

# SICHERE ARBEIT



## Gut gesichert vor und bei Absturz

Absturzsicherungen richtig planen und evaluieren | Teil 1



**Arbeitsrecht:**  
Das hybride Arbeitsmodell hat Zukunft

**Verkehrssicherheit:**  
Krank am Steuer?

**Muskel-Skelett-Erkrankungen:**  
Packen wir's weiter an!

# Sicherheit kennt keine Grenzen

Wir hoffen, Sie sind gesund und sicher ins neue Jahr gestartet!

Auch 2023 bietet viel Potenzial für innovative Lösungen im Arbeitnehmer:innenschutz. Das zeigen auch die zahlreichen Auszeichnungen und Good-Practice-Beispiele in dieser Ausgabe von SICHERE ARBEIT. Vor Kurzem konnten wir erstmals das AUVA-Gütesiegel „sicher und gesund arbeiten“ an österreichische Vorzeigebetriebe vergeben. Außerdem präsentieren wir Ihnen innovative Projekte, die beim Wettbewerb der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für gute praktische Lösungen zur Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen ausgezeichnet wurden. All diese Leistungen verdeutlichen einmal mehr: „Die Grenzen sind dort, wo die Vorstellungskraft endet“.

In den vergangenen zwei Jahren widmete sich die AUVA mit ihrem Präventionsschwerpunkt „Packen wir’s an!“ der Vermeidung von Muskel-Skelett-Erkrankungen. In dieser Ausgabe ziehen wir ein umfassendes Resümee dieser erfolgreichen Initiative. Zudem gehen wir der Frage nach, ob Monitorhalterungen die Ergonomie am Arbeitsplatz verbessern können und zeigen auf, worauf es beim Arbeitnehmer:innenschutz im Homeoffice aus arbeitsrechtlicher Sicht ankommt.

Für erfolgreiche Präventionsarbeit ist Wissen das A und O. Deshalb bietet die AUVA auch dieses Jahr wieder zahlreiche informative Veranstaltungen an – unter anderem das Forum Prävention 2023 im neuen Format sowie ein Webinar rund um einen gendergerechten Arbeitsplatz.

Wir freuen uns, wenn wir Sie bei diesen Veranstaltungen begrüßen dürfen. Bis dahin wünschen wir Ihnen ein angenehmes Lesevergnügen mit dieser Ausgabe.



**DI Mario Watz**  
Obmann  
der AUVA



**Mag.ª Ingrid Reischl**  
Obmann-Stv.<sup>in</sup>  
der AUVA

## Impressum

### Medieninhaber:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)  
AUVA-Hauptstelle, Vienna Twin Towers  
Wienerbergstraße 11, 1100 Wien  
Tel. +43 5 93 93-22903  
www.auva.at

ATEOS1000086636

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:  
ATU 162 117 02

### Herausgeber:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)  
AUVA Hauptstelle, Vienna Twin Towers  
Wienerbergstraße 11, 1100 Wien  
Tel. +43 5 93 93-22903

### Beauftragter/Beauftragte Redakteur:in:

Mag. Veronika Tesar  
Tel. +43 5 93 93-22906  
veronika.tesar@auva.at

### Redaktion:

Mag. Veronika Tesar  
Tel. +43 5 93 93-22906  
veronika.tesar@auva.at

### Titelbild:

Adobe Stock

### Bildredaktion/Layout/Grafik:

Verlag des Österreichischen  
Gewerkschaftsbundes GmbH  
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
sicherearbeit@oegbverlag.at

**Art-Director:** Benjamin Nagy  
benjamin.nagy@oegbverlag.at

### Abo/Vertrieb:

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

### Anzeigenmarketing

Peter Leinweber  
peter.leinweber@medien-consulting.at  
+43 676 897 481 200

### Erscheinungsweise:

Zweimonatlich

### Hersteller:

Leykam Druck GmbH & CoKG,  
Bickfordstraße 21, 7201 Neudorf

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.

**Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:**  
www.sicherearbeit.at

# Inhalt 01/2023



## 8 Absturzsicherungen

Gut gesichert  
vor und bei Absturz  
Stefan Krähan

## 14 Arbeitsrecht

Das hybride Arbeitsmodell hat Zukunft  
Patricia Puhr



## 18 Komm gut an!

Krank am Steuer?  
Rosemarie Pexa



## 22 Muskel-Skelett-Erkrankungen

Packen wir's weiter an!  
Marie Jelenko

## 25 Jahresarbeitsverzeichnis

SICHERE ARBEIT –  
Jahrgang 2022

## 29 KMU – Good Practice

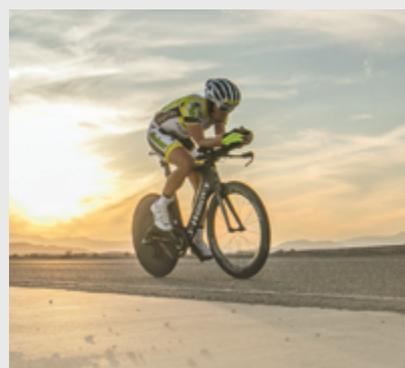
Alternsgerechtes Arbeiten  
im Generationendialog  
Ariadne Seitz

## 32 Good Practice

„Ausgezeichnete“  
Arbeitsplätze  
Rosemarie Pexa

## 36 Ergonomie

Monitorhalterungen:  
Neue ergonomische Lösung  
im (Home-)Office?  
Brigitte-Cornelia Eder



## 40 AUVA-Gütesiegel

„Die Grenzen sind dort, wo  
die Vorstellungskraft endet“  
Renate Haiden

### Standards

- 4 Aktuell
- 43 Normen
- 46 Bücher
- 48 Anzeigen / Produkte
- 50 Termine

Alle Artikel auch auf  
[www.sicherearbeit.at](http://www.sicherearbeit.at)

# Paracycler Ablinger spendet Hoffnung

Walter Ablinger ist das paralympische Aushängeschild schlechthin. Der Paralympics-Sieger von London und Tokio gab nun etwas von seinem Motivationsgeist weiter: Ablinger spendete dem AUVA-Rehazentrum Bad Häring seine NIKI-Trophäe als Behindertensportler des Jahres 2021. Sie soll als Wanderauszeichnung dort und in anderen Rehazentren verunfallten oder querschnittgelähmten Menschen Mut machen.

Ablinger hat in seiner Karriere alles erreicht – und ist trotzdem noch hungrig auf Erfolge. „Das Feuer ist noch nicht erloschen!“, so der Paracycler, der seinen Blick in Richtung Paralympische Spiele 2024 in Paris richtet. Er will sich noch einmal neu erfinden, das mentale Set-up umprogrammieren und den Genuss in den Vordergrund stellen. „Ich brauche nichts mehr zu gewinnen und habe keinen Druck, jemandem etwas beweisen zu müssen.“ In dieser Saison gibt es in Schottland zum ersten Mal inklusive Radweltmeisterschaften – für Ablinger das Saisonhighlight. „Neben den Weltcuprennen lege ich meinen Hauptfokus in dieser Saison auf die WM. Ich werde alles geben, um dort meine Leistung zu bringen!“, so Ablinger. Weltcuppunkte sind in dieser Saison besonders wichtig, denn 2023 dient als Qualifikationsperiode für die Paralympischen Spiele 2024 in Paris.

## Inspirieren und motivieren

Ablinger steht für mehr als nur phänomenale Leistungen im Spitzensport. Im Jahr 2021 konnte er bei der Lotterien-Sporthilfe-Gala die begehrte NIKI-Trophäe als Behindertensportler des Jahres mit nach Hause nehmen. Seit Kurzem hat die Auszeichnung ein neues Zuhause – das AUVA-Rehazentrum Bad Häring. Der „NIKI“ wird dort – und als „Wanderauszeichnung“ auch in anderen Rehazentren – ausgestellt, um Hoffnung zu machen und zu zeigen, welche Leistungen mit einer Behinderung möglich sind. „Es ist mir ganz wichtig,



© ÖFC/GEPA pictures

jenen Menschen Hoffnung zu geben, die nach einem schweren Unfall mit körperlichen Einschränkungen leben müssen. Wir dürfen uns nicht nur auf uns selbst konzentrieren, sondern müssen einander Mut machen – genau darauf möchte ich mit dieser Aktion aufmerksam machen“, sagt Ablinger. 1999 stürzte Ablinger auf einer Baustelle von einem Gerüst und ist seitdem querschnittgelähmt. Er wurde im AUVA-Rehazentrum Bad Häring behandelt.



© Sporthilfe/Fogner

## Austrian Health Day powered by AUVA



© Christoph Steinbauer

Ali Mahlodji

Das größte Gesundheitsevent des Jahres für alle Unternehmen Österreichs bringt hochkarätige Speaker:innen und Experten:Expertinnen auf die digitale Bühne. Durch die Kooperation mit der AUVA können alle österreichischen Unternehmen und deren Mitarbeiter:innen **kostenlos teilnehmen**. Es warten inspirierende Keynotes, etwa von Ali

Mahlodji, spannende Workshops und interaktive Talkrunden. Die Schwerpunktthemen sind: Sicherer & gesunder Arbeitsweg; Mentale Gesundheit; Bewegung, Schlaf & Ernährung. Im Zeichen des AUVA-Präventionsschwerpunktes „Komm gut an!“ zu Verkehrssicherheit stehen: Ein Workshop mit

Ex-Radrennfahrer Roland Königshofer und AUVA-Radsicherheitsprofi Joachim Rauch mit Tipps zu Rad-Fahrtechnik und Sicherheit. Sowie eine Talkrunde, u. a. mit Arbeitsmediziner Dr. Heinz Fuchsig und Gesundheits- und Verkehrspsychologin Dr. Bettina Schützhofer zu Fragen wie: Wie gesund ist Radfahren wirklich? Wie beeinträchtigt Stress unsere Fahrtüchtigkeit? Was kann man tun, um sicher unterwegs zu sein?

Teilnahme kostenlos!

📅 29. März 2023

🕒 8:00 bis 14:20 Uhr

📍 Livestream – **Teilnahme kostenlos!**  
Anmeldung unter [www.austrianhealthday.at](http://www.austrianhealthday.at)

## AUVA-Generaldirektor Bernart: „Hoffnungsschimmer für viele“

Bei der Übergabe im Rahmen des Sportfestes in Häring konnte der Inntalviertler viele interessante Gespräche mit Patient:innen und Personal führen. Insgesamt vier Stunden vergingen wie im Flug und haben auch Ablinger selbst inspiriert, weiter an seinen Möglichkeiten und Fähigkeiten zu arbeiten. AUVA-Generaldirektor Alexander Bernart zeigt sich von Abingers Engagement, seiner Hingabe für den Sport und darüber hinaus begeistert.

„Walter Ablinger ist ein Paradebeispiel für Inklusion und ein Hoffnungsschimmer für viele. Die gespendete NIKI-Trophäe ist in unserem Rehasentrum mit Sicherheit eine Inspiration für Menschen, die sich hoffnungslos fühlen. Immer wieder gelingt es Walter, uns mit seinem Engagement, seiner Zielstrebigkeit und seiner Herzlichkeit zu begeistern.“ So wäre es kaum verwunderlich, wenn Walter Ablinger auch in Zukunft sportliche Schlagzeilen schreibt und in Paris 2024 mit dann 55 Jahren noch einmal um die Medailen mitfährt.

Mehr Informationen und aktuelle News unter [www.oepc.at](http://www.oepc.at)

# Das Forum Prävention goes international!

Alles neu macht der Mai: Das Forum Prävention präsentiert sich vom 23. bis 25. Mai 2023 erstmalig mit internationaler Ausrichtung. Die Teilnehmer:innen profitieren von Top-Informationen zum Thema Prävention aus der ganzen Welt und einzigartigen Vernetzungsmöglichkeiten.

Im nun 16. Bestandsjahr von Österreichs bedeutendster Fachveranstaltung auf dem Gebiet der Prävention wurde mit dem Austria Center Vienna ein neuer Veranstaltungsort gewählt und der internationale Teil stark ausgebaut. Ziel ist es, den Austausch und die Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit über die Grenzen hinweg zu verstärken.

Die drei Schwerpunktthemen des Forum Prävention 2023 lauten: Digitalisierung, Vision Zero und Lieferketten. Im internationalen Teil – der sich über die ersten eineinhalb Veranstaltungstage erstreckt – werden die Themen länderübergreifend aufgearbeitet. Es folgen eineinhalb Tage nationaler Teil mit Sitzungen der einzelnen Arbeitsgruppen. Für den Abschluss des Eröffnungstages ist als Highlight ein Kaminesgespräch mit CEOs namhafter Unternehmen geplant.

Anmeldung unter [forumpraevention.auva.at](http://forumpraevention.auva.at)



© AKW-AG-www.pov.at

## AUVA-Veranstaltung „Sichere Wege mit Fahrrad und E-Scooter“



Die Nutzung von Fahrrad, E-Bike und E-Scooter boomt – auch im Arbeitskontext. Das zeigt unter anderem die stark gestiegene Zahl der Arbeitsunfälle mit diesen Fortbewegungsmitteln. Bei dieser AUVA-Veranstaltung zeigen nationale und internationale Experten:innen aus Wissenschaft und Praxis, was es rund um Rad und Scooter für den

Arbeitnehmer:innenschutz zu beachten gilt – darunter Vertreter:innen des Deutschen Verkehrssicherheitsrates, des Arbeitsinspektorates, des Klima- und Mobilitätsministeriums

(BMK), des Kuratoriums für Verkehrssicherheit, eines Fahrradzustelldienstes sowie aus der Verkehrspsychologie. Vor Ort können sich Teilnehmer:innen in Workshops selbst aktiv mit Rad und E-Scooter in die Kurven legen und miterleben, welche Risiken damit einhergehen und wie sie sich davor schützen.

28. März 2023

9:00 bis 17:15 Uhr

Helmut List Halle, Waagner-Biro-Straße 98a, 8020 Graz  
Anmeldung bis 10. März unter:  
<https://online-services.auva.at/kongresse>

# „A-expert“ – Das Hilfsmittel für Präventivfachkräfte

Die von vielen Präventivfachkräften verwendete Datenbank „ArbeitnehmerInnenschutz expert“ erschien im Oktober 2022 vollständig aktualisiert. Die „A-expert“ enthält alle Rechtsvorschriften, die für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner:innen relevant sein können. Zwischen den jährlichen Updates informiert ein Newsletter über einschlägige Neuerungen.

Die Datenbank A-expert enthält alle Rechtsvorschriften des Arbeitnehmer:innenschutzes einschließlich der Sonderregelungen für Bundes-, Landes- und Gemeindebedienstete. Weil Präventivfachkräfte darüber hinaus mit den verschiedensten Sicherheitsproblemen konfrontiert sind, enthält die A-expert weiters alle wichtigen Gesetze und Verordnungen zur technischen Sicherheit. So sind – um Beispiele zu nennen – auf der A-expert in Volltext zu finden:

- Elektrotechnikrecht und zahlreiche ÖVE-Bestimmungen
- Chemikalienrecht samt REACH- und CLP-Verordnung
- Bestimmungen für das Inverkehrbringen grundlegend sicherer Maschinen und Geräte
- Feuerpolizeibestimmungen und Aufzüge-Sicherheitsvorschriften der Bundesländer, alle OIB-Richtlinien
- Druckgeräterecht und Pflichten des Betriebs
- Bestimmungen für Pyrotechnik und Sprengmittel
- Strahlenschutzbestimmungen und Radonschutz
- Sicherheit in der Mineralrohstoffgewinnung

Übersichten und Tabellen ergänzen das vielfältige Angebot. So bietet die A-expert die einzige Liste der in Österreich zertifizierten Arbeitspsychologen:innen, aber auch:

- wichtige Erlässe und Leitlinien insbesondere des Zentral-Arbeitsinspektorates
- Basisdokumente der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Mutterschutz und Jugendlichenbeschäftigung, Arbeitsverfassungsgesetz, Arbeitszeitrecht, etc.

## Was macht die A-expert benutzer:innenfreundlich?

Um Präventivfachkräften die Anwendung der trockenen Rechtstexte zu erleichtern, sind diese durchgehend mit erläuternden Anmerkungen versehen. Einleitungen und Übersichten lenken den Blick auf das für die Arbeitssicherheit Wesentliche.

Vielfältige Suchfunktionen und zahllose Querverweise mit Sprungoption erleichtern das Auffinden.



Einprogrammierte Internet-Links geben der A-expert die Funktion eines Portals. Alle Änderungen, die seit dem vorangegangenen Update eintraten, sind farblich erkennbar.

## Wie ist die A-expert zu bekommen und zu installieren?

Die volle und bequeme Funktionalität der Datenbank steht mit der Offline-Version zur Verfügung. Diese Offline-Version wurde ursprünglich (und wird weiterhin) als CD-ROM veröffentlicht, kann aber besser als **Download-Link** bezogen und mit diesem installiert werden. Info und Bestellung unter [kundenservice@verlagoesterreich.at](mailto:kundenservice@verlagoesterreich.at).

Auch in einer Befragung bewerteten A-expert-Nutzer:innen die Offline-Version (also die „CD“-Version) als besser verwendbar als die ebenfalls existierende, aber hinsichtlich vieler Funktionen eingeschränkte Online-Version.

## Was ist neu in der Ausgabe Oktober 2022?

- der Letztentwurf für die seit zehn Jahren diskutierte neue Verordnung über brennbare Flüssigkeiten (VbF)
- kommende, EU-weit abgesenkte Grenzwerte für einige krebserzeugende Arbeitsstoffe
- die bereits teilweise bundesweit vereinheitlichten Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer:innen in der Land- und Forstwirtschaft

Seit 2022 berichtet ein Newsletter über wichtige Neuerungen im Arbeitnehmer:innenschutz und bei verwandten Bestimmungen. Der **Newsletter** kann bestellt werden auf [www.a-expert.at](http://www.a-expert.at)

## 42. Workshop LUNGE.UMWELT. ARBEITSMEDIZIN

Die Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin lädt zusammen mit der Österreichischen Gesellschaft für Pneumologie zum Workshop nach Linz ein. Die Themenschwerpunkte sind Lungenkrebs, Mikroplastik in Lunge und Umwelt, COPD und Arbeit sowie Bodyplethysmographie.

3. und 4. März 2023

**i** Priesterseminarhaus  
Harrachstraße 7, Linz

Anmeldung unter:  
<https://gamed.at/veranstaltungen/lunge-umwelt-arbeitsmedizin/>



## AUVA-Webinar: Gendergerechter Arbeits- platz – wie geht das?

4. Mai 2023

10:00 bis 11:30 Uhr

**i** Online

Anmeldung unter:  
<https://online-services.auva.at/kursbuchung>

Eine Auswahl weiterer Seminar- und Webinartermine finden Sie auf Seite 50.

„Geschlecht“ ist ein determinierender Faktor für Gesundheit oder Krankheit und es gibt Unterschiede im gesundheitsrelevanten Verhalten. Gendersensible Präventionsmaßnahmen sind daher unabdingbar und führen zu einer Verbesserung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes aller Arbeitnehmer:innen. Das Webinar geht auf unterschiedliche Risiken und Belastungen am Arbeitsplatz ein und zeigt Maßnahmen für geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen auf.



## „Tag gegen Lärm“

Das Institut für Schallforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften lädt wieder zum internationalen Aktionstag gegen Lärm. Dort erfahren Besucher:innen, was Schall bedeutet und wie man ihn sichtbar machen kann. Zahlreiche Stationen für Erwachsene und Kinder animieren zum Mitmachen. Die AUVA wird an der Station „Wie gut höre ich“ einen Hörtest anbieten.

26. April 2023

15:00 bis 20:00 Uhr

**i** Institut für Schallforschung  
Wohllebengasse 12–14, 1040 Wien

Informationen unter: [www.oeaw.ac.at/isf/tgl23](http://www.oeaw.ac.at/isf/tgl23)

**Ergonomie to go.**

Der JumboFlex Picker von Schmalz ist ein mobiles Hebesystem zum ergonomischen Kommissionieren von Waren. Allzeit bereit und immer da, wo Sie ihn gerade brauchen.

[WWW.SCHMALZ.COM/JUMBOFLEX-PICKER](http://WWW.SCHMALZ.COM/JUMBOFLEX-PICKER)

Schmalz GmbH · +43 7229 24244 · [schmalz@schmalz.at](mailto:schmalz@schmalz.at)



# Gut gesichert vor und bei Absturz

Sturz und Fall sind nach wie vor die häufigsten Ursachen für Unfälle sowohl im beruflichen als auch im privaten Umfeld. Entsprechend der AUVA-Arbeitsunfallstatistik verunfallt im Durchschnitt pro Woche eine Person schwer aufgrund eines Absturzes. Besonders gravierende Verletzungen entstehen zum Beispiel beim Sturz von einem Dach oder einer Leiter.

Die Gründe dafür sind oft simpel: Es werden zu wenige oder keine entsprechenden Schutzmaßnahmen getroffen und das Bewusstsein für das hohe Risiko fehlt – und das, obwohl Arbeiten in der Höhe in fast allen Branchen zumindest hin und wieder durchgeführt werden.

 Stefan Krähan

**D**ass Stürze selten glimpflich ausgehen, ist wohl vielen bewusst. Trotzdem zeigt die betriebliche Praxis, dass die Absturzsicherung häufig vernachlässigt wird. Wie kann das sein? Argumentiert wird häufig mit fehlenden Strukturen für eine Sicherung, zu hohen Kosten oder der Feststellung, man habe es auch bisher nicht gemacht. Die gesetzlich vorgeschriebenen Sicherungsmaßnahmen für Arbeiten in der Höhe fehlen also in vielen Fällen oder sind nur teilweise vorhanden. Das liegt neben dem mangelnden Risikobewusstsein oft auch an fehlender Kenntnis geeigneter Lösungen. Speziell für das Arbeiten in der Höhe gibt es jedoch eindeutige gesetzliche Bestimmungen. In diesem Beitrag werden daher die gesetzlichen Vorschriften für Arbeiten in der Höhe aufbereitet und wichtige Aspekte erläutert. Konkrete Anwendungsbeispiele zur Planung von Absturzsicherungen, und wie sicheres Arbeiten an erhöhten Standplätzen in der Praxis aussehen kann, werden in einer kommenden Ausgabe von SICHERE ARBEIT beleuchtet.

### Regelungen für Arbeiten in der Höhe

Die Gefahr abzustürzen betrifft nicht nur Berufsgruppen, die aufgrund ihrer Profession mit Arbeiten in der Höhe betraut sind, sondern auch Metallbautechniker:innen, Instandhaltungspersonal, Personen, die für das Facility Management in einem Unternehmen tätig sind, Klimatechniker:innen u. v. m. Grundsätzlich werden in nahezu jedem Industriebetrieb, unabhängig von der Branche, zumindest fallweise Arbeiten in der Höhe durchgeführt, wie etwa das Rüsten und Warten von Maschinen, ein Lampentausch, das Ausbessern von Putzarbeiten an Fassaden oder auch das Begehen des Dachs des Betriebsgebäudes. Dementsprechend ist die Evaluierung von Absturzsicherungen nicht nur für Baustellen oder Dacharbeiten relevant und gesetzlich verpflichtend, sondern für alle Bereiche, in denen Arbeiten in der Höhe durchgeführt werden. Das Festlegen und die Planung von geeigneten Schutzmaßnahmen ist gesetzlich geregelt: Arbeitgeber:innen müssen im Rahmen ihrer Verpflichtung zur Arbeitsplatzevaluierung, die ganz allgemein in den §§ 3 und 4 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) festgelegt ist, entsprechende Maßnahmen setzen. Auch die Reihenfolge der Maßnahmen ist im ASchG geregelt: Kollektive Maßnahmen stehen vor individuellen bzw. persönlichen. Umgelegt auf das Arbeiten in der Höhe bedeutet das, dass Absturzstellen mit Absicherungen durch Geländer auszuführen sind. Nur, wenn das nicht möglich ist, ist eine Absicherung durch persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz (PSAgA) zu wählen. Wenn PSAgA verwendet wird, dann müssen Arbeitgeber:innen ein entsprechendes Sicherungskonzept dafür entwickeln und festlegen.

### Vielfältige Absturzgefahren

Im Rahmen der Evaluierung muss der Arbeitgeber das Thema des Absturzes behandeln. Absturz bedeutet in diesem Zusammenhang das Herabfallen einer Person auf eine tiefer gelegene, ausreichend breite und tragfähige Fläche mit einer Absturzhöhe von mehr als einem Meter. Als Absturz gilt daher auch das Durchbrechen durch eine nicht tragfähige Fläche – statistisch gesehen sind diese Sturzunfälle sogar häufiger als Abstürze über eine Kante. Arbeitsplätze mit Absturzgefahr lassen sich also nicht nur durch die Absturzhöhe definieren, sondern finden sich auch in Arbeitsbereichen, wo Personen durch den Sturz in Öffnungen in Böden, Decken, Gruben, Gräben, Künnetten oder Lichtkuppeln sowie Vertiefungen und Installationsöffnungen verletzt werden bzw. in Stoffen oder Wasser versinken oder ertrinken können, wie zum Beispiel bei Arbeiten in Kläranlagen, Silos sowie bei Arbeiten an oder über Gewässern. Für Absturzsicherungen ist auch dann seitens des:der Arbeitgebers:Arbeitgeberin Sorge zu tragen, wenn zwar an der Absturzstelle gerade nicht gearbeitet wird, aber nicht ausgeschlossen werden kann, dass Arbeiten im Bereich der Absturzstelle durchgeführt werden.

### Sonderfall Baustellen

Neben dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) ist für Baustellen auch die Bauarbeiterschutzverordnung (BauV) gesetzliche Vorschrift. Auf Baustellen ist in der Regel nicht nur ein:e Arbeitgeber:in tätig, sondern mehrere, die sich miteinander zu koordinieren haben. Es gibt zwar in vielen Fällen ein:e Generalunternehmer:in, trotzdem müssen sich die verschiedenen Arbeitgeber:innen auf einer Baustelle gemäß § 8 des ASchG in Fragen des Sicherheits- und des Gesundheitsschutzes abstimmen und Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten haben. Das heißt, die Evaluierung

auf einer Baustelle muss allen Arbeitgebern:Arbeitgeberinnen bekannt sein und den Arbeitnehmern:Arbeitnehmerinnen auch im Rahmen einer Unterweisung weitergegeben werden.

### Koordination der Arbeitgeber:innen in Bezug auf Absturzsicherungen

Neben der Koordinationsverpflichtung entsprechend § 8 ASchG sind auch die Bestimmungen des § 9 ASchG einzuhalten – hierin wird die Überlassung von Arbeitnehmern:Arbeitnehmerinnen geregelt. Für die überlassenen Arbeitskräfte gilt der:die Beschäftigte:in als Arbeitgeber:in und muss daher den:die Überlasser:in über die für die Tätigkeit und Arbeiten erforderliche Eignung der Arbeitskräfte und die Merkmale des jeweiligen Arbeitsplatzes informieren und unterweisen. Darüber hinaus haben Beschäftigte:innen den Überlasser:innen auch den Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu ermöglichen. Überlasser:innen werden dazu verpflichtet, ihre Arbeitnehmer:innen entsprechend darüber zu informieren. In der Praxis geht es insbesondere um folgende Tätigkeiten, mit denen Überlasser:innen konfrontiert sind:

- Tätigkeiten und Arbeiten auf Baustellen bzw. auswärtigen Arbeitsstellen
- Reinigungsarbeiten, Montage, Instandhaltung an Maschinen und Arbeitsmitteln in Arbeitsstellen des Auftraggebers durch Fremdbetriebe (Auftragnehmer:innen)
- Tätigwerden mehrerer ausführender Unternehmen (Arbeitgeber:innen) auf einer Baustelle oder auswärtigen Arbeitsstelle
- mehrere Arbeitgeber:innen in einer gemeinsam genutzten Arbeitsstätte

Darüber hinaus bedarf es der Koordination aller tätigen Arbeitnehmer:innen in Bezug auf den Sicherheits- und Gesundheitsschutz. Für die Einhaltung des § 7 BauV ist der:die jeweilige Arbeitgeber:in verantwortlich (und nicht etwa der:die Generalunternehmer:in). An dieser Forderung vermag auch die im § 8 ASchG angeführte Bestimmung, welche eben die Koordination der Arbeitgeber:innen untereinander regelt, nichts zu ändern. § 7 BauV sieht vor, dass auf einer Arbeitsstelle mit Absturzgefahr entsprechende Schutzvorrichtungen anzubringen sind,

und gemäß § 8 sind geeignete Absturzsicherungen anzubringen. Diese Absturzsicherungen bestehen aus tragsicheren und unverschiebbaren Abdeckungen von Öffnungen und Vertiefungen oder Umwehrungen (Geländer) an den Absturzkanten, die aus Brust-, Mittel- und Fußwehren bestehen. Bei Wandöffnungen, Stiegenpodesten und Standflächen zur Bedienung oder Wartung von Maschinen bis zu einer Absturzhöhe von 2 m und bei Stiegenläufen können die Fußwehren entfallen.

### Umwehrungen an Absturzkanten

Zusätzlich müssen für die Ausführung von Geländern folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Brust-, Mittel- und Fußwehren müssen aus widerstandsfähigem Material hergestellt und so befestigt sein, dass sie nicht unbeabsichtigt gelöst werden können. Werden Wehren aufgesteckt oder mit Klammern oder Nägeln befestigt, müssen sie derart angebracht sein, dass sie bei Belastung gegen die Stützen gedrückt werden. Die Befestigungselemente für Wehren, wie Steher, müssen den einwirkenden Kräften durch belastete Brust-, Mittel- und Fußwehren sicher standhalten.
- Die Oberkante von Brustwehren muss in voller Länge mindestens 1,00 m über der Standfläche liegen. Brust- und Mittelwehren müssen für eine waagrecht oder senkrecht nach oben gerichtete Kraft von 0,30 kN sowie eine senkrecht nach unten gerichtete Kraft von mindestens 1,25 kN ausgelegt sein.
- Die Oberkante von Fußwehren muss mindestens 15 cm über der Standfläche liegen. Die Unterkante muss möglichst dicht mit der Standfläche abschließen.
- Mittelwehren müssen zwischen Brustwehren und Fußwehren derart angebracht werden, dass die lichten Abstände zwischen den Wehren nicht mehr als 47 cm betragen.
- Ketten dürfen nicht als Wehren verwendet werden. Seile als Wehren sind nur im Stahlbau sowie im Turm- und Schornsteinbau zulässig. Werden dabei zur Augenausbildung Backenzahnklemmen verwendet, sind mindestens drei Backenzahnklemmen anzuordnen, wobei die Klemmböcken jeweils am auf Zug beanspruchten Teil des Seiles anzuordnen sind.



Gegen Abstürze werden oft zu wenige Schutzmaßnahmen getroffen. Die Folge: laut Statistik verunfallt im Durchschnitt eine Person pro Woche schwer.

Professionell gesicherte Fassadenkletterer



© R. Reichhart

## Arbeitsplätze mit Absturzgefahr

- Arbeiten auf Dächern
- Hubarbeitsbühnen
- Arbeitskörbe, die an Kranen verwendet werden
- Personenaufzüge, Bauaufzüge, Transportbühnen
- Fassadenbefahranlagen
- Regalbediengeräte
- Erdbaumaschinen mit Arbeitskorb

### Bei der Ermittlung von Absturzgefahren sind besonders zu berücksichtigen:

- der Höhenunterschied zwischen Absturzkante und tiefer liegender Fläche
- der Abstand zur Absturzkante, wie zum Beispiel der horizontale Abstand zur tragfähigen bzw. nicht tragfähigen Fläche, sowie der Abstand zwischen Gerüstbelag und Gebäude
- Gefahren durch die Beschaffenheit der tiefen liegenden Fläche, wie z. B.: Schüttgüter (versinken, ersticken), Wasser (versinken, ertrinken), Beton (harter Aufschlag), Bewehrungsanschlüsse (aufspießen), Behälter mit heißen Flüssigkeiten (verbrennen, verbrühen), Behälter mit Flüssigkeiten (ertrinken, verätzen), sowie Gegenstände/Maschinen einschließlich deren bewegte Teile, die sich auf dieser Fläche befinden
- die Art und Dauer der Tätigkeit, wie zum Beispiel körperlich leichte oder schwere, kurzzeitige oder lang anhaltende, einmalige oder häufige Tätigkeiten
- die Witterungseinflüsse, wie zum Beispiel Sturm, Eis, starker Schneefall ...
- die Sichtverhältnisse, wie zum Beispiel die Erkennbarkeit der Absturzkante, Beleuchtung, Tageszeit, Blendwirkung durch helle Flächen oder Gegenlicht

Neben diesen Bestimmungen muss § 9 BauV beachtet werden. Demnach sind anstelle von Absturzsicherungen nach § 8 auch stabile Abgrenzungen durch Brustwehren aus Holz, Metallrohr, gespannten Seilen oder Ketten zulässig – jedoch nur, wenn ein Dach bzw. die Dachflächen eine maximale Neigung von 20° aufweisen. Diese Abgrenzungen sind 2 m von der Absturzkante anzuordnen. Der Bereich zwischen Abgrenzung und Absturzkante darf nur betreten werden, wenn dies aus arbeitstechnischen Gründen erforderlich ist. In diesem Fall müssen die Arbeitnehmer:innen durch geeignete persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz gesichert sein. Das bedeutet nicht automatisch, dass jedes Dach mit Anschlagvorrichtungen ausgestattet werden muss, sondern es ist im Rahmen der Evaluierung zu bewerten, welche Dachflächen und Bereiche zu begehen sind.

### Nicht durchbruchssichere Dächer

Des Weiteren muss im Rahmen der Evaluierung der Tatsache Rechnung getragen werden, dass Dächer mitunter nicht durchbruchssicher ausgeführt sind. Arbeiten auf nicht durchbruchssicheren Dachflächen behandelt § 90 BauV. Nicht durchbruchssichere Dachflächen dürfen nur betreten werden, wenn folgende Sicherungsmaßnahmen gegen das Durchbrechen getroffen sind, wie z. B.: Unterdachkonstruktionen (wie volle Schalung), Unterspanntafeln oder korrosionsbeständiges Maschendrahtgitter, Lauf- und Arbeitsstege sowie Dachleitern.

Lauf- und Arbeitsstege müssen bei Dachneigungen bis 20° und bei einer Verlegerichtung der Eindeckungselemente parallel zum Dachsaum mit einer Breite von mindestens 25 cm verlegt sein. In den übrigen Fällen müssen sie mit einer Breite von mindestens 50 cm verlegt sein. Beträgt die Dachneigung mehr als 20°, müssen Lauf- und Arbeitsstege gegen unbeabsichtigtes Verschieben bzw. Abrutschen gesichert sein. Sie müssen bei einer Dachneigung von mehr als 10° mit Trittleisten und bei einer Dachneigung von mehr als 30° mit Stufen versehen sein.

Weiters ist zu erwähnen, dass Dachleitern ohne zusätzliche Maßnahmen gegen Durchbrechen bei Dachneigungen von 20° bis 75° verwendet werden dürfen. Bei Dachneigungen unter 20° dürfen sie nur verwendet werden, wenn durch geeignete Maßnahmen wie Unterspanntafeln ein Durchbrechen zwischen den Sprossen vermieden wird. Wenn aber die Absturzhöhe ins Innere des Bauwerkes mehr als 5 m beträgt, sind Schutzmaßnahmen gegen Absturz zu treffen, wie z. B.: Unterdachkonstruktionen, Fanggerüste, Auffangnetze, sowie die Sicherung der Arbeitnehmer durch Absturzsicherungssysteme als persönliche Schutzausrüstung, wenn geeignete Anschlagpunkte zur Verfügung stehen

Insbesondere ist zu beachten, dass vom Hersteller als „durchbruchssicher“ bezeichnete Dachelemente nach Ablauf der Gewährleistung wie ungesicherte Öffnungen zu behandeln sind. Nicht durchbruchssichere Dachelemente sind wie alle anderen Öffnungen in Dachflächen unabhängig von der Absturzhöhe durch geeignete Absturzsicherungen, Abgrenzungen oder

Schutzeinrichtungen abzusichern. Der Gefahrenbereich unterhalb von nicht durchbruchssicheren Dachflächen ist entsprechend abzusperren und durch Warnschilder zu kennzeichnen.

Generell sind die geeigneten Schutzmaßnahmen für Arbeiten auf Dächern abhängig von der Absturzhöhe, der Dachneigung, dem Umfang und der Dauer der auszuführenden Arbeiten, der Dacheindeckung und den Witterungseinflüssen (Hitze, Wind, Regen und Schnee). Bis zu einer Absturzhöhe von 3 m und bis max. 45° Dachneigung können Absturzsicherungen (Wehren, Abgrenzungen, Schutzeinrichtungen oder Anseilen) entfallen, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- günstige Witterungsbedingungen
- unterwiesene, erfahrene und körperlich geeignete Arbeitnehmer:innen
- keine Arbeiten am Dachsaum bei Absturzhöhen bis 3 m und Dachneigungen größer 45°, ansonsten sind entsprechende Schutzmaßnahmen vorzusehen (dafür gelten die gleichen Bestimmungen wie bei Absturzhöhen über 3 m)

### Maßnahmen bei der Gefährdung durch Absturz

Maßnahmen für sicheres Arbeiten auf Dächern sind in der ÖNORM B 3417 zu finden. Dächer sind so zu planen, dass Personen für später erforderliche Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten permanent gesichert sind (durch bauliche Maßnahmen oder Dachsicherheitssysteme wie z. B. Anschlageinrichtungen). Die Sicherheitsausrüstung sollte generell dauerhaft mit dem Bauwerk verbunden sein. Die gesamte Dachfläche gilt als Gefahrenbereich, besondere Absturzgefahr besteht jedoch, wenn sich eine Person in einem Bereich von bis zu 2 m zu einer Absturzkante aufhält. Hier müssen entsprechende Schutzmaßnahmen getroffen werden. Ist ein Aufenthalt in diesen Bereichen bei den anstehenden Arbeiten nicht erforderlich, sind diese Bereiche in geeigneter Weise abzugrenzen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass bei Gegebenheiten wie Sturz vom Dachrand, Durchbrechen durch Dachflächen oder Sturz durch eine Dachöffnung eine besondere Absturzgefahr besteht.

### Kollektive Schutzeinrichtungen

Geeignete Schutzmaßnahmen für Arbeiten auf Dächern sind abhängig von der oben beschriebenen Absturzhöhe, der Dachneigung, dem Umfang und der Dauer der auszuführenden Arbeiten, der Dacheindeckung und den Witterungseinflüssen (Hitze, Wind, Regen und Schnee). Kollektive Schutzeinrichtungen (z. B. Geländer, Attika, Brüstung, Durchsturzgitter) haben absoluten Vorrang gegenüber dem Anseilschutz. Mögliche Absturzsituationen sind zu vermeiden, daher ist Rückhaltesystemen der Vorzug zu geben. Bei Bereichen mit Auffangfunktion ist der freie Fall auf ein Minimum zu begrenzen, denn Verletzungen durch Stürze in Auffangsysteme sind nicht auszuschließen und können lebensbedrohend sein.



© R. Reichhart

Neben Gurten kann auch ein Auffangsystem zum Einsatz kommen. Dabei ist ein Absturz zwar möglich, das System dämpft aber die größten Gefahren ab.

### PSA gegen Absturz (PSAgA)

Wenn die Arbeitsplatzevaluierung ergibt, dass technische Maßnahmen wie z. B. Geländer nicht möglich sind, dann sind persönliche Schutzmaßnahmen einzusetzen. Diese müssen aber genau geplant sein, denn es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher Systeme im Bereich PSA gegen Absturz. Neben dem Gurt (Auffang- oder Haltegurt) zählen auch das zugehörige Verbindungsmittel und der geeignete Anschlagpunkt zur PSAgA. Es muss evaluiert werden, ob ein Halte- oder ein Auffangsystem zum Einsatz kommt. Bei einem Haltesystem z. B. mit Haltegurt (Bauch- bzw. Hüftgurt) ist ein Absturz erst gar nicht möglich, weil man nicht zur Absturzkante gelangt oder durch eine Lichtkuppel durchbrechen kann. Bei einem Auffangsystem ist ein Absturz grundsätzlich möglich. Der Auffanggurt umfasst die Person nicht nur im Bauch- bzw. Hüftbereich, sondern auch im Brustbereich, damit im Falle eines Absturzes keine Gefährdung des Rückenbereichs auftritt. Zusätzlich zum Auffanggurt muss ein dämpfendes Element verwendet werden. Dieses dämpfende Element ist überlebenswichtig, da bei einem Absturz Kräfte von mehr als 1,5 Tonnen bzw. 15 kN auf den Körper auftreten können. Der sogenannte Bandfalldämpfer nimmt bei Krafterwirkung Energie auf, indem die verwebten Bänder aufreißen, und begrenzt so die auf den Körper wirkende Kraft auf ein „erträgliches“ Maß von kleiner 6 kN (etwa 600 kg).

### Anschlageinrichtungen

Mit PSAgA werden Personen an einem Anschlagpunkt, einem Seilsicherungs- oder Schienensystem gesichert. Grundsätzlich werden zwei Typen von Anschlageinrichtungen unterschieden: Als „**starrer Anschlagpunkt**“ werden Einzelanschlagpunkte mit einer einzelnen Anschlagöse bezeichnet. Als „**beweglicher Anschlagpunkt auf Seil oder Schiene**“ werden Gleiter auf Seil- oder Schienensicherungssystemen bezeichnet. Der Gleiter enthält eine Anschlagöse und fährt frei über Teilbereiche oder die gesamte Strecke der Anschlageinrichtung. Die ÖNORM

EN 795:2012-10-15 differenziert noch weiter und unterscheidet fünf Typen von Anschlagseinrichtungen:

- **Typ A:** fest mit dem Untergrund verbundene Einzelanschlagpunkte
- **Typ B:** temporäre Anschlagpunkte, die nach Verwendung ohne bauliche Veränderung wieder entfernt werden können
- **Typ C:** Seilsicherungssysteme
- **Typ D:** Schienensicherungssysteme
- **Typ E:** Anschlagseinrichtungen, die durchdringungsfrei sind und nur durch Eigengewicht gehalten werden

### Anschlagmöglichkeiten zur Absturzsicherung

Neben den oben angeführten technischen Anschlagseinrichtungen können auch sogenannte Anschlagmöglichkeiten zur Absturzsicherung eingesetzt werden. Dabei handelt es sich zum Beispiel um tragfähige Konstruktionsteile wie Träger, Balken oder Rohre, die temporär als Befestigungsmöglichkeit für PSAGa genutzt werden können. Hierbei muss von dem/der Verwender:in selbst die ausreichende Tragfähigkeit der Struktur beurteilt werden, an der er:sie sich sichert. Um gesichert den Gefahrenbereich betreten zu können, muss der:die Verwender:in seine:ihre PSAGa mit der Anschlagseinrichtung mit einem geeigneten Verbindungsmittel und der Körperhaltevorrichtung (Auffanggurt) verbinden. In der Praxis finden je nach Situation auch mitlaufende Auffanggeräte oder Höhensicherungsgeräte Verwendung. Höhensicherungsgeräte sind auch für eine horizontale Anwendung zugelassen.

Zusätzlich zu den Anschlagseinrichtungen müssen sichere Zugänge zum Dach und zur Anschlagseinrichtung vorhanden sein. Gehwege, Dachaufstiege und -ausstiege oder Leitern sind dazu gesondert festzulegen, ggf. Gefahrenbereiche abzusperren. Es kann erforderlich sein, an Dachaufstiegen und Dachausstiegen zusätzliche Anschlagpunkte in Reichweite

anzuordnen. Beim Zugang zur Anschlagseinrichtung sind die Positionen der Einstiegstellen und/oder Anschlagpunkte zu dokumentieren.

### Eignung von PSAGa

Jeder:Jede Benutzer:in muss dafür sorgen, dass die verwendete PSAGa für den Einsatzzweck geprüft und geeignet (CE-Kennzeichnung beachten) und mit den vorhandenen Anschlagseinrichtungen kompatibel ist. Für Rückhaltesysteme gilt: Die Länge des Systems muss immer so eingestellt sein, dass Bereiche mit Absturzgefahr nicht erreicht werden können. Abhängig vom Auffangsystem ist auf die erforderliche lichte Höhe unterhalb des Verwenders:der Verwenderin zu achten, damit er:sie beim Auffangvorgang nicht an Teilen der Umgebung anprallt. Verbindungsmittel, die bei einem Sturz auf eine Kante auftreffen könnten, müssen auch für eine Beanspruchung bei einem Sturz über eine Kante geprüft sein. Ob ein Verbindungsmittel über eine Kante verwendet werden darf, ist der Verwenderinformation des Herstellers zu entnehmen. Bei der Planung von Auffangsystemen muss darauf geachtet werden, dass ein Pendelsturz möglichst vermieden wird.

Abschließend kann festgehalten werden, dass für jeden Anwendungsfall in der Praxis, bei dem eine Absturzsicherung erforderlich ist, auch eine entsprechende Lösung gefunden werden kann. In einer nachfolgenden Ausgabe von SICHERE ARBEIT werden konkrete Anwendungsbeispiele zur Planung von Absturzsicherungen beschrieben. ●



DI Stefan Krähan

Experte für Maschinenbau in der AUVA-Hauptstelle, Abteilung Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung

[stefan.kraehan@auva.at](mailto:stefan.kraehan@auva.at)

## Zusammenfassung | Summary | Résumé

Beschäftigte in unterschiedlichsten Branchen sind der Gefahr eines Absturzes ausgesetzt. Ungeachtet der meist schweren Folgen dieser Unfälle werden die gesetzlich vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen oft nicht oder nicht zur Gänze eingehalten. Gründe dafür sind unter anderem fehlendes Wissen um geeignete Sicherungskonzepte sowie ein geringes Risikobewusstsein. In dem Artikel bereitet der Autor die gesetzlichen Vorschriften für Absturzsicherungen auf. Praktische Lösungen zur Planung von Absturzsicherungen werden in der Fortsetzung des Artikels in SICHERE ARBEIT 2/2023 aufgezeigt. ●

Workers in various fields are at risk of falling. Legal safety precautions are rarely observed – or not observed in full – despite the serious consequences that falls mostly have. This is because people don't know about suitable safety concepts or simply

aren't aware of the risks. The author summarises the legal provisions for fall protection. Practical solutions for planning fall protection will be introduced in a follow-up article in SICHERE ARBEIT 2/2023. ●

Nombreux sont les secteurs dans lesquels le personnel est exposé au risque de chute. Malgré les conséquences généralement graves de ces accidents, il arrive souvent que les mesures de protection légales ne soient pas respectées ou ne le soient que partiellement, ce qui s'explique entre autres par le manque de connaissances sur les méthodes de sécurisation adaptées ainsi que par une faible conscience des risques. L'auteur traite dans cet article des dispositions légales relatives aux dispositifs de protection contre les chutes. Des solutions pratiques permettant de planifier la mise en place de tels dispositifs seront présentées dans la suite de l'article qui paraîtra dans le numéro 2/2023 de SICHERE ARBEIT. ●

# Das hybride Arbeitsmodell hat Zukunft

Dieser Beitrag befasst sich mit den Herausforderungen im Arbeitnehmer:innen- bzw. im Arbeitszeitschutz, die sich aufgrund des Arbeitens im privaten Lebensbereich ergeben können. Das Homeoffice-Maßnahmenpaket hat diese Themengebiete großteils unberücksichtigt gelassen. Eine genauere Betrachtung kann also nicht schaden, insbesondere wenn man das verwaltungsstrafrechtliche Risiko der Unternehmer:innen bei Arbeitszeitverstößen bedenkt.

 Patricia Puhr

Die COVID-19-Pandemie hat in den letzten zweieinhalb Jahren in unserem Leben einige Veränderungen gebracht. Insbesondere in der Arbeitswelt sind so manche festgefahrenen Überzeugungen über Bord geworfen worden. Zwar war in bestimmten Branchen schon vor der Pandemie das Arbeiten von zuhause aus möglich und verbreitet. Nunmehr scheint es sich jedoch flächendeckend etabliert zu haben und gehört für viele Beschäftigte

zum Alltag. Laut den Ergebnissen einer Homeoffice-Studie des Arbeitsministeriums waren im Jahr 2020 1,5 Mio. Beschäftigte im Homeoffice tätig, der Großteil davon zum ersten Mal. Darüber hinaus wurde in 7 von 10 Betrieben zumindest bei einem Teil der Belegschaft Homeoffice angewendet.<sup>1</sup> Ein hybrides Arbeitsmodell gilt als eines jener Angebote, die ein Unternehmen in Zukunft bieten sollte, um für Arbeitnehmer:innen attraktiv zu sein.

Der Arbeitsplatz Büro unterzieht sich somit einer grundlegenden Wandlung. Fixe Schreibtische dekoriert mit Blumen, Familienfotos und Schokolade werden zunehmend verschwinden. Das „Shared Desk“-Konzept wird den personalisierten Arbeitsplatz ersetzen. Aufgrund dieser Entwicklung haben Unternehmen bereits begonnen ihre Büroflächen zu verkleinern. So hat beispielsweise die österreichische National-Airline „Austrian Airlines“ ihren Hauptsitz

am Flughafen Wien-Schwechat von insgesamt acht Stockwerken auf nunmehr vier Stockwerke reduziert.<sup>2</sup> Dieses Konzept kann jedoch nur gelingen, wenn die klassischen Büroarbeitsplätze vermehrt in die eigenen, privaten Räumlichkeiten verlegt werden.

### Arbeitnehmer:innenschutz im Homeoffice

Da die Arbeit im Homeoffice im privaten Lebensbereich erfolgt, ist dem:der Arbeitgeber:in auch die gestalterische bzw. kontrollierende Einflussnahme verwehrt. § 4 Abs. 10 ArbIG bestimmt überdies, dass Organe des Arbeitsinspektorates ohne Zustimmung des:der Besitzers:Besitzerin keine Berechtigung haben, Wohnungen, die dem Homeoffice dienen, zu betreten.

Eine Klarstellung des Gesetzgebers erfolgte insofern, als die Homeoffice-Privatwohnung als auswärtige Arbeitsstelle gemäß § 2 Abs. 3 letzter Satz ASchG anzusehen ist. Somit sind sämtliche arbeitsstättenbezogenen Regelungen nicht anwendbar. Den Materialien ist jedoch zu entnehmen, dass auf Themen wie Belichtung oder Temperatur Rücksicht zu nehmen ist. Freilich stellt dies keine Verpflichtung für Arbeitgeber:innen dar, sondern kann bestenfalls als Empfehlung angesehen werden. Diesbezüglich hat sich gegenüber der Gesetzeslage vor dem Maßnahmenpaket nichts geändert. Es verbleibt aber die Verpflichtung zur Arbeitsplatzevaluierung, zur Information und Unterweisung sowie zur Gewährleistung einer Präventivbetreuung nach dem 7. Abschnitt des ASchG.

Die §§ 67, 68 ASchG sowie die Bildschirmarbeitsverordnung sind nur eingeschränkt anwendbar. Von § 67 ASchG gelten lediglich der Absatz 1, Absatz 2 mit Ausnahme des letzten Satzes und Absatz 4. Dabei gilt es aber zu bedenken, dass die Haftung des:der Arbeitgebers:Arbeitgeberin für die verwendeten Arbeitsmittel nur dann greift, wenn er:sie diese auch zur Verfügung gestellt hat. Verwenden

Arbeitnehmer:innen ihre eigenen Arbeitsmittel, so besteht für Arbeitgeber:innen keine Verpflichtung für eine entsprechende Ausgestaltung.

§ 68 sieht eine Anwendung für Homeoffice nur für Absatz 2 vor, womit die in Absatz 3 vorgesehenen Rechte und Ansprüche, wie Pausen und Bildschirmbrille, nicht zur Anwendung kommen. Diesbezüglich verbleibt nur die Fürsorgepflicht, wie schon bisher, als Grundlage für derartige Ansprüche.



Überschreitungen und Verletzungen der Mindestruhezeit unterliegen der Verwaltungsstrafbarkeit.

### Arbeitszeitschutz im Homeoffice

Im Homeoffice ist die Versuchung groß, die durch die Gesetzgebung geforderte klare Trennung der selbstbestimmten Freizeit und der fremdbestimmten Arbeitszeit verschwimmen zu lassen. Dies resultiert in erster Linie daraus, dass die Büroräumlichkeit sich nunmehr im eigenen, privaten Lebensbereich befindet und dadurch die Möglichkeit eröffnet wird, sich jederzeit – sprich zu jeder Tages- oder Nachtzeit – der Arbeit widmen zu können.

Dieser vielfach von Arbeitnehmer:innen- wie auch von Arbeitgeber:innenseite gewünschten Zeitflexibilität setzt die europäische wie auch die österreichische Gesetzgebung zahlreiche Grenzen. Denn grundsätzlich kennt das österreichische Arbeitszeitrecht generell keine

Arbeitszeitautonomie, die dazu führen kann, Höchstzeitgrenzen zu überschreiten oder Mindestruhezeiten zu unterschreiten. Lediglich in ganz spezifischen Zusammenhängen wird eine gewisse Flexibilität ermöglicht, als diesbezüglich wohl bekanntestes Beispiel sei hier die Gleitzeit erwähnt.

Selbst bei diesem vor allem im Homeoffice sehr beliebten und verbreiteten Arbeitszeitmodell gelten die vereinbarten Rahmenbedingungen, die die Mitarbeiter:innen strikt einhalten müssen. Denn das Arbeitszeitrecht geht im Kern noch von Lebensmodellen mit freiem Sonntag und regelmäßigen Anwesenheiten im Betrieb von 9:00 bis 17:00 Uhr mit fallweisen Überstunden aus. Dies spiegeln auch die Regelungen in den einzelnen Kollektivverträgen wider. Auch wenn sich die Realität deutlich von diesen Vorstellungen wegentwickelt hat, hat die Gesetzgebung eine diesbezügliche Anpassung bis jetzt verabsäumt.

### Drohende Verwaltungsstrafen

Deshalb muss sich die Gestaltung der Normalarbeitszeit zwingend in den taxativ aufgezählten Verteilungsmodellen und unter deren Voraussetzungen bewegen. Missachtungen (z. B. Arbeiten spät abends) und Überschreitungen können Normalstunden plötzlich in zuschlagpflichtige Überstunden verwandeln. Eine dadurch nicht korrekt durchgeführte Lohnverrechnung kann daher unbeabsichtigt ein verwaltungsstrafrechtlich relevantes Lohndumping bewirken. Darüber hinaus unterliegen sämtliche Überschreitungen wie auch Verletzungen der Mindestruhezeit der Verwaltungsstrafbarkeit, wobei die Anzeigen über die jeweiligen Arbeitsinspektorate erfolgen. Rechtfertigungsversuche der Arbeitgeber:innen, dass das Zeitverhalten ihrer Mitarbeiter:innen eigenmächtig bzw. freiwillig erfolgt, stellen mangels effizienten betrieblichen Kontrollsystems weder einen Strafmilderungsgrund noch einen Strafausschließungsgrund dar.

Es ist daher unerlässlich, Arbeitszeitregelungen klar zu kommunizieren und deren Einhaltung zu kontrollieren. In der Praxis stellt dies für Arbeitgeber:innen freilich eine große Herausforderung dar. Ein Dulden oder Hinwegsehen ist aufgrund der sehr restriktiven Rechtsprechung des VwGH keineswegs zu empfehlen. Man hätte sich diesbezüglich von der Gesetzgebung sicherlich mehr Gestaltungsfreude, abgesehen von der Möglichkeit Saldoaufzeichnungen zu führen, gewünscht, weshalb Arbeitgeber:innen nur geraten werden kann, sich an den Grenzen des rechtlich Erlaubten und praktisch Möglichen zu orientieren, um gegebenenfalls das Freiwerden von einem Verschulden erreichen zu können. Als taugliche Mittel dafür könnten beispielsweise folgende Vorkehrungen angesehen werden:

- die Richtigkeit der Arbeitszeitaufzeichnungen durch die Mitarbeiter:innen bestätigen lassen
- ausdrückliche Unterweisung sowie Untersagung des Arbeitens außerhalb der definierten Rahmenzeiten
- Erfordernis einer Vorabgenehmigung, um außerhalb der Rahmenzeit arbeiten zu dürfen
- die Möglichkeit des Einloggens außerhalb des Normalarbeitszeitrahmens sperren
- stichprobenartige Überprüfung des dienstlichen E-Mail-Verkehrs oder des Speicherns von Dokumenten in Bezug auf die Zeit usw.

Inwieweit die Judikatur sich mit diesem Vorbringen begnügen wird, bleibt noch abzuwarten. In diesem Zusammenhang wäre es wünschenswert, wenn sich die Rechtsprechung in ihrer Beurteilung der Schwierigkeiten bewusst würde, die eine Kontrolle in den eigenen vier Wänden mit sich bringt.

Abgesehen von dem höheren Risiko einer verwaltungsstrafrechtlichen Haftung stellen in der Praxis oftmals der Umgang mit Überstundenarbeit



Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes gelten für alle dienstlichen Arbeitsverrichtungen, egal, wo sie erbracht werden.

und Wegzeiten sowie die Abgrenzung von Rufbereitschaft und Arbeitsbereitschaft zur ständigen Erreichbarkeit per Smartphone ein Problem dar. Grundsätzlich gilt, dass die arbeitszeitrechtlichen Regelungen keiner Ortsgebundenheit unterliegen, weshalb die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, gemeinsam mit etwaigen Regelungen in den Kollektivverträgen, für sämtliche dienstlichen Arbeitsverrichtungen, gleich, wo sie erbracht werden, gelten. Daraus ergibt sich in logischer Konsequenz, dass auch Mehr- und Überstunden im Homeoffice geleistet werden dürfen. Wegen der eingeschränkten Kontrollmöglichkeit für Arbeitgeber:innen empfiehlt es sich aber, konkrete Regelungen für deren Zulässigkeit aufzustellen und diese deutlich zu kommunizieren.

Wegzeiten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte gelten grundsätzlich nicht als Arbeitszeit. Anders kann dies beurteilt werden, wenn an einem Tag sowohl zuhause als auch in der Arbeitsstätte gearbeitet wird. Diesbezüglich ist zu unterscheiden, ob die Homeofficetätigkeit auf Anweisung des:der Arbeitgebers:Arbeitgeberin unterbrochen wurde, weil beispielsweise eine unverzügliche Anwesenheit im Betrieb

notwendig wurde, oder ob dies im Interesse des:der Mitarbeiters:Mitarbeiterin lag. Um jeglichen Interpretationsschwierigkeiten entgegen zu können, empfiehlt es sich auch hier, eindeutige Regelungen zu diesem Thema in die Betriebs- oder Einzelvereinbarung aufzunehmen.

### Unkontrollierte Grauzone „Bereitschaftszeit“

Vor allem aber die von Mitarbeitern:Mitarbeiterinnen oft sehr frei interpretierte Arbeitszeitflexibilität entwickelt sich bei den Themen Ruf-/Arbeitsbereitschaft im Zusammenhang mit einer ständigen Erreichbarkeit zu einer unkontrollierten Grauzone im Arbeitszeitrecht.

Die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes betont in dieser Beziehung mehrfach, wie wichtig das in der EU-Charta festgeschriebene Grundrecht der Arbeitnehmer:innen auf Beschränkung der Höchstarbeitszeit sowie die Einhaltung der Ruhezeiten sei. Die Mitgliedstaaten müssen hierbei dafür sorgen, dass die Rechte der Arbeitnehmer:innen eingehalten werden. Dabei ist ausschließlich zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit zu unterscheiden, ein Dazwischen gibt es laut Rechtsprechung nicht. Um auch in diesem Bereich

einer verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung entgehen zu können, ist die Abgrenzung zwischen Ruhezeiten und Bereitschaftszeiten umso wichtiger.

So geht aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes hervor, dass eine Bereitschaftszeit automatisch als „Arbeitszeit“ einzustufen ist, wenn Arbeitnehmer:innen während dieser Zeit verpflichtet sind, an ihrem Arbeitsplatz, der nicht mit ihrer Wohnung identisch ist, zu bleiben und sich dort ihrem:ihrer Arbeitgeber:in zur Verfügung zu halten hat. Darüber hinaus stellt er klar, dass Bereitschaftszeiten, einschließlich Zeiten in Form von Rufbereitschaft, auch dann in vollem Umfang unter den Begriff „Arbeitszeit“ fallen, wenn die den Arbeitnehmer:innen während dieser Zeiten auferlegten Einschränkungen ihre Möglichkeiten, die Zeit, in der ihre beruflichen Dienste nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sich ihren eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen. Umgekehrt ist, wenn es keine solchen Einschränkungen gibt, nur jene Zeit als „Arbeitszeit“ anzusehen, die mit der gegebenenfalls tatsächlich während solcher Bereitschaftszeiten erbrachten Arbeitsleistung verbunden ist. Eine Gesamtwürdigung könne aber nur das nationale Gericht unter Berücksichtigung aller Umstände im Einzelfall durchführen.

Da Bereitschaftszeiten Ruhezeiten bei entsprechender Länge und Häufigkeit zumindest beeinträchtigen können, sehen § 20a AZG und § 6 ARG eine Begrenzung der Inanspruchnahme solcher Bereitschaftszeiten vor. Vor dem Hintergrund der ständigen Smartphone-Erreichbarkeit könnte man nunmehr die Frage stellen, ob bzw. wann die Dauererreichbarkeit als Rufbereitschaft oder gar als Arbeitsbereitschaft zu qualifizieren ist.

Dabei ist bei der arbeitszeitrechtlichen Einordnung zwischen der bloßen Erreichbarkeit und der Erbringung von Arbeitsleistungen während dieser Erreichbarkeit zu unterscheiden. Hinsichtlich der Smartphone-Erreichbarkeit wäre daher vorerst zu prüfen, ob diese überhaupt den Regelungen über die Rufbereitschaft unterliegt. Denn man könnte zu dem Schluss kommen, dass die Smartphone-Erreichbarkeit nicht jene Intensität erreicht, von der der Gesetzgeber bei der Rufbereitschaft ausgeht.

Als mögliches Abgrenzungskriterium könnte die Fragestellung dienen, welche Leistungen aufgrund des „Rufes“ überhaupt zu erbringen sind. Aus der bisherigen Judikatur kann abgeleitet werden, dass typischerweise immer auf volle Arbeitsleistungen abgestellt wird. Somit wird jene Leistung erbracht, die auch sonst während der Normalarbeitszeit zu erbringen ist. Einigt man

sich auf dieses Verständnis von Rufbereitschaft, so unterscheidet sich erfahrungsgemäß die Erreichbarkeit per Smartphone doch in den meisten Fällen. Zumeist geht es nicht darum, sich in den Betrieb zu begeben und Arbeitsleistungen zu erbringen, sondern vielmehr darum, nur kurze, einige Minuten dauernde, punktuelle Arbeitsleistungen in Form von Telefonaten oder kurzen E-Mails zu leisten. Unter diesen Umständen könnte eine Rechtfertigung, von einigen Regelungen zur Rufbereitschaft abgehen zu können, argumentiert werden. Dies gelingt jedoch nur so lange, als diese Erreichbarkeit nicht die Intensität einer Arbeitsbereitschaft erlangt, denn dann wäre wohl die gesamte Smartphone-Erreichbarkeit als Arbeitszeit zu qualifizieren – mit all den daraus resultierenden Folgen. ●

**Quellen:**

- [1] Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft. Bundesministerium für Arbeit, Autoren: Wolfgang Bachmayer und Johannes Klotz Wien, 2021. Stand: 12. März 2021
- [2] <https://www.aerotelegraph.com/austrian-airlines-schrumpft-hauptsitz-auf-die-haelfte>

**Mag.<sup>a</sup> Patricia Puhr**  
**Juristische Referentin**  
**AUVA-Hauptstelle**  
[patricia.puhr@auva.at](mailto:patricia.puhr@auva.at)

## Zusammenfassung | Summary | Résumé

Die fortschreitende Flexibilität hinsichtlich Arbeitsort und Arbeitszeit hat unbestritten viele Vorteile sowohl für Arbeitnehmer:innen als auch für Arbeitgeber:innen. In der österreichischen Gesetzgebung sind die diesbezüglichen Regelungen aber nur wenig ausgeprägt. Dies betrifft vor allem die Arbeit im Homeoffice und eine Reform der Strafbestimmungen zum Arbeitszeitrecht. ●

Increasing flexibility in terms of workplace and working time has no doubt many advantages for both employers and employees. However, the Austrian labour law doesn't provide detailed regulations, particularly regarding remote jobs and a reform of penal provisions for the working time. ●

La flexibilité de plus en plus importante accordée au lieu et au temps de travail s'est incontestablement traduite par de nombreux avantages pour les employés comme les employeurs. La réglementation applicable en la matière, en revanche, reste peu développée dans la législation autrichienne. Cette réglementation comprend principalement le télétravail et une réforme des dispositions pénales relatives à la législation sur le temps de travail. ●



**Präsentismus im Straßenverkehr ist gefährlich: Erkrankungen oder Medikamente können die Fahrtüchtigkeit beeinträchtigen und das Unfallrisiko steigern.**

 **Rosemarie Pexa**

Als Präsentismus bezeichnet man die aus gesundheitlicher, ökonomischer und sicherheitsrelevanter Sicht problematische Bereitschaft von Beschäftigten, trotz akuter Krankheit bzw. dem Vorliegen von Krankheitssymptomen am Arbeitsplatz zu erscheinen. Präsentismus ist ein weit verbreitetes Phänomen. Im österreichischen Fehlzeitenreport, der 2018 das Phänomen des Präsentismus im Besonderen betrachtet hat, wird davon ausgegangen, dass jede:r Beschäftigte in Österreich im Durchschnitt an viereinhalb Tagen pro Jahr mit Krankheitssymptomen arbeiten geht. Das bedeutet, übertragen auf die Verkehrssicherheit, dass pro Arbeitstag etwa 70.000 Mitarbeiter:innen trotz einer akuten Erkrankung in irgendeiner Form am Verkehr teilnehmen, obwohl sie nicht oder nur eingeschränkt dazu fähig sind.

„Bevor man sich hinter das Steuer setzt, sollte man sich fragen: Bin ich körperlich gesund, aber auch kognitiv und psychisch fit genug, um den Fahraufgaben nachzukommen?“, rät der Arbeitspsychologe MMag. Martin Unterkircher vom Unfallverhütungsdienst der AUVA-Außenstelle Innsbruck. Inwieweit man körperlich dazu in der Lage ist, ein Fahrzeug zu lenken, sei vergleichsweise einfach zu beurteilen – etwa, ob man trotz einer Fußverletzung die Pedale eines Autos bedienen kann. Wesentlich schwerer tun sich die meisten mit der

Einschätzung der kognitiven und psychischen Fähigkeiten, die durch Krankheit oder Nebenwirkungen von Medikamenten eingeschränkt sein können.

### Krankheit und Beruf

Laut Fehlzeitenreport besteht ein Zusammenhang zwischen Krankheitsbild und Arbeitsfähigkeit in einem bestimmten Tätigkeitsbereich. Einerseits ist die Wahrscheinlichkeit einer arbeitsbedingten Erkrankung oder eines Unfalls in manchen Berufen höher, andererseits hängt es von der beruflichen Tätigkeit ab, ob eine Krankheit Arbeitsunfähigkeit verursacht oder nicht. Wer sich z. B. den Fuß verstaucht hat, wird kaum dazu fähig sein, körperlich schwere Arbeiten zu verrichten, leichte Bürotätigkeiten wären aber möglich.

Die Konsequenzen von Präsentismus unterscheiden sich ebenfalls je nach Beruf. Eine krankheitsbedingt herabgesetzte Leistungsfähigkeit führt zu einer höheren Fehlerhäufigkeit, was im Verkehr ein gesteigertes Unfallrisiko mit sich bringt. Berufskraftfahrer:innen und berufliche Vielfahrer:innen zählen daher zu jenen Berufsgruppen, bei denen Präsentismus schwerwiegende Folgen nach sich ziehen kann. Unterkircher weist allerdings darauf hin, dass auch Personen, die „nur“ einen Bürojob haben, am Straßenverkehr teilnehmen und auf dem Weg zur Arbeit bzw. wieder nach Hause gefährdet sind, wenn sie trotz Krankheit mit dem eigenen Auto fahren.

### Akute Krankheitssymptome

Mit hohem Fieber erscheint kaum jemand am Arbeitsplatz. Viele Menschen würden sich jedoch nicht als „krank“ bezeichnen, wenn sie nur einen leichten grippalen Infekt haben. Die üblichen Symptome wie Niesen, Husten oder eine rinnende

Nase, wegen der man sich häufiger schnäuzen muss, können aber ausreichen, um im Straßenverkehr abgelenkt zu sein. Beim Niesen schließt man automatisch die Augen und ist dadurch kurz im „Blindflug“ unterwegs. Welche Wegstrecke in nur einer Sekunde „Blindflug“ am Steuer zurückgelegt wird, wird jedoch oft unterschätzt, wie Grafik 1 veranschaulicht.

Grippale Infekte können unter anderem von Kreislaufproblemen begleitet sein, wodurch einem schwarz vor den Augen werden kann, oder man hat einen Schwindelanfall und verliert auf einem einspurigen Fahrzeug das Gleichgewicht. Kopfschmerzen, eine übliche Begleiterscheinung von Infekten, erschweren die Konzentration auf den Straßenverkehr.

Die genannten Symptome können die Wahrnehmungsfähigkeit, die Reaktionsgeschwindigkeit und die Reaktionsicherheit beeinträchtigen. Dazu kommen oft noch weitere Faktoren, die sich negativ auf die Verkehrstüchtigkeit auswirken, so Unterkircher: „Bei einem grippalen Infekt schläft man oft schlecht, also nimmt man ein Schlafmittel und am nächsten Tag in der Früh etwas gegen den Infekt. Krankheit, Schlafmangel und Medikamente sind eine sehr gefährliche Kombination.“

**Grafik 1: In 1 Sekunde „im Blindflug“ am Steuer werden je nach Geschwindigkeit unterschiedlich lange Strecken zurückgelegt.**



## Verkehrsunfälle

Das Resultat ist mangelnde Verkehrstüchtigkeit, die sich z. B. durch Vorrangverletzungen oder die Missachtung von roten Ampeln, Verbots- und Gebotszeichen äußert. Andere Verkehrsteilnehmer:innen werden übersehen oder zu spät wahrgenommen, um noch rechtzeitig reagieren zu können. Die Unfallwahrscheinlichkeit steigt, wie auch das folgende – reale – Beispiel zeigt:

Herr B., ein Lkw-Fahrer, erkrankte an einem Wochenende an einem grippalen Infekt. Trotzdem fungierte er bei einem Skirennen als Torrichter, weil er dem Skiclub seine Mithilfe versprochen hatte und nicht kurzfristig absagen wollte. In der Nacht zum Montag konnte er wegen des Infekts kaum schlafen. Statt sich krankschreiben zu lassen, nahm er ein paracetamolhaltiges Erkältungsmittel ein und fuhr in die Arbeit. Das war einerseits seinem Pflichtbewusstsein geschuldet, andererseits der Tatsache, dass der Allgemeinmediziner, den er üblicherweise konsultierte, bei Krankschreibungen sehr zurückhaltend war.

Als Lkw-Fahrer in der Baubranche übt Herr B. eine körperlich fordernde Tätigkeit mit einer täglichen Einsatzzeit von bis zu zehn Stunden aus. An jenem Montag begann sein Arbeitstag so früh, dass er schon um 4 Uhr 30 aufstehen musste. Er stand unter Zeitdruck, um seine höchstzulässige Fahrzeit einhalten zu können, und kam am Vormittag kaum zum Essen und Trinken. Was daraufhin passierte, steht in der Unfallmeldung: Nach dem Abladen verließ Herr B. mit seinem Lkw um elf Uhr die Baustelle. Er verlor kurz danach das Bewusstsein, wodurch der Lkw von der Fahrbahn abkam, eine viel befahrene Straße und einen Gehsteig querte und dann gegen eine Hausmauer prallte. Herr B. erlitt eine Gehirnerschütterung und ein Schleudertrauma und war vier Wochen im Krankenstand.

## Medikamente

Wie offensichtlich auch Herr B. glauben viele, dass ein „harmloses“ Erkältungsmittel die Arbeitsfähigkeit und die Verkehrstüchtigkeit nicht beeinträchtigen kann – ein Fehler, wie Unterkircher betont: „Etliche rezeptfreie Medikamente haben Auswirkungen auf die Verkehrstüchtigkeit. Man sollte schauen, ob sich auf der Verpackung oder auf dem Beipackzettel ein Warnhinweis befindet, bevor man ein Mittel einnimmt.“ In manchen Fällen wird auch in der Bewerbung von Medikamenten gegen grippale Infekte eine gefährliche Botschaft vermittelt: Wenn du in der Früh aufstehst und dich nicht gesund genug für die Arbeit fühlst, es dir aber nicht „leisten“ kann, zu Hause zu bleiben, wirst du durch das Medikament wieder fit.

Im AUVA-Merkblatt M.plus 800 „Sicher unterwegs. Richtiger Umgang mit Müdigkeit, Ablenkung, Substanzen, Erkrankungen und Stress“ sind jene Gruppen von Arzneimitteln aufgelistet, bei denen man im Hinblick auf die Verkehrssicherheit besonders vorsichtig sein sollte. Dazu zählen



Neben zahlreichen verschreibungspflichtigen beeinträchtigen auch viele rezeptfreie Medikamente die Verkehrstüchtigkeit.

# Eine Unternehmenskultur, die den Fokus stark auf Anwesenheit sowie geleistete Arbeitsstunden legt und in der ein allgemeines Misstrauen bezüglich Fehlzeiten herrscht, fördert Präsentismus“

Martin Unterkircher

Erkältungsmittel, Hustenstiller, nicht opioidhaltige Schmerzmittel, Antihistaminika, Hypnotika und Tranquilizer.

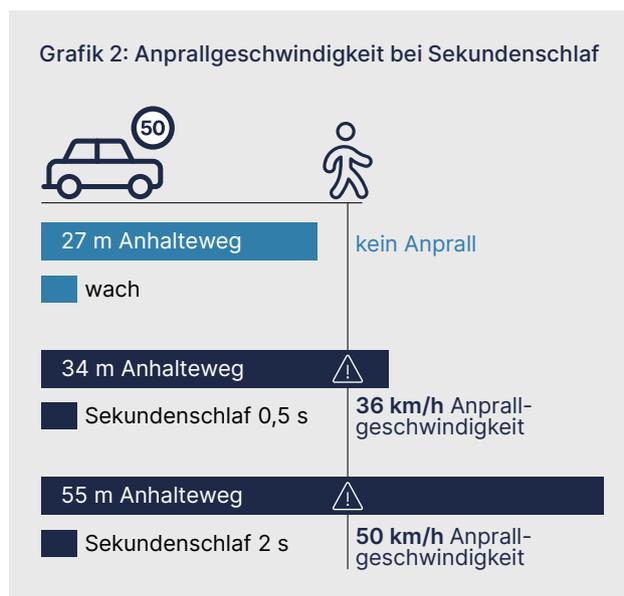
Zu den Nebenwirkungen von Erkältungsmitteln können Müdigkeit, Schwindel, Benommenheit und Störungen der Konzentration zählen. Mittel, die auch stimulierende Substanzen wie Koffein enthalten, führen kurzfristig zu einer subjektiv empfundenen Besserung und dem Gefühl von Fahrtüchtigkeit. Tatsächlich besteht allerdings das Risiko, Gefahren im Straßenverkehr zu unterschätzen. Lässt die Wirkung des Medikaments nach, kommt es häufig zu Ermüdung und verlangsamter Reaktionsfähigkeit. Mögliche Auswirkungen zeigt unter anderem Grafik 2 zu Anprallgeschwindigkeiten bei Sekundenschlaf.

Viele Hustenstiller beeinträchtigen ebenfalls die Reaktionsfähigkeit. Insbesondere der in Hustensäften manchmal eingesetzte Wirkstoff Codein führt zu einer verzögerten Reaktion und verringert darüber hinaus die Fähigkeit der Augen, sich auf wechselnde Lichtverhältnisse, die im Straßenverkehr häufig vorkommen, einzustellen. Auch nicht opioidhaltige Schmerzmittel, die bei leichten bis mäßigen Schmerzen eingesetzt werden, können Kopfschmerzen, Schwindel oder Müdigkeit verursachen. Die Fähigkeit, ein

Fahrzeug zu lenken, wird dadurch negativ beeinflusst. Allergische Reaktionen – z. B. bei Heuschnupfen tränende, brennende Augen – beeinträchtigen in schweren Fällen die Fahrtüchtigkeit. Diese Reaktionen werden durch Antihistaminika gelindert, die aber ebenfalls Nebenwirkungen aufweisen. Bei manchen Augentropfen, etwa gegen allergische Bindehautentzündung, ist die Sehfähigkeit in den ersten fünf bis zehn Minuten nach dem Eintropfen eingeschränkt und die Lichtempfindlichkeit erhöht.

Hypnotika (Schlafmittel) und Tranquilizer (Beruhigungsmittel) führen zu einer Dämpfung des zentralen Nervensystems. Das zeigt sich z. B. in einer deutlichen Verlängerung der Reaktionszeit. Die häufig als Schlaf- oder Beruhigungsmittel verschriebenen Benzodiazepine haben als mögliche Nebenwirkungen Benommenheit, geistige Verwirrtheit, eingeschränktes Urteilsvermögen, Gedächtnisverlust und unsicheren Gang. Werden Schlaf- oder Beruhigungsmittel spät in der Nacht eingenommen, hält die Wirkung nach dem Aufstehen oft noch mehrere Stunden lang an. Studien gehen von einem verdoppelten bis fünffach erhöhten Unfallrisiko unter dem Einfluss von Benzodiazepinen aus.

Besonders gefährlich ist es, wenn Medikamente zusammen mit Alkohol oder Drogen eingenommen werden. Alkohol dämpft das zentrale Nervensystem und verstärkt die Wirkung jener Arzneimittel, die ähnliche Wirkungen auf das Nervensystem haben. Zudem können alkoholische Getränke den Abbau von Medikamenten hemmen: Beide Stoffe konkurrieren unter Umständen um dasselbe Abbausystem, was dazu führt, dass Beeinträchtigungen durch Alkohol und Medikamente länger andauern und es zu ausgeprägten Nebenwirkungen kommen kann. „Bei der Kombination von Medikamenten mit Alkohol oder Drogen können sich die Wirkungen potenzieren“, warnt Unterkircher.



## Krank unterwegs

Unterkircher appelliert an Vorgesetzte sowie Kollegen:Koleginnen von Betroffenen, diese anzusprechen, wenn sie vor einer Fahrt aufgrund einer akuten Erkrankung nicht verkehrstüchtig erscheinen. Diese Mitarbeiter:innen sollten von der Führungskraft darin bestärkt werden, sich krankschreiben zu lassen. In solchen Fällen muss auch berücksichtigt werden,

ob die Mitarbeiter:innen in der Lage sind, sicher nach Hause bzw. zum/zur Arzt:Ärztin zu kommen.

Pflichtbewusstsein, wie im Fall des oben erwähnten Herrn B., hat Unterkircher bei Berufskraftfahrern:-fahrerinnen häufig festgestellt. Es komme sehr selten vor, dass jemand eine Fahrt abbricht, weil er:sie sich nicht gesund fühlt: „Wenn man schon 500 km gefahren ist, fällt es schwer, in der Firma anzurufen und zu sagen: ‚Bitte holt mein Fahrzeug ab‘. Leider versucht man eher, das Fahrzeug selbst zurückzubringen, da man weiß, dass das Unternehmen sonst ein Problem hat.“

Neben dem Verantwortungsgefühl gegenüber der Firma spielt oft auch ein Unterschätzen der Anforderungen des Straßenverkehrs eine Rolle. Als Gesunde:r bewältigt man sie gut, aber in einem durch Krankheit bzw. Medikamente beeinträchtigten Zustand können sie zur Überforderung führen.

In einer Notfallkarte, die man im Fahrzeug mitführt, steht unter anderem, was bei einer akuten Erkrankung unterwegs zu tun ist. Wird über die Notfallkarte und bei der Unterweisung klar kommuniziert, dass man nicht weiterfahren, sondern mit Vorgesetzten das weitere Vorgehen besprechen soll, halten sich die Fahrer:innen eher daran.

## Präventionsmaßnahmen

Die Ursachen für Präsentismus sind vielfältig. Ebenso vielfältig müssen die präventiven Ansätze sein, damit Beschäftigte zu Hause bleiben, wenn sie krank sind. Faire Arbeitsverträge tragen dazu bei, Existenzängste zu verringern. Durch realistische Zielvereinbarungen und ausreichende Ressourcen werden Überforderungssituationen vermieden und die Tendenz, bei akuten Erkrankungen am Arbeitsplatz zu erscheinen, sinkt. Für Abwesenheit sind entsprechende Vertretungsregelungen festzulegen.

Eine Unternehmenskultur, die den Fokus stark auf Anwesenheit und geleistete Arbeitsstunden legt und in der ein allgemeines Misstrauen in Bezug auf die Fehlzeiten der Mitarbeiter:innen herrscht, fördert Präsentismus. Kontraproduktiv

sind auch Rückkehrgespräche, bei denen Druck ausgeübt wird. Beschäftigte müssen sich darauf verlassen können, dass sie vom Unternehmen im Krankheitsfall nicht „fallen gelassen“ werden.

Die Rolle der Vorgesetzten sollte darauf ausgelegt sein, die Mitarbeiter:innen bei ihrer Aufgabenerfüllung bestmöglich zu unterstützen. Damit Führungskräfte dieser Verantwortung nachkommen können, brauchen sie selbst den Rückhalt der Geschäftsführung. Wichtig ist auch die Vorbildfunktion von Führungskräften: Wenn sie selbst bei Erkrankungen zu Hause bleiben und sich auskurieren, werden es die Mitarbeiter:innen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auch tun. ●

**Mag.<sup>a</sup> Rosemarie Pexa**  
Freie Journalistin und Autorin  
[r.pexa@chello.at](mailto:r.pexa@chello.at)

**Info**

Mehr Informationen zum Thema Fahrtüchtigkeit und Präsentismus liefert das AUVA-Merkblatt M.plus 800 „Sicher unterwegs. Richtiger Umgang mit Müdigkeit, Ablenkung, Substanzen, Erkrankungen und Stress.“ Unter [www.auva.at/komm-gut-an](http://www.auva.at/komm-gut-an) (Rubrik Betriebe - Publikationen) kann es kostenfrei bezogen werden.

**Hier geht's direkt zum Bestellformular!**

## Zusammenfassung | Summary | Résumé

Eine krankheitsbedingt herabgesetzte Leistungsfähigkeit führt zu einer höheren Fehlerhäufigkeit. Das erhöht das Unfallrisiko im Straßenverkehr. Auch leichte Erkrankungen wie grippale Infekte können die Verkehrstüchtigkeit beeinflussen. Zahlreiche Medikamente, darunter rezeptfreie wie Erkältungsmittel, weisen Nebenwirkungen auf, die die Fähigkeit zum Lenken eines Fahrzeugs beeinträchtigen. ●

Illness impairs the performance, increases the error ratio, and thus increases the risk of traffic accidents. Even milder sickness such as flu-like infections can affect the fitness to drive. Many medicines, including some that are obtainable without

prescription (cold remedies, etc.) have side-effects that will affect the ability to drive a vehicle. ●

La réduction des capacités entraînée par certaines maladies provoque des erreurs plus fréquentes, augmentant ainsi le nombre d'accidents de la route. Même les maladies bénignes comme les infections grippales sont susceptibles d'entraver l'aptitude à la conduite. De nombreux médicaments, comme les médicaments disponibles sans ordonnance et les médicaments prescrits en cas de rhume, présentent des effets secondaires altérant la capacité de conduire un véhicule. ●



© Adobe Stock

# Packen wir's weiter an!

Die Vorbeugung von arbeitsbedingten Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) stand eineinhalb Jahre im Mittelpunkt der AUVA-Aktivitäten. Im Oktober 2022 ging der AUVA-Präventionsschwerpunkt „Packen wir's an!“ zu Ende. Was hat sich getan und wie geht es weiter?

 Marie Jelenko

MSE sind Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparates (z. B. von Wirbelsäule und Gelenken, Muskeln, Sehnen, Bändern). Sie sind neben Atemwegserkrankungen die häufigste Ursache für Krankenstände in Österreich: Mehr als ein Fünftel (21,9%) der jährlichen Krankenstandstage sind durch MSE verursacht. Dieser hohe Anteil ist in den letzten Jahrzehnten weitgehend stabil geblieben und hängt nicht zuletzt mit der langen Fehlzeitendauer pro MSE-Fall von durchschnittlich über 2 Wochen (15,3 Tage) zusammen. Zwar sind die Anteile von Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems und Bindegewebes an allen Krankenstandstagen bei Männern und Frauen in etwa gleich hoch, Männer erkranken aber um ein Viertel häufiger an MSE, während Frauen eine rund drei Tage längere Krankenstandsdauer aufweisen. Auch das Alter spielt eine wesentliche Rolle im MSE-Geschehen:

Der Anteil von Fehlzeiten durch MSE und Bindegewebserkrankungen nimmt im Vergleich zu anderen Diagnosegruppen mit zunehmendem Alter stark zu. Daten aus Oberösterreich zeigen eine deutliche Steigerung ausgehend von 10% aller Krankenstandstage durch MSE bei den jungen Arbeitskräften auf rund ein Drittel in der Gruppe der 50- bis 64-Jährigen.<sup>1</sup>

## Kosten für Betroffene, Wirtschaft und Gesellschaft

Wirksame Prävention von MSE leistet daher einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der langfristigen Arbeitsfähigkeit. Hier lohnt es sich, den Hebel direkt bei der beruflichen Tätigkeit anzusetzen, denn etwa 40 bis 50 Prozent aller MSE sind mit der Erwerbsarbeit assoziiert. Damit verbunden sind nicht nur individuelle Leidenswege der Betroffenen, es erwachsen daraus auch hohe wirtschaftliche und gesellschaftliche

Kosten. Diese können basierend auf WIFO-Daten<sup>2</sup> auf rund 1,6 Mrd. Euro pro Jahr geschätzt werden. Das sind 16% der jährlichen Kosten des arbeitsbedingten Krankheits- und Unfallgeschehens insgesamt.

## Präventionsschwerpunkt „Packen wir's an!“

Die gute Nachricht ist: Muskel-Skelett-Erkrankungen sind vermeidbar! Um Unternehmen bei diesem Ansinnen zu unterstützen, rief die AUVA im Frühjahr 2021 den Präventionsschwerpunkt „Packen wir's an!“ ins Leben. Damit knüpfte die AUVA an die Europäische Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – Entlasten Dich!“ an. Ziel war die Vorbeugung von arbeitsbedingten MSE sowie von Arbeitsunfällen in Zusammenhang mit physischen Belastungen. Fachkräfte der AUVA entwickelten und aktualisierten zahlreiche einschlägige Informationen und setzten Beratungs- und

Trainingsangebote in Betrieben um. Der Fokus lag auf der Vermittlung von Wissen zur MSE-Prävention, auf der Etablierung von ergonomisch und arbeitsorganisatorisch gut gestalteten Arbeitsbedingungen sowie auf der Förderung von gesunden Arbeitsroutinen. Am 20. Oktober 2022 fand der feierliche Abschluss des Schwerpunktes gemeinsam mit der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) in Wien statt. Aktive Unterstützung gab es von Arbeits- und Wirtschaftsminister

Prof. Martin Kocher und von Dr.<sup>in</sup> Irene Tambornino, stellvertretende ärztliche Direktorin der AUVA. Die Veranstaltung machte deutlich, was alles auf den Weg gebracht wurde und welche Herausforderungen uns weiter begleiten werden.

### Interaktive Angebote

Im Rahmen des Forums Prävention und von 12 Veranstaltungen für Betriebe und Fachleute der Prävention vermittelte die AUVA grundlegendes Wissen und praktische Lösungsmöglichkeiten

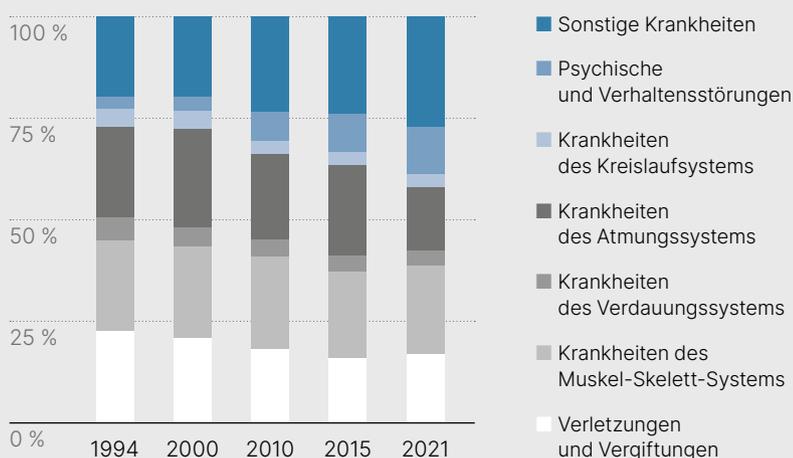
zur Vorbeugung von MSE. Die Themenpalette reichte von Arbeitsplatzgestaltung, Pflege und Lastenhandhabung über Vibrationen bis hin zu Arbeit im Homeoffice und digitalen Innovationen in der Ergonomie. Damit konnten insgesamt mehr als 1.600 Personen aus österreichischen Unternehmen und Organisationen erreicht werden. Ein Highlight war der Austrian Health Day, der digitale Gesundheitstag für alle Unternehmen Österreichs, den die AUVA aktiv unterstützte. Rund 12.000 Arbeitnehmern:Arbeitnehmerinnen aus fast 390 Unternehmen wurden in diesem Rahmen Grundlagen der MSE-Prävention vermittelt.

Die im Kampagnenzeitraum vergrünigten AUVA-Seminare, Webinare und Workshops erreichten rund 1.200 Personen, insbesondere Fachleute der Prävention, Führungskräfte und Arbeitnehmer:innen. Sie dienten der Vertiefung des allgemeinen Wissens zur MSE-Prävention, griffen aber auch spezielle Themen auf.

Die kostenlosen Beratungen gingen einen Schritt weiter: Die Fachberater:innen der AUVA knüpften an die jeweilige Situation in den Unternehmen an und konzipierten gemeinsam mit ihren betrieblichen Ansprechpersonen adäquate Lösungen. Im Rahmen der geförderten AUVA-Programme *AUVAfit* und *baufit* konnten Unternehmen darüber hinaus maßgeschneiderte Projekte zur MSE-Prävention umsetzen.

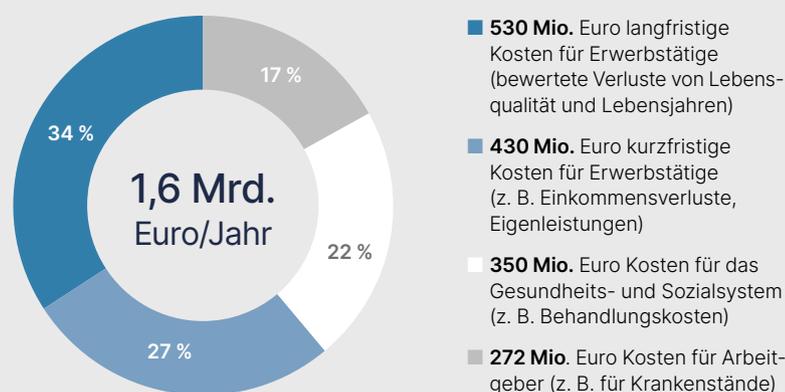
Mannigfaltige Informationsmedien begleiteten das interaktive AUVA-Angebot. Das Merkblatt M.plus 024 „Arbeitsbedingten Muskel-Skelett-Erkrankungen vorbeugen“ wurde speziell für den Schwerpunkt entwickelt. 10 weitere Merkblätter sowie Erklärvideos, Poster und Apps behandeln unterschiedliche Aspekte der MSE-Prävention. Die AUVA-Magazine *SICHERE ARBEIT* und *ALLE!ACHTUNG!* berichteten regelmäßig über wichtige Themen rund um MSE. Die Sonderausgabe *SICHERE ARBEIT 2/2021* widmete sich exklusiv der MSE-Prävention. Advertorials in

Abbildung 1: Krankenstandstage nach Krankenstandsgruppen, Österreich



Quelle: Mayrhuber/Bittschi 2022, basierend auf Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger und WIFO-Berechnungen.

Abbildung 2: Folgekosten von MSE in Österreich



Quelle: AUVA Schätzung auf Basis der Krankenstandsfälle und Dauer der Arbeitsunfähigkeit von MSE im Jahr 2020, Datenquelle: WIFO, Fehlzeitenreport 2020; WIFO, Die Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen in Österreich, 2020; Datenbasis: Inzidenz der Erkrankungen aus 2015, Schätzung lebenslanger Folgekosten

Fachmedien adressierten Angehörige diverser Berufsgruppen mit branchenspezifischen Informationen.

### Weiterer Handlungsbedarf

Im Rahmen der von der AUVA beauftragten Evaluation des MSE-Schwerpunktes führte die prospect Unternehmensberatung GmbH qualitative Interviews mit AUVA-Betriebsberatern/-beraterinnen und betrieblichen Stakeholdern durch. Dabei betonten die Berater:innen, dass es vor allem bei der Konzeption und Umsetzung technischer Lösungen Luft nach oben gibt. Für die Lösungsfindung sind, kompetent angewendet, die neuen Leitmerkmalmethoden sowie digitale Tools (z. B. Captiv Motion) zur Arbeitsplatzanalyse, Gefährdungsbeurteilung oder für den Einsatz in Mitarbeiter:innen-Schulungen hilfreich. Der letzte Punkt scheint besonders wichtig, da Unternehmen immer wieder Hilfsmittel (z. B. Lifte und Rutschkissen) anschaffen, welche die Arbeitnehmer:innen aber nicht oder nur mangelhaft nutzen. In der Branche Hotellerie und Gastgewerbe machten die Berater:innen insbesondere beim Servicepersonal ergonomischen Verbesserungsbedarf aus.

Seitens der befragten Unternehmen stand der Wunsch nach Entlastung der Mitarbeiter:innen im Vordergrund, wobei auch hier die Interviewpartner:innen die Nutzung bereits vorhandener Hilfsmittel und Geräte als zentrales

Verbesserungspotenzial nannten. Hier gelte es die Arbeitnehmer:innen besser aufzuklären und regelmäßig zu erinnern, damit die Hilfsmittel besser in die Arbeitsroutinen integriert werden. Weitere von betrieblichen Stakeholdern genannte Herausforderungen betreffen den zunehmenden Arbeitsdruck, das Heben von Lasten in ungünstigen Positionen, das Tragen, Heben und Ziehen schwerer Lasten, vermehrte repetitive Tätigkeiten aufgrund neuer, produktiverer Maschinen, enge Raumverhältnisse, die den Einsatz von Hilfsmitteln erschweren und – vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – die Unterstützung insbesondere älterer Mitarbeiter:innen z. B. durch Exoskelette.

MSE-Prävention bleibt damit ein zentrales Thema für die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen. Unternehmen können auch über die Laufzeit des Schwerpunktes hinaus auf die Unterstützung der AUVA in Sachen MSE-Prävention zählen. Kostenlose Betriebsberatungen bleiben ebenso im Programm wie die vielfältigen Weiterbildungsangebote. Dabei kommen auch moderne digitale Tools wie sensorbasierte Video- und Bewegungsanalysen und Virtual-Reality-Anwendungen zum Einsatz. Die etablierten geförderten Präventionsprogramme *AUVAfit* und *baufit* sind weiterhin über die AUVA buchbar.

Dies alles und mehr finden Sie auf [www.auva.at/mse](http://www.auva.at/mse). ●



## Mehr Informationen

... im AUVA Merkblatt  
**M.plus 024 – Arbeitsbedingten Muskel-Skelett-Erkrankungen vorbeugen**

Zum Download auf [auva.at](http://auva.at)



### Quellen

- [1] Vgl. Mayrhuber, Christine & Benjamin Bittschi (2022): Fehlzeitenreport 2022. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich, abrufbar unter: <https://www.sozialversicherung.at/fehlzeitenreport> (zuletzt abgerufen am 05.01.2023).
- [2] Vgl. Leoni, Thomas, Brunner, Anna & Christine Mayrhuber (2020): Die Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen in Österreich, abrufbar unter: [https://www.wifo.ac.at/news/die\\_kosten\\_arbeitsbedingter\\_unfaelle\\_und\\_erkrankungen](https://www.wifo.ac.at/news/die_kosten_arbeitsbedingter_unfaelle_und_erkrankungen) (zuletzt abgerufen am 05.01.2023).



Dr.<sup>in</sup> Marie Jelenko

AUVA-Hauptstelle,  
Management Präventionskampagnen

[marie.jelenko@auva.at](mailto:marie.jelenko@auva.at)

## Zusammenfassung | Summary | Résumé

 In den Jahren 2021 und 2022 legte die AUVA-Prävention ihren Fokus auf die Vorbeugung von Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE). Das Resümee zeigt, was dabei alles umgesetzt wurde, wie viele Unternehmen mit den Angeboten erreicht werden konnten, und dass die MSE-Prävention weiterhin ein zentrales Thema für die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen bleibt. ●

 In 2021 and 2022, the focus of the AUVA's prevention scheme was on musculoskeletal disorders (MSDs). The summary documents which projects were realised, how many businesses implemented the scheme, and that MSD prevention remains a central issue for the occupational safety and health of employees. ●

 En 2021 et 2022, le groupe de prévention de l'AUVA a mis l'accent sur la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS). La synthèse présente tout ce qui a été mis en œuvre dans ce cadre ainsi que le nombre d'entreprises ayant bénéficié des offres de l'AUVA, et montre que la prévention des TMS reste un sujet capital pour la sécurité au travail et la santé des travailleurs et des travailleuses. ●

# SICHERE ARBEIT

## Jahrgang 2022

Nachfolgend finden Sie eine Auflistung aller Artikel, die im Jahr 2022 im Fachmagazin **SICHERE ARBEIT** erschienen sind, wahlweise gegliedert nach Thema oder Autor:in.

Alle Ausgaben können Sie hier auf unserer Website sowohl online lesen sowie als PDF herunterladen:  
[sicherearbeit.at/ausgaben](https://sicherearbeit.at/ausgaben)



Die Redaktion wünscht Ihnen viel Spaß bei der Nachlese!

Hinweis zu den Zahlenangaben: Die erste Zahl gibt den Jahrgang an, die zweite die Ausgabe (SoA steht für Sonderausgabe) und die dritte die Seite.

## Gliederung nach Themen

### Aktuell

2021: Die Pandemie ging weiter – auch in der Unfallstatistik? Mayer, B.; 22/2/8

Corona und die Folgen Mayer, B.; 22/2/11

### Arbeitsorganisation – Good Practice

Verkehrsunfälle durch Arbeitsorganisation verhindern Pexa, R.; 22/SoA2/18

### Arbeits- und Organisationspsychologie

Motivation im Kampf gegen MSE, Depression & Co Amon-Glassl, U.; 22/3/13

Ethik im Arbeitnehmer:innenschutz Rothmeier-Kubinecz, S.; 22/5/6

My Home is my Office ...? Huber, B.; 22/5/14

### Arbeitsplatz Auto

Entspannt, gesund und sicher ankommen Schwaighofer, P., Lebersorg-Likar, J.; 22/SoA2/46

### Assistenzsysteme

Chancen und Grenzen von Assistenzsystemen Pexa, R.; 22/SoA2/10

### AUVAfit

Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zum Abbau arbeitsbedingter psychischer Belastungen Rothmeier-Kubinecz, S.; 22/SoA1/28

### AUVA Komm gut an!

Freie Fahrt für Assistenzsysteme Pexa, R.; 22/6/6

Blickbewegungsanalysen im innerbetrieblichen Verkehr – Mit den Augen eines:einer Staplerfahrenden Peissl, S.; 22/SoA1/24

Verkehrssicherheit geht uns alle an Kienböck, F.; 22/SoA2/6

### AUVA Packen wir's an!

Unfallfrei heben und tragen Pexa, R.; 22/1/8

27. Innsbrucker Ergonomieforum: Neue Technologien und MSE im Fokus Pexa, R.; 22/1/30

Psychische Risikofaktoren für MSE Pexa, R.; 22/2/24

Lastenhandhabung: Wie lassen sich MSE verhindern? Pexa, R.; 22/2/30

Aus der Praxis, für die Praxis Pexa, R.; 22/3/18

Test und Therapie Pexa, R.; 22/3/22

Austrian Health Day 2022: Virtueller Gesundheitstag für mehr Gesundheit in Betrieben Pexa, R.; 22/3/26

Muskel-Skelett-Erkrankungen aus Public-Health-Perspektive Leodolter, K.; Wunderl, S.; 22/4/8

Der Mensch bleibt im Mittelpunkt Pexa, R.; 22/4/14

AUVAfit im Blumenhandel Pexa, R.; 22/4/20

Steharbeitsplätze im Fokus Pexa, R.; 22/5/18

MSE-Prävention in der Jugend starten Pexa, R.; 22/6/26

Muskel-Skelett-Erkrankungen und Psyche Pexa, R.; Lanner, I.; 22/SoA1/47

### AUVAtop

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen gemeinsam weiterentwickeln Nussbacher, E.; 22/5/32

### Bauwesen

Gefährliche Stäube in der Bauwirtschaft Kluger, N.; 22/5/36

### Brennbare Flüssigkeiten

Leichen leben (doch noch) länger: Eine F(L)achgeschichte zur VbF – Verordnung brennbare Flüssigkeiten Drobits, J.; 22/3/38

### Chemie

Besonders gefährliche brennbare Flüssigkeiten – demnächst vollverdampft! Drobits, J.; 22/2/34

Zuverlässig messen – Kompetenzüberprüfung von Laboratorien Falta, T.; Renner, E.; 22/5/28

### Digitale Technologien

AR Assist – Analyse von Augmented-Reality-Systemen hinsichtlich Ergonomie, Unfallprävention und Arbeitspsychologie Lechner, N.; Suetterle, S.; 22/1/14

### Digitalisierung

Das Psychische in der automatisierten Welt Rothmeier-Kubinecz, S.; 22/2/40

Erfahrungsbasiertes Lernen mit XR Lechner, N.; Egger-Lampl, S.; Bieg, T.; Maier, V.; 22/4/34

### Ergonomie

Lichttechnischer Kongress 2022 in Linz – Rückblick und Ausblick auf erhellende Informationen Eder, B.-C.; 22/6/16

### Evaluierungstool GUROM

GUROM – Mobilität sicher gestalten Habenicht, H.; Schwaighofer, P.; 22/SoA2/28

### Fahrrad und E-Bike

Sicher unterwegs mit dem Fahrrad Farkas-Utzig, B.; 22/SoA2/14

### Fahrtüchtigkeit

Sicherheitsfaktor Fahrtüchtigkeit Pexa, R.; 22/SoA2/23

### Forum Prävention 2022

Aktuelle Themen im Blickpunkt Pexa, R.; 22/3/8

### Forschung

Ziehen und Schieben unter der Lupe Lechner, N.; 22/2/19

### Gefahrguttransport

Wie verständlich ist das ADR? Drobits, J.; 22/4/26

### Gesundheitsfördernde Führung

Führungskräfte – Betroffene und Gestaltende psychischer Belastungen am Arbeitsplatz Reiter, M.; 22/SoA1/20

### Gewalt am Arbeitsplatz

(Un)sichtbare Gewalt Lehr, S.; Steurer, J.; 22/SoA1/43

### Güterbeförderung in KMU

Mehr Sicherheit im Güterverkehr Pexa, R.; 22/SoA2/37

### Homeoffice

Das Büro in den eigenen vier Wänden – Psychische Belastung im Homeoffice Kubicek, B.; 22/SoA1/38

### Innerbetrieblicher Verkehr

„Verstärktes Verkehrsaufkommen“ sicher bewältigen Hawlik, W.; 22/4/30

### Unfallfrei am Werksgelände

Pexa, R.; 22/SoA2/32

### Innovativ für mehr Sicherheit

Abschieben statt Abkippen schafft Sicherheit Seitz, A.; 22/4/39

### Internationales

Ein Blick zum Nachbarn Auer, P.; 22/6/22

### Jugendliche

Trafficsafety4you: Mobilitätsbildung für 14- bis 18-Jährige Schützhofer, B.; 22/SoA2/42

### Kommunikationstechnik

Let's Disconnect – Müssen wir immer erreichbar sein? Jelenko, M.; Strobach, T.; 22/1/34

### Muskel-Skelett-Erkrankungen

Schwerpunkt MSE: Rückblick und Ausblicke Pexa, R.; 22/6/12

### Neue Technologien

Virtuelle Realität in Schulungsmaßnahmen zur Verhaltensänderung Waldinger, C.; 22/6/36

### Notfallpsychologie

Extremsituationen im beruflichen Alltag – Wie können wir damit umgehen? Ebner, S.; Lanner, I.; 22/1/20

Psychosoziale Erste Hilfe – Unterstützung von Betroffenen im Unternehmen Ebner, S.; Lanner, I.; 22/SoA1/34

### Persönliche Schutzausrüstung

Auswahl geeigneter Schutzhandschuhe: Fakten und Mythen Drobits, J.; 22/3/32

Megatrends im Arbeitnehmer:innenschutz Mackinger, B.; 22/6/31

### Psychische Belastung in der Arbeit

Von Faktoren, die den Menschen psychisch beeinflussen – ein Update Huber, B.; Strobach, T.; 22/SoA1/6

### Psychologie

Der Faktor Mensch – Grundlagen der Risikokompetenz Weimar, A.; 22/5/22

### Sicher und gesund arbeiten

Wohlfühlatmosphäre im Betrieb mit Fokus auf Gesundheitsförderung Seitz, A.; 22/4/42

G'sund sein – G'sund bleiben Seitz, A.; 22/5/11

Mit der Black Box zu mehr Sicherheit Seitz, A.; 22/6/34

### Suchtprävention

Sucht in Zeiten der Coronapandemie Böll, F.; Köchl, B.; 22/SoA1/15

### UV-Schutz

Die Schattenseiten der Sonne Pexa, R.; 22/2/14

## Gliederung nach Autor:in

### Amon-Glassl, U.

Motivation im Kampf gegen MSE, Depression & Co; 22/3/13

### Auer, P.

Ein Blick zum Nachbarn; 22/6/22

### Bieg, T.

Erfahrungsbasiertes Lernen mit XR; 22/4/34

### Böll, F.

Sucht in Zeiten der Coronapandemie; 22/SoA1/15

### Drobits, J.

Besonders gefährliche brennbare Flüssigkeiten – demnächst vollverdampft!; 22/2/34  
Auswahl geeigneter Schutzhandschuhe: Fakten und Mythen; 22/3/32  
Leichen leben (doch noch) länger: Eine F(L)achgeschichte zur VbF – Verordnung brennbare Flüssigkeiten; 22/3/38  
Wie verständlich ist das ADR?; 22/4/26

### Ebner, S.

Extremsituationen im beruflichen Alltag – Wie können wir damit umgehen?; 22/1/20  
Psychosoziale Erste Hilfe – Unterstützung von Betroffenen im Unternehmen; 22/SoA1/34

### Eder, B.-C.

Lichttechnischer Kongress 2022 in Linz – Rückblick und Ausblick auf erhellende Informationen; 22/6/16

### Egger-Lampl, S.

Erfahrungsbasiertes Lernen mit XR; 22/4/34

### Falta, T.

Zuverlässig messen – Kompetenzüberprüfung von Laboratorien; 22/5/28

**Farkas-Utzig, B.**

Sicher unterwegs mit dem Fahrrad; 22/SoA2/14

**Habenicht, H.**

GUROM – Mobilität sicher gestalten; 22/SoA2/28

**Hawlik, W.**

„Verstärktes Verkehrsaufkommen“ sicher bewältigen; 22/4/30

**Huber, B.**

My Home is my Office ...?; 22/5/14  
Von Faktoren, die den Menschen psychisch beeinflussen – ein Update; 22/SoA1/6

**Jelenko, M.**

Let's Disconnect – Müssen wir immer erreichbar sein?; 22/1/34

**Kienböck, F.**

Verkehrssicherheit geht uns alle an; 22/SoA2/6

**Kluger, N.**

Gefährliche Stäube in der Bauwirtschaft; 22/5/36

**Köchl, B.**

Sucht in Zeiten der Corona-Pandemie; 22/SoA1/15

**Kubicek, B.**

Das Büro in den eigenen vier Wänden – Psychische Belastung im Homeoffice; 22/SoA1/38

**Lanner, I.**

Extremsituationen im beruflichen Alltag – Wie können wir damit umgehen?; 22/1/20  
Psychosoziale Erste Hilfe – Unterstützung von Betroffenen im Unternehmen; 22/SoA1/34  
Muskel-Skelett-Erkrankungen und Psyche; 22/SoA1/47

**Lebersorg-Likar, J.**

Entspannt, gesund und sicher ankommen; 22/SoA2/46

**Lechner, N.**

AR Assist – Analyse von Augmented-Reality-Systemen hinsichtlich Ergonomie, Unfallprävention und Arbeitspsychologie; 22/1/14  
Ziehen und Schieben unter der Lupe; 22/2/19  
Erfahrungsbasiertes Lernen mit XR; 22/4/34

**Lehr, S.**

(Un)sichtbare Gewalt; 22/SoA1/43

**Leodolter, K.**

Muskel-Skelett-Erkrankungen aus Public-Health-Perspektive; 22/4/8

**Mackinger, B.**

Megatrends im Arbeitnehmer:innenschutz; 22/6/31

**Maier, V.**

Erfahrungsbasiertes Lernen mit XR; 22/4/34

**Mayer, B.**

2021: Die Pandemie ging weiter – auch in der Unfallstatistik?; 22/2/8  
Corona und die Folgen; 22/2/11

**Nussbacher, E.**

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen gemeinsam weiterentwickeln; 22/5/32

**Peissl, S.**

Blickbewegungsanalysen im innerbetrieblichen Verkehr – Mit den Augen eines: einer Staplerfahrenden; 22/SoA1/24

**Pexa, R.**

Unfallfrei heben und tragen; 22/1/8  
27. Innsbrucker Ergonomieforum: Neue Technologien und MSE im Fokus; 22/1/30  
Die Schattenseiten der Sonne; 22/2/14  
Psychische Risikofaktoren für MSE; 22/2/24

Lastenhandhabung: Wie lassen sich MSE verhindern?; 22/2/30

Aktuelle Themen im Blickpunkt; 22/3/8

Aus der Praxis, für die Praxis; 22/3/18

Test und Therapie; 22/3/22

Austrian Health Day 2022: Virtueller Gesundheitstag für mehr Gesundheit in Betrieben; 22/3/26

Der Mensch bleibt im Mittelpunkt; 22/4/14

AUVAfit im Blumenhandel; 22/4/20

Steharbeitsplätze im Fokus; 22/5/18

Freie Fahrt für Assistenzsysteme; 22/6/6

Schwerpunkt MSE: Rückblick und Ausblicke; 22/6/12

MSE-Prävention in der Jugend starten; 22/6/26

Muskel-Skelett-Erkrankungen und Psyche; 22/SoA1/47

Chancen und Grenzen von Assistenzsystemen; 22/SoA2/10

Verkehrsunfälle durch Arbeitsorganisation verhindern; 22/SoA2/18

Sicherheitsfaktor Fahrtüchtigkeit; 22/SoA2/23

Unfallfrei am Werksgelände; 22/SoA2/32

Mehr Sicherheit im Güterverkehr; 22/SoA2/37

**Reiter, M.**

Führungskräfte – Betroffene und Gestaltende psychischer Belastungen am Arbeitsplatz; 22/SoA1/20

**Renner, E.**

Zuverlässig messen – Kompetenzüberprüfung von Laboratorien; 22/5/28

**Rothmeier-Kubinecz, S.**

Das Psychische in der automatisierten Welt; 22/2/40

Ethik im Arbeitnehmer:innenschutz; 22/5/6

Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zum Abbau arbeitsbedingter psychischer Belastungen; 22/SoA1/28

**Schützhofer, B.**

Trafficsafety4you: Mobilitätsbildung für 14- bis 18-Jährige; 22/SoA2/42

**Schwaighofer, P.**

GUROM – Mobilität sicher gestalten; 22/SoA2/28  
Entspannt, gesund und sicher ankommen; 22/SoA2/46

**Seitz, A.**

Abschieben statt Abkippen schafft Sicherheit; 22/4/39  
Wohlfühlumgebung im Betrieb mit Fokus auf Gesundheitsförderung; 22/4/42  
G'sund sein – G'sund bleiben; 22/5/11  
Mit der Black Box zu mehr Sicherheit; 22/6/34

**Steurer, J.**

(Un)sichtbare Gewalt; 22/SoA1/43

**Strobach, T.**

Let's Disconnect – Müssen wir immer erreichbar sein?; 22/1/34  
Von Faktoren, die den Menschen psychisch beeinflussen – ein Update; 22/SoA1/6

**Suette, S.**

AR Assist – Analyse von Augmented-Reality-Systemen hinsichtlich Ergonomie, Unfallprävention und Arbeitspsychologie; 22/1/14

**Waldinger, C.**

Virtuelle Realität in Schulungsmaßnahmen zur Verhaltensänderung; 22/6/36

**Weimar, A.**

Der Faktor Mensch – Grundlagen der Risikokompetenz; 22/5/22

**Wunderl, S.**

Muskel-Skelett-Erkrankungen aus Public-Health-Perspektive; 22/4/8

# Komm gut an!



KOMM GUT AN!

Eine Initiative der AUVA für mehr Verkehrssicherheit

Verkehrsunfälle im Arbeitskontext haben oft tödliche oder schwere Folgen für Betroffene. Viele Unfälle könnten vermieden werden!

Die AUVA unterstützt Sie dabei, Verkehrsunfällen am Betriebsgelände, auf Dienstwegen oder Wegen von und zur Arbeit vorzubeugen.

Damit Sie gut ankommen!

[auva.at/komm-gut-an](https://auva.at/komm-gut-an)



International Media  
Festival for Prevention  
Sydney 2023

## Internationales Medienfestival für Prävention

Prämiert werden Filme und Multimediaproduktionen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Ab Jänner 2020 produzierte Medien können von nationalen und internationalen Organisationen, Unternehmen und Institutionen sowie von Agenturen und Produzenten oder Studenten und einzelnen Personen eingereicht werden. Eine international besetzte Jury ermittelt die Gewinner des Media Festivals. Die Preisverleihung erfolgt im Rahmen des XXIII. Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit am 28. November 2023 in der Special Media Session vor einem großen Publikum in Sydney, Australien.



[www.mediainprevention.org/de](https://www.mediainprevention.org/de)



23<sup>rd</sup> World Congress on  
**Safety and  
Health at Work**  
Sydney 2023

Proudly presented by



International  
Labour  
Organization





# Altersgerechtes Arbeiten im Generationendialog

Die seit mehr als 130 Jahren bestehende Raiffeisenbank Längenfeld im Ötztal in Tirol sieht sich in der Verantwortung für Wirtschaft und Miteinander in der Region. Mit außergewöhnlichen Maßnahmen hat das Unternehmen insbesondere die gesunde Zusammenarbeit unterschiedlicher Generationen ihrer Beschäftigten erfolgreich vorangetrieben. Dieses Engagement wurde 2021 mit einer Nominierung zur Goldenen Securitas in der Kategorie „Vielfalt bringt Erfolg“ prämiert.

 Ariadne Seitz

Die Kategorie „Vielfalt bringt Erfolg“ der Goldenen Securitas rückt Unternehmen in den Fokus, die in ihrer Personalauswahl auf Vielfalt achten: Vielfalt an Fähigkeiten und Kenntnissen, an Kulturen und Sprachen, an Alter und Bedürfnissen etc., ganz nach dem Motto „Je vielfältiger, desto besser“. Die Raiffeisenbank Längenfeld fördert die Altersvielfalt in ihrem Betrieb. Ein Generationendialog soll das gute Miteinander zwischen Jung und Alt ermöglichen. Hürden,

die zwischen unterschiedlichen Altersgruppen bestehen, können so beseitigt werden. Wertvolles Fachwissen älterer Mitarbeiter:innen wird an die junge nachfolgende Generation in kleinen Teams in – sehr persönlichen – Gesprächen weitergegeben. Damit wird das Bewusstsein für Generationsunterschiede, für die Stärken, aber auch für die Bedürfnisse beider Seiten geschärft und der bewusste, respektvolle Umgang miteinander gefördert und erfolgreich gelebt.

## Mit Analyse zum Wissenstransfer

In einem ersten Schritt wurde analysiert, welche Personen aus der Bank ausscheiden werden, zu welchem Zeitpunkt dies geschehen wird und wie die Nachbesetzung geplant ist. In diesem Zusammenhang wurde untersucht, welche Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Nachrückenden erforderlich sind. Insbesondere beschäftigte die Unternehmensführung die Frage, wie das implizite Wissen, das in der Bank über viele Jahrzehnte aufgebaut worden ist, für die Zukunft erhalten werden kann. Die Antwort brachten eine Analyse und Workshops. Zunächst wurde identifiziert, welche Mitarbeiter:innen ihr Wissen an welche Nachfolger:innen weitergeben sollen. Es wurden Teams – bestehend aus Übergeber:in und Übernehmer:in – gebildet. Diese haben in gemeinsamen Workshops die Übergabe der Kunden:Kundinnen und der dazugehörigen Informationen organisiert. Erstmals wurde Altersteilzeit eingeführt.



### Erfolgreiche Demografieberatung

Mitarbeiter:innen verschiedenen Alters haben oft unterschiedliche Anliegen, Kommunikationswege und Bedürfnisse. Damit alle Potenziale richtig eingesetzt werden, erarbeiteten Consulter:innen der „Demografieberatung für Beschäftigte und Betriebe“ gemeinsam mit der Raiffeisenbank Längenfeld punktgenaue Maßnahmen für die nachhaltige Stärkung einer generationengerechten Zusammenarbeit und einer wertschätzenden Teamkultur. Die Demografieberatung will Unternehmen darin unterstützen, nachhaltig wettbewerbsfähig zu bleiben und ein krisensicheres Arbeitsfeld zu schaffen. Das kostenfreie Angebot lief von 2017 bis 2022 und wurde zu 100 Prozent aus Mitteln des ESF (Europäischer Sozialfonds) und des BMA (Bundesministerium für Arbeit) finanziert. Von

diesem Angebot der individuellen Begleitung profitierte auch die Raiffeisenbank Längenfeld. Die Demografieberatung unterstützte in den Bereichen Wissenserhalt im Betrieb, Mobile Working, alter(n)sgerechtes Arbeitsfeld sowie Nachfolgemangement und erfolgreiche Führung.

Dass das genaue Wissen um die aktuelle und zukünftige Altersstruktur im eigenen Unternehmen auch die Wettbewerbsfähigkeit und die Beschäftigung im Betrieb steigert, bemerkte vor allem Dipl.-BW Harald Loehner, ehemaliger Vorstand und Geschäftsleiter der Raiffeisenbank Längenfeld: „Wir haben mit der Demografieberatung begonnen, die altersbedingte Veränderung des Personalstandes in der Bank in den kommenden Jahren sichtbar zu machen. Als nächstes haben wir die Wertesysteme der verschiedenen Generationen herausgearbeitet und dadurch Verständnis für einen unterschiedlichen Sprachgebrauch geschaffen. Gerade in der durch Covid-19 bedingten Krise war und ist dieses Verständnis sehr hilfreich für die Zusammenarbeit der Teams, die teilweise getrennt arbeiten mussten (Homeoffice). Zuletzt haben wir das vorhandene implizite Wissen in der Bank analysiert und sind dabei, mit den daraus abgeleiteten Maßnahmen dieses Wissen auch über die nächsten Generationen in der Bank zu bewahren.“



### Goldene Securitas 2023

Die „Goldene Securitas“ wird von der AUVA und der WKO alle zwei Jahre vergeben. Prämiert werden Klein- und Mittelbetriebe, die auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit vorbildliche Maßnahmen setzen. Die Auszeichnung wird in den drei Kategorien „Sicher und gesund arbeiten“, „Innovativ für mehr Sicherheit“ und „Vielfalt bringt Erfolg!“ vergeben. Die nächste Verleihung findet 2023 statt.

Machen Sie mit! Alle Informationen zur Einreichung sowie Videos der ausgezeichneten und nominierten Lösungen aus KMU der letzten Jahre finden Sie unter:

[www.auva.at/goldenesecuritas](http://www.auva.at/goldenesecuritas)

Einreichschluss ist der 12. Mai 2023!



### Altersgerechtes Arbeiten

Altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen heißt, für alle Altersgruppen im Unternehmen – von jungen bis zu langjährigen und erfahrenen Beschäftigten – die richtigen Maßnahmen zu setzen. Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit ein ganzes Arbeitsleben lang zu fördern und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit des eigenen Betriebs zu erhöhen. So können Fluktuationen und Ausfälle vermieden werden. Damit dies gelingt, müssen ein gutes Arbeitsumfeld und optimal gestaltete Arbeitsplätze geboten werden.

Darüber hinaus ist eine vorurteilsfreie Haltung gegenüber den verschiedenen Generationen von großer Bedeutung. In der Führung kommt es darauf an, individuelle Stärken

und die Motivation zu fördern, um zu verhindern, dass Mitarbeiter:innen unter ihren Möglichkeiten arbeiten und unternehmerische Erfolge von vornherein eingeschränkt werden. Führungskräfte sollten um den körperlichen und geistigen Umbau des Menschen im Laufe des Alterwerdens wissen. Körperliche Belastungen wie das Heben und Tragen von schweren Lasten oder lange Arbeitszeiten und Nachtarbeit können früher zu Überbeanspruchungen führen – wobei dies sehr von der individuellen Konstitution der Person abhängt. Auch die geistigen Fähigkeiten verändern sich im Alter, ohne jedoch an Qualität zu verlieren. Es verändert sich die Art der Intelligenz. Bei Jüngeren spricht man von fluider Intelligenz – sie arbeiten schnell und eignen sich rasch neues Wissen an. Bei Älteren spricht man von kristalliner Intelligenz. Sie lernen zwar langsamer, verknüpfen aber effizient vorhandenes Wissen mit neuen Erfahrungen. Sie lösen schwierige Aufgaben oft schneller als jüngere Kollegen:Kolleginnen, weil sie vernetzt und assoziativ denken. Mit dem Alterwerden nehmen soziale Kompetenzen zu. Dabei handelt es sich etwa um Verantwortungsbewusstsein, soziale Kommunikation und einen ganzheitlichen Blick.

### Ergonomieberatung der AUVA

Ein großes Anliegen der Geschäftsführung der Raiffeisenbank Längenfeld war es – zusätzlich zum Generationendialog unter den jüngeren und älteren Mitarbeitern:Mitarbeiterinnen – auch ergonomische Verbesserungen an jedem einzelnen Arbeitsplatz vorzunehmen und so zur Vermeidung von Muskel-Skelett-Erkrankungen beizutragen. Um den Bedürfnissen aller Mitarbeiter:innen gerecht zu werden, wurde mithilfe der AUVA eine alter(n)sgerechte Ergonomieberatung durchgeführt. Im Zuge der AUVA-Beratung wurden die Arbeitsplätze analysiert und die Anliegen der Mitarbeiter:innen besprochen. Die anschließenden Maßnahmenempfehlungen wurden dokumentiert. Daraufhin wurden die Arbeitshöhen von Schalterarbeits-

plätzen angepasst, ergonomische Mäuse, Fußstützen, Ergo-Pulte und höhenverstellbare Schreibtische angeschafft.

Im Fokus standen aber auch Verbesserungen der Lichtverhältnisse bzw. der Beleuchtung an den jeweiligen Arbeitsplätzen, um damit besseres Sehen für jede:n zu ermöglichen. Gerade ältere Arbeitnehmer:innen haben nachweisbar einen erheblich größeren Lichtbedarf. Es ist daher sinnvoll, die Beleuchtungsstärke zu erhöhen, um älteren Menschen dabei zu helfen, die altersbedingten Verluste bei der Beleuchtungsstärke der Netzhaut auszugleichen und so die Sehleistung deutlich zu steigern. Doch nicht nur eine optimale Beleuchtung am Bildschirmarbeitsplatz – mit einer Beleuchtungsstärke von 500 Lux (erforderlich) bis 1.000 Lux (modifiziert), der passenden Lichtfarbe (Empfehlung ca. 4000 K) und dem richtigen Kontrast zwischen Bildschirm und Umgebung – ist ein wichtiger Aspekt. Auch die Anordnung der Beleuchtungskörper ist zu beachten. Aus diesem Grund wurden Lichtquellen seitlich der Bildschirme angebracht, um Blendungen zu vermeiden.

Die empfohlenen höhenverstellbaren Schreibtische werden von der Belegschaft sehr gut angenommen. Auch die ergonomische Empfehlung, das Arbeiten im Sitzen immer wieder zu unterbrechen, wird beherzigt. So ist es empfehlenswert, maximal 60 Prozent der Arbeitszeit sitzend zu verbringen und so oft wie möglich, mindestens aber 10 Prozent der Zeit zu gehen und während der restlichen Zeit im Stehen zu arbeiten. Für das Arbeiten im Stehen eignen sich Stehtische, Stehpulte, Container und Schränke in Stehhöhe. Außerdem besteht die Möglichkeit, mittels Auflagen vorhandene Tische zu erhöhen. ●

Mag.<sup>a</sup> Ariadne Seitz

AUVA-Hauptstelle, Büro für Internationales und Kongresswesen  
[ariadne.seitz@auva.at](mailto:ariadne.seitz@auva.at)

## Zusammenfassung | Summary | Résumé

Die Raiffeisenbank Längenfeld (Tirol) fördert altersgerechtes Arbeiten, den Wissenstransfer sowie den bewussten respektvollen Umgang zwischen ihren jungen und älteren Beschäftigten. Vielfältige Maßnahmen wie eine Demografieberatung, ein Generationendialog, die Einführung der Altersteilzeit sowie ergonomische Verbesserungen wurden umgesetzt. Das Öztaler Unternehmen erhielt für diese Initiative eine Nominierung zur Goldenen Securitas 2021. ●

Raiffeisenbank Längenfeld in the Tyrolean Ötztal valley promotes age-appropriate work, knowledge transfer, and respectful interaction between younger and older employees. Measures include demographic counselling, transgenerational

exchange, a semi-retirement scheme, and ergonomic improvements. The bank's initiative was nominated for the Golden Securitas 2021. ●

La Raiffeisenbank de Längenfeld, dans le Tyrol, favorise les aménagements adaptés au personnel vieillissant, le transfert de compétences ainsi que les relations basées sur le respect entre son personnel jeune et son personnel plus âgé. Diverses mesures ont été mises en place, comme une consultation démographique, un dialogue intergénérationnel, l'introduction du temps partiel de fin de carrière ainsi que des améliorations ergonomiques. L'entreprise tyrolienne a été nommée au prix Golden Securitas 2021 pour son initiative. ●



Alle Fotos © R. Pexa

# „Ausgezeichnete“ Arbeitsplätze

Das Universitätsklinikum AKH Wien wurde beim europäischen Wettbewerb für gute praktische Lösungen prämiert, Rohrdorfer Baustoffe Austria wurde lobend erwähnt.

 Rosemarie Pexa

Österreichische Unternehmen zählen europaweit zu den Vorbildern im Arbeitnehmer:innenschutz – das zeigte sich auch beim 15. Wettbewerb für gute praktische Lösungen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). Der Wettbewerb, der im Rahmen der Kampagne 2020 bis 2022 „Gesunde Arbeitsplätze – Entlasten Dich!“ stattfand, stand im Zeichen der Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE). Mit ihrem Präventionsschwerpunkt

„Packen wir's an!“ beteiligte sich die AUVA an der Kampagne.

Durch den Wettbewerb holte die EU-OSHA jene Unternehmen vor den Vorhang, die sich besonders für die aktive Ermittlung von Risiken und die Umsetzung innovativer, wirksamer Lösungen zur Verhinderung arbeitsbedingter MSE einsetzen. Ein Kriterium für die Auswahl der Preisträger bestand darin, dass die gesetzten Maßnahmen nachhaltig sind und auf andere Unternehmen, Branchen und Mitgliedstaaten übertragen werden können.

In einem ersten Schritt wurde unter allen Einreichungen eine Vorauswahl getroffen. Von fünf teilnehmenden Unternehmen aus Österreich schafften es zwei – das Universitätsklinikum AKH Wien und die Rohrdorfer Baustoffe Austria GmbH – auf die Shortlist. Das Universitätsklinikum AKH Wien zählte schließlich zu den acht Preisträgern, die am 14. und 15. November 2022 im spanischen Bilbao den „Healthy Workplaces Good Practice Award“ entgegennehmen konnten.

## Universitätsklinikum AKH Wien

Das Universitätsklinikum AKH Wien, das größte Spital Österreichs, hatte sich mit einem Projekt der Betriebsabteilung, einer Organisationseinheit des infrastrukturellen Facility-Managements der Technischen Direktion, am Wettbewerb beteiligt. Aufgabe der Abteilung sind Support-Tätigkeiten für Patienten:Patientinnen und Mitarbeiter:innen in den Bereichen Patienten-:Patientinnen-transport, Serviceleistungen auf den Stationen und Reinigung.

Im Transport von Patienten:Patientinnen tätige Mitarbeiter:innen legen rund 20 km pro Tag zurück. Das Schieben, Ziehen und Manövrieren der Betten belastet den Bewegungs- und Stützapparat. Mitarbeiter:innen, die Serviceleistungen auf den Stationen erbringen, haben Tablettts mit Speisen aus einem Transportcontainer zu heben und zu tragen. Bei der Reinigung werden unter anderem Drehbewegungen im Rumpf und wiederholte Bewegungen ausgeführt, die das Risiko für MSE erhöhen können. Die Koordinatoren:Kordinatorinnen in der Leitzentrale des Patienten-:Patientinnentransportdienstes, die für die Disposition der Transporte zuständig sind, nehmen bei langem Sitzen am Computer eine Körperzwangshaltung ein.

Um diese Belastungen zu reduzieren, setzt die Betriebsabteilung schon seit 2009 auf gesundheitsfördernde Maßnahmen mit Fokus auf der Prävention von MSE. Dieser Schwerpunkt wurde auch gewählt, weil der

Altersschnitt der Beschäftigten bei rund 50 Jahren liegt und es mit fortschreitendem Alter vermehrt zu Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparats kommt. Bei Befragungen nannten die Mitarbeiter:innen als häufigste gesundheitliche Probleme Rücken- und Gelenksbeschwerden.

### Gesundheitsförderungsprojekte

Die neuesten Gesundheitsförderungsprojekte in der Betriebsabteilung fanden in den Jahren 2020 bis 2022 statt. Diese wurden vom Wiener Gesundheitsverbund ermöglicht und finanziert und von der internen Steuerungsgruppe der Betriebsabteilung zusammen mit dem Frauengesundheitszentrum (FEM) und dem Männergesundheitszentrum (MEN) umgesetzt. Der Fokus lag auf der Partizipation der Mitarbeiter:innen. „Alle Mitarbeiter:innen der Betriebsabteilung wurden eingeladen mitzumachen. Es gab acht Kick-off-Veranstaltungen, die sehr gut besucht waren“, erinnert sich Gerhild Katz, MSc, Leiterin der Betriebsabteilung. Es gab drei Projekte mit jeweils spezifischen Zielgruppen: je ein kultur- und genderspezifisches Projekt für Frauen und für Männer sowie ein neues Projekt für die Zielgruppe der Führungskräfte.

Um herauszufinden, welche Themen die Mitarbeiter:innen als besonders wichtig erachteten, wurden eine Befragung durchgeführt und Gesundheitszirkel zur Erarbeitung von Verbesserungsmaßnahmen abgehalten. Die am häufigsten genannten Themen waren Gesundheitsförderung, Umgang mit Stress, wertschätzende Kommunikation, geeignetes Arbeitsmaterial und die Bewältigung der Pandemiesituation.

Die männlichen Beschäftigten konnten beim gemeinsam mit MEN durchgeführten Projekt „Gesund arbeiten mit Männern“ unter den Angeboten Starker Rücken, Powerstretching, Umgang mit Stress-Situationen, Kommunikationstraining und gesunde Ernährung in Theorie und Praxis wählen. Für ihre Kolleginnen standen unter dem Titel



Im Transport von Patienten: Patientinnen tätige Mitarbeiter:innen legen rund 20 km pro Tag zurück. Das Schieben, Ziehen und Manövrieren der Betten belastet den Bewegungs- und Stützapparat“

**Gerhild Katz**, Universitätsklinikum AKH Wien

„Vielfältig und gesund“ Wirbelsäulentraining, Gymnastik, Stressmanagement sowie gesunde Ernährung und Kochen auf dem Programm; hier fungierte FEM als Projektpartner.

Das Teilprojekt „Resilienzsteigerung für Führungskräfte“ für Team- und Gruppenleiter:innen hatte sich zum Ziel gesetzt, Führungskräfte zu stärken und zu sensibilisieren. Für sie wurden „Gesundes Führen“, „Erfolgreich führen mit Resilienz“, Entspannungsübungen, Wirbelsäulentraining bzw. „Starker Rücken online“ sowie Einzelcoachings angeboten. Auch richtiges Loben, konstruktive Kritik und das Führen von Feedbackgesprächen konnten die Teilnehmenden bei diesem Projekt lernen.

Beim Kauf neuer Arbeitsmittel wurden und werden die Mitarbeiter:innen einbezogen. Sie können die Arbeitsmittel testen und z. B. Gewicht, einfaches

Handling oder rückenschonende Handhabung bewerten. So wurden etwa in der Länge verstellbare Reinigungsgeräte, leichtgängige Transportsessel mit Griffen in einer ergonomisch günstigen Höhe und leichtere, bequeme Sicherheitsschuhe gemeinsam mit den Nutzenden ausgewählt. Derzeit wird an einer weiteren Optimierung der Transportmittel für das Team des Patienten-:Patientinnentransportdienstes gearbeitet.

### Generationenmanagement

Parallel zu den Gesundheitsförderungsprojekten wurde das 2019 begonnene Projekt „Generationenmanagement“ weitergeführt. Die Betriebsabteilung nahm als eine von zwei Pilotabteilungen des Universitätsklinikums AKH Wien am Prozess zur Erlangung des Gütesiegels „Nestor Gold“ teil, welches das Sozialministerium an Unternehmen und



Je weniger Packungen auf der Palette stehen, umso tiefer muss man sich bücken um sie zu heben. Das bringt eine starke Belastung der Wirbelsäule mit sich: insgesamt 1.600 kg.

## Die Anschaffung der Scherenhubtische für die Befüllung der Mischtrommel hat zu einer gestiegenen Arbeitszufriedenheit und einer gesunkenen Anzahl an Krankenständen geführt“

Martin Dür, Rohrdorfer Baustoffe Austria

Organisationen verleiht, deren Organisationsstruktur alterns-, generationen- und geschlechtergerecht gestaltet ist.

Im Rahmen dieses Projekts wurden in der Betriebsabteilung Vorträge zu den Themen Generationen, Nacharbeit, Pausengestaltung und Regeneration abgehalten. Mitarbeiter:innen aller Hierarchieebenen, Fachbereiche und Altersgruppen konnten an Workshops über Risikomanagement in Verbindung mit alternsgerechtem Arbeiten und Arbeitssicherheit teilnehmen. Für Führungskräfte gab es Workshops zum Thema „Rücksichtnahme auf die Lebensphase bei der Dienstplangestaltung“.

Katz nennt ein Beispiel für die Berücksichtigung der Lebensphase: „Wenn sich Wochenenddienste nicht mit einer

spezifischen Situation vereinbaren lassen, erarbeiten die Führungskräfte je nach betriebsorganisatorischen Möglichkeiten gemeinsam mit den Mitarbeitern:innen alternative Lösungen wie Arbeitszeitänderungen, einen Wechsel des Einsatzorts oder die Umstellung auf die Fünf-Tage-Woche.“ Bei gesundheitlichen Einschränkungen ist ein Wechsel des Einsatzorts innerhalb der Abteilung bzw. eine Anpassung der Tätigkeiten möglich.

Ein Beispiel für generationengerechte Arbeitsorganisation sind die aus jüngeren und älteren, neuen und routinierten Mitarbeitern:innen zusammengesetzten Teams in der Reinigung. Die Jüngeren profitieren von den Tipps der Erfahrenen, während es

für die Älteren eine Erleichterung sein kann, wenn Jüngere ihnen körperlich anstrengendere Tätigkeiten abnehmen.

Dass auch bei Neuzugängen ältere Mitarbeiter:innen willkommen sind, zeigen die Zahlen von 1. September 2021 bis 30. September 2022: Von den insgesamt 27 neu eingestellten Personen waren elf über 50 Jahre alt. Neue erhalten eine Startbegleitung durch routinierte Kollegen:Kolleginnen, die gemeinsam mit ihren Mentees praktische Aufgaben erledigen, um das „Learning by Doing“ zu fördern.

### Weitere Maßnahmen

Die Prävention von MSE bzw. der Umgang mit Erkrankten ist auch Teil anderer gesundheitsfördernder Maßnahmen, etwa der „Initiative:Arbeitsfähigkeit“ im Universitätsklinikum AKH Wien. Diese bietet gesundheitlich gefährdeten oder erkrankten Mitarbeitern:innen Beratung, Vermittlung von Unterstützungsangeboten und Begleitung, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern bzw. wiederherzustellen, z. B. Diensterleichterungen beim Wiedereinstieg nach einem längeren Krankenstand.

Bereits seit 2013 werden in der Betriebsabteilung Gesundheitsmultiplikatoren:-multiplikatorinnen eingesetzt. Sie fungieren als Drehscheibe für Gesundheitsinformationen und als Anlaufstelle für gesundheitskompetente Kommunikation für ihre Kollegen:Kolleginnen im Betrieb. „Um die interessierten Frauen und Männer bestmöglich auf diese Aufgabe vorzubereiten, bietet der Wiener Gesundheitsverbund eine entsprechende modulare Qualifizierung an. Diese erfolgt gendersensibel und praxisorientiert. Zu den Aufgaben zählen die Weitergabe von Gesundheitsinformationen oder die Vermittlung von Ansprechstellen, z. B. zur Raucherentwöhnung oder für psychologische Beratungen“, erklärt Katz. In der Einbeziehung der Mitarbeiter:innen sieht sie einen wesentlichen Erfolgsfaktor für ein gelungenes Gesundheitsmanagement.

## Rohrdorfer Baustoffe Austria

Auch bei Rohrdorfer Baustoffe Austria haben Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, Ideen für Verbesserungen am Arbeitsplatz einzubringen. Die Umsetzung des Vorschlags eines Mitarbeiters führte dazu, dass das Bauunternehmen von der EU-OSHA mit einer lobenden Erwähnung bedacht wurde. „Mischmeister Helmut Seidl vom Standort Retz hat die Idee gehabt, bei der Befüllung der Mischtrommel mit Stahlfasern einen Scherenhubtisch zu verwenden“, so Sicherheitsfachkraft DI Dr. Martin Dür, MBA, bei Rohrdorfer für Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umwelt zuständig.

Bei der Erzeugung von Faserbeton wird die Mischtrommel des Fahrmixers mit Stahlfasern befüllt. An einigen der 40 österreichischen Transportbeton-Standorte von Rohrdorfer kann das nicht durch ein Einblassystem erfolgen, sondern ist manuell durchzuführen. Die auf Paletten angelieferten 20 kg schweren Packungen mit Stahlfasern müssen von der Palette gehoben und über eine Rampe von oben in die Mischtrommel entleert werden.

„Die obersten Packungen sind relativ leichter herunterzuheben. Je weniger Packungen auf der Palette stehen, umso tiefer muss man sich bücken. Das bringt eine starke Belastung der Wirbelsäule mit sich. Bei der Beladung eines Fahrmixers kommen insgesamt 1.600 kg zusammen“, beschreibt Prim. Dr. med. Erich Albert Pospischil, Facharzt für Arbeits- und Betriebsmedizin und Facharzt für Innere Medizin, die Ausgangssituation. Der Arzt berichtet, dass es bei Mitarbeitern, die in der Beladung der Fahrmixer tätig sind, häufiger zu Krankenständen gekommen ist. Auch im Hinblick auf das Durchschnittsalter der Belegschaft erschien es sinnvoll, eine Arbeitserleichterung zu schaffen. Seidl schlug vor, ein Flurfördergerät mit Scherenhubtisch in den Arbeitsablauf zu integrieren. Die Palette mit den Stahlfaserpaketen wird nun mit dem Flurfördergerät mit Scherenhubtisch zur Rampe transportiert. Der Mitarbeiter

passt die Abgriffhöhe mittels Handhubs nach Bedarf an, was die Hebearbeit wesentlich erleichtert.

„Die Rückmeldungen aus der Belegschaft sind durchwegs positiv“, stellt Michael Graf, Konzernbetriebsrat von Rohrdorfer Baustoffe Austria, fest. Mittlerweile stehen an weiteren fünf Standorten Scherenhubtische für die Befüllung der Mischtrommel zur Verfügung. Die Anschaffung hat zu einer gestiegenen Arbeitszufriedenheit und einer gesunkenen Anzahl an Krankenständen geführt.

## Unfallvermeidung

Eine Verringerung der Krankenstände durch die Vermeidung von Unfällen ist das Resultat des 2005 geschaffenen Beinaheunfallsystems. Werden Situationen, die fast zu einem Unfall geführt hätten, bewusst wahrgenommen und erfasst, fördert man damit das Risikobewusstsein. „Jeder:Jede Mitarbeiter:in im Werksbereich soll zumindest einen Beinaheunfall pro Monat melden, jeder: im Bürobereich einen pro Jahr. Vor der Einführung des Beinaheunfallsystems haben wir rund 60 Unfälle pro Jahr gehabt, jetzt sind es nur rund sieben, acht – aber mehr als 2.500 Beinaheunfall-Meldungen jährlich“, erklärt Dür.

Ebenfalls zur Unfallvermeidung beitragen soll ein Video zum Thema Baustellensicherheit. Ein Problem besteht darin, dass auf manchen Baustellen, auf denen Betonpumpen von Rohrdorfer zum Einsatz kommen, weniger strenge Sicherheitsmaßnahmen gelten als bei Rohrdorfer. „Die Betonpumpe, ein Gerät mit einer Reichweite von über 50 m, muss sich in kürzester Zeit in die Baustellenorganisation eingliedern“, beschreibt Dür die Herausforderung. Dazu kommt, dass Erklärungen angesichts von Beschäftigten mit unterschiedlichen Muttersprachen schwierig sind. Das Video unterstützt bei einem der wichtigsten Elemente der Prävention: bei der Kommunikation mit den Mitarbeitern:innen. ●

## Zusammenfassung Summary Résumé

Beim Wettbewerb für gute praktische Lösungen der EU-OSHA zum Thema MSE-Prävention konnten zwei österreichische Unternehmen Erfolge verbuchen: Das Universitätsklinikum AKH Wien wurde für gesundheitsfördernde Maßnahmen der Betriebsabteilung mit dem Healthy Workplaces Good Practice Award ausgezeichnet, die Rohrdorfer Baustoffe Austria GmbH erhielt eine lobende Erwähnung für die Anschaffung eines Scherenhubtisches in der Erzeugung von Faserbeton ●

Two Austrian companies were successful in a competition of the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) for good practice in musculoskeletal disorder prevention: the University Hospital Vienna at the Vienna General Hospital (AKH Wien) received the Healthy Workplaces Good Practice Award for their operating department's health-promoting measures; and Rohrdorfer Baustoffe Austria GmbH received an honourable mention for acquiring a scissor lift table for the production of fibre-reinforced concrete ●

Deux entreprises autrichiennes ont rencontré un beau succès au concours de bonnes solutions pratiques organisé par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (AESST) sur le thème de la prévention des TMS : le centre hospitalier universitaire AKH de Vienne a reçu le Healthy Workplaces Good Practice Award pour les mesures de promotion de la santé mises en place dans son département des opérations, et l'entreprise Rohrdorfer Baustoffe Austria GmbH a reçu une mention spéciale pour avoir fait l'acquisition d'une table élévatrice à ciseaux pour sa production de béton fibré ●



# Monitorhalterungen: Neue ergonomische Lösung im (Home-)Office?

Wenn Sie jetzt auf eine Antwort warten, dann geht es Ihnen wie mir: Die dauert noch etwas und es ist nicht sicher, ob es die eine wirklich gibt. Aber den Versuch einer Annäherung zu unternehmen, ist es jedenfalls wert. Schließlich spürt wohl jede:r täglich am eigenen Leib, dass die Probleme mit Bewegungslosigkeit im Büro und im Homeoffice zunehmen. Also: Könnten Monitorhalterungen tatsächlich eine Lösung für diese Probleme sein?

 **Brigitte-Cornelia Eder**

Beginnen wir bei den Anfängen der Arbeit mit Monitoren und erinnern wir uns zurück an die großen Bildschirme mit langen Röhren. Diese Monitore nahmen fast die ganze Schreibtischfläche ein und raubten uns den Platz am Tisch. Das führte auch dazu, dass wir mit dem Gesicht sehr knapp vor der Scheibe saßen – ein Problem aufgrund der alten Technologie, aber auch für unsere Augen an sich. Damals war die Aufklärungsarbeit der Ergonomen: Ergonominnen darauf ausgerichtet. Dann setzten sich allmählich die Flachbildschirme durch. Die Probleme mit Strahlung und Flimmern waren damit vorbei. Dafür tauchten andere Probleme auf:

Pixelfehler waren eine Zeit lang sehr störend, doch auch dieses Problem löste sich mit der Verbesserung bzw. weiteren Veränderung der Technologie.

## Die Historie

Ein anderes Problem jedoch blieb bestehen und besteht bis heute weiter: Die flachen Monitore werden automatisch an den hinteren Rand des Schreibtisches geschoben. Oder anders ausgedrückt: sie werden dort von den sie aufstellenden Personen schon so positioniert. Meistens werden die dazugehörigen Kabel fein säuberlich zusammengebunden und

im Kabelkanal unter dem Tisch verstaut (das ist ja grundsätzlich sinnvoll), oft mit Kabelbindern zusätzlich fixiert. Den Monitor näher zu sich zu ziehen ist dann nicht möglich, was dazu führt, dass er dort bleibt, wo er aufgestellt wurde. Vor dem Bildschirm ist damit viel Platz, denn die Anforderungen an Schreibtische haben sich nicht geändert: 80 cm tief mal 160 cm breit waren schon seit den Röhrenmonitoren (lt. ÖNORM A 8010) der Standard und gelten schon sehr lange für die meisten Büroarbeiten als groß genug. Zwar darf man bei Flachbildschirmen auch auf 70 cm Tischtiefe zurückgehen, aber das wird kaum gemacht. Die meisten Menschen genießen den Platz vor dem Monitor. Manche brauchen ihn auch, weil ihre Tätigkeit erfordert, dass sie dort viele Zettel, Ordner, Mappen oder Belege auflegen.

### Platzbedarf

Verfolgt man die Entwicklungen im Büro nun weiter, so folgt schon bald nach den Flachbildschirmen die Umstellung auf mehrere Monitore. In vielen Büros hat inzwischen jede:r mindestens zwei Monitore vor sich. Manche haben sogar noch mehr, denn oft steht auch noch der Laptop aufgeklappt daneben, oder das Smartphone oder ein Tablet werden zusätzlich benutzt. Kurvig geformte Monitore, besonders große Bildschirme oder andere benötigte Arbeitsmittel lassen oft die Grenzen zu Warten (Schaltwarten, Leitwarten ...) verschwimmen – das hilft aber letztlich weiter, wenn man hier nach Lösungen sucht. Ebenso hilfreich sind diese gesetzlichen und normativen Informationen für Gamer, die ebenfalls oft mit mehreren Monitoren arbeiten. Im ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz erfahren wir zunächst nur laut § 67:

1. Bildschirmgerät im Sinne dieser Bestimmung ist eine Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung,



Die Person rechts im Bild hat bei entspannter Haltung immer die optimale Sicht auf jeden der vielen Monitore. Die unterste Reihe ist leicht nach hinten geneigt (Achtung: entblendete Beleuchtung nötig!) und bei Bedarf leicht unterhalb der Tischhöhe.

ungeachtet des Darstellungsverfahrens. Bildschirmarbeitsplätze im Sinne dieser Bestimmung sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheit sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden.

2. Arbeitgeber sind verpflichtet, Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Es dürfen nur Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte verwendet werden, die dem Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechen. Es sind geeignete Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen.
3. Bildschirmarbeitsplätze sind so zu bemessen und einzurichten, daß ausreichend Platz vorhanden ist, um wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen zu ermöglichen. Es ist für eine geeignete Beleuchtung und dafür zu sorgen, daß eine Reflexion und eine Blendung vermieden werden.
4. Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte ist Abs. 2 und 3 anzuwenden, wenn sie regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden.

In der Bildschirmarbeitsverordnung finden wir dann unter § 3 (1): Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen dürfen nur Bildschirme zur Verfügung gestellt werden, die folgenden Anforderungen entsprechen:

5. Die Benützung des Geräts als solche darf keine Gefährdung der Arbeitnehmer/innen mit sich bringen.
6. Die auf dem Bildschirm angezeigten Zeichen müssen scharf und deutlich, ausreichend groß und mit angemessenem Zeichen- und Zeilenabstand dargestellt werden.
7. Die Wiedergabe der Zeichen in Positivdarstellung muß möglich sein.
8. Das Bild muß stabil und frei von Flimmern sein. Das Bild darf auch keine Instabilitäten anderer Art aufweisen, wie störende Veränderungen von Zeichengestalt und Zeichenort.
9. Die Helligkeit und der Kontrast zwischen Zeichen und Bildschirmhintergrund müssen leicht von dem/der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin eingestellt und den Umgebungsbedingungen angepaßt werden können.
10. Der Bildschirm muß zur Anpassung an die individuellen Bedürfnisse des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin leicht dreh- sowie neigbar sein. Es kann auch stattdessen ein separater Ständer für den Bildschirm oder ein verstellbarer Tisch verwendet werden.
11. Der Bildschirm muß eine reflexionsarme Oberfläche besitzen.
12. Die Größe des Bildschirms muß der Arbeitsaufgabe entsprechen.

Hier erkennt man noch sehr deutlich, wie alt diese Regelungen bereits sind. Die diesen zugrunde liegende EU-Richtlinie wird aber bereits überarbeitet.

### Matte Oberflächen wählen!

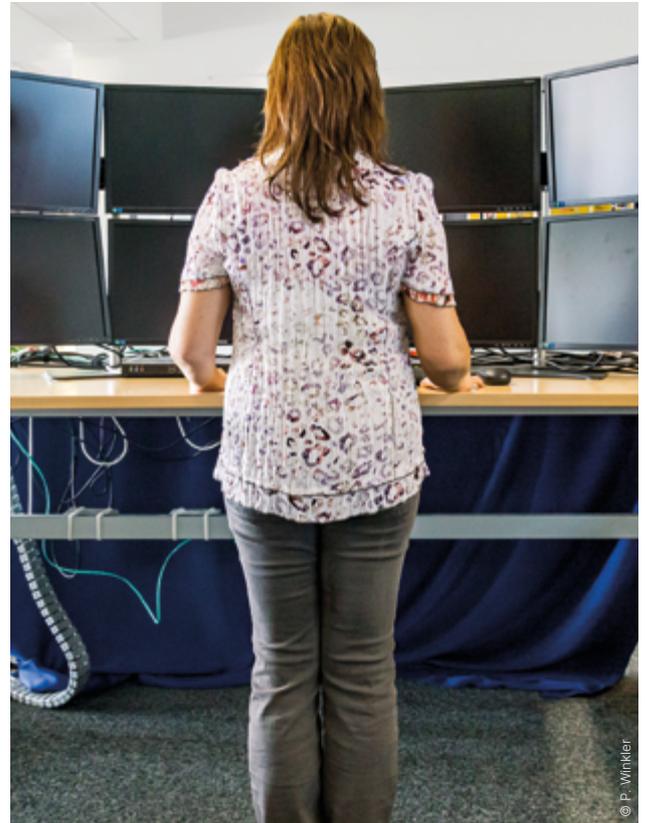
Ein anderes großes Problem, das bei bzw. mit manchen Herstellern auch nicht lösbar ist, zeigt sich allerdings in diesen Zeilen auch: nämlich die geforderte reflexionsarme Oberfläche. Eine Zeit lang gab es von den meisten Herstellern eine Business-Edition (mit reflexionsarmer Oberfläche) und eine Version für den Heimbereich, die leider eine reflektierende Oberfläche hat. Inzwischen haben Tablets, Smartphones und leider sehr viele Monitore sehr glatte, spiegelnde Oberflächen, was sich (abgesehen davon, dass das eben am Arbeitsplatz gar nicht zulässig ist) bei Sonnenschein oft als besonders mühsam erweist – wie wahrscheinlich jede:r schon selbst leidvoll feststellen musste. Hieran erkennt man aber auch, wie wichtig eine gleichmäßige, blendfreie Beleuchtung am Arbeitsplatz ist, um diese Problematik abzufedern.

### Aufstellungstipps

Bleiben wir aber noch bei den Regeln der Technik und schauen wir uns an, wie uns die Normen hier weiterhelfen können. Wie schon erwähnt, verschwimmen allmählich durch immer mehr Monitore die Grenzen zwischen Büroarbeitsplatz und Wartenarbeitsplatz, sodass uns die Wartenormen nun auch für die Gestaltung der Arbeitsplätze im Büro und daheim, sowie für die Anordnung und Aufstellung der vielen, teils verschieden großen und unterschiedlich geformten Monitore Hilfestellungen bieten.

### Sichtgeometrie beachten

Entscheidend für die Anordnung der Monitore ist die Sichtgeometrie! Geht man also von einem ergonomisch ideal eingerichteten Arbeitsplatz aus, positioniert man den arbeitenden Menschen an seinem/ihrer Arbeitsplatz und geht von einer aufrechten, lockeren Körperhaltung aus. Der Kopf ruht entspannt auf der Wirbelsäule, die Schultern hängen locker herunter und der Blick ist geradeaus gerichtet. Selbstverständlich darf sich der Kopf locker hin und her drehen und der Blick darf auch hinauf und hinunter wandern, aber ohne dabei an einen „Anschlag“ (Nacken) zu geraten, also nur jeweils ein paar Grad. In diesem Blickbereich sollten die Monitore positioniert werden, um gesundheitliche Schäden zu vermeiden. Wenn es nur eine Reihe an Monitoren gibt, dann können (je nach Größe) bis zu vier Bildschirme nebeneinander untergebracht werden und die oberste Zeile am Bildschirm soll maximal auf Augenhöhe sein. Das Drehen des Kopfes nach links und rechts sollte so gut möglich sein, wobei die beiden mittleren Monitore jene sein sollten, die am häufigsten benutzt werden. Auch



Im Stehen und im Sitzen sollte bei mehreren Monitoren auf jeden einzelnen davon eine entspannte (im Nacken und in der restlichen Muskulatur ebenso) Sicht möglich sein.

### Angemessener Zeichen- und Zeilenabstand

Die DGUV gibt dazu in der DGUV-Information 215-410: „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze. Leitfaden für die Gestaltung“, die kostenfrei auf [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen) (Webcode: p215410) zum Download erhältlich ist, folgende Zusatzinformationen:

Sehabstand (mm)	Empfohlene Zeichenhöhe (mm)
500	3,2 bis 4,5
600	3,9 bis 5,5
700	4,5 bis 6,4
800	5,2 bis 7,3

Zur Berechnung der Zeichengröße wird folgende Formel angegeben:

$$\text{Zeichenhöhe } h \text{ (mm)} = \frac{\text{Sehabstand (mm)}}{155}$$

ist der Abstand zwischen den Geräten möglichst gering zu halten – am besten Stoß an Stoß bzw. eben Monitorarme verwenden, die das gewährleisten.

### Noch mehr Monitore

Werden für die Arbeit zwei Reihen an Monitoren benötigt, so sollte die untere Reihe unter Tischhöhe befestigt werden, sodass die obere Monitorkante nach hinten geneigt ist. Die obere Reihe schließt möglichst knapp darüber an und ist entweder senkrecht, oder eventuell sogar in die Gegenrichtung geneigt angebracht. Der Abstand zu den Monitoren ist und bleibt die bekannte Armlänge (flache Hand, keine ausgestreckten Finger) bzw. die Distanz, bei der der Benutzer:in die Zeichen am Monitor einwandfrei (ohne den Kopf nach vorne zu recken) lesen können. Als Test können Sie einen Zettel mit Text in die Hand nehmen und schauen, welchen Abstand Sie zum entspannten Lesen benötigen. Die Zeichen am Monitor sind üblicherweise von selber Größe und die Tätigkeit des Lesens ist am Monitor auch ident – also sollte auch der Abstand ident sein (siehe Kasten auf Seite 38).

Ideal ist es auch, sich von Kollegen:Kolleginnen helfen zu lassen. Die Person, die seitlich von Ihnen steht, möge so nett sein und einmal schauen, ob Ihr Ohr in einer Linie (Lotrechte) mit dem Schulter- und dem Hüftgelenk ist, oder ob Sie den Kopf überstrecken. Wird der Kopf überstreckt, dann muss meistens der Monitor näher bzw. tiefer gestellt werden. Hier kommen wieder die verschiedenen Monitorhalterungen ins Spiel, die diese optimale Positionierung gewährleisten sollen. Tun die vorhandenen das nicht, so wäre es eventuell an der Zeit, sich einmal näher mit dem Thema Monitorhalterung zu beschäftigen. Eine klare Antwort auf unsere Ausgangsfrage ist das zwar noch nicht, aber vielleicht der geeignete Weg zu einer ergonomisch idealen Lösung?

Neben kreativen Monitorhalterungen (ein Blick ins Internet offenbart die unglaubliche Vielfalt an Produkten) sind aber im Sinne der Ergonomie bitte auch die anderen wichtigen Themen zu beachten: Licht, Beleuchtung, Tischhöhe, eventuell Schrägpult verwenden, Bürodrehstuhl korrekt einstellen, Tastatur bitte auf den Tisch legen (und in KEINE Halterung verfrachten, denn das führt zu einer starren Haltung und ist auch vom Gesetzgeber her so nicht zulässig), höhenverstellbaren Tisch auch verwenden, Pausen machen, Tätigkeitswechsel beachten usw. Weitere Informationen erhalten Sie wie immer bei den Ergonom:innen der AUVA sowie in unseren Medien auf [www.auva.at/ergonomie](http://www.auva.at/ergonomie)

#### Quellen:

Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaft über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten; 90/270/EWG; idgF

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) BGBl Nr. 450/1994, gültig seit 1.1.1995, idgF

Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V) BGBl II Nr. 124/1998, idgF

Austrian Standards International. ÖNORM A 8010 Ergonomische Gestaltung von Büroarbeitsplätzen. Grundsätzliche Einflussfaktoren und Ermittlung des Flächenbedarfs (A 8010:2010), Wien: Austrian Standards International, 2010

Austrian Standards International. ÖNORM EN ISO 11064-4 Ergonomische Gestaltung von Leitzentralen, Teil 4: Auslegung und Maße von Arbeitsplätzen (ISO 11064-4:2013), Wien: Austrian Standards International, 2013

DGUV-Information 215-410 Bildschirm- und Büroarbeitsplätze. Leitfaden für die Gestaltung, zu beziehen unter [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen) (Webcode: p215410), Ausgabe: Juli 2019

Mag.<sup>a</sup> Brigitte-Cornelia Eder

Ergonomin und Arbeitspsychologin

AUVA-Hauptstelle, Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung

[Brigitte-Cornelia.Eder@auva.at](mailto:Brigitte-Cornelia.Eder@auva.at)

## Zusammenfassung | Summary | Résumé

**Haltungsprobleme und dadurch entstehende Schmerzen werden immer mehr zum Problem in Büros und im Home-office. Als neue Lösung werden nun Monitorhalterungen angepriesen, die mehr Flexibilität auf kleinstem Raum bei zunehmender Anzahl an verschiedenen Monitoren ermöglichen. Ob sie wirklich dazu beitragen können, Schmerzen zu verringern, liegt auch daran, ob man sie ergonomisch geschickt einsetzt. Vorbild dafür können sogenannte Wartenarbeitsplätze sein, die den Normen entsprechend ergonomisch gestaltet sind.**

**Posture problems cause pain and are increasingly becoming a problem in offices and home offices. New solutions include display mounts that offer more flexibility for small spaces with an increasing number of different displays. But their ability**

**to reduce pain depends on their ergonomic use. They take their cue from control room workstations with ergonomic design standards.**

**Les problèmes liés aux mauvaises postures et les douleurs qui en résultent sont de plus en plus fréquents dans les bureaux ainsi qu'en télétravail. Parmi les nouvelles solutions recommandées : les supports pour moniteurs, qui offrent une plus grande flexibilité sur les espaces réduits en augmentant le nombre d'écrans disponibles. Ces supports doivent toutefois être utilisés de façon ergonomique pour réduire véritablement les douleurs. Les postes de travail des salles de commande, conçus d'une manière ergonomique répondant aux normes, peuvent servir d'exemple en la matière.**



© Lex Karely

# „Die Grenzen sind dort, wo die Vorstellungskraft endet“

Für all jene Unternehmen, die kürzlich erstmals mit dem neuen AUVA-Gütesiegel „sicher und gesund arbeiten“ ausgezeichnet wurden, scheint es keine Grenzen zu geben: Sie wachsen mit ihrem Engagement im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz weit über das hinaus, was sich viele andere oft nicht einmal vorstellen können.

 **Renate Haiden**

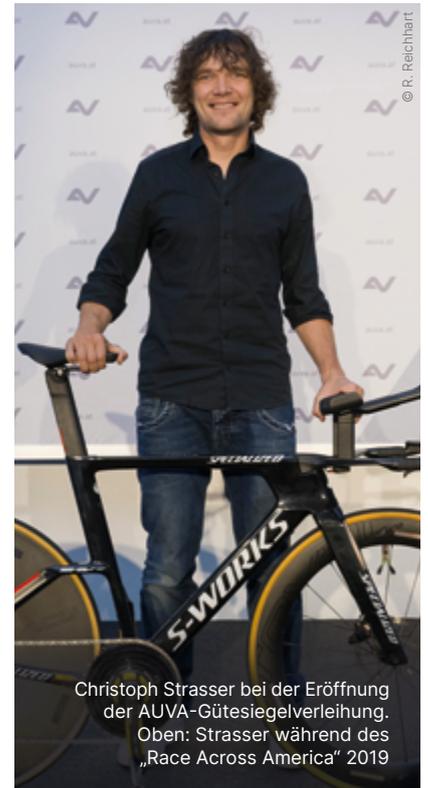
Die Eröffnung der Gütesiegelverleihung hat ein besonderer Gast bestritten: der Extremsportler und Ultraradfahrer Christoph Strasser. Er hat sechsmal das Race Across America (RAAM) gewonnen, einen Radmarathon von der Westküste der USA bis zur Ostküste. Die Strecke von rund 5.000 km lang und muss innerhalb von 12 Tagen absolviert werden. Große Herausforderungen für Strasser und sein Team: „Mich haben Menschen, die Außergewöhnliches machen, große Träume haben und diese auch konsequent umsetzen, schon immer fasziniert“, sagt der Sportler.

## Schritt für Schritt zum Erfolg

Auch seine eigene Philosophie folgt diesem Credo, doch Strasser weiß: „Wenn ich mir zu viel vornehme, kann das mental auch zu einer Hürde werden, weil der Druck steigt und das

Ergebnis unerreichbar erscheint. Daher setze ich mir Schritt für Schritt Ziele, die mich fordern, aber nicht überfordern.“

Nicht nur das Erfolgsgeheimnis können sich Betriebe von dem Radfahrer abschauen. Sein erstes Radrennen hat er im Alter von 20 Jahren bestritten. Ein Viererteam stand am Start, doch zwei davon sprangen ab – für Strasser kein Grund, aufzugeben. Damit war der Beginn seiner Leidenschaft besiegelt. „Schon bald hatte ich den Traum, beim Race Across America dabei zu sein“, erinnert er sich und startete mit dem Training, dem Ausbau seiner Ausrüstung, einem Team und Sponsoren. Im Jahr 2009 war es dann so weit, doch der Traum zerplatzte rasch, als er aufgrund einer Lungenentzündung das Rennen abbrechen musste. „Nicht nur die Motivation war weg, ich habe auch viel Geld verloren“, erzählt der Sportler. Dennoch war es für ihn kein Thema



© R. Reichhart

Christoph Strasser bei der Eröffnung der AUVA-Gütesiegelverleihung. Oben: Strasser während des „Race Across America“ 2019



## Das AUVA-Gütesiegel auf einen Blick

Das AUVA-Gütesiegel ist eine Auszeichnung für Unternehmen, die besonderes Engagement im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zeigen. Es bestätigt, dass sichere und gesunde Arbeitsbedingungen im Unternehmen nachweislich umgesetzt sind. Das sind Faktoren, die die Attraktivität von Arbeitsplätzen und Arbeitgebern: Arbeitgeberinnen wesentlich mitbestimmen.

Dabei werden jene Kriterien und Abläufe im Unternehmen unter die Lupe genommen, die eine wesentliche Rolle für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einnehmen. Folgende Module werden umfasst:

- Interne und externe Kommunikation
- Rechtskonformität
- Verantwortliche Personen im Unternehmen
- Arbeitsplatzevaluierung/ Gefährdungsbeurteilung
- Qualifikation und Unterweisung
- Prüfpflichten
- Reparatur und Wartung
- Beschaffung
- Koordination von Externen
- Überlassene Arbeitskräfte
- Besonders zu berücksichtigende Personengruppen
- Umgang mit kritischen Ereignissen
- Untersuchungen

Nähere Information und Kontakt: [www.auva.at/quetesiegel](http://www.auva.at/quetesiegel)



aufzugeben. Er setzte ein Jahr aus und sammelte in der Zeit seine Trainingskilometer und das erforderliche Budget für einen neuerlichen Start mit der Arbeit als Fahrradkurier. Rückblickend weiß er: „Es war eine schmerzvolle Erfahrung, doch es hat mir auch gezeigt, wenn man etwas wirklich erreichen will, dann probiert man es trotz der Hürden, die einem begegnen.“

### Teamgeist muss gelebt werden

Schmerzen beim Sitzen, geschwollene Knie, taube Finger, ein Sonnenbrand und noch 3.000 km zu fahren – eine Situation, die Strasser genau kennt, und er weiß: „Hier kann ich mich zu 100 Prozent auf mein Team verlassen. Ich muss meine Kraft und meine Motivation nur zum Fahren aufbringen, alles andere

von den Teamkollegen top-motiviert werden. Selten erreicht man wirklich seine körperliche Grenze. Viel eher stößt man vorher schon auf die mentalen Hürden, daher gilt es hier, auch im Vorfeld ausreichend zu trainieren“, weiß Strasser.

### Training für Körper, Geist und Seele

Was in diesem Zusammenhang besonders hilft: das Ziel, den Erfolg und die Ergebnisse zu visualisieren und an der eigenen Vorstellungskraft zu arbeiten. Je mehr positive Aspekte das Ziel hat, umso eher wird man dranbleiben. Daher ist Strasser auch überzeugt: „Wenn sich der Geist etwas vorstellen kann und das Herz daran glaubt, dann schaffe ich das. Dazu gehört, dass ich etwas richtig gern mache, dann wird es auch richtig gut.“

Nicht jeder muss Ultraradfahrer werden, doch vieles aus der Erfahrung von Christoph Strasser lässt sich auf den betrieblichen Alltag übertragen“

Jan Pazourek

kann und muss ich delegieren.“ Auch wenn er allein radeln muss, so braucht es den Teamspirit und die Arbeit hinter den Kulissen. Abgeben und Loslassen sind ein wichtiges Erfolgsgeheimnis – ob Trainingspläne, Ernährungsprotokolle, die Fahrradmechanik oder medizinische Entscheidungen: „Alle im Team sind für mich gleich wichtig!“ Mit einem Sportarzt wird im Ernstfall auch im Team entschieden, ob weitergefahren wird oder ob das Rennen aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen werden muss. Eine Entscheidung, die nicht leichtfällt und immer von allen gemeinsam getragen wird. Sind es nur „Wehwehchen“, gibt es einen Plan B: „Man kann zum Beispiel langsamer fahren oder eine Pause machen oder

Kein Wunder also, dass ihm jede Trainingseinheit Spaß macht und er sich an seinem „Arbeitsplatz Fahrrad“ wohlfühlt. Wichtig ist für ihn auch, dass nicht nur er allein an den Erfolg glaubt, sondern alle Menschen, die ihn dorthin begleiten, dasselbe Ziel im Auge haben. Das tägliche Training ist die Basis für den Erfolg, das braucht ein hohes Maß an Fokussierung. Und es gibt auch keine Ausreden oder Abkürzungen, selbst wenn es manchmal anstrengend ist“, resümiert der Extremsportler. Entsprechend getaktet ist der Trainingsalltag: Für ein RAAM wird pro Woche 25 bis 35 Stunden trainiert, ein Ruhetag muss eingehalten werden, denn die Zeit zur Regeneration ist wichtig, um Übertraining und Burnout vorzubeugen.



**Folgende Betriebe wurden ausgezeichnet:**

**Bildungswerkstatt WALDKulturLANDSCHAFT e.V., Pinkafeld | Borealis Agrolinz Melamine GmbH, Linz | Doka Österreich GmbH, Amstetten | Elektrizitätswerk der Stadtgemeinde Kindberg | Essity Austria GmbH, Pernitz | Grasl Pneumatic-Mechanik GmbH, Reidling | Hexcel Composites GmbH & Co KG, Neumarkt | IBG – Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH, Wien | Josko, Kopfing | Konica Minolta Business Solutions Austria GmbH, Wien | LWM Austria GmbH, Hollabrunn | Mondi Frantschach GmbH, St. Gertraud | RUCH Consulting Sicherheitstechnisches Büro e.U., Bruck an der Mur | Soziale Dienste der Adventmission, Wien | voestalpine BÖHLER Aerospace GmbH & Co KG, Kapfenberg | voestalpine Böhler Edelstahl GmbH & Co KG, Kapfenberg**

**Erfolg ist ein schlechter Lehrer**

Wenn sich die Erfolge über längere Zeit scheinbar von selbst einstellen, so weiß der Sportler, dass man nicht nachlässig werden darf: „Ich habe gelernt, dass man auch in guten Zeiten immer an Konzepten und Zielen weiterarbeiten muss. Nach zwei Jahren mit Streckenrekorden beim RAAM bin ich neuerlich ausgeschieden. Grund

genug, uns noch einmal besser vorzubereiten und gleichzeitig Demut und Respekt zu lernen.“ Unfälle und eine Schulteroperation zwangen zu Pausen und führten dazu, dass sich Strasser bewusst mit dem Thema „Angst“ auseinandergesetzt hat – und der Erfolg ließ nicht lange auf sich warten: 2017, 2018 und 2019 ging er neuerlich als Sieger aus dem RAAM hervor. 2020 nutzte er

die Corona-Pause, um über 100 Folgen seines Podcasts „Sitzfleisch“ aufzunehmen und schließlich erreichte er ein neues Ziel: Er fuhr 1.000 km in 24 Stunden.

„Nicht jeder muss Ultraradfahrer werden, doch vieles aus der Erfahrung von Christoph Strasser lässt sich auf den betrieblichen Alltag übertragen“, sind sich AUVA-Generaldirektor-Stellvertreter Mag. Jan Pazourek und der Leiter der Sicherheitstechnischen Prüfstelle DI Klaus Wittig einig. Denn das konsequente Arbeiten an Zielen, der Teamgeist und das Extraplus, wenn es um die Vorstellungskraft von Erreichbarem geht, zeichnet jene Betriebe aus, die sich um das AUVA-Gütesiegel „sicher & gesund arbeiten“ beworben haben. „Die Auszeichnung ist für Unternehmen aller Branchen und Größen gedacht, die bereits ein hohes Niveau auf dem Gebiet des Arbeitnehmer:innenschutzes erreicht haben und dieses sichtbar machen möchten“, erklärt Pazourek.

**Auszeichnung für besonders hohen Arbeitnehmer:innenschutz**

Das AUVA-Gütesiegel kann für jeweils drei Jahre beantragt werden und zeigt, dass sich Betriebe weit über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus engagieren. „So tragen sie nachweislich zur Prävention von

**Zusammenfassung | Summary | Résumé**

Im November 2022 wurden die ersten AUVA-Gütesiegel „sicher und gesund arbeiten“ übergeben. Den Rahmen der Veranstaltung bildete der Keynote-Vortrag von Ultraradfahrer Christoph Strasser. Er berichtete vom konsequenten Arbeiten an Zielen, Teamgeist und Visionen, die die Basis für seinen Erfolg bilden – analog zu jenen Betrieben, die sich weit über das gesetzliche Muss hinaus im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz engagieren. ●

In November 2022, the first AUVA quality seals for “occupational safety and health” were awarded. Ultra cyclist Christoph Strasser held a keynote lecture at the event. He gave an insight into his relentless pursuit of goals, into team spirit, and visions that form the basis of his success – in analogy to businesses whose commitment to occupational safety and health goes far beyond legal requirements. ●

En novembre 2022 étaient décernés les premiers labels « travail sain et sécurisé » de l’AUVA. L’événement a été inauguré par le discours de Christoph Strasser, un cycliste de l’extrême autrichien qui a parlé de l’importance de travailler rigoureusement sur ses objectifs, de l’esprit d’équipe ainsi que des idées visionnaires qui sont à la base de son succès, comme pour les entreprises qui s’engagent bien au-delà des obligations légales concernant la sécurité et la santé sur le lieu de travail. ●

Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie zur Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber bei. Wir wollen damit jene Unternehmen vor den Vorhang holen, die ihren Mitarbeitenden einen besonders sicheren und gesunden Arbeitsplatz bieten“, sagt Wittig. Durch die Verleihung des AUVA-Gütesiegels können Unternehmen ihre Maßnahmen und hohen Standards in den Bereichen Arbeitssicherheit und -gesundheit aufzeigen und ihre Positionierung als sicherer und gesunder Arbeitgeber stärken. Zudem trägt die Auszeichnung zur Bewusstseinsbildung innerhalb des Unternehmens bei, wodurch Mitarbeiter:innen sicherheits- und gesundheitsrelevante Aspekte im Betriebsalltag besser einschätzen und Maßnahmen optimal umsetzen können. „Das erhöht den Arbeitnehmer:innenschutz im ganzen Betrieb und bringt auch beim Recruiting neuer Mitarbeitender einen großen Vorteil mit sich“, ist Pazourek überzeugt.

Nicht nur Unternehmen, sondern auch Vereine und andere Organisationen haben die Möglichkeit, sich um das Gütesiegel zu bewerben. Die Basis für die Erlangung des AUVA-Gütesiegels stellt die Bestandsaufnahme des Unternehmens dar. Die nachfolgende Begutachtung durch die AUVA ermittelt die zielgerichtete und strukturierte Organisation und Umsetzung des Unternehmens im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. In Kombination mit dem organisatorischen Grundkonzept ergibt sich so ein Gesamtbild, wie gut die Umsetzung bereits erfolgt ist. Die AUVA-Beratung zur Vorbereitung auf das Gütesiegel ist kostenlos. Für die Begutachtung fallen einmalig Kosten von 250 € pro Arbeitsstätte an. ●

 Mag.<sup>a</sup> Renate Haiden

Freie Redakteurin

[haiden@publishfactory.at](mailto:haiden@publishfactory.at)

# Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – November/Dezember 2022

## ON-K 005 Thermoplastische Kunststoffrohrsysteme f. Flüssigkeiten und Gase

### ÖNORM EN ISO 15874-3

Kunststoff-Rohrleitungssysteme für die Warm- und Kaltwasserinstallation – Polypropylen (PP) – Teil 3: Formstücke

### ÖNORM EN ISO 15876-3

Kunststoff-Rohrleitungssysteme für die Warm- und Kaltwasserinstallation – Polybuten (PB) – Teil 3: Formstücke

## ON-K 007 Druckgeräte

### ÖNORM EN 12583

Gasinfrastruktur – Verdichterstationen – Funktionale Anforderungen

### ÖNORM EN 17613

Flüssiggas-Geräte und Ausrüstungsteile – Verrohrung aus Verbundwerkstoffen zum Einsatz mit LPG in der Flüssig- und Gasdruckphase – Auslegung und Herstellung

## ON-K 012 Holzbau

### ÖNORM EN 384

Bauholz für tragende Zwecke – Bestimmung charakteristischer Werte für mechanische Eigenschaften und Rohdichte

### ÖNORM EN 14251

Rundholz für tragende Zwecke – Prüfverfahren

## ON-K 017 Aufzüge, Fahrtreppen und Fahrsteige

### ÖNORM EN 81-70

Sicherheitsregeln für die Konstruktion und den Einbau von Aufzügen – Besondere Anwendungen für Personen- und Lastenaufzüge – Teil 70: Zugänglichkeit von Aufzügen für Personen einschließlich Personen mit Behinderungen

## ON-K 037 Schweißtechnik

### ÖNORM EN ISO 2560

Schweißzusätze – Umhüllte Stabelektroden zum Lichtbogenhandschweißen von unlegierten Stählen und Feinkornstählen – Einteilung

### ÖNORM EN ISO 4136

Zerstörende Prüfung von Schweißverbindungen an metallischen Werkstoffen – Querzugversuch

## ON-K 038 Straßenfahrzeuge

### ÖNORM EN 13922

Tanks für die Beförderung gefährlicher Güter – Bedienungsausrüstung von Tanks – Überfüllsicherungssysteme für flüssige Kraft- und Brennstoffe

## ON-K 043 Gasgeräte und Gastechnik

### ÖNORM EN 497

Festlegungen für Flüssiggasgeräte – Flüssiggasbetriebene Mehrzweckkochgeräte zur Verwendung im Freien – Kochgefäße mit einem Durchmesser größer als 300 mm

### ÖNORM EN 13203-3

Gasbefeuerte Geräte zur Warmwasserbereitung für den Hausgebrauch – Teil 3: Bewertung des Energieverbrauchs solargestützter Gasgeräte

### ÖNORM EN 13203-5

Gasbefeuerte Geräte zur Warmwasserbereitung für den Hausgebrauch – Teil 5: Bewertung des Energieverbrauchs von gasbefeuerten Geräten in Kombination mit elektrischer Wärmepumpe

### ÖNORM EN 13203-6

Gasbefeuerte Geräte zur Warmwasserbereitung für den Hausgebrauch – Teil 6: Bewertung des Energieverbrauchs von Adsorptions- und Absorptionwärmepumpen

## ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

### ÖNORM EN ISO 23320

Luft am Arbeitsplatz – Gase und Dämpfe – Anforderungen an die Evaluierung von Messverfahren mit Diffusionssammlern

## ON-K 061 Druckgasversorgung

### ÖNORM EN ISO 11114-6

Gasflaschen – Verträglichkeit von Werkstoffen für Gasflaschen und Ventile mit den in Berührung kommenden Gasen – Teil 6: Sauerstoff-Druckstoßprüfung

### ÖNORM EN ISO 13338

Gasflaschen – Gase und Gasgemische – Bestimmung der Ätzwirkung auf lebendes Gewebe zur Auswahl von Ventilausgängen

## ON-K 068 Verpackungswesen

### ÖNORM EN 17665

Verpackung – Prüfverfahren und Anforderungen, die nachweisen, dass Kunststoffverschlüsse von Einweggetränkebehältern am Behälter angebunden bleiben

### ÖNORM EN ISO 15750-3

Verpackung – Stahlfässer – Teil 3: Verschlussysteme mit eingesetztem Flansch

## ON-K 088 Strahlenschutz

### ÖNORM S 5214-1

Medizinische Röntgeneinrichtungen und bautechnische Strahlenschutzmaßnahmen – Regeln für die Prüfung des Strahlenschutzes – Teil 1: Röntgeneinrichtungen für Diagnostik

## ON-K 122 Wasserversorgung

### ÖNORM EN 14805

Produkte zur Aufbereitung von Wasser für den menschlichen Gebrauch – Natriumchlorid zur elektrochemischen Erzeugung von Chlor vor Ort mittels membranloser Verfahren

## ON-K 139 Luftreinhalung

### ÖNORM EN ISO 14644-9

Reinräume und zugehörige Reinraumbereiche – Teil 9: Klassifizierung der partikulären Oberflächenreinheit

## ON-K 140 Wasserqualität

### ÖNORM EN 899

Produkte zur Aufbereitung von Wasser für den menschlichen Gebrauch – Schwefelsäure

### ÖNORM EN 1421

Produkte zur Aufbereitung von Wasser für den menschlichen Gebrauch – Ammoniumchlorid

### ÖNORM EN 1757

Sicherheit von Flurförderzeugen – Mitgängerbetriebene Plattformwagen

### ÖNORM EN 12120

Produkte zur Aufbereitung von Wasser für den menschlichen Gebrauch – Natriumhydrogensulfid

### ÖNORM EN 12121

Produkte zur Aufbereitung von Wasser für den menschlichen Gebrauch – Natriumdisulfit

### ÖNORM EN 12123

Produkte zur Aufbereitung von Wasser für den menschlichen Gebrauch – Ammoniumsulfat

### ÖNORM EN 12124

Produkte zur Aufbereitung von Wasser für den menschlichen Gebrauch – Natriumsulfit

### ÖNORM EN 12125

Produkte zur Aufbereitung von Wasser für den menschlichen Gebrauch – Natriumthiosulfat

### ÖNORM EN 12126

Produkte zur Aufbereitung von Wasser für den menschlichen Gebrauch – Ammoniak, flüssig

### ÖNORM EN 12175

Produkte zur Aufbereitung von Wasser für den menschlichen Gebrauch – Hexafluorkieselsäure

### ÖNORM EN 16370

Produkte zur Aufbereitung von Wasser für den menschlichen Gebrauch – Natriumchlorid zur elektrochemischen Erzeugung von Chlor vor Ort mittels Membranzellen

## ON-K 166 Dämmstoffe für den Wärme- und Schallschutz

### ÖNORM EN ISO 29465

Wärmedämmstoffe für das Bauwesen – Bestimmung der Länge und Breite

### ÖNORM EN ISO 29468

Wärmedämmstoffe für das Bauwesen – Bestimmung der Ebenheit

### ÖNORM EN ISO 29770

Wärmedämmstoffe für das Bauwesen – Bestimmung der Dicke von Dämmstoffen unter schwimmendem Estrich

## ON-K 172 Automatische Brandschutzanlagen

### ÖNORM EN 12259-14

Ortsfeste Brandbekämpfungsanlagen – Bauteile für Sprinkler- und Sprühwasseranlagen – Teil 14: Sprinkler für die Anwendung im Wohnbereich

## ON-K 179 Medizintechnik

### ÖNORM EN ISO 8655-1

Volumenmessgeräte mit Hubkolben – Teil 1: Begriffe, allgemeine Anforderungen und Gebrauchsempfehlungen

### ÖNORM EN ISO 8655-2

Volumenmessgeräte mit Hubkolben – Teil 2: Pipetten

### ÖNORM EN ISO 8655-3

Volumenmessgeräte mit Hubkolben – Teil 3: Büretten

### ÖNORM EN ISO 8655-4

Volumenmessgeräte mit Hubkolben – Teil 4: Dilutoren

### ÖNORM EN ISO 8655-5

Volumenmessgeräte mit Hubkolben – Teil 5: Dispenser

### ÖNORM EN ISO 8655-6

Volumenmessgeräte mit Hubkolben – Teil 6: Gravimetrisches Referenzprüfverfahren zur Bestimmung des Volumens

### ÖNORM EN ISO 8655-7

Volumenmessgeräte mit Hubkolben – Teil 7: Alternatives Prüfverfahren zur Bestimmung des Volumens

### ÖNORM EN ISO 8655-8

Volumenmessgeräte mit Hubkolben – Teil 8: Photometrisches Referenzprüfverfahren zur Bestimmung des Volumens

### ÖNORM EN ISO 8655-9

Volumenmessgeräte mit Hubkolben – Teil 9: Manuell betätigte Präzisionslaborspritzen

## ON-K 181 Landwirtschaftliche Fahrzeuge und Maschinen

### ÖNORM EN ISO 11681-1

Forstmaschinen – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfung für tragbare Kettensägen – Teil 1: Kettensägen für die Waldarbeit

### ÖNORM EN ISO 11681-2

Forstmaschinen – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfung für tragbare Kettensägen – Teil 2: Kettensägen für die Baumpflege

## ON-K 213 Eisenbahnwesen

### ÖNORM EN 15085-6

Bahnanwendungen – Schweißen von Schienenfahrzeugen und -fahrzeugteilen – Teil 6: Anforderungen für die schweißtechnische Instandsetzung

## ON-K 215 Sterilisation und Desinfektion von Medizinprodukten

### ÖNORM EN 16616

Chemische Desinfektionsmittel und Antiseptika – Chemothermische Wäschedesinfektion – Prüfverfahren und Anforderungen (Phase 2, Stufe 2)

### ÖNORM EN ISO 11607-1

Verpackungen für in der Endverpackung zu sterilisierende Medizinprodukte – Teil 1: Anforderungen an Materialien, Sterilbarriersysteme und Verpackungssysteme

### ÖNORM EN ISO 11607-2

Verpackungen für in der Endverpackung zu sterilisierende Medizinprodukte – Teil 2: Validierungsanforderungen an Prozesse der Formgebung, Siegelung und des Zusammenstellens

# Buchempfehlungen



## Verhaltensorientierte Arbeitssicherheit – Behavior Based Safety (BBS)

**Bördlein**

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2022, 3. völlig neu bearbeitete Auflage, 432 Seiten, € 39,90

ISBN: 978-3-503-20073-3

Seit über vierzig Jahren wird die verhaltensorientierte Arbeitssicherheit (kurz BBS – behavior based safety) in Tausenden von Firmen weltweit eingesetzt. BBS ist die erfolgreichste und am eingehendsten wissenschaftlich untersuchte Methode, um das arbeits-sichere Verhalten von Mitarbeitern:Mit-arbeiterinnen zu fördern. BBS setzt auf Feedback und Anerkennung für sichere Arbeitsweisen statt auf Strafen für unsicheres Verhalten.

In der neu bearbeiteten Auflage finden Sie neben einem Sicherheitsklimaindex und einer neuen Vorlage für eine Betriebsvereinbarung zu BBS auch verbesserte Grafiken. Neueste Literatur wurde eingearbeitet, Details zu aktuellen Forschungsergebnissen ergänzt.

---

## Bilanzierung und Bilanzanalyse

**Wagenhofer**

Linde Verlag, Wien 2022, 15. Auflage, 286 Seiten, € 58,00

ISBN: 978-3-7073-4572-8

Das Buch bietet einen fundierten Einblick in die Grundlagen der Bilanzierung und Bilanzanalyse. Behandelt werden die Themen:

- Inhalte von Bilanz und Gewinn-und-Verlust-Rechnung: Entstehung und Interpretation
- Gesetzliche Regelungen für den Jahresabschluss
- Gewinnermittlung
- Bilanzpolitische Spielräume
- Konzernabschluss – Einzelabschluss
- Jahresabschluss
- Kennzahlen

## Homeoffice

**Zeschke, Zacher**

Hogrefe Verlag, Göttingen 2022, 1. Auflage, 151 Seiten, € 27,80

ISBN: 978-3-8017-3130-4

Spätestens seit der Corona-Pandemie ist das Thema Homeoffice nicht mehr aus dem Arbeitsalltag vieler Menschen und Unternehmen wegzu-denken. Dieses Buch richtet sich an Führungskräfte, Teams, Unternehmen und Beschäftigte – auch jene, die das Homeoffice bisher (noch) nicht nutzen.

Das Buch liefert Antworten auf eine Vielzahl von Fragen, zum Beispiel: Wie sieht es derzeit mit Homeoffice im deutschsprachigen Raum aus? Welche Vor- und Nachteile bringt Homeoffice für Beschäftigte, Führungskräfte, Teams und Organisationen mit sich? Was muss getan werden, damit Homeoffice gelingt? Was müssen alle Beteiligten beachten, wenn Beschäftigte zu Hause arbeiten? Wie müssen Führungskräfte Teams managen, die teils im Büro, teils zu Hause arbeiten? Wie können mögliche negative Effekte verhindert, abgemildert oder ausgeglichen werden? Welche Voraussetzungen müssen Beschäftigte, Führungskräfte, Teams und Unternehmen erfüllen, um Homeoffice erfolgreich einzusetzen? Wie sollten Teams und Führungskräfte mit Beschäftigten umgehen, die nicht im Homeoffice arbeiten können – oder wollen?

---

## Digitalisierung in der Payroll

**Hofmann, Geiger (Hrsg.)**

Linde Verlag, Wien 2022, 1. Auflage, 272 Seiten, € 49,00

ISBN: 978-3-7073-4653-4

Digitalisierung im Bereich der Payroll ist mittlerweile Grundvoraussetzung für ein ordnungs- und zeitgemäßes Arbeiten in diesem Tätigkeitsfeld.

Dieser umfassende Leitfaden bietet einen fachübergreifenden Überblick zur Digitalisierung in der Payroll – von Digitalisierungsstrategien über Grundlagen der Softwareimplementierung und relevante Technologien bis hin zum digitalen Personalakt. Zudem greift das Werk alle wichtigen Themen rund um die Personalabrechnung auf.

Autoren:Autorinnen aus der Praxis mit jahrelanger Berufserfahrung in ihren Fachbereichen vermitteln anhand zahlreicher Case Studies und anschaulicher Grafiken, wie die erfolgreiche Umsetzung eines Digitalisierungsprojekts in der Payroll praktisch gelingen kann und mögliche Stolpersteine vermieden werden.

---

## DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen

Alfons W. Gentner Verlag GmbH & Co. KG, Stuttgart 2022, 1. Auflage, 1.064 Seiten, € 74,00

ISBN: 978-3-87247-783-5

Expertenteams aus Arbeitsmedizinern:-medizinerinnen der betrieblichen Praxis und der Wissenschaft, Fachleuten diverser medizinischer und technischer Fachgebiete sowie der Unfallversicherungsträger haben in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern gemeinsam dieses aktuelle Werk geschaffen.

Mit diesen Empfehlungen steht Ärzten:Ärztinnen mit betriebsärztlicher Tätigkeit sowie weiteren Akteuren:Akteurinnen in den Betrieben ein praxisnahes Werk für eine standardisierte Umsetzung der arbeitsmedizinischen Vorsorge oder von Eignungsbeurteilungen im Betrieb zur Verfügung.

Der Schwerpunkt des Werkes liegt dabei auf der arbeitsmedizinischen Vorsorge. ●

# Kümmern Sie sich um Ihr Kerngeschäft, wir kümmern uns um die Sicherheit!

Als Unternehmer\*in haben Sie genug Herausforderungen und Verantwortung. Das Team von PROVENTOR unterstützt bei Angelegenheiten, welche häufig übersehen oder gar ignoriert werden. Die laufenden Kontrollen im Brandschutz, aber auch die korrekte Verarbeitung von personenbezogenen Daten sind Themen, die einen Grundstein der betrieblichen Sicherheit ausmachen.

Um dauerhaft den höchstmöglichen Sicherheitsstandard zu bewahren, ist es wichtig, vorbeugend und sorgfältig zu handeln. Digitale Protokollierung mit automatischen Auftragserinnerungen kann dabei helfen, in diversen Wartungsbereichen einen guten Überblick zu schaffen und

die zugeteilten Verantwortungsbereiche abzuwickeln und rechtssicher abzulegen.

Zusätzliche Funktionen wie eine Mobile-App, ein übersichtliches Reporting und die Dokumentenablage sollen dabei unterstützen, so reibungslos und smart wie möglich zu arbeiten. Kümmern Sie sich um Ihr Kerngeschäft, wir kümmern uns um die Sicherheit.

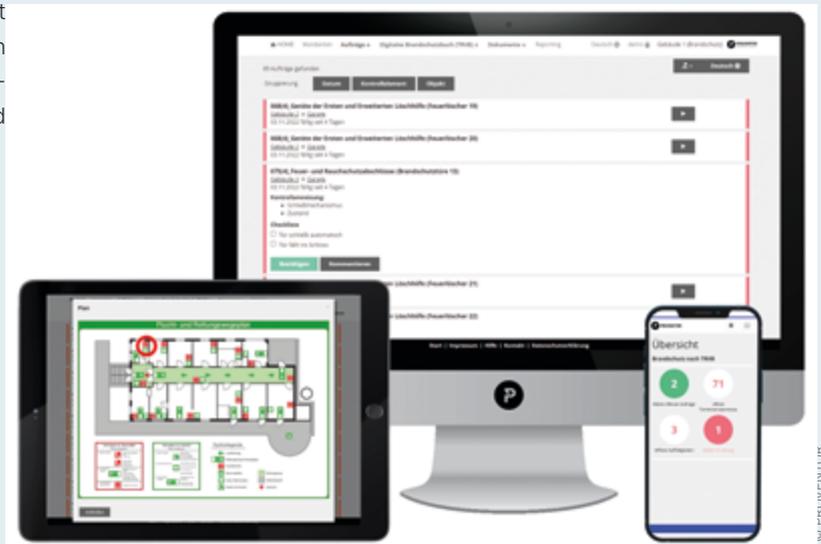
Mehr Informationen unter [proventor.at](https://proventor.at)



Sandra Brandner

PROVENTOR e-solutions GmbH  
Geschäftsführung / Leitung Vertrieb

[info@proventor.at](mailto:info@proventor.at)  
0664/6199-726



## Wenn es im Job heiß hergeht: Die Flammenschutz-Kollektion von BLÅKLÄDER

Schweißer, Elektriker, Industriearbeiter und viele andere Berufsgruppen sind im Job teils erheblichen Verletzungsrisiken ausgesetzt – sei es durch Lichtbogen, Stromschlag, Feuer oder Hitze. Wenn ein Unfall passiert, können die Folgen verheerend sein. Schutzkleidung kann niemals 100-prozentige Sicherheit bieten. Doch die Wahl der richtigen Kleidung macht oft den Unterschied zwischen einer leichten und einer schweren Verletzung aus. BLÅKLÄDER,

die schwedische Premiummarke für robuste nachhaltige Workwear, bietet deshalb – für Frauen und Männer – eine lückenlose Flammenschutz-Kollektion von der Unterwäsche bis zu Außenschicht. Die Textilien sind je nach Erfordernissen selbst flammhemmend (Fasermaterial Modacryl) oder flammhemmend aufgerüstet (Fasermaterial Baumwolle, behandelt mit Proban). Die größtmögliche Schutzwirkung erreichen sie, wenn sie in mehreren Schichten getragen

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

# Normänderung für Sicherheitsschuhe – eine kleine Revolution

Die Norm für Sicherheitsschuhe, EN ISO 20345, hat sich über viele Jahre nur minimal geändert – mit der neuen Normfassung DIN EN ISO 20345:2022 gibt es viele nützliche Änderungen zur bisherigen Normfassung DIN EN ISO 20345:2012. Neu sind unter anderem die Schutzklassen S6 und S7, mit denen vollkommen wasserdichte Sicherheitsschuhe zertifiziert werden können. Auch bei der Durchtrittsicherheit und Rutschhemmung gibt es Neues zur Kennzeichnung und den jeweiligen Testverfahren. Optionale Zusatzanforderungen wie Leitergrip und Überkappenabrieb wurden aufgenommen und vieles mehr.

Bei den vielen Neuerungen im Arbeitsschutz ist es oft schwierig, den Überblick zu behalten. Als Experte im Bereich Arbeitsschutz veröffentlicht Haberkorn im „Netzwerk Arbeitssicherheit“ die wichtigsten Punkte aktueller Themen. Informieren Sie sich zur neuen Sicherheitsschuh-Norm und vielen anderen relevanten Themen unter dem Link <https://www.haberkorn.com/netzwerk-arbeitssicherheit>

Mehr Informationen unter [haberkorn.com](https://www.haberkorn.com)

## HABERKORN

Haberkorn GmbH  
Hohe Brücke, 6961 Wolfurt

Bernhard Bär

Sortimentsmanager Arbeitsschutz  
T +43 5574 695-2410  
[bernhard.baer@haberkorn.com](mailto:bernhard.baer@haberkorn.com)



Im „Netzwerk Arbeitssicherheit“ von Haberkorn gibt es alle relevanten Infos zur neuen Sicherheitsschuh-Norm.

© UVEX

werden. Die Flammenschutz-Kollektion von BLÄKLÄDER ist antistatisch und nach europäischen Standards und Normen zertifiziert. Sie wird gemäß der STeP by Oeko-Tex-Zertifizierung umwelt- und sozialverträglich produziert. Alle Kleidungsstücke wurden in enger Abstimmung mit Kunden entworfen und erfüllen daher nicht nur höchste Sicherheitsstandards, sondern überzeugen auch mit funktionalen Aspekten wie einer bequemen Passform oder praktischen Taschen.

Nähere Informationen unter [www.blaklader.at](https://www.blaklader.at)



© Blakläder

# Auswahl von Seminaren und Webinaren der AUVA-Hauptstelle



## Auswahl von Präsenzseminaren

-50%	21.02.	Sichere Verkehrsteilnahme in der Arbeitsstätte	Salzburg
	02.03.	Psychosoziale Erste Hilfe bei betrieblichen Notfällen	Salzburg
	07.03.	Diisoxycyanate	Stockerau
	08.– 09.03.	Sicherheit an Pressen	Stockerau
	14.03.	Neue Technologien und Arbeitnehmer:innenschutz	Graz
	15.03.	Arbeiten mit Kühlschmierstoffen	Graz
	23.03.	Umbau von Maschinen	Graz
	28.03.	Lehrlinge und Jugendliche – Sicher Arbeiten im Betrieb	Linz
	28.03.	Mensch-Roboter-Kollaboration	Linz
	28.– 30.03.	Refresher für Sicherheitsfachkräfte	Linz
	05.04.	Ausbildung zum:zur Evakuierungsbeauftragten	St. Pölten
	12.04.	Gefährdungen der Haut	Linz
	19.04.	Basisinformation – Fachkundiger Umgang mit Asbest	Graz
-50%	20.04.	Sicher und gesund am „Arbeitsplatz Pkw“	Stockerau
	25.04.	Arbeitsmedizinische Untersuchungen	Graz
-50%	25.04.	Sichere Verkehrsteilnahme in der Arbeitsstätte	St. Pölten
	09.05.	Planung und Gestaltung von Arbeitsstätten	Stockerau



## Auswahl von Webinaren

Gratis	21.02.	Fahrer:innenassistenzsysteme Pkw
	16.03.	Arbeiten in der Nähe elektrischer Anlagen
	22.03.	Bewegen – aber richtig
Gratis	23.03.	Fahrer:innenassistenzsysteme Lkw
Gratis	31.03.	Physische Belastungen ermitteln, beurteilen und Maßnahmen ableiten
	18.04.	Tipps gegen Stress im Homeoffice
	20.04.	Chronisch kranke Mitarbeiter:innen – voll arbeitsfähig und loyal?!
	25.04.	Lärm am Arbeitsplatz
	04.05.	Gendergerechter Arbeitsplatz
Gratis	09.05.	Gefahren bei der Verkehrsteilnahme – Analyse mit GUROM

  Gekennzeichnete Präsenzseminare werden im Rahmen unserer Präventionsschwerpunkte zum **halben Preis** bzw. Webinare **gratis** angeboten.

Weitere Angebote, nähere Informationen und Anmeldung zu Seminaren und Webinaren unter:

[online-services.auva.at/kursbuchung](https://online-services.auva.at/kursbuchung)



# Die Community für Arbeitssicherheit

## Für Ihre Fragen an Experten

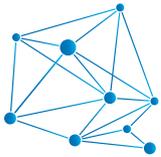
# HABERKORN

Sind Kehrmaschinen für Stapler als Anbaugeräte prüfpflichtig?

Software zum Management von Arbeitssicherheit – wer hat Erfahrungen?

Welche Schnitzzschutzklasse bei Arbeitshandschuhen ist in der Metallverarbeitung ideal?

Werden Sie Teil der Community!



Netzwerk  
Arbeitssicherheit

Werden Sie Teil der Community im Netzwerk Arbeitssicherheit. Vernetzen Sie sich mit Arbeitsschutz-Entscheidern und lassen Sie sich schnell und unkompliziert Ihre Fragen von Experten beantworten. Das Netzwerk Arbeitssicherheit ist Ihre digitale und persönliche Plattform, um sich über Neuigkeiten und Wissenswertes in Sachen Arbeitsschutz zu informieren. Wir freuen uns auf einen regen Austausch!

[www.haberkorn.com/netzwerk-arbeitssicherheit/community](http://www.haberkorn.com/netzwerk-arbeitssicherheit/community)



PROVENTOR  
FIRE PREVENTION

## IHR DIGITALE BRANDSCHUTZBUCH

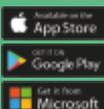
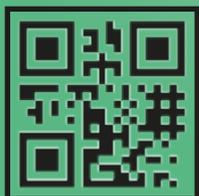
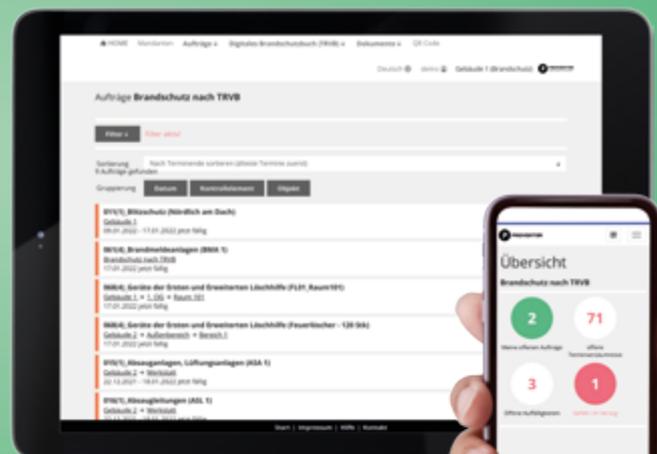
INTEGRIERTE SICHERHEITSKATALOGE  
NACH OFFIZIELLEN RICHTLINIEN

AUTOMATISCHE AUFGABENGENERIERUNG  
UND MANGELMANAGEMENT

RECHTSSICHERE DOKUMENTATION  
MIT EXPORTFUNKTION

MOBILE APPS MIT FOTOBEARBEITUNG  
UND QR-CODE-FUNKTION

smart, sicher, sorglos...



WWW.PROVENTOR.AT  
INFO@PROVENTOR.AT

# GUTE QUALITÄT HAT BESTAND.



## MANCHE DINGE ÜBERDAUERN DIE ZEIT.

Blåkläder Arbeitskleidung ist eines dieser Dinge. Du solltest dich nicht mit minderwertiger Kleidung begnügen, also kleide dich wie ein echter Profi und wähle Blåkläder. Wenn du das tust, wirst du erlesene Produkte erhalten, die dir lange treu bleiben. Lese mehr über unsere hochwertigen Produkte auf [BLAKLADER.AT](https://www.blaklader.at)

**BLÅKLÄDER**  
WORKWEAR