



AUVA-Pilotprojekt gegen schwere Hautschädigungen

SICHERHEITS- UND GESUNDHEITSMANAGEMENT

Nachhaltigkeit als Ziel **24**

SICHER UND GESUND ARBEITEN **29**

Mitarbeiter sind das wichtigste Potenzial

HEBEN UND TRAGEN **36**

Für alle gleich oder für jeden anders?

Besuchen Sie uns im Internet:

The screenshot shows the homepage of the 'SICHERE ARBEIT' website. At the top left is the AUVA logo. The main header features the title 'SICHERE ARBEIT' in large blue letters, with the subtitle 'Internationales Fachmagazin für Prävention in der Arbeitswelt' below it. A navigation bar contains links for 'HOME', 'ARCHIV', 'ABOBESTELLUNG', 'KONTAKT', 'REDAKTION', 'ANZEIGEN', 'MEDIADATEN', and 'IMPRESSUM'. A search bar is located on the right side of the header.

The main content area is divided into two columns. The left column features a large image of hands being examined, with the headline 'AUVA-Pilotprojekt gegen schwere Hautschädigungen'. Below this image are two buttons: 'Ausgabe als Download' and 'Ausgabe online lesen'. The right column is titled 'SCHWERPUNKTTHEMEN - AUSGABE 1 2015' and lists several articles with small thumbnail images:

- Hubarbeitsbühnen - die sichere Alternative**: Hubarbeitsbühnen in ihren verschiedenen Ausführungsvarianten werden immer öfter als ...
- Kampf dem Holztaub**: Insbesondere bei Schleifarbeiten mit handgeführten Schleifmaschinen entstehen große ...
- Individueller Mundschutz bewahrt vor Zahnverletzungen**: Um Jugendliche vor schweren Zahnverletzungen bei Nahkontaktsportarten zu bewahren, hat ...
- Ergonomie im Kleinen - Wirkung ganz groß**: Meistens kostenlos, aber ganz und gar nicht umsonst sind die vielen Kleinen ergonomischen ...

Below the main articles is a section titled 'WEITERE INHALTE - AUSGABE 1 2015' with three short snippets:

- "Aus Wissen entsteht Innovation"**: Beim Be- und Entladen konventioneller Lkw ereignen sich immer wieder oft schwere ...
- Das Ziel heißt "Zero Accidents"**: Um ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit ...
- Mit System den Überblick behalten**: Ein in Deutschland entwickeltes System, das auf Tablet-Computern läuft, soll Unternehmen ...

On the right side of the page, there are logos for 'AUVA', 'eval.at', and 'HABERKORN EINFACH BESSER'.



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!

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:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)
 Adalbert-Stifter-Straße 65
 1200 Wien
 Tel. +43 5 93 93-22903
 www.auva.at
 DVR: 0024163
 Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: ATU 162 117 02

Herausgeber:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA),
 1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65, Tel. +43 5 93 93-22903

Beauftragter Redakteur:

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

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

Titelbild:

R. Gryc/AUVA

Bildredaktion/Layout/Grafik:

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

Abo/Vertrieb:

Philipp Starlinger
 Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
 Tel. +43 1 662 32 96-0
 abo.sicherearbeit@oegbverlag.at

Anzeigenverkauf:

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

Es war einmal ...

... eine junge Friseurin, die ihren Beruf mit Leidenschaft und Engagement ausübte. Ihre Kundinnen und Kunden waren sehr zufrieden mit Sandra (Name von der Redaktion geändert), ihnen fiel jedoch auf, dass die junge Dame offenbar wenig Wert auf ihre Figur legte. Na ja, schmeckte ihr das Essen halt so gut!

Erst viel später erzählte Sandra ihren Stammkunden den wahren Grund für ihr Übergewicht: Schwere chronische Hautbeschwerden, ausgelöst von den verwendeten Haarpflegeprodukten, hatten ihren Hautarzt dazu veranlasst, ihr immer stärkere Medikamente zu verabreichen – mit den erwähnten und auch vielen anderen Nebenwirkungen. Letztlich halfen auch diese „Hämmer“ nicht mehr, und Sandra musste den Friseurberuf aufgeben.



Beauftragter Redakteur Wolfgang Hawlik

Solche und ähnliche Fälle sind leider keine Seltenheit. Oft nehmen die Betroffenen Ekzeme und andere Hautschädigungen in Kauf, weil sie „einfach dazugehören“. Der einzige langfristige Ausweg aus der Krankheit hieß viel zu oft: (teure) Umschulung in einen vielleicht ungeliebten neuen Job, vom persönlichen Leid gar nicht zu sprechen.

Dass dies künftig anders werden soll, hat sich ein neues Pilotprojekt der AUVA auf die Fahnen geheftet. Dieses Projekt, setzt sich aus verschiedenen Elementen zusammen und wird vorerst in der Steiermark und in Kärnten umgesetzt (siehe Seite 10ff). Bereits bewährte Maßnahmen auf der Ebene der Primärprävention werden dabei zukünftig durch Hautsprechstunden, interdisziplinäre Hautschutzseminare und – in schweren Krankheitsfällen – durch ein stationäres Heilverfahren ergänzt. Ziel ist es, die Betroffenen in ihren Berufen zu halten.

Dass damit viele Geschichten, die das Leben schreibt, mit einem Happy End ausgehen, hofft

Ihr

Wolfgang Hawlik

Beauftragter Redakteur



24

Foto: Hipp

**PRÄVENTION & REHABILITATION
BERUFSBEDINGTER HAUTER-
KRANKUNGEN – TEIL 1** 10

Schwere Hautschäden wirksam
bekämpfen

Volkmar Weilguni

**SICHERHEIT & GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ** 16

Ist ein Betrieb ready4health?

Florian Schnabel

PSYCHISCHE BELASTUNGEN 20

Praxisbeispiele helfen bei
Evaluierungsvorhaben

Thomas Strobach

**SICHERHEITS- UND GESUND-
HEITSMANAGEMENT** 24

Nachhaltigkeit als Ziel

Rosemarie Stöckl-Pexa

**SICHER UND
GESUND ARBEITEN** 29

Mitarbeiter – das wichtigste Potenzial

Ariadne Seitz

LEGIONELLEN 32

Den Legionellen in Notduschen den
Kampf angesagt

Christian Pfarl, Manfred Lindorfer

HEBEN & TRAGEN 36

Ökonomisches, körpergerechtes Heben
– für alle gleich oder für jeden anders?

Andrea Kucera

SICHERHEIT & MANAGEMENT 40

Das Sicherheitsproblem des
modernen Managements

Sylvius Hartwig, Julia Lewitzki

**SICHERHEIT
IM UNTERNEHMEN** 44

HIT führt zu mehr Sicherheit

Angela Marlovits

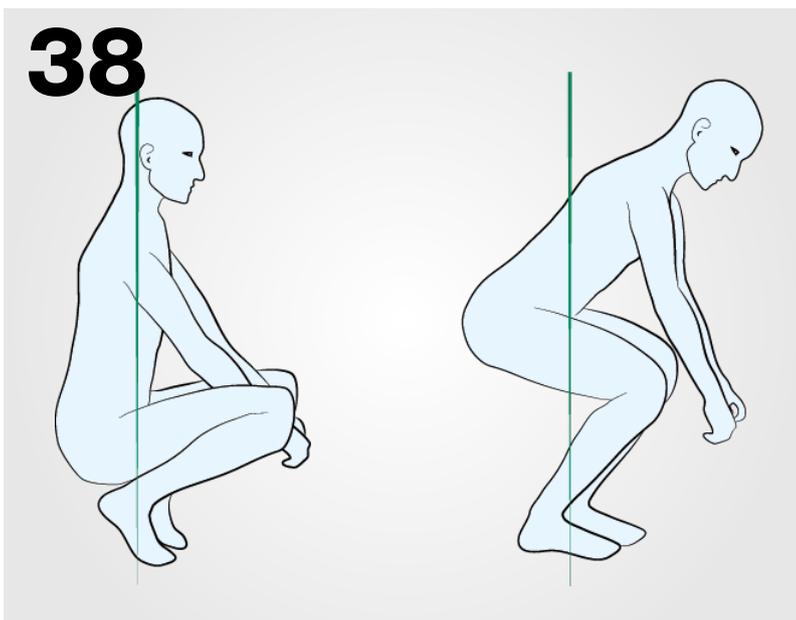
STANDARDS

| | |
|---------------------|----|
| Aktuell | 6 |
| Vorschriften/Normen | 46 |
| Termine | 48 |
| Bücher | 49 |
| Produkte | 50 |



30

Foto: R. Grgc/AUVA



38

Foto: BGN

Viel beachtete Forschung im AUVA-UKH Meidling



Foto: ÖGU

Die Österreichische Gesellschaft für Unfallchirurgie hat die Forschungsergebnisse zur „besten klinischen Arbeit des Jahres 2015“ gekürt. Im Bild v. l. n. r.: Univ.Prof. Dr. Stefan Marlovits, Dr. Jochen Schmidfeld (SMZ Ost), Priv. Doz. Dr. Heinrich Thaler (AUVA-UKH Wien Meidling) und ÖGU-Präsident Prim. Univ.Prof. Dr. Mehdi Mousavi.

Ärzte des AUVA-Unfallkrankenhauses Meidling und des Wiener SMZ Ost haben im Rahmen einer weltweit viel beachteten Forschungsarbeit einen Weg gefunden, wie sich ausschließen lässt, dass ältere Patientinnen und Patienten nach einem Sturz mit leichter Kopfverletzung eine Gehirnblutung erlitten haben.

Ältere Mitmenschen zählen zwar nicht zum Versichertenkreis der AUVA, trotzdem ist beispielsweise im UKH Meidling, in dem bekanntlich neben Arbeitsunfällen auch „Freizeitunfälle“ behandelt werden, rund ein Fünftel der stationär aufgenommenen Patientinnen und Patienten über 80 Jahre alt. Gerade bei älteren Menschen steigt das Risiko von Sturzunfällen, oft verbunden mit einem leichten Schädel-Hirn-Trauma.

Um eine Gehirnblutung nach einem Sturz ausschließen zu können, gibt es internationale Guidelines: Verpflichtend muss bei Patientinnen und Patienten über 65 bzw. bei Menschen, die blutverdünnende Medikamente einnehmen, eine Computertomografie gemacht werden. Oft ist ein Krankenhausaufenthalt

erforderlich – beides verbunden mit hohen Kosten für das Sozialversicherungssystem.

Mit einer neuen Methode, die Priv.Do. Dr. Heinrich Thaler (AUVA-Unfallkrankenhaus Meidling) und Dr. Jochen Schmidfeld (SMZ Ost in Wien) gefunden haben, lassen sich Gehirnblutungen in dieser Zielgruppe weitgehend ausschließen. Die Forscher stellten bei Untersuchungen an geriatrischen Patientinnen und Patienten fest, dass es auch bei dieser Gruppe einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Dosis eines bekannten Proteins im Blut und einer Gehirnblutung gibt. Sie sprechen dabei von einem „negativen Marker“: Wird bei einer Blutuntersuchung weniger als 0,105 µg/L des neuronalen Proteins S100B im Blut gefunden, so lässt sich nahezu 100-prozentig ausschließen, dass es zu einer Gehirnblutung gekommen ist.

Die Forschungsergebnisse sind sowohl international als auch national auf großes Interesse gestoßen, ermöglichen sie doch eine deutliche Kostenreduktion im Spitalswesen, verbunden mit einer besseren medizinischen Betreuung der Betroffenen: „Unsere Untersuchungen kon-

zentrierten sich auf ältere Patientinnen und Patienten sowie Menschen, die die blutverdünnenden Medikamente Aspirin oder Clopidogrel einnehmen. Werden solche Menschen nach Sturzunfällen mit leichten Schädel-Hirn-Traumata in unserer Ambulanz erstversorgt und wird ein negativer S100B-Wert im Blut festgestellt, so können wir eine Gehirnblutung ausschließen. Diese Patientinnen und Patienten – rund ein Drittel aller Patienten mit leichtem Schädel-Hirn-Trauma – können wir nach Hause schicken, ohne eine CT oder eine stationäre Aufnahme vornehmen zu müssen“, erläutert Dr. Heinrich Thaler. „Und das bedeutet einerseits eine enorme Kosteneinsparung, andererseits ermöglicht es uns auch, unsere personellen Ressourcen zu optimieren“, so der Internist weiter.

Doch auch die gesundheitlichen Vorteile überwiegen: „Jede Computertomografie stellt eine Belastung für den Organismus durch Röntgenstrahlung dar. Vermeiden wir Strahlenexposition, so verringern wir auch gesundheitliche Risiken“, so Thaler.

Die international positive Resonanz auf die wissenschaftliche Forschung von Dr. Thaler und Dr. Schmidfeld dokumentiert eine Veröffentlichung im „Journal of Neurosurgery“: Das angesehene medizinische Fachblatt, das nur über Spitzenleistungen der Medizin weltweit berichtet, veröffentlichte bereits im Juli den Artikel „Evaluation of S100B in the diagnoses of suspected intracranial hemorrhage after minor head injury in patients who are receiving platelet aggregation inhibitors and in patients 65 years of age and older“.

In Österreich wurde die wissenschaftliche Arbeit von Dr. Thaler und Dr. Schmidfeld von der Österreichischen Gesellschaft für Unfallchirurgie (ÖGU) im Oktober 2015 im Rahmen der ÖGU-Jahrestagung zur „besten klinischen Arbeit des Jahres 2015“ gekürt.

Eine Zeitreise durch die Geschichte

Seit Kurzem ist geschichtportal.auva.at online. Die neue Website informiert über die geschichtliche Entwicklung der gesetzlichen Unfallversicherung in Österreich.

Mehr als 125 Jahre sind vergangen, seit das Gesetz über die Arbeiter-Unfallversicherung 1887 beschlossen wurde und 1889 in Kraft trat. Das 125-jährige Bestehen der AUVA war Anlass dafür, ein Geschichtportal einzurichten, das die Entwicklung des größten gesetzlichen Unfallversicherungsträgers Österreichs von den Anfängen bis heute präsentiert.

Die gesetzliche Unfallversicherung wurde als Antwort auf brennende Fragen des ausgehenden 19. Jahrhunderts errichtet. Die Zeit um 1890 war einerseits vom industriellen Fortschritt, aber andererseits auch von schweren sozialen Krisen geprägt. Die Arbeiterunfallversicherung war ein wichtiges Element, um die teilweise schwierige Situation der Arbeiterschaft zu verbessern und den sozialen Frieden zu sichern. Wenn sie sich von ihren Anfängen als reine Rentenversicherung für den relativ kleinen Kreis der besonders Gefährdeten zu einer tragenden Säule des österreichischen Sozialsystems entwickelt hat, so geschah dies in den äußerst krisenhaften Zeiten der Auflösung der Monarchie und zweier Weltkriege ebenso wie in den Jahren des Wiederaufbaus, des Wirtschaftswunders, rasanter technologischer Fortschritte und gesellschaftlicher Umbrüche. Heute deckt die AUVA mit ihren Leistungen von der Schadensverhütung über die Unfallheilbehandlung und die Rehabilitation bis zur finanziellen Entschädigung ein breites Spektrum ab. Aus der Arbeiter-Versicherung von einst ist zudem ein



geschichtportal.auva.at informiert über die geschichtliche Entwicklung der gesetzlichen Unfallversicherung.

Unfallversicherungsträger geworden, bei dem neben 1,2 Millionen österreichischen Arbeiterinnen und Arbeitern auch 3,6 Millionen weitere Personen unfallversichert sind: 1,6 Millionen Angestellte, 500.000 selbständig Erwerbstätige und 1,4 Millionen in Ausbildung Stehende – von Kindern im verpflichtenden Kindergartenjahr über alle österreichischen Schülerinnen und Schüler bis hin zu den Studierenden an Universitäten und Fachhochschulen. geschichtportal.auva.at ermöglicht mit einer Foto-Timeline eine Zeitreise durch verschiedene Epochen: Das Geschichtportal schildert die Entwicklung der AUVA im Zusammenhang mit wichtigen historischen Ereignissen in Österreich und in der ganzen Welt. Doch das ist erst der Anfang. Vorgesehen ist eine ständige Erweiterung des Geschichtsportals durch Beiträge und Hintergrundinformationen zu Themen der sozialen Sicherheit, Gesundheit und Arbeit sowie der Unfallverhütung im Wandel der Zeit.

Napo-Website in neuem Gewand



Für Präventionsexperten und Lehrer bieten die Abenteuer des sympathischen Trickfilmcharakters Napo unterhaltsames Anschauungsmaterial. Die Website zu den Filmen rund um Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit wurde jetzt komplett überarbeitet: www.napofilm.net präsentiert sich in neuem Outfit und dank zusätzlicher Funktionen noch anwenderfreundlicher.

„Sicherheit mit einem Lächeln“ vermitteln, so lautet das Motto von Napo. Das Online-Portal www.napofilm.net mit den filmischen Abenteuern aus Napos Arbeitsalltag erhielt mit Ende

November 2015 ein neues und modernes Erscheinungsbild. Auch die Funktionen wurden erweitert: Besucher können beispielsweise durch die diversen Napo-Episoden navigieren und gleichzeitig ganze Filme oder einzelne Szenen im neu integrierten Download-Center im gewünschten Format sammeln. Das Herunterladen funktioniert anschließend mit nur einem Klick. Dank Responsive Design ist die Website nun auch für den Zugang über mobile Endgeräte optimiert. Die Links zur Facebook-Seite und zum YouTube-Kanal von Napo sind im aktuellen Webauftritt noch präsenter. Zusätzlich findet sich eine Funktion zur barrierefreien Nut-

zung der Website: Die einzelnen Bereiche können sowohl per Mausclick als auch unter Verwendung der Tastatur angesteuert werden.

Wer jetzt Lust bekommen hat, sich durch die aktualisierte Website zu klicken, kann gleich mit dem neuesten Film-Abenteurer „Napo in ... Vorsicht Elektrizität“ beginnen.

Wer ist Napo?

Napo ist die Hauptfigur einer Trickfilmserie, die von europäischen Organisationen ins Leben gerufen wurde. Ziel ist es, Themen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit auf einprägsame und spielerische Art aufzuarbeiten. Napo-Filme und Toolkits können für Bildung, Ausbildung, Schulungen sowie Sensibilisierungsmaßnahmen frei verwendet werden.

STP präsentiert sich internationalem Fachpublikum



Foto: N. Metzner/AUVA

Die Sicherheitstechnische Prüfstelle (STP) der AUVA präsentierte sich auf der A+A gemeinsam mit drei österreichischen Herstellern.

Die Fachmesse A+A wurde auch heuer wieder ihrem Ruf als weltweit führende Veranstaltung für sicheres und gesundes Arbeiten gerecht. Auch die Sicherheitstechnische Prüfstelle der AUVA (STP) war bei der A+A in Düsseldorf präsent.

Norbert Metzner

Die 30. A+A, Internationale Fachmesse mit Kongress für sicheres und gesundes Arbeiten, fand heuer von 27. bis 30. Oktober in Düsseldorf statt.

An diesen Tagen kamen mehr als 65.000 Fachbesucher, um sich bei den 1.887 Ausstellern aus 57 Nationen über die neuesten Trends in den Bereichen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung zu informieren. Somit hat die A+A ihre Position als international führende Messe auf diesem Gebiet erneut bestätigt.

Fester Bestandteil der A+A ist neben der Fachmesse und den integrierten Themenparks der internationale A+A Kongress mit mehr als 5.000 Teilnehmern. In den Vorträgen und Diskussionen geht es um die Themen Sicherheit, Gesundheit und Ergonomie. Die Aussteller präsentierten im Rahmen der Fachmesse die gesamte Bandbreite an Produkten und Services für den Arbeitnehmerschutz. Schwerpunkte bilden dabei stets die Themen „Persönlicher Schutz“, „Gesundheit bei der Arbeit“, „Betriebliche Sicherheit“ und „Corporate Fashion“. Bei Schutzartikeln, Schutzkleidung und der stark modisch geprägten Workwear (Corporate Fashion) geht der Trend dahin, „cool“ auszusehen – sie sollen in Hinblick auf Farbe und Form wie Outdoor-Kleidung wirken. Erstmals seit 2005 war auch die AUVA wieder als Aussteller auf der A+A präsent. Die Sicherheitstech-

nische Prüfstelle der AUVA (STP) war gemeinsam mit drei österreichischen Herstellern mit einem Messestand vertreten: Gemeinsam mit den Firmen Haberkorn, Schütze-Schuhe und ESKA-Handschuhe teilte man sich einen Gemeinschaftsstand „made in Austria“. An den vier Messetagen konnten sich interessierte Privatpersonen, Hersteller und Sicherheitsfachkräfte über das vielseitige Angebot der STP informieren. Ziel der STP-Teilnahme war es, Kontakte zu knüpfen und zu vertiefen sowie das Netzwerk zu erweitern. Es ist gelungen, einerseits Vertreter anderer Prüfstellen aus dem europäischen Raum kennenzulernen, deren Prüfumfänge jenen der STP gut ergänzen. Andererseits wurden auch ausländische PSA-Hersteller auf die technisch sehr gut ausgestattete AUVA-STP und ihr kompetentes Fach- und Prüfpersonal aufmerksam. So konnten beispielsweise sehr konkrete Gespräche über eine mögliche Kooperation im Bereich PSA gegen Absturz mit China geführt werden. Die ersten Prüfaufträge für Absturzsicherungen wurden bereits zugesagt. Weitere stehen in Aussicht.

Die nächste A+A findet in Düsseldorf von 17. bis 20. Oktober 2017 statt.

Der Autor:

Ing. Norbert Metzner

AUVA-Hauptstelle

Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung

norbert.metzner@auva.at

Der erste SGM-Praxistag im Rückblick



Am 8. Oktober 2015 fand in den Räumlichkeiten der Firma Welser Profile der erste SGM-Praxistag statt. 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden durch ein abwechslungsreiches Programm geführt, zu dessen Höhepunkten ein geführter Rundgang durch den Produktionsstandort zählte.

Cornelia Fröschl

Anschaulich, praktisch, informativ – nach diesen Gesichtspunkten wurde der SGM-Praxistag am 8. Oktober 2015 vom Team der Zertifizierungsstelle der Sicherheitstechnischen Prüfstelle der AUVA gestaltet. Ziel der Veranstaltung war es, einem interessierten Personenkreis den neuesten Stand der Entwicklungen im Bereich der Managementsysteme in der Prävention näherzubringen, vor allem aber Beispiele guter Praxis vorzustellen. Die Firma Welser Profile unter der Leitung von Mag. Andreas Welser präsentierte sich als kompetenter Partner und lud in die Firmenräumlichkeiten im niederösterreichischen Gresten ein.

Ein Blick hinter die Kulissen

Mag. Andreas Welser, Geschäftsführer des traditionsreichen Familienunternehmens, betonte die Bedeutung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an allen Produktionsstandorten in Österreich und Deutschland. Als leitende Sicherheitsfachkraft der Firma Welser Profile gab Roland Hudl nach einer umfassenden Firmenpräsentation spannende Einblicke in die Umsetzung des Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystems innerhalb der Organisation. Seine Ausführungen wurden von MMag. Johannes Lusak, dem Leiter der Personalentwicklung, durch die Präsentation des Schulungskonzeptes untermauert, das eine Fülle von Präventionsthemen enthält und EDV-unterstützt verwaltet wird. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten nach dem Mittagessen die Möglichkeit, in kleinen Gruppen die Produktionshallen zu besichtigen und mehr über die Arbeitsabläufe zu erfahren.

Theorie und gute Praxis

Um die Inhalte abzurunden, waren auch Informationen zu den neuesten Entwicklungen und Erkenntnissen rund um Managementsysteme in der Prävention Teil des Programms. Einerseits wurden Informationen zur Entwicklung der neuen ISO 45001 präsentiert, deren Veröffentlichung in den nächsten ein bis zwei Jahren erwartet wird. Auch die Frage, wie sich Investitionen in den Arbeitnehmerschutz rechnen können, wurde aus wissenschaftlicher Sicht behandelt. Den Abschluss des informativen Tages bildeten Erfolgsbeispiele zur Verbesserung der betrieblichen Sicherheitskultur.

Ing. Klaus Pilz berichtete über die positiven Auswirkungen der Workshops mit dem Beratungsunternehmen LOCO+MOTION, in denen mit der Belegschaft der Firma Doka Sicherheitsthemen anschaulich, unterhaltsam und nachhaltig erarbeitet wurden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erlebten eine kleine Trainingssequenz nach dem Konzept von LOCO+MOTION, die sehr lebendig gestaltet war. Den Abschluss bildete ein kurzer Beitrag von DI (FH) Stefan Psihoda, der die Entwicklung der Sicherheitskultur im Team der Firma Stahlbau Wittek aus Rannersdorf vorstellte.

Der erste SGM-Praxistag wurde von den Besucherinnen und Besuchern sehr positiv bewertet. Diese innovative Veranstaltung erreichte ihr Ziel, anschaulich über betriebliches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement zu informieren und aufzuzeigen, dass sichere Bedingungen die Voraussetzung für sicheres Handeln im Arbeitsumfeld sind.

Die Autorin

Mag. (FH) Cornelia Fröschl
 AUVA-Hauptstelle, Abteilung für Unfallverhütung
 und Berufskrankheitenbekämpfung
 cornelia.froeschl@auva.at

Schwere Hautschäden wirksam bekämpfen

In Anlehnung an erfolgreiche internationale Modelle hat die AUVA für ihre Versicherten ein umfassendes dreigeteiltes Stufenkonzept zur Verhinderung bzw. Behandlung von berufsbedingten Hauterkrankungen entwickelt. Österreich ist damit erst das zweite europäische Land, das ein solches Modell anbieten kann. Erklärtes Ziel ist es, mehr Menschen mit Hauterkrankungen in ihrem Beruf zu halten. Die ersten Bundesländer, in denen dieses Konzept umgesetzt wird, sind die Steiermark und Kärnten.

VOLKMAR WEILGUNI



Abb.: AUVA, Fotos: R. Grcic

Prävention und Rehabilitation
berufsbedingter Hauterkrankungen

BK19 – Allgemeine Informationen



www.auva.at

Unter dem Begriff „BK 19“ („Berufskrankheiten 19“) werden lt ASVG § 177 Anlage 1 „arbeitsbedingte Hauterkrankungen“ zusammengefasst. Diese Krankheitsgruppe wird vielerorts immer noch unterschätzt, weil es sich dabei aus medizinischer Sicht oft um „kleinere Erkrankungen“ handelt, wie es der Dermatologe Univ.-Prof. Dr. Werner Aberer ausdrückt: „Für die Medizin und für die Gesellschaft sind diese Erkrankungen meist etwas furchtbar Banales, für die Betroffenen aber nicht. Ich bin seit 40 Jahren Hautarzt und weiß, was eine solche Krankheit für die Menschen bedeutet.“ Denn für die Patientinnen und Patienten haben Hauterkrankungen oft massive Auswirkungen auf ihr Sozial-, vor allem aber auf ihr Berufsleben. Ein anderer Aspekt, der es geboten erscheinen lässt, dem Thema „BK19“ entsprechende Beachtung zu schenken, ist die Häufigkeit des Auftretens der darin subsumierten Erkrankungen. Sie bilden inzwischen bereits die zweitgrößte Gruppe unter allen Berufserkrankungen, übertroffen nur von Lärmschäden. Europaweit liegt die Inzidenz, also

die Neuerkrankungsrate, zwischen 0,5 und 1,2 von 1.000 Beschäftigten pro Jahr. Von den 3.439 Berufskrankheitenmeldungen im vergangenen Jahr sind 811 der BK 19 zuzuordnen, Tendenz steigend. Wobei an dieser Stelle angemerkt werden muss, dass es sich bei diesen Zahlen lediglich um die gemeldeten und registrierten Erkrankungen handelt. Die tatsächliche Inzidenz dürfte ein Vielfaches davon betragen. Internationale Experten gehen von einem 20- bis 50-mal höheren Wert aus. Die wirtschaftlichen Folgen durch krankheitsbedingtem Arbeitsausfall, Arbeitsplatzverlust und Produktionsrückgang sind entsprechend groß. Die häufigsten Krankheitsformen innerhalb der „BK19“ sind Hautentzündungen, in vielen Fällen Handekzeme. Sie entstehen durch den häufigen Kontakt mit Wasser und irritativen Reinigungsmitteln. Aber auch der Umgang mit anderen Flüssigkeiten oder insbesondere das Arbeiten mit Handschuhen kann Hauterscheinungen begünstigen bzw. verursachen. Besonders betroffen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den „Hochrisikogruppen“ Friseurhandwerk, Metallbranche, Reinigungs- und Pflegebranche, Gastronomie sowie im Bau- und Baunebengewerbe und in der Holzverarbeitenden Industrie.

Präsentation des neuen Stufenmodells

„Werden Ekzeme nicht rechtzeitig behandelt, können sie chronisch werden und im weiteren Verlauf zur Aufgabe der beruflichen Tätigkeit zwingen“, erläuterte der stellvertretende Obmann der AUVA, Kammerrat Werner Gohm, die oft lange übersehenen Gefahren solcher Erkrankungen. Gohm war in die steirische AUVA Rehabilitationsklinik (RK) Tobelbad gekommen, um gemeinsam mit internen und externen Experten sowie den



Foto: R. Reichhart

In der AUVA Rehabilitationsklinik Tobelbad bei Graz wurde das neue „Stufenmodell BK19“ der Öffentlichkeit vorgestellt (v. l. n. r.): Dr. Roswitha Hosemann (Projektleiterin der AUVA), Prim. Dr. Barbara Machan (Ärztliche Leiterin der Abteilung für Berufskrankheiten und Arbeitsmedizin in der Rehabilitationsklinik Tobelbad), Dr. Helmut Köberl (Generaldirektor der AUVA), Kammerrat Werner Gohm (Stv. Obmann der AUVA), Prof. Dr. Werner Aberer (Universitätsklinik Graz).

Projektverantwortlichen das neue „Stufenmodell zur Verhinderung bzw. Behandlung von berufsbedingten Hauterkrankungen“ der Öffentlichkeit vorzustellen.

Durch ein möglichst frühzeitiges, strukturiertes und vor allem interdisziplinäres Handeln „steigen nicht nur die Heilungschancen enorm, sondern damit verbunden auch die Chancen auf den Erhalt des Arbeitsplatzes“, erläuterte Gohm. Ziel der Initiative sei es also in erster Linie, „individuelles Leid zu mindern“. Die AUVA nimmt hier europaweit eine Vorreiterrolle ein. Immerhin ist Österreich erst das zweite europäische Land (nach Deutschland), das ein dermaßen umfassendes Betreuungsangebot realisiert hat. Pate bei der Projektentwicklung stand das bereits evaluierte und damit nachgewiesenermaßen erfolgreiche „Osna-brücker Modell“. Die AUVA habe den gesetzlichen Auftrag, ergänzte AUVA-Generaldirektor Dr. Helmut Köberl bei der Präsentation, „unseren Versicherten alle medizinischen Mittel, die zur Verfügung stehen, auch angedeihen zu lassen. Mit dem neuen Angebot eines sys-

tematischen Präventionsprogramms erfüllen wir genau diesen Auftrag.“ Durch die Ergänzung der bestehenden bewährten Maßnahmen auf der Ebene der Primärprävention „setzen wir der zunehmenden Problematik der Hauterkrankungen eine wirkungsvolle Strategie entgegen. Damit beschreiten wir einen neuen Weg in Österreich.“ Zudem müsse die AUVA – ebenfalls im Auftrag des Gesetzgebers – Maßnahmen setzen, die dazu beitragen können, Arbeitsausfälle zu vermeiden bzw. Produktionsausfälle zu verringern. Auch in diesem Sinn sei die jetzt in der RK Tobelbad angelaufene Initiative zu sehen.

Prozessorientiert & interdisziplinär

Das dreistufige AUVA-Modell gliedert sich in primär-, sekundär- und tertiär-präventive Maßnahmen gegen berufsbedingte Hauterkrankungen. Die Versorgung ist prozessorientiert, die einzelnen Maßnahmen erfolgen säulenübergreifend, vernetzt und interdisziplinär. Bei besonders schweren Fällen können Patienten künftig in der RK



Foto: R. Reichhart/AUVA

Im Rahmen des dreiwöchigen Aufenthaltes arbeiten Dermatologen, Psychologen, Gesundheitspädagogen und Ergotherapeuten gemeinsam daran, eine Abheilung der Hauterkrankung zu erreichen und damit den Berufserhalt zu ermöglichen.

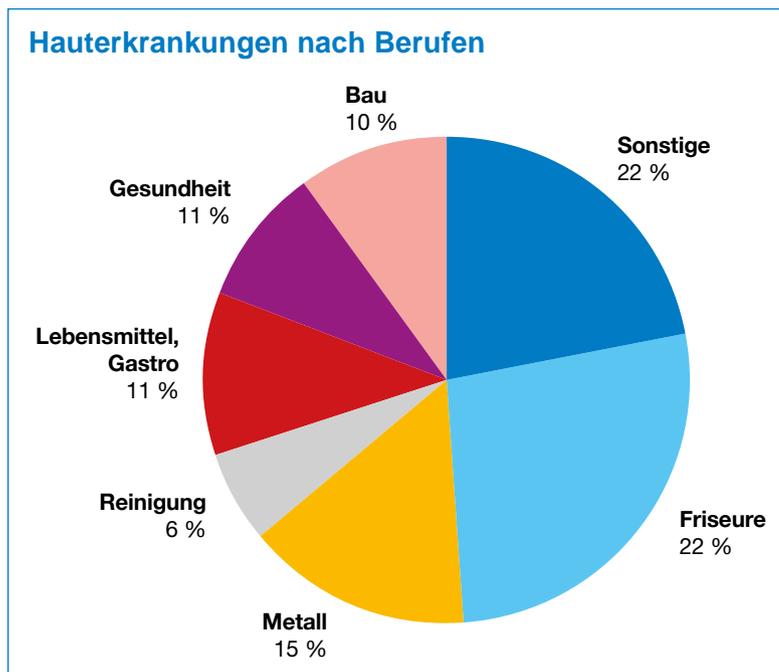
Tobelbad stationär versorgt und rehabilitiert werden. Diagnostik, Therapie und medizinische Rehabilitation entsprechen dabei jeweils dem aktuellen wissenschaftlichen Kenntnisstand. „Auf Basis eines ganzheitlichen Anspruchs haben wir uns bemüht, ein Stufenkonzept zu entwickeln, das es uns erlauben wird, berufsbedingte Hauterkrankungen nachhaltig in den Griff

zu bekommen“, ist Dr. Roswitha Hosemann zuversichtlich. Ihr Optimismus beruhe nicht zuletzt auf der „hervorragenden Zusammenarbeit in der bisherigen Projektarbeit zwischen den Teams in der AUVA Landesstelle Graz und in der RK Tobelbad sowie mit den zahlreichen externen Partnern wie etwa der Grazer Universitätsklinik für Dermatologie und Venerolo-

gie“, betont die Projektleiterin „Haut“ in der AUVA.

Gesunde Haut erhalten

Im Bereich der Primärprävention, in dem es darum geht, gesunde Haut gesund zu erhalten, konnte man bereits in der Vergangenheit ein effektives Maßnahmenbündel etablieren, das Unternehmen bzw. betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung steht. Dazu zählen unter anderem Informationsmaterialien oder -veranstaltungen (sogenannte „Hautschutztage“), die auf die Problematik aufmerksam machen und Problembewusstsein bei Arbeitgebern, Führungskräften sowie Beschäftigten schaffen sollen, erläutert Hosemann. Zusätzlich werden regelmäßig branchenspezifische Schwerpunktaktionen und Präventionskampagnen in den genannten Hochrisikogruppen gesetzt. Aktuell läuft etwa die Friseurkampagne „Start!klar – Hautnah an der Schönheit“. Die Wirksamkeit solcher Kampagnen sei inzwischen evaluiert und nachgewiesen, bestätigt Hosemann. Sie werden daher mit Sicherheit auch in Zukunft weitergeführt. Die beste Methode der Prävention sei nämlich noch „immer jene, wo



Hauterkrankungen liegen bei Berufskrankheiten in der Häufigkeit an zweiter Stelle. Europaweit sind pro Jahr 0,5 bis 1,2 von 1.000 Beschäftigten davon betroffen, wobei die Dunkelziffer bei einem Vielfachen davon liegen dürfte. Wissenschaftliche Studien (u. a. Diepgen et al, 2006) gehen von einem „Faktor 20 bis 50“ aus. Besonders gefährdet sind sechs sogenannte „Hochrisikogruppen“, allen voran Friseure.



Foto: R. Gryc/AUVA

Die RK Tobelbad ist die einzige AUVA-Einrichtung, in der auch Patientinnen und Patienten mit Berufskrankheiten stationär behandelt werden. In der zuständigen Abteilung stehen seit Kurzem sechs zusätzliche Betten für berufsbedingte Hauterkrankungen parat.

erst gar keine Schäden und Kosten entstehen“.

Arbeitsbedingte Hauterkrankungen melden!

Wenn arbeitsbedingte Hauterkrankungen oder -schädigungen dennoch auftreten, sei es aber umso wichtiger, appelliert Hosemann an die Betroffenen, ihre Vorgesetzten, Arbeitsmediziner und Hausärzte gleichermaßen, dies der AUVA umgehend zu melden. „Erst wenn eine Meldung eingelangt ist, können wir im Rahmen der sekundären Prävention aktiv werden und entspre-

chende Maßnahmen setzen.“ Dazu zählt in einem ersten Schritt die Einladung der Versicherten zu einer „Hautsprechstunde“, in deren Rahmen einerseits eine exakte Arbeitsplatzherhebung und Identifizierung der schädigenden Tätigkeit bzw. des schädigenden Arbeitsstoffes durch einen AUVA Arbeitsmediziner erfolgt und andererseits durch einen Dermatologen eine umfassende Befunderhebung erfolgt. Anschließend werden die Therapie- und Präventionsmaßnahmen mit dem Versicherten besprochen. In einem weiterführenden Schritt werden die Betroffenen

zu einem eintägigem Hautintensivseminar eingeladen. Sie werden unter anderem darin geschult, Risikopotenziale zu erkennen und Schutzmaßnahmen, etwa in Form der geeigneten persönlichen Schutzausrüstung (PSA), anzuwenden. Aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen ist eine erforderliche PSA vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen. Am Ende des Seminars wird jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin mit der für sie geeigneten persönlichen Schutzausrüstung für einen achtwöchigen Arbeitsversuch ausgestattet. In einer zweiten Hautsprechstunde wird die Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen überprüft und eventuell weitere Maßnahmen eingeleitet. Nachdem die Versicherten dann für acht Wochen in den Betrieb zurückgekehrt sind, kommen sie noch einmal zu einer Hautsprechstunde in die AUVA zurück, um gemeinsam mit den Arbeitsmedizinern zu erheben, ob die vereinbarten Maßnahmen auch gegriffen haben.

Stationärer Aufenthalt

War dies nicht der Fall oder ist die Erkrankung so schwer, dass sie „ambulant nicht beherrschbar ist

Das neue „Stufenmodell BK19“ der AUVA

Bereits bewährte Maßnahmen auf der Ebene der Primärprävention werden zukünftig durch Hautsprechstunden, interdisziplinäre Hautschutzseminare und – in schweren Krankheitsfällen – ein stationäres Heilverfahren ergänzt.

| Stufen | Maßnahmen | Angebote |
|--------------------|--|--|
| Primärprävention | Beratung und Risikobewertung, Festlegung von Schutzmaßnahmen, Unterweisung und Schulung | Bewusstseinsbildung, gesetzliche Bestimmungen, Informationsmaterial, individuelle Hautanalysen |
| Sekundärprävention | Maßgeschneiderte Einzelinterventionen: Hautsprechstunde > Hautschutz-Intensivseminar > | Arbeitsplatzherhebung und Beratung (Arbeitsmediziner), Untersuchung, Befunderhebung, Diagnoseerstellung, Therapieempfehlung (Dermatologe) Ursachenforschung, dermatologische Basisschulung, systematischer Hautschutz, persönliche Schutzausrüstung, Reinigung und Pflege, gesundheitspädagogische Einzelberatung |
| Tertiärprävention | Dreiwöchige stationäre Rehabilitation in der RK Tobelbad | umfassende Diagnostik, Hauttests mit spezifischen Arbeitsstoffen, intensive therapeutische Maßnahmen, Stressbewältigung und Entspannung, Gesundheitsförderung, Vermeidung von Risikofaktoren, Raucherentwöhnung, Simulationstraining |

und die Notwendigkeit einer Berufsaufgabe im Raum steht, werden die Versicherten zukünftig in einem der sechs dafür bereitstehenden Betten an der Abteilung für Berufskrankheiten und Arbeitsmedizin der RK Tobelbad stationär aufgenommen“, erklärt Prim. Dr. Barbara Machan, Leiterin der Abteilung. Im Rahmen des dreiwöchigen Aufenthaltes arbeiten Dermatologen, Psychologen, Gesundheitspädagogen und Ergotherapeuten gemeinsam daran, eine Abheilung der Hauterkrankung zu erreichen und damit den Berufserhalt zu ermöglichen. Daran schließt eine ebenfalls dreiwöchige poststationäre Arbeitskarenz an, da erst nach vollständiger Abheilung der Ekzeme eine entsprechende Belastbarkeit der Haut gegeben ist. Evaluierungsergebnisse aus dem Osnabrücker Modell belegen, dass nach

einer vollständigen Konsolidierung der Hautbarriere zwei Drittel aller Versicherten trotz schwerer Hauterkrankung nach einem Jahr ihrem Beruf weiter nachgehen konnten. Die Therapieergebnisse der ersten Patientengruppe, die ihren stationären Aufenthalt in Tobelbad inzwischen bereits abgeschlossen hat, machen Machan jedenfalls Mut. „Es handelte sich um eine gemischte Gruppe von vier Patientinnen. Wir hoffen, dass zumindest drei von ihnen in ihren Beruf zurückkehren können.“

Wissenschaftliche Begleitung

Gestärkt wird Machans Optimismus durch die intensive Zusammenarbeit mit der Medizinischen Universität Graz, Abteilung Dermatologie und Venerologie, die das Projekt wis-

senschaftlich begleitet „und uns viel wertvolles Feedback geben wird, wo wir nachbessern müssen bzw. optimieren können“.

Die Forschungsk Kooperation verfolgt das Ziel, die „diagnostische, allergologische und therapeutische Qualitätssicherung zu gewährleisten und im Rahmen des Projekts ständig weiterzuentwickeln“, sagt Univ.-Prof. Dr. Werner Aberer von der Universitätsklinik für Dermatologie und Venerologie, wissenschaftlicher Leiter der Kooperation. Langfristig sollen die gewonnenen Erkenntnisse außerdem die Basis für eine umfassende AUVA-Datenbank „Berufsbedingte Hauterkrankungen“ bilden. Die intensive Zusammenarbeit mit der AUVA ist aber auch für die medizinische Forschung selbst von hoher Relevanz und Bedeutung, erläutert Aberer anlässlich der Präsentation des Modells in Tobelbad.

Profiteure des neuen Stufenmodells „BK19“ der AUVA

Betroffene:

- Leiden lindern
- kompetente, strukturierte und interdisziplinäre Prävention bzw. Therapie
- Strategien zum Schutz vor bzw. zur Vermeidung von berufsbedingten Hauterkrankungen erfahren
- verbesserte Chance, nach einer schweren Hauterkrankung an den ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkehren zu können
- besserer Schutz vor einem Arbeitsplatzverlust
- persönliche Gesundheitskompetenz aufbauen

Unternehmen:

- kürzere Krankenstände
- geringere Fluktuation
- bessere Information über potenzielle Gefahrenquellen am Arbeitsplatz (auch für andere Beschäftigte)
- gemeinsame Gegenstrategien, um gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor diesen Gefahren zu schützen
- fundierte Informationen zur „BK19“ aufgrund der Forschungsergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung

Medizin/Forschung:

- medizinisches Wissen weiterentwickeln
- Methoden entwickeln, um medizinisches Wissen in

interdisziplinären Teams an die Patientin bzw. den Patienten zu bringen

- Erkenntnisse zur Verbesserung der Fachausbildung gewinnen
- arbeitsmedizinische Standards für die Begutachtung und die Therapie entwickeln
- Disease-Management in der Berufsdermatologie

AUVA:

- zusätzliche Kompetenz in Berufsdermatologie aufbauen
- entsprechende Aufschulung der Mitarbeiter
- Standards & Leitlinien entwickeln
- Daten über Allergene, Problemstoff etc. systematisch erfassen ...
- ... und damit eine umfassende Datenbank „berufsbedingte Hauterkrankungen“ erstellen
- Kosten für Versicherungsleistungen einsparen

Volkswirtschaft:

- mehr Menschen im Arbeitsprozess halten
- vor allem ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht mehr umgeschult werden können, länger in Beschäftigung halten
- Kostenersparnis bei Frühpensionierungen

„Ich bin unendlich froh, dass ich heute hier sitzen darf und das Projekt gestartet ist. Das Osnabrücker Modell hat uns Medizinern einen Spiegel vorgehalten: Das, was die Patienten brauchen, um in ihrem Beruf bleiben zu können, kann die Medizin alleine nicht leisten. Wir Mediziner sind hier nur ein kleiner Teil des Ganzen.“ Um das Problem in den Griff zu bekommen, bedarf es unbedingt eines interdisziplinären Ansatzes, ist Aberer überzeugt. Zudem gäbe es auch aus Sicht der medizinischen Forschung noch großen Handlungsbedarf. „Wir haben es uns in der Medizin – in der Therapie, in der Forschung, aber auch in der Ausbildung der zukünftigen Ärzte – bisher etwas zu leicht gemacht“, führt Aberer aus. „Wir müssen in Zukunft mehr tun, und dazu kann die Forschungsarbeit im Rahmen des Projekts beitragen. Mit der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts stehen wir jetzt auch unter Druck, werden uns beweisen müssen. Und das ist gut so.“

Österreichweite Ausrollung

Die wissenschaftliche Begleitung des nun in der RK Tobelbad angelaufenen dreiteiligen Stufenmodells wird auch eine wesentliche Grundlage sein, um das langfristige Ziel der AUVA zu erreichen, das der stellver-



Foto: R. Reichhart/AUVA

Ziel sämtlicher Maßnahmen ist es, dass die Betroffenen wieder in ihren ursprünglichen Beruf zurückkehren können.

tretende Obmann Werner Gohm bei der Präsentation wie folgt formulierte: „Das Projekt startet jetzt in Tobelbad, es soll dann aber in einem nächsten Schritt über alle unsere Einrichtungen österreichweit ausgerollt werden.“ Um diesen Schritt mittelfristig realisieren zu können, ist es vorab notwendig, wissenschaftliche und praktische Erfahrungen zu gewinnen, diese zu bewerten, Wissen daraus zu generieren und darauf aufbauend die Expertise innerhalb der AUVA weiterzuentwickeln. Eine Expertise, die es in der Berufsdermatologie so in Österreich bislang noch nicht gibt. Daran wird ab sofort in der RK Tobelbad mit großem Engagement und Einsatz aller Beteiligten gearbeitet – zum Wohle der Patienten und ganz im Sinne des gesetzlichen Auftrags der AUVA.

Nähere Informationen zu den Aktivitäten und Angeboten der AUVA zur „BK19“ finden Sie unter: www.auva.at/gesundehaut, zur Rehabilitationsklinik Tobelbad unter: www.rktobelbad.at

In den kommenden Ausgaben wird sich „Sichere Arbeit“ den einzelnen Stufen des Konzepts „BK19“ ausführlich widmen. Thema in der nächsten Ausgabe: Maßnahmen in der Primär- und Sekundärprävention. ■

Mag. Volkmar Weilguni
freier Journalist
weilguni@vwcommunications.at
www.vwcommunications.at



ZUSAMMENFASSUNG



Ein neues dreigeteiltes Stufenkonzept der AUVA soll dazu beitragen, dass berufsbedingte Hauterkrankungen umfassend, individuell und nachhaltig bekämpft werden können. Ziel dieses zunächst für Betroffene in der Steiermark und Kärnten eingeführten Projekts ist es, mehr Menschen mit Hauterkrankungen in ihrem Beruf zu halten. ■

SUMMARY



IAUVA has developed a three-step scheme to enable a comprehensive, individualised, sustainable treatment of occupational skin diseases. The aim is to keep those affected in the job. A pilot scheme has kicked off in Styria and Carinthia. ■

RÉSUMÉ



Un nouveau concept gradué de l'AUVA, détaillé et en trois parties, doit contribuer à pouvoir lutter contre les maladies de la peau dues à la profession de manière individuelle, complète et durable. Le but de ce projet, introduit prochainement en Styrie et en Carinthie pour les personnes concernées, est de maintenir plus de personnes souffrant de maladies de la peau dans leur métier. ■

Ist ein Betrieb ready4health?

Mit einem von der FH Burgenland und der AUVA entwickelten Health Report System lassen sich Fragen nach der physischen Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch nach psychischen Belastungen beantworten. Um das Forschungsprojekt erfolgreich fortzuführen, sind nun Unternehmen zur kostenlosen Teilnahme eingeladen.

Der Zusammenhang zwischen Arbeit und psychischer Gesundheit ist mittlerweile bereits gut erforscht und mehrfach wissenschaftlich belegt. Arbeit kann physisch und psychisch belasten, aber auch Sinn, Struktur und Wohlstand geben. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass ein und dieselbe objektive Belastung – je nach Persönlichkeitsstruktur und nach individuellen Bewältigungsmöglichkeiten sowie Strategien der Person – zu unterschiedlichen Beanspruchungen führen kann. Der zunehmende Wettbewerb führt, in Verbindung mit erhöhter Flexibilisierung sowie Arbeitsplatzunsicherheit, gesteigerter Arbeitsintensität, zunehmender Verantwortung und erhöhtem Zeitdruck, zu grundlegenden Veränderungen in der Arbeitswelt und wirkt sich unmittelbar auf die Arbeitsbedingungen aus. Die zentralen Entwicklungen, die zur steigenden Bedeutung des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ führ(t)en, fasst Abbildung 1 zusammen.

Gesetzliche und normative Grundlagen

Um den notwendigen Bewusstseinsbildungsprozess in Unterneh-

men zu unterstützen und die Auseinandersetzung mit diesem Thema zu intensivieren, wird die Bedeutung der Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastungen im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsplatzevaluierung nun stärker betont. Österreichische Unternehmen sind bekanntlich seit 1. Januar 2013 explizit dazu verpflichtet, psychische Gefahren am Arbeitsplatz mit standardisierten und normierten Verfahren zu erheben, zu dokumentieren und sich der Umsetzung von ursachenbezogenen sowie kollektiv wirksamen Maßnahmen zu widmen (ASchG). Somit wird eine umfassende körperliche und psychische Arbeitsplatzevaluierung gesetzlich vorgeschrieben.

Eine Arbeitsgruppe des Internationalen Normenausschusses Ergonomie (ISO TC 159) erarbeitete aufgrund der gesetzlichen Vorschrift zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz die ÖNORM EN ISO 10075, „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen“. Diese ÖNORM hält Gestaltungsgrundsätze fest und listet Prinzipien sowie Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen auf.

So wird beispielsweise erläutert, dass Organisationsbereiche wie Standorte, Abteilungen oder Tätigkeitsgruppen eines Unternehmens möglichst repräsentativ erfasst werden sollen. Aus statistisch-methodischer Sicht sind in der ÖNORM EN ISO 10075-3 auch die psychometrischen Kriterien festgelegt, die ein Instrument zur Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz erfüllen soll. Nur wenn ein Messinstrument diese Kriterien erfüllt, darf es im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen verwendet werden (Arbeiterkammer, 2013).

ready4health – Gesundheit am Arbeitsplatz

ready4health ist ein ganzheitliches Health Report System für Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in Betrieben. Es entstand aus einer Kooperation zwischen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und der Fachhochschule (FH) Burgenland GmbH heraus. Für die Erstellung des ganzheitlichen Health Report Systems wurden Gemeinsamkeiten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und des Arbeitnehmerschutzes auf-

gegriffen. Die zentralen Funktionen des Health Report Systems liegen in der Messung des Stellenwerts von betrieblichem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement sowie in der Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz mithilfe zweier quantitativer standardisierter Tools:

- r4h_BGF: Tool zur Messung des Stellenwerts von betrieblichem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement
- r4h_Psyche: Tool zur Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Die konzeptionellen Gemeinsamkeiten von Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) und der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz liegen in der gleichen Vorgehensweise, und zwar anhand des Public Health Action Cycles mit den Phasen Diagnose, Planung, Durchführung und Evaluation (siehe Abbildung 2).

Der zentrale Nutzen der Anwendung der beiden Tools besteht darin, dass sich die Ergebnisse als Orientierungsrahmen für die partizipative Entwicklung und Durchführung geeigneter Maßnahmen heranziehen lassen. Diese Maßnahmen können psychische Belastungen am Arbeitsplatz reduzieren und gleichzeitig Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung sein, denn Arbeit gilt als potenziell gesundheitsstabilisierende oder gesundheitsfördernde Lebensstätigkeit bzw. der Arbeitsplatz als möglicher Ort der Gesundheitsförderung. Beide Tools sind völlig branchenunabhängige, kompakte, niederschwellige Instrumente. Über die Onlineplattform www.ready4health.at sind sie zugänglich.

Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz mit r4h_Psyche

Der Fragebogen r4h_Psyche erfasst und beurteilt die im Arbeit-



Abbildung 1: Entwicklungen in Hinblick auf die zunehmende Bedeutung des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“, eigene Erstellung.

nehmerInnenschutzgesetz (ASchG) definierten Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Die wesentlichsten theoretischen Grundlagen für die Erstellung des Tools bildeten das Anforderungs-Kontroll-Modell nach Karasek & Theorell (1990) sowie das Gratifikationsmodell nach Siegrist (2004). Das Tool wurde anhand der Vorgaben der ÖNORM EN ISO 10075-3 statistisch validiert und orientiert sich am Leitfaden der Arbeitsinspektion zur Bewertung der Arbeitsplatz-evaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit.

Mithilfe des Tools werden arbeitsbedingte psychische Belastungen in folgenden vier Dimensionen erfasst und auf kollektiver Ebene beurteilt:

- Belastungen durch Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten
- Belastungen durch das Sozial- und Organisationsklima
- Belastungen durch die Arbeitsumgebung

- Belastungen durch Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

Die einzelnen Dimensionen enthalten zwischen acht und 17 Items (siehe Abbildung 3), welche auf einer vierstufigen Intervallskala mit den Antwortmöglichkeiten „trifft völlig zu“, „trifft eher zu“, „trifft eher nicht zu“ und „trifft nicht zu“ zu bewerten sind.

Dies sieht beispielsweise folgendermaßen aus: Die Befragungsdauer liegt bei etwa fünf bis zehn Minuten. Unternehmen erhalten anschließend einen eigenen Auswertungsbericht auf Standort- und Abteilungsebene beziehungsweise nach definierten Tätigkeitsbereichen. Angezeigt werden die Ergebnisse pro Item mittels Balkendiagramms und itemübergreifend auf Dimensionsebene (Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation). Dem Unternehmen wird unter Heranziehen von Referenz-

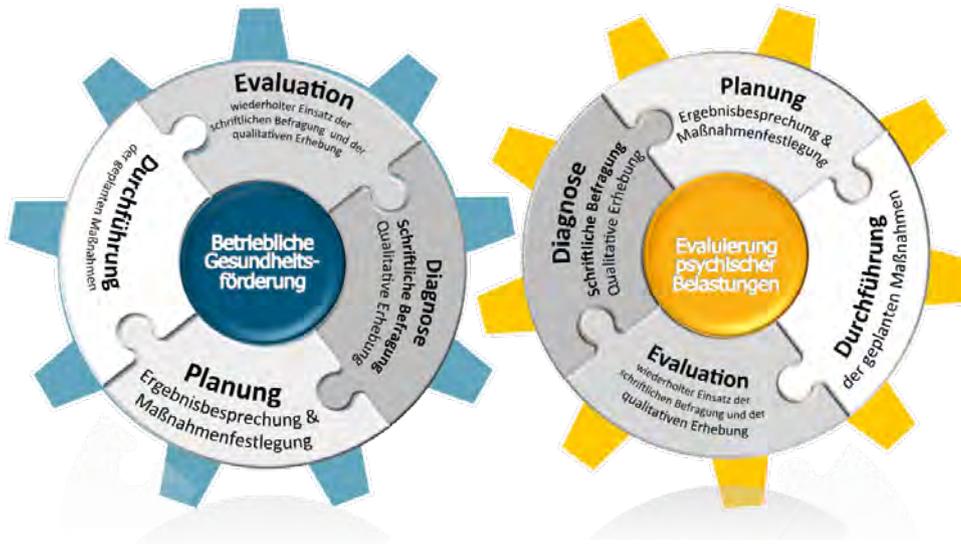


Abbildung 2: ready4health als Schnittstelle zwischen Betrieblicher Gesundheitsförderung und der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

werten pro Dimension aufgezeigt, ob Maßnahmen in den einzelnen Unternehmensbereichen gesetzt werden sollen oder nicht. Die Ergebnisse dieser Auswertung dienen als Basis für weitere Schritte im Rahmen der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Damit wird ein Teil der gesetzlichen Vorgaben erfüllt. Mit einer anschließenden qualitativen Vertiefung der Ergebnisse lassen sich beispielsweise im Rahmen von Workshops partizipativ kollektive, arbeitswissenschaftlich fundierte Maßnahmen ableiten.

Ablauf für Unternehmen

r4h_BGF und r4h_Psyche sind voneinander unabhängige Tools, die je nach Bedarf kombiniert oder separat eingesetzt werden können. Das Tool r4h_BGF misst Ressourcen im Unternehmen in Hinblick auf die Arbeitsorganisation und -bedingungen, das Führungsverständnis, das Menschenbild, den Stellenwert von Gesundheit sowie das Sicherheitsmanagement. Mit der Ernennung einer Ansprechperson im Unternehmen werden erste Voraussetzungen für die Erhebung geschaffen und genaue Vorgehensweisen besprochen. Das Unternehmen kann an-

schließend auf der Plattform www.ready4health.at angemeldet werden. Die Teilnahme an der Befragung erfolgt grundsätzlich onlinegestützt über zugewiesene Links pro definierter Struktureinheit. Die gesamte Dateneingabe und -speicherung erfolgt anonym. Es existiert technisch keine Verknüpfung zwischen den eingegebenen Daten (Link) und den einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Die sogenannte Anonymitätsschranke dient dazu, dass Ergebnisse auf einzelnen Ebenen erst ab einer Fallzahl von mindestens zehn Personen angezeigt werden und somit nicht auf Individuen zurückführbar sind.

Wird diese Fallzahl unterschritten, so werden die Datensätze dem Gesamtunternehmen zugeordnet und sichtbar gemacht. Absolute Anonymität sowie Datenschutz sollen zu einer hohen Teilnahmequote und einer wahrheitsgetreuen Beantwortung (Reduktion von sozial erwünschten Antworten) beitragen. So bildet nämlich eine hohe Datenqualität die Grundlage für fundierte unternehmensinterne Entscheidungen. Ein wichtiger Schritt ist auch die Einbindung von Schlüsselpersonen des Unternehmens wie der

Geschäftsführung, des Arbeitsmediziners bzw. der Arbeitsmedizinerin, des Betriebsrates bzw. der Personalvertretung, der Sicherheitsvertrauensperson sowie der Sicherheitsfachkraft von Beginn an. Nach Abschluss der Befragung wird ein ausführlicher Prozessbericht (über die quantitative und die qualitative Datenerhebung) erstellt, der die Ableitung kollektiv wirksamer ursachenspezifischer Maßnahmen in das betriebliche Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument zulässt. Er kann Basis für die Initialzündung zur Einleitung eines Betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses darstellen.

Kostenlose Teilnahme am Forschungsprojekt – Akzeptanz- und Wirksamkeitsanalyse

Die Fortsetzung des Forschungsprojektes der FH Burgenland in Kooperation mit der AUVA birgt die einmalige Chance für Unternehmen, den gesetzlichen Auftrag mit professioneller Unterstützung zu erfüllen.

Alle Betriebe können an dem Forschungsprojekt teilnehmen und kostenlos die Akzeptanz- und Wirkungsanalyse durchführen, gleichgültig, in welchem Stadium sich das Unternehmen hinsichtlich der Evaluierung psychischer Belastungen befindet: ob es

- die Diagnosephase bereits begonnen hat,
- gerade bei der Maßnahmenplanung oder -ableitung ist,
- in der Umsetzungs- bzw. Durchführungsphase ist,
- sich in der Evaluierungsphase hinsichtlich Akzeptanz und Wirkung der gesetzten Maßnahmen befindet oder
- mit der Evaluierung psychischer Belastungen noch nicht begonnen hat.

In den nächsten beiden Jahren liegt der Fokus des Projekts – aufgrund des gesetzlichen Auftrags des Wirkungsnachweises (ASchG §4) und der hohen praktischen Relevanz – auf der Akzeptanz und Effektivität der gesetzten Maßnahmen zur Reduktion psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Unter Berücksichtigung des mittlerweile gut erforschten und belegten Einflusses zwischenmenschlicher Beziehungen am Arbeitsplatz auf die Gesundheit kommt der Dimension „Sozial- und Organisationsklima“ besondere Bedeutung zu. Es wird angenommen, dass Maßnahmen zur Reduktion psychischer Belastungen, die innerhalb dieser Dimension auftreten, besonders effektiv sind und nachhaltig wirken. Das Sozial- und Organisationsklima, das eine besondere Schnittstelle zur Betrieblichen Gesundheitsförderung aufweist, ist daher ein wesentlicher Forschungsschwerpunkt von ready4health.

Die Projektverantwortlichen laden daher Unternehmen unterschiedlicher Branche und Größe

körperliche Belastungen, Qualifikationsprobleme, geistige Belastungen, emotionale Belastungen...



Arbeitsprozesse, Orientierungsmängel, Störung und Unterbrechung, Arbeitsmenge, Arbeitszeit-gestaltung...

mangelnde Zusammenarbeit, Informationsmängel, fehlender Handlungsspielraum...

klimatische, visuelle und akustische Belastungen; Platzangebot; bestehende Gefahren; Ausstattung...

Abbildung 3: r4h_Psyche Fragebogendimensionen

dazu ein, bei diesem fortführenden Forschungsprojekt mitzumachen. Das Projekt bietet unterschiedlichste Szenarien an, um dem gesetzlichen Auftrag zum Wirkungsnachweis kollektiver arbeitsplatzbezogener Maßnahmen gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz nachzukommen. Zusätzlich werden die strukturellen Rahmenbedingungen analysiert, die den Wirkungsgrad der Maßnahmen

bzw. des Maßnahmenbündels beeinflussen. Vor dem Hintergrund nachgewiesener Zusammenhänge zwischen Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention sowie psychischen Belastungen soll der erzielte Effekt in einen geschätzten ökonomischen Nutzen transferiert werden, um zukünftig Unternehmen eine fundierte Grundlage für Investitionsentscheidungen zu bieten. ■

Haben wir Ihr Interesse geweckt und ist Ihr Unternehmen ready4health? Dann informieren Sie sich auf www.ready4health.at über die Teilnahme an dem Forschungsprojekt der Fachhochschule Burgenland GmbH in Kooperation mit der AUVA. Oder kontaktieren Sie uns:

Fachhochschule Burgenland GmbH
Prof. (FH) Mag. Florian Schnabel, MPH
Steinamangerer Straße 21, 7423 Pinkafeld
Tel. +43 5 7705 4224
florian.schnabel@fh-burgenland.at



ZUSAMMENFASSUNG



Ein Forschungsprojekt von AUVA und Fachhochschule Burgenland beschäftigt sich mit einem Health Report System für Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in Betrieben. Interessierten Unternehmen wird die Möglichkeit geboten, sich an diesem Projekt zu beteiligen. ■

SUMMARY



A research project carried out by AUVA and the FH Burgenland University of Applied Sciences aims to develop a corporate Health Report System for health and security management. Firms interested in the project are welcome to participate. ■

RÉSUMÉ



Un projet de recherche de l'AUVA et de l'école professionnelle du Burgenland concerne un Health Report System pour la gestion de la santé et de la sécurité dans les entreprises. Les entreprises intéressées auront la possibilité de prendre part à ce projet. ■

Praxisbeispiele helfen bei Evaluierungsvorhaben

Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist weiterhin ein wichtiges Thema im Arbeitnehmerschutz. Die Erfahrung zeigt, dass für Durchführende der Evaluierung vor allem die Darstellung erfolgreicher Praxisbeispiele hilfreich für die eigenen Evaluierungsvorhaben ist. Bereits im vergangenen Jahr wurde die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen von zwei AUVA-Veranstaltungen in Wien und Salzburg thematisiert. Heuer fanden die Veranstaltungen unter dem Titel „Die Evaluierung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz in der betrieblichen Praxis II“ in St. Wolfgang und in Stegersbach statt.

THOMAS STROBACH



Foto: Fotolia/Rawpixel (bearb.)

Da sich die meisten Publikationen und Veranstaltungen bisher vorwiegend theoretisch

mit dem Thema auseinandersetzen, plante die AUVA Veranstaltungen mit dem Ziel, Antworten auf praktisch relevante Fragen

der Durchführenden der Evaluierung zu liefern. So standen schon im ersten Jahr folgende Themen im Zentrum: Wie strukturiere

ich die Evaluierung im Betrieb? Welche Zusammenstellungen von „Evaluierungsgruppen“ machen wirklich Sinn? Wer soll den Prozess anleiten? Und wer ist bei der Evaluierung psychischer Belastungen einzubeziehen oder zu informieren?

Dass die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen weiterhin ein wichtiges Thema im ArbeitnehmerInnenschutz darstellt, zeigten die neuerlich gut besuchten Veranstaltungen am 18. Juni 2015 in St. Wolfgang und am 16. September in Stegersbach. Eröffnet wurde die Veranstaltung in Salzburg von Dir. Stv. Dipl.(HTL) Ing. Reinhard Schuller von der Landesstelle Salzburg und in Stegersbach von Dr. Harald Maruna, stellvertretender Abteilungsleiter des Unfallverhütungsdienstes der Landesstelle Wien und Koordinator der AUVA-sicher-Präventionszentren für Wien, Niederösterreich und Burgenland. Auf bewährte und kompetente Weise führte wieder Mag. Sophia Schober-Kaiserseder durch die Veranstaltungen.

Europäische Kampagne 2014/2015 „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“

Den Auftakt machte Mag. Martina Häckel-Bucher vom Zentral-Arbeitsinspektorat mit einem Bericht über den Stand der Europäischen Kampagne 2014/2015, „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress messen“, der weltweit größten Kampagne dieser Art, in deren Rahmen die Veranstaltungen stattfanden. Neben den aktuellen Zahlen über das Ausmaß und die beeinträchtigenden Auswirkungen von psychischen Fehlbelastungen wurden die Angebote und Beteiligungsmöglichkeiten der Kampagne präsentiert. Weitere Infos zur Europäischen Kampagne 2014/2015 finden Sie

unter: www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitsschutz/kampagne/default.htm.

Erfahrungen aus der Sicht der AUVA

Dr. Herbert Friesenbichler beleuchtete das Veranstaltungsthema aus der Sicht eines AUVA-Arbeitspsychologen. Dabei beschäftigte er sich auch mit den derzeitigen Rahmenbedingungen und Trends am Arbeitsmarkt. Der Arbeitspsychologe zeichnete in seinem Beitrag die Grundidee und Entwicklung der Evaluierung insgesamt im Arbeitnehmerschutz nach und zeigte die Rolle der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen in diesem Zusammenhang auf. Darüber hinaus beschäftigte er sich mit häufig thematisierten (oftmals vermeintlichen) Anforderungen an die Evaluierung. So diskutierte man z. B. die Frage nach der Anonymität bei der Evaluierung sowie die Frage, wer die Evaluierung psychischer Belastungen nach dem Gesetz durchführen darf. Zudem wurde das sogenannte „Professionalitätsgefälle“ in der Evaluierung thematisiert: So verzeichnet man eine relativ intensive Diskussion über die Anforderungen an die Qualität der Ermittlungsverfahren, während Fragen nach der methodischen Durchführung der Maßnahmenentwicklung bzw. der Qualität der Ergebnisse (der letztendlich festgelegten Maßnahmen) häufig vernachlässigt werden. Die Empfehlung des Experten: Druck herausnehmen und Machbarkeit vermitteln.

Überblick über Erfahrungen der Arbeitsinspektion

Mag. Martina Häckel-Bucher (Veranstaltung St. Wolfgang) bzw. Mag. Julia Steurer (Veranstaltung Stegersbach) vom Zentral-Arbeitsinspektorat gaben in ihren

Beiträgen einen Überblick über Erfahrungen der Arbeitsinspektion zur Evaluierung psychischer Belastungen. Die Vortragenden betonten zudem, wie wichtig es sei, bei der Evaluierung psychischer Belastungen die Aufmerksamkeit nicht nur auf die Auswahl geeigneter Verfahren zur Ermittlung der psychischen Belastungen zu richten, sondern vor allem Zeit und Aufmerksamkeit in eine fundierte Planung und Organisation der Evaluierung sowie in die Maßnahmenableitung und -umsetzung zu investieren.

Zehn Erfolgskriterien aus der Praxis für erfolgreiche Evaluierung psychischer Belastungen

Mag. Anton Prettenhofer, MA, von der Fa. Pluswert fasste zehn Kriterien für eine professionelle und erfolgreiche Evaluierung psychischer Belastungen zusammen. Unter anderem empfiehlt der Arbeitspsychologe aus Graz die aktive Einbeziehung und Information (Stichwort „Infokoffer“) von Führungskräften sowie Klarheit und Verständlichkeit bei der Informationsvermittlung im Betrieb. Er motivierte dazu, kreative Methoden für die Maßnahmenentwicklung – wie z. B. die Integration von Klein- und Großgruppenmethoden – anzuwenden.

Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nachhaltig gestalten

Die Arbeitspsychologin Mag. Michaela Höfer vom research-team in Graz legte den Schwerpunkt ihres Vortrags auf die nachhaltige Gestaltung der Evaluierung psychischer Belastungen. Sie wies ebenfalls darauf hin, wie wichtig es für eine nachhaltige Evaluierung sei, Führungskräfte einzubeziehen und zu informieren. Weiters spielt es

nach Michaela Höfer eine bedeutende Rolle, Verantwortlichkeiten und Rollen im Evaluierungsprozess zu klären bzw. Präventivfachkräfte sowie andere relevante Personen im Betrieb zu aktivieren. Um Nachhaltigkeit zu erreichen, müsse, so die Psychologin, großes Augenmerk vor allem auf eine präzise Gesamtplanung der Evaluierung (z. B. Ablauf der Evaluierung, Überprüfung des Fortschritts der Maßnahmenumsetzung sowie Art und Weise der Überprüfung der Wirksamkeit) gelegt werden.

Evaluierung psychischer Belastungen der Autobahnraststätte „Autogrill“ in Alland

Mag. Jürgen Fritsche vom Arbeits- und Sozialmedizinischen Zentrum Mödling zeigte in seinem praktischen Beispiel detailliert die Umsetzung der Evaluierung am Beispiel der Autobahnraststätte „Autogrill“ in Alland auf. Die präzise Darstellung – von den erhobenen psychischen Belastungen über deren Beurteilung bis zur passgenauen Ableitung von Maßnahmen in den einzelnen Evaluationsbereichen der Raststätte – gewährte einen beeindruckenden Einblick in professionelle arbeitspsychologische Vorgangsweisen.

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit – Stand der Evaluierung psychischer Belastungen bei unterschiedlichen Betriebsgrößen

Dr. Brigitte Schigutt, Arbeitsinspektionsärztin des für das Land Salzburg sowie die politischen Bezirke Braunau am Inn, Gmunden, Ried im Innkreis, Schärding und Vöcklabruck zuständigen Arbeitsinspektionsärztlichen Dienstes, beschäftigte sich in ihrem Vortrag in St. Wolfgang unter anderem mit der Situation von Klein- und Kleinst-

betrieben in Österreich in Bezug auf die Evaluierung psychischer Belastungen. Die Arbeitsinspektionsärztin beleuchtete dabei den aktuellen Stand der Evaluierung psychischer Belastungen und die in der Praxis bestehenden Herausforderungen, mit denen sich diese Betriebe konfrontiert sehen. So ortet die Expertin Informationsbedarf bei dieser Zielgruppe, da häufig noch wenige oder oft auch falsche Ideen bezüglich psychischer Belastungen und deren Evaluierung bestehen. Für die erfolgreiche Abwicklung und Durchführung der Evaluierung durch interne oder externe ExpertInnen sind aus Sicht der Arbeitsinspektionsärztin vor allem auch Kenntnisse über betriebliche Abläufe und Strukturen des Arbeitnehmerschutzes von größter Bedeutung. Weiters betonte Dr. Schigutt, dass Workshops zur Entwicklung von Maßnahmen nicht „nur“ moderiert, sondern auch inhaltlich geleitet werden müssten, um den Anforderungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes gerecht zu werden.

Langer Atem ist gefragt!

Mag. Christine Haiden, Arbeits- und Gesundheitspsychologin in Wien, beleuchtete in ihrem Beitrag in Stegersbach den Weg zur guten Maßnahme. Aus ihrer Sicht fehlten in Betrieben häufig konkrete Vorstellungen von Maßnahmen, und auch der Nutzen dieser Maßnahmen sei oft zu wenig klar. Die Analyse der von ihr durchgeführten Evaluierungen zeigt, dass vor allem organisatorische Maßnahmen im Vordergrund stehen und diese auch kurz bis mittelfristig umsetzbar sind. Weiters beschäftigte sich die Vortragende mit den Fragen, wann die Maßnahmenplanung ins Stocken gerät bzw. wie es gelingen könnte, diese wieder zum Laufen zu bringen. So stellte Mag. Hai-

den beispielsweise fest, dass für viele Führungskräfte zwar die Evaluierungsergebnisse nachvollziehbar und stimmig sind, es aber trotzdem immer wieder schwer fällt, Ideen für Verbesserungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzunehmen. Aus Sicht der Arbeitspsychologin ist es wichtig, Führungskräfte zu ermutigen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Mit-Gestalterinnen bzw. -gestalter anzuerkennen und die Vorteile und den Nutzen für den Betrieb aufzuzeigen. Oftmals reagieren Führungskräfte auch überrascht, wenn Evaluierungsergebnisse nicht mit ihren Erwartungen übereinstimmen. Ein möglicher Lösungsansatz sei hier, so Mag. Haiden, Führungskräfte zu ermutigen, über das Überraschende zu sprechen und bei Bedarf auch Einzelgespräche anzubieten.

Beobachtungsinterviews als Instrument bei der ASchG-Evaluierung in einem mittelständischen Produktionsbetrieb

Die Arbeitspsychologin und Betriebswirtin Mag. Sigrid Schmiedl, MA, stellte in ihrem Praxisbeispiel die Evaluierung der psychischen Belastungen in einem mittelständischen Produktionsbetrieb dar. Dabei kamen unterschiedliche Verfahren zum Einsatz, unter anderem das Beobachtungsinterview SIGMA. Diese Abkürzung steht für „Screening-Instrument zur Bewertung und Gestaltung von menschengerechten Arbeitstätigkeiten“ (Windel, Salewski-Renner, Hilgers, Zimolong, 2002) – Informationen zum Verfahren stehen auf der Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (www.baua.de) in Deutschland zur Verfügung. SIGMA basiert auf dem Belastungs-Beanspruchungskonzept von Rhomert (1972) und gibt einen Überblick über Belas-

tungen bei verschiedenartigen Arbeitstätigkeiten. Die psychischen Belastungen sollen in diesem Verfahren überwiegend mithilfe von Beobachtungen erhoben und beurteilt werden, ergänzend kommen Befragungen zum Einsatz. Neben der Erhebung der Belastungen und deren Beurteilung unterstützt das Verfahren mit Hinweisen auf die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze. Abgerundet wurde

der Beitrag mit konkreten Beispielen von Belastungen, deren Beurteilung und den entsprechend entwickelten Maßnahmen.

Zum Abschluss der beiden Veranstaltungen standen die Referentinnen und Referenten sowie die anwesenden AUVA-Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter jeweils bei Kaffee und Kuchen für Fragen und Diskussionen zur Verfügung. ■

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



ZUSAMMENFASSUNG



Unter dem Titel „Die Evaluierung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz in der betrieblichen Praxis II“ hat die AUVA kürzlich zwei Veranstaltungen organisiert, in deren Rahmen Fachleute aus der Praxis der Evaluierung berichteten. ■

SUMMARY



The AUVA has recently dedicated two events to the assessment of mental strain at the workplace, with experts giving personal reports on their practical experiences with the assessment. ■

RÉSUMÉ



Sous le titre: « L'évaluation des charges psychiques sur le lieu de travail dans la pratique professionnelle II », l'AUVA a récemment organisé deux manifestations lors desquelles des professionnels communiquent sur la pratique de l'évaluation. ■

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 abzuspichern. Spezialisten können bestimmte Themenfelder über einen definierten Zeitraum ohne zusätzlichen administrativen Aufwand beobachten.

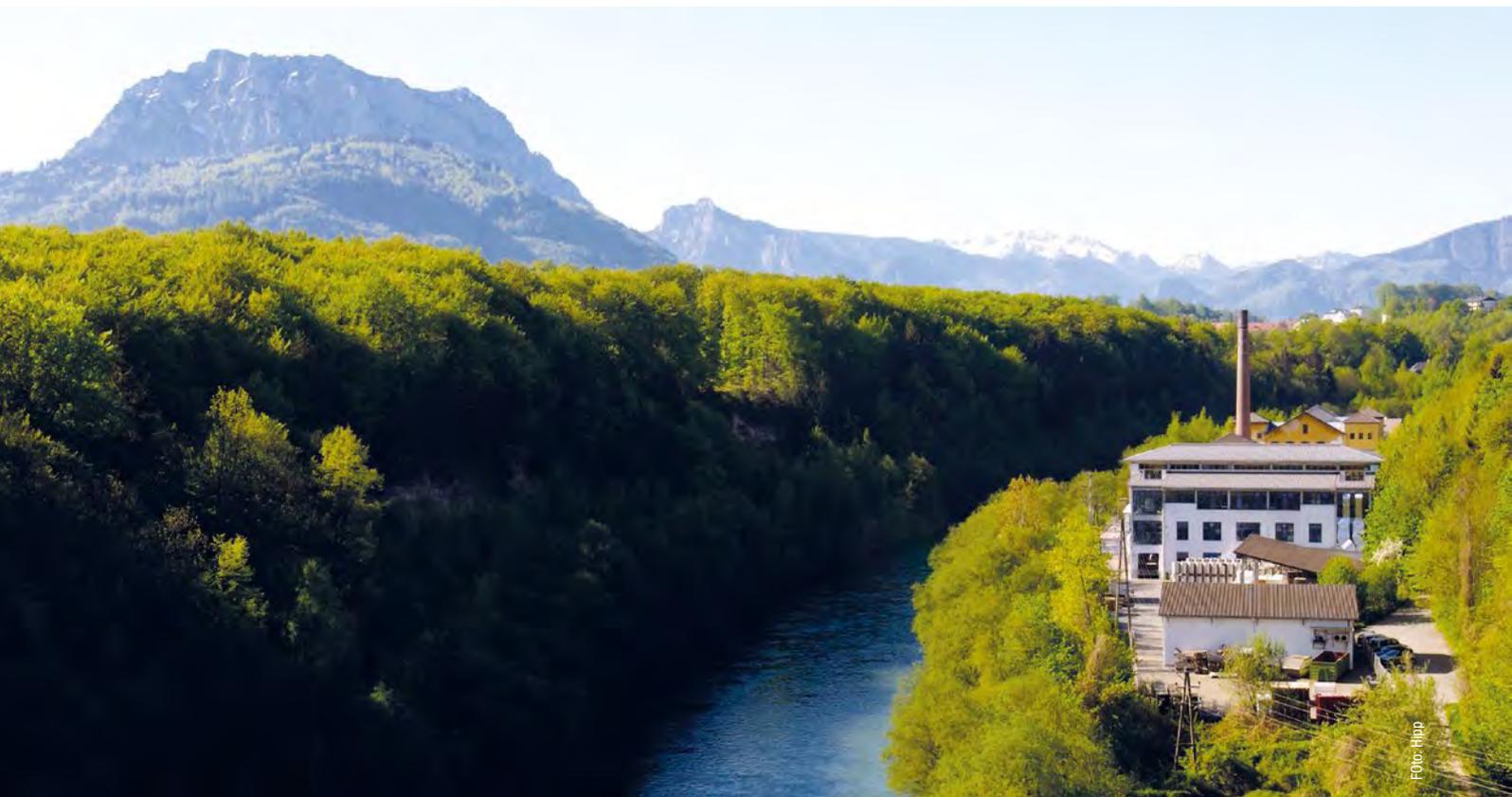
Besuchen Sie die Wissensplattform unter:

www.praeventionsforum-plus.info

Nachhaltigkeit als Ziel

Der Babynahrungshersteller HiPP hat im Werk Gmunden das AUVA-Sicherheits- und Gesundheitsmanagement (AUVA-SGM) eingeführt und Anfang September mit der Zertifizierung abgeschlossen. Erste Erfolge zeigen sich bereits: Die Mitarbeiter beteiligen sich aktiv an der Umsetzung, die Anzahl der Arbeitsunfälle ist gesunken.

ROSEMARIE STÖCKL-PEXA



Das HiPP-Werk neben der Traun

Mit etlichen Auszeichnungen für ökologisches und soziales Engagement zählt HiPP zu den Vorzeigunternehmen in der Lebensmittelbranche. Die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird hier nicht nur in der internen „Ethik-Charta“, sondern ebenso im Arbeitsalltag thematisiert. Auch

im oberösterreichischen Werk in Gmunden, wo Babynahrung im Quetschbeutel produziert wird, hat es schon bisher Initiativen zur Vermeidung gesundheitlicher Risiken gegeben.

„Bei Aktionen zu Sicherheit und Gesundheit, die nicht im Rahmen eines Managementsystems durchgeführt werden, fehlen oft die

Folgemaßnahmen. Wir von HiPP betrachten alles unter dem Blickwinkel der Nachhaltigkeit, daher war es uns wichtig, unseren Maßnahmen mit einem Sicherheits- und Gesundheitsmanagement ein ‚Gerüst‘ zu geben“, begründet Dipl.-Ing. Frithjof Tomusch, Geschäftsführer des HiPP-Werks im oberösterreichischen Gmunden, die Einführung eines SGM-Systems.

Konkreten Anlass dafür lieferte die Auditierung durch einen Kunden. „In Sachen Corporate Social Responsibility ist der englische Handel Vorreiter. 2011 hat ein britischer Kunde bei HiPP ein CSR-Audit durchgeführt, bei dem wir sehr gut abgeschnitten haben – mit einer Ausnahme: Wir haben kein CSR-Managementsystem gehabt“, erinnert sich Dipl.-Ing. Tomusch. In der Folge setzte sich HiPP Gmunden mit dem Thema eingehender auseinander und nahm auch an AUVAfit, einem Programm zur Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze, teil.

Unterstützung bei der Einführung des AUVA-SGM

Die guten Erfahrungen, die man mit AUVAfit machte, gaben den Ausschlag dafür, dass sich HiPP bei zwei in die engere Wahl gezogenen Managementsystemen für das AUVA-SGM entschied. Dieses sei, so Dipl.-Ing. Tomusch, zwar „nicht im Kern CSR“, decke aber insbesondere den Arbeitnehmerschutz gut ab. Der Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltbeauftragte Andreas Polzinger, MSc, ergänzt: „Die Wahl ist auch deswegen auf das Sicherheits- und Gesundheitsmanagement der AUVA gefallen, weil es im Hinblick auf Prävention mehr verlangt – und weil wir von der AUVA Unterstützung bei der Einführung zugesagt bekommen haben.“

Polzinger, der bereits 2009 im Rahmen einer Ausbildung bei der AUVA vom SGM erfahren hatte, nahm 2013 an einem Seminar speziell für Interessenten an dem Sicherheits- und Gesundheitsmanagement teil. „Das Seminar, das bei einem SGM-zertifizierten Unternehmen stattgefunden hat, war sehr informativ. Die Teilnehmer haben die Systematik des Regel-

werks erklärt bekommen und sich auch untereinander austauschen können“, berichtet Polzinger. 2014 stellte HiPP die Produktion am Standort Gmunden von Gläsern auf Quetschbeutel um, was den Einbau neuer Produktionsanlagen erforderlich machte und veränderte Arbeitsabläufe mit sich brachte. Kurz danach, im Herbst des Vorjahres, wurde mit der Einführung des AUVA-SGM begonnen, im April 2015 war diese abgeschlossen. „Wenn man schon ein Managementsystem hat, geht es rasch, weil man mit den Systematiken vertraut ist“, erklärt Dipl.-Ing. Tomusch.

Einfache Einbindung in vorhandene Managementsysteme

Die Integration des AUVA-SGM in die bestehenden Managementsysteme funktionierte laut Dipl.-Ing. Tomusch problemlos: „Wir verwenden das Qualitätsmanagementsystem British Retailer Consort, das ist ein um den Risikoaspekt ‚verschärftes‘ ISO 9000, und ein Umweltmanagementsystem. Das neue SGM hat sich leicht in diese Strukturen einbinden lassen.“ Dipl.-Ing. Robert Piringer, Zertifizierungsauditor für das AUVA-SGM, sieht den Grund für die gute Verknüpfbarkeit in der starken Prozessorientierung nach ISO 9000 des AUVA-SGM; außerdem erfasse dieses auch Krankenstände, Unternehmenskultur und -kommunikation.

Die Frage, ob die Einführung des AUVA-SGM HiPP vor besondere Herausforderungen gestellt hat, verneint Polzinger: „Wir haben auch davor schon Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheit gesetzt; diese haben wir nur in eine Struktur bringen müssen. Dabei sind wir von der AUVA gut unterstützt worden. Außerdem haben



Foto: R. Stückl-Pexva

Dipl.-Ing. Frithjof Tomusch, Geschäftsführer des HiPP-Werks in Gmunden



Foto: HiPP

Das SGM-Team bei HiPP (v. l. n. r.): Regina Lichtwagner, Leitung Personal, Dr. Margit Dovjak, Arbeitsmedizin, Johannes Stockhammer, Leitung Geschäftsprozesse, Andreas Polzinger, SGU-Beauftragter

wir als Hersteller von Babynahrung keine High-risk-Elemente in der Produktion, die eine hohe Gefährdung der Beschäftigten mit sich bringen würden.“

Dank des AUVA-SGM sei es gelungen, auch leichte Verletzungen zu vermeiden, freut sich Dipl.-Ing. Tomusch: „Bei der letzten Arbeitssicherheitssitzung haben wir uns die Unfallstatistik angeschaut, da hat sich das SGM sehr positiv ausgewirkt. Die Thematisierung von Arbeitssicherheit führt zu erhöhter Achtsamkeit, das wird durch das SGM verstärkt.“ Johannes Stockhammer, der Verantwortliche für Geschäftsprozesse bei HiPP Gmunden, fügt hinzu: „Wir haben auch eine Krankenstandsanalyse



SGM-Zertifikatsübergabe an HiPP (v. l. n. r.): Mag. Gunter Seebacher, Leiter des AUVA-Unfallverhütungsdienstes Linz, Mag. Marina Pree-Candido, Direktorin der AUVA-Landesstelle Linz, und Andreas Polzinger, MSc, Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltbeauftragter des HiPP-Werks in Gmunden

gemacht. Sie zeigt, dass sich die Fehlzeiten reduziert haben. Das könnte auch mit dem SGM in Zusammenhang stehen – dazu brauchen wir aber noch Daten.“

Persönlicher Kontakt ist wichtig

Statistiken sind zwar nützliche Instrumente, um Entwicklungen darzustellen und zu erkennen, können aber laut Dipl.-Ing. Tomusch den persönlichen Kontakt nicht ersetzen: „Wenn ich etwas über die Arbeitssicherheit im Unternehmen wissen möchte, dann brauche ich keine Zahlen, sondern treffe mich mit den Verantwortlichen persönlich.“ So findet man den Geschäftsführer nicht nur in seinem Büro, sondern häufig auch in den Werkshallen oder im Betriebsrestaurant, das mit viel frischem, saisonalem Gemüse ebenfalls zur Förderung der Mitarbeitergesundheit beiträgt. Die positive Kommuni-

kationskultur hat Dipl.-Ing. Piringer auch beim Audit erlebt: „Die Belegschaft hat keine Hemmungen gehabt, von sich aus über Sicherheit und Gesundheit zu reden, das spricht für ein vertrauensvolles Klima im Unternehmen.“ Beim SGM-Audit war das angstfreie Herangehen an diesen Themenbereich spürbar, was Stockhammer damit erklärt, dass die Beschäftigten derartige Situationen gewohnt sind: „Bei uns gibt es oft Audits, das schreckt keinen mehr.“

Eine Rolle spielt auch, dass die Mitarbeiter von Anfang an über die Einführung der AUVA-SGM auf dem Laufenden gehalten wurden. „Die erste Information hat es im Rahmen einer Betriebsversammlung gegeben; wir haben gesagt, was wann passieren wird“, erzählt Polzinger, „die Leute haben gar nicht gefragt, warum sie das machen müssen, weil sie schon bei den bisher gesetzten Maßnahmen

das Gefühl hatten, dass diese etwas bringen.“

Verbesserungsvorschläge von den Mitarbeitern

Der Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltbeauftragte bezieht sich dabei unter anderem auf die Erfahrungen, die die Belegschaft mit dem AUVAfit-Programm gemacht hat. Das AUVA-SGM wurde nach der Betriebsversammlung immer wieder in Gesprächen thematisiert, so Polzinger: „Die Kollegen haben Fragen zum SGM gestellt und gesagt, dass sie die Einführung gut finden. Auch auf Vorgesetztenebene waren alle von Anfang an dabei.“

Das große Interesse führte dazu, dass mehr Mitarbeiter Sicherheitsvertrauenspersonen werden wollten, als es vom Gesetz her nötig wäre. Für HiPP war das kein Problem, betont Polzinger: „Bei uns hat

jeder die Möglichkeit, die Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson zu absolvieren.“ Auch im Verbesserungsvorschlagswesen habe es mit der Einführung des AUVA-SGM einen „kleinen Boom“ gegeben, erinnert sich Stockhammer: „Wir haben dazu aufgerufen, Vorschläge zu bringen – und in einem kurzen Zeitraum sind unglaublich viele gekommen.“

Einige Beispiele dafür: Die Idee, im Mai 2015 beim „Traunsee Business Run“ mitzumachen, wurde von der Geschäftsführung aufgegriffen; die teilnehmenden Mitarbeiter bekamen HiPP-Lauf-T-Shirts, ihre Startgebühr bezahlte das Unternehmen. Firmeninterne Nichtraucher-Seminare, die es bereits früher gegeben hatte, wurden wieder eingeführt. Kommendes Jahr wird auch der Vorschlag, im Betrieb eine niederschwellige Gesundheitsuntersuchung anzubieten, realisiert.

Ein engagiertes SGM-Managementteam

Für Polzinger hat sich durch die Einführung des AUVA-SGM nicht viel geändert: „Früher war ich Umweltbeauftragter, jetzt bin ich Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltbeauftragter. Ich habe mich immer schon mit diesen Themen beschäftigt.“ Unterstützt wird Polzinger mittlerweile von einem vierköpfigen SGM-Managementteam. Diesem bescheinigt Dipl.-Ing. Piringer ein hohes Engagement; der Auditor lobt auch, dass mit der Arbeitsmedizinerin eine für Sicherheit und Gesundheit wichtige externe Person einbezogen wurde: „Obwohl sie keine Angestellte ist, hat man sie gut in Aufbau und Umsetzung des SGM eingebunden.“

Neben der persönlichen Kommunikation bedient sich HiPP ver-

schiedener schriftlicher Kommunikationskanäle, um die Mitarbeiter über das AUVA-SGM zu informieren. „Wir haben Plakate aufgehängt und das Intranet genutzt; in der nächsten Ausgabe von ‚HiPPintern‘, der Zeitschrift für unsere Belegschaft, wird ein Beitrag darüber erscheinen“, erklärt Polzinger. Außerhalb der Firmengruppe wollte man Informationen über die Einführung des AUVA-SGM erst nach der Zertifizierung verbreiten.

Dass die Öffentlichkeit Interesse daran hat zu erfahren, wie HiPP im Bereich Sicherheit und Gesundheit agiert, steht für Dipl.-Ing. Tomusch außer Zweifel: „Bei Babynahrung wird ein Unternehmen zunehmend als ganzheitliches System angesehen – und nicht nur als Marke wie früher. Da wird zum Beispiel in Internet-Foren gefragt, wie wir zu CSR stehen. Immer breitere Verbraucherschichten haben einen höheren Informationsgrad. Produktgruppen mit einem hohen Vertrauensanspruch werden besonders aufmerksam beobachtet.“

Vorreiterrolle in der Unternehmensgruppe

Diese Überlegungen teilt man laut Dipl.-Ing. Tomusch auch in der Unternehmenszentrale in Deutschland: „Dort hat man erkannt, dass die Anforderungen steigen, die im CSR-Bereich an ein Unternehmen gestellt werden. Man kommt an einem System nicht mehr vorbei.“ Dementsprechend groß war das Interesse von HiPP Deutschland an der Einführung des AUVA-SGM in Gmunden – und der Ansporn für die Österreicher. „Wir sind die Ersten und Einzigen in der gesamten Firmengruppe, die ein SGM haben. Wir wollen für die HiPP-Gruppe Erfahrungen sammeln, wie die Abläufe funktionieren“, erklärt Polzinger.

„Das Managementsystem ist der Transfer von Handlungen, aber auch der Haltungstransfer ist wichtig“, so Dipl.-Ing. Tomusch, „Werte müssen gelebt, das System muss mit ‚Geist‘ erfüllt werden, das ist eine Managementaufgabe.“ Der Geschäftsführer warnt allerdings davor, Unternehmensphilosophie und SGM als „Image-Weichspüler“ zu missbrauchen. Das beschere definitiv keine nachhaltige Entwicklung, weil „Parallelwelten“ auf die Dauer nicht durchgehalten werden könnten.

Für Dipl.-Ing. Piringer war es das erste Mal, dass ein auditierter Betrieb das Unternehmensziel „Nachhaltigkeit“ auf das SGM umgelegt hat: „Nachhaltigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die richtigen Mitarbeiter ausgewählt werden und sich weiterbilden können – sie sollen das Gesamtunternehmen verstehen. Es wird eine möglichst geringe Fluktuation angestrebt, das ist nicht selbstverständlich. Und die Beschäftigten sollen sich bei HiPP wohlfühlen.“

Bestnoten für Schulung und Kommunikation

Die Realisierung dieser Ziele ist so gut gelungen, dass Dipl.-Ing. Piringer beim SGM-Audit im Bereich „Auswahl, Qualifikation und Schulung“ die Bestnote vergeben hat: „Ich habe davor noch nie erlebt, dass seitens der Personalabteilung so klare Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter gestellt worden sind. Bei HiPP wird der Handlungsbedarf erhoben, dann stellt man Pläne für ein Jahr auf, es gibt Ist- und Soll-Listen. Wo auch immer ich im Betrieb war, sind die Vorgaben zu 100 Prozent zeitnah erfüllt gewesen.“ Als weiteres Beispiel für eine höchst glückliche Qualifikationsmaßnahme führt Dipl.-Ing.

Piringer „MAUV Miteinander Arbeiten und Verstehen“ an: „Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, in anderen Arbeitsbereichen mitzuarbeiten. Dadurch lernen sie, die Arbeitsabläufe zu verstehen, und bekommen so ein kompletteres Bild von ihrem Unternehmen. Ich war begeistert davon, wie gut MAUV von der Belegschaft angenommen wird.“

Beim Audit ebenfalls als „vorbildlich“ bewertet wurde der Bereich „Kommunikation“. „Beeindruckt hat mich das offene Gesprächsklima der Geschäftsführung; es ist nicht selbstverständlich, dass der Geschäftsführer zu den Betroffenen geht, wenn er etwas wissen will“, so Dipl.-Ing. Piringer. Als Beispiel für eine standardisierte Kommunikationsschiene nennt er „Schwein gehabt“: Mit speziellen Formularen für Vorfallmeldungen werden Informationen über unsichere Situationen in das SGM-System eingebracht.

Kommunikation funktioniert nur, wenn der Adressat die Botschaft

auch versteht – und das kann durch sprachliche Barrieren erschwert werden. Dipl.-Ing. Piringer sieht es daher als vorteilhaft an, dass es bei HiPP auch Sicherheitsvertrauenspersonen mit anderen Muttersprachen als Deutsch gibt, weil diese bei Mitarbeitern mit gleichem sprachlichen Hintergrund als „ideale Multiplikatoren“ fungieren. Da auch weibliche Sicherheitsvertrauenspersonen als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung stehen, ist die Hemmschwelle für Frauen geringer, über heikle Themen wie Gesundheit und Hygiene zu reden.

Bald haben sich Erfolge eingestellt

Als Maßnahme zur Prävention von Arbeitsunfällen hat HiPP ein „interessantes System“ in das AUVA-SGM eingebracht, so Dipl.-Ing. Piringer: „Nach 100 Tagen ohne Arbeitsunfall im gesamten Betrieb bekommt die Belegschaft ein kostenloses Mittagessen.“ Das sei in erster Linie eine Geste, motiviere die Belegschaft aber dazu, sich

mit dem Thema Sicherheit eingehender auseinanderzusetzen. Die durch die Einführung des AUVA-SGM gesunkene Anzahl der Arbeitsunfälle wundert den Auditor nicht: „In der Regel stellen sich schon bald erste Erfolge ein.“

Die Herausforderung besteht laut Dipl.-Ing. Piringer darin, die positive Tendenz, etwa bei Arbeitsunfällen oder Fehlzeiten, über einen längeren Zeitraum aufrechtzuerhalten. Dipl.-Ing. Tomusch sieht das am 3. September erfolgreich abgeschlossene Audit nicht als Endpunkt, sondern als Beginn eines neuen Abschnitts: „Die Implementierung ist unkompliziert verlaufen, jetzt muss das System im gelebten Unternehmensalltag mitwachsen. Wir müssen lernen, die Vorzüge des AUVA-SGM voll auszunützen.“ ■

Mag. Rosemarie Stöckl-Pexa
Journalistin und Autorin
r.stoeckl-pexa@chello.at



ZUSAMMENFASSUNG



Zwei Monate nach der Zertifizierung des AUVA-Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystems im Quetschbeutel-Werk Gmunden zieht HiPP Bilanz: Das AUVA-SGM ist einfach in die vorhandenen Managementsysteme integrierbar, die vom SGM vorgegebene Struktur ermöglicht eine systematische Durchführung und Evaluierung von Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen. Die Mitarbeiter zeigen verstärktes Interesse an Sicherheitsthemen, was dazu beigetragen hat, dass die Anzahl der Arbeitsunfälle gesunken ist. ■

SUMMARY



Two months after introducing the AUVA's Safety and Health Management System (SGM) at their squeeze pouch factory in Gmunden, the baby food manufacturer Hipp takes stock: AUVA-SGM is easy to integrate into existing management systems; its predefined structure enables a systematic evaluation of safety and health measures. The staff take great interest in safety issues and thus contribute to a reduction of occupational accidents. ■

RÉSUMÉ



Deux mois après la certification du système de gestion de la sécurité et de la santé de l'AUVA dans l'usine d'emballages souples de Gmunden, HiPP fait son bilan: il est facile d'intégrer le système de l'AUVA au système actuel de gestion, et la structure fixée permet une mise en place et une évaluation systématiques des mesures de sécurité et de santé. Les employés montrent un intérêt accru pour les thèmes concernant la sécurité, ce qui a contribué à une chute du nombre d'accidents du travail. ■

Mitarbeiter – das wichtigste Potenzial

Für das Wiener Unternehmen LOYTEC sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das wichtigste Potenzial. Daher finanziert der Betrieb auch viele Maßnahmen, die der Gesundheit seiner Belegschaft zugutekommen. Diese Investitionen hat die AUVA gemeinsam mit der WKO mit einer Silbernen Securitas 2014 gewürdigt.

ARIADNE SEITZ

LOYTEC electronics GmbH, 1999 gegründet, hat sich auf intelligente Netzwerkinfrastrukturprodukte und Automationslösungen für die Gebäudeautomation spezialisiert. Produktentwicklung und Fertigung erfolgen in der Zentrale in Wien Hernals. Partnerschaften mit führenden Industrieunternehmen und intensive Forschungstätigkeit in Zusammenarbeit mit Universitäten resultieren in innovativen Produkten für Kunden in aller Welt. Die Gesundheit der Mitarbeiter hat einen hohen Stellenwert. Dies wird durch Maßnahmen wie ein eigenes Fitnesscenter im Betrieb – das während der Arbeitszeit benutzt werden soll – und einen hauseigenen Koch, der täglich für frisches und gesundes Essen in der Mittagspause sorgt, unter Beweis gestellt. Dieser Betrieb erhielt in der Vergangenheit bereits zahlreiche Auszeichnungen. Bei der Goldenen Securitas 2014, einem Sicherheitspreis, den AUVA und WKO vergeben, wurde LOYTEC zuletzt mit der Silbernen Securitas in der Kategorie „Sicher und gesund arbeiten“ ausgezeichnet.

Fitnessraum im Betriebsgebäude

Zahlreiche wissenschaftliche Studien belegen, dass regelmäßige sportliche Betätigung erheblich zur Gesundheit beitragen kann. Aus diesem Grund hat LOYTEC einen komplett ausgestatteten Fitnessraum eingerichtet, der jederzeit von allen Mitarbeitern genutzt werden kann. Auf mehr als 50 Quadratmetern sind insgesamt 15 Geräte sowohl für Krafttraining als auch für kardiovaskuläres Training vorhanden. Neue Mitarbeiter, die Interesse an regelmäßigem Training im Fitnessraum haben, werden von erfahrenen Kollegen entsprechend eingewiesen und können so kostenlos und zeiteffizient Kraft aufbauen, Ausdauer steigern und ihre Gesundheit



Fotos: R. Gryc/AUVA

Täglich bereitet ein hauseigener Koch im eigenen Gesundheitsrestaurant gesunde, frische und abwechslungsreiche Kost für alle Mitarbeiter zu.

verbessern. Klimaanlage, Fernseher, Umkleieraum und Dusche runden das Angebot ab, um die Nutzung für Sportbegeisterte so angenehm wie möglich zu gestalten.

Gesundheitsrestaurant und modernste LOYTEC-Technik im Büro

Frisch zubereitetes Essen aus hochwertigen Produkten ist ein Luxus, den sich Loytec etwas kosten lässt. Ganz bewusst hat sich die Unternehmensführung dazu entschlossen, Fast Food und Fertigprodukte aus dem Büroalltag zu verbannen. Da gesunde, ausgewogene Ernährung und tägliche Bewegung die Grundlage für einen gesunden Menschen und damit auch für einsatzfähige und zufriedene Arbeitnehmer bilden, hat sich Loytec etwas Besonderes einfallen lassen.

Im sonnendurchfluteten Dachausbau bereitet täglich ein hauseigener Koch im eigenen Gesundheitsrestaurant gesunde, frische und abwechslungsreiche Kost für alle Mitarbeiter zu. Da es verschiedene Speisen zur Auswahl gibt, ist für jeden Geschmack das Richtige dabei. Doch auch auf ein perfektes Arbeits- und damit Raumklima legen die Geschäftsführer besonders großen Wert. Wen wundert's, schließlich sitzt man als Spezialist für Gebäudeautomation an der Quelle und sorgt selbstverständlich auch in den eigenen Büroräumlichkeiten für perfekte Arbeitsbedingungen. Das Erfolgsrezept führt zu einer sehr hohen Mitarbeiterzufriedenheit, die nicht zuletzt auch durch ein angenehmes Betriebsklima erreicht wird.

- Konstantlichtregelung in den Büroräumen
- gefilterte Luft in den Büros
- Klima-/Heizungsregelung
- automatische Beschattung im Gebäude mit automatischer sonnenstandsabhängiger Lamellennachführung (dadurch immer maximales natürliches Licht ohne Sonnenblendung)
- Konferenzräume mit Lichtfarbregelung (warmes Licht oder Sonnenlicht)
- Der Garten hinter dem Bürogebäude in Wien dient den Mitarbeitern auch in der Freizeit zur Erholung und für Grillfeste.

Auszeichnungen 2014

Austria's Leading Companies Award 2014

LOYTEC siegte in der Kategorie „Goldener Mittelbau“ in Wien beim Austria's Leading Companies Award 2014. Nach einem zweiten Platz 2013, damals allerdings noch in der Kategorie der „Soliden Kleinbetriebe“, konnte LOYTEC damit nicht nur sein Ranking verbessern, sondern auch in die Kategorie vom Kleinunternehmen zum mittelständischen Unternehmen aufsteigen. Der Award wird jährlich vom „Wirtschaftsblatt“ in



Im Fitnessraum sind auf mehr als 50 Quadratmetern insgesamt 15 Geräte sowohl für Krafttraining als auch für kardiovaskuläres Training vorhanden

Zusammenarbeit mit PwC (PricewaterhouseCoopers) Österreich und KSV1870 verliehen. Am 25. November 2014 nahm Geschäftsführer Hans-Jörg Schweinzer im Rahmen des Festes der Wirtschaft im Wiener Palais Liechtenstein die begehrte Auszeichnung entgegen.

Staatspreis IT 2014

LOYTEC wurde für das Projekt „Energieeffizienz dank LOYTEC in Japan“ zum Staatspreis IT nominiert. „Diese Auszeichnung ist ein sichtbares Zeichen für österreichische Qualität am nationalen und internationalen Markt und setzt in Österreich ein starkes Signal für die Bedeutung geistiger Leistung in einer immer stärker wissensgetriebenen Wirtschaftswelt“, meinte Vizekanzler und Wirtschaftsminister Reinhold Mitterlehner bei der Urkundenüberreichung.

Goldene Securitas 2014

Die Goldene Securitas ist eine Auszeichnung von Wirtschaftskammer und AUVA (Allgemeine Unfallversicher-



DI Alexander Bauer

rungsanstalt) für Klein- und Mittelbetriebe, die auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit vorbildliche Maßnahmen gesetzt haben. Verliehen wird der Preis in drei Kategorien: „Sicher und gesund arbeiten“, „Innovativ für mehr Sicherheit“ und „Vielfalt bringt Erfolg“. Das Team freute sich sehr über die Silberne Securitas in der Kategorie „Sicher und gesund arbeiten“, die den erfolgreichen Einsatz von Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auszeichnet. DI Alexander Bauer nahm den Award für LOYTEC am 6. November 2014 im Rahmen einer feierlichen Zeremonie in der Wiener Hofburg entgegen.

Crescendo '14

Der Crescendo Award, verliehen am 29. September 2014 in Wien, ist der neue Unternehmerpreis der Wirtschaftskammer Wien und des ORF. Ausgezeichnet werden Unternehmen in den drei Kategorien „Aufbruch“, „Aufstieg“ und „Ausdauer“ für ihren Unternehmergeist sowie ihre Selbstständigkeit. Gefragt sind Unternehmer, die mit wirtschaftlichem Know-how, Herz und Verstand ihren Betrieb lenken und dabei auch gesellschaftliche Verantwortung erfüllen. Loytec freute sich sehr über die Nominierung in der Kategorie Ausdauer.

Fazit

Mitarbeiter sind das wichtigste Potenzial des Unternehmens und müssen dementsprechend behandelt werden. Sie werden regelmäßig persönlich in Gesundheitsfragen betreut, das täglich frische Obst zur freien Entnahme ist eine Selbstverständlichkeit. Ein mitarbeiterorientierter Führungsstil, sportliche Aktivitäten, gesunde Ernährung und Gesundheitsberatungen senken Abwesenheitszeiten und erhöhen die Leistungsfähigkeit. Dies beweist die niedrige Zahl der Krankenstandstage: Die Mitarbeiter bei LOYTEC waren im vergangenen Jahr durchschnittlich 5,7 Tage krank – eine Zahl, die für sich spricht, da laut Statistik Austria 2014 ein Arbeitnehmer in Öster-



Produktentwicklung und Fertigung erfolgen in der Zentrale in Wien-Hernals.



LOYTEC hat sich auf intelligente Netzwerkinfrastrukturprodukte und Automationslösungen für die Gebäudeautomation spezialisiert.

reich durchschnittlich 12,8 Tage lang im Krankenstand war. Die Geschäftsführung freut sich auch über die geringe Fluktuation im Unternehmen. Das einsatzstarke Team erwirtschaftet jährlich eine Umsatzsteigerung von zehn Prozent. Damit entsteht eine klassische Win-win-Situation nach dem Motto: „Geht's den Mitarbeitern gut, geht's dem Unternehmen gut!“ ■

Mag. Ariadne Seitz
 AUYA-Hauptstelle
 Abteilung Sicherheitsmarketing und Presse
 ariadne.seitz@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Für das Wiener Unternehmen LOYTEC sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das wichtigste Potenzial. Daher investiert der mehrfach ausgezeichnete Wiener Betrieb auch in viele Maßnahmen, die der Gesundheit seiner Belegschaft zugutekommen. ■

SUMMARY



Vienna-based LOYTEC electronics regard employees as their biggest asset. This is why the multi-award winning company is constantly investing in measures to improve staff health. ■

RÉSUMÉ



Pour l'entreprise viennoise LOYTEC, les employés sont le potentiel le plus important. En conséquence, l'entreprise viennoise plusieurs fois primée investit aussi dans de nombreuses mesures qui soient bénéfiques à la santé de son personnel. ■

Den Legionellen in Notduschen den Kampf angesagt

Legionellen sind gefährliche Krankheitserreger. Da ihre idealen Wachstumsbedingungen bei 25 bis 45 Grad Celsius liegen, zählen beispielsweise Notduschen zu jenen Bereichen, in denen sich Legionellen leicht vermehren können. Bei Borealis ist man diesem Problem mit unterschiedlichen Maßnahmen zu Leibe gerückt.

CHRISTIAN PFARL, MANFRED LINDORFER



Legionellen sind stäbchenförmige Bakterien (*Legionella pneumophila*), von denen derzeit 48 Arten und mehr als 70 Serogruppen bekannt sind. Sie kommen natürlicherweise im Süßwasser vor und stellen für den Menschen normalerweise keine Gefahr dar, da eine Ansteckung nur durch Tröpfcheninfektion erfolgen kann. Gerade in Zusammenhang mit der Warmwasseraufbereitung, mit Klimaanlageanlagen oder Kühlsystemen können Legionellen aber ideale Wachstumsbedingungen vorfinden, sich entsprechend vermehren und durch Vernebelung auch in die menschliche Lunge gelangen.

Wachstumsbedingungen

Ideale Wachstumsbedingungen sind Temperaturen zwischen 25 und 45 Grad Celsius sowie stagnierendes Wasser, wie es zum Beispiel in Kühlkreisläufen oder Notduschen vorkommt. Potenzielle Brutstätten sind auch Klimaanlageanlagen, Wasseraufbereitungsanlagen, Springbrunnen, Klärschlammbecken und andere Anlagen mit geringem Frischwasser-austausch.

Eine Infektion kann durch Einatmen der Legionellen in Wassertröpfchen erfolgen und zu zwei unterschiedlichen Krankheitsbildern führen: der Legionärskrankheit und dem Pontiac Fieber. Eine Übersicht über die wesentlichen Ausbrüche seit Entdeckung der Legionärskrankheit anlässlich eines Veteranentreffens in Pennsylvania vor 40 Jahren gibt die Tabelle auf Seite 35.

Krankheitsbilder

Die vor allem durch Serogruppe 1 ausgelöste Legionärskrankheit ist eine schwere bakterielle Lungenentzündung.

Nach einer Inkubationszeit von zwei bis zehn Tagen kommt es zu Symptomen wie hohem Fieber, Atemnot, Reizhusten sowie Kopf- und Muskelschmerzen.

Die Letalität liegt trotz Antibiotikagabe bei fünf bis 17 Prozent und kann bei alten und chronisch kranken Personen auch darüber liegen. Bei einem Legionellenausbruch in einem Altersheim im kanadischen Toronto, der von einem Kühlturm ausging, starben im Jahr 2005 21 der 127 erkrankten Personen, was einer Letalität von 17 Prozent entspricht.

Auch das Pontiac Fieber, eine grippeähnlich verlaufende Erkrankung der oberen Atemwege, kann von Legionellen ausgelöst werden. Die Inkubationszeit beträgt ein bis zwei Tage. Hier ist jedoch keine Therapie erforderlich.

Der Erregernachweis für beide Erkrankungsbilder erfolgt im Bronchialsekret. Im Harn sind nach drei Wochen Legionellen-Antigene nachweisbar (ELISA). Es besteht Meldepflicht nach dem österreichischen Epidemiegesetz.

Projekt Notduschen bei Borealis

Im Jahr 2008 hat Borealis alle Notduschen am Standort der Borealis Agrolinz Melamine auf Legionellen untersucht. In rund 50 Prozent der insgesamt über 100 untersuchten Notduschen waren Legionellen in unterschiedlichen Konzentrationen nachweisbar. Ein erheblicher Teil der Notduschen war sogar stark kontaminiert. Da eine Sperre aus sicherheitstechnischen Gründen nicht vertretbar war, entschloss man sich zu Sofortmaßnahmen bei allen stark belasteten Notbrausen.



Fotos (3): Borealis

Regelmäßiges Spülen ist eine einfache Maßnahme zur Reduktion der Legionellen-Gefahr.



Die Absenkung der Wintersicherung auf minimale Temperatur kann bei dem in Betrieb befindlichen System sofort umgesetzt werden.



Eine kurzzeitige Spülung mit Heißwasser führt zu einer nachhaltigen Desinfektion des Notduschensystems.



Durch die Schaffung von Ringleitungen und den Anschluss weiterer Verbraucher kann Stagnationswasser verhindert werden.



Eine einmalige chemische Desinfektion des Notduschensystems ist vergleichsweise aufwendig.

Entsprechend den örtlichen Gegebenheiten wurden vor allem folgende Maßnahmen umgesetzt:

■ **Spülung (1- bis 2-mal wöchentlich)**

Die regelmäßige Spülung mit erhöhter Wassermenge ist sofort umsetzbar und gewährleistet, dass das Notduschensystem immer in Betrieb bleibt. Die Kosten der Maßnahme sind gering, die Wirksamkeit ist jedoch stark von Frequenz und Spülwassermenge abhängig. Weitere Nachteile sind der laufende personelle Aufwand und die Beachtung der persönlichen Schutzmaßnahmen für die Mitarbeiter (Schutzmaske) bei den Spülungen. Die Abwasserableitung der erhöhten Spülmengen kann innerhalb von Gebäuden zu erheblichen Problemen führen – vor allem auch deshalb, weil nicht bei jeder Notdusche unmittelbar Abwasserkanäle vorhanden sind. Das Sickerwasser kann zu Gebäudeschäden führen.

■ **Begleitbeheizung**

Die Absenkung der Wintersi-

cherung auf minimale Temperatur lässt sich beim in Betrieb befindlichen System sofort umsetzen. Die Wirksamkeit ist jedoch ungewiss und von anderen Wärmequellen abhängig, die sich in der Nähe des Leitungssystems befinden. Ein Absenken der Wassertemperatur auf Werte unter 25 Grad bedeutet aber auch, dass das Wasser als sehr kalt empfunden wird und unter Umständen nicht mehrere Minuten lang geduscht werden kann.

■ **Thermische Desinfektion**

Eine kurzzeitige Spülung mit Heißwasser (> 70 °C) führt bei vergleichsweise geringen Kosten zu einer nachhaltigen Desinfektion des Notduschensystems. Neben der Planung und dem Umbau für Anschlüsse und Absperrungen ist aber zu beachten, dass es durch das Heißwasser zu einer nicht unbeträchtlichen Belastung des Leitungsnetzes (insbesondere der Dichtungen) kommt. Reparaturkosten können die Folge sein. Das Notduschensystem ist während der Desinfektion nur

kurzzeitig nicht verfügbar. Die thermische Desinfektion wird aus Sicherheitsgründen außerhalb der Kernarbeitszeit durchgeführt.

■ **Umbau Leitungssystem**

Durch die Schaffung von Ringleitungen und den Anschluss weiterer Verbraucher kann Stagnationswasser verhindert werden. Während die laufenden Kosten in diesem Fall nur gering sind, muss mit zum Teil erheblichem Aufwand für Engineering und Umbau des Leitungssystems gerechnet werden. Zudem ist das Notduschensystem zumindest kurzzeitig nicht verfügbar, so dass Ersatzmaßnahmen vorhanden sein müssen. Die Wirksamkeit ist stark vom Wasserverbrauch der angeschlossenen Verbraucher abhängig: Ein WC oder ein Waschraum kann beispielsweise den Wasserdurchfluss stark in die Höhe treiben.

■ **Chemische Desinfektion**

Eine einmalige chemische Desinfektion des Notduschensystems ist vergleichsweise aufwendig. Für Anschlüsse und Absperrungen ist ein entsprechender Umbau erforderlich. Während der Desinfektion sind die Notduschen für mehrere Tage nicht verfügbar und Ersatzmaßnahmen erforderlich. Diese Maßnahme verursacht hohe Kosten (beispielsweise auch für die Abwasserentsorgung) und zeigte in unserem Fall nur unzureichende Wirksamkeit. Vermutlich durch Ablösung des Biofilms war die Legionellenkonzentration im Notduschensystem nach der chemischen Desinfektion sogar höher als vorher.

Zusammenfassende Empfehlungen aus der Praxis

Effektivität der Maßnahmen:

- Aus unserer Erfahrung war die thermische Desinfektion die wirkungsvollste Maßnahme. Oftmals ist aber auch eine Kombination mehrerer Maßnahmen erforderlich.
- Laufende Kontrollanalysen (Stichproben) sind notwendig. In unserem Unternehmen werden Notduschen mindestens alle drei Jahre kontrolliert, besonders kritische Bereiche sogar jährlich.
- Neben den Notduschen werden verstärkt alternative Maßnahmen der Ersten Hilfe in den Anlagen zur Verfügung gestellt: zum Beispiel Augenspülflaschen oder Dekontaminations sprays (Diphoterine oder Phosphatpufferlösungen).

Bauliche Empfehlungen:

- Ringleitungen sollten zur Vermeidung längerer Verweilzeiten eingerichtet oder bereits in der Planungsphase berücksichtigt werden.
- Die Verrohrung des Notduschensystems sollte heißwassergeeignet ausgeführt

| Jahr | Ort | Ursache | Erkrankte | Todesfälle |
|------|-------------------|-------------------------|-----------|------------|
| 1976 | Pennsylvania (US) | Klimaanlage Hotel | 221 | 34 |
| 1985 | Stafford (GB) | Klimaanlage Klinik | 101 | 28 |
| 1999 | Stede (NL) | Whirlpool | 133 | 23 |
| 2001 | Murcia (E) | Klimaanlage Kaufhaus | 449 | 6 |
| 2003 | Frankfurt (D) | Warmwasseranlage Klinik | 5 | 2 |
| 2005 | Toronto (CND) | Kühlturm Pflegeheim | 127 | 21 |
| 2012 | Chicago (USA) | Springbrunnen Hotel | 10 | 3 |
| 2013 | Warstein (D) | Kläranlage Brauerei | 165 | 3 |
| 2014 | Vila Franca (P) | Düngemittelfabrik | 278 | 6 |

Legionellen-Ausbrüche (Auswahl)

- werden, Anschlüsse und Absperrungen für Heißwasserspülungen sollen bereits bei der Planung berücksichtigt werden.
- Selbstentleerende Duschköpfe verhindern länger stehendes Wasser und die Bildung von Verkalkungen, die wiederum als ideale Brutstätte für Legionellen dienen können.

Spülungs- und Desinfektionsmaßnahmen durchgeführt und die Keimzahlen spätestens in dreijährigen Abständen regelmäßig kontrolliert. ■

DI Christian Pfarl, Borealis Agrolinz Melamine GmbH, St.-Peter-Straße 25, 4021 Linz, christian.pfarl@borealisgroup.com

Dr. Manfred Lindorfer, IBG Arbeitsmed. Zentrum Chemiepark Linz, St.-Peter-Straße 25, 4021 Linz, m.lindorfer@ibg.co.at

Synlab Umweltinstitut GmbH, Abt. Wasseranalytik-Mikrobiologie, St.-Peter-Straße, 4021 Linz, martin.mayrhofer@synlab.com



Projektverlauf

Nach sieben Jahren mit unterschiedlichsten Maßnahmen konnten die Bereiche mit hoher Keimzahl größtenteils saniert werden. In allen Bereichen werden, bedingt durch unterschiedlichste bauliche Lösungen, regelmäßige

ZUSAMMENFASSUNG



Wo Notduschen unbedingt notwendig sind und nicht durch andere Maßnahmen substituiert werden können, bietet sich im Kampf gegen Legionellen die thermische Desinfektion als wirkungsvollste Maßnahme an. Oftmals ist aber auch eine Kombination mehrerer Maßnahmen erforderlich. Der Beitrag behandelt die Erfahrungen von Borealis im Kampf gegen Legionellen im Notduschensystem. ■

SUMMARY



Whenever safety showers are indispensable and cannot be substituted by alternative means, thermal disinfection has proved the most effective effective measure against legionella. In some cases, various measures need to be taken. The article deals with Borealis' experience with legionella in safety shower systems. ■

RÉSUMÉ



Aux endroits où les douches d'urgence sont absolument indispensables, et ne peuvent être remplacées par d'autres moyens, c'est la désinfection thermique qui offre le dispositif le plus efficace dans la lutte contre les légionelles. Mais il faut aussi souvent combiner diverses mesures. La contribution traite de l'expérience de Borealis dans la lutte contre les légionelles dans le système des douches d'urgence. ■

Ökonomisches, körpergerechtes Heben – für alle gleich oder für jeden anders?

In vielen Bereichen der Arbeitsmedizin sind Normen eine große Hilfe. In grob-motorischen Bewegungsabläufen verhalten sich Menschen aufgrund der gleichen „Konstruktion“ natürlich sehr ähnlich. Dennoch gibt es individuelle Unterschiede, die jeder gut beobachten kann. Für eine ergonomische Bewegung können sie von entscheidender Bedeutung sein.

ANDREA KUCERA

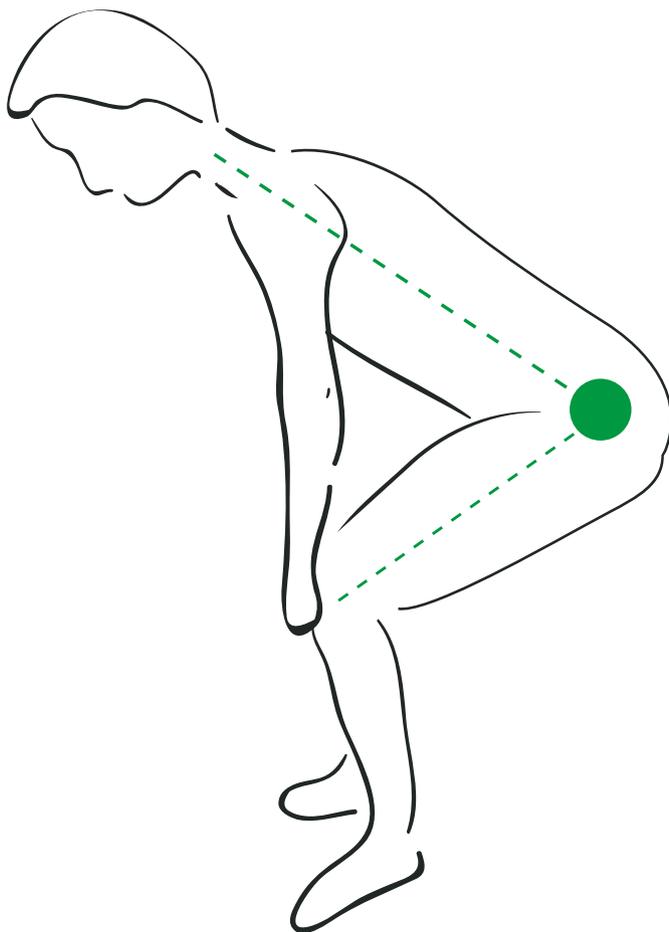


Illustration: Frederic Hüter

Abb. 1: Lumbosakrale Verankerung

Offensichtlich ist richtiges Vorbeugen, Bücken und Heben ein wichtiges Thema, wenn es um die Schonung vor allem der passiven Strukturen des Rückens geht. Niemand wünscht sich einen Bandscheibenvorfall, der die mögliche Konsequenz einer ungünstigen Bewegung sein kann. Gerne hätten wir eine ausreichend kräftige, gut koordinierte Rückenmuskulatur, die auf die verschiedenen Anforderungen des Alltags mit seinen vielfältigen Aufgaben jeweils adäquat reagiert und uns jeweils in der „richtigen“ Position stabilisiert. Ist selbige nun für alle die gleiche, relativ senkrechte Position, unabhängig von Körperproportionen und Last? Warum können manche Menschen, die nicht in dieser Position arbeiten, lange Jahre hohe Leistungen verrichten, und das ohne gesundheitliche Probleme? Die Antwort darauf lautet „lumbosakrale Verankerung“ (siehe Abb. 1) – ein Fachausdruck, der die Art und Weise beschreibt, wie Hüftgelenke und Lendenwirbelsäule samt der dazugehörigen Muskulatur ökonomisch zusammenarbeiten.

Die „lumbosakrale Verankerung“

Den Begriff „lumbosakrale Verankerung“ hat Dr. Susanne Klein-Vogelbach geprägt, eine bemerkenswerte Physiotherapeutin, die mit ihrer „Funktionellen Bewegungslehre“ Generationen von Physiotherapeuten geprägt hat.

Susanne Klein-Vogelbach wurde am 6. Oktober 1909 in Basel geboren und entschied sich trotz großen Interesses für die Medizin nach der Matura zunächst für eine Schauspiel- und Tanzausbildung. Aus dieser Arbeit mit der Bewegung gesunder Menschen entwickelte sie später eine präzise Methode der Bewegungsanalyse, für die ihr 1979 die medizinische Fakultät der Universität Basel den Ehrendokortitel Dr.med.h.c. verlieh.

In unzähligen Kursen gab Klein-Vogelbach ihre Erkenntnisse und Erfahrungen an junge Kolleginnen und Kollegen weiter. Die Autorin kann aus eigener Erfahrung sagen, dass Patientenbehandlungen bei ihr immer das pure Vergnügen für alle Beteiligten waren. Geeignete Motivation und die Stärkung der eigenen Kompetenzen des Patienten waren ihr immer ein großes Anliegen. Sie verstarb im 88. Lebensjahr nach einem reichen und aktiven Leben am 9. November 1996 in Basel.

Gibt es ideale Proportionen zum Bücken?

Nach Klein-Vogelbach gibt es einen Idealkörperbau, von ihr die „hypothetische Norm“ genannt. Der ideale Körperbau ermöglicht ein ökonomisches Bewegungsverhalten. Der Therapieansatz folgt dem ökonomischen Prinzip: maximale Leistung bei minimalem Kraftaufwand und minimalem Verschleiß. Natürlich ist klar, dass kaum ein Mensch dieser hypothetischen Norm entspricht, aber sie ist ein Werkzeug, die Auswirkungen auf das Bewegungsverhalten zu erkennen, wenn ein Körper mehr oder weniger stark von dieser hypothetischen Norm abweicht.

In der Physiotherapie ist sie oft Grundlage zur Erhebung des funktionellen Status (Befund); sie erfasst Abweichungen von der Norm und das funktionelle Problem. Die Behandlung erfolgt dann individuell zugeschnitten mit funktionellen Übungen und Behandlungstechniken.

Welche Unterschiede gibt es?

Als besonders wichtig für das Bücken und Heben haben sich die Körperlängen (siehe Abb. 2) erwiesen. Nach Klein-Vogelbach wird der Körper durch den Trochanterpunkt in eine Unterlänge und eine Oberlänge unterteilt. Der Trochanterpunkt ist der am weitesten außen tastbare Punkt außen in der Hüftgegend (Trochantermassiv) und entspricht etwa der Höhe der Symphyse (jener Stelle, an der die Beckenknochen vorne zusammenkommen).

Das Verhältnis zueinander beträgt 1:1. Im Idealfall sind also die Oberlänge und die Unterlänge gleich groß.

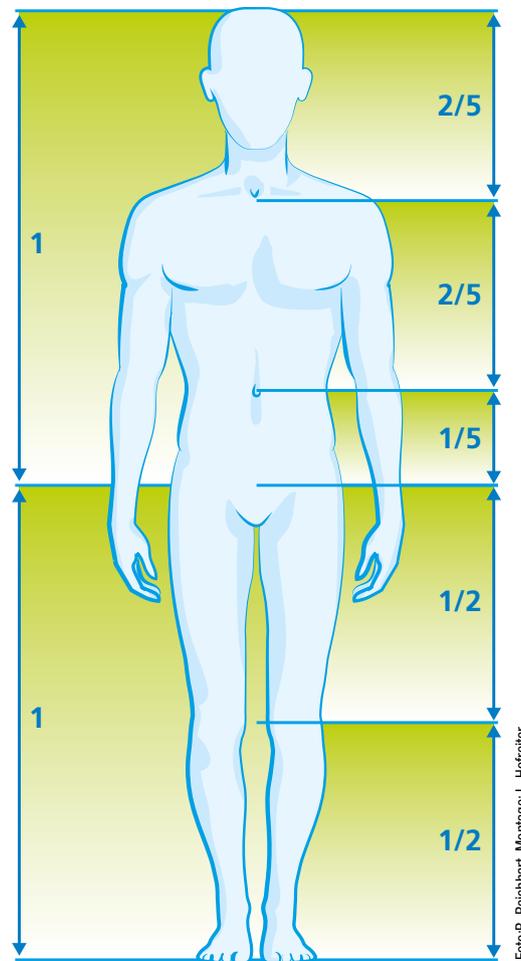


Foto: R. Reichhart, Montage: L. Hofreiter

Abb. 2: Körperlängen

Die Oberlänge entspricht der Gesamtlänge der Körperabschnitte Becken, Brustkorb und Kopf, die im Idealfall jeweils ein Fünftel ausmachen. Die Unterlänge entspricht der Länge des Körperabschnitts Beine; sie wird in Ober- und Unterschenkel unterteilt. Abweichungen wirken sich aus, sobald die Körperabschnitte nicht mehr im Lot sind, also in Bewegung kommen.

Beim Bücken spielen die Längenabweichungen eine wesentliche Rolle, da die Gewichtsverteilung den Menschen oft zu einem Bewegungsverhalten zwingt, das nicht immer einer schonenden Bückvariante entspricht.

Große Oberlänge:

Von einer großen Oberlänge spricht man, wenn mehr als die Hälfte der Gesamtlänge über dem Trochanterpunkt liegt.

Bei Vorneigung destabilisiert sich die Lendenwirbelsäule, weil ein langer Lastarm gehalten werden muss. Kommen dann noch zusätzliche Gewichte an den Armen dazu (zum Beispiel beim Tragen einer Last), versucht

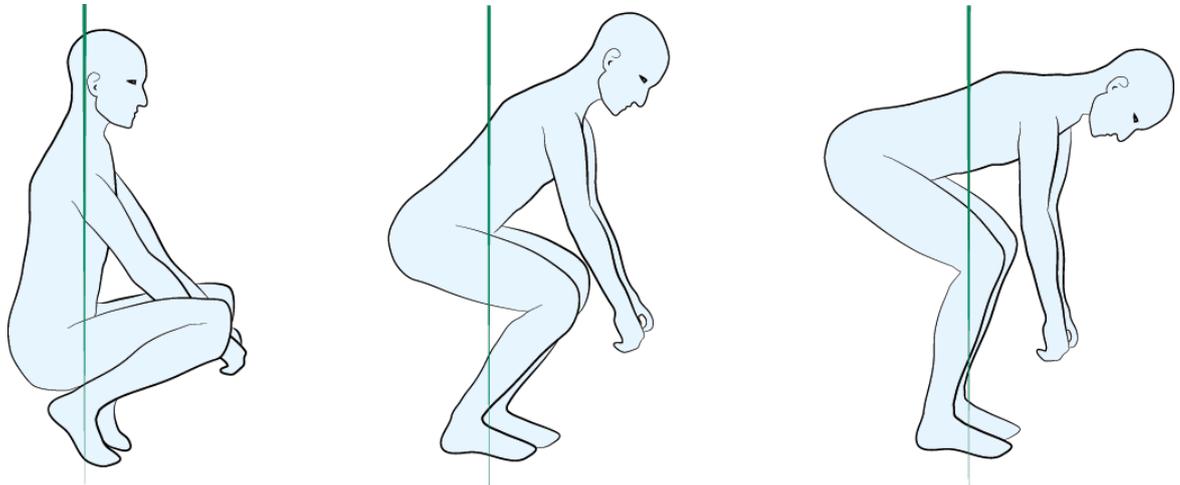


Abb. 3: Die verschiedenen Bücktypen

Illustration: Frederic Hutter

der Körper den Hebel durch Beugung in der Lendenwirbelsäule zu verkürzen. Die Folge sind Überlastungen der Muskulatur bzw. der passiven Strukturen.

Menschen mit großer Oberlänge und verhältnismäßig kürzeren Beinen sollten tatsächlich eher in die Hocke gehen und die Wirbelsäule relativ senkrecht halten (vertikaler Bücktyp). Wenn sie ihre Wirbelsäule in Vorlage bringen, ist der lumbosakrale Übergang bereits stark belastet. Sie werden beim Vorbeugen rasch „kopflastig“, aus muskelökonomischen und daher auch ergonomischen Gründen bleiben sie daher besser eher in der Vertikalen.

Für das vertikale Bücken ist eine gute Beweglichkeit von Hüft- und Sprunggelenken ebenso wesentlich wie eine gute Kondition des Musculus quadriceps. Solche Menschen haben daher gut trainierte Oberschenkel. Ein Verlust der Gelenkbeweglichkeit kann aber zu Problemen beim Bücken und Heben führen.

Große Unterlänge:

Menschen mit relativ langen Beinen bücken sich günstiger aus den Hüftgelenken und bringen so rasch ihren Nabel über die Unterstützungsfläche (horizontaler Bücktyp). Durch die geringe Oberlänge bedeutet diese Bewegung für ihre Rückenmuskulatur keinerlei Überlastung. Sie ist funktionell die günstigere Abweichung von der hypothetischen Norm.

Der Kniegelenkspalt halbiert die Beine in Ober- und Unterschenkellänge nach dem Prinzip 1:1. Das heißt, im Wesentlichen sollten Ober- und Unterschenkel gleich lang sein. Ein besonders langer Oberschenkel ist für die Belastung im Kniegelenk, besonders beim

Bücken, weniger günstig, weil er eine vermehrte Aktivität des Quadrizeps, des Oberschenkelmuskels, und damit eine zusätzliche Gelenkbelastung (besonders des Femoropatellargelenks, also des Gelenks zwischen der Rückseite der Kniescheibe und des Oberschenkelknochens) zur Folge hat. Um die Belastung nicht unnötig zu steigern, bietet sich hier das horizontale Bücken an.

Der horizontale Bücktyp braucht eine gute muskuläre Stabilisation der Lendenwirbelsäule durch die Extensoren. Allerdings erfolgt diese automatisch, weil nur so das Gewicht nach vorne gebracht werden kann. Jemand dieses Typs hat also eine kräftige Rückenmuskulatur, muss aber unter Umständen auf eine (Über-)Belastung seiner Kniegelenke achten.

In der Praxis kommen „reine“ Bücktypen eher selten vor, das heißt, häufig ist eine Mischform sinnvoll. Je nach Körperproportion und muskulärer Kondition sollte die Wirbelsäule in ihrer Gesamtheit mehr oder weniger nach vorne geneigt werden. Mit dem Grad der Vorneigung steigt die Belastung der Lendenwirbelsäule und die Entlastung der Kniegelenke bzw. umgekehrt. Wichtig sind gut gebeugte Hüftgelenke, um die Lendenwirbelsäule im Sinne der lumbosakralen Verankerung zu stabilisieren. Nur so kann der Schwerpunkt entweder direkt in der Mitte der Unterstützungsfläche gehalten oder je nach aufgenommener Last kontrolliert nach hinten verschoben werden.

Selbstverständlich ist dafür der jeweilige Bewegungsraum, zum Beispiel der notwendige Abstand zwischen Maschinen, eine wesentliche Voraussetzung. Auch die Durchgangsbreiten laut Arbeitsstättenverordnung bekommen in diesem Sinne eine weitere Bedeutung. Fast

unbemerkt passen sich Menschen in ihrer Bewegung dem vorhandenen Raum an. Es ist also sehr wichtig, dass der notwendige Raum zur Verfügung steht, bevor unbemerkt ungünstige Bewegungsformen entwickelt werden.

Wenn Sie also in Zukunft jemanden beim Bücken beobachten, achten Sie auf das nach hinten geschobene Gesäß (entspricht gut gebeugten Hüftgelenken) und die „lange“ Wirbelsäule, die durchaus nach vorne geneigt werden darf. Häufig werden Sie die Erklärung für das Ausmaß der Vorneigung in den Proportionen und unterschiedlichen Längen finden, sobald sich diese Person wieder aufrichtet. Viel Vergnügen beim Beobachten!

LITERATUR:

- Funktionelle Bewegungslehre. Springer, Berlin 2001, 4., vollständig überarbeitete Auflage
- Therapeutische Übungen zur funktionellen Bewegungslehre. Springer, Berlin 1992, 3., überarbeitete Auflage
- Gangschulung zur funktionellen Bewegungslehre. Springer, Berlin 1995

Andrea Kucera
 Physiotherapeutin, Sachverständige
www.naturverstand.at/kucera
 Autorin des AUVA-Merkblatts M105
 „Ergonomie in helfenden Berufen“



Jetzt:
Gratis Teststuhl anfordern
test@stolcomfort.com

Der SVENSTOL S5: den Besten testen

Der Svenstol S5 ist der beste 24h-Leitstellenstuhl, den die StolComfort GmbH je gebaut hat. Und sie baut nichts anderes. Super robust und extrem bequem. Testen Sie den Svenstol S5 unverbindlich zwei Wochen lang. Wahrscheinlich auch für Sie der Beste. Warum? Infos auf www.stolcomfort.com oder telefonisch anfordern.

info@stolcomfort.com | www.stolcomfort.com

ZUSAMMENFASSUNG



Unterschiedliche Körperproportionen bedingen unterschiedliches Bückverhalten. Die „hypothetische Norm“ nach Dr.med h.c. Susanne Klein-Vogelbach hat sich als brauchbares Werkzeug erwiesen, ein ökonomisches Bückverhalten zu erkennen und von Fehlbewegungen zu unterscheiden. Unterschiedliche Körperlängen erfordern eine mehr oder weniger geneigte Wirbelsäule, um eine ergonomisch günstige Hebesituation zu erreichen. Dadurch wird das Verständnis für unterschiedliches Bückverhalten erleichtert. ■

SUMMARY



Bending behaviour differs according to physical proportions. The “hypothetical norm” as defined by Dr. med. h. c. Susanne Klein-Vogelbach has proved a useful tool for describing economic patterns of bending and identify suboptimal movements. For a favourable ergonomic lifting posture, the inclination of the vertebral column needs to vary according to the length of body parts. The result is a better understanding of bending behaviours.. ■

RÉSUMÉ



Les différentes proportions corporelles conditionnent la manière de se baisser. La « norme hypothétique » selon le Dr h. c. Susanne Klein-Vogelbach, se révèle un outil utile pour identifier une manière économique de se baisser, et la distinguer des faux mouvements. Des longueurs différentes requièrent une colonne vertébrale plus ou moins penchée dans le but d'obtenir une posture de levage ergonomiquement favorable. Ce faisant on facilitera la compréhension des différentes manières de se baisser. ■

Das Sicherheitsproblem des modernen Managements

Moderne Managementstrukturen mit ihren verschiedenen hierarchischen Ebenen können rasch Probleme in puncto Sicherheit bekommen. Darstellen lässt sich das am Beispiel des Krankenhausesektors.

SYLVIUS HARTWIG, JULIA LEWITZKI



Foto: Fotolia/spotmatkphoto

Sicherheit ist ein tiefes menschliches Grundbedürfnis, wenngleich sich gerade in der jüngeren Vergangenheit die gesellschaftliche Wahrnehmung und Akzep-

tanz von Risiken verändert hat. Es ist unverkennbar, dass die heutige Gesellschaft zunehmend von einer Anspruchsmentalität geprägt ist¹, die besonders das betriebliche Management betrifft. Da es diesem

grundsätzlich obliegt, für eine ordnungsgemäße, risikoarme Betriebsführung zu sorgen, wird die Verletzung von Organisationspflichten zu einem der wesentlichen Themenkomplexe, dem sich das Ma-

nagement stellen muss. Dies gilt auch für den Krankenhaussektor, an dessen Beispiel die Autoren nachfolgend wesentliche Problematiken moderner Managementstrukturen aufzeigen.

Neue Risiken erfordern neues Verantwortungsbewusstsein

Betriebliche Organisationsstrukturen verändern sich heute fortwährend. Managementverträge werden in der Regel lediglich für die Dauer von vier oder fünf Jahren abgeschlossen. Insbesondere mit Blick auf den Shareholder-Value trifft man unternehmerische Entscheidungen meist unter erheblichem Kostendruck. Unter Hinzuziehung regelmäßig eingesetzter betriebswirtschaftlicher Berater werden Unternehmensgefüge gestaltet, Organigramme und Stellenprofile entwickelt. Sollte sich die so geplante Vorgehensweise jedoch erwartungswidrig als nicht kurzfristig gewinnbringend herausstellen, sind diese offenbar schnell wieder entbehrlich.

Nach heutigem Verständnis der Wirtschaft ist das Management dabei austauschbar und vermeintlich omnipotent: So übernimmt ein Manager heute z. B. die Leitung eines Unternehmens der Nahrungsmittelindustrie, morgen die eines Betriebes der Verkehrswirtschaft – gleichgültig, um welche Art von Betrieb oder Konzern es sich handelt, gleichgültig, welche Branchen- oder sogar nationale Mentalität vorliegt². Ein Wandel der Industrie- und Dienstleistungslandschaft ist zu verzeichnen, wobei gerade in den vergangenen drei Jahrzehnten besonders tiefgreifende Veränderungen stattgefunden haben. Mit dieser Entwicklung ging eine erhebliche Risikoerhöhung einher, die zu Katastrophen von zuvor ungeahnten Ausmaßen führen kann³. Eine

nach menschlichem Sachverstand zwingend zu beachtende – jedoch zumeist ignorierte – Konsequenz dieses erheblich gesteigerten Gefährdungspotenzials sollte in einem im gleichen Maße gesteigerten Verantwortungsbewusstsein der Unternehmensführungsebenen und dem Treffen entsprechend gefahrverhindernder Maßnahmen liegen, jeweils ausgerichtet an der Gefährdetheit der konkreten betrieblichen Struktur.

Die Struktur des Organisationsverschuldens

In heutigen Großbetrieben wird über viele Organisationsebenen hinweg delegiert. Mit jeder Aufgabenverteilung und -umverteilung ergeben sich neue Möglichkeiten der Fehlerentstehung und damit eine Verantwortungsvervielfachung. Dies führt dazu, dass es bei Störfällen kompliziert ist, Verantwortlichkeiten zu erkennen. So erscheint es oftmals nicht mehr möglich, einzelnen Führungskräften einen persönlichen Verschuldensvorwurf für Fehler von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer (auch unterer) Hierarchieebenen zu machen.

Aufgrund des dem Deliktsrecht zugrunde liegenden Culpa-Prinzips (Schuldprinzips) bedarf es eines solchen aber zur Begründung einer Haftung⁴: A schädigt B – also haftet A. Um nun auch mittelbare Rechtsverletzungen in einer Wertung der mehr oder weniger komplexen Kausalfaktoren zuordnen zu können, greift man auf die Verletzung von Organisationspflichten als maßgebliches Kriterium hierfür zurück⁵. Dabei wird argumentiert: Das Management hat die Macht, die Organisation in Betrieben so zu gestalten, dass Fehler vermieden werden können. Aus diesem Grund ist es auch verpflichtet, entsprechende Maßnahmen zu veranlas-

sen und risikoarme Strukturen zu schaffen. Aus dem Unterlassen bzw. dem Fehlen einer entsprechenden organisatorischen Maßnahme wird so der für eine Haftung erforderliche Verschuldensvorwurf zu Lasten der betroffenen Führungskräfte hergeleitet. Da es in der Nachschau zumeist relativ unkompliziert ist, eine beliebige, organisatorisch relevante Maßnahme zu benennen, durch die sich etwa ein Unfall hätte verhindern lassen („im Nachhinein ist man immer schlauer“), kann man von Generalverantwortung des Managements sprechen.

Organisationsverschulden im Krankenhaussektor

Von den hohen Anforderungen und Haftungsrisiken im Bereich des Organisationsverschuldens ist auch der Bereich des Gesundheitswesens betroffen. Die Organisationspflichten sind gerade in Krankenhäusern nahezu unüberschaubar⁶. Sie obliegen dem Krankenhausträger und sind von dessen Organen wahrzunehmen. Nach zahlreichen Reformen im Gesundheitsbereich existiert das früher streng hierarchisch gegliederte System Krankenhaus in dieser Form nicht mehr:

Modulare Großkrankenhäuser, medizinische Versorgungszentren und integrierte Kooperationsstrukturen zwischen ambulanten und stationären Behandlungseinheiten, fachgebietsübergreifende Dienste sowie die Zentralisierung von Behandlungseinheiten sind Beispiele neuer Strukturen und Organisationsformen im Gesundheitswesen, mit denen die ärztliche Diagnostik und Therapie sowie das vertrauensvolle Arzt-Patienten-Verhältnis im Wettbewerb stehen⁷. Krankenhäuser stehen vor dem Problem, unter der Leitmaxime Kostendämpfung, einem gewandelten Krankheitspanorama, neuen Patientenzahlen (z. B.

durch die demografische Entwicklung und Zuwanderungen) sowie höheren medizintechnischen, organisatorischen, arbeitsstrukturellen und sozialen Anforderungen mit immer weniger Personal begegnen zu müssen⁸. Diese Veränderung der Rahmenbedingungen der Krankenhausarbeit ist politisch gewollt und intendiert⁹.

Vor diesem Hintergrund sterben 17.000 Menschen jährlich durch ärztliche Kunstfehler¹⁰. Daneben erkranken z. B. in Deutschland jährlich rund 400.000 bis 600.000 Patientinnen und Patienten an Krankenhausinfektionen (nosokomialen Infektionen), schätzungsweise 7.500 bis 15.000 Menschen sterben jährlich daran¹¹.

Im Rahmen einer größeren Untersuchung von Störfällen bzw. Sicherheitsereignissen aus drei umfassenden Bereichen haben wir unter anderem Analysen von Fallgeschehen aus dem Krankenhausbereich vorgenommen, die klare Defizite aufzeigen:

So konnte nachgewiesen werden, dass in 42 Prozent der analysierten Fälle der Faktor „mangelndes Problembewusstsein gegenüber Risiken“ (mit seiner Definition: Nicht-Beachten bekannter sicherheitsrelevanter Faktoren, die das Potenzial haben, zu einem Schaden zu führen; über Augenblicksversagen hinausgehend) schadenursächlich war. Daneben stellte sich „unfachmännisches Arbeiten“ (Definition: Nicht-Umsetzen fachlich gebotener Grundsätze durch Einzelne im Rahmen von Augenblicksversagen bzw. kurzfristigem Agieren) – mit 15 Prozent – als weiteres erhebliches Problem dar. Dies zeigt vor allem, dass

- aufseiten des Managements offenbar ein gravierender Mangel an (vor allem sicherheitswissenschaftlichem und strategischem) Fachwissen, das ohne Weiteres grundsätzlich vorhanden ist und verfügbar wäre, und
- bei den Ausführenden ein Versagen bei der Umsetzung von fachlich Gebotenen, das in der Regel von Sabotage nicht abgrenzbar ist, vorliegen.

Mit Blick auf die Gesamtrisikosituation unter dem Gesichtspunkt Organisationsverschulden ist dies ein schockierendes Ergebnis. Was die Bewertung dieser Situation betrifft, muss sich das Management im Klaren darüber sein, dass Unkenntnis nicht vor Strafe und nicht vor Haftung schützt¹². Dazu kommt, dass sich die Erwartungen und Forderungen der Öffentlichkeit an Führungskräfte geändert haben.

Seit Ende der 1990er-Jahre zielen zahlreiche Gesundheitsreformen auf mehr Wettbewerb im Gesundheitswesen hin¹³. Kassenärztliche Leistungen sind heute budgetiert: Es ist festgelegt, wie viel Geld pro Kalenderjahr in bestimmten Leistungsbereichen für gesetzlich Krankenversicherte zur Verfügung steht.

Der Markt ist Kostenproblematiken ausgesetzt, die sich insbesondere unter den Aspekten einer steigenden Zahl langfristig psychisch Geschädigter und ungesunder Lebensweise absehbar noch wesentlich verschärfen werden, was die Prognose der direkten Krankheitskosten* veranschaulicht, die seit 2006 von ca. 230 Mrd. Euro auf annähernd 280 Mrd. Euro 2036 steigen werden:

Vor diesem Hintergrund werden Prozesse nach betriebswirtschaftlichen Erwägungen standardisiert und „optimiert“¹⁴, Krankenhäuser als straff organisierte Wirtschaftsunternehmen geführt¹⁵, bei denen Gewinnmaximierungsabsicht im Vordergrund steht. Seit 1991 hat sich der Anteil privater Krankenhäuser mehr als verdoppelt: Er lag 1991 bei knapp 15 Prozent¹⁶ und 2013 bei annähernd 35 Prozent¹⁷.

An der Führungsspitze stehen in aller Regel Betriebswirtschaftler und Juristen, denen das Verständnis für medizinische Sachverhalte, erst recht jedoch das Wissen über sicherheitswissenschaftliche Belange fehlt. Hier ergibt sich ein intrinsisches Problemfeld. Die Planung und die Auslegung von betrieblichen Strukturen werden durch mathematische Algorithmen und mathematische Schwerpunkteinflüsse gesteuert. Wesentliche Basis bei diesen Bewertungsverfahren ist es, Einzeleinflüsse zu eliminieren, um die interne (aber auch externe) Vergleichbarkeit zu gewährleisten und eine stochastische Sicherheit zu erzielen.

Andererseits ist die Struktur des Problembewusstseins durch die Kenntnis der Gefahren des Einzelalles geprägt, um die möglichen Implikationen und Besonderheiten der jeweiligen Situation und Sachlage verstehen zu können. Mit anderen Worten: Die heutzutage exekutierten Prinzipien des Managements durch Output-Optimierung sind eine wesentliche Einflussgröße für das Versagen durch mangelndes Problembewusstsein. Das Allheilmittel des wachsenden IT- und Computereinflusses wird einer sachgerechten Risikobewältigung nicht gerecht. ■

* Kosten, die für die Behandlung von Krankheiten entstehen, d. h. Ausgaben der privaten und gesetzlichen Krankenkassen, der privaten und öffentlichen Haushalte, der Arbeitgeber sowie der gesetzlichen Renten-, Pflege- und Unfallversicherung

- 1 Höftberger; Österreichische Rechtsprechung zur Arzthaftung, MedR 2000, S. 505.
- 2 Hartwig; Kollektives Sicherheitsversagen, Technische Sicherheit 2012, S. 27.
- 3 Traube in Perrow; Normale Katastrophen, IX.
- 4 Matusche-Beckmann; Das Organisationsverschulden, S. 1.
- 5 Broemel; Compliance durch Wissen, Rechtswissenschaft 2013, S. 62.
- 6 Entezami, Fenger; Gynäkologie und Recht, S. 107, 7.3.1.
- 7 Einbecker Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Medizinrecht (DGMR) e.V., Hessisches Ärzteblatt 2/2006, S. 125.
- 8 Borsi; Krankenhaus als lernende Organisation, S. 11.
- 9 Goldschmidt; Gesundheitswirtschaft in Deutschland, Tagungsveröffentlichung FOM, S. 46.
- 10 Gigerenzer; Risiko, S. 72.
- 11 Bundesministerium für Gesundheit; Pressemitteilung Nr. 43, 5.8.2011.
- 12 Rack; CB-Test: Die Organisationspflicht zur Delegation, Compliance-Berater 2013, S. 231.
- 13 Schuldzinski; Individuelle Gesundheitsleistungen – Markt ohne Regeln?, S. 428.
- 14 Ziesche; Patientenzufriedenheit im Krankenhaus, Hg. Kramer et al. 2008, S. 76.
- 15 Polke-Majewski; Das Krankenhaus als Patient, Die Zeit, 25.9.2008.
- 16 Statistisches Bundesamt, Gesundheit 2011, S. 8.
- 17 Institut für Arbeit und Qualifikation der Univers. Duisburg-Essen (IAQ).

Prof. Dr. Sylvius Hartwig, Bergische Universität Wuppertal, Ehrenkirchen
 Dr. Julia Lewitzki, Rechtsanwaltskanzlei Prof. Dr. Hartstang, Prof. Dr. Grote, Dr. Lewitzki, Essen
 Zeunerstraße 32, D-45133 Essen
 Lewitzki@Kanzlei-HGL.de



ZUSAMMENFASSUNG



Mittels einer in Deutschland erstellten Studie konnte nachgewiesen werden, dass im Krankenhausbereich in 42 Prozent der analysierten Störfälle bzw. Sicherheitsereignisse der Faktor „mangelndes Problembewusstsein gegenüber Risiken“ verantwortlich war. Die Autoren leiten aus diesem und anderen Ergebnissen neue Herausforderungen für das Management ab. ■

SUMMARY



A study carried out in Germany shows that 42 per cent of incidents or safety issues analysed in hospitals were caused by a lack of risk awareness. Their findings enable the authors to recognise new challenges facing managers. ■

RÉSUMÉ



Dans une étude réalisée en Allemagne on a pu prouver que, dans le domaine des hôpitaux, dans 42 pour cent des accidents et des événements liés à la sécurité, le responsable était le facteur « connaissance défailiante des risques ». Les auteurs déduisent de ce résultat et d'autres de nouveaux enjeux pour le management. ■



Pass auf! Da schaut eine Handverletzung raus!



Eine Initiative der AUVA für mehr Sicherheit und Gesundheit.

Hände gut, alles gut!

Handverletzungen sind die häufigste Folge von Unfällen.

www.haendegut-allesgut.at

H!T führt zu mehr Sicherheit

Mit dem Programm „Wir leben Sicherheit“, das von Beschäftigten für Beschäftigte konzipiert wurde, und mit dem IT-basierten Meldesystem H!T (HSEQ Information Tool) konnte Gas Connect Austria die Sicherheit im Unternehmen deutlich erhöhen.

ANGELA MARLOVITS



Foto: Gas Connect Austria

Sicherheitsrelevante Zwischenfälle können mithilfe von H!T rasch gemeldet und damit auch schnell beseitigt werden.

Das Unternehmen Gas Connect Austria beschäftigt sich seit 50 Jahren mit Erdgas. Mit rund 280 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sorgt man für den sicheren und reibungslosen Betrieb eines rund 900 Kilometer langen modernen und leistungsstarken Erdgashochdruckleitungsnetzes. Dazu gehört auch die Erdgasdrehzscheibe Baumgarten, eine der größten in Europa. Im Pipeline-geschäft trägt das Unternehmen

eine große Verantwortung gegenüber Mensch und Natur. Das Thema Sicherheit steht daher an oberster Stelle.

„Wir leben Sicherheit“ zeigt Erfolge

Seit mehr als 1,5 Jahren arbeitet man bei Gas Connect Austria un-fallfrei. Gelungen ist dies mit dem Programm „Wir leben Sicherheit“, das vor drei Jahren ins Leben ge-rufen wurde. Das Besondere dabei:

Es wurde von Mitarbeitern für Mitarbeiter konzipiert. Die Frage-stellung lautete: „Was müssen wir tun, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund nach Hause gehen?“

Alle waren eingeladen, dabei mitzu-machen und mitzugestalten. Nicht wenige Verbesserungsvorschläge von Mitarbeiterinnen und Mit-arbeitern zur Gestaltung der künf-tigen Arbeitsbedingungen wurden umgehend realisiert, andere in ein-

zelenen Projekten weiterbearbeitet. Wichtige Themen waren Führung und Personalentwicklung, Erweiterung der Gesundheitsangebote, Vereinfachung der Regeln, Kontraktoren-Management bis hin zu einem verbesserten Meldesystem für Zwischenfälle.

„Augen auf!“-Meldungen: Rasche Meldung – schnelle Behebung

Das neue IT-basierte Meldesystem nennt sich nicht nur „H!T“, also HSEQ Information Tool, sondern ist aus der Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch ein solches. Damit können sicherheitsrelevante Zwischenfälle einfach und bequem gemeldet werden. Es steht jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter am Mobiltelefon in Form einer App und am Computer via Intranet zur Verfügung.

Die Meldungen („Augen auf!“-Meldungen) werden anschließend weiterbearbeitet und Verbesserungen umgehend eingeleitet. Bemerkte z. B. eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter einen Hagel Schaden in einer der Stationen, erstattet sie oder er vor Ort bequem vom Mobiltelefon aus Meldung und kann so umgehend die Behebung des Schadens veranlassen. Dazu muss man nicht eigens ins Büro pendeln. Das maßgeschnei-

Gas Connect Austria GmbH



Gas Connect Austria ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der OMV. Neben der Vermarktung von Transportkapazitäten für das In- und Ausland sorgt Gas Connect Austria für den reibungslosen und sicheren Betrieb eines modernen und leistungsstarken Erdgashochdruckleitungsnetzes. Als österreichischer Fernleitungs- und Verteilernetzbetreiber ist Gas Connect Austria für die österreichische und die europäische Gasversorgung ein wichtiger Partner. Um die Gasversorgung langfristig zu sichern, wird die bestehende Infrastruktur laufend überprüft, gewartet und auf dem neuesten Stand der Technik gehalten. Entsprechend den Anforderungen des Marktes entwickelt Gas Connect Austria ein umfassendes Angebot an Logistik-Dienstleistungen für Marktteilnehmer aus dem In- und Ausland. Als Marktgebietsmanager ist Gas Connect Austria für einen koordinierten Erdgastransport in Österreich verantwortlich.

derte Berichtswesen erlaubt es, jederzeit Statistiken abzurufen, um so auch auf wiederkehrende Ereignisse reagieren zu können.

Null Arbeitsunfälle im Jahr 2014

Das Programm „Wir leben Sicherheit“ hat bereits im ersten Jahr nach seiner Einführung sehr erfreuliche Ergebnisse gebracht. Mehr als 1.000 „Augen auf!“-Meldungen wurden in das System H!T eingegeben und bearbeitet. Potenzielle Gefährdungen konnten damit erfolgreich abgewendet werden. Dadurch sank die Anzahl der Arbeitsunfälle auf Null: Seit Beginn 2014 wurde kein Arbeitsunfall mehr verzeichnet! Auch die Beteiligung der Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter von Gas Connect Austria an Gesundheitsaktionen stieg um 53 Prozent.

„Wir leben Sicherheit“ wirkt im Unternehmen weiter. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen sich nach wie vor mindestens einmal im Monat mit dem Thema Sicherheit intensiv auseinander. Die sichere Erdgasversorgung und die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben auch in Zukunft die tragenden Säulen der unternehmerischen Tätigkeit. ■

Angela Marlovits
Leitung HSEQ & FM
Tel.: 01/27500 88060
angela.marlovits@gasconnect.at



ZUSAMMENFASSUNG



Seit mehr als 1,5 Jahren arbeitet man bei Gas Connect Austria unfallfrei. Gelungen ist dies mit dem Programm „Wir leben Sicherheit“, das vor drei Jahren ins Leben gerufen wurde. Es beinhaltet auch ein IT-basiertes Meldesystem für sicherheitsrelevante Zwischenfälle. ■

SUMMARY



Gas Connect Austria have been accident-free for more than 1.5 years. This success is due to the “We Live Safety” initiative that started three years ago and includes an IT-based vigilance system for safety-related incidents.. ■

RÉSUMÉ



Depuis plus d'un an et demi, le travail chez Gas Connect Austria se déroule sans accidents. Cela a été rendu possible grâce au programme « Nous vivons la sécurité », créé il y a trois ans et qui contient aussi un système de déclaration numérique pour les incidents relevant de la sécurité. ■

Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – September/Oktober 2015

**ON-K 001
Informationsverarbeitung**

ÖNORM ISO/IEC 27001

Informationstechnologie – Sicherheitstechnik – Informationssicherheits-Managementsysteme – Anforderungen

ON-K 006 Brandverhalten von Baustoffen und Bauteilen

ÖNORM EN 1364-1

Feuerwiderstandsprüfungen für nichttragende Bauteile – Teil 1: Wände

ÖNORM EN 1366-2

Feuerwiderstandsprüfungen für Installationen – Teil 2: Brandschutzklappen

ON-K 023 Geotechnik

ÖNORM EN 12699

Ausführung von Arbeiten im Spezialtiefbau – Verdrängungspfähle

ON-K 037 Schweißtechnik

ÖNORM EN ISO 3834-5

Qualitätsanforderungen für das Schmelzschweißen von metallischen Werkstoffen – Teil 5: Dokumente, deren Anforderungen erfüllt werden müssen, um die Übereinstimmung mit den Anforderungen nach ISO 3834-2, ISO 3834-3 oder ISO 3834-4 nachzuweisen (ISO 3834-5:2015)

ON-K 041 Feuerwehrtechnik und Brandschutzwesen

ÖNORM F 5260

Rettungsleinen für den Feuerwehrdienst

ÖNORM EN 16712

Tragbare Geräte zum Ausbringen von Löschmitteln, die mit Feuerlöschpumpen gefördert werden – Tragbare Schaumgeräte – Teil 1: Zumischer PN 16
Teil 2: Ansaugschlauch
Teil 3: Schwer- und Mittelschaumrohre PN 16

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN 458

Gehörschützer – Empfehlungen für Auswahl, Einsatz, Pflege und Instandhaltung – Leitfaden

ÖNORM EN 1539

Trockner und Öfen, in denen brennbare Stoffe freigesetzt werden – Sicherheitsanforderungen

ÖNORM EN 1674

Nahrungsmittelmaschinen – Teigausrollmaschinen – Sicherheits- und Hygieneanforderungen

ÖNORM EN ISO 7010

Graphische Symbole – Sicherheitsfarben und Sicherheitszeichen – Registrierte Sicherheitszeichen

ÖNORM EN ISO 12311

Persönliche Schutzausrüstung – Prüfverfahren für Sonnenbrillen und ähnlichen Augenschutz

ÖNORM EN 12331

Nahrungsmittelmaschinen – Wölfe – Sicherheits- und Hygieneanforderungen

ÖNORM EN 13870

Nahrungsmittelmaschinen – Portionsschneidemaschinen – Sicherheits- und Hygieneanforderungen

ÖNORM EN 16736

Bewertung von Gesundheitsrisiken durch Chemikalien – Anforderungen an die Ausbildung

ÖNORM Z 1261

Begehbare Oberflächen – Messung des Gleitreibungskoeffizienten in Gebäuden und im Freien von Arbeitsstätten

ÖNORM Z 1615

Gewendelte Bedienungstiegen in Betriebsanlagen – Sicherheitstechnische Anforderungen

ON-K 088 Strahlenschutz

ÖNORM EN ISO 361

Grundsymbold für ionisierende Strahlung

ÖNORM S 5280-2

Radon – Teil 2: Technische Vorsorgemaßnahmen bei Gebäuden

ÖNORM EN ISO 11665

Ermittlung der Radioaktivität in der Umwelt – Luft: Radon-222

Teil 1: Radon und seine kurzlebigen Folgeprodukte: Quellen und Messverfahren

Teil 2: Integrierendes Messverfahren für die Bestimmung des Durchschnittswertes der potenziellen Alpha-Energiekonzentration der kurzlebigen Radon-Folgeprodukte

Teil 3: Punktmessverfahren der potenziellen Alpha-Energiekonzentration der kurzlebigen Radon-Folgeprodukte

Teil 5: Kontinuierliches Messverfahren für die Aktivitätskonzentration

Teil 6: Punktmessverfahren für die Aktivitätskonzentration

Teil 7: Anreicherungsverfahren

zur Abschätzung der Oberflächenexhalationsrate

ÖNORM EN ISO 3925

Nichtumschlossene radioaktive Stoffe – Kennzeichnung und Dokumentation

ON-K 138 Akustik

ÖNORM EN ISO 1683

Akustik – Bevorzugte Bezugswerte für Pegel in der Akustik und Schwingungstechnik

ÖNORM EN ISO 9295

Akustik – Bestimmung der hochfrequenten Schalleistungspegel von Maschinen und Geräten

ON-K 139 Luftreinhalung

ÖNORM M 7531

Prüfung der Rauchgase von Ölfeuerungen – Bestimmung der Rußzahl

ON-K 151 Flurförderzeuge

ÖNORM EN 1755

Sicherheit von Flurförderzeugen – Einsatz in explosionsgefährdeten Bereichen – Verwendung in Bereichen mit brennbaren Gasen, Dämpfen, Nebeln oder Stäuben

ÖNORM EN 1459-2

Geländegängige Stapler – Sicherheitstechnische Anforderungen und Verifizierung – Teil 2: Schwenkbare Stapler mit veränderlicher Reichweite

ÖNORM EN 12895

Flurförderzeuge – Elektromagnetische Verträglichkeit

ON-K 165 Spielzeug und andere sicherheitsrelevante Kinderartikel

ÖNORM EN 71-5

Sicherheit von Spielzeug – Teil 5:

Chemisches Spielzeug (Sets), ausgenommen Experimentierkästen

ON-K 179 Medizintechnik

ÖNORM EN ISO 1135-4

Transfusionsgeräte zur medizinischen Verwendung

Teil 4: Transfusionsgeräte für Schwerkrafttransfusionen zur einmaligen Verwendung

Teil 5: Transfusionsgeräte zur einmaligen Verwendung mit Druckinfusionsapparaten

ON-K 220 Intelligente Verkehrssysteme

ÖNORM EN 15531

Öffentlicher Verkehr – Servicechnittstelle für Echtzeitinformationen bezogen auf Operationen im öffentlichen Verkehr

Teil 1: Kontext und Grundstruktur
Teil 2: Kommunikationsstruktur

ON-K 238 Medizinische Informatik

ÖNORM EN ISO 11073-30200/A1

Medizinische Informatik – Kommunikation patientennaher medizinischer Geräte – Teil 30200: Transportprofil – Drahtgebundene Übertragung

ÖNORM EN ISO 11073-20601/A1

Medizinische Informatik – Kommunikation von Geräten für die persönliche Gesundheit – Teil 20601: Anwendungsprofil – Optimiertes Datenübertragungsprotokoll

ON-K 250 Qualitätsmanagement in Einrichtungen des Gesundheitswesens

ÖNORM EN 16686

Osteopathische Gesundheitsversorgung

Bezahlte Anzeige

Ja, aber bitte nicht die Finger.



Darf's ein bisschen mehr sein?



Hände gut, alles gut!



Eine Initiative der AUVA für mehr Sicherheit und Gesundheit.

www.haendegut-allesgut.at

Faszientraining

Siegbert Tempelhof, Daniel Weiss, Anna Cavalius

Gräfe und Unzer Verlag, München 2015, 128 S., ca. 120 Farbfotos und Illustrationen, EUR 13,40
ISBN 978-3-8338-4458-4

Faszien durchdringen unseren ganzen Körper, bei jeder Bewegung spielen sie mit. Sie sind daher viel mehr als schlichte Verpackungsorgane und gelten heute auch als Ursache vieler bislang unerklärbarer Beschwerden, von Immunproblemen bis Schmerzsyndromen. In diesem Ratgeber erfahren Sie, wie Sie Ihre Faszien einfach trainieren und Ihren Körper gesund und leistungsfähig erhalten können. Mit einem Test können Sie feststellen, wo die Ursachen Ihrer Beschwerden liegen. Wählen Sie anschließend aus den einfachen, hoch effizienten Übungen jene aus, die am besten zu Ihnen passen. Sie können diese je nach Zeitbudget und Ort im Stehen, im Liegen, mit der Blackroll oder auch ohne durchführen. Die Wirkung ist verblüffend! Sie werden wieder schmerzfrei und beweglich, fühlen sich fit und dynamisch, gewinnen ein entspanntes Gefühl und neue Freude an der eigenen Beweglichkeit. Alle Übungen sind für jede Altersstufe geeignet.



Verhaltensorientierte Arbeitssicherheit – Behavior Based Safety (BBS)

Christoph Bördlein

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2015, 2. Auflage, 419 S., EUR 39,90
ISBN 978-3-503-16545-2

Die verhaltensorientierte Arbeitssicherheit, kurz BBS (Behavior Based Safety), ist die erfolgreichste und am besten untersuchte Methode, um das arbeitssichere Verhalten von Mitarbeitern zu fördern. Tausende Betriebe weltweit setzen sie bereits erfolgreich ein, in deutschsprachigen Ländern ist das System dagegen noch immer fast unbekannt. BBS setzt auf Feedback und Anerkennung für sichere Arbeitsweisen statt auf Strafen für riskantes Verhalten. Der Autor, ein äußerst erfahrener Spezialist, erläutert

- warum und wie BBS in der betrieblichen Praxis ganz unterschiedlicher Branchen überzeugt,
- welche BBS-Varianten es gibt und wie Sie selbst erfolgreich mit BBS-Methoden arbeiten,
- wie Sie passgenaue Maßnahmen entwickeln, um mit BBS Arbeitsunfälle erfolgreich zu reduzieren (mit vielen Fall-



- beispielen, Checklisten und Vorlagen), und
- wie sich verhaltensanalytische Methoden von BBS auch außerhalb der Arbeitssicherheit nutzen lassen.

Strafrecht

Alois Birklbauer, Alice Sadoghi

Neue Praktikerkripten – NPS
NWV Verlag, Wien 2015, 1. Auflage 2015, 128 S., EUR 17,00
ISBN 978-3-7083-1058-9

Die Materie des Strafrechts beschäftigt viele im Sozial- und Wirtschaftsleben tätige Menschen. Eine diffizile Dogmatik macht das Strafrecht zum Teil schwer verständlich. Dieses vorliegende „Neue Praktikerkriptum (NPS)“ soll dazu beitragen, den Informationsbedarf von juristisch interessierten Menschen zu stillen, ohne die spezifisch juristische Dogmatik durchdringen zu müssen. Es wird versucht, praxisrelevante Teile des gesamten Strafrechts darzustellen und mit Beispielen verständlich zu machen. Die Auflage berücksichtigt bereits die mit 1. Januar 2016 in Kraft tretenden Neuerungen des Strafrechtsänderungsgesetzes (StRÄG) 2015 und geht auf die in Diskussion stehende Novelle zum Jugendgerichtsgesetz (JGG) ein.



Fachseminare der AUVA

| | | |
|---------------|---|--------------|
| 21.01. | Die Maschinen-Sicherheitsverordnung | Linz |
| 26.01. | Arbeitnehmerschutz und verwandte Rechtsbereiche | Wien |
| 27.01. | Chemische Arbeitsstoffe – Information, Bewertung, Prävention | Wien |
| 27.01. | Natürliche Strahlenquellen am Arbeitsplatz – ionisierende Strahlung | Villach |
| 28.01. | Arbeiten unter Spannung | Kremsmünster |
| 28.01. | Leistungsfähig bleiben bei Bildschirmarbeit | Graz |
| 30.01.-31.01. | Sicherheit an Pressen | Semmering |
| 02.02. | Intervision – Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen | Mils/Tirol |
| 04.02. | Heiße Eisen im Arbeitnehmerschutz | Linz |
| 15.02.-18.02. | Ausbildung zum Giftbeauftragten | Vösendorf |

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



FORUM.. PRÄVENTION

Hauptthemen

1. Alternsgerechtes Arbeiten
2. Persönliche Schutzausrüstung (intelligent und ergonomisch)



Bitte vormerken
9. bis 12. Mai 2016
Congress Innsbruck

Das detaillierte Programm wird Anfang Februar 2016 vorliegen

Nähere Informationen: <http://forumpraevention.auva.at>

www.auva.at

Würden Sie Maschinenöl trinken?



Jeder halbwegs vernünftige Mensch würde das natürlich nicht tun, aber für mehrere tausend Menschen ist es tägliche Realität, ohne dass sie es merken. Wie das? Indem sie ungeeignete Handschuhe tragen, wenn sie mit Maschinenölen oder Kühlmitteln zu tun haben.

Wie gelangt das Öl in den Körper?

Das Öl gelangt über die Haut in den Körper. Die Haut kann Wasser abweisen, aber Öl saugt sie durch die äußere Schicht der Epidermis, die Keratinschicht, auf. Die Keratinschicht enthält Fett und fettähnliche Substanzen, die chemische Stoffe wie Öl und Kühlmittel sofort absorbieren.

Zeit für Veränderung?

Wir von ATG® sind überzeugt, dass es Zeit ist, etwas zu verändern. Deshalb haben wir einen revolutionären neuen Handschuh entwickelt, der ölabweisend ist, gleichzeitig aber dünn, flexibel, griffig und bequem – den MaxiDry®.

Der MaxiDry® ist im Prinzip ein ölabweisender MaxiFlex®. An dieser Stelle nahm die Entwicklung dieses Produkts ihren Lauf, weil wir wussten, dass die meisten Menschen, die Mehrzweckhandschuhe verwenden, in öligen Umgebungen arbeiten. Unser Premiumprodukt ist der MaxiDry® 56-426. Er ist dünner als fast alle handelsüblichen Nitrilschaum-Mehrzweckhandschuhe und hat den Vorteil, dass er eine integrierte flüssigkeitsabweisende Schicht hat, die für über 480 Minuten (acht Stunden) Öl abweist. Auch lieferbar als 56-424 (handflächenbeschichtet) und 56-425 (¾-getaucht).

Fazit: Es ist Zeit, etwas zu verändern und auf den passenden Handschuh umzusteigen!

Haberkorn am „Mount Everest“: Zusammenarbeit mit HB-Schutzbekleidung



Superleichter Störlichtbogenschutz bis 7 kA

Nach rund 30 Jahren haben Haberkorn und HB Schutzbekleidung ihre Partnerschaft neu besiegelt. Im sogenannten HB Gipfelclub konnte Haberkorn die höchste Partnerschaftsstufe „Mount Everest“ erreichen. Quasi als Gipfelerlebnis gibt es jetzt bei Haberkorn mit MODarc (& Vis) einen sehr leichten Störlichtbogenschutz mit hervorragenden und vielseitigen Material- und Schutzeigenschaften.

Die neue Kollektion ist als einlagige Ausführung mit Störlichtbogenschutz Klasse 1 (4 kA) und als zweilagige Variante mit Störlichtbogenschutz Klasse 2 (7 kA) erhältlich. Zusätzlich zum Schutz vor der Gefahr eines elektrischen Lichtbogens umfasst die nach vier bzw. fünf weiteren Normen zertifizierte Kollektion außerdem Hitze-, Flamm- und Schweißerschutz, antistatische Eigenschaften sowie Warnschutz bei der Vis-Variante.

Bei der Entwicklung standen neben der Schutzfunktion auch Optik, Alltagstauglichkeit und Tragephysiologie im Vordergrund. Typisch für das HB-Design sind die modischen Akzente, die hochwertige Verarbeitung und ergonomische Details. Last but not least ist HB-MODarc sehr angenehm zu tragen, denn das Gewebe kompensiert Feuchtigkeit rasch und fühlt sich dadurch auch auf Dauer gut an. Das liegt an dem komfortablen Materialmix: Modacryl ist die optimale Basis für umfassende Schutzeigenschaften, während Viskose tragephysiologisch von Vorteil ist. Die Kollektion umfasst Blouson, Bundhose und Latzhose – jeweils zweifarbig schwarz-grau und in der Variante MODarc & Vis leuchtgelb-navy.

HB Schutzbekleidung entwickelt und fertigt seit 1952 hochwertige und zertifizierte PSA-Bekleidung mit Kernkompetenzen im Hitze-, Flamm- und Störlichtbogenschutz, im Warn- und Wetterschutz sowie im ESD-Produktschutz.



Darf's ein bisschenl
mehr sein?

Ja, aber bitte
nicht die Finger.

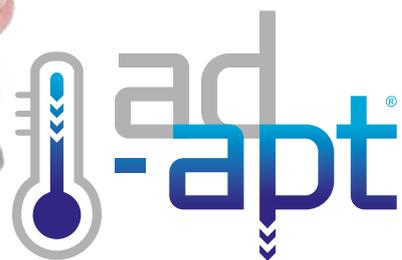


Hände gut, alles gut!

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!



DAMIT WARME UND SCHWITZENDE HÄNDE KÜHL UND TROCKEN BLEIBEN



FREI VON ALUMINIUM

Der weltweit erste Handschuh mit integriertem **ANTITRANSPIRANT** von ATG®

Für 97 % der Handschuhträger steht bei der Auswahl ihrer Schutzhandschuhe der Komfort an oberster Stelle. Die größte Herausforderung dabei ist die Vermeidung **schwitzender Hände**.

MaxiFlex® mit AD-APT® bietet Ihnen jetzt die Lösung.

Wir haben unsere patentierte AIRtech®-Technologie, die 360° Atmungsaktivität ermöglicht, mit der **All Day-Anti Perspirant** Technologie kombiniert um Ihre Hände kühl, trocken und produktiv zu halten- selbst unter extremen Bedingungen.

Erhältlich als:

MaxiFlex® Ultimate™ 42-874

MaxiFlex® Endurance™ 42-844



Bild zeigt MaxiFlex® Endurance™ 42-844 - Patent Nr. EP1608808
*bezogen auf Montagehandschuhe mit Nitril-Beschichtung

Mehr Informationen unter: www.atg-glovesolutions.com



Intelligent Glove Solutions