



XX. WELTKONGRESS IN FRANKFURT:

Der Prävention neuen Schwung verleihen

PRÄVENTIVFACHKRÄFTE

14

Unfälle reduzieren – Leid und Kosten sparen

EVALUIERUNG

22

Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit bewerten

SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

38

Gute Erfahrungen mit dem Sicherheitsparcours

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

125
Jahre
mit dem Herzen dabei

Dräger

Nr. 52238

Von Anfang an durch und durch patent



Wie alles begann

Im Jahr 1889 erfand Johann Heinrich Dräger das Lubeca-Druckminderventil und ließ es patentieren. Das Patent mit der Nummer 52238 revolutionierte die Entnahme von Kohlendioxid aus Hochdruckflaschen. Auch 125 Jahre später treibt dieser Pioniergeist Dräger voran.

ERFAHREN SIE MEHR: WWW.DRAEGER.COM/LUBECA

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

Beauftragter Redakteur:

Dr. Wilfried Friedl
Tel.: +43 5 93 93 22 900
E-Mail: wilfried.friedl@auva.at

Redaktion:

Wolfgang Hawlik
Tel.: +43 5 93 93 22 907
E-Mail: wolfgang.hawlik@auva.at

Titelbild:

Montage – fotolia.com

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:

Jasmin Fichtinger, Philipp Starlinger
Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 1 662 32 96-0
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.

Von Welt zu Welt

In Frankfurt haben sie sich getroffen, die Sicherheitsexperten aus aller Welt, um die Menschen vor Unfällen und Krankheiten im Arbeitsleben zu schützen. „Vision Zero“ haben sie proklamiert, um damit ein neues Verständnis von Arbeitsschutz zu schaffen. Denn wer nicht das Unmögliche will, wird das Mögliche nicht erreichen, heißt es so schön.

„Vom Payer zum Player“ brachte einer der Eröffnungsredner das enorme wirtschaftliche Potenzial, das in der Berufsschadensprävention steckt, auf den Punkt. Schließlich schaden die Arbeitsunfälle eines Landes seiner Wirtschaft mehr als die größte Wirtschaftskrise. Das ist die eine Welt.



Foto: Rainer Gnyc

Ihr Redaktionsteam: Dr. Wilfried Friedl | Wolfgang Hawlik

In der anderen Welt schauen die großen Geldgeber mehr aufs Geld als auf den Menschen. Was sie das letzten Endes kostet, haben sie noch nicht „überzuckert“, würde man auf Wienerisch sagen. Das muss man leider auch im Zusammenhang damit sehen, dass Regierungen Milliarden für Kriege ausgeben, denen unzählige Menschen zum Opfer fallen.

Im Arbeitsschutz ist es üblich, den Menschen aus dem Gefahrenbereich zu bringen. Ob sich bei wirtschaftlichen Entscheidungen oder Konflikten nicht auch Wege finden, die einen wertschätzenderen Umgang mit dem Menschen ermöglichen?

Der Widerspruch zwischen der Präventions- und der wirtschaftspolitischen Welt ist psychologisch, aber nicht logisch. Eigentlich ist es Zeit, ihn aufzulösen. Dass die Berufsschadenprävention ein bisschen dazu beitragen kann, ist keine unbegründete Hoffnung, die wir aus Frankfurt mitnehmen,

meint Ihr
Redaktionsteam



14

Foto: Nik - Fotolia.com

PRÄVENTION 8

Wir brauchen eine „echte“ Kultur der Prävention

Joachim Breuer

PRÄVENTIVFACHKRÄFTE 14

Unfälle reduzieren – Leid und Kosten sparen

Christian Korunka, Katarzyna Gittsovich



30

Foto: vegefotolia.com

PRÄVENTION 22

Präventionsmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit bewerten

Thomas Strobach

GESUNDE ARBEITSWELT 30

Veränderungen gesund und sicher managen

Elvira Hauska, Oliver Jeschonek



38

Foto: R. Reichhart/AUVA

SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ 38

Umparken im Kopf

Peter Czetina, Brigitte-Cornelia Eder

STANDARDS

Aktuell 6

Termine, Seminare 43

Vorschriften/Normen 44

Produkte 49

Neuer Napo: Stress lass nach!

Im neuesten nonverbalen Napo-Video geht es um die verschiedenen Ausprägungsformen von Stress am Arbeitsplatz. Und darum, Stress möglichst zu verhindern!

Psychische Arbeitsbelastungen sind zunehmend für betriebliche Fehlzeiten und Frühpensionierungen verantwortlich. Um sie zu senken oder, wenn möglich, gänzlich auszuschalten, setzt die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den Jahren 2014 und 2015 einen eigenen Themenschwerpunkt. Grund genug für das internationale Napo-Konsortium, die erfolgreiche Napo-Zeichentrickreihe um ein Video über Stress und psychosoziale Risiken zu erweitern. „Napo in ... Stress lass nach“ zeigt die häufigsten Stressoren auf: überhöhte Anforderungen, geringe Kontrolle über die eigene Arbeit, ständiger Druck, unkollegiales Verhalten, Veränderungen, schlechte Planung und widersprüchliche Arbeitsaufträge. Es soll für die damit



verbundenen Risiken sensibilisieren sowie die Diskussion über Lösungsmöglichkeiten anregen.

„Napo in ... Stress lass nach“ ist auf der neuen Sammel-edition mit allen bisherigen Napo-Videos enthalten und beim Österreichischen Filmservice um € 10,00 zzgl. USt und Versand erhältlich: www.filmservice.at

Ökoprofit-Auszeichnung für das UKH Graz

Emissionen senken, Ressourcen schonen und betriebliche Kosten senken: Diese Zielsetzungen von Ökoprofit hat das AUVA-Unfallkrankenhaus Graz jetzt erfüllt.

Das Umweltprogramm Ökoprofit (Ökologisches Projekt für integrierte Umwelttechnik) verfolgt das Ziel, betriebliche Emissionen zu reduzieren, natürliche Ressourcen zu schonen und gleichzeitig die betrieblichen Kosten zu senken. Das Programm wurde bereits vor mehr als 20 Jahren, im Jahr 1991, vom Grazer Umweltamt in Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Graz entwickelt und hat seither nichts an Aktualität und Interesse eingebüßt.

Nun darf auch das AUVA-Unfallkrankenhaus Graz eine Ökoprofit-Auszeichnung führen. Mit den im UKH Graz durchgeführten Programmen – Errichtung einer Solaranlage für die Warmwasseraufbereitung, Sicherheits- und Gesundheitsmanagement für die Bewusstseinsbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Gesundheit und Vorsorge sowie Sanierung und Umbau des Personalwohnhauses als Niedrigenergiehaus – konnte das UKH Graz die Jury überzeugen.

Das Unfallkrankenhaus Graz der AUVA ist europaweit eines der größten traumatologischen Zentren, ausgestattet nach dem neuesten Stand der Medizintechnik und Infrastruktur für die Patientinnen und Patienten.



Vertreterinnen und Vertreter des AUVA-UKH Graz mit Verwaltungsleiter Ing. Gerald Schlemmer (2. v. l.) und dem Direktor der AUVA-Landesstelle Graz, DI Dr. Hannes Weissenbacher (4. v. l.), bei der Ehrung

Jährlich versorgen die hochspezialisierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Krankenhauses aus den Bereichen Unfallchirurgie, Anästhesie, Pflege etc. etwa 50.000 Patienten, davon etwa 6.000 stationär.

Für die Aufrechterhaltung des hohen Standards sind rund 500 Mitarbeiter aus allen Bereichen verantwortlich. Diverse Kooperationsvereinbarungen mit Krankenanstalten anderer Leistungsträger sichern den Patientinnen und Patienten des UKH eine bestmögliche interdisziplinäre Versorgung.

Neues Wissensportal im Internet

Relevante Informationen zu Sicherheit und Gesundheit sowie einen Überblick über geltende Vorschriften bietet die kürzlich eröffnete Wissensplattform „Präventionsforum+“ im Internet.

Das Präventionsforum+ versteht sich als ein zentrales, internationales Wissensportal, das relevante Informationen und Vorschriften über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für interessierte Personen bereitstellt. Es wurde in Kooperation der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA), der Schweizer SUVApro, des italienischen Paritätischen Komitees für Bauwesen (PKB) und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) verwirklicht.

Die qualitätsgesicherten Informationen und Vorschriften werden mit modernster Suchmaschinen-Technologie aus definierten Websites indexiert, katalogisiert und nach Ländern, Sprachen und Themen sortiert angezeigt. Die Ergebnisse werden auch grafisch dargestellt, z. B. als Tortendiagramm mit Häufigkeit der Treffer für einzelne Facetten oder Teilbereiche.

Parallel zur Suchmaschine wurde eine Semantik aufgebaut,



die die von Land zu Land unterschiedlichen fachspezifischen Begrifflichkeiten berücksichtigt und die Suchergebnisse verbessert.

Eine Personalisierung der Suche durch Login ermöglicht es, Suchanfragen abzuspeichern. Spezialisten können bestimmte Themenfelder über einen definierten Zeitraum ohne zusätzlichen administrativen Aufwand beobachten.

Die Wissensplattform steht allen interessierten Personen unter www.praeventionsforum-plus.info kostenlos zur Verfügung.

Kampagne „Hände gut, alles gut!“ gestartet

Am 8. September startete die AUVA offiziell ihre neue große Präventionskampagne „Hände gut, alles gut!“.

41 Prozent aller Arbeitsunfälle haben eine Handverletzung zur Folge, bei Unfällen im Schulumfeld sind es sogar rund 50 Prozent. Vor dem Hintergrund dieser statistischen Auswertung hat die AUVA – „Sichere Arbeit“ berichtete bereits in der Ausgabe 4-2014 darüber – mit der Werbeagentur Unique ihre neue große Präventionskampagne zum Schutz vor Handverletzungen entwickelt. Am 8. September erfolgte der offizielle Startschuss zu dieser Kampagne im Rahmen einer Pressekonferenz.

Bis Ende kommenden Jahres wird unter dem Motto „Hände gut, alles gut!“ dafür geworben, dem „wichtigsten Werkzeug des Menschen“ größeres Augenmerk zu schenken, Unfälle mit Handverletzungen zu vermeiden und – wenn wirklich einmal etwas passieren sollte – die richtigen Erste-Hilfe-Maßnahmen zu setzen.

Bereits zum Start der Kampagne steht eine Vielzahl unterschiedlicher Informationsmaterialien zur Verfügung, die auf

betrieblicher Ebene eingesetzt werden können. Detailliert gibt darüber die Kampagnenseite www.auva.at/haendegutallesgut Auskunft. Über diese Website können auch sämtliche Druckwerke der Kampagne bestellt werden.



Foto: Gregor Nesvadba/AUVA

Daumen hoch gegen Handverletzungen (v. l. n. r.): DI Georg Effenberger (Leiter der Abteilung für Unfallverhütung und Prävention, AUVA), AUVA-Generaldirektor DI Peter Vavken, Matthias Müller (Etat Director, Unique Werbeagentur)

„Wir brauchen eine ‚echte‘ Kultur der Prävention!“

Alle Welt spricht von wirtschaftlichen und politischen Krisen, von Terror oder Klimaschutz, kaum jedoch von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Es ist hoch an der Zeit, dass der Prävention in der öffentlichen Wahrnehmung größere Bedeutung eingeräumt wird. Dazu braucht es eine „echte“ Kultur der Prävention. Mit diesem Appell an die Teilnehmer des XX. Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ließ Dr. Joachim Breuer, der Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, am 24. August bei der Eröffnung des Globalen Forum Prävention in Frankfurt aufhorchen. Nachfolgend können Sie die Keynote im Original nachlesen!

JOACHIM BREUER



Meine sehr verehrten Damen und Herren! Im Namen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung heiÙe ich Sie herzlich willkommen zum XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Ich freue mich, dass Sie alle so zahlreich unserer Einladung nach Frankfurt gefolgt sind. Dennoch frage ich mich auch:

Warum eigentlich? Warum sind Sie hier?

Die Frage erstaunt Sie vermutlich, aber hören Sie mir bitte zu: Wir leben in Zeiten, in denen der Rotstift die öffentlichen Haushalte regiert. Da darf man schon einmal die Frage stellen: Brauchen wir eigentlich noch einen Weltkongress zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit? Einen Kongress für Beispiele guter Praxis, für Innovationen und neue Strategien? Man könnte sich doch genauso gut im Internet austauschen, oder etwa nicht?

Ich bin fest davon überzeugt, dass die Antwort nach wie vor lautet: Ja, wir brauchen diesen Kongress! Denn wo sonst könnten wir uns über die Grenzen von Fachdisziplinen und Ländern hinweg vernetzen ... persönlich, menschlich, emotional? Diese Vernetzung ist wichtig. Denn sie verbindet sich mit der Hoffnung, dass von Frankfurt, von diesem Kongress, ein Impuls ausgeht, der der Prävention auf internationaler Bühne mehr Aufmerksamkeit verschafft.

Und wir brauchen einen solchen Impuls. Dringend. Warum?

Worüber redet die Welt denn? Alle Welt spricht über Klimaschutz, Terror, über die Krise der Banken und über die Wirtschaft sowieso. Die Krise, die sich alltäglich bei der Arbeit ereignet, kommt dagegen in den Köpfen nicht an. Und das, obwohl allein die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle so manchen Krieg in den Schatten stellt. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ziehen im Wettbewerb der Themen regelmäßig den Kürzeren.

Eigentlich bräuchten wir einen neuen Aufbruch für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Wir bräuchten eine echte Kultur der Prävention – eine Kultur, in der es geübte Praxis, ja Gewohnheit ist, die Frage zu stellen: Wie wirkt sich diese oder jene Veränderung auf Sicherheit und Gesundheit aus?

Wir bräuchten einen echten gesellschaftlichen Konsens darüber, dass Prävention bei allen Entwicklungen und Veränderungen mitgedacht werden muss.



Foto: W. Hawlik/AUVA

Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Was meine ich mit „echt“?

In Sonntagsreden trifft man hier auf viel Zustimmung. Prävention ist wichtig, heißt es dann. Im Alltag machen wir aber wieder und wieder die Erfahrung: Ein wahres Anliegen oder tiefe innere Überzeugung steckt selten dahinter. Woran liegt das?

„Die Prävention ist so gut, und gefühlt passiert ja kaum noch etwas“, sagen die einen. „Prävention ist zu teuer, ein Luxus“, sagen die anderen.

Beide Sichtweisen übersehen: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind keine Nebensache! Sie sind nichts Geringeres als die Voraussetzung für dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg, gesellschaftlichen Zusammenhalt und politische Stabilität. Wir müssen also das Bewusstsein verändern, um der Prävention neuen Schwung zu verleihen. Aber wie kann uns das gelingen?

Für mich stehen vor allem drei Punkte auf der Agenda:

1. Wir müssen uns mehr einmischen.
2. Wir müssen klare, positive Visionen entwickeln.
3. Und drittens: Wir müssen diejenigen zusammenbringen, die sich gemeinsam mit uns für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen.

Was meine ich damit?

Beginnen wir mit der Einmischung. Ich denke, der Arbeitsschutz muss seine Farbe deutlicher in die öffentliche Debatte mischen. Warum?

Fachleute für betriebliche Prävention sind nah an der Praxis. Das ist ihr Job. Wer gut darin sein will, muss ein Gespür dafür haben, wie sich neue Technologien, neue Formen der Beschäftigung, neue Arbeitsformen auf Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten auswirken.

Im Grunde ist die betriebliche Prävention der ideale Seismograf für positive wie negative Entwicklungen in der gesamten Arbeitswelt. Leider nimmt sie diese Rolle zu wenig wahr. Die Prävention hat sich in ihrer Nische eingerichtet – in einer Welt von Grenzwerten, Normen und Verhaltensvorschriften. Wir hier sehen das natürlich anders – aber wir sitzen ebenfalls in der Nische! Für Außenstehende wirkt Prävention oft wie von einem anderen Planeten.

Ich werbe dafür, dass der Arbeitsschutz seine Nische verlässt: Wir müssen sichtbar werden. Und wir müssen uns einmischen.

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit waren und sind kein Nischenthema. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind ein Querschnittsthema! Es betrifft alle Bereiche des Lebens, und es ist von Veränderungen in allen Bereichen des Lebens betroffen. Wir wissen, dass neue Technologien, Arbeitsmarktreformen, demografische Veränderungen, Immigration, Bildung, selbst die großen Themen wie Freihandel und Klimaschutz Folgen für Sicherheit und Gesundheit der arbeitenden Menschen haben. Zu allen diesen Themen haben Fachleute für Prävention eine Meinung, die auf ihrer Expertise gründet.

Trauen wir uns, diese Meinung zu sagen! Klar und deutlich!

Ja, das ist mitunter unbequem – und auch ungewohnt. Und ja, man geht dabei das Risiko ein, als Besserwisser der Nation dazustehen. Aber es geht hier nicht darum,

anderen die Arbeit und das Leben zu vermiesen. Es geht darum, entschieden dafür einzutreten, dass Menschen ihre Träume, Ziele und Wünsche sicher und gesund erreichen können.

Widerlegen wir endlich den Vorwurf, Prävention sei Behinderung oder Verhinderung!

Wir wollen niemanden davon abhalten, in See zu stechen und neue Länder zu entdecken. Wir wollen sicher gehen, dass das Schiff nicht auf der Reise sinkt!

Das bringt mich zu meinem zweiten Punkt: klare, positive Visionen entwickeln.

Weltweit gibt es immer wieder Politiker und Journalisten, die kein schmeichelhaftes Bild der betrieblichen Prävention zeichnen. Prävention schaffe ein Bürokratiemonster, das den Unternehmergeist der Menschen fesselt und die Grundlagen des Wohlstands zerstört. Das ist eine Scheindebatte. Sicherheit und Gesundheit müssen erhalten als Sündenbock für das, was an anderer Stelle falsch gelaufen ist.

Dennoch könnten wir von diesen Politikern und Journalisten etwas lernen: Sie verstehen häufig zwar nicht viel von betrieblicher Prävention. Vermutlich könnten sie einen Mundschutz nicht von einer Halbmaske unterscheiden. Wovon sie aber etwas verstehen, ist die Sprache der Emotionen. Sie verpacken Inhalte in Geschichten, in eine Sprache, die die Menschen auf einer Ebene erreicht, auf der Sachinformationen keine Chance haben. Wenn wir eine Kultur der Prävention etablieren wollen, dann müssen wir lernen, uns dieser Sprache zu bedienen.

Ich weiß, dass das ein ziemlich großer Schritt für viele von uns ist. Wir sind es gewohnt, eine technische Sprache zu sprechen. Emotionen kommen in unserer Welt nur selten vor, und wenn, dann meist als Risiko für ungestümes, unüberlegtes, gefährliches Handeln. Wir übersehen dabei, dass es nicht reicht, den Menschen zu vermitteln, was sicher und gesund ist. Wir müssen sie davon überzeugen, sich daran zu halten. Dazu müssen wir die Werte in den Vordergrund stellen, die in unserer jeweiligen Kultur für unsere Ziele sprechen. Das können Werte wie Fairness, Gerechtigkeit, Solidarität, Mitgefühl, Freiheit sein. Es gibt hier kein Patentrezept.

Wie wäre es zum Beispiel, wenn wir statt über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit über die Sicherheit und Gesundheit der arbeitenden Menschen sprechen? Der Unterschied mag ein feiner sein, aber er würde klar signalisieren: Prävention ist kein Selbstzweck. Sie dient dem

Nach der Eröffnung: Ein Interview mit AUVA-Generaldirektor DI Peter Vavken

Herr Generaldirektor, Ihr deutscher Kollege, DGUV-Hauptgeschäftsführer Dr. Joachim Breuer, hat soeben eine flammende Rede zum Aufschwung der Prävention gehalten. Was war dabei für Sie besonders wichtig?

Vavken: Ich stimme Herrn Breuer in allem zu. Vor allem, dass wir das Bewusstsein verändern müssen, wenn wir der Prävention neuen Schwung verleihen wollen. Das ist sicher ein jahrelanger Prozess, noch dazu bei den gegenwärtig angespannten wirtschaftlichen und politischen Verhältnissen. Wenn wir aber den richtigen Weg gehen, werden wir auch ans Ziel kommen.

SICHERE ARBEIT: Wie schaut dieser Weg aus?

Vavken: Zunächst einmal müssen wir uns mehr einmischen. Wir müssen den Regierungen und den internationalen Wirtschaftssystemen klar machen, dass wir uns nicht damit begnügen, die Folgen von Arbeitsunfällen zu reparieren oder zu entschädigen, sondern dass Prävention viel mehr kann: nämlich das Bruttonationalprodukt um drei bis vier Prozentpunkte steigern, wenn

wir der Sicherheit höchste Beachtung schenken. Und das ist weit mehr, als eine größere Wirtschaftskrise kostet.

SICHERE ARBEIT: Wie lässt sich das machen?

Vavken: Indem wir nicht immer über die Kosten der Sicherheit reden, sondern über ihren weitaus größeren Nutzen. Überhaupt geht es darum, nicht über mangelnde Sicherheit zu klagen. Vielmehr müssen wir klare positive Visionen wie die „Vision Zero“ entwickeln und sie hinaustragen. Ein positives Produkt lässt sich verkaufen, alles andere nicht. Und wir müssen auch anfangen, Sicherheit nicht nur rational zu vermarkten, sondern auch emotional. Die Sicherheit verdient es nämlich, dass wir uns stolz zu ihr bekennen. Schließlich haben wir alle nur ein einziges Leben, und darauf müssen wir aufpassen, auch gegenseitig.

SICHERE ARBEIT: Was sehen Sie als nächsten Schritt?

Vavken: Da teile ich ganz die Meinung von Herrn Breuer: Den ehrgeizigsten Präventionsbestrebungen der Unfallversicherungen sind Grenzen gesetzt, wenn es ihnen nicht gelingt,



Foto: L. Ritsch/AUVA

Peter Vavken: Prävention braucht eine emotional und rational positive Besetzung.

diejenigen zusammenzubringen, die sich gemeinsam mit uns für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen, und zwar sowohl national als auch global. In diesem Sinn brauchen wir die „Vision Zero“ als wichtiges Denkmodell.

SICHERE ARBEIT: Vielen Dank, Herr Generaldirektor.

Das Gespräch mit AUVA-Generaldirektor DI Peter Vavken führte Dr. Wilfried Friedl.

Menschen. Mit klaren, positiven Visionen können wir die Menschen für uns gewinnen – und so den gesellschaftlichen Rückhalt für bessere Arbeitsbedingungen schaffen.

Das bringt mich zu meinem letzten Punkt:

Es heißt diejenigen zusammenzubringen, die sich mit uns für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen. Sicherheit und Gesundheit gelten häufig als Konfliktfeld – zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aber zum Beispiel auch zwischen Unternehmen und Verbrauchern. Präventionsmaßnahmen kosten erst einmal Geld. Da liegt der Vorwurf nicht fern, sie würden die Arbeit und damit die Produkte verteuern.

Ich glaube: Der Konflikt, der sich hier auftut, ist bei näherer Betrachtung keiner. Zum einen bin ich überzeugt: Die Mehrheit der Verbraucherinnen und Verbraucher möchte, dass diejenigen, die ihre Kleidung, ihre technischen Geräte, das Spielzeug für ihre Kinder herstellen, gesunde und sichere Arbeitsbedingungen haben. Oder um es drastisch zu sagen: Keiner möchte ein Handy, an dem Blut klebt!

Zum anderen halte ich den Konflikt zwischen Wirtschaft und Prävention für einen Scheinkonflikt, weil wir wissen, dass Prävention auf lange Sicht günstiger ist. Prävention ist für alle Seiten ein Gewinn: für Unternehmen, für Beschäftigte, für den Staat, für die Sozialversicherung,

für die Verbraucher. Prävention lohnt sich aber auch

- für Forschung und Entwicklung, weil sichere Produkte sich besser verkaufen,
- für den Umweltschutz,
- für die Verkehrsteilnehmer, weil ausgeruhte Fahrer weniger Unfälle verursachen,
- für die Familien, weil gesunde Eltern mehr Ressourcen für die Erziehung ihrer Kinder haben,
- und für Bildungseinrichtungen, weil effektives Lernen nur unter guten Lernbedingungen möglich ist.

Kurz: Prävention ist ein Gewinn für die Gesellschaft insgesamt.

Gerade diese Aufzählung zeigt: Es gibt viele Gruppen, die von sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen profitieren, für die Prävention also im ureigenen Interesse liegt. Suchen wir diese Schnittstellen! Gehen wir auf die jeweiligen Vertreter von Staat und Zivilgesellschaft zu! Lassen Sie uns Netzwerke aufbauen, die gemeinsam die

Vision einer Kultur der Prävention Wirklichkeit werden lassen! Lassen Sie uns die Menschen für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen begeistern!

Meine Damen und Herren, lassen Sie mich schließen mit einer Weisheit des deutschen Dichters und gebürtigen Frankfurters Johann Wolfgang von Goethe:

„Was immer du tun kannst oder wovon du träumst – fang damit an. Mut hat Genie, Kraft und Zauber in sich.“

In diesem Sinne: Lassen Sie sich von diesem Kongress begeistern und tragen Sie die Botschaft der Prävention in Ihre Heimat! ■

Dr. Joachim Breuer
Hauptgeschäftsführer der Deutschen
Gesetzlichen Unfallversicherung
www.dguv.de



ZUSAMMENFASSUNG



Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind derzeit international kein Thema, das es in die Schlagzeilen schafft. Sie sind kein Nischenthema, sondern eine Querschnittsthematik. Mit einer „echten“ Kultur der Prävention sollte es gelingen, der Prävention den ihr zustehenden wichtigen Stellenwert in der Gesellschaft zukommen zu lassen. Dies meint Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der DGUV, in seiner Keynote zum XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Globales Forum Prävention. ■

SUMMARY



Apparently the topic of safety and health at work isn't exactly dominating the international headlines at the moment. Safety and health shouldn't be side issues but a priority objective. By establishing a proper "culture" of prevention we would give prevention the significance it should have in society, said Dr. Joachim Breuer, Managing Director at the German Social Accident Insurance (DGUV), in his key note to the XX World Congress on Safety and Health at Work by the Global Forum for Prevention. ■

RÉSUMÉ



La sécurité et la santé au travail n'est actuellement pas un thème qui fait les premières pages des journaux. Ce n'est pas un sujet de niche, mais une thématique transversale. On devrait arriver, avec une « vraie » culture de la prévention, à attribuer à cette dernière son rôle important dans la société. C'est l'avis du Dr Joachim Breuer, directeur principal de la DGUV, caisse allemande d'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles, dans son discours inaugural du XXème Congrès Pour la Sécurité et la Santé au Travail – Forum Global de la Prévention. ■



SICHERHEIT UND QUALITÄT GEHEN HAND IN HAND

Schutzkleidung ist Sicherheitsausrüstung und muss oft gewaschen werden, um die Forderung nach Sichtbarkeit zu erfüllen. Schmutzige Kleidung ist weniger sichtbar und erhöht die Unfallgefahr erheblich. Waschen Sie sie deshalb häufig und bei 85 °C, um Öl und Schmutz zu entfernen und ihre Funktion zu erhalten. Unsere ungefütterte Warnschutzkleidung (Jacken, Hosen, Latzhosen und Overalls) ist für bis zu 40 Wäschen in 85 °C Waschttemperatur ausgelegt - bei unverminderter Sichtbarkeit.

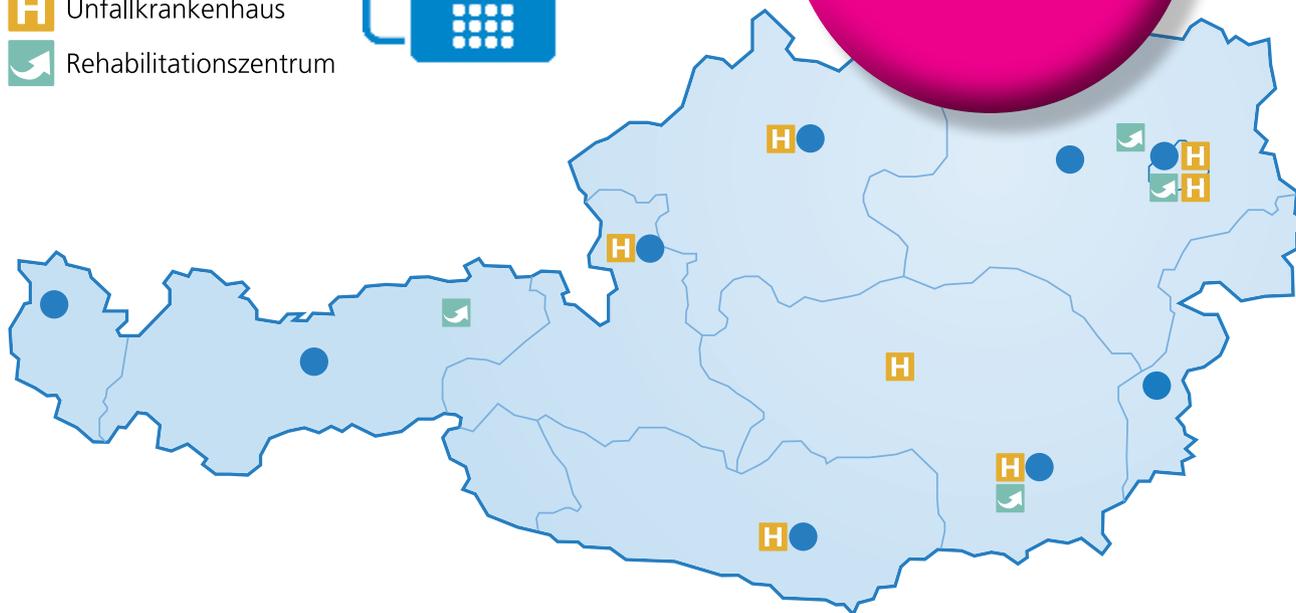
Erst bei 70 Grad löst sich der Schmutz aus der Kleidung.



Neue Telefonnummer ab sofort

05 93 93
österreichweit!

-  Dienststelle
-  Unfallkrankenhaus
-  Rehabilitationszentrum



Wichtige Durchwahlen der AUVA

Hauptstelle
05 93 93-20000

Landesstelle Graz
05 93 93-33000

Landesstelle Linz
05 93 93-32000

Landesstelle Salzburg
05 93 93-34000

Landesstelle Wien
05 93 93-31000

Unfallkrankenhaus Graz
05 93 93-43000

Unfallkrankenhaus Kalwang
05 93 93-47000

Unfallkrankenhaus Klagenfurt
05 93 93-46000

Unfallkrankenhaus Linz
05 93 93-42000

Unfallkrankenhaus Lorenz Böhler
05 93 93-41000

Unfallkrankenhaus Meidling
05 93 93-45000

Unfallkrankenhaus Salzburg
05 93 93-44000

Rehabilitationszentrum Häring
05 93 93-52000

Rehabilitationszentrum Meidling
05 93 93-55000

Rehabilitationsklinik Tobelbad
05 93 93-53000

Rehabilitationszentrum Weißer Hof
05 93 93-51000

*Bei Anrufen aus dem Ausland
bitte +43 5 93 93-... wählen*

Weitere Durchwahlen

Die wichtigsten Durchwahlen zu allen Serviceeinrichtungen der AUVA finden Sie unter www.auva.at/phone



Unfälle reduzieren – Leid und Kosten sparen

Im Bestreben, Arbeitsunfälle zu reduzieren, den Betroffenen damit Leid zu ersparen und allgemein zur Kostensenkung beizutragen, spielen ein positives Sicherheitsklima und engagierte Präventivfachkräfte eine große Rolle. Die Universität Wien ist jüngst in einer Studie der Frage nachgegangen, ob Sicherheitsfachkräfte Risiko- und Schutzfaktoren richtig erkennen und erfolgreich beeinflussen können. Die Ergebnisse unterstreichen die wichtige Rolle der SFK in Österreichs Betrieben.

CHRISTIAN KORUNKA, KATARZYNA GITTSOVICH



Laut dem neuesten Bericht der AUVA wurden im Jahr 2013 österreichweit insgesamt 105.834 Arbeitsunfälle gemeldet; das bedeutet eine 1,7-prozentige Senkung der Unfallzahlen verglichen mit dem Vorjahr. Trotz dieser rückschreitenden Tendenz der Arbeitsunfälle sind die Zahlen noch immer sehr hoch, insbesondere auch, weil die erhebli-

che Anzahl von Beinahe- und nicht gemeldeten Unfällen nicht berücksichtigt ist. Oftmals endet ein Unfall mit einer oberflächlichen Verletzung oder einer Wunde, häufig kommen auch Dislokationen, Verstauchungen oder Zerrungen vor; in einigen Fällen ziehen Unfälle gravierende und lebenslange Folgen für die Betroffenen nach sich oder enden gar tödlich. Neben dem Leidensdruck

und einer unter Umständen dauerhaften Verschlechterung der Lebensqualität der Unfallopfer führen Arbeitsunfälle auch zu erheblichen Zeit- und Geldverlusten aufgrund von Arbeitsausfällen oder Heilbehandlungen. Aus diesen Gründen ist eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema der Arbeitssicherheit von zentraler Bedeutung.

Positives Sicherheitsklima – weniger Arbeitsunfälle

In diesem Zusammenhang spielt das Sicherheitsklima eine große Rolle. Der Begriff „Sicherheitsklima“, 1980 erstmals von Dov Zohar eingeführt, stieß auf breites Interesse in Forschung und Praxis. Unter dem breiteren Begriff „Organisationsklima“ versteht man von Organisationsmitgliedern geteilte Wahrnehmungen der Arbeitsumgebung (James & James, 1989). Je nach Fokus gibt es unterschiedliche Arten des Organisationsklimas. Jene Art, die sich auf die Arbeitssicherheit bezieht, ist das Sicherheitsklima. Das Sicherheitsklima umfasst von Organisationsmitgliedern geteilte Wahrnehmungen zu Praktiken, Pro-

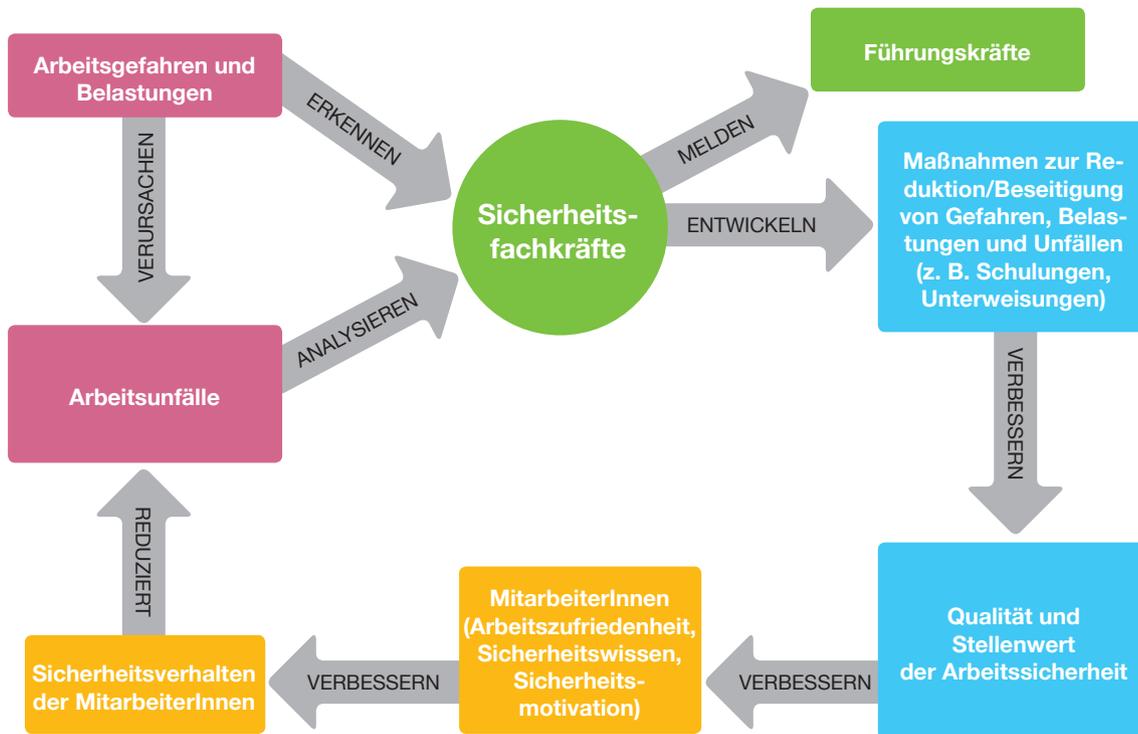


Abb.1: Beitrag der Sicherheitsfachkräfte zum positiven Sicherheitsklima und zur Reduktion von Unfallzahlen

zeduren und Strategien der Organisation (Neal & Griffin 2006). Es ist ein multidimensionales Konstrukt, das als ein wichtiger Vorläufer für Arbeitssicherheit angesehen werden kann (Vinodkumar & Bhasi, 2009). Zahlreiche Studien zu diesem Thema konnten Zusammenhänge zwischen gutem Sicherheitsklima und niedrigen Arbeitsunfallzahlen belegen (z. B. Bjerkan 2010, Siu et al. 2004, Varonen & Mattila 2000, Vinodkumar & Bhasi 2009). Auch ist das Sicherheitsklima ein relevanter Faktor für das Sicherheitsverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Clarke 2006, Neal & Griffin 2000).

Präventivkräfte leisten wertvolle Beiträge

Einen wertvollen Beitrag zu einem positiven Sicherheitsklima und zur Reduktion von Arbeitsunfällen leisten die in den Betrieben beschäftigten Präventivkräfte.

Sie wirken einerseits im Bereich der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsplatzgestaltung (Sicherheitsfachkräfte oder Präventionszentren der Unfallversicherungsträger, z. B. AUVA sicher), andererseits im Bereich des Gesundheitsschutzes und der arbeitsbezogenen Gesundheitsförderung (Betriebsärzte oder Präventionszentren). Eine besondere Rolle spielen hierbei die Sicherheitsfachkräfte, die einen aktiven Beitrag zur Vorbeugung von Arbeitsunfällen und zur Verbesserung des Sicherheitsklimas in den Unternehmen leisten.

Abbildung 1 zeigt, auf welche Art und Weise Sicherheitsfachkräfte das Sicherheitsklima verbessern und Arbeitsunfällen vorbeugen können. Dies ergibt sich einerseits aus der Kernaufgabe der Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsgefahren und Belastungen (die zu Unfällen führen können) frühzeitig zu identifizieren und Arbeitsunfälle zu analysieren. Die

dabei festgestellten Mängel werden der Führungsebene gemeldet. Andererseits werden von Sicherheitsfachkräften Maßnahmen zur Beseitigung oder Verbesserung dieser Mängel entwickelt (z. B. Sicherheitsunterweisungen). Die Umsetzung dieser Maßnahmen verbessert die Qualität und stärkt den Stellenwert der Arbeitssicherheit (und beeinflusst damit auch Aspekte des Sicherheitsklimas). Ferner wirken sich das Sicherheitsklima und die Umsetzung der Maßnahmen auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv aus, indem sie deren Arbeitszufriedenheit, Sicherheitswissen und Sicherheitsmotivation verbessern. Das führt wiederum dazu, dass Beschäftigte engagierter und qualifizierter sind, ein gutes Sicherheitsverhalten an den Tag zu legen, was zur Reduktion von Arbeitsunfällen führt.

Die Zusammenhänge zwischen dem Sicherheitsklima, dem Sicherheitsverhalten der Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter, ihrem Sicherheitswissen und der Sicherheitsmotivation wurden bereits mehrfach nachgewiesen (Neal & Griffin 2000, Braunger et al. 2009), weitgehend fehlt jedoch eine Betrachtung der Rolle von Sicherheitsfachkräften in diesem Kontext. Vor diesem Hintergrund wurde von Braunger et al. (2009) eine Befragung durchgeführt, die sich mit Einschätzungen der Sicherheitsfachkräfte zum Sicherheitsklima und objektiv gemeldeten Arbeitsunfällen aus der Datenbank der AUVA befasste. Dabei zeigte sich, dass das betriebliche Sicherheitsklima von Sicherheitsfachkräften akkurat eingeschätzt werden konnte. Dennoch blieben die Fragen offen, ob Sicherheitsfachkräfte in der Lage sind, Risikofaktoren richtig zu erkennen und zu beeinflussen, ob ihre Einschätzungen des Sicherheitsklimas Niederschlag in späteren Unfalldaten finden, ob also ein von Sicherheitsfachkräften als gut eingeschätztes Sicherheitsklima mit weniger Arbeitsunfällen in den Jahren danach einhergeht. Mit dieser Frage befasste sich die hier präsentierte Folgestudie von Gittsovich & Korunka (2014), bei der die von Braunger et al. (2009) erhobenen Einschätzungen der Sicherheitsfachkräfte mit objektiv gemeldeten Arbeitsunfällen der darauffolgenden Jahre (2009–2012) verknüpft wurden.

Sicherheitsfachkräfte als Experten für Arbeitssicherheit

Laut dem österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ist jeder Betrieb dazu verpflichtet, entweder betriebseigene oder externe Sicherheitsfachkräfte zu beschäftigen beziehungsweise ein Präventionszentrum in Anspruch zu nehmen. Angehende Sicherheitsfachkräfte müssen dabei eine mehrmonatige Ausbildung erfolgreich absolvieren. Im Rahmen dieses Lehrgangs eignen sie sich das Wissen um Themenbereiche wie

betrieblicher Arbeitnehmerschutz, Sicherheit von Arbeitssystemen, Ermittlung und Beurteilung von Gefahren, Festlegung von Maßnahmen etc. an. Aufgrund dieser Ausbildung, späterer Fortbildungen sowie der mit der Beschäftigungsdauer ständig wachsenden Professionalisierung der Sicherheitsfachkräfte kann davon ausgegangen werden, dass sie Expertinnen und Experten für Arbeitssicherheit sind. Durch ihre Erfahrungen in Bezug auf Analyse und Beurteilung von Gefahren oder Erarbeitung von Betriebsanweisungen und Sicherheitsunterweisungen (Trimpop et al. 2011) sind sie für Arbeitsgefahren und potenzielle Mängel in betrieblicher Arbeitssicherheit sensibilisiert. Ferner stehen sie in Kontakt sowohl zur Führungsebene als auch zu Sicherheitsvertrauenspersonen, was es ihnen erlaubt, auch Erfahrungen der Mitarbeiter einzubeziehen (Braunger et al., 2009). Diese Gründe legen nahe, dass Sicherheitsfachkräfte das betriebliche Sicherheitsklima sowie mögliche Risikofaktoren korrekt einschätzen können und in der Lage sind, Unfällen vorzubeugen.

Die Vorstudie: Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsklima

Anstoß für die aktuelle Studie von Gittsovich & Korunka (2014) zum Sicherheitsklima aus Sicht der Sicherheitsfachkräfte war die von Braunger et al. 2009 durchgeführte Vorstudie. Damals wurden mittels eines speziell für die Studie entwickelten Fragebogens zum Sicherheitsklima alle Sicherheitsfachkräfte aus österreichischen Betrieben der Holz- und metallverarbeitenden Branchen mit 50 bis 250 Beschäftigten angesprochen. An der Befragung nahmen Sicherheitsfachkräfte aus insgesamt 240 Betrieben teil. Dabei erfasste man ihre Einschätzungen zu Themen wie: Rolle, Tätigkeit

und Person der Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsklima (Stellenwert und Qualität der Arbeitssicherheit im Betrieb, Sicherheitspolitik, Häufigkeit und Regelmäßigkeit von Sicherheitsschulungen und Sicherheitsunterweisungen, Verbreitung des Tragens der persönlichen Schutzausrüstung), Arbeitsgefahren und Belastungen sowie Sicherheitswissen, Sicherheitsmotivation und Sicherheitsverhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des jeweiligen Betriebes. Die Sicherheitsfachkräfte haben dabei jeweils den von ihnen betreuten Betrieb bewertet (bei externen Sicherheitsfachkräften wurden in einigen Fällen mehrere Betriebe bewertet). Die Erkenntnisse aus der Befragung wurden ferner mit den gemeldeten Unfallzahlen der vorhergegangenen Jahre aus der Datenbank der AUVA verknüpft. In diesem Zusammenhang zeigte sich:

- Es gibt einen Zusammenhang zwischen Sicherheitsmotivation und Sicherheitspolitik des Unternehmens.
- Sicherheitsunterweisungen, das Vorhandensein einer guten persönlichen Schutzausrüstung und Kommunikation über Sicherheit sagen das Sicherheitswissen der MitarbeiterInnen vorher.
- Kommunikation und eine gute persönliche Schutzausrüstung sind bedeutsam für das Sicherheitsverhalten der MitarbeiterInnen.
- Die betriebliche Sicherheitspolitik trägt zur Vermeidung von Unfällen bei.

Diese Ergebnisse bringen zum Ausdruck, dass Sicherheitsfachkräfte eine verlässliche Informationsquelle für das Sicherheitsklima sind und auch gute Einschätzungen in Bezug auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern können. Da es sich bei der Vorstudie jedoch um eine Querschnittsuntersuchung handelte, war es aufgrund des Untersuchungsde-

signs nicht möglich, Aussagen über die Kausalität der Zusammenhänge zu machen. Es fehlte die Möglichkeit zu untersuchen, ob Sicherheitsfachkräfte Risikofaktoren frühzeitig erkennen und beeinflussen können und ob ihre Einschätzungen des Sicherheitsklimas mit späteren Arbeitsunfällen korrelieren.

Die Folgestudie: Können Sicherheitsfachkräfte Risiko- und Schutzfaktoren richtig erkennen und erfolgreich beeinflussen?

Die aktuelle Studie hatte zum Ziel, die Erkenntnisse aus der Vorstudie im Sinne einer Längsschnittuntersuchung zu erweitern, um die Auswertung von Kausalbeziehungen zwischen den Einschätzungen des Sicherheitsklimas sowie der Risikofaktoren durch Sicherheitsfachkräfte und objektiv gemeldeten Unfalldaten aus der Datenbank der AUVA der nachfolgenden Jahre zu ermöglichen. Darüber hinaus sollte die Rolle der Sicherheitsfachkräfte als Experten für Arbeitssicherheit in Betrieben gestärkt werden und die Bedeutung des betrieblichen Sicherheitsklimas in Bezug auf Arbeitsunfälle hervorgehoben werden. Hierfür wurden die Ergebnisse aus der von Braunger et al. (2009) durchgeführten Befragung der Sicherheitsfachkräfte mit objektiv gemeldeten Unfalldaten der nachfolgenden Jahre (2009–2012) verknüpft und analysiert.

Stichprobe

Für die Stichprobe wurden 232 Sicherheitsfachkräfte herangezogen, die im Rahmen der Vorstudie von Braunger et al. (2009) zu ihren Einschätzungen des betrieblichen Sicherheitsklimas befragt worden waren. Rund 70 Prozent der Befragten waren älter als 40 Jahre, und knapp 80 Prozent hatten mehr als fünf Jahre

	Anzahl der Items
Stellenwert der Arbeitssicherheit	3
Qualität der Arbeitssicherheit	5
Arbeitszufriedenheit	1
Schulungen (Regelmäßigkeit)	1
Schulungen (Wirksamkeit)	1
PSA (Nutzungshäufigkeit)	1
Unterweisungen (Wirksamkeit)	1
Körperliche Belastungen	2
Umgebungsbelastungen	6
Arbeitsgefahren (gefährliche Tätigkeiten)	2
Stress und Zeitdruck	2

Abb. 3: Bereiche des Sicherheitsfachkräftefragebogens und die jeweilige Anzahl an Einzelfragen (Items)

Berufserfahrung als Sicherheitsfachkraft. Da es sich zum größten Teil um Sicherheitsfachkräfte handelte, die bereits mehrere Jahre in ihrem Beruf tätig waren, kann davon ausgegangen werden, dass sie erfahrene ExpertInnen hinsichtlich der Einschätzung des Sicherheitsklimas sind. Interne und externe Sicherheitsfachkräfte waren in etwa gleich verteilt. 78 Prozent der Sicherheitsfachkräfte betreuten einen Betrieb aus der metallverarbeitenden Branche, 22 Prozent kamen aus dem Bereich der

Holzverarbeitung. Die Unfallzahlen in den untersuchten Betrieben sind insgesamt rückläufig, mit einem leichten Zuwachs an Unfällen im Jahr 2010 (Abb. 2). Rund ein Viertel der untersuchten Betriebe wurde im Beobachtungszeitraum in den Jahren 2000 bis 2012 mindestens ein Mal geschlossen oder übernommen.

Methoden

Der speziell für die Befragung der Sicherheitsfachkräfte entwickelte

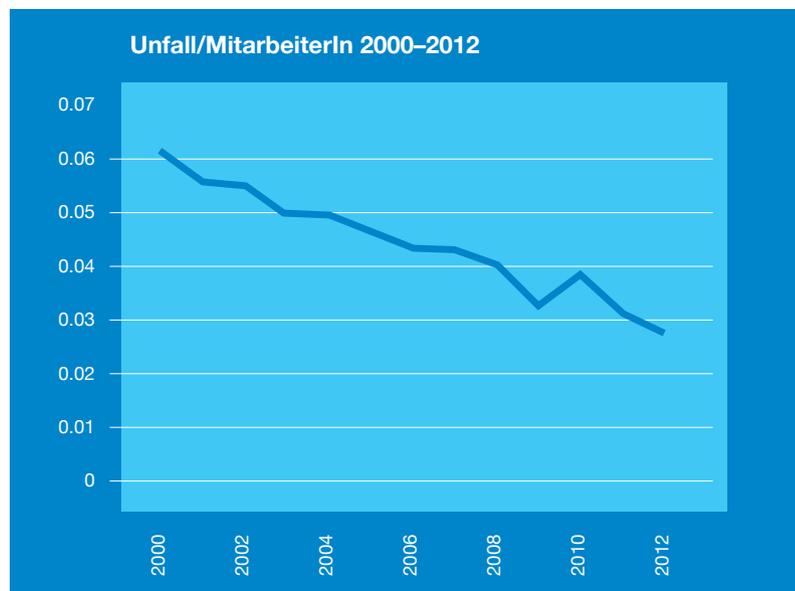


Abb. 2: Rückgang der Unfallzahlen in den untersuchten Betrieben (n=232) über eine Zeitspanne von 13 Jahren

Fragebogen umfasste die in der Tabelle (Abb. 3) dargestellten Bereiche.

Die Ausprägungen der arbeitssicherheitsbezogenen Skalen sowie von Stress und Zeitdruck lagen leicht oberhalb des mittleren Bereichs (Mittelwerte = 59,1–73,8), während die Skalen, die Belastungen und Gefahren erfassten, niedrigere Ausprägungen aufwiesen (Mittelwerte = 36,4–48,9).

Seitens der AUVA wurden für die Studie Angaben zur Anzahl der Unfälle (Wegunfälle ausgenommen), zur Dauer der unfallbedingten Krankenstände und MitarbeiterInnenzahlen der befragten Betriebe zur Verfügung gestellt. Da die AUVA die Unfallfolgekosten erst seit dem Jahr 2011 konkret berechnet, wurden alle bei der AUVA gemeldeten Unfälle der Jahre 2011 und 2012 zunächst auch nach Art der Verletzung (z. B. Schnittwunde, Fraktur, innere Verletzung etc.) und Körperregion (z. B. Arm, Bein, Kopf) klassifiziert; für jede einzelne Gruppe wurde ein gewichteter Mittelwert der Gesamtfolgekosten errechnet. Später wurde für die Unfälle in den untersuchten Betrieben je nach Gruppenzugehörigkeit der jeweiligen Verletzung der errechnete gewichtete Mittelwert eingesetzt.

Aus den Informationen der AUVA wurden für die Zwecke der Datenanalyse folgende Kennwerte gebildet und für die Jahre nach der Befragung (2009–2012) gemittelt:

- Unfall pro MitarbeiterIn: Wahrscheinlichkeit für jeden Mitarbeiter eines Betriebs, einen Unfall zu haben (Median = 3 Prozent pro Jahr)
- Krankenstand pro MitarbeiterIn: durchschnittliche Dauer von unfallbezogenen Krankenständen pro MitarbeiterIn im

Betrieb (Median = 0,6 Tage pro Jahr)

- Kosten pro MitarbeiterIn: durchschnittliche Unfallfolgekosten pro MitarbeiterIn im Betrieb (Median = 119 Euro pro Jahr)
- Krankenstand pro Unfall: durchschnittliche Schwere der Unfälle im Betrieb, definiert über die unfallbezogene Dauer des Krankenstandes (Median = 16,75 Tage pro Jahr)
- Kosten pro Unfall: durchschnittliche Schwere der Unfälle im Betrieb, definiert über ihre Folgekosten (Median = 3.403 Euro pro Jahr)

Ergebnisse

Gibt es Unterschiede bei den untersuchten Branchen oder bei der Art der Anstellung der Sicherheitsfachkraft in Bezug auf Arbeitsunfälle oder Sicherheitsklima?

- Hinsichtlich der Branchen konnten nur wenige signifikante Unterschiede gefunden werden. Auffällig war jedoch, dass in der Metallverarbeitung die Regelmäßigkeit der Schulungen sowie die Arbeitszufriedenheit signifikant höher ausgeprägt waren als bei der Holzverarbeitung.
- Kaum Unterschiede ergaben sich auch bezüglich der Art der Anstellung der Sicherheitsfachkraft – mit der einzigen Ausnahme, dass externe Sicherheitsfachkräfte Arbeitsgefahren signifikant höher einschätzten als intern beschäftigte Sicherheitsfachkräfte.

Hochrisikobetriebe: Unterschiede im Sicherheitsklima in Abhängigkeit vom Unfallzeitpunkt

Als Betriebe mit hohem Risiko wurden diejenigen Unternehmen definiert, die in den Jahren 2000

bis 2012 mindestens einen Unfall mit Todesfolge und/oder mindestens einen Unfall meldeten, der einen länger als 200 Tage dauernden Krankenstand zur Folge hatte. Diese Hochrisikogruppe wurde ferner unterteilt in Betriebe, die mindestens einen solchen Unfall vor der Befragung im Jahr 2008 hatten, in Betriebe, die mindestens einen derartigen Unfall nach der Befragung 2008 hatten, und in Betriebe, bei denen solche Unfälle sowohl vor als auch nach der Befragung geschahen. Dabei zeigte sich, dass in Letzteren der Stellenwert der Arbeitssicherheit sowie die Qualität der Arbeitssicherheit von den Sicherheitsfachkräften signifikant schlechter, verglichen mit den anderen beiden Gruppen, beurteilt worden waren.

Welche Auswirkungen hat das Sicherheitsklima auf Arbeitsunfälle? Bezüglich der Vorhersagekraft der Einschätzungen von Sicherheitsfachkräften auf die Unfallkennwerte der nachfolgenden Jahre 2009 bis 2012 zeigte sich, dass:

- viele Umgebungsbelastungen viele Unfälle voraussagten;
- unwirksame Schulungen und hohe Körperbelastungen eine höhere Unfallschwere (definiert über Krankenstand pro Unfall) vorhersagten;
- ein geringer Stellenwert der Arbeitssicherheit und hohe Umgebungsbelastungen höhere Unfallkosten pro MitarbeiterIn voraussagten.

Zusätzlich wurden auch „Odds Ratios“ ermittelt. Dabei handelt es sich um ein Quotenverhältnis, das Auskunft darüber gibt, wie stark ein Einflussfaktor (z. B. Arbeitsgefahren) mit einer bestimmten Folge (z. B. Unfälle) zusammenhängt. Dabei kann man Aussagen darüber machen, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass es bei Auftreten eines

bestimmten Einflussfaktors auch zu der erwarteten Folge kommt.

Für die Berechnung wurden die untersuchten Variablen nach ihrem Median in jeweils zwei Gruppen aufgeteilt (hohe Ausprägung vs. niedrige Ausprägung). Die Ergebnisse gestalteten sich folgendermaßen (es werden nur statistisch signifikante Ergebnisse berichtet):

Unfall pro MitarbeiterIn:

- Bei geringem Stellenwert der Arbeitssicherheit war die Wahrscheinlichkeit, viele Unfälle zu haben, doppelt so hoch.
- Bei vielen Umgebungsbelastungen war die Wahrscheinlichkeit für viele Unfälle mehr als eineinhalb Mal so hoch.

Krankenstand pro MitarbeiterIn:

- Niedriger Stellenwert der Arbeitssicherheit und viele Arbeitsgefahren gingen mit einer etwa eineinhalb Mal so hohen Wahrscheinlichkeit für längere Krankenstände einher.

Kosten pro MitarbeiterIn:

- Bei einem geringen Stellen-

wert der Arbeitssicherheit war die Wahrscheinlichkeit für hohe Unfallfolgekosten mehr als doppelt so hoch.

- Ebenfalls doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit für hohe Unfallfolgekosten zeigte sich bei schlechten Sicherheitsschulungen.
- Unwirksame Sicherheitsunterweisungen und viele Umgebungsbelastungen gingen mit einer eineinhalb Mal so hohen Wahrscheinlichkeit für hohe Unfallfolgekosten einher.

Unfallschwere: Krankenstand pro Unfall

- Bei einer hohen Arbeitszufriedenheit, wirksamen Sicherheitsschulungen, wenig körperlichen Belastungen sowie geringen Arbeitsgefahren war die Wahrscheinlichkeit etwa 1,7 Mal so hoch, einen weniger schweren Unfall zu haben (d. h. in diesem Fall einen Unfall, der einen kürzeren Krankenstand nach sich zieht).

Unfallschwere: Kosten pro Unfall

- Bei vielen Umgebungsbelas-

tungen und erhöhten Arbeitsgefahren war die Wahrscheinlichkeit mindestens eineinhalb Mal größer, einen schweren Unfall zu haben (d. h. einen Unfall, der mit hohen Kosten verbunden ist).

Fazit

Es kann festgehalten werden, dass die vorliegenden Ergebnisse die wichtige Rolle von Sicherheitsfachkräften im Betrieb bestätigen:

1. Sicherheitsfachkräfte können sowohl Risiko- als auch Schutzfaktoren richtig einschätzen.

Sicherheitsfachkräfte haben sich als kompetente Beobachter von arbeitssicherheitsbezogenen Abläufen innerhalb von Betrieben gezeigt. Sie können nicht nur frühzeitig Gefahren und Belastungen erkennen, die das Risiko von Arbeitsunfällen erhöhen. Sie können auch das Sicherheitsklima und die Qualität von arbeitssicherheitsbezogenen Maßnahmen wie Schulungen und Unterweisungen in ihrer Bedeutung für die Unfallvermeidung einschätzen. Die Ergebnisse legen

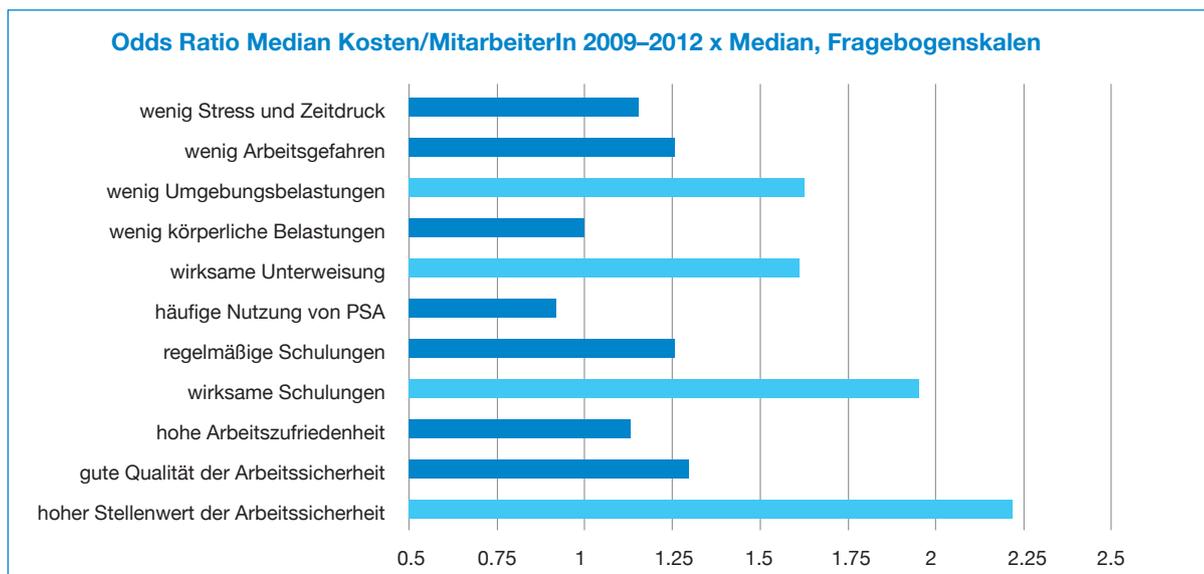


Abb. 4: Odds ratios: Kosten pro MitarbeiterIn 2009–2012 und Fragebogenskalen, **signifikantes Ergebnis**

nahe, sich weiter verstärkt mit der Rollenentwicklung der Sicherheitsfachkräfte im Unternehmen zu beschäftigen. In diesem Zusammenhang gibt es bereits Hinweise darauf, dass Sicherheitsfachkräfte in Betrieben in bestimmte Bereiche nicht ausreichend eingebunden werden (z. B. Planungsprozesse oder Personalentwicklung). Darüber hinaus sollte die thematische Bandbreite der Fortbildungskurse, an denen Sicherheitsfachkräfte teilnehmen, erweitert werden, damit sie ihre Fähigkeiten auch in Tätigkeitsfelder einbringen können, mit denen sie sich bisher aufgrund mangelnder Kompetenz nur wenig befasst haben. Fortbildungskurse sollten an den Grad der Professionalisierung der Sicherheitsfachkräfte angepasst sein.

2. Können Sicherheitsfachkräfte Risikofaktoren erfolgreich beeinflussen?

Sicherheitsfachkräfte können nicht nur Risikofaktoren richtig einschätzen, sie wissen auch, was eine gute Sicherheitsschulung bzw. Unterweisung ausmacht und wie Unfällen vorgebeugt werden kann. Da

aus den vorliegenden Ergebnissen deutlich wurde, dass gute Sicherheitsschulungen auf längere Sicht nicht nur die Schwere der Unfälle, sondern auch Unfallfolgekosten reduzieren, liegt es auf der Hand, dass es sich lohnt, in Arbeitssicherheit zu investieren und Schulungen sowie Unterweisungen in regelmäßigen Abständen abzuhalten. Dabei ist wichtig, dass diese Maßnahmen von Sicherheitsfachkräften konzipiert werden, jedoch auch die Wünsche und Bedürfnisse der MitarbeiterInnen selbst berücksichtigen.

Schulungen und Unterweisungen sollten ferner auch von Sicherheitsfachkräften durchgeführt und nicht etwa an Vorgesetzte delegiert werden, weil diese meist keine Experten für Arbeitssicherheit sind. Hierfür wäre jedoch notwendig, dass Sicherheitsfachkräf-

ten Weisungsrecht zugesprochen wird. Für die Entwicklung von erfolgreichen Schulungen und Unterweisungen wären ein enger Informationsaustausch und eine gute Sicherheitskommunikation zwischen Sicherheitsfachkräften, der Führungsebene und den MitarbeiterInnen notwendig. Die Maßnahmen selbst sollten jedenfalls so gestaltet werden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geboten wird, sich möglichst aktiv zu beteiligen und im Rahmen einer Diskussion ihre Erfahrungen und Bedenken frei mitzuteilen, dass sie für mögliche Risiken und Gefahren sensibilisiert werden, um diese im Arbeitsalltag erfolgreich vermeiden zu können.

Ein detailliertes Literaturverzeichnis ist bei den Autoren verfügbar. ■

Univ. Prof. Dr. Christian Korunka, Mag. Katarzyna Gittsovich
 Universität Wien
 Fakultät für Psychologie
 Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung Wirtschaft
 Universitätsstraße 7, 1010 Wien
 christian.korunka@univie.ac.at



ZUSAMMENFASSUNG



Sicherheitsfachkräfte übernehmen in der österreichischen Wirtschaft eine wichtige Rolle, wenn es um die Reduktion von Arbeitsunfällen und um die Schaffung eines positiven Sicherheitsklimas geht. Zu diesem Ergebnis kommt eine jüngst veröffentlichte Studie der Universität Wien; sie ging der Frage nach, ob Sicherheitsfachkräfte Risiko- und Schutzfaktoren richtig erkennen und erfolgreich beeinflussen können. ■

SUMMARY



Safety experts have a key role in Austria's economy when it comes to reducing work accidents and raising awareness of occupational safety. This is the takeaway from a study carried out by the Vienna University which assessed whether safety experts are able to appreciate and effectively deal with risk and safety factors. ■

RÉSUMÉ



Les spécialistes en sécurité ont un rôle important dans l'économie autrichienne quand il s'agit de la réduction des accidents du travail et de la mise en place d'un climat positif de sécurité. C'est à ce résultat qu'arrive la dernière étude publiée par l'Université de Vienne, en réponse à la question de savoir si les spécialistes en sécurité peuvent évaluer correctement des facteurs de risque et de protection et si ils peuvent les influencer avec succès. ■



Sichern Sie
sich schon
jetzt Ihr
Hotelzimmer!

FORUM.. PRÄVENTION

18. bis 21. Mai 2015
Hofburg | Wien

Da der Europäische Song Contest 2015 in Wien ausgetragen wird (Finale am Samstag, den 23. Mai 2015), empfehlen wir eine möglichst rasche Hotelreservierung oder -buchung.

Setzen Sie sich direkt mit dem Hotel Ihrer Wahl in Verbindung!

Präventionsmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit bewerten

Nicht zuletzt in Zeiten der Knappheit von finanziellen Ressourcen und steigenden Kostendrucks wird es zunehmend wichtiger, Präventionsmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Um Präventionsmaßnahmen der AUVA zu bewerten, wurde das „Integrative Baukastensystem für Evaluationen im Präventionsbereich der AUVA“, kurz IBE, entwickelt.

THOMAS STROBACH



„Darstellung des integrativen Baukastensystems für Evaluationen im Präventionsbereich der AUVA“

Das „Integrative Baukastensystem“ IBE als Standard für die Evaluation von Präventionsprojekten der AUVA wurde in Zusammenarbeit einer Projektgruppe der AUVA mit Expertinnen und Experten des Vereins ECE (Evaluation, Cooperation, Education) des Instituts für Angewandte Psychologie der Universität Wien erarbeitet. Ausführlich dargestellt ist das Ergebnis im Report 63 der AUVA, der über die AUVA-Homepage zum Download bereitsteht, aber auch bestellt werden kann (Spiel, Finsterwald, Popper & Hesse, 2013).

Was ist Evaluation?

Unter dem Begriff „Evaluation“ versteht man nach dem Evaluationsexperten Stockmann (2010) „eine Bewertung oder Beurteilung eines Sachverhalts oder Objektes auf der Basis von Informationen“. Dieser Bedeutungsinhalt, so Stockmann, entspricht auch der lateinischen Herkunft des Begriffs, der sich aus dem Wort „valor“ (Wert) und der Vorsilbe „e-“ bzw. „ex-“ (aus) zusammensetzt: „einen Wert aus etwas ziehen“, also eine Bewertung vornehmen.

Evaluation als angewandte Wissenschaft soll eine Entscheidungsgrundlage für konkrete Problemstellungen liefern (vgl. Ditton, 2009). Es geht darum aufzuzeigen, was gut funktioniert und wo es in Projekten Verbesserungsmöglichkeiten gibt. So können Lernprozesse ausgelöst sowie Präventionsmaßnahmen und Projekte optimiert werden (vgl. Thierau & Wottawa, 2003).

Die Deutsche Gesellschaft für Evaluation lieferte 2008 folgende Definition: „Evaluation ist die systematische Untersuchung des Nutzens oder Wertes eines Gegenstandes. Solche Evaluationsgegenstände können z. B. Programme, Projekte, Maßnahmen, Leistungen, Organisationen, Politik, Technologien oder Forschung sein. Die erzielten Ergebnisse, Schlussfolgerungen oder Empfehlungen müssen nachvollziehbar auf empirisch gewonnenen qualitativen und/oder quantitativen Daten beruhen“.

Geschichtliche Entwicklung der Evaluation

Stockmann (2010) führt die Ursprünge der Evaluation in den USA auf die frühen Reformbestrebungen im 19. Jahrhundert zurück. Die Regierung beauftragte damals externe Inspektoren, öffentlich finanzierte Programme im Bildungs- und Gesundheitswesen oder der Strafjustiz zu evaluieren. Hier stand vor allem die Effektivität der Programme im Mittelpunkt. Wichtige Meilensteine sind auch die Evaluation der Programme zur Verminderung der Arbeitslosigkeit und die Verbesserung der sozialen Sicherheit in den 30er- und 40er- Jahren des 20. Jahrhunderts in den USA. Ein richtiger Boom der Evaluationsforschung ist in den USA der 1960er-Jahre zu verzeichnen. Hier wurden die Evaluationen von Sozial-, Bildungs- und Infrastrukturprogram-

men gesetzlich vorgeschrieben, und es wurden eigene finanzielle Mittel dafür bereitgestellt.

In Europa setzte die moderne Evaluationsforschung Ende der 1960er-Jahre ein. Vor allem in Schweden, Großbritannien und auch Deutschland wurde das Thema Evaluation zuerst aufgegriffen. Bis Mitte der 1970er wurde die Evaluationsforschung auch in Europa dazu genutzt, die Effektivität (Ausmaß der Zielerreichung) von Programmen nachzuweisen und damit die Durchsetzungschancen innovativer Maßnahmen zu verbessern. Ab Mitte der 1970er-Jahre gewannen Kosten-Nutzen-Erwägungen an Bedeutung (vgl. Stockmann, 2010).

Im September 1997 wurde die Deutsche Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) gegründet. Sie hat sich – wie vergleichbare Fachverbände in Europa – zur Aufgabe gemacht, das Verständnis, die Akzeptanz und die Nutzbarmachung von Evaluationen zu entwickeln, Qualitätsstandards festzulegen und den interdisziplinären Austausch zu fördern (www.degeval.de). Ein wichtiger Schritt für die Professionalisierung der Evaluation war die Entwicklung der „Standards für Evaluationen“ (2002) durch die DeGEval.

Die 25 Standards der DeGEval lassen sich in vier grundsätzlichen Eigenschaften einer Evaluation zusammenfassen:

Nützlichkeit

Die Nützlichkeitsstandards sollen sicherstellen, dass der Zweck der Evaluation geklärt ist und den NutzerInnen der Evaluation relevante Informationen liefert.

Durchführbarkeit

Die Durchführbarkeitsstandards sollen sicherstellen, dass eine Evaluation realistisch, gut durchdacht,

diplomatisch und kostenbewusst geplant und ausgeführt wird.

Fairness

Die Fairnessstandards sollen sicherstellen, dass in einer Evaluation respektvoll und fair mit den betroffenen Personen und Gruppen umgegangen wird.

Genauigkeit

Die Genauigkeitsstandards sollen gewährleisten, dass eine Evaluation gültige Informationen und Ergebnisse zu dem jeweiligen Evaluationsgegenstand und den Evaluationsfragestellungen hervorbringt und vermittelt.

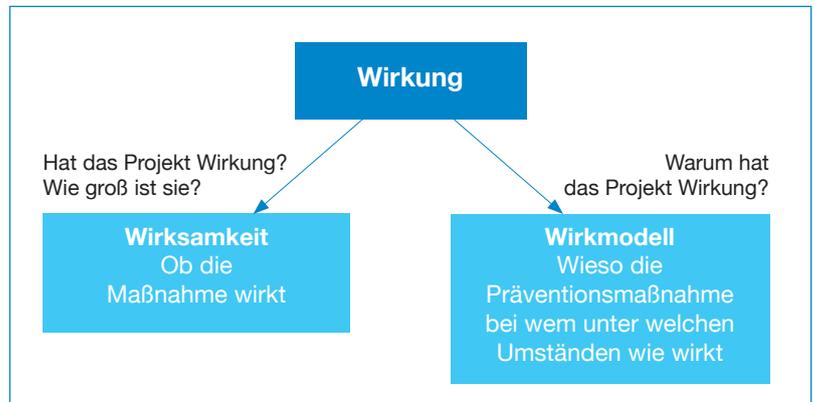
Entstehung des IBE

Diese Standards gelten selbstverständlich auch für Evaluationen von Präventionsprojekten der AUVA. Prinzipiell ist das „Integrative Baukastensystem“ in fünf Schritten entwickelt worden. Diese Entwicklung wird in den folgenden grafischen Darstellungen in Bezug auf den zeitlichen Ablauf eines Projektes dargestellt: Projektstart, Entwicklung (von Maßnahmen und Interventionen), Einschulung (der Durchführenden von Maßnahmen), Intervention (Maßnahmen werden in der Praxis umgesetzt), Abschlussphase. Dabei werden allgemein gültige Qualitätsanforderungen an die Evaluation von AUVA-Projekten beschrieben (Genauigkeit) bzw. wird eine Auswahl von Herangehensweisen in der Evaluation angeboten: Dies ermöglicht Schwerpunktsetzungen und Vertiefungen bei bestimmten Themen. Der Begriff „Baukasten“ im Namen des IBE soll bereits darauf verweisen, dass das System es ermöglicht, einzelne Bausteine der Evaluation zu betrachten und gegebenenfalls auszuwählen. Dies bedeutet eben auch, dass bei jedem zu evaluierenden Projekt oder Programm gemeinsam

mit dem Projektteam (Fairness) definiert werden muss, was (Nützlichkeit) wie evaluiert wird und ob nicht alle Bausteine zum Einsatz kommen (Durchführbarkeit). Im Zentrum des IBE stehen vor allem die Fragen „Wirkt eine Maßnahme?“ (und in welchem Ausmaß) sowie „Warum wirkt sie?“. Erst wenn das sogenannte Wirkmodell (Annahme über die Wirkungsweise des Vorgehens: Wie soll mit welchen Mitteln das Ziel erreicht werden?), das als Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen in einem Projekt dient, dargestellt und überprüft wird, können die Ergebnisse dazu beitragen, zukünftige Maßnahmen noch besser auf die Zielgruppen zuzuschneiden.

1. Präventionsmaßnahmen der AUVA setzen bei Verhältnissen und bei Verhalten an

Man spricht von Verhältnisprävention, wenn durch die Arbeitsgestaltung die Arbeitssituation insgesamt verändert werden soll. Dieser bedingungsbezogene Ansatz setzt bei Umgebungsbedingungen, dem Arbeitsplatz und den Arbeitsmitteln, der Arbeitsaufgabe sowie organisatorischen Rahmenbedingungen, an. Die Verhältnisprävention ist von der Verhaltensprävention abzugrenzen, die das Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, beispielsweise durch die



Die zentralen Fragen des IBE

Verbesserung der Stressbewältigung, verändern will (vgl. Hoppe & Mohr, 2012). Ulich (2005) unterstreicht, dass Organisationen grundsätzlich darum bemüht sein sollten, Verhältnisse zu schaffen, die das Befinden nicht beeinträchtigen und die Gesundheit fördern. Auch im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) wird durch die in § 7 beschriebenen Grundsätze der Gefahrenverhütung eine klare Priorisierung der Herangehensweise definiert: „Vermeidung von Risiken“, „Gefahrenbekämpfung an der Quelle“ und „Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz“.

Sind Maßnahmen bei den Bedingungen umgesetzt und ausgeschöpft, kommt der Verhaltensprävention eine wichtige Rolle zu, da sich beide zumindest teilweise

wechselseitig bedingen (vgl. Ulich, 2005). Das im Alltag der Arbeitssicherheit häufig verwendete STOP-Prinzip (STOP: Substitution, Technik, Organisation, Person) bringt diese Vorgangsweise gut zum Ausdruck.

2. Die grundlegende Logik des IBE: Input – Output – Outcome – Impact

Das IBE folgt der Logik „Input – Output – Outcome – Impact“ (vgl. Beywl, 2014). Mittels Indikatoren können Bedingungen und Resultate eines Projektes messbar gemacht werden. Folgende Indikatoren kommen im Rahmen des IBE zum Einsatz:

Input-Indikator: Erfassung der finanziellen, personalen oder anderen Ressourcen, die in das Pro-



Maßnahmen setzen primär bei Verhältnissen an

jekt investiert werden (eingesetztes Budget sowie die Anzahl der Stunden der am Projekt Mitarbeitenden).

Output-Indikator: Erfassung der mit Hilfe der Inputs erstellten Produkte und Dienstleistungen. Das können im Rahmen von Präventionsprojekten entwickelte Seminare oder Workshops sein, ein Fernsehspot oder Materialien, die bei der Erreichung der Ziele eingesetzt werden: Broschüren, Plakate, Demonstrationmaterialien etc.

Outcome-Indikator: Der Outcome-Indikator spielt in der Praxis der Evaluation eine besondere Rolle und wird auch im nächsten Schritt genauer beleuchtet. Hier geht es um die Erfassung des Nutzens, den die erstellten Produkte und Dienstleistungen für die jeweilige Zielgruppe z. B. eines Projekts haben. Die Erfassung des Outcomes stellt eine Art Zwischenergebnis zum Projektziel dar. Beispielsweise können Veränderungen in einem Betrieb etwa durch Beratungen erfasst werden. Oder es wird erhoben, wie ein angebotenes Seminar bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ankommt, was sie dabei gelernt haben und ob sie das Erlernte auch in der Praxis anwenden können.

Impact-Indikator: Erfassung der Wirkung einer Maßnahme oder eines Projektes, die über die bei Zielgruppen auftretenden Outcomes hinausgeht. In einem Projekt ergeben mehrere Outcomes in der Regel den Impact. So tragen mehrere Maßnahmen in einem Projekt, wie z. B. Beratung zu Gestaltungsmaßnahmen im Betrieb, Seminare, Medienarbeit, Materialien (über Outcomes der einzelnen Maßnahmen), zur Reduktion der Anzahl von Arbeitsunfällen bei einer definierten Zielgruppe bei.

3. Ziele auf unterschiedlichen Ebenen

Wie bereits erwähnt, kommt dem Outcome eine besondere Rolle in der Evaluation von Präventionsprojekten zu. So können Outcome-Indikatoren nach dem praxisnahen Ansatz von Kirkpatrick (2006) auf unterschiedlichen Ebenen definiert werden. Hier gilt das gleiche Prinzip, das bereits bei Schritt 1 thematisiert wurde: Da im Arbeitnehmerschutz primär verhältnispräventive Maßnahmen zum Einsatz kommen (vgl. ASchG), ist hier eine Zieldefinition vorrangig auf der „höchsten“ Ebene sinnvoll: Veränderung von Verhältnissen der Arbeit und der Organisation. Der Ansatz von Kirkpatrick (2006) beschreibt vier Ebenen, die

aufeinander aufbauen, und bietet sich besonders bei Schulungs- und Trainingsmaßnahmen an:

1. Reaktion

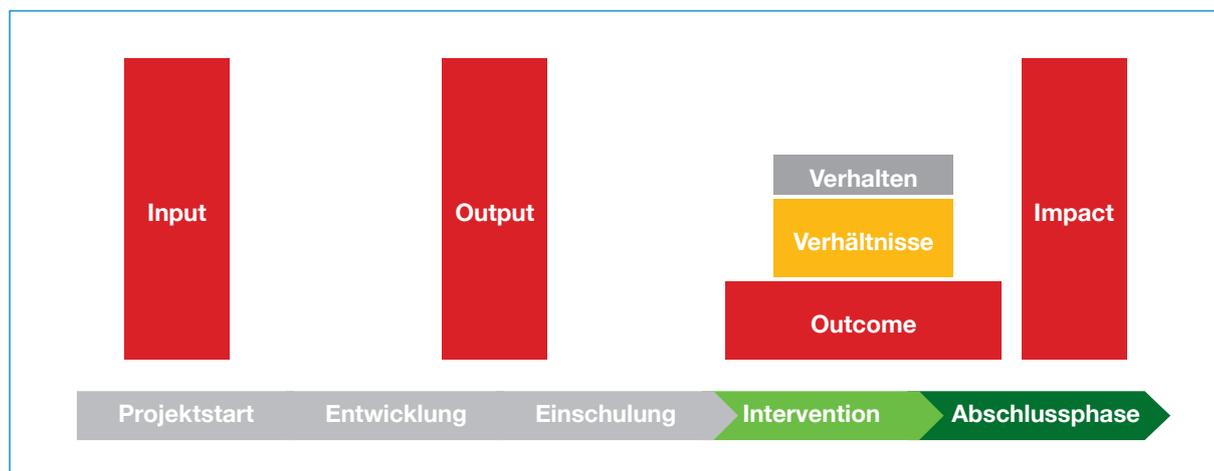
Eine Evaluation auf der ersten Ebene untersucht, wie beispielsweise Teilnehmende auf ein Programm reagieren; es geht also um die Zufriedenheit mit dem Angebot. Eine positive Reaktion von Teilnehmenden ist zwar noch keine Garantie für den tatsächlichen Lernerfolg, aber immerhin eine wesentliche Voraussetzung dafür: Sie entscheidet über die Offenheit gegenüber dem Angebot, die Motivation, daraus zu lernen, und die Bereitschaft, das Angebot weiterhin wahrzunehmen.

2. Lernen

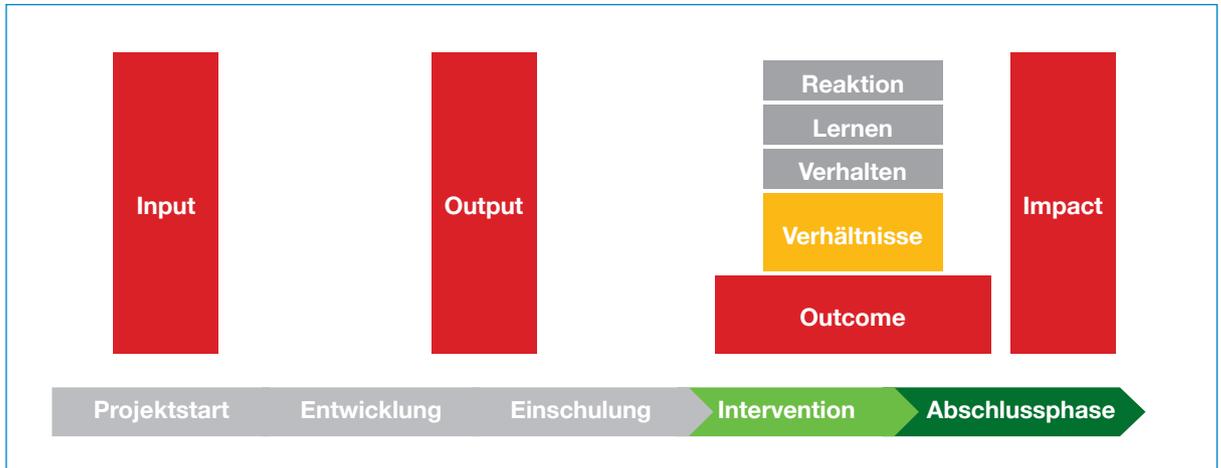
In diesem Zusammenhang bedeutet Lernen: in welchem Ausmaß Teilnehmende infolge der Schulung ihre Einstellung verändern, ihr Wissen erweitern und/oder ihre Fertigkeiten steigern.

3. Verhalten

Etwas gelernt zu haben oder zu können, bedeutet noch nicht, dass sich das Gelernte auch in der Praxis anwenden lässt. Unter einer Verhaltensänderung versteht man den Transfer des z. B. in der Schulung Gelernten auf Alltagssituationen.



Die grundsätzliche Logik des IBE



Ziele werden auf unterschiedlichen Ebenen definiert

4. Systemergebnisse

Diese Ebene bezieht sich auf Veränderungen der Organisation bzw. der Verhältnisse. Die Ziele von Präventionsmaßnahmen auf höchster Ebene anzusetzen ist auch deshalb so relevant, weil veränderte Verhältnisse oftmals erst ermöglichen, dass Personen neue Verhaltensweisen anwenden. Beispiel: Ein Mitarbeiter hat in einem Seminar gelernt, dass für unterschiedliche Tätigkeiten unterschiedliche (bzw. manchmal auch gar keine) Handschuhe getragen werden müssen. Der Mitarbeiter kennt nun die unterschiedlichen Materialien und Handschuhmodelle und ist auch der Meinung, dass dies eine

sinnvolle Maßnahme ist. Wenn allerdings keine oder nicht die richtigen Modelle am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen und/oder wegen permanenten Zeitdrucks nicht die Möglichkeit besteht, die Handschuhe rechtzeitig zu wechseln, kann er das gelernte Verhalten nicht umsetzen.

4. Im integrativen Baukastensystem für Evaluationen sind verschiedene Evaluationsansätze verankert

Möchte man eine Maßnahme bzw. ein Programm evaluieren, ist es zunächst wichtig zu prüfen, ob diese Maßnahme überhaupt wirksam ist

(Wirksamkeitsprüfung). Das heißt, es wird gemessen, ob bzw. in welchem Ausmaß die gesteckten Ziele erreicht wurden und ob die Veränderung tatsächlich auf die Intervention zurückzuführen ist (vgl. Gollwitzer & Jäger, 2009).

Bei allen Projekten wird am Ende eines Programms Bilanz über dessen Wirksamkeit gezogen (Ex-Post-Evaluation). Im IBE ist jedoch auch vorgesehen, dass parallel zum Projektverlauf eine begleitende Evaluation durchgeführt wird. Sie ermöglicht es zu überprüfen, inwieweit man den Zielen des Programms schon näher gekommen ist bzw. ob und wie Maß-

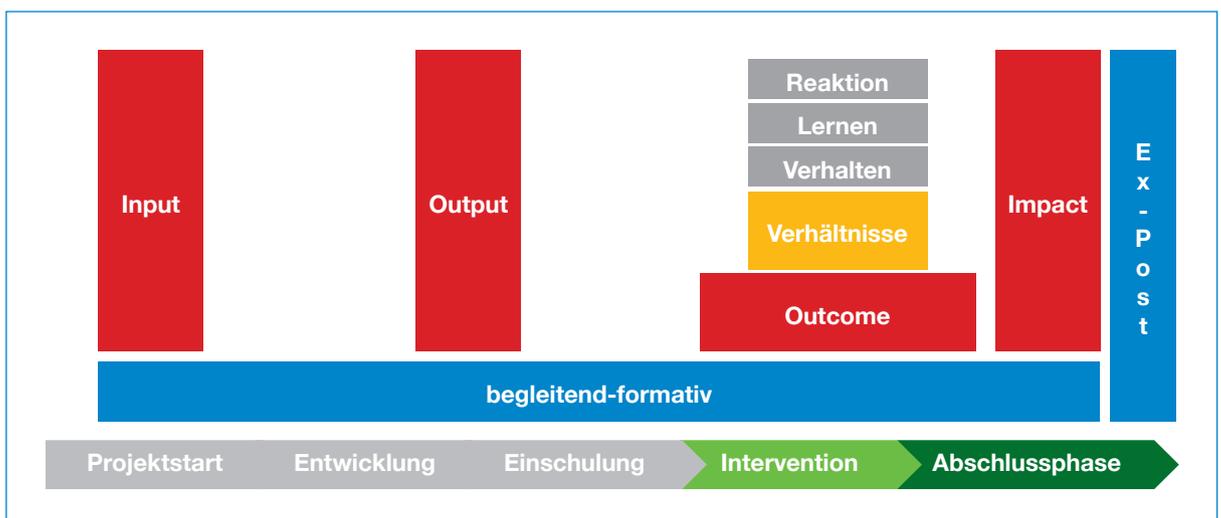
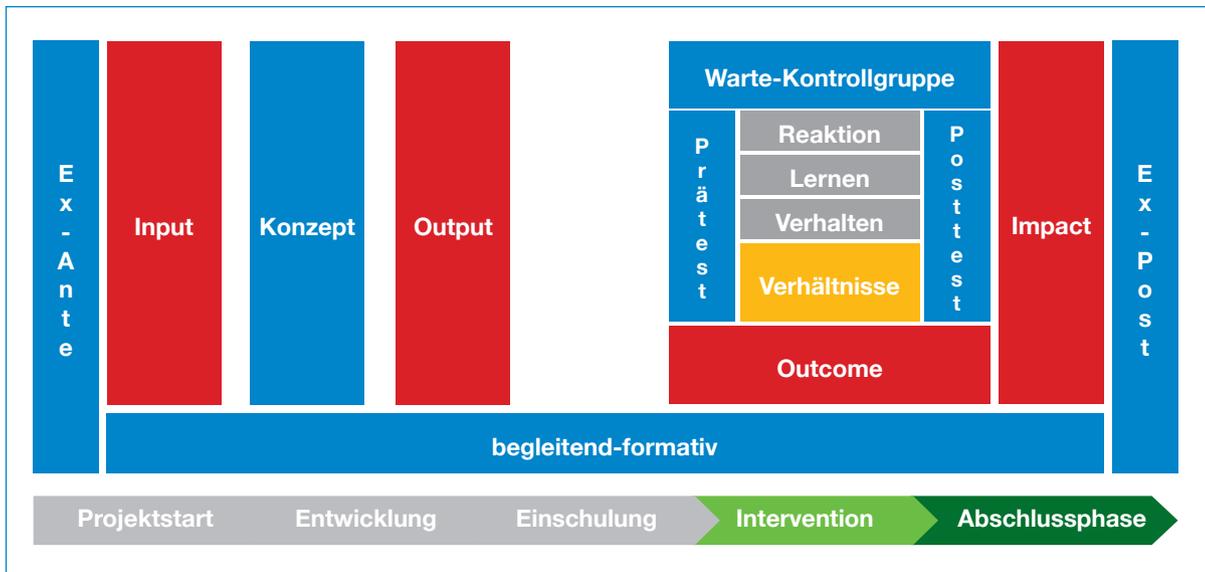


Abb. Evaluation zum Ende des Projekts oder zusätzlich begleitende Evaluation



Die verschiedenen Evaluationsansätze

nahmen zur Zielerreichung noch verbessert werden müssen.

Bei groß angelegten Projekten macht es auch Sinn, Ex-Ante-Evaluationen durchzuführen: Diese werden im Vorfeld der Maßnahmenentwicklung ausgeführt und dienen u. a. der Bedarfserhebung und Zielgruppenbewertung. (So liefert z. B. die Auswertung der Statistik Hinweise auf eine hohe Anzahl von Arbeitsunfällen bei bestimmten handwerklichen Tätigkeiten junger Erwachsener).

Darüber hinaus geben Vortestungen von Produkten oder Maßnahmen (Konzeptevaluation) wichtige Informationen darüber, ob diese bestmöglich auf die Bedürfnisse des Umfelds abgestimmt sind bzw. ob ein großflächiges, kostenintensives Roll-out überhaupt die erwartete Wirksamkeit hat. Beispielsweise kann ein in einem Projekt entwickelter Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern der Zielgruppe ausprobiert und so überprüft werden, ob das Konzept in der geplanten Form überhaupt durchführbar ist und wie die Zielgruppe darauf reagiert.

Um eine Wirksamkeitsprüfung durchführen bzw. Veränderungen messen zu können, ist es notwendig, über den Ausgangszustand Bescheid zu wissen. Mit dem sogenannten Prätest wird die Situation vor der Maßnahme erhoben. Nach der Maßnahme werden sogenannte Posttestmessungen durchgeführt bzw. wiederholt man Messungen nach bestimmten Zeitpunkten (Follow-up), um zu sehen, wie sich die Wirkung entwickelt. Ein Beispiel: Führungskräfte füllen vor einem Lehrgang für Manager einen Fragebogen aus (= Prätest). Nach dem Lehrgang wird der Fragebogen noch einmal vorgelegt.

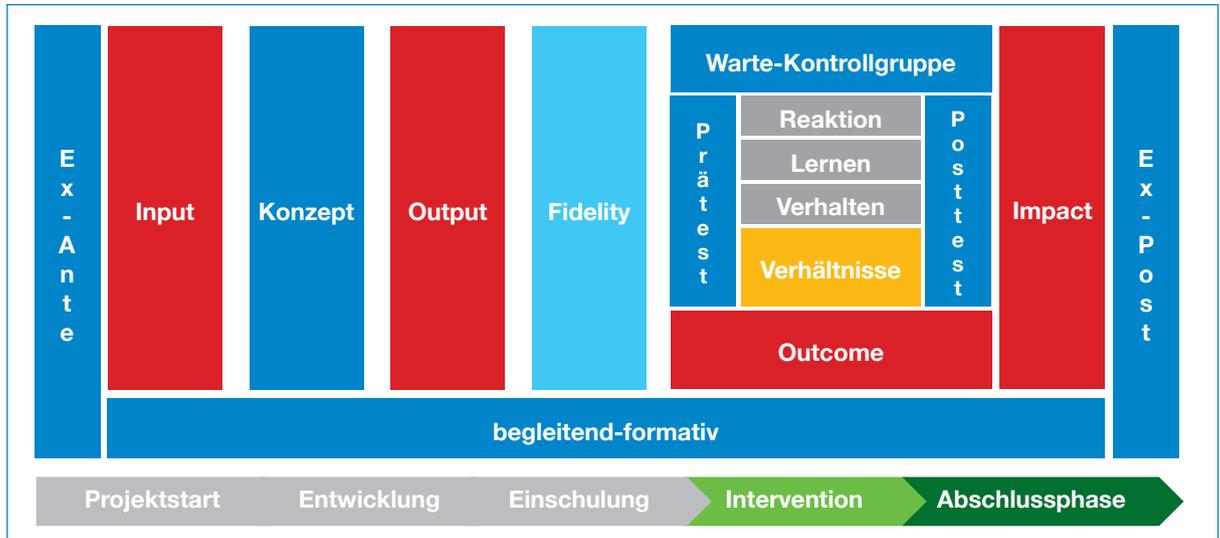
Idealerweise besteht auch die Möglichkeit, eine Kontrollgruppe zu befragen, damit bestimmt werden kann, ob sich Veränderungen tatsächlich auf die Maßnahme zurückführen lassen. Beispiel: Der Fragebogen wird zum selben Zeitpunkt wie den teilnehmenden Führungskräften auch anderen Führungskräften vorgelegt. Lassen sich gewünschte Veränderungen bei der Gruppe der teilnehmenden Führungskräfte erkennen,

die sich bei der Kontrollgruppe nicht zeigen, können diese auf den Lehrgang zurückgeführt werden. Unterscheiden sich die beiden Gruppen nicht, dann sind die Ursachen für die Veränderungen nicht dem Lehrgang zuzuschreiben.

5. Umsetzungsgenauigkeit oder Fidelity

Der letzte Schritt beschäftigt sich damit, dass es auch andere Gründe für ausbleibende Effekte als die mangelnde Wirksamkeit der Maßnahme geben kann. Der ausbleibende Effekt kann auch damit zusammenhängen, dass das Programm oder die Maßnahme nicht so umgesetzt wurde, wie es eigentlich geplant und vorgesehen war. Besonders wichtig ist dieser Faktor, wenn ein Projekt von einer Projektgruppe vorbereitet wird und von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (z. B. Beraterinnen und Beratern in der Praxis) durchgeführt werden soll.

Folgende Punkte gilt es dabei zu bedenken (vgl. Modell von Century et al., 2010):



Mit der Umsetzungsgenauigkeit (Fidelity) ist der Baukasten komplett

- Wie gut ist die Durchführung des Programms vorbereitet und organisiert?
- Wie werden Inhalte und Abläufe des Programms vermittelt? (Ist eine Einschulung der Beraterinnen und Berater vorgesehen?)
- Nimmt die Vermittlung des Programms Rücksicht auf den Bedarf der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren? (Was brauchen diese z. B. an zusätzliche Methodenkenntnissen, damit sie das Programm durchführen können?)
- Werden genug Materialien und Unterlagen zur Verfügung gestellt?
- Halten sich die Durchführenden auch an das Konzept?
- Wie reagiert die Zielgruppe auf das Programm? Wurden Faktoren übersehen, die die praktische Durchführung behindern? (Beispielsweise: Teilnehmerinnen und Teilnehmer können aus organisatorischen Gründen nicht teilnehmen; Inhalte lösen Widerstand aus)

Im letzten Abschnitt des IBE werden die oben erwähnten Wirkmodelle behandelt. Neben der Prüfung

der Programmwirksamkeit soll auch das dahinterliegende Wirkmodell überprüft werden. Hierbei soll beantwortet werden, warum die Maßnahme wirkt. Die zugrunde liegende Theorie und die angenommenen Wirkungsprozesse werden überprüft. Das liefert bei konsequenter Anwendung und genauer Betrachtung der durchgeführten Projekte Informationen darüber, welche Programmbausteine eines Projektes welchen Einfluss auf unterschiedliche Zielgruppen haben. In der Praxis stellt das häufig eine Herausforderung dar: Im Idealfall findet sich in der Literatur ein Wirkmodell, das für die Konzeption einer speziellen Präventionsmaßnahme herangezogen werden kann. Im Normalfall werden verschiedene Wirkmodelle miteinander verbunden bzw. relevante Komponenten und deren Zusammenhänge dargestellt.

Evaluation ist eine Herausforderung für alle Beteiligten, aber dennoch enorm wichtig: Nur so kann sich Prävention erfolgreich weiterentwickeln; und nur so können Maßnahmen immer genauer, effektiver und effizienter auf verschiedene Zielgruppen zugeschnitten werden. ■

LITERATUR:

- Beywl, W. *Werkzeuge für die Evaluation – Der Programmbaum und seine Elemente*. Abgerufen am 15.8.2014 unter <http://www.univention.org/programmbaum>
- Century, J., Rudnick, M. & Freeman, C., (2010). A Framework for Measuring Fidelity of Implementation: A Foundation for Shared Language and Accumulation of Knowledge. *American Journal of Evaluation*, 31(2), 199–218.
- DeGEval – Deutsche Gesellschaft für Evaluation (2008). *Standards für Evaluation*. Köln: Deutsche Gesellschaft für Evaluation.
- Ditton, H. (2009). Evaluation und Qualitätssicherung. In R. Tippelt & B. Schmidt (Hg.), *Handbuch Bildungsforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gollwitzer, M. & Jäger, R.S. (2009). *Evaluation: workbook*. Beltz: PVU.
- Hoppe, A. & Mohr, G. (2012). *Arbeitsgestaltung*. In E. Bamberg et al. (Hg.), *Arbeitspsychologie*. Hogrefe, Göttingen.
- Kirkpatrick, D.L. & Kirkpatrick, J.D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3. Auflage). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Spiel, G., Finsterwald, M., Popper, V. & Hesse, N. (2013). *Darstellung des integrativen Baukastensystems für Evaluationen im Präventionsbereich der AUVA*. Report Nr. 63, AUVA.
- Stockmann, R. & Meyer, W. (2010). *Evaluation. Eine Einführung*. Verlag Barbara Budrich, Opladen & Farmington Hills.
- Thierau, H. & Wottawa, H. (2003). *Lehrbuch Evaluation* (3. Aufl.). Bern: Huber Verlag.
- Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie*. 6. Auflage, vdf Verlag, Zürich.

Thomas Strobach
 AUVA-Hauptstelle
 Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung

Adalbert-Stifter-Straße 65
 1200 Wien
 thomas.strobach@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Um Präventionsmaßnahmen der AUVA zu bewerten, wurde das „Integrative Baukastensystem für Evaluationen im Präventionsbereich der AUVA“, kurz IBE, entwickelt. Dieser Standard für die Evaluation von Präventionsprojekten der AUVA wurde in Zusammenarbeit einer Projektgruppe der AUVA mit Expertinnen und Experten des Vereins ECE (Evaluation, Cooperation, Education) des Instituts für Angewandte Psychologie der Universität Wien erarbeitet. Der Beitrag beschreibt, wie das Baukastensystem aufgebaut ist. ■

SUMMARY



To assess its preventive measures, AUVA has developed what they call the “integrative modular system for evaluations in the field of prevention”, or IBE for short. The assessment scheme for the AUVA’s prevention projects was worked out by a task force in cooperation with experts of the association “Evaluation, Cooperation, Education” at the Department of Applied Psychology, University of Vienna. The article outlines the modular scheme. ■

RÉSUMÉ



Le dénommé « système modulaire intégratif pour l’évaluation dans le domaine de la prévention de l’AUVA », IBE, a été développé afin d’évaluer les mesures de prévention de l’AUVA. Ce standard pour l’évaluation des projets de prévention de l’AUVA a été élaboré en coopération par groupe de projet de l’AUVA avec des experts de l’association ECE (Évaluation, Coopération, Éducation) de l’institut de psychologie appliquée de l’Université de Vienne. La contribution décrit la manière dont le système modulaire est construit. ■

LÄRMSCHUTZ VON NEUROTH

Soundsaver® PRO+ Gehörschutz für Industrie und Gewerbe

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

Jetzt im Neuroth-Fachinstitut beraten lassen.



Abb.: Soundsaver® PRO+

 **NEUROTH**
 Besser hören · Besser leben

Veränderungen gesund und sicher managen

Veränderungen gab es immer und wird es immer geben. Die Geschwindigkeit und die Komplexität von Veränderungen in der Arbeitswelt sind in den letzten Jahren stetig gestiegen. Auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stehen immer häufiger vor der Herausforderung, notwendige betriebliche Anpassungen vorzunehmen. Immer öfter führt dies zu Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Personalabbau, Verlagerung von Arbeitsstätten oder unzureichende Instandhaltung sind nur einige Beispiele dafür, wo Sicherheits- und Gesundheitsrisiken provoziert werden. Werden hingegen im Wandel auch die Bedürfnisse der davon betroffenen Menschen berücksichtigt, können die Risiken vermieden oder gemildert werden. Mediative Organisationsentwicklung stellt Organisation und Mensch auf eine gleichwertige Ebene.

ELVIRA HAUSKA, OLIVER JESCHONEK



Langsam haben sich Produktivitätsgewinne dadurch steigern lassen, dass anstehende Erwerbsarbeit in immer kleinere, klar definierte Einheiten zerlegt wurde (Eichhorst 2013). Klare Arbeitsvorgaben und streng hierarchische Unternehmensstrukturen waren die Folge. Diese Rahmenbedingungen änderten sich mit dem Wandel der Arbeitswelt. Gut dokumentiert ist die Verschiebung der Wirtschaftsbereiche: Während es im Jahr 1974 knapp 1,4 Mio. Erwerbstätige im Dienstleistungsbereich gab, waren es 2012 bereits fast 2,9 Mio. – 2012 waren somit zwei von drei Arbeitnehmern in der Dienstleistungsbranche tätig (siehe Abbildung 1.1). Dies erfordert ein immer höheres Maß an Flexibilität, weil Dienstleistungen nicht so einfach wie Produkte standardisiert werden können. Sie sind sehr oft an einzelne Personen gebunden, und bei hoher Nachfrage nach einer speziellen Dienstleistung fallen entsprechend hohe Einsatzzeiten an. Geht die Nachfrage zurück, werden allerdings auch schnell wieder personelle Ressourcen frei. Zusätzlich führt Kostendruck zur örtlichen Verlagerung von standardisierten Unternehmensteilen. Dies hat nicht selten eine Verunsicherung in der Belegschaft zur Folge, weil befürchtet wird, dass die gelernte Arbeit am ursprünglichen Einsatzort nicht mehr ausgeübt werden kann. Es tritt aber auch eine Verunsicherung der Arbeitgeber ein, weil sie oft nicht genau einschätzen können, welche Aufgaben

Foto: wegeFoto.com

sie gut in andere Betriebsstätten verlegen können und welche nicht.

Menschen, die mit klaren Motiven oder Idealen einen Beruf ergriffen oder eine Arbeit begannen, sehen sich im Lauf der Zeit oft mit völlig veränderten Rahmenbedingungen konfrontiert. Nicht immer können sie die Hintergründe von Reformen verstehen und nachvollziehen. Das macht es ihnen schwerer, sich auf den Wandel einzustellen und notwendige Erneuerungen mitzutragen. Dazu wird es für viele Unternehmen immer wichtiger, das Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch besser zu nutzen und deren Leistungsreserven zu mobilisieren. Das ist auf optimale Weise möglich, wenn notwendige Änderungen von den betroffenen Personen mitgetragen werden können. Eine hohe Motivation, sich persönlich einzubringen, entsteht nur dann, wenn die Betroffenen nach dem Entwicklungsprozess der Organisation auch ihre eigene Existenz wirtschaftlich und gesundheitlich sichern können – ob innerhalb oder außerhalb der Organisation.

Die Seite www.gesundearbeit.at der Österreichischen Arbeiterkammer und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes informiert darüber, dass 70 Prozent des arbeitsunfallverursachenden sicherheitswidrigen Verhaltens auf „Nicht-Wollen“ zurückzuführen ist. Es sind dies bewusste oder fahrlässige Handlungen gegen bestehende Vorschriften, z. B. wenn ein Staplerfahrer den Schlüssel beim Verlassen des Fahrzeuges stecken lässt. Aber auch arbeitsunfallverursachende sicherheitswidrige Umstände – wie technische oder organisatorische Mängel – hängen von Menschen ab. Änderungsprozesse der Zukunft, die Sicherheit am Arbeitsplatz

fördern sollen, müssen sowohl die Anforderungen von Organisationen als auch jene der dahinterstehenden Arbeitnehmer erfüllen.

Herausforderungen für klassische Organisationsentwicklung

Organisationsentwicklung begann im deutschsprachigen Raum Anfang der 1980er-Jahre. Sie konzentrierte sich ursprünglich vorwiegend auf Impulse für verbesserte Produktivität und Veränderungsfähigkeit. Empirische Forschungen über Abläufe und die Ergebnisse von Veränderungsvorhaben zeigen deutliche Schwachstellen dieses Konzepts: Wie auch immer das Scheitern einer Reform im Einzelfall begründet wird – sie ist wahrscheinlicher als eine gelungene Umsetzung (Wimmer 2011). Daran ändert auch die zunehmende Vielfalt an angebotenen Handlungswissen nichts. In den vergangenen Jahrzehnten gestalteten sich sowohl die organisationsinternen wie auch -externen Anforderungen anspruchsvoller denn je. In unterschiedlichen Bereichen und Branchen sind historisch gewachsene Rahmenbedingungen einem erheblichen Veränderungsdruck ausgesetzt. Wir können heute davon ausgehen, dass es die Ausnahme ist, wenn Arbeitsprozesse bzw. Produkte langjährig zum Einsatz kommen. In der Regel wird immer schneller immer mehr erneuert. Das stellt verantwortliche Entscheidungsträger vor eine paradoxe Situation: Sie müssen gleichzeitig effizienzsteigernde Routinen einführen und Flexibilität durch permanenten organisationalen Umbau schaffen. Aus den zwangsläufig dabei auftretenden Fehlern lernt die Organisation nur selten. Die Menschen lernen meistens, dass Veränderungen oft Nachteile und selten Vorteile bringen. Das hat zur Folge,

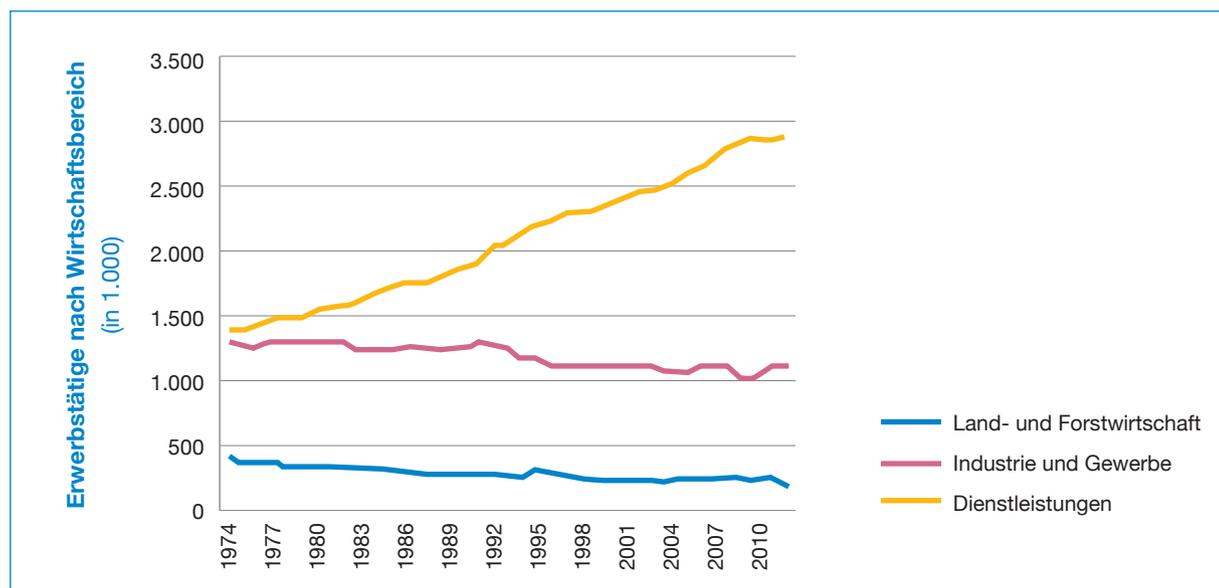


Abb. 1.1: Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereich im Zeitverlauf – Statistik Austria: Arbeitsmarktstatistiken 2012

dass viele Organisationen ihre Grundmuster kontinuierlich wiederholen. Ausgetauscht werden oft nur die Beratungsfirmen oder das Topmanagement.

Im Gegensatz dazu haben die einzelnen Organisationsmitglieder solcher Prozesse ein Elefantengedächtnis. Erlittene Verletzungen oder erlebte Zumutungen bleiben manchmal jahrzehntelang haften und blockieren weitere Entwicklungen. In seiner Extremform degeneriert das Changemanagement zu einer sich wiederholenden Inszenierung der obersten Führung. Der Rest der Mannschaft betreibt Schadensminimierung. Laut dem Gruppendynamiker Rudolf Wimmer liegt die zentrale Herausforderung der heutigen Organisationsentwicklung im klugen Umgang mit den Konflikten innerhalb der erfolgskritischen Entscheidungsträger. In den Führungsnetzwerken sind transparente Aushandlungsprozesse unumgänglich. Nur so vermeiden sie die Spaltung in Befürworter und Gegner von Veränderungen. Die Harmonisierung der allgemeinen Anforderungen der Gesellschaft und der Ansprüche der Arbeitgeber mit den individuellen Bedürfnissen einzelner Menschen schafft die Grundlage dafür, dass Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erst ermöglicht werden.

Kollektive versus individuelle Bedürfnisse

Klassische Konzepte der Organisationsentwicklung fokussieren primär auf kollektive Bedürfnisse. Die konkreten Beispiele dafür lassen sich in zwei Kategorien unterteilen:

- 1. Gewinnorientierte Unternehmen betreiben beispielsweise Profitmaximierung, Ausweitung des Marktanteils oder der Technologieführerschaft.**
- 2. ‚Gemeinnützige‘ Organisationen verfolgen einen gesellschaftlich anerkannten Zweck, wie beispielsweise Ausbau oder Erhaltung von öffentlichen Ressourcen, Sicherung eines sozialen Mindeststandards oder Förderung der öffentlichen Sicherheit.**

Laut betriebswirtschaftlicher Lehre entstehen Kollektivbedürfnisse aus dem Wunsch oder den empfundenen Notwendigkeiten vieler Menschen. Sie können auch nicht von Einzelnen, sondern nur von einer Gruppe oder einer Gemeinschaft erfüllt werden. Die von möglichen Änderungen betroffenen Menschen sind nach dieser Ideologie bestmöglich in Veränderungsprozesse einzubinden. Die Grundhaltung hinter dieser Einstellung ist: Das Kollektiv muss „gewinnen“, auch wenn einzelne Mitglieder „verlieren“.

Während sich mit den kollektiven Bedürfnissen vorwiegend Betriebswirte und Politiker beiderlei Geschlechts auseinandersetzen, sind die individuellen Bedürfnisse überwiegend eine Domäne der Psychologinnen und Psychologen. Es gibt unzählige Publikationen und Modelle dazu, was einzelne Menschen brauchen: Nahrung, Sicherheit, Anerkennung ... um nur einige wenige Beispiele zu nennen. Viele Experten gehen davon aus, dass jeder Mensch eine unendliche Anzahl von Bedürfnissen hat. Der Wiener Therapeut Imre Márton Reményi vertritt die Meinung, dass es drei essenzielle psychische Grundbedürfnisse gibt (siehe auch Abbildung 3.1):

- 1. Klarheit: Menschen müssen verstehen, worum es in einer konkreten Situation geht.**
- 2. Zugehörigkeit: Menschen sind soziale Wesen, die den Kontakt zu anderen brauchen.**
- 3. Selbstbestimmung: Menschen wollen ihr Leben autonom und selbstbestimmt führen.**

Werden diese drei Bedürfnisse nicht erfüllt, bekommen Menschen Angst. Aus dieser Angst heraus entstehen Kurzschlusshandlungen. Das kann Aktionismus sein, aber auch Verleugnung oder Resignation. Situationen dieser Art manövrieren alle Beteiligte in Ausnahmesituationen. Die Wahrscheinlichkeit für Unfälle oder gesundheitliche Probleme steigt.

Doch nicht nur jeder einzelne Mensch, sondern auch jede Organisation und jede Gesellschaft braucht Klarheit, Zugehörigkeit und Selbstbestimmung. In diesen wichtigen Grundwerten decken sich kollektive und individuelle Wünsche. Ein Beispiel illustriert den kon-

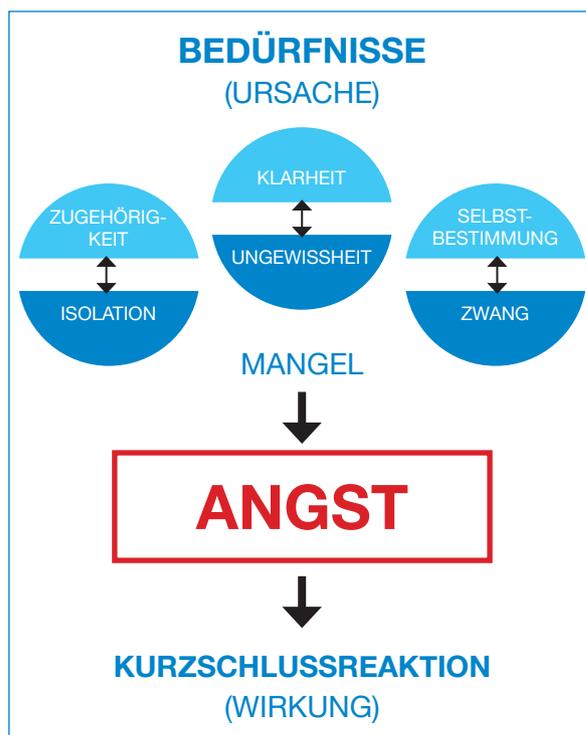


Abb. 3.1: Dynamiken der Angst (nach Imre Márton Reményi)

kreten Zusammenhang: Im Zuge einer Firmenübernahme wird ein leitender Angestellter der übernommenen Firma Teamleiter in der neuen Organisation. Er ist allerdings nicht in den Führungskreis eingebunden, so dass Entscheidungen für sein Team „über seinen Kopf hinweg“ getroffen werden. Der Teamleiter fühlt sich in der neuen Firma nicht zugehörig und hat den Eindruck, dass andere – für seinen Bereich kaum qualifizierte – Führungskräfte über seine Arbeit bestimmen. Diese Situation überfordert ihn heillos. Er droht seinem Arbeitgeber mit gerichtlichen Klagen, die Leistung der ihm unterstellten Abteilung sinkt deutlich unter das Niveau vor dem Firmenzusammenschluss. Im Zuge einer Organisationsentwicklung ändert das Unternehmen seine Verantwortungsbereiche. Der ehemalige Teamleiter wird in die Führungsmannschaft integriert. Somit kann er die Anforderungen seines Bereiches in ausreichendem Maße einbringen. Die Lage entspannt sich – für das Unternehmen, aber auch für die beteiligten Personen.

Wir nennen diese Art von Begleitung organisatorischer Veränderungen mediative Organisationsentwicklung (siehe Abbildung 3.2). Kollektive und individuelle Bedürfnisse stellen in diesem Ansatz keinen Widerspruch mehr dar. Im Gegensatz zum konventionellen Modell können alle Beteiligten „gewinnen“. Mediative Organisationsentwicklung setzt – angepasst an die jeweiligen Veränderungsprozesse – spezielle Methoden und Techniken der Mediation ein. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass es kein „Patentrezept“ gibt, sondern Maßnahmen in Abhängigkeit der Erfordernisse getroffen werden. Einige ausgewählte und bewährte Tools sind in den nachfolgenden Abschnitten näher beschrieben.

Partizipation – Einbindung auch von Nicht-Entscheidern

Der Begriff der Partizipation wird oft verkannt. Mit der Teilhabe von Menschen verbinden viele auch das Mitentscheidenlassen. Das muss nicht notwendigerweise so sein. Gerade im Arbeitskontext ist es naheliegend, dass bestimmte Entscheidungen, die viele betreffen, von einigen wenigen getroffen werden. Entscheidungen beinhalten auch eine große Verantwortung – vor allem dann, wenn sie weitreichende Konsequenzen auch für andere haben. Für die Entscheidungsträger ist es unumgänglich, relevante Informationen zu sammeln und viele Meinungen einzuholen. Die eingebundenen Personen fühlen sich dadurch wertgeschätzt und sind am Prozess beteiligt. Auch wenn Entscheidungen gegen klare Empfehlungen einiger fallen: Wenn sie nachvollziehbar begründet werden, werden sie auch akzeptiert und mitgetragen.



Abb. 3.2: Mediative Organisationsentwicklung

Wichtig dabei ist eine angemessene Informationsweitergabe über Umfang und Stand des Veränderungsprozesses für die betroffenen Personen. Dies sollte auch in einer angepassten Form an die jeweiligen voneinander unterschiedlichen Personengruppen erfolgen. Das bedeutet jedenfalls, dass im Zuge einer Einbindung in den Prozess neue Rahmenbedingungen und Regeln klar kommuniziert werden. Diese Information muss gut aufbereitet sein, damit sie die Leute auch fassen können. Dabei ist der persönliche Kontakt vorteilhaft. Weitreichende Änderungen in einem Arbeitsbereich müssen von den Vorgesetzten direkt angesprochen werden.

Je existenzbedrohlicher diese Veränderungen für die Menschen sind, umso dringlicher ist diese Vorgehensweise. Darüber hinaus ist es für viele auch wichtig, gefragt zu werden, wie es ihnen im neuen Umfeld geht. Sie wollen den Rahmen kennen, den sie selbst mitgestalten dürfen.

Das Bundeskanzleramt und das Lebensministerium haben Standards für Öffentlichkeitsbeteiligung herausgegeben, die gut auf alle Veränderungsprozesse anwendbar sind. Sie unterscheiden dabei drei Arten:

1. **Die informative Öffentlichkeitsbeteiligung beinhaltet nur die Kommunikation von Entscheidungsträgern zu den Betroffenen.**
2. **Die konsultative Öffentlichkeitsbeteiligung fordert gezielt Stellungnahmen von nominierten Experten.**
3. **Die kooperative Öffentlichkeitsbeteiligung umfasst auch die Mitbestimmung der Beteiligten. Der Grad der Einflussnahme ist hier am größten.**

Auch wenn in einem Prozess ein Mix an Verfahren eingesetzt wird, ist die Information darüber unumgänglich. Besonders wichtig dabei ist die Informationsweitergabe, welche Entscheidungsprozesse Betroffene aktiv mitgestalten können und welche nicht. Dies erspart Enttäuschungen durch unerfüllbare Erwartungen.

Schulung – Bündelung notwendiger Kompetenzen

Ein zweites wichtiges Tool in Veränderungsprozessen ist die Vermittlung notwendiger Kompetenzen. Dazu ist es wichtig zu wissen, welche Fähigkeiten einzelne Mitarbeiter bereits mitbringen und welche für die neue Situation noch zu entwickeln sind.

Wir unterscheiden drei Arten von Kompetenzen, die alle ausgewogen vorhanden sein sollten oder ansonsten vermittelt werden müssen (siehe Abbildung 5.1).

1. **Die methodische Kompetenz bezieht sich auf fachliches Wissen. Wird beispielsweise eine neue Maschine eingeführt, so brauchen die Anwender eine Einschulung hinsichtlich der korrekten Bedienung der Anlage. Wechselt jemand, der noch nie in seinem Leben einen Computer bedient hat, an einen Büroarbeitsplatz, so ist die Vermittlung von spezifischen Programmkenntnissen notwendig.**
2. **Persönliche Kompetenz besteht aus der subjektiven Motivation, eine spezielle Arbeit auszuführen. Grundvoraussetzung dafür ist, dass man sich mit den Aufgaben identifizieren kann und in weiterer Folge seiner Beschäftigung mit Freude und Engagement nachgeht. Dabei ist es**

auch wichtig, dass die persönliche Werthaltung nicht im Widerspruch zu den auferlegten Aufgabenstellungen und den Verantwortlichkeiten steht.

3. **Soziale Kompetenz umfasst alle Möglichkeiten, Hochleistungsteams zu bilden. Für den Einzelnen sind damit viele Komponenten verbunden. Ein Beispiel dafür ist die Akzeptanz seitens von Führungskräften, dass manche Fragestellungen besser von „einfachen“ Teammitgliedern beantwortet werden können. Sozial nicht so kompetente Vorgesetzte fühlen sich in solchen Situationen vermehrt einem starken Konkurrenzdruck ausgesetzt. Soziale Kompetenz ermöglicht es auch, offen über Schwächen zu reden und damit eine positive Fehlerkultur innerhalb des Unternehmens zu fördern. Die Führungskräfte fördern eine direkte Kommunikation und finden eine gesunde Balance zwischen Distanz und Nähe zu ihren Mitarbeitern. Voraussetzung dafür ist ein hohes Maß an Selbstbewusstsein.**

Die methodische Kompetenz und die persönliche Kompetenz lassen sich verhältnismäßig einfach in konventionellen Schulungen vermitteln. Jemand, der nicht weiß, wie er eine Besprechung strukturiert, kann dies meist in kurzer Zeit lernen. Mit der sozialen Kompetenz ist es anders: Menschen, die ihre Umwelt sehr konfrontativ erleben, fühlen sich mit Kommunikationsschulungen oder Ähnlichem schnell überfordert. Sie haben oft den Eindruck, dass das ohnehin nichts bringt. Auch wenn sie gelernte Techniken in der Praxis anwenden wollen, stoßen sie schnell an ihre Grenzen.

Mediative Organisationsentwicklung fördert strukturell die Ausgewogenheit der Kompetenzen. Sie bedient sich dabei einer Stärken-Schwächen-Analyse und stellt auch Teams so auf, dass alle Bereiche abgedeckt sind. Dadurch wird sichergestellt, dass sich der oder die „Richtige“ auf dem richtigen Platz findet. Das bedeutet nicht notwendigerweise, dass jeder über alle Kompetenzen selbst verfügt. Optimal wäre es, wenn alle drei Arten in einem hohen Maße und in einer gewissen Balance vorhanden wären – abhängig von der jeweiligen Aufgabe. Vor allem bei der sozialen Kompetenz ist ein bestimmtes Mindestmaß unumgänglich. Nur dann können Menschen selbst erkennen, wo ihre Stärken und Schwächen sind, und können sich aktiv um den Ausgleich ihrer eigenen Schwächen kümmern. Dies ist kein einfaches Vorhaben. Es bedingt ein „öffentliches“ Zugeben von Schwächen – ein Tabuthema in unserer leistungsorientierten Gesellschaft. Dennoch hat ein entspannter Umgang mit

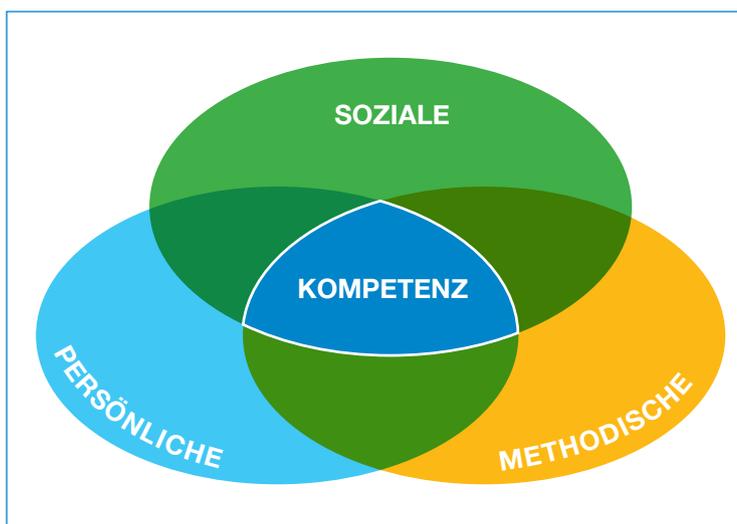


Abb. 5.1: Arten von Kompetenz

den eigenen Schattenseiten wesentliche Vorteile. Jeder Mensch hat Schwachstellen. Erkennt er, dass ihm der offene Umgang damit keine Nachteile bringt, kann er seine Energien darauf richten, diese auszuräumen oder auszugleichen. Im anderen Fall braucht er viel Zeit und Kraft dafür, sie zu verheimlichen. Der Mangel bleibt bestehen, wird von anderen dann zwar meist nicht direkt angesprochen, aber als massive Schwäche wahrgenommen.

Auswahl der „richtigen“ Führungskräfte

Veränderungen sind oft auch mit Personaländerungen verbunden. Gerade in solchen Phasen steht daher auch die Frage an, wer Führungsfunktionen übernimmt. Dabei sind sowohl jene zu bestimmen, die den Wandel initiieren und begleiten, als auch jene, die nach der Konsolidierung Verantwortung tragen. So werden beispielsweise in technisch orientierten Organisationen oft die besten Techniker Führungskräfte. Doch dies allein reicht nicht. Grundsätzlich haben Technikerinnen und Techniker gute Voraussetzungen dafür, Leitungsorgane zu sein. Sie können analytisch denken und dadurch komplexe Sachverhalte gut darstellen. Auch viele berühmte Kommunikationswissenschaftler kommen aus der Technik. Entscheidend dafür, ob jemand gut führen kann, ist nicht, ob jemand in seinem Fach gut ist oder nicht. Es zählt die innere Bereitschaft, auch Verantwortung für andere zu übernehmen. Jene Techniker, die handwerkliche Arbeit lieben, werden weniger Freude daran haben, vorwiegend in Meetings zu sitzen und andere zu kontrollieren und zu führen. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ungewollte Verantwortungsbereiche „gedrängt“, bauen sie Widerstände auf. Dies betrifft die eigene Akzeptanz der neuen Rolle. Dadurch wirken sie nach außen oft als Führungskraft ungeeignet. Besonders betroffen sind davon die „neuen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Frustration der Führungskraft über den ungewollten Schritt im direkten Kontakt erleben.

Es gibt durchaus auch Situationen, in denen „neue“ Vorgesetzte ungeliebte Verpflichtungen freiwillig eingehen. Immer dann, wenn Entscheidungen über Neubesetzungen „nebenbei“ fallen, bleibt oft unklar, welche Aufgaben und Herausforderungen wirklich zu übernehmen sind. Zur Auswahl der „richtigen“ Führungskräfte ist es unumgänglich, auch die Entscheidungsvorbereitung zu professionalisieren. Dafür müssen Inhalte und Anforderungen so klar wie möglich dargestellt und kommuniziert werden. Übernehmen Menschen – auch auf eigenen Wunsch – Verantwortung, die sie nicht erfüllen können oder wollen, so werden sie sehr unglück-

lich und in weiterer Folge belastend für die Organisation. Sie befinden sich in einer Zwickmühle, glauben, dass sie nicht mehr zurück können, ohne ihr Gesicht zu verlieren. Daher verharren sie oft sehr lange in der für sie unbefriedigenden Situation – und bekommen den Stempel aufgedrückt, als Führungskraft ungeeignet zu sein.

Mediative Organisationsentwicklung setzt so früh wie möglich bei dieser Dynamik an. Anhand von zielgerichteten Gesprächen werden Ausstiegsszenarien entwickelt, mit denen sowohl die „ausstiegswilligen“ Führungskräfte als auch die Organisation gut leben können. Damit diese – für alle unangenehm – Konsequenzen überhaupt vermieden werden, sorgt mediative Organisationsentwicklung im voraus für Transparenz. Oft wissen auch jene, die den Aufstieg ermöglichen, nicht wirklich, was auf die Führungskandidaten zukommt. Strukturelle Vorkehrungen zur Erlangung größtmöglicher Transparenz schaffen hier Abhilfe. Sie dienen der Vorbeugung von Fehlentscheidungen bei der Besetzung von Führungspositionen. Diese Entscheidungen bilden oft die Basis, ob ein Team über einen längeren Zeitraum effektiv und effizient wirken kann.

Ausgleich zwischen Verändern und Erhalten

Viele Veränderungsprojekte konzentrieren sich vorwiegend auf den Wandel. Dabei wird nicht berücksichtigt, dass es auch etwas gibt, was zu erhalten ist (siehe Abbildung 7.1). Vor allem beim Wechsel von Führungskreisen herrscht die Tendenz vor, so viel wie möglich zu erneuern: ein neues Design, neue innerbetriebliche Abläufe oder neue Auftritte in der Öffentlichkeit ... Ein einfaches Beispiel dafür ist die Überarbeitung von Webseiten. Wird nur das geplant, was man auf der neuen Seite haben möchte, ist die Gefahr recht groß, dass wesentliche Inhalte der alten Homepage verloren gehen. Genau so strukturiert, wie man die Veränderung plant, sollte man sich daher auch überlegen, was bleiben soll und wie dies sichergestellt wird.

Auch in Situationen der Veränderung gibt es meist Menschen, die sowohl vor als auch nach dem Prozess Teil der Organisation sind. Daher ist es wichtig zu betonen, dass trotz des Bestrebens, Neues zu schaffen, Bestehendes gewürdigt wird. Wichtig ist es, das eine vom anderen zu unterscheiden und entsprechend zu kommunizieren. Manchmal übersehen Entscheidungsträger, dass Veränderungen auch den Verlust einer wesentlichen Arbeitsleistung mit sich bringen. Ein überzeichnetes Beispiel dafür ist die Kündigung der einzigen Arbeitskraft in der Buchhaltung. Gehen wir davon aus,



Abb. 7.1: Ausgleich zwischen Erhaltung und Veränderung

dass sich in diesem Fall niemand in der Firma mehr um die Rechnungslegung oder die Bezahlung offener Rechnungen kümmert, wird diese Organisation bald nicht mehr existieren. Veränderungen bringen nicht nur andere organisatorische Rahmenbedingungen – sie haben auch konkrete Auswirkungen auf das Unfallgeschehen am Arbeitsplatz.

Vermeidbare Unfallursachen erkennen und beheben

Experten gehen davon aus, dass nur rund zwei Prozent aller Arbeitsunfälle tatsächlich aufgrund höherer Gewalt eintreten. Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass unerwartet und unvorhersehbar ein Unfall eintritt, mit dem niemand rechnen und gegen den man sich deshalb auch nicht schützen konnte. Das bedeutet, dass 98 Prozent der Unfälle vermeidbar wären. Die beiden großen Kategorien von Unfallursachen sind sicherheitswidrige Zustände und sicherheitswidriges Verhalten.

1. **Sicherheitswidrige Zustände sind einerseits technische Mängel, fehlende Sicherheitseinrichtungen, unzureichende Wartung sowie mangelnde Ordnung und Sauberkeit. Auch Fehler in der Arbeitsorganisation wie falscher Personaleinsatz, Aufsichtsmangel und zu hoher Leistungsdruck zählen dazu.**
2. **Sicherheitswidriges Verhalten beinhaltet drei Komponenten: Aus mangelnder Ausbildung oder fehlenden bzw. unzureichenden Unterweisungen resultiert Unwissenheit. Aus geistigen oder körperlichen Gründen kann eine Unfähigkeit entstehen, sicherheitskonform zu handeln. Die dritte, am häufigsten auftretende Form ist die Unwilligkeit. Dabei handeln Menschen bewusst oder fahrlässig entgegen bekannten Schutzvorschriften.**

Sowohl bei der Vermeidung von sicherheitswidrigem Verhalten als auch bei der Reduktion von sicherheitswidrigen Zuständen ist die Organisation gefragt. Stellt sie Fehlentwicklungen fest, hat sie gegenzusteuern. Präventiv kann sie sicherheitsförderliche Rahmenbedingungen festlegen. Die Bedeutung der Organisationsentwicklung für diese Sachverhalte wird in der Regel unterschätzt. Begleitete, professionelle Organisationsentwicklung kann Sicherheit und Gesundheit fördern. Sie kann aber auch das Gegenteil bewirken. Durch mediative Organisationsentwicklung lassen sich sicherheitswidrige Sachverhalte vermeiden oder zumindest reduzieren.

Jedenfalls vermeidbar sind jene Unfälle, die aufgrund von Gewalthandlungen passieren. Unfälle dieser Art werden deutlich häufiger. Während alle anderen Unfallarten stagnieren oder rückläufig sind, gab es in dieser Kategorie eine Steigerung von 25 Prozent (siehe Abbildung 8.1)! Betroffen von Steigerungen bei den gewaltbezogenen Arbeitsunfällen ist vor allem die Branche Gesundheits- und Sozialwesen (486 anerkannte Arbeitsunfälle im Jahr 2013 im Vergleich zu 294 im Jahr 2010). Besonders gefordert sind hier die Berufsgruppen von Betreuungsberufen, Schutzkräften und Sicherheitsbediensteten sowie Berufe mit personenbezogenen Dienstleistungen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus diesen Bereichen brauchen spezielle Unterstützung, um mit diesen Herausforderungen der Zukunft besser umgehen zu können. Mediative Organisationsentwicklung liefert Anhaltspunkte dafür.

Die Einflussfaktoren auf Organisationen werden immer komplexer. Sich präventiv Aktionspläne zurechtzulegen, um sich auf mögliche negative Auswirkungen vorzubereiten, erscheint bei steigenden Belastungen und Herausforderungen, besonders im sozialen Kontext, als schwierig bis aussichtslos. Auf alle Fälle kostet es viel Energie und erfordert persönliches Engagement.

Die Strategie vieler Führungskräfte, Konflikten auszuweichen und ihrer Führungsverantwortung nicht nachzukommen, mag in unterschiedlichsten Motiven begründet sein. Klar ist, dass eine fehlende konstruktive und nicht rechtzeitige Bearbeitung das Unfallrisiko steigen lässt und einen Mehraufwand an Maßnahmen nach sich zieht.

Durch eine mediative Organisationsentwicklung werden mögliche Problemstellungen schon präventiv berücksichtigt, ohne dass die jeweiligen Bedürfnisse dabei zu kurz kommen. ■

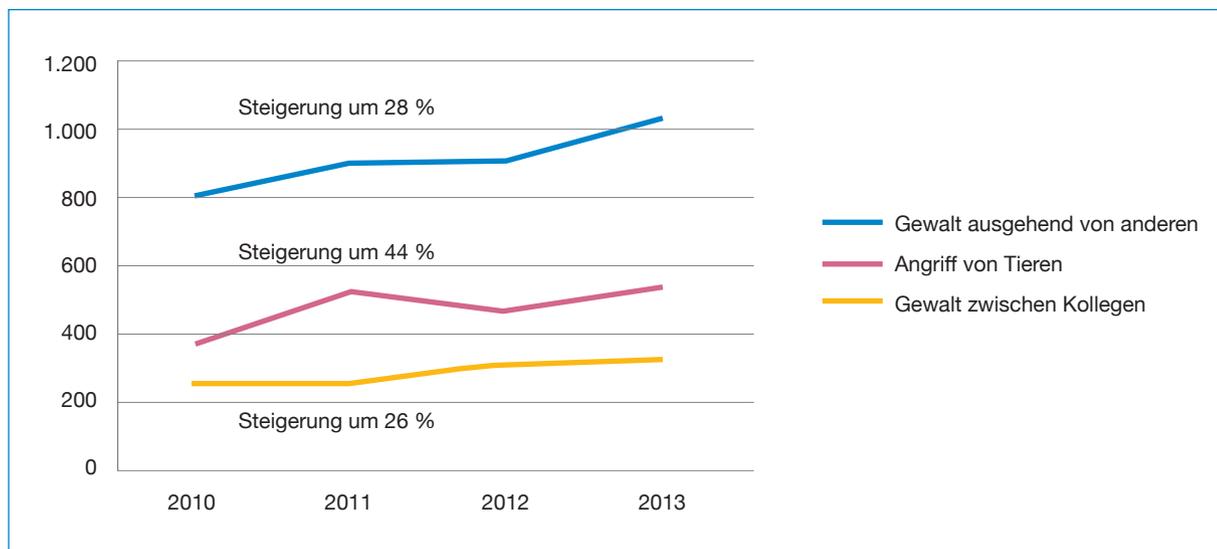


Abb. 8.1: Arbeitsunfälle mit Unfallursache Gewalt im Zeitverlauf – AUVA

LITERATUR:

- Bundeskanzleramt Österreich, Standards der Öffentlichkeitsbeteiligung – Empfehlungen für die gute Praxis. 2009. http://www.partizipation.at/fileadmin/media_data/Downloads/Standards_OeB/standards_der_oeffentlichkeitsbeteiligung_2008_druck.pdf
- Eichhorst et al., Neue Anforderungen durch den Wandel der Arbeitswelt, IZA Research Report No. 51, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, März 2013
- Unfallursachen im ArbeitnehmerInnenschutz, http://www.gesunde-arbeit.at/cms/V02/V02_1.2.a/1342538414492/arbeitnehmerinnenschutz/unfall-krankheit/unfallursachen (abgerufen am 11.7.2014)
- Wimmer, Die Zukunft des Change Management, Organisationsentwicklung 4/2011, 16–20.

LINKS:

- www.inCoop.at: Homepage der Initiative zur Förderung der Kooperationsfähigkeit
- www.oebm.at: Homepage des Österreichischen Bundesverbands für Mediation
- www.tagdermediation.at: Homepage mit Aktivitäten rund um den Tag der Mediation (Seite des Österreichischen Netzwerks Mediation und des Österreichischen Bundesverbands für Mediation)

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

Oliver Jeschonek, MSc
 Coaching, Mediation & Teamentwicklung
 Head Coach beim CI Projekt des
 Österreichischen Bundesheeres
 Kreuzerggend-West 23
 9130 Poggersdorf
oliver@jeschonek.at
www.c-m-t.at



ZUSAMMENFASSUNG



Mithilfe der sogenannten mediativen Organisationsentwicklung sollen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken vermieden werden, die dann entstehen, wenn notwendige betriebliche Anpassungen vom Management vorgenommen werden, ohne die davon betroffenen Menschen einzubeziehen und ihre Bedürfnisse zu berücksichtigen. ■

SUMMARY



The so-called meditative organizational development aims to decrease health and safety risks that emerge when a company takes necessary steps without including the affected staff and factoring in their needs. ■

RÉSUMÉ



Avec l'aide du dénommé développement d'organisation médiateur, on devrait éviter les risques de santé et de sécurité qui apparaissent quand d'importants réajustements de direction sont entrepris sans que les personnes concernées y soient intégrées, et sans prendre en considération leurs besoins. ■

Umparken im Kopf

„Wir in Aspern arbeiten sicher und achten auf unsere Gesundheit“, steht auf der Tafel, auf der jede Person ihren Namen hinterlässt, nachdem sie den Sicherheitsparcours im Werk Opel-Wien durchlaufen hat. Mit dem Sicherheitsparcours verfolgt man das Ziel, theoretisches Wissen und praktische Fertigkeiten rund um das Thema Sicherheit am Arbeitsplatz zu vermitteln.

PETER CZETINA, BRIGITTE-CORNELIA EDER



Früher hat man versucht, Sicherheit im betrieblichen Umfeld mit erhobenem Zeigefinger und lautstarkem Hinweis auf falsche Verhaltensweisen durchzusetzen. Diese Zeiten sind – hoffentlich überall – schon lange vorbei. Jedenfalls vorbei sind sie bei Opel-Wien, wo man mit einem neuen

Sicherheitsparcours Bewusstsein schafft. Er wurde beim alljährlichen „Forum Prävention“ der AUVA bereits präsentiert. Für „Sichere Arbeit“ haben die Autoren nochmals ausführliche Informationen zum Nachlesen darüber zusammengestellt, wie „Umparken im Kopf“ bei Opel-Wien funktioniert: von gefühlter Alltagsicherheit umge-

dacht hin zu echter Sicherheit. Die Botschaft ist klar: ein Umdenken bei Sicherheit, eine neue innovative Sicht darauf ... aber nicht nur im Kopf, sondern auch gleich real umgesetzt, zum Angreifen, Mitmachen. Learning by doing!

Opel-Wien geht in der Unterweisung neue Wege. Das Unternehmen

bindet seine Mitarbeiter beim Thema Arbeitssicherheit aktiv ein und stellt das Erleben und den Spaß an Arbeitssicherheit ins Zentrum. Das Sicherheitsbewusstsein soll durch aktives Be-Greifen geschärft werden. Der Fokus liegt – passend auch zur nächsten AUVA-Kampagne zur Prävention von Handverletzungen – auf Finger-, Hand- und Armverletzungen. Aber auch alle anderen Themen kommen nicht zu kurz.

In der Folge werden die einzelnen Stationen beschrieben – mit je einem Foto und auch kurzen Filmen dazu. Scannen Sie einfach mit Ihrem Smartphone den QR-Code ein und schauen Sie sich den jeweiligen Film an! Wer aber meint, mit dem Text, dem Foto und dem Film alles über den Parcours zu wissen, irrt! Denn es gibt ja auch noch einen Ablauf und einen fachkundigen Trainer, der einige „sichere Überraschungen“ für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bereithält.

Bei einigen Stationen sind nämlich kleine „Täuschungen“ eingebaut – umso wichtiger ist es, sich mit der jeweiligen Thematik wirklich auseinanderzusetzen. Manches glaubt man aus dem Alltag zu kennen und zu wissen, aber Achtung: Das täuscht! Umparken im Kopf ist hier vonnöten. Das Absolvieren des Sicherheitsparcours ist nicht nur Spiel und Spaß, sondern erfordert auch aufmerksames Mitdenken. Über jeden Fehler wird natürlich aufgeklärt.

Angesprochen wird selbstverständlich auch die Führungsverantwortung. Die Führungskräfte werden auf die Kampagne vorbereitet, ebenso wie auf ihre Rolle beim Thema Sicherheit und auf ihre Verantwortung diesbezüglich. Rund zwei Monate vor den Trainings wurden Vorbereitungsworkshops im Beisein aller Führungskräfte abgehalten.

Das Training erfolgt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in

Tätigkeitsgruppen und in abteilungsgemischten Gruppen von durchschnittlich je sieben Personen – das bereichert alle! Im Vordergrund steht das Erleben von Gefährdungen und Sicherheit. Und alle kommen dran!

17 unterschiedliche Stationen vermitteln Sicherheit am Arbeitsplatz und bieten zusätzlich die Möglichkeit, es am eigenen Leib zu erproben. Das Durchlaufen aller Stationen dauert etwa zweieinhalb Stunden.

Da nichts und niemand perfekt ist, dürfen Teilnehmer natürlich auch Sicherheits-Verbesserungsvorschläge einbringen. Diese werden gerne berücksichtigt und umgesetzt.

Frei nach dem Motto „Tu Gutes und rede darüber“ verweist Opel-Wien stolz darauf, dass sich die Verletzungsrate im ersten Halbjahr nach dem Training der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halbiert hat!



Station 1

„Siachst mi eh“ – Sichtbarkeit am Stapler

Die toten Winkel des Staplers werden hier anschaulich dargestellt. Zwei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter stellen sich auf vorgefertigte Markierungen am Boden und verschwinden dadurch aus dem Blickfeld des Staplerfahrers. Beim Rückwärtsfahren muss sich der Fahrer umdrehen, und hinter ihm ist nichts zu sehen – dramatisch, wenn dort gerade Personen gehen.



Station 2

„Hand haben“ – Handschutz

Zunächst wird ein Film zum Thema Handverletzung gezeigt. Dann zieht sich ein Mitarbeiter einen präparierten Handschuh an. Bei diesem ist der Daumen weggenäht, also nicht benützbar. Übrig bleiben vier Finger, der Zangengriff ist nicht mehr möglich. Derart eingeschränkt müssen nun verschiedene Aufgaben bewältigt werden, beispielsweise gilt es Münzen aufzuheben.



Station 3

„Meine Haut“ – Hautschutz

Hier wird der werkseigene Hautschutzplan vorgestellt: Welches Mittel verwende ich vor, während und nach der Arbeit? Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann das auch gleich selbst ausprobieren.



Station 4

„Reizend“ – aber nicht die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter

Laut Betriebsanweisung über chemische Gefahrstoffe müssen die Beschäftigten die entsprechende Schutzausrüstung den jeweiligen Chemikalien zuordnen. Ziel ist es, ein PSA-Chart zu erstellen, das auch an jedem Arbeitsplatz zu finden ist.



Station 5

„Lock out“ – kein Überbrücken von Schutzeinrichtungen

Die bzw. der Beschäftigte soll anhand der Lock-out-Anweisung die Verriegelung durchführen. Das Überbrücken bzw. Nicht-Überbrücken von Maschinen und Anlagen wird ebenfalls thematisiert und auf die dabei auftretenden Gefahren hingewiesen.



Station 6

„Wackelige G'schicht“ – richtiges Aufstellen von Leitern

Gezeigt wird das richtige Aufstellen und Anlegen von Leitern. Geübt wird das durch das (natürlich abgesicherte) Beklettern einer gefühlt wackeligen Leiter. Läutet die angebrachte Glocke, ist das der hörbare Hinweis dafür, dass die echte Leiter nun umgefallen wäre.



Station 7

„Messer scharf?“ – der Umgang mit Messern und Schneidwerkzeugen

Die Beschäftigten üben den Umgang mit bei Opel-Wien zugelassenen Schneidwerkzeugen.



Station 8

„Span-Wahn“ – Sicherer Umgang mit Metallspänen

Welcher Handschuh ist hier der richtige und welches Werkzeug benutze ich wie, um mit Metallspänen sicher umzugehen? Diese Frage wird hier geklärt und die Antwort ausprobiert.



Station 9

„Der richtige Handschuh“ – Wann verwende ich welchen Handschuh?

Vorgegebenen Gefährdungen werden von den Opel-Beschäftigten die richtigen Handschuhe zugeordnet.



Station 10

„Was tun, wenn was passiert?“ – Erste Hilfe am Arbeitsplatz

Hier werden die Abläufe in Erinnerung gerufen, die eingehalten werden müssen, falls dennoch einmal etwas passiert. (Keine Panik Alarmieren Retten Löschen Informieren -> KARLI) Eine Reanimationspuppe steht bzw. liegt auch zum Üben bereit.



Station 11

„Gradaus gehen“ – sehen und gesehen werden

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter geht auf einer am Boden liegenden Latte geradeaus und bewältigt das ohne Probleme. Dann bekommt er einen sehr sperrigen Karton in die Hand, wodurch die Sache schon schwieriger wird. Zuletzt wird dem Übenden ein Handy in die Hand gedrückt und er bekommt eine Nummer angesagt – nun wird das gerade Gehen zur Herausforderung. Oder die Nummer ist falsch, vielleicht hätte ihn gar der Stapler erfasst!



Station 12

„Funken sprühen“ – elektrische Arbeitsmittel

Hier wird der Unterschied zwischen elektrischen Arbeitsmitteln mit Erdung und Schutzisolierung erklärt und deren Verwendung ausprobiert.



Station 13

„Hau ruck ...“ – Heben und Tragen bei der Arbeit

Nun wird anhand von Medien und Modellen erklärt, wie die Wirbelsäule funktioniert und was sie beim Heben und Tragen von Lasten aushält. Hier müssen auch Gewichte geschätzt werden, um den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bewusst zu machen, ab wann man doch lieber zu zweit oder gar nicht mehr händisch hebt. Natürlich wird auch die ergonomisch richtige Haltung demonstriert und geübt.



Station 14

„Sturz und Fall“ – Absturzsicherung

Mithilfe zweier Puppen wird demonstriert, wie die richtige Sicherung funktioniert. Zunächst darf aber erst einmal geraten werden, welche der gezeigten Sicherungen falsch ist.



Station 15

„Welches Werkzeug nemma denn?“ – Welches Werkzeug verwende ich wann?

Aus einer Anzahl bereitliegender Werkzeuge soll das richtige für eine komplizierte Montagearbeit gefunden werden, um diese so sicher und einfach wie möglich zu bewältigen.



Station 16

„Druck ablassen“ – Montagebänder unter Druck, der Mitarbeiter aber nicht

Bei Station 16 wird der Staudruck am Montageband simuliert und dessen sichere Behebung gezeigt. Es gilt die beste und sicherste Möglichkeit zur Entnahme der Teile zu finden.



Station 17

„Wirklich gefährlich?“ – Risikoanalyse

Anhand eines einfachen Beispiels – eine Glühbirne zu wechseln – wird die Risikoanalyse demonstriert und probiert, um dann zur betrieblichen Risikoanalyse und deren korrekter Durchführung überzuleiten. Thematisiert wird gleich auch das Verwenden der richtigen Aufstiegshilfe!

Training auch für Fremdfirmen möglich

Wenn Unternehmen Interesse haben, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trainieren zu lassen, dann ist dies bei Opel-Wien möglich (Kosten auf Anfrage). Anfragen diesbezüglich richten Sie bitte an Ing. Peter Czetina von Opel-Wien. Der Parcours muss auch nicht zur Gänze absolviert werden: Je nachdem, aus welchem Tätigkeitsbereich die zu trainierenden Personen kommen, ist es auch möglich, nur einzelne Teile des Sicherheitsparcours ins Programm aufzunehmen.

Mag. Brigitte-Cornelia Eder
 AUYA-Hauptstelle
 Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung
 Adalbert-Stifter-Straße 65
 1200 Wien
 Brigitte-Cornelia.Eder@auva.at

Opel Wien GmbH
 Ing. Peter Czetina
 Safety Engineer
 Groß-Enzersdorfer-Straße 59
 1220 Wien
 peter.czetina@gm.com



ZUSAMMENFASSUNG

 Opel-Wien geht mit einem innovativen Unterweisungskonzept neue Wege: Das Unternehmen praktiziert Umparken im Kopf auch zum Thema Sicherheit und Gesundheit. Der vorliegende Artikel berichtet zusammenfassend über den interaktiven Sicherheitsparcours bei Opel. Bis zu 17 Stationen werden unter fachkundiger Anleitung innerhalb von maximal zweieinhalb Stunden absolviert. Aktives Be-Greifen und Er-Fahren der Stationen stehen im Zentrum. Auch die Führungskräfte sind eingebunden und unterstützen durch ihre Beteiligung und ihr Interesse, vor allem aber durch die Schaffung der optimalen Bedingungen am Arbeitsplatz der Beschäftigten mehr Sicherheit am Arbeitsplatz. ■

SUMMARY

 Opel Vienna has shifted up a gear and introduced an innovative instruction concept to give health and safety at work new drive. The present article is about Opel's interactive safety course: guided by experts, the participants go through a total of 17 stations in a maximum of 2.5 hours. Grasping and experiencing the stations actively is key as the managers join in and take a proactive interest in the proceedings. After all, it is they who need to create ideal working conditions to provide more safety for the staff in the first place. ■

RÉSUMÉ

 Opel-Vienne met en pratique la campagne « se garer autrement » aussi en matière de sécurité et de santé, et sort des sentiers battus avec un concept d'instruction innovant. L'article présent reflète le parcours de sécurité interactif chez Opel. On pourra parcourir jusqu'à 17 étapes en suivant des instructions professionnelles dans un laps de temps maximum de deux heures et demie. La compréhension et l'expérience actives des étapes sont cruciales. Les cadres s'engagent eux aussi et soutiennent cet événement par leur participation et leur intérêt, mais surtout, naturellement, par la création de conditions optimales sur le lieu de travail des employés, pour plus de sécurité sur le lieu de travail. ■

Bilder: R. Reichhart/AUYA

Oktober 2014

**9. Oktober 2014
Tech Gate, Wien**

Evaluierung psychischer Belastungen

Fachliche Fragen:
Dr. Thomas Strobach
AUVA-Hauptstelle, Abteilung für Unfallverhütung
und Berufskrankheitenbekämpfung
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
E-Mail: thomas.strobach@auva.at
Organisatorische Fragen:
Mag. Ariadne Seitz
AUVA-Hauptstelle
Sicherheitsmarketing und Presse
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Tel. +43 5 93 93-22916
Fax +43 5 93 93-22930
E-Mail: ariadne.seitz@auva.at
www.auva.at

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

Prävention von Handverletzungen

Fachliche Fragen:
Ing. Mag. Christian Schenk
AUVA-Hauptstelle, Abteilung für Unfallverhütung
und Berufskrankheitenbekämpfung
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
E-Mail: christian.schenk@auva.at
Organisatorische Fragen:
Mag. Ariadne Seitz
AUVA-Hauptstelle
Sicherheitsmarketing und Presse
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
Tel. +43 5 93 93-22916
Fax +43 5 93 93-22930
E-Mail: ariadne.seitz@auva.at
www.auva.at

**21. Oktober 2014
Kitzmantelfabrik, Vorchdorf**

SGM-Infotag

Fachliche Fragen:
Mag. Barbara Libowitzky
AUVA-Hauptstelle, Abteilung für Unfallverhütung
und Berufskrankheitenbekämpfung
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
E-Mail: barbara.libowitzky@auva.at
Organisatorische Fragen:
Mag. Ariadne Seitz
AUVA-Hauptstelle
Sicherheitsmarketing und Presse
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Tel. +43 5 93 93-22916
Fax +43 5 93 93-22930
E-Mail: ariadne.seitz@auva.at
www.auva.at

November 2014

**4. November 2014
Pannonia Tower, 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 5 93 93-22916
Fax +43 5 93 93-22930
E-Mail: ariadne.seitz@auva.at
www.auva.at

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

Fachseminare der AUVA

15.10.	Umbau von Maschinen	Leoben
21.10.	Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitgestaltung	Salzburg
29.10.	Prüfpflichten im Arbeitnehmerschutz	Salzburg
05.–06.11.	Sicherheits- und Gesundheitsmanagement (Modul 1)	Mauerbach/Wien
06.11.	Behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten	Laaben/Wien
11.–13.11.	Refresher für Sicherheitsfachkräfte	Graz
18.11.	REACH und Arbeitnehmerschutz	Linz
19.11.	Arbeitsmittel nach der Arbeitsmittelverordnung	Anif
25.11.	Die MSV 2010 (neu im Seminarangebot)	Graz
03.12.	Risikobeurteilung von Maschinen	Graz

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 – Juli/August 2014

ON-K 006 Brandverhalten von Baustoffen und Bauteilen

ÖNORM EN 15269-5

Erweiterter Anwendungsbereich von Prüfergebnissen zur Feuerwiderstandsfähigkeit und/oder Rauchdichtigkeit von Türen, Tore und Fenstern einschließlich ihrer Baubeschläge – Teil 5: Feuerwiderstandsfähigkeit von verglasten Drehflügeltüren und zu öffnenden Fenstern mit Metall(rohr)rahmen

ON-K 015 Vergabe und Verdingungswesen

ÖNORM B 2107

Umsetzung des Bauarbeitenkoordinationsgesetzes (BauKG) – Teil 1: Funktionen und Pflichten bei der Bauarbeitenkoordination Teil: 2: Verfahren zur Erstellung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzplänen sowie von Unterlagen für spätere Arbeiten

ON-K 027 Krane und Hebezeuge

ÖNORM EN 15011

Krane – Brücken- und Portalkrane

ON-K 038 Straßenfahrzeuge

ÖNORM EN 15208

Tanks für die Beförderung gefährlicher Güter – Versiegelte Transportsysteme – Arbeitsgrundlagen und Schnittstellenfestlegungen

ON-K 041 Feuerwehrtechnik und Brandschutzwesen

ÖNORM EN 1866-2

Fahrbare Feuerlöscher – Teil 2: Anforderungen an die konstruktive Ausführung, Druckfestigkeit und mechanischen Prüfungen für Feuerlöscher mit einem Höchstdruck kleiner gleich 30 bar, die den Anforderungen von EN 1866-1 entsprechen

ÖNORM EN 16327

Feuerwehrwesen – Druckzumischanlagen (DZA) und Druckluftschaumanlagen (DLS)

ON-K 043 Gasgeräte und Gasteknik

ÖNORM EN 203

Großküchengeräte für gasförmige Brennstoffe – Teil 1: Allgemeine Sicherheitsanforderungen Teil 2-7: Spezifische Anforderungen – Salamander und Grillgeräte

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN 289

Kunststoff- und Gummimaschinen – Formpressen und Spritzpressen – Sicherheitsanforderungen

ÖNORM EN 1127-2

Explosionsfähige Atmosphären – Explosionsschutz – Teil 2: Grundlagen und Methodik in Bergwerken

ÖNORM EN 12042

Nahrungsmittelmaschinen – Teigteilmaschinen – Sicherheits- und Hygieneanforderungen

ÖNORM EN ISO 7010

Graphische Symbole – Sicherheitsfarben und Sicherheitszeichen – Registrierte Sicherheitszeichen

ÖNORM EN ISO 17249

Sicherheitsschuhe mit Schutzwirkung gegen Kettensägenschnitte

ÖNORM EN ISO 20346

Persönliche Schutzausrüstung – Schutzschuhe

ON-K 061 Druckgasversorgung

ÖNORM EN ISO 7866

Gasflaschen – Wiederbefüllbare nahtlose Gasflaschen aus Aluminiumlegierungen – Auslegung, Bau und Prüfung

ON-K 068 Verpackungswesen

ÖNORM EN ISO 13274

Verpackung – Verpackungen zur Beförderung gefährlicher Güter – Verträglichkeitsprüfung für Kunststoffverpackungen und IBCs

ON-K 088 Strahlenschutz

ÖNORM ISO 2919

Strahlenschutz – Umschlossene radioaktive Stoffe – Allgemeine Anforderungen und Klassifikation

ÖNORM S 5222

Umschlossene radioaktive Stoffe – Periodisch wiederkehrende Dichtheitsprüfungen

ÖNORM S 5234-4

Klinische Dosimetrie – Teil 4: Verfahren zur Dosimetrie in kleinen Photonen-Bestrahlungsfeldern

ON-K 093 Energiewirtschaft

ÖNORM EN 16247

Energieaudits – Teil 2: Gebäude Teil 3: Prozesse Teil 4: Transport

ON-K 107 Spiel- und Sportstättenbau

ÖNORM B 2607

Spiel- und Bewegungsräume im Freien – Spielraumkonzepte und Planung von Spielplätzen

ÖNORM EN 13200

Zuschaueranlagen – Teil 7: Eingangs- und Ausgangsanlagen und Wege

ON-K 143 Textilwesen

ÖNORM EN 16315

Textilien und textile Erzeugnisse – Gewebe aus Seide für Damenbekleidung, Seidentücher, Schals und Krawatten – Anforderungen und Prüfverfahren

ON-K 151 Flurförderzeuge

ÖNORM EN ISO 3691-5

Flurförderzeuge – Sicherheitstechnische Anforderungen und Verifizierung – Teil 5: Mitgängerbetriebene Flurförderzeuge

ON-K 165 Spielzeug und andere sicherheitsrelevante Kinderartikel

ÖNORM EN 16120

Artikel für Säuglinge und Kleinkinder – Sitzerrhöhungen für Stühle

ON-K 172 Automatische Brandschutzanlagen

ÖNORM F 3032

Bestandteile automatischer Brandmeldeanlagen – Feuerwehr-Schlüsselsafe – Anforderungen und Prüfbestimmungen

ON-K 232 Tourismus-Dienstleistungen

ÖNORM EN ISO 24801

Dienstleistungen des Freizeittauchens – Anforderungen an die Ausbildung von Freizeit-Geräte-tauchern –
 Teil 1: Ausbildungsstufe 1 – Beaufsichtigter
 Teil 2: Ausbildungsstufe 2 – Selbständiger Taucher
 Teil 3: Ausbildungsstufe 3 – Tauchgruppenleiter

ÖNORM EN ISO 24802

Dienstleistungen des Freizeittauchens – Anforderungen an die Ausbildung von Tauchausbildern –
 Teil 1: Ausbildungsstufe 1
 Teil 2: Ausbildungsstufe 2

ON-K 238 Medizinische Informatik

ÖNORM EN ISO 11073-10103

Medizinische Informatik – Kommunikation patientennaher medizinischer Geräte –
 Teil 10103: Nomenklatur – Implantierbare kardiologische Geräte

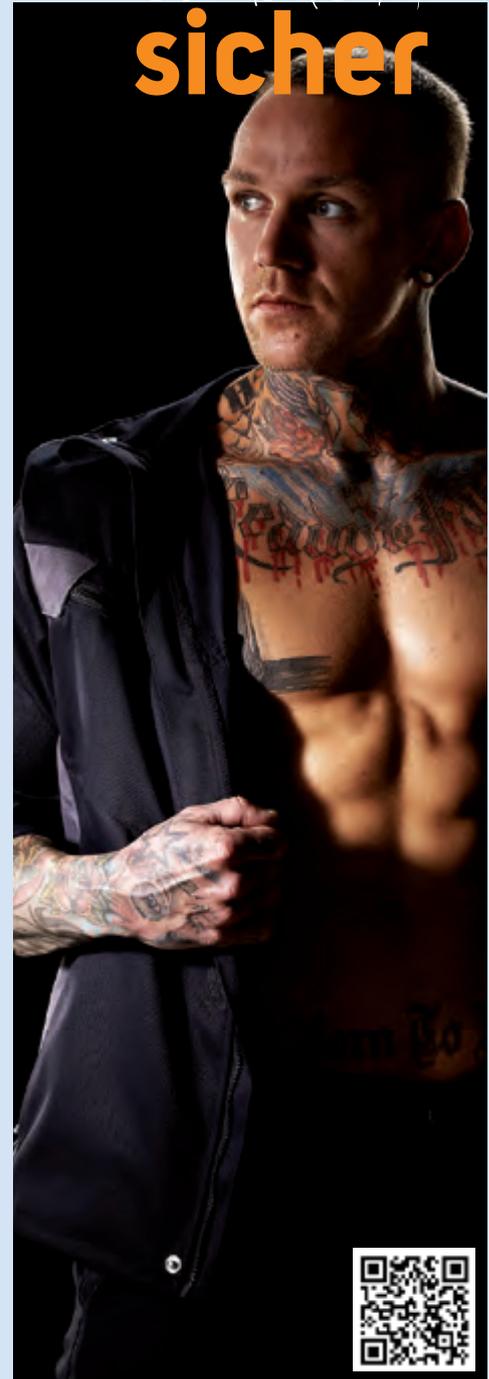
ÖNORM EN ISO 11073-10417

Medizinische Informatik – Kommunikation von Geräten für die persönliche Gesundheit –
 Teil 10417: Gerätespezifikation: Blutzuckermessgerät

ÖNORM EN ISO 11073-10418

Medizinische Informatik – Kommunikation von Geräten für die persönliche Gesundheit –
 Teil 10418: Gerätespezifikation – Monitor für den international standardisierter Thromboplastinzeit-Quotient (INR)

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



Reindl

www.arbeitsschutz.eu

Gefahrstoffe – Ergänzungslieferung 4/12

Kommentar zu Chemikaliengesetz und Gefahrstoffverordnung
 Begr. Matthias Nöthlich,
 Bearb. Michael Au, Martin Henn

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2014,
 Ergänzungslieferung Stand Juli 2014
 EUR 58,80
 ISBN 978-3-503-15201-8

Die neue Technische Regel für Gefahrstoffe TRGS 910 gibt u. a. Auskunft über:

1. Festlegungen und Begründungen für stoffübergreifende Risikogrenzen für Tätigkeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen,
2. ein stoffübergreifendes gestuftes Maßnahmenkonzept zur Risikominderung in Abhängigkeit von der Höhe des Risikos sowie
3. einen Leitfaden zur Quantifizierung stoffspezifischer Exposition-Risiko-Beziehungen (ERB) und von Risikokonzentration bei Exposition gegenüber krebserzeugenden Gefahrstoffen am Arbeitsplatz.

Sie ist von zentraler Bedeutung und ersetzt die bisherige BekGS910 (3305-910).

Mit dieser Ergänzungslieferung wird neu aufgenommen:

- Risikobezogenes Maßnahmenkonzept für Tätigkeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen – TRGS 910 (Kennziffer 3397-910)

Mit dieser Ergänzungslieferung werden aktualisiert.

- Arbeitsplatzgrenzwerte – TRGS 900 (Kennziffer 3390-900)
- Verzeichnis krebserzeugender, erbgutverändernder oder fortpflanzungsgefährdender Stoffe – TRGS 905 (Kennziffer 3392-905)

Das gesamte Werk ist auf CD-ROM bestellbar. Ergänzungslieferungen erfolgen nach Bedarf.

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht und dem Bundesfinanzgesetz

Michael Holoubek,
 Michael Lang (Hg.)

Linde Verlag, Wien 2014, 360 S.
 EUR 98,00
 ISBN 978-3-7073-3087-8

Die Verwaltungsgerichtsbarkeit ist Realität. Auf Basis der großen bundesverfassungsgesetzlichen Strukturreform gestaltet nunmehr insbesondere das Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG)

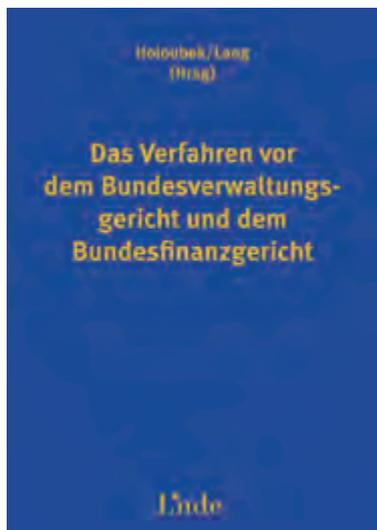
das „Verwaltungsprozessrecht“ im Detail aus. Die Beiträge in diesem Buch behandeln das Verfahren vor dem BVwG und dem BFG und geben damit der Praxis wertvolle Hilfestellungen. Im Einzelnen werden sowohl die verschiedenen Beschwerdeverfahren analysiert als auch allgemeine verfahrensrechtliche Fragen zu Zuständigkeiten, Rechtswirkungen von Entscheidungen, Gebühren oder Übergangsbestimmungen ausführlich erörtert.

Die Verwaltungsgerichtsbarkeit erster Instanz

Michael Holoubek,
 Michael Lang (Hg.)

Linde Verlag, Wien 2013, 416 S.
 EUR 98,00
 ISBN 978-3-7073-2274-3

Mit der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, die zum größten Teil mit 1. Jänner 2014 in Kraft treten wird, geht eines der wichtigsten Reformvorhaben in der Geschichte der österreichischen Bundesverfassung seiner Realisierung entgegen. Die über Jahrzehnte währenden Bemühungen zur Schaffung einer bundesstaatlich organisierten zweistufigen Verwaltungsgerichtsbarkeit waren damit



erfolgreich. Die völlige Umgestaltung des Rechtsschutzsystems bringt für die Rechtsanwender ganz neue Herausforderungen. Die Beiträge in diesem Sammelband bieten eine detaillierte Analyse der in der Praxis mit der Schaffung einer Verwaltungsgerichtsbarkeit erster Instanz auftretenden Zweifelsfragen.

Rechtsschutz gegen staatliche Untätigkeit

Michael Holoubek,
Michael Lang (Hg.)

Linde Verlag, Wien 2011, 376 S.
EUR 98,00
ISBN 978-3-7073-1762-6

Ein Rechtsstaat, der Rechtsschutzstaat sein will, muss dafür sorgen, dass auch an rechtswidrig unterlassenes Handeln von Staatsorganen Sanktionen geknüpft werden. Beim Schutz gegen staatliche Untätigkeit steht der „Rechtswegestaat“ allerdings vor besonderen Herausforderungen. Das Buch befasst sich mit dieser Thematik und stellt die vielfältigen Konstellationen, in denen staatliche Untätigkeit zu einem Rechtsschutzproblem wird, näher dar. Es geht wie seine Vorgänger auf ein Symposium zurück, das am 20. und 21. November 2009 an der Wirtschaftsuniversität Wien veranstaltet wurde.

Vorsicht alle!

Diversity Management für eine gesunde und sichere Zusammenarbeit unterschiedlicher Kulturen, Geschlechter, Religionen ...
Sabine Seidler, Günter Horniak

Facultas Verlag, Wien 2014, 222 S.
EUR 24,90
ISBN 978-3-7089-1094-9

Diversity ist angekommen! Schon lange ist sie als soziale Vielfalt in unserer Gesellschaft allgegenwärtig, und für Unternehmen ist Diversity über ihre vielfältigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelebte Realität. Unternehmen können vom Erfolgsfaktor Vielfalt profitieren! Diversity Management schafft geeignete Rahmenbedingungen und ein wertschätzendes Diversitätsklima. Diversity Management kann aber auch für die Gesundheits- und Präventionsarbeit in Unternehmen Wesentliches leisten, indem es diese an die jeweiligen Bedingungen des Unternehmens anpasst. Dieses praxisorientierte Buch zeigt Ihnen anhand zahlreicher Informationen, Handlungsempfehlungen, Tipps und vor allem Praxisbeispiele, wie auch Sie Diversity Management in der Gesundheits- und Präventionsarbeit erfolgreich umsetzen können.

Lehrsystem Flurförderzeugführer-Ausbildung

Bernd Zimmermann

Resch Verlag, Gräfelfing 2014, CD-ROM mit animierter PowerPoint-Präsentation mit 133 Folien und 133 Notizzseiten; Vortragstexte sind auch gedruckt enthalten
EUR 423,00
ISBN 978-3-930039-01-2

Flurförderzeuge verfügen über gute Sicherheitseinrichtungen. Doch wie für das Steuern eines Kfz müssen die Bediener auch hierfür entsprechend geschult sein. Mangelnde oder keine Ausbildung und die Unkenntnis der bestimmungsgemäßen Verwendung des Geräts können fatale Folgen haben. Darum ist es dem Unternehmer u. a. auch vorgeschrieben, seine Fahrer auszubilden, sie einer Erstunterweisung und bei wechselnden Einsätzen oder dem Steuern anderer Flurförderzeugarten einer Zusatzausbildung zu unterziehen. Auch die regelmäßigen, mindestens einmal jährlich durchzuführenden Unterweisungen dürfen nicht vergessen werden, dienen sie doch der Vermeidung von Unfällen. Dieses bewährte Lehrsystem ist für Sicherheitsfachkräfte, Betriebsleiter, Einsatzleiter, Ausbilder und Unterweiser, also für alle Personen erarbeitet worden, die Flurförderzeugführer



bzw. Gabelstaplerfahrer ausbilden und unterweisen. Mit ihm kann die Aus- und Fortbildung von Gabelstaplerfahrern und Führern sonstiger Flurförderzeuge in kurzer Zeit ohne größere Vorbereitungsarbeiten äußerst effektiv durchgeführt werden.

Hauptkapitel:

- Rechtliche Grundlagen
- Physikalische Grundlagen
- Ausführung, Anbaugeräte, Instandhaltung, Prüfung
- Einsatz von Flurförderzeugen

Empfohlen wird für den Gebrauch des Lehrsystems das Handbuch „Gabelstaplerfahrschule“ (siehe rechte Spalte), das auf das Lehrsystem abgestimmt ist. Testbogen für die Abnahme der theoretischen und praktischen Prüfung sind ebenfalls erhältlich. Das vollständige Inhaltsverzeichnis sowie einige Originalfolien zur Ansicht stehen im Downloadbereich der Internetseite www.resch-verlag.com zur Verfügung.

Gesund ohne Aluminium

Bert Ehgartner

Ennsthaler Verlag, Steyr 2014, 288 S.

EUR 19,90

ISBN 978-3-85068-924-3

Aluminium hat sich als das wohl

eigenartigste und potenziell gefährlichste Element unserer Erde entpuppt. Obwohl es doppelt so häufig wie Eisen ist, gibt es vom kleinsten Bakterium bis hinauf zum Menschen keinen einzigen biochemischen Mechanismus, für den Aluminium gebraucht würde. Bevor wir vor etwa 120 Jahren damit begonnen haben, das Leichtmetall mit enormem Einsatz von Chemikalien und Energie aus der Erde zu holen, war es für das Leben auf der Erde nicht verfügbar. Heute ist es allgegenwärtig, und erst langsam erkennt die Wissenschaft, welchen gefährlichen „Alien“ wir da aus der Erde geholt haben. „Gesund ohne Aluminium“ zu leben, ist gar nicht so einfach. In Dutzenden Verbindungen wird es in Kosmetikprodukten, Medikamenten und Lebensmitteln für die verschiedensten Zwecke eingesetzt. Der Autor listet penibel jene E-Nummern, Zusatzstoffe und Chemikalien auf, von denen die Gefahr ausgeht. Bislang unbekannt Alu-Fallen lauern im Wasser, aber auch am Arbeitsplatz, wo Laserdrucker Nanopartikel des Leichtmetalls ins Büro blasen. Ein besonders brisantes Thema sind Impfstoffe, weil speziell Babys heute mit so viel Aluminium konfrontiert werden wie keine Generation zuvor.

Gabelstapler Fahrschule

Bernd Zimmermann

Resch Verlag, Gräffelfing 2014, 560 S.

836 Abb., Tabellen und Diagramme

EUR 79,00

ISBN 978-3-930039-00-5

Dieses bewährte Handbuch ist für jeden Betriebsleiter, Einsatzleiter, Betriebsrat, für Sicherheitsfachkräfte und Betriebsplaner ein notwendiges Nachschlagewerk, denn die Einsatzmöglichkeiten der Flurförderzeuge und damit auch zwangsläufig die Sicherheitsvorschriften und Bedienungsregeln, die beachtet werden müssen, sind vielfältig. Für die Ausbilder stellt es somit unverzichtbare Grundlage für die vorgeschriebene Ausbildung des Bedienungspersonals von Flurförderzeugen – insbesondere von Gabelstaplern – dar und ist für die jährlichen Unterweisungen äußerst hilfreich. Es gibt ferner praxisnah und leicht verständlich darüber Auskunft, was beim Kauf einer Maschine, bei der Gestaltung der Verkehrswege sowie bei den Einsatzanweisungen zu beachten ist. Es ist gleichzeitig auch das Ausbilderhandbuch zum „Lehrsystem für die Flurförderzeugführer-Ausbildung“. Auch die Testbogen für die Prüfung sind darauf abgestimmt



**Weitere
Bücher unter
www.auva.at**

Dräger erweitert das System X-zone

Mit dem neuen Modell X-zone 5500 und dem GSM-Modul X-zone Com erweitert Dräger die Möglichkeiten der mobilen Bereichsüberwachung. Das System kann nun Messdaten und Warnhinweise per E-Mail, SMS oder in eine Cloud senden.

Wie bisher können sich bis zu 25 X-zone 5500 zu einer Alarmkette verbinden und so in Kombination mit einem mobilen Gasmessgerät größere Bereiche flexibel überwachen. Das auslösende Gerät überträgt dabei den Alarm auf alle anderen Geräte in der Kette. Ein X-zone Com genügt nun, um die Daten von bis zu 15 Geräten direkt an den Sicherheitsverantwortlichen weiterzusenden. So geht im Ernstfall keine wertvolle Zeit verloren.

Auf dem Laptop können die Daten der gruppierten X-zone auch per Bluetooth angezeigt werden. Mit dem integrierten GPS-Modul wird die Position des X-zone Com und somit auch des Orts der Gefahr übertragen. Ein Datenlogger speichert ständig die Messwerte. Somit gehen keine Daten verloren und

lassen sich alle wichtigen Maßnahmen schneller, effizienter und sicherer umsetzen.

Mehr Informationen, mehr Sicherheit

Hersteller des X-zone 5500 und X-zone Com ist die Dräger Safety AG & Co. KGaA, Lübeck. Dräger ist ein weltweit tätiges Unternehmen der Medizin- und Sicherheitstechnik. Seine Produkte schützen, unterstützen und retten Leben. 1889 gegründet, erzielte Dräger 2013 weltweit einen Umsatz von rund 2,37 Mrd. Euro. Das Unternehmen ist in mehr als 190 Ländern vertreten und beschäftigt weltweit rund 13.500 Mitarbeiter.

Mehr Informationen unter: www.draeger.com



Foto: Hersteller

Das Ohr schläft nie

Der Gehörschutz verdient die gleiche Aufmerksamkeit wie der Augenschutz.



Das Leben wird lauter – und gerade darin liegt eine unsichtbare Gefahr, die oft unterschätzt wird und zu Gereiztheit, Konzentrationsschwächen und Gesundheitsproblemen führt. Ob als Handwerker mit lauten Maschinen, beim Rockkonzert oder wenn man nächtlichem Lärm ausgesetzt ist: Ein auf Ihren Gehörgang angepasster Gehörschutz hält mit hohem Tragekomfort unser Hochleistungsorgan in Bestform. Etwa der Neuroth-Gehörschutz Soundsaver® PRO: Er wurde speziell für eine ungestörte Kommunikation bei optimalem Lärmschutz entwickelt.

Berufe mit Gehörschutzpflicht:

- Schlosser
- Straßenmarkierer
- Zimmermann
- Gleisbauer
- Straßenarbeiter
- Dachdecker

etc.

Empfehlung für Gehörschutz in der Freizeit:

- Vielflieger
- Musiker
- Jäger & Sportschützen
- Heimwerker
- DJs & Türsteher
- Schwimmer
- Motorradfahrer

etc.

Gehörschutz Infotelefon: 03116 200 820

Wir beraten Sie gerne in einem unserer Fachinstitute! Nähere Informationen entnehmen Sie auch unserer Website: www.neuroth.at

Foto: Hersteller

H-Plus – die neue Eigenmarke von Haberkorn



Kann sich sehen lassen – die neue Bekleidungsline H-Plus Pro-Line

Österreichs größter technischer Händler ist schon viele Jahrzehnte in Sachen Arbeitsschutz aktiv.

Ob Spezialisten im Innen- und Außendienst, umfangreiche Dienstleistungen, Symposien oder ein breites und tiefes Sortiment: Haberkorn bietet Leistungen auf ganzer Linie. Da war es nur eine Frage der Zeit, dass sich die Arbeitsschutzkompetenz auch in einer Eigenmarkenlinie etabliert – die Produkte der Marke H-Plus bereichern nun das umfangreiche Arbeitsschutzsortiment von Haberkorn.

Die neue Eigenmarke von Haberkorn ist immer dann die beste Wahl, wenn der optimale Mix aus Preis-Leistung, Verfügbarkeit und Qualität gesucht wird. Haberkorn präsentiert ein umfangreiches Startsortiment im Arbeitsschutz. Es besteht aus Brillen, verschiedenen Berufs- und Schutzbekleidungsartikeln, Handschuhen, Schuhen und Zubehörartikeln.

Die Vorteile der neuen H-Plus-Bekleidungsline:

- gute Qualität zu attraktiven Preisen
- modern und sportlich: Design aus Österreich
- europäisches Markengewebe und Rohstoffe
- europäische Produktion
- optimale Lieferfähigkeit und 24 Stunden Lieferservice

Besonders die neuen Schuh- und Bekleidungsartikeln setzen in puncto Design, Sportlichkeit und Tragekomfort Maßstäbe. Unterm Strich bietet H-Plus also überzeugende Vorteile, auch für die tägliche Beschaffung. Am besten Sie überzeugen sich selbst davon – es lohnt sich!



Überzeugen durch Qualität aus europäischer Produktion – die neuen H-Plus Schuhe

Mehr Informationen unter: www.haberkorn.com

Foto: Haberkorn



- **Sie fürchten um Ihren Arbeitsplatz?**
- **Sie suchen einen Arbeitsplatz?**
- **Wir beraten Sie, wenn Sie nicht wissen, wie es beruflich weitergeht.**

Menschen mit psychischen Gesundheitsproblemen haben es besonders schwer, eine passende Arbeitsstelle zu finden oder diese langfristig zu halten. Steigende Anforderungen, Mehrfachbelastungen und sich stetig verändernde Arbeitsbedingungen im Betrieb können zu psychischen Problemen, längeren Krankenständen oder sogar zum Verlust des Arbeitsplatzes führen. Die Arbeitsassistenz leistet hier bei der Rückkehr ins Berufsleben Hilfe durch ein erfahrenes und geschultes Team. Die Arbeitsassistenz ist ein – österreichweit kostenfreies – Angebot der Dachmarke NEBA: Netzwerk der beruflichen Assistenz.

Mehr Infos unter: www.arbeitsassistenz-interwork.at

Bläkläder Flammenschutz-Kollektion um Multinorm-Produkte erweitert!

Bläkläder hat nun einen Neuzugang in seiner Flammenschutz-Kollektion zu verzeichnen. Die neue Linie namens „Multinorm“ bietet maximalen Schutz für Facharbeiter wie Schweißer, Elektriker, Industriearbeiter und andere Gruppen, und das bei elektrischen Gefahren sowie Feuer und Hitze, flüssigen Chemikalien oder harten Montage-Umgebungen. Alle Kleidungsstücke sind nach europäischen Standards zertifiziert und haben den gleichen hohen Anspruch an Qualität, Funktion und Design wie „normale“ Arbeitskleidung der Bläkläder Workwear GmbH. Die Kollektion wurde in enger Zusammenarbeit mit einigen der größten Kunden des Unternehmens konzipiert.



Mehr Informationen unter: www.blaklader.com/at

Foto: Hersteller

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

Daumen hoch ...



... gegen Handverletzungen!



Hände gut, alles gut!

Handverletzungen sind die häufigste Folge von Unfällen – fast jeder zweite Arbeitsunfall betrifft die Hand. Dabei könnten viele von ihnen vermieden werden! Es gibt viele Möglichkeiten, das Unfallrisiko zu senken: Die Einhaltung der erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen sowie höchste Konzentration bei jedem Handgriff stehen dabei an erster Stelle!

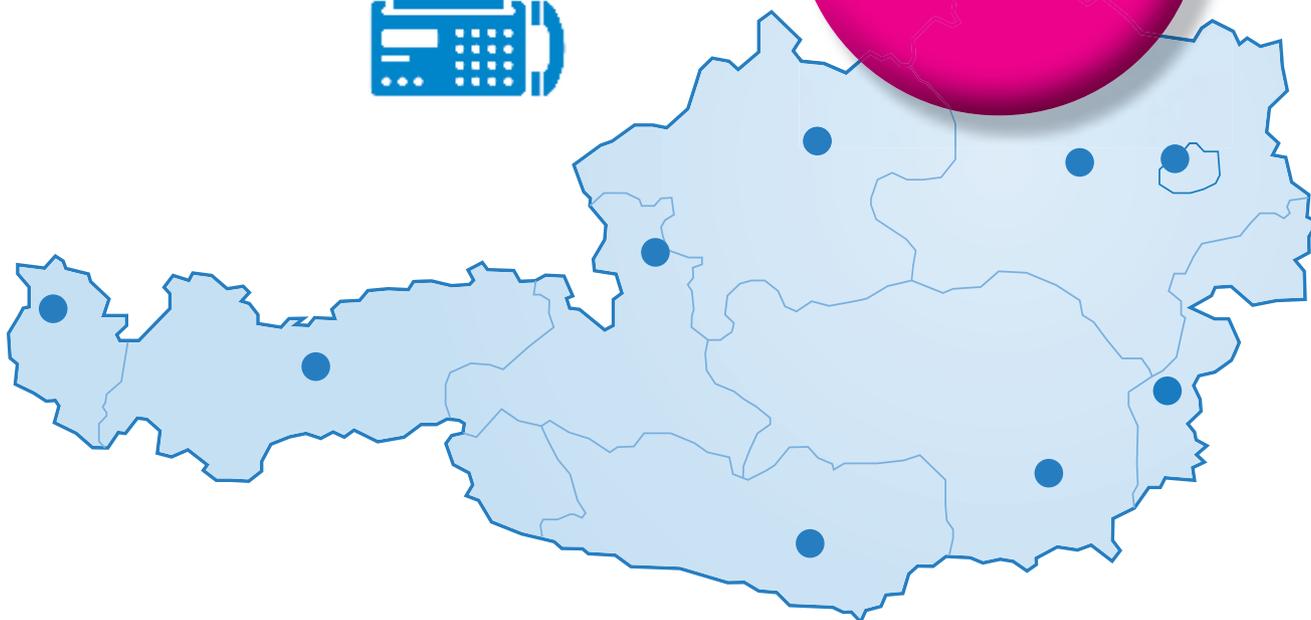


Neue Faxnummern ab sofort



05 93 93
österreichweit!

● Dienststelle



Anträge auf Entgeltfortzahlung faxen Sie bitte an:

Außenstelle Dornbirn

Fax: 05 93 93-34915

Landesstelle Graz

Fax: 05 93 93-33397

Außenstelle Innsbruck

Fax: 05 93 93-34816

Außenstelle Klagenfurt

Fax: 05 93 93-33814

Landesstelle Linz

Fax: 05 93 93-32373

Außenstelle Oberwart

Fax: 05 93 93-31931

Landesstelle Salzburg

Fax: 05 93 93-34387

Außenstelle St. Pölten

Fax: 05 93 93-31847

Landesstelle Wien

Fax: 05 93 93-31693

Unfallmeldungen faxen Sie bitte an:

Landesstelle Graz

Fax: 05 93 93-33390

Landesstelle Linz

Fax: 05 93 93-32390

Landesstelle Salzburg

Fax: 05 93 93-34386

Landesstelle Wien

Fax: 05 93 93-31690

*Bei Faxen aus dem Ausland
bitte +43 5 93 93-... wählen*

Weitere Durchwahlen

Die wichtigsten Fax-Durchwahlen zu allen Serviceeinrichtungen der AUVA finden Sie unter www.auva.at/fax

