 3), ist ebenfalls ein eklatanter Unterschied zwischen versicherten Kindergartenkindern (blau) und Schülerinnen, Schülern und Studierenden (grau) ersichtlich. Mit einer Gesamtzahl von 521 erleiden fast zwei Drittel (61,5 Prozent) aller verletzten Kindergartenkinder eine Wunde oder oberflächliche Verletzung. Bei Schülerinnen, Schülern und Studierenden sind es nur mehr knapp 40 Prozent. Die Zahl der erlittenen Frakturen bleibt über das Alter beinahe gleich und be-

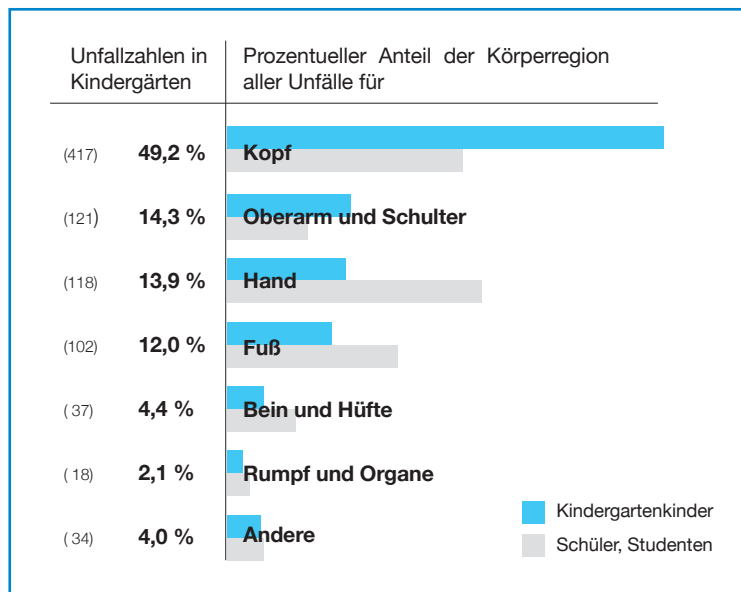


Tabelle 2: Verletzte Körperregion von Kindergartenkindern, Schülern und Studenten 2012

trägt in Kindergärten 22,3 Prozent aller Verletzungen. Verrenkungen, Verstauchungen und Zerrungen sind mit 5,4 Prozent bei Kindergartenkindern vergleichsweise selten. Anders das Bild bei Schülerinnen, Schülern und Studierenden: Knapp ein Viertel aller Unfälle dieser Versicherungengruppe haben eine solche Verletzung zur Folge.

Die mit 469 Unfällen häufigste Ursache ist bei Kindergartenkindern eindeutig der Sturz (siehe Tabelle 4). Stürze sind für über die Hälfte (55,4 Prozent) aller Unfälle in Kindergärten verantwortlich. Sie ereignen sich zumeist auf ebenem Niveau wie dem Boden oder einer Wiese. Seltener stürzen Kindergartenkinder von der Höhe, wie beispielsweise von einer Treppe, einer Bank oder einem Baum. Die zweithäufigste Abweichung (25,3 Prozent) sind unkoordinierte Bewegungen. Darunter versteht man meist Zusammenstöße mit anderen Kindern oder mit Spielzeug. Etwas seltener stoßen sich Kinder an Einrichtungsgegenständen oder Teilen des Gebäudes wie Türen oder Mauern. Wenn Kindergartenkinder die Kontrolle verlieren, dann am häufigsten über Fahrzeuge wie zum Beispiel Scooter oder Fahrräder. Betrachtet man wieder den Vergleich mit Schülerinnen, Schülern und Studierenden, ist zu erkennen, dass die Zahl an Stürzen stark rückläufig ist, während unkoordinierte Bewegungen (Zusammenstöße mit Personen oder Gegenständen) häufiger werden.

### Unfallverhütung und Sicherheitserziehung

„Kleine Kinder sind Bewegungsmenschen. Sie wollen die sie umgebende Welt im wahrsten Sinn des Wortes durch Tätigkeiten begreifen und mit allen Sinnen erfahren und nicht vorwiegend durch und über das Denken.“ (Csellich-Ruso, 2009, S. 13)

Dieses Zitat beschreibt einen grundlegenden Unterschied zwischen Kindern und Erwachsenen. Während bei der Unfallverhütung und Sicherheitserziehung von Erwerbstätigen auf Schulungen, Bewusstseinsbildung, Unterweisungshilfen und Informationsmaterial gesetzt wird, ist bei Kindern – speziell Kindergartenkindern – eine andere Herangehensweise vonnöten. Um diese zu bestimmen, gilt es zunächst die wesentlichen Ursachen für Unfälle von Kleinkindern zu erforschen.

Die gesellschaftlichen Anforderungen an Kinder sind in den letzten Jahrzehnten stetig gestiegen. Einerseits sollen sie möglichst früh selbstständig sein, andererseits sollen sie behütet aufwachsen dürfen. Dieser Druck, gepaart mit mangelnder körperlicher Ertüchtigung, ist laut Fachleuten mit ein Grund für die wachsende Zahl an Kindern mit Bewegungsunfähigkeiten und -fertigkeiten (vgl. Csellich-Ruso, 2009). Da körperliche und geistige kindliche Entwicklung eng miteinander verbunden

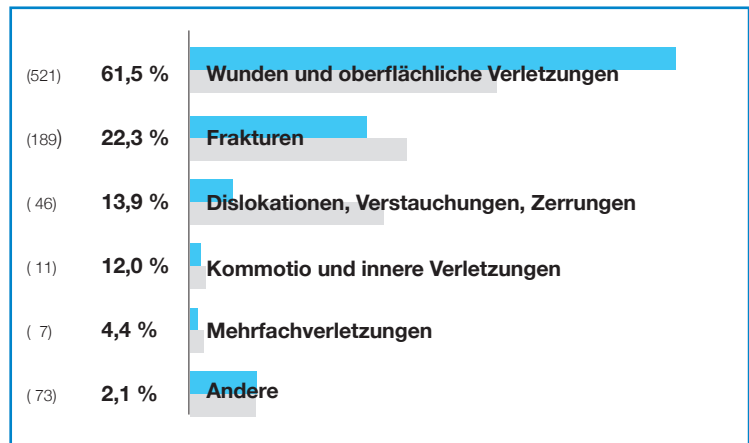


Tabelle 3: Verletzungen von Kindergartenkindern, Schülern und Studenten 2012

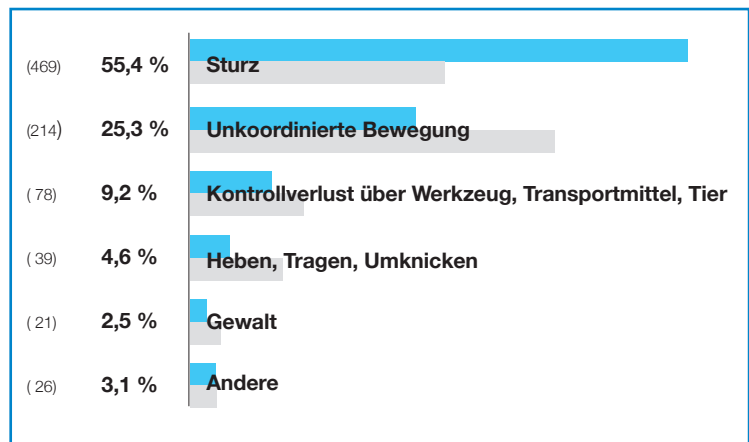


Tabelle 4: Unfallursache bei Kindergartenkindern, Schülern und Studenten 2012

sind (vgl. Ayres, 2008), kann durch gezielte Bewegungsförderung eine Vielzahl an Entwicklungshemmungen behandelt oder deren Entstehung verhindert werden. Die Zahl der Kinder mit Bewegungsdefiziten hat in den vergangenen Jahren laut Aussage von Experten eindeutig zugenommen (vgl. Dordel und Kunz, 2005, S. 65). Sie bemerken, dass Kinder zunehmend Probleme mit der Körperkoordination haben: „Die Muskeln funktionieren nicht so, wie sie sollen, und die Bewegungen erscheinen eckiger, als sie sollten. [...] Waren früher Schürfwunden und Armbrüche die klassischen Kinderunfälle, gebe es heute massivere Gesichtsverletzungen – weil man nicht mehr fallen kann beziehungsweise nicht mehr darf“ (BVKJ, 2008).

Laut Dr. Dieter Breithecker, Leiter der Bundesarbeitsgemeinschaft für Haltungs- und Bewegungsförderung Wiesbaden, könnten durch intensive Bewegungsförderung drei Viertel aller Kinderunfälle vermieden werden (vgl. Breithecker, 2001). Ist ein Kind beispielsweise noch unsicher auf dem Fahrrad und muss sich hauptsächlich auf die Koordination von Lenken und Treten konzent-

rieren, verfügt es nicht mehr über die nötige Aufmerksamkeit, um auf herannahende Fahrzeuge zu achten. Laut Breithecker, wurde „bereits Anfang der neunziger Jahre in einer hessischen Studie festgestellt, dass Kinder, die motorisch nicht eingeschränkt wurden, signifikant weniger Unfälle hatten als Gleichaltrige, die sich stets nur in einer abge- und übersicherten Umgebung bewegen durften“ (Breithecker zit. nach Moser, 2012). Dr. Lukas Zahner pflichtet dieser Aussage sinngemäß bei und führt des Weiteren an: „Wenn Kinder vielfältige Bewegungserfahrungen sammeln können, sind sie weniger unfallgefährdet, weil sie viel geschickter sind“ (Zahner, 2013).

Dieses Wissen und die Erkenntnis, dass Stürze die bei Weitem häufigste Unfallursache bei Kindergartenkindern sind (siehe Tabelle 4), hat die Sicherheitsexperten der AUVA veranlasst, neben anderen Themen die Bewegungsförderung als Kerninhalt der Unfallverhütung und Sicherheitserziehung in Kindergärten einzusetzen.

### Sicherheitserziehung von Kleinkindern

Bei der Unfallverhütung und Sicherheitserziehung durch Bewegungsförderung gibt es eine Reihe von Grundsätzen, die unbedingt beachtet werden sollten. Diese wurden gemeinsam mit einem Sicherheitsexperten der AUVA erarbeitet und basieren auf Erkenntnissen einschlägiger Literatur (Csellich-Ruso, 2009; Breithecker, 2001; Dordel, 2007).

Eine Grundvoraussetzung bei der Planung von Unfallverhütungsmaßnahmen in Kindergärten ist es, die Kinder in den Mittelpunkt der Überlegungen zu stellen. Bei der Arbeit mit Kleinkindern ist es wichtig, sich ein Stück weit von der Denkweise als Erwachsener zu lösen und auf das innere Kind zu hören. Es gilt Situationen zu schaffen, die das kindliche Interesse wecken und neue Bewegungserfahrungen ermöglichen. Bei der Durchführung von körperlichen Übungen zur Bewegungsförderung ist es von Vorteil, wenn das bisherige Bewegungsrepertoire geübt, erweitert und das Ausprobieren neuer Bewegungen gefördert wird. Das Angebot vielfältiger und vielfacher Bewegungsmöglichkeiten ist dabei Grundlage für eine eifrige Mitarbeit der Kinder.

Die zu erfüllenden Aufgaben sollten möglichst an die kindliche Entwicklung angepasst und für die Teilnehmer bewältigbar sein. Vielfaches Lob sowie liebevolle Begleitung und Beobachtung bei den Bewegungsaufgaben fördern die Motivation und Lernbereitschaft der Kinder. Für ein erfolgreiches Lernerlebnis ist es sehr wichtig, kindliche Ängste und Scheu ernst zu nehmen.

Keinesfalls sollten Kinder gezwungen werden, Übungen durchzuführen. Oft reicht es, bei den verschiedenen Aufgaben unterstützend beziehungsweise schützend mitzuhelfen oder durch Lob und Ermutigungen zu motivieren. Da die Kinder einer Gruppe meist unterschiedlich risikofreudig sind, ist ständige Aufmerksamkeit von wesentlicher Bedeutung. Auf ungeübte Kinder sollte in diesem Zusammenhang besonderes Augenmerk gelegt werden. Bei der Planung von Bewegungsspielen ist eine klar definierte, logische Struktur der Aufgaben anzustreben. Vorgegebene Übungen sollten zudem vor der Durchführung gezeigt und erklärt werden. Bewährt hat sich darüber hinaus der Einsatz von bekannter und zum Thema passender Musik während der Übungen. Diese kann auch als Start- beziehungsweise Stoppsignal zwischen Aufgaben dienen. Es versteht sich von selbst, dass sämtliche Geräte und Materialien vor Beginn der Übungen auf ihre Sicherheit und Funktionsfähigkeit zu überprüfen sind.

Sind die Kinder in bestimmten Übungen besonders geschickt oder haben sie diese durch oftmalige Wiederholung dauerhaft erlernt, können schwierigere Aufgaben neue Anreize schaffen. Das „Erfinden“ neuer Übungen durch die Kinder selbst hat sich in diesem Fall als großer Motivationsfaktor erwiesen. Bewegungsförderung wird als eine wesentliche Maßnahme erachtet, um Kinder in ihrer Sicherheitskompetenz zu fördern.

### AUVA-Schwerpunktprogramme

Um Unfälle weitgehend zu verhindern, berät die AUVA Kindergärten, wie sie ihre Räumlichkeiten in technischer und organisatorischer Hinsicht noch sicherer gestalten können. Heute setzt die AUVA in diesem Zusammenhang vor allem auf spielerische Bewegungsförderung, die sich in das pädagogische Konzept des Kindergartens einbinden lässt. Dazu gibt es eine Reihe von Programmen und Medien, die laufend aktualisiert und erweitert werden. Diese Unterlagen lassen sich von den Kindergartenpädagogen in den Kindergartenalltag integrieren.

Die Materialien können Kindergärten gratis über [www.auva.at/kindergarten](http://www.auva.at/kindergarten) bestellen.

### Bibi und Kiki

Bibi und Kiki gehören wohl zu den außergewöhnlichsten Sicherheitsexperten der AUVA. Obwohl der fitte Drache Kiki und der clevere Biber Bibi aus Stoff sind und die beiden eigentlich nicht selbst sprechen können, verrichten sie in Österreichs Kindergärten wesentliche Arbeit zur Unfallverhütung und Sicherheitserziehung.





Abb. 1: Kiki (links) und Bibi (rechts)

Bibi und Kiki sind im Auftrag der AUVA entwickelte Figuren, die Kindergartenpädagogen bei der Arbeit mit Kleinkindern unterstützen sollen. Es gibt sie als Handpuppen, Fingerpuppen, Mal-/Bastelvorlagen, und sie sind sogar Hauptakteure zweier Kinderbücher. Die Puppen, etwa 30 Zentimeter groß, helfen dabei, Kindern das Thema Sicherheit auf spielerische Weise näherzubringen. Gedacht sind sie als Lernunterstützung. Mit ihrer Hilfe sollen Übungen, Geschichten und Lernaufgaben einen spielerischen Charakter erhalten und dadurch für die Kinder interessanter werden. Lässt ein Kindergartenbetreuer beispielsweise den Ablauf einer Konzentrationsübung in Gestalt von Bibi und Kiki erklären, sind die Kinder erfahrungsgemäß motivierter, als wenn der Betreuer schlicht von einer Karte ablesen würde. Auch bei Bewegungsübungen sind die beiden gern gesehene „Animateure“ (siehe Abb. 2). Zudem unterstützen die Figuren dabei, vermeintlich trockene Lektionen spannend aufzubereiten und die Aufmerksamkeit der Kindergartenkinder auch für eine längere Zeitspanne zu erlangen.

Wie zuvor bereits erwähnt, sind Bibi und Kiki die Protagonisten von zwei Kinderbüchern. In „Zirkus. Eine Geschichte von Bibi und Kiki“ (Janisch und Bansch, 2012) erfinden die beiden viele Kunststücke, die gleichzeitig auch sinnerschärfende Übungen zur Verbesserung der Koordination und zur Anregung der Bewegungsfreude sind. So klettern Bibi und Kiki beispielsweise über Baumstämme, werfen einander Haselnüsse zu, üben einen Kopfstand und balancieren auf einem Bein. Diese Kunststücke führen sie auch den anderen Tieren vor und begeistern schlussendlich den gesamten Wald.

Das Buch „Ein Zebra im Wald“ (Janisch und Bansch, 2013) erzählt eine Geschichte rund um das Thema Verkehr. Ziel des Buches ist es, Kinder „altersgerecht auf gefährliche Situationen aufmerksam zu machen und sie zu stärken“. Dadurch sollen sie schon in frühem Alter für sicheres Handeln sensibilisiert werden. In der Geschichte entdecken Bibi und Kiki eine Straße, die durch

ihren Wald führt. Sie malen darauf einen Zebrastrifen und zeigen den anderen Tieren, wie man diesen sicher überquert. Um im Verkehr möglichst aufmerksam sein zu können, führen sie verschiedene Koordinations- und Konzentrationsübungen vor und lernen anschließend, wie eine Ampel funktioniert.



Abb. 2: Bibi und Kiki balancieren auf einem Bein (oben); Spiel mit den Stoffpuppen (unten)



### Mach mit – Bewegung hält fit!

Gemeinsam mit der „ARGE Bewegung & Sport VS in Oberösterreich“ und der Universität Salzburg entwickelte die AUVA das Programm „Mach mit – Bewegung hält fit!“. Kerninhalt des Projekts ist ein Karteikasten mit beidseitig bedruckten folierten Karten voller Tipps und Hinweise für die Bewegungsförderung von Kindern in Schulen und Kindergärten. Ein Karteikasten enthält insgesamt 80 Karten, wobei jede einzelne Karte einer von 14 verschiedenen Kategorien zugeordnet ist. Auf der Vorderseite jeder Karte ist eine Bewegungsaufgabe für Kinder aufgedruckt. Die Rückseite liefert zu dieser Übung fachliche, für den Pädagogen gedachte Informationen. Nehmen wir als Beispiel die Karteikarte „Schütteltanz“ (Abb. 3): Bei dieser Übung sollen die Kinder im Stehen Arme und Beine locker ausschütteln. Der Kindergartenbetreuer hat dabei darauf zu achten, dass die Kinder auch wirklich alle Gelenke und Muskelgruppen lockern. Ziel der Übung ist es, unangenehme Körperspannungen zu vermeiden und dadurch konzentriertes Arbeiten zu erleichtern. Diese Karte gehört zur Kategorie „Beweglichkeit“. Das Programm sieht vor,



Abb. 3: Karteikarte „Schütteltanz“: Vorderseite (links) und Rückseite (rechts)

die Übungen in Form von kurzen Bewegungsphasen und Spielen in den Kindergartenalltag einzubauen. Dadurch lässt sich eine Vielzahl positiver Effekte erzielen. So wird durch häufige Bewegung beispielsweise einseitige Belastung durch langes Sitzen ausgeglichen und die Konzentration verbessert. Einer der wichtigsten Aspekte für die Programminitiatoren ist es, den Kindern die Freude und wohltuende Wirkung von Bewegung und Spiel zu vermitteln. Insgesamt enthält der Karteikasten sechs Kategorien zu je acht sowie acht Kategorien zu je vier Karten. Während es sich bei den ersten sechs Gruppierungen meist um Einzelübungen handelt, enthalten die restlichen acht ausschließlich Spiele.

**Die Kategorien lauten:**

Einzelübungen	Spiele
Beweglichkeit	Laufspiele
Kraft	Ballspiele
Geschicklichkeit	Kraft- und Geschicklichkeitsspiele
Partner	Kooperationsspiele
Entspannung	Outdoor-Spiele
Aufmerksamkeit	Ruhige Spiele
	Staffelspiele
	Spiele ohne Verlierer

Tabelle 5: Karteikategorien „Macht mit – Bewegung hält fit!“

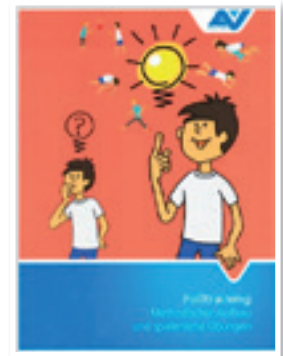
**Bello und Co's erste Schulabenteuer**

„Bello und Co's erste Schulabenteuer“ ist ein von der AUVA produziertes DVD-Video. Die Comicfiguren zeigen Geschichten aus alltäglichen Situationen eines Schul- beziehungsweise Kindergartenages. Zu Beginn jedes Kapitels wird die jeweilige Problematik vorgestellt, anschließend werden mögliche Problemlösungen präsentiert. Das sichere Überqueren einer Straße wird genauso thematisiert wie richtiges Fallen oder die Wahl von angemessener Skiausrüstung. Ein Musikstück soll es den Kindern am Ende erleichtern, sich die österreichischen Notrufnummern zu merken.

Abb. 4: DVD-Cover



Abb. 5: Falltraining



**Falltraining**

Da sich Unfälle trotz intensiver Präventionsarbeit nicht zur Gänze vermeiden lassen, hat die AUVA ein Buch veröffentlicht, das richtiges Fallen bei einem Sturz in den Mittelpunkt stellt. „Falltraining“ (Jahoda, 2013) richtet sich gleichermaßen an Schulen wie Kindergärten und beschreibt eine Vielzahl verschiedener Falltechniken, um Verletzungen bei ungewollten Stürzen zu vermeiden oder zu minimieren. Der Autor betont das ausgezeichnete Lernvermögen von Kindern im Vor- und Volksschulalter und hält fest, dass spielerische Übungen optimale Grundlage für koordinatives und konditionelles Training darstellen. Die Übungen sind nach dem Alter der Kinder gruppiert und zielen darauf ab, dass diese bei Stürzen im Alltag richtig reagieren. Dazu werden variantenreiche, spielerische Bewegungsabläufe vorgegeben, die bei wiederholtem Üben automatisiert ausgeführt werden können. Essenzielle Bestandteile des Programmes sind der Fall rückwärts, vorwärts, seitwärts und die Diagonalrolle.

Für Kindergartenkinder werden vor allem Übungen zu den Schwerpunkten „motorische Fertigkeiten entwickeln“ und „Körperwahrnehmung“ präsentiert. Damit werden Fertigkeiten wie Werfen, Fangen, Laufen, Springen, Klettern und der Umgang mit einfachen Gegenständen wie Bällen, Schnüren oder Reifen

geschult. Darüber hinaus wird der Gleichgewichtssinn geschärft. Mithilfe dieser Sicherheitstechniken lernt Hänchen wichtige Grundlagen, die Hans womöglich nimmermehr gelernt hätte. ■

#### LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

- Ayres, Alexander Jean: Bausteine der kindlichen Entwicklung: Die Bedeutung der Integration der Sinne für die Entwicklung des Kindes. Springer Verlag, Berlin Heidelberg 2008.
- BVKJ: Gesund und fit in den ersten Schultag - Mangelnde körperliche Fähigkeiten. 2008. <http://www.kinderaerzte-im-netz.de/bvkj/aktuelles1/show.php3?id=2822&nodeid=26> (Zugriff am 25. Juli 2013).
- Breithecker, Dieter: Bewegung ist ein Kinderspiel. Mosaik Verlag, München 2001.
- Csellich-Ruso, Renate: Bewegung in Kindergarten und Früherziehung. Schubi-Lernmedien AG, Schaffhausen 2009.
- Dordel, Sigrid: Bewegungsförderung in der Schule: Handbuch des Sportförderunterrichts. Modernes Lernen Borgmann, 2007.
- Dordel, Sigrid / Kunz, Torsten: Bewegung und Kinderunfälle: Chancen motorischer Förderung zur Prävention von Kinderunfällen. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Bonn 2005.
- Jahoda, Martin: Falltraining. Allgemeine Unfallversicherung, Wien 2013.
- Janisch, Heinz / Bansch, Helga: Ein Zebra im Wald. Allgemeine Unfallversicherung, Wien 2013.
- Janisch, Heinz / Bansch, Helga: Zirkus, Eine Geschichte von Bibi und Kiki. Allgemeine Unfallversicherung, Wien 2012.
- Moser, Ulrike: Käfighaltung: Überbehütete Kinder können reale Gefahren schwer einschätzen – sogar ihre Gehirne verkümmern. 2012. <http://www.profil.at/articles/1206/560/318881/ueberbehuetete-kinder-kaefighaltung> (Zugriff am 31. Juli 2013).
- Zahner, Lukas: Mögliche Ursachen für die Ungeschicktheit – Gehirn Synapsen. 2013. [http://graubuenden-bewegt.ch/assets/moegliche\\_ursachen\\_fur\\_die\\_ungeschicktheit-Gehirn-Synapsen.wmv](http://graubuenden-bewegt.ch/assets/moegliche_ursachen_fur_die_ungeschicktheit-Gehirn-Synapsen.wmv) (Zugriff am 25. Juli 2013).
- Versicherten-Information Kindergartenkinder. 2013. [http://www.auva.at/mediaDB/727141\\_versicherteninformation%20Kindergartenkinder.pdf](http://www.auva.at/mediaDB/727141_versicherteninformation%20Kindergartenkinder.pdf) (Zugriff am 1. August 2013).
- BGBl I Nr. 61/2010 vom 18. August 2010. Bundesgesetz zur Stärkung der ambulanten öffentlichen Gesundheitsversorgung. URL: [https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA\\_2010\\_I\\_61/BGBLA\\_2010\\_I\\_61.pdf](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2010_I_61/BGBLA_2010_I_61.pdf) (Zugriff am 31. Juli 2013).
- BGBl I Nr. 99/2009 vom 19. August 2009. Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG über die Einführung der halbtägig kostenlosen und



Foto: P. Winkler/AUVA

- verpflichtenden frühen Förderung in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen. URL: [http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA\\_2009\\_I\\_99/BGBLA\\_2009\\_I\\_99.pdf](http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2009_I_99/BGBLA_2009_I_99.pdf) (Zugriff am 1. August 2013).
- BGBl Nr. 704/1976 vom 29. Dezember 1976. 32. Novelle zum ASVG. URL: [https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblP-df/1976\\_704\\_0/1976\\_704\\_0.pdf](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblP-df/1976_704_0/1976_704_0.pdf) (Zugriff am 31. Juli 2013).
  - BGBl Nr. 77/1985 vom 21. Februar 1985. Kundmachung: Wiederverlautbarung des Schulzeitgesetzes. URL: [www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1985\\_77\\_0/1985\\_77\\_0.pdf](http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1985_77_0/1985_77_0.pdf) (Zugriff am 31. Juli 2013).

**DI Christian Szolarz**  
**AUVA-Hauptstelle Statistik**  
**Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien**  
**Tel. +43 1 331 11-470**  
**[christian.szolarz@auva.at](mailto:christian.szolarz@auva.at)**



## ZUSAMMENFASSUNG



Für die Gruppe der fünf- bis sechsjährigen Kinder, die im verpflichtenden Kindergartenjahr unfallversichert sind, hat die AUVA ein altersadäquates Präventionsangebot geschaffen, mit dem sie für sicheres Handeln sensibilisiert werden sollen. ■

## SUMMARY



To show them the importance of acting safely, the AUVA have devised an age-appropriate preventive programme for five- to six-year-old children in their compulsory pre-school year, in which they are insured against accidents. ■

## RÉSUMÉ



L'AUVA a conçu pour les groupes d'enfants de cinq à six ans couverts par une assurance accident lors de l'année de maternelle obligatoire, une offre de prévention adaptée à leur âge, avec laquelle ils devront être sensibilisés aux actions sécurisées. ■

# Ein erfolgreiches Konzept wird fortgesetzt

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind für die Europäische Union entscheidende Themen. Mit der Arbeitsschutzstrategie 2007–2012 und deren nationaler Umsetzung konnten zahlreiche neue Präventionsansätze gefunden werden. Dieser erfolgreiche Weg wird mit der Arbeitsschutzstrategie 2013–2020 weiter beschritten.

GABRIELE KAIDA



In der Politik der Europäischen Union nimmt „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ den bedeutendsten Stellenwert auf dem Gebiet „Beschäftigung und soziale Angelegenheiten“ ein. Zugleich ist der Bereich am weitesten entwickelt. In den letzten Jahrzehnten wurden umfassende Rechtsvorschriften der Gemeinschaft verabschiedet. Das machte es möglich, die Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten zu verbessern und Fortschritte bei der Verringerung der Zahl der arbeitsbedingten Unfälle und Krankheiten zu erreichen. Die Ergebnisse der vierten europäischen Erhebung zu den Arbeitsbedingungen zeigten dennoch deutlich, dass trotz dieser Erfolge noch viel verbessert werden muss. Fast 28 Prozent der europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leiden unter erheblichen gesundheitlichen Problemen; 35 Prozent der Arbeitnehmenden gaben an, dass ihre Arbeit ein Risiko für ihre Gesundheit darstellt.

## Die Arbeitsschutzstrategie 2007–2012

Die positiven Erfahrungen aus der vorangegangenen Arbeitsschutzstrategie 2002–2006 (Rückgang der tödlichen Arbeitsunfälle um 17 Prozent, der Arbeitsunfälle mit Fehlzeiten von mehr als drei Tagen um 20 Prozent) und die deutlichen Auswirkungen auf Wachstum und Beschäftigung in der EU hatten zur Folge, dass Beratungen über eine neue Strategie aufgenommen wurden. Trotz dieser Erfolge konnte aber das Berufsrisiko in Europa nicht homogen verringert werden.

- Junge und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Wanderarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer sind Risiken überdurchschnittlich stark ausgesetzt.
- KMU verfügen über weniger

Ressourcen zum Schutz der Arbeitnehmenden.

- Baugewerbe, Landwirtschaft, Verkehrswesen und Gesundheitswesen sind besonders gefährliche Wirtschaftssektoren.

### Hinzu kamen neue Problemstellungen wie

- die demografische Entwicklung und die Alterung der Erwerbsbevölkerung,
- neue Tendenzen bei der Beschäftigung und
- neue stärkere Zuwanderungsströme nach Europa.

Am 19. Juni 2007 nahm der Rat der Europäischen Union eine Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaft zur Kenntnis, betreffend: „Die Arbeitsplatzqualität verbessern und die Arbeitsproduktivität steigern: eine neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007–2012“.

Die nationalen Strategien sollten darauf abgestimmt werden, um die weitgehende Einhaltung der Rechtsvorschriften, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie in den Hochrisikosektoren sicherzustellen.

### Umsetzung in Österreich

Der damals zuständige Bundesminister Bartenstein beauftragte den Arbeitnehmerschutzbeirat mit der Durchführung einer nationalen Arbeitsschutzstrategie 2007–2012. In einer gemeinsamen Resolution zur Arbeitsschutzstrategie bekannten sich die Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie für Verkehr, Innovation und Technologie, die Sozialpartner, Interessenvertretungen und die Träger der Unfallversicherung zu den Zielen der Arbeitsschutzstrategie.

Das Zentral-Arbeitsinspektorat wurde vom Arbeitnehmerschutzbeirat mit der Organisation und Koordination der österreichischen Arbeitsschutzstrategie beauftragt. Außerdem wurden ein Fachausschuss „Arbeitsschutzstrategie“ sowie fünf Arbeitsgruppen für die inhaltliche Ausführung der Arbeiten eingesetzt.

### Arbeitsgruppen

- Gefahrenbewusstsein und Gefährdungsbeurteilung (Evaluierung)
- Prävention von Unfällen
- Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten
- Aus- und Weiterbildung sowie Information im Arbeitsschutz, Verbesserung der Tätigkeit von Fachleuten der Prävention
- Stärkung des Bewusstseins für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

### Ergebnisse

In den fünf Arbeitsgruppen wirkten Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen mit, die sich direkt oder indirekt mit ArbeitnehmerInnenschutz beschäftigen: Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren, Vertreterinnen und Vertreter von Ministerien und Landesregierungen, Unfallversicherungsträgern, Sozialpartnern und Interessenvertretungen, Universitäten, Vereinen, Betrieben sowie selbstständige Fachleute.

Die in den einzelnen Arbeitsgruppen stattfindende optimale Vernetzung hat den Erfahrungsaustausch wesentlich beeinflusst und gefördert. Das Zentral-Arbeitsinspektorat bestellte Koordinatoren in den Arbeitsinspektoraten, die für eine regionale Vernetzung zuständig waren.

Den Arbeitsgruppenleitungen war es wichtig, möglichst viele Frauen zur aktiven Mitarbeit in den Arbeitsgruppen einzuladen, damit eine ausgewogene, gendergerechte Durchführung der Projekte garantiert ist. Der Frauenanteil in den technischen Bereichen des Arbeitsschutzes ist immer noch niedrig, wie auch die Ergebnisse des Projektes „Präventivdienste“ zeigen:

- Die Betreuung der Betriebe mit mehr als 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfolgt zu 93 Prozent durch männliche und nur zu 7 Prozent durch weibliche Sicherheitsfachkräften, unter den Arbeitsmedizinerinnen und -medizinern sind 57 Prozent Männer und 43 Prozent Frauen.
- Werden in einem Betrieb sonstige Fachleute eingesetzt, so sind es im Bereich der Arbeitspsychologie zu 70 Prozent, in der Chemie zu 20 Prozent und in der Ergonomie zu 80 Prozent Frauen.

Zwischen 2007 und 2012 wurden ergänzend zu den durchgeführten

Projekten zahlreiche Präsentationen und Publikationen veröffentlicht sowie Vorträge gehalten.

Von der Homepage der Arbeitsinspektion können Unterlagen zu einzelnen Projekten sowie erstellte Berichte, Leitfäden und Folder heruntergeladen werden: [www.arbeitsinspektion.gv.at](http://www.arbeitsinspektion.gv.at).

Durch die Arbeit im Rahmen der Österreichischen Arbeitsschutzstrategie wurde eine nachhaltige Vernetzung geschaffen, die auch die Basis für die Arbeit in der neuen Arbeitsschutzstrategie 2013–2020 bildet.

## Arbeitsschutzstrategie 2013–2020

### Ausgangslage

- Der Arbeitsschutz steht wegen der Wirtschaftskrise in vielen Mitgliedstaaten deutlich unter Druck.
- Gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Grundvoraussetzung zur Bewältigung.

- Europa braucht ein gleiches, einheitliches Schutzniveau.
- Die nationalen Strategien sollen eine qualitative Verbesserung erfahren.

### Planungsstand in Österreich

- Dem Zentral-Arbeitsinspektorat kommt die strategische und organisatorische Leitung zu.
- Die Arbeitsgruppen 1 bis 4 setzen ihre Arbeit fort.
- Bekenntnis zur Strategie durch eine gemeinsame Resolution
- verstärkte regionale Vernetzung
- arbeitsgruppenübergreifende Projekte
- Konzentration auf wenige Projekte auf breiter Basis, in die Tiefe gehend

**Gabriele Kaida**  
 BMASK, Arbeitsrecht und  
 Zentral-Arbeitsinspektorat,  
 Kompetenzzentrum Verkehrs-  
 Arbeitsinspektorat, Wien



## ZUSAMMENFASSUNG



In der Politik der Europäischen Union nimmt „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ den bedeutendsten Stellenwert auf dem Gebiet „Beschäftigung und soziale Angelegenheiten“ ein. Es handelt sich auch um den am weitesten entwickelten Bereich. Die 2007 konzipierte „Arbeitsschutzstrategie 2007–2012“ und ihre nationale Umsetzung haben Erfolge bei der Präventionsarbeit gezeigt. Das Nachfolgeprojekt „Arbeitsschutzstrategie 2013–2020“ baut darauf auf. ■

## SUMMARY



Occupational health and safety is the European Union's top-ranking and most significant issue in the field of "Employment and Social Affairs". Developed in 2007 and implemented on a national level, the "Occupational Safety and Health Strategy 2007–2012" has already yielded positive preventive results. The follow-up scheme "Occupational Safety and Health Strategy 2013–2020" is a continuation of this work. ■

## RÉSUMÉ



Dans la politique de l'Union Européenne, le thème « Santé et sécurité au travail » occupe la place la plus importante et la plus développée dans le domaine « Emploi et opportunités sociales ». La « Stratégie de la sécurité au travail 2007–2012 » développée en 2007, et sa mise en œuvre au niveau national, ont obtenu du succès dans le cadre du travail de prévention. Le projet suivant « Stratégie de la sécurité au travail 2013–2020 » se base dessus. ■

# Arbeitsfähigkeit erhalten: Eine partnerschaftliche Aufgabe

Wie geht man in der Praxis vor, um die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erhalten? Gibt es eine Bauanleitung für das Haus der Arbeitsfähigkeit? Diese Fragen können aus verschiedenen Blickwinkeln beantwortet werden. Wichtig ist jedoch immer, die Arbeitsfähigkeit als partnerschaftliche Aufgabe der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu betrachten.

IRENE KLOIMÜLLER, RENATE CZESKLEBA

**A**rbeitsfähigkeit – das ist die Summe von Einflussfaktoren, die Beschäftigte in die Lage versetzen, ihre Anforderungen zu bewältigen. Diese Faktoren hängen sowohl von der Person als auch von der Arbeit ab, also von dem, was der Betrieb dauerhaft an Anforderungen stellt und an Rahmenbedingungen gewährt. Individuelle Ressourcen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters sind Gesundheit, Kompetenzen und Werte. Zu den Ressourcen des Betriebes zählen unter anderem die Unternehmens- und Führungskultur, Arbeitsbedingungen und Arbeitsumgebung, Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten.

## Gemeinsame Verantwortung im Haus der Arbeitsfähigkeit

Passen die persönlichen Ressourcen mit den Anforderungen zusammen, dann drückt sich das in einer guten Arbeitsfähigkeit aus. Vereinfacht kann auch gesagt werden: „Wenn es mir gelingt, aufgrund meiner

Gesundheit, meiner Fähigkeiten und Einstellungen meine Arbeit gut zu verrichten und der Betrieb die entsprechenden Rahmenbedingungen gewährleistet, dann ist meine Arbeitsfähigkeit gut.“

Ganzheitliche Arbeitsfähigkeit beruht auf einem Belastungs- und Beanspruchungskonzept, das heißt: Objektive Anforderungen (Belastungen) führen zu individuell unterschiedlichen Beanspruchungen.

Niedrige Arbeitsfähigkeit geht mit einem vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsprozess, niedriger Gesundheit, schlechterer Lebensqualität und klassischen Produktivitätsverlusten<sup>1</sup> (gemessen nach der QQ-Methode<sup>2</sup>) einher. Die linearen Regressionsanalysen der Produktivitätsstudie des Erasmus Medical Center Rotterdam 2005–2006 ergaben, dass Gruppen von Arbeitnehmenden mit kritischen Arbeitsbewältigungswerten im Vergleich zu jenen mit sehr guten Werten einen Produktivitätsverlust von rund 26,6 Prozent, mit mäßi-

ger Arbeitsbewältigung einen Verlust von 12 Prozent und mit guter Arbeitsbewältigung einen Verlust von 4,9 Prozent hatten.

Nur 20 Prozent der Menschen mit kritischer Arbeitsbewältigungsfähigkeit fühlen sich fünf Jahre nach der Pensionierung noch subjektiv gesund – gegenüber 36,6 Prozent der Personen mit mäßiger, 62,8 Prozent mit guter und 73,3 Prozent der Personen mit sehr guter Arbeitsbewältigungsfähigkeit. Ähnliche Tendenzen zeigen sich hinsichtlich der Selbstständigkeit im Alltag in sehr hohem Alter. Welche Faktoren die Übereinstimmung von Personen und Betrieb beeinflussen, wird im Modell „Haus der Arbeitsfähigkeit“ (siehe Abb. 1) zusammengefasst.

Die Übereinstimmung von betrieblichen Anforderungen und individuellen Ressourcen ist kein statischer Zustand, sondern ein ständiger Adaptionsprozess. Die Balance muss ständig überprüft werden, um immer wieder korrigierende



Abb. 1: Das Haus der Arbeitsfähigkeit, Quelle: „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“

Interventionen zu setzen. Arbeitsfähigkeit zu erhalten heißt, sie dauerhaft zu fördern und zu fordern, die Balance zwischen Ressourcen und Anforderungen zu pflegen. Das Modell des Hauses der Arbeitsfähigkeit stammt von dem finnischen Wissenschaftler Prof. Juhani Ilmarinen und verbindet die verschiedenen Dimensionen von Arbeitsfähigkeit miteinander.

Die Stockwerke des Hauses der Arbeitsfähigkeit sind durch Stiegen miteinander verbunden, sie beeinflussen einander wechselseitig. Arbeitsfähigkeit wird zu etwa 35 bis 40 Prozent durch individuelle Faktoren, zu etwa 60 bis 65 Prozent durch Arbeit/Arbeitsanforderungen selbst beeinflusst. Gesundheit bildet die Basis des Hauses der Arbeitsfähigkeit. Gesundheit als körperliche und psychisch-geistige Leistungsfähigkeit macht die erfolgreiche Erfüllung unserer Arbeitsaufgaben einfacher. Jede Einschränkung oder jede Diagnose bedeutet mehr Anstrengung für die gleiche Tätig-

keit und greift die Leistungsfähigkeit an. Chronische Erkrankungen beispielsweise führen auf Dauer zu spürbaren Einschränkungen. Kommt es dadurch zu Einbußen in der gesundheitlichen Arbeitsfähigkeit, bedeutet das, dass dieselbe Arbeit mit einer höheren Beanspruchung für den/die Betroffenen verbunden ist. Auf Dauer führt das zu einer Überbeanspruchung der Person und zu Leistungsverlust. Diese Form von Präsentismus (Einbußen der Arbeitsproduktivität nach Burton et al.; 1999) wirkt sich nachteilig für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für das Unternehmen aus.

Kompetenz – abgebildet im ersten Stockwerk – stabilisiert das Haus der Arbeitsfähigkeit, so wie die anderen Stockwerke auch. Gute Qualifikation und Kompetenzen sind für den Erhalt von Arbeitsfähigkeit unentbehrlich. Ebenso ist es das Einbringen-Können der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Damit Arbeitsanforderungen und

Qualifikation gut zusammenpassen, müssen MitarbeiterInnen:

- gut ausgebildet sein (Ausbildung, Fachkompetenz),
- an „richtiger Stelle“ eingesetzt werden (Aufgabe der Vorgesetzten),
- Angebote bekommen, um sich laufend weiterzuqualifizieren (Weiterbildung),
- diese Angebote auch eigenverantwortlich wahrnehmen (Weiterbildung, Methodenkompetenz).

Es sind aber nicht nur Basisanforderungen, die es täglich zu bewältigen gilt, sondern auch neue Aufgaben bzw. Herausforderungen, die an die Betroffenen gestellt werden. Entscheidend für produktive Arbeitsfähigkeit ist, ob jemand mit seinen Anforderungen gut zu-rechtkommt und die eigenen Ressourcen als ausreichend einschätzt. Das mit dem Alter zunehmende Erfahrungswissen unterstützt den Umgang mit schwierigen oder sozial komplexen Situationen; es ist aber kein Ersatz dafür, dass Frau bzw. Mann sich auch im fachlichen Bereich ständig weiterentwickeln muss (lebensbegleitendes Lernen). Sozialkompetenz erlernen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht in ihrer Ausbildung, sondern vor allem im Berufsalltag. Dabei spielen Führungskräfte (Vorbildwirkung) und das soziale Gefüge im Team eine große Rolle. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die länger nicht im Lernprozess waren, oder auch Ältere braucht es eine andere Didaktik (alternsgerechte Didaktik), als in Unternehmen und Bildungsinstitutionen üblicherweise angewendet wird. Lernen ist jedoch bis ins hohe Alter gut möglich.

Werte und Einstellungen beeinflussen Arbeitsfähigkeit wesentlich, sie sind im zweiten Stock des Hau-



ses der Arbeitsfähigkeit beheimatet. Positive Grundwerte und eine prinzipiell gute Einstellung zur Arbeit wirken sich stark auf die Arbeitsfähigkeit und das Arbeitsklima in Unternehmen aus. Oft haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Beginn ihrer Berufslaufbahn eine sehr positive Beziehung zu ihren Tätigkeiten. Ein beachtlicher Teil der Beschäftigten verliert jedoch über die Jahre diese positive Einstellung, weil ihre beruflichen Erwartungen nicht erfüllt wurden, weil sie sich zu wenig geschätzt und gesehen fühlen oder weil die Kooperation im Team nicht passt (Psychologischer Arbeitsvertrag, Denise Rousseau). Das hat oft zur Folge, dass die Motivation abnimmt.

Im zweiten Stockwerk wird auch das Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgebildet, ob sie z. B. trotz Krankheit zur Arbeit gehen (Präsentismus nach Aronsson et al., 2000). Krank zur Arbeit zu gehen kann aufgrund eines komplexen Geflechts unterschiedlicher individueller Überlegungen zustande kommen – dabei verstärken einander die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust, die Angst vor finanziellen Einbußen, Stapelarbeit (Arbeit bleibt liegen, belastet dann umso mehr), fehlende Möglichkeit sich abzugrenzen oder auch die Loyalität gegenüber Kolleginnen und Kollegen, die man nicht im Stich lassen möchte. Präsentismus führt zur Verminderung von Arbeitsfähigkeit und erzeugt in vielen Betrieben heute schon höhere Produktivitätseinbußen als Fehlzeiten. Diese Ausführungen untermauern, wie eng das zweite Stockwerk mit dem obersten Stock – dem Stockwerk der Arbeitsbedingungen, der Führung, der Anforderungen und Handlungsspielräume, der Zusammenarbeit im Team – verbunden ist. Hier entscheidet sich oft, ob

z. B. negatives Führungsverhalten oder ein schlechtes Betriebsklima unmittelbare Auswirkungen auf die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben. Hier sind aber auch die Hebel zu finden, um passende Herausforderungen und Weiterbildung zu schaffen, Arbeitsmittel für möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern und in der Folge höhere Arbeitsfähigkeitswerte und Produktivität zu erreichen.

Um Arbeitsfähigkeit zu erhalten, ist es für zwei Drittel aller Beschäftigten notwendig, mit dem Älterwerden Maßnahmen zu setzen. Ohne Maßnahmen nimmt Arbeitsfähigkeit im Schnitt um 0,4 bis 0,6 Punkte pro Jahr ab. Eine Kombination von individueller Gesundheitsförderung, Qualifizierung und arbeitsbezogenen Förderungen wie Unterstützung der Führungskultur, Ergonomie und anderen arbeitsprozessgestaltenden Interventionen unterstützen den Erhalt von Arbeitsfähigkeit. Gutes Führungsverhalten und gute Arbeit von Vorgesetzten ist dabei ein Faktor, der sich, wie nachgewiesen wurde, hoch signifikant auf eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zwischen dem 51. und 62. Lebensjahr auswirkt (Riechenhagen, 2011; Abb. 2): Ein positives Führungsverhalten beeinflusst die Arbeitsfähigkeit zwei Mal mehr als vermehrter Sport.

Arbeitsfähigkeitsfördernde Führung baut auf Wertschätzung, altersgerechter Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Partizipation auf. Arbeitsfähigkeitsfördernde Führungskräfte haben Vertrauen und damit Zutrauen in die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, fördern und fordern sie und geben ihnen regelmäßig Feedback. Dazu bedarf es einer positiven Grundhaltung und der Wertschätzung gegenüber

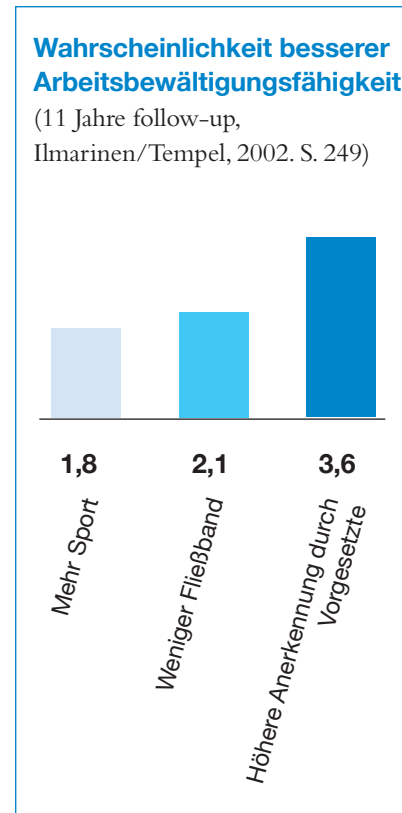


Abb. 2: Verbesserung von Arbeitsfähigkeit

den Beschäftigten, des Wissens um den Umbau von Leistungsfähigkeit mit dem Älterwerden (Leistungswandel) sowie entsprechender Führungsmethoden und Führungsmodelle. Zahlreiche Führungs- und Personalentwicklungsinstrumente unterstützen das arbeitsfähigkeitsfördernde Unternehmen (z. B. Entwicklungspläne für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter, laterale Karrieremodelle, ExpertInnenlaufbahnen, Job Enrichment, Job Rotationen etc.).

Auch das Umfeld des Hauses der Arbeitsfähigkeit beeinflusst selbige. Dazu gehören das private, persönliche Umfeld wie Familie und Freunde, aber auch das gesellschaftliche Umfeld (Einstellungen der Gesellschaft zum Älterwerden oder zum Thema Leistungsfähigkeit und Alter) ebenso wie das politische Umfeld (Pensionspolitik, Förderpolitik von Aus- und Weiterbildung, Rahmenbedingungen für Betriebe).

Ebenen im Haus der Arbeitsfähigkeit	Mögliche Hinweise
<b>Arbeit:</b> Arbeitsplatz Abläufe, Umgebung, Führung, Team	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zu rasche Veränderungen im Unternehmen</li> <li>• Qualitätsprobleme und Produktivitätsverluste</li> <li>• Probleme im Führungsbereich</li> <li>• Starre Systeme (Abläufe, Arbeitszeiten etc.)</li> <li>• Rekrutierungsprobleme</li> <li>• Konflikte</li> </ul>
Werte, Einstellung, Motivation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unzufriedenheit in der Belegschaft</li> <li>• Abnehmendes Engagement</li> <li>• Sinkende Leistungsfähigkeit</li> <li>• Präsentismus</li> </ul>
Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geringe Weiterbildungszahlen oder kein Überblick darüber</li> <li>• Geringer Zugang zur Weiterbildung bei den Älteren</li> <li>• Probleme bei der Qualität, Probleme, qualifiziertes Personal zu bekommen</li> </ul>
Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zunahme an gesundheitlichen Beschwerden und Problematiken bei MitarbeiterInnen bzw. MitarbeiterInnengruppen</li> <li>• Überdurchschnittlich viele Krankenstandstage</li> <li>• Präsentismus</li> <li>• Vermehrte Unfälle</li> </ul>

Handlungshinweise für den Betrieb

## Motivation, um Arbeitsfähigkeit zu fördern

Arbeitsfähigkeit ist die Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit, Produktivität und Lebensqualität. Viele Unternehmen reagieren, wenn die eigenen Humanressourcen knapp werden, wenn es beispielsweise nicht mehr gelingt, genügend Fachkräfte als Nachschub vom Markt zu generieren. Andere reagieren, weil sie in die Qualifikation ihrer Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter investiert haben und diese nicht verlieren, weil sie deren Wissen und Know-how sichern wollen.

Je größer der Problemdruck, desto wahrscheinlicher ist es, dass Betriebe einen Einstieg in das Thema „Arbeitsfähigkeit erhalten“ finden. Dem gegenüber stehen aber auch immer mehr Betriebe, die präven-

tiv in Arbeitsfähigkeit über alle Lebensphasen und Altersgruppen investieren. In diesen Unternehmen ist die Erhaltung, Förderung und Wiederherstellung von Arbeitsfähigkeit eng mit lebensphasenorientierter Personal- und Organisationsentwicklung verknüpft. Sie berücksichtigt die Stärken und Bedürfnisse aller Generationen bzw. Lebensphasen.

Ganzheitliche Programme zur Förderung von Arbeitsfähigkeit unterstützen den Umgang mit neuen Herausforderungen in der Arbeitswelt und helfen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern sowie Unternehmen, nachhaltig produktiv zu bleiben.

Wie in der im November 2012 veröffentlichten Bauanleitung „Das Haus der Arbeitsfähigkeit bauen“ (Download unter [plus.net\) beschrieben, gibt es zahlreiche Hinweise für einen Betrieb, in Arbeitsfähigkeit zu investieren. Sie können auf den verschiedenen Ebenen des Hauses der Arbeitsfähigkeit verortet und abgeleitet werden \(siehe Tabelle oben\).](http://www.abi-</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

## Vorgehen, um Arbeitsfähigkeit zu fördern

Arbeitsfähigkeit zu unterstützen (zu erhalten oder zu fördern) ist nicht das Ergebnis einzelner Interventionen oder Einmal-Aktionen, sondern Folge der Verbindung eines gut geplanten Prozesses mit gezielten Maßnahmen. Das Haus der Arbeitsfähigkeit muss nicht nur möglichst solide gebaut, sondern auch ständig „in Schuss“ gehalten werden. In einem guten Prozess werden verschiedene Aktivitäten im Betrieb vernetzt, aufeinander abgestimmt und interne Potenziale im Zuge des Vorgehens gestärkt. Der Prozess wird durch eine Steuergruppe geführt, die eine unerlässliche Stütze bildet und auf ihrem Gestaltungsweg möglichst viele Menschen einbezieht und „empowert“. Die erste und wichtigste Maßnahme besteht eigentlich darin, den Prozess solide anzulegen. Da ein erfolgreiches Erhalten und Fördern von Arbeitsfähigkeit ein ganzes Arbeitsleben lang anhält, wird der Prozess optimalerweise als „Kontinuierlicher Verbesserungsprozess Arbeitsfähigkeit erhalten“ (KVP-Arbeitsfähigkeit) angelegt. Mit stetigen Verbesserungen soll das Niveau von Arbeitsfähigkeit erhöht oder zumindest stabilisiert werden. Vorschläge für Verbesserungen werden durch die eingesetzten Evaluierungsinstrumente wie den Arbeitsbewältigungs-Index Plus, durch die Expertise der Steuergruppe und die Einbindung von MitarbeiterInnen erhoben. KVP-Arbeitsfähigkeit kann damit zu einem Bestandteil des Quali-

tätsmanagements im Betrieb werden. Im Zuge des Projektes „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“ haben die Pilotbetriebe den Zyklus zweimal durchlaufen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden dreimal mit dem Arbeitsbewältigungs-Index Plus befragt.

### Ergebnisse eines fünfjährigen Programms zur Förderung von Arbeitsfähigkeit – „Fit für die Zukunft“

Mit dem Programm „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“ (2008 bis 2012) konnte anschaulich gezeigt werden, dass die Förderung von Arbeitsfähigkeit in Unternehmen auch bei Älterwerden der Beschäftigten möglich ist.

### Steigerung der gesundheitlichen Arbeitsfähigkeit in fast allen Pilotbetrieben

Arbeitsfähigkeit wird mit dem Arbeitsbewältigungsindex gemessen (zwischen 7 und 49 Punkten von kritischer bis sehr gute Konstellation). Die Arbeitsbewältigungsdurchschnittswerte waren in den Pilotbetrieben gesamt betrachtet mit rund 41 Punkten im guten Bereich. Üblicherweise sinken Arbeitsfähigkeitswerte, wenn Betriebe Arbeitsfähigkeit nicht unterstützen, um 0,4 bis 0,6 Punkte pro Jahr (je nach Belastungsgrad, wobei eine starke Fluktuation diese Ergebnisse verzerrt). Demnach hätten die Durchschnittswerte nach dem vierten Jahr bei rund 39 Punkten liegen müssen; so war es aber nicht. Im Gegenteil verbesserten sie sich sogar um 0,1 bis 1,0 Punkte. Das bedeutet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Betriebe, gemessen an dem gesundheitlichen Arbeitsbewältigungsindex, in etwa fünf Jahre jünger waren, als sie es ohne Interventionen gewesen



Abb. 3: Der KVP-Arbeitsfähigkeit, Quelle: „Fit für die Zukunft“ 2013

wären. Damit wird die Wahrscheinlichkeit auf einen längeren Verbleib im Arbeitsprozess deutlich erhöht, im besten Fall um fünf Jahre.

In den „Fit für die Zukunft“-Betrieben haben sich also die Werte nicht nur stabilisiert, sondern sind darüber hinaus bei der überwiegenden Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Betrieben leicht angestiegen.

Die wenigen Verschlechterungen in Unternehmen, die auch am Programm teilnahmen, sind auf schlechtere Arbeitsbewältigungswerte bei jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Personen in unsicheren Arbeitsverhältnissen (Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern bzw. auch Transitmitarbeiterinnen und -mitarbeitern) sowie auf besonders viele Überstunden zurückzuführen und hängen offensichtlich auch mit Problemen einzelner Betriebe zusammen, die durch die Wirtschaftskrise bedingt sind.

### Prognosen zur Verringerung von Berufsunfähigkeit, späterer Pensionsantritt

Grundsätzlich ist ein Zeitraum von vier bis fünf Jahren zu kurz, um eine valide Reduktion der Zahlen bei Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen zu beobachten. Eine

Verringerung der Berufsunfähigkeit kann aber aufgrund der gestiegenen Arbeitsbewältigungswerte und der damit verbesserten Prognose wie oben beschrieben erwartet werden. Rund 80 Prozent der Befragten in den Betrieben sind sich noch vier Jahre später ziemlich sicher, dass sie aufgrund ihrer Gesundheit ihre derzeitige Arbeit noch in den nächsten Jahren werden ausüben können: Der Prozentsatz ist stabil geblieben oder hat sich sogar verbessert. So ist z. B. bei Männern oder innerhalb der Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen eine Zunahme um rund 5 Prozent, bei Arbeitern um 3 Prozent, bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit mehr als 30 Jahren Betriebszugehörigkeit um 10 Prozent zu verzeichnen; bei Lehrlingen gab es dagegen eine Abnahme um 6 Prozent.

Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter stieg erfreulicherweise in einigen Betrieben während des Programmes an. Das kann natürlich mit geänderten betrieblichen Einstellungen und Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmenden zusammenhängen. Einen dominanten Einfluss hat derzeit mit großer Wahrscheinlichkeit auch das – entsprechend der demografischen Entwicklung – starke Nachrücken älterer Jahrgänge.

## Positive Trends und Überraschungen

Die hier dargestellten positiven Trends bei Arbeitsfähigkeitswerten betreffen die Mehrzahl aller Pilotbetriebe im Programm (85 Prozent).

**Die Älteren:** Das Abnehmen der Arbeitsfähigkeitswerte mit dem Älterwerden ließ sich in den Pilotbetrieben deutlich vermindern – die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen 45 und 59 Jahren hatten durchschnittlich alle einen höheren Wert als zu Beginn des Programms. Bleibt dieses Niveau erhalten, ist zu erwarten, dass diese Personen länger im Arbeitsprozess bleiben, als dies ohne „Fit für die Zukunft“ der Fall gewesen wäre.

**Die Jüngeren:** Die jüngste Altersgruppe hingegen fiel in vielen

Betrieben zu Ende des Programms durch einen geringeren Arbeitsbewältigungswert auf als zu Beginn – sie hatten jedoch immer noch bessere Werte als die älteren Arbeitnehmenden, weil sie 2009 erwartungsgemäß mit ihren Arbeitsfähigkeitswerten auf hohem Niveau gestartet waren. Im Rahmen von „Fit für die Zukunft“ zeigt sich damit auch, dass Arbeitsfähigkeitsförderung kein Exklusivthema für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, sondern bereits mit dem Berufseinstieg aktiv umgesetzt werden muss.

**Basismitarbeiterinnen und -mitarbeiter:** Die stärkste Zunahme von Arbeitsfähigkeit verzeichnete man bei Basismitarbeiterinnen und -mitarbeitern. Sie waren auch die vorrangige Zielgruppe bei Maßnahmen zur Förderung von

Arbeitsfähigkeit. Mittlere und leitende Führungskräfte starteten auf höherem Niveau, konnten sich aber nicht in vergleichbarer Weise verbessern.

**Vollzeit versus Teilzeit:** Bei Vollzeitkräften konnte tendenziell eine Steigerung in der Arbeitsbewältigung erzielt werden – sie haben am meisten profitiert. Die Arbeitsfähigkeitswerte der Teilzeitkräfte blieben stabil. Geringfügig Beschäftigte, die nicht primäre Zielgruppe von Maßnahmen waren, hatten zu Beginn des Programms bessere Arbeitsbewältigungswerte als der Durchschnitt, die Werte nahmen jedoch ab.

**Überstunden:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Überstunden hatten zu Beginn des Programms deutlich geringere Arbeitsfähigkeitswerte als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit über 15 Überstun-

Phase	Ziele bzw. Inhalte
Vorphase	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schriftliche Kooperation mit Betrieb</li> <li>Innerbetriebliche Struktur zur Steuerung festlegen, Mitglieder für Steuerung auswählen, Planung der Etappen und Milestones im Beratungsprozess, erste Terminfestlegungen</li> </ul>
Sensibilisierung und Analyse	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bewusstsein für das Thema bei allen Beteiligten schaffen</li> <li>Wichtigkeit und Nutzen des Themas beleuchten</li> <li>Bereitschaft von Führung und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern wecken, sich aktiv am Prozess zu beteiligen</li> <li>Methoden zur Sensibilisierung: Impulsvorträge, Durchführung von Fokusgruppen, Interviews</li> <li>Erhebung von bereits im Betrieb vorhandenen Unterstützungsprozessen und Initiativen für das Thema</li> <li>Befragung der gesamten Belegschaft mit dem Arbeitsbewältigungs-Index Plus™</li> <li>Durchführung von Arbeitsbewältigungs-Coachings®</li> </ul>
Reporting	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auswertung aller Daten und Dokumente, Erstellung eines Berichtes</li> </ul>
Maßnahmen Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufbauend auf den Erkenntnissen der Analyse Konzeption von strategischen Maßnahmen in der Steuergruppe</li> <li>Einbeziehen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, z. B. in Zirkelprozessen zur vertieften Maßnahmenentwicklung</li> <li>Aufbau einer Interventionsmatrix mit Zuordnung nach Verhältnis- und Verhaltensorientierung und den Stockwerken des Hauses der Arbeitsfähigkeit</li> <li>Priorisierung der Maßnahmen nach Wichtigkeit, Dringlichkeit und Zeitlichkeit in ihrer Umsetzung</li> </ul>
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung der Maßnahmen</li> <li>Jede Maßnahme hat ihre/n Umsetzungspaten bzw. -patin</li> <li>Know-how-Aufbau im Betrieb, Begleitung innerbetrieblicher ExpertInnen (z. B. ArbeitsmedizinerInnen)</li> </ul>
Nachhaltigkeit & Evaluierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zweit-Erhebung Arbeitsbewältigungs-Index Plus™ &gt; veränderte Arbeitsbewältigungswerte? (sinnvoller Zeitraum 1,5 bis 2,5 Jahre nach der Ersterhebung)</li> <li>Evaluierung bzgl. Umsetzung von Maßnahmen etc.</li> </ul>
Transfer & Maßnahmen-Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung neuer Maßnahmen bzw. Transfer der Erkenntnisse im Unternehmen</li> <li>Durchführung des Arbeitsbewältigungs-Index Plus™ z. B. alle zwei Jahre</li> </ul>

Der Aufbau des Beratungsprozesses im Überblick

den pro Woche. Am Ende des Programms lagen die Arbeitsbewältigungswerte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Überstunden unter jenen der Beschäftigten ohne Überstunden.

**Arbeitsfähigkeit und Bildung:** Wie in vielen Studien nachgewiesen, geht mit zunehmendem Bildungsniveau meist eine bessere Arbeitsbewältigung einher. Das zeigt sich auch in unseren Befragungen mit dem ABI Plus. Erfreulich ist jedoch, dass gerade bei der bildungsfernsten Gruppe (ohne


Pflichtschulabschluss) die Arbeitsfähigkeitswerte am meisten gesteigert werden konnten. In dieser Zielgruppe hatte man im Rahmen des Programms Trainings und zielgruppenspezifische Maßnahmen (z. B. für Reinigungskräfte oder Lagerarbeiterinnen und -arbeiter) durchgeführt.

Allen hier beschriebenen Trends scheint der Zusammenhang zwischen gezielten Maßnahmen und erreichten Effekten gemeinsam zu sein. Darüber hinaus machte man die

Erfahrung, dass dort, wo Management und Führung vom Thema Arbeitsfähigkeitsförderung überzeugt waren, Maßnahmen erfolgreicher wirkten. Wichtige Erfolgsfaktoren waren auch Positionierung und Akzeptanz der innerbetrieblichen Projektleitung, die Unterstützung durch die Belegschaftsvertretung, das Vertrauen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Einbeziehung der Präventivfachkräfte und der Fokus auf verhältnisorientierte Maßnahmen. Diese Strategie ist aufgegangen. ■

- 1 *Prozentualer Produktivitätsverlust nach Arbeitsfähigkeits-Index in Unternehmen, (Erasmus MC Rotterdam, T. Vandenbergh, 2009)*
- 2 *Quantity and Quality Method nach Brouwer et al, 1999 (How much work did you perform during regular hours on your last regular workday as compared with normal?; Skala von 0-10)*
- 3 *Präsentismus – Ein Review zum Stand der Forschung; M. Steinke, B. Badura; Dortmund/Berlin/Dresden 2011*

**Dr. Irene Kloimüller MBA, Wert : Arbeit**  
[i.kloimueller@wertarbeit.at](mailto:i.kloimueller@wertarbeit.at)  
**Mag. Renate Czeskleba, Mensch und Arbeit**  
[czeskleba@mensch-und-arbeit.at](mailto:czeskleba@mensch-und-arbeit.at)



## ZUSAMMENFASSUNG



**Arbeitsfähigkeit ist eine wichtige Säule von Beschäftigungsfähigkeit – der Fähigkeit zur Partizipation am Arbeits- und Berufsleben. Arbeitsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen ist kein kleines Unterfangen, sondern ein Großprojekt mit zahlreichen Akteurinnen bzw. Akteuren und akkordierten Anstrengungen, für das man sich Zeit nehmen sollte.**

Das Haus der Arbeitsfähigkeit für die erwerbstätige Bevölkerung stabil zu bauen, kann nur in Kooperation von Betrieb, Individuen, Gesellschaft und Politik gelingen. Reduzierte Arbeitsfähigkeit bedeutet, dass Leistungsfähigkeit und Produktivität auf der betrieblichen Ebene zurückgehen. Gleichzeitig bedeutet sie menschliches Leid für die betroffenen Personen, frühzeitiges Aussteigen aus dem Betrieb sowie schlechtere Lebensqualität und Gesundheit im höheren Alter.

Gute Arbeitsfähigkeit führt zu einer Win-Win-Situation für Betriebe und Menschen, schlechtere Arbeitsfähigkeit zu einem Verlust für alle Seiten. ■

## SUMMARY



**The ability to work is vital for employment – that is, for being able to fully participate in professional life. To preserve or restore the capacity to work is by no means an easy task: it can be very time-consuming and requires the total commitment of everyone involved.**

It takes the full cooperation of businesses, individuals, politicians and society to maintain the people's ability to work. Limited working strength ultimately affects the performance and reduces the productivity at work. It further includes suffering for the people involved, sometimes followed by early retirement and poor health and quality of living in old age. Therefore, a good working strength is beneficial for both the business and the worker, whereas a poor working strength has adverse effects for all parties. ■

## RÉSUMÉ



**L'aptitude au travail est un pilier important de l'aptitude à l'emploi, la capacité de participer à la vie active et professionnelle. Préserver l'aptitude au travail ou bien la restaurer n'est pas une petite affaire, mais plutôt un projet d'envergure engageant de nombreux acteurs et actrices, et des efforts conséquents pour lesquels il faut prendre du temps.**

Construire solidement l'édifice de l'aptitude au travail pour la population active ne peut se faire qu'avec la coopération des entreprises, des individus, de la société et de la politique. Une aptitude au travail réduite signifie le recul de l'efficacité et de la productivité au niveau de l'entreprise. En même temps elle signifie une souffrance humaine pour les personnes concernées, un départ anticipé de l'entreprise, ainsi qu'une moins bonne qualité de vie et un mauvais état de santé dans le grand âge. Une bonne aptitude au travail mène à une situation mutuellement bénéfique tant pour l'entreprise que pour les personnes, la mauvaise aptitude au travail, elle, provoque des pertes des deux côtés. ■

# Risiko Bewegungsmangel: Es kann auch Spaß machen, etwas dagegen zu tun

Health, Environment, Safety (HES) haben bei Norske Skog Bruck hohe Priorität, sie sind ein Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Durch Bündelung verschiedener bestehender Gesundheits- und Human-Relations-Strategien konnte man den Aspekten des generationengerechten Arbeitens unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Erkenntnisse bestmöglich Rechnung tragen.

URSULA PÜRINGER, JÜRGEN SEIFRIED



Norske Skog Bruck stellt im steirischen Bruck an der Mur mit 480 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit zwei Papiermaschinen jährlich 400.000 Tonnen Druckpapier her

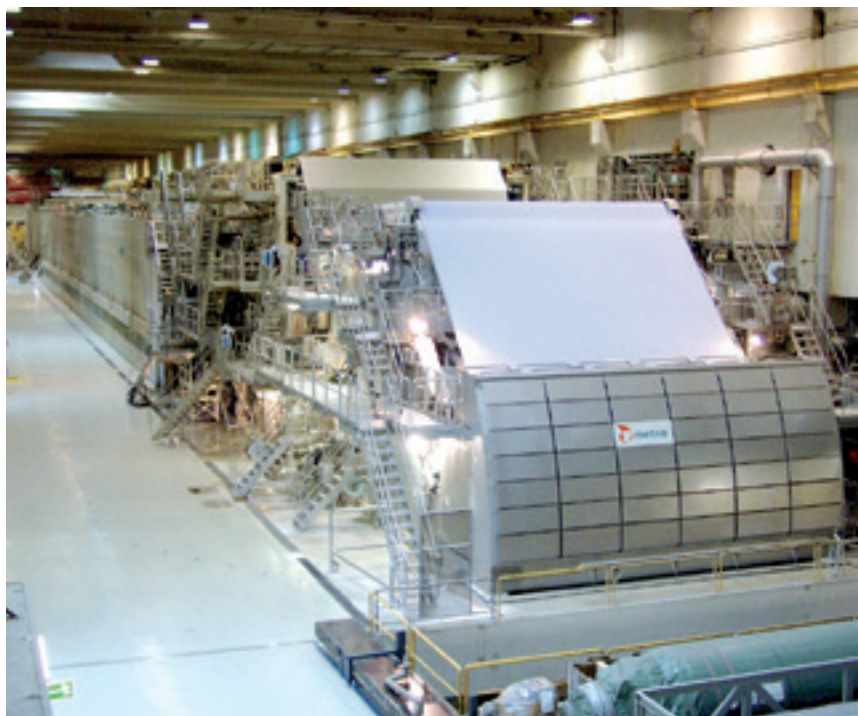
**M**uskel-Skelett-Erkrankungen sind der zweithäufigste Grund für Fehlzeiten in Österreich. Im Jahr 2012 waren Muskel-Skelett-Erkrankungen für 14 Prozent aller Krankenstandsfälle und 22,1 Prozent aller Krankenstandstage verantwortlich. Im Schnitt führten sie zu 16,7 Ausfalltagen pro Jahr (Leoni, 2012). Auch bei den Neuzugängen für die Invaliditätspension liegen Muskel-Skelett-Erkrankungen mit 33 Prozent an vorderster Stelle (Obermayr, Mayer-Schulz & Stefanits, o. D.). Bödecker et al. (2002) haben für Deutschland im Rahmen einer Studie zu den Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen postuliert, dass mindestens 38 Prozent der Muskel-Skelett-Erkrankungen arbeitsbedingt sind, d. h. dass sie durch körperliche Belastungen bei der Arbeit ganz oder teilweise verursacht sind oder in ihrem Krankheitsverlauf negativ beeinflusst werden. Erfreulicherweise stehen wirksame präventive Interventionen auf betrieblicher Ebene zur Verfügung.

### Wirksamkeit arbeitsweltbezogener Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen

Zur Wirksamkeit arbeitsweltbezogener Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen existieren 19 Übersichtsarbeiten, bestehend aus mehr als 400 Studien aus den Jahren 1960 bis 2005 (Sokoll et al., 2008). Rein verhaltenspräventive Ansätze wie Schulungen/Trainings (Rückenschulen, Nackenschulen, ergonomische Schulungen, Schulungen zum Umgang mit Stress), die auf reine Wissens- und Informationsvermittlung in Unterrichtsform abzielen, haben sich in Hinblick auf Fehlzeiten vom Arbeitsplatz aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen, Inzidenz muskulo-skelettaler und kumulativer traumatischer Erkrankungen, muskulo-skelettaler Symptome und Dauer der Beschwerden als nicht effektiv erwiesen.

Weder Schulungen mit ergonomischen Inhalten (z. B. Körpermechanik, Hebe- und Tragetechniken, rücken-gerechte Lastenhandhabung) noch theoretische und praktische Trainings brachten nachweisbare Effekte. Gleiches gilt für klassische Rückenschulen, Nackenschulen und Stressmanagementtrainings, die ebenfalls als wirkungslos eingestuft werden. Als sekundär-präventive Maßnahme sind arbeitsplatzbezogene Rückenschulen in der Therapie chronischer und rezidivierender Schmerzen im Bereich des unteren Rückens hingegen erfolgreich eingesetzt worden.

Für Programme zur Steigerung der körperlichen Belastbarkeit, Verbesserung der Beweglichkeit und Erhöhung der Fitness von Beschäftigten liegen die deutlichen



LWC-Papier (gestrichenes holzhaltiges Papier) für Zeitschriften und Magazine ist ein Schwerpunkt der Produktion

Wirksamkeitsnachweise vor. Wie aus den Reviews hervorgeht, lassen sich mithilfe von Bewegung sowohl Fehlzeiten infolge von Muskel-Skelett-Erkrankungen reduzieren als auch deren Inzidenz und Prävalenz senken. Erfolgreich waren Programme vor allem dann, wenn sie verhaltenspräventive Maßnahmen (Schulungen oder Übungsprogramme) und „klassische“ ergonomische Interventionen aus dem verhältnispräventiven Bereich (technische Hilfsmittel, arbeitsorganisatorische Veränderungen, Umgestaltung des Arbeitsplatzes) kombiniert hatten.

### Rahmenbedingungen

Die Norske Skog Bruck GmbH ist ein innovatives Unternehmen der Papiererzeugung und Teil des Konzerns Norske Skog, eines der weltweit größten Erzeuger von Zeitungsdruck- und Magazinpapier. Am Standort Bruck an der Mur produzieren 480 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an zwei Papiermaschinen jährlich 400.000 Tonnen Zeitungsdruckpapier für Tageszeitungen, Beilagen und Werbeprospekte sowie LWC-Papier (gestrichenes holzhaltiges Papier) für Zeitschriften und Magazine. In den letzten Jahren konnten die Produktionsmengen laufend gesteigert werden. Nur durch kontinuierliche Investitionen in Qualität, Sicherheit, Gesundheit und Umwelt ebenso wie laufende Erneuerungen der Anlagen ist es möglich, das hohe Leistungs-

niveau zu halten und ständig zu verbessern, um auf dem äußerst schwierigen europäischen und globalen Papiermarkt zu bestehen.

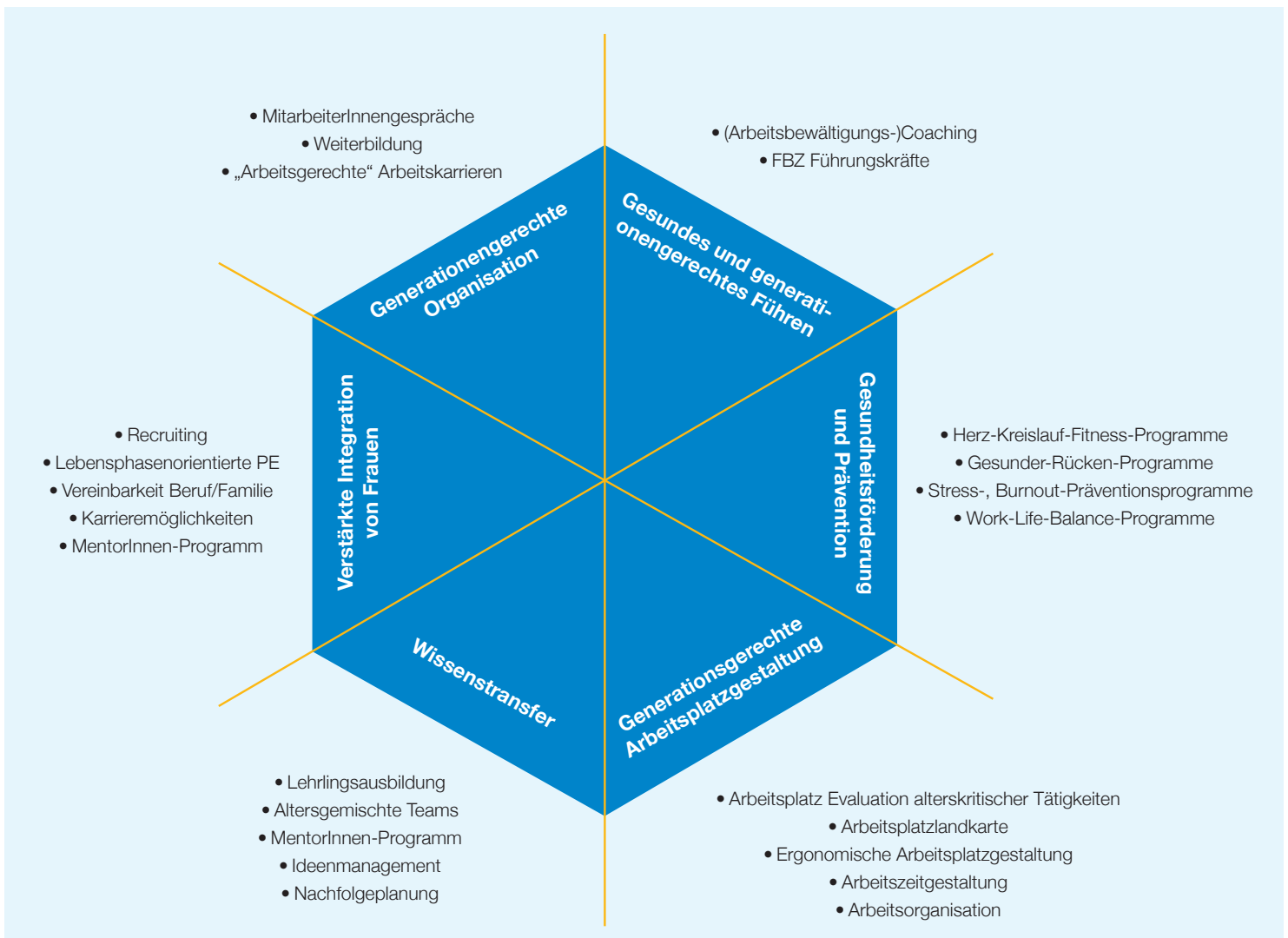
Die Themen Gesundheit, Umwelt und Sicherheit haben bei Norske Skog Bruck höchste Priorität. Dies spiegelt sich nicht zuletzt darin wider, dass Health, Environment, Safety (HES) ein integrativer Bestandteil der Unternehmensphilosophie ist. HES dient als Strategie, um den Standort Bruck an der Mur mittel- und langfristig wettbewerbsfähig zu halten. Die Erkenntnis, dass nachhaltige, konkurrenzfähige Wertschöpfung nur von gesunden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzielt wird, hat zu einem systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagement geführt.

Entwicklungen auf dem globalen Papiermarkt sowie Konzernvorgaben haben in den vergangenen Jahren immer wieder Personalreduktionsprogramme erfor-

derlich gemacht und den Standort Bruck gezwungen, die Produktionsabläufe immer straffer und effektiver zu gestalten. Auch vor der Norske Skog Bruck macht natürlich der demografische Wandel nicht halt, und so zeigt sich in der Altersstrukturanalyse, dass vor allem in der Produktion in Sachen alter(ns)gerechtes Arbeiten unmittelbar Handlungsbedarf besteht.

## Generationengerechtes Arbeiten in der Norske Skog Bruck

Wie schon mehrfach berichtet und publiziert, wurden die zahlreichen bereits bestehenden Gesundheits- und Human-Relations-Strategien unter dem Aspekt des generationengerechten Arbeitens gebündelt. Sechs relevante Handlungsfelder wurden identifiziert, wie unten stehende Abbildung zeigt. Im Rahmen des Schwerpunktes „Gesundheitsförderung und Prävention“ wird die arbeitsplatzbezogene Rückenschule als sekundär-



Handlungsfelder generationengerechtes Arbeiten, Quelle: eigene Darstellung



präventive Maßnahme (also für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die schon mit Rückenschmerzen bzw. Rückenbeschwerden zu tun hatten bzw. im Krankenstand waren) seit 2010 in verschiedenen Bereichen von der Instandhaltung bis zum Holzplatz umgesetzt. Die Intervention ist auf drei Säulen aufgebaut: körpergerechtes Arbeiten (Überprüfung und Korrektur der Arbeitshaltungen), Muskelfunktionstests sowie Übungssammlung und Ausgleichsübungen. ■

#### REFERENZEN

- Bödeker, W. et. al.: Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschungsbericht Fb 946, 2. Auflage, Wirtschaftsverlag NW, Dortmund/Berlin 2002, zitiert in: Wittig, K (2007). <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/ew07/artikel/artikel01-01.htm>. BMWA/ARBEITSINSPEKTION
- Leoni, Th. (2012). Fehlzeitenreport 2012. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. WKO Obermayr, U., Mayer-Schulz, M. & Stefanits, J. (o.D.). Invaliditätspensionen. Sektion II, BMSK
- Sockoll, I., Kramer, I. & Bödeker, W. (2008). Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention. Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz 2000 bis 2006. IGA-Report 13

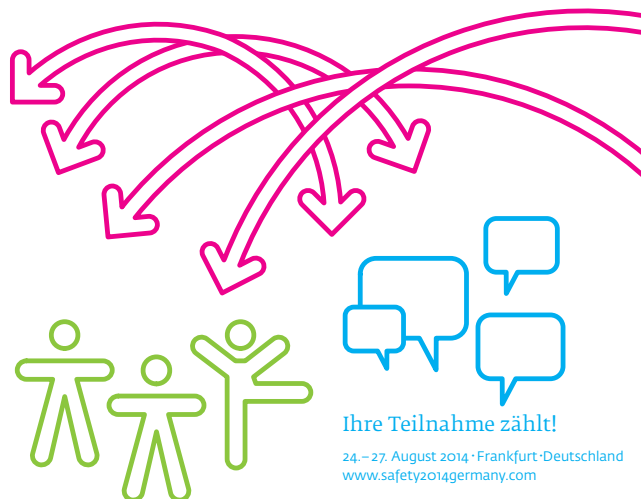
**Dr. Ursula Püringer**  
Arbeitsmedizinerin der Norske Skog Bruck GmbH  
[ursula.pueringer@norskeskog.com](mailto:ursula.pueringer@norskeskog.com)

**Mag. Jürgen Seifried,**  
Sportwissenschaftler, **fital™** Gesundheit am  
Arbeitsplatz  
Josefweg 27b  
8043 Graz-Kroisbach  
Tel. +43 699 105 33 525  
[j.seifried@fital.at](mailto:j.seifried@fital.at)



XX. Weltkongress für  
Sicherheit und Gesundheit  
bei der Arbeit 2014

Globales Forum Prävention



Ihre Teilnahme zählt!

24. – 27. August 2014 · Frankfurt · Deutschland  
[www.safety2014germany.com](http://www.safety2014germany.com)

Unsere Vision:  
Prävention nachhaltig gestalten

Präventionskultur – Präventionsstrategien – Vision Zero  
Herausforderungen für die Gesundheit bei der Arbeit  
Vielfalt in der Arbeitswelt



INTERNATIONALE VERBAND FÜR SOZIALE SICHERHEIT I NISS



Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung  
Spitzenverband

## ZUSAMMENFASSUNG



Zahlreiche Studien belegen, dass Programme zur Förderung der Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dann am erfolgreichsten waren, wenn sie verhaltenspräventive Maßnahmen (Schulungen oder Übungsprogramme) und „klassische“ ergonomische Interventionen aus dem verhältnispräventiven Bereich (technische Hilfsmittel, arbeitsorganisatorische Veränderungen, Umgestaltung des Arbeitsplatzes) kombiniert hatten.

Bei Norske Skog Bruck hat man sich diese Erkenntnisse für ein Programm zum gesunden generationsgerechten Arbeiten zunutze gemacht. ■

## SUMMARY



Various studies show that health-promoting schemes for employees work best when preventive measures like courses and training go hand in hand with structural prevention such as traditional ergonomic interventions (technical aids, redesign of the workplace, organisational changes related to work, etc.).

This finding has helped Norske Skog Bruck to implement a healthy, generation-appropriate work scheme. ■

## RÉSUMÉ



De nombreuses études prouvent que les programmes de promotion de la santé des travailleurs ont obtenu le plus de succès quand ils résultaient d'une combinaison entre mesures préventives du comportement (programmes d'apprentissage ou travaux dirigés) et interventions ergonomiques « classiques » du domaine de la prévention du comportement (ressources techniques, changements dans l'organisation du travail, restructuration du lieu de travail).

Chez Norske Skog Bruck on utilisé ces connaissances pour un programme de travaux sains adaptés aux générations. ■

# Risikothorien und Auswirkungen der Risikowahrnehmung

Aus den wissenschaftlichen Erkenntnissen zu Risikothorien und den Auswirkungen der Risikowahrnehmung sowie aus praktischen Erfahrungen von Verkehrspsychologinnen und -psychologen kann auch die Arbeitspsychologie neue Ansätze für ihre Arbeit ableiten.

BETTINA SCHÜTZHOFFER



**N**o risk is the highest risk at all“ (Wildavsky, zitiert nach König, 2010, S. 210) – diese scheinbar paradoxe Aussage verdeutlicht, dass es manchmal besonders risikoreich sein kann, kein Risiko einzugehen. Technik zum Beispiel vermittelt im Allgemeinen gleichermaßen Sicherheit wie Risiko. Sicherheit und Risiko haben laut Münkler (2010) einen gemeinsamen Ursprung – die Vermeidung oder zumindest Begrenzung von Gefahr sowie die Abwehr von Bedrohung. Der Umgang mit Risiken hat stets ein kalkulierendes und berechnendes, aber auch ein spielerisches Element.

### Risiko, Risikoverhalten und Risikobereitschaft

Es gibt viele Definitionen von Risiko und eine umfangreiche Literatur zu diesem Konstrukt. Während in der englischsprachigen Literatur oft global der Begriff „risk taking“ verwendet wird, unterscheidet man im deutschsprachigen Raum zwischen Risikoverhalten und Risikobereitschaft, wobei Risikobereitschaft oft mit Risikoeinstellung gleichgesetzt wird. Schwenkmezger (1988) geht davon aus, dass die individuelle Risikobereitschaft kein konstantes Persönlichkeitsmerkmal ist, sondern von der jeweiligen Situation abhängt. Andere Forscher wie z. B. Zuckerman (1979) sprechen von einer generalisierten Verhaltensdisposition. Risikoverhalten meint das konkret gezeigte Verhalten in Risikosituationen, in denen verschiedene Handlungsalternativen mit unterschiedlichem Risikoniveau zur Wahl standen.

Früher bedeutete Risiko sowohl eine Chance auf Gewinn als auch die Gefahr eines Verlustes. In den letzten Jahrzehnten hat sich das verändert, und Risiko wird als Ver-

lust interpretiert (vgl. dazu König, 2010, S. 209). Gemeinsam sind den verschiedenen Risikodefinitionen das Gefahrenmoment und die Möglichkeit des Schadens (vgl. z. B. Überblicksarbeiten von Yates, 1992, und Schwenkmezger, 1988).

Einen großen Einfluss auf die Risikoeinschätzung nimmt die Risikowahrnehmung. Risikoforscher haben herausgefunden, dass die Sensibilität für Unsicherheit oder vorhandene Gefahren mit der Güte der Sicherungsstrategien in einer Gesellschaft zunimmt (vgl. Münkler, 2010, S. 13).

In einer Richtlinie des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI 3780, 2000, zitiert nach König, 2010, S. 219) wird dieser Tatsache wie folgt Rechnung getragen: „In einer demokratischen Gesellschaft ist die Bereitschaft der Betroffenen, Risiken hinzunehmen, für die Bestimmung des zu tolerierenden Risikos maßgeblich, auch wenn die Risikowahrnehmung durch emotionale und irrationale Faktoren mitbedingt ist. Grenzwerte für Risiken müssen in einem gesellschaftlichen und politischen Bewertungsprozess festgelegt werden, wobei auch eine getrennte Betrachtung von Gefahrenpotenzial und Eintrittswahrscheinlichkeit vorgenommen werden kann. Eine mit Hilfe wissenschaftlicher Methoden durchgeführte quantitative Abschätzung von Risiken, die auch menschliches Fehlverhalten berücksichtigen muss, kann für diesen Prozess Argumente liefern, ihn aber nicht ersetzen.“

Vor allem Versicherungen beschäftigen sich mit Versicherungsmathematik und dem Versuch, das Risiko überschaubar bzw. kontrollier- und quantifizierbar zu machen. Probabilistische Sicherheitsanalysen ergaben die folgende Risikoformel für das sogenannte objektive Risiko:

$R$  (Risiko) =  $S$  (Schadensumfang bzw. Schadenspotenzial)  $\times$   $H$  (Eintrittshäufigkeit bzw. Eintrittswahrscheinlichkeit) (Bonß, zitiert nach König, 2010, S. 215).

Diese Formel kann allerdings nur dann wirklich helfen, wenn auch genügend Schadensfälle vorliegen. Schwierig wird es vor allem, wenn – wie z. B. bei Kernreaktorunfällen – die Schadensausprägung sehr groß, die Eintrittswahrscheinlichkeit aber sehr gering ist. Erschwerend kommt hier zudem hinzu, dass man vor allem bei technischen Neuerungen immer aus Schadensfällen lernt; das Verhalten neuer Technik lässt sich nur begrenzt vorhersagen und antizipieren. Analog zu den faktischen Sicherheiten im Leben, welche sich vor allem in einer immer höheren mittleren Lebenserwartung widerspiegeln, steigen somit auch die Unsicherheiten und Gefährdungspotenziale. Bei diesem Zugang spielen subjektive Kriterien wie Angst aber keine Rolle. Mit diesen Berechnungen versuchen Unternehmen, Fehlentscheidungen oder Unfälle zu vermeiden. Manchmal lassen jedoch Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit alleine kein eindeutiges Urteil zu. Dann kommt der individuellen Perspektive und Wahrnehmung des Beurteilers eine tragende Rolle zu (vgl. dazu den Abschnitt „Risikowahrnehmung“). Modelle wie z. B. der Risikokompass von Haller und Niehus (2003), der ein Instrument zur Einschätzung von Beurteilungsperspektiven darstellt, versuchen den individuellen Standpunkt in einer professionellen Risikoeinschätzung zu versachlichen. Für gewöhnlich tendieren Experten dazu, Ereignisse mit geringfügigen Folgen und hoher Eintrittswahrscheinlichkeit zu unterschätzen, während Laien eher dazu neigen, Risiken mit gravierenden Folgen und niedriger Ein-

trittswahrscheinlichkeit zu überschätzen (vgl. Kemp, 1993, zitiert nach Haller, 2003, S. 104).

Psychologinnen und Psychologen beschäftigen sich weniger mit den Auftretenswahrscheinlichkeiten und Schadenspotenzialen von Risiken, sondern damit, wer wann warum bereit ist, ein gewisses Risiko in Kauf zu nehmen. In der Persönlichkeitspsychologie wird z. B. daran geforscht, Persönlichkeitsmerkmale sogenannter „Risikopersonlichkeiten“ (das sind Personen, die Risiken gegenüber besonders aufgeschlossen sind) zu identifizieren (vgl. z. B. Andresen, 2002, Gniech, Oetting & Brohl, 1993, oder McCrae und Costa, 1997). Aufbauend auf diesen Erkenntnissen erarbeiten beispielsweise Klinische Psychologinnen und Gesundheitspsychologinnen bzw. -psychologen spezifische Präventions- und Behandlungsprogramme, um die Auftretenswahrscheinlichkeit von Risikoverhalten zu minimieren bzw. einzustellen (vgl. dazu beispielsweise diverse spezifische Angebote gegen Sucht und Missbrauch oder etwa Nachschulungsmodelle für verkehrsauffällige Lenkerinnen und Lenker).

Psychologisch lässt sich bei den meisten Menschen im Umgang mit Risiko eine Doppelnatur erkennen. Einerseits wird viel gemacht, um Risiko zu minimieren oder gar zu vermeiden: Man schließt Versicherungen ab, lässt sich impfen etc. Andererseits zelebriert man in unterschiedlichen Lebensbereichen aber auch gerne die Lust am Risiko. Man spielt Glücksspiele, frönt Extremsportarten wie Fallschirmspringen, Tiefschneefahren, Bungee-Jumping oder Motocross.

Wie bereits ausgeführt, hängt die Risiko- und somit die Gefährlichkeitseinschätzung von der Risikowahrnehmung ab.

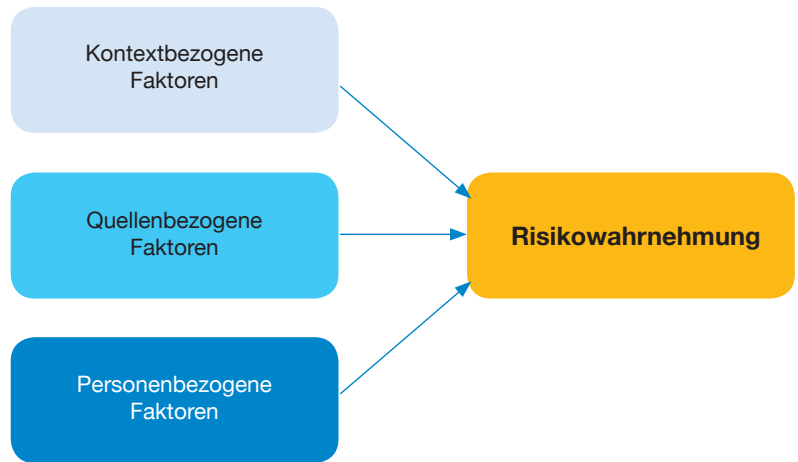


Abb. 1: Einflussfaktoren auf die Risikowahrnehmung nach Haller, 2003

### Risikowahrnehmung

Die Erkenntnisse der empirisch-experimentellen Forschung zeigen, dass Menschen das Risiko nicht als Produkt von Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit errechnen wie Versicherungsmathematiker, sondern dass sie dem Schadensausmaß deutlich mehr Gewicht geben als dessen Eintrittswahrscheinlichkeit (Banse, 1998, zitiert nach Haller, 2003, S. 17). Für verschiedene Menschen sind des Weiteren andere Aspekte eines Risikos bei der Wahrnehmung und Beurteilung von Bedeutung. Die Risikowahrnehmung eines Menschen resultiert aus dem sozialen und kommunikativen Umgang mit anderen Menschen und wird nach und nach geprägt (Hunnius & Kliemt, 1993, zitiert nach Haller, 2003, S. 31). Haller (2003) propagiert das in Abb. 1 dargestellte Modell der Risikobeurteilung. In diesem Modell wird davon ausgegangen, dass auf die Risikowahrnehmung sowohl quellenbezogene Faktoren als auch kontextbezogene sowie personenbezogene Faktoren Einfluss nehmen.

Zu den quellenbezogenen Faktoren zählen z. B. Zeit und Ort des Schadenseintritts oder auch die

wahrgenommene Schrecklichkeit und Kontrolle. Grundsätzlich gilt hier, dass das Risiko umso weniger stark empfunden wird, je weiter weg sich die Risikoquelle zeitlich und räumlich befindet. Umgekehrt wird das Risiko umso bedrohlicher wahrgenommen, je näher die Risikoquelle zeitlich und räumlich lokalisiert ist. In Bezug auf den Faktor Schrecklichkeit lässt sich sagen, dass Risiko umso größer beurteilt wird, je schrecklicher man sich die Konsequenzen bei einem Schaden vorstellt. Analog gilt zur Kontrolle: Je weniger man das Gefühl hat, eine Sache beherrschen zu können, desto größeres Risikopotential schreibt man ihr zu.

Zu den kontextbezogenen Einflüssen gehören unter anderem die Beurteilungsperspektive, der persönliche Nutzen und die Betroffenheit. Bezüglich der Beurteilungsperspektive ist essenziell, ob man über Gewinn oder Verlust entscheidet. Soll ein Mensch über Gewinne eine Entscheidung treffen, wird er sich eher risikoscheu verhalten, betrifft die Verfügung Verluste, ist die Risikotendenz stärker. Beim Nutzen verhält es sich umgekehrt. Je weniger Nutzen man durch eine Risikoentscheidung generieren kann, desto weni-

ger Risiko ist man bereit, in Kauf zu nehmen. Je größer der Nutzen ist, den eine Risikoentscheidung mit sich bringt, desto mehr Risiko ist man bereit einzugehen. Wissenschaftliche Evidenz für die Betroffenheit bieten beispielsweise die nun im Folgenden angeführten Studienergebnisse. Hennen und Peters (1990, zitiert nach Haller, 2003, S. 89) konnten zeigen, dass Menschen, die für andere Verantwortung übertragen bekommen haben, in ihrer Risikoeinschätzung vorsichtiger sind, als wenn sie nur für sich selbst entscheiden müssten. Die Untersuchungen von Ritov und Baron (1990, zitiert nach Haller, 2003, S. 89) ergaben weiters, dass Menschen in diesem Zusammenhang versuchen, riskanten Entscheidungen aus dem Weg zu gehen. Dies auch dann, wenn das Nicht-Handeln objektiv betrachtet für den anderen Menschen sogar riskanter ist. Man spricht hier vom sogenannten Omission Bias oder der Tendenz zur Unterlassung. In der Wirtschaft verwendet man auch die Formulierung Too Late Bias, wenn Menschen aus Angst vor Veränderung zu spät handeln.

Das gegenteilige Phänomen ist die Tendenz zu überstürztem Handeln (Commission Bias) – Menschen handeln dann in für sie als bedrohlich eingestuften Situationen, obwohl ein Nicht-Handeln vernünftiger wäre. Die meisten Menschen möchten den Status quo aufrecht erhalten (Status quo Bias) – ob eine Alternative das Fortbestehen der aktuellen Situation bedingt oder nicht, hat Einfluss auf das Entscheidungsverhalten (Jungermann, Pfister & Fischer, 1998, zitiert nach Haller, 2003, S. 91).

Der personenbezogene Einfluss auf die Risikowahrnehmung führt dazu, dass die gleiche Risikoquelle sowie der gleiche Beurteilungs-

kontext bei unterschiedlichen Menschen in Abhängigkeit von Geschlecht, Einschätzung aus beruflicher oder privater Perspektive sowie Kompetenzeinschätzung zu verschiedenen Risikowahrnehmungen und -beurteilungen führen können. Unsichere Menschen, die sich keine Entscheidungsfähigkeit in riskanten Situationen zutrauen, tendieren dazu, Risiken zu überschätzen und sich sehr vorsichtig bis übervorsichtig zu verhalten. Menschen, die sich hingegen selbst für kompetent und informiert halten, unterschätzen Risiken tendenziell, weil sie sich situativen Kontrollverlust nur schwer vorstellen können. Diese Fehleinschätzungen ließen sich für Experten und Laien nachweisen (vgl. Haller, 2003, S. 98). Jungermann (1982, zitiert nach Haller, 2003, S. 99) konnte zeigen, dass Laien sich dadurch überschätzen, dass sie nur jene Informationen selektiv berücksichtigen, die mit ihrer Einstellung übereinstimmen. Eine sehr geläufige Art der Selbstüberschätzung ist die Annahme, dass man selbst überdurchschnittlich gut ist und somit nicht anfällig für die Gefahren, die anderen Menschen widerfahren. Vor allem bei sehr vertrauten und oft ausgeübten Tätigkeiten wie dem Autofahren kommt es gerne zu diesem „It won't happen to me“-Phänomen und somit zu einer drastischen Unterschätzung des Risikos (vgl. z. B. Jungermann & Slovic, 1993a, oder Sandman, 1987b). Die Studien von Pohl (1992, zitiert nach Haller, 2003, S. 100) ergaben, dass Menschen im Allgemeinen Schwierigkeiten damit haben, aus vergangenen Erfahrungen zu lernen, weil sie ihre Kompetenz, Ereignisse für die Zukunft vorherzusehen, viel zu positiv beurteilen. Eine typische diesbezügliche Aussage ist beispielsweise: „Ich habe es immer schon kommen sehen!“ Problema-

tisch kann dieser Rückschaufehler dann werden, wenn jemand zum Beispiel der Überzeugung ist, er hätte die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsunfalls vorhersagen können, obwohl dies nicht der Fall gewesen ist. Es besteht dann die Gefahr, dass zukünftig mit dem Unfallrisiko noch unbedachter umgegangen wird.

Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass es eine große Kluft zwischen dem objektiven (errechneten) und dem subjektiven Risiko gibt.

Im Weiteren wird hier vor allem auf Risikobereitschaft, Risikoverhalten und Risikowahrnehmung im Bereich der Verkehrspsychologie eingegangen sowie ein Versuch unternommen, diese Erkenntnisse aus der angewandten Psychologie auf die Arbeitspsychologie bzw. die Sicherheitsarbeit in Unternehmen umzulegen.

## Das Anwendungsfeld der Verkehrspsychologie

Verkehrsverhalten ist Risikoverhalten und ein Erlebens- und Verhaltensbereich, in welchem das objektive Risiko (ermittelt über Unfall-, Verletzten- und Getötetenzahlen) drastisch unterschätzt wird, während die eigene Selbstwirksamkeit deutlich überschätzt wird (vgl. dazu etwa den Abschnitt „Risikowahrnehmung“). Kaum ein Autofahrer bzw. eine Autofahrerin denkt beim Einsteigen in sein bzw. ihr Fahrzeug, dass sich alle 15 Minuten (vgl. dazu etwa Daten der Statistik Austria, 2011) ein Unfall auf Österreichs Straßen ereignet. Die Forschung in diesem Bereich der angewandten Psychologie hat gezeigt, dass es verschiedene Persönlichkeitstypen gibt, die jeweils unterschiedliche Risikoausmaße bereit sind in Kauf zu nehmen.

## Die Risikohomöostasetheorie

Eine sehr häufig verwendete und für den Verkehrsbereich gut validierte Risikotheorie ist die Risikohomöostasetheorie von Wilde (1978, 1994). Kernpunkt der Theorie ist die Annahme subjektiver und objektiver Faktoren von Risikowahrnehmung. Wilde postuliert, dass sich das konkrete Risikoverhalten in einer Verkehrssituation homöostatisch aus einem Wechselspiel zwischen subjektiv akzeptiertem Risikograd (Sollwert) und objektiver Verkehrssituation ergibt. Personen vergleichen in riskanten Situationen, wie sie beim Autofahren auftreten, den momentan aktuellen Risikograd einer konkreten Situation mit dem von ihnen akzeptierten subjektiven Sollwert. Erhöht oder verringert sich der objektive Risikograd, z. B. im Zuge eines Fahrmanövers, wird das Fahrverhalten entsprechend angepasst, sodass der Sollwert des wahrgenommenen Risikogrades stets konstant bleibt (Homöostaseprinzip). Ein weiteres Kennzeichen dieser Theorie ist die Annahme, dass sich Personen bei gegebenem objektiven Risiko vor allem in ihrem subjektiv akzeptierten Risikograd unterscheiden.

Aufbauend auf dieser Theorie wurde der Wiener Risikobereitschaftstest Verkehr (WRBTV, Hergovich, Bogner, Arendasy & Sommer, 2005) entwickelt, der fixer Bestandteil von verkehrspsychologischen Untersuchungen ist. Dem subjektiv akzeptierten Risikograd als latentes Persönlichkeitsmerkmal kommt auf einer manifesten Ebene die Reaktionszeit bis zum Einsetzen (bzw. Unterlassen) einer Handlung zur Herstellung der Risikohomöostase im Sinne von Wilde gleich. Mithilfe des WRBTV wird somit direkt aus dem Verhalten der Person in einer bestimmten Situation auf die

Ausprägung in der interessierenden Persönlichkeitsvariablen geschlossen. Damit unterscheidet sich dieses Testverfahren deutlich von den zahlreichen geläufigen Selbstbeurteilungsfragebögen bzw. ist eine sinnvolle Ergänzung dazu.

## Sensation Seeking

Sensation Seeking ist das wohl bekannteste Persönlichkeitsmerkmal, welches man mit verstärktem Risikoverhalten in Zusammenhang bringt. Es wird beschrieben als generalisierte Verhaltensdisposition, die sich durch das Bedürfnis nach neuen, abwechslungsreichen sowie komplexen Eindrücken und der damit einhergehenden Bereitschaft, für solche Eindrücke physische und/oder soziale Risiken in Kauf zu nehmen und/oder einzugehen, auszeichnet (Zuckerman, 1979, S. 10). In zahlreichen Forschungsarbeiten konnte belegt werden, dass Menschen mit hoher Sensation-Seeking-Ausprägung vermehrt Risiken unterschiedlichster Art eingehen. Sie sind beispielsweise verstärkt bereit, physische Risiken bei Risikosportarten in Kauf zu nehmen (Zuckerman, 1983, zitiert nach Guter, 2006).

Nachdem schnelles und riskantes Fahren zu intensiver Stimulation im Sinne von kortikaler Erregung führt (Bartl, 1995), gilt Autofahren nach Zuckerman (1994, S. 138) als „the most common form of sensation seeking in young men“. Herzberg und Schlag (2003) analysierten zahlreiche internationale Studien zum Thema Sensation Seeking und Fahrstil. Es zeigten sich bis auf eine Ausnahme Zusammenhänge zwischen verschiedenen Indikatoren des Fahrstils und Sensation Seeking in der Größenordnung von  $r = .26$  bis  $r = .60$ . Sensation Seeking scheint somit zwischen 10 und 36 Prozent der Varianz des Fahrstils

zu erklären und stellt eine wesentliche Determinante des Fahrstils dar.

Es gibt auch einen engen Zusammenhang zwischen Alkohol- und Drogenkonsum sowie Sensation Seeking (vgl. dazu etwa Roth & Petermann, 2003). Stoduto, Adlaf & Mann (1998) konnten belegen, dass man mithilfe von Sensation Seeking Fahrten unter Alkoholeinfluss statistisch signifikant vorhersagen kann. Während für Frauen ein vermittelnder Einfluss von Sensation Seeking auf Alkoholkonsum (über die Häufigkeit von Alkoholtrinken) festgestellt wurde, ist dieser Einfluss bei Männern direkt ( $\beta = -.26$ ) (Stacy et al., 1991). Weitere Forschungsarbeiten ergaben, dass Personen mit hoher Sensation-Seeking-Ausprägung verbunden mit höherem Erregungsanstieg höhere Einsätze bei Glücksspielen riskieren (z. B. Dickerson, Hinchy & Fabre, 1987, zitiert nach Guter, 2006) oder risikoreichere Investitionen im finanziellen Bereich bevorzugen (in Simulationen, vgl. Harlow & Brown, 1990, zitiert nach Guter, 2006).

Im arbeitspsychologischen Kontext gibt es einen positiven Zusammenhang zwischen Risikoorientierung und Verletzungen/Arbeitsunfällen. Westaby und Lowe (2005) konnten zeigen, dass Supervision einen positiven Einfluss auf die Risikoorientierung von jungen ArbeiterInnen hat; diese verringert sich unter Supervision. Ein stärkerer Prädiktor für Risikoorientierung ist jedoch das Risikoverhalten der anderen MitarbeiterInnen. Diese haben einen größeren Einfluss auf das Risikoverhalten von jungen ArbeiterInnen als Supervision. Ein explizites Pouvoir des Managements, wer welche Risiken eingehen darf, kann hier entschärfen.

Psychologinnen und Psychologen können nun einerseits die Selbst-

einschätzung von Personen in Bezug auf Risikobereitschaft und Risikoeinstellung erheben und andererseits das tatsächlich gezeigte Verhalten in einem interessierenden Bereich (z. B. mithilfe des bereits vorgestellten WRBTV beispielsweise das Risikoverhalten im Straßenverkehr). Die Praxis zeigt, dass die Ergebnisse aus beiden Bereichen nicht unbedingt konsistent sind. So kann jemand von sich der Meinung sein, wenig risikobereit zu sein, und sich aber tatsächlich – verglichen mit der Normstichprobe – sehr risikoreich verhalten. Umgekehrt kann jemand der Überzeugung sein, viel Stimulation im Sinne von Sensation Seeking zu brauchen, sich aber tatsächlich nicht risikoreich verhalten. Heino, van der Molen und Wilde (1996) untersuchten den Zusammenhang zwischen Sensation Seeking, Unfallbeteiligung und Fahrverhalten unter Berücksichtigung der Risikohomöostasetheorie in einer experimentellen Studie. Mittels der Zuckerman-Skala Sensation Seeking unterschieden sie zwischen männlichen Risikosuchern und Risikomeidern. Wie erwartet bevorzugten die Risikomeider einen größeren Sicherheitsabstand als die Risikosucher. Überraschenderweise nahmen sie diesen größeren Sicherheitsabstand aber nicht als weniger risikoreich wahr. Die Autoren folgerten daraus, dass auch die Risikosucher den geringeren Abstand nicht vorsätzlich wählten.

Die statistischen Analysen zeigten, dass die Persönlichkeitsvariable Sensation Seeking einen Einfluss auf die Beziehung zwischen Fahrerfahrung und Unfallbeteiligung hat. Für Fahrer mit weniger als 80.000 km Fahrerfahrung ergab sich bei Risikomeidern eine geringere Unfallbeteiligung als bei Risikosuchern. Bei über 80.000 km Fahrerfahrung wendete sich das Blatt, hier haben

Risikosucher weniger Unfälle als Risikomeider. Das Ergebnis, dass Risikosucher zu Beginn ihrer Fahrerkarriere mehr Unfälle haben als Risikomeider, passt zu der Beobachtung, dass sie risikoreicher fahren. Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass sie ihr Verhalten nicht als riskanter wahrnehmen.

Mittels psychologischer Erkenntnisse kann man somit risikorelevante Persönlichkeitsvariablen und kognitive Dimensionen erheben und darauf aufbauend individuelle oder gruppenspezifische Präventionsmaßnahmen entwickeln.

### Beispiel Fahranfängerinnen und -anfänger

Als Beispiel für solch eine Anwendung wird im nun folgenden Teil auf die Fahranfängerinnen bzw. Fahranfänger eingegangen. Viele kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten, die man für eine sichere Verkehrsteilnahme benötigt, sind bei Kindern und Jugendlichen in Entwicklung und bei älteren Menschen wieder im Abbau. Kompetenzen wie beispielsweise die Fähigkeiten zu geteilter Aufmerksamkeit oder peripherem Sehen sind mit rund 14 Jahren ausgebildet. Ein Gefahren- und Sicherheitsbewusstsein entwickelt sich analog zur kognitiven, psychomotorischen und psychosozialen Reifung in Stufen. Unser Gehirn – vor allem der für Impulskontrolle zuständige Frontallappen – kann bis zu 24 Jahre bis zur völligen Reifung benötigen. Es sollte somit in der Verkehrserziehung und Fahranfängerausbildung auf ein alters- und entwicklungsgerechtes Lernen und Bewähren in sicheren Grenzen Wert gelegt werden.

Was sind die entwicklungspsychologischen Besonderheiten von jugendlichen Fahranfängerinnen



Foto: Stockfotoart - Fotolia.com

und Fahranfängern? Neben einer höheren Risikobereitschaft neigen sie dazu, die eigenen Fähigkeiten zu überschätzen und die Gefahrensituation zu unterschätzen. Sie müssen des Weiteren erst lernen, im Straßenverkehr richtig wahrzunehmen. So schauen sie im Vergleich zu erfahrenen Fahrerinnen und Autofahrern seltener in den Rück- und die Seitenspiegel, verwenden die periphere Wahrnehmung noch ineffizient, sind mehr auf statische Objekte fokussiert, fixieren weniger Objekte und schauen in einem kleineren Radius (vor allem horizontal) (vgl. dazu z. B. Deery, 1999, Weber et al. 2005, Limbourg & Reiter, 2009). Aus diesem Grund nehmen sie Gefahren weniger schnell wahr. In England, den Niederlanden und Australien gibt es deshalb sogenannte Hazard Perception Tests im Zuge der Führerscheinerprüfung. In Österreich wurde mit 19. Jänner 2013 ein Gefahrenwahrnehmungstraining im Zuge der Mehrphasen-

führerscheinausbildung für alle Fahranfängerinnen und -anfänger der Klasse A gesetzlich verankert. Hazard perception wird dabei definiert als „scanning and perceiving potentially dangerous situations in time and being able to predict the way in which traffic situations will develop“ (SWOV, 2010). Genschow und Sturzbecher haben im Zuge eines Workshops der International Commission for Driver Testing (CIECA) im Jänner 2013 drei Modelle, die sich mit Verkehrswahrnehmung und Gefahrenvermeidung auseinandersetzen, einander gegenübergestellt und die einzelnen Schritte von Gefahrenwahrnehmung herausgearbeitet (siehe Abb. 2). Aus psychologischer Sicht kann es auf allen Stufen Fehlerquellen oder Defizite geben. Dies kann individuell oder gruppenspezifisch sein. Je nach Ausgangsanalyse lässt sich dann punktgenau präventiv und/oder rehabilitativ arbeiten. Resultierte der Unfall daraus, dass das Blickverhalten nicht ausreichend war, oder wurde die Gefahr wahrge-

nommen und nicht als Gefahr erkannt? Vielleicht wurde aber auch die Gefahr erkannt, und es konnte keine Copingstrategie abgerufen werden. Möglich ist ebenso, dass die Gefahr lokalisiert und erkannt wurde, es auch Handlungsmöglichkeiten gab, der oder die Betroffene sich aber nicht für eine Handlungsalternative entscheiden konnte (vgl. die Ausführungen zu Omission Bias oder „It won't happen to me“-Phänomen, S. 35).

Im seit Jänner 2013 verankerten Gefahrenwahrnehmungstraining für Fahranfängerinnen und -anfänger der Klasse A nehmen Verkehrspsychologinnen und -psychologen auf diese einzelnen Stufen der Gefahrenwahrnehmung und ihre jeweilige mögliche Beeinträchtigung Bedacht und versuchen, vorhandene Schwächen anhand von gezielten sowie anschaulichen Übungsbeispielen mithilfe von Bild- und Videomaterial zu bearbeiten.

Risikoverhalten wird von der Risikowahrnehmung bestimmt,

welche wiederum – wie ausführlich dargestellt – von quellen-, kontext- und personenbezogenen Faktoren abhängig ist. Aus psychologischer Sicht ist insbesondere der personenbezogene Faktor hervorzuheben, wobei hier neben den Merkmalen der Risikoforscher (laut z. B. Haller, 2003, demografische Merkmale, Professionalität und Selbstüberschätzung) vor allem Persönlichkeitsvariablen wie beispielsweise Sensation Seeking, Erfahrung und auch kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten eine Rolle spielen (vgl. dazu Abb. 3).

**Anwendungsfeld der Arbeitspsychologie/der Sicherheitsarbeit in Unternehmen**

Könnte dieser Ansatz auch für die Arbeitspsychologie interessant sein?

Unter Berücksichtigung der wissenschaftlichen Erkenntnisse sowie der Erfahrungen aus der Verkehrspsychologie kann dies sicherlich bejaht werden. Wie in Punkt „Sensation Seeking“ dargestellt, gelingt

Überblick über die Modelle der Verkehrswahrnehmung und Unfallvermeidung				
Anforderungen, die zum Zweck der Verkehrswahrnehmung und Unfallvermeidung erfüllt werden müssen		Schlag (2009)	Deery (1999)	Grayson et al. (2003)
	Überblick	Wahrnehmung (Ist da etwas?)	Gefahrenwahrnehmung	Gefahrenerkennung
	Lokalisierung	Lokalisierung (Wo?)		
	Identifikation	Identifikation (Was?)		
	Einschätzen der Gefahr	Einschätzen der Relevanz	Risikowahrnehmung	Einschätzen des Gefährdungspotenzials
	Einschätzen der Handlungsfähigkeit	Evaluierung	Einschätzung der eigenen Handlungsfähigkeit	
	Abwägen des subjektiven Risikos		Annahme des Risikos	
	Entscheidung	Gefahrenantizipation (und Verhaltensadaptation)	Fahrfähigkeit	Handlungsselektion
Handlung	Anwendung			

Abb. 2: Modellanalyse (Sub-)Anforderungen an Verkehrswahrnehmung und Gefahrenvermeidung nach Genschow und Sturzbecher, 2013



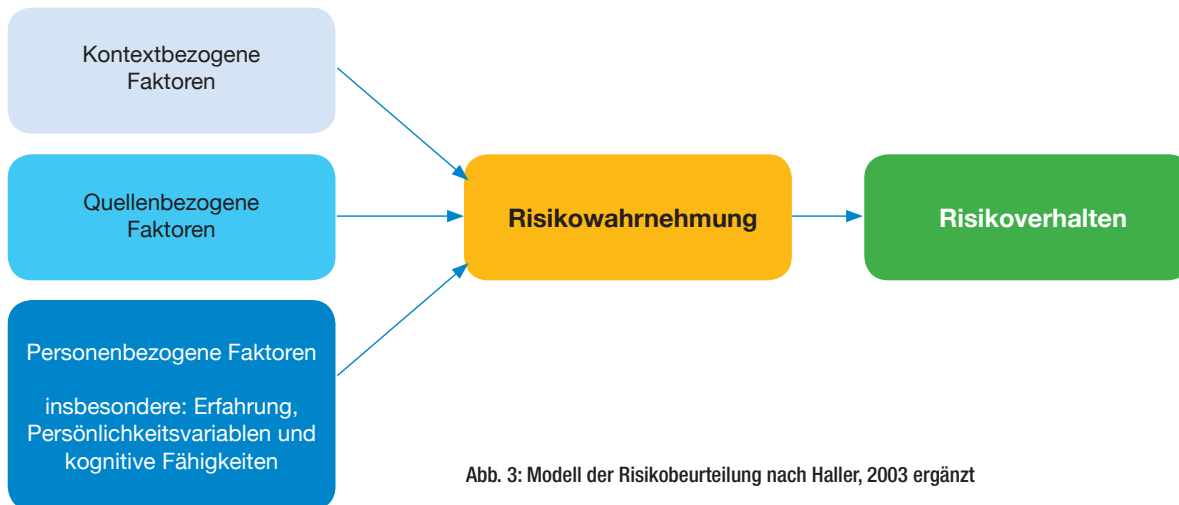


Abb. 3: Modell der Risikobeurteilung nach Haller, 2003 ergänzt

es in der Persönlichkeits- und Verkehrspsychologie sehr gut, anhand von Erhebungen relevanter Persönlichkeitsvariablen Risikoverhalten vorherzusagen bzw. statistisch signifikante Zusammenhänge zwischen bestimmten Persönlichkeitsdimensionen und Risikoverhalten aufzuzeigen. Dies stellt eine gute Basis für zielgruppenspezifische Präventionsarbeit dar. Die verschiedenen theoretischen Modelle zur Gefahrenwahrnehmung können des Weiteren als Anleitung zur Verhinderung von Arbeitsunfällen dienen. Die beste Präventionsarbeit nutzt schließlich nichts, wenn

sie am falschen Ausgangspunkt ansetzt, wenn beispielsweise in einem spezifischen Arbeitskontext über Gefahrenvermeidung gesprochen wird, der oder die Betroffene diese Gefahren aber gar nicht lokalisieren und somit nicht als Gefahr identifizieren kann.

Basierend auf dem Sensation-Seeking-Konzept könnte man in Bezug auf zahlreiche Präventionsmaßnahmen (vor allem im primärpräventiven Bereich) auch eine inhaltliche Schwerpunktverlagerung andenken. Von formal-didaktischer Seite erscheint es jedenfalls emp-

fehlenswert, das Stimulationsbedürfnis nicht außer acht zu lassen und auf ausreichend Spannung in den Programmen zu achten. ■

**LITERATUR:**

- Ein detailliertes Verzeichnis der zitierten Literatur ist bei der Autorin verfügbar.

Mag. Bettina Schützhofer  
sicher unterwegs – Verkehrspsychologische Untersuchungen GmbH Wien, Österreich



**ZUSAMMENFASSUNG**



Die Verkehrspsychologie hat viele grundlegende wissenschaftliche Erkenntnisse aus den Bereichen Risiko, Risikoverhalten und Risikobereitschaft in ihre Arbeit einfließen lassen und darauf aufbauend Präventionsstrategien entwickelt. Viele dieser Erkenntnisse könnten auch die Tätigkeit von Arbeitspsychologinnen und -psychologen bereichern. ■

**SUMMARY**



In developing preventive strategies, traffic psychologists draw on various basic scientific findings from the fields of risk, risk behaviour and risk-taking. Many of these findings might also prove inspirational for the work of occupational psychologists. ■

**RÉSUMÉ**



La psychologie du trafic a introduit dans son travail de nombreuses connaissances scientifiques élémentaires dans les domaines du risque, du comportement à risque, et de la propension au risque et a développé sur ces bases des stratégies de prévention. Nombreuses de ces connaissances pourraient aussi enrichir l'activité des psychologues du travail. ■

**April 2014**

**8. April 2014, Nordlicht Wien**

**SGM-Infotag**

Fachliche Fragen:  
Mag. Barbara Libowitzky  
AUVA-Hauptstelle  
Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung  
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien  
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

**29. April 2014  
Brunauerzentrum, Salzburg**

**Evaluierung psychischer Belastungen**

Fachliche Fragen:  
Dr. Thomas Strobach  
AUVA-Hauptstelle  
Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung  
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien  
E-Mail: thomas.strobach@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

**Mai 2014**

**19.–22. Mai 2014  
Congress Innsbruck**

**Forum Prävention**

Organisatorische Fragen:  
Dominique Dressler, MA  
Telefon: +43 1 331 11-558  
Telefax: +43 1 331 11-469  
E-Mail: dominique.dressler@auva.at  
Fragen zu Registrierung, Bezahlung etc.:  
Ursula Hogn  
Telefon: +43 1 331 11-537  
Telefax: +43 1 331 11-469  
E-Mail: ursula.hogn@auva.at  
Online-Anmeldung:  
www.auva.at/anmeldung

**August 2014**

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

**Arbeitsschutz Aktuell, das Präventionsforum mit Kongress und Fachmesse, gemeinsam mit**

**XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit:**

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

**September 2014**

**17. September 2014  
Congresspark Igls, Innsbruck  
30. September 2014  
Kongress Bad Ischl**

**Prävention von Handverletzungen**

Fachliche Fragen:  
Ing. Mag. Christian Schenk  
AUVA-Hauptstelle  
Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung  
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien  
E-Mail: christian.schenk@auva.at  
Organisatorische Fragen:  
Mag. Ariadne Seitz  
AUVA-Hauptstelle  
Sicherheitsmarketing und Presse  
Adalbert-Stifter-Straße 65  
1200 Wien  
Tel. +43 1 331 11-958  
Fax +43 1 331 11-610  
E-Mail: ariadne.seitz@auva.at  
www.auva.at

**Oktober 2014**

**9. Oktober 2014  
Tech Gate Wien**

**Evaluierung psychischer Belastungen**

Fachliche Fragen:  
Dr. Thomas Strobach  
AUVA - Hauptstelle  
Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung  
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien  
E-Mail: thomas.strobach@auva.at  
Organisatorische Fragen:

**Fachseminare der AUVA**

23.04.	Einsteigen in enge Räume und Behälter	Tirol
29.–30.04.	Laserschutzbeauftragte für technische Anwendungsbereiche	Graz
29.04.	Nanopartikel – Sicherer Umgang im Betrieb	Salzburg
07.05.	Kundenkontakt und emotionale Anforderungen	Mauerbach/Wien
13.05.	Umbau von Maschinen	Baden
15.05.	Arbeiten im richtigen Licht	Amstetten
07.05.	Prüfpflichten im Arbeitnehmerschutz	Kremsmünster
27.05.	Risikobeurteilung von Maschinen	Kremsmünster
27.05.	Lampen und Leuchten – die VOPST	Linz

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

#### 14. Oktober 2014 Holiday Inn Villach

##### Prävention von Handverletzungen

Fachliche Fragen:  
 Ing. Mag. Christian Schenk  
 AUVA-Hauptstelle  
 Abteilung für Unfallverhütung und  
 Berufskrankheitenbekämpfung  
 Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien  
 E-Mail: christian.schenk@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

#### 21. Oktober 2014 Kitzmantelfabrik Vorchdorf

##### „SGM-Infotag“

Fachliche Fragen:  
 Mag. Barbara Libowitzky  
 AUVA-Hauptstelle  
 Abteilung für Unfallverhütung und  
 Berufskrankheitenbekämpfung  
 Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien  
 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

#### November 2014

#### 4. November 2014 Pannoniatower Parndorf

##### Prävention von Handverletzungen

Fachliche Fragen:  
 Ing. Mag. Christian Schenk  
 AUVA-Hauptstelle  
 Abteilung für Unfallverhütung und  
 Berufskrankheitenbekämpfung  
 Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien  
 E-Mail: christian.schenk@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

#### LÄRMSCHUTZ VON NEUROTH

## Soundsaver® PRO+ Gehörschutz für Industrie und Gewerbe

- > Ideal für Arbeiten in Lärmbetrieben
- > Reduziert den Lärm auf ein angenehmes Maß, Kommunikation bleibt möglich
- > Perfekter Tragekomfort durch individuelle Anpassung

Jetzt im Neuroth-Fachinstitut beraten lassen.



Abb.: Soundsaver® PRO+

# NEUROTH

Besser hören · Besser leben

**Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Jänner/Februar 2014**

**ON-K 001 Informationsverarbeitung**

**ÖNORM EN 419211**

Schutzprofile für sichere Signaturerstellungseinheiten  
Teil 3: Einheiten mit Schlüsselimport – Teil 4: Erweiterung für Einheiten mit Schlüsselerzeugung und vertrauenswürdigen Kanal zur Zertifikaterzeugungsanwendung  
Teil 5: Erweiterung für Einheiten mit Schlüsselerzeugung und vertrauenswürdigen Kanal zur Signaturerstellungsanwendung

**ON-K 009 Hydraulik und Pneumatik**

**ÖNORM EN 1012-3**

Kompressoren und Vakuumpumpen – Sicherheitsanforderungen – Teil 3: Prozesskompressoren

**ON-K 017 Aufzüge, Fahrtreppen und Fahrsteige**

**ÖNORM EN 81-21**

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

**ÖNORM EN 81-77**

Sicherheitsregeln für Konstruktion und Einbau von Aufzügen – Besondere Anwendungen für Personen- und Lastenaufzüge – Teil 77: Aufzüge unter Erdbebenbedingungen

**ON-K 027 Krane und Hebezeuge**

**ÖNORM EN 280**

Fahrbare Hubarbeitsbühnen – Be-

rechnung – Standsicherheit – Bau – Sicherheit – Prüfungen

**ÖNORM EN 13001-3-1**

Krane – Konstruktion allgemein – Teil 3-1: Grenzzustände und Sicherheitsnachweis von Stahltragwerken

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

**ÖNORM EN 1870-11**

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Kreissägemaschinen – Teil 11: Halbautomatische waagrecht schneidende Auslegerkreissägemaschinen mit einem Sägeaggregat

**ÖNORM EN 1870-12**

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Kreissägemaschinen – Teil 12: Pendelkreissägemaschinen

**ÖNORM EN 1870-19**

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Kreissägemaschinen – Teil 19: Tischkreissägemaschinen (mit und ohne Schiebetisch) und Baustellenkreissägemaschinen

**ÖNORM EN 12622**

Sicherheit von Werkzeugmaschinen – Hydraulische Gesenkbiegepressen

**ÖNORM EN ISO 28881**

Werkzeugmaschinen – Sicherheit – Funkenerodiermaschinen

**ON-K 031 Anforderungen und Prüfungen der geometrischen Produktspezifikation - Technische Produktdokumentation**

**ÖNORM EN ISO 10360-9**

Geometrische Produktspezifikation (GPS) – Annahmeprüfung und Bestätigungsprüfung für Koordinatenmesssysteme (KMS) – Teil 9: KMG mit Multisensorik

**ON-K 041 Feuerwehrtechnik und Brandschutzwesen**

**ÖNORM F 1020**

Not-Rettungsgeräte-Set für den Feuerwehreinsatz – Anforderungen, Prüfung, Instandhaltung – Ergänzende Bestimmungen zu ÖNORM EN 1498 und ÖNORM EN 1865-1

**ON-K 047 Optik und Lichttechnik**

**ÖNORM EN 12464-2**

Licht und Beleuchtung - Beleuchtung von Arbeitsstätten - Teil 2: Arbeitsplätze im Freien

**ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES**

**ÖNORM EN 374-4**

Schutzhandschuhe gegen Chemikalien und Mikroorganismen – Teil 4: Bestimmung des Widerstandes gegen Degradation durch Chemikalien

**ÖNORM EN 15051**

Exposition am Arbeitsplatz – Messung des Staubungsverhaltens von Schüttgütern – Teil 1: Anforderungen und Auswahl der Prüfverfahren, Teil 2: Verfahren mit rotierender Trommel, Teil 3: Verfahren mit kontinuierlichem Fall

**ÖNORM EN ISO 13137**

Arbeitsplatzatmosphäre – Pumpen für die personenbezogene Probenahme von chemischen und biologischen Arbeitsstoffen – Anforderungen und Prüfverfahren

**ÖNORM EN 13277-3**

Schutzausrüstung für den Kampfsport – Teil 3: Zusätzliche Anforderungen und Prüfverfahren für den Oberkörperschutz

**ÖNORM EN ISO 14119**

Sicherheit von Maschinen – Verriegelungseinrichtungen in

Verbindung mit trennenden Schutzeinrichtungen – Leitsätze für Gestaltung und Auswahl

### **ÖNORM EN 15997**

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

### **ON-K 072 Möbel**

### **ÖNORM EN 16139**

Möbel – Festigkeit, Dauerhaltbarkeit und Sicherheit – Anforderungen an Sitzmöbel für den Nicht-Wohnbereich (konsolidierte Fassung)

### **ON-K 081 Holzschutz**

### **ÖNORM EN 599-1**

Dauerhaftigkeit von Holz und Holzprodukten – Wirksamkeit von Holzschutzmitteln, wie sie durch biologische Prüfungen ermittelt wird – Teil 1: Spezifikation entsprechend der Gebrauchsklasse

### **ON-K 088 Strahlenschutz**

### **ÖNORM S 5240-10**

Sicherung der Bildqualität in röntgendiagnostischen Betrieben – Teil 10: Abnahmeprüfung an medizinischen Röntgen-Einrichtungen für Aufnahme und Durchleuchtung einschließlich digitaler Subtraktionsangiographie und Volumetomographie

### **ON-K 107 Spiel- und Sportstättenbau**

### **ÖNORM EN 12229**

Sportböden – Verfahren zur Herstellung von Probekörpern aus Kunststoffrasen und textilen Belägen

### **ÖNORM EN 15306**

Sportböden für den Außenbereich – Simulierter Verschleiß von Kunststoffrasenflächen

### **ON-K 122 Wasserversorgung**

### **ÖNORM EN 15975-2**

Sicherheit der Trinkwasserversorgung – Leitlinien für das Risiko- und Krisenmanagement – Teil 2: Risikomanagement

### **ON-K 150 Gerüste**

### **ÖNORM EN 12811-4**

Temporäre Konstruktionen für Bauwerke – Teil 4: Schutzdächer für Arbeitsgerüste – Leistungsanforderungen, Entwurf, Konstruktion und Bemessung des Produkts

### **ON-K 173 Thermische Sonnenenergienutzung**

### **ÖNORM EN ISO 9806**

Solarenergie – Thermische Sonnenkollektoren – Prüfverfahren

### **ON-K 179 Medizintechnik**

### **ÖNORM EN ISO 23908**

Schutz vor Stich- und Schnittverletzung – Anforderungen und Prüfverfahren – Schutzeinrichtungen für einmalig zu verwendende Kanülen zur subkutanen Injektion, Katheter-einführungen und Kanülen zur Blutentnahme

**Weitere  
Infos unter  
[www.auva.at](http://www.auva.at)**

### **ON-K 181 Landwirtschaftliche Fahrzeuge und Maschinen**

### **ÖNORM EN ISO 19932-2**

Pflanzenschutzgeräte – Tragbare Geräte – Teil 2: Prüfverfahren

### **ON-K 184 Spiel- und Sportgeräte; Freizeiteinrichtungen**

### **ÖNORM EN 12270**

Bergsteigerausrüstung – Klemmkeile – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfverfahren

### **ÖNORM EN 12276**

Bergsteigerausrüstung – Klemmgeräte – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfverfahren

### **ON-K 187 Rauch- und Abgasfänge**

### **ÖNORM EN 14471**

Abgasanlagen – Systemabgasanlagen mit Kunststoffinnenrohren – Anforderungen und Prüfungen

### **ON-K 193 Baumaschinen**

### **ÖNORM EN 474-1**

Erdbaumaschinen – Sicherheit – Teil 1: Allgemeine Anforderungen

### **ON-K 215 Sterilisation und Desinfektion von Medizinprodukten**

### **ÖNORM EN 13624**

Chemische Desinfektionsmittel und Antiseptika – Quantitativer Suspensionsversuch zur Bestimmung der fungiziden oder levuroziden Wirkung im humanmedizinischen Bereich – Prüfverfahren und Anforderungen

### **ÖNORM EN ISO 11137-1**

Sterilisation von Produkten für die Gesundheitsfürsorge – Strahlen – Teil 1: Anforderungen an die Entwicklung, Validierung und Lenkung der Anwendung eines Sterilisationsverfahrens für Medizinprodukte



**Grundlagen der Lasersicherheit**  
 Merkblatt M 080, 68 Seiten

Laserstrahlung, die ins Auge gelangt, kann Netzhautschäden, Hornhautschäden oder Linsentrübung verursachen. Schäden an der Netzhaut sind irreparabel. Im schlimmsten Fall kann ein Laserunfall zur Erblindung führen. Die Haut ist weniger empfindlich als das Auge. Hautschädigungen – und hier vor allem Verbrennungen – treten daher erst bei höheren Leistungen auf. Bei Laser der Klasse 4 besteht auch Brandgefahr. Daher ist es bei Lasern mit entsprechender Leistung notwendig, geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Das sichere Anwenden von Lasern setzt somit eine fundierte Ausbildung voraus, falls die Laserstrahlung im Zuge der Arbeit zugänglich und damit gefährlich werden könnte. Das vorliegende, komplett überarbeitete Merkblatt gilt für alle Laseranwendungen und soll auf die Eigenschaften, Wirkungen und Gefahren von Laser-Strahlung aufmerksam machen. Überdies beschreibt das Merkblatt M 080 praxiserprobte allgemeine Schutzmaßnahmen, die für viele Laseranwendungen notwendig sind, um die gesetzlichen Forderungen des Arbeitnehmerschutzes zu erfüllen.



**Poster-Serie Lasten sicher anschlagen**  
 11 Poster im A2-Format

„Lasten sicher anschlagen“ betitelt sich eine neue Poster-Serie der AUVA, die aus elf verschiedenen Sujets besteht. „Nur gekennzeichnete Anschlagmittel verwenden“ wird ebenso in Text und Bild dargestellt wie die „Kontrolle der Anschlagmittel vor der Verwendung“. Weitere Poster betreffen die Beachtung des Neigungswinkels und der Tragfähigkeit des Anschlagmittels, die Verwendung eines Kantenschutzes für Anschlagmittel bei scharfen Kanten oder einer geeigneten Lasttraverse bei langen Werkstücken. Hingewiesen wird ferner auf die Reduzierung der Tragfähigkeit im Schnürgang, auf die Auswahl geeigneter Anschlagpunkte und auf die Unfallgefahren beim Hebevorgang. Nicht oft genug in Erinnerung rufen kann man auch die Vorschrift, Lasten niemals über Personen zu transportieren, oder die Beachtung von Quetschgefahren beim Absetzen der Last. Schließlich weist ein Plakat auch darauf hin, wie Anschlagmittel fachgerecht gelagert werden sollen. Die Poster sind über die AUVA-Unfallverhütungsdienste erhältlich.



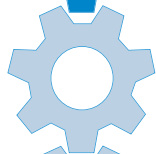
**Sicherheits-Charta: Acht Regeln für mehr Sicherheit auf der Baustelle** 20 Seiten

Die neue Österreichische Sicherheits-Charta für den Baubereich ist ein Bekenntnis der unterstützenden Institutionen zu gemeinsamen „Arbeits-sicherheits-Spielregeln“ am Bau. Die Einhaltung der Arbeitssicherheitsvorschriften und die Vermeidung von Arbeitsunfällen ist ein Vorteil für alle Beteiligten: Die Verhinderung von Arbeitsunfällen und von Gesundheitsschäden dient dem einzelnen Bauarbeiter und in weiterer Folge der Gesellschaft und dem Gemeinwohl. Die Charta baut auf der Bedeutung der Arbeitssicherheit sowohl bei der Planung als auch bei der Umsetzung auf der Baustelle auf. Dabei werden sämtliche Beteiligte, vom Bauherrn über den Planer, die Planungs- und Baustellenkoordinatoren bis zu den Mitarbeitern angesprochen, und es wird an deren Verantwortung für den jeweiligen Bereich appelliert. Die Charta umfasst acht Regeln für mehr Sicherheit auf der Baustelle, die in dieser Broschüre übersichtlich mit erläuternden Texten und aussagekräftigen Illustrationen vorgestellt werden.

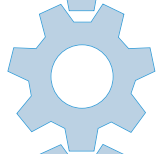
# Alles aus **EINER** Hand



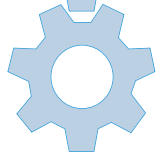
**Prävention**



**Unfallheilbehandlung**



**Rehabilitation**



**Finanzielle Entschädigung**



**Wir sind für Sie da!**

**Grundkurs Recht für die Soziale Arbeit**

Reinhard J. Wabnitz

Ernst Reinhardt Verlag, München 2014, 243 S., 97 Übersichten, 22 Fälle und Musterlösungen, EUR 19,99 ISBN 978-3-8252-4143-8

Der optimale Begleiter für den Einstieg in das „Recht für die Soziale Arbeit“: Studierende lernen in 14 Kapiteln das relevante Basiswissen zum Recht in der Sozialen Arbeit. Im Mittelpunkt stehen Übersichten über das Wichtigste für die Klausur, ergänzt um Erläuterungen und Fallbeispiele sowie um „Vertiefungen“. So bereitet dieser Grundkurs auf die Prüfungen in den Einführungsveranstaltungen und auf weiterführende Vorlesungen, Übungen und Seminare, etwa zum Familien-, Kinder- und Jugendhilferecht, Strafrecht etc., vor.

**Sicherheitstechnik**

Ergänzbare Sammlung der Vorschriften nebst Erläuterungen für Unternehmer und Ingenieure Begründet von Hans Schmatz, Matthias Nöthlichs

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2014, Loseblatt-Werk einschließlich der 2. Lieferung, 25.358 Seiten in 18 Ordnern, EUR 296,00 ISBN 978-3-503-00062-3

Rechtsanwender benötigen schnell zugängliche, fundierte und aktuelle Informationen über die gesetzlichen Anforderungen an den Arbeitsschutz im Unternehmen. So gelingt Ihnen die sichere Rechtsanwendung und Sie treffen jederzeit alle gebotenen Maßnahmen zum Schutz von Arbeitnehmern und Dritten. Dieses Werk stellt Ihnen zu diesem Zweck höchst praxisbezogen alle einschlägigen Rechtsvorschriften des technischen und sozialen Arbeitsschutzes zur Verfügung. Dazu zählen

- Gesetze und Verordnungen,
- Verwaltungsvorschriften und Richtlinien, die diese Vorschriften im Sinne der Behörden auslegen,
- Beschlüsse technischer Ausschüsse und die sonst maßgebenden Technischen Regeln (TRGS, TRBA, TRBS), welche die allgemeinen Sicherheitsanforderungen konkretisieren, sowie
- berufsgenossenschaftliche Vorschriften, Regeln und Informationen.

Mit der 2. Lieferung werden u. a. aktuelle Erläuterungen betreffend Einführung sowie §§ 1 bis 4 zur neuen Gefahrstoffverordnung 2013 ebenso aufgenommen wie die Übersicht zu den Durchführungsverordnungen zum Bundes-Immissionsschutzgesetz.

**Sicherer Umgang mit Regalen**

Ingo Resch

Resch Verlag, Gräfelfing 2014, 1. Auflage, 48 S., EUR 9,80 je Exemplar, Staffelpreise, ab 100 Stk. EUR 6,30, ab 500 Stück kann die Broschüre auch mit Ihrem eigenen werbewirksamen Firmenumschlag angefertigt werden ISBN 978-3-935197-66-3

Durch falsches Beladen, Entladen und Beschädigen von Regalen können schwere Unfälle entstehen. Deshalb ist es wichtig, dass Gabelstaplerfahrer und Lageristen um die Gefahren wissen und Hinweise bekommen, wie sie mit Regalen umzugehen haben. Die Broschüre ist, praxisnah und ausführlich bebildert, für den „Mann vor Ort“ verfasst und berücksichtigt die neuesten Entwicklungen auf dem Gebiet der Vorschriften und Regeln.

**Der Erdbaumaschinenführer**

Walter Ensinger, Reinhold Hartdegen

Resch Verlag, Gräfelfing 2013, 6. Auflage, 64 S., EUR 12,00 je Exemplar, Staffelpreise, ab 100 Stk. EUR 8,00, ab 500 Stück kann die Broschüre auch mit Ihrem eigenen werbewirksamen Firmenumschlag angefertigt werden ISBN 978-3-930039-63-0

Erdbaumaschinen, die auf unter-





schiedlichstem Gelände eingesetzt werden, sind keine harmlosen Geräte – sie können kippen, wegrutschen, im Arbeits- und Fahrbetrieb Menschen verletzen oder Sachen beschädigen. Für den Unternehmer sind hohe Kosten die Folge, ob nun für den Arbeitsausfall, für Terminverschiebungen oder Sachschäden – vom menschlichen Leid der Verunglückten ganz zu schweigen. Eine gute Aus- und Weiterbildung sowie regelmäßige Unterweisungen gehören daher zu den wesentlichen Voraussetzungen, um einen störungsfreien Betrieb auf der Baustelle zu gewährleisten. Mit dieser Broschüre wird dem Maschinenfürer praxisnah aufgezeigt, was er für eine sichere Bedienung „seines Baggers“ wissen muss. Sie wurde aber nicht nur für den Erdbaumaschinenführer, sondern auch für den Sicherheitsbeauftragten und den Bauleiter vor Ort sowie für Personen entwickelt, die für einen ordentlichen Arbeitsablauf auf Baustellen Sorge zu tragen haben.

**CD-Trainingskonzept: Gesundheitsfördernde Führung**  
Gisela Blümmert

managerSeminare Verlags GmbH, Bonn 2013, 224 PPT-Folien mit Traineranleitungen, Trainingsablauf, 18 Handouts, 27 Infos, Moderationskarten, Vorlagen

für Flipcharts und Moderationswände,  
Online-Ressourcen für drei Trainingstage,  
EUR 248,90  
ISBN 978-3-941965-59-1

Arbeit kann die Gesundheit beeinträchtigen, und Arbeit kann die Gesundheit fördern. Führungskräfte tragen elementar dazu bei, ob das Berufsleben für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positive oder negative Auswirkungen hat. Im Training „Gesundheitsfördernde Führung“ wird der Fokus auf die Auseinandersetzung mit dem eigenen Führungsverhalten und mit den Auswirkungen auf die Gesundheit gelegt. Ihre Teilnehmer lernen: Was sind die Kennzeichen von Gesundheit und Krankheit? Was sind die Stabilisatoren der Gesundheit im Berufsalltag? Wie kann die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert werden, und wie trägt diese Lebensfreude zu ihrer Gesunderhaltung bei? Wie können welche Führungsinstrumente gesundheitsfördernd eingesetzt werden?

**Die Katze im Sack verkaufen**  
Bernhard Kuntz

managerSeminare, Bonn 2013, 320 S.,  
EUR 49,90  
ISBN 978-3-941965-70-6

Viele Kunden haben beim Kauf der Ware Bildung das Gefühl, die „Katze im Sack“ zu kaufen. Schließlich handelt es sich um Dienstleistungen, deren Qualität von vielen Faktoren und „der Chemie“ zwischen den beteiligten Menschen abhängt. Hinzu kommt, dass Kaufentscheidungen in der schönen neuen Web-Welt anders ablaufen. Trainer und Berater müssen ihr Angebot unter den vielen Mitbewerbern im Net sichtbar machen und überzeugend darstellen. Das Internet bietet ihnen dazu neue Möglichkeiten, wenn sie seine Regeln beherrschen. Der Autor gibt in seinem Ratgeber umfassende Experten-Empfehlungen, wie der Marketing- und Verkaufsprozess, der vom Erstkontakt bis zum Vertragsabschluss Jahre dauern kann, unter diesen Vorzeichen erfolgreich gestaltet wird.

Dabei helfen prägnante Checklisten und Selbsttests, sich der eigenen Einschätzung und der Besonderheit des eigenen Angebots bewusst zu werden. Das Buch bietet keine Standard-Tipps, sondern Hilfestellungen, wie Bildungs- und Beratungsanbieter ihr eigenes Marketing- und Verkaufssystem entwickeln. Denn Verkaufen ist wie Beraten ein dynamischer Prozess.



## Lärm belastet uns

**Wir haben uns schon so an ihn gewöhnt, dass wir ihn oft gar nicht mehr bewusst wahrnehmen: Lärm! Darum ist es höchste Zeit, sich einmal Gedanken über die tägliche Lärmbelastung zu machen.**

Laut und doch kaum mehr hörbar sind für uns die dröhnenden Motoren und das Surren der Maschinen. Alles wird immer schneller, hektischer und lauter. Einfach nur zur Ruhe kommen: Das ist mittlerweile ein Luxus in unserer Gesellschaft. Die Ruhe-Intervalle, die für den Erhalt unseres Hörvermögens lebensnotwendig sind, werden immer kürzer, die Lärmbelastung hingegen wird immer länger und stärker. Gerade am Arbeitsplatz ist die tägliche Belastung so hoch, dass sie uns gesundheitlich schädigt – manche Berufsgruppen sind davon besonders betroffen.

Vorbeugende Maßnahmen sind daher eine Frage der Eigenverantwortung. Eine zu starke Lärmbelastung kann den Stresspegel steigern und ein mögliches Risiko für

Herzinfarkt oder Schlaganfall erhöhen. Ab einer Lautstärke von 85 Dezibel müssen Ihre Ohren mit einem Gehörschutz versehen werden, um irreversible Hörschäden zu vermeiden. Doch Gehörschutz ist nicht gleich Gehörschutz. 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. Neuroth Soundsaver® PRO+ mit seinem patentierten, versenkten Dämpfungsventil sorgt für ständige Belüftung des Gehörganges und für ein angenehmes Tragegefühl auch unter Schutzausrüstung.



**Ausführliche Informationen unter:  
Tel. 03116 200 820 oder [www.neuroth.at](http://www.neuroth.at)**

Foto: Neuroth

## Schuhe gegen Rückenprobleme

Wussten Sie, dass sich durch die Auswahl der richtigen Schuhe Rückenprobleme verhindern lassen? Die Steitz Sicherheitsschuhe mit dem VARIO Vitality® Dämpfungssystem halten Fuß und Rücken fit und helfen, die Leistungsfähigkeit Ihrer Belegschaft auch bei steigendem Durchschnittsalter zu sichern.

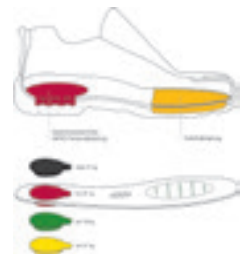
### Veränderte Ansprüche

Der demografische Wandel und die steigenden Lebensarbeitszeiten stellen das Gesundheitsmanagement vor große Herausforderungen. Prof. Dr. med. Markus Walther, Chefarzt am Zentrum für Fuß- und Sprunggelenkchirurgie am Orthozentrum München, hat gemeinsam mit Steitz Secura diese Schuhserie entwickelt. „Am Bewegungsapparat zählen Rückenschmerzen schon heute zu den häufigsten Ursachen für betriebliche Ausfallstage.

Eine hohe Belastung des Fußes durch Gehen und Stehen auf harten Böden begünstigt darüber hinaus die Entstehung von Vorfußbeschwerden, insbesondere mit zunehmendem Alter.“ Ursache dieser Beschwerden ist der natürliche Alterungsprozess des Fettpolsters an der Fußsohle, der im Laufe des Lebens dünner wird und damit die Empfindlichkeit des Fußes steigert.

### Der richtige Schuh schont den Rücken

Eine Möglichkeit, den negativen Folgen des harten Bodens entgegenzuwirken, ist eine belastungsangepasste Dämpfung von Vor- und Rückfuß, wie sie das VARIO Vitality®-System von Steitz Secura bietet. Ziel des in den Schuh integrierten Dämpfungssystems sind die Entlastung des Rückens und eine Reduktion von lokalen Druckspitzen. Weiters können zu enge Schuhe am Vorfuß zu einer Verdopplung des Drucks unter der Fußsohle führen, da die Mittelfußköpfchen nach unten ausweichen. Daher sollte der Schuh in Länge und Weite richtig angepasst sein.



**Die Multizonendämpfung Steitz Vario Vitality® hält Fuß und Rücken fit.**

### So wirkt VARIO Vitality®

- entlastet den druckempfindlichen Vorfuß
- beugt der Entstehung von Vorfußproblemen vor
- sorgt für ein angenehm weiches Tragegefühl
- schont den Rücken

**Nähere Informationen erhalten Sie bei Ihrem Haberkorn Kundenberater oder unter [www.haberkorn.com](http://www.haberkorn.com).**

Foto: Steitz Secura



**Der Halbschuh ESD VD 2500 Vitality VARIO®**

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



# Goldene Securitas 2014

## Sichere Beschäftigte – Gesunde Unternehmen

Gesunde und motivierte Beschäftigte sind das Um und Auf unserer Wirtschaft. Dass das Risiko, einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zu erleiden, beständig sinkt, geht vor allem auf das Engagement der Klein- und Mittelbetriebe zurück. Im Interesse der Sicherheit und der Gesundheit ihrer Beschäftigten werden von vielen Unternehmen hervorragende Leistungen erbracht. Die besten Vorbilder wollen die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) mit der GOLDENEN SECURITAS 2014 vor den Vorhang holen und für ihre besonderen Leistungen auszeichnen.

Verliehen wird die GOLDENE SECURITAS in den Kategorien:

- Sicher und gesund arbeiten
- Innovativ für mehr Sicherheit
- Vielfalt bringt Erfolg!

### Teilnahme

Für Ihre Einreichung reichen wenige Minuten aus! Sie kann formlos per Post oder mittels eines elektronischen Formulars erfolgen.

### Nähere Informationen

[www.auva.at/goldene-securitas](http://www.auva.at/goldene-securitas).



[www.auva.at/goldene-securitas](http://www.auva.at/goldene-securitas)  
**Bewerben Sie sich  
bis spätestens  
31. Mai 2014**

Zur Teilnahme berechtigt sind Unternehmen, die Mitglied der Wirtschaftskammer-Organisation sind, mit Arbeitsstätten, in denen bis zu 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, sofern sie im Zeitraum zwischen dem 1. Jänner 2011 und dem 31. Dezember 2013 besondere Maßnahmen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten gesetzt haben und diese Maßnahmen noch nicht für eine frühere GOLDENE SECURITAS eingereicht wurden.

# uvex

## Next Level Equipment

Leistung neu definieren.

### uvex 1 Sicherheitsschuhe.

uvex 1 Sicherheitsschuhe schützen und unterstützen den menschlichen Körper in seinem individuellen Bewegungsablauf. Auf Basis neuester physiologischer Forschungserkenntnisse und innovativer Technologien werden die bei der Arbeit auf den Bewegungsapparat wirkenden Belastungen reduziert und das Wohlbefinden des Anwenders optimiert. Die ergonomische Konstruktion bietet die perfekte Balance zwischen Schutz und Komfort.

[uvex-safety.at](http://uvex-safety.at)



reddot design award  
winner 2013



Focus Open 2013  
Silver



protecting people