



Bin im
Home-Office!
lg

Telearbeit aus ergonomischer Sicht

PERSÖNLICHE SCHUTZAUSRÜSTUNG 20

Neue Schutzbrillen mit IR-Schutz

EVALUIERUNG 34

Online-Evaluierung psychischer Belastungen

SICHER UND GESUND ARBEITEN 38

Kritische Situationen wirkungsvoll verhindert

Besuchen Sie uns im Internet:

The screenshot shows the homepage of the 'SICHERE ARBEIT' website. At the top left is the AUVA logo and the text 'Internationales Fachmagazin für Prävention in der Arbeitswelt'. To the right is the main title 'SICHERE ARBEIT' in a large, stylized font. Below the header is a navigation bar with links for HOME, ARCHIV, ABOBESTELLUNG, KONTAKT, REDAKTION, ANZEIGEN, MEDIADATEN, and IMPRESSUM. A search bar is located on the right side of the navigation bar. The main content area is divided into several sections. On the left, there is a featured article titled 'Telearbeit aus ergonomischer Sicht' with a thumbnail image of a computer monitor. Below this are two buttons: 'Ausgabe als Download' and 'Ausgabe online lesen'. To the right of the featured article is a section titled 'SCHWERPUNKTTHEMEN - AUSGABE 1 2015'. This section contains three articles, each with a small thumbnail image and a brief description: 1. 'Hubarbeitsbühnen - die sichere Alternative' with a thumbnail of a person on a scissor lift. 2. 'Kampf dem Holzstaub' with a thumbnail of a person using a hand-guided sander. 3. 'Individueller Mundschutz bewahrt vor Zahnverletzungen' with a thumbnail of a child's face. Below this section is another titled 'WEITERE INHALTE - AUSGABE 1 2015', which lists three more articles with short descriptions: 1. 'Aus Wissen entsteht Innovation!' about truck accidents. 2. 'Das Ziel heißt "Zero Accidents"' about workplace safety. 3. 'Mit System den Überblick behalten' about a tablet-based system for companies. On the right side of the page, there are logos for AUVA, eval.at, and HABERKORN.



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

Daumen hoch ...

... gegen Handverletzungen!

Bezahlte Anzeige

Hände gut, alles gut!



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



Eine Initiative der AUVA für mehr Sicherheit und Gesundheit.

www.haendegut-allesgut.at

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@oebgverlag.at
UID: ATU 55591005, FN 226769i

Herausgeber:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA),
1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65, Tel.: +43 5 93 93

Beauftragter Redakteur:

Wolfgang Hawlik, Tel.: +43 5 93 93-22907,
E-Mail: wolfgang.hawlik@auva.at

Redaktion: Wolfgang Hawlik, Tel.: +43 5 93 93-22907,
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@oebgverlag.at
Layout: Reinhard Schön
E-Mail: reinhard.schoen@oebgverlag.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@oebgverlag.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@oebgverlag.at

Erscheinungsweise:

Zweimonatlich

Hersteller:

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

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.

Telearbeit & Ergonomie

Gibt man heute bei internationalen Fotoagenturen das Stichwort „Telearbeit“ ein, dann erhält man eine bunte Auswahl von äußerst klischeehaften Bildern: Sie zeigen Laptops im klassischen Wortsinn – also am Schoß des Benützers – in freier Natur, freundlich lächelnde Anwender, die sich in der Hängematte räkeln und ihre Arbeit am mobilen Computer erledigen, oder junge Manager, die auf grob gezimmerten Gartenmöbeln unter blauem Himmel ihren Geschäften nachgehen. Mit Telearbeit im eigentlichen Sinn haben diese Klischees rein gar nichts zu tun: Telearbeit heißt nicht, dass man den nüchternen Büroarbeitsplatz gegen das Strandcafé tauscht, sondern dass man seiner Arbeit in den eigenen vier Wänden nachkommt.



Der neue beauftragte Redakteur Wolfgang Hawlik

Und dort nicht eben irgendwie und irgendwo, sondern unter Bedacht- nahme auf die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften hinsichtlich Arbeit- nehmerInnenschutz und Ergonomie an einem Arbeitsplatz, wie er auch im Büro stehen könnte: entsprechend groß, entsprechend hell und men- schengerecht. Denn – und hier ist der Gesetzgeber ganz pragmatisch – ein Heimarbeitsplatz, an dem sich die Beschäftigten ja viele Stunden täglich aufhalten, darf keinesfalls zu vielleicht erst viel später auftretenden gesund- heitlichen Beeinträchtigungen führen. Doch auch dann, wenn man daheim keinen Telearbeitsplatz betreibt, sondern „nur“ täglich seine private Korre- spondenz mit dem Computer erledigt, seine Bankgeschäfte abwickelt und vielleicht ein wenig skyppt, surft oder chattet: Auch in der Freizeit verbrin- gen wir immer mehr Zeit vor dem Computer – und das nicht immer so, wie das Ergonomen und Arbeitsmediziner gerne sehen.

Vielleicht sollten wir uns deshalb demnächst einmal ein wenig Zeit neh- men, um einen kritischen Blick auf unseren Heimarbeitsplatz zu werfen: Haben wir wirklich alles getan, um daheim gesund und sicher den Tä- tigkeiten am Computer nachgehen zu können, oder gibt es noch Verbes- serungspotenziale? Worauf es ankommt, steht in diesem Heft und in den einschlägigen Merkblättern der AUVA. Die Zeit ist sicherlich gut investiert, meint

Ihr

Wolfgang Hawlik

Beauftragter Redakteur

20



Foto: Unico Graber AG

TELEARBEIT **12**
 Telearbeit aus ergonomischer und arbeitspsychologischer Sicht

Brigitte-Cornelia Eder

INNOVATIV FÜR MEHR SICHERHEIT **18**

Gefahrenminimierung bei der Abtragung von Bäumen

Ariadne Seitz

PERSÖNLICHE SCHUTZ-AUSRÜSTUNG **20**

Schutzbrillen mit IR-Schutz: (K)eine Selbstverständlichkeit

Emmerich Kitz

EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN **28**

„Psychische Gesundheit wird in Betrieben zu wenig beachtet“

Gernot Kampl

EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN **32**

Wir müssen noch viel Überzeugungsarbeit leisten

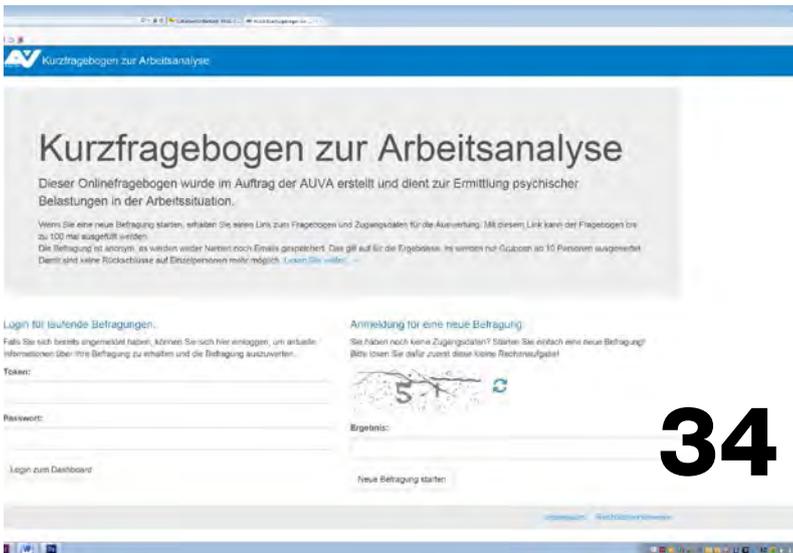
Wolfgang Hawlik

EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN **34**

Online-Evaluierung psychischer Belastung

Herbert Friesenbichler, Jochen Prümper

34



SICHER UND GESUND ARBEITEN **38**

Kritische Situationen wirkungsvoll verhindert

Ariadne Seitz

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT **40**

Gute Erfahrungen mit betrieblichem Eingliederungsmanagement

Markus Roubin, Roland Spreitzer, Daniela Stadler

SICHER UND GESUND ARBEITEN **44**

Junge Beschäftigte werden besonders geschützt

Ariadne Seitz

STANDARDS

Aktuell **6**

Vorschriften/Normen **46**

Termine **47**

Bücher **48**

Produkte **50**

38



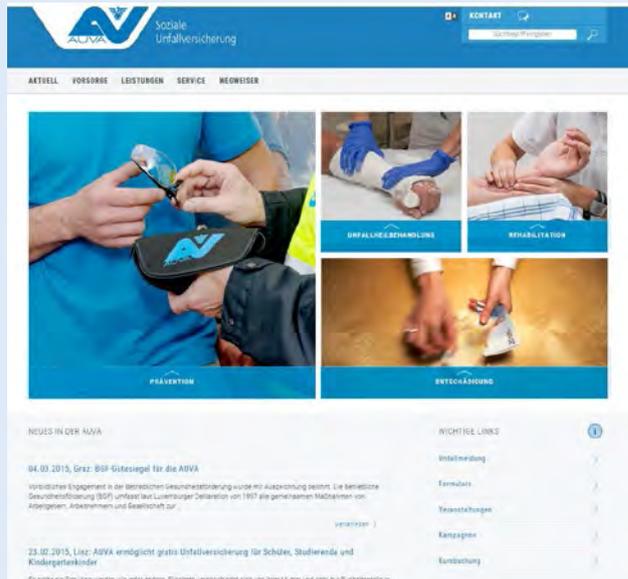
Foto: R. Groy/AUVA

AUVA-Website im neuen Design

Mit Ende März 2015 hat der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger das Design sämtlicher Websites der heimischen Sozialversicherungen modernisiert und gleichzeitig auch die Funktionalität der Internet-Präsenzen wesentlich erweitert. Davon profitiert auch www.auva.at.

Damit präsentiert sich auch die Website der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt in neuem Gewand. Die AUVA-Website ist mit knapp 2.100 Seiten die größte Internet-Präsenz unter den heimischen Sozialversicherungsträgern, die zweitgrößte umfasst „nur“ knapp 1.600 Seiten. Der Grund dafür liegt in der Tatsache, dass die AUVA ihren gesetzlichen Auftrag zur Werbung für die Gedanken der Prävention sehr ernst nimmt: Dem umfangreichen Dienstleistungsangebot rund um die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten wird auch im Internet breiter Raum gewidmet, sämtliche Publikationen aus dem Bereich Prävention stehen als PDF-Dateien zum Download zur Verfügung.

Das neue Design der AUVA-Website hat auch zu einer Neugliederung der Startseite bzw. der sogenannten Knotenseiten für die vier Kernaufgaben Prävention, Unfallheilbehandlung, Rehabilitation und finanzielle Entschädigung geführt. Den Besuchern der Website - immerhin verzeichnet www.auva.at monatlich rund 170.000 visits – soll damit die Ori-



entierung im umfangreichen Informationsangebot der AUVA wesentlich erleichtert werden.

Neben dem neuen Design bieten die neuen Websites der österreichischen Sozialversicherungsträger auch eine erweiterte Funktionalität: Dank sogenanntem „responsive design“ können sämtliche Websites nun viel besser auf Smartphones und Tablets dargestellt werden.

AUVA-App erkennt Zeichen automatisch

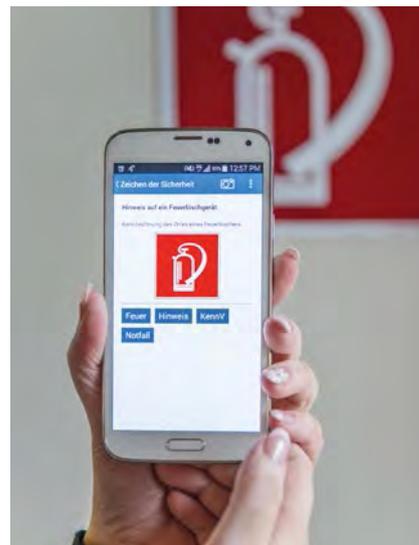
Die AUVA-App „Zeichen der Sicherheit“ wurde kürzlich um eine wesentliche Funktion erweitert: die automatische Zeichenerkennung.

Die kostenlose AUVA-App informiert bekanntlich über relevante Zeichen der Sicherheit wie Gefahren-, Gebots-, Verbot- und Hinweisschilder am Arbeitsplatz sowie im Straßenverkehr.

Weiß ein Smartphone-Benutzer nicht, welches Sicherheitszeichen sich gerade vor ihm befindet, so genügt es künftig, dieses Piktogramm mithilfe der Kamera des Mobiltelefons zu „scannen“. Der ausgeklügelte Bilderkennungs-Algorithmus der AUVA-App „Zeichen der Si-

cherheit“ ermittelt in Bruchteilen einer Sekunde, um welches Zeichen es sich handelt, und zeigt die entsprechenden Informationen am Bildschirm an. Unabhängig davon bleiben die bisherigen Suchmöglichkeiten (Auswahl des Zeichens aus einer Liste, Eingabe von Suchkriterien) weiterhin bestehen.

Der Erkennungsalgorithmus steht in der Release 2.0 der AUVA-App zur Verfügung. Diese Version ist mittlerweile nicht nur für das Betriebssystem Android, sondern auch für Apples iOS verfügbar. Der kostenlose Download ist entweder über die jeweiligen Stores von Google und Apple oder über die Website der AUVA (apps.auva.at) möglich.



Die AUVA-App „Zeichen der Sicherheit“ verfügt nun über eine automatische Bildererkennung.

Foto: R. Reichhart/AUVA

Neuer ärztlicher Leiter des AUVA-UKH Graz

Der gebürtige Klagenfurter Primarius Dr. Michael Plecko (54) hat mit Anfang März die Funktion des ärztlichen Leiters am AUVA-Unfallkrankenhaus Graz übernommen.

Zuletzt war der erfahrene Facharzt für Unfallchirurgie und Sporttraumatologie als Oberarzt am Universitätsspital Zürich in der Universitätsklinik für Unfallchirurgie tätig. Bevor er diese Stelle im Jahr 2011 übernahm, war Primarius Plecko am AUVA-UKH Graz für die Schwerpunkte Schulter-, Ellbogen- und Handchirurgie verantwortlich.

Seine Spezialisierung auf die oberen Extremitäten begann der gebürtige Klagenfurter bereits Mitte der 80er Jahre und vertiefte diese unter anderem durch Forschungsaufenthalte an der führenden Mayo Clinic Rochester in Minnesota / USA, an der MSRU der Charite in Berlin, der Vetsuisse Universität Zürich und durch einen Gastaufenthalt und Trauma Fellowship am Vancouver General Hospital in Vancouver/Canada. Kernaufgabe des UKH Graz der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt ist die Versorgung von Unfallverletzten, insbesondere von Verletzten nach Arbeitsunfällen.



Primarius Dr. Michael Plecko

Foto: E. Buchinger/AUVA

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

Forum Prävention 2015: Prävention a



Foto: W. Havlik/AUVA

Mehr als in den letzten Jahren wagt das Forum Prävention, die bedeutendste heimische Fachveranstaltung auf dem Gebiet der Prävention, 2015 einen Blick über Österreichs Grenzen hinaus und eröffnet den Teilnehmerinnen und Teilnehmern damit neue Perspektiven.

Das Forum Prävention ist Österreichs bedeutendste Fachveranstaltung auf dem Gebiet der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden heuer neuerlich verschiedene neue Aspekte der Prävention näher kennenlernen und Wissen für ihre berufliche Praxis mit nach Hause nehmen können.

Blick über den Tellerrand

Mehr noch als in den letzten Jahren werden sie dabei auch einen „Blick über den Tellerrand“ werfen können, wie es der fachliche Leiter des Forums Prävention, Dipl.-Ing. Georg Effenberger, formuliert. Der Leiter der Präventionsabteilung der AUVA-Hauptstelle verweist in diesem Zusammenhang beispielhaft auf das internationale Seminar der IVSS. Im Rahmen dieses Seminars, das dank Simultandolmetschens vom Deutschen ins Englische von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu verfolgen sein wird, greifen internationale Fachleute die Hauptthemen des Kongresses auf und stellen sie aus ihrer Sichtweise dar. Die Prävention von Handverletzungen etwa – das Thema der großen AUVA-Informationenkampagne

im heurigen Jahr – ist auch für unsere Nachbarländer von Bedeutung. Das zeigt der Vortrag der deutschen Berufsgenossenschaft Lebensmittel zur Aktion „Schneiden ohne Risiko“ oder ein Bericht aus der Schweiz über Handverletzungen in der metallverarbeitenden und holzverarbeitenden Industrie. Auch wird im Rahmen dieses Schwerpunktes berichtet, wie man mit Handverletzungen in deutschen Unfallkrankenhäusern umgeht.

Ein weiterer Vortragsblock des internationalen Seminars der IVSS hat das Thema Arbeitszeit zum Inhalt. Es soll in einem neuen Sitzungsformat behandelt werden, das viele interessante Inhalte verspricht. Und letztlich widmet sich das IVSS-Seminar auch dem dritten Hauptthema des diesjährigen Forums Prävention, den neuen Medien. Die bewusst provokante Fragestellung lautet: „Neue Medien in KMUs. Fluch oder Segen für die Sicherheit?“ Dabei werden Experten aus den USA, aus Großbritannien, Deutschland und Österreich der Frage nachgehen, wie verschiedene neue Medien – vom Internet über Apps und Social-Media-Portale bis hin zu e-Learning-Plattformen – von klein- und mittelständischen Unternehmen sinnvoll genutzt werden können.

Die großen Themen beim Forum Prävention 2015

Inhaltlich sind es zwei große Themenbereiche, denen sich das Forum Prävention in diesem Jahr widmet: die viel zitier-

uch aus internationalen Blickwinkeln

ten „Neuen Medien“ und die „Arbeitszeit“ im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheit. Und natürlich darf die Prävention von Handverletzungen auch beim Forum 2015 nicht fehlen. Denn immerhin 41 Prozent aller Arbeitsunfälle haben eine Handverletzung zur Folge. Den neuen Medien wird nicht nur im Rahmen des internationalen Seminars der IVSS breiter Raum geschenkt, ihnen ist auch die Plenarsitzung am Mittwoch, 20. Mai, gewidmet.

Ein für Georg Effenberger äußerst wichtiges Thema wird in der Plenarsitzung am Donnerstag, 21. Mai, behandelt: die „Arbeitszeit als Faktor für Sicherheit und Gesundheit“. „Die AUVA hat in der öffentlichen Diskussion um Arbeitszeitflexibilisierung immer einen klaren Standpunkt eingenommen: Aus Sicht der Unfallverhütung sind alle Arbeitszeitmodelle abzulehnen, bei denen es zu einem erhöhten Risiko kommen kann, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Arbeitsunfall erleiden“, formuliert es der Präventionsexperte.

Die Statistik der AUVA (SICHERE ARBEIT berichtete darüber in Ausgabe 5/2013) zeigt beispielsweise auf, dass das Unfallrisiko steigt, je länger der Arbeitstag dauert. Weiters kann man feststellen, dass in Nachmittagsschichten tendenziell mehr Arbeitsunfälle passieren als in Frühschichten.

Das Thema „Arbeitszeit als Faktor für Sicherheit und Gesundheit“ hat allein schon unter diesem Gesichtspunkt viele Facetten. Beim Forum Prävention 2015 wird das Thema aus drei Blickwinkeln beleuchtet: H. Binder, BMASK, Sektion VII, wird sich mit den rechtlichen Rahmenbedingungen zur Arbeitszeit auseinandersetzen. F. Nachreiner, GAWO, aus dem deutschen Oldenburg hat seinen Vortrag „Risikofaktor Arbeitszeit“ genannt. Und J. Gärtner von der XIMES Arbeitszeitgesellschaft spricht über seine Erfahrungen mit der Arbeitszeitgestaltung.

„Die Kunst, Schwieriges zu vermitteln“

Als Eröffnungsdredner für das Forum Prävention konnte heuer der international bekannte Mathematiker Univ. Prof. Dr. Rudolf Taschner gewonnen werden. Taschner, dem zahlreiche fachli-



Foto: R. Reichhart/AUVA

Dipl.-Ing. Georg Effenberger, Leiter der Präventionsabteilung der AUVA-Hauptstelle und fachlicher Leiter des Forums Prävention

che Auszeichnungen im Bereich Mathematik und Physik und als „Wissenschaftler des Jahres“ verliehen wurden und der auch den Titel „Kommunikator des Jahres“ (vergeben 2007 vom PR-Verband Austria) trägt, hat seinen Vortrag „Die Kunst, Schwieriges zu vermitteln“ betitelt. Dem Wissenschaftler geht es darum aufzuzeigen, wie man komplexe Inhalte – und die Vermeidung von Arbeitsunfällen sowie Berufskrankheiten zählt er natürlich dazu – so vermittelt, dass sie für die Adressaten leicht verständlich sind.

Neue Formate sollen für Belebung sorgen

Eine bessere Verständlichkeit, die Abkehr von Vorträgen mit Frontalcharakter, bessere Einbeziehung der Zuhörerinnen und Zuhörer – all das sind auch Faktoren, die sich als roter Faden durch die Plenarsitzungen und die verschiedenen Fachtagungen der Arbeitsgruppen im heurigen Jahr ziehen werden. Dipl.-Ing. Effenberger erwartet sich durch diese neuen Formate Impulse und eine noch bessere Akzeptanz des Forums Prävention.

Anmeldeschluss für das Forum Prävention 2015 ist am 17. April 2015. Danach ist eine Anmeldung nur mehr während der Tagung möglich. Eine Online-Anmeldemöglichkeit steht unter www.auva.at/anmeldung zur Verfügung (unter dem Header „Veranstaltungen“ klicken Sie auf „Forum Prävention“).
Detaillierte Informationen zur Veranstaltung finden Sie unter <http://forumpraevention.auva.at>.

EU-Projekt validiert Kompetenzen am Bau

Welche Kompetenzen haben ungelernete Beschäftigte am Bau? Viele Kenntnisse haben sie nur auf informelle Weise erworben, ein transparenter und international vergleichbarer „Kompetenznachweis“ fehlte bislang. Das EU-Projekt ISO CONSTRUCT hat sich nun zum Ziel gesetzt, Kompetenzen ungelernerter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Baubranche unter Anwendung von ISO-17024-Standards zu validieren.

Der Bausektor ist einer der größten Wirtschaftszweige jeder Volkswirtschaft. Er ist verantwortlich für einen großen Beitrag zum jährlichen Bruttoinlandsprodukt und für die Beschäftigung von hunderttausenden ausgebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie angelernten Beschäftigten.

Charakteristisch für den Bausektor ist jedoch auch eine sehr große Anzahl von Arbeitskräften mit nur grundlegenden Baukenntnissen. Deren Fähigkeiten wurden oft nicht in einer formalen Ausbildung, sondern auf informelle Weise erworben. Der Anteil der ungelernerter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist in der Baubranche vergleichsweise sehr groß. Zusätzlich ist der Bausektor von einem hohen Grad an Mobilität der Arbeitskräfte geprägt. Diese Mobilität ermöglicht es, auf saisonale Entwicklungen zu reagieren, und ist daher von entscheidender Bedeutung in der Branche.

Die Mobilität der Arbeitskräfte wird jedoch oft durch einen Mangel an Transparenz und Vergleichbarkeit der Kompetenzen behindert – vor allem, wenn es um Berufe geht, die unter der EQF-Stufe 3 oder niedriger liegen (EQF = European Qualifications Framework – europäischer Qualifikationsrahmen).

Auf EQF-Stufe 1 und 2 im Baugewerbe (Maurerhelfer, Zimmermannhelfer etc.) gibt es keine europaweit anerkannten Verfahren für Transparenz und gegenseitige Anerkennung von beruflichen Kompetenzen, und auch die beruflichen Bildungs- und Ausbildungssysteme haben ihre Schwerpunkte vorrangig nicht in diesen Ausbildungsniveaus.

Dies führt schließlich dazu, dass tausende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bausektor in Europa über keine Bescheinigung für ihre im Laufe des Lebens erworbenen Kompetenzen verfügen; es fehlen daher Voraussetzungen für ihre Mobilität und Flexibilität. Darüber hinaus sind – etwa im Falle der Schließung des Unternehmens oder bei einem gewollten Jobwechsel – die Chancen der Arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt ohne Kompetenznachweis sehr gering.

Im Leonardo-da-Vinci-Projekt ISO QUAM (www.isoquam.eu/en/) wurde das Konzept der persönlichen Kompetenz-Zertifizierung nach der Norm ISO 17024 ausgearbeitet und für gering qualifizierte Arbeitnehmer in der Metallindustrie in Europa getestet. Das Ergebnis des Projekts ist ein auf ISO 17024 basierendes Kompetenz-Zertifizierungsschema, das international transparente und anerkannte Kompetenz-Zertifikate für auf nicht formellen oder informellen Wegen erworbene Kompetenzen bereithält.

Innerhalb des EU-Projektes ISO CONSTRUCT soll dieser Ansatz einen sektoralen Transfer in der Baubranche mit einem Lösungsansatz der oben genannten Probleme durchlaufen.

Das wichtigste Ziel des ISO-CONSTRUCT-Projektes ist der sektorale

Transfer des Ansatzes, der im Rahmen des ISO-QUAM-Projektes entwickelt wurde, um eine transparente und international anerkannte Akkreditierung von Kompetenzen, basierend auf einer international gültigen und anerkannten ISO-Norm (ISO 17024), zu erwirken.

Um dieses Projektziel zu erreichen, sollen die folgenden Schritte im Projekt umgesetzt werden:

- Feldforschung in EQR-1- und EQR-2-Berufen im Baugewerbe (Maurerhelfer, Zimmermannhelfer etc.) über beruflich benötigte Kompetenzen in der Baubranche (mit EQF-Standard-Deskriptoren für Kompetenzen)
- Erstellung einer Kompetenz-Matrix für EQR-1- und EQR-2-Berufe in der Bauwirtschaft
- Anpassung des ISO-17024-Kompetenz-Zertifizierungssystem aus ISO QUAM entsprechend den Anforderungen und Kompetenzen im ISO-CONSTRUCT-Projekt
- Erarbeitung der Prüf- und Bewertungsverfahren für die ISO-17024-Zertifizierung
- Testphase mit den Teilnehmern in den Partnerländern, um Feedback über den Prozess und die eingesetzten Instrumente einschließlich der Erteilung der auf ISO 17024 basierenden Kompetenz-Zertifikate für Teilnehmer zu erhalten
- Anpassung der Zertifizierungsverfahren und -instrumente
- Durchführung einer Reihe von Aktivitäten zur Verbreitung der Methode und der Ergebnisse sowie zur nachhaltigen Nutzung während des gesamten Projekts

Das Projekt startete am 1. Oktober 2013 und soll am 30. September 2015 abgeschlossen sein.

Betriebliche Gesundheitsförderung kommt allen zu Gute



Verleihung des BGF-Gütesiegels an die Landesstelle Graz. v.l.n.r.: Tamara Söllinger (SicherheitsGesundheitsManagement-Team AUVA, LS-Graz); Gabriele Gössler (SGM-Team AUVA, LS-Graz); Dr. Harald Frühwirt (Direktor Stv. AUVA, LS-Graz), HR Mag. Andrea Hirschenberger (Generaldirektorin der STGKK); KommR Günther Stang (Vorsitzender der AUVA, LS-Graz); Ing. Thomas Gebell (Obmann der AUVA); Mag. Verena Nussbaum (Obfrau der STGKK); DI Dr. Hannes Weißenbacher (Direktor AUVA, LS-Graz); DGKS Sieglinde Fuhrmann, MSc (Pflegedienstleiterin UKH Graz); Ing. Gerald Schlemmer, MAS, akad. gepr. (Verwaltungsleiter UKH Graz); Mag. (FH) Martina Westreicher (SGM-Beauftragte der AUVA, LS-Graz)

Von der betrieblichen Gesundheitsförderung, für die die AUVA nun in der Steiermark ausgezeichnet wurde, profitieren nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das Unternehmen AUVA, sondern in weiterer Folge auch Patientinnen und Patienten sowie alle Versicherten.

Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst laut Luxemburger Deklaration von 1997 alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Denn der Arbeitsplatz beeinflusst Gesundheit und Krankheit des Mitarbeiters auf verschiedene Art und Weise. Wenn Beschäftigte unter gesundheitsgefährdenden Bedingungen arbeiten müssen, nicht angemessen qualifiziert sind oder nicht ausreichend von Kollegen unterstützt werden, kann Arbeit krank machen. Andererseits kann Arbeit aber auch die berufliche und persönliche Entwicklung fördern. Für das vorbildliche Engagement in der Betrieblichen Gesundheitsförderung, wurde gestern im Rahmen eines Festaktes in Graz der Landesstelle Graz der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) sowie den zur Landesstelle Graz gehörenden Unfallkrankenhäuser Graz und Kalwang vom Österreichischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung das BGF-Gütesiegel für die Jahre 2015 bis 2017 zuerkannt. „Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz kommt nicht nur dem Unternehmen durch gesunde und motivierte Mitarbeitern mehrmals



BGF-Gütesiegel in Kalwang als logische Folge von KTQ: Im Bild v.l.n.r.: Elke Haberl (Sicherheits- u. Gesundheitsmanagement Team UKH Kalwang); Dr. Harald Frühwirt (Direktor Stv. AUVA, LS-Graz); HR Mag. Andrea Hirschenberger (Generaldirektorin der STGKK); KommR Günther Stang (Vorsitzender der AUVA, LS-Graz); Ing. Thomas Gebell (Obmann der AUVA); Mag. Verena Nussbaum (Obfrau der STGKK); DI Dr. Hannes Weißenbacher (Direktor AUVA, LS-Graz); Dipl. KBW Ak. KHM Hemut Kreiner (Verwaltungsleiter UKH Kalwang)

zu Gute, sondern in weiterer Folge auch den Patienten und unseren Versicherten“, so der Direktor der AUVA-Landesstelle Graz, DI Dr. Hannes Weissenbacher. Das Unfallkrankenhaus Graz ist europaweit eines der größten traumatologischen Zentren, ausgestattet nach dem neuesten Stand der Medizintechnik. Pro Jahr werden rund 50.000 Personen ambulant und ca. 6.000 stationär versorgt.

Im UKH Kalwang sind 225 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Im 70-Betten-Haus werden pro Jahr ca. 3.000 stationäre und über 10.000 ambulante Fälle behandelt. „Vielen Dank an unser engagiertes Gesundheitsteam - Es ist Ihnen trotz bereits hohen Niveau gelungen weitere gute Ideen und Maßnahmen zu verwirklichen“, so der Verwaltungsleiter des UKH Kalwang, Helmut Kreiner. Für Pflegedienstleiter Michael Pichler ist das Gütesiegel ein weiterer Baustein im bereits vor mehr als zehn Jahren – im Rahmen von KTQ (Kooperation für Transparenz und Qualität im Krankenhaus) begonnenen Prozess, Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich gesund zu halten und aktiv ihr Berufsleben mitzugestalten. „Es zeigt, dass der eingeschlagene Weg Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse einzubinden und parallel dazu Gesundheitsförderung zu betreiben, der richtige war“. Der ärztliche Leiter Primarius Harald Etschmaier sieht die Auszeichnung als „Anerkennung unserer ständigen Bemühungen und unserer Qualitätsarbeit als logische Folge der Zertifizierung nach KTQ“.

Telearbeit aus ergonomischer und arbeitspsychologischer Sicht

Immer mehr Beschäftigte in Österreich nutzen die Möglichkeit der sogenannten Telearbeit und verrichten ihren Bürojob innerhalb der eigenen vier Wände. Doch auch bei dieser Beschäftigungsform muss das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, insbesondere im Hinblick auf die Ergonomie und Arbeitspsychologie, eingehalten werden. Was es außerdem zu beachten gilt: Telearbeit kann nicht nur Vorteile, sondern auch Nachteile mit sich bringen!

BRIGITTE-CORNELIA EDER



Telearbeit ist die regelmäßige Verrichtung von Arbeit außerhalb der betrieblichen Räumlichkeiten des Arbeitgebers unter Verwendung von Informationstechnologien (z. B. Internet, Telefon)“, informiert die Wirtschaftskammer Österreich auf ihren Internetseiten. Immer mehr Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber geben ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, ihre tägliche Arbeit so zu verrichten – und immer mehr nehmen dies in Anspruch. Wie auf den Seiten der Wirtschaftskammer Österreich weiter ausgeführt wird, kann Telearbeit auf Grundlage eines echten Dienstvertrages, eines freien Dienstvertrages oder eines Werkvertrages vereinbart werden. Telearbeit ist gesetzlich nicht geregelt, Bestimmungen darüber finden sich in einzelnen Kollektivverträgen sowie in der „Rahmenvereinbarung über Telearbeit 2002“ der Europäischen Sozialpartner.

„Der Europäische Rat rief im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie der Sozialpartner auf, Vereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation einschließlich einer flexiblen Arbeitsgestaltung mit dem Ziel auszuhandeln, die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhöhen und dabei das nötige Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit zu erreichen“, steht in der Rahmenvereinbarung auf Seite 3. Hier wird schon darauf hingewiesen, dass es eine Herausforderung darstellt, Flexibilität und Sicherheit zu gleichen Teilen zu erhalten. Bei Telearbeit zeigen sich aber noch mehr solcher konträrer Anliegen, die es auch zur goldenen Mitte zu führen gilt: Freiheit – Kontrolle, Verantwortung von Arbeitgebern – Eigenverantwortung von Mitarbeitern, Sozialkontakte – Isolation, Mehrfachbelastung – Work-Live-Balance, um nur ein paar Aspekte zu nennen.

Die in diesem Artikel ausgeführten Argumente beziehen sich auf Telearbeit in einem aufrechten Dienstverhältnis. Die arbeitsrechtliche Stellung ändert sich dadurch nicht. Auch ist dafür nicht entscheidend, ob nur an einem Tag pro Woche von zu Hause aus gearbeitet wird oder die Telearbeit bis zu fünf Tage pro Woche dauert. Entscheidend ist die Regelmäßigkeit. Nicht zur Telearbeit zählen Montagetätigkeiten, Außendiensttätigkeiten oder Reparaturen bei Kunden. Auch „Heimarbeit“ wird nicht darunter verstanden, denn diese ist im Heimarbeitsgesetz (siehe dazu www.arbeitsinspektion.gv.at) geregelt: Man definiert sie als die Herstellung, Bearbeitung und Verarbeitung oder Verpackung von Waren in der Wohnung oder an einer selbstgewählten Arbeitsstätte.

Telearbeit ist freiwillig

Ein wichtiges Kennzeichen von Telearbeit ist die Freiwilligkeit. Diese bezieht sich sowohl auf die Arbeitgeber- wie auch auf die Arbeitnehmerseite, jedoch kann der Arbeitnehmer bereits als Telearbeitnehmer eingestellt werden. Soll diese Vereinbarung erst später getroffen werden, so kann sie angenommen oder abgelehnt werden – jeweils von jeder Seite. Eine Weigerung oder eine Ablehnung ist somit auf der anderen Seite auch kein Grund bzw. kein Argument für die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses oder die Änderung von Arbeitsbedingungen. Der innerbetriebliche Datenschutz ist auch bei Telearbeit einzuhalten, und die Arbeitnehmer sind über diesen zu informieren. Die Privatsphäre des Telearbeitnehmers ist zu respektieren. Alle Fragen und Vereinbarungen hinsichtlich der Arbeitsmittel, der Haftung und der Kosten sind vor Antritt der Telearbeit schriftlich festzulegen.

Sicherheit und Gesundheit

Der Arbeitgeber ist – sofern nicht ausdrücklich die Verwendung der privaten Ausrüstung vereinbart wurde – für die Bereitstellung, die Installation und die Wartung der für eine regelmäßige Telearbeit erforderlichen Arbeitsmittel verantwortlich. Ebenso trägt er für die Gesundheit und die Sicherheit des Telearbeitnehmers am Telearbeitsplatz Verantwortung, hat die entsprechenden Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes (insbesondere über Bildschirmarbeit) einzuhalten und den Telearbeitnehmer darüber zu informieren. Idealerweise geschieht dies in Form eines persönlichen Beratungsgesprächs und – so der Arbeitnehmer dies gestattet – einer Begutachtung des Telearbeitsplatzes.

Gemäß § 67 (6) ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) ist der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, dem Telearbeitnehmer Tische und/oder Bürodrehstühle zur Verfügung zu stellen. Tut er dies aber, so müssen diese ergonomisch gestaltet sein. Sinn macht Ergonomie für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aber natürlich in jedem Fall!

Ergonomie

Laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ist der Bildschirmarbeitsplatz ergonomisch einzurichten. Es gilt also, was auch im Büro des Arbeitgebers für einen Bildschirmarbeitsplatz gelten würde. Lediglich die arbeitsstättenbezogenen Bestimmungen können hier formal nicht angewendet werden, da Telearbeit an einer auswärtigen Arbeitsstelle im Sinne des ASchG stattfindet.



Ideale Sitzposition zum Einstellen des Tisch-Stuhl-Systems. Danach soll die Sitzposition im gut eingestellten System möglichst häufig gewechselt werden – Bewegung und Abwechslung sind wichtig!



Mögliche ergonomische Beleuchtung eines Telearbeitsplatzes mittels direkt-indirekt leuchtender Stehlampe (mind. 500 lux Beleuchtungsstärke erforderlich).

Dennoch sind einige Themen, inhaltlich betrachtet, natürlich im Sinne der ergonomischen Gestaltung unbedingt zu berücksichtigen, wie etwa Platzbedarf, klimatische Verhältnisse etc.

Zunächst gilt es demnach ein Zimmer oder einen Teil eines Zimmers auszuwählen, der sinnvollerweise mindestens acht Quadratmeter Platz bietet, wovon zwei Quadratmeter unverstellter Fläche direkt auf den Arbeitsplatz entfallen sollten – abzüglich des Platzes, auf dem der Bürodrehstuhl steht. Auf diesen acht Quadratmetern sollten auch alle Arbeitsmittel gut Platz finden. Dazu zählt etwa ein wenn möglich höhenverstellbarer oder auf die Person in der Höhe eingestellter Schreibtisch von üblicherweise 160 x 80 cm Tischfläche. Auf diesem kann mindestens ein Monitor aufgestellt werden, ein Standcomputer oder ein Laptop mit Docking-Station. Achtung: Steht nur ein Laptop zur Verfügung, braucht es laut Bildschirmarbeitsverordnung entweder eine externe Tastatur und/oder einen externen Monitor, um eine flexible Aufstellung zu gewährleisten. Weiters bietet die Tischfläche Platz für einen eventuell notwendigen Drucker und weitere Arbeitsmittel (Telefon, Faxgerät, Rechenmaschine etc.)

Zudem wird ein Bürodrehstuhl benötigt. Dieser hat der Bildschirmarbeitsverordnung zu entsprechen: Er darf also die Bewegungsfreiheit nicht einschränken, sondern muss eine ergonomisch günstige Sitzposition gewährleisten, fünf Ausleger mit Rollen oder Gleitern besitzen und kippsicher sein. Die Rückenlehne muss in verschiedenen Sitzhaltungen eine gute Abstützung ermöglichen (auf die Lordosenstütze im Lendenbereich achten) und in Höhe und Neigung verstellbar sein. Auch die Sitzhöhe muss verstellbar sein, und die Sitzfläche sollte so gewählt werden, dass im angelegnten Sitzen zwischen Kniekehle und Beginn der Sitzfläche noch eine Handbreite Platz ist, um die Bewegungsfreiheit nicht einzuschränken.

Damit kommen wir zu einem in Wohnungen und Häusern meist sehr problematischen Aspekt: der Beleuchtung. Kaum eine Wohnung ist – umgangssprachlich ausgedrückt – so hell künstlich beleuchtet wie ein Büro. Dennoch sind auch am Telearbeitsplatz für die Augen gesunde Bedingungen zu schaffen. Der Schreibtisch muss so aufgestellt werden, dass die Fenster seitlich liegen. Ein geeigneter Blendschutz (z. B. halbdurchlässige Sonnenschutzfolien, Jalousien etc.) ist ebenfalls vorzusehen. Die Zimmerbeleuchtung muss auch beim Telearbeitsplatz mindestens 500 lux Beleuchtungsstärke haben. Gefordert ist eine möglichst gleichmäßige Ausleuchtung (erkennbar an wenig

Schattenbildung), die sich mit den im Wohnbereich meist vorhandenen Spotbeleuchtungen nicht erreichen lässt. Hier ist fachkundige Beratung einzuholen. Doch gibt es auch schon für den Homeoffice-Bereich ausreichend Produkte am Markt, die sich mit hübschem Design gut in die Optik einer Wohnumgebung einfügen.

Sofern gewünscht oder nötig, müssen Schreibtischlampen blendfrei sein. Gerne genommen werden auch Stehlampen mit direktem und indirektem Lichtanteil. Sie sind aber nur bei weißen und nicht zu hohen bzw. weit entfernten Wänden und Decken sinnvoll. Derartige Stehlampen können direkt neben dem Schreibtisch positioniert werden und beeinflussen den Eindruck des Zimmers im Gesamten weniger als eine um- oder zusätzlich eingebaute Deckenbeleuchtung.

Idealerweise sollte der Raum für die Telearbeit von den restlichen Wohnräumen getrennt sein – was sich aber leider nicht immer einrichten lässt. Dennoch sollte die Telearbeiterin bzw. der Telearbeiter versuchen, einen Raum oder Bereich zu nutzen, der die nötige Ruhe für die Arbeit gewährleistet.

Auch für die entsprechenden klimatischen Verhältnisse ist zu sorgen: 19 bis 25 Grad und regelmäßiges Lüften sind notwendig, Zuglufterscheinungen ($> 0,15$ m/sek) dürfen allerdings nicht auftreten.

Arbeitsorganisation

Sind alle Bedingungen optimal gestaltet, dann ist sehr gute Selbstorganisation gefragt. Meistens sind Telearbeiter alleine am Arbeitsplatz und müssen daher noch mehr Verantwortung für ihre eigene Gesundheit übernehmen als in einem Büroverbund. Niemand kommt plötzlich bei der Türe herein und unterbricht einen. Dieser Umstand führt dazu, dass Telearbeiter



Pausen bzw. Tätigkeitswechsel bei Bildschirmarbeit sind zwar gesetzlich geregelt, müssen aber am Telearbeitsplatz eigenverantwortlich eingehalten werden. Oft ist es daheim angenehm ruhig, keiner unterbricht einen, und so vergisst man leicht auf gesunde Pausen, Tätigkeitswechsel und Bewegung.

oft über einen längeren Zeitraum, bis die Arbeit erledigt ist, sitzen bleiben. Das ist allerdings ungesund! Somit ist es ganz besonders wichtig, alle 50 Minuten eine Bildschirmpause einzuhalten oder einen Tätigkeitswechsel vorzunehmen. Ist man gerade richtig schön in Schwung beim Arbeiten, kann man laut Bildschirmarbeitsverordnung auch einmal eine zweite Stunde dranhängen – aber dann muss die Pause bzw. der Tätigkeitswechsel 20 Minuten dauern. Selbstverständlich gilt das Arbeitszeitgesetz auch für Telearbeiter und Telearbeiterinnen. Auch sollte es dem Telearbeiter bzw. der Telearbeiterin zu Hause viel leichter fallen, wechselnde Arbeitshaltungen einzunehmen. Zunächst

Tipps für Bewegung am Telearbeitsplatz:

Sie sind in gewohnter Umgebung – nutzen Sie das! Haben Sie ein Haus im Grünen, dann gehen Sie raus und schauen Sie nach Pflanzen, Tieren oder schaufeln Sie Schnee, bewegen Sie sich also wirklich weg von Ihrem Arbeitsplatz. (Achtung: Ihr gesetzlicher Unfallversicherungsschutz greift dann nicht mehr!) Sind Sie in Ihrer Wohnung, dann putzen Sie, räumen Sie um oder nutzen Sie Ihre eigenen vier Wände für einfache Turnübungen. In diesem Fall gilt die übliche Ausrede „Wie schaut das denn aus, wenn ich im Büro turne?“ nicht, denn keiner sieht Sie! Sie können hüpfen, springen, tanzen, was auch immer Ihnen einfällt ... und niemand schaut Ihnen zu! Selbst wenn Sie in Trainingsbekleidung weiterarbeiten, macht das nichts – ganz im Gegenteil: Denn Ihre Leistungsfähigkeit wird dadurch nicht nur aufrechterhalten, sondern sogar noch gesteigert. Und wenn Sie nicht alleine turnen wollen: Es gibt ausreichend Medien, die Ihnen etwas vorturnen und Sie kräftig anfeuern!

wird der Arbeitsplatz den eigenen Bedürfnisse angepasst, und das wird dann ja auch so bleiben, da nur diese eine Person an dem Arbeitsplatz tätig ist. Wie die Einstellung am besten vorzunehmen ist, weiß die Sicherheitsfachkraft, der Arbeitsmediziner, ein Ergonom oder eine andere geeignete Fachkraft des Arbeitgebers. Nachlesen lässt sich dies auch in den Medien der AUVA (siehe Literaturverzeichnis).

Telearbeiter genießen also dieselben Rechte (und Pflichten) wie die Kolleginnen und Kollegen im Büro. Ebenso gleich bleibt auch das Recht auf eine Untersuchung der Augen, die vor Aufnahme der Tätigkeit, bei Veränderungen des Gesundheitszustandes der Augen und in regelmäßigen Abständen von drei Jahren vom Arbeitgeber anzubieten ist. Zudem steht dem Telearbeiter bei Bedarf eine Bildschirmbrille zu, sofern eine Untersuchung die Notwendigkeit dafür ergibt.

Evaluierung

Außerdem muss auch dieser Bildschirmarbeitsplatz hinsichtlich seiner physischen und psychischen Belastungen evaluiert werden. Die Evaluierung der Software gilt es mitzuberücksichtigen – dies schreibt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vor. Im Anhang finden Sie entsprechende Verweise auf Checklisten und Apps, die hierfür zum Einsatz kommen können.

Selbstverständlich ist auch in diesen Fällen das Arbeitsinspektorat die zuständige Behörde und kann im Bedarfsfall angefordert werden.

Sozialaspekte

Als besonders spannend erweist sich bei Telearbeit die soziale Komponente, die sich durch die neue Tätigkeit in den meisten Fällen sehr stark verändert. Die gewohnten Sozialkontakte im Büro nehmen ab oder reißen gar ganz ab – je nachdem, wie viel Telearbeit vereinbart wurde. (Bei der Vereinbarung muss darauf daher besonders Rücksicht genommen werden, um ein Abreißen zu verhindern.) Das kann von Vorteil, aber auch von massivem Nachteil für die Betroffenen sein. Für diejenigen Personen, die gerne ungestört arbeiten, bei denen eventuell Unstimmigkeiten im Kollegenkreis bestehen, die Sozialkontakte, vielleicht sogar aufgrund der eigenen psychischen Zustandslage, als Belastung erleben, kann ein Telearbeitsplatz befreiend wirken und die Freude an der Arbeit zurückbringen. Für andere dagegen kann der Telearbeitsplatz zur Zerreißprobe werden und sie in die Isolation führen.

Vielleicht ist man abgeschnitten von Informationen, die, wie jeder weiß, ganz oft informell „zwischen Tür und Angel“, beim Kaffee oder am Gang ausgetauscht werden. Vielleicht entfremdet man sich von seinen Kolleginnen und Kollegen und verliert trotz aller Besuche im Büro den „guten Draht“, den man immer hatte. Hier ist sowohl Eigenverantwortung gefragt, die eigene Situation eventuell wieder zu verändern, als auch der Arbeitgeber in die Pflicht genommen, der hier ein feines Auge und Ohr für seine dann weit entfernten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sollte!

Vor- und Nachteile

Für Pendlerinnen und Pendler, die oft täglich weite Strecken auf sich nehmen, um zum Arbeitsplatz zu gelangen, kann ein Telearbeitsplatz ein wahrer Segen sein.

Ebenso wertvoll und hilfreich ist er bei diversen Erkrankungsformen, um den Arbeitsplatz zu erhalten. Dies darf aber keinesfalls dazu führen, Krankenstände, Erholungszeiten oder Urlaube zu umgehen. Hier ist sehr sorgsam in Absprache mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine Lösung zu finden, die allen zum Vorteil gereicht: indem entsprechend der Erkrankung des Mitarbeiters eine Reintegration an den Arbeitsplatz gestaltet wird. Ein Beispiel: Liegt etwa eine Erkrankung aus dem rheumatischen Formenkreis vor, so können hier Schübe in Ruhe abgewartet und kann die Arbeit dann erledigt werden, wenn die Erkrankung nicht akut spürbar ist. Auch psychische Belastungssituationen lassen sich durch selbstgewählte Ruhephasen abfangen. Gute Selbstorganisation sowie professionelle Beratung und Unterstützung sind hier aber sehr wichtig. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann mit einem Telearbeitsplatz erleichtert werden. Die Liste an positiven Einsatzmöglichkeiten ist lang.

Leider gibt es auf der anderen Seite aber auch eine Liste an möglichen Belastungen. In vielen Fällen erschwert ein Telearbeitsplatz die Trennung zwischen Berufs- und Privatleben. Aus dem Büro kann man heimfahren, und alleine dieses Ritual lässt viele Menschen schon abschalten und trägt dazu bei, eventuelle Belastungssituationen hinter sich zu lassen. Das fällt bei Telearbeit weg. Ideal ist es demnach, auch hier ein Ritual des Abschließens der täglichen Arbeit zu schaffen. Liegt ein eigener Raum vor, so lässt sich dieser absperren, nachdem man alle Geräte abgeschaltet und auch die Gedanken an die Arbeit in diesem Raum ge-

lassen hat. Natürlich besteht die Gefahr, „noch schnell was zu erledigen“, schließlich „hat man es ja nicht weit zum Firmenrechner“. Auch hier ist Selbstdisziplin gefordert! Mit sich selbst oder mit dem Arbeitgeber fix vereinbarte Arbeits- und auch Ruhezeiten helfen hierbei. Wenngleich die selbstbestimmte Zeiteinteilung meist als Vorteil erlebt wird, birgt sie auch die Gefahr, damit überfordert zu sein. Nicht jeder kann sich selbst optimal organisieren. Diverse Studien zeigen auch hier einen starken Zusammenhang mit der eigenen Persönlichkeit, wobei sehr engagierte Personen gerade bei Telearbeit dazu neigen, sich selbst zu überfordern, und eher gemüthlichere Menschen Schwierigkeiten damit haben, sich zur Arbeit daheim „aufzuraffen“.

Kommunikation

Wie bei jedem Arbeitsverhältnis ist bei der Telearbeit eine gute, wertschätzende und annehmende Kommunikation zwischen allen Beteiligten wichtig. Die Verpflichtung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes zu Unterweisung und Information sollte hier besonders ernst genommen werden. Als ideal haben sich auch klare Zielvereinbarungen erwiesen (Management by objectives).

Für Beratungen zur ergonomischen Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen steht die AUVA ihren Versicherten gerne und kostenfrei zur Verfügung – sei es durch eine persönliche Beratung mit Begehung oder durch die Medien der AUVA. ■

QUELLEN:

- Europäische Rahmenvereinbarung über Telearbeit, Umsetzung in Österreich, Leitfaden. WKO (Wirtschaftskammer Österreich in Zusammenarbeit mit der Industriellenvereinigung und dem Verband der öffentlichen Wirtschaft), 15. Juli 2005
- www.auva.at/ergonomie und www.auva.at/arbeitspsychologie
- Merkblatt M026 Bildschirmarbeitsplätze der AUVA
- Evaluierungsheft E 20 Softwareergonomie
- Evaluierungsheft E 14 ABS-Gruppe zur Evaluierung der psychischen Belastungen
- Evaluierungsheft E 17 Büroarbeitsplätze
- App: Bildschirmarbeitsplatz der AUVA (derzeit erhältlich für Win8, iPads und Android Tablets)
- App: TBS Prüfer ABETO aus Nordrheinwestfalen, der eine Checkliste für den Büroarbeitsplatz enthält, eine für die Softwareergonomie und den KFZA (Kurfragebogen zur Arbeitsanalyse)
- Auf www.eval.at finden Sie auch Checklisten für den Bildschirmarbeitsplatz.

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



ZUSAMMENFASSUNG



Der Artikel befasst sich mit Telearbeitsplätzen aus ergonomischer und arbeitspsychologischer Sicht. Da eine gesetzliche Regelung fehlt, wird Telearbeit, die als „die regelmäßige Verrichtung von Arbeit außerhalb der betrieblichen Räumlichkeiten des Arbeitgebers unter Verwendung von Informationstechnologien (z. B. Internet, Telefon)“ definiert ist, individuell vereinbart und geregelt. Dennoch gelten die Vorschriften des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes auch hier, und die Arbeitsplätze sind ergonomisch zu gestalten (und zu evaluieren)! ■

SUMMARY



The article is about telework from an ergonomic and work psychological view. Telework, according to one definition, includes “all types of technology-assisted work conducted regularly outside of a centrally located workspace” by means of the Internet, telephone, etc. Because there is no legal regulation, telework is agreed on an individual basis, but is nonetheless liable to the provisions of occupational health and safety, which implies that the workplaces should be checked for their ergonomic design. ■

RÉSUMÉ



L'article évalue les postes de télétravail sous l'angle ergonomique et de la psychologie du travail. Étant donné le manque de régulation juridique, le télétravail, qui est défini comme « l'accomplissement régulier d'une tâche hors des locaux de l'entreprise de l'employeur grâce à l'utilisation de techniques de l'information (par exemple Internet, le téléphone) », sera convenu et réglé au cas par cas. Cependant, les règlements de la loi de protection des travailleurs s'appliquent ici aussi, et les places de travail doivent être conçues (et évaluées) de manière ergonomique! ■

Gefahrenminimierung bei der Abtragung von Bäumen

Mit einem innovativen System hat das oberösterreichische Unternehmen Wieshofer das Abtragen von sogenannten Risikobäumen wesentlich sicherer gemacht.

ARIADNE SEITZ



Bäume bis zu einer Höhe von 32 Metern können mit dem fernbedienten Schneidkopf am Kran sicher abgetragen werden.

Das Familienunternehmen Wieshofer in Steyregg bei Linz besteht seit 1954. Der Betrieb wird bereits in der dritten Generation geführt und zeichnet sich durch traditionsbewusste Qualitätsarbeit aus. Mit mittlerweile über 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat sich das Unternehmen auf Transporte und Arbeiten mit Kränen spezialisiert. Mit bestens geschultem Personal werden Sondertransporte, jegliche Arbeiten mit Kränen, speziell aber das Fällen von schwer zugänglichen Bäumen in Ballungszentren oder in schwer zugänglichem Gelände durchgeführt. Durch die Entwicklung und Anschaffung eines speziellen Schneidkopfes und eines eigens dafür konzipierten Kran-Lkw ist es möglich, sogenannte Risikobäume – oder Teile davon – abzutragen, ohne dass Personen den Gefahrenbereich betreten müssen. Unter Risikobäume fallen vor allem Bäume im städtischen Bereich, die z. B. Stromleitungen oder Bauvorhaben behindern. Bisher war das Fällen solcher Bäume nur durch gefährliche Baumkletter- bzw. „Abseiltechnik“ oder Fällen mittels Arbeitskorbs möglich. Durch den neuartigen Ansatz konnte Wieshofer GmbH die Gefährdung von Mensch und Umwelt drastisch minimieren. Die Idee zu diesem innovativen

Produkt keimte erstmals 2012, als Kunden an das Unternehmen herantraten, die zum Problem gewordene Bäume abtragen lassen wollten. Aus damaliger Sicht war das mit den vorhandenen technischen Arbeitsmitteln für Wieshofer – vor allem für die durchführenden Mitarbeiter – zu risikoreich. Dieser Umstand regte zum Nachdenken an. Man stellte sich die Frage, wie solche Kundenwünsche in Zukunft erfüllt werden könnten. Ein Jahr dauerte es, bis der speziell ausgelegte Lkw mit dem passenden Kran und darauf abgestimmtem Schneidkopf entwickelt war. Im Dezember 2013 wurde erstmals getestet. Der direkt am Ladekran montierte Schneidkopf wird mittels Fernbedienung vom Boden aus gesteuert. Damit befindet sich der Mitarbeiter niemals im Gefahrenbereich.

Der Kopf greift und fixiert den Baumstamm, mittels einer integrierten Motorsäge wird der Baum stückweise abgeschnitten, ohne dass die Greifzange auslässt. Somit ist auch die Gefahr herabfallender Äste ausgeschlossen. Dann kann der Baum weiter bearbeitet und sofort auf den Lkw geladen werden. Das Entfernen der Äste kann ebenfalls problemlos mit der Motorsäge – gesichert auf dem Bo-

den – durchgeführt werden. Mit diesem Kran lassen sich Bäume bis zu einer Höhe von 32 Metern abtragen. Der Schneidkopf kann Bäume mit einem Stammumfang von bis zu maximal 45 Zentimetern sicher umfassen, halten, durchschneiden und wegheben.

Großer Wert wird im Unternehmen auf Schulung und Unterweisung der Mitarbeiter im Umgang mit Motorsägen sowie mit dem Schneiden mittels Schneidkopfs gelegt. Um für alle Tätigkeiten bestens gerüstet zu sein, wird auch eine Schulung für persönliche Schutzausrüstung durchgeführt. Im Speziellen konnten die Mitarbeiter bei der FAST (Forstliche Ausbildungsstätte) einen „Motorsägekurs“ absolvieren. Führungskräfte, die für die Einschulung der Mitarbeiter verantwortlich sind, absolvieren neben dem Grundkurs auch den Zertifikationslehrgang im Umgang mit Motorsägen. Aus sicherheitstechnischer Sicht sind diese Ausbildungen extrem wichtig, weil die Gefahren oft unterschätzt werden, da das Gewicht des Baumes sehr hoch ist und die Gefahr des Kippens des Krans besteht. Besonders ist hervorzuheben, dass diese spezielle Methode des Fällens auch für ältere Arbeitnehmer, die bei Wieshofer beschäftigt sind, bes-



Der Mitarbeiter befindet sich niemals im Gefahrenbereich.

tens geeignet ist. Diese Innovation wurde im vergangenen Jahr bei der Goldenen Securitas, einem Sicherheitspreis, der alle zwei Jahre von AUVA und WKO vergeben wird, mit der Silbernen Securitas 2014 ausgezeichnet.

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



Die Firmenzentrale in Steyregg bei Linz



Wilfried Wieshofer leitet das Familienunternehmen in dritter Generation.

Schutzbrillen mit IR-Schutz: (K)eine Selbstverständlichkeit

In unserer Welt scheint alles möglich zu sein. Umso überraschender, wenn man feststellen muss, dass es bestimmte Schutzbrillenarten auf dem Markt einfach nicht gibt ... oder besser gesagt: nicht gab.

EMMERICH KITZ



Die neu entwickelte IR-Schutzbrille gemäß EN 171

Foto: Unico Graber AG

IR steht für Infrarot und ist jene optische Strahlung, die für wohlige Wärme auf der Haut sorgt.

Sie wirkt aber genauso auf die Augen. Dass sie hier unter anderem zur Linsentrübung (Grauer Star) beiträgt, wussten unsere Vorfahren aus der Zunft der Glasbläserei nur allzu gut. Dabei ruft eine Überexposition der Augen mit IR-Strahlung, wie es bei glühendem Metall der Fall ist, keine akute Schädigung hervor, vielmehr erzeugt die chronische Überexposition Augenschäden, die erst nach Jahren sichtbar werden.

Infrarot-Strahlung und Schutz

Dieser Umstand erklärt, warum es nicht sofort einsichtig ist, dass IR-Schutzbrillen an bestimmten, IR-exponierten, Arbeitsplätzen eine Selbstverständlichkeit darstellen. Man muss hier auf die Erfahrungen der Vergangenheit vertrauen und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern klar machen, dass die Überexposition nicht weh tut und die Auswirkungen erst viel später auftreten. Zu diesem späteren Zeitpunkt ist es aber dann zu

spät und der Schaden irreversibel. Die am Arbeitsplatz geltenden Expositionsgrenzwerte gem. Anhang A.3 der VOPST (Verordnung optische Strahlung) sind durchwegs komplex. Aus vielen Beratungen und Messungen vor Ort, die die AUVA als Serviceleistung anbietet, ergeben sich aber drei Szenarien, die bei Standardsituationen in der Metall- und Glasindustrie auftreten.

1. IR-Strahlung geringer Intensität:

Dieser Bereich wird von

Menschen als angenehme Wärme empfunden. Es findet an den Augen keine Grenzwertüberschreitung statt, solange die Expositionszeiten nicht über das übliche Maß hinausgehen. Darunter fallen unter anderem Infrarotstrahler zur Erwärmung von Arbeitsplätzen. Bei richtiger Anordnung – das heißt, dass der IR-Strahler nicht permanent direkt in die Augen strahlt – stellen diese IR-Quellen keine Gefährdung dar. Der entscheidende Punkt ist also der Aufstellungsort im Verhältnis zu den üblichen Blickrichtungen des Personals.

2. IR-Strahlung hoher

Intensität:

Hohe Strahlungsintensitäten, wie sie beispielsweise an einem Hochofen auftreten, sind derart intensiv spürbar, dass hier ohnehin freiwillig kein Arbeitnehmer ohne geeignete persönliche Schutz-

rüstung (PSA) arbeitet. Auch wenn das Auge selbst keine Wärmeempfindung hat, erzwingen der Hitzeschmerz an der Gesichtshaut und auch die damit meist einhergehende starke Blendung eine Abwendreaktion. Die Folgen einer Überexposition sind schlicht und einfach Hitzeschäden bis hin zu einer (kontaktlosen) Verbrennung des exponierten Gewebes. Für die Augen und das Gesicht kommen hier (meist goldbedampfte) Visiere zum Einsatz, die als PSA gemäß [EN 171] einen Schutz garantieren, der von der Schutzstufe abgelesen werden kann.

3. IR-Strahlung mittlerer

Intensität über einen längeren Zeitraum:

Von mittlerer Intensität wird in diesem Zusammenhang gesprochen, wenn die IR-Exposition niedrig genug ist, um die Schmerz-

grenze nicht zu erreichen, gleichzeitig aber intensiv genug, dass über längere Zeiträume eine Überexposition auftritt. Ein kurzer Blick in die IR-Quelle stellt aber hier keine Gefährdung dar. Typische Situationen sind all jene, bei denen man in eine rot-orange-gelb glühende Masse (Metall, Glas) schaut. Dies mag sogar als angenehm empfunden werden. Hier wird der Expositionsgrenzwert für die vorderen Augenmedien (Hornhaut, Linse) üblicherweise nach einigen Minuten erreicht. Ein regelmäßiges Hineinschauen in die IR-Quelle, einen ganzen Arbeitstag lang, ist jedenfalls langfristig schädlich. Ein Glasbläser, dessen Tätigkeit ein genaues Beobachten der orange glühenden Glasmasse erfordert, braucht daher eine Schutzbrille, um ihm den Grauen Star in späteren Jahren zu ersparen. Der Graue Star wurde daher auch Feuerstar genannt.



So stellt sich die Arbeitssituation für das Personal mit und ohne Schutzbrille dar. In der Schmiede: Schmiedestück aus Sicht des Schmieds (oben), Überblick über das Gießplateau (unten).



Typische Arbeitsplätze, die in diese Kategorie fallen, sind eben Glasbläsereien, Gießereien bei mittleren Temperaturen (z. B. Aluguss), Schmieden und Ähnliches.

Die Schutzmaßnahme bei hohen IR-Expositionen kennt man aus Bildern von Stahlwerken, bei denen die Arbeiterinnen und Arbeiter Visiere gegen die IR-Strahlung tragen. Im Falle mittlerer IR-Strahlungsintensität kommt zu der Aufgabe des Augenschutzes als Zusatzanforderung meist noch hinzu, dass das Werkstück möglichst farbecht durch den Filter gesehen werden soll, da dies technologisch wichtig ist. Und oftmals ist der Arbeitsplatz aufgrund der Gegebenheiten in der Metallindustrie nicht allzu hell. Hier bedeutet ein dunkler Filter, der neben der IR-Filterung auch das sichtbare Licht filtert, eine zusätzliche Verschlechterung der Lichtverhältnisse für den Arbeitnehmer.

Arbeitsplatzverhältnisse, Schutzbrillen und Normen

Im Zuge von Beratungen und Messungen der AUVA am Arbeitsplatz zur frühzeitigen Erkennung und Verhinderung von Berufskrankheiten und Unfällen stand bei der Firma voestalpine Stahl Donawitz GmbH neben vielen anderen Fragen auch die Frage nach den geeigneten Schutzbrillen und Filtern im Raum. Man kann sich leicht vorstellen, dass bei einem Stahlwerk jede Menge IR-Strahlung auftritt und diese entsprechend abgeschirmt werden muss. Wenig überraschend war dies auch der Fall. Konkret war es, wie schon vorhin angedeutet, die Schmiede mit ihren mittleren IR-Expositionen bei gleichzeitigem „Zwang“ zum Betrachten des zu schmiedenden Werkstücks. Die Beurteilung

der Expositionssituation verlangte nach einer Messung.

Zu diesem Zeitpunkt waren Schweißerschutzbrillen nach EN 169 im Einsatz. Dieser Brillentyp ist, wie der Name schon sagt, auf die Anwendung des Schweißens hin optimiert. Das heißt, laut Norm bietet diese Brille überwiegend Schutz vor UV-Strahlung, vor dem sichtbaren Licht (Lichtbogen) und filtert auch die ansonsten bis zur Netzhaut durchdringende IR-A-Strahlung (Wellenlänge 780-1400 nm) zu einem gewissen Grad. Eine Filterung der IR-B- und IR-C-Strahlung ist laut Norm nicht definiert.

Die gewünschte Verhinderung einer vorzeitigen Linsentrübung wird mit dieser Brille also nicht erzielt. Bei Messung der Exposition hinter der Filterscheibe der Brille ergab sich eine maximale Expositionszeit von sechs Minuten, die als unzureichend für den Bereich der Schmiede angesehen wurde.

Ausgehend von den vorhandenen Visieren, die am Hochofen wirksam gegen die IR-Strahlung schützen, sollte es doch ein Leichtes sein, IR-Schutzbrillen nach EN 171 für die Schmiede einzusetzen. Allein: Der Markt setzte diesem Vorhaben Grenzen. Obwohl die Filtertechnologie es ermöglicht, dass man IR-Strahlung stark filtert, gleichzeitig aber das sichtbare Licht passieren lässt, um einen farblich (fast) unverfälschten Seheindruck zu bekommen, war eine IR-Schutzbrille, geprüft nach EN 171, nicht erhältlich. Auch nachdem Brillenhersteller direkt auf diese Lücke aufmerksam gemacht wurden, blieb das Problem ungelöst. Der Arbeitgeber ist aber laut VOPST dazu verpflichtet, den Arbeitnehmern geeignete PSA zur Verfügung zu stellen.

Auf Drängen des sicherheitstechnischen Dienstes der voestalpine Stahl Donawitz GmbH ließ sich schließlich ein Hersteller finden, der eine solche Brille entwickeln, testen und auf den Markt bringen konnte. Es ist dies das Brillenmodell flinc mit IR-Filter nach EN 171 des Schweizer Herstellers Unico Graber AG. Der Prototyp des Filters wurde unter gleichen Umständen wie schon die Schweißerschutzbrille getestet. Die Messergebnisse zeigten, dass die IR-Exposition hinter dem Filter in einem Ausmaß sank, dass mit dieser Schutzbrille den ganzen Arbeitstag gearbeitet werden kann, ohne dass der IR-Grenzwert überschritten wird.

Der zweite wichtige Punkt bei PSA neben der eigentlichen Schutzfunktion ist die Akzeptanz beim Personal. PSA als individuelle Schutzmaßnahme wirkt ja nur, wenn sie auch verwendet wird. Und als Selbstverständlichkeit wird PSA nur gesehen, wenn die Gefahr entweder evident ist (z. B. durch unmittelbaren Hitzeschmerz) oder wenn der Verwender einen Vorteil in der Verwendung sieht. Der Vorteil für den Anwender – und das bestätigen auch die positiven Rückmeldungen – liegt in der geringeren Augenempfindlichkeit. Neben der leichteren Sehaufgabe durch die Filterung von IR-Strahlung bei nur geringfügig veränderter Farbwahrnehmung werden offensichtlich die Augen durch geringere Kontrastwechsel weniger belastet.

Es bleibt zu hoffen, dass nach dieser erfolgreichen Weiterentwicklung von Schutzbrillen auch andere PSA-Hersteller in diesem Bereich ihre Produkte anbieten und IR-Schutzbrillen somit zu einer Selbstverständlichkeit im Arbeitnehmerschutz werden. ■

LITERATUR:

- [EN 169]: ÖNORM EN 169-2003: Persönlicher Augenschutz – Filter für das Schweißen und verwandte Techniken – Transmissionsanforderungen und empfohlene Anwendung
- [EN 171]: ÖNORM EN 171-2002: Persön-

licher Augenschutz – Infrarotschutzfilter; Transmissionsanforderungen und empfohlene Verwendung,

- [VOPST]: Verordnung optische Strahlung, BGBl. II Nr. 221 vom 8.7.2010

DI Dr. Emmerich Kitz
 Fachkundiges Organ Physik, AUVA-Hauptstelle
 Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung
 Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
 emmerich.kitz@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Erstmals sind am europäischen Markt IR-Schutzbrillen gemäß EN 171 erhältlich, die bei mittleren IR-Expositionen einen wirksamen Schutz vor IR-Strahlung bieten, ohne dabei den visuellen Seheindruck farblich zu stark zu verfälschen. Damit ist es möglich, vor allem an Arbeitsplätzen wie z. B. den Schmieden, den Glasbläsereien, den Gießereien bei mittlerer Temperatur (Aluguss) einen effektiven und geprüften Schutz vor IR-Strahlung zu bieten. ■

SUMMARY



Infrared safety glasses that meet the EN 171 standard are now available in Europe. They provide effective protection from moderate infrared radiation without significantly altering the visual perception of colours. This effective and tested means of protection from infrared radiation is particularly suitable for blacksmiths, glass blowers, casters (e.g. for aluminium casting, where temperatures are moderate), etc. ■

RÉSUMÉ



Les lunettes de protection contre les rayons infrarouges selon EN 171, qui offrent une protection efficace lors d'une exposition moyenne aux infrarouges, sans fausser trop fortement la perception des couleurs, sont disponibles sur le marché européen pour la première fois. Avec celles-ci on peut proposer une protection efficace contrôlée contre les rayons infrarouges, surtout à des postes de travail comme les forgerons, les souffleurs de verre, les fonderies aux températures moyennes (fonderie d'aluminium). ■

Perfekte Passform macht glücklich!



Rukapol[®]
 since 1954
 WENN DIE FÜSSE DANKE SAGEN.

[www.rukapol.at]

SEAMEX
 SEAMEX
 (Revolution by RUKAPOL)

Gute Schutzwirkung, hohe Trageakzeptanz

Im Interview berichtet Ing. Hanspeter Kien, Stellvertretender Leiter P-S Sicherheitswesen, voestalpine Stahl Donawitz GmbH, wie die IR-Schutzbrille entstanden ist, welche Vorteile sie bietet und wie sie von den Mitarbeiter angenommen wird.

DAS INTERVIEW MIT ING. HANSPETER KIEN FÜHRTE DI EMMERICH KITZ



Foto: zVg

Ing. Hanspeter Kien, Stv. Leiter P-S Sicherheitswesen, voestalpine Stahl Donawitz GmbH

Nachdem bei der Beratung durch die AUVA die IR-Filter nach EN 171 als tauglich erachtet wurden, lag es an der Firma voestalpine Stahl Donawitz GmbH selbst, geeignete PSA zur Verfügung zu stellen. Schweißerschutzbrillen mit niedriger Schutzstufe sind für den konkreten Anwendungsfall zu dunkel und haben außerdem eine andere Zielsetzung: nämlich Schutz vor UV-Strahlung und dem grellen

Lichtbogen zu bieten. Filter für den IR-Schutz existierten bis dato nur für Visiere (z. B. in Stahlwerken).

Was war die (ursprüngliche) Empfehlung der Hersteller für Ihr Augenschutzproblem?

Kien: Nach Rechtskraft der VOPST und der Überprüfung unserer Arbeitsplätze hinsichtlich möglicher Exposition nach IR und UV-Strahlung mit der AUVA als Messpartner wurde mit unseren Lieferanten der PSA um Unterstützung bei der Beschaffung eines geeigneten Augenschutzes angefragt. Damals wurde uns, aufgrund fehlender Alternativen, zu Schweißerschutzbrillen mit geringer Schutzstufe geraten.

Warum passen Schweißerschutzbrillen geringer Schutzstufe nicht für Ihren Anwendungszweck?

Kien: Schweißerschutzbrillen in der geeigneten Schutzstufe sind aufgrund der Einfärbung ihrer Gläser schon so dunkel, dass die Umgebung des Arbeitsplatzes der betroffenen Mitarbeiter nur mehr bedingt wahrnehmbar war. Beson-

ders in den Nachtstunden stellte dieser Umstand ein Problem dar.

An wie viele Hersteller haben Sie sich mit ihrem Anliegen gewandt?

Kien: Die voestalpine Stahl Donawitz GmbH bedient sich bei der Beschaffung der PSA eines Systemlieferanten. Zusätzlich zu diesem Lieferanten wurden auch alle anderen einschlägig bekannten Hersteller von Schutzbrillen direkt kontaktiert und um Unterstützung angefragt.

Nachdem klar wurde, dass es die Schutzbrillen mit dem geforderten Filter nach EN 171 nicht gab, wie ging es dann weiter?

Kien: Bei der AUVA als unserem Messpartner wurden die von den verschiedenen Herstellern inzwischen bemusterten Brillen mit Schweißerschutzfiltern in verschiedenen Stärken zur Überprüfung und Freigabe als geeignete PSA vorgelegt. Leider konnten wir keine Freigabe erhalten. So haben wir uns dazu entschlossen, im Rahmen von durch die AUVA organisier-

ten VOPST-Fortbildungen auf das Fehlen des geeigneten Augenschutzes vor IR-Strahlung hinzuweisen, und versucht, die Hersteller von Schutzbrillen aufzufordern, dieses fehlende Marktsegment zu erschließen. Mit der Firma Stuco/Unico wurde bei einem Infogespräch im Rahmen des Forums Prävention 2014 ebenfalls über diese Problematik gesprochen. Damals wurde uns signalisiert, eine entsprechende Entwicklungsarbeit zu starten. Im Herbst 2014 sind von der Stuco/Unico die ersten Prototypen übermittelt und im Rahmen einer Überprüfungs-messung durch die AUVA vor Ort auf ihre Schutzwirkung ausgetestet worden.

Jetzt ist die erste IR-Schutz-

brille nach EN 171 am Markt. Entspricht sie Ihren Erwartungen?

Kien: Mit der Schutzbrille Unico Flinc IR konnten im Rahmen der Kontrollmessung die bis dahin vorhandenen Expositionsdauerbegrenzungen in allen untersuchten Bereichen aufgehoben werden.

Wie werden die Schutzbrillen von den eigentlich Betroffenen, den Arbeitnehmern, angenommen? Gibt es Rückmeldungen?

Kien: Aufgrund der Form, der Farbe des Filterglases und des Tragekomforts ist sehr hohe Trageakzeptanz bei den betroffenen Mitarbeitern vorhanden. Besonders

werden die Farbechtsichtigkeit und die aufhellende Funktion der Filterglasscheiben in dunklen Arbeitsbereichen gelobt.

In welchen Bereichen werden die neuen Schutzbrillen in der voestalpine Stahl Donawitz GmbH eingesetzt?

Kien: Bei der voestalpine Stahl Donawitz GmbH wird den Mitarbeitern im Bereich der Sinteranlage (Kontrollgänger), im Bereich der Hochöfen (Gießler), im Bereich Stahlwerk am Konverter und Tiegel sowie im Stranggussbereich und in der Schmiede in unserem Servicecenter die neue Schutzbrille zur Verfügung gestellt.

Wir danken für das Gespräch!



Bist du behämmert!?

Stimmt! Richtiges Werkzeug richtig verwenden.

Hände gut, alles gut!

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



Eine Initiative der AUVA für mehr Sicherheit und Gesundheit.

www.haendegut-allesgut.at

IST ES EINFACHER, AUF PU-HANDSCHUHE ZU VERZICHTEN, ALS MIT DEM RAUCHEN AUFZUHÖREN?

Die Antwort auf diese Frage lautet schlicht und ergreifend JA.

Okay, es ist einfacher, auf PU-Handschuhe als auf das Rauchen zu verzichten, aber was haben PU-Handschuhe mit Rauchen zu tun?

Schluss mit Rauchen

Es gibt viele Möglichkeiten, mit dem Rauchen aufzuhören – von professioneller Beratung und Meditation bis hin zu Lasertherapie und Hypnose. Die meisten Raucher setzen jedoch auf Nikotinersatz, d. h. auf sogenannte Nikotinpflaster.

Wie funktioniert das?

Das Nikotinpflaster setzt Nikotin frei, das über die Haut in den Blutkreislauf gelangt. Die Wirkung des Nikotinpflasters hängt von der Dosis ab, die der Körper über die Epidermis (Haut), Schweißdrüsen und Follikel (Körperhaare) aufnimmt. Nachdem das Nikotin vom Körper aufgenommen wurde, geht es direkt ins Blut, das eine Fließgeschwindigkeit von 31 cm pro Sekunde hat, und wird innerhalb von 60 Sekunden einmal durch den Organismus gepumpt. Chemische Stoffe und schädliche Substanzen gelangen problemlos über die Haut in unseren Körper. Sie haben es in der Hand – treffen Sie eine bewusste Entscheidung.

Gemeinsamkeiten zwischen Handschuhen und Nikotinpflaster

Auch wenn es auf den ersten Blick nicht so aussieht, haben Handschuhe und Nikotinpflaster sehr viel gemeinsam. Beide haben über mehrere Stunden hinweg direkten Kontakt mit der Haut. Hinzu kommt, dass viele Handschuhe auch heute noch chemische Rückstände aus der Produktion enthalten.

Das aufnahmefähigste Körperteil

Überraschenderweise sind das die Hände. Warum? Weil sich dort die höchste Konzentration an Schweißdrüsen pro cm² Haut befindet. Die Handfläche hat sage und schreibe 238 % mehr Schweißdrüsen (370 cm² gegenüber 155 cm²) pro cm² als der Körper im Durchschnitt.

Sind PU-Handschuhe gefährlicher?

Es gibt zwei Faktoren, die PU-Handschuhe gefährlicher machen: Struktur und Inhaltsstoffe. Was die Struktur angeht, besteht die Handfläche des PU-Handschuhs aus geschlossenen Zellen, so dass die Hand nicht atmen kann. Um die Hände zu kühlen, öffnet der Körper die Schweißdrüsen, aber dadurch wird die Haut noch aufnahmefähiger. Auch heute noch enthalten viele PU-Handschuhe schädliche Lösungsmittel wie DMF, deren Verwendung nach den Bestimmungen zu besonders besorgniserregenden Stoffen (SVHC) im Rahmen der europäischen REACH-Verordnung beschränkt ist. Vor diesem Hintergrund stellen Hersteller notgedrungen auf wasserbasierte PU-Handschuhe um.

Zeit für Veränderung

Schwitzige Hände (PU-Handschuhe) und DMF (SVHC) könnten sich in den kommenden Jahren zu einem ähnlich großen Problem wie damals bei Asbest entwickeln. Aus diesem Grund haben wir bei ATG® das HandCare®-Programm entwickelt, auf dessen Grundlage wir unsere hautfreundlichsten Handschuhe produzieren.

MaxiFlex® Cut™ kombiniert außergewöhnlichen Komfort mit Schnittfestigkeit und Hautfreundlichkeit.

Lernen Sie mehr über HandCare® unter: <http://www.atg-glovesolutions.com/de/our-hand-care-program-95/>



**WIR WURDEN OFT GEFRAGT, OB WIR NICHT EINEN
SCHNITTFESTEN MAXIFLEX® ENTWICKELN KÖNNEN, DER
EBENFALLS DÜNN, FLEXIBEL UND ANGENEHM ZU TRAGEN IST.**

NEU

**Das taten wir!
Sein Name MaxiFlex® Cut™**

Unser neuer MaxiFlex® Cut™ verbindet außergewöhnlichen Komfort mit hoher Haltbarkeit und Schnittfestigkeit. Er beeindruckt durch ein einzigartiges Preis-Leistungsverhältnis in der EN Schnittschutzklasse 3.

360° Atmungsaktivität

Die patentierte Nitril-Mikro-Schaumbeschichtung sorgt für maximale Atmungsaktivität.

Die **Verstärkung** zwischen Daumen und Zeigefinger, verbessert die Schnittfestigkeit und verlängert die Haltbarkeit der Handschuhe an einer bekannten Schwachstelle.

Die **neueste Stricktechnologie** sorgt für nahtlose, abgerundete Fingerkuppen, die das Tastgefühl in den Fingerspitzen verbessern.

Garantiert hautfreundlich.

Bild: MaxiFlex® Cut™ 34-8743
Patent Number EP1608808



J. STAFFL Arbeitsschutz GmbH
Mattseer Landesstrasse 1a
5161 Elixhausen / Austria
www.staffl-arbeitsschutz.at



„Psychische Gesundheit wird in Betrieben zu wenig beachtet“

Das Institut zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (IEPB) untersuchte in einer aktuellen Studie die Frage, wie es um den Schutz der psychischen Gesundheit der Beschäftigten in Österreichs Unternehmen bestellt ist. Dabei zeigt sich: Psychischen Belastungen vorzubeugen ist den österreichischen Betrieben theoretisch wichtig, praktisch wird wenig dafür getan. Der Nutzen solcher Maßnahmen für den Erfolg im Betrieb ist noch nicht in den Unternehmen angekommen. Dabei können Unternehmen nur profitieren.

GERNOT KAMPL

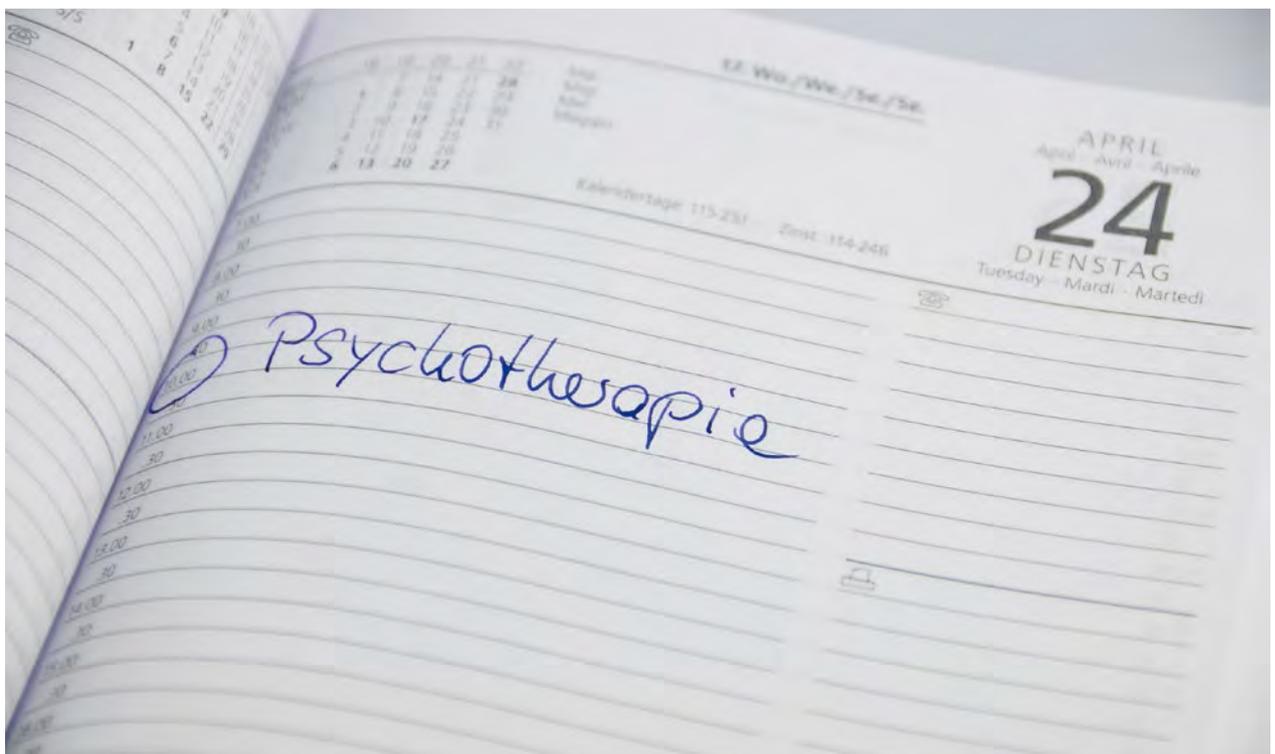


Foto: Petra Beerhalter/forolia.com

Vor zwei Jahren präzisierte der österreichische Gesetzgeber in der Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, dass alle bestehenden Arbeitsplätze in heimischen Unternehmen nicht nur auf körperliche, sondern ausdrücklich auch auf psychische Belastungen hin evaluiert werden

müssen. Im Jänner 2015 wurde nun mittels Onlinebefragung der Status quo in Österreichs Betrieben erhoben. 159 Führungskräfte und Personalverantwortliche aus 25 Branchen gaben detailliert Auskunft. Das Ergebnis ist ernüchternd: Erst 47 Prozent der Betriebe haben die gesetzlichen Auflagen erfüllt.

Große Unterschiede in der gesetzlichen Umsetzung des psychischen Arbeitsschutzes

Immerhin: Für vier Fünftel der Befragten ist die Beachtung psychischer Arbeitsbelastungen „sehr“ oder „eher“ wichtig. Dennoch hat bisher weniger als die Hälfte der Betriebe eine Evaluierung psychischer

Arbeitsbelastungen durchführen lassen, bei den KMUs (Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten) überhaupt erst jeder vierte.

Mehr als 40 Prozent der Verantwortlichen in KMUs wussten nicht, dass die umfassende körperliche und psychische Arbeitsplatzevaluierung gesetzlich vorgeschrieben ist. „Hier steht dem Gesetzgeber und den Interessenvertretungen noch einiges an Aufklärungsarbeit bevor“, sagt Mag. Gernot Kampl, Arbeitspsychologe und Institutsleiter des Instituts zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (IEPB). Dass Handlungsbedarf besteht, hat vor Kurzem auch die OECD festgestellt: Österreich ist im Hinblick auf psychische Arbeitsbelastungen nur auf Platz 27 von 32 erfassten Ländern. Und auch das Ifes-Institut kam in dem kürzlich im Auftrag der Arbeiterkammer erhobenen jährlichen Strukturwandelbarometer zum Ergebnis, dass hinsichtlich der gesetzlich vorgeschriebenen Evaluierung psychischer Belastungen erheblicher Aufholbedarf besteht.

Mögliche Ursachen für die Unterschiede zwischen KMUs und Großbetrieben

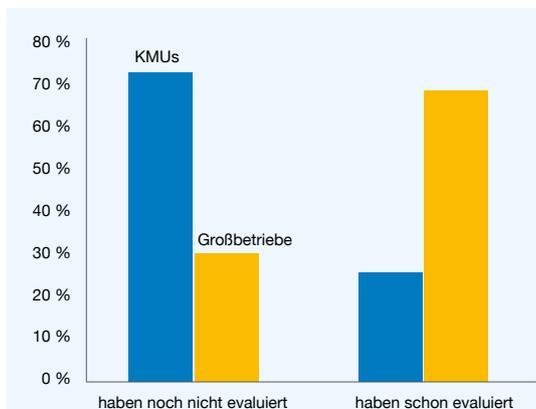
Mag. Kampl macht zwei wichtige Ursachen dafür aus, dass sich KMUs weniger um psychische Belastungen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kümmern als Großbetriebe. Erstens verfügen große Unternehmen fast immer über einen Betriebsrat und werden häufiger durch das Arbeitsinspektorat kontrolliert als Klein- und Mittelbetriebe. Betriebsrat, AUVA und Arbeitsinspektion informieren über psychische Arbeitsbelastungen, machen aber auch Druck, wenn es darum geht, gesetzliche Anordnungen umzusetzen. Es überrascht also nicht, dass fast alle befragten Personen aus Großunternehmen wussten, dass die umfas-

sende körperliche und psychische Arbeitsplatzevaluierung gesetzlich vorgeschrieben ist. Mehr als 40 Prozent der Verantwortlichen in KMUs wussten das wie erwähnt nicht.

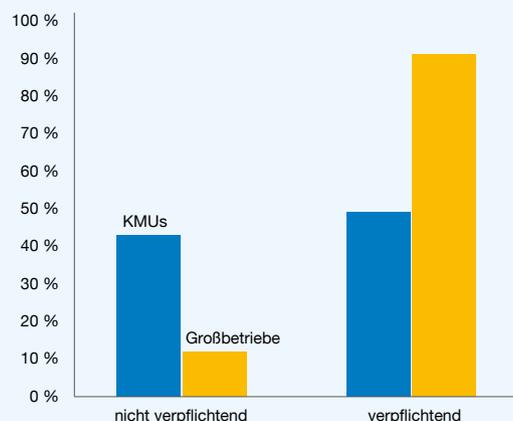
Zweitens ist für Großunternehmen der „Kampf um die besten Köpfe“ bereits voll entbrannt und das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten ein Wettbewerbsfaktor. Für Betriebe ergibt sich aus der Förderung der psychischen Gesundheit dadurch eine doppelte positive Wirkung: auf die Leistungsfähigkeit und das Engagement der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ebenso wie auf Job-Rahmenbedingungen und das Firmenimage. Gute Job-Rahmenbedingungen helfen, wenn es darum geht, in Zukunft für begehrte Fachkräfte als Arbeitgeber attraktiv zu sein, und Großbetriebe haben das eher erkannt als KMUs.

Auch KMUs profitieren von professionell durchgeführten Evaluierungsprojekten

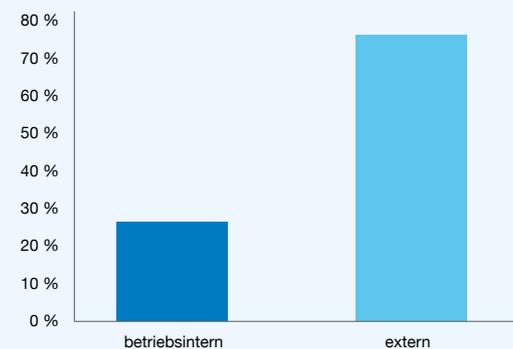
Es wäre aber gerade auch für KMUs wichtig, potenzielle psychische Belastungen zu beachten und regelmäßig zu überprüfen, erklärt Kampl: „Psychische Arbeitsbelastungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können sich zu einem enormen Kostenfaktor entwickeln.“ Psychische Erkrankungen sind mittlerweile die Ursache für fast 10 Prozent aller Krankenstandstage in Österreich, Tendenz stark steigend. Laut WIFO Fehlzeitenreport 2014 hat sich die Zahl der Krankenstandstage aufgrund psychischer Erkrankungen in den letzten 20 Jahren fast verdreifacht. Darüber hinaus machen Beschäftigte, die aufgrund schlechter psychischer Arbeitsbedingungen nicht motiviert sind, „Dienst nach Vorschrift“ oder haben gar innerlich gekündigt und nutzen ihr kreatives Potenzial nicht mehr. Reduzierter Einsatz im Umgang mit Kunden



Während bereits viele Großunternehmen Evaluierungen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz durchführen, besteht noch großer Nachholbedarf in KMUs.



Mehr als 40 Prozent der befragten KMUs wussten nicht, dass die Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen gesetzlich verpflichtend ist.



Eine klare Mehrheit sprach sich dafür aus, Evaluierungsprojekte von betriebsfremden externen Personen durchführen zu lassen. Insbesondere Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen werden als externe Fachleute gesehen.

führt zu weniger Geschäftserfolg und innerbetrieblich zu negativer Vorbildwirkung auf andere. Dies verursacht enorme Kosten. Werden psychische Belastungen jedoch ernst genommen, verbessern sich neben der Gesundheit auch die Arbeits-

zufriedenheit und die Motivation der Beschäftigten und damit der Geschäftserfolg des Betriebs. Die erwähnte Ifes-Befragung legt nahe, dass Unternehmen, die evaluieren und psychischen Belastungen gegensteuern, besser aufgestellt sind. Psychische Arbeitsbelastungen steigen generell – allerdings weniger in Betrieben, die diese evaluieren. In nicht evaluierten Betrieben verspürten z. B. 65 Prozent der Befragten erhöhten Zeitdruck, in evaluierten Betrieben waren es nur 55 Prozent. Auch gaben in nicht evaluierten Betrieben 40 Prozent an, dass sich das Betriebsklima verschlechtert hat, hingegen nur 28 Prozent in Betrieben, in denen Maßnahmen zur Verringerung psychischer Belastungen eingeleitet wurden. Es profitieren also auch die Unternehmen direkt von guten Arbeitsbedingungen. Dies zeigte auch eine groß angelegte Gallup-Studie in 34 Ländern im Jahr 2012: Unternehmen mit hoher Mitarbeiterbindung erzielten eine signifikant höhere Produktivität, Profitabilität und Kundenzufriedenheit als solche mit schlechten Werten. Sich um gute Job-Rahmenbedingungen auch im psychischen Bereich zu kümmern, hat demnach ganz konkrete positive Auswirkungen auf den Erfolg des Unternehmens – auch in KMUs.

Qualität bisheriger Evaluierungsprojekte sehr unterschiedlich

Allerdings bestehen, so hat die Studie des Instituts zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz gezeigt, gravierende Unterschiede in der Qualität der Umsetzung von Evaluierungsprojekten und vor allem in der Information im Unternehmen. Die Bewertungen von bereits durchgeführten Projekten reichten von „sehr zufrieden“ bis zu „nicht zufrieden“. Oft wurde in Evaluierungsprojekten verabsäumt, die erhobenen Ergebnisse für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparent zu machen. Sinn und Zweck des Evaluierungsprojekts blieben unklar, in einigen Fällen wurden die Ergebnisse unternehmensintern gar nicht publik gemacht. Dies ist aber zentrale Voraussetzung für eine Umsetzung von Maßnahmen im Betrieb, denn nur mit den Beschäftigten gemeinsam lassen sich positive Veränderungen erzielen. „Gute Evaluierungen erkennt man auch daran, wie sie die Beschäftigten im Unternehmen in den Prozess miteinbinden und wie transparent die Ergebnisse unternehmensintern kommuniziert werden“, meint Institutsleiter Mag. Gernot Kampl, der selbst für das Institut zur

Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz Projekte leitet und durchführt.

Die deutliche Mehrheit der befragten Personen sprach sich in der Studie außerdem dafür aus, Evaluierungsprojekte durch externe Fachleute und hier insbesondere durch Arbeitspsychologen und Arbeitspsychologinnen (von über 62 Prozent der Befragten genannt) ausführen zu lassen. „Nur wenn Evaluierungsprojekte neutral und transparent von firmenexternen Expertinnen und Experten durchgeführt werden, ist sichergestellt, dass der Betrieb passende Maßnahmen umsetzt und in weiterer Folge davon profitiert“, ist sich Kampl sicher.

Sich um adäquate Maßnahmen im Bereich psychischer Arbeitsbelastungen zu kümmern bringt für Unternehmen mehr als nur die Erfüllung des Gesetzes. Für die Betriebe ist durch vorbeugende Maßnahmen, so Kampl, viel zu gewinnen: „Allein die höhere Motivation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der dadurch zu erzielende Wettbewerbsvorteil sollten Anreiz genug sein, hier aktiv zu werden.“ Davon müssen aber vor allem KMUs, so hat die Studie gezeigt, erst überzeugt werden. ■

ZUSAMMENFASSUNG



Eine kürzlich veröffentlichte Studie hat sich mit der psychischen Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heimischer Unternehmen auseinandergesetzt. Eine Kernaussage lautet: Erst 47 Prozent der österreichischen Betriebe setzen die gesetzlichen Verpflichtungen zur Evaluierung psychischer Belastungen um. ■

SUMMARY



A study has recently been published on the mental health of employees of Austrian businesses. One central finding is that a mere 47 per cent of Austria's enterprises evaluate emotional stress, as required by law. ■

RÉSUMÉ



Une étude publiée récemment s'est penchée sur la santé psychique des travailleurs des entreprises nationales. Un des points principaux : seulement 47 pour cent des entreprises autrichiennes exécute les obligations légales concernant l'évaluation des contraintes psychiques. ■



Sicherheit on –
sonst Finger off!

Bezahlte Anzeige



Hände gut, alles gut!

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



Eine Initiative der AUVA für mehr Sicherheit und Gesundheit.

www.haendegut-allesgut.at

„Wir müssen noch viel Überzeugungsarbeit leisten“

Trotz eines relativ guten Wissensstandes über die Notwendigkeit der Evaluierung psychischer Belastungen kümmern sich Österreichs Betriebe nur wenig um die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu diesem Ergebnis kommt der Geschäftsführer des Instituts zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, Mag. Gernot Kampl.

DAS GESPRÄCH MIT MAG. KAMPL FÜHRTE WOLFGANG HAWLIK



Foto: Inst. zur Eval. psych. Belastungen

Mag. Gernot Kampl

SICHERE ARBEIT: Sie haben gerade in einer aktuellen Studie überprüft, ob sich österreichische Unternehmen um die psychischen Arbeitsbelastungen ihrer Mitarbeiter kümmern. Warum haben Sie diese Studie überhaupt durchgeführt?

Kampl: Unser Institutsauftrag ist, transparent und neutral über Gefahren und Kosten von psychischen Arbeitsbelastungen zu informieren und das Thema psychische Belastung im Job zu enttabuisie-

ren. Seit Jänner 2013 gibt es in Österreich eine sehr klare gesetzliche Regelung. Damals wurde das Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG) novelliert und vom Gesetzgeber deutlich gemacht, dass österreichische Betriebe dazu verpflichtet sind, Arbeitsplätze sowohl auf körperliche als auch auf psychische Belastungen hin zu überprüfen. Uns als Institut hat nun interessiert, wie es mit dem Wissensstand bezüglich dieser gesetzlichen Vorgabe aussieht und wie wichtig das Thema psychische Gesundheit für HR-Entscheidungssträger ist.

Diese Verpflichtung bestand ja bereits vor dem Jahr 2013, war jedoch nicht so präzise formuliert und wurde vielfach nicht umgesetzt. Hat die Präzisierung zu einem erhöhten Problembewusstsein und zu einer verbesserten Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe beigetragen? Und wie zufrieden sind Sie mit dem Wissensstand der Human-Relations-Verantwortlichen in Österreich?

Kampl: Zuerst einmal freut es mich, dass die Beachtung psychi-

scher Arbeitsbelastungen für vier Fünftel aller befragten Entscheidungsträger grundsätzlich wichtig ist. Allerdings bin ich nicht damit zufrieden, dass heute nicht einmal die Hälfte aller befragten österreichischen Unternehmen psychische Arbeitsbelastungen evaluieren und dementsprechend gar nicht wissen, welchen gesundheitlichen Beeinträchtigungen ihre Mitarbeiter eigentlich ausgesetzt sind. Bei KMUs sind es sogar noch weniger Betriebe, die evaluieren. Hier spielen psychische Arbeitsbelastungen im ArbeitnehmerInnenschutz heute fast noch keine Rolle. Wir können also möglicherweise davon ausgehen, dass Österreichs Arbeitnehmer im Job heute psychisch stark belastet sind. Das hat übrigens vor Kurzem auch die OECD festgestellt: Im Hinblick auf psychische Arbeitsbelastungen findet sich Österreich nur auf Platz 27 von 32 erfassten Ländern.

Woran liegt die schleppende Umsetzung?

Kampl: Eine Ursache liegt sicher im Informationsmangel. Mehrere Organisationen, wie beispielsweise

auch die AUVA, haben zwar eine Reihe von Initiativen gesetzt und die Wirtschaft informiert. „Angenommen“ ist die Information jedoch noch längst nicht bei allen Betrieben, insbesondere nicht bei den KMUs: Mehr als 40 Prozent der Befragten aus KMUs wussten nicht, dass die Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen gesetzlich verpflichtend ist. Selbst wenn die Gesetzeslage bekannt ist, der unternehmerische Nutzen solcher Evaluierungen liegt für Betriebe nicht unmittelbar auf der Hand. Evaluierungen werden daher häufig nur als lästige Pflicht betrachtet. Dabei nützen sie, wenn passende Maßnahmen folgen, kurz- und mittelfristig auch ökonomisch. Gemeinsam mit dem Gesetzgeber und den Sozialpartnern haben wir noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten.

Warum sollten Unternehmen Evaluierungen psychischer Arbeitsbelastungen durchführen?

Kampl: Ich will hier nicht nur den mahnenden Zeigefinger heben und anmerken, dass Betriebe sonst bestraft werden. Es wird ja regelmäßig kontrolliert, und bis heute wurden wegen unterlassener Evaluierungen psychischer Arbeitsbelastungen bereits einige Strafanträge gestellt. Das eigentliche unternehmerische Argument für die Evaluierung ist für mich, dass Innovationskraft und Leistungsfähigkeit eines Betriebs stark von der Kreativität und dem Engagement der eigenen Mitarbeiter abhängen. So etwas kann nicht verordnet werden, sondern braucht förderliche Rahmenbedingungen und Entfaltungsmöglichkeiten im Betrieb. Psychische Arbeitsbelastungen sollten alleine schon deshalb evaluiert werden, um regelmäßig den Status quo der

Rahmenbedingungen im eigenen Betrieb zu erheben. So können treffsichere Maßnahmen abgeleitet werden, welche die unternehmerische Produktivität steigern. Außerdem wird für Unternehmen das Thema Employer-Branding immer wichtiger. In Zeiten des Wettbewerbs um die besten Fachkräfte ist ein Image als Top-Arbeitgeber Gold wert. Sich um passende Job-Rahmenbedingungen zu kümmern hilft da natürlich. So verschafft etwa ein Platz im „Best place to work“-Ranking beachtliche öffentliche Aufmerksamkeit und hat große Anziehungskraft auf hoch qualifizierte Arbeitskräfte.

Abschließend etwas kritisch gefragt: Können Arbeitgeber durch die Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen nicht auch psychische Beeinträchtigungen oder psychische Krankheiten von Mitarbeitern feststellen?

Kampl: Ganz klar: Nein! Zum einen werden psychische Arbeitsbelastungen selbstverständlich immer anonym erhoben, zum anderen werden gar keine persönlichen Fragen gestellt. Es geht auch gar nicht um den Einzelnen. Die Bezeichnung „Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ ist vielleicht etwas irreführend. Eigentlich werden mögliche gesundheitsschädliche Job-Rahmenbedingungen erhoben. Sinn und Zweck ist es, psychische Belastungen zu erheben, die personenunabhängig am jeweiligen Arbeitsplatz vorliegen. Die erhobenen Belastungen würden also Sie genauso wie mich beeinträchtigen, sollten wir am evaluierten Arbeitsplatz tätig sein. Das Sitzen auf einem alten, ergonomisch unbrauchbaren Stuhl verursacht ja auch bei Ihnen und mir Rückenschmerzen!



Auch Schutzengel brauchen Pausen.

Sie glauben nicht an Schutzengel? Das bleibt selbstverständlich Ihnen selbst überlassen. Nicht sich selbst überlassen sollten Sie die betriebliche Arbeitssicherheit, wenn es um die Prävention von Unfällen geht.

Darum schulen und unterweisen Sie Ihre Mitarbeiter. Wir machen es Ihnen leicht, denn wir führen u. a. Aus- und Fortbildungsunterlagen für:

- Staplerfahrer / Flurförderzeugführer
- Kranführer alle Kranarten
- Sicheres Anschlagen von Lasten
- Fahrbare Hubarbeitsbühnen
- Erdbaumaschinenführer
- Motorsägenführer
- u.v.m.

Alle Schulungsunterlagen auf www.resch-verlag.com.



Resch-Verlag, Dr. Ingo Resch GmbH, Maria-Eich-Straße 77, D-82166 Grafelfing

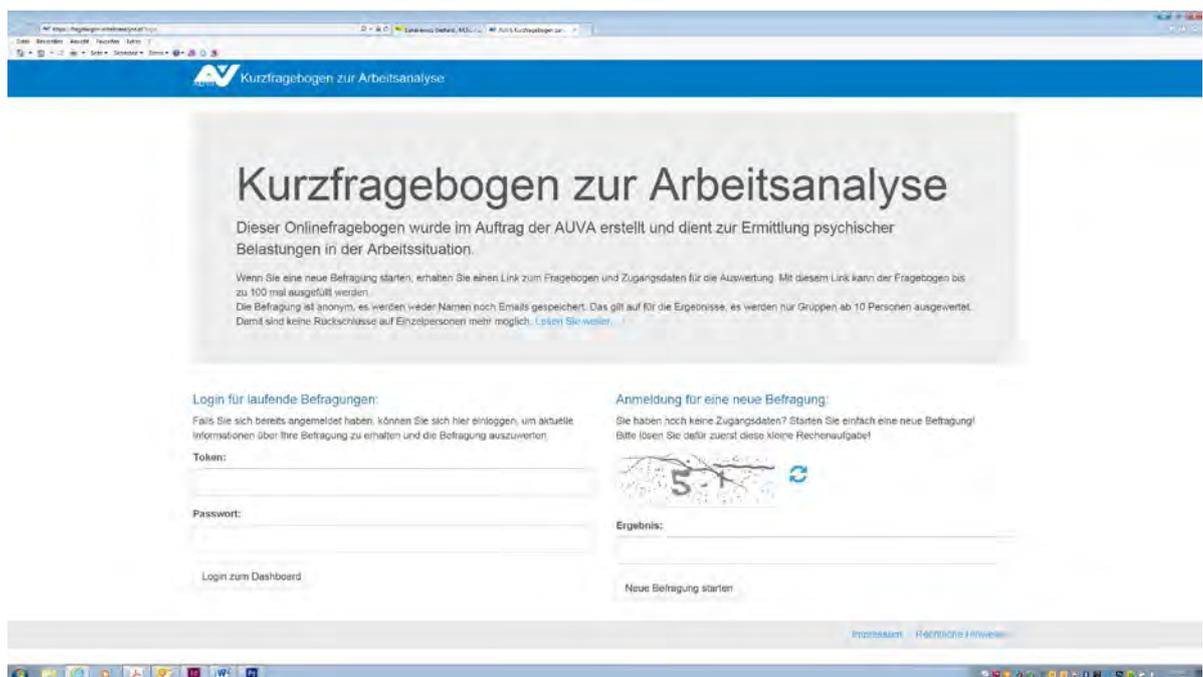
RESCH

Partner für qualifizierte Ausbilder!

Online-Evaluierung psychischer Belastungen

Der KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse – ist ein seit 20 Jahren etabliertes „Screeningverfahren“, mit dem positive und negative Einflüsse der Arbeits- und Organisationsstruktur in Bezug auf das Vorliegen psychischer Belastungen und Ressourcen erfasst werden können. Er zeigt an, ob und wo korrektive Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitsbedingungen erfolgen sollten. Seit letztem Jahr wird der KFZA von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) auch als Online-Tool zur Evaluierung psychischer Belastungen angeboten.

HERBERT FRIESENBICHLER, JOCHEN PRÜMPER



Seit der Novellierung des „ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes“ (ASchG) am 1. Jänner 2013 muss in Österreich – vergleichbar beispielsweise mit den aktuellen Klarstellungen im deutschen „Arbeitsschutzgesetz“ (ArbSchG, § 4, § 5) oder im italienischen „Einheits-text zum Arbeitsschutz“ (G.v.D. 81/08, Art. 28) – im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung ausdrück-

lich auch die psychische Belastung berücksichtigt werden. Ein wissenschaftlich überprüftes und praktisch bewährtes Verfahren zur Evaluierung psychischer Belastung ist der Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA).

Der KFZA

Der KFZA ist ein arbeitspsychologisches Verfahren, das 1995 von

Jochen Prümper und Kollegen als Instrument zur Evaluierung psychischer Belastungen und Ressourcen in der Arbeitssituation veröffentlicht wurde. Es handelt sich um ein theoretisch fundiertes, standardisiertes, quantitatives Verfahren der Verhältnisprävention, das als personenbezogenes Instrument der Gefährdungsbeurteilung Informationen über das subjektive Erleben der Arbeitssituation aus der Sichtweise der

Beschäftigten liefert. Der KFZA ist branchenunspezifisch, kann also in sämtlichen Tätigkeitsbereichen zum Einsatz kommen.

Hinsichtlich der Präzisionsstufe kann der KFZA in Anlehnung an die ÖNORM EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ als ein Verfahren für Übersichtszwecke (Screening) bezeichnet werden (Präzisionsstufe 2). Auf dieser mittleren Präzisionsstufe ist es möglich, Hinweise zu erhalten, „wo Probleme bezüglich der psychischen Arbeitsbelastung zu erwarten sind [...], wo den Ursachen einer unangemessenen Arbeitsbelastung nachzugehen ist [und] ob korrektive Maßnahmen erfolgen sollten“ (ÖNORM EN ISO 10075 – Teil 3, S. 8).

Betreffend die Technik zur Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung handelt es sich entsprechend der ÖNORM EN ISO 10075 um eine „subjektive Skalierung“. Der KFZA liefert damit Angaben darüber, wie die Arbeitenden unterschiedliche Aspekte der psychischen Arbeitsbelastung an ihrem Arbeitsplatz subjektiv einschätzen“ (ÖNORM EN ISO 10075 – Teil 3, S. 9).

Schwerpunktmäßig wird der KFZA als Verfahren zur Gruppendiagnose angewendet, d. h. er erlaubt insbesondere den Vergleich von Mittelwerten und Häufigkeitsverteilungen verschiedener Organisationseinheiten, Tätigkeits- bzw. besonders gefährdeter oder schutzbedürftiger Arbeitnehmergruppen.

Aufbau

Der KFZA besteht aus 26 einzelnen Fragen (Items), die von den Befragten auf fünffach gestuften Likert-Skalen bewertet werden. Die 26 Items werden zu elf Skalen

mit je zwei bis drei Items zusammengefasst. Die elf Skalen lassen sich wiederum den folgenden vier Hauptaspekten zuordnen:

- Arbeitsinhalte, mit den Skalen Vielseitigkeit und Ganzheitlichkeit
- Ressourcen, mit den Skalen Handlungsspielraum, Soziale Rückendeckung und Zusammenarbeit
- Stressoren, mit den Skalen Qualitative Arbeitsbelastung, Quantitative Arbeitsbelastung, Arbeitsunterbrechungen und Umgebungsbelastungen
- Organisationsklima, mit den Skalen Information und Mitsprache sowie Betriebliche Leistungen

Ein Item der Stressorenskala „Quantitative Arbeitsbelastung“ lautet beispielweise: „Ich stehe häufig unter Zeitdruck“, ein Beispielitem der Ressourcenskala „Soziale Rückendeckung“: „Ich kann mich auf meinen direkten Vorgesetzten verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.“

Empfehlungen

Der KFZA wird von der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) als „Instrument zur Erfassung psychischer Belastung“ gelistet und von der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) sowie dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) empfohlen. Seit seiner Erstveröffentlichung vor 20 Jahren wurde er in zahlreichen wissenschaftlichen Studien und betrieblichen Praxisprojekten erprobt. Der KFZA wird in diversen einschlägigen Publikationen als Instrument zur Evaluierung psychischer Belastung benannt und mittlerweile in mehreren Buchpublikationen nachgedruckt.

KFZA-Online

Seit 2014 stellt die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) den KFZA als Onlinetool zur Evaluierung psychischer Belastungen in der Arbeitssituation mit den folgenden Auswertungsmöglichkeiten zur Verfügung:

- Anzahl der Teilnehmenden, die diese Frage beantwortet haben
- absolute Anzahl und Prozentzahl der Antworten für jede Antwortoption
- Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD) der Antworten
- grafische Aufbereitung der Prozentsätze der Antworten

Zusammenfassung & Ausblick

KFZA-Grobanalyse

Gemäß des „Leitfadens für die Arbeitsinspektion zur Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit“, herausgegeben vom österreichischen Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK), ist eine Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung vollständig, wenn

1. Belastungen mit einem geeigneten Verfahren bzw. einer Messmethode standardisiert ermittelt wurden,
2. Messergebnisse beurteilt sind (wo ist welcher Handlungsbedarf gegeben),
3. geeignete ursachenbezogene, kollektiv wirksame Maßnahmen abgeleitet sind,
4. Maßnahmen umgesetzt werden und im Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokument (SiGeDok) eingetragen sind und
5. die Wirksamkeit überprüft wird.

Mit dem KFZA liegt ein geeignetes Verfahren vor, mit dem sich die

Schritte 1 (Ermittlung), 2 (Beurteilung) und 5 (Wirksamkeitsüberprüfung) abdecken lassen und mit dem angezeigt wird, ob und wo korrelative Maßnahmen erfolgen sollten. Schritt 4 (Dokumentation) ist der Hinweis auf das verlangte Vorliegen der entsprechenden Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (Si-GeDok) nach § 5 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) sowie nach § 23 Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJGB) und § 2a Mutterschutzgesetz (MSchG). Zur Dokumentation gehört auch, welche Maßnahmen wann und wie umgesetzt wurden.

IPLV-Feinanalyse

Schritt 1 und Schritt 2 liefern die notwendigen Grundlagen für die im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung entscheidenden Schritte 3 und 4: die Ableitung geeigneter Maßnahmen und deren praktische Umsetzung.

Für Schritt 3 (Ableitung von Maßnahmen) wurde mit der IPLV-Methode eine speziell auf die KFZA-Ergebnisse ausgerichtete Workshopmethode entwickelt. Als bedingungsbezogene Feinanalyse baut sie unmittelbar auf der personenbezogenen KFZA-Grobanalyse auf und erarbeitet partizipativ geeignete, ursachenbezogene, kollektiv wirksame Maßnahmenvorschläge. Die IPLV-Methode stellt eine Moderationstechnik dar, mit deren Hilfe zu spezifischen

- IST-Situationen und damit verbundenen
- Problemstellungen aus Sicht einer Organisationseinheit, Tätigkeits- oder besonders gefährdeter oder schutzbedürftiger Arbeitnehmergruppen strukturierte
- Lösungsvorschläge erarbeitet und
- Verantwortlichkeiten definiert werden.

Hinsichtlich der Präzisionsstufe kann die IPLV-Methode in Anlehnung an die ÖNORM EN ISO 10075 als ein Verfahren zum Zweck der Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung zur genauen Messung bezeichnet werden (Präzisionsstufe 1). Auf dieser hohen Präzisionsstufe ist es möglich, „zuverlässige und gültige Angaben über die Art der Ursache von Unter- bzw. Überforderung zu erhalten, um eine Optimierung der Arbeitsbedingungen vornehmen zu können“ (ÖNORM EN ISO 10075 – Teil 3, S. 8). Betreffend die Technik zur Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung handelt es sich entsprechend der ÖNORM EN ISO 10075 um eine „Aufgaben- und Tätigkeitsanalyse“. Die IPLV-Methode erfasst, inwieweit „Bestandteile der Arbeitsaufgabe, körperliche und psychosoziale Arbeitsbedingungen, Umgebungsbedingungen und die Organisation des Arbeitsablaufes als Ursachen psychischer Arbeitsbelastung“ (ÖNORM EN ISO 10075 – Teil 3, S. 9) gesehen werden können. Als Feinanalyse liefert die IPLV-Methode eine genauere Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung, als es die alleinige KFZA-Grobanalyse vermag. Weiterführende Hinweise zu der IPLV-Methode finden sich im Serviceteil.

WEBTIPPS

Der Einstieg zum KFZA-Onlinefragebogen der AUVA erfolgt über:

- <http://fragebogen-arbeitsanalyse.at/login>
Hier gibt es von den AUVA eine „Paper-Pencil Version“: http://fragebogen-arbeitsanalyse.at/fragebogen_paper_pencil_v01.pdf

Dr. Herbert Friesenbichler
Fachgruppe Arbeitspsychologie
AUVA-Hauptstelle Wien
herbert.friesenbichler@auva.at

Prof. Dr. Jochen Prümper
Wirtschafts- und Organisationspsychologie
Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
jochen.pruemper@htw-berlin.de

SERVICETEIL

- AUVA: Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Erkrankungen (Broschüre)
- BMASK: Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen (Merkblatt)
- IPLV: Maßnahmenentwicklung in der Evaluierung psychischer Belastung – Das Qualifizierungskonzept: „Certified IPLV-Practitioner“. Von Jochen Prümper, personal manager (Supplement), 2, S. 1–3, 2015. KFZA/IPLV: Von der KFZA-Grobanalyse zur IPLV-Feinanalyse (Dokumentation)
- WKÖ/BMASK: Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen im Bauhilfsgerwerbe (Merkblatt)

LITERATURTIPPS

- Erfassung und Bewertung psychischer Belastung mit dem KFZA – Praxisbeispiel Krankenhaus: Von Imke Ehlbeck, Andrea Lohmann und Jochen Prümper. In: Siegfried Leitretter (Hg.), Arbeit in Krankenhäusern human gestalten. Edition der Hans-Böckler-Stiftung, S. 32–58, 2008.
- KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse: Von Jochen Prümper, Klaus Hartmannsgruber und Michael Frese. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 39(3), S. 125–132, 1995.
- KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse: Von Jochen Prümper. In: Werner Sarges, Heinrich Wottawa und Christian Roos (Hg.), Handbuch Wirtschaftspsychologischer Testverfahren – Band II: Organisationspsychologische Instrumente, Pabst, S. 157–164, 2010.
- ÖNORM EN ISO 10075: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Austrian Standards Institute, 2000–2004.
- Der Einfluss psychischer Belastungen auf die Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmern – ein Fallbeispiel. Von Matthias Becker und Jochen Prümper. personal manager, 2, S. 20–23, 2015.



Umgebungsbelastungen

Lärm im Großraumbüro eines Unternehmens der Telekommunikation

| | |
|------------------------|--|
| IST-Situation: | <p>Die Aussage „An meinem Arbeitsplatz gibt es ungünstige Umgebungsbedingungen“ wird in der Abteilung GAPS mit 3,9 („trifft überwiegend zu“) bewertet. Die Verhältnisse im Großraumbüro sind geprägt durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) lautschlagende Türen im WC- und Flurbereich b) Feuerschutztüren, die sich im Laufe der Zeit verstellen und dadurch lauter werden c) einen innenliegenden Küchenbereich, der wie ein Schalltrichter wirkt <p>Das Verhalten im Großraumbüro ist geprägt durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Vieltelefonierer, die wegen zu hoher Rüstzeiten und schlechter Ergonomie nicht in den Telefonboxen arbeiten können und dadurch für eine große Unruhe sorgen b) Wandertelefonierer, die seit Einführung des „Desk-Sharing“ (und den damit Hand in Hand gehenden fehlenden festen Arbeitsplätzen) auf der Suche nach Kollegen oder freien Arbeitsplätzen suchend durch den „Open Space“ irren |
| Problem: | <p>Der Lärm im Großraumbüro – verbunden mit ständiger Reizüberflutung – hat negativen Einfluss auf unsere Arbeitsqualität und -quantität. Die häufigen Unterbrechungen der Arbeit wirken sich negativ auf unsere Konzentration aus. Die Kollegen klagen zunehmend über Kopf- und Rückenschmerzen; der Krankenstand ist seit Einführung des „Desk-Sharing“ merklich gestiegen.</p> |
| Lösung: | <p>Technische Lösung:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Schallisolierung der lautschlagenden Türen und Phoneboxen (bis Ende des Jahres) b) Optimierung der Küchenakustik (bis Ende des Jahres) <p>Organisatorische Lösung:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Einrichten eines „Silent-Bereichs“ (insbes. für konzeptionelle Arbeiten) als Pilot (bis Ende des Quartals) b) Einrichten eines Bereichs für „temporäre“ Vieltelefonierer (bis Ende des Quartals) c) räumliche Zusammenlegen von Teams, die viel oder wenig telefonieren (bis Ende des Quartals) <p>Personelle Lösung</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Gemeinsame Erarbeitung von Nutzungsregeln, um ein ausreichendes Maß an Gerechtigkeit und Störungsfreiheit zu sichern (bis Ende des Quartals) b) „Silence Smiley“: freundliche gelbe Karte, die mit Hinweis auf etwas mehr Ruhe auf den „Nachbarschreibtisch“ gelegt werden (bis Ende des Monats) |
| Verantwortlich: | <p>Technische und organisatorische Lösungsvorschläge: Betriebsleiter; Personelle Lösungsvorschläge: Umzugsbevollmächtigte aus den jeweiligen Bereichen</p> |

Die Abbildung veranschaulicht anhand eines Beispiels aus einem Telekommunikationsunternehmen das Ergebnis einer IPLV-Konkretisierung

ZUSAMMENFASSUNG



Seit der Novellierung des „ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes“ (ASchG) zum 1. Jänner 2013 müssen österreichische Unternehmen bei der Arbeitsplatz-evaluierung ausdrücklich die psychische Belastung der Belegschaft berücksichtigen. Mit dem KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse – bietet die AUVA seit 2014 hierzu als Screeningverfahren ein Online-tool an, dessen Ergebnisse sich in einem Workshop nach der IPLV-Methode vertiefen lassen. ■

SUMMARY



The amended employment protection law from 1 January 2013 requires Austria's businesses to evaluate their employers' mental stress at work. AUVA's concise online questionnaire for workplace evaluation, on line since 2014, is a screening tool whose results can be analysed in workshops according to the IPLV method. ■

RÉSUMÉ



Depuis l'amendement de la loi sur la protection des travailleurs (ASchG) du 1er janvier 2013, les entrepreneurs autrichiens doivent explicitement prendre en compte les contraintes psychiques du personnel lors de l'évaluation des postes de travail. Avec le questionnaire concis sur l'analyse du travail (KFZA), l'AUVA offre à ce sujet depuis 2014, comme méthode de dépistage, un outil en ligne dont les résultats sont approfondis lors d'un atelier sur la méthode IPLV, qui est une manière participative de procéder orientée vers la solution. ■

Kritische Situationen wirkungsvoll verhindert

Mit dem Safety Award, einem Anreizsystem zur Meldung gefährlicher Situationen im Betrieb, konnte sich die Salzburg Fuelling GmbH die Goldene Securitas 2014 in der Kategorie „Sicher und gesund arbeiten“ sichern.

ARIADNE SEITZ



alle Fotos: R. Gryc/AUVA

Am Flughafen Salzburg übernimmt das Unternehmen als Dienstleister die Luftfahrzeugbetankung und das Tanklagermanagement.

Die Salzburg Fuelling GmbH besteht seit 2010 und befindet sich am Flughafen Salzburg. Das Unternehmen ist als Dienstleister im Bereich Luftfahrzeugbetankung, Tanklagermanagement sowie Konzeption und Bau von Flughafentanklagern und Flugfeldtankwagen tätig und gehört zur AFS Aviation Fuel Services GmbH. Diese wurde ursprünglich 1986 in Hamburg gegründet und ist mittlerweile an vielen internationalen Flughäfen in Deutschland und Österreich vertreten.

Zur Bewusstseinsbildung beigetragen

Sicherheit steht bei ASF an oberster Stelle. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2012 in diesem Unternehmen ein

eigener Safety Award in allen Betriebsstätten ins Leben gerufen. Dieses – speziell entwickelte – Anreizsystem dient zur Erkennung kritischer Situationen, unsicherer Handlungen bzw. unsicherer Arbeitsbedingungen. Es soll alle Mitarbeiter motivieren, dem eigenen Gesundheitsschutz und jenem der Lieferanten einen hohen Stellenwert einzuräumen.

Die von diesem Unternehmen gesetzte Maßnahme wurde letztes Jahr bei der Preisverleihung zur Goldenen Securitas 2014, die AUVA und WKO alle zwei Jahre vergeben, in der Kategorie „Sicher und gesund arbeiten“ mit der höchsten Auszeichnung prämiert. Sie trägt wesentlich dazu bei, dass Arbeitsabläufe sicherer und effizienter abgewickelt werden und die Gesundheit der Mitarbeiter bei der Arbeit keinen Schaden nimmt. Die Maßnahme

senkt nicht nur die Zahl der Arbeitsunfälle und Krankenstände, sondern steigert auch die Produktivität.

Anreize zur Verhinderung von Arbeitsunfällen

Konkret wurde dieses spezielle Anreizverfahren eingeführt, um alle Mitarbeiter anzuregen, eine mögliche Gefahr oder eine unsichere Handlung bzw. kritische Situation zu erkennen und damit Unfälle im Vorfeld zu verhindern. Sowohl die Aufdeckung einer Gefahrenquelle als auch die Vorschläge für eine Veränderung der aufgezeigten Situation werden belohnt. Ziel ist es, dass Mitarbeiter gemeinsam mit ihren Vorgesetzten über die vorgefundene Gefahrenquelle sprechen und so mithelfen, diese zu beseitigen. Für alle Vorgänge werden Punkte vergeben, die über das gesamte Jahr aufsummiert werden. Als Hauptpreis winkt ein Reisegutschein im Wert von 1.000 Euro, darüber hinaus gibt es Gutscheine für ein Fahrrad, eine Digitalkamera oder Tankfüllungen. Über diese Aktion wird mittels Aushängen und Mitarbeitergesprächen informiert, und sie wird mit monatlich aktuellen Auswertezahlen den Mitarbeitern näher gebracht. Somit wird nicht nur der einzelne Mitarbeiter animiert mitzumachen, sondern auch der Wettbewerb um den besten Betrieb entfacht.

Ab Jänner 2013 wurde in weiterer Folge ein Acht-Punkte-Programm zur Erlangung eines internen HSSE Safety Award ins Leben gerufen. Bei Erreichung von sieben Punkten erhält der Betrieb den goldenen Award, bei sechs Punkten den silbernen und bei fünf Punkten den bronzenen Sicherheitspreis, der nach Auszeichnung im Betrieb zum Aushang gebracht wird.

Über 250 kritische Situationen pro Jahr

An oberster Stelle steht die Verhinderung von Arbeitsunfällen mit Personenschaden und Sach- bzw. Umweltschäden. Weitere Zielmarken sind die Reduktion der Krankenstandstage auf unter fünf Prozent, eine Inspektionsbewertung mit „Gut“, keine Inspektionsmängel mit „hoher“ Kategorie pro Mitarbeiterzahl, keinen „Beinaheunfall“ sowie pro Anzahl der Mitarbeiter mindestens zwei „Safety Walks“ und Gespräche des internen Managementsystems. Dabei muss sich jeder Vorgesetzte die Tätigkeit des einzelnen Mitarbeiters ansehen, das vorbildliche Verhalten loben bzw. Mängel mit motivierenden Gesprächen erörtern. Der Erfolg dieser gesetzten Maßnahmen spricht für sich: Das Team Salzburg Fuelling GmbH gewann 2013 den Goldenen Safety Award. Insgesamt wurden in den Jahren 2012 und 2013 bei der Firma AFS GmbH 251 bzw. 264 kritische Situationen über alle Betriebe erkannt und als „Beinaheunfälle“ erfasst. ■



An oberster Stelle steht die Verhinderung von Arbeitsunfällen mit Personenschaden und Sach- bzw. Umweltschäden.



Die Salzburg Fuelling GmbH ist als Dienstleister unter anderem im Bereich Luftfahrzeugbetankung und Tanklagermanagement tätig.



Ziel des Anreizsystems ist es, dass Mitarbeiter gemeinsam mit ihren Vorgesetzten über die vorgefundene Gefahrenquelle sprechen und mithelfen, diese zu beseitigen.

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



Gute Erfahrungen mit betrieblichem Eingliederungsmanagement

Das Bauunternehmen HABAU hat für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach langen Krankenständen ein eigenes betriebliches Eingliederungsmanagement implementiert und damit gute Erfahrungen gemacht.

MARKUS ROUBIN, ROLAND SPREITZER UND DANIELA STADLER

Die Themen Sicherheit und Gesundheit sind für das Familienunternehmen HABAU schon immer wesentlich. Mitarbeiterbindung und Wertschätzung der Beschäftigten waren stets Teil eines sogenannten „HABAU-Spirits“. Dieser spiegelt sich in einer geringen Mitarbeiterfluktuation und einem über dem Branchenniveau liegenden Altersdurchschnitt wieder. Als der Betriebsratsvorsitzende der Unternehmensleitung vorschlug, ein professionelles Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zu implementieren, wurde dies daher gerne aufgegriffen. Man entschied, sich bei der Einführung von der Arbeiterkammer Oberösterreich und vom Betriebservice Oberösterreich begleiten und beraten zu lassen.

Umgang mit kranken Beschäftigten

Die Unterstützung und Förderung erkrankter Mitarbeiter hat in der HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft m.b.H. mit ihrer 100-jäh-

rigen Geschichte eine lange Tradition. Da man in der klassischen Arbeitssicherheit mit professionellen und strukturierten Vorgehensweisen gute Erfahrungen gemacht hat, wollte man beim Umgang mit Langzeiterkrankten ebenso gut organisiert vorgehen.

Um das Rad nicht neu erfinden zu müssen, beschloss man, sich an das bewährte Modell aus Deutschland anzulehnen, wo BEM gesetzlich verankert ist. Das deutsche Recht und die Judikatur sehen vor, dass Betriebe Mitarbeitern, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen krank gemeldet sind, ein BEM anbieten müssen. Die Teilnahme an dem Wiedereingliederungsprozess ist für die Betroffenen freiwillig. In wertschätzender Zusammenarbeit mit den potenziellen Rückkehrern sollen Maßnahmen erörtert werden, welche die Wiederaufnahme der Tätigkeit am Arbeitsplatz ermöglichen und erneuter Erkrankung vorbeugen. Für die Durchführung von Wiedereingliederungsmaßnahmen haben sich im Laufe der Zeit Qualitätsstandards aus der Praxis entwickelt, die von

den Betrieben einzuhalten sind. Sie wurden auch für das Projekt in der HABAU Group in Österreich übernommen.

Erste Schritte bei der Einführung von BEM

Zur Implementierung des BEM wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet, in welcher der Betriebsrat, die Präventivfachkräfte (Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkraft), Personalentwicklung und ein Vertreter der Unternehmensleitung eingebunden waren. Die Arbeit dieser Gruppe wurde regelmäßig durch die praxiserfahrenen Berater von Arbeiterkammer und Betriebservice begleitet und unterstützt. Bevor Wiedereingliederungsfälle bearbeitet wurden, musste sich die Steuerungsgruppe zunächst grundsätzlichen Fragen und dem Strukturaufbau widmen. Dabei wurde insbesondere das Prinzip der Freiwilligkeit festgelegt. In eigens gesetzten Maßnahmen informierte man die gesamte Belegschaft über BEM, dessen Ablauf und die damit verbundenen Chancen. Die Vorge-



Mag. Daniela Stadler



Ing. Markus Roubin



Mag. Roland Spreitzer

hensweise und die Verantwortlichkeiten wurden definiert, Fragen des notwendigen Datenschutzes geklärt und dieser sichergestellt.

Eine besondere Herausforderung lag darin, den erarbeiteten Prozessablauf auch auf die Tochterbetriebe an den verschiedenen Standorten zu übertragen, um das Angebot allen Kollegen in Österreich zugänglich zu machen. Die Standardisierung der Vorgehensweise wurde im integrierten Managementsystem der Konzerngruppe festgeschrieben. Dies sichert eine einheitliche Struktur und gleiche Zugangsmöglichkeiten für alle betroffenen Mitarbeiter der HABAU Group.

Der Ablauf des Wiedereingliederungsprozesses

In Anlehnung an das deutsche Modell wird erkrankten Beschäftigten nach sechs Wochen Abwesenheit innerhalb der vorangegangenen 52 Wochen die Teilnahme an einem BEM angeboten. Es ist dabei unerheblich, ob es sich um einen durchgängigen Krankenstand oder mehrere Krankheitsepisoden handelt. Besonders sensibel ist die Kontaktaufnahme. Die HABAU Group hat sich zu der Vorgehens-

weise entschlossen, eine schriftliche Information durch den Betriebsrat aussenden zu lassen. Fallweise führt dieser auch eine telefonische Kontaktaufnahme durch. Bei diesem Erstkontakt geht es lediglich darum, die Betroffenen über das Angebot zu informieren und ihnen eine Entscheidungsgrundlage für die Teilnahme zu bieten. Ob die Person BEM in Anspruch nehmen möchte, obliegt ihrer freien Entscheidung. Eine Ablehnung führt zu keinen arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Entscheidet sich der Erkrankte für eine Teilnahme, kann er aus einer vordefinierten Gruppe von betrieblichen Akteuren den gewünschten Ansprechpartner wählen. Diese Prozessbegleiter decken sich weitgehend mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe. Durch die Auswahlmöglichkeit der Gesprächspartner soll ein größtmögliches Vertrauen in den Prozess garantiert werden.

Anhand eines von der Steuerungsgruppe vorab erarbeiteten Gesprächsleitfadens werden die Voraussetzungen für eine gelungene Rückkehr abgeklärt. Unabhängig von der ohnehin durchzuführenden Nachevaluierung werden Optimierungsvorschläge im Bereich der Arbeitsbedingungen und verblei-

bende Potenziale abgeklärt. Dem salutogenetischen Ansatz folgend, steht nicht die Suche nach früheren Ursachen im Fokus, sondern die Erarbeitung neuer Lösungen. Im Bereich des Realisierbaren werden Vereinbarungen zwischen dem Betroffenen und seinem Ansprechpartner festgelegt und umgesetzt. Eine etwaige Einbindung des Arbeitsmediziners, unmittelbarer Führungskräfte und Kollegen geschieht stets im Einvernehmen mit der einzugliedernden Person. Nach ärztlicher Gesundheitsmeldung profitiert der Rückkehrer von den vereinbarten Maßnahmen.

Fallbeispiele im Licht der Praxis

Fallbeispiel 1 – Anpassung der Arbeitsumwelt

Ein technischer Angestellter auf einer Baustelle erlitt einen Bandscheibenvorfall. Einen erheblichen Teil seiner Tätigkeit verbrachte er sitzend in einem Containerbüro. Nach Genesung stand ihm eine neue Ausstattung zur Verfügung, sodass er seine Aufgabe sowohl sitzend als auch stehend ausführen konnte. Dazu mussten keine teuren Anschaffungen getätigt werden. Ein Stehpult wurde firmenintern hergestellt und speziell an die Größe des Mitarbeiters angepasst.

Fallbeispiel 2 – Potenziale erkennen

Nach längerem krankheitsbedingten Ausfall wurde deutlich, dass eine Rückkehr auf die Baustelle dem betroffenen Techniker nicht mehr zumutbar war. Sein technisches Know-how, insbesondere im Bereich CAD, kann der Mitarbeiter jedoch auch im Bereich Arbeitsvorbereitung und Kalkulation im Büro zur Anwendung bringen. Dies nützt dem Unternehmen und bringt die besondere Stärke des Beschäftigten zur Entfaltung.

Fallbeispiel 3 – Erkrankte wertschätzen

Nach einer Überlastungsdepression wurde mit der Betroffenen ein Abteilungswechsel vereinbart. Dabei achtete man darauf, dass die hochengagierte Angestellte eine neue Beschäftigung ausführen kann, die ihren Vorstellungen von einer sinnerfüllten Arbeit entspricht. Um sie nach einer depressiven Episode nicht aufs Abstellgleis zu schieben, anerkannte und wertschätzte man das leistungsorientierte Selbstbild der Kollegin

durch Zuerkennung einer geeigneten anderen verantwortungsvollen Tätigkeit.

BEM als Teil eines Organisationsentwicklungsprozesses

BEM ist kein abgeschottetes Programm, sondern Teil eines integrierten und nachhaltigen Sicherheits- und Gesundheitsmanagements. Aus Eingliederungsfällen sind auch Maßnahmen für die Prävention abzuleiten. Sie dienen somit einer Weiterentwicklung der gesamten betrieblichen Organisation. Durch strukturiertes Vorgehen wird eine unkoordinierte Behandlung von Einzelfällen vermieden. Die Organisation lernt – nicht nur in der Prävention, sondern auch im Hinblick auf Effizienzsteigerung und die Nutzung von externen Förderungs- und Unterstützungsmöglichkeiten. BEM ist kein Allheilmittel. Leider kann nicht jedem erkrankten Mitarbeiter geholfen werden – dieser Erkenntnis muss man sich stellen. Sinnvolles und aufrichtiges BEM ist nicht zuletzt eine Frage der Unternehmenskultur. Ein Mitarbeiter, der das Angebot ablehnte, drückte es so aus: „Das brauch ich nicht, aber schön, dass es das gibt.“ ■

Ing. Markus Roubin
 Leitung Sicherheits- und Gesundheitsmanagement, Corporate Social Responsibility (CSR)
 HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft m.b.H., Dresdner Straße 68,
 1200 Wien
 markus.roubin@habau.at
 www.habau.com

Mag. Roland Spreitzer
 Referent der Stabstelle Arbeitsbedingungen der Arbeiterkammer Oberösterreich
 Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
 spreitzer.r@akoee.at
 www.oee.arbeiterkammer.com

Mag. Daniela Stadler
 Unternehmensberatung bei con|tour gmbh
 Betriebsservice des Bundessozialamts, Gruberstraße 63, 4020 Linz
 daniela.stadler@betriebsservice.info
 www.betriebsservice.info



ZUSAMMENFASSUNG



BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) ist eine strukturierte Vorgehensweise zur Eingliederung von Langzeiterkrankten in den Arbeitsprozess. Es ist sinnvollerweise in ein umfassendes betriebliches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement eingebettet. Auch ohne rechtliche Grundlage, wie sie etwa in Deutschland existiert, lässt sich BEM in Österreich umsetzen, wie am Beispiel der HABAU Group hier dargestellt wird. ■

SUMMARY



BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) is a structured scheme for reintegrating employees into the work process after long-term sickness. The scheme is part of a comprehensive corporate safety and health management. The HABAU Group building contractors demonstrate that BEM can be implemented in Austria regardless of a legal basis such as exists in Germany. ■

RÉSUMÉ



BEM est une démarche structurée destinée à réinsérer les malades de longue durée dans le processus de travail. Elle s'intègre de façon sensée dans une gestion globale de la santé et de la sécurité dans l'entreprise. Même sans base juridique, comme il y en a en Allemagne, BEM est mis en œuvre en Autriche, comme le montre ici par exemple le groupe HABAU. ■

**Nicht mit so einem
Messer rumgurken!**



Bezahlte Anzeige



Hände gut, alles gut!

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



Eine Initiative der AUVA für mehr Sicherheit und Gesundheit.

www.haendegut-allesgut.at

Junge Beschäftigte werden besonders geschützt

Bei der Schmiedekunst Metallwerkstätten Pöttinger GmbH in Taufkirchen an der Trattnach werden Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter groß geschrieben. Insbesondere achtet man mit einem selbstentwickelten Konzept auch auf die Einhaltung der Beschäftigungsverbote nach dem Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz. Dieses Konzept prämierten AUVA und WKO mit einer Silbernen Securitas.

ARIADNE SEITZ



Seit dem Jahr 2000 hat die Firma Pöttinger Metallbautechnik und Kunstschmiede ihren Standort in Taufkirchen.

Das Traditionsunternehmen Pöttinger besteht mehr als 90 Jahre. Seit Generationen fließt in den Adern des Familienunternehmens das „Kupfer des Himmels“. Das Know-how von einst wurde lückenlos überliefert – so brachte man Tradition und Moderne perfekt in Einklang. Modernste Technik und alte Handwerkskunst stehen im Fokus dieses Familienbetriebes, dessen große, lichtdurchflutete Werkstätten für ein besonders angenehmes Arbeitsklima sorgen. Doch nicht allein die Weiterführung traditioneller Schmiedetechniken, sondern auch Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter sind den Brüdern Wolfgang und Laurenz Pöttinger ein großes Anliegen.

Beschränkungen nach KJBG genau gekennzeichnet

Eine Besonderheit in Bezug auf die Arbeitssicherheit ist die durchgängige Markierung gefährlicher Maschinen, die von den Lehrlingen nicht oder nur unter Aufsicht einer erfahrenen Person bedient werden dürfen. Somit ist für jeden Arbeitnehmer leicht zu erkennen, an welchen Maschinen Beschäftigungsverbote bzw. Beschränkungen für Lehrlinge und Jugendliche gemäß Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) gelten.

Die Kennzeichnung ist in Form eines gut sichtbaren Aufklebers „Lehrlinge erst ab 18 Monate Lehrzeit bedienen“ und „Unter Aufsicht“ an allen gefährlichen Maschinen zu finden. Diese Warnhinweise für Jugendliche wurden auch auf der Scherenhubarbeitsbühne und am Gerüstcontainer mit dem Hinweis „Lehrlinge auf Gerüsten nur bis 4 m Höhe“ angebracht. Mit diesen

alle Fotos: RainerGryc/AUVA

Maßnahmen werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert mitzudenken.

Für die Gesellen und Lehrlinge ist es zur Selbstverständlichkeit geworden zu erkennen, an welchen Maschinen Lehrlinge nicht arbeiten dürfen bzw. welche Voraussetzungen für die sachgemäße Bedienung erforderlich sind. Diese Idee wurde im November bei der Gala zur Goldenen Securitas 2014 – der Preis wird von AUVA und Wirtschaftskammer Österreich jedes zweite Jahr ausgeschrieben – mit einer Silbernen Securitas in der Kategorie „Sicher und gesund arbeiten“ ausgezeichnet.

„Hammerherrlichkeit und Innovation im Einklang“

Das Familienunternehmen Pöttinger ist 1922 in Grieskirchen als Schlosserei gegründet worden; heute wird es in der dritten Generation von den Brüdern Wolfgang und Laurenz Pöttinger geführt. Beide wurden im eigenen Betrieb vom Lehrling bis zum Meister ausgebildet. „Tradition bedeutet, das Feuer am Schwelen zu halten und nicht Asche zu bewahren. Wir bringen die Hammerherrlichkeit vom alten Schlag mit Innovation in Einklang“, erklärt Laurenz Pöttinger, der heute überwiegend für die Kunstschmiede verantwortlich ist. Sein Bruder konnte die Bereiche Schlosserei, Portal- und Fassadenbau am Markt etablieren.

Seit dem Jahr 2000 hat die Firma Pöttinger Metallbautechnik und Kunstschmiede ihren Standort in Taufkirchen. Eines ihrer bekanntesten innovativen Projekte ist die Glasdachkonstruktion der 1.000 Quadratmeter großen und 14 Meter hohen „Cabriotherme“ im Eurothermenresort Bad Schallerbach. Die mächtige Konstruktion, die elektrisch geöffnet und geschlossen werden kann, gilt als touristische Attraktion. Neben Glas kommen in der Pöttinger Metallbautechnik bevorzugt Aluminium, Stahl und Edelstahl zum Einsatz.

Die Kernkompetenz der Kunstschmiede liegt in der Kreation, aber auch in der Restauration alter Kunstschmiedeobjekte. Unter anderem werden Tore, Zäune, Pavillons, Gartenmöbel, Grabkreuze und sogar Brücken geschmiedet bzw. restauriert. Bei der Umsetzung der Projekte können sich die Brüder auf ein erfahrenes und motiviertes Team verlassen. Laufend wird in die modernste Technik und Schulung investiert, um den Arbeitnehmern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu ermöglichen. Die Synergie aus künstlerischen und technischen Fähigkeiten der Brüder Pöttinger wird in den sonnendurchfluteten, freundlichen Produktionsstätten perfekt genutzt. ■



Bei Pöttinger legt man großen Wert auf die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen. Insbesondere achtet man die Bestimmungen des KJBG.



Die Kernkompetenz der Kunstschmiede liegt in der Kreation, aber auch in der Restauration alter Kunstschmiedeobjekte.



Deutlich gekennzeichnet: Bei Pöttinger ist klar ersichtlich, welche Maschinen ein Lehrling bedienen oder welche Arbeiten er wo und wie ausführen darf.

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



Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Jänner/Februar 2015

ON-K 027 Krane und Hebezeuge

ÖNORM EN 13001-3-3

Krane – Konstruktion allgemein – Teil 3-3: Grenzzustände und Sicherheitsnachweis von Laufrad/Schiene-Kontakten

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

ÖNORM EN ISO 23125

Werkzeugmaschinen – Sicherheit – Drehmaschinen

ON-K 043 Gasgeräte und Gastechnik

ÖNORM EN 203-2-1

Großküchengeräte für gasförmige Brennstoffe – Teil 2-1: Spezifische Anforderungen – Offene Brenner und Wok-Brenner

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN 15467

Nahrungsmittelmaschinen – Fischköpf- und -filetiermaschinen – Sicherheits- und Hygieneanforderungen

ÖNORM EN 15614

Schutzkleidung für die Feuerwehr – Laborprüfverfahren und Leistungsanforderungen für Schutzkleidung für die Brandbekämpfung im freien Gelände

ÖNORM EN 16471

Feuerwehrlhelme – Helme für Wald- und Flächenbrandbekämpfung

ÖNORM EN 16473

Feuerwehrlhelme – Helme für technische Rettung

ÖNORM EN ISO 7010/A5

Graphische Symbole – Sicherheitsfarben und Sicherheitszeichen – Registrierte Sicherheitszeichen

ON-K 058 Heizungsanlagen

ÖNORM EN 16430

Gebälseunterstützte Heizkörper, Konvektoren und Unterflurkonvektoren

Teil 1: Technische Spezifikationen und Anforderungen

Teil 2: Prüfverfahren und Bewertung der Wärmeleistung

Teil 3: Prüfverfahren und Bewertung der Kühlleistung

ON-K 071 Glas im Bauwesen

ÖNORM B 3716-3

Glas im Bauwesen – Konstruktiver Glasbau –

Teil 3: Vertikale Verglasung mit absturzsichernder Funktion

ON-K 081 Holzschutz

ÖNORM B 3802

Holzschutz im Bauwesen

Teil 1: Allgemeines

Teil 2: Baulicher Schutz des Holzes

Teil 3: Chemischer Schutz des Holzes

Teil 4: Bekämpfungs- und Sanierungsmaßnahmen gegen Pilz- und Insektenbefall

ON-K 143 Textilwesen

ÖNORM EN 14682

Sicherheit von Kinderbekleidung – Kordeln und Zugsbänder an Kinderbekleidung – Anforderungen

ON-K 150 Gerüste

ÖNORM EN 1263-1

Temporäre Konstruktionen für

Bauwerke – Schutznetze (Sicherheitsnetze)

Teil 1: Sicherheitstechnische Anforderungen, Prüfverfahren

Teil 2: Sicherheitstechnische Anforderungen für die Errichtung von Schutznetzen

ON-K 172 Automatische Brandschutzanlagen

ÖNORM EN 12845

Ortsfeste Brandbekämpfungsanlagen – Automatische Sprinkleranlagen – Planung, Installation und Instandhaltung

ON-K 184 Spiel- und Sportgeräte; Freizeiteinrichtungen

ÖNORM EN 564

Bergsteigerausrüstung – Reepschnur – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfverfahren

ON-K 208 Akustische Eigenschaften von Bauprodukten und von Gebäuden

ÖNORM EN ISO 16283-3

Akustik – Messung der Schalldämmung in Gebäuden und von Bauteilen am Bau – Teil 3: Fassadenschalldämmung

ON-K 211 Straßenausstattung

ÖNORM EN 1793-4

Lärmschutzvorrichtungen an Straßen – Prüfverfahren zur Bestimmung der akustischen Eigenschaften – Teil 4: Produktspezifische Merkmale – In-situ-Werte der Schallbeugung

Weitere Infos unter 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/
Wörthersee, Kärnten**

IC-CI 2015 – Concepts and Innovations in Knee Surgery

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
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 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

November 2015

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

56. ÖGU Fortbildungsveranstaltung „Becken, Hüfte, proximaler Oberschenkel“

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

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

Fachseminare der AUVA

| | | |
|----------------|---|-----------------|
| 15.04. | Die Maschinen-Sicherheitsverordnung (MSV 2010) | Kremsmünster |
| 15.04. | Unterbrechungen und Störungen in der Arbeitsorganisation | Linz |
| 16.04. | Auffrischung für Brandschutzbeauftragte | Laaben bei Wien |
| 17.04. | Behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten | Graz |
| 28.04. | Die GHS Verordnung | Linz |
| 29.04. | Anforderungen an Arbeitsmittel nach der AM-VO | Semmering |
| 05.05. | Durchführung und Dokumentation der Arbeitsplatzevaluierung | Linz |
| 11. und 12.05. | Ausbildung zum Laserschutzbeauftragten (Technik) | Hall/Tirol |
| 12.05. | Alternsgerechtes Arbeiten | Keutschach |
| 19.05. | Umbau von Maschinen | Semmering |
| 28.05. | Prüfpflichten im Arbeitnehmerschutz | Kremsmünster |

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

Arbeitsrecht für Arbeitgeber

Über 900 Tipps zur Vermeidung kostspieliger Irrtümer mit 80 Mustervorlagen für die betriebliche Praxis

Thomas Rauch

Linde Verlag, Wien 2014, 13. Auflage, 872 S., EUR 88,00
ISBN 978-3-7073-3122-6

Dieses Werk stellt in verständlicher und kompakter Weise die in der Praxis wichtigsten Bereiche des Arbeitsrechts dar und gibt zahlreiche Tipps, wie typische bzw. häufig kostspielige Fehler und Mängel vermieden werden können.

Neuerungen in der 13. Auflage:

- Neues zur All-in-Vereinbarung und zur Sozialwidrigkeit
- Neuerungen zur Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen bei Katastrophen, zur Zuständigkeit des neuen Bundesverwaltungsgerichts im Verfahren zur Zustimmung bei Kündigung eines begünstigten Behinderten, zur nunmehr unbefristeten Befreiung der Bauwirtschaft von der Auflösungsabgabe und den neuen Arbeitnehmerpflichten zur Bekanntgabe gesundheitlicher Beeinträchtigungen nach § 9 Abs 3 PSA-V

- Wichtige neue Entscheidungen der Höchstgerichte zu Zeitausgleich und Krankenstand, zur Auskunftspflicht im Krankenstand, zur Arbeitskräfteüberlassung, zum Ausbildungskostenrückerersatz etc.

Arbeitskräfteüberlassung

Stefan Haas, Paul Hollaus, Bettina Poglies-Schneiderbauer

Linde Verlag, Wien 2014, 160 S., EUR 30,00
ISBN 978-3-7073-2995-7

Das Rechtsinstitut der Arbeitskräfteüberlassung hat sich in den letzten Jahren zu einem der bedeutendsten Bereiche des Arbeitsmarktes entwickelt. Umso wichtiger ist eine umfassende Darstellung sämtlicher arbeits- und steuerrechtlicher Verpflichtungen und Sonderregeln. Die Themenfelder im vorliegenden „SWK-Spezial“ reichen vom

- arbeitsrechtlichen Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung und von den dabei auftretenden Rechtsverhältnissen über
- arbeitsrechtliche Sonderfragen (Entgeltanspruch der überlassenen Arbeitskraft; vertraglich geregelte Arbeitszeit; korrekte Beendigung des Überlassungsverhältnisses etc.) bis hin zu den

- steuerlichen Folgen für Überlassende, Beschäftigende und überlassene Arbeitskräfte (unter Berücksichtigung der jüngsten Rechtsprechung und des neuen BMF-Erlasses zur Arbeitskräfteüberlassung).

Fallbeispiele gewährleisten den Praxisbezug, ein Anhang mit allen notwendigen Formularen rundet das Werk ab.

Kodex Arbeitsrecht 2014/15

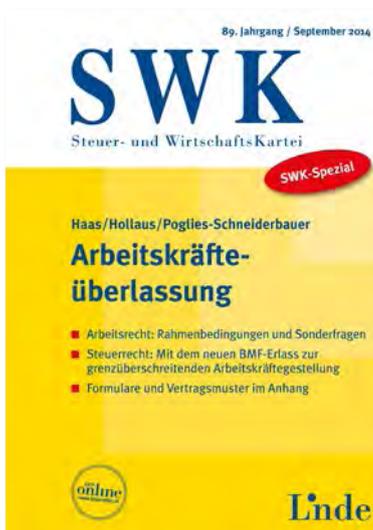
Werner Doralt (Hg.), Edda Stech, Gerda Ercher-Lederer

Linde Verlag, Wien 2014, 41. Auflage, 1194 S., EUR 34,00
ISBN 978-3-7073-3167-7

Dieser Kodex wurde in der 41. Auflage mit Stand 1.9.2014 aktualisiert und ist jetzt mit App erhältlich.

Aktuell: Budgetbegleitgesetz 2014 mit den Änderungen zum

- Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz
- Arbeitsmarktservicegesetz und den weiteren Änderungen zum
- Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz
- Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz
- Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz





Höchster Schutz – angenehm zu tragen wie MaxiFlex®

Der MaxiCut® Ultra™ ist ein 360° atmungsaktiver, schnittfester Handschuh, der hohen Schnittschutz mit Komfort, Flexibilität und hervorragendem Tastempfinden kombiniert und für trockene Bedingungen entwickelt wurde.

Er erreicht die EN-Schnittschutz-Stufe 5 (EN388:2003) und ist dabei so angenehm zu tragen wie die MaxiFlex® Handschuhe. Die Verstärkung zwischen Daumen und Zeigefinger verbessert die Schnittfestigkeit und verlängert die Haltbarkeit der Handschuhe an einer bekannten Schwachstelle. Die Griffsicherheit wird bei der Ausführung MaxiCut® Ultra™ DT durch aufgesetzte Nitril-Noppen deutlich erhöht und verhindert ein Rutschen des Werkstücks bzw. des Werkzeugs. Leistungsstarke Garne und Fasern sind nicht nur für den Schnittschutz verantwortlich, sondern auch für den hohen Tragekomfort. Eine gleichmäßige Nitrilverteilung auf dem Futter sorgt dafür, dass nur das weiche Textil mit der Haut Kontakt hat. Für Form, Passgenauigkeit und Tragegefühl steht die „Hand in Ruhestellung“

Pate. Ziel und Zweck ist es, Ermüdungserscheinungen zu reduzieren und den Komfort zu erhöhen. Die HandCare® Technologieplattform macht MaxiCut® Ultra™ zu etwas ganz Besonderem.

Jeder Handschuh wird vor dem Verpacken gewaschen, damit er sauber ist und ohne gesundheitliche Bedenken genutzt werden kann. Der Handschuh ist nach dem Öko-Tex® Standard 100 zertifiziert, und die Skin Health Alliance hat dieses Produkt nach Prüfung als dermatologisch sicher deklariert.



Lesen Sie zu mehr zu dem ATG® HandCare® Programm unter:

<http://www.atg-glovesolutions.com/de/unser-hand-care-programm-95/>

Alles Gute kommt eben doch N I C H T von oben

Um Absturzunfällen vorzubeugen, werden in zunehmendem Maße fahrbare Hubarbeitsbühnen eingesetzt. Sie sollen das Arbeiten in der Höhe sicherer machen. Es gibt verschiedene Bauarten mit unterschiedlichen Arbeitshöhen und Reichweiten, gearbeitet wird sowohl im Außen- als auch im Innenbereich, die Arbeitsaufgaben differieren. Doch so vielfältig wie die Geräte und Einsatzmöglichkeiten sind, so vielfältig sind auch die Unfallgefahren. Die Hubarbeitsbühnen-Hersteller entwickeln ihre Maschinen zwar kontinuierlich weiter und legen dabei besonderen Wert auf die Sicherheit – doch der Mensch bleibt ein „Unsicherheitsfaktor“. Gutes Fachwissen der Bediener ist daher unerlässlich. Den Bedienern die Gefahren beim Geräteinsatz zu verdeutlichen und Unfällen entsprechend vorzubeugen ist insbesondere der Zweck dieser Broschüre. Sie erstreckt sich vom Vorschriftenwesen über die Anforderungen an den Bediener, die Bauformen, mögliche Gefährdungen im Betrieb und beim Umgang bis hin zur Standsicherheit und zur Prüfung von Hubarbeits-

bühnen. Praxisnah wird der Bediener in die verschiedenen Themenbereiche eingeführt. Anhand anschaulicher Bilder und Grafiken wird ihm verdeutlicht, wie er sich richtig verhalten muss, um Unfälle oder Beschädigungen an der Hubarbeitsbühne, an Gebäuden oder gar Verletzungen von im Umfeld tätigen Kollegen oder Personen zu vermeiden. Er soll in positiver Weise zu einem verantwortungsvollen Verhalten hingeführt werden und erkennen, dass eine sichere Arbeitsweise für sein Unternehmen und ihn selbst förderlich ist.



Die Broschüre umfasst 72 Seiten mit zahlreichen Abbildungen und ist beim Resch-Verlag, Telefon 089 85465 0, erhältlich. Der Einzelpreis beträgt € 12,-. Der Verlag gewährt Staffelpreise bei Mehrabnahmen unter www.resch-verlag.com. Dort finden Sie auch weitere Informationen inklusive dem Inhaltsverzeichnis.

Haberkorn-Schulungen: Aus der Praxis für die Praxis



Absicherung will gelernt sein und bedarf fachkundiger Ausbildung.

Seit über 20 Jahren ist für Haberkorn die Ausbildung im Bereich PSA ein großes Anliegen. Mit jährlich durchschnittlich 25 Schulungsterminen in ganz Österreich bietet Haberkorn das notwendige Know-how im Arbeitsschutz.

Ausbildung für PSA gegen Absturz

Seit Inkrafttreten der PSA-Verordnung im April 2014 wurde das Schulungsprogramm verordnungskonform angepasst. Seither werden in den Haberkorn-Sachkundigen-Schulungen noch gezielter Themen wie Evaluierung, Unterweisung, Rettungsmaßnahmen und periodische Überprüfung vertieft, damit die neue PSA-Verordnung von den Teilnehmern in die Praxis umgesetzt werden

kann. Weitere Schulungsinhalte sind die gesetzlichen Grundlagen, Produktkunde, die Dokumentation von Überprüfungen und ein Abschlusstest. Im Frühjahr 2015 bietet Haberkorn gleich zwei Schulungen zu diesem Themenbereich an: die „Schulung zur Sachkundigen Person für PSA gegen Absturz“ und die „Praxis-schulung für PSA gegen Absturz“. Genaue Termine finden sich auf der Haberkorn-Website www.haberkorn.com.

Schulung „Rettung eines Verunfallten durch Absturz“

Neu im Haberkorn-Ausbildungsportfolio ist heuer die Schulung „Rettung eines Verunfallten durch Absturz“. Gemäß der PSA-Verordnung sind lt. §14 (6) mindes-

tens einmal jährlich Übungen von Berge- und Rettungsmaßnahmen abzuhalten. Diese Übungen müssen durch eine für Absturz-sicherungssysteme fachkundige Person geplant und durchgeführt werden. Haberkorn bietet dazu die gesetzkonforme Möglichkeit, sich mit den diversen Rettungsmaßnahmen vertraut zu machen. Informationen dazu gibt es ebenfalls unter www.haberkorn.com.

Neben Schulungen und Ausbildungen bietet Haberkorn natürlich auch ein breites und tiefes Sortiment für Absturz-sicherung. Dieses beinhaltet ausschließlich hochwertige und nach DIN EN Normen zertifizierte PSA gegen Absturz der Marken A. Haberkorn, Petzl, Innotech und Miller.

Die wichtigsten Produktbereiche bei Haberkorn sind in diesem Segment Auffanggurte, Haltesysteme, Höhensicherungsgeräte, Auffanggeräte, bewegliche Führungen, Sicherungsseile, Falldämpfer, Verbindungsmittel und -elemente, Anschlaghilfen, Anschlagpunkte, Abseil- und Rettungsgeräte und ganze PSA-Sets. Der Haberkorn E-Shop unter shop.haberkorn.com gibt einen umfassenden Einblick in dieses Produktsortiment.



Bei Praxis-schulungen wird das theoretisch Gelernte gleich umgesetzt.



Fotos: Haberkorn



Hey, was geht ab?

Die Finger, wennst
nicht aufpasst!



Hände gut, alles gut!

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



Foto: sail716,123rf.de

Sichern Sie
sich schon
jetzt Ihr
Hotelzimmer!

FORUM.. PRÄVENTION

18. bis 21. Mai 2015
Hofburg | Wien

THEMEN:

- Neue Medien
- Arbeitszeit als Faktor für Sicherheit und Gesundheit

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!