



Die Prävention muss weltumspannende Aufgabe werden

PRÄVENTION VON HANDVERLETZUNGEN 16

Hände gut, alles gut!

PAUSEGESTALTUNG 22

Auch die Ent-Lastung will gelernt sein

STATISTIK 29

Steigern Schichtarbeit und Alter das Unfallrisiko?

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

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

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.

Hände gut, alles gut

Für jemanden, der alle Hände voll zu tun hat, vergeht die Zeit im Handumdrehen. Und nach mehr als drei Jahrzehnten ist es nicht verwunderlich, wenn das Geschaffene die Handschrift seines Schöpfers trägt. Schließlich hat er seinem Werk auch seine Hand geliehen.

Irgendwann ist es an der Zeit, seine Arbeit nieder- beziehungsweise in die Hände anderer zu legen. Wenn jemand ein Berufsleben lang in einer Branche gearbeitet hat, dann liegt es auf der Hand, dass ihm auch Fehler unterliefen. Gott sei Dank sind nicht alle allen aufgefallen – einige nicht einmal einem selbst. Auch wenn es mehr Fehler waren, als sich an den Fingern einer Hand abzählen lassen.



Foto/Montage: R. Reichhart/AUVA

Beauftragter Redakteur Dr. Wilfried Friedl

Es gibt Menschen, die aus der Hand lesen können. Dass alles wirklich so eintritt, wie sie vorhersagen, entzieht sich unserem Verhandeln. Schließlich waltet eine große Hand über uns, wie auch wir einander Handlanger sind, in unseren Handlungen aufeinander angewiesen.

Zum Abschied reiche ich allen Leserinnen und Lesern, aber auch allen, mit deren Hilfe die SICHERE ARBEIT an die 400 Mal erschienen ist, die Hand. Versprechen Sie mir in diese, dass Sie auf Ihre Hände achten werden, ein Leben lang. Und glauben Sie mir: In der Hand liegt auch Verstand.

Alles in allem kann ich aus tiefster Überzeugung sagen:
Hände gut, alles gut!

Ihr
Wilfried Friedl

16



Foto: AUVA

PRÄVENTION 10

Prävention muss zu einer weltumspannenden Aufgabe werden

Wolfgang Hawlik

XX. WELTKONGRESS 12

XX. Weltkongress – Impressionen

Wolfgang Hawlik

PRÄVENTION VON HANDVERLETZUNGEN 16

Hände gut, alles gut!

Das Gespräch mit OA Dr. Leixnering führte Mag. Lexer

BERUFSKRANKHEITEN 20

Forschung gegen eine der langfristigen Folgen von Asbest

Mir Alireza Hoda, Walter Klepetko, Thomas Klikovits

PAUSEGESTALTUNG 22

Evaluierung der psychischen und physischen Entlastung

Brigitte-Cornelia Eder, Johannes Wendsche

STATISTIK 29

Steigern Schichtarbeit und Alter das Unfallrisiko?

Beate Mayer

KONFLIKTKULTUR 32

Konfliktlösung versus Rechtsprechung

Rudolf Kaiser, Hannes Buchebner, Elvira Hauska

DIVERSITY MANAGEMENT 36

Auszeichnung zur „Goldenen Securitas 2014“: Seniorenpension am Schlossberg

Ariadne Seitz

PSYCHOLOGIE 40

Die Psychologie der gesunden Arbeit

Thomas Strobach

STANDARDS

Aktuell 6

Vorschriften/Normen 44

Termine, Seminare 46

Bücher 47

Produkte 49

Foto: B.C. Eder

22



29



Foto: B. Mayer

AUVA: Wechsel an der Spitze der Selbstverwaltung

KommR Renate Römer legt ihre Funktion als Obfrau der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt zurück. AUVA-Vorstand wählt Ing. Thomas Gebell zu Römers Nachfolger.

Der 48-jährige Steirer ist geschäftsführender Gesellschafter der Alpenländischen Schilderfabrik in Feldkirchen bei Graz und war von 2008 bis zuletzt Erster Obfraustellvertreter der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse. Der erfolgreiche Unternehmer und erfahrene Sozialversicherungsfunktionär Gebell soll die AUVA als eine der tragenden Säulen im österreichischen Gesundheitssystem weiter stärken. Gebells Vorgängerin, KommR Renate Römer, hat kürzlich das Angebot von Wirtschaftskammerpräsident Dr. Christoph Leitl angenommen, als Sonderbeauftragte für die internationalen Erfolge von Österreichs Lehrlingen bei den Berufseuropa- und Berufsweltmeisterschaften Euro- und World Skills tätig zu werden. Um sich dieser Aufgabe voll zuwenden zu können, hat Römer ihre



Foto: R. Gryc/AUVA

AUVA-Generaldirektor Dipl.-Ing. Peter Vavken (rechts) begrüßt Ing. Thomas Gebell und wünscht dem neuen Obmann alles Gute

Funktion als Obfrau der AUVA zurückgelegt. Die scheidende Obfrau KommR Renate Römer wünscht ihrem Nachfolger Ing. Thomas Gebell viel Erfolg bei seiner verantwortungsvollen Tätigkeit für eine der größten Schaltstellen des österreichischen Gesundheitswesens. Der neue Obmann bedankt sich bei

seiner Vorgängerin für ihre erfolgreiche Tätigkeit als Obfrau der AUVA und wünscht ihr für ihre zukünftige Tätigkeit alles Gute. Gebell betont, dass er für ein gemeinsames Arbeiten in der AUVA im Sinne der Versicherten, der Beitragszahlenden und aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht.

Forum Prävention 2015: Save the date – and book your hotel

Das Forum Prävention 2015 der AUVA findet zwischen 18. und 21. Mai in Wien statt – zeitgleich mit den Vorausscheidungen zum Eurovision Song Contest 2015. Die AUVA empfiehlt daher, frühzeitig eine Hotelreservierung oder -buchung vorzunehmen.

Als die AUVA den Termin für das Forum Prävention 2015 festgelegt und die Reservierung der Wiener Hofburg vorgenommen hat, war Conchita Wurst eine hoffnungsvolle Nachwuchskünstlerin. Ihr Sieg beim Eurovision Song Contest 2014 hat Österreich die Austragung des nächstjährigen europäischen Song Contests beschert. Wien wurde als Ort der Austragung vom ORF festgelegt, der Termin in der Woche von 17. bis 23. Mai fixiert. Somit werden das Forum Prävention der AUVA und der Eurovision Song Contest 2015 zeitgleich in Wien stattfinden. Eine Terminverschiebung seitens der AUVA war nicht möglich, weil in der Kongressstadt Wien die Termine langfristig vereinbart werden. Die AUVA emp-



fielt daher, möglichst rasch eine entsprechende Hotelreservierung oder -buchung vorzunehmen, da Kapazitätsengpässe zu erwarten sind. Setzen Sie sich dafür bitte direkt mit dem Hotel Ihrer Wahl in Verbindung.

Foto: PHOTONE Digitized Photography & Art Design Michael Jagsich

Neue Ausstellung „Mobilität“ im Technischen Museum Wien

Am 28. November 2014 haben im Technischen Museum Wien (TMW) zwei neue Ausstellungen eröffnet: „In Bewegung“ und „Mobilität“. Die AUVA ist Hauptsponsor.

Tagtäglich sind Menschen auf vielfältige Weise mobil und überwinden immer größere Distanzen in immer kürzerer Zeit. Gleichzeitig stellt sich die Frage, wie man Fortbewegungs- und Verkehrssysteme in Zukunft aktiv gestalten oder weiterentwickeln kann.

Das Technische Museum Wien verfügt über eine international einzigartige Sammlung von Verkehrsobjekten und möchte den wesentlichen Fragen rund um die Fortbewegung heute und in Zukunft auf den Grund gehen. Daher widmen sich seit 28. November 2014 gleich zwei neue

Ausstellungen dem Thema Mobilität in all seinen Facetten: „In Bewegung“ und „Mobilität“. Die AUVA unterstützt die Ausstellung als Hauptsponsor, schließlich gelten alle Wegunfälle als Arbeitsunfälle. Daher ist es der AUVA ein Anliegen, Initiativen zu fördern, die sich mit mehr Sicherheit im Rahmen der Mobilität beschäftigen – einerseits, um Unfälle überhaupt zu vermeiden, und andererseits, um im Falle des Falles die gesundheitlichen Beeinträchtigungen nach einem Unfall möglichst gering zu halten. Ein weiterer wichtiger Mobilitätsaspekt kommt für die AUVA aus dem Bereich Rehabilitation: Wie kann man Menschen mit besonderen Bedürfnissen maximale Mobilität bieten?

Nähere Informationen zur Ausstellung Mobilität finden Sie unter: www.technischesmuseum.at/ausstellung/mobilitaet

AUVA-Apps für neue Nutzergruppen

Die im Frühjahr vorgestellten AUVA-Apps erfreuen sich mittlerweile großer Beliebtheit. Damit noch mehr Smartphone-Benützer diese Apps verwenden können, hat man die Basis der unterstützten Betriebssysteme ausgebaut und bei einigen Apps auch zusätzliche Funktionen integriert.

Sechs Apps sind es, die die AUVA seit Frühjahr 2014 über die Website apps.auva.at und die einschlägigen „Stores“ zum kostenlosen Download anbietet. Damit eine noch größere Zahl von Smartphone-Benutzern und Tablet-PC-Verwendern die AUVA-Apps einsetzen kann, hat man in den letzten Wochen neue Versionen für unterschiedliche Betriebssysteme freigegeben und die Apps durch neue Funktionen noch attraktiver gestaltet.

So steht beispielsweise die App „Erste Hilfe Hand“ nun in der Release 2 sowohl für iOS – das Betriebssystem von Apple – als auch für das Android-System zur Verfügung. Die ursprünglich vorgestellte Web-App-Version ist nach wie vor aufrufbar.

Ebenfalls in einer Version 2 ist mittlerweile auch das AUVA-Lexikon Prävention abrufbar. Neben der neuen Funktion

„Word-Cloud“ kennzeichnet vor allem die Mehrsprachigkeit das neue elektronische Lexikon: Sämtliche Begriffe sind nun auch in englischer Sprache enthalten.

Wesentlich erweitert hat die AUVA auch die potenzielle Zielgruppe der App „Bildschirmarbeitsplatz“. Ursprünglich für Windows 8 entwickelt, können sich nun auch Besitzer von Android- und iOS-Tablet-PC darüber informieren, wie sie ihren Bildschirmarbeitsplatz möglichst ergonomisch und daher gesundheitsschonend gestalten können.



Alle AUVA-Apps sind unter apps.auva.at abrufbar.

Die Preisträger der „**Goldenen Securitas 2014**“



Stolz nahmen am 6. November drei Unternehmer von Klein- bzw. Mittelbetrieben die begehrte Trophäe „Goldene Securitas 2014“ auf der Bühne der Wiener Hofburg entgegen.

Die Wirtschaftskammer Österreich und die AUVA schreiben bekanntlich in einem zweijährigen Rhythmus die „Goldene Securitas“ aus. Damit werden Klein- und Mittelbetriebe prämiert, die auf dem Gebiet der Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten vorbildliche Maßnahmen gesetzt haben. Aus 45 Einreichungen wurden 15 Betriebe ermittelt und schließlich in drei Kategorien jeweils fünf für ihr vorbildliches Engagement im Arbeitnehmer- und Gesundheitsschutz ausgezeichnet.

Die diesjährige – mittlerweile sechste – Preisverleihung fand zum zweiten Mal im repräsentativen Dachfoyer der Wiener Hofburg statt. Die Übergabe der Preise nahmen Dr. Martin Gleitsmann, Leiter der Abteilung Sozialpolitik und

Gesundheit der Wirtschaftskammer Österreich, sowie DI Peter Vavken, Generaldirektor der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt, persönlich vor. Für schwungvolle Unterhaltung sorgte diesmal die Musikgruppe „Soul Patrol feat“ mit der ausdrucksstarken Sängerin Kathi Kallauch, die durch ihre erfrischende Art für besonders gute Laune sorgte. Moderatorin Judith Weissenböck führte charmant durch den Abend. Nach den Siegerehrungen und mehreren Zugaben erreichte die Stimmung beim anschließenden Empfang ihren Höhepunkt. Die bestens gelaunten Preisträger und die Gäste genossen den Abend in vollen Zügen, lernten viele Gleichgesinnte kennen und nutzten die Zeit auch, um ihre Kontakte mit AUVA-sicher-Betreuerinnen und -Betreuern zu pflegen.

Verliehen wurde die „Goldene Securitas“ heuer in drei Kategorien. Eine Fachjury aus Vertretern der WKÖ und der AUVA hat in jeder Kategorie fünf Betriebe nominiert. Nur jeweils einer von ihnen bekam die „Goldene Se-

curitas“ verliehen. Die übrigen Betriebe wurden mit der kaum minder attraktiven „Silbernen Securitas“ ausgezeichnet. Was an diesem Abend feststand: Alle geladenen nominierten Firmen waren Sieger, hat doch jedes Unternehmen für sich die Entscheidung getroffen, dem Sicherheits- und Gesundheitsschutz große Beachtung zu schenken, Zeit und Geld darin zu investieren. „Investition in Prävention macht sich immer bezahlt!“, zeigten sich alle Unternehmer einig.

Kategorie 1: „Sicher und gesund arbeiten“

In der Kategorie „Sicher und gesund arbeiten“ wurden Betriebe ausgezeichnet, die besondere Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten gesetzt haben. Sieger der „Goldenen Securitas“-Trophäe in dieser Kategorie wurde heuer die Firma Salzburg Fuelling GmbH SFC Luftfahrzeugbetankung. Dieser Betrieb, der seit 2010 besteht, ist am



Die Gewinner der Goldenen Securitas 2014, jeweils flankiert von AUVA-Generaldirektor DI Peter Vavken (links) und WKO-Abteilungsleiter Dr. Martin Gleitsmann (rechts). Linkes Bild: Walter Irnberger, Salzburg Fuelling GmbH, Kategorie „Sicher und Gesund arbeiten“; mittleres Bild: Wilfried Wieshofer, Wieshofer GesmbH, Kategorie „Innovativ für mehr Sicherheit“; rechtes Bild: Mag. Andreas Gruber, Seniorenpenision am Schlossberg, Kategorie „Vielfalt bringt Erfolg“.

Flughafen Salzburg in der Betankung von Luftfahrzeugen tätig. 2012 wurde in der Firma ein eigener Safety Award in allen Betriebsstätten vergeben und damit ein Anreizsystem zur Erkennung kritischer Situationen, jeder unsicheren Handlung bzw. jeder unsicheren Arbeitsbedingung gestartet. Das Ziel: alle Mitarbeiter zu motivieren, dem eigenen und dem Gesundheitsschutz der Lieferanten hohen Stellenwert einzuräumen.

Die Preisträger der vier „Silbernen Securitas“-Trophäen 2014 sind: Imerys Talc Austria/Werk Oberfeistritz in der Steiermark; Loytec electronics GmbH in 1170 Wien; Milupa Ges.m.b.H in Puch/Hallein in Salzburg; Metallwerkstätten Pöttinger GmbH in 4715 Taufkirchen an der Trattnach in Oberösterreich.

Kategorie 2: „Innovativ für mehr Sicherheit“

In die Kategorie „Innovativ für mehr Sicherheit“ fallen Unternehmen, die innovative Präventionskonzepte und kreative Lösungen für sicherheitstechnische Herausforderungen entwickelt haben. Sieger in dieser Kategorie ist diesmal die Firma Wieshofer GesmbH in 4221 Steyregg bei Linz. Das Transportunternehmen bietet Krandienstleistungen, (Sonder-)Transporte und

Baumabtragungen an. Prämiert wurde ein speziell entwickeltes System, das zur Abtragung von Risikobäumen entwickelt wurde, um Gefahren in der Umgebung und damit das Verletzungsrisiko zu minimieren. Der Einsatz des innovativen Schneidkopfes sorgt darüber hinaus für eine Optimierung der Arbeitsabläufe und den schnellen Abtransport mit anschließender Entsorgung. Die Bedienung des Systems erfolgt mittels Joysticks aus sicherer Entfernung.

Mit den vier „Silbernen Securitas“-Trophäen in dieser Kategorie wurden ausgezeichnet: Imerys Talc Austria/Werk Weisskirchen in der Steiermark; Madame Tussauds Austria GmbH in 1020 Wien; Tischlerei Mur in 6123 Vompbach/Tirol; Waizinger Ges.mbH&Co KG in 4407 Dietach/Oberösterreich.

Kategorie 3: „Vielfalt bringt Erfolg“

In der Kategorie „Vielfalt bringt Erfolg“ ging es um Unternehmen, die in ihrer Personalauswahl auf Vielfalt achten: auf Vielfalt an Fähigkeiten und Kenntnissen, an Kulturen und Sprachen, an Alter und Bedürfnissen etc. Nach dem Motto „Je vielfältiger, desto besser“ konnte in dieser Kategorie die Seniorenpenision am Schlossberg in 5023

Salzburg die „Goldene Securitas“ in Empfang nehmen. Das in diesem Familienunternehmen seit Jahren gelebte Diversity-Konzept besticht durch die Selbstverständlichkeit, mit der Diversität in diesem Betrieb gelebt wird. Ein wichtiger Bestandteil ist dabei die Integration der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedensten Herkunftsländern. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann eigene Vorstellungen der Altenpflege – wie es im jeweiligen Heimatland üblich ist – einbringen. Dabei achtet man natürlich auch auf die individuellen Bedürfnisse der Bewohner und auf die Interessen des Arbeitgebers. Sprachliche Barrieren sollen durch regelmäßige Sprachkurse abgebaut werden. Teamarbeit wird in diesem Seniorenpflegeheim groß geschrieben. Regelmäßig organisiert und finanziert man gemeinsame Ausflüge, Kurzurlaube und andere Aktivitäten mit den Familien.

In dieser Kategorie eroberten nachfolgende Firmen die vier „Silbernen Securitas“-Trophäen: Austria Plastics GmbH in 4600 Wels; Holzmanufaktur und Vitrinenbau Auer in 6020 Innsbruck; LBI Lavanttaler Beschäftigungsinitiative in 9400 Wolfsberg; Unitcargo Speditions GmbH in 1120 Wien

Ariadne Seitz

Prävention muss zu einer weltumspannenden Aufgabe werden

In Europa spricht man bereits von der Vision einer Arbeitswelt ohne Unfälle. In vielen anderen Teilen des Globus hingegen wurden noch nicht einmal die Grundlagen für Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz geschaffen. Vor diesem Hintergrund trafen sich in Frankfurt fast 4.000 Expertinnen und Experten aus 143 Ländern beim XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

WOLFGANG HAWLIK



Der Button „I love prevention“, den die Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (ISSA) auf dem Weltkongress verteilte, wurde schnell zum Zeichen des Bekenntnisses für eine neue, weltweite Präventionskultur.

Unsere Vision: Prävention nachhaltig gestalten“ – diesen Slogan hatten die Organisatoren der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) im Vorfeld des XX. Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Globales Forum Prävention – gewählt, um bei Vortragenden und Besuchern für ihren Mega-Event zu werben. Drei Themenbereiche standen im Mittelpunkt: Neben Präventionskultur/Präventionsstrategien/„Vision Zero“ waren

dies Herausforderungen für die Gesundheit bei der Arbeit und schließlich Vielfalt in der Arbeitswelt.

In den zahlreichen Kurzstatements bei der Eröffnung, in den Plenarvorträgen (Keynotes) während des Kongresses und in den Ansprachen bei der Schlusszeremonie wurden diese drei Themenbereiche wiederholt aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln angesprochen. Dabei zeigte sich, dass diese Blickwinkel natürlich sehr stark von den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der jeweiligen Länder und Regionen geprägt sind.

Vision Zero als neue Art des Denkens

Ist eine Arbeitswelt ohne einen einzigen Arbeitsunfall überhaupt denkbar? Ist die Vision Zero eine Utopie, die sich in der realen Welt nie wird umsetzen lassen? Viele europäische Sicherheitsverantwortliche – unter ihnen auch Vertreterinnen und Vertreter der AUVA – legten vor dem Hintergrund dieser und anderer Fragen große Skepsis an den Tag und forderten realistischere Ziele ein.

Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), stellte bei der Pressekonferenz zum XX. Weltkongress klar, was hinter dem Gedanken von der Vision Zero aus Sicht der Veranstalter steht. „Vision Zero ist machbar“, bekräftigte Breuer getreu dem Grundsatz, dass man das Unmögliche anstreben müsse, um das Mögliche zu erreichen. „Wir betrachten Vision Zero als Schlagwort für eine neue Art des Denkens und Handelns“, so der Fachmann relativierend.

Diese „neue Art des Denkens“ und auch zahlreiche neue Kooperationen auf nationaler wie auf internationaler Ebene forderten zahlreiche Vortragende in ihren Ansprachen und Keynotes ein. Prävention und damit der Gedanke der Unfallverhütung einerseits sowie der Gesundheitsvorsorge andererseits müssen zum Allgemeinwohl moderner Gesellschaften im 21. Jahrhundert werden, so der Grundtenor. Man müsse mit Präventionsarbeit im Vorschulalter beginnen und dürfe damit bis ins hohe Alter nicht aufhören.

Um dieses Ziel – die „neue Art des Denkens und Handelns“ – zu erreichen, bedürfe es auf nationaler Ebene neuer Schulterschlüsse zwischen Sozial- und Unfallversicherern, der öffentlichen Hand, Bildungseinrichtungen und allen, die in irgendeiner Form mit dem Thema Sicherheit und Gesundheit zu tun haben. Wohlgedenkt – man spricht bei der Vision Zero vielfach nicht mehr ausschließlich von Risiken, die durch die Arbeit verursacht werden, sondern man sieht Sicherheit und Gesundheit in einem größeren sozialen Zusammenhang.

Großer Aufholbedarf in vielen Teilen der Welt

Für viele der fast 4.000 Teilnehmer aus 143 Nationen waren diese gedanklichen Ansätze jedoch realitätsfern und abgehoben. „70 Prozent aller weltweit tätigen Arbeiterinnen und Arbeiter verfügen über keinerlei Form einer Unfallversicherung“, warnt etwa Guy Ryder, der Generaldirektor der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Und Nancy Leppink, die Leiterin der Abteilung Arbeitsschutzaufsicht und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bei der ILO, ergänzt: „Jährlich sterben weltweit 2,3 Millionen Menschen bei Arbeitsunfällen.“ Angesichts solcher Zahlen von einer Vision Zero zu sprechen, erscheint insbesondere den Vertreterinnen und Vertretern aus Entwicklungsländern fast schon als Hohn.

Das weiß auch Andrea Nahles, die deutsche Bundesministerin für Arbeit und Soziales: „In vielen Ländern der Erde fehlen heute noch Mindeststandards, die für uns seit mehreren Jahrzehnten selbstverständlich sind“, warnt die deutsche Politikerin.

Körperliche Unversehrtheit ist ein Menschenrecht

Wie aber kann man die Arbeitgeber gerade in diesen Regionen der Erde ermuntern, sich mit Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz auseinanderzusetzen und ihrer sozialen Verantwortung gegenüber den Beschäftigten nachzukommen? Für einige Redner liegt der Schlüssel klar bei der Vermittlung ökonomischer Benefits: Mit

rund 4 Prozent des Bruttonationalprodukts verursachen Arbeitsunfälle weitaus höhere Kosten als die Wirtschaftskrise der vergangenen Jahre – so ein wirtschaftliches Argument. 2,8 Trillionen Dollar gehen durch direkte und indirekte Kosten jährlich verloren. Die Wirtschaft vom „payer zum player“ zu machen sollte hier das erklärte Ziel sein.

Jeder Euro in die Prävention rechnet sich – so lautet ein anderes ökonomisches Argument, beim Weltkongress vorgerechnet von Laura Rätty, finnische Ministerin für Soziales und Sicherheit. „Der Return on Prevention liegt – so sagen uns mehrere internationale Studien übereinstimmend – bei rund 2,4“, bekräftigt Hans-Horst Konkolewski, Generalsekretär der Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS).

„Ja, es gibt handfeste wirtschaftliche Gründe, in Prävention zu investieren“, meint auch Andrea Nahles. Doch es reiche absolut nicht, den Weg zu einer neuen Präventionskultur nur mit wirtschaftlichen Argumenten zu beschreiten. „Körperliche Unversehrtheit ist keine Frage der Rendite“, so die SPD-Politikerin kämpferisch, „körperliche Unversehrtheit ist ein Menschenrecht“. Und an der Politik läge es, die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen, um diesem Menschenrecht auch zum Durchbruch zu verhelfen.

Arbeitgeber haben soziale Verantwortung

Die neue Präventionskultur oder auch die vielzitierte Vision Zero muss, wenn sie weltweit wirken soll, auch eine starke soziale und „völkerverbindende“ Kultur werden. Um sie zu institutionalisieren, bedarf es entsprechender Rahmenbedingungen, die, so sieht es jedenfalls Prof. Franz Josef Radermacher, Universität Ulm, nur in einer Marktwirtschaft mit klarer sozialer Komponente möglich sind.

Klar sprachen sich einige Vortragende dafür aus, dass das Eintreten für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im internationalen Vergleich nicht zum Wettbewerbsnachteil werden dürfe: Ähnlich wie Kinderarbeit oder die Einhaltung von Mindeststandards im Umweltschutz sollte auch die Frage der Arbeitssicherheit als weiteres ethisches Argument in die Bewertung von Lieferanten einbezogen werden.

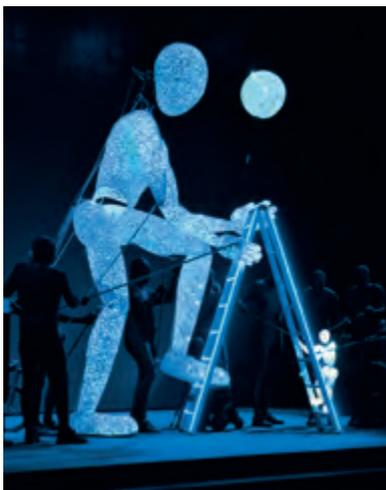
Entscheidend sei es im Rahmen der Präventionskultur auch, den Arbeitgebern ihre soziale Verantwortung klarzumachen, hieß es unisono. Dass dies oftmals von Erfolg gekrönt ist, zeigten verschiedene Best-Practice-Beispiele aus unterschiedlichen Regionen des Globus. ■

XX. Weltkongress – Impressionen

Hochkarätige Experten aus allen Teilen der Welt waren beim XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Frankfurt anwesend. In ihren Statements, Keynotes und Vorträgen beleuchteten sie aktuelle Aspekte der Themen Prävention und Arbeitnehmerschutz.



Knapp 4.000 Teilnehmer aus 143 Ländern waren zum Weltkongress nach Frankfurt gekommen.



Von Wien nach Frankfurt: Dundu ist den Besuchern des Forum Prävention 2013 der AUVA in Wien noch im Gedächtnis. Beim Weltkongress präsentierte er sich in Frankfurt einem noch größeren Publikum.



Dr. Walter Eichendorff, Kongresspräsident und Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV): „Das Leitmotiv heißt nachhaltige Prävention.“



Guy Ryder, Generaldirektor der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO): „70 Prozent aller Beschäftigten weltweit haben keine Versicherung gegen Arbeitsunfälle!“



Errol Frank Stoové, Präsident der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS): „Mit dem Button ‚I love prevention‘ ein sichtbares Zeichen setzen.“



Alexander Gunkel, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, Internationale Arbeitgebervereinigung (IOE): „Prävention muss in Fleisch und Blut übergehen.“



Wellington Chibebe, stv. Generalsekretär des Internationalen Gewerkschaftsverbandes (ITUC): „Jeder Arbeitgeber hat eine soziale Verantwortung für seine Beschäftigten.“



Kevin Myers, Präsident der Internationalen Vereinigung für Arbeitsinspektion (IALI): „Viele Länder sind in Sachen Arbeitssicherheit heute erst an einem Punkt, an dem Europa vor vielen Jahren war.“



Hawazi Daipi, Erster Parlamentarischer Staatssekretär vom Ministerium für Arbeit, Singapur: „Wir arbeiten an der Vision Zero.“



Laura Rätty, Ministerium für Soziales und Gesundheit, Finnland: „Prävention rechnet sich auch ökonomisch.“



Xu Shaochuan, Vizeminister, Staatliche Behörde für Arbeitssicherheit, Volksrepublik China: „Speziell bei bildungsfernen Arbeitern ist es schwierig, ein hohes Sicherheitsniveau zu erreichen.“



Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV): „Die Vision Zero ist ein neuer Ansatz des Denkens und Handelns in der Prävention.“



Andrea Nahles, Deutsche Bundesministerin für Arbeit und Soziales: „Absolute Mindeststandards fehlen noch in vielen Ländern der Welt!“



Hans-Horst Konkolewsky, Generalsekretär der Vereinigung für Soziale Sicherheit (ISSA): „Prävention wird zunehmend komplexer.“



Nancy Leppink, Leiterin der Abteilung Arbeitsschutzaufsicht und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO): „2,3 Millionen Menschen sterben weltweit pro Jahr bei Arbeitsunfällen.“



Dr. Cameron Mustard, Institut für Arbeit und Gesundheit (IWH), Kanada: „Die betriebliche Gesundheitsförderung steht vor neuen Herausforderungen.“



Dr. Natalie Lotzmann, Leiterin Globales Gesundheitsmanagement, Vice President HR, SAP SE, Deutschland: „Diversity Management hat hohen Stellenwert.“



Prof. Franz Josef Radermacher, Vorstand und Professor für Datenbanken und Künstliche Intelligenz an der Universität Ulm: „Eine Marktwirtschaft mit klarer sozialer Komponente ist Grundvoraussetzung für mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.“



Forum für Prävention: Bei der Poster-Ausstellung wurden gute Präventionsideen aus aller Welt vorgestellt.



Kofferübergabe: Symbolisch wurde ein Koffer mit dem gesamten Erfahrungsschatz des Weltkongresses von den deutschen Veranstaltern an die Delegation aus Singapur übergeben. Dort findet der XXI. Weltkongress vom 3. bis 6. September 2017 statt.



Media Festival: Aus 290 Einsendungen aus 34 Ländern wurden die Sieger in zwei Kategorien gekürt.



Bilder einer Ausstellung: Falsches versus richtiges Heben und Tragen, Arbeiten mit richtigen Arbeitsmitteln (Hubarbeitsbühnen, Leitern ...), sichere Forstarbeiten, automatisches Einparken des Pkw – die dem Weltkongress angeschlossene Ausstellung präsentierte ein facettenreiches Spektrum.

ZUSAMMENFASSUNG



Knapp 4.000 Teilnehmer aus 143 Nationen waren im August nach Frankfurt gekommen, um sich über die neuesten Entwicklungen im Bereich Prävention zu informieren. Der XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bot einmalige Gelegenheit für den Erfahrungsaustausch. ■

SUMMARY



With almost 4,000 participants from 143 nations, the XX. World Congress on Safety and Health at Work, which was held in Frankfurt in August this year, was a great opportunity to exchange experiences and catch up on the latest developments in prevention. ■

RÉSUMÉ



Environ 4.000 participants de 143 nations se sont rencontrés au mois d'août à Francfort, afin de s'informer sur les derniers développements en matière de prévention. Le XXe Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail – Forum mondial pour la prévention soutenable, a offert une occasion unique d'échanger ses expériences. ■

Hände gut, alles gut!

Dr. Martin Leixnering, Oberarzt am Lorenz-Böhler-Unfallkrankenhaus der AUVA, ist einer der führenden Handchirurgen Österreichs. Er war der Initiator und die treibende Kraft der aktuellen AUVA-Kampagne „Hände gut, alles gut“ zur Vermeidung von Handverletzungen. Im Gespräch mit SICHERE ARBEIT legt Dr. Leixnering dar, welche Überlegungen dazu führten, sich mit Handverletzungen und Handprävention zu beschäftigen, was die Medizin in diesem Fall zur Prävention beitragen kann und was eine Handverletzung für den Alltag und das Leben bedeuten kann.

DAS GESPRÄCH MIT OA DR. MARTIN LEIXNERING FÜHRTE MAG. ANDREAS LEXER



Foto: AUVA

OA Dr. Martin Leixnering, AUVA-Unfallkrankenhaus Lorenz Böhler

SICHERE ARBEIT: Die AUVA hat kürzlich ihre neue Kampagne „Hände gut, alles gut“ gestartet. Sie waren die treibende Kraft dieser Kampagne. Wie kam es dazu?

Leixnering: Handverletzungen stellen mit 41 Prozent eine häufige Verletzungsform dar. Unter Jugendlichen liegt der Anteil sogar bei 50 Prozent. Die Bestrebungen zur Prävention wurden in den letzten Jahren eu-

ropaweit intensiviert, um die Anzahl der Handverletzungen zu reduzieren. Österreichs Handchirurgie hat international eine sehr gute Reputation, so wurde ich 2011 im Rahmen des FESSH Kongress gebeten, unsere Erfahrungen in der Handchirurgie auch in der Prävention umzusetzen. Das Vier-Säulen-Modell der AUVA (Prävention, Unfallheilbehandlung, Rehabilitation und Rentenwesen) bietet dazu besonders gute



Hände gut, alles gut!



Eine Initiative der AUVA für mehr Sicherheit und Gesundheit.

www.haendegut-allesgut.at

Voraussetzungen. Dank meiner 34-jährigen Tätigkeit für die AUVA habe ich nicht nur Einblick in Daten hinsichtlich Versorgungsstrategien, sondern auch in die Rehabilitation und die dadurch entstehenden hohen Rentenkosten. Durch die enge Zusammenarbeit von Prävention und Unfallheilbehandlung schaffen wir eine Möglichkeit, das vorhandene Zahlenmaterial und Wissen aufzuarbeiten und zu analysieren, um gezielt dort Maßnahmen zu setzen, wo Verletzungen passieren. Die Österreichische Gesellschaft für Handchirurgie (ÖGH) hat die Initiative in Österreich gesetzt, die AUVA einen eigenen Lenkungsausschuß zur Vermeidung von Handverletzungen ins Leben gerufen. Entwickelt wurde eine Informationskampagne, die sowohl auf Gefahren im Arbeitsumfeld als auch in der Freizeit aufmerksam macht. Als Präsident der Österreichischen Gesellschaft für Handchirurgie (ÖGH) sehe ich es als Teil meiner Aufgaben an, den Fokus in der Öffentlichkeit auch auf „Handprävention“ zu legen. Eine weitere gute Gelegenheit, um die Handprävention weiter zu forcieren, war der 3rd European Hand Injury Prevention Congress, der von 20. bis 21. Oktober in Wien (Tech-Gate) stattgefunden hat. Prävention ist auch wichtig, weil die ökonomischen Ressourcen immer geringer werden und auch auf medizinische Möglichkeiten Einfluss nehmen.

SICHERE ARBEIT: Wobei und wodurch entstehen Handverletzungen, und warum fokussiert die Kampagne auf die Hand und nicht auf den Körper als Ganzes?

Leixnering: Sowohl bei Arbeitsunfällen als auch bei Freizeitunfällen mit Handverletzungen werden überwiegend Rissquetschwunden beobachtet. Eine fortlaufende Serie von 1.000 Handverletzungen zeigte folgende Verteilung: 42 Prozent Rissquetschwunden, 27 Prozent Kontusionen, 17 Prozent Frakturen und 5 Prozent Infektionen. Ein erhöhtes Risiko entsteht durch Stress, Unachtsamkeit und Zerstreutheit, Übermüdung und Überforderung, Übermut, Selbstüberschätzung und die Verwendung defekter oder ungesicherter handgehaltener Maschinen. Dass die Verletzungshäufigkeit an der Hand deutlich steigt und 60 Prozent der Handverletzungen in der Freizeit entstehen, ist bekannt. Tätigkeiten im Garten, beim Sport und beim unprofessionellen Hantieren mit handgehaltenen Maschinen von Baumärkten (Kreissäge, Handbohrer) führen zu den meisten und oft schwersten Unfällen. Der Ausfall der Arbeitsfähigkeit im Berufsleben durch eine Handverletzung in der Freizeit muss gleichermaßen beurteilt werden. Die Ausfallkosten für die Betriebe, die Wirtschaft und die AUVA sind beträchtlich: Es gibt jährlich rund 230.000 Handverletzungen – die gesamtwirt-

schaftlichen Kosten in Österreich dafür betragen etwa 309 Millionen Euro, davon entfallen rund 140 Millionen Euro auf die AUVA (jede Handverletzung kostet die AUVA knapp 8.000 Euro). Daher erscheint es nicht nur uns von der ÖGH sinnvoll, das Bewusstsein für die Notwendigkeit des Schutzes der Hand und für die teils schweren Folgen von Handverletzungen für den Einzelnen in der Bevölkerung zu schärfen. Nicht zu vergessen das menschliche Leid, das durch Schmerzen und Einschränkungen auch bei den scheinbar einfachsten täglichen „Handarbeiten“ entsteht.

SICHERE ARBEIT: Ziel der Kampagne ist in erster Linie, Handverletzungen zu vermeiden. Wie kann die Medizin dazu beitragen?

Leixnering: Grundsätzlich funktioniert das wie in jedem anderen medizinischen Fach, das sich mit Verschleiß und mit Verletzungen auseinandersetzt: durch Aufklärungskampagnen, durch das Aufzeigen von Fallbeispielen, durch das Anraten von Übungen zu Präventivmaßnahmen, durch verstärkte Aufklärung zur Prävention von Stürzen beim älteren Patienten – hier liegt die Verletzungshäufigkeit in hohem Maße an der Hand und an der Hüfte. Aktuell kann die Medizin durch den Einsatz neuer Technologien und durch verbesserte Möglichkeiten zur Kooperation in Form des vorhandenen Datenflusses, dessen statistische Auswertung und Analyse maßgeblich zu Präventionsmaßnahmen beitragen. Im Falle von Handverletzungen starteten wir eben aktuell die Informationskampagne und weisen auf die häufigsten Verletzungen an der Hand hin. Die Ursachen dieser Verletzungen wurden ja seit Gründung der Unfallversicherung regelmäßig erfasst. Wir wissen aber jetzt auch, dass Verletzungen zu einem sehr hohen Prozentsatz in der Freizeit geschehen. Gerade hier müssen wir feststellen, dass noch viel zu wenig Aufklärungsarbeit geschehen ist. Das ist auch der Grund, warum sich die Kampagne nicht nur primär an das Arbeitsumfeld richtet, sondern auch an die Freizeit.

SICHERE ARBEIT: Wie arbeiten Medizin und Prävention in dieser Sache zusammen?

Leixnering: Die ÖGH hat sich darauf verständigt, dass neben chirurgischen Versorgungsverfahren und Analysen von Verletzungen Prävention eines der grundlegenden Arbeitsthemen sein muss. Durch die Initiative der ÖGH wurde zunächst etwa die Österreichische Gesellschaft für Handtherapie gegründet, der Fokus auf die Prävention war der nächste logische Schritt. Prävention ist eine wichtige ethische Aufgabe: Wir verfügen über eine hohe Expertise, und diese muss auch im Sinne der Prävention eingesetzt werden.

SICHERE ARBEIT: Was bedeutet es für den Einzelnen, wenn die Hand nicht mehr funktioniert?

Leixnering: Unsere Hände sind ein vielseitiges Präzisions- und Sinneswerkzeug. In vielen Bereichen spielt die Hand als das wichtigste Werkzeug des Menschen eine entscheidende Rolle. Die Dynamik der Hand ist die Dynamik des Denkens: Nicht umsonst kennt unsere Sprache den Ausdruck „Begreifen“ als Synonym für gedankliches Verstehen. Die Hand hat also sehr viele spezielle Fähigkeiten: Zwei Hände können über 400 Zeichen pro Minute in eine Tastatur hämmern, einen Baum fällen, Klavier spielen und sagen oft mehr als tausend Worte. Der Verlust auch nur eines Teils dieser Fähigkeiten und Fertigkeiten schränkt den Menschen und sein „Menschsein“ drastisch ein, führt nicht nur zu physischen, sondern auch zu psychischen Belastungen und fast immer auch zu monetärem Verlust.

SICHERE ARBEIT: Was muss und kann der Einzelne tun, um die Hände bis ins hohe Alter funktionstüchtig zu erhalten?

Leixnering: Wichtig ist es vor allem, aktiv zu bleiben – sowohl geistig (die Funktionsfähigkeit der Hand beginnt im Kopf!) als auch körperlich (vor allem im Bereich der gesamten oberen Extremitäten). Mehr Konzentration, mehr Achtsamkeit, mehr Schutz und das Wissen darum, wie ich die Hand richtig schützen kann, sind enorm wichtig.

SICHERE ARBEIT: Was macht die Handchirurgie so spannend?

Leixnering: Die Handchirurgie ist, aus meiner persönlichen Sicht natürlich, die Königsdisziplin der Unfallchirurgie – als ausgeprägtes Sinnesorgan fordert sie dem Chirurgen die gesamte Palette der chirurgischen Fähigkeiten (von der Osteosynthese bis hin zur Mikrochirurgie) und Wissen ab. Die Hand ist ein komplexer Körperteil – alles liegt auf engstem Raum beieinander. Eine Hand mit ihren vielen Feinheiten, ihren Gelenken, dem Gleitvermögen, der engen Lagebeziehung von Sehne, Nerv, Gefäß und Knochen wieder zur Funktion zu bringen, das ist hohe Kunst der Chirurgie. Der Erfolg gibt uns recht – wir haben glücklicherweise eine sehr hohe Wiederherstellungsrate.

SICHERE ARBEIT: Herr Dr. Leixnering, wir danken für das Gespräch!

Die Handchirurgie im Fokus

Dr. Martin Leixnering hat 1980 sein Medizinstudium abgeschlossen und ist Facharzt für Unfallchirurgie. 1981 absolvierte er den ersten Handkurs bei Jörg Böhler – sein Einstieg in die Handchirurgie. Seit 1991 leitet Martin Leixnering die Handambulanz am Lorenz-Böhler-Unfallkrankenhaus der AUVA und bekleidet die Funktion des Leiters des Handzentrums Rudolfinerhaus.

Leixnering ist Präsident der Österreichischen Gesellschaft für Handchirurgie und in vielen nationalen wie internationalen Gesellschaften und Arbeitsgemeinschaften für Unfall- und Handchirurgie aktiv tätig.



Forschung gegen eine der langfristigen Folgen von Asbest

15 bis 40 Jahre dauert es, ehe nach dem Kontakt mit Asbest erste Krankheitssymptome auftreten. Obwohl die Asbest-Anwendung längst verboten ist, rechnen Experten deshalb auch in den kommenden Jahren mit einem weiteren Ansteigen von Krankheitsfällen. Eine Folge von Asbest-Kontakt kann das sogenannte maligne Pleuramesotheliom sein, ein bösartiger Krebs des Lungenfalls. Eine Gruppe engagierter Ärztinnen und Ärzte erforscht seit mehreren Jahren diese Krebsart im Rahmen der AMIG (Austrian Mesothelioma Interest Group). Die AUVA unterstützt sie tatkräftig dabei.

MIR ALIREZA HODA, THOMAS KLIKOVITS, WALTER KLEPETKO



Unter www.amig.at hat die AMIG eine Informationsplattform für österreichische Ärztinnen und Ärzte aufgebaut.

Das maligne Pleuramesotheliom (MPM) ist ein bösartiger Krebs des Lungenfalls (Gewebe, das die Lunge umgibt bzw. den Brustkorb innen auskleidet) und tritt häufig nach vorangegangenem Kontakt zu Asbest auf. Trotz des Verbotes des industriellen Gebrauchs von Asbest wird die Häufigkeit des Auftretens dieser Erkrankung in den kommenden Jahren weiter steigen. Grund ist der lange Zeitraum zwischen

Asbest-Kontakt und Krebsentstehung: Im Mittel vergehen nach dem Asbest-Kontakt 40 Jahre, ehe erste Symptome auftreten. In über 99 Prozent der Fälle ist eine Latenz von zumindest mehr als 15 Jahren beschrieben. Zwischen der Menge der Asbestbelastung und der Häufigkeit des Auftretens eines Pleuramesothelioms besteht ein eindeutiger Zusammenhang. Die Erkrankung können auch Menschen mit einer minimalen Belastung entwickeln.

Berufserkrankung Pleuramesotheliom

Bösartige Erkrankungen des Rippenfalls, des Bauchfalls und des Herzbeutels durch Asbest werden in Österreich als Berufserkrankung anerkannt. Voraussetzung dafür ist, dass berufliche Exposition gegenüber Asbeststaub gegeben war. Die Dauer dieser Tätigkeit ist nicht entscheidend, auch kurzzeitige Arbeit unter Asbestkontakt reicht für die Anerkennung aus. Im Gegensatz zum Lungenkrebs spielt hier der vorangegangene Nikotinkonsum eine untergeordnete Rolle.

Wichtig ist, dass es sich um eine versicherte Tätigkeit gehandelt hat. Dementsprechend gibt es in Österreich leider keine gesetzliche Grundlage für eine Entschädigung etwa der erkrankten Ehefrauen von Asbestarbeitern. Wie bei allen anderen Berufserkrankungen besteht für die behandelnden Ärzte Meldepflicht.

Diagnostik und Therapie

Oft führen unspezifische Symptome wie Atemnot, Schmerzen, hartnä-

ckiger Husten oder Gewichtsverlust, selten auch Fieber zum Arzt. Häufig bestehen auch Flüssigkeitsansammlungen um die Lunge. Die meisten malignen Pleuramesotheliome werden erst im fortgeschrittenen Stadium entdeckt. Wegen ihres flächenhaften Wachstums lassen sie sich durch Thoraxröntgenaufnahmen oder teils auch durch eine Computertomographie schlecht erfassen. Häufig zeigt sich als Erstsymptom ein Pleuraerguss (Flüssigkeitsansammlung im Brustkorb um die Lunge). Erst durch eine Spiegelung des Brustkorbs mit Entnahme einer Gewebeprobe (Biopsie) kann die Diagnose mit hoher Sicherheit gestellt werden. Die Therapie von Patienten mit Mesotheliom erfolgt meist individuell. Bei Patienten mit gutem Allgemeinzustand und in frühen Stadien der Erkrankung kann eine interdisziplinäre Therapie erfolgen. Dies beinhaltet eine Chemotherapie und danach – bei gutem Ansprechen – eine Operation des Tumors mit anschließender Strahlentherapie. In fortgeschrittenen Stadien wird meist nur eine Chemo- und/oder Strahlentherapie verabreicht.

Die AMIG und ihre Ziele

Die Austrian Mesothelioma Interest Group (AMIG) ist eine Gruppe spezialisierter österreichischer Ärztinnen und Ärzte mit besonderem Interesse für die Behandlung des malignen

Pleuramesothelioms. Die AMIG besteht österreichweit seit 2011 und wird seit Beginn tatkräftig von der AUVA unterstützt. Der Gruppe gehören Ärztinnen bzw. Ärzte, die in den verschiedenen Bereichen der Krebstherapie bzw. Lungenheilkunde spezialisiert sind (unter anderem aus den Bereichen Onkologie, Lungenheilkunde, Chirurgie, Strahlentherapie etc.), ebenso an wie Angehörige der AUVA.

Zu den Zielen der AMIG zählen unter anderem die Hebung des Bekanntheitsgrades der seltenen Erkrankung des asbestbedingten Mesothelioms in Österreich sowie eine umfassende Information der Öffentlichkeit und der betroffenen Patientinnen und Patienten. Weiters soll durch spezialisierte Zentren ein verbesserter Zugang zu Diagnostik und Therapie ermöglicht werden. Ein Erhebungsformular, das in allen Lungenabteilungen in Österreich aufliegt und bei jedem neuen Mesotheliomfall von den behandelnden Ärztinnen und Ärzten ausgefüllt wird, enthält neben medizinischen Daten auch einen Link zur ärztlichen Berufskrankheiten-Meldung der AUVA. Das hilft dabei, die Dunkelziffer nicht gemeldeter Pleuramesotheliome zu senken. Dies ist von besonderer Bedeutung, da eine rasche BK-Meldung dem Versicherten nicht nur Rentenleistungen aus der Unfallversicherung

garantiert, sondern auch weitere Unterstützung der Versicherten und ihrer Angehörigen bis hin zu medizinischen Rehabilitationsangeboten und psychologischer Betreuung im Rahmen des Case-Managements der Asbestnachsorge ermöglicht.

Darüber hinaus betreibt die AMIG seit 2011 eine Datenbank, in der nach Möglichkeit alle österreichweiten Fälle völlig anonymisiert erfasst werden. Diese Datenbank dient als Grundlage für zukünftige Diskussionen über Diagnostik sowie Therapie und soll bei der Planung klinischer Studien helfen. Nicht zuletzt dient die AMIG als spezifische Informationsquelle für alle österreichischen Ärztinnen und Ärzte, die sich mit der Behandlung dieser Erkrankung beschäftigen. Diesbezüglich betreibt die AMIG unter anderem eine Homepage, die unter www.amig.at im Internet abzurufen ist. ■

Dr. Mir Alireza Hoda, Dr. Thomas Klikovits, Prof. Dr. Walter Klepetko
AMIG Office
Klinische Abteilung für Thoraxchirurgie
Medizinische Universität Wien
Währinger Gürtel 18–20
1090 Wien
Tel. +43 1 40 400-56440
E-Mail: office@amig.at



ZUSAMMENFASSUNG



Als eine der langfristigen Folgen des Asbest-Kontakts gilt das maligne Pleuramesotheliom, ein bösartiger Krebs des Lungenfells. Eine interdisziplinäre Gruppe heimischer Ärztinnen und Ärzte hat sich in der AMIG (Austrian Mesothelioma Interest Group) zusammengefunden und erforscht mit Unterstützung der AUVA diese Erkrankung und ihre Folgen. ■

SUMMARY



One long-term consequence of exposure to asbestos is malignant mesothelioma, a malign type of cancer in the pleural cavity. An interdisciplinary group of local physicians have pooled forces in the Austrian Mesothelioma Interest Group (AMIG) to carry out research into the disease, supported by AUVA. ■

RÉSUMÉ



Une des conséquences à long terme de l'amiante est le dénommé mésothéliome malin, un cancer malin de la plèvre. Un groupe interdisciplinaire de médecins nationaux s'est réuni dans le cadre de l'AMIG (Austrian Mesothelioma Interest Group) et effectue des recherches sur cette maladie et ses retombées avec l'aide de l'AUVA. ■

Evaluierung der psychischen und physischen Ent-Lastung

Die Leistungsfähigkeit eines Menschen hängt nicht nur davon ab, was er während der Arbeit vollbringt, sondern auch, ob und wie er sich dazwischen erholt – also von den Pausen und Erholungszeiten! Der „Pausencheck“ der Technischen Universität Dresden ist ein einfaches, übersichtliches und frei erhältliches Screeninginstrument zur Evaluierung der Pausengestaltung bei der Arbeit.

BRIGITTE-CORNELIA EDER, JOHANNES WENDSCHE



Heutzutage ist man „erschöpft“ oder hat „Burnout“. Bei der Arbeit gestresst zu sein gehört sozusagen zum guten Ton. Wer durcharbeitet und „keine Zeit für Pausen“ hat, ist in. Wer vor lauter Arbeit das Mittagessen ausfallen lässt, ist eine „fleißige Mitarbeiterin“ bzw. ein „fleißiger Mitarbeiter“.

Erschöpfung oder erholsame Pausen?

Wenn das Beschriebene Teil der Unternehmenskultur ist, dann ist dringender Handlungsbedarf gegeben. Aber nicht nur dann – sondern auch, wenn Pausen einfach kein Thema sind, und schon gar nicht, wie Mann oder Frau sie verbringt. In all diesen Fällen ist arbeitspsychologisches Wissen über Pausen, das seit fast 100 Jahren gut erforscht ist und immer wieder bestätigt wurde, bis heute nicht angekommen: Pausen fördern die Leistungsfähigkeit. Demnach wird die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mutwillig gesenkt, wenn Pausen – real oder weil es die Unternehmenskultur so fordert – nicht eingehalten werden (dürfen).

Stand der Technik

Die Evaluierung der psychischen Belastungen ist derzeit in aller Munde. Das jedoch erst, seit sie die Diskussion über die physischen Belastungen in den Hintergrund gedrängt hat. Immer noch unbeachtet allerdings sind die Zeiten, die der Mensch benötigt, um überhaupt leistungsfähig zu sein: nämlich die Pausen! Und das, obwohl die ÖNORM EN ISO 10075-2 (Stand der Technik im Bereich psychischer Arbeitsbelastungen) in den Leitsätzen (4.2.1) in Bezug auf Ermüdung schreibt: „Daher besteht einer der Hauptansatzpunkte bei der Gestaltung von Arbeitssystemen in Hinblick auf die Reduzierung der Ermüdung des Nutzers darin, die Intensität der Arbeitsbelastung zu reduzieren oder zu optimieren, die Zeit der Exposition zu begrenzen oder die Verteilung durch Einführung von Ruhepausen zu verändern ...“



Foto: B. C. Eder

Zur gesunden Pause gehören gesunde Ernährung, ausreichend Flüssigkeitszufuhr, idealerweise frische Luft, wenn möglich Natur, Tageslicht, Bewegung oder Entspannung, angenehme Farbgestaltung etc.

Arbeitszeitgesetz

Das österreichische Arbeitszeitgesetz (AZG) definiert in § 2 (1) 1. Arbeitszeit als die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. In Abschnitt 3 werden dann Ruhepausen (während der Arbeitszeit) und Ruhezeiten (vor und nach der Arbeitszeit) näher erklärt. So sagt § 11. (1), dass, wenn die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden beträgt, die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen sei. Weiters heißt es hier: „Wenn es im Interesse der Arbeitnehmer des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten gewährt werden.“ Andere, davon abweichende Regelungen sind mittels Betriebsvereinbarung oder vom Arbeitsinspektorat zuzulassen. Jedenfalls muss ein Teil der Ruhepause mindestens zehn Minuten betragen. In (3) wird darauf eingegangen, dass bei Schichtbetrieb Kurzpausen von angemessener Dauer zu gewähren

Wirkung von gut gestalteten Pausen

Steigerung von

Arbeitsleistung
subjektivem Wohlbefinden
physiologischer Leistungsfähigkeit
Leistungsfähigkeit (auch nach der Arbeit)

Reduktion von

Arbeitsunfällen
psychischen Fehlbeanspruchungsfolgen
illegitimen Pausen
Mitarbeiterfluktuation

Quelle: J. Wendsche. (2014) Der Pausencheck – Mit richtigen Pausen die Gesundheit und Leistungsfähigkeit verbessern. TU-Dresden.

sind. Kurzpausen sowie Ruhepausen gelten als Arbeitszeiten (7). Nähere und weiterführende Informationen sowie andere Regelungen für bestimmte Berufsgruppen (z. B. Lenker, öffentlicher Verkehr, Apotheken, Rufbereitschaften, Reisezeiten, Arbeiten an heißen Öfen, Handel, Bauwesen, Kinder und Jugendliche, Frauen, Bäcker, Heimarbeit etc.) finden Sie sowohl im Arbeitszeitgesetz als auch auf den Internetseiten der Arbeitsinspektion.

Tätigkeitsabhängig

Zuerst sind immer die gesetzlichen Anforderungen einzuhalten. Nachfolgend werden (schon lt. AZG) die Schwere der Arbeit und der sonstige Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genauer angesehen und bei der Festlegung und Gestaltung von Pausen berücksichtigt. Erste Experimente dazu wurden bereits in den 1920er-Jahren von Otto Graf durchgeführt und konnten in den darauffolgenden Jahren immer wieder bestätigt werden.

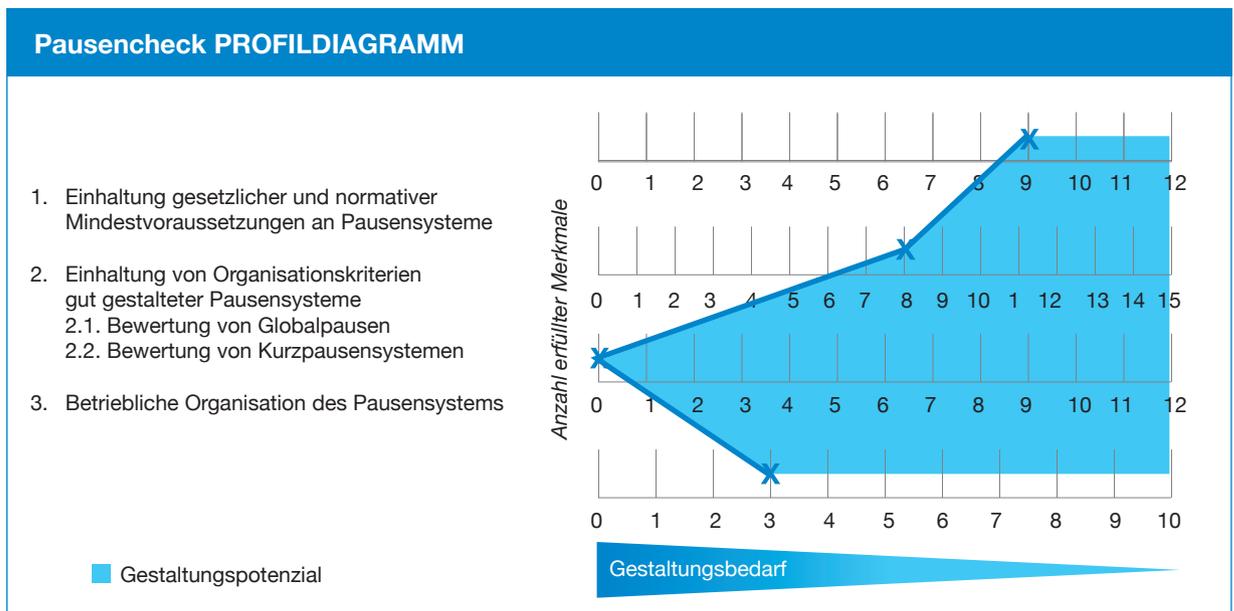
Und auch die Praxis zeigt: Die „lohnende Pause“, die schon Graf postulierte, ist eine recht kurze Pause (drei bis zehn Minuten); sie kommt dafür auch recht häufig während der Arbeitszeit vor, nämlich alle ein bis zwei Stunden. Schon eine Pausenlänge von in etwa fünf Prozent der Tätigkeitszeit bringt eine optimale Mehrleistung gegenüber ununterbrochener Arbeit. Das ist vor allem durch eine Reduktion und Vorbeugung von Beanspruchungsspitzen während der Arbeit sowie verschiedene motivationale Prozessgewinne zu erklären.

Bildschirmarbeitsplätze

Für Bildschirmarbeitsplätze etwa wurde zusätzlich zum Arbeitszeitgesetz auch noch in der Bildschirmarbeitsverordnung eine detailliertere und strengere Regelung (vorausgesetzt, es liegt Bildschirmarbeit lt. BS-V vor) getroffen. Sie sieht in § 10 (1) vor, dass nach jeweils 50 Minuten ununterbrochener Bildschirmarbeit eine Pause oder ein Tätigkeitswechsel im Ausmaß von jeweils mindestens zehn Minuten erfolgen muss. Lediglich wenn während des gesamten Arbeitstages über eine ununterbrochene Zeitspanne von höchstens zwei Stunden Bildschirmarbeit geleistet wird, darf (gemäß Abs. 2) die Pause bzw. der Tätigkeitswechsel entfallen; wenn (3) eine nach 50 Minuten zustehende Pause oder der Tätigkeitswechsel aufgrund des Arbeitsablaufes nicht möglich ist, darf sie in die anschließende zweite Stunde verlegt werden, muss aber dann 20 Minuten betragen. Auch hier weist der Gesetzgeber schon darauf hin, dass sowohl die Pause als auch der Tätigkeitswechsel (4) aus Tätigkeiten bestehen muss, die geeignet sind, die durch die Arbeit am Bildschirmgerät auftretenden Belastungen zu verringern. Selbstverständlich wird auch hier nochmals darauf hingewiesen, dass Pausen in die Arbeitszeit einzurechnen sind (5).

Evaluierung (psychischer Belastungen) nach ASchG

Die geeignetste Grundlage dafür, dass Pausen wirksam, also lohnend, leistungserhaltend und leistungssteigernd gestaltet werden, ist wohl eindeutig die für jedes Unter-



Beispielbewertung für einen Arbeitsplatz.

nehmen verpflichtende Evaluierung! Um sowohl die physischen als auch die psychischen Belastungen mit einbeziehen zu können, sollte die gesamte Evaluierung bereits vorliegen. Im Bereich der Bildschirmarbeitsplätze müsste dies ja schon heute in jedem österreichischen Unternehmen der Fall sein; bei allen anderen Arbeitsplätzen sorgt die Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes dafür, die mit 1. Jänner 2013 in Kraft getreten ist. Noch stärker als bislang betont sie die Wichtigkeit der psychischen Gesundheit, der Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen. Neben den Belastungen des Muskel-Skelett-Apparates sind psychische Belastungen eindeutig die häufigste Ursache für arbeitsbedingte Beschwerden, Erkrankungen und Ausfälle aus dem Arbeitsprozess. Beide Themenbereiche müssen genau betrachtet werden, wenn es um eine wirksame Verbesserung sowohl während der Arbeit als auch während der Pause geht. Hier unterstützt der Pausencheck als ein weiteres Instrument zur Evaluierung den Arbeitgeber.

Der Pausencheck

Das an der TU Dresden entwickelte Pausencheckverfahren ist in allen Branchen einsetzbar, sofern die Arbeitszeit mehr als sechs Stunden beträgt. Es ist ein kurzes Screening-Instrument (Stufe 3 lt. ÖNORM EN ISO 10075-3) zur Bewertung der gesundheits- und leistungsförderlichen Gestaltung des Pausensystems in einem Arbeitsbereich. Wie von der klassischen Evaluierung nach ASchG bekannt, lassen sich auch hier zusammengehörige Arbeitsbereiche (z. B. ähnliche Tätigkeiten, ähnliche Arbeitszeiten, gegenseitige arbeitszeitliche Abhängigkeiten) zusammenfassen. Die Informationen zur Bewertung werden zum Beispiel aus der Beobachtung, aus betrieblichen Dokumenten, Gesprächen mit den MitarbeiterInnen und Vorgesetzten gewonnen. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst können Ihre Kriterien notieren.

Da die deutsche und die österreichische Gesetzeslagen sehr ähnlich sind, ist das deutsche Verfahren auch in Österreich sehr gut einsetzbar. Einige Bezeichnungen



Foto: R. Reichhart/AUVA

Beispiel für gute Vorbereitung bewegter Pausen am Bildschirmarbeitsplatz

sind natürlich anders, entsprechen aber sinngemäß den Äquivalenten in Österreich (z. B. DIN Norm entspricht ÖNORM in den verwendeten Normen, Gefährdungsbeurteilung in Deutschland entspricht Evaluierung nach ASchG in Österreich etc.). Eine speziell auf die in Österreich vorliegenden gesetzlichen Rahmenbedingungen angepasste Version wird vom Autorenteam dieses Artikels gerade vorbereitet.

Das Verfahren ist in drei wesentliche Teile gegliedert:

Teil 1 ist die Analyse der Pausenorganisation in einem Arbeitsbereich, Teil 2 ist die Auswertung und Bewertung, und Teil 3 sind Gestaltungsempfehlungen zur Verbesserung der Pausenorganisation (derzeit noch in Bearbeitung).

Pausenbewertung im Überblick

1. Auswahl zusammengehöriger Tätigkeitsbereiche (Tätigkeitsklassen), Basisanalyse mittels Pausencheck
 2. Bewertung mit dem Pausencheck
 3. Summieren günstiger Pausenorganisationsmerkmale
 4. Ergebnisse ins Profildiagramm eintragen
 5. Maßnahmen ableiten (Veränderungsmöglichkeiten festlegen)
 6. Maßnahmen umsetzen (Veränderungen durchführen) Feinanalyse
 7. Bewertung förderlicher und hinderlicher Pausenmechanismen
 8. Einfluss individueller Merkmale abschätzen
 9. Bewertung der Akzeptanz und Identifikation mit dem Pausensystem
 10. Messung von Beanspruchungsfolgen
- Nachhaltigkeit: Bewertung in regelmäßigen Abständen als Basisanalyse und/oder Feinanalyse wiederholen!

Beim Einsatz wird zunächst geprüft, ob Merkmale einer günstigen Pausenorganisation „erfüllt“ oder „nicht erfüllt“ sind. Günstige Merkmale werden am Ende aufsummiert. Ausgefüllt werden dazu 49 Fragen.

Die Auswertung wird in einem Profildiagramm (siehe Abbildung S. 24) dargestellt, das sehr übersichtlich folgende Bereiche zeigt:

1. Einhaltung gesetzlicher und normativer Mindestvoraussetzungen an Pausensysteme
2. Einhaltung von Organisationskriterien gut gestalteter Pausensysteme, gegliedert in
 - 2.1. Bewertung von Globalpausen und
 - 2.2. Bewertung von Kurzpausensystemen
3. Betriebliche Organisation des Pausensystems

Je geringer die Summe der erreichten Punkte, desto höher ist der erforderliche Gestaltungsbedarf! Die Analyse alleine reicht natürlich nicht aus, wie auch die Übersichtsdarstellung zeigt und wie im Pausencheck klar vermittelt wird; vielmehr sind, wie von der Evaluierung nach ASchG her bekannt, auch die Bewertung und die Umsetzung von Maßnahmen sowie deren Wirkungskontrolle nötig.

Um die entsprechenden Maßnahmen gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit der Belegschaftsvertretung, den Präventivfachkräften und den Führungskräften setzen zu können, bedarf es eines umfassenden und guten Verständnisses über Pausen und deren Wirkungen bzw. Wirkzusammenhänge. Leider kann ein Artikel nur einen kurzen Einblick in eine so umfangreiche Thematik liefern, aber im Literaturverzeichnis finden sich viele Arbeiten, die ergänzende Informationen zu dem Thema bzw. die Vertiefung der hier erwähnten Beispiele diverser Arbeitsplätze und Tätigkeiten bringen.

Bildschirmarbeitsplätze

Bei Bildschirmarbeitsplätzen etwa sind die hohe Beanspruchung der Augen sowie die zumeist starre Sitzhaltung als Hauptprobleme zu nennen. Demnach sollten Pausen bzw. Tätigkeitswechsel eine Veränderung der Sehaufgaben (z. B. hinsichtlich Sehabstand, Augenfixierung, Sehintensität etc.) ebenso wie der Körperhaltung und der Körperbewegungen enthalten. Eine bewegte Pause – das Aufstehen und Gehen von einigen Schritten – ist als Minimum hier festzuhalten. Eine Leseaufgabe oder das Surfen im Internet etwa wird daher beispielsweise diesen Anforderungen des Tätigkeitswechsels bzw. der Pause ganz klar nicht entsprechen.

Bauwesen

Für das Bauwesen führte Baumeister DI Dieter Schlägerbauer an der TU-Graz eine erste orientierende Studie durch (siehe Literaturverzeichnis), bei der die am dringendsten benötigten Pausenzeitpunkte ermittelt wurden. Auch die Unfallzahlen wurden analysiert, um aus den Wechselwirkungen mit der Kurve der physiologischen Leistungsfähigkeit weiteren Pausenbedarf zu ermitteln.

Leider zeigt das aktuelle Bild, dass Bauarbeiter (Facharbeiter und Hilfsarbeiter) einen extrem hohen Anteil an Tätigkeitszeiten und nur einen geringen Anteil an Pausenzeiten im Arbeitsalltag aufweisen.

Krankenpflege

Für Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger erstellte der bekannte Erholungsforscher Dr. Gerhard Blasche von der MedUni Wien erst kürzlich eine Studie (siehe Literaturverzeichnis); er gewann Erkenntnisse zur Pausenkultur, die die Pausenselbstgestaltung betreffen: Wer seiner Erholung höheren Stellenwert beimisst, macht öfter Pause. Am Ende des Tages sind diese Personen somit weniger müde und ihre Leistungsbereitschaft ist höher als die der anderen Kolleginnen und Kollegen. In diesem Sinne sei hier an die Arbeitgeber appelliert, für eine pausenfreundliche Unternehmenskultur zu sorgen. Profitieren wird davon das gesamte Unternehmen – inklusive dessen Kunden.

Angeordnete oder selbstgewählte Pausen

Zahlreiche Befunde belegen, dass die Pausen dann am effektivsten sind, wenn sie frei gewählt werden dürfen. Das birgt allerdings die Gefahr, dass sie zu spät genommen werden. Beginnt die Leistungsfähigkeit bereits zu sinken, sind also bereits erste Symptome (wie z. B. Ermüdung, Schmerzen, Verspannungen, brennende Augen etc.) spürbar, ist es schon zu spät: Der Erholungswert ist geringer bzw. man benötigt schon eine längere Pausenzeit als dann, wenn man sie rechtzeitig wählt.

Vorteilhaft ist allerdings, dass eine selbst gewählte Pause weniger als Arbeitsunterbrechung erlebt wird und somit keine zusätzliche psychische Beanspruchung darstellt.

Fixe Pausen, angezeigt durch Pausenglocken oder ähnliche Signale in einer der Arbeitstätigkeit entsprechenden Häufigkeit, erleichtern geplant und planbar den Arbeitsalltag. Außerdem hat man etwas, worauf man sich verlässlich freuen darf. Das Kraftsammeln und die



Foto: R. Reichhart/AUVA

Beispiel für Entspannung während körperlicher Schwerarbeit

Erholung dürfen entspannt angegangen werden – für alle gleichzeitig! (Natürlich ist das nicht bei jeder Tätigkeit möglich.) Auch Springerdienste haben sich als sehr wertvoll erwiesen, um entspannt und eigenverantwortlich zur richtigen Zeit Pause halten zu können.

Aktive oder passive Pause

Bei der Fragestellung, ob eine Pause aktiv (also mit Bewegung) oder passiv (mit Entspannung bis hin zu Schlaf) gestaltet werden sollte, ist der Belastungsfaktor einer Tätigkeit wohl am deutlichsten nachvollziehbar. Schwere körperliche Tätigkeit – wenngleich diese auch noch genau analysiert werden muss – benötigt körperliche Entlastung. Vorsicht ist allerdings beispielsweise bei rückenbelastenden Tätigkeiten geboten, wenn dann die Pause auf Sitzgelegenheiten in der für den Rücken erst recht wieder belastenden selben Haltung eingehalten wird. Hier ist also dringend angeraten, Expertinnen und Experten (z. B. aus den Bereichen Ergonomie, Sportwissenschaften, Physio- oder Ergotherapie) hinzuzuziehen. Sitzende Tätigkeiten oder Tätigkeiten in statischen Arbeitspositionen verlangen nach einer Bewegungspause. Auch hier ist Expertenrat, welche Bewegungen getätigt werden sollen, sehr wertvoll. Denn: Bewegung ist nicht gleich Bewegung!

Alleine oder in Gemeinschaft pausieren

Sozial fordernde Tätigkeiten, etwa mit viel Kunden- oder Patientenkontakt, werden wahrscheinlich am angenehmsten von Pausen unterbrochen, die man alleine verbringt. Arbeitet man hingegen alleine an einem Arbeitsplatz, stellt die Pause in Gesellschaft netter Kolleginnen und Kollegen eine willkommene Abwechslung dar. Individuelle Unterschiede in den Bedürfnissen gilt es aber dennoch zu berücksichtigen.

Pausenorte

Manchmal wundert es nicht, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Pausen und auch Mahlzeiten an ihren Arbeitsplätzen einnehmen, obwohl es eigene „Pausenräume“ gibt! Bei einer Pausenlänge von zehn Minuten einen Pausenraum aufzusuchen, der wunderbar gestaltet ist, aber einen Gehweg von fünf Minuten erfordert, ist wohl unzumutbar – das wird aber oft nicht hinterfragt. Pausenräume, die so hallig sind, dass man sich nicht unterhalten kann, verschmutzte Tische, unergonomische und oft kaputte Sitzgelegenheiten, keine Möglichkeit zum Lüften etc.: Das sind Bedingungen, die zu Recht nicht angenommen werden. Schade!

Aber es geht auch anders! Zum Glück findet man auch Ruheräume, die hell, freundlich, farblich ansprechend, sauber und zweckmäßig eingerichtet sind. Bisweilen trifft man sogar schon auf Räume, die die Möglichkeit bieten, leise Musik zu hören und Povernappings einzulegen. Aber auch Turngeräte, Turnmatten und Anleitungen für Bewegung sind in vielen Betrieben schon Standard. An solchen positiven Beispielen sollten wir uns orientieren!

Lust auf Pause?

Diese kleine Auswahl an Erkenntnissen aus diesem Themengebiet und der kurze Einblick in die verschiedenen Arbeitstätigkeiten können eine qualifizierte Analyse im eigenen Betrieb natürlich nicht ersetzen – sie haben aber hoffentlich dazu angeregt, eine durchzuführen! Die Unterlagen zum Verfahren „Pausencheck“ sind für nichtkommerzielle Anwender (z. B. Präventivfachkräfte im eigenen Betrieb) kostenlos per E-Mail beim Autor, Dipl.-Psych. Johannes Wendsche, beziehbar. Kommerzielle Anwender – d. h. Personen, die für die Verfahrensanwendung Geld verlangen – müssen mit dem Autor persönlich eine Lizenz aushandeln.

Möchten Sie in Ihrem österreichischen Betrieb die Thematik „Pausen“ konkret bearbeiteten, können Sie sich auch an die AUVA, etwa an Mag. Brigitte-Cornelia Eder, wenden. Je nach Intensität und geplantem Aufwand kann ein entsprechendes Projekt gemeinsam aufgesetzt werden. ■

WEITERFÜHRENDE UND VERWENDETE LITERATUR

- Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) BGBl Nr 450/1994, i. d. F. BGBl I Nr 71/2013
- Arbeitszeitgesetz (AZG) BGBl Nr. 461/1969, i. d. F. BGBl I Nr. 3/2013

- Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales über den Schutz der Arbeitnehmer/innen bei Bildschirmarbeit
- Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V), BGBl. II Nr. 124, 1998
- ÖNORM EN ISO 10075 Teil 1-3, Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung, 2004.
Teil 1: Allgemeines und Begriffe
Teil 2: Gestaltungsgrundsätze
Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung
- Blasche, G. (2014) Arbeitspausen sind wichtig – und erhöhen sogar die Produktivität. Zentrum für Public Health der MedUni Wien. (www.meduniwien.ac.at – Top Stories, News aus Medizin/Wissenschaft)
- Frieling, E. & Sonntag, K. (1990). Lehrbuch Arbeitspsychologie. 2. vollständig überarbeitet und erweiterte Auflage. Bern-Göttingen-Toronto-Seattle: Hans Huber Verlag.
- Graf, O., Rutenfranz, J. & Ulich, E. (1970). Arbeitszeit und Arbeitspausen. In A. Mayer & B. Herwig (Hrsg.), Handbuch der Psychologie, Bd. 9: Betriebspsychologie (2. Aufl. S. 244–277). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Klicka, G. (2008). Referat zu Kurzpausen: Die Wirkung von Kurzpausen am Arbeitsplatz im Hinblick auf Arbeitsbewältigung und Zufriedenheit. IBG (Institut für humanökologische Unternehmensführung in Kooperation mit der Fa. Comesa).
- Schlagbauer, D. (2011). Arbeitsbelastungen und Pausengestaltung im Bauwesen: Ansätze zur Arbeitsgestaltung auf Basis arbeitsphysiologischer Parameter. TU-Graz, Institut für Baubetrieb und Bauwirtschaft Graz.
- Wegge, J., Wendsche, J. & Diestel, S. (2014). Arbeitsgestaltung. In H. Schuler & K. Moser, (Hrsg.). Lehrbuch Organisationspsychologie (S.643-693). Bern: Huber Verlag.
- Wegge, J., Wendsche, J., Kleinbeck, U. & Przygodda, M. (2012). Organisation von Fließarbeit und Gruppenarbeit. In S. Letzel & D. Nowak (Hrsg.), Handbuch der Arbeitsmedizin (25. Erg. Lfg 6/12, B IV-3, S. 1-30). Landsberg: Ecomed Verlag.
- Wendsche, J. & Wegge, J. (2014). Ein Rahmenmodell zur Anwendung

von Kurzpausensystemen im Arbeitskontext. In M. Eigenstetter, T. Kunz, R. Portune, & R. Trimpop (Hrsg.), Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit – Psychologie der gesunden Arbeit – 18. Workshop 2014 (S. 439–442). Kröning: Asanger Verlag.

LINKS IM INTERNET

- www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitszeit
- www.auva.at/arbeitspsychologie
- www.auva.at/ergonomie
- http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/fakultaet_mathematik_und_naturwissenschaften/fachrichtung_psychologie/i3/arb_orga_psy/mitarbeiter/johannes_wendsche

Mag. Brigitte-Cornelia Eder
AUVA-Hauptstelle
Unfallverhütung und Berufskrankheiten-
bekämpfung
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
Tel. +43 5 93 93-21704
Fax +43 5 93 93-20710
Brigitte-Cornelia.Eder@auva.at

Dipl.-Psych. Johannes Wendsche
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Technische Universität Dresden
Institut für Arbeits-, Organisations- & Sozialpsy-
chologie
Zellescher Weg 17
D-01062 Dresden
Tel. +49 351 463-33458
johannes.wendsche@tu-dresden.de



ZUSAMMENFASSUNG



Die zunehmende Beachtung negativer psychischer Beanspruchungsfolgen fordert nicht nur eine genauere Analyse der Tätigkeiten an sich (siehe dazu die ASchG Novelle vom 1. Jänner 2013 mit der Forderung nach der Evaluierung psychischer Belastungen bei allen Arbeitstätigkeiten), sondern auch die Optimierung der Pausen zwischen den immer höher werdenden Anforderungen an die menschliche Leistungsfähigkeit. Dafür wurde von der TU-Dresden ein Screening-Verfahren entwickelt – der Pausencheck. Dieser ist für alle Branchen geeignet und kann auch von betriebsinternen Präventivfachkräften einfach und kostenfrei eingesetzt werden. ■

SUMMARY



The negative consequences of psychic strain are getting increasing attention. They require a closer analysis of the job as such (see the ASchG employee protection law amendment from 1 January 2013, which calls for a stress evaluation in all work steps) and demand an adjustment of breaks in view of the increasing requirements on human productivity. The Dresden University of Technology has developed a screening tool, the “Pausencheck” (break check): simple and cost-free, it is suited for all industries and can also be used by in-company stress management experts. ■

RÉSUMÉ



L'observation croissante des conséquences psychiques négatives dues au stress réclame non seulement une analyse plus pointue des tâches en tant que telles (voir à ce sujet l'amendement du 1er janvier 2013 de la loi sur la protection des travailleurs exigeant l'évaluation du stress psychologique pour tous les travaux), mais aussi l'optimisation des pauses entre les tâches aux exigences toujours plus élevées pour l'être humain. C'est dans ce but que l'Université Technique de Dresde a créé une procédure de dépistage, le contrôle de pauses. Celui-ci s'adapte à toutes les branches et peut être installé facilement et gratuitement par les spécialistes de la prévention internes aux entreprises. ■

Steigern Schichtarbeit und Alter das Unfallrisiko?

Sind ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auch in Schichtarbeit tätig sind, einem höheren Risiko ausgesetzt, einen Arbeitsunfall zu erleiden? Die Statistikabteilung der AUVA ist dieser Frage nachgegangen und hat die Arbeitsunfallstatistik der letzten Jahre dahingehend analysiert.

BEATE MAYER

Herbert D. ist 47 Jahre alt und seit seinem 15. Lebensjahr in einem metallverarbeitenden Betrieb beschäftigt. Früher machten ihm weder die Nachtschichten noch die Schwerarbeit zu schaffen. Darüber nachgedacht, wie das im Alter sein würde, hat er nicht. Eigentlich war Herbert D. das Glück bisher hold: Bis auf ein paar kleinere Verbrennungen und einige Schnittwunden hatte er keinen schlimmeren Arbeitsunfall. Wie wahrscheinlich ist es für Herbert, dass ihm auch weiterhin nichts passieren wird?

Welche Sektoren haben ein hohes Risiko?

In der Altersgruppe zwischen 45 und 55 ereignen sich über 80 Prozent der Arbeitsunfälle im engeren Sinn in den Sektoren „Herstellung von Waren“ (C), „Bau“ (F), „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ (G), „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (N), „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung“ (O), „Gesundheits- und Sozialwesen“ (Q) sowie „Verkehr und Lagerei“ (I). Der Anteil dieser Altersgruppe an allen Arbeitsunfällen in besagten Branchen beträgt über 22 Prozent (vgl. Tab 1). Bei den Unfallraten der 35- bis 44-Jährigen und der 45- bis 54-Jährigen bestehen in den letzten Jahren kaum mehr Unterschiede; jene der Altersgruppe 55+ liegen seit 2008 sogar meist darüber (vgl. Tab. 2).

Je älter, desto mehr Unfälle?

Die Abteilung Statistik hat eine geschichtete Stichprobe (n=220) aus den in Tab. 1 gelisteten Wirtschaftsklassen gezogen und versucht, durch Analyse der entsprechenden Unfallmeldungen – über die üblichen Auswertungsvari-



ablen hinausgehend – herauszufinden, ob die Unfallhäufigkeit mit zunehmendem Alter und Schichtarbeit steigt.

15 Prozent der Arbeitsunfälle in den ausgewählten Wirtschaftsklassen ereigneten sich in Nachmittags- oder Nachtschichten; bei den über 45-Jährigen sind es sogar über 17 Prozent. Dieser hohe Anteil legt nahe, dass auch altersgemäßes Nachlassen von Kraft und Konzentration Arbeitsunfälle auslösen kann. Darüber hinaus ist es nicht möglich, aus den Angaben der derzeitigen Un-

fallmeldungen Vormittagsschichten als solche zu erkennen. In etlichen Sparten der Produktion (z. B. bei der Herstellung von Metallerzeugnissen) oder im Gesundheitswesen muss aber angenommen werden, dass Schichtarbeit bzw. Nachtdienste entweder die Norm sind oder zumindest sehr häufig vorkommen.

Unfall schwere steigt mit dem Alter

Der Anteil der schweren Unfälle betrug dabei 8,6 Prozent, und wie-

der mehr als ein Viertel davon ereignete sich in Nachmittags- oder Nachtschichten. Grenzt man auf die Gruppe 45+ ein, sind über 10 Prozent aller Arbeitsunfälle im engeren Sinn als schwer einzustufen. Schwer bedeutet, dass die Kombination von Verletzungsart und Körperteil einen längeren Krankenstand verursachen wird, dass es zu einer Amputation gekommen sein könnte oder dass ein Arbeitsunfall besonders hohe Kosten verursachen wird. Zum Vergleich: Der Anteil der schweren Arbeitsunfälle

(ohne Wegunfälle) nach der von uns vorgenommenen Clustering über alle Altersgruppen und über alle Branchen lag 2013 bei 8,31 Prozent.

Sollte Herbert D. also demnächst vor die nicht sehr angenehme Wahl gestellt werden, Einkommenseinbußen zugunsten seiner Gesundheit hinnehmen zu müssen, mag es ihn ein wenig trösten, dass das Risiko, einen schweren Arbeitsunfall zu erleiden, offensichtlich geringer werden wird. ■

Anerkannte Arbeitsunfälle ohne Wegunfälle 2013, unselbständig Erwerbstätige, ausgewählte Wirtschaftsklassen

2013	unter 25	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	Alle Altersgruppen
Herstellung von Metallerzeugnissen	1.105	940	638	635	193	3.515
Maschinenbau	841	642	454	460	214	2.612
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	534	584	570	580	207	2.480
Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	420	468	407	469	154	1.921
Metallerzeugung und -bearbeitung	402	395	342	341	121	1.601
Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	269	374	309	419	126	1.497
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	295	339	304	271	67	1.276
Herstellung von Möbeln	452	195	170	225	81	1.126
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	272	227	189	187	74	949
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	221	218	180	201	80	902
Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	179	141	124	126	60	630
Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	75	126	121	121	36	480
Herstellung von Waren	5.440	5.122	4.268	4.629	1.593	21.073
Bau	5.388	3.961	3.602	3.520	1.148	17.637
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	4.246	3.019	2.584	2.553	832	13.274
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1.604	2.460	1.914	1.710	529	8.240
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	499	491	949	1.745	747	4.440
Gesundheits- und Sozialwesen	1.395	1.298	1.332	1.572	506	6.118
Verkehr und Lagerei	534	1.053	1.340	1.451	516	4.928
ausgewählte Wirtschaftsklassen	18.731	16.931	15.529	16.586	5.691	73.626

Tab. 1: Altersverteilung der Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle) 2013, ausgewählte Wirtschaftsklassen

Anerkannte Arbeitsunfälle ohne Wegunfälle 2008–2013, unselbständig Erwerbstätige

		2008	2009	2010	2011	2012	2013
unter 25	Anzahl Unfälle	30.946	25.413	24.116	24.342	23.862	22.955
	Versichertenstand nach Alter	41.6230	42.0571	417.497	422.180	422.262	413.892
	Unfallrate auf 1.000 Versicherte nach Alter	74,35	60,42	57,76	57,66	56,51	55,46
25 bis 34	Anzahl Unfälle	27.539	23.417	22.111	21.810	21.561	20.706
	Versichertenstand nach Alter	668.403	644.193	646.121	662.628	676.285	685.063
	Unfallrate auf 1.000 Versicherte nach Alter	41,20	36,35	34,22	32,91	31,88	30,22
35 bis 44	Anzahl Unfälle	27.164	22.589	20.851	19.943	18.954	18.120
	Versichertenstand nach Alter	805.537	785.225	768.599	760.745	748.418	731.216
	Unfallrate auf 1.000 Versicherte nach Alter	33,72	28,77	27,13	26,22	25,33	24,78
45 bis 54	Anzahl Unfälle	22.419	20.458	19.422	19.647	19.394	19.255
	Versichertenstand nach Alter	70.7541	69.9779	725.722	753.995	776.909	794.826
	Unfallrate auf 1.000 Versicherte nach Alter	31,69	29,23	26,76	26,06	24,96	24,23
55 bis 64	Anzahl Unfälle	7.313	6.690	6.320	6.428	6.484	6.713
	Versichertenstand nach Alter	233.457	212.813	219.670	233.622	251.373	266.424
	Unfallrate auf 1.000 Versicherte nach Alter	31,32	31,44	28,77	27,51	25,79	25,20
65 und darüber	Anzahl Unfälle	625	152	134	141	145	144
	Versichertenstand nach Alter	6.718	6.584	6.864	7.160	7.934	8.438
	Unfallrate auf 1.000 Versicherte nach Alter	93,03	23,09	19,52	19,69	18,28	17,07

Tab. 2: Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle) 2013, Unfallraten nach Alter

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



ZUSAMMENFASSUNG



Die Abteilung Statistik der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt ist der Frage nachgegangen, ob das Risiko, einen Arbeitsunfall zu erleiden, bei Schichtarbeit mit zunehmendem Alter steigt. Die Analyse lässt den Schluss zu, dass Schichtarbeit und Alter sehr wohl das Arbeitsunfallrisiko steigern. ■

SUMMARY



The AUVA's Statistics Department has taken up the question of whether the risk of occupational accidents in shift work increases as one gets older. The outcome is that the combination of shift work and age does indeed increase the risk of work accidents. ■

RÉSUMÉ



Le département des statistiques de l'AUVA (caisse d'assurance des maladies du travail) s'est demandé si le risque d'être victime d'un accident du travail augmente pour les travailleurs vieillissants du travail posté. L'analyse conclut que le travail posté et l'âge sont deux facteurs certains d'augmentation des risques d'accidents professionnels. ■

Konfliktlösung versus Rechtsprechung

Konflikte zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern haben einen besonderen Stellenwert im Arbeitsrecht. Sie beeinflussen maßgeblich kollektive wie individuelle Interessen. In unserem Rechtssystem werden zur Lösung dieser Konflikte vorwiegend Verhandlungen und Gerichtsverfahren eingesetzt. Wie sich anhand des Beispiels der Raab-Oedenburg-Ebenfurter-Eisenbahn AG zeigt, kann dafür auch die Mediation als alternatives Verfahren genutzt werden.

RUDOLF KAISER, HANNES BUCHEBNER, ELVIRA HAUSKA



Die Raab-Oedenburg-Ebenfurter-Eisenbahn AG ist ein traditionsreiches ungarisch-österreichisches Unternehmen mit historischen Wurzeln bis ins Jahr 1872. Eigentümer des Unternehmens sind die Republik Ungarn (65,6 Prozent), die Republik Österreich (28,2 Prozent) und die Strabag AG (6,2 Prozent). Aktuell sind rund 160 Mitarbeiter in Österreich beschäftigt.

Die Leitung des österreichischen Betriebes der Raaberbahn AG obliegt seit 1996 Dr. Csaba Székely, der als Generaldirektor-Stellvertreter nachstehende Funktionen ausübt: Mitglied des Vorstandes der Raaberbahn AG, Leiter der Zweigniederlassungen Wien und Wulkaprodersdorf.

Ausgangssituation

Nachdem der österreichische Betrieb zwei Geschäftsjahre mit Verlust abschloss, entschied die Geschäftsleitung der Raaberbahn einen Maßnahmenplan zur nachhaltigen Kostensenkung. Da die Personalkosten einen großen Anteil an der Gesamtkostenstruktur ausmachen, wurden Überlegungen zur Senkung angestellt. Diese stießen naturgemäß nicht bei allen Beteiligten auf Zustimmung.

Die Umsetzung dieses Maßnahmenplans in Kombination mit der Neubesetzung der Personalabteilung änderte die Konfliktkultur im Unternehmen. Auch wenn in einigen wichtigen Fragen Einigung erzielt werden konnte: Bei allen Themen war dies nicht möglich – vor allem dort nicht, wo es Änderungen und Neuerungen geben sollte. Insbesondere hinsichtlich des Zuganges zu relevanten Informationen und einer Neuregelung der Nachtdienstzulage führten viele

Gespräche nicht zu einer akzeptablen Lösung bzw. existierten konträre Sichtweisen. Sie führten dazu, dass Rudolf Kaiser zwei Klagen am Arbeits- und Sozialgericht (021 CGA 71/2013h) einreichte.

Gerichtsverfahren und Mediation

Auf Anregung des zuständigen Richters Andreas Freundorfer gab es am 13. Juni 2014 ein Informationsgespräch über Mediation im Rahmen eines gerichtlichen Verhandlungstermins. Dabei vereinbarten Rudolf Kaiser und Hannes Buchebner, weitere Klärungsgespräche dahingehend durchzuführen, ob eine Mediation in den vorliegenden Fällen sinnvoll sei. Im Zuge dieses Verhandlungstermins vor Gericht sahen die Beteiligten Möglichkeiten einer außergerichtlichen Einigung in der Frage des Zugangs zu Informationen für den Betriebsrat. Die Streitsache Nachtdienstzulage sollte auf Betreiben des Betriebsratsvorsitzenden weiterhin vor Gericht verhandelt werden.

Hintergrund für diese Entscheidung war eine Einschätzung, dass es sich bei dem ersten Fall eher um einen grundlegenden Konflikt handelte. Den zweiten Fall stufen die

Beteiligten eher als Rechtsfrage ein. Es wurden parallel Gerichtstermine und Termine für Klärungsgespräche angesetzt. Die Klärungsgespräche hatten eine Mediation zur Folge, die am 10. März 2014 begann. Zielsetzung der Mediation war die Wiederherstellung einer sachlichen und konstruktiven Gesprächsbasis – vor allem zwischen Rudolf Kaiser und Hannes Buchebner. Die dabei zu besprechenden Themen: wechselseitiger Respekt, die Handhabung gemeinsamer firmenrelevanter Themen, der Umgang mit Veränderung, organisatorische Rahmenbedingungen, Einsicht in die Gehaltsunterlagen und die Nachtdienstzulagen.

In einem zweistündigen Mediationsgespräch erzielten Rudolf Kaiser und Hannes Buchebner so weit Einigung, dass sich Herr Kaiser bereiterklärte, den Gerichtstermin zum Thema Einsicht in die Gehaltsunterlagen zu verschieben. Somit konnte ein zweiter zweistündiger Mediationstermin am 25. März 2014 vereinbart werden. An diesem war die konkrete Vereinbarung über den Zugang zu Personalinformationen für Rudolf Kaiser Thema. Die beiden Parteien informierten ihre Rechtsanwälte darüber, dass sie das Gerichtsverfahren zu



Bild: Fotolia/contrastwerkstatt

dem Sachverhalt einstellen wollten. Auch alle anderen Themen bis auf die Nachtdienstzulage wurden so weit bereinigt, dass keine weiteren Mediationstermine für notwendig erachtet wurden. Die noch offene Rechtsfrage plante man in einem weiteren Gerichtsverfahren zu beurteilen. Ein Follow-Up mit dem Mediationsteam sollte Sicherheit hinsichtlich der getroffenen Vereinbarungen bringen.

Die zwei gerichtlichen Verhandlungstermine in der Frage der Nachtdienstzulagen brachten die Erkenntnis, dass Ungewissheit herrsche. Die zu klärende Rechtsfrage bezog sich auf eine Regelung der Dienst- und Besoldungsordnung für Bedienstete der österreichischen Privatbahnen. Das zwei-stündige Follow-Up-Gespräch vom 16. Juli 2014 mit dem Mediationsteam drehte sich vorrangig um ein neues Ziel: Wie kann die „Raaberbahn“ wieder zu einem Arbeitgeber gemacht werden, bei dem Mitarbeiter gern bleiben? In der Frage der Nachtdienstzulage gab es konkrete Lösungsvorschläge. Diese können Rudolf Kaiser und Hannes Buchebner aus aktueller Sicht selbständig lösen. Gerichtsverhandlung ist zum Stand vom 9. Oktober 2014 keine mehr geplant.

Rechtsklärung versus Konfliktlösung

Die Darstellung des Falles zeigt auf, dass Rechtsfragen immer dann kritisch werden, wenn Entscheidungsträger notwendige innerbetriebliche Regelungen nicht mehr im Einvernehmen treffen können. In diesem Fall gehen die Streitparteien auf die Suche nach Rechtsvorschriften, die möglicherweise verletzt wurden, als speziellem Teil des Gesamtkonflikts. Diese Vorgehensweise führt dazu, dass sich die Parteien auf Rechtsthemen konzentrieren, bei denen sie eine gute Aussicht haben, sie gerichtlich durchsetzen zu können. Ein konstruktives und sachliches Gesprächsklima vor Gericht einzuklagen ist nicht möglich. Doch ist die Vorgehensweise eine wesentliche Voraussetzung für eine produktive Einigung, bei der alle Beteiligten gewinnen können. Oft verschlechtert sich während eines Arbeitsgerichtsverfahrens die Gesprächsbasis – vor allem bei Streitigkeiten zwischen Betriebsräten und Arbeitgeber. Daher hat die Einsetzung eines Gerichtsverfahrens in diesen Fällen zwei Konsequenzen.

Die Konfliktlösung konzentriert sich auf Sachverhalte, die höchstens Mitverursacher des Konflikts waren. Das eigentliche Ziel der Konfliktlösung –

diesen so zu lösen, dass alle gewinnen können – tritt in den Hintergrund. Stattdessen sucht man vermehrt nach Schuldigen, die verlieren. Mediation kann das ursprüngliche Ziel der Konfliktlösung wieder in den Fokus rücken. Die Zeit zur Klärung von Schuldfragen lässt sich für die Schaffung von guten und nachhaltigen Arbeitsplätzen nutzen. Die daraus entstehende Konfliktkultur ermöglicht wirtschaftlich erfolgreiche Arbeitgeber, die sich gute Arbeitsbedingungen leisten können. ■

Rudolf Kaiser ist Vorsitzender der BR Raaberbahn, Vorsitzender des Ausschusses der österr. Privatbahnen, Gewerkschaft VIDA und Obmann des Pensionsinstitutes für Verkehr und öffentliche Einrichtungen.

Hannes Buchebner war in der Zeit von 2005 bis 2010 als Controller beim österr. Betrieb der Raab-Oedenburg-Ebenfurter-Eisenbahn AG zuständig. Seit 2010 ist er ebendort Personalleiter.

Elvira Hauska ist selbständige Unternehmensberaterin mit den Schwerpunkten Mediation, Coaching und Evaluierung.



ZUSAMMENFASSUNG

 Bei betrieblichen Konflikten kann eine gerichtliche Auseinandersetzung zwar zu einem Ergebnis führen, belastet jedoch das Verhältnis der Konfliktparteien. Wie sich am Beispiel der Raab-Oedenburg-Ebenfurter-Eisenbahn AG zeigt, kann mithilfe der Mediation ein anderer Ansatz der Konfliktlösung gefunden werden, der auch zu einer verbesserten Konfliktkultur im Unternehmen beiträgt. ■

SUMMARY

 Business-related conflicts can be dealt with in court, but the judicial decision is most likely to strain the relationship between the opposing parties. The Raaberbahn AG railway company shows that mediation can help to resolve conflicts and improve a firm's conflict culture. ■

RÉSUMÉ

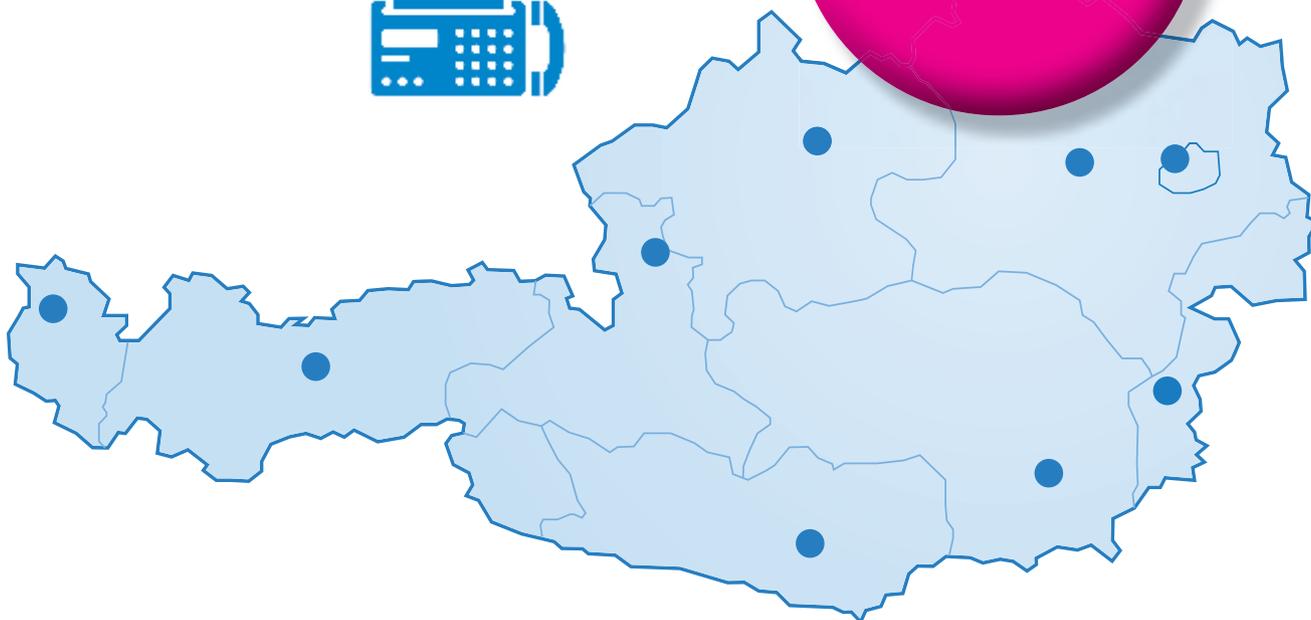
 Lors de conflits au sein de l'entreprise, un contentieux judiciaire peut aboutir à un résultat, mais il affecte toutefois l'attitude des parties en conflit. Comme le montre l'exemple de la Raab-Oedenburg-Ebenfurter-Eisenbahn AG, on peut trouver une autre approche à la solution de conflits avec l'aide d'une médiation, et ainsi améliorer la culture du conflit dans l'entreprise. ■

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



Auszeichnung zur „**Goldenen Securitas 2014**“ Senioren pension am Schlossberg

„Vielfalt bringt Erfolg“: So lautete nicht nur der Name einer Kategorie der „**Goldenen Securitas 2014**“ – dies ist auch ein Leitmotiv der Senioren pension am Schlossberg im Land Salzburg. Es nimmt daher nicht wunder, dass die Senioren pension heuer diese Kategorie für sich entscheiden konnte!

ARIADNE SEITZ



alle Fotos: R. Gyc/AUVA

Die Senioren Pension am Schlossberg wurde am 6. November 2014 mit der Goldenen Securitas in der Kategorie „Vielfalt bringt Erfolg“ ausgezeichnet. Das seit Jahren gelebte Konzept besticht durch die Selbstverständlichkeit, mit der Diversität in diesem Unternehmen gelebt wird. Ein wichtiger Bestandteil ist die Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus verschiedensten Herkunftsländern. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann eigene Vorstellungen der Altenpflege – wie sie im jeweiligen Heimatland üblich ist – einbringen. Dabei wird natürlich auch auf die Interessen der Bewohner und des Arbeitgebers geachtet. Sprachliche Barrieren werden durch regelmäßige Sprachkurse verbessert, Konfliktsituationen im Team zumeist innerhalb der Gruppe bewältigt. Der Chef des Hauses unterstützt – wie er versichert – nur selten, da das Team sehr gut zusammenarbeitet.

Unternehmenskonzept und Werte

Das unabhängige Familienunternehmen, das – auf diese Art einzigartig im Land Salzburg – ohne konfessionelle, politische oder private Organisation im Hintergrund besteht, hat sich zur verantwortungsvollen Unternehmensführung verpflichtet. In dem Familienbetrieb wird neben Wohnlichkeit und Atmosphäre großer Wert auf wertschätzendes Klima, gutes Essen, persönliche Betreuung und Dienstleistung, vor allem in der Kernkompetenz Pflege, gelegt.

Die täglich gelebten Werte „Verantwortung, Verlässlichkeit und Ehrlichkeit“ gelten für alle 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie für die Geschäftsführung, sowohl nach innen als auch nach außen. Damit ist einerseits die gesellschaftliche Verantwortung – gegenüber den 63 Bewohnerinnen und Bewohnern, den rund 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Familien, den Lieferanten, der Öffentlichkeit und der Region – gemeint. Auf der anderen Seite muss man Gewinne erzielen, um den Bestand des seit 1977 existierenden Unternehmens und seine Entwicklung langfristig – mit Maß und Ziel – zu sichern. Dritter Punkt ist die Einhaltung von rechtlicher, gesetzlicher und öffentlicher Verantwortung. Ziel ist es, nicht nur maßgebliche Gesetze einzuhalten, sondern nach Möglichkeit zu übertreffen.

Wohnkonzept, hauseigene Küche und Wohlfühlatmosphäre

Bereits vor zehn Jahren hat sich Familie Gruber entschlossen, das Haus hinsichtlich des Wohnkonzeptes in Richtung „Wohngruppen“ auszurichten. Dabei handelt



Mag. Andreas Gruber: Für uns ist Diversität eine Selbstverständlichkeit.

es sich um direkt an Gemeinschaftsräume angeschlossene Wohnräume, die Zusammengehörigkeit, kurze Wege und eine heimelige Atmosphäre ermöglichen.

Denn in diesem Familienbetrieb wird besonders großer Wert auf Wohnlichkeit gelegt. Gleich beim Eintreten in einen hellen, freundlichen Empfangsbereich begegnen dem Besucher freundliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, fröhliche Bewohnerinnen und Bewohner. Das Gezwitscher zweier Wellensittiche im angrenzenden sonnedurchflutenden Speisezimmer ist nicht zu überhören. Durch den Einsatz vieler Farben, besonderer Düfte und vor allem durch Musik wird ganz bewusst der Eindruck eines Hotels vermittelt. Der schöne, begrünte Innenhof – das sogenannte Atrium – bietet viel Platz für sonnenhungrige Bewohner, die sich im Liegestuhl während des Tages die Zeit mit Musikhören, Lesen oder einfach im Gespräch bei Kaffee und frischem – selbstgemachtem – Kuchen die Zeit vertreiben wollen. Die beiden Hunde von Herrn Mag. Gruber und die Katze des Hauses erfreuen durch ihre Anwesenheit so manchen Bewohner und auch die Mitarbeiter.

In der hauseigenen Küche werden für alle Personen – auch für das Pflegepersonal – täglich ein Vollkorn-, ein Diabetiker- und ein vegetarisches Menü zubereitet.

Gelebte Diversität, eine Selbstverständlichkeit

Ziel des aktiv gelebten Diversitymanagements ist es, die Senioren Pension am Schlossberg vor Energien der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus rund zehn verschie-



Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann eigene Vorstellungen der Altenpflege einbringen.

denen Nationen sprühen zu lassen, ohne dass dies eigens betont werden muss. Es ist die Selbstverständlichkeit im Umgang mit Diversität, die diesen Betrieb so bemerkenswert macht. Schon vor Langem wurde hier erkannt,



Teamarbeit wird in der Seniorenpension zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus 10 verschiedenen Nationen groß geschrieben.

dass es die vielen Vorteile, die verschiedene Kulturen und Einstellungen zur Kernkompetenz „pflegebedürftige Menschen“ mit sich bringen, zu nutzen gilt und dass man damit zahlreiche positive Effekte erzielen kann.

Unterschiedliche Herangehensweisen und verschiedenen Einstellungen führen zu höherer Arbeitszufriedenheit. Dabei wird der Input jedes einzelnen Arbeitnehmers genutzt, da jede Kultur einen speziellen Zugang zum Thema „Pflege“ hat. Was alle Menschen, die diesen Beruf ergreifen, vereint, ist die Liebe zum Menschen. Darauf baut das aktive Diversitymanagement dieses Betriebs auf.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die gleichen Kollektivverträge, nach dem Motto „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“, eingestuft nach Ausbildung, Berufserfahrung etc. An oberster Stelle steht, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den ihnen anvertrauten Bewohnerinnen und Bewohnern umgehen.

Sicherheit- und Gesundheitsschutz, soziale Leistungen und Teambildung

Die Gesundheit der Belegschaft liegt Familie Gruber sehr am Herzen. Ihr Motto: Nur gesunde Menschen haben die Kraft und Energie, etwas zu geben. Begonnen wird beim gesunden Essen aus der hauseigenen Küche. Dabei achtet man darauf, dass keinerlei Vorschriften verletzt werden, an die sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit anderen Religionen halten. Zudem haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, unentgeltlich ein Fitnesscenter zu besuchen. Körperliche Fitness ist ein Grundelement der Arbeit im Pflegeberuf; daher sind Trainings für richtiges Heben etc. extrem wichtig. Jährliche Gesundenuntersuchungen werden gefördert und auch Impfungen, z. B. gegen Grippe, auf Wunsch durchgeführt. Ein attraktiver Dienstplan gewährt ausreichende Erholungsphasen (drei freie Tage) und Freizeit – ein weiterer Baustein, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Möglichkeit ein Arbeitsleben lang zu beschäftigen. Auch in privaten Angelegenheiten (Umzug, Wohnungssuche etc.) hat Familie Gruber stets ein offenes Ohr für ihr Personal.

Teamarbeit wird in der Seniorenpension groß geschrieben. Regelmäßig werden gemeinsame Ausflüge, Kurzurlaube und andere Aktivitäten mit den Familien organisiert und finanziert. Was sie zusammen unternehmen wollen, können die Teammitglieder selbst auswählen. Jährliche Ausflüge, beispielsweise in einen Kletterpark, und vierteljährliche Bowlingturniere oder Go-Kart-Fahren tragen wesentlich zur Förderung der Teamkultur

bei. Regelmäßige Teambesprechungen, tägliche Dienstübergaben, quartalsweise stattfindende Kritik- und Feedbackgespräche tun das Ihre dazu, dass Konflikte möglichst vermieden bzw. rasch und fair gelöst werden können.

Familie Gruber hat keine Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden – viele Menschen bewerben sich in der Seniorenpension am Schlossberg. Kein Wunder! Schon auf der Website ist nicht zu übersehen, dass unter anderem der respektvolle Umgang mit Hausbewohnern und Pflegepersonal bei Familie Gruber einen sehr hohen Stellenwert haben! ■

Mag. Ariadne Seitz
AUVA-Hauptstelle
Sicherheitsmarketing und Presse
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
ariadne.seitz@auva.at
www.auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus zehn verschiedenen Nationen arbeiten in der Seniorenpension am Schlossberg. Mit ihrem gelebten Diversitymanagement hat die Seniorenpension die Goldene Securitas 2014 in der Kategorie „Vielfalt bringt Erfolg“ errungen. ■

SUMMARY



The old age home at Salzburg's Schlossberg employs staff from ten countries. It's diversity management has earned the institution the Golden Securitas 2014 in the "Successful Diversity" category. ■

RÉSUMÉ



Des employés de 10 nations différentes travaillent dans la maison de retraite de Schlossberg. La maison de retraite a remporté le prix Goldene Securitas 2014 dans la catégorie « La variété apporte le succès » grâce à sa gestion de diversité. ■

präventions forum

Wissensplattform

Das Präventionsforum+ ist ein zentrales, internationales Wissensportal, das relevante Informationen und Vorschriften über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für interessierte Personen bereitstellt.

Diese qualitätsgesicherten Informationen und Vorschriften werden mit modernster Suchmaschinen-Technologie aus definierten Websites indexiert, katalogisiert und sortiert nach Ländern, Sprachen und Themen angezeigt. Die Ergebnisse werden 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 Suchanfragen abzuspeichern. Spezialisten können bestimmte Themenfelder über einen definierten Zeitraum ohne zusätzlichen administrativen Aufwand beobachten.

Besuchen Sie die Wissensplattform unter:

www.praeventionsforum-plus.info

Die Psychologie der gesunden Arbeit

Bei der 1. Tagung des Fachverbandes Psychologie für Arbeitssicherheit und Gesundheit (FV-PASiG e.V.) in Dresden standen verschiedenste Aspekte der Sicherheit und der Psychologie der gesunden Arbeit im Fokus.

THOMAS STROBACH



Ganz neu und doch schon 30 Jahre alt: Bereits seit 1984 finden regelmäßig Workshops zum Thema „Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit“ statt. Vor rund einem Jahr wurde nun der Fachverband Psychologie für Arbeitssicherheit und Gesundheit (FV-PASiG e.V.) von namhaften Akteurinnen und Akteuren der bisherigen Workshops gegründet, um der Psychologie im Arbeits- und Gesundheitsschutz einen offiziellen Vertreter und Ansprechpartner zu geben. So ist die 1. Tagung des Fachverbandes eigentlich der 18. Workshop zum Thema Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Stattgefunden hat die Veranstaltung vom 16. bis zum 18. Juni 2014 am Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung in Dresden.

Das Ziel von PASiG

Der Fachverband Psychologie für Arbeitssicherheit und Gesundheit hat den Schutz und die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden im Beruf und in der Ausbildung zum Ziel. Dabei werden auch die komplexen Wechselwirkungen zwischen Beruf/Ausbildung und Privatleben berücksichtigt. Im Mittelpunkt von Forschung und Umsetzung stehen insbesondere Arbeits- und Verkehrssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung sowie die Prävention psychischer Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz (vgl. www.fv-pasig.de).

In der heutigen Arbeitswelt spielen Erkenntnisse der Arbeits- und Organisationspsychologie eine immer größere Rolle. Dementsprechend suchen Verantwortliche und Akteure in diesem Feld verstärkt den interdisziplinären Erfahrungsaustausch mit Expertinnen und Experten. Gesucht werden wissenschaftlich abgesicher-

te und in der betrieblichen Praxis Erfolg versprechende Erkenntnisse und Erfahrungen. Da es nicht immer leicht ist, aus der Fülle von Publikationen, Handlungsvorschlägen und Qualifizierungsangeboten die Spreu vom Weizen zu trennen, und auch, um eine seriöse Netzwerkplattform für Einzelakteure zu bieten, haben namhafte Expertinnen und Experten aus Forschung, Wirtschaft und Unfallversicherungen in Deutschland den Fachverband ins Leben gerufen (vgl. www.fv-pasig.de).

Wie ist PASiG e.V. organisiert?

Über Expertenkreise sollen der Öffentlichkeit und Fachwelt vorliegende Erkenntnisse, Instrumente und Gestaltungskonzepte zugänglich gemacht werden, die zur Verbesserung des psychischen und physischen Wohlbefindens beitragen. Wissenschaftler, Praktiker und Organisationen, die sich mit dieser Thematik auseinandersetzen, sind eingeladen, ihre Expertise – ihr Erfahrungswissen aus Forschung, Praxis und Evaluation – hier einzubringen (vgl. www.fv-pasig.de).

Bestehende Expertenkreise:

- Arbeitsgestaltung
- Psychische Belastung
- Aus- und Weiterbildung
- Führung und Organisation
- Gesundheitsschutz und -förderung
- Sicherheits- und Gesundheitskultur
- Mobilität, Transport und Verkehr
- Evaluation, Wirksamkeit und Nachhaltigkeit

Themen der 1. Fachtagung (bzw. des 18. Workshops)

Von 16. bis 18. Juni 2014 fand die Fachtagung am Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) in Dres-

den statt. Etwa 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten in 25 thematischen Workshops und Dialogforen engagiert zukünftige Strategien, mit denen Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung noch effektiver werden können. Auch im 30. Jahr seit dem ersten Workshop fand wieder ein intensiver Austausch zwischen Wissenschaftlern und Praktikern, Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern, Arbeitspsychologen sowie Vertretern der Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und der Länder statt. Neueste Erkenntnisse wurden ausgetauscht und Fragestellungen der Zukunft diskutiert (vgl. www.fv-pasig.de).

Die Bezeichnungen der Expertenkreise weisen bereits darauf hin, dass die Themen von PASiG auch für Akteure des ArbeitnehmerInnenschutzes in Österreich von größter Bedeutung sind: So wurde auf der Fachtagung beispielsweise das in Deutschland heiß diskutierte Thema „Psychische Belastung“ im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung (in Deutschland: Gefährdungsbeurteilung) thematisiert. Fragen zur Zusammenarbeit der unterschiedlichen Professionen bzw. der Rolle von berufspolitischen Interessen wurden diskutiert (vgl. www.fv-pasig.de). Ebenso wurden Methoden und Verfahren zur Ermittlung und Bewertung von psychischer Belastung präsentiert und diskutiert. Passend zum Thema wurde in einem Workshop von Martina Molnar und Maria Prinkel das ABS-Verfahren der AUVA vorgestellt (Arbeitsbewertungsskala; Molnar, Prinkel, Friesenbichler, 2012). Das ABS-Verfahren – es kann über www.eval.at bzw. www.auva.at kostenlos bestellt werden – entspricht den Kriterien für Erhebungsverfahren des Zentralarbeitsinspektorats im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung in Österreich. Gabriele Elke beschäftigte sich in ihrem

Vortrag im Plenum mit der Frage „Leiden Forschung und Praxis im Arbeits- und Gesundheitsschutz an Theorielosigkeit oder eher an Theorieignoranz?“. Mit diesem Beitrag und anderen Beiträgen zum Thema Evaluation wurde die Wichtigkeit von wissenschaftlichen Erkenntnissen und Modellen für die Praxis der Prävention unterstrichen – sowohl für die Entwicklung von Maßnahmen in der Prävention als auch deren Evaluation. Außerdem wurden Möglichkeiten und Methoden zur Bewertung von Präventionsmaßnahmen präsentiert und erörtert.

Rüdiger Trimpop präsentierte im Rahmen des Arbeitskreises Wirkungsforschung die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie. Von der DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) finanziert, wurden im Rahmen der Studie die Tätigkeiten und Wirksamkeiten von Fachkräften für Arbeitssicherheit (Sifas entsprechen in etwa den Sicherheitsfachkräften in Österreich) untersucht. Sie zeigt unter anderem, dass Sifas, die regelmäßig Zugang zur Geschäftsführung haben, die höchsten Ausprägungen in der Wirksamkeit aufweisen. Außerdem konnte gezeigt werden, dass Sifas, die gut mit externen Partnern (z. B. Unfallversicherung) kooperieren, im Betrieb wirksamer sind als jene mit wenig Kooperationen (vgl. Hamacher et al., 2013).

Bei der Fülle an Vorträgen und Workshopbeiträgen einen adäquaten Überblick über die Inhalte zu liefern, würde den Rahmen hier sprengen. Die Plenarvorträge des Workshops sind jedoch auf der Website von PASiG herunterzuladen (<http://www.fv-pasig.de/aktuelles/workshops/archiv/asig-workshop-2014.html>). Außerdem wurden alle Tagungsbeiträge von Expertinnen und Experten begutachtet und – wie auch in den letzten Jahren – über den Fachverlag Asanger veröffentlicht. Der aktuelle Band trägt den Titel „Psychologie der gesunden Arbeit“ (Eigenstetter, Kunz, Portuné, Trimpop, 2014).

Für 2016 ist die nächste Fachtagung geplant. Tagungsort und -termin werden auf der PASiG-Homepage bekannt gegeben.

LITERATUR:

- www.fv-pasig.de
- Eigenstetter, M.; Kunz, T.; Portuné, R.; Trimpop, R. (2014). 18. Workshop „Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit“: Psychologie der Gesunden Arbeit. Asanger.
- Elke, G.; Gurt, J.; Möltner, H. (2014). Leiden Forschung und Praxis im Arbeits- und Gesundheitsschutz an Theorielosigkeit oder eher an Theorieignoranz? In M. Eigenstetter, T. Kunz, R. Portuné, R. Trimpop (Hrsg.), Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Psychologie der gesunden Arbeit. 18. Workshop 2014. Kröning: Asanger.
- Hamacher, W.; Höhn, K.; Kahnwald, N.; Kalveram, A.; Köhler, T.; Lenartz, N.; Schmauder, M.; Riebe, S.; Ruttko, T.; Trimpop, R.

(2103). Sifa-Langzeitstudie 2004–2012. Tätigkeiten und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Endbericht.

- Molnar, M.; Prinkel, M.; Friesenbichler, H. (2013). Evaluierung psychischer Belastungen. Die Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS Gruppe. Wien: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (Hrsg.).
- Molnar, M.; Prinkel, M. (2014). „ABS-Gruppe“ – Arbeitsbewertungsskala psychischer Belastungen für moderierte Gruppen. In M. Eigenstetter, T. Kunz, R. Portuné, R. Trimpop (Hrsg.), Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Psychologie der gesunden Arbeit. 18. Workshop 2014. Kröning: Asanger.
- Trimpop, R.; Ruttko, T.; Hamacher, W.; Riebe, S.; Schauder, M.; Höhn, K.; Köhler, T.; Strothotte, G. (2014). Menschengerechte Arbeitsgestaltung und Zusammenhang mit betrieblichem Nutzen aus der Sicht von Führungs- und Sicherheitsfachkräften: Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie. In M. Eigenstetter, T. Kunz, R. Portuné, R. Trimpop (Hrsg.), Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Psychologie der gesunden Arbeit. 18. Workshop 2014, Kröning: Asanger

Mag. Dr. Thomas Strobach
AUVA-Hauptstelle
Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
thomas.strobach@auva.at
www.auva.at
www.auva.at/arbeitspsychologie



ZUSAMMENFASSUNG



Der Autor berichtet über die 1. Tagung des neugegründeten Fachverbands Psychologie für Arbeitssicherheit und Gesundheit (FV-PASiG e.V.), die im Frühsommer in Dresden stattgefunden hat. Die Tagung stand über dem Generalthema „Die Psychologie der gesunden Arbeit“. ■

SUMMARY



The author gives a review of the first conference of a newly founded association of psychologists for industrial safety and health (FV-PASiG e.V.), which was held in Dresden this spring in the name of a psychologically healthy workplace. ■

RÉSUMÉ



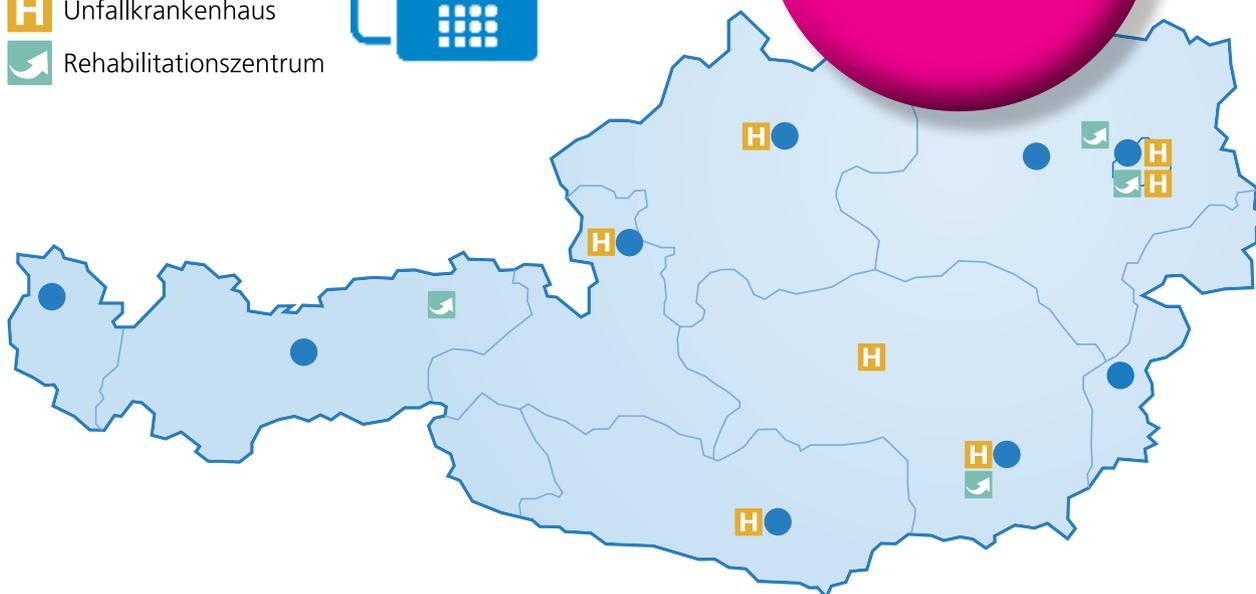
L'auteur fait un rapport sur le premier congrès de la nouvelle association professionnelle Psychologie pour la sécurité au travail et la santé (association Loi de 1901 FV-PASiG), qui s'est tenu à Dresde au début de l'été. Le thème principal de ce congrès était : « La psychologie d'un travail bon pour la santé ». ■

Neue Telefonnummer ab sofort



05 93 93
österreichweit!

-  Dienststelle
-  Unfallkrankenhaus
-  Rehabilitationszentrum



Wichtige Durchwahln 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 Durchwahln

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



Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – September/Oktober 2014

ON-K 001 Informationsverarbeitung

ÖNORM EN 16656

Informationstechnik – Identifizierung von Waren mittels Hochfrequenz (RFID) für das Management des Warenflusses – RFID-Emblem

ON-K 007 Druckgeräte

ÖNORM EN 13480

Metallische industrielle Rohrleitungen

Teil 1: Allgemeines

Teil 2: Werkstoffe

Teil 3: Konstruktion und Berechnung

Teil 4: Fertigung und Verlegung

Teil 5: Prüfung

Teil 6: Zusätzliche Anforderungen an erdgedeckte Rohrleitungen

Teil 8: Zusatzanforderungen an Rohrleitungen aus Aluminium und Aluminiumlegierungen

ON-K 041 Feuerwehrtechnik und Brandschutzwesen

ÖNORM EN 694

Feuerlöschschläuche – Formstabile Schläuche für Wandhydranten

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN 13205

Exposition am Arbeitsplatz – Beurteilung der Leistungsfähigkeit von Sammlern für die Messung der Konzentration luftgetragener Partikel

Teil 1: Allgemeine Anforderungen

Teil 2: Laborprüfung der Leistungsfähigkeit basierend auf der Bestimmung des Probenahmewirkungsgrads

Teil 4: Laborprüfung der Leistungsfähigkeit basierend auf dem Vergleich der Konzentrationen

Teil 5: An Arbeitsplätzen durchgeführte Prüfung der Leistungsfähigkeit des Aerosolsammlers und Sammlervergleich

Teil 6: Prüfungen zum Transport und zur Handhabung

ÖNORM EN 16447

Rückschlagklappen zur explosionstechnischen Entkopplung

ÖNORM EN 16486

Maschinen zum Verdichten von Abfällen oder recyclebaren Materialien – Verdichter – Sicherheitsanforderungen

ÖNORM EN 16500

Maschinen zum Verdichten von Abfällen oder recycelbaren Materialien – Vertikale Ballenpressen – Sicherheitsanforderungen

ON-K 058 Heizungsanlagen

ÖNORM EN 14908

Offene Datenkommunikation für die Gebäudeautomation und Gebäudemanagement – Gebäude-Netzwerk-Protokoll

Teil 1: Datenprotokollschichtenmodell

Teil 2: Kommunikation über verdrehte Zweidrahtleitungen

Teil 3: Kommunikation über die Stromversorgungsleitungen

Teil 4: Kommunikation mittels Internet-Protokoll

ON-K 068 Verpackungswesen

ÖNORM EN 415-1

Sicherheit von Verpackungsmaschinen – Teil 1: Terminologie und Klassifikation von Verpackungs-

maschinen und zugehörigen Ausrüstungen

ÖNORM EN ISO 17351

Verpackung – Blindenschrift auf Arzneimittelverpackungen

ON-K 072 Möbel

ÖNORM EN 1021

Möbel – Bewertung der Entzündbarkeit von Polstermöbeln

Teil 1: Glimmende Zigarette als Zündquelle

Teil 2: Eine einem Streichholz vergleichbare Gasflamme als Zündquelle

ON-K 122 Wasserversorgung

ÖNORM B 2539

Technische Überwachung von Wasserversorgungsanlagen ÖVGW-Richtlinie W 59

ON-K 147 Zerstörungsfreie Werkstoffprüfung

ÖNORM EN ISO 16823

Zerstörungsfreie Prüfung – Ultraschallprüfung – Durchschallungstechnik

ÖNORM EN ISO 17405

Zerstörungsfreie Prüfung – Ultraschallprüfung – Techniken zur Prüfung von Plattierungen, hergestellt durch Schweißen, Walzen und Sprengen

ON-K 151 Flurförderzeuge

ÖNORM EN 16203

Sicherheit von Flurförderzeugen – Prüfung der dynamischen Standsicherheit – Gegengewichtsstapler

ON-K 157 Abfallwirtschaft

ÖNORM S 2088-2

Kontaminierte Standorte – Teil 2: Nutzungsspezifische Beurteilung der Verunreinigungen des Bodens

von Altstandorten und Altablagerungen

ON-K 172 Automatische Brandschutzanlagen

ÖNORM EN 54-3

Brandmeldeanlagen – Teil 3: Feueralarmeinrichtungen – Akustische Signalgeber

ON-K 176 Belastungsannahmen im Bauwesen

ÖNORM EN 1991-1-7

Eurocode 1 – Einwirkungen auf Tragwerke – Teil 1–7: Allgemeine Einwirkungen – Außergewöhnliche Einwirkungen

ON-K 184 Spiel- und Sportgeräte; Freizeiteinrichtungen

ÖNORM EN 1176-11

Spielplatzgeräte und Spielplatzböden – Teil 11: Zusätzliche besondere sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfverfahren für Raumnetze

ÖNORM EN 1809

Tauch-Zubehör – Tariermittel – Funktionelle und sicherheitstechnische Anforderungen, Prüfverfahren

ON-K 193 Baumaschinen

ÖNORM EN 12110

Tunnelbaumaschinen – Druckluftschleusen – Sicherheitstechnische Anforderungen

ON-K 195 Instandhaltung und Sicherheitsanalysen von Anlagen, Maschinen und Geräten

ÖNORM EN 15628

Instandhaltung – Qualifikation des Instandhaltungspersonals

ON-K 208 Akustische Eigenschaften von Bauprodukten und von Gebäuden

ÖNORM EN ISO 10140

Akustik – Messung der Schalldämmung von Bauteilen im Prüfstand
Teil 1: Anwendungsregeln für bestimmte Produkte – Regenschall
Teil 5: Anforderungen an Prüfstände und Prüfeinrichtungen – Regenschall

ON-K 213 Eisenbahnwesen

ÖNORM EN 15954-1

Bahnanwendungen – Oberbau – Anhänger und zugehörige Ausstattung – Teil 1: Technische Anforderungen an das Fahren und den Arbeitseinsatz

ÖNORM EN 16207

Bahnanwendungen – Bremse – Anforderungen an Funktion und Leistungsfähigkeit von Magnetschienenbremssystemen für Schienenfahrzeuge

ÖNORM EN 16241

Bahnanwendungen – Gestängesteller

ÖNORM EN 16334

Bahnanwendungen – Fahrgastalarmsystem – Systemanforderungen

ÖNORM EN 16431

Bahnanwendungen – Oberbau

– Hohlschwellen für Gleise und Weichen

ON-K 215 Sterilisation und Desinfektion von Medizinprodukten

ÖNORM EN 1422

Sterilisatoren für medizinische Zwecke – Ethylenoxid-Sterilisatoren – Anforderungen und Prüfverfahren

ÖNORM EN 14180

Sterilisatoren für medizinische Zwecke – Niedertemperatur-Dampf-Formaldehyd-Sterilisatoren – Anforderungen und Prüfung

ON-K 236 Innenraumluft

ÖNORM EN ISO 16000-32

Innenraumluftverunreinigungen – Teil 32: Untersuchung von Gebäuden auf Schadstoffe

ON-K 241 Energie aus fester Biomasse

ÖNORM EN ISO 17225

Biogene Festbrennstoffe – Brennstoffspezifikationen und -klassen
Teil 1: Allgemeine Anforderungen
Teil 2: Klassifizierung von Holzpellets
Teil 3: Klassifizierung von Holzbriketts
Teil 4: Klassifizierung von Holzhackschnitzeln
Teil 6: Klassifizierung von nicht-holzartigen Pellets

ON-K 255 Konservierung von beweglichem und unbeweglichem Kulturgut

ÖNORM EN 15999-1

Erhaltung des kulturellen Erbes – Leitfaden für die Konstruktion von Schauvittrinen zur Ausstellung und Erhaltung von Objekten – Teil 1: Allgemeine Anforderungen

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

Jänner 2015

**16. – 17. Jänner 2015
Design Center Linz**

**13. Interdisziplinäres Traumasymposium
„Hot topics der Traumaversorgung“**

Ursula Hogn
AUVA-Hauptstelle
Büro f. Internationale Beziehungen und
Kongresswesen
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Tel. +43-5 93 93 20194
Fax: +43-5 93 93 20198
ursula.hogn@auva.at
www.auva.at

März 2015

**3. März 2015
Kaprun**

**Risikomanagement in Krankenanstalten
für die Praxis**

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
ariadne.seitz@auva.at
www.auva.at

**13. – 14. März 2015
AUVA-FVZ, Wien**

**54. ÖGU Fortbildungsveranstaltung
„Unterarm/Handgelenk“**

Jennifer Konecky
AUVA-Hauptstelle, Büro f. Internationale

Beziehungen und Kongresswesen
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Tel. +43-5 93 93 20193
Fax: +43-5 93 93 20198
jennifer.konecky@auva.at
www.auva.at

Mai 2015

**7. – 8. Mai 2015
Hotel Marriott, Wien**

**6th European Meeting – European Spinal
Psychologist Association**

Mag. Amra Causevic
AUVA-Hauptstelle, Büro f. Internationale
Beziehungen und Kongresswesen
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Tel. +43-5 93 93 20192
Fax: +43-5 93 93 20198
amra.causevic@auva.at
www.auva.at

**18. – 21. Mai 2015
Kongresszentrum Hofburg, Wien**

Forum Prävention 2015

Ursula Hogn
AUVA-Hauptstelle, Büro f. Internationale
Beziehungen und Kongresswesen
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Tel. +43-5 93 93 20194
Fax: +43-5 93 93 20198
ursula.hogn@auva.at
www.auva.at

**29. – 30. Mai 2015
AUVA-FVZ, Wien**

**55. ÖGU Fortbildungsveranstaltung
„Schädel-Hirn-Trauma/Sportmedizin“**

Jennifer Konecky
AUVA-Hauptstelle
Büro f. Internationale Beziehungen und
Kongresswesen
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Tel. +43-5 93 93 20193
Fax: +43-5 93 93 20198
jennifer.konecky@auva.at
www.auva.at

Juli 2015

**2. – 4. Juli 2015
Casino Velden**

**IC-CI 2015 – Concepts and Innovations in
Knee Surgery**

AUVA-Hauptstelle, Büro für Internationale
Beziehungen und Kongresswesen
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Tel. +43-5 93 93 20194
Fax: +43-5 93 93 20198
HIK@auva.at
www.auva.at

Oktober 2015

**21. – 23. Oktober 2015
Hotel Marriott, Wien**

**Begutachtung nach Trauma &
Rechtliche Fragen in der Medizin**

Mag. Amra Causevic
AUVA-Hauptstelle, Büro f. Internationale Bezie-
hungen und Kongresswesen
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Tel. +43-5 93 93 20192
Fax: +43-5 93 93 20198
amra.causevic@auva.at
www.auva.at

Fachseminare der AUVA

13.01.	Durchführung und Dokumentation der Arbeitsplatzevaluierung	Graz
21.01.	Arbeitsmittel nach der Arbeitsmittelverordnung	Linz
27.01.	Auffrischung für Brandschutzbeauftragte	Salzburg
28.01.	Unterbrechungen und Störungen in der Arbeitsorganisation	Vösendorf/Wien
28.01.	Die MSV 2010 (neu im Seminarangebot)	Amstetten
29.01.	Beschaffenheit und Verwendung von PSA	Leoben
10.02.	Heiße Eisen im Arbeitnehmerschutz	Anif
17.02.	Sichere Instandhaltung von Maschinen	Salzburg
18.02.	Sicherheit an Pressen	Leoben
25.02.	Arbeitsklima im Mittelpunkt	Mauerbach/Wien

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

**Projektmanagement.
Das Wissen für eine erfolgreiche Karriere**

Bruno Jenny

vdf Hochschulverlag, Zürich 2014, 4. vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage 2014, 407 S., EUR 69,- ISBN 978-3-7281-3621-3

Unternehmen realisieren ihre zahlreichen Innovations- und Änderungsvorhaben in Form von Projekten. Das ist notwendig, um die Herausforderungen der Globalisierung, der Marktdynamik und eines harten Wettbewerbs erfolgreich zu bewältigen. Der gewünschte Projekterfolg wird jedoch nur dann erreicht, wenn Projekte weitgehend auf einer professionellen methodischen Führungs- und Durchführungsebene basieren.

Dieses Buch zeigt auf, dass Projektarbeit wesentlich mehr ist als „trendy“. Es vermittelt, unterstützt mit vielen Grafiken, echtes Projektmanagement-Wissen, unabhängig von der Fachrichtung und der Hierarchiestufe. Das E-Learning-Tool vertieft den Inhalt der Publikation durch Übungen und Ergänzungsfragen, unterstützt durch animierte Grafiken.

Sozialer Arbeitsschutz

Kommentar zum ArbZG, JArbSchG, MuSchG und BEEG mit weiteren Vorschriften und Texten
Eberhard Jung, Bernd Wiegand

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2014, Ergänzungslieferung Stand August 2014, EUR 32,- ISBN 978 3 503 15218 6

Neues Urlaubsrecht in Bayern: Der Erholungsurlaub beträgt für alle Beamten mit Fünf-Tage-Woche 30 Tage, jedoch für Beamte auf Widerruf, Probe und Dienstanfänger nur 27 Tage. Ferner bedingt die Neufassung des § 13 Abs. 4 UrlV, dass eine Beamtin, die während der Elternzeit erneut schwanger wird, (finanziell) nicht schlechter gestellt sein darf als eine Beamtin, die erstmalig Mutter wird.

Mit dieser Lieferung wird neu aufgenommen:

- Verordnung über den grenzüberschreitenden Güterkraftverkehr und den Kabotageverkehr – GüKGrKabotageV (Kennziffer 15 380)

Mit dieser Lieferung werden u. a. aktualisiert:

- Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung-StVZO (Kennziffern ab 15 290)
- Fahrpersonalverordnung –

FPersV (Kennziffer 15 300)

- Verordnung über den Urlaub der bayrischen Beamten und Richter-UrlV (Kennziffer 15 982-2)

Grundkurs Sozialverwaltungsrecht für die Soziale Arbeit

Jörg Reinhardt

Reinhardt Verlag, München 2014, 197 S., EUR 19,99 ISBN 978-3-8252-4216-9

Das Sozialverwaltungsrecht spielt für die Soziale Arbeit eine wichtige Rolle: Von der Begleitung Arbeitssuchender über die Jugendhilfe bis zur Tätigkeit im ASD überlagern behördliche Zuständigkeiten, Verfahrensfragen und Rechtsschutzmöglichkeiten immer wieder fachlich-inhaltliche Aspekte. Die Kenntnis des Sozialverwaltungsrechts ist hier und in vielen anderen Bereichen der Sozialen Arbeit unverzichtbar. Der Grundkurs erleichtert den Einstieg in das Recht für die Soziale Arbeit mit vielen Beispielen, z. B. aus der Jugendhilfe. Dieses Buch ist eine umfassende Einführung in das Sozialverwaltungsrecht für die Soziale Arbeit – mit Fällen und Musterlösungen.



Sulzburger Studie zur Einführungspflicht von Rauchwarnmeldern

Sebastian Festag

*Erich Schmidt Verlag, Berlin 2013, 73 S., EUR 29,90
ISBN 978-3-503-14479-2*

In Deutschland sterben jährlich über 300 Menschen an den Folgen eines Brandes, zum großen Teil in Wohnungen. Aus diesem Grund werden in immer mehr Bundesländern in Wohnungen und wohnungsähnlichen Bereichen Rauchwarnmelder verpflichtend vorgeschrieben. Bisher gab es aber keinen Beleg, dass der erhoffte Nutzen auch lukriert wird. Die Sulzburger Studie analysiert die Effektivität der Einführungspflicht von Rauchwarnmeldern in einer bundesländerübergreifenden Studie und belegt, dass diese Maßnahme unter statistischen Gesichtspunkten einen risikoreduzierenden Beitrag leistet.

Strahlenschutz – Lieferung 2/14 – August 2014

Radioaktive Stoffe – Röntgeneräte – Beschleuniger. Kommentar zur StrlSchV und RöV mit Textsammlung
Anton Bayer

*Erich Schmidt Verlag, Berlin 2014, Ergänzungslieferung Stand August 2014, EUR 49,50
ISBN 978 3 503 15219 3*

Ermittlung der Strahlenexposition – Empfehlung der SSK: Diese Empfehlung behandelt Anforderungen an den Realismus der Ermittlung der Strahlenexposition, bei der solche Ermittlungen auf der Grundlage radioökologischer Modellierung vorgenommen werden. Sie ist generalisiert anwendbar auf alle Expositionssituationen, in denen Expositionsszenarien auf FEPs (Features, Processes = Merkmale, Ereignisse, Prozesse) abgeleitet werden können. Mit dieser Lieferung werden neu aufgenommen:

- Fachkunde-Richtlinie Strahlenschutzbeauftragter (Kennziffer 8636)
- Mustergenehmigungen für den ortsveränderlichen Betrieb von Röntgeneinrichtungen (Kennziffer 8644.4)
- Ermittlung der Strahlenexposition – Empfehlung der SSK (Kennziffer 8696)
- Gesetz zum Schutz vor nicht-ionisierender Strahlung – NiSG (Kennziffer 8761)

Verantwortlichkeit und Haftung für Umweltschäden

Bernd Hecker, Reinhard Hendler, Alexander Proelß, Peter Reiff

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2013, 275 S., EUR 86,00, ISBN 978-3-503-14121-0

Der vorliegende Band enthält die Vorträge und Diskussionsberichte des 28. Trierer Kolloquiums zum Umwelt- und Technikrecht, das dem Thema Verantwortlichkeit und Haftung für Umweltschäden gewidmet war. Dabei stand zum einen im Vordergrund, eine erste Bilanz der in den letzten Jahren auf dem betreffenden Gebiet erfolgten Rechtsentwicklungen zu ziehen. Zum anderen behandelte die Tagung die Frage, ob und gegebenenfalls in welcher Weise das nationale, das europäische und das internationale Recht auf aktuelle Entwicklungen reagiert haben bzw. ob das geltende Recht, bezogen primär auf die Folgen nach Eintritt eines Umweltschadens, passende, gleichermaßen effektive wie angemessene Antworten gefunden hat. Die dokumentierten Vorträge beruhen auf einem breiten, die Fächer des Öffentlichen Rechts, des Privatrechts und des Strafrechts jeweils einschließlich ihrer völker- und europarechtlichen Prägungen umfassenden Ansatz.



Großes Interesse an Haberkorn PSA-V Veranstaltung



Am 1. Mai 2014 ist die Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V) als neue Durchführungsverordnung zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und eine damit zusammenhängende Änderung der Bauarbeiterschutzverordnung (BauV) in Kraft getreten. Dabei wurden die Regelungen im Arbeitnehmerschutz über Persönliche Schutzausrüstungen auf Verordnungsebene näher definiert und dem aktuellen Stand der Technik sowie Erkenntnissen der Arbeitsgestaltung angepasst.

Konkretisiert wurden u.a. die Vorgaben zur betrieblichen Gefahrenevaluierung betreffend Persönliche Schutzausrüstungen, PSA-Auswahl und Bewertung, Information und Unterweisung, Prüfpflichten, sowie die jeweiligen Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer für alle PSA-Arten. Neu als eigene PSA-Art geregelt wurde der Bereich Hautschutz, der bisher von vielen Betrieben als Soll, aber nicht Muss gesehen wurde. Viele Industrie- und Baufirmen fragten sich nun, wie die neue PSA-Verordnung in der Praxis möglichst einfach, aber gesetzeskonform umgesetzt werden kann. Als größter Arbeitsschutzanbieter Österreichs, hat sich Haberkorn diesem Thema angenommen, und kürzlich ein Symposium genau zu dieser Frage veranstaltet. Dabei wurde ein Forum für Experten geboten, um sich untereinander zu informieren und die gegenseitige Umsetzung in der Praxis zu diskutieren. Mit über 100 Teilnehmern konnte Haberkorn Leonding die bislang größte Informationsveranstaltung zum Thema „PSA Verordnung“ durchführen. Einen detaillierten Rückblick inkl. Fotos zu dieser Veranstaltung finden Sie auf www.haberkorn.com.

Foto: Hersteller

Keine Angst vor nassen Füßen!

Haberkorn präsentiert das Trocknungssystem Space Dryer

Nicht nur die kalt-feuchte Jahreszeit bringt wieder das Thema feuchte Sicherheitsschuhe mit sich. Auch durch langes Tragen lagert sich in Sicherheitsschuhen unvermeidbar natürliche Feuchtigkeit in Form von Schweiß ab. Das Standardprozedere die Schuhe wieder trocken zu bekommen, also die Entfeuchtung in der frischen Luft oder auf dem Heizkörper, bringt leider Nachteile mit sich: Entweder die Schuhe trocknen nicht richtig aus oder die Hitze bei Heizkörpern schadet mit der Zeit dem Gewebe.

Mit dem Space Dryer werden diese Probleme gelöst. Dieser energieeffiziente Schuhrockner arbeitet materialschonend durch einen sehr hohen Luftdurchsatz. Die durchströmende Luft erreicht eine Temperatur von ca. + 20°C über der Raumtemperatur. Dadurch wird eine optimale Balance zwischen sanfter Trocknung und Schutz vor Überhitzung gewährleistet.

Für Details fragen Sie bitte einfach Ihren Haberkorn Kundenberater oder besuchen Sie uns auf unserer Website www.haberkorn.com.



Vielseitig einsetzbar – auch für Handschuhe

Foto: Lenz Ges.m.b.H.

Mit Teufelberger von der Entwicklung der PSA bis zum Rettungskonzept

Es gibt eine Vielzahl von Systemen für die persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz (PSAgA), doch nicht jedes eignet sich für jede Anwendung.



Die Experten von Teufelberger wissen worauf es ankommt, denn sie beziehen den Anwender schon in einem sehr frühen Stadium in die Entwicklung von PSAgA mit ein. Vor der Anschaffung eines Systems muss genau geprüft werden, welche Funktionen vom PSAgA erwartet werden. Ein Gurt soll schnell und einfach anzuziehen und komfortabel sein, aber auch das Anbringen von Werkzeugtaschen und diversen Materialien ist bei manchen Anwendungen besonders wichtig. Das verwendete Auffangsystem sollte einfach zu installieren und möglichst fehlerfrei zu handhaben sein. Kostengünstige, am Markt erhältliche Sets sind meist universell einsetzbar, können dabei aber beson-

ders kritische, anwendungsspezifische Funktionen meist nicht leisten. Die Kombination eines Auffang-/Halte- und Sitzgurtes mit einem Tragegurt für z.B. Sauerstoffflaschen ist eine absolute Neuheit von Teufelberger. Eine herausragende Innovation ist auch die Konstruktion eines Kernmantel-Seiles, das den Kern und den Mantel permanent miteinander verbindet. Diese neue Technologie „Platinum“ verleiht dem Seil eine längere Lebensdauer, höhere Sicherheit, Formstabilität und verbessert die Handhabung in Abseilgeräten.

Doch das richtige PSAgA auszuwählen ist nur der erste Schritt. Ebenso wichtig ist es, mit der Ausrüstung auch fachgerecht umgehen zu können. Teufelberger bietet regelmäßige Schulungen für den Umgang mit PSAgA an und entwickelt gemeinsam mit dem Anwender sogar Rettungskonzepte für das Worst Case Szenario. Dabei ist es besonders kritisch, dass diese vor Beginn der Arbeit erstellt und die Mitarbeiter damit vertraut gemacht werden. Von der Planung bis zur eigentlichen Arbeit vor Ort ist Teufelberger der verlässliche Partner für PSAgA.

Foto: Hersteller

Hart im Nehmen, sicher im Einsatz

Das neue Gebläsefiltergerät Dräger X-plore 8000 kombiniert einfache Handhabung mit intelligenter Elektronik für ein Höchstmaß an Sicherheit. So können sich Anwender voll und ganz auf ihre unmittelbare Aufgabe konzentrieren.

Die Bedingungen in vielen Einsatzbereichen stellen häufig hohe Anforderungen an die verwendeten Atemschutzgeräte. Dräger hat das X-plore 8000 konsequent daraufhin entwickelt, den Träger bestmöglich zu schützen, ihn aber gleichzeitig zu entlasten, damit er sich voll auf seine eigentliche Tätigkeit konzentrieren kann.

Strapazierfähiges und tragfreundliches Design für raue Umgebungen

Die Bauweise des X-plore 8000 ist äußerst widerstandsfähig und wird zusätzlich durch Gummiprotektoren ergänzt. Das Gerät ist gemäß IP65 vor Staub und Strahlwasser aus allen Richtungen geschützt. Zwei Akkuvarianten der neuesten Lithium-Ionen-Technologie liefern Strom für mindestens vier bzw. acht Stunden. Der Lufteinlass ist so geschützt, dass von vorne auf das Gerät treffende Funken oder Wasser nicht in das Fil-

ter gesaugt werden. Das Tragesystem des X-plore 8000 sorgt für eine optimale Verteilung des Gewichts. Eine spezielle Adapterplatte ermöglicht eine stabile Verbindung zwischen Gerät und Gürtel. Optional ist auch ein Komfortpolster verfügbar. Der Schlauchanschluss verfügt über einen 360°-Klick-Adapter. Die neuen Atemanschlüsse bieten hohen Komfort. Sie sind für eine optimale Luftzufuhr konzipiert, um unangenehme Augenreizungen zu vermeiden.

Sicherheit durch selbsterklärende Bedienung

Das Gerät erkennt den angeschlossenen Atemanschluss und wählt automatisch den passenden Mindestluftstrom. Ein optischer Sensor verhindert, dass Anwender das Gerät ohne eingesetzten Filter verwenden. Außerdem zeigt das Gerät jederzeit die Sättigung des Partikelfilters an. Das Filtersystem funktioniert über ein »Plug-and-Go«-Prinzip: einfach anschließen und das Gerät ist betriebsbereit. Neben dem optischen und akustischen Alarm hat das Gerät auch einen Vibrationsalarm.

Mehr Informationen unter:
www.draeger.com

Dräger

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

uvex

Beste Ölgrip seiner Klasse

uvex phynomic XG

Der Schutzhandschuh uvex phynomic XG vereint perfekte Passform, optimale Funktion und absolute Reinheit.

Die innovative Xtra Grip Aqua-Polymer-Schaumbeschichtung setzt neue Maßstäbe bei der Griffsicherheit im Umgang mit leicht öligen Werkstücken. Die perfekte Lösung für alle Arbeitsplätze, an denen Fingerspitzengefühl und Ölgrip gefragt sind.



XG Xtra Grip

MADE IN GERMANY 

uvex-safety.at

protecting people



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!