

EREIGNISANALYSE

Der Mensch ist nicht an allem schuld

UNFALLSTATISTIK

Risiko Leiharbeit?

16

KONFLIKTMANAGEMENT

Typische Spannungsfelder von SFK

20

PRÄVENTION & TECHNIK

Hubarbeitsbühnen als sichere Alternative

32

Besuchen Sie uns im Internet:



www.sicherearbeit.at



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

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

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

www.haberkorn.com

HABERKORN
EINFACH BESSER

Dräger

Dräger
VOICE® App



iOS



ANDROID

Unsere Formel für Sicherheit

Für mehr als 1.700 Gefahrstoffe geeignete Sicherheitsempfehlungen und passende Produkte zum Messen und Schützen finden. **Dräger VOICE® App** – ab sofort im iTunes Store (iOS) und bei Google play (Android) verfügbar.

Dräger. Technik für das Leben®

IMPRESSUM

Medieninhaber:

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

Herausgeber:

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

Beauftragter Redakteur:

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

Redaktion:

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

Titelbild:

Fotolia/Gunnar Assmy

Bildredaktion/Layout/Grafik:

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

Abo/Vertrieb:

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

Anzeigenverkauf:

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

Erscheinungsweise:

Zweimonatlich

Hersteller:

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

Offenlegung gemäß §25 MedienG siehe www.sicherearbeit.at

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

Der Mensch ist nicht an allem schuld

Das Wort „Schuld“ zieht sich seit der Vertreibung aus dem Paradies wie ein roter Faden durch die Kulturgeschichte. In ihm steckt die Wurzel „sollen“. Wir Menschen erwarten voneinander zu Recht etwas: das „Gesollte“. Anders gäbe es wahrscheinlich kein Zusammenleben und damit auch keine Menschheit. Erfüllen wir diese Erwartung nicht und kommt es deshalb zu einem negativen Ereignis, sind wir schuldig.

Die Schuld ist ein zentraler Begriff in der Moral wie auch in der Ethik. Sie ist so etwas wie ein Verstoß gegen die Regeln des Zusammenlebens. Übertragen auf den Arbeitsplatz, ist die Schuld ein Verstoß gegen Sicherheitsregeln. Dabei wäre es billig, die Schuld grundsätzlich beim Menschen



Foto: Rainer Goyc

Ihr Redaktionsteam: Dr. Wilfried Friedl | Wolfgang Hawlik

zu suchen, den Schuldigen abzustrafen und wieder zur Tagesordnung überzugehen. Damit ist der künftigen Schadensvermeidung nicht wirklich gedient. Abgesehen davon, dass Schuldzuweisungen ein hohes Emotionspotenzial aufweisen, bringen sie uns auch in der Aufklärung der wahren Unfallursache nicht weiter. Schließlich sind Unfälle meistens das Resultat von falschem Verhalten und unzureichenden Verhältnissen, wobei das Verhältnis der beiden Faktoren von Fall zu Fall variiert.

Für die Prävention brauchen wir eigentlich keine Schuldigen, sondern die Wahrheit. Nur so kommen wir von der Defensive in die notwendige Offensive. Das soll nicht heißen, dass es keine Schuld gibt und keine Strafe geben soll. Doch das ist Sache der Gerichte. Unsere Aufgabe ist es, aus Unfällen zu lernen, um ihre Wiederholung zu vermeiden.

Wir haben dieses Mal ein elektronisches AUVA-Tool zur Unfallursachenanalyse in den Mittelpunkt unseres Fachmagazins gestellt. Durch objektive Unfallanalyse erleichtert es die Wahrheitsfindung und hält indirekt ein Plädoyer für den Menschen, der nicht an allem schuld ist. Denn auch der eilfertige Umgang mit Schuld kann schuldig machen,

meint Ihr
Redaktionsteam

16



Foto: Fotolia/industrieblick

EREIGNISANALYSE 11

Der Mensch ist nicht an allem schuld

Joachim Rauch, Sylvia Rothmeier-Kubinecz

STATISTIK 16

Risiko Leiharbeit?

Beate Mayer

KONFLIKTMANAGEMENT 20

Typische Spannungsfelder von Sicherheitsfachkräften

Elvira Hauska, Elisabeth Kowarc

20



Foto: apops - Fotolia.com

RISIKOFORSCHUNG 28

Das Wagnis Leben

Gerald Koller

PRÄVENTION & TECHNIK 32

Hubarbeitsbühnen für niedrige Arbeitshöhen

Martin Schretthäuser

32



Foto: Hek & Partner

RISIKOMANAGEMENT 36

Risikomanagement – Voraussetzung für ein erfolgreiches Unternehmen (1)

Juraj Sinay

STANDARDS

Aktuell 6

Termine, Seminare 41

Vorschriften/Normen 43

AUVA-Publikationen 45

Bücher 47

Produkte 50

Zahl tödlicher Kinderunfälle soll auf Null gesenkt werden

Pro Jahr sterben unfallbedingt 28 Kinder, alle drei Minuten wird eines verletzt. Die kürzlich gegründete Initiative „Vision Zero 2020“ will in den kommenden sechs Jahren die Zahl der tödlichen Kinderunfälle auf Null senken und jene der Verletzten deutlich reduzieren.

Durchschnittlich alle zwei Wochen stirbt in Österreich ein Kind bei einem Unfall, alle drei Minuten wird eines verletzt. Im Schnitt erleiden jährlich 164.000 Kinder bei Unfällen Verletzungen, 28 verunglücken tödlich. Das Kuratorium für Verkehrssicherheit (KFV), der Verein „Große schützen Kleine“ und die AUVA haben daher kürzlich die Initiative „Vision Zero 2020“ gegen Kinderunfälle gestartet. „Unser Ziel ist es, dass ab 2020 die Zahl der tödlichen Kinderunfälle auf Null gesenkt wird“, erläutert Dr. Othmar Thann, Direktor des KFV.

Von 2010 bis 2012 verloren insgesamt 77 Kinder bis 14 Jahre bei Unfällen ihr Leben. 33 von ihnen verunglückten bei Verkehrsunfällen, hauptsächlich als Pkw-Insassen oder Fußgänger. Der Großteil – insgesamt 44 – starb allerdings nicht

auf der Straße: Zwölf Kinder ertranken, je acht kamen bei Stürzen aus der Höhe – hauptsächlich aus Fenstern – oder durch Einklemmen ums Leben. Rund 75 Prozent der Unfälle geschehen zu Hause oder in der Freizeit.

Die Protagonisten der Initiative haben unterschiedliche Herangehensweisen an die Unfallverhütung und verfolgen zwei Präventionsansätze: Einerseits will man versuchen, durch verschiedene Maßnahmen – etwa Fenstersicherungen oder kindersichere Steckdosen – Unfälle zu vermeiden. Andererseits sollen Erziehungsberechtigte und Kinder dazu angehalten werden, sich vor schweren Unfällen besser zu schützen, etwa durch Tragen eines Schutzhelms beim Radfahren.

„Seit 2002 ist die Anzahl der tödlichen Kinderunfälle in Österreich beinahe um die Hälfte zurückgegangen“, sagt KomMR Renate Römer, Obfrau der AUVA. „Unfallprävention beginnt bei den Kleinsten. Unser großer Appell geht an die Eltern und Großeltern, durch ihre Vorbildwirkung Kindern richtiges Verhalten beizubringen.“

Informationsplattform zu gesunder Arbeit



www.gesundearbeit.at ist eine von Bundesarbeitskammer und Österreichischem Gewerkschaftsbund eingerichtete Informationsplattform zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt.

Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt – das ist ein sehr breites, fa-

cettenreiches Themengebiet. Auf **www.gesundearbeit.at** wollen Bundesarbeitskammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund dieses Thema nun umfassend aufarbeiten und einer breiten Zielgruppe zugänglich machen. Die Plattform **www.gesundearbeit.at** wird laufend redaktionell bearbeitet und bietet Interessierten unter anderem umfang-

reiche Informationen zu den Themen ArbeitnehmerInnenschutz, psychische Belastungen, Verwendungsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung und alternsgerechte Arbeit. Wer sein Wissen zu diesen Themen weiter vertiefen will, erhält einen Zugang zur Online-Datenbank, in der alle einschlägigen Gesetze und Verordnungen zum ArbeitnehmerInnenschutz abgelegt sind.

Auf **www.gesundearbeit.at** finden sich aber auch aktuelle News, Buch- und Veranstaltungstipps, Studien und Berichte sowie Muster-Betriebsvereinbarungen und Broschüren zum kostenlosen Download. Wer regelmäßig über aktuelle Updates dieser Website auf dem Laufenden gehalten werden will, kann auch den Newsletter „Gesunde Arbeit“ abonnieren, der über aktuelle News sowie Veranstaltungs-, Buch- und Broschürentipps zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt informiert.

Auf dem langen Weg zu **gesunden Beschäftigten**

Präventionsmaßnahmen und neue Initiativen zur Gesundheitsförderung im Betrieb haben auch im Jahr 2012 die Dauer der Krankenstände und die Krankenstandsquote sinken lassen. Dies zeigt der kürzlich publizierte „Fehlzeitenreport 2013“. Österreichs Gesundheitsverantwortliche sind durch diese Entwicklung motiviert, den eingeschlagenen Weg weiter zu beschreiten.

Durchschnittlich 12,8 Tage waren unselbstständig Beschäftigte in Österreich im Verlauf des Jahres 2012 im Krankenstand. Im Jahr 2011 waren es noch 13,2 Tage gewesen. Im Vergleich zum Vorjahr kam es damit zu einer leichten Senkung der krankheitsbedingten Fehlzeiten. Das entspricht einer Krankenstandsquote von 3,5 Prozent der Jahresarbeitstage (2011: 3,6 Prozent). Das zeigt der aktuelle Fehlzeitenreport 2013, der kürzlich der Öffentlichkeit präsentiert wurde. Der Fehlzeitenreport, der die Daten aus dem Jahr 2012 analysiert, wird vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt, der Bundesarbeitskammer, der Wirtschaftskammer Österreich und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger herausgegeben.

Langfristig gesehen, so die Analysten, ist das Krankenstandsniveau derzeit im Vergleich zu den letzten Jahrzehnten niedrig: Die krankheitsbedingten Fehlzeiten erreichten 1980 17,4 Krankenstandstage pro Kopf. Die Krankenstandsquote lag bei 4,8 Prozent. In den Jahren 1990 und 2000 waren die Beschäftigten durchschnittlich 15,2 Tage bzw. 14,4 Tage krankgeschrieben. Der langjährige Trend zu einer Verkürzung der Dauer der Krankenstandsfälle setzte sich 2012 ungebrochen fort. Kurzkrankenstände stellen nunmehr knapp 37 Prozent aller erfassten Krankenstandsfälle dar. Der Rückgang der durchschnittlichen Dauer ist auch die Folge einer Verschiebung bei den Krankenstandsursachen: Der Anteil der Atemwegserkrankungen am Krankenstandsgeschehen, die typischerweise einen kurzen Verlauf haben, hat in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich zugenommen. 2012 war jeder fünfte Krankenstandstag auf Atemwegserkrankungen zurückzuführen. Der Anteil der Verletzungen an den Krankenständen nimmt weiter deutlich ab. 2012 lag die Unfallquote bei 351 je 10.000 Versicherte. 2011 waren es 365 je 10.000 Versicherte gewesen.

Seitens der Sozialpartner wird der Fehlzeitenreport 2012 unterschiedlich kommentiert. Aus Sicht der Bundesarbeitskammer ist das Ergebnis des Fehlzeitenreports 2013 „auf den ersten Blick durchaus erfreulich“. Wirft man jedoch einen Blick auf die Verteilung der Krankenstandsgruppen, so zeigt sich, dass im Bereich der psychischen Erkrankungen

besonders viele Krankenstandstage anfallen. Mit einer durchschnittlichen Dauer von 39,1 Tagen pro Krankheitsfall werden die anderen Krankheitsgruppen deutlich übertroffen. „Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Anteil der Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension wegen psychischer Erkrankungen mittlerweile 32 Prozent beträgt (im Jahr 1995 waren es lediglich 11 Prozent), ist dringender Handlungsbedarf gegeben. Bei der Invalidisierung der unter 50-Jährigen betrug die Zuerkennungsquote wegen psychischer Erkrankungen im Jahr 2012 sogar 55 Prozent. Es wird daher notwendig sein, rasch zu reagieren und betriebliche Gesundheitsförderung sowie Prävention auszubauen. Ebenso unverzichtbar ist die Schaffung alternsgerechter Arbeitsplätze“, betont Mag. Alice Kundtner, stellvertretende Direktorin der Arbeiterkammer.

„Der bereits in den letzten Jahren auffallende Trend der stetig zunehmenden Kurzkrankenstände wird neuerlich bestätigt. Damit die betroffenen Menschen sich einer besseren Gesundheit erfreuen und weniger häufig kurzzeitig arbeitsunfähig werden, tritt die Wirtschaftskammer Österreich für zusätzliche Bemühungen zur Stärkung von Präventionsmaßnahmen und Gesundheitsförderung ein“, so Dr. Martin Gleitsmann, Leiter der Abteilung Sozialpolitik und Gesundheit in der Wirtschaftskammer Österreich.

„Der Fehlzeitenreport zeigt, dass die Arbeitswelt im Gesamtkonzept der Gesundheitspolitik eine wichtige Rolle spielt. In der Lebenswelt Betrieb kann durch die Gestaltung der Arbeitsabläufe, das Führungsverhalten und die Gestaltung der Arbeitsplätze Gesundheit gefördert und Krankheit verhindert werden. Die Sozialversicherung bietet interessierten Unternehmen, die betriebliche Gesundheitsförderung umsetzen wollen, Auswertungen und Unterstützungsangebote. Ich wünsche mir, dass bis 2016 ein Drittel der Arbeitnehmer in Betrieben arbeitet, in denen die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter ausdrücklich Teil der Managementphilosophie sind“, so Dr. Josef Probst, Generaldirektor im Hauptverband.

Seitens der AUVA bekräftigt Obfrau KommR Renate Römer, dass der Fehlzeitenreport ein wichtiger Indikator für die Effizienz der Präventionsmaßnahmen von Initiativen zur Erhöhung der Sicherheit und zur Steigerung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der heimischen Wirtschaft ist. „Deshalb zählt die AUVA zu den Auftraggebern dieser aussagekräftigen Publikation.“

Der aktuelle Fehlzeitenreport 2013 ist ab sofort verfügbar unter www.hauptverband.at/fokoop sowie unter <http://wko.at/sp>.

Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung



V.l.n.r.: Mag. Dr. Klaus Ropin, Leiter des Fonds Gesundes Österreich; LH-Stv. Dr. Beate Prettner, Gesundheitslandesrätin; Gesundheitsminister Alois Stöger, Diplômé; Traude Schmieder, MSc., Pflegedienstleiterin des UKH Klagenfurt; Mag. Wolfgang Reicht, stv. Verwaltungsleiter des UKH Klagenfurt; Georg Steiner, Obmann der Kärntner GKK; Claudia Stumpfl, Leiterin der Abteilung Gesundheit der Kärntner GKK; Dr. Johann Lintner, Direktor der Kärntner GKK

Der AUVA liegt nicht nur das Wohl der Patientinnen und Patienten am Herzen, sondern auch das ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die betriebliche Gesundheitsförderung des UKH Klagenfurt wurde kürzlich mit einem Gütesiegel ausgezeichnet.

Ein Korb mit frischem Obst, Nordic-Walking-Gruppen, Nicht-raucher-Seminare, Führungskräfte-schulungen, Coaching etc. – im Unfallkrankenhaus Klagenfurt der AUVA werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Möglichkeiten

geboten, die zum weiten Feld der betrieblichen Gesundheitsförderung gehören. Mit den Maßnahmen verfolgt man einerseits das Ziel, die Gesundheit der 316 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und vorbeugend gegen – auch berufsbedingte – Erkrankungen vorzugehen; andererseits dienen sie der Verbesserung bzw. Optimierung von bestehenden Strukturen und damit auch der Verringerung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Eine Fachjury hat das UKH Klagenfurt nun nach einem strengen Kriterienkatalog überprüft und festgestellt, dass die betriebliche Gesundheitsförderung allen Anforderungen entspricht. Dem Krankenhaus wurde daher das Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung verliehen. Die Auszeichnung erfolgte durch das Österreichische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung, den Fonds Gesundes Österreich sowie die Kärntner Gebietskrankenkasse. Die Anwesenheit von Gesundheitsminister Alois Stöger bei der Verleihung unterstreicht die besondere Bedeutung, die diesem Gütesiegel zukommt.

Das Gütesiegel hat eine Gültigkeit von drei Jahren, danach muss neuerlich um die Verlängerung angesucht werden. „Es macht mich stolz, dass unsere Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ihrem Wohle so gut angenommen werden und dass unsere Bemühungen mit dieser Auszeichnung belohnt wurden“, betonte der Direktor der für das Unfallkrankenhaus Klagenfurt zuständigen AUVA-Landesstelle Graz, Dipl.-Ing. Dr. Hannes Weissenbacher.

(Foto: KGKK)

Trenkwalder setzt auf das AUVA-SGM

Seit mehreren Jahren setzt Trenkwalder, der größte heimische Personaldienstleister, auf ein Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem (SGM). Kürzlich erfolgte die bereits dritte Zertifizierung durch die AUVA-Zertifizierungsstelle.

Bereits zum dritten Mal nach 2010 und 2007 wurde der größte österreichische Personaldienstleister, die Trenkwalder International AG sowie die Trenkwalder Personaldienste GmbH mit allen österreichischen Standorten, durch die AUVA-Zertifizierungsstelle für die Einführung und Aufrechterhaltung ihres

Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystems nach BS OHSAS 18001 und nach dem AUVA-SGM-Regelwerk erfolgreich zertifiziert.

DI Klaus Wittig, Leiter der AUVA-Zertifizierungsstelle, dankte Ing. Mag. Paul Töplitz, MBA, Sicherheitsfachkraft und SGM-Manager bei Trenkwalder, im Rahmen der Zertifikatsübergabe für die langjährige Zusammenarbeit und das Engagement für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Das Engagement von Trenkwalder komme nicht nur den eigenen Mitarbeitern, sondern der gesamten Zeitarbeitsbranche zugute. Besonders vor den Vorhang gebeten

wurde bei der Zertifikatsübergabe Irina Langerman für ihren hervorragenden Einsatz im Bereich der Gesundheitsförderung. Langerman ist langjährige Sicherheitsvertrauensperson (SVP), stellvertretende SGM-Managerin und Fitnesstrainerin bei Trenkwalder. Sie führt bei Trenkwalder österreichweit eine Vielzahl von Angeboten selbst durch oder schult die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Multiplikatoren. Zum „Unterrichtsprogramm“ zählen unter anderem Augengymnastik, Entspannungs- und Atemübungen, Nacken-Schulter-Arm-Übungen und -Massagen oder progressive Muskelentspannung.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Zeitarbeitsbranche – so der einheitliche Tenor bei der Zertifikatsübergabe – sind aufgrund häufiger Arbeitsplatzwechsel und kurzer Einarbeitungszeiten einem erhöhten Risiko ausgesetzt. Um dieses Risiko zu minimieren, bedarf es weiterhin besonderer Bemühungen, das Zusammenspiel zwischen den Beschäftigten und den Zeitarbeitsunternehmen (Überlassern) zu verbessern. Die AUVA wird diese Anstrengungen bestmöglich unterstützen.

Unterstrichen wurde, dass die in den letzten Jahren vorgenommenen Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen zwar Schritte in die richtige Richtung waren, aber leider noch nicht flächendeckend umgesetzt wurden.



V.l.n.r.: Ing. Norbert Metzner, Zertifizierer der AUVA-Zertifizierungsstelle; Irina Langerman, SVP, stv. QM-Managerin bei Trenkwalder; Ing. Mag. Paul Töplitz, MBA, Sicherheitsfachkraft und QM-Manager bei Trenkwalder; DI Klaus Wittig, Leiter der AUVA-Zertifizierungsstelle

Weltkongress 2014 verzeichnet 1.300 Beitragsvorschläge

Noch bis 31. Juli läuft die Online-Registrierung zum XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014. Das „Globale Forum Prävention“ geht vom 24. bis zum 27. August 2014 in Frankfurt über die Bühne.

Ein breit gefächertes und qualitativ hochstehendes Programm wie nie zuvor: Das versprechen die Organisatoren des XX. Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014 – Globales Forum Prävention. Der Optimismus von Internationaler Arbeitsorganisation (IAO), Internationaler Vereinigung für soziale Sicherheit (IVSS) und Deutscher Gesetzlicher Unfallversicherung (DGUV) lässt sich leicht erklären: Zu den Symposien und zum Forum für Prävention sind mit Ablauf der Einreichungstermine insgesamt 1.300 Abstracts eingegangen. Das bedeutet einen neuen Rekord in der Geschichte des Weltkongresses und unterstreicht eindrucksvoll, welche hohe Bedeutung die internationale Fachwelt der Veranstaltung beimisst.

Mittlerweile steht auf www.safety2014germany.com das vorläufige Programm des Weltkongresses zum Download bereit. Rund um die Themen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit wird mit den verschiedenen Veranstaltungen des Weltkongresses ein breites Informationsangebot gemacht. Das Programm des Weltkongresses 2014 beinhaltet eine Eröffnungs- und eine Abschlussveranstaltung, Sitzungen im Plenum mit Einführungsvorträgen, Fachveranstaltungen, Symposien, das Forum für Prävention sowie einen Deutschen Abend.



Foto: SeanPavonePhoto - Fotolia.com

Frankfurt am Main steht im Zeichen des XX. Weltkongresses

Diverse Fachbesichtigungen, das Internationale Media Festival für Prävention (IMFP) und eine begleitende Fachmesse runden das Kongressprogramm ab.

Im Congress Center Frankfurt sind nicht nur die räumlichen Voraussetzungen für eine derartige Großveranstaltung gegeben, sondern ist auch die entsprechende technische Infrastruktur vorhanden. Die offiziellen Kongresssprachen sind Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch. Alle Sitzungen im Plenum und in den Fachveranstaltungen werden simultan übersetzt. In den Symposien spricht man Englisch.

Welche Risiken gehen von Museumsexponaten aus?

„Gefahrstoffe im Museum“ – so betitelte sich ein mehrtägiges Symposium, das sich mit Fragen der gesundheitlichen Risiken für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von musealen Sammlungen im Umgang mit Exponaten beschäftigte.

Einst galten sie als Speerspitze des technischen Fortschritts, heute wären sie – wenn sie nicht unter Denkmalschutz stünden – teilweise als „Sondermüll“ zu betrachten, von dem vielfältige gesundheitliche Risiken ausgehen können. Die Rede ist von Exponaten, wie sie zu Tausenden in den verschiedensten Museen auf der ganzen Welt gelagert und teilweise auch ausgestellt sind.

Am Beispiel des Werkstoffes Asbest lassen sich die geschichtliche Entwicklung und die Problemstellung für die Museen wohl am eindrucksvollsten illustrieren: Jahrzehntlang hochgelobt und aufgrund seiner chemisch-physikalischen Eigenschaften in allen möglichen Bereichen eingesetzt, ist der Werkstoff heute wegen seiner nachweislich krebserregenden Wirkung verboten. Was soll nun mit Exponaten geschehen, die Asbest enthalten? Muss man sie fachgerecht entsorgen, um gesundheitliche Risiken für Museumspersonal, Besucherinnen und Besucher zu vermeiden? Darf man sie restaurieren und dabei gefährliche Werkstoffe durch „moderne“, ungefährliche Materialien ersetzen, obwohl dies eigentlich nicht den Grundsätzen einer historisch korrekten unverfälschten Präsentation entspricht? Müssen Exponate funktionsfähig bleiben oder ist es mit Blick auf die verwendeten Gefahrstoffe gestattet, Teile auszubauen und so dem Exponat seine ursprüngliche Funktion zu entziehen?

Auf diese und viele weitere Fragen versuchten Ende März in Wien nationale und internationale Experten Antworten zu finden. Das dreitägige Expertensymposium war vom Technischen Museum Wien (TMW) in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Verband der Restauratoren und der AUVA organisiert worden.

Mit dem Technischen Museum Wien verbindet die AUVA eine langjährige Zusammenarbeit. Die AUVA hat das TMW nicht nur bei der Anschaffung verschiedener Sicherheitseinrichtungen und technischer Vorkehrungen in den Werkstätten und Depots unterstützt. Die Österreichische Staub-(Silikose-)Bekämpfungsstelle führte gemeinsam mit den Fachleuten der AUVA auch zahlreiche Beratungen durch, damit das TMW beispielsweise das Problem Asbest in den Griff bekommen konnte, wie die Leiterin des Museums, Gabriela Zuna-Kratky, in ihrer Begrüßung betonte.



TMW-Direktorin Dr. Gabriele Zuna-Kratky: Gute Zusammenarbeit mit der AUVA



Präventionsexperte DI Georg Effenberger: Erhöhte Risiken durch Gefahrstoffe

Nicht zuletzt dank dieser guten Zusammenarbeit kann der Arbeitsplatz Museum heute als gesund und sicher bezeichnet werden: „Die Statistik zeigt uns, dass es in Museen nur äußerst selten zu Arbeitsunfällen oder gar schweren Arbeitsunfällen kommt“, freut sich der Leiter der Präventionsabteilung in der AUVA, Dipl.-Ing. Georg Effenberger. Von einer generellen Entwarnung will der Präventionsexperte jedoch nicht sprechen: „Der Umgang mit Gefahrstoffen kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Museen bzw. für ihre externen Partner ein erhöhtes Risiko bedeuten.“

Wie dieses Risiko durch technische oder organisatorische Maßnahmen minimiert werden kann bzw. welche persönlichen Schutzausrüstungen in einem Museum eingesetzt werden können, darüber konnten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Bild machen.

Der Mensch ist nicht an allem schuld

Das Verschulden an vielen Arbeitsunfällen oder Beinahe-Unfällen wird vorschnell und oft auch falsch dem Menschen zugeschrieben. Bei einer systematischen Untersuchung des Unfallereignisses, die das gesamte Arbeitssystem beleuchtet, treten oft gänzlich andere Ursachen zu Tage, die man im Sinne der Prävention vielfach leicht beseitigen kann. Mit einem neuen Online-Tool auf eval.at soll dieser systematische Ansatz unterstützt werden: SEA 1.0 – „Systematische EreignisAnalyse“ – dient der automationsunterstützten Analyse von Beinahe-Unfällen und Arbeitsunfällen.

JOACHIM RAUCH, SYLVIA ROTHMEIER-KUBINECZ



Im Unterschied zu einer Tätigkeit im privaten Bereich ist der Mensch in einer unselbstständigen beruflichen Tätigkeit – auch wenn es die gleiche Tätigkeit ist – in seiner Zuverlässigkeit von zahlreichen Arbeitsfaktoren abhängig:

- Arbeitszeit,
- Kollegen und Kolleginnen,
- Art der Auftragserteilung,
- Regeln,
- Arbeitsmitteln,
- vereinbarten Terminen
- und anderem mehr.

Während man Arbeitszeit, Arbeitsmittel, die Reihenfolge, in der man die Arbeit erledigen möchte, und anderes mehr im privaten Bereich vorwiegend selbst bestimmen kann, arbeitet man im beruflichen Kontext vorwiegend fremdbestimmt. Will man zuverlässige und fehlerfreie Leistungen haben, müssen Auftrag, Arbeitszeit oder Arbeitsmittel etc. den menschlichen Leistungsvoraussetzungen angemessen sein. Die Schlussfolgerung, die sich daraus ableiten lässt: Der Mensch steht in Wechselwirkung mit diesen Faktoren der Arbeit, er ist somit ein Teil des Arbeitssystems!

Dass der Mensch als Komponente des Arbeitssystems aufgefasst werden kann, ist eine wesentliche Grundannahme in den Arbeitswissenschaften und damit auch der Richtlinie VDI 4006. In drei Teilen befasst sie sich mit der Beurteilung der menschlichen Zuverlässigkeit.

Die 2010 erschienene Richtlinie 4006 Blatt 3 des VDI (Vereins Deutscher Ingenieure) beschreibt Anforderungen an die Methoden der Ereignisanalyse (Unfallursachenanalyse) – Methoden, die gewährleisten sollen, dass unerwünschte Ereignisse nicht vorschnell und oft genug falsch dem menschlichen Versagen zugeschrieben werden und dass das Arbeitssystem Berücksichtigung findet.

Das Stufenmodell

2008 entwickelte die AUVA in Anlehnung an Sträter O. (1997) ein vereinfachtes Stufenmodell für die Praxis (Rothmeier-Kubinecz S.; 2008). Das Stufenmodell bietet eine Systematik der Unfallursachenermittlung in zweierlei Hinsicht an. Erstens leitet es dazu an, zuerst die Frage „Was ist passiert?“ aufzuwerfen, bevor man die Frage nach dem „Warum“ stellt; und zweitens leitet es dazu an, zunächst Ursachen in der Technik und der Organisation zu analysieren, bevor man nach den Ursachen beim Menschen sucht.

In der betrieblichen Praxis lassen sich bei der Analyse von Arbeits- und Beinahe-Unfällen drei häufige Probleme beobachten:

1. Der Unfall wird als punktuelles Ereignis betrachtet.
2. Die Analyse wird in Bezug auf die handelnde Person vorgenommen; die Arbeitssituation bleibt weitgehend unberücksichtigt.
3. Während der Beschreibung des Vorfalls werden bereits (vorschnell) Überlegungen zu möglichen Ursachen angestellt.

Diese Form der Betrachtung führt – so hat die Forschung gezeigt – zu ganz bestimmten Fehleinschätzungen, denen man nur durch die Berücksichtigung folgender Grundsätze begegnen kann:

1. Jedem Unfall geht eine Kette von (zurückliegenden) Ereignissen voraus, daher gibt es immer mehrere Ursachen.
2. Die handelnde Person ist nicht zwangsläufig der Auslöser oder die Ursache für den Zwischenfall oder Unfall, das gilt es erst zu klären.
3. Die Ereignisanalyse erfolgt unter Berücksichtigung des gesamten Arbeitssystems. Erst nachdem die Situation ausreichend

beschrieben wurde, werden die beitragenden Faktoren identifiziert.

Beim Stufenmodell geht man daher im ausschließenden Verfahren vor. Zunächst werden alle möglichen Teilereignisse in ihrer zeitlichen Abfolge erfasst und den Komponenten des Arbeitssystems zugeordnet (auftretensorientiert). Die Informationssammlung enthält sowohl jene Teilereignisse, die zum Unfall beigetragen haben, als auch jene, die nicht zum Unfall beigetragen haben. Sie können weit zurückliegen oder zeitlich nahe sein. Erst im weiteren Vorgehen werden in einem Ist/Soll-Abgleich (ursachenorientiert) jene Teilereignisse wieder ausgeschlossen, die nicht ursächlich zum Unfall geführt haben. Und zuletzt hat man jene Faktoren identifiziert, die fehlerauslösend oder fehlerbegünstigend zum Ereignis beitragen. Diese werden bewertet und Gestaltungsmaßnahmen abgeleitet. Die Vorteile des beschriebenen Verfahrens liegen darin, dass es geeignet ist, über das Klären der Ursachen von Arbeits- oder Beinahe-Unfällen hinaus mögliche technische Mängel aufzudecken, mögliche Schwachstellen in der Arbeitsorganisation/im Arbeitsablauf aufzuzeigen und die geltenden Regeln im Betrieb (Sicherheitskultur) zu überprüfen. Zu Beginn wird daher der zu betrachtende Ereignisrahmen festgelegt. Es wird entschieden, welche der jeweiligen Arbeitsebenen in die Ereignisanalyse einbezogen werden sollen: Die Ebenen stehen in Wechselwirkung zueinander und legen den Umfang der Analyse fest. Der Betrieb definiert selbst, welche Art von betrieblichen Ereignissen er auf diese Weise und innerhalb welchen Rahmens analysieren möchte.

Praktische Umsetzung

Stufenmodell Stufe 1:

Die Schilderung des Unfallhergangs beginnt mit der Frage:

„Was ist passiert?“

Auf der Stufe 1 wird nach der Abfolge der Ereignisse gefragt. Dabei ist auf eine wertfreie und sachliche Befragung während der Ereignisaufnahme zu achten, um eine vor-schnelle Ableitung von Ursachen und damit eine eingeschränkte Maßnahmenableitung hintanzuhalten. Erfasst werden nicht Begründungen, sondern lediglich die Daten und Fakten. Bei der Befragung ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass es zu diesem Zeitpunkt nicht darum geht, warum etwas passiert ist, sondern was passiert ist, und jede Beschuldigung zu verhindern. Bei dieser Art der Befragung herrscht, wie sich gezeigt hat, ein offenes Gesprächsklima vor.

Als Methode wird ein Person-Zeit-Diagramm vorgeschlagen. Um die Vorgeschichte erfassen zu können, ist zu entscheiden, wann das Ereignis seinen Lauf nahm. Der Zeitpunkt, den man dabei wählt, hängt unter anderem davon ab, welchen Ereignisrahmen man festgesetzt hat. Zeitpunkt des Beginns der Analyse kann beispielsweise sein:

- Arbeitsbeginn (Schichtbeginn)
- Zeitpunkt der Auftragserteilung (z. B. Beginn der geplanten Wartungsarbeiten)
- Beginn der Arbeitshandlung
- Beginn der Abweichung vom Standardablauf (z. B. Auftreten einer Störung)
- Freigabe/Übergabe (z. B. von Maschinen, Gebäuden)

Alle Personen werden einbezogen, die in der Abfolge der Ereignisse eine beitragende Rolle gespielt haben könnten, mindestens aber jene, die beteiligt waren.

Stufenmodell Stufe 2:

Jetzt werden die erfassten Einzelergebnisse den Komponenten des Arbeitssystems zugeordnet. Dieser

Schritt soll davor schützen, nur einem Fehler die Ursache zu geben.

Die Komponenten des Arbeitssystems können aus unterschiedlichen ganzheitlichen Modellannahmen abgeleitet werden. In der Praxis kommt man mit dem Mensch-Maschine-System (MMS) als Modellannahme aus. Die Komponenten des MMS sind: die Aufgabe, die Tätigkeit, die Rückmeldung, das technische System, die Auftragserteilung und Auftrags erledigung, die Umgebung und die Situation.

Praktische Umsetzung

„Was war zu beobachten in Hinblick auf die Komponenten des Arbeitssystems?“

Informationen für die Stufe 2 sind der Stufe 1 zu entnehmen. Die gesammelten Teilereignisse aus Stufe 1 (Person-Zeit-Diagramm) werden für jede Person direkt den Komponenten des Arbeitssystems zugeordnet. Häufig sind die Informationen durch Befragung bzw. Informationen aus betrieblichen Dokumenten zu ergänzen, um den Ist-Zustand zu erheben.

Bis dahin war man sozusagen Beobachter. Nun geht es darum, die Ereignisse zu bewerten. Ursachen können außerhalb des Menschen oder beim Menschen selbst liegen. Der Systematik des Stufenmodells folgend, wird zuerst nach den technischen und/oder organisatorischen Ursachen außerhalb des Menschen gefragt, wobei jede Komponente des Arbeitssystems fehlerauslösende oder fehlerbegünstigende Bedingungen enthalten kann.

Stufenmodell Stufe 3:

Auf Stufe 2 wurden die Ereignisse den Komponenten des Arbeitssystems zugeordnet, nun geht es darum, den Sollablauf zu ermitteln. Dazu ist es meist notwendig, zusätzliche Informationsquellen heranzu-

ziehen. Das können z. B. Betriebsunterlagen, Verfahrensvorschriften, Handbücher, rechtliche Grundlagen, Normen und Ergebnisse der Befragung des Personals oder Auskünfte von betrieblichen Expertinnen und Experten wie der Sicherheitsfachkraft, des Betriebsrates etc. sein. In weiterer Folge führt man einen Ist-Soll-Abgleich durch. Sind keine Abweichungen zu erkennen, kann man die betreffende Information als mögliche Ursache im Arbeitssystem ausschließen. Sind Abweichungen feststellbar, werden sie der Technik oder Organisation zugeordnet oder auf Stufe 4 weiter analysiert.

Praktische Umsetzung

„Was war problematisch bzw. unproblematisch in Bezug auf die Komponenten des Arbeitssystems?“

Der Ist-Soll-Abgleich könnte beispielsweise zeigen, dass an der Komponente Aufgabe deren Art (wie z. B. zu monoton) problematisch ist. Ergebnisse auf der Stufe 3 sind die Identifikation fehlerauslösender oder fehlerbegünstigender Bedingungen bei Abweichungen des Soll-Zustandes vom Ist-Zustand und der Ausschluss jener Teilereignisse, bei denen keine Abweichung festgestellt werden konnte.

Die identifizierten Abweichungen lassen sich nun entweder technischen oder organisatorischen Ursachen zuordnen.

Beispiele für organisatorische und technische Ursachen:

Organisatorische Ursachen können beispielsweise fehlende Reserven im Fuhrpark, Probleme in Wartungsintervallen, fehlende Informationen oder mangelhafte Kommunikation sein. Auch fehlende Arbeitsvorbereitung, mangelhafte Planung, nicht vorhandene vorgesehene Prozeduren (Regeln, Normen, Verfahrensabläufe) fallen in diese Kategorie.



rie. Zu den technischen Ursachen zählen unergonomische Gestaltung der Anlagen/Maschinen, unzureichende Signalisierung, unpassende PSA, fehlende Sicherheitsvorrichtungen etc.

All jene Ereignisse (fehlerauslösenden Bedingungen), die nicht technischen oder organisatorischen Ursachen zuordenbar sind, werden in der Folge einer Analyse auf Stufe 4 unterzogen.

Stufenmodell Stufe 4:

Auf Stufe 4 sollen mögliche Ursachen beim Menschen ausgeschlossen werden. Hier wird entschieden, ob das Verhalten der Beteiligten Auslöser des Unfalls (Beinahe-Unfalls) war. Der Beteiligte ist nicht Ursache oder Auslöser des Unfalls, wenn er z. B. an einer Gefahrenquelle nur anwesend war und nichts zum Unfall beigetragen hat. Auf Stufe 3 wurden mögliche Abweichungen identifiziert und technischen oder organisatorischen Ursachen zugeordnet. All jene Abweichungen, die weder der Technik noch der Organisation zuordenbar waren (oder auch eine verhaltensbedingte Komponente haben), werden nun auf Stufe 4 weiter analysiert. Das Ergebnis auf Stufe 4 ist der Ausschluss jener Teilereignisse, für die keine Ursache beim Menschen festgestellt werden kann-

te, und die Identifikation der Art des Fehlers oder Irrtums, falls sich eine verhaltensbedingte Ursache feststellen ließ.

Praktische Umsetzung

„Was war problematisch bzw. unproblematisch in Bezug auf das Verhalten des Menschen?“

Für die Abgrenzung in der Prävention ist es wichtig, zwischen Fehler und Irrtum zu unterscheiden. Passieren Fehler trotz Wissens oder Könnens („Man hätte es wissen können“), dann entweder bewusst oder unbewusst. Passieren sie bewusst, handelt es sich meist um eine Regelübertretung. Passieren sie unbewusst (z. B. durch Gedächtnisfehler oder infolge Verwechslungsgefahr – siehe Komponente Rückmeldung Stufe 3), handelt es sich um einen Fehler. Passieren Fehler unbewusst, ist eine Nachschulung als Präventionsmaßnahme meist nicht wirkungsvoll, da sie trotz Wissens passieren. Wirkungsvollere Maßnahmen sind auf der technischen oder organisatorischen Ebene angesiedelt. Ein Irrtum passiert beabsichtigt „nach bestem Wissen und Gewissen“ aufgrund vorschneller Schlussfolgerungen, Voreingenommenheit oder subjektiver Ansichten. Ein Irrtum ist häufig das Ergebnis einer unvollständigen Kenntnis der

Lage. Dafür kommen beispielsweise fehlende Informationen, fehlendes Wissen oder mangelndes Können infrage.

Auf Stufe 4 analysiert man die Art des menschlichen Fehlers, weil das für die Ableitung sinnvoller und effektiver Maßnahmen wichtig ist. Dabei wird nach Routine, Nutzen, Situation und Vertrautheit unterschieden.

Stufenmodell Stufe 5:

Aus Stufe 3 und 4 werden Ergebnissammlung und Bewertung übertragen. Als Resultat der Analyse ergibt sich eine Reihe von fehlerauslösenden oder fehlerbegünstigenden Ursachen bzw. erklärenden Faktoren, die in Stufe 5 aufgelistet werden. Die erklärenden Faktoren für die Teilereignisse werden nun nach Bedeutsamkeit und Ausmaß ihres Beitrages zum Unfall bewertet. Einige der fehlerauslösenden Faktoren hängen miteinander zusammen. Diese Kombinationen haben jeweils in unterschiedlichem Ausmaß zu dem Unfall oder Beinahe-Unfall beigetragen, die Gewichtung kann Auskunft darüber geben, welche Bedeutung der jeweilige Faktor für das Geschehen hat. Die Zusammenfassung und systematische Ordnung der Teilereignisse und der ihnen zugeordneten erklärenden Faktoren erlaubt eine Gesamtbewertung des Unfalls oder Beinahe-Unfalls. Insbesondere in Bezug auf Arbeitsfehler geben die VDI 4006-1 und 2 wertvolle Hinweise für deren Bewertung. Lassen sich keine erklärenden Faktoren finden, liefert die VDI 4004-3 typische erklärende Faktoren auf allen fünf Arbeitsebenen (siehe Ereignisrahmen).

Stufenmodell Stufe 6:

Ausgehend von der Bewertung auf Stufe 5 werden entsprechend

den Grundsätzen der Gefahrenverhütung Maßnahmen abgeleitet. Das Ableiten von Maßnahmen gemäß den festgestellten fehlerauslösenden oder fehlerbedingenden Ursachen hat mehrere Vorteile:

- Bei Mitarbeiterinnen und Vorgesetzten finden sie positive Akzeptanz.
- Die Maßnahmen garantieren zukünftig keine Wiederholung der negativen Ereignisse.
- Die Maßnahmen greifen umfassend für sämtliche relevante Tätigkeiten.
- Die Maßnahmen umfassen organisatorische Ableitungen.

Nutzung der Ergebnisse

Die statistische Auswertung mehrerer Unfälle oder Beinahe-Unfälle bringt weitere betrieblich relevante Erkenntnisse. Die auf Stufe 5 gewichteten Faktoren können auch für erkenntnisübergreifende Analysen genutzt werden. Dazu werden Kombinationen von Ursachen

klassifiziert, weil es oft eine Wechselwirkung von Ursachen ist, die einem Geschehen zugrunde liegt. Damit werden die Ergebnisse standardisiert, und mehrere Ereignisse können miteinander verglichen werden. Die VDI 4006-3 gibt dazu eine Anleitung. ■

QUELLEN:

- Download: <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/91026.pdf> [7.3.2014]
- Verein deutscher Ingenieure VDI-Richtlinie 4006 Blatt 1 (2002). Menschliche Zuverlässigkeit. Ergonomische Forderungen und Methoden der Bewertung
- Verein deutscher Ingenieure VDI-Richtlinie 4006 Blatt 2 (2003). Menschliche Zuverlässigkeit. Methoden zur quantitativen Bewertung menschlicher Zuverlässigkeit
- Verein deutscher Ingenieure VDI-Richtlinie 4006 Blatt 3 Entwurf (2010). Menschliche Zuverlässigkeit. Methoden zur Ereignisanalyse
- Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über die Sicherheit von Maschinen und von Sicherheitsbauteilen für Maschinen (Maschinen-Sicherheitsverordnung 2010 – MSV 2010)
- ÖNORM EN ISO 12100 (2010). Sicherheit

von Maschinen – Allgemeine Gestaltungsleitsätze – Risikobewertung und Risikominderung

- ÖNORM EN ISO 10075-2 (2000). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 2: Gestaltungsgrundsätze

SEA 1.0 im Überblick

Das Online-Tool „SEA 1.0“ ermöglicht die detaillierte Protokollierung von Beinahe-Unfällen und/oder Arbeitsunfällen durch systematisches Vorgehen.

Die Vorgehensweise soll die ganzheitliche Betrachtung des Unfallgeschehens im gesamten Arbeitssystem gewährleisten.

Diese Mehrebenen-Analyse, basierend auf den Anforderungen der VDI 4006 Blatt 3, erleichtert das Formulieren erklärender Faktoren. Diese werden gemäß den Grundsätzen der Gefahrenverhütung und in weiterer Folge nach ihrer spezifischen Bedeutsamkeit gewichtet, um ursachenorientiert Maßnahmen entwickeln zu können.

Diese ereignisspezifische Ableitung von Gestaltungsmaßnahmen ermöglicht darüber hinaus ereignisübergreifende Erkenntnisse für den Betrieb zu gewinnen.

So schlägt die VDI vor, Häufigkeitsstatistiken von erklärenden Faktoren für Arbeitsfehler in Form einer Abhängigkeitsanalyse auf ihre Wechselwirkungen zu überprüfen.

In SEA 1.0 werden die Benutzer von verschiedenen Analyse-Funktionen bei Eingabe und Protokollierung unterstützt; eine grafische Informationsoberfläche verbessert den Überblick über Daten und Geschehnisse.

Mag. Joachim Rauch
 AUVA Hauptstelle
 Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung
 1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65
joachim.rauch@auva.at

Mag. Sylvia Rothmeier-Kubinecz
 AUVA Hauptstelle
 Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung
 1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65
sylvia.rothmeier@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Mit einem neu entwickelten Online-Tool wird es möglich, Beinahe-Unfälle und Arbeitsunfälle computerunterstützt zu erfassen. Die Protokollierung folgt einem mehrstufigen Modell und soll eine objektivierte Ursachenanalyse sicherstellen. ■

SUMMARY



A newly developed tool makes it possible to record work accidents and near misses online. Entries are based on a multi-level scheme to ensure an objective analysis of causes. ■

RÉSUMÉ



Il sera possible, grâce à un nouvel outil online, d'appréhender de manière informatique les presque-accidents et les accidents du travail. Le rapport suit un modèle à plusieurs niveaux et doit assurer une analyse des causes objective. ■

Risiko Leiharbeit?

Immer noch haben Leiharbeiter im Vergleich zu angestelltem Personal ein deutlich höheres Risiko, einen Arbeitsunfall zu erleiden. Ein Blick auf die Statistik zeigt, welche Branchen besondere Gefahrenpotenziale in sich bergen und wie Unfälle typischerweise passieren. Für den Beschäftiger von Leiharbeitern lässt sich eine Konsequenz aus der Statistik ableiten: Je besser die notwendigen Unterweisungen, desto geringer das Unfallrisiko.

BEATE MAYER



Foto: Fotolia/Industrieblick

Beim Zerkleinern von Betonteilen mithilfe des Stemmhammers ‚verbiss‘ sich dieser kurzzeitig im Beton und zwang den Arbeiter samt Stemmhammer zu einer Vorwärtsbewegung. Dabei quetschte sich der Arbeiter an der angrenzenden Wand den linken

Finger, der zwischen Wand und Stemmhammer war.“

„Am Unfalltag wurden 19 Tonnen Schwefelsäure mittels Lkw angeliefert und in IBC-Behälter entleert. Die Aufgabe von Hr. Klatschnig* bestand darin, den Fahrer bei dieser Tätigkeit zu unterstützen und den

Abladeschlauch händisch zu fixieren. Bei der Befüllung von einem Behälter traten überraschend Schwefelsäuredämpfe aus, welchen der Verunfallte kurze Zeit ausgesetzt war.“

„Hr. Margo* entfernte mit dem Winkelschleifer eine Stahlplatte. Trennscheibe riss aus Halterung aus. Durch den Rückschlag

der Trennscheibe bekam Herr Margo die Scheibe ins Gesicht und die linke Gesichtshälfte wurde verletzt – Unter- und Oberlippe durchtrennt - Zähne ausgeschlagen.“

Was haben diese drei Originalunfallmeldungen* gemeinsam – außer dass die Unfälle alle 2013 passiert sind und den Opfern einen stationären Spitalsaufenthalt beschert haben? Die Betroffenen gehören alle derselben Wirtschaftsklasse an: „78200 – Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ nach der ÖNACE 08 – so wie die alljährlich rund 6.000 anderen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter aus der größten Wachstumsbranche der letzten 15 Jahre. Überlasserfirmen gibt es heute rund dreimal so viele wie im Jahr 2000, die Zahl der in der Branche Beschäftigten hat sich im selben Zeitraum (also bis 2012) gar verfünffacht, bevor sie 2013 ganz leicht zurückging.

Das Unfallrisiko ist noch immer sehr hoch

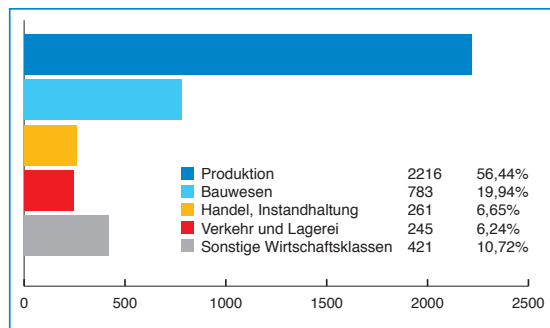
Seit über drei Jahren ist nicht mehr der Überlasser, sondern der Beschäftigte verpflichtet, den Arbeitsunfall eines überlassenen Arbeitnehmers zu melden. Aber auch die aus §9 Arbeitnehmerschutzgesetz abzuleitenden Verpflichtungen und die Verantwortung sind gestiegen. Bei den Berufskrankheiten ist der Nutzen noch nicht zu erkennen – hier gibt es zwar relativ kleine Fallzahlen, aber deutliche Steigerungen. Bei den Unfallraten scheint dagegen der Höhepunkt überschritten, hier sinken die Werte wieder. Verunfallte im Jahr 2001 jede fünfte und 2008 immer noch jede zehnte Leiharbeitskraft, so weisen wir im Jahr 2013 61,3 auf 1.000 Beschäftigungsverhältnisse als Unfallrate aus. Das ist nach wie vor ein recht hoher Wert, aber immerhin „nur mehr“ das Doppelte im Vergleich zu allen

anderen Branchen. 2013 hat sich die Abteilung Statistik der AUVA besondere Mühe gegeben, bei allen Schadensfällen überlassener Arbeitskräfte auch zu erfassen, in welchen Branchen sich der Unfall tatsächlich ereignet hat, wo also die Gefährdung besonders hoch ist. In drei Viertel der Fälle war das möglich. Bei den restlichen liegt keine Meldung durch den Beschäftigten vor. Entweder hat da stattdessen immer noch der Überlasser den Unfall gemeldet, oder die AUVA wurde auf andere Art (zum Beispiel durch Einlangen eines Erstberichtes aus einem unserer Unfallkrankenhäuser) vom Ereignis in Kenntnis gesetzt.

Ein Blick auf die Branchen

Wie sieht also die Verteilung der Arbeitsunfälle überlassener Arbeitskräfte nach Branchen aus?

Über 56 Prozent aller derartigen Arbeitsunfälle (vgl. Tab. 1) passieren im „Abschnitt C – Herstellung von Waren“, also bei der Produktion, und von diesen wiederum mehr als die Hälfte im Maschinenbau und in der Metallindustrie. An zweiter Stelle steht mit einem Anteil von 20 Prozent das Bauwesen. Ganz generell passiert ja jeder fünfte Arbeitsunfall im engeren Sinn in der Wirtschaftsklasse Bauwesen; hier kommen leider noch etliche Arbeitsunfälle von Leiharbeitern dazu, die ansonsten in den Statistiken gar nicht aufscheinen (vgl. Tab. 2). Dasselbe gilt natürlich auch für Han-

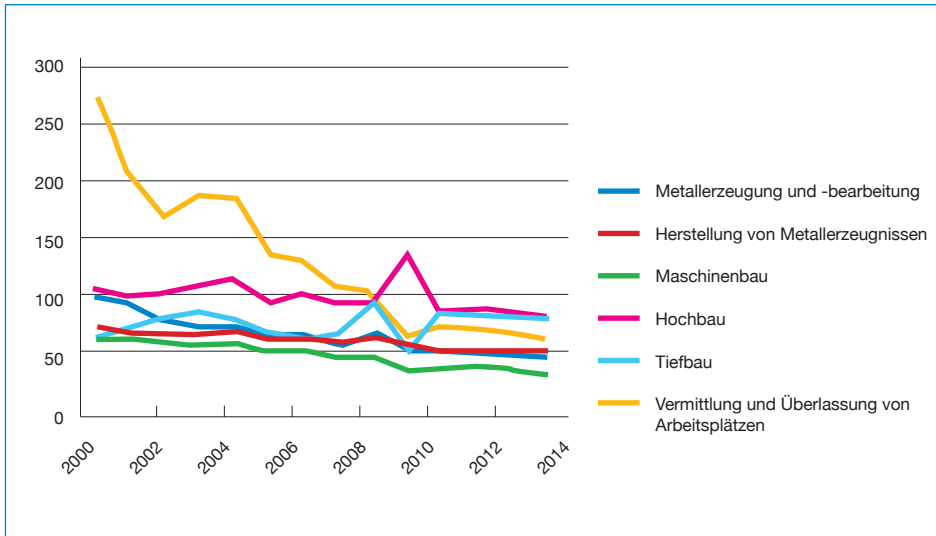


Tab. 1: Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle) überlassener Arbeitskräfte 2013

del und Verkehr. Mögen teilweise auch die Unfallraten bezogen auf die betrachteten Branchen sinken, ist nicht außer Acht zu lassen, dass das Risiko eventuell nicht nur verkleinert, sondern auch „verlagert“ wurde. Konkret haben 2013 5.418 überlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall erlitten, 8,97 Prozent mit eher schweren Verletzungsfolgen. Vergleicht man diesen Wert mit dem Anteil schwerer Verletzungen nach allen Arbeitsunfällen (8,32 Prozent), so liegt auch er deutlich höher. Diese rund 5.000 Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle) aller Zeitarbeiterinnen und -arbeiter verursachten insgesamt 88.408 Krankenstandstage – im Schnitt bedeutet das einen Ausfall von 16,2 Tagen. Auch dieser Wert übersteigt jenen aller Arbeitsunfälle im engeren Sinn: Dieser lag 2013 mit 14,3 fast zwei Tage darunter. Es sind die großen Firmen, die sich überwiegend überlassener Arbeitskräfte bedienen, nur 920 dieser Arbeitsunfälle ereigneten sich 2013 in Betrieben mit

	2010	2011	2012	2013
Herstellung von Metallerzeugnissen	3.836	4.109	3.962	3.753
Metallerzeugung und -bearbeitung	1.836	1.874	1.870	1.735
Maschinenbau	2.808	2.954	2.951	2.858
Hochbau	5.310	5.595	5.426	5.142
Tiefbau	3.117	3.220	3.216	2.993
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	5.539	6.432	6.130	5.418

Tab. 2: Entwicklung der Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle) ausgewählter Wirtschaftsklassen



Tab. 3: Unfallraten ausgewählter Branchen im Vergleich

weniger als 50 Dienstnehmern. So verwundert es natürlich nicht, dass auch die Hergänge der Unfälle von überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Arbeitsunfällen in den generell stark gefährdeten Branchen gleichen, aus denen auch viele der Beschäftigten stammen (vgl. Tab. 4). Am öftesten verliert das Unfallopfer die Kont-

rolle über ein Werkzeug, eine Maschine, ein Fahrzeug, ein Tier oder einen sonstigen Gegenstand, wobei hier Messer am häufigsten als Verletzungsursache genannt werden. An zweiter Stelle bei den Abweichungen folgt „Unkoordinierte Bewegung“. Das bedeutet, dass der Verunfallte ohne eigene körperliche Belastung zum Beispiel gegen

etwas stößt, von etwas erfasst wird oder auf etwas tritt. Dieses „Etwas“ sind bei den Leiharbeitern in den meisten Fällen Bau-, Maschinen- oder Fahrzeugteile. Erst an dritter Stelle folgen die Sturz- und Absturzunfälle. Seit 2000 sind 75 überlassene Arbeitskräfte bei oder nach einem Arbeitsunfall im engeren Sinn kausal verstorben – ein traurig hoher Wert! 31 von ihnen stürzten vom Dach, von einem Gerüst, einer Leiter oder einer sonstigen Erhöhung. Auch bei sechs tödlichen Arbeitsunfällen ohne Wegunfälle wurde ein Lkw oder ein Pkw als Unfallursache angegeben, fünf dieser tödlichen Arbeitsunfälle waren Arbeitsunfälle mit Kränen. Überlassene Arbeitskräfte müssen naturgemäß auch öfter ihren eigentlichen Arbeitsort wechseln – ein weiterer Nachteil.

Österreichweit verunfallen sie fast doppelt so häufig am Weg von und zur Arbeit wie alle anderen Erwerbstätigen. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz sollten die

	Metallerzeugung und -bearbeitung	Herstellung von Metallereugnissen	Maschinenbau	Hochbau	Tiefbau	Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
Kontrollverlust	1.784	773	1.401	1.772	1.054	2.166
Unkoordinierte Bewegung	712	356	562	897	514	1.055
Stürzen	444	234	341	1.185	594	896
Heben, Tragen, Umknicken	359	176	255	558	378	581
Brechen, Fallen, Einstürzen	325	124	211	572	336	495
keine Angabe	64	13	33	67	41	87
Umkippen, Auslaufen, Verdampfen	43	37	32	66	47	75
Feuer, Strom, Explosion	9	16	17	12	16	20
Gewalt	10	3	4	10	9	35
Sonstige Abweichung	3	3	2	3	4	8
gesamt	3.753	1.735	2.858	5.142	2.993	5.418

Tab. 4: Anerkannte Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle) 2013, nach Abweichungen

wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern den Arbeitsbedingungen entsprechen, die im Entleihbetrieb für vergleichbare Arbeiterinnen und Arbeitnehmer

gelten. Dass dem in Hinblick auf die Arbeitssicherheit nicht ganz so ist, geht aus der AUVA-Statistik leider noch recht deutlich hervor.

*alle Namen geändert

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



ZUSAMMENFASSUNG



Erstmals hat die Statistik-Abteilung der AUVA verschiedene Details zum Arbeitsunfallgeschehen von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass überlassene Arbeiterinnen und Arbeitnehmer einem deutlich höheren Unfallrisiko als ihre angestellten Kollegen ausgesetzt sind. Dies betrifft nicht nur die Arbeitsunfälle im engeren Sinn, sondern auch die Wegunfälle. ■

SUMMARY



Now, for the first time, the AUVA's statistics department has collected various data on contract workers' accidents at work. The results show that temporary workers are exposed to a much higher risk of accidents than regular employees. This refers to both accidents at work and while commuting. ■

RÉSUMÉ



Pour la première fois, le département des statistiques de l'AUVA a formulé différents détails sur les conditions d'accidents du travail des travailleurs intérimaires. Les résultats montrent que ces travailleurs sont exposés à un risque nettement plus élevé que leurs collègues titulaires. Cela concerne non seulement les accidents du travail, mais aussi les accidents sur le chemin du travail. ■



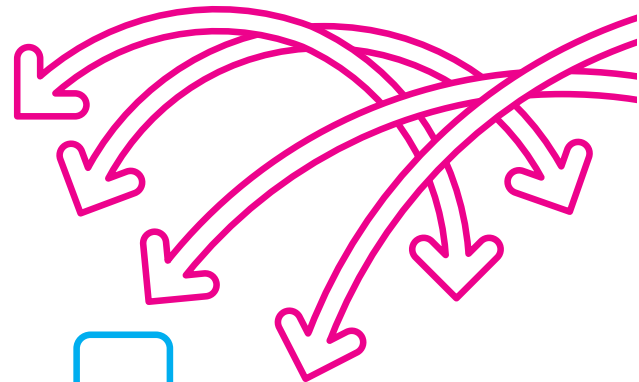
XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014

Globales Forum Prävention



Unsere Vision: Prävention nachhaltig gestalten

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



Ihre Teilnahme zählt!

24. – 27. August 2014 · Frankfurt · Deutschland
www.safety2014germany.com



Typische Spannungsfelder von Sicherheitsfachkräften

Wie bei jeder anderen Berufsgruppe gibt es auch bei Sicherheitsfachkräften Standardkonflikte. Welche Spannungsfelder können die Arbeit der Sicherheitsfachkräfte üblicherweise maßgeblich und nachhaltig beeinträchtigen? Wie identifiziert man jene Konflikte, die konkrete Handlungen erfordern? Wie geht man mit bereits eskalierten Konflikten um? Und welche Maßnahmen zur Prävention soll eine Sicherheitsfachkraft treffen? Individuelles Konfliktmanagement dient als Werkzeug zur Identifikation und Bewältigung von Konflikten.

ELVIRA HAUSKA, ELISABETH KOWARC



Sicherheitsfachkräfte sind dem Arbeitgeber als Berater zum Thema Arbeitssicherheit und menschengerechte Arbeitsgestaltung zur Seite gestellt. Immer häufiger werden neben den technischen Fragen auch jene der Interaktionen zwischen den handelnden Menschen aufgeworfen. Konfliktmanagement setzt genau hier an. Erleben Menschen das Verhalten anderer als kränkend, ärgerlich oder verletzend, schwächt das die Zusammenarbeitsfähigkeit innerhalb eines Teams oder zwischen Teams. Gerade in einer Zeit der zunehmenden Spezialisierung ist die Abstimmung unterschiedlicher Bereiche von wachsender Bedeutung. Sicherheit und Gesundheit im Arbeitsleben hängen maßgeblich davon ab, dass relevante Informationen ausgetauscht werden und Entscheidungen auf betrieblicher Ebene auch diese Aspekte mit berücksichtigen. Unterschiedliche Ursachen begünstigen die Entstehung von Konflikten. Es sind immer Menschen, die Spannungsfelder provozieren und austragen müssen. Die Hintergründe liegen aber oft nicht im personellen Bereich. Oft sind es Strukturen oder kulturelle Gepflogenheiten, die zwischenmenschliche Zusammenarbeit am Arbeitsplatz schwierig machen. Das S(truktur)K(ultur)P(erson)-Prinzip geht auf diese drei Faktoren ein (Abb. 1).

Konflikte treten besonders häufig dann auf, wenn formelle Vorgaben auf der informellen Ebene nicht in ausreichendem Maße Berücksichtigung finden. Oder es steht die Meinung einzelner Personen im Widerspruch zu einer gesellschaftlichen Ansicht. Mit dem SKP-Prinzip lassen sich Konflikte einfach kategorisieren. Dies sorgt nicht nur für ein verbessertes Verständnis für Ursachen und Wirkungen von Konflikten. Es erleichtert auch die Wahl der einzusetzenden Maßnahmen. Nachfolgend skizzieren wir typische Beispiele betreffend den Aufgabenbereich von Sicherheitsfachkräften.

Strukturelle Konflikte

Die Arbeit von Sicherheitsfachkräften ist gesetzlich geregelt. Es gibt klare Vorschriften darüber, in welchen Fällen sie bestellt und bei welchen Fragen sie vom Arbeitgeber zu Rate gezogen werden müssen. Auch die Ausbildung und die Dauer der Mindesteinsatzzeit sind vom Gesetzgeber vorgegeben. Nicht immer deckt sich der gesetzliche Zwang mit dem Wunsch des Auftraggebers. In manchen Fällen fehlt die Einsicht für den Nutzen der Tätigkeiten der Sicherheitsfachkräfte. Dies wird meist nicht direkt angesprochen, sondern äußert sich in den gesetzten Handlungen oder Unterlassungen. Erschwerend kommt die finanzielle Komponente hinzu. Die Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften ist auch

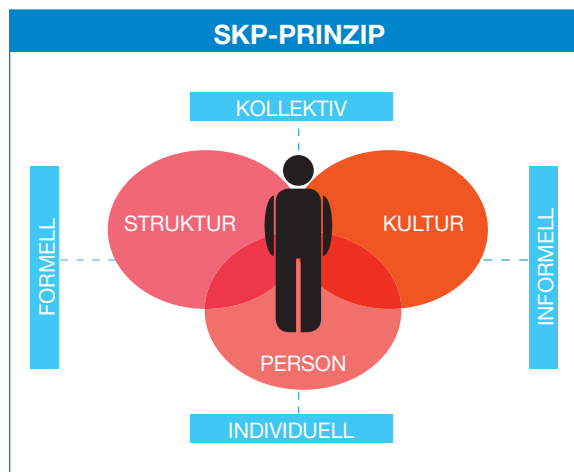


Abb. 1: SKP-Prinzip

ein Kostenfaktor für Arbeitgeber. Viele sinnvolle Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitssicherheit sind mit monetären Investitionen verbunden. Daher empfiehlt sich in jedem Fall, den verfügbaren Budgetrahmen regelmäßig abzuklären.

Die Vielfalt an unterschiedlichen Gesetzen und Verordnungen zum Thema ArbeitnehmerInnenschutz und deren permanenter Wandel stellen alle Beteiligten vor große Herausforderungen. Das Zentrale Arbeitsinspektorat listet im Jahr 2014 auf seiner Homepage mehr als 40 Quellen auf, die zu berücksichtigen sind. Wenige Sicherheitsfachkräfte können auf juristische Vorerfahrung zurückgreifen. Die Frage der Gültigkeit diverser Regelungen für unterschiedliche Betriebe und die Auseinandersetzung mit der Rechtskonformität üblicher betrieblicher Handlungen ist daher nicht immer einfach zu handhaben.

Eine strukturelle Komponente in der Arbeit von Sicherheitsfachkräften ist deren betriebliche organisatorische Einbindung. Idealerweise sind sie direkt an die oberste Leitung berichtspflichtig. So können Ziele und Maßnahmen direkt mit jenen Personen abgestimmt werden, die für deren Umsetzung sorgen. Auch die Personalabteilung ist eine gute Alternative, weil hier der Mensch im Fokus ist und sich üblicherweise die Förderung von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer auch in den Zielen der Personalarbeit wiederfindet. Beliebt ist zudem die Einbindung in die Beschaffung. Vorausgesetzt, dass bei Neuanschaffungen und Instandhaltungen auch die Expertise von Sicherheitsfachkräften herangezogen wird, ist diese Variante durchaus geeignet. In der Praxis sind allerdings meist für den Einkauf andere Kriterien wie Preis oder Lieferfähigkeit maßgeblich. Strukturelle Konflikte sind vorbestimmt, wenn der Hauptkontakt der Sicherheitsfachkräfte über Personen läuft,

die selbst geringe Entscheidungskompetenz haben, wie z. B. SVP, Assistentin oder Haustechniker. Die Kommunikation zu den relevanten Entscheidungsträgern läuft dann immer über Dritte. In diesen Fällen entstehen üblicherweise mehr Missverständnisse, und es zeugt von einer geringeren Bedeutung der Arbeitssicherheit in diesem Betrieb. Daher ist es wichtig, bereits bei der Einstellung auf eine möglichst gute Eingliederung in die Organisation zu achten.

Der wachsende Anteil des Dienstleistungssektors führt zu einer steigenden Anzahl von Büroarbeitsplätzen. Ein Unternehmen etwa aus dem Finanzdienstleistungsbereich hat vergleichsweise geringere Anforderungen an die Sicherheitstechnik. Trotzdem fallen Mindesteinsatzzeiten an. Sowohl Dienstgeber als auch Sicherheitsfachkräfte stehen hier vor der Herausforderung, gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeiten sinnvoll zu nutzen. Einer der Arbeitsbereiche, die sich mit jenen anderer Präventivkräfte überschneiden, ist die Ergonomie. Besonders im administrativen Bereich, in dem Menschen ihren Beruf zum großen Teil sitzend ausüben, liegt die Auswahl und Anpassung von Stühlen, Tischen und IT-Ausstattung sowohl im Aufgabenbereich von Sicherheitsfachkräften als auch in jenem der Arbeitsmediziner. Speziell bei diesen Arbeitsplätzen lohnt sich eine Abstimmung beider, um Irritationen bei gemeinsamen Begehungen bzw. konkreten Empfehlungen zu vermeiden.

Kulturelle Konflikte

Strukturen legen die formalen Erfordernisse am Arbeitsplatz fest. Die jeweilige Kultur bestimmt jedoch, was tatsächlich geschieht. Unter kulturellen Konflikten verstehen wir nicht nur jene Spannungsfelder, die sich durch unterschiedliche Ethnien ergeben. Kulturelle Differenzen ergeben sich auch dadurch, dass informelle Abläufe deutlich von den formellen Vorgaben abweichen. Vor allem die Uneinigkeit handelnder Personen darüber, welche Vorschriften eingehalten werden sollen und welche nicht, führt zu Konflikten – auch dann, wenn die Regeln klar und bekannt sind. Ein bestimmender Faktor hinsichtlich der Umsetzung sicherheitsrelevanter Bestimmungen ist die vorherrschende Sicherheits- und Gesundheitskultur in Betrieben. Dominiert in der Belegschaft grundsätzlich die Einstellung, dass alles in kürzester Zeit erledigt werden muss, fehlt meist die Einsicht, dass – vor allem zeitintensivere – Sicherheitsvorkehrungen dem eigenen Schutz dienen. Im Gegensatz dazu sind Unternehmen mit hohen Arbeitssicherheitsstandards jene, bei denen jeder Einzelne die Notwendigkeit der Einhaltung von Schutzbestimmungen auch für sich selbst erkennt. Eng verknüpft mit der Sicherheitskultur ist auch die

Fehlerkultur. Können Mitarbeiter zu ihren Fehlern offen stehen, so haben sie und andere die Möglichkeit, daraus aktiv zu lernen. Sie können die Hintergründe mit Kollegen besprechen und gemeinsam nach Lösungen suchen, wie in Zukunft ähnliche Situationen vermeidbar sind. Ist die Belegschaft hingegen gezwungen, Fehler zu vertuschen, entsteht großer Druck auf die Betroffenen. Sie haben dann das Gefühl, dass sie die Einzigen sind, die Schwachstellen verursachen. Auch die Arbeit von Sicherheitsfachkräften hängt von der Fehlerkultur ab. Menschen, die zugeben können, dass sie etwas falsch gemacht haben, werden eher bereit sein, aktiv an der Entwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit mitzuwirken und nach zu fragen, wie sie etwas besser machen können. Hingegen ist die Einstellung, dass ohnehin schon alles perfekt ist, für eine Weiterentwicklung kontraproduktiv.

Eine wichtige kulturelle Frage im Umgang mit Konflikten ist die Konfliktkultur an sich. Hier gibt es viele Parallelen zur Fehlerkultur. Sprechen Menschen ehrlich, wertschätzend und direkt mit den anderen Beteiligten über ihre zwischenmenschlichen Schwierigkeiten, so haben sie weitaus größere Chancen, diese zu überwinden. Bei kooperativ und eigenverantwortlich orientierten Arbeitgebern haben Sicherheitsfachkräfte eher die Möglichkeit, ihre Beratungstätigkeit umfassend wahrzunehmen. In konfrontativen und fremdverantwortlichen Betrieben gilt vielmehr das Motto: „Solange mir das Arbeitsinspektorat das nicht vorschreibt, mache ich gar nichts.“ Die Konfliktkultur ist auch maßgeblich für den Umgang zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat verantwortlich. Ist diese eher konfrontativ ausgerichtet, kann auch die Sicherheitsfachkraft in Gefahr geraten, instrumentalisiert zu werden. So gibt es möglicherweise den Wunsch von einer Seite, sich in bestimmten Fragen gegen den anderen zu verbünden.

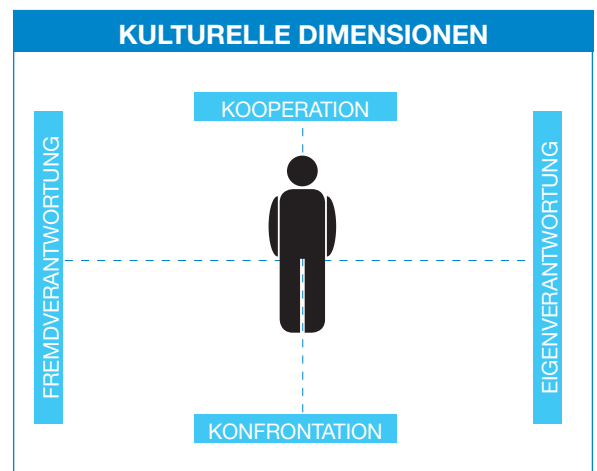


Abb. 2: Dimensionen von Konfliktkultur

Persönliche Konflikte

Die letzte der drei Konfliktursachen beinhaltet die Umgangsweise einer Person mit strukturellen, kulturellen und persönlichen Gegebenheiten. Es ist dies die Ebene der individuellen Befindlichkeiten. Meist sind diese mit negativen Gefühlen für zumindest eine andere Person oder eine bestimmte Sache verbunden.

Typische Beispiele für persönliche Konflikte von Sicherheitsfachkräften:

- Ein Auftraggeber wechselt die Sicherheitsfachkraft, weil sie seiner Meinung nach zu viele kostspielige Maßnahmen anregt.
- Die Sicherheitsfachkraft identifiziert sich mit ihrer Arbeit, stößt aber im Betrieb auf Unverständnis und Ablehnung für ihre Empfehlungen.
- Trotz mehrmaligen Hinweisens der Sicherheitsfachkraft auf die Notwendigkeit von z. B. ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung werden keine Änderungen durchgeführt.
- Es erfolgt zwar beispielsweise eine Neuanschaffung von Stühlen – die Erfahrungen und die Empfehlungen der Sicherheitsfachkraft bleiben dabei aber unberücksichtigt. Dies ist besonders schwierig, wenn bereits mehrfach die wesentlichen Erfordernisse dargelegt wurden.

Der persönliche Aspekt im Konfliktfall ist meist mit Ärger, Kränkungen oder Verletzungen verbunden. Es ist dies die logische Reaktion auf unerwünschte Handlungen anderer Personen. Nicht selten verlieren Menschen in solchen Situationen die Kontrolle über ihr Handeln und verursachen so wieder weiteren Ärger bei anderen. Eine Negativspirale beginnt. In diesen Fällen ist es besonders wichtig, einen Schritt zurückzugehen und sich genauer mit Hintergründen und unterschiedlichen Handlungsalternativen auseinanderzusetzen. Die erste und wichtigste Maßnahme dabei ist eine Bestandsaufnahme, wann es überhaupt sinnvoll ist, aktiv weitere Schritte zu setzen.

Erkennen des Handlungsbedarfs

Fragen wir Menschen, ob sie Konflikte haben oder nicht, so antworten sie meist mit „Nein“. Noch immer ist die Denkweise weit verbreitet, dass Konflikte ein Zeichen von Schwäche sind. Offen zuzugeben, dass wir in der Zusammenarbeit mit anderen Schwierigkeiten haben, ist nicht leicht. Teamfähigkeit wird gerade in unserer Arbeitsgesellschaft sehr hoch gelobt – vielleicht liegt es auch daran, dass wir Stolpersteine im Miteinander eher bei anderen wahrnehmen als bei uns selbst. Ungeachtet der Tatsache, dass wir Konflikte gern ver-

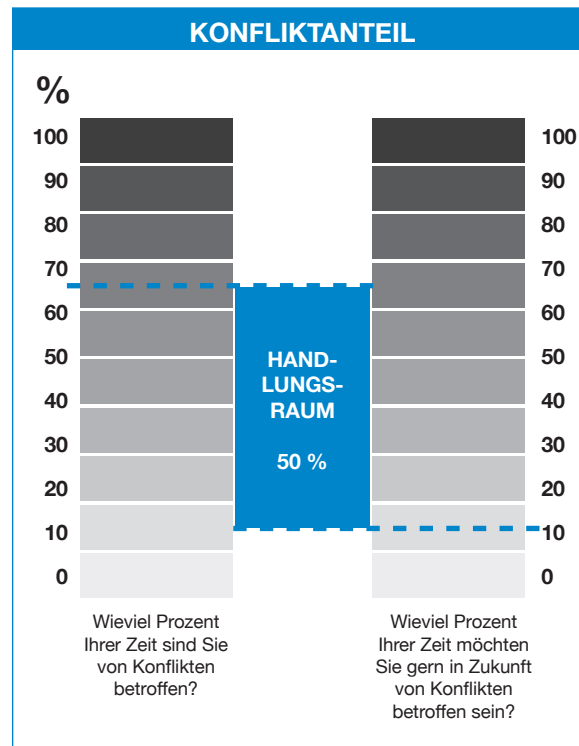


Abb. 3: Handlungsraum in Konflikten

leugnen, sind sie Teil der betrieblichen Realität. Auch wenn die Verdrängung eine Zeit lang erfolgreich funktioniert, gibt es immer wieder Fälle, in denen uns Konflikte ungefragt einholen: sei es durch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Auftraggeber, durch eine deutliche gezeigte Abwehrhaltung von Beteiligten oder gar eine eigene gesundheitliche Beeinträchtigung. Im Umgang mit Konflikten gibt es eine Grundregel, die in ähnlicher Form auch in der Sicherheitstechnik gilt: Erkennen wir früh genug den Handlungsbedarf, können wir rechtzeitig gegensteuern. Hierfür stehen unterschiedliche Möglichkeiten offen. Die hier beschriebene Variante hat sich besonders gut bei der Einschätzung der persönlichen Situation bewährt. Wir haben zuvor erwähnt, dass die Frage nach der Existenz von Konflikten meist mit „Nein“ beantwortet wird. Interessanterweise ändern Menschen ihre Einschätzung, wenn sie nach der anteiligen Zeit von Konflikten gefragt werden. Geht man von der oben genannten Haltungsweise aus, müsste man meinen, dass null Prozent der Zeit der Befragten in Konflikten verbracht wird. Dem ist aber nicht so. Der überwiegende Anteil der Befragten sieht sehr wohl, dass hier Zeit eine Rolle spielt.

Können wir eine Einschätzung treffen, wie viel Zeit wir aktuell in Konflikten verbringen, so können wir uns auch die Frage nach der Zukunft stellen. Weicht die Ist-Situation von der Soll-Situation ab, wissen wir, dass Aktivitäten notwendig sind. In Abbildung 3 illustrieren

wir diesen Effekt anhand eines Beispiels. Verbringen wir aktuell 65 Prozent unserer Zeit in Konflikten und legen unseren Zielwert mit 15 Prozent an, wird klar, dass wir einen großen Handlungsraum haben. In diesem Fall gilt es die eigene Situation weiter zu analysieren. Wir sollten uns Gedanken darüber machen, wie wir Konflikte bewältigen, die auch von außen an uns herangetragen werden. Wir sollten uns darüber hinaus Klarheit verschaffen, welche Themen uns derzeit beschäftigen und wie viele Ressourcen wir dabei (ver-)brauchen.

Drei Phasen der Konfliktbewältigung

Der Einstieg in einen Konflikt ist meist die Schuldzuweisung: Der Auftraggeber erkennt die Bedeutung der Arbeit der Sicherheitsfachkraft nicht an, die Mitarbeiter verhalten sich entgegen den Vorschriften, der Einkauf vernachlässigt die ergonomischen Überlegungen bei Neuanschaffungen. Aussagen wie diese deuten auf einen bestehenden Konflikt hin. Genauer gesagt ist dieser Zustand die erste Phase der Konfliktbewältigung. Dadurch, dass wir Schuldige suchen, wollen wir uns selbst absichern. Diese Vorgehensweise ist auch nützlich – sie sollte nur nicht zu lange dauern. Indem wir die Schuld anderer „beweisen“ wollen oder müssen, wenden wir viel Zeit zur Bewältigung der Vergangenheit auf. Bestenfalls können wir damit erkennen, wie es nicht geht. Konkrete bessere Gestaltungsformen für die Zukunft sind damit in der Regel noch nicht verbunden.

Die zweite Phase der Bewältigung von Konflikten ist mit Machtausübung verbunden: Der Vorgesetzte verwirrt den säumigen Mitarbeiter, das Arbeitsinspektorat fordert eine fehlende Evaluierung oder konkrete

Maßnahmen ein, der Arbeitgeber verhängt einen Investitionsstopp. Situationen wie diese kennzeichnen die „Handlungsanordnung“. Dabei wird die Zukunft vieler von einer oder wenigen Personen allein vorbestimmt. Die positive Komponente dabei ist es, dass die Zukunft aktiv gestaltet wird. Solange keine wesentlichen Bedürfnisse darunter leiden, ist dies sicher ein möglicher Weg. Je stärker jedoch ein Konflikt eskaliert ist, je stärker die negativen Gefühle bereits aufgeschaukelt sind, umso eher lehnen wir diese Vorgaben „von oben“ ab. Dann distanzieren wir uns von Anordnungen allein aufgrund von Befindlichkeiten, weil wir eine Person oder einen „Funktionsträger“ ablehnen. Käme der Vorschlag von jemand anderem, könnten wir gut damit leben.

Die dritte Phase der Konfliktbewältigung fördert das Miteinander – auch im Konfliktfall. Je unterschiedlicher die Wahrnehmungen von Erlebtem und die Vorstellungen von möglichen Lösungen sind, umso schwieriger wird es, diese Phase zu erreichen. Trotzdem lohnt sich der Perspektivenwechsel gerade in diesen Situationen. In der kooperativen Phase können die Beteiligten gemeinsam aus der Vergangenheit lernen. Sicherheitsfachkräfte können dann zusammen mit dem Auftraggeber die Schwerpunkte eines Jahres besprechen und von vornherein Rahmenbedingungen abstecken. Durch die Einbindung der Mitarbeiter lassen sich auch deren Erfahrungen und Vorbehalte erfassen. Sie haben dann zumindest die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Die drei Phasen der Konfliktbewältigung stellen Optionen dar. Nicht immer tritt jede Phase auf, nicht immer werden die Phasen in der gleichen Reihenfolge durchlaufen. Den Beteiligten sollte allerdings klar sein, dass gerade in der ersten Phase der Schuldzuweisung in der Regel das Gefühl auftritt, in einem Konflikt gefangen zu sein. Durch die Beschränkung auf vergangene Erlebnisse können Menschen hier im besten Fall Recht bekommen. Eine Veränderung im Verhalten anderer ist dadurch noch nicht geregelt. Auch die Handlungsanordnung ist häufig mit der Einstellung verbunden, Konflikte zu haben. Je unterschiedlicher die Lösungsvorstellungen, umso eher haben die Beteiligten den Eindruck, dass sie etwas tun müssten, obwohl sie davon überzeugt sind, dass es für sie selbst nichts bringt oder sich sogar nachteilig auswirkt.

Suchen die Beteiligten gemeinsam nach Lösungen für ihre Probleme, so haben sie die Möglichkeit, relevante Argumente anzusprechen und zu diskutieren. Idealerweise können sie somit die notwendigen Veränderungen in Abstimmung miteinander initiieren und umsetzen. Alle ziehen an einem Strang, Entscheidungen werden

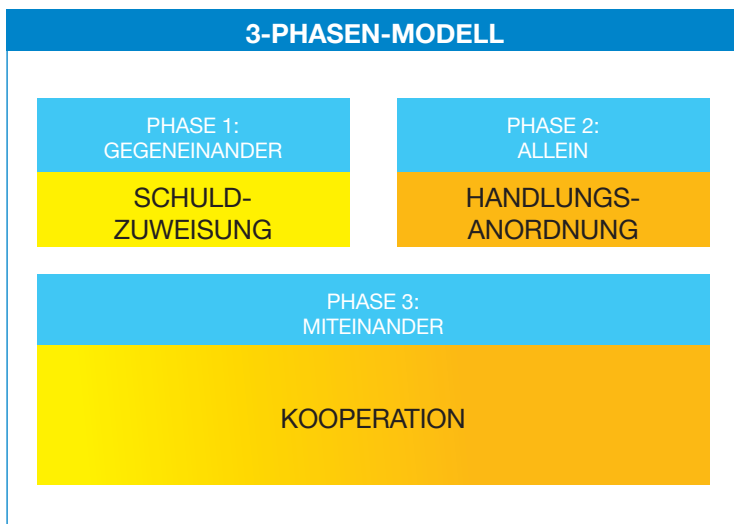


Abb. 4: Drei Phasen der Konfliktbewältigung

mitgetragen. Auch wenn es unterschiedliche Standpunkte gibt, haben die Beteiligten dann nicht mehr den Eindruck, einen Konflikt auszutragen. Das persönliche Verhältnis zueinander entspannt sich. Eigenverantwortliche und kooperative Konfliktbearbeitung bringen nachhaltigere Lösungen. Die dazu nötige Einstellung nennen wir mediative Grundhaltung. Das bedeutet, dass Menschen möglichst viel Zeit miteinander an gemeinsamen Lösungen arbeiten. Doch wie kann dies gelingen? Wie in der Sicherheitstechnik oder in der Gesundheitsförderung braucht es dazu geeignete Maßnahmen. Der nächste Abschnitt gibt dazu einen kurzen Überblick.

Präventive und kurative Aspekte der Konfliktbewältigung

Die meisten Menschen sehnen sich nach Harmonie. Daher stellt sich natürlich auch die Frage der Konfliktprävention. Wie in der Unfallprävention sollen damit unerwünschte Ereignisse vermieden bzw. reduziert werden. Doch anders als Arbeitsunfälle haben Konflikte auch ihre positiven Seiten. Sie initiieren notwendige Veränderungen und bringen uns dazu, unsere wahren Bedürfnisse wahrzunehmen und auszusprechen. Daher geht es in der Konfliktprävention nicht nur darum, Konflikte an sich zu verhindern, sondern auch darum, einen konstruktiven Umgang damit zu erlernen. Dies ist der Hintergrund der kurativen Konfliktarbeit. Konkret bedeutet dies eine Form der „Heilung“. Das kann in Form von persönlichen Verhaltensänderungen sowie durch die Anpassung struktureller und kultureller Rahmenbedingungen erfolgen. Zu beachten ist die Tatsache, dass kurative und präventive Aspekte stark miteinander verzahnt sind (siehe auch Abb. 5). So ist es manchmal notwendig, gezielt „kleinere“ Konflikte zu provozie-

ren, um weitreichendere Konflikte zu verhindern. Auch kann eine gut eingesetzte Intervention in einer Krise weitere ähnliche Konflikte vermeiden helfen.

Wenn Menschen interagieren, haben sie ein bestimmtes Spektrum an Erwartungen, wie Handlungen der anderen aussehen sollen. Dabei gilt es zu klären, wie gut bestimmte Vorgehensweisen mit eigenen Vorstellungen übereinstimmen.

Wahrnehmung als Schlüssel zum Erfolg

Die Grundvoraussetzung für kooperatives Handeln ist die konzentrierte Wahrnehmung dessen, was ist. Nicht immer finden wir uns in eindeutigen Situationen wieder. So kann sich beispielsweise eine SFK mit ihrer Tätigkeit voll identifizieren, indem sie den Auftrag zum ArbeitnehmerInnenschutz sehr ernst nimmt. Stößt sie dabei an ihre Grenzen, weil sie bei den beratenen Personen mehr Ablehnung als Akzeptanz für ihre Vorschläge findet, so fördert das einen inneren Konflikt. Die innere Mission, anderen zu helfen, steht im Widerspruch mit der Realität, dass sich die anderen nicht helfen lassen wollen. Diese SFK identifiziert sich mit ihrer Aufgabe, lehnt aber die aktuelle Art und Weise ab, wie sie sie ausüben kann. Zur eigenen Mentalhygiene ist es notwendig, innere Spannungsfelder aufzulösen. Entweder die SFK findet Mittel und Wege, die anderen vermehrt davon zu überzeugen, dass ihre Hilfe wertvoll ist; oder sie akzeptiert innerlich die Grenzen der anderen. Gelingt beides nicht, ist sie auf Dauer besser beraten, die eigene Einstellung zu überdenken oder als letzte Alternative den Arbeitsplatz zu wechseln. Ansonsten kreisen die eigenen Gedanken immer öfter um die scheinbar ausweglose Situation.



Abb. 5: Wechselspiel von präventiven und kurativen Maßnahmen



Abb. 6: Arten der Zustimmung

Abbildung 6 fasst die drei unterschiedlichen Arten von Zustimmung noch einmal zusammen:

1. Identifikation bedeutet die überwiegende Übereinstimmung mit einer Vorgehensweise oder Entscheidung. Menschen, die sich mit Aufgaben identifizieren, handeln aus eigenem Antrieb – weitgehend unabhängig von Impulsen von außen. Die vorherrschende Einstellung lautet: „Ich bin überzeugt von einer Sache oder einer Person und unterstütze sie vollinhaltlich.“
2. Akzeptanz beinhaltet eine gewisse Ambivalenz. Als Toleranzgrenze nähert sie sich einerseits der Identifikation. Die dann zugrunde liegende Haltung lässt sich wie folgt beschreiben: „Ich würde selbst nicht unbedingt so handeln, verstehe aber die Sache oder die Person und kann es gut mittragen.“ Das andere Extrem ist durch die Resignation gekennzeichnet: „Ich habe keine Möglichkeit, es zu ändern, daher muss ich mich wohl oder übel damit arrangieren.“ Wichtig ist der Hinweis darauf, dass wir uns durch das Annehmen einer Lösung von bestimmten Gedanken lösen können. Uns bleibt dann die Freiheit, mehr über andere Dinge nachzudenken. In der Zusammenarbeit mit anderen können wir diese Punkte abhaken und müssen sie nicht immer von Neuem thematisieren.
3. Ablehnung zeichnet sich durch konkreten Widerspruch aus. Der betroffene Mensch kann mit einer Sache oder einer Person nicht leben. Mittel- bis langfristig bedeutet dieser Zustand immer eine Veränderung.

Nicht immer können die Beteiligten eines Konflikts im Arbeitsumfeld selbst eine Lösung herbeiführen. Im klassischen Fall werden dann andere Ebenen eingebunden: Vorgesetzte, Betriebsräte, Personalabteilung

oder andere Anlaufstellen. Meist haben diese jedoch auch eigene Interessen, die eingebracht werden. Daher empfiehlt sich in kritischen Situationen der Einsatz externer Mediatoren. Besonders dann, wenn es stark unterschiedliche Wahrnehmungen von Erlebtem, Uneinigkeit über die Lösung und einen dringenden Einigungszwang gibt, sollte diese Variante ernsthaft in Erwägung gezogen werden.

Mediation als Unterstützungsangebot

In der Mediation helfen außenstehende Dritte bei der konstruktiven Konfliktlösung. In einem vertraulichen Rahmen können persönliche Befindlichkeiten geklärt werden. Der wechselseitige Aufbau von Verständnis für die Anliegen der anderen fördert Vereinbarungen, die den jeweiligen Bedürfnissen entsprechen. Zu beachten ist dabei auch, qualifizierte Mediatoren zu beauftragen. In Österreich gibt es eine Liste des Bundesministeriums für Justiz, die Mediatoren mit einem Mindeststandard an Aus- und Weiterbildung anführt. Diese sogenannten „eingetragenen Mediatoren“ haben spezielle Rechte und Pflichten. Sie dürfen beispielsweise nicht über Inhalte eines Mediationsverfahrens vor Gericht aussagen. ■

Dr. Elvira Hauska
 Evaluierung, Coaching, Mediation
eh@elvira-hauska.at
www.elvira-hauska.at

Mag. Elisabeth Kowarc
 Sicherheitsfachkraft, Mediatorin
office@kowarc-consulting.at
www.kowarc-consulting.at



ZUSAMMENFASSUNG



Konflikte sind Teil der betrieblichen Realität. Auch Sicherheitsfachkräfte sehen sich in ihrer Arbeit immer wieder damit konfrontiert. Um sich gut dafür zu rüsten, braucht es spezielles Wissen und Fähigkeiten. Dieser Artikel gibt einen Überblick über typische Spannungsfelder im Tätigkeitsbereich von Sicherheitsfachkräften. Er bietet Hilfestellungen an, wie diese besser bewältigt werden können. ■

SUMMARY



Conflicts are a regular feature of everyday work life, and are in fact an inherent part of the work of security experts. It takes know-how and skills to deal with conflicts in this area. The present article outlines typical fields of conflict in the work of security experts – and offers advice as to how best to cope with them. ■

RÉSUMÉ



Les conflits font partie intégrante de la réalité de l'entreprise. Le personnel spécialisé dans la sécurité y est régulièrement confronté dans son travail. Afin de les affronter, il faut des connaissances et des aptitudes spéciales. Cet article donne un aperçu des points de friction typiques dans le domaine des personnels spécialisés dans la sécurité. Il offre une aide afin de mieux les gérer. ■

Das Wagnis Leben

Insbesondere junge Menschen haben noch keine Erfahrung, wie sie mit Risiko, aber auch mit Rauschzuständen verschiedener Ursachen umgehen sollen. Aus pädagogischer Sicht ist das reine Bekämpfen von Rauschzuständen und Gefahrensituationen (vielfach mit „Risiko“ gleichgesetzt) der falsche Weg. Vor diesem Hintergrund wurde „risiflecting“ als pädagogische Antwort auf Rausch und Risiko entwickelt.

GERALD KOLLER

In Hochkulturen – und wir leben (manchmal kaum zu glauben) in einer solchen – reagieren die Menschen auf Risiko mit Angst. Dementsprechend beten wir seit bald 2000 Jahren das Vaterunser und mit ihm die Passage „und führe uns nicht in Versuchung“...

In einem Schweizer Kloster bei Biel/Bienne beten die dort lebenden Frauen und Männer gerade diesen Satz des Gebetes (das sie wohl hoffentlich auch als „Mutter unser“ beten) anders. Mit ihrem „und führe uns in der Versuchung“ drücken sie aus, worum es bei risiflecting als rausch- und risikopädagogischer Maßnahme geht: darum, gemeinsam zu erkunden, was führt. Jahrtausende Erfahrungen geben darauf die gleiche Antwort wie die aktuellen Erkenntnisse der Gehirnforschung: Menschen brauchen Möglichkeiten, sich zu bewähren – gerade wenn es um Rausch und Risiko geht!

Die angstvolle Bewahrungspädagogik der Neuzeit, die nur Abstinenz, Scheinsicherheiten und Begriffswirrwarr anzubieten hat (so wird „Risiko“, also Unsicherheit, landläufig mit „Gefahr“, also Bedrohung der Existenz, gleichgesetzt) – eine Pädagogik also, die

Foto: runzelkorn - Fotolia.com



Risiko reflexartig bekämpft –, hilft uns sicher nicht weiter.

Ein neuer pädagogischer Ansatz

Erstes Ziel jeder Rausch- und Risikopädagogik muss es vielmehr sein, Menschen Möglichkeiten in

die Hand zu geben, das wilde Tier zu reiten. Denn nur wer die Balance hält – zwischen Ekstase und Verzicht, Sicherheit und Gefahr, Heimat und Neuland, Chaos und Ordnung, Wasser und Wein –, kann das Abenteuer bestehen, das in jeder Substanz, in jedem Risikoerlebnis auf uns wartet.

Wer nun meint, dass die Zählung über die Vernunft gelingt, irrt. Um das Rodeo bestreiten zu können, braucht es

- ein Netz von guten Freunden, das auffängt,
- Gespür für den eigenen Körper und
- Sensibilität für das Wohin, Wieviel und Wozu.

Denn gerade im höchsten Rausch braucht es Klarheit. Die hat aber unsere Welt – selbst geprägt von Unklarheit – nicht zu bieten ...

Dabei ist sie voll von Rausch- und Risikoerfahrungen. Menschen gehen keineswegs nur Risiken ein, um zu flüchten oder sich selbst zu heilen. Selbst dem Konsum legalisierter wie illegalisierter Drogen muss kein Problem zugrunde liegen. Denn wer taucht, boardet, kiff, den sexuellen Rausch sucht, hat nicht grundsätzlich ein Problem, sondern ist grundsätzlich Mensch. Vertiefen wir das am Beispiel der Sexualität: Natürlich kann Sex als Problemflucht missbraucht werden und führt mitunter auch zu massiven Problemen – doch wer würde es wagen, aufgrund dieser statistisch zwar relevanten, aber doch geringen Problematik, Sexualität a priori als Problemverhalten zu diskreditieren? Wenn dies so wäre, dann bräuchten wir ja bei jedem Geschlechtsverkehr therapeutische Begleitung!

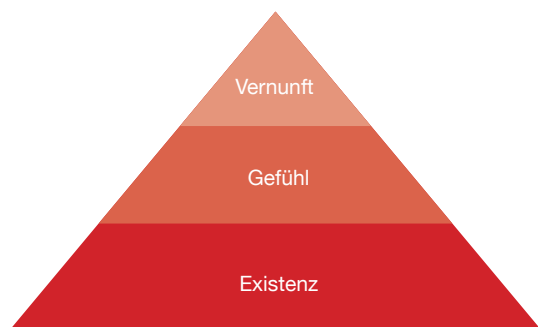


Abbildung 1

Rausch und Risiko – eine Herausforderung an die Gesellschaft ...

Rausch und Risiko, das sind also zwei in unserer Gesellschaft höchst ambivalent gebrauchte Begriffe: der moralische Zeigefinger der Gesundheitspädagogik auf der einen Seite – die Sehnsucht des Menschen nach außergewöhnlichen Erfahrungen auf der anderen. Und dann noch: der Fun-Factor, der die Freizeit, und die Risikobereitschaft, die notwendigerweise zunehmend auch unser Arbeitsleben bestimmt.

Höchste Zeit, gerade junge Menschen mit der Abstimmung widersprüchlicher Botschaften („Lebe vernünftig“ in einer „No risk, no fun“-Gesellschaft) nicht mehr allein zu lassen.

risflecting – ein pädagogisches Kommunikationsmodell

risflecting entwickelt nunmehr seit einigen Jahren Strategien, wie statt der Minimierung von Rausch- und Risikosituationen eine Optimierung des Verhaltens erreicht werden kann. Dazu bedarf es

- der Stärkung persönlicher Kompetenzen,
- offener Kommunikationsformen über Erfahrungen und Erlebnisse
- sowie der Kultivierung des Diskurses über Rausch und Risiko.

Der diesbezügliche Forschungs- und Handlungsansatz findet in Europa vermehrt praktische Anwendung und wird mit dem Begriff „Risflecting“ beschrieben.

Damit werden kulturgeschichtliche Erkenntnisse bestätigt, die besagen, dass Gesellschaften, die Risiko- und Rausch-Erfahrungen integrieren,

diese Erfahrungen für das Individuum und die Gesellschaft nutzbar machen können – und damit auch Problementwicklungen vorbeugen: Das Wagnis, ein RISiko einzugehen/Rausch zu erleben, wird durch Vor- und Nachbereitung, also durch ReFLEKTion, einschätzbar und in den Alltag integriert. risflecting greift aber auch die aktuellen Ergebnisse der Gehirnforschung auf, die zeigen, dass das menschliche Gehirn in drei evolutionären Phasen entstanden ist:

- Das sogenannte Reptiliengehirn mit Hirnstamm und Kleinhirn ist für die Sicherung der existenziellen Funktionen und Emotionen zuständig.
- Das ältere Säugetiergehirn (sogenanntes Pferdegehirn) mit Hippocampus und Amygdala steuert Erinnerungen an Gefühle und Orte und somit die soziale Dimension unseres Lebens.
- Und schließlich ermöglichen die im jüngeren Säugetiergehirn, der Großhirnrinde, angelegten Funktionen Sprache, Planung und komplexe Gefühle wie Selbstreflexion.

Da das lernende Gehirn neue Synapsen zwischen den Neuronen nur in freudvoller Gestimmtheit, also bei Ausschüttung von Dopamin oder Serotonin, bildet, lassen neuropharmakologische Forschungsergebnisse darauf schließen, dass ein optimaler Umgang mit Rausch und Risiko nicht durch die Warnung vor den Gefahren, sondern durch den Aufbau einer kommunikativen Brücke zwischen alltäglicher Vernunft und dem Risikobereich in den gefühlssteuernden Zentren unseres Gehirns gewährleistet wird (vgl. Hepp, Duman, 2000) – und daher ein emotional und sozial ansprechendes Setting braucht.

risflecting verfolgt folgende Ziele:

- Rausch- und Risikoerfahrungs-

gen auf persönlicher, sozialer und gesellschaftlicher Ebene zu enttabuisieren;

- diese Erfahrungen für die Alltags- und Lebensgestaltung nutzbar zu machen;
- Verantwortung für außeralltägliches Verhalten durch Rausch- und Risikobalance zu übernehmen. Dies meint insbesondere die Vor- und Nachbereitung solcher Erfahrungen durch die bewusste Wahrnehmung und Gestaltung von innerer Bereitschaft und äußerem Umfeld.

In der präventiven Jugendarbeit setzt risflecting gemäß der dargestellten Grafik wie folgt an (siehe Abb. 2):

Ziel von risflecting ist also die Optimierung folgender Handlungsressourcen:

● Soziale Kompetenzen

- die offene Diskussion über Rausch- und Risikoerfahrungen, -sehnsüchte und -strategien
- soziale Wahrnehmung, wie sie das dänische Präventionsprogramm „look at your friends“ auf zweifache Weise fokussiert: „Schau, wer deine Freunde sind – und schaut aufeinander, wenn ihr gemeinsam unterwegs seid“.
- Entwicklung stabiler nachhaltiger sozialer Netze und Strukturen in allen gesellschaftlichen Settings, die Begleitung und Lernraum anbieten können.

● Break

Die Kompetenz, vor dem Eingehen einer Risikosituation kurz innezuhalten und innere

Bereitschaft, psychische und physische Verfassung sowie soziale und Umweltfaktoren miteinander in Abstimmung zu bringen, bevor die Entscheidung zur Handlung getroffen wird, nennt man „Break“. Dieser – mitunter durchaus kurze – Wahrnehmungs- und Entscheidungsprozess ist weniger kognitiver als emotionaler Natur – zumal auch die Wahrnehmung des eigenen Körpers wichtige Voraussetzung für diese Kompetenz ist.

● Reflexion

Außeralltägliche Erfahrungen bedürfen der Reflexion auf individueller und sozialer Ebene, um nachhaltig wirken zu können und für den Alltag nutzbar zu sein. Erst die Integration in das alltägliche Leben – auch im Sinne einer gesundheitsför-

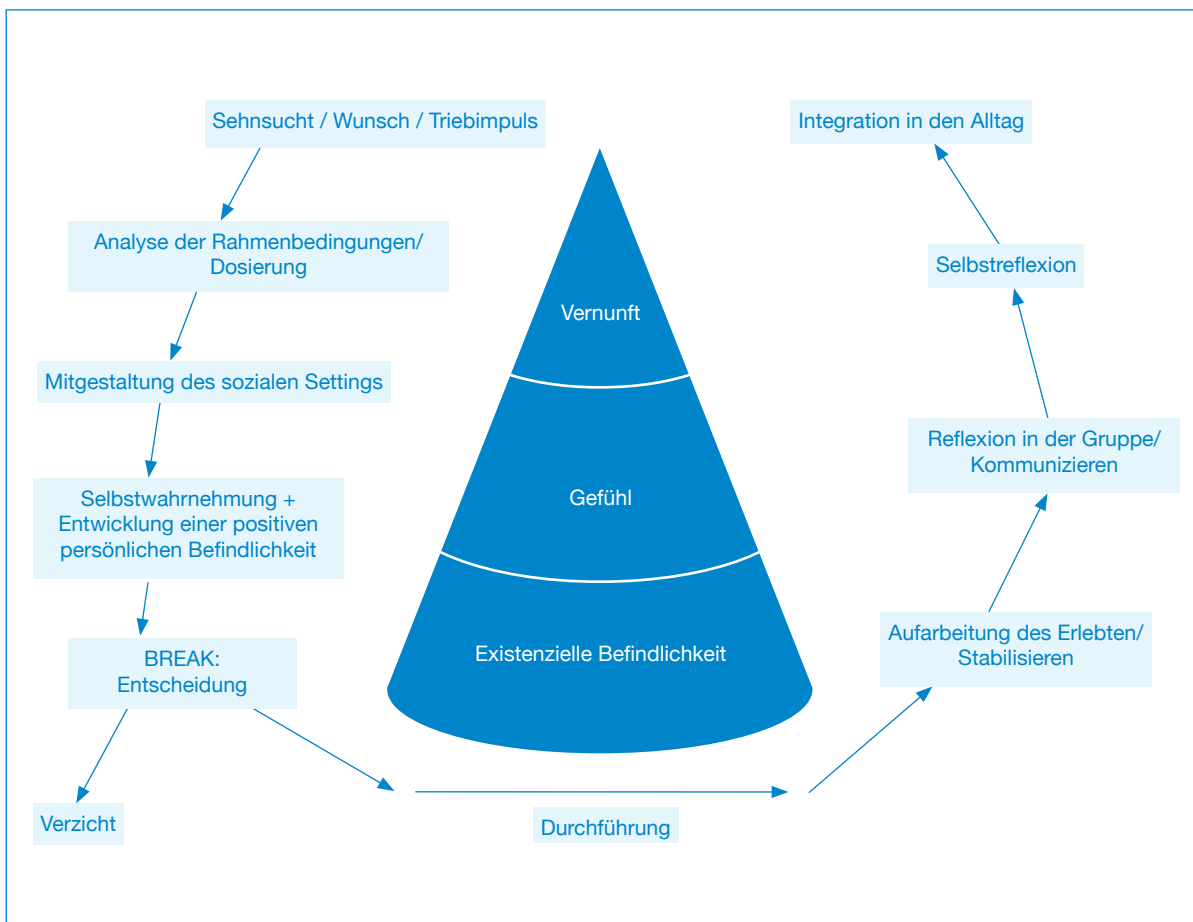


Abb. 2

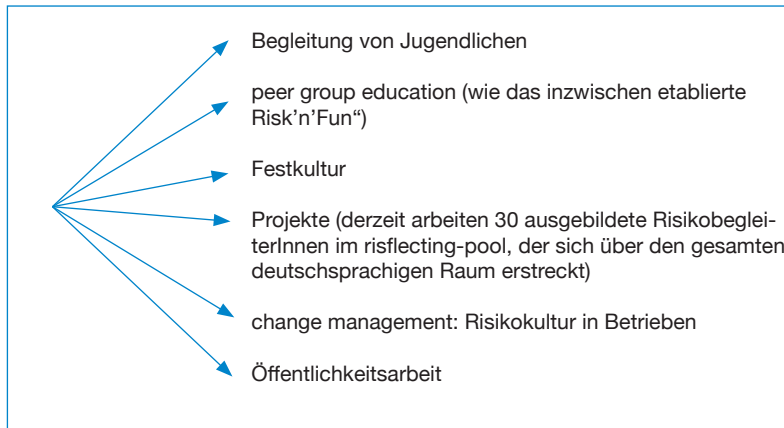


Abbildung 3

dernden „Kultur der Balance“ – beugt Flucht Tendenzen und moralischen Bewusstseinspalungen (wie sie beispielsweise den gesellschaftlichen Umgang mit Alkohol bestimmen) vor. Der deutsche Gehirnforscher Wolf Singer hat herausgefunden, dass hormonell gesteuerte vereinheitlichende neuronale Oszillationen im Schwingungsbereich von 40 Hz die größtmögliche Zusammenbindung von Erfahrungen ermöglichen. Reflexionsfördernde Settings wie eine angenehme Gesprächsatmosphäre führen zur Entwicklung dieser Oszillationen (Singer bei Klein, 2002). Somit muss also auch Reflexion nicht als rein kognitiver, sondern vielmehr als sozialer Akt verstanden werden, der einen Prozess positiver Gefühle auslöst und nachhaltiges Lernen ermöglicht.

Dialoggruppen von risflecting setzen sich nicht aus Problemkonsumentinnen und -konsumenten von Substanzen und Missbrauchern, nicht aus Personen und Gruppen mit exzessivem Risikoverhalten zusammen. Solche Personengruppen brauchen Beratung und Hilfestellung. risflecting zielt vielmehr darauf ab, jener großen Gruppe von Personen, die Risikosituationen unbewusst eingehen und

Rauscherfahrungen ohne Vor- und Nachbereitung konsumieren, bewusste Möglichkeiten zur Auseinandersetzung anzubieten. Dies geschieht derzeit auf sechs Ebenen (Abb. 3).

Alle Maßnahmen sollen

- den Begriff „Wagnis“ positiv einführen und den Begriff „Sicherheit“ kritisch hinterfragen – es geht um bewusste Auseinandersetzung, Kultivierung und Balance zwischen Risiko und Reflexion;
- einen Prozess von der Bewährungs- zur Bewährungspädagogik einleiten;
- den Missbrauch von Rausch- und Risikoerfahrungen für wirtschaftliche oder machtpolitische Zwecke kritisch beleuchten;
- Rausch- und Risikoerfahrungen als Mittel für persönliches Wachstum und gesellschaftliche Veränderung integrieren und weiterentwickeln.

An konkreten Praxisprojekten wurden bislang umgesetzt:

- Jugendcafé Servas: Ein Jugendzentrum bietet qualitativ hochwertige alkoholische Getränke an. Die JugendleiterInnen haben auch gastronomi-

sche Ausbildung und begleiten Jugendliche als Barkeeper bei ihren Alkoholerfahrungen.

- Shake your Break: Jugendliche können bei Großveranstaltungen ihre alkoholischen Longdrinks unter Anleitung selbst zubereiten.
- Rauschrituale in Jugendzentren.
- Wagnis Leben: Initiationsrituale für 14-Jährige, die nach der Absolvierung seitens der Öffentlichkeit (Gemeinde, Stadtteil, Schule) neue Rechte zuerkannt bekommen.
- Peer Leader als Vermittler von Rausch- und Risikokompetenz: In den Großprojekten RISK'N'FUN (Training von Peer Leaders in Snowboardszenen, www.risk-fun.com) und B'Rauschend (Qualifizierung der Festkultur im ländlichen Raum) werden Peers und MultiplikatorInnen dafür ausgerüstet, als Rollenmodelle nicht Risikoabstinenz, sondern Risikokompetenz in rauschhaften Erfahrungen zu vermitteln.
- Ein weiterer zukünftiger Schwerpunkt von risflecting ist die Auseinandersetzung mit Festen als Rausch- und Risikoräumen und die Entwicklung einer entsprechenden Festkultur, die Vor- und Nachbereitung dieser Erfahrungen vorsieht.

Vier Folgerungen für die präventive Arbeit

- Der Diskurs über Rausch und Risiko kann nicht allein vernunftgeleitet geführt werden. Erst ein interaktives emotionales Geschehen sichert nachhaltige präventive Wirkungen.
- Diese tiefgreifende Nachhaltigkeit von Lernschritten über gewünschtes Verhalten hinaus

Weil alles Leben in Netzwerken gedeiht, haben sich die Träger von risflecting zu einer Plattform zusammengeschlossen:

- Stadt Wien / MA 13 – Jugendreferat, Friedrich-Schmidt-Platz 5, 1080 Wien
- Landesjugendreferat Salzburg, Glockengasse 4c, 5020 Salzburg
- Amt f. Jugendarbeit Bozen-Südtirol, Andreas Hofer-Straße 18, I-39100 Bozen
- Österr. Alpenverein, Olympiastraße 37, 6020 Innsbruck
- Landesjugendreferat Steiermark, Karmeliterplatz 2, 8010 Graz
- Landesjugendreferat Niederösterreich, Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten
- Verein Vital, 7202 Bad Sauerbrunn

Weitere Informationen und Informationen über Veranstaltungen des risflecting-pools erhalten Sie bei agnes.koller@qualitaetleben.at

wird – neuesten Erkenntnissen der Gehirnforschung zufolge – nur auf zweierlei Wegen gewährleistet: durch massive Krisen (wie z. B. die Erfahrung einer heißen Herdplatte in der Kindheit) – oder durch ein wohlwollendes und wohltuendes Setting. Das Gehirn lernt bei Ausschüttung von Dopamin und Serotonin im linken Scheitellappen, nicht aber in cortisolgesteuerten Stresssituationen, die (wer erinnert sich nicht an so manche Unterrichtsstunde) zu Lernblockaden führen.

- Im Rahmen aktuell durchgeführter qualitativer und

quantitativer Erhebungen wurde deutlich, dass Jugendliche sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendhilfe Anliegen, Ansätze und Sprache der Prävention oftmals nicht verstehen und als von ihrer Realität abgehoben empfinden. Alltagsnähe ist also angesagt. Neben dem komplexen Geschehen struktureller Maßnahmen sollten wir in der Kommunikation mit Jugendlichen nicht vergessen, zwei jahrtausendlang bewährte Hilfen zur Rausch- und Risikobalance anzubieten: „Nimm nichts – oder nicht viel, wenn du schlecht drauf bist. Guter

Rausch braucht gute Stimmung – und Zeit“. Und: „Halt Ausschau nach Leuten, mit denen du deine Erfahrungen teilen kannst. Auch danach.“

- Die Vorbildrolle erwachsener Begleiterinnen und Begleiter ist nicht zu unterschätzen, wenn es um Rausch und Risiko geht. Hier ist Offenheit angesagt. Über Grenzziehungen, Informationen, pädagogische Appelle und Maßnahmen bzw. -regelungen hinaus schulden wir Kindern und Jugendlichen vor allem eine ernsthafte und aufmerksame Einführung in die Bereiche des Außeralltäglichen.

Über Praxisprojekte, die nach dem risflecting-Ansatz durchgeführt wurden und werden, wie auch über alle relevanten Studienergebnisse können Sie auf unserer homepage www.risflecting.at nachlesen. ■

Gerald Koller,
Forum Lebensqualität –
Europäische Gesellschaft für
innere Sicherheit
Österreich
Mödling, Österreich
info@qualitaetleben.at



ZUSAMMENFASSUNG



Mit dem neuen pädagogischen Kommunikationsmodell risflecting sollen Jugendliche zu den Themen Rausch und Risiko sensibilisiert werden. Ziel ist es, unter Beachtung auf die neuesten Erkenntnisse der Gehirnforschung präventive Maßnahmen zu setzen, die nicht nur vernunftgeleitet sind, sondern auch emotionale Faktoren berücksichtigen. ■

SUMMARY



The new communication scheme Risflecting aims to raise the awareness of young people for the problematic nature of risk-taking and the state of ecstasy. The idea is to draw on the latest findings of brain research in taking preventive measures that are reason-based but also take into consideration emotional factors. ■

RÉSUMÉ



Les jeunes doivent être sensibilisés au thème « Ivresse et risques » avec le nouveau modèle pédagogique de communication Risflecting. Le but est de mettre en place des mesures préventives en tenant compte des toutes dernières connaissances des neurosciences, mesures qui ne soient pas seulement rationnelles mais fassent aussi appel aux facteurs émotionnels. ■

Hubarbeitsbühnen für niedrige Arbeitshöhen bis zirka 5 Meter

Als Alternative zu Leitern oder Rollgerüsten bieten sich handverschiebbare oder selbstfahrende Hubarbeitsbühnen an. Sie helfen mit, schwere Arbeitsunfälle durch Stürze aus großer Höhe zu vermeiden.

MARTIN SCHRETTHAUSER



Handverschiebbare Hubarbeitsbühne: Kombination aus einem einfachen Hebe-
mechanismus und einem vollständig geschützten Arbeitskorb

Stürze sind eine der häufigsten Folgen der „Höhenarbeit“. Darunter versteht man, wenn sich eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer „in der Höhe“ befindet, um eine Arbeitstätigkeit mit Bewegungen auszuführen – so etwa ein Verkäufer auf einer Klappleiter beim Einräumen der Ware in die Regale oder ein Maurer bei seiner Maurertätigkeit auf einem Baugerüst. Folgen sind sehr oft schwere Verletzungen, leider aber auch Verletzungen mit Todesfolge. Mit einem Anteil von rund 7 Prozent nimmt der „Sturz aus Höhe“ (z. B. Absturz von Leitern, Gerüsten, Dächern etc.) zwar einen geringen Anteil in der gesamten Arbeitsunfallstatistik dar. Doch bei genauerer Betrachtung zeigt sich: Rund 19 Prozent aller Unfälle mit Todesfolgen werden durch „Sturz aus Höhe“ verursacht (Quelle: AUVA-Statistik aus dem Jahr 2012).

Was sagt der Gesetzgeber dazu?

Gemäß dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – AschG, BGBl. Nr. 450/1994 in der geltenden Fassung – haben Arbeitgeber eine allgemeine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Das heißt, die Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle die Arbeit betreffenden Aspekte zu sorgen. Die Kosten hierfür dürfen auf keinen Fall zulasten der Arbeitnehmer gehen.

Diese allgemeine Fürsorgepflicht der Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmenden wird durch die Evaluierungspflicht der Arbeitgeber bestätigt. Bevor mit der Arbeit begonnen wird, sind die Arbeitgeber verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen; in der Folge gilt es aufgrund dieses Wissens die geeigneten Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen.

Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

- die Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte,

- die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
- die Verwendung von Arbeitsstoffen,
- die Gestaltung der Arbeitsplätze,
- die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken,
- der Stand der Ausbildung und die Unterweisung der Arbeitnehmer.

Die Evaluierung ist – anders ausgedrückt – eine Arbeitsvorbereitung aus dem Blickwinkel der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Dabei ist die Hierarchie der zu treffenden Schutzmaßnahmen nach den Grundsätzen der Gefahrenverhütung festzulegen. Es gilt das Prinzip STOP: Gefahrenvermeidung (**S**ubstitution) vor Festlegung einer **T**echnischen Schutzmaßnahme vor Durchführung einer **O**rganisatorischen Schutzmaßnahme vor dem Tragen einer **P**ersönlichen Schutzausrüstung. In der Praxis ist meistens eine Kombination von technischen, organisatorischen und persönlichen Schutzmaßnahmen umzusetzen, weil eine hundertprozentige Gefahrenvermeidung nicht immer möglich ist.

Für die Verwendung von Leitern hat der Gesetzgeber Folgendes festgelegt (siehe auch Arbeitsmittelverordnung – AM-VO, BGBl. II Nr. 164/2000 in der geltenden Fassung):

- Leitern sind als Standplatz für die Durchführung von Arbeiten nur dann zu verwenden, wenn so wenig Werkzeug und Material mitgeführt wird, dass beim Auf- und Abstieg von der Leiter gewährleistet ist, dass sich ArbeitnehmerInnen sicher an der Leiter anhalten können.
- Von Anlegeleitern aus dürfen nur kurzfristige Arbeiten im Greifraum wie das Beheben von Putzschäden, einfache Montage- und Installationsarbeiten oder das Ausbessern von Anstrichen durchgeführt werden. Für diese Arbeiten sind unterwiesene, erfahrene und körperlich geeignete ArbeitnehmerInnen heranzuziehen.
- Von Anlegeleitern aus darf bei einer Absturzhöhe von mehr als fünf Metern zudem nur gearbeitet werden, wenn
 - die ArbeitnehmerInnen persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz verwenden oder
 - besondere geeignete Maßnahmen zur Sicherung der Leiter gegen Umfallen getroffen sind, wie Standverbreiterung (z. B. mit Querfuß oder breiterem Leiterfuß), seitliche Abstützung oder Befestigung der Leiter am oberen Leiterende.
- Ist bei Arbeiten auf einer Stehleiter ein Absturz vom Standplatz auf der Leiter über mehr als drei Meter möglich, dürfen von der Leiter aus nur kurzfristige Arbeiten im Greifraum wie das Beheben von Putzschäden, einfache Montage- und Installationsarbeiten oder

das Ausbessern von Anstrichen durchgeführt werden. Für diese Arbeiten sind nur unterwiesene, erfahrene und körperlich geeignete ArbeitnehmerInnen heranzuziehen.

- Bei Windeinwirkungen oder sonstigen ungünstigen Wetterbedingungen dürfen Leitern nicht verwendet werden, wenn die Standsicherheit der Leiter beeinträchtigt oder die Sicherheit der ArbeitnehmerInnen sonstwie gefährdet ist.
- Leitern sind solcherart aufzustellen, dass sie gegen Wegrutschen und Umfallen gesichert sind.
- Leitern sind auf tragfähigen Standflächen, erforderlichenfalls auf lastverteilenden Unterlagen, aufzustellen.
- Bei Leitern, die im Verkehrsbereich von Fahrzeugen oder Hebezeugen oder im Öffnungsbereich von Fenstern oder Türen aufgestellt sind, gilt es Vorkehrungen gegen ein Anstoßen an die Leiter zu treffen, wie Absperrungen oder Aufstellen von Warnposten. Bei schlechter Sicht oder bei Dunkelheit sind Leitern an solchen Aufstellungsorten durch eine deutlich sichtbare Warnbeleuchtung zu kennzeichnen.
- Leitern dürfen nicht als waagrechte Gerüstträger, als Unterlagen für Gerüstbeläge sowie als Laufgänge, Lauftreppen und Laufbrücken verwendet werden, soweit sie nicht hierfür gebaut sind.
- Gerüstleitern und Dachleitern dürfen nicht als Aufstiegsleitern benützt werden.

Praktische Umsetzung für Arbeiten in niedrige Arbeitshöhen

Als niedrige Arbeitshöhen gelten generell Arbeitshöhen von bis zu fünf Metern in Innenräumen, auf flachen, ebenen Böden und unter Verwendung von handverschiebbarer oder automatisierter Zugangstechnik. Die Arbeitgeber müssen angemessene Schutzmaßnahmen ergreifen, um Stürze zu verhindern.

Dies bedeutet: Höhenarbeiten so weit wie möglich vermeiden; bereits in der Planungsphase festlegen, dass solche Arbeiten auch auf eine andere Weise sicher und machbar sind; an die durchzuführende Arbeit angepasste Arbeitsmittel einsetzen oder andere Schutzmaßnahmen ergreifen, um Stürze zu vermeiden.

In Fällen, in denen Höhenarbeiten unvermeidbar sind und ein Sturzrisiko nicht auszuschließen ist: entsprechende Arbeitsmittel einsetzen oder andere Schutzmaßnahmen ergreifen, um die potenzielle Sturzhöhe zu minimieren und so etwaige Verletzungsfolgen eines Sturzes zu reduzieren. Dazu gehört alles von einfachen Leitern bis zu selbstfahrenden Hubarbeitsbühnen. Bei den Hubarbeitsbühnen wird zwischen handverschiebbar und selbstfahrend unterschieden.



Der Benutzer schiebt das Gerät an den Arbeitsort, betritt die Plattform und hebt sie per Knopfdruck bis zur gewünschten Arbeitshöhe an.

Beim Einsatz einer Hubarbeitsbühne ist es unerlässlich, dass die Benutzer für die Bedienung des von ihnen verwendeten Arbeitsmittels ausreichend unterwiesen und eingewiesen werden. Der Benutzer muss demnach eine allgemeine Schulung für handverschiebbare und/oder selbstfahrende Hubarbeitsbühnen absolvieren, bevor er vor dem Einsatz noch zusätzlich eine produktspezifische Einweisung in die tatsächlich verwendete Hubarbeitsbühne erhält.

Eine handverschiebbare Hubarbeitsbühne stellt eine Kombination aus einem einfachen Hebemechanismus – Schere oder Mast – und einem vollständig geschützten Arbeitskorb dar. Der Benutzer schiebt das Gerät von Hand an den Arbeitsort, betritt die Plattform und hebt sie per Knopfdruck bis zur gewünschten Arbeitshöhe an. Diverse Baugrößen mit verschiedenen maximalen Arbeitshöhen und Plattformgrößen sind erhältlich.

Eine selbstfahrende Hubarbeitsbühne ist im Prinzip mit einer handverschiebbaren ident. Der Unterschied besteht darin, dass in eingefahrenem Zustand etwa in Schrittgeschwindigkeit und mit angehobenem Arbeitskorb mit automatisch begrenzter Geschwindigkeit selbstständig gefahren werden kann. Der Benutzer steht dabei auf der Plattform. Selbstfahrende Hubarbeitsbühnen sind so eine noch produktivere Alternative zu handverschiebbaren. Muss das Arbeitsmittel im Laufe des Arbeitstages häufig neu positioniert werden, machen selbstfahrende Hubarbeitsbühnen das ständige Ab- und Aufsteigen überflüssig.

Eigenschaften

- immer auf der idealen Arbeitshöhe (stufenlos verstellbare Plattformhöhe bis ca. 5,10 Meter Arbeits-



Selbstfahrende Hubarbeitsbühnen werden elektromotorisch angetrieben.

höhe); es müssen also keine Kompromisse bei der Plattformhöhe gemacht werden.

- geringes Gewicht (handverschiebbare: Eigengewicht von ca. 350 kg; selbstfahrend: Eigengewicht von ca. 540 kg)
- passt durch jede Normtür und in Personenaufzüge
- in mittelgroßem Lieferwagen transportierbar
- zulässige Tragkraft ca. 200 bis 250 kg
- bis zu 300 Hebevorgänge pro Akkuladung
- erhöhte Produktivität: Je nach Einsatz (Umsetzung pro Tag) ist die Produktivität gegenüber konventionellen Zugangssystemen wie Gerüsten bis zu viermal (handverschiebbare Hubarbeitsbühne) bzw. bis zu zwölfmal (selbstfahrende Hubarbeitsbühne) größer!
- Für den Benutzer sind eine allgemeine Schulung für handverschiebbare und/oder selbstfahrende Hubar-



Dank geringer Abmessungen passen die Hubarbeitsbühnen durch jede Normtür und in Personenaufzüge.

beitsbühnen und eine spezifische Einweisung für die jeweilige Hubarbeitsbühne bei Übergabe ein Muss!

Sicherheitseinrichtungen

- ausfallsicherer Hydraulikkreislauf komplett mit Rückschlagventil am Hebezyylinder
- robuste Schwerlastrollen mit Auto-Lock-Bremsfunktion – bieten auch angehoben einen sicheren Stand
- Notsenkung vom Boden und/oder vom Korb aus möglich
- akustischer Bewegungsalarm beim Heben und Senken der Plattform
- automatische Bremsvorrichtung beim Anheben der Plattform
- zusätzlich für selbstfahrende Hubarbeitsbühnen:
 - eingebauter Schlaglochsenschutz
 - Neigungssensor komplett mit Alarm und automatischer Abschaltung
 - automatische Drosselung der Fahrgeschwindigkeit im angehobenen Zustand
 - akustischer Bewegungsalarm
 - gelbe Blinkleuchte
 - automatische dynamische Feststellbremse

Einsatzbereiche

Handverschiebbare und selbstfahrende Hubarbeitsbühnen werden für Arbeiten in bis zu 5,10 Metern Höhe eingesetzt. Als Richtlinie gilt, dass der Benutzer dieses Arbeitsmittel pro Tag ein- bis 30-mal verwendet. Auf Baustellen ein- und mehrgeschoßiger Gebäude werden sie für Installations- und Elektro- sowie für Glasarbeiten verwendet. Im Trockenbau, im Ladenbau und in zahlreichen anderen Ausbaugewerben kommen sie ebenso zum Einsatz wie in der Instandhaltung bei Reinigungs-, Maler-, Installations- und Elektroarbeiten.

Sichere Alternative zu Leitern und Rollgerüsten

Ein innovativer Hersteller auf dem Gebiet der Arbeitsbühnen für niedrige Arbeitshöhen ist die im britischen Wigston, Leicester, angesiedelte Power Towers Ltd. Ihre unter dem Markennamen Power Tower auch in Österreich angebotenen Arbeitsbühnen wurden speziell für den Innenbereich – als sichere Alternative zu Leitern und Rollgerüsten – entwickelt und zeigen beispielhaft, wie schwere Unfälle infolge von Stürzen aus geringer Höhe verhindert werden können. Die Geräte passen durch jede Tür und lassen sich dank ihres geringen Gewichtes in Personenaufzügen transportieren. Zudem bieten die kleinen Arbeitsbühnen mit einer Zuladung von 200 Kilogramm und Arbeitshöhen von bis zu 5,1 Metern ausreichend Platz für Mensch und Material und damit eine erhöhte Effizienz gegenüber Leitern. Die selbstfahrenden Modelle können auch bei voller Arbeitshöhe verfahren werden. Um Hindernisse auch seitlich zu überwinden, sind die Bühnen optional mit einer einen Meter langen ausziehbaren Plattform-Verlängerung erhältlich. Power Tower Arbeitsbühnen haben einen niedrigen Zustieg zur Plattform und können – anders als Gerüste – leicht auf die ergonomisch optimale Arbeitshöhe eingestellt werden. Power Towers produziert seine Arbeitsbühnen sowohl in handverschiebbarer Ausführung als auch selbstfahrend. ■

Bilder wurden freundlicherweise von Hek & Partner zur Verfügung gestellt, www.hekundpartner.com

Ing. Martin Schretthauer
Stellvertretender Leiter des Unfallverhütungsdienstes
AUVA-Landesstelle Salzburg
Dr.-Franz-Rehrl-Platz 5
5010 Salzburg
martin.schretthauer@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Mit modernen Hubarbeitsbühnen, die in verschiedenen Ausführungen hergestellt werden, lassen sich Arbeiten in Höhen von bis etwa fünf Metern sicher und ergonomisch ausführen. ■

SUMMARY



Various models of modern aerial platforms make it possible to carry out operations safely and ergonomically in heights of up to five metres. ■

RÉSUMÉ



Grâce aux plateformes élévatrices mobiles de personnel, qui existent en différentes versions, on peut effectuer de manière ergonomique et sûre des travaux pouvant atteindre une hauteur de 5 mètres. ■

Risikomanagement – Voraussetzung für ein erfolgreiches Unternehmen (1)

Das Leben aller Generationen ist das wertvollste Kapital, das Menschen besitzen. Die Arbeitssicherheit berücksichtigt die technischen, organisatorischen und persönlichen Voraussetzungen der Arbeit, um sicheres Arbeiten und die Gesundheit der Mitarbeiter zu gewährleisten. Moderne Managementsysteme zur Unternehmensführung müssen auf Erkenntnissen basieren, die dem gegenwärtigen Stand von Wissenschaft und Forschung entsprechen.

JURAJ SINAY



Ein sicheres Leben ist etwas, was nicht von allein kommt. Vielmehr ist es erforderlich, immer etwas dafür zu tun, um möglichst oft das Gefühl zu haben, dass die Umwelt des Menschen – einschließlich seiner Arbeitswelt – sicher ist, dass ihm kein Unfall, keine Verletzung drohen, oder dass die Tätigkeiten, die er ausführt, seine Gesundheit nicht gefährden bzw. nicht beeinträchtigen. Ein sicheres Leben in einer sicheren Arbeits- und Privatwelt zu realisieren bedeutet, sich die Prinzipien der Sicherheitskultur anzueignen und diese in alle Handlungen zu integrieren. In den wirtschaftlich entwickelten Ländern spielen die Sicherheit und der Gesundheitsschutz bei der Arbeit den Inhalt der Grundgesetze des Staates wider. Die Entwicklung neuer Technologien, neuer Werkstoffe, das Altern der Arbeitskraft sowie die Globalisierung der Arbeitsmärkte bedingen die Entstehung neuer Risikoarten. Sich diese Tatsache bewusst zu machen muss auch Bestandteil der Umwelt sein, in der die Sicherheitskultur ihren unverzichtbaren Platz hat, bzw. Bestandteil aller Handlungen des Menschen.

Neue und neu entstehende Risiken erfordern keinen speziellen Zugang, um sie zu minimieren. Sie erweitern nur das Portfolio der Tätigkeiten von Fachleuten aus allen Bereichen der Technik sowie von Spezialisten für Risikosteuerung, indem Informations- und Kommunikationstechniken und -technologien immer mehr an Bedeutung gewinnen.

Bedingungen zur Realisierung der Maßnahmen im Rahmen der Risikosteuerung

Das Ziel aller Tätigkeiten im Rahmen des Maschinenentwurfes und

der Maschinenherstellung müssen sichere Maschinen, sichere Handhabungssysteme und -technologien sowie sichere Arbeitsvorgänge auf den Arbeitsplätzen sein.

Das zwingt die Konstrukteure dazu, zeitgleich mit der Konstruktion der neuen Maschinen bereits genaue Risikoanalysen durchzuführen – was zurzeit als Forderung der legislativen Vorschriften im Rahmen der EU ebenso wie in ihren Mitgliedsländern zu erfüllen ist.

Jede Maschine hat das Potenzial, die Bediener oder „dritte“ Personen zu bedrohen. Jede Schnittstelle zwischen der Maschine und dem Menschen ist mit den Methoden der Risikobeurteilung gründlich zu analysieren. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse bestätigten, dass Analyseergebnisse vor allem dann wichtig sind, wenn die Identifizierung, Quantifizierung, die Risikobeurteilung und Methodenwahl zur Minimierung des Risikos nicht dem menschlichen Faktor überlassen werden, sondern wenn auch moderne Vorgänge der IKT-Techniken eingesetzt werden. Der menschliche Faktor, der Mensch also, ist nicht fähig, eine große Informationsmenge im Rahmen der komplexen Maschinensysteme oder komplizierter Konstruktionen von modernen Maschinen in kurzer Zeit zu verarbeiten.

Die Entwicklungstrends in der Technik und beim Umgang mit dem Material setzen den Einsatz neuer Technologien, neuer Maschinenkonstruktionen mit leistungsfähigen Steuersystemen sowie neue Werkstoffe voraus. Eines der entscheidenden Kriterien für ihre Nutzung ist ihre Sicherheit im System Mensch – Maschine – Umwelt (Abb. 1). Bei den neuen Maschinen und komplexen Technologien ist es wichtig, schon in

der Projektphase und darauf folgend in der Etappe der Konstruktionsausarbeitung die Bedingungen für ihren sicheren Betrieb zu schaffen. Diese Bedingungen werden nicht nur den Projektoren und Konstrukteuren zur Beurteilung überlassen. Sie werden auch in der europäischen Gesetzgebung berücksichtigt, z. B. in den Richtlinien der Europäischen Union 391/89/EG über Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie 46/2006/EG über Umsetzung der Rechtsvorschriften hinsichtlich der Sicherheit von Maschinen und Maschinenanlagen. Dies ist das Ergebnis der Prioritäten, die einzelne Staaten im Bereich der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Sicherheit von technischen Systemen gesetzt haben. Sie drückt die gesellschaftliche Reife der Länder weltweit aus, wobei das entscheidende Kriterium die Sorge um passende Arbeitsbedingungen in allen Gesellschaftsbereichen ist.

In Zusammenhang mit der zunehmenden Komplexität von Systemen und Anlagen stellt die Technik immer höhere Ansprüche an ihre Sicherheit, weshalb sie systematisch unter der Berücksichti-



Abb. 1: System Mensch – Maschine – Umwelt

gung des Einflusses des humanen Faktors beurteilt werden muss. Unter dem Begriff „menschlicher Faktor“ wird nicht nur die Bedienung der Anlage verstanden; er schließt auch sogenannte dritte Personen ein, die sich zufällig in der Arbeitsreichweite der Anlage bzw. in der Reichweite des durch diese Anlage verursachten unerwünschten Zustandes befinden können. Offensichtlich erfordern die Tätigkeiten im Rahmen des Risikomanagements die Kenntnis der komplizierten Beziehungen zwischen der Technik, der Arbeitsorganisation und dem menschlichen Faktor. Diese Überlegungen lassen sich durch die festgestellte Zahl der Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten bestätigen; diese Zahl lag weltweit im Jahre 2007 laut Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation bei 2,3 Millionen. Die ökonomischen Nachwirkungen waren Verluste in der Höhe von 4 Prozent des globalen Bruttoinlandsproduktes.

Eine sichere Maschinenkonstruktion ist die Voraussetzung für die Durchführung sicherer Tätigkeiten im Rahmen der technologischen Prozesse im System Mensch – Maschine – Umwelt. Nur sichere und funktionsfähige Maschinen bzw. komplexe Maschinensysteme können die Vollständigkeit des Qualitätskreises so sichern, dass das Ergebnis ein Produkt ist, das sich durch die Qualität kennzeichnet; sie ermöglicht seine Absatzfähigkeit.

Für komplexe Technologien gilt: Je komplexer die Maschine oder die Anlage ist, umso größer ist der Konflikt zwischen der Sicherheit und der Qualität. Daraus folgt natürlich, dass „Schwachstellen“ in komplexen und teilweisen Systemen behoben werden müssen, um

ihre Zuverlässigkeit zu erhöhen. Die Zuverlässigkeit zu erhöhen bedeutet, die „Schwachstellen“ zu beheben, und die Schwachstellen zu beheben, bedeutet Risikominimierung.

Neue Standpunkte im System des Risikomanagements (oder des Managements der Sicherheit sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes) erfordern, dass sich jeder Mensch der Risiken bewusst wird, mit denen er sowohl auf dem Arbeitsplatz als auch im täglichen Leben umgehen muss. Die Pflicht des Arbeitgebers ist es, die Risiken während des Arbeitsprozesses zu identifizieren, Maßnahmen zu ihrer Abschaffung bzw. Minimierung zu setzen und ihre Mitarbeiter mit den Restrisiken bekannt zu machen.

Die Risikobeurteilung aus technisch-analytischer Sicht führt zu der Erkenntnis, dass das Gebiet der Arbeitssicherheit und die Sicherheit von technischen Systemen mit Wertkriterien, d. h. ökonomischen Analysen, direkt verbunden sind.

Um diese Bedingungen zu gewährleisten, sind folgende Prinzipien zu berücksichtigen:

- Es gibt keine absolute Sicherheit!
- Zum Erreichen der Sicherheit reicht es nicht, Maßnahmen laut Vorschriften und Normen, sondern über den Rahmen der Rechtsanforderungen hinaus durchzuführen.
- Die Grenze der Sicherheitswahrnehmung ist kein fester Wert, sie ändert sich entsprechend der Stufe des technischen und kulturellen Niveaus der Gesellschaft und des Erkenntnisstandes aufgrund der Ergebnisse der wissenschaftlichen Forschung.

- Weder genaue Analysen noch das nachfolgende Treffen entsprechender Maßnahmen gewährleisten, dass es zu keinem Unfall oder keinem anderen unerwünschten Ereignis kommt. Deshalb müssen auch Vorbereitung zur Havariebewältigung getroffen werden und Bestandteil der Vorbeugungsmaßnahmen sein.
- Über die Möglichkeit der Entstehung von negativen Erscheinungen müssen die Beschäftigten, die Maschinen- und Anlagennutzer sowie andere Personen, die die Gefährdung betrifft, informiert werden.
- Gefährliche Situationen hat derjenige zu bewältigen, der sie erzeugt – der Konstrukteur in seinem Entwurf, der Hersteller in seinem Produkt und der Arbeitgeber bei der Arbeit, die er an den Arbeitnehmer vergibt.
- Es müssen Bedingungen zur ständigen Ausbildung und Vermittlung neuer Ergebnisse der Wissenschaft und Forschung im Bereich der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für alle Gesellschaftsgruppen gewährt werden, das heißt: nicht nur für die Arbeitgeber und -nehmer, sondern auch für alle Personen außerhalb dieses Arbeitsprozesses, also sogenannte dritte Personen.

Folge der Bewältigung der Kulturattribute der Sicherheit in einer Firma ist die Applikation folgender Prinzipien – dies sowohl vom Topmanagement der Firma als auch von den leitenden Personen auf allen Leitungsebenen:

- Sicherheit sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen Bestandteil der Strategie der Firmenentwicklung sein.

- Priorität muss die Vorbeugung haben, und diese muss in den Komplex der Managementtätigkeiten der Firma eingegliedert sein.
- Die Verantwortung im Rahmen der Aufgaben der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes kann nicht delegiert werden, sie muss Bestandteil des Topmanagements sein.
- Leben und Gesundheit der Mitarbeiter müssen Vorrang vor anderen Entscheidungen in der Firma haben.
- Das System der Steuerung der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes muss auch Maßnahmen für „dritte“ Personen enthalten.
- Bedingungen zur ständigen Verbesserung der Systeme der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und zu ihrer Wirksamkeit müssen geschaffen werden.

Im Rahmen der Leitungstätigkeiten trägt das Betriebsmanagement unmittelbare Verantwortung für Tätigkeiten im Bereich der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, für den Umweltschutz, für einen sicheren Betrieb und für Instandhaltung, für die Sicherheit der erzeugten Produkte sowie für angebotene Dienstleistungen in Übereinstimmung mit entsprechenden Rechtsvorschriften. Die Topmanager einer Firma sind diejenigen, die die Bedingungen zur Einführung der Sicherheitskultur in der Firma schaffen. Sie realisieren auch alle Tätigkeiten zur Bestimmung der Wirksamkeit von Folgen, die aus der Einführung der Systeme zur Leistung der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als eines Werkzeuges zur Erhöhung der Prosperität der Firma hervorgehen.

Veränderte Standpunkte

Worin besteht die Veränderung, die der Standpunkt zur Steuerung der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes von der Vergangenheit zu den gegenwärtigen Anforderungen unter den Bedingungen der globalisierten Arbeitsmärkte im Zusammenhang mit der Schaffung von Voraussetzungen zur Konkurrenzfähigkeit der Firmen genommen hat?

Die Steuerung der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wurde in der Vergangenheit als Prozess verstanden, der Bedingungen zur Erfüllung der genau festgelegten Rechtsvorschriften und Normen schuf. Mit der Erfüllung der Sicherheitsvorschriften meinte man die Bedingungen für sichere Arbeitsplätze geschaffen zu haben.

Die gegenwärtige Philosophie macht es erforderlich, alle Risiken auf dem Arbeitsplatz (ungeachtet der rechtlichen Anforderungen) zu beurteilen und entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Das Prinzip der Vorbeugung wird intensiv angewendet – also nach dem Verfahren „ante factum“. Unter Sicherheit versteht man das Erreichen eines bestimmten Wertes der Risikoakzeptanz bzw. die Einführung einer Arbeitsorganisation, die es den Beschäftigten ermöglicht, jene Risiken zu vermeiden, die auf die Mitarbeiter sowie auf die Kontinuität des Arbeitsprozesses ständig einwirken.

Als eine Leitungstätigkeit beschäftigt sich das Risikomanagement in der Gegenwart mit allen Aspekten des Risikos. Die Risiken werden als Störungspotenziale verstanden, die die Erfüllung der wirtschaftlichen Ziele der Firmen verhindern können. Ziel der Tätigkeiten

im Risikomanagement ist es, diese Störungspotenziale qualitativ sowie quantitativ zu definieren und Maßnahmen zu treffen, die es ermöglichen, ihre Werte auf ein von allen Teilen des Arbeitsprozesses akzeptierbares Niveau zu senken. Grundlage eines wirksamen Risikomanagements ist die Entwicklung und Formulierung der firmeneigenen Sicherheitspolitik. Diese umfasst die Ziele des Topmanagements der Firma auf dem Gebiet der Organisation und der Aufgabenverteilung sowie die realen Kompetenzen von einzelnen Organisationsstrukturen der Firma. Eine wichtige Begründung für die Einführung eines günstigen Leitungssystems der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei den Arbeitgebern liegt in der Praxis; dies schafft in der Gegenwart Bedingungen für die Konkurrenzfähigkeit der Firma. Durch die Bildung eines angemessenen Mechanismus, der eine richtige Tätigkeit des unternehmerischen Handelns mit dem Ziel der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gewährleistet, kann eine ständige Erhöhung des Niveaus der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erreicht werden.

Dies hat eine wichtige wirtschaftliche Bedeutung, weil die Lösung der mit der Sicherheit und dem Arbeits- und Gesundheitsschutz zusammenhängenden Fragen und in einem breiteren Maße die Schaffung der günstigen Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen die Optimierung des Arbeitsprozesses ebenso mit sich bringen wie einen positiven wirtschaftlichen Effekt. Es hat die Senkung der Verluste, eine höhere Produktivität und Effektivität sowie Arbeitsqualität zur Folge – das bedeutet eine höhere Prosperität des Betriebes und somit der ganzen Gesellschaft. Andererseits hat es

einen wichtigen humanen Aspekt, der das kulturelle sowie gesellschaftliche Niveau des Betriebes, des Staates als auch der übernationalen Gesellschaften repräsentiert.

Die Mobilität des ausländischen Kapitals und der ausländischen Managementstrukturen hat einen positiven Einfluss auf eine breitere Durchsetzung der effektiven Leitungssysteme. Immer öfter wird in den Lieferer-Abnehmer-Beziehungen der Nachweis der Zuverlässigkeit von Leitungssystemen als Anforderung definiert. Für die Einführung der Leitungssysteme im Allgemeinen sowie für die Leitung der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Speziellen interessieren sich bisher überwiegend große und prosperierende Firmen; ihre Absicht ist es, entsprechende Zertifikate als objektiven Vorteil auf dem Kommerzmarkt zu nutzen.

Ein wichtiges Einsatzgebiet für das Leitungssystem der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist die Menge an kleinen und mittleren Unternehmen. Für kleine und mittlere Unternehmen ist es günstig, vereinfachte Formen des Leitungssystems einzuführen, die nur vom internen oder vom Kundenaudit überprüft werden. Die Kampagne konzentriert sich auf die Programme der sogenannten „guten Nachbarschaft“: wenn große Firmen an kleine Firmen und Sublieferer die Gewährung einer erforderlichen Stufe der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als Bedingung der Zusammenarbeit stellen.

Auf diese Weise kann die Unifikation der Arbeitsbedingungen und des Niveaus der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auch in kleinen Firmen erreicht werden. Bei einer solchen Strategie

liegt die Zukunft der Anwendung des Leistungssystems der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in kleinen und mittleren Unternehmen im Rahmen der weltweiten Marktmechanismen.

Die Leistungssysteme der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes müssen unter anderem von folgenden Prinzipien ausgehen:

- Die Sicherheit und der Arbeits- und Gesundheitsschutz schaffen Bedingungen zu einer ständigen Verbesserung der Managementsysteme sowie zur Erhöhung ihrer Wirksamkeit.
- Die Aufmerksamkeit muss auf die Minimierung der Human- und Materialschäden gerichtet werden.
- Die Bedingungen zu einer ständigen Ausbildung und Vermittlung neuer Erkenntnisse der Wissenschaft und Forschung auf dem Gebiet der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes müssen allen Gesellschaftsgruppen gewährt werden, das heißt nicht nur Arbeitnehmern und -gebern, sondern auch allen außerhalb dieses Arbeitsprozesses Stehenden, also „dritten Personen“.

Die Ähnlichkeit der Vorgänge im Rahmen der Beurteilung von environmentalen Risiken und der Vorgänge im Rahmen des Risikomanagements bringen die Topmanager der Firmen dazu, dass sie diese Tätigkeiten integrieren.

Die Sicherheit und der Arbeits- und Gesundheitsschutz befinden sich in einem Umbruchzustand. Die nationalen Legislativen fußen auf den verpflichtenden internationalen Vereinbarungen. In

der Vergangenheit bezogen sich die Aufgaben der traditionellen Sicherheitstechniker auf die Tätigkeiten auf einem Gebiet. Dies wird aber schrittweise geändert. Die Topfunktionen auf dem Gebiet der komplexen Sicherheit auf dem Arbeitsplatz setzen in der Zukunft die Bewältigung der Aufgaben der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Sicherheit der technischen Anlagen, des Umweltschutzes, des Managements der Gefahrstoffe sowie der schwerwiegenden Industriehavarien, des Qualitätsmanagements, auch auf dem Gebiet des Explosions- und Brandschutzes, voraus.

Die klassischen, auf retrospektive Vorgänge der Unfallanalysen gerichteten Tätigkeiten werden durch prospektive Methoden ersetzt, die sich auf die Applikation der modernen Methoden der Risikoanalysen in den ersten Etappen des technischen Lebens der Maschine und des Projektierens der Arbeitsplätze richten. Dadurch wird der Fachmann auf dem Gebiet der Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zum Generalisten im Rahmen der Managertätigkeiten der Firma. Die Firma wird auf den globalisierten Arbeitsmärkten konkurrenzfähig.

Den 2. Teil dieses Beitrags lesen Sie in der nächsten Ausgabe von SICHERE ARBEIT (Nr. 4-2014).

Prof. Ing. Juraj Sinay, DrSc.
Technische Universität Košice/
Slowakische Republik



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 Fachkongress Arbeitsschutz Aktuell: Fachvereinigung Arbeitssicherheit e.V. (FASI), www.fasi.de

Organisation von Kongress und Fachmesse: HINTE GmbH., www.hinte-messe.de

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

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

**14. Oktober 2014
Holiday Inn, Villach**

Prävention von Handverletzungen

Fachliche Fragen:

Ing. Mag. Christian Schenk
AUVA-Hauptstelle
Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung

September 2014

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

Oktober 2014

**9. Oktober 2014
Tech Gate, Wien**
Evaluierung psychischer Belastungen

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.



NEUROTH
Besser hören · Besser leben

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 Berufskrank-
 heitenbekämpfung
 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

Fachseminar „Konflikte und Organisation“

Seminarleitung:

Dr. Elvira Hauska, KonfliktManagement und Oliver Jeschonek, MSc, Mediator beim österreichischen Bundesheer

Ziel:

Am Ende des Seminars verstehen die Teilnehmer die Auswirkungen von Konflikten auf die Sicherheit im Betrieb. Sie erfahren über Handlungsoptionen bei unternehmensbezogenen Konflikten und erhalten einen Überblick über eigene Handlungsmöglichkeiten – und wie sie Konfliktmanagement beim Arbeitgeber nachhaltig verankern können.

Termine und Orte:

1. Seminar:

14. Oktober 2014, Hotel DZ, Wagramer Straße 83–85, 1220 Wien

2. Seminar:

3. März 2015, Hotel Mercure, Waltendorfer Gürtel 8–10, 8010 Graz

Kostenbeitrag:

€ 130,- (mehrwertsteuerfrei). Verpflegung und Kursunterlagen inbegriffen.

Anmeldung bitte über: www.auva.at/kursbuchung

Auskunft:

Schulungsbüro Hauptstelle AUVA (HUB), HUB-Schulung@auva.at

Fachseminare der AUVA

17.–18.06.	Laserschutzbeauftragte technische Anwendungsbereiche	Gmunden
19.–20.08.	Einschulung in die ABS-Skala (Evaluierung psych. Belastungen)	Linz
10.09.	Evaluierung psychischer Belastungen	Salzburg
11.09.	Arbeitszeitmodelle	Wien
16.09.	Infotag Evaluierung psychischer Belastungen	Innsbruck
23.09.	Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft – neuer Lehrgang!	Graz
23.09.	Psychosoziale Erste Hilfe bei betrieblichen Notfällen	Brunn/Gebirge
30.09.	Die MSV 2010 (neu im Seminarangebot)	Graz
06.10.	Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft – neuer Lehrgang!	Salzburg

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

Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – März/April 2014

ON-K 001 Informationsverarbeitung

ÖNORM EN ISO/IEC 19788-5
Informationstechnik – Lernen, Ausbildung und Weiterbildung – Metadaten für Lernressourcen – Teil 5: Ausbildungselemente

ON-K 006 Brandverhalten von Baustoffen und Bauteilen

ÖNORM EN 1364
Feuerwiderstandsprüfungen für nichttragende Bauteile – Teil 3: Vorhangfassaden
Teil 4: Vorhangfassaden Teilausführung

ÖNORM EN 1634-1
Feuerwiderstandsprüfungen und Rauchschutzprüfungen für Türen, Tore, Abschlüsse, Fenster und Baubeschläge – Teil 1: Feuerwiderstandsprüfungen für Türen, Tore, Abschlüsse und Fenster

ÖNORM EN 15254-6
Erweiterter Anwendungsbereich der Ergebnisse von Feuerwiderstandsprüfungen – Nichttragende Wände – Teil 6: Vorhangfassaden

ON-K 017 Aufzüge, Fahrtreppen und Fahrsteige

ÖNORM B 2450-2
Aufzüge, Fahrtreppen und Fahrsteige – Teil 2: Gefahrenanalysen für Aufzüge

ÖNORM B 2459
Glas für die Umwehrgung von Aufzugsschächten

ON-K 025 Größen und Einheiten – Grundlagen und Anwendungen

ÖNORM EN ISO 80000
Größen und Einheiten
Teil 1: Allgemeines
Teil 2: Mathematische Zeichen für Naturwissenschaft und Technik
Teil 3: Raum und Zeit
Teil 4: Mechanik
Teil 5: Thermodynamik
Teil 10: Atom- und Kernphysik
Teil 11: Kenngrößen der Dimension Zahl
Teil 12: Festkörperphysik

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

ÖNORM EN 848-2
Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Fräsmaschinen für einseitige Bearbeitung mit drehendem Werkzeug – Teil 2: Einspindelige Oberfräsmaschinen mit Handvorschub/mechanischem Vorschub

ON-K 041 Feuerwehrtechnik und Brandschutzwesen

ÖNORM EN 14043
Hubrettungsfahrzeuge für die Feuerwehr – Drehleitern mit kombinierten Bewegungen (Automatik-Drehleitern) – Sicherheits- und Leistungsanforderungen sowie Prüfverfahren

ÖNORM EN 14044
Hubrettungsfahrzeuge für die Feuerwehr – Drehleitern mit aufeinanderfolgenden (sequenziellen) Bewegungen (Halbautomatik-Drehleitern) – Sicherheits- und Leistungsanforderungen sowie Prüfverfahren

ON-K 047 Optik und Lichttechnik

ÖNORM EN 12464-2
Licht und Beleuchtung – Beleuch-

tung von Arbeitsstätten – Teil 2: Arbeitsplätze im Freien

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN 1078
Helme für Radfahrer und für Benutzer von Skateboards und Rollschuhen

ÖNORM EN 1621-2
Motorradfahrer-Schutzkleidung gegen mechanische Belastung – Teil 2: Rückenprotektoren – Anforderungen und Prüfverfahren

ÖNORM EN 13936
Exposition am Arbeitsplatz – Messung eines als Mischung aus luftgetragenen Partikeln und Dampf vorliegenden chemischen Arbeitsstoffes – Anforderungen und Prüfverfahren

ÖNORM EN ISO 11064-4
Ergonomische Gestaltung von Leitzentralen – Teil 4: Auslegung und Maße von Arbeitsplätzen

ON-K 058 Heizungsanlagen

ÖNORM M 7510-1
Überprüfung von Heizungsanlagen – Teil 1: Allgemeine Anforderungen und Inspektion – Nationale Ergänzung der ÖNORM EN 15378

ON-K 068 Verpackungswesen

ÖNORM EN 415-10
Sicherheit von Verpackungsmaschinen – Teil 10: Allgemeine Anforderungen

ON-K 087 Holz

ÖNORM EN 15534
Verbundwerkstoffe aus zellulosehaltigen Materialien und Thermoplasten (üblicherweise Holz-Polymer-Werkstoffe/WPC oder Naturfaserverbundwerkstoffe/

NFC genannt –
 Teil 1: Prüfverfahren zur Beschreibung von Compounds und Erzeugnissen
 Teil 4: Anforderungen an Profile und Formteile für Bodenbeläge
 Teil 5: Anforderungen an Profile und Formteile für Wandbekleidungen

ON-K 138 Akustik

ÖNORM EN ISO 1680

Akustik - Verfahren zur Messung der Luftschallemission von drehenden elektrischen Maschinen

ON-K 139 Luftreinhaltung

ÖNORM EN 16413

Außenluft - Biomonitoring mit Flechten - Kartierung der Diversität epiphytischer Flechten

ÖNORM EN 16414

Außenluft – Biomonitoring mit Moosen – Akkumulation von Luftschadstoffen in Moosen (passives Monitoring): Probenahme und Probenaufbereitung

ON-K 141 Klimatechnik

ÖNORM EN 1751

Lüftung von Gebäuden – Geräte des Luftverteilungssystems – Aerodynamische Prüfungen von Drossel- und Absperrelementen

ÖNORM EN ISO 29461-1

Luftfiltereinlasssysteme von Rotationsmaschinen – Prüfverfahren – Teil 1: Statische Filterelemente

ÖNORM H 6038

Lüftungstechnische Anlagen – Kontrollierte mechanische Be- und Entlüftung von Wohnungen mit Wärmerückgewinnung – Planung, Ausführung, Inbetriebnahme, Betrieb und Wartung

ON-K 147 Zerstörungsfreie Werkstoffprüfung

ÖNORM EN ISO 5579

Zerstörungsfreie Prüfung – Durchstrahlungsprüfung von metallischen Werkstoffen mit Film und Röntgen- oder Gammastrahlen – Grundlagen

ÖNORM EN ISO 15548

Zerstörungsfreie Prüfung – Technische Ausrüstung für die Wirbelstromprüfung –
 Teil 1: Kenngrößen von Prüfgeräten und deren Verifizierung
 Teil 2: Kenngrößen von Sensoren und deren Verifizierung

ON-K 172 Automatische Brandschutzanlagen

ÖNORM F 3076

Projektierung, Installation, Inbetriebnahme und Instandhaltung von Alarmübertragungssystemen

ON-K 181 Landwirtschaftliche Fahrzeuge und Maschinen

ÖNORM EN ISO 5395-1

Gartengeräte – Sicherheitsanforderungen für verbrennungsmotorisch angetriebene Rasenmäher – Teil 1:

Begriffe und allgemeine Prüfverfahren

ÖNORM EN ISO 5395-2

Gartengeräte – Sicherheitsanforderungen für verbrennungsmotorisch angetriebene Rasenmäher – Teil 2: Handgeführte Rasenmäher

ÖNORM EN ISO 5395-3

Gartengeräte – Sicherheitsanforderungen für verbrennungsmotorisch angetriebene Rasenmäher – Teil 3: Rasenmäher mit Fahrersitz mit sitzendem Benutzer

ÖNORM EN ISO 10517

Tragbare motorbetriebene Heckscheren – Sicherheit

ON-K 193 Baumaschinen

ÖNORM EN 12643

Erdbaumaschinen – Radfahrzeuge – Lenkvermögen

ÖNORM EN 13524

Maschinen für den Straßenbetriebsdienst – Sicherheitsanforderungen

ON-K 220 Intelligente Verkehrssysteme

ÖNORM EN ISO 14819

Intelligente Transportsysteme – Verkehrs- und Reiseinformationen über Verkehrsmeldungskodierung
 Teil 1: Kodierungsprotokoll für den digitalen Radiokanal für Verkehrsmeldungen (RDS-TMC) unter Nutzung von ALERT-C
 Teil 2: Ereignis- und Informationscodes für den digitalen Radiokanal für Verkehrsmeldungen (RDS-TMC) unter Nutzung von ALERT-C
 Teil 3: Ortsreferenzierung für den digitalen Radiokanal für Verkehrsmeldungen (RDS-TMC) unter Nutzung von ALERT-C

**Weitere
 Infos unter
www.auva.at**

M 024 SICHERHEIT KOMPAKT



Fahrbare Hubarbeitsbühnen

Sicherheitsinformationen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt

www.auva.at

Merkblatt M 024

Fahrbare Hubarbeitsbühnen
64 Seiten

Fahrbare Hubarbeitsbühnen sind ein sehr effizientes Arbeitsmittel zur Durchführung von Arbeiten in der Höhe. Aufgrund der Vielfalt von Modellen und Einsatzmöglichkeiten kommen sie immer häufiger zur Anwendung. Die Vielzahl der gefahrbringenden Aspekte führt jedoch vermehrt zu Unfällen mit schweren bis tödlichen Verletzungen. Die häufigsten Gefahren sind das Umkippen der Arbeitsbühne und der Absturz oder das Einklemmen von Personen. Nur bei richtiger Verwendung bietet die Hubarbeitsbühne die Gewähr für einen sicheren und flexiblen Arbeitsplatz in der Höhe.

Das neu konzipierte Merkblatt richtet sich an die Zielgruppen Arbeitgeber, Benützer und Verleiher. Behandelt wird sowohl die Auswahl der geeigneten Hubarbeitsbühne als auch das Erkennen und Vermeiden potenzieller Gefahren. Wichtig ist auch die Verwendung der geeigneten persönlichen Schutzausrüstung. Weitere Kapitel umfassen die Anforderungen an die Bediener und Benützer sowie das richtige Verhalten in Notsituationen.

M 405 SICHERHEIT KOMPAKT



Sichere Instandhaltung elektrischer Anlagen und Betriebsmittel

www.auva.at

Merkblatt M 405

Sichere Instandhaltung elektrischer Anlagen und Betriebsmittel, 32 Seiten

Die sichere Instandhaltung von elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln ist ein breit gefächertes Thema. Üblicherweise gehen auch Fachleute davon aus, dass elektrische Anlagen und Betriebsmittel immer reibungslos funktionieren – bis zu jenem Zeitpunkt, da eine Störung auftritt, die meist zeitraubende und den Betrieb maßgeblich störende Reparaturmaßnahmen zur Folge hat. Das jetzt komplett überarbeitete und neu aufgelegte Merkblatt M 405 versucht auf 32 Seiten alle notwendigen Instandhaltungsmaßnahmen aufzulisten.

Alle mit elektrischen Anlagen befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen daraus die für ihr Arbeitsumfeld relevanten Punkte in ihre Arbeit übernehmen. Sie werden – so sind die Autoren aus der AUVA überzeugt – rasch den Nutzen in Form von weniger ungeplanten Anlagenstörungen oder -ausfällen und von rascheren und sachgerecht ausgeführten Arbeiten erkennen. Neben der Vermeidung von Gefahren und Belastungen für Menschen ergeben sich bei Einhaltung der Empfehlungen der AUVA-Fachleute aber auch erhebliche finanzielle Vorteile.

M 480 SICHERHEIT KOMPAKT



Sicherer Umgang mit Lithium-Batterien

Sicherheitsinformationen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt

www.auva.at

Merkblatt M 480

Sicherer Umgang mit Lithium-Batterien
12 Seiten

Lithium-Batterien finden sich heute in nahezu allen Geräten, die mobil sind und Strom verbrauchen, seien es Digitalkameras, Laptops, E-Fahrräder, Smartphones, Werkzeuge, E-Rollstühle, Navigationsgeräte etc. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Lithium-Batterien bei ordnungsgemäßem Umgang und sachgerechter Handhabung als vergleichsweise sicher anzusehen sind.

In jüngerer Vergangenheit haben sich jedoch vermehrt Schadensfälle durch Lithium-Batterien ereignet. Daher verweisen die Autoren auf den sachgemäßen Gebrauch der Lithium-Batterien, vergessen aber auch nicht die richtige Entsorgung anzusprechen. Denn Lithiumbatterien und -akkus enthalten Lithium oder dessen Verbindungen, brennbare organische Lösungsmittel, Oxidationsmittel und reaktive Halogenverbindungen. Akkus können bei falscher Bedienung oder Vorliegen von Defekten auch spontan zu brennen beginnen. Das Merkblatt behandelt den Umgang mit Batterien mit geringer und mittlerer Leistung (Gewicht unter 10 Kilogramm, Spannung unter 60 V).



Merkblatt M 705

*Schutzhandschuhe
40 Seiten*

Diese neu überarbeitete Broschüre richtet sich an alle, die Schutzhandschuhe auszuwählen bzw. einzukaufen haben. Das sind vor allem Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen, Betriebsleiterinnen/Betriebsleiter bzw. Einkäuferinnen und Einkäufer. Unsere Hände sind bei der Arbeit den verschiedensten Gefahren und Belastungen ausgesetzt. Das Merkblatt soll die Auswahl des richtigen (= geeigneten) Handschuhs erleichtern und darüber hinaus Tipps zu richtiger Pflege und Lagerung geben. Das Merkblatt verweist aber auch auf zusätzliche Gefahren, die durch die Verwendung von Handschuhen entstehen: Unter dem Handschuh kann es zu einem Feuchtigkeitsstau, einer Hornhautquellung oder -erweichung und damit zum Verlust der natürlichen Festigkeit und Barriere kommen („Mazeration“). Handschuhbestandteile können Allergien auslösen (z. B. chromatogegerbte Lederhandschuhe oder Latex). Und natürlich gibt es auch Tätigkeiten, bei denen keine Handschuhe getragen werden dürfen, vor allem an rotierenden Maschinenteilen, bei denen Einzugsgefahr besteht.



Faltprospekt

Stapler im innerbetrieblichen Einsatz und im öffentlichen Verkehr

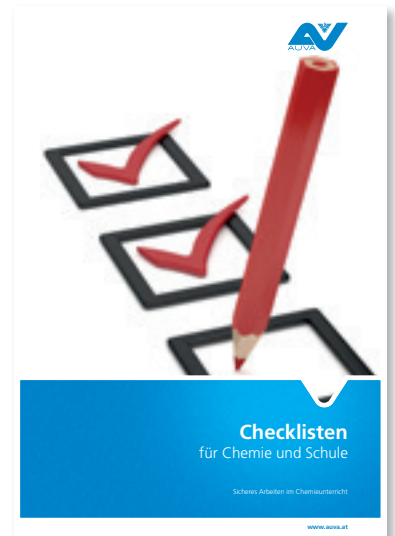
Die österreichischen Gesetze unterscheiden genau danach, ob ein Gabelstapler im innerbetrieblichen Einsatz unterwegs ist oder ob er – und sei es auch nur zu Be- und Entladetätigkeiten – auf öffentlichen Verkehrsflächen gefahren wird. Neben der Fachkenntnisverordnung und dem Führerscheingesetz sind – je nach Art des Flurförderzeuges – auch viele weitere Rechtsnormen anzuwenden.

Der neu entwickelte Faltprospekt „Stapler im innerbetrieblichen Einsatz und im öffentlichen Verkehr“ zeigt kurz zusammengefasst und übersichtlich tabellarisch dargestellt die wichtigsten einschlägigen Vorschriften auf und soll so mithelfen, dass alle relevanten Rechtsnormen eingehalten werden.

Checklisten für Chemie und Schule

*Sicher Arbeiten im Chemieunterricht
24 Seiten*

Bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) sind bekanntlich rund 1,3 Millionen Schülerinnen, Schüler und Studierende beitragsfrei unfallversichert. Im Sinne der Unfallverhütung un-



ternimmt die AUVA verschiedene Präventionsmaßnahmen, um die Gefahr von Unfällen im Schulbereich zu verringern. Eine mögliche Unfallgefahr in der Schule birgt der Chemieunterricht. Um Gefahrensituationen und Unfälle zu vermeiden, gibt es für Handhabung, Lagerung und Entsorgen von Chemikalien Regeln. Deren Kenntnis und Einhaltung sollte für Lehrer und Schüler einen hohen Stellenwert haben.

Gemäß dem didaktischen Ziel des Chemieunterrichts sind Experimente ein unverzichtbarer Bestandteil, um Schülerinnen und Schülern chemische Inhalte zu veranschaulichen. Im Sinne des Unfallverhütungsdienstes ist es wichtig, dass Schülerinnen und Schüler den sicheren Umgang mit gefährlichen Substanzen lernen. Die in dieser überarbeiteten Broschüre zusammengefassten Checklisten wurden als Instrument für die Lehrkraft konzipiert. Mit ihrer Hilfe kann sie feststellen, wie der Chemiebereich ihrer Schule baulich und ausstattungs-mäßig ausgerüstet und organisiert ist. Sie kann überprüfen, ob Regeln eingehalten werden und damit die Voraussetzungen für ein sicheres Chemielabor und für sicheres Arbeiten im Chemiebereich geschaffen sind.

Handbuch ArbeitnehmerInnenschutz

Walter Nöstlinger

Manz Verlag, Wien 2013, 2. Auflage,
396 S., EUR 79,00
ISBN 978-3-214-03790-1

Zahlreiche Novellen (u. a. verstärkte Prävention von psychischen Belastungen und Gefährdungen, die zu Fehlbeanspruchung am Arbeitsplatz führen) haben eine Neuauflage erforderlich gemacht.

Zum Inhalt:

- ASchG: Fürsorgepflicht, Evaluierung, Arbeitsstätten und Baustellen, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, Gesundheitsüberwachung, Lärm u. v. m.
- Behörden und Verfahren
- Jugendliche Arbeitnehmer (KJBG und KJBG-VO)
- ArbeitnehmerInnenschutz und Mutterschutz (MSchG)
- Verantwortung und Haftung im Betrieb
- Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen – Durchsetzung von Ansprüchen Geschädigter
- Umfassende Judikatur und Literaturhinweise

ASoK Arbeitsrecht 2014

Thomas Rauch

Linde Verlag, Wien 2014, 88 S.,
EUR 24,50
ISBN 978-3-7073-2510-2

Mit diesem Werk liegt ein kompakter und auf die Bedürfnisse der Praxis abgestimmter Überblick zu den letzten Gesetzesänderungen, der neuesten Judikatur und den aktuellen, in der Praxis diskutierten Themen vor. Bei den Neuerungen in der Gesetzgebung sind die neue Bildungsteilzeit, die Einführung einer Pflegekarenz bzw. einer Pflegeteilzeit, die Verschärfung des Gleichbehandlungsgesetzes sowie die neuen Verwaltungsgerichte hervorzuheben. Durch die gegliederte Darstellung sowie konkrete Empfehlungen bietet das vorliegende ASoK-Spezial die Gewähr, Personalangelegenheiten auf der Grundlage der neuesten Gesetzgebung und Rechtsprechung wahrnehmen zu können.

ASoK Sozialversicherung kompakt 2014

Martin Freudhofmeier, Wolfgang Höfle

Linde Verlag, Wien 2014, 168 S.
EUR 31,00, ISBN 978-3-7073-2507-2

Sowohl für Berater als auch für Rechtsanwender bedeutet die Berücksichtigung des komplexen und vielschichtigen Sozialversicherungsrechts eine enorme Herausforderung. Mit dem ASoK-Spezial wird das Thema Sozialversicherung aus der Sicht von zwei Steuerberatern praxisnah präsentiert. Die Neuentwicklungen zum Jahreswechsel 2013/14 sowie zahlreiche andere relevante Themen werden anwenderfreundlich aufgearbeitet, z. B.

- Neugestaltung des Rechtsmittelverfahrens in der Sozialversicherung mit 1. Jänner 2014
- Neuerungen im Bereich des Kindergeldbezuges
- Änderungen bei der pauschalierten Aufwandsentschädigung für bestimmte nebenberufliche Vortragende
- neues Kapitel zum Thema „Förderung“ inklusive einer kurzen Übersicht über bestimmte Leistungen (z. B. Weiterbildungsgeld, Altersteilzeitgeld, Pflegekarenzgeld)



BVergG 2006 Philipp Pallitsch

Linde Verlag, Wien 2014, 1104 S.,
EUR 128,00
ISBN 978-3-7073-2406-8

Kaum ein anderes Rechtsgebiet entwickelt sich so dynamisch wie das Vergaberecht. Das BVergG 2006 wurde seit seinem Inkrafttreten am 1. Februar 2006 mehrfach geändert, wobei vor allem die vier großen Novellen aus 2007, 2010, 2012 und 2013 besonders umfangreiche und grundlegende Änderungen mit sich brachten.

Die Häufigkeit und der Umfang dieser zumeist tiefgreifenden Novellierungen machen es für den Rechtsanwender schwierig, den Überblick zu behalten. Vor allem aufgrund komplexer Übergangsvorschriften traten bzw. treten die Änderungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft, wobei auf laufende Vergabeverfahren weiterhin die alte Fassung vor Inkrafttreten der einzelnen Novellen anwendbar ist. Das vorliegende Werk bietet einen umfassenden Überblick über die Änderungen durch die einzelnen Novellen sowie über die Gesetzesmaterialien. Durch eine unverwechselbare Farbzuzuweisung sind die einzelnen Novellierungen, aber auch

deren Hintergrund auf einen Blick nachvollziehbar. Separate Anmerkungen zu den einzelnen Novellen fassen die expliziten Änderungen und den Zeitpunkt des jeweiligen Inkrafttretens zusammen.

Soziale Arbeit als Profession Katharina Motzke

Barbara Budrich Verlag, Opladen 2014,
264 S., EUR 34,00
ISBN 978-3-8474-0154-4

Wie hat sich Soziale Arbeit zu einer wissenschaftlich fundierten Praxis entwickelt? Und wie wird sich Soziale Arbeit als Profession künftig weiter gestalten? Mit dieser Publikation legt die Autorin erstmalig eine umfassende Rekonstruktion und sozialhistorische Analyse der Entwicklung der Sozialen Arbeit als Profession in Deutschland vor. Die (professions-)soziologisch fundierte Darstellung strukturiert eingehend und in bislang nicht dagesewener Weise die Diskurse in der Literatur zur Sozialen Arbeit.

Behandelt wird die Soziale Arbeit in Deutschland und deren mittlerweile über 150-jährige Geschichte. Ursprünglich als „soziale Hilfstätigkeit“ (Alice Salomon) konzeptualisiert, lässt sich Soziale Arbeit aus professionssoziologischer Pers-

pektive als Aufstiegs- und Erfolgsprojekt beschreiben, das eher untypisch und in Teilaspekten auch als ambivalent zu bewerten ist. Aufbauend auf die anfänglichen Prozesse der Verberuflichung der Sozialen Arbeit werden ab den 1970er-Jahren drei entscheidende Entwicklungsphasen identifiziert. Die Nachzeichnung dieser Entwicklung zeigt, dass Soziale Arbeit seit ihrer Entstehung zu Beginn des 20. Jahrhunderts von einer stets als defizitär erachteten Semi-Profession gar zum potenziellen Trendsetter der künftigen Professionsentwicklung aufgestiegen ist.

Die Macht der versteckten Signale

Gabriele Cerwinka, Gabriele Schranz

Linde Verlag, Wien 2014, 192 S.,
EUR 14,90
ISBN 978-3-7093-0544-7

Die Sitzordnung in der Besprechung, die Gestik des Chefs, der wuchtige Schreibtisch des Vorstands – nonverbale Kommunikation findet ständig statt. Die offensichtlichen Barrieren im Raum, aber auch jene im Kopf haben Einfluss auf den Gesprächsverlauf und damit auch auf Karriere und Erfolg. Die Autorinnen entschlüsseln die Bedeutung von Gesten, Blicken



und Emotionen und versetzen die Leser in die Lage, die Informationen dahinter zu erfassen und so nonverbale Barrieren erfolgreich zu überwinden.

Soziale Arbeit

Ulrich Deller, Roland Brake

Barbara Budrich Verlag, Opladen 2014,
290 S., EUR 19,99
ISBN 978-3-8252-3778-3

Dieses Überblicksbuch für Studierende in den ersten Semestern nimmt Soziale Arbeit als Ganzes in den Blick, stellt Zusammenhänge zwischen den Teilbereichen her und ermöglicht Studierenden, ein eigenes Verständnis professioneller Sozialer Arbeit zu entwickeln.

Schritt für Schritt werden theoretische wie praktische Aspekte entfaltet: Geschichte, Theorien, Träger, Zielgruppen, Methoden, Praxisfelder. So entsteht ein Panorama des Faches und die nötige Orientierung fürs eigene Studium.

Der Unfallsachbearbeiter

mit Erläuterungen zum SGB VII und SGB IX – Arbeitsunfälle – Wegeunfälle – Berufskrankheiten – Versicherungsschutz – Leistungen – Verfahren
Jürgen Nehls, Albert R. Platz,
Wolfgang Römer

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2014, Ergänzungslieferung Stand Februar 2014,
ISBN 978-3-503-00226-9

Neu aufgenommen wurde folgende Kennnummer:

- 200.2112 Gonarthrose

Folgende Kennnummern wurden überarbeitet:

- 101 Alkoholgenuss mit krit. Anm. zu BSG (13.11.2011, B 2 U 19/11 R)
- 102 Bandscheibenvorfall mit krit. Anm. zu BSG (24.7.2012, B 2 U 23/11 R)
- 105 Essen und Trinken mit krit. Anm. zu LSG Baden-Württemberg (20.11.2012, L 6 U 1735/12)
- 150 Berufskrankheit

Folgende Kennnummern wurden aktualisiert:

- 344 UV-Hilfsmittelrichtlinien
- 344 Mehrverschleißschädigung
- 400 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- 970 SGB VII



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 Ruheintervalle, die für den Erhalt unseres Hörvermögens lebensnotwendig sind, werden immer kürzer, die Lärmbelastung hingegen wird immer größer und dauert länger an. 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**

Foto: Neuroth

Haberkorn präsentiert den ersten Multinorm-Parka in Leuchtorange

Der neue HI-VISION Multinorm-Parka bietet zuverlässigen Schutz bei multiplen Gefahren. Als erster Multinorm-Parka ist er in der höchsten Störlichtbogenklasse 2 in den trendigen und hochsichtbaren Farben Leuchtorange/Navy sowie Leuchtgelb/Navy erhältlich.

International ausgezeichnet

Der Parka hat bei den diesjährigen Professional Clothing Awards in Großbritannien den ersten Platz in der Kate-

gorie „Best Innovation for Occupational PPE“ („Beste Innovation für Persönliche Arbeitsschutzausrüstung“) erhalten. Eine großartige Bestätigung der britischen Fachjury, welche die Einzigartigkeit des Produkts unterstreicht!

Zertifizierte Sicherheit nach sechs Normen

Dank des Multinormgewebes schützt das Produkt gut vor Flammen und Störlichtbogen und erfüllt folgende Normen:

- DIN EN ISO 11612 A1/B1/C1 (Bekleidung zum Schutz gegen Hitze und Flammen)
- DIN EN ISO 11611 Klasse 1 (Schutzbekleidung für Schweißen und verwandte Verfahren)
- DIN EN 1149-5 (Elektrostatische Eigenschaften)
- DIN EN 61482-1-2 Klasse 2 (Schutzbekleidung gegen die thermischen Gefahren eines elektrischen Lichtbogens)
- DIN EN 343 Klasse 3/3 (Schutzbekleidung gegen Regen)
- DIN EN 20471 Klasse 2 (Warnschutzbekleidung)

Nähere Informationen erhalten Sie bei Ihrem Haberkorn-Kundenberater oder unter: www.haberkorn.com

Foto: Haberkorn



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

Österreichischer Kommunikations- preis 2014

...für innovative und vorbildliche
Gesundheitskommunikation

Best-Practice Modelle innovativer und vorbildlicher Gesundheitskommunikation werden vor den Vorhang geholt!

Der Österreichische Kommunikationspreis wird dieses Jahr zum 4. Mal vergeben und zählt landesweit zu den bedeutendsten Auszeichnungen im Bereich innovativer Gesundheitskommunikation.

Ziel der Initiative ist, hervorragende Kommunikationskonzepte zu prämiieren, die wissenschaftlich abgesicherte Inhalte innovativ, zielgruppenorientiert, qualitativ und praxisnah vermitteln und so das Bewusstsein und die Bereitschaft für eine aktive Gesundheitsvorsorge in der Bevölkerung erhöhen.

Nähere Informationen zur Ausschreibung sowie das **Einreichformular** zum Download finden Sie unter <http://www.aamp.at/veranstaltungen/oesterreichischer-kommunikationspreis>

Fragen beantwortet Ihnen gerne:
Mag. Heike Guggl (guggl@aamp.at)



„Gesundheitsfördernde Gestaltung von Arbeitswelten“

Betrachtet Ihr Unternehmen die Mitarbeiter(innen) als höchstes Gut? Ist Gesundheitsförderung ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur? Legen Sie nicht nur Wert auf die körperliche Gesundheit, sondern auch auf das psychische und soziale Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter(innen)? Ist es Ihnen wichtig, auch ältere Arbeitnehmer(innen) und gesundheitlich beeinträchtigte Personen anforderungsgerecht zu beschäftigen und im Arbeitsprozess zu erhalten?

Falls Sie oder Ihr Unternehmen innovative Projekte zur Gesundheitsförderung in Ihrem Betrieb gestartet oder bereits umgesetzt haben, ergreifen Sie die Möglichkeit und reichen Sie diese beim Österreichischen Kommunikationspreis 2014 ein! Die Einreichfrist endet am **19. Sept. 2014**.

Profitieren Sie durch den Kommunikationspreis von der verstärkten Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit. Als Teilnehmer(in) bringen Sie Ihr Projekt weiterhin auf Erfolgskurs: Überzeugen Sie Investoren, finden Sie Partner für die Umsetzung oder gewinnen Sie neue Stakeholder und ermöglichen Sie anderen, von Ihren Ideen und Erfahrungen zu lernen.

**Wir freuen uns, Sie und Ihr Projekt
kennenzulernen!**





Mit SGM immer einen Zug voraus!

Was ist AUVA-SGM?

AUVA-SGM ist ein von der AUVA entwickeltes Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem, das zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenserfolgs beiträgt.

Was bringt AUVA-SGM?

AUVA-SGM

- verringert unfall- und krankheitsbedingte Fehlzeiten
- steigert die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten
- mobilisiert ungenützte Produktivitätspotenziale
- erleichtert die Einhaltung von Rechtsvorschriften
- fördert das Image des Unternehmens
- etc. etc. etc.

Wenn Sie Ihren Unternehmenserfolg steigern wollen, kontaktieren Sie uns einfach unverbindlich!
www.auva.at/sgm
Wir besuchen Sie gerne

