

SICHERE ARBEIT



Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz

Wie sich Vielfalt in der Belegschaft in Präventionsmaßnahmen mitdenken lässt



Digitalisierung:
Xtended Reality-
Technologien eignen sich
zur Arbeitsplatzoptimierung

Arbeitsplatzevaluierung
psychischer Belastung:
Synergien und Abgrenzungen

Neue CLP-Gefahrenklasse:
Endokrine Disruption

Arbeitsunfall melden? Ganz einfach elektronisch!



auva.at/unfallmeldung

Ihre Vorteile:

- **Webbasiertes Formular**
von überall nutzbar
- **Mehrstufige Bearbeitung**
durch verschiedene Personen möglich
- **Elektronisch übermittelbar**
mit E-Mail-TAN oder ID Austria
- **Datenschutzkonforme Übermittlung**
an die AUVA
- **Vereinfachte interne Dokumentation**
fertige Unfallmeldung als PDF speicherbar



Service Arbeitsplatzmessungen

Gefahren am Arbeitsplatz messen

HABERKORN



Alle Infos zu
Arbeitsplatzmessungen



Lärm, Vibrationen, Schadstoffkonzentration, krebserregende Arbeitsstoffe und elektromagnetische Felder unterliegen gesetzlichen Grenzwerten und müssen professionell gemessen, analysiert und dokumentiert werden. Wir bieten Ihnen diese gesetzlich vorgeschriebenen Messungen in Ihrem Betrieb an. So können Sie einfach und unkompliziert auf die steigenden gesetzlichen Anforderungen reagieren. haberkorn.com

 **certific**

HABERKORN

DIGITALISIERUNG MIT KÖPFCHEN IST GENIAL, GEMEINSAM SICHER DIGITAL.



Alles klar?
Präventina war da!

Eine Initiative der AUVA für mehr
Gesundheit und Sicherheit in der
digitalen Arbeitswelt. #immerfürdichda

Mehr
erfahren auf
[auva.at/
digitalisierung](http://auva.at/digitalisierung)



Die Digitalisierung birgt Chancen und Risiken für die Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt. Mit der Initiative „Gemeinsam sicher digital“ schafft die AUVA jetzt mehr Bewusstsein für mögliche Auswirkungen. An ihrer Seite steht dabei der virtuelle Charakter Präventina. Auch sie setzt sich für ein sicheres Arbeitsumfeld ein – wenngleich mit etwas anderen Methoden.

auva.at



Vielfalt und psychische Gesundheit im Fokus unserer Arbeitswelt

Liebe Leser:innen,

in der heutigen Arbeitswelt stehen Unternehmen und Präventivfachkräfte vor neuen und komplexen Herausforderungen: Die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz nehmen zu und gleichzeitig wird das Thema Diversität und Inklusion immer zentraler. In dieser Ausgabe beleuchten wir, wie wichtig es ist, sich diesen Themen systematisch und mit Fachwissen zu nähern.

Die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist ein wesentlicher Schritt, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Dabei sollen Synergien genutzt werden, aber auch eine klare Abgrenzung etwa zwischen betrieblicher Gesundheitsförderung und verpflichtenden Maßnahmen ist wichtig. Eine Schlüsselrolle spielen Arbeitspsychologen:innen. Doch auch Diversitätsmerkmale wie Alter, Geschlecht oder beruflicher Status beeinflussen, wie schwer psychische Belastungen empfunden werden.

Diversität und Inklusion sind eng miteinander verknüpft und erfordern den Aufbau betrieblicher Strategien, um Vorurteile und Diskriminierung abzubauen. Ob im Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen oder der Förderung von Chancengleichheit – klare Leitlinien sind notwendig, um eine faire und sichere Arbeitsumgebung für alle zu schaffen.

Wir freuen uns, Ihnen in dieser Ausgabe praxisnahe Beispiele – etwa von der MedUni Graz und Inclusion24 – zu präsentieren, die wertvolle Impulse für eine vielfältige und inklusive Arbeitswelt geben. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, dass psychische Gesundheit und Diversität im Arbeitsalltag stärker verankert werden.

Viel Freude beim Lesen wünschen Ihnen herzlich



DI Mario Watz
Obmann
der AUVA



Mag.ª Ingrid Reischl
Obmann-Stv.ⁱⁿ
der AUVA

Impressum

Medieninhaber:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)
AUVA-Hauptstelle, Vienna Twin Towers
Wienerbergstraße 11, 1100 Wien
Tel. +43 5 93 93-22903
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.ª Veronika Tesar
veronika.tesar@auva.at

Redaktion:

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

Mag.ª (FH) Dagmar Achter
dagmar.achter@auva.at

Titelbild:

Adobe Stock / Robert Kneschke

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 Neudörfel

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:

sicherearbeit.at

Sie wollen uns eine Änderung Ihrer Daten bekanntgeben, eine Änderung der bezogenen Stückzahl durchführen oder Ihr Abo abbestellen? Bitte verwenden Sie dazu dieses Formular:

[sicherearbeit.at/kontakt](https://www.sicherearbeit.at/kontakt)

Retouren per Post erreichen uns nicht.



Inhalt 06/2024



© Adobe Stock / Jacob Lund

8 Inklusion & Diversität

Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz
Isabel Kaufmann

14 Inklusion & Diversität

Ein Gewinn für alle!
Patrick Berger

16 Good Practice – Inklusion

Inklusion ist kein Nine-to-five-Job
Valerie Clarke



© Adobe Stock / Monkey Business

18 Good Practice – Diversität

Gelobte Diversität
Verena Chiara Kuckenberger



© Adobe Stock / interstid

20 Psychische Belastung

Diversität und psychische Belastung
Rosemarie Pexa

24 Psychische Belastung

Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen: Synergien und Abgrenzungen
Andrea Blattner

28 CLP-Verordnung

Neue CLP-Gefahrenklasse: Endokrine Disruption
Gerhard Orsolits, Heinz Schmid

32 Digitalisierung

Extended Reality zur Arbeitsplatzoptimierung
Norbert Lechner,
Christine Wahlmüller-Schiller



© Christoph Kocher

36 AUVafit

Zwischenmenschliche Arbeit – selbstorganisiert gestaltet
Peter Eckerstorfer

40 Sicherheitstechnische Prüfstelle

Rutschhemmung bei Bodenbelägen
Rosemarie Pexa

42 Goldene Securitas

Diversität als beiderseitige Chance – gelebte Integration
Ariadne Seitz-Ludwig

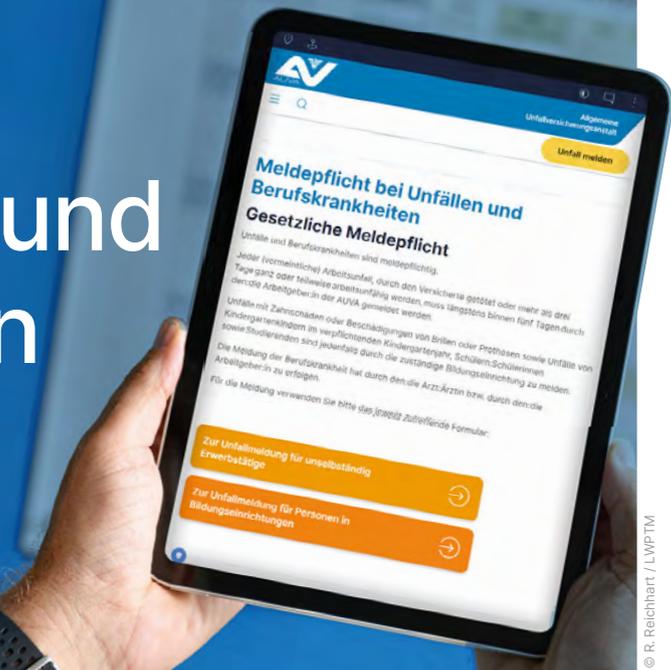
Standards

- 6 Aktuell
- 45 Normen
- 46 Anzeigen / Produkte
- 50 Rechtliches
- 51 Termine

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

Unfälle schnell und einfach melden

Ist ein Arbeitsunfall passiert, sollte dieser möglichst rasch der AUVA gemeldet werden. Arbeitgeber:innen können dies nun unkompliziert und vor allem datenschutzkonform über die AUVA-Website abwickeln.



© R. Reichhart / LWPTM

Der Sturz von der Leiter, ein Unfall im Turnunterricht oder ein Verkehrsunfall auf dem Weg zur Arbeitsstelle – Arbeitgeber:innen und Bildungseinrichtungen müssen Arbeitsunfälle binnen fünf Tagen an die AUVA melden, damit diese die bestmögliche Behandlung und Versorgung der Verunfallten gewährleistet. Seit einigen Monaten ist die Unfallmeldung einfach und unkompliziert über ein elektronisches Formular auf der AUVA-Website möglich. Musste das entsprechende Formular zuvor schriftlich oder per E-Mail übermittelt werden, kann die Meldung nun datenschutzkonform online erfolgen.

Digital und ortsunabhängig

Ausschlaggebend für die Einrichtung der neuen elektronischen Unfallmeldung seien vor allem die fortschreitende Digitalisierung und die Wünsche der Betriebe gewesen, betont Konrad Stockinger, Leiter der AUVA-Leistungsabteilung Linz: „Die Menschen wollen Dinge schnell, einfach und ortsunabhängig erledigen und keine Papierformulare mehr horten und im Bedarfsfall ausfüllen.“

Zwar gab es bereits in den vergangenen Jahren die Möglichkeit, Unfälle auf elektronischem Weg über das Portal ELDA zu melden, doch nur wenige Unternehmen haben dies genutzt. „Das Problem ist, dass die für Unfallmeldungen zuständigen Personen oftmals keine

ELDA-Nutzer:innen sind“, beschreibt Jürgen Herndler, Leiter der Fachkoordination in der AUVA. „Wir haben deshalb eine Befragung bei Betrieben durchgeführt und die neue elektronische Unfallmeldung den Wünschen entsprechend zentral auf der Website verankert.“

Sicherer Umgang mit sensiblen Daten

Es gehe auch darum, gesetzliche Vorgaben zu erfüllen. „Seit einigen Monaten ist gesetzlich vorgegeben, dass die Unfallmeldung elektronisch zu erstatten ist“, so Stockinger. Mit der neuen Unfallmeldung habe man die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass alle Betriebe die Unfallmeldung datenschutzkonform abwickeln können, was bei einer Meldung per E-Mail nicht gegeben ist. Außerdem kann das Formular ortsunabhängig, auf mobilen Geräten und von verschiedenen Personen bearbeitet werden. „Das heißt, man kann die Meldung zum Beispiel auch direkt vor Ort auf der Baustelle machen“, sagt Stockinger. Signiert wird die Unfallmeldung am Ende entweder mittels ID Austria oder per E-Mail-Bestätigung.

Bei jährlich rund 150.000 gemeldeten Unfällen ist auch die Bedeutung der vereinfachten Abwicklung innerhalb der AUVA nicht zu unterschätzen. Die elektronische Unfallmeldung verkürzt die Bearbeitungszeit im Vergleich zur Abwicklung mit eingescannten oder physisch gesendeten Dokumenten erheblich. Das kommt wiederum den Verunfallten sowie den Betrieben zugute, da der Fall früher bearbeitet werden kann.

Daten als Grundlage für Prävention

Die datenschutzkonform erhobenen Angaben sind darüber hinaus die Basis für zukünftige Präventionsmaßnahmen. „Wir haben zum Beispiel seit einigen Jahren mehr Unfälle von Essenszustellern. Um in der Prävention auf diese Veränderungen reagieren zu können, benötigen wir aktuelle Daten“, so Stockinger.

Das neue digitale Angebot werde im Übrigen sehr gut angenommen, betonen Stockinger und Herndler. Insbesondere seit der Einführung der E-Mail-Bestätigung seien deutlich mehr Unfälle über das neue Formular gemeldet worden.

Mehr Info

Hier finden Sie das neue Unfallmeldeformular auva.at/unfallmeldung



Sicher und gesund arbeiten – mit und trotz Digitalisierung

Herzlich Willkommen
SICHER & GESUND 5.0
DIGITALE ARBEITSWELT IM FOKUS

Am 9. Oktober 2024 kamen in Tulln zahlreiche Experten:Expertinnen aus verschiedenen Fachbereichen zusammen, um über Arbeitnehmer:innenschutz in der digitalen Arbeitswelt zu sprechen. Der mit einer 360 Grad Videoleinwand ausgestattete Vortragssaal im „Haus der Digitalisierung“ bot dazu einen perfekten Rahmen.

Die Digitalisierung beeinflusst die Art wie wir arbeiten, leben und kommunizieren. Für den Arbeitnehmer:innenschutz birgt das Herausforderungen – aber auch Chancen. Das wurde während der Veranstaltung „Sicher & gesund 5.0: Digitale Arbeitswelt im Fokus“ mit hochkarätigen Experten:Expertinnen deutlich. „Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt völlig, das spürt auch der kleinste Betrieb“, sagte KommR Peter Engelbrechtmüller, AUVA-Landesstellen-Vorsitzender Wien, Niederösterreich und Burgenland bei seiner Eröffnungsrede.

Klaus Wittig, Leiter der Sicherheitstechnischen Prüfstelle (STP), stellte den aktuellen AUVA-Präventionsschwerpunkt „Gemeinsam sicher digital“ vor und betonte: „Mit und trotz der Digitalisierung wollen wir sichere und gesunde Arbeit.“

Dass dabei immer die Ausrichtung am Menschen und seinen Bedürfnissen im Mittelpunkt stehen sollte, war in allen Vorträgen zu hören.

So gab der Experte für Mensch-Computer-Interaktion von der Technischen Hochschule Ingolstadt, Prof. Dr. Simon Nestler, einen Einblick in die „menschzentrierte Digitalisierung“ und die New-Work-Forscherin Dr. Patricia Tegmeier widmete sich dem Thema des zeit- und ortsunabhängigen Arbeitens.

Im Anschluss an die Vorträge konnte das Publikum selbst Virtual Reality- und KI-Tools testen.

i Mehr Info

Weitere Informationen zur Kampagne finden Sie auf [auva.at/praevention/kampagnen/gemeinsam-sicher-digital](https://www.auva.at/praevention/kampagnen/gemeinsam-sicher-digital)



Einfach ergonomisch.

Fördern, sortieren, verteilen – mit Vakuumhebern von Schmalz ist der innerbetriebliche Materialfluss ergonomisch, einfach und effizient.

 [WWW.SCHMALZ.COM/JUMBO](https://www.schmalz.com/jumbo)

Schmalz GmbH · +43 7229 24244 · schmalz@schmalz.at

Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz



Unsere Gesellschaft wird immer vielfältiger, das zeigt sich auch am Arbeitsplatz. Unternehmen und Präventivfachkräfte stehen vor der Herausforderung, entsprechende betriebliche Strategien und Leitlinien zu entwickeln, um Vorurteile und Diskriminierung aktiv und nachhaltig zu bekämpfen und so faire Arbeitsbedingungen sowie Chancengleichheit für alle Beschäftigten zu schaffen.

 **Isabel Kaufmann**

Durch die Globalisierung, die demografische Entwicklung und die fortschreitende Digitalisierung hat sich die Arbeitswelt grundlegend verändert. Diversität bezieht sich dabei auf die Vielfalt der Menschen in Bezug auf ihre individuellen Merkmale und Hintergründe wie Geschlecht und sexuelle Orientierung, Alter, Herkunft, Religion und mögliche gesundheitliche Beeinträchtigungen. Vor allem jüngere Arbeitnehmer:innen und Berufseinsteiger:innen erwarten eine vielfältige und inklusive Unternehmenswelt und fordern diese aktiv ein. Das kann oft den entscheidenden Faktor bei der Arbeitgeber:innenwahl ausmachen.

2006 wurde die Charta für Vielfalt erstmalig veröffentlicht. Dabei handelt es sich um eine Selbstverpflichtung von Unternehmen, besonderes Augenmerk auf die Verteilung von Ressourcen und Belastungen zwischen den Beschäftigtengruppen zu legen.

Als Voraussetzung gilt das Hinterfragen und Aufbrechen von stereotypen Annahmen, Vorurteilen und klassischen Rollenzuweisungen wie zum Beispiel, Frauen seien sozial kompetenter, ältere Mitarbeiter:innen seien mit digitalen Technologien überfordert oder jüngere Beschäftigte flexibler.

Gemeinsamkeit mit bewusster Wahrnehmung und Wertschätzung von Unterschieden steht im Vordergrund. Nicht mögliche Defizite, sondern individuelle Fähigkeiten und Ressourcen der Beschäftigten stehen im Fokus und werden bei betrieblichen Entscheidungen und in der Präventionsarbeit berücksichtigt. Je vielfältiger eine Belegschaft ist, desto wichtiger sind individuelle Angebote der Gesundheitsförderung und Prävention.

Eine nachhaltige Umsetzung von Diversität und Inklusion erfordert geeignete Rahmenbedingungen bzw. ein Diversitäts-Management, um eine gleichberechtigte Teilhabe aller Beschäftigten am Arbeitsleben zu ermöglichen. Es geht um Chancengleichheit, aber auch um Chancenausgleich (korrektive Gerechtigkeit).





Dimensionen der Diversität und ihre Bedeutung für die Arbeitswelt

Mit dem 4-stufigen Modell „The Four Layers of Diversity“ lassen sich Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Beschäftigten eines Unternehmens veranschaulichen.



Alter & alter(n)sgerechtes Arbeiten

Aufgrund der demografischen Entwicklung, aber auch des in vielen Branchen bestehenden Fachkräftemangels müssen gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen sowie abgestimmte Präventionsmaßnahmen und betriebliche Gesundheitsförderung für ältere Beschäftigte stärker in den Vordergrund rücken, um einen längeren Verbleib am Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Die betriebliche Etablierung von „mixed-generation teams“ hat sich in diesem Zusammenhang bewährt. Junge Mitarbeiter:innen und Berufseinsteiger:innen können von der langjährigen Berufserfahrung und dem Know-how älterer Kollegen:Kolleginnen profitieren. Gemeinsames Arbeiten und Lernen erhöht erwiesenermaßen die Arbeitszufriedenheit. Diskriminierendes Verhalten kann so verhindert werden, da Vorurteile als hinfällig erlebt werden.

Tipp: Die Durchführung einer Altersstrukturanalyse ermöglicht es, den Ist-Stand der Altersverteilung im Betrieb zu erheben, betriebsspezifischen Handlungsbedarf zu erkennen und passgenaue Maßnahmen für altersgerechtes Arbeiten zu setzen. Als Tool dafür bietet sich zum Beispiel der AUYA-Altersstrukturcheck ([altersstrukturcheck.auya.at](https://www.auya.at/altersstrukturcheck)) an.

Geschlechtergerechtigkeit

Es wird zwischen dem sozialen („gender“) und dem biologischen Geschlecht („sex“) unterschieden. Gender bezieht sich auf die gesellschaftlich zugeschriebenen Geschlechterrollen, die Arbeitswelt und Arbeitsbedingungen von Frauen, Männern und nonbinären Personen prägen. In Österreich besteht eine starke Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt. So arbeiten Frauen häufiger als Männer in Dienstleistungsberufen, im

i Die Charta der Vielfalt

„Seit 2010 besteht die Charta der Vielfalt als gemeinsame Initiative der Wirtschaftskammern Österreich und Wien. Diese Initiative soll zur Förderung der Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft – unabhängig von Geschlecht, Lebensalter, Herkunft und Hautfarbe, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität, Religion und Weltanschauung sowie körperlicher Behinderung oder geistiger Beeinträchtigung beitragen. Die Charta der Vielfalt ist ein öffentliches, freiwilliges Bekenntnis. Sie basiert auf der Erkenntnis, dass Vielfalt ein Wesensmerkmal Europas ist – seiner Geschichte ebenso wie seiner Gesellschaft. Und sie sieht und schätzt die Vorteile und Chancen, die diese Vielfalt bietet.“ (WKO)

Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Niedriglohnssektor. Die Teilzeitquote von Frauen (50,6 %) ist wesentlich höher als die von Männern (13,4 %).

Grund dafür ist, dass unbezahlte Care-Arbeit wie Kinderbetreuung, Versorgung von zu pflegenden Angehörigen und Hausarbeit vorrangig von Frauen verrichtet wird. Dies führt auch häufiger zu einer Doppelbelastung. Das hat zur Folge, dass Frauen tätigkeitsbezogenen Belastungen wie z.B. ungünstigen Körperhaltungen (Zwangshaltung), Emotionsarbeit und einem Risiko der Belästigung und Gewalt ausgesetzt sind.

Wichtig ist, auf eine gendersensible Betrachtung arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen nach Branchen,



Nachhaltige Umsetzung von Diversität und Inklusion ermöglicht eine gleichberechtigte Teilhabe aller Beschäftigten am Arbeitsleben. Es geht um Chancengleichheit, aber auch um Chancenausgleich.

i Der AUYA- Altersstrukturcheck

Überblick über die Altersverteilung in Ihrem Betrieb:

- heute und in 10 Jahren oder zu einem selbst gewählten Prognosezeitpunkt
- gesamte Belegschaft differenziert nach Geschlecht
- Möglichkeit einer Detailanalyse pro selbst gewählter Subkategorie (z. B. Tätigkeitsbereich, Abteilung, Bildungsgrad, Hierarchie)
 - Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in definierten Altersgruppen oder
 - Vollzeitäquivalente in definierten Altersgruppen

Grafische Darstellung der Ergebnisse

Möglichkeit zum Download der Ergebnisse als Report inklusive begleitender Informationen zum Thema



i Gender-Health-Gap

Frauen werden anders krank als Männer, aber die meisten medizinischen Studien basieren auf Männerdaten. Das medizinische Wissen hinsichtlich Krankheitsbildern, Prävention und Therapie orientierte sich lange am männlichen Prototyp. Dadurch werden Krankheiten bei Frauen bis heute schlechter erkannt. Daraus ergibt sich ein Ungleichgewicht in Vorsorge und medizinischer Versorgung.

Das Wissen über geschlechtsunterschiedliche Reaktionen auf arbeitsbedingte und psychische Belastung muss in der Präventionsarbeit Beachtung finden sowie bei der Arbeitsplatzevaluierung und arbeitsmedizinischen Betreuung selbstverständlich berücksichtigt werden.

Tätigkeitsbereichen (auch innerhalb eines Jobprofils können sich die zugewiesenen Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern unterscheiden!) oder Berufen zu achten. Belastungen, aber auch Ressourcen können sich unterschiedlich auf die Geschlechter auswirken.

Ethnische Zugehörigkeit und unterschiedliche Herkunft: Vielfältige Belegschaften gehören längst zum betrieblichen Arbeitsalltag. Rund 27 % der Beschäftigten in Österreich haben einen Migrationshintergrund. **Religion/Weltanschauung:** Ein offener Umgang mit unterschiedlichen Religionsbekenntnissen kann Vorurteile abbauen und zu einem guten Betriebsklima beitragen. 77,6 % der österreichischen Bevölkerung bekennen sich zu einer Glaubensgemeinschaft. **Behinderung und Beeinträchtigung:** In Österreich betrifft das rund 1,4 Mio. Menschen. Alle Menschen sollen gleichberechtigt, selbstbestimmt und uneingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können, so beschreibt es die UN-Behindertenrechtskonvention, die von Österreich 2008 ratifiziert wurde. Aber nach wie vor haben Menschen mit Behinderung viele Barrieren und Vorurteile am Arbeitsmarkt zu überwinden. Die Entscheidung, ob jemand als arbeitsfähig gilt oder nicht, wird in Österreich von Arbeitsmarktservice und Pensionsversicherungsanstalt getroffen – und das oft schon in jungen Jahren mit weitreichenden Folgen für die Betroffenen. Wer als nicht arbeitsfähig gilt, verliert den Zugang zu Förderprogrammen wie zum Beispiel Jugendcoaching oder Arbeitsassistenz. Die Arbeit in einer Werkstätte für ein „Taschengeld“ bietet wenig Chancen für Entwicklung oder ein selbstbestimmtes Leben.

In Österreich treffen Menschen mit Behinderung und ohne Behinderung selten aufeinander. Die Trennung beginnt bereits in der Schule und setzt sich bis zum Arbeitsmarkt fort. Das fördert unbegründete Ängste und Missverständnisse und erschwert den Umgang miteinander ebenso wie die betriebliche Integration.



Internationaler Tag der Menschen mit Behinderung

Am 3. 12. findet wie jedes Jahr der internationale Tag der Menschen mit Behinderung statt.

Dieser Tag wurde 1992 durch eine Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen eingeführt. Er soll Aufmerksamkeit für wichtige Themen im Zusammenhang mit der Inklusion von Menschen mit Behinderung schaffen, die Sensibilisierung für Behindertenfragen fördern und auf die Vorteile einer integrativen und barrierefreien Gesellschaft für alle hinweisen.

Vielfalt bei Arbeitsplatzevaluierung und Maßnahmensetzung mitdenken

Am Anfang steht die Bestandsaufnahme: Wie vielfältig ist die Belegschaft und welche Dimensionen stehen im Vordergrund? Hier einige Beispiele für die Einbeziehung von Gender- und Diversity-Aspekten in Arbeitsorganisation und Gefahrenevaluierung:

- Die Rollenbilder von Kunden:Kundinnen sind miteinzubeziehen. So sind etwa Männer im Handel weniger Belastungen ausgesetzt als Frauen, weil ihnen mehr Respekt entgegengebracht wird, da seitens der Kunden:Kundinnen häufig vermutet wird, dass der Mann eine Führungsposition innehat. Hingegen kämpfen männliche Kindergartenpädagogen oft mit dem Vorurteil, nicht „männlich“ genug zu sein.
- Persönliche Schutzausrüstung (PSA) – zum Beispiel Sicherheit und Geschlechtergerechtigkeit bei Feuerweherschutzbekleidung: Die Bekleidung passt Frauen oft schlechter, da etwa die Jacken über der Hüfte nicht schließen und Hosen insgesamt zu lang sind (Orientierung an Kleidergrößen für Männer). In einer Studie aus Deutschland wurden Unfallmeldungen der freiwilligen Feuerwehren ausgewertet und es zeigte sich, dass Feuerwehrfrauen ein mehr als doppelt so hohes Unfallrisiko haben wie Männer und auch schwerere Unfälle erleiden, das konnte zumindest teilweise auf nicht passende PSA und Arbeitsmittel zurückgeführt werden.
- In einer 2024 veröffentlichten Studie der Europäischen Kommission wurden 2.650 harmonisierte europäische Normen mit Bezug zum Arbeitsschutz darauf untersucht, ob und in welcher Qualität anthropometrische Daten (Körpermaße des Menschen wie Gewicht, Größe, Länge der Gliedmaßen etc.) berücksichtigt werden. In 36 % dieser Normen sind anthropometrische Daten relevant, werden jedoch vielfach nur unzureichend berücksichtigt. Bei 76 Normen werden die potenziellen Auswirkungen der Nichtberücksichtigung auf Gesundheit und Sicherheit als

hoch eingeschätzt. Einige harmonisierte Normen enthalten zwar auch aktuelle Maße, jedoch oft nur für Männer.

- Gleiche Arbeitsplatzbeschreibung – unterschiedliche Tätigkeiten, Beispiel Reinigungsbranche: Oft verrichten Frauen und Männer unterschiedliche Tätigkeiten. Fassadenreinigung, Fahren mit Reinigungsmaschinen etc. sind eher Männerdomänen. Frauen sind überwiegend für die tägliche Reinigung, das Nachfüllen von Handtuch- und Seifenspendern oder die Sanitärreinigung zuständig. Nicht zuletzt deshalb haben weibliche Beschäftigte oft ganz andere gesundheitliche Probleme als ihre männlichen Kollegen.

Beachtung der Erkenntnisse der geschlechterspezifischen Medizin in der Prävention

- individuelle Angebote der Gesundheitsförderung und Prävention bedarfsgerecht ausgestaltet und angepasst an die Bedürfnisse und Vielfalt der Beschäftigten
- Unterweisungen und Informationen zum Thema Sicherheit und Gesundheit sollten für alle Beschäftigten leicht zugänglich und verständlich sein (einfache Sprache, mehrsprachig, etc.).
- Zeiten der Durchführung von Maßnahmen sollten so gewählt sein, dass allen Beschäftigten die Teilnahme ermöglicht wird (Rand- und Teilzeit!), keine Sprach- und Zugangsbarrieren bestehen und rechtzeitig Information erfolgt.
- diversitätsgerechte Bestellung von Personen in Arbeitsschutzfunktionen (Abbildung aller Beschäftigtengruppen) im Betrieb
- klare Zuständigkeiten schaffen und Ansprechpersonen für alle Beschäftigtengruppen benennen, u. v. m.

Zahlen & Daten:

Eine Studie lieferte Erkenntnisse, wie wichtig den in Österreich lebenden Menschen Vielfalt am Arbeitsplatz ist. Die verwendeten Daten beruhen auf einer Online-Umfrage, die im November 2022 von PricewaterhouseCoopers (PwC) unter 500 Personen im Alter zwischen 14 und 75 Jahren in ganz Österreich durchgeführt wurde. Die Ausgangsstichprobe wurde gewichtet und ist repräsentativ für die österreichische Gesamtbevölkerung:

- Für 60 % der Österreicher:innen sind eine klare Positionierung und Einsatz für Vielfalt am Arbeitsplatz bei der Arbeitssuche wichtig.
- 58 % wollen klarere Konzepte und Strategien für mehr Vielfalt am Arbeitsplatz.
- Für 68 % der Österreicher:innen ist eine klare Positionierung des Arbeitgebers:der Arbeitgeberin gegen Rassismus von großer Bedeutung. 41 % der Befragten gaben an, bereits Diskriminierung oder Belästigung im Berufsleben erlebt oder mitbekommen zu haben. Davon waren 47 % weiblich, 35 % männlich.
- Führungspositionen sind noch immer mehrheitlich von weißen Männern besetzt: 81 % der Befragten gaben an,

dass ihre nächsten Vorgesetzten männlich sind. 91 % der Befragten geben an, dass ihre nächsten Vorgesetzten eine weiße Hautfarbe haben.

Eine Erhebung des Global Compact Network Austria ergab: Rund 62 % der befragten Unternehmen aus Österreich gaben an, keine Projekte, Initiativen und / oder Maßnahmen zu Diversität und Inklusion eingeleitet oder umgesetzt zu haben. Es fehlt demnach nach immer noch das Bewusstsein, Diversität und Inklusion als nachhaltige Unternehmensstrategie zu sehen, entsprechende Maßnahmen sind oft unbekannt.

Conclusio

Führungskräften sowie allen im Arbeitnehmer:innenschutz tätigen Personen kommt eine wichtige Vorbildfunktion zu, indem sie Diversität und Inklusion als Teil der Unternehmenskultur und des betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzes etablieren. Unreflektierte Annahmen und Rollenzuweisungen können im Arbeitsschutz dazu führen, dass notwendige

Präventions- und Schutzmaßnahmen unterbleiben, weil keine Notwendigkeit zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen gesehen wird. Es wäre auch wünschenswert, dieses wichtige Themenfeld verstärkt in die Ausbildung von Präventivfachkräften mit einzubeziehen.

Ein Blick zurück und voraus

Am 19. 6. 2024 fand in Wien die AUVA-Veranstaltung „Diversität, Gleichstellung & Inklusion am Arbeitsplatz“ statt. Das Interesse war groß, es trafen sich betriebliche Akteure:Akteurinnen aus den unterschiedlichsten Branchen, um mit unseren Fachexperten:-expertinnen die vielfältigen Aspekte eines erfolgreichen Diversity-Managements zu diskutieren und Erfahrungen auszutauschen.

Wir möchten den vielfach geäußerten Wunsch der Teilnehmer:innen nach kontinuierlicher Wissensvermittlung, Austausch und Vernetzung aufgreifen und zukünftig im Rahmen unseres Schulungsangebotes vermehrt Fortbildungen zu diesem Thema anbieten. ●

 **Save the date**

Workshop „Inklusion am Arbeitsplatz“ im Rahmen des AUVA-Forums Prävention international 2025

Austria Center Vienna, Montag, 19. 5. 2025
14:00–17:30 Uhr

Nutzen Sie die Möglichkeit für Information, Austausch und Vernetzung

auva.at/veranstaltungen



 **Quellen**

Workshop „Alle Literatur- und Quellenangaben zum Artikel finden Sie unter: sicherearbeit.at



 **Dr.ⁱⁿ Isabel Kaufmann**
 Fachbereich Arbeitsmedizin, AUVA-Hauptstelle
isabel.kaufmann@auva.at

Zusammenfassung | Summary | Résumé

 Führungskräften und alle im Arbeitnehmer:innenschutz tätigen Personen haben eine wichtige Vorbildfunktion: nur sie können Diversität und Inklusion als Teil der Unternehmenskultur und des betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzes etablieren. Unreflektierte Annahmen können im Arbeitsschutz dazu führen, dass notwendige Präventions- und Schutzmaßnahmen ausbleiben, weil keine Notwendigkeit zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen gesehen wird. Dieses wichtige Themenfeld muss auch verstärkt in die Ausbildung von Präventivfachkräften einbezogen werden. ●

 Managers and everyone active in occupational health and safety are important role models, as they are the only ones who can make diversity and inclusion part of a corporate culture and industrial safety. Unreflected assumptions can lead to a lack of necessary

preventative and protective measures in industrial safety if there appears to be no need to improve working conditions. This important topic must be included in the training of prevention specialists. ●

 Le personnel de direction et l'ensemble des personnes impliquées dans la protection des travailleurs et travailleuses doivent montrer l'exemple, car ils sont les seuls en mesure d'instituer la diversité et l'inclusion comme des éléments à part entière de la culture d'entreprise et de la protection de la santé et de la sécurité au travail. Le manque de réflexion en la matière empêche parfois de comprendre la nécessité d'améliorer les conditions de travail, et conduit dès lors à ce que les mesures de prévention et de protection requises restent lettre morte. Ce sujet essentiel doit être davantage ancré dans la formation initiale des spécialistes de la prévention. ●



Ein Gewinn für alle!

Inklusion und Diversität sind nicht nur wünschenswert, sondern auch notwendig. Wo liegen die Vorteile von Inklusion und Diversität für Betriebe und Organisationen? Welche Bedeutung hat die Barrierefreiheit im betrieblichen Kontext und wer unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung?

 Patrick Berger

Die Begriffe Inklusion und Diversität sollten heutzutage in den österreichischen Betrieben mehr als nur Schlagworte sein. Sie sind entscheidend für eine moderne und zukunftsorientierte Arbeitswelt. Dabei geht es darum, dass alle Menschen – unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Altersgruppe, ihrer Religion oder einer Behinderung – die gleichen Chancen haben, ihr Potenzial zu entfalten.

Inklusion und Diversität fördern Innovation, da unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen zu kreativen Lösungsansätzen führen. Das kann oft auch eine Leistungssteigerung und effizientere Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz bewirken.



Patrick Berger

Die Mitarbeiter:innenzufriedenheit steigt und vor allem psychische Belastungen am Arbeitsplatz können durch ein besseres Arbeitsklima reduziert werden.

Im Zusammenhang mit Inklusion stellen Menschen mit Behinderungen eine besonders wichtige Gruppe dar. Sie können Unternehmen oft mit einzigartigen Fähigkeiten und Perspektiven bereichern. Barrierefreie Arbeitsumgebungen und flexible Arbeitsmodelle ermöglichen es Menschen mit Behinderungen, ihre Talente voll auszuschöpfen.

Aber auch andere Diversitätsaspekte wie Alter, Geschlecht und Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung und Migrationshintergrund spielen eine entscheidende Rolle. Ältere Mitarbeiter:innen bringen beispielsweise langjährige Erfahrung und ein breites Wissensspektrum mit. Junge Menschen hingegen sind oft innovativ und offen gegenüber digitalen Technologien. Menschen mit Migrationshintergrund stärken Unternehmen mit ihrer interkulturellen Kompetenz.

Was können Unternehmen tun, um ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen?

- Bewusstsein schaffen: Sensibilisierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen sind ein erster Schritt.
- Barrieren abbauen: Physische, soziale und kulturelle Barrieren müssen identifiziert und reduziert (wenn nicht gänzlich beseitigt) werden.
- Flexible Arbeitsmodelle: Individuelle Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit zum Homeoffice fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
- Netzwerke: Die Gründung von Netzwerken für Mitarbeiter:innen mit bestimmten Merkmalen (z. B. Frauennetzwerke, Netzwerke für Menschen mit Behinderungen) kann dazu beitragen, ein Gefühl der Zugehörigkeit zu schaffen.

Barrierefreiheit – nur für Menschen mit Behinderung relevant?

Barrierefreiheit ist mehr als nur der Einbau einer Rampe oder die Anpassung eines Arbeitsplatzes. Es ist ein grundlegendes Menschenrecht und ein Zeichen von Inklusion. Im beruflichen Kontext geht es darum, dass alle Menschen – unabhängig von ihren Fähigkeiten oder Einschränkungen – die gleichen Chancen haben, ihr Potenzial zu entfalten.

Oftmals wird Barrierefreiheit fälschlicherweise als etwas Besonderes betrachtet, das nur für Menschen mit Behinderungen relevant ist. Doch die Realität sieht anders aus: Von barrierefreien Arbeitsumgebungen profitieren alle Beschäftigten. Ein ergonomisch gestalteter Arbeitsplatz beispielsweise schützt nicht nur Menschen mit Rückenproblemen, sondern alle Mitarbeiter:innen vor Überlastungen, und trägt so zur Gesundheit und Leistungsfähigkeit bei.

Darüber hinaus ist Barrierefreiheit ein wichtiger Aspekt der Unfallprävention. Stolperstellen, schlecht beleuchtete Bereiche oder unzureichend gesicherte Maschinen stellen für alle Beschäftigten ein Risiko dar. Durch die Beseitigung solcher Barrieren wird nicht nur die Sicherheit von Menschen mit Behinderungen erhöht, sondern auch die allgemeine Unfallgefahr reduziert.

Unterstützung für Betriebe und Organisationen durch das Chancen-Nutzen-Büro

Wichtig: Bei der Umsetzung der genannten Punkte werden Betriebe nicht allein gelassen. Eine Möglichkeit, sich Hilfe speziell zum Thema Arbeit und Behinderung ins Haus zu holen, ist das Chancen-Nutzen-Büro im Österreichischen Gewerkschaftsbund. Hier werden Arbeitnehmer:innen, aber auch die Betriebe selbst in allen Fragen rund um das Arbeitsleben und das Thema Behinderung, chronische und psychische Erkrankungen unterstützt.

Jede:r kennt die Thematik – aber geschieht etwas?

Diese Frage sollte sich jede:r selbst stellen. Es gibt positive Beispiele in Österreich, insgesamt spielt Inklusion aber eine viel zu untergeordnete Rolle und psychische Belastungen insbesondere für Arbeitnehmer:innen mit Diversitätsaspekten (Behinderung, Herkunft, etc.) nehmen zu. Sensibilisierung und die Darstellung der Vorteile von Inklusion und Diversität sind daher heute notwendiger als jemals zuvor. ●

 Patrick Berger

Leiter des Chancen-Nutzen-Büros im ÖGB mit den Arbeitsschwerpunkten Barrierefreiheit und Diskriminierung

patrick.berger@oegb.at

Zusammenfassung | Summary | Résumé

 Unternehmen profitieren von Vielfalt: Mehr Innovation, bessere Leistung, höhere Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen.

Menschen mit Behinderungen, unterschiedlichen Altersgruppen, Geschlechtsidentitäten und Kulturen bringen einzigartige Perspektiven ein. Barrierefreie Arbeitsumgebungen und flexible Arbeitsmodelle sind entscheidend. Unternehmen können durch Schulungen, Abbau von Barrieren und Netzwerke eine inklusive Kultur fördern. Das Chancen-Nutzen-Büro des ÖGB unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung von Inklusionsmaßnahmen. ●

 Companies benefit from diversity: they are more innovative, they perform better, and their employees are more satisfied. People with disabilities, different age groups, gender identities and cultures contribute individual, unique perspectives. However, this requires barrier-free working environments and flexible working

models. Companies can create an inclusive culture by removing barriers and offering training and networks. The “Take a Chance” department of the Austrian Trade Union Federation (ÖGB) supports companies in introducing inclusion measures. ●

 La diversité profite aux entreprises : plus de diversité, c'est plus d'innovation, de meilleures performances et un personnel plus satisfait. Les personnes handicapées et les personnes de groupes d'âge, d'identités sexuelles et de cultures variés apportent des perspectives singulières et uniques en entreprise. La présence d'un environnement de travail accessible et de modèles de travail flexibles est toutefois décisive. Les entreprises peuvent encourager la culture de l'inclusion en organisant des formations, en améliorant l'accessibilité des locaux et en développant leurs réseaux. La Confédération autrichienne des syndicats (ÖGB en allemand) a mis sur pied une initiative pour aider les entreprises à mettre en œuvre leurs mesures d'inclusion. ●



Alle Fotos © Fotobrennerei

Inklusion ist kein Nine-to-five-Job

Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt ist nicht nur ein gesellschaftliches Anliegen, sondern eine Herzensangelegenheit, die uns alle betrifft. Doch leider gibt es immer noch viele Hürden – und die größten sind nicht infrastruktureller oder rechtlicher Natur, sondern entstehen in den Köpfen.

 Valerie Clarke

Ein Bürotag bei Inclusion24, wie bei vielen anderen Firmen: Kundinnen kommen vorbei, die Teams machen gemeinsam Pause, am Nachmittag findet ein Seminar statt. Was auf den ersten Blick wie ein gewöhnlicher Tag aussieht, ist das Ergebnis vieler kleiner, aber entscheidender Anpassungen.

Das Klingeln an der Tür löst bei uns ein Blitzlicht aus, damit auch die gehörlosen Kolleginnen wissen, dass Besuch da ist. Tische sind höhenverstellbar, weil wir sicherstellen, dass alle ergonomisch arbeiten können, egal ob sie im Rollstuhl sitzen oder

Rückenprobleme haben. Der Kaffeeautomat hat Braillebeschriftungen, und „Alexa“ ist fixes Teammitglied. Es sind diese kleinen, oft unsichtbaren Anpassungen, die es ermöglichen, dass jede:r im Team gleichberechtigt arbeiten kann.

„Warum sollte es nicht gehen?“

Trotz technischen Fortschritts sehen sich viele Menschen mit Behinderungen nach wie vor enormen Herausforderungen gegenüber, wenn sie auf Jobsuche sind. Nicht, weil ihnen die Qualifikation fehlt, sondern weil manche Menschen – und das betrifft leider auch potenzielle Arbeitgeber – schnell zur Frage neigen:

„Wie soll das denn gehen?“ Wir stellen uns die Frage meistens andersherum: „Warum sollte es nicht gehen?“

Technische Hilfsmittel, persönliche Assistenz am Arbeitsplatz oder Gebärdensprachdolmetscher:innen stehen zur Verfügung, aber noch entscheidender ist es, das Team als Ganzes zu sensibilisieren. Trainings helfen uns, die richtigen Fragen zu stellen: Wie gehen wir miteinander um? Was braucht jede:r Einzelne, um sich wohlfühlen? Welche Herausforderungen begegnen uns im Arbeitsalltag und wie unterstützen wir uns gegenseitig dabei? Und das sind in Wirklichkeit Fragen, die sich jedes Team stellen sollte!

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass offener Austausch essenziell ist. „Beim Reden kommen die Leute zusammen – und man muss nicht alles allein lösen“ ist ein Grundsatz, der uns täglich begleitet.

Behinderung und Arbeitslosigkeit – ein Kreislauf

Auch wenn die Technik große Fortschritte gemacht hat – ein Beispiel sind Video-Konferenzen mit Live-Untertiteln, die die Kommunikation für gehörlose Kollegen:Kolleginnen erleichtern – stecken wir immer noch im Kreislauf „Behinderung und Arbeitslosigkeit“ fest. Die Arbeitslosenquote bei Menschen mit Behinderung war 2022 fast doppelt so hoch¹ wie bei Menschen ohne Behinderung. Das zeigt, dass fehlende Berufsmöglichkeiten nicht nur ein soziales Problem sind, sondern Folgen echter Diskriminierung.

Inklusion ist kein Nine-to-five-Job

Dem setzen wir Information, Beratung und vor allem eine klare Haltung entgegen: Inklusion ist keine Checkliste. Es gibt kein Abhaken und „Fertig“. Inklusion endet nicht um 17 Uhr.

Inklusion ist vielmehr eine Lebenseinstellung, die kontinuierlich gepflegt und entwickelt werden muss. Sie basiert auf Erfahrungen, Lernen und dem Willen, diese Haltung zu leben. Für uns sind drei Dinge besonders wichtig, um Inklusion zu ermöglichen: Humor, Fantasie und Mut.



Humor verbindet Teams, fördert Toleranz und schafft Verständnis. Fantasie öffnet uns neue Wege, lässt Hindernisse schrumpfen oder erst gar nicht entstehen. Und Mut? Mut bedeutet, neue Wege zu gehen, gemeinsam zu wachsen und immer wieder unsere Komfortzonen zu verlassen.

Und was intern erprobt ist, lässt sich extern auch in den Kundenbeziehungen leben! Die größten Barrieren existieren in den Köpfen, aber Humor, Fantasie und ein wenig Mut überwinden sie schneller, als wir denken. Inclusion24 will Sensibilisierung für das Thema Inklusion schaffen, Menschen mit und ohne Behinderung miteinander verbinden und besonders auch in der

Arbeitswelt zeigen, wie Inklusion zum Gewinn aller Beteiligten funktionieren kann. ●

Endnoten

[1] Die Arbeitslosigkeit betrug in Österreich 2022 in Bezug auf alle Erwerbspersonen 4,8 %. Für Menschen ohne Behinderungen lag sie bei 4,2 %, für Menschen mit Behinderungen bei 8,2 %. Quelle: „Menschen mit Behinderungen in Österreich I“. Erhebungsübergreifende Datenauswertung aktueller Befragungen anhand des GALI-Indikators zu gesundheitsbedingten Einschränkungen bei Alltagsaktivitäten als Stellvertretervariable für Behinderung. Erstellt von der Bundesanstalt Statistik Österreich (Statistik Austria).

Valerie Clarke

Gründerin und Geschäftsführerin der Unternehmen für soziale Dienstleistungen Assistenz24 und Inclusion24. Neben dieser Aufgabe ist sie gerichtlich beeidigte Gebärdensprachdolmetscherin und Vortragende.

Zusammenfassung | Summary | Résumé

Inklusion bedeutet, dass Menschen mit Beeinträchtigungen auch leicht und einfach Zugang zur Arbeitswelt haben – ohne dass zusätzliche Hilfen oder Mittel notwendig sind. Inclusion24 bietet Unternehmen die Möglichkeit, neue Perspektiven im Umgang mit Mitarbeiter:innen mit Behinderung einzunehmen, Wissen zu gewinnen, innovative Ideen zu kreieren und Konkurrenzfähigkeit zu entwickeln. ●

Inclusion implies that people with disabilities have easy access to jobs without the need for additional assistance or resources. Inclusion24 helps companies take new approaches in dealing with disabled employees, gain new insights, come up with innovative ideas, and stay competitive. ●

L'inclusion consiste à permettre aux personnes handicapées de bénéficier elles aussi d'un accès simple et facilité au monde du travail, c'est-à-dire sans l'aide de moyens ou dispositifs supplémentaires. Inclusion24 aide les entreprises à adopter de nouveaux points de vue concernant les relations avec le personnel handicapé, d'acquérir de nouvelles connaissances sur le sujet, de développer des idées novatrices et d'améliorer leur compétitivité. ●

Gelobte Diversität

© Adobe Stock / Monkey Business

„Good Practice in der Arbeitswelt“ – bei dieser Formulierung ist man versucht, die eigene Praxis besonders gut und lobend darzustellen, insbesondere als Organisation bzw. Hochschule, die sich schon seit vielen Jahren mit Diversitätsmanagement befasst. Nimmt man aber eine eher kritische als lobende Perspektive ein, muss man eingestehen: Von Diversität und guter Praxis in der Arbeitswelt sind wir alle leider noch entfernt. Nicht wegen mangelnden Willens oder gar aktiven Widerstands, sondern einfach, weil das eben nicht so einfach ist. Der Artikel liefert eine kritische Betrachtung von Umsetzungsmöglichkeiten in Organisationen.

 Verena Chiara Kuckenberger

Was ist denn Diversität? Wenn wir ein gutes Frauenförderprogramm haben, leben wir dann Diversität? Wenn unsere Informationen alle in drei Sprachen angeboten werden? Wenn wir einen Gebetsraum haben, Altersteilzeit anbieten, den Pride Month feiern? Wenn wir unsere Kinder und unsere Eltern mit in die Arbeit bringen dürfen oder im Homeoffice arbeiten können, wenn selbige Versorgung zu Hause brauchen? Mindestens alles davon? Meistens beginnt alles erst einmal mit einer Analyse. Man möchte herausfinden, welche Diversität in der Organisation gegeben ist. Aber welche Kategorien frage ich ab? Und ist es nicht auch relevant, wie diese verbunden sind? Wir wissen, dass in diesen intersektionalen Überschneidungen von Diversitätsdimensionen je nach Kontext andere Kategorien relevant, förderlich oder hinderlich sein können. Und dann stellt sich als nächste Frage: Ab welcher Anzahl, ab welchem Anteil, ist eine Gruppe denn relevant für mein weiteres Diversitätsmanagement? Wenn zum Beispiel nur 10 von 100 Mitarbeiter:innen Kinderbetreuung brauchen, sollte

ich das als relevante Gruppe (Familie) betrachten und Angebote setzen? Ab welchem Anteil von Mitarbeiter:innen mit einer anderen Sprache sollte ich die offiziellen Sitzungen auf Englisch abhalten? So viele Fragen aus der guten Praxis.

Natürlich machen das viele Institutionen sehr gut, auch wir als Med-Uni Graz bieten ein vielfältiges Programm. Bei uns sind tatsächlich wissenschaftliche Karrieren von Frauen ein großes Thema, wie aus vielen und langjährigen Analysen bekannt ist. Neben der individuellen, aber auch der strukturellen Unterstützung durch Stipendien, Weiterbildungen, Netzwerke und Kinderbetreuung arbeiten wir an unserer Organisationskultur. In Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium dürfen wir auch stolz auf uns sein – von Beratungsstellen über eigene Kinderbetreuung und Dual-Career-Service haben wir uns hier sehr



© Martin Wiesner

Verena Chiara Kuckenberger

familienfreundlich entwickelt. Dabei handelt es sich aber auch um sehr greifbare Kategorien, meistens auch mit einer klaren Überschneidung, weil nach wie vor der Hauptteil der Care-Arbeit von Frauen verrichtet wird. Auch im Bereich Mitarbeiter:innen mit Behinderung bzw. barrierefreier Hochschule können wir erfolgreiche Initiativen vorweisen. Nicht ganz zufällig sind das auch die Gebiete, die gesetzlich geregelt sind und somit auch gewissen Vorgaben und Zielen unterliegen. Was mich zu dem Punkt bringt: Erfolge stellen sich ein, wenn es Vorgaben gibt, vom Gesetzgeber oder auch von der Organisation selbst, Diversität muss ein Anliegen von „ganz oben“ sein. Aber auch eine kritische Masse kann bottom-up etwas erreichen: Dass sich mittlerweile die meisten Organisationen Gedanken über Familienfreundlichkeit machen, ist auch einem veränderten Bewusstsein von Arbeitnehmern:Arbeitnehmerinnen geschuldet. Es braucht also Unterstützer:innen, am besten in allen Bereichen. Neben dieser Unterstützung sind Ressourcen essenziell – auch im Sinne von Expertise. Diversität sollte ein Querschnittsthema sein, aber genauso wichtig sind eine klare Zuständigkeit und gebündeltes Wissen. Sind diese Voraussetzungen geschaffen, ist ein Bekenntnis zu Diversität ein guter erster Schritt, der nach innen wie nach außen hilft, das Thema sichtbar zu machen.

Und dann sind wir wieder bei dem Punkt: Was geht man nun konkret an, in diesem vielfältigen Bereich der Vielfalt? Denn eigentlich geht es um Individualität und die Vielfalt der Menschen innerhalb von Organisationen – gleichzeitig hat man den Impuls, Diversität als Kategorien oder Diversitätsdimensionen zu adressieren. Genau aus diesem Grund das provokante Statement zu Beginn, dass wir alle noch nicht in der guten Praxis der Diversität angekommen sind. Denn neben den genannten Startbedingungen wäre der nächste Schritt, sich bei allen Vorgängen, Regeln, Gepflogenheiten etc. zu überlegen: Wie ist das für wen in unserer



Diversität muss ein Anliegen von „ganz oben“ sein, kann aber auch bottom-up erreicht werden: Dass sich mittlerweile Organisationen Gedanken darüber machen, ist einem veränderten Bewusstsein von Arbeitnehmern:Arbeitnehmerinnen geschuldet.

© Adobe Stock / Jacob Lund

Organisation? Die Realität stellt sich nicht für alle gleich dar und oft werden Gegebenheiten dazu führen, dass nicht alle Mitarbeiter:innen dieselben Möglichkeiten haben. Zumindest für Organisationen in einer bestimmten Größe ist das ein herausfordernder Auftrag. Deshalb darf man natürlich lobend auf Erfolge blicken, aber es braucht weiterhin auch die kritische Perspektive auf unsere gute Praxis. ●

Verena Chiara Kuckenberger

Leitet seit 2010 die GENDER:UNIT an der Medizinischen Universität Graz und ist zuständig für Gleichstellung, Frauenförderung und Diversity Management. Nebenberuflich ist sie als Lektorin und Erwachsenenbildnerin sowie als Beraterin tätig.

verena.kuckenberger@medunigraz.at

Zusammenfassung | Summary | Résumé

Diversität muss ein Anliegen von „ganz oben“ sein.
Die Realität stellt sich nicht für alle gleich dar und oft werden Gegebenheiten dazu führen, dass nicht alle Mitarbeiter:innen dieselben Möglichkeiten haben. Zumindest für Organisationen in einer bestimmten Größe ist das ein herausfordernder Auftrag. Die Med-Uni Graz hat dazu bereits ein vielfältiges Programm. ●

Diversity must be taken care of “from above”.
Reality is not the same for everyone, and employees often end up with different opportunities due to “circumstances”. This poses a challenge, at least for

organisations of a certain size. The Medical University of Graz has worked out a comprehensive diversity scheme. ●

La diversité doit être une préoccupation venue d'en haut.
De fait, la réalité ne se présente pas de la même manière pour tout le monde, et, selon les circonstances, les employés et employées n'ont généralement pas les mêmes capacités. La diversité constitue donc un défi pour les organisations, à tout le moins quand elles sont de taille importante. La faculté de médecine de Graz dispose déjà d'un programme varié concernant la prise en compte de la diversité. ●



Diversität und psychische Belastung

© Adobe Stock / interstd

Wer Maßnahmen für den Erhalt oder die Verbesserung der psychischen Gesundheit der Belegschaft setzen möchte, muss differenzieren: Nicht jede:r empfindet die gleichen Arbeitsbedingungen auch als gleich belastend. Eine Rolle spielt dabei, welcher Diversitätsgruppe der:die jeweilige Mitarbeiter:in angehört.

 Rosemarie Pexa

Beim Begriff Diversität denken die meisten vor allem an jene Gruppen, deren Bemühungen um Gleichberechtigung besonders häufig in der Medienberichterstattung thematisiert werden: an Menschen mit nicht-weißer Hautfarbe und an Personen aus dem LGBTIQ-Spektrum. Im beruflichen Kontext gilt es jedoch, weitaus mehr Diversitätsmerkmale zu berücksichtigen, die ebenfalls zu Benachteiligungen und damit zu psychischen Belastungen der Betroffenen führen können. Genau genommen gehört jeder Mensch mehreren Diversitätsgruppen an, deren typische Merkmale sich am Arbeitsplatz vorteilhaft oder nachteilig auswirken können.

Diversitäts-Dimensionen

Die Universitätslektorin, Arbeitspsychologin, klinische und Gesundheitspsychologin Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elisabeth Ponocny-Seliger zieht als Modell, um die Diversität in Organisationen darzustellen, gern das Vier-Schichten-Modell (s. auch S. 10 und S. 22) heran. Die in Schichten angeordneten „Dimensionen“ ermöglichen es, die am Arbeitsplatz relevanten Merkmale strukturiert zu betrachten. Neben unveränderlichen Merkmalen wie Geschlecht oder ethnischer Zugehörigkeit und im Lauf des Lebens veränderbaren wie Familienstand oder Wohnort werden auch jene Merkmale berücksichtigt, die sich aus der beruflichen Tätigkeit ergeben.

Dazu zählen etwa die Position in der Hierarchie und die Art des Arbeitsverhältnisses von der Anstellung bis zu prekärem Cloud- oder Clickworking.

Ob jemand im Beruf bevorzugt oder benachteiligt wird, hängt von der individuellen Kombination der unterschiedlichen Merkmale, der sogenannten Intersektionalität, ab. Gemäß dem Stereotyp des „ideal worker“ ist eine bestimmte Merkmalskombination am Arbeitsplatz besonders erwünscht. Ein gebildeter, weißer, heterosexueller, junger Mann ohne Betreuungspflichten und körperliche Einschränkungen entspricht diesem Ideal, an dem man sich selbst und andere nach wie vor oft unbewusst misst, am besten.

Das Stereotyp des „ideal worker“ trifft nicht auf den Großteil der Arbeitnehmer:innen zu. Versuchen sie, diesen vermeintlichen Makel wettzumachen, indem sie sich besonders anstrengen, stellt dies eine zusätzliche psychische Belastung dar – der sogenannte „minority stress“.



Elisabeth Ponocny-Seliger



Auf den Großteil der Arbeitnehmer:innen treffen diese stereotypen Merkmale allerdings nicht zu. Bei ihnen fällt die Bilanz umso günstiger aus, je mehr als vorteilhaft angesehene Merkmale die im Job weniger gefragten ausgleichen. Mitglieder von Diversitätsgruppen, deren typische Merkmale beruflich als nicht „ideal“ betrachtet werden, versuchen häufig, diesen vermeintlichen Makel wettzumachen, indem sie sich besonders anstrengen. Das stellt eine zusätzliche psychische Belastung dar, die als „minority stress“ bezeichnet wird.

„Makel“ Mutterschaft

Ponocny-Seliger bringt ein Beispiel: Die Benachteiligung von Frauen im Beruf hat in den letzten 20 Jahren im Allgemeinen abgenommen, was aber nicht für Mütter gilt. Das betrifft nicht nur Schwangere und Frauen mit Kindern, sondern sogar kinderlose Frauen, die in ein Alter kommen, in dem man mit dem ersten Kind rechnet. „Es passieren Zuschreibungen wie jene, dass sich eine Frau mit Kind nicht mehr so sehr auf den Job konzentrieren kann. Die

Betroffenen müssen beweisen, dass sie die Anforderungen trotzdem erfüllen können“, erklärt Ponocny-Seliger. Schafft eine Frau das, ist sie mit einer weiteren Zuschreibung konfrontiert: Eine beruflich erfolgreiche Frau mit Kind sei sicher keine gute Mutter.

Wie dieses Beispiel zeigt, spielen – bezogen auf eine im Beruf unerwünschte Betreuungspflicht kleiner Kinder – gleich mehrere Merkmale eine Rolle: das Geschlecht, das Alter, aber auch die Herkunft. So schätzt man die Wahrscheinlichkeit höher ein, dass eine junge Arbeitnehmerin in der nächsten Zeit schwanger wird, wenn die Frau einer ethnischen Gruppe entstammt, in der Frauen in jüngerem Alter Mutter werden und meist mehrere Kinder bekommen. „Auch wenn diese Zuschreibung auf eine bestimmte junge Frau nicht zutreffen muss, kann sich für sie im Berufsleben ein Nachteil daraus ergeben“, so Ponocny-Seliger.

Unterschiedlich empfundene Belastungen

Angesichts des Personalmangels in zahlreichen Branchen und eines zuneh-

mend diverser werdenden Angebots an Arbeitskräften sind Arbeitgeber:innen gut beraten, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auch für Mitarbeiter:innen förderlich ist, die nicht dem Ideal-Worker-Stereotyp entsprechen. Dabei müssen sie laut Ponocny-Seliger berücksichtigen, dass die gleichen Arbeitsbedingungen von verschiedenen Personen als unterschiedlich belastend empfunden werden. In diesem Zusammenhang spielt auch die private Situation der Betroffenen eine Rolle.

Ponocny-Seliger verwendet dafür das Symbol eines Rucksacks, der mit Belastungen gefüllt und dadurch immer schwerer wird. Hat z.B. eine Supermarktangestellte zu Hause ein pubertierendes schwieriges Kind, wird sie es wahrscheinlich als anstrengender empfinden, am Arbeitsplatz zu unhöflichen Kunden freundlich zu sein. Der für Jobs mit Kundenkontakt typische „Freundlichkeitsstress“ stellt für die pubertätsgeplagte Mutter vielleicht eine größere Belastung dar als für einen Studenten, der sich im Supermarkt stundenweise etwas dazuverdient.

Gleichheits- und Differenzansatz

Der in der Regel zur Evaluierung psychischer Belastungen angewandte Gleichheitsansatz, dass an einem Arbeitsplatz alle die gleichen Rechte und Pflichten haben, bezieht den unterschiedlich schweren in den Job mitgebrachten „Belastungs-Rucksack“ nicht mit ein. Das tut der Differenzansatz,

der für bestimmte Diversitätsgruppen besondere Maßnahmen vorsieht. Aber auch hier gibt es einen Haken: Wer einer solchen Gruppe angehört, wird von diesen Maßnahmen erfasst, auch wenn er:sie diese nicht braucht oder nicht will – z. B., weil dadurch die Aufstiegschancen verringert werden. So kann z. B. auch eine junge Mutter

beruflich flexibel sein, wenn andere Bezugspersonen die Kinderbetreuung übernehmen.

Der Königsweg liegt für Ponocny-Seliger in einer Kombination beider Ansätze und einem jeweils an den konkreten Fall angepassten Vorgehen der Führungskräfte. Diese wissen meist nicht, wie schwer der „Rucksack“ der einzelnen Arbeitnehmer:innen ist, können aber unterstützende Verhältnisse schaffen. Dazu gehört ein Betriebsklima, in dem es als normal angesehen wird, dass psychische Belastungen manchmal zu viel werden, oder auch die Installation von Vertrauenspersonen, an die sich Beschäftigte mit psychischen Problemen wenden können. Damit kann man vor allem bei den Jungen punkten. Ihnen ist das Thema psychische Gesundheit besonders wichtig, wie Mitarbeiter:innenbefragungen im Rahmen der „Great place to work“-Zertifizierung von Unternehmen als attraktive Arbeitgeber zeigen.

Modelle und Begriffe

Vier-Schichten-Modell von Lee Gardenswartz und Anita Rowe:

Das Modell stellt die Diversität in Organisationen als Schichten dar, deren Kern die Persönlichkeit des jeweiligen Individuums bildet. Er wird von der Schicht der inneren Dimensionen umschlossen, bei denen es sich um nicht bzw. nur schwer veränderliche Merkmale wie Geschlecht, Alter, soziale und ethnische Herkunft oder eine Behinderung handelt. Diese Merkmale sind durch nationale und internationale Gleichbehandlungsbestimmungen geschützt. In der dritten Schicht finden sich äußere Dimensionen, z. B. Ausbildung, Berufserfahrung oder Elternschaft, die im Lauf des Lebens erworben werden und weitgehend veränderbar sind. Schließlich folgen als vierte Schicht die organisationalen Dimensionen wie der Inhalt der Arbeit, die Funktion im Unternehmen oder das Arbeitsverhältnis (s. auch Abb. auf S. 10).

Intersektionalität:

Jeder Mensch gehört gleichzeitig unterschiedlichen Diversitätsgruppen an, mit denen er die für die jeweilige Gruppe typischen Merkmale teilt. Eine Person kann z. B. weiblich, jung, Mutter von zwei Kindern und in einem großen Unternehmen in einer gehobenen Position tätig sein. Die Zugehörigkeit zu mehreren Gruppen wird als Intersektionalität bezeichnet. Kaitlin McCormick-Huhn et al. definieren diese anhand der folgenden Merkmale: Multidimensionalität, dynamische Gruppenzugehörigkeiten, Verknüpfung von Positionen und Macht sowie systematische Vor- und Nachteile von Gruppenzugehörigkeiten.

Ideal-Worker-Stereotyp:

Auch wenn die reale Arbeitswelt anders aussieht, existiert immer noch das Stereotyp des idealen Arbeitnehmers (Ideal-Worker-Stereotyp). Joan Acker beschreibt diesen als weiß, männlich, jung, gesund, cis (d. h., das gelebte entspricht dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht), heterosexuell, flexibel und gut ausgebildet. Arbeitsbedingungen, die sich an diesem Stereotyp orientieren, werden dem Großteil der Beschäftigten nicht gerecht, da diese nicht diesem Ideal entsprechen.

„Minority Stress“:

Unter „minority stress“ versteht man jenen Stress, dem Angehörige von Minderheiten ausgesetzt sind. Diese sind daher mit einer erhöhten psychischen Belastung konfrontiert.

Digitalisierung

Eine Entwicklung, mit der sich junge, technikaffine Digital Natives leichter tun als ältere Semester, ist die fortschreitende Digitalisierung. „In Zukunft wird es wahrscheinlich kaum einen Job geben, in dem Digitalisierung keine Rolle spielt. Schon jetzt werden viele Prozesse digital abgebildet oder unterstützt, man wird digital überwacht. Personen, die diesbezüglich Ängste haben, können im Extremfall eine Angststörung entwickeln und glauben, dass der:die Arbeitgeber:in alles über sie weiß“, erklärt Ponocny-Seliger. Hier gilt es, eine Vertrauensbasis aufzubauen und die Mitarbeiter:innen mit den erforderlichen Informationen über die verwendeten Technologien zu versorgen.

Die Digitalisierung führt dazu, dass selbst gut ausgebildete Personen in vermeintlich sicheren Branchen fürchten müssen, ihren Job zu verlieren, was Stress erzeugt. Durch künstliche Intelligenz ersetzbar sind

insbesondere sich wiederholende, leicht automatisierbare Tätigkeiten wie Buchhaltung. In anderen Bereichen steigt die Belastung durch den Einsatz von KI, etwa bei Helpdesk-Mitarbeitern:-Mitarbeiterinnen. Wenn Routineanfragen von einer künstlichen Intelligenz beantwortet werden können, bleiben dem Menschen nur mehr die schwierigen Fälle und jene Kunden:Kundinnen, die nach langen vergeblichen Lösungsversuchen mithilfe eines Chatbots ihrem Frust per Telefon Luft machen.

Auch in der Produktion ändern sich die Tätigkeiten. Statt Maschinen zu bedienen, muss man sie überwachen und nur mehr bei Fehlern eingreifen. „95 Prozent dieser Arbeit sind unglaublich langweilig, aber wenn es blinkt, muss man rasch richtig reagieren. Für die psychische Belastung in solchen Situationen haben wir noch keine Modelle, dazu fehlen noch Studien. Wahrscheinlich kann man so eine Arbeit nur ein paar Jahre lang ausüben, das sind keine Lebensjobs“, vermutet Ponocny-Seliger.

Viele Beschäftigte müssen umlernen, weil sie sonst riskieren, ihren Job zu verlieren. Arbeitgeber:innen sollten sich laut Ponocny-Seliger bewusst machen, dass Job-Enrichment und Job-Enlargement nicht von allen als positiv empfunden werden. Umschulungen bedeuten für Personen, die



Führungskräfte wissen meist nicht, wie schwer der metaphorische „Rucksack“ von Arbeitnehmern:Arbeitnehmerinnen ist. Sie können aber ein Betriebsklima schaffen, in dem es als normal angesehen wird, dass psychische Belastungen manchmal zu viel werden, oder für die Installation von Vertrauenspersonen sorgen, an die sich Beschäftigte wenden können.

nicht leicht lernen, in der Schule negative Lernerfahrungen gemacht oder eine andere Erstsprache als Deutsch haben, zusätzlichen Stress. Das gilt auch für Eltern mit kleinen Kindern, denen die Zeit zum Lernen fehlt. Wer der „falschen“ Diversitätsgruppe angehört, dem:der kann es passieren, dass er:sie nicht von den Arbeitserleichterungen der Digitalisierung profitiert und eine qualifiziertere Arbeit bekommt, sondern im Gegenteil in einem prekären Job wie Crowd- oder Clickwork landet.

Literatur:

Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. Gender & Society
 Gardenswartz, Lee und Rowe, Anita (1994): Diverse Teams at Work: Capitalizing on the Power of Diversity
 McCormick-Huhn, Kaitlin et al.: What If Psychology Took Intersectionality Seriously? Changing How Psychologists Think About Participants. In: Psychology of Women Quarterly (2019)

Mag.^a Rosemarie Pexa
 Freie Journalistin und Autorin
r.pexa@chello.at

Zusammenfassung | Summary | Résumé

Jeder Mensch gehört unterschiedlichen Diversitätsgruppen an, die sich durch gemeinsame Merkmale wie Alter, Geschlecht, Familienstand oder Stellung im Beruf auszeichnen. Manche Merkmale können sich im Beruf vorteilhaft, andere nachteilig auswirken. Als wie schwer die psychische Belastung am Arbeitsplatz empfunden wird, hängt auch von der Zugehörigkeit zu den jeweiligen Diversitätsgruppen ab. ●

Everyone belongs to different diversity groups, which are characterised by common characteristics such as age, gender, marital or professional status. While some of these characteristics can be beneficial at work, others are unfavourable. The level of psychological stress experienced at work also depends on the respective diversity groups. ●

Chaque individu appartient à différents groupes de diversité qui se distinguent par des caractéristiques communes telles que l'âge, le sexe, la situation familiale ou encore le statut professionnel. Certaines de ces caractéristiques peuvent se révéler avantageuses dans le monde du travail, quand d'autres sont préjudiciables. L'intensité avec laquelle le stress est ressenti sur le lieu de travail dépend elle aussi des groupes de diversité auxquels appartient l'individu. ●



Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen: Synergien und Abgrenzungen

Mehr als 10 Jahre sind vergangen, seit eine Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) Arbeitgeber:innen dazu verpflichtet hat, gleichrangig zur körperlichen auch die psychische Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten zu gewährleisten. Neben der fachgerechten Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen (APB) unterstützen Arbeitspsychologen:innen (APsy) auch bei der Maßnahmenumsetzung, insbesondere bei arbeitspsychologischen Unterweisungen.

 **Andrea Blattner**

Die aktuelle FORBA-Studie zeigt, dass bezüglich der Umsetzung des Rechtsanspruchs im Sinne des ASchG auf psychisch sichere und gesunde Arbeitsbedingungen noch „Luft nach oben“ ist. Vielen Unternehmen ist laut den befragten 1.908 Betriebsratsvorsitzenden (BRV) und 251 Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) die körperliche und psychische Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten ein Anliegen. Und dennoch wird der Wille zur gesetzeskonformen Umsetzung trotz gesetzlicher Verpflichtung als ausbaufähig beschrieben. [siehe Tabelle/Abbildung 1]

Rund 40% der heimischen Betriebe stellen ihren Beschäftigten Angebote im Sinne der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) zur Verfügung, wie eine Studie der Statistik Austria aus dem Jahr 2020 ergab. Dabei ist nicht immer klar, worauf diese BGF-Angebote konkret abzielen (gesunde Arbeitsbedingungen, Stärkung der Gesundheitskompetenz und/oder die Bindung zum Unternehmen, Verbesserung der Arbeitszufriedenheit, etc.). Dies ist insofern von Belang, als Arbeitnehmer:innen bei ihren aktuellen, aber auch bei der Auswahl zukünftiger Arbeitgeber:innen immer öfter auf



© Adobe Stock / peopleimages.com

Evaluierung psychischer Belastungen

Werden in Ihrem Betrieb/Ihrer Organisation arbeitsbedingte psychische Belastungen evaluiert?

Sample	Ja	Nein	Ist mir nicht bekannt	N
Betriebsratsvorsitzende	54,9%	16,2%	28,9%	1.908
... als SVP tätig	67,6%	12,1%	20,3%	389
... nicht nicht als SVP tätig	51,6%	17,3%	31,1%	1.519
Sicherheitsvertrauenspersonen	61,3%	15,1%	3,5%	238

zusätzliche Unternehmensleistungen wie z.B. Gesundheitsförderungsmaßnahmen achten. Für Beschäftigte kann dabei die Grenze zwischen Unternehmenspflicht (ASchG) und -kür (BGF) leicht verschwimmen.

Fest steht, dass Beschäftigte einen Rechtsanspruch im Sinne des ASchG auf sichere und gesunde Arbeitsplätze haben. Darunter fällt auch, dass Tätigkeiten und Arbeitsabläufe, Umgebungsbedingungen sowie das Sozial- und Organisationsklima dermaßen gestaltet sind, dass diese nicht negativ auf die psychische Gesundheit einwirken. Dies wird mit einer fundierten APB gewährleistet, die auch die Maßnahmenableitung, -umsetzung und -evaluation umfasst.

Neben den Präventivfachkräften (PFK) und ggf. den APsy sind in Betrieben, in denen auch Maßnahmen zur BGF und zur Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) umgesetzt werden, weitere interne und externe Akteure:Akteurinnen beschäftigt. Eine mangelnde Abstimmung zwischen diesen Fachkräften kann zu Doppelgleisigkeiten und erhöhtem Ressourceneinsatz führen. Schwerer wiegt jedoch, dass durch

unklare Zuständigkeiten, mangelnde Durchführungs- und Umsetzungsqualität und intransparente Kommunikation weder für interne Umsetzer:innen noch für Beschäftigte erkennbar ist, worauf ein Rechtsanspruch besteht und was darüber hinaus vom Unternehmen als Zusatzleistung geboten wird. Eindeutig der Prävention im Sinne des ASchG zuzurechnende Maßnahmen wie beispielsweise ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, mitarbeiter:innenorientierte Führung oder Regeln zur internen Kommunikation werden seitens mancher Unternehmen in BGF-Projekte ausgelagert. Bei einer fehlenden internen Diskussion über Zuständigkeiten und Zuordnungen kann sowohl auf der Seite der Arbeitgeber:innen als auch auf der Seite der Arbeitnehmer:innen Unzufriedenheit entstehen.

Gemeinsam statt einsam

Die Prävention im Sinne des ASchG muss, sofern es weitere Bestrebungen im Unternehmen für mehr Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gibt, als Teil einer umfassenden Strategie verstanden werden. Dadurch können insbesondere in der Prävention psychischer Belastungen Synergien genutzt, Doppelgleisigkeiten vermieden und Routinen zur Ermittlung, Beurteilung, Maßnahmenableitung und -umsetzung optimiert werden. Gemeinsam mit allen anderen Präventionsmaßnahmen im ASchG verankert, wird die APB zum grundlegenden Handlungsfeld des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Die BGF und die WIETZ tragen als eigenständige Handlungsfelder ihren Teil zu einem umfassenden Schutz der Gesundheit bei. Ohne eine durch die PFK und APsy geleistete fundierte Präventionsarbeit sind die Erfolgsaussichten der BGF und der WIETZ jedoch geringer.

Das liegt unter anderem daran, dass Beschäftigte zwischen Unternehmensverantwortung und Eigenverantwortung unterscheiden. Negative Auswirkungen von psychisch belastenden Rahmenbedingungen wie z.B. massiver Zeitdruck infolge mangelhafter Planung können nicht

durch einen Vortrag zum Thema Zeitmanagement behoben werden. Dies wirkt zynisch und verstärkt die psychische Belastung durch die wahrgenommene mangelnde Wertschätzung.

Sehr wohl können sich Maßnahmen der Prävention mit Maßnahmen der BGF und der WIETZ sinnvoll ergänzen. Beispielsweise ist durch zahlreiche Studien belegt, dass gute Führung eine massive Auswirkung auf die psychische Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten hat. Bei Vorliegen von Führungsdefiziten könnten aus der APB abgeleitete Maßnahmen darin bestehen, dass Führungskräfte 30 % ihrer Arbeitszeit für Führungsaufgaben einsetzen, mitarbeiter:innenorientierte Führungsaufgaben gemeinsam im Zuge einer Klausur als Führungsleitbild festhalten und in herausfordernden Situationen Unterstützung in Anspruch nehmen. Vonseiten der BGF könnte die Ausbildung der Führungskräfte in „Gesund Führen“ hilfreich sein. Sinnvoll kann auch eine Ergänzung des Leitfadens zum Mitarbeiter:innengespräch sein, um den Austausch zwischen Beschäftigten und Führungskräften zu Gesundheitsthemen zu intensivieren. Bei der WIETZ gibt der partizipativ erarbeitete Leitfaden für Führungskräfte zur Wiedereingliederung langzeiterkrankter Mitarbeiter:innen aufgrund psychischer Erkrankungen auch Führungskräften Sicherheit.

Natürlich sind die Grenzen zwischen Prävention und Gesundheitsförderung sowie Maßnahmen aus der WIETZ nicht so trennscharf, wie es das obige Beispiel erscheinen lässt. Je nach Ausgangslage kann argumentiert werden, dass die eine oder andere Maßnahme sowohl aus der Prävention als auch aus der BGF oder der WIETZ stammen könnte. Prinzipiell geht es darum, die Beseitigung vorliegender negativer psychischer Belastungen nicht allein der Eigenverantwortung der Beschäftigten zu überlassen. Weder können Führungskräfte nach Absolvierung eines Seminars, aber ohne zeitliche Ressourcen, ihren Aufgaben zur Mitarbeiter:innenführung nachkommen, noch kann ohne Unterstützung die Wiedereingliederung psychisch Langzeiterkrankter belastungsarm für alle Seiten bewältigt werden.

Regelmäßig und anlassbezogen

Aktuelle Zahlen, wie viele Betriebe in Österreich die APB überhaupt und dann auch noch regelmäßig durchführen, liegen nicht vor. Bei jenen rund 5.600 Betrieben, die 2022 vom Arbeitsinspektorat kontrolliert wurden, kam es in rund 1.300 Fällen zu Beanstandungen. Dabei ist die Frage der Regelmäßigkeit weder gesetzlich noch durch eine Verordnung näher

definiert. Wird die APB im Zuge eines umfassenden BGM umgesetzt, fällt es leichter, dem PDCA-Zyklus folgend diese Regelmäßigkeit einzuhalten und die oben beschriebenen Synergien zu nutzen. Prozessdurchläufe von 2 bis 3 Jahren haben sich dabei bewährt.

Neben dieser regelmäßigen Wiederholung ist die APB auch anlassbezogen durchzuführen. Eine anlassbezogene Wiederholung ist unter anderem dann angezeigt,

- wenn es zu Unfällen oder Beinahe-Unfällen gekommen ist,
- bei Auftreten von Erkrankungen, bei denen der Verdacht besteht, dass diese arbeitsbedingt sind,
- nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung oder
- bei Einführung neuer Arbeitsverfahren.

Negative psychische Folgen von Belastungen können auf individueller Ebene (z. B. Unzufriedenheit, Frustration, Resignation), auf Teamebene (z. B. Konflikte, Qualitätsprobleme) und / oder betrieblicher Ebene (z. B. erhöhte Krankenstandszahlen, Fluktuation und Unfälle) zum Ausdruck kommen. In diesen Fällen ist die APB ein probates Mittel, die dahinterliegenden Ursachen sichtbar zu machen und durch auf die Situation abgestimmte Maßnahmen die Rahmenbedingungen wieder sicher und gesund zu gestalten.

Sonderfall: besondere Anforderungen

Werden kurzzeitig besondere Anforderungen an Beschäftigte gestellt, dann unterstützt die APB dabei, mögliche negative Folgen frühzeitig zu entdecken und rechtzeitig darauf zu reagieren. Dabei zielt die APB nicht nur auf die Belastungen ab.

BGM-Check

Das Ergebnis Ihrer Standortbestimmung

Die Ergebnisse der BGM-Standortbestimmung geben Ihnen einen Überblick über bereits vorhandene Verantwortlichkeiten, Abläufe und Maßnahmen in den Bereichen des Arbeitnehmer:innenschutzes, der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie im betrieblichen Eingliederungsmanagement. Zudem wird ein Hinweis zum BGM-Gesamtkonzept Ihres Unternehmens (Befüllungsgrad des Daches) sowie zur Nachhaltigkeit der bereits gesetzten Maßnahmen gegeben.

BGM Gesamtkonzept

ANSch

Fortgeschritten

BGF

Basis

BEM

Basis

Kompetent: Ergebnisse aus diesem Bereich fließen in präventive Maßnahmen und Unternehmensstrategien ein.

Fortgeschritten: Im Rahmen von kontinuierlicher Verbesserung wird an dem Thema regelmäßig gearbeitet, Strukturen und Prozesse werden definiert.

Basis: Grundlagen werden erfüllt, Aktivitäten werden gesetzt.

© gesundheit-im-betrieb.at/bgm-check/bgm-check-starten

Als Beispiel hierfür sei die in einem Unternehmen notwendige kurzzeitige Produktionssteigerung verbunden mit überlangen Arbeitszeiten beschrieben. In der Literatur finden sich zahlreiche Hinweise darauf, dass überlange Arbeitszeiten zu physischen und psychischen Belastungen führen. Diese können in weiterer Folge die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen. Aufgrund dieser Erkenntnisse werden präventiv Maßnahmen wie z. B. ein auf die Anforderungen abgestimmtes Pausenregime ergriffen. Weiters begleiten die PFKs gemeinsam mit der APsy diese herausfordernde Phase. Unter anderem werden mittels mehrmaliger schriftlicher Befragungen jene sicherheits- und gesundheitsrelevanten Aspekte beobachtet, die durch die überlangen Arbeitszeiten auftreten können. Inhalte sind Pausenzeiten und Pausenqualität, wahrgenommener Druck (Stress, Führungsverhalten, Präsentismus), Kollegialität (soziale Unterstützung), Schlafqualität, aktueller Erholungsstatus sowie Rücken- und Kreuzschmerzen. Werden negative Entwicklungen festgestellt, kann unmittelbar gezielt gegengesteuert werden.

Achtung – besondere Gefahr!

Menschen neigen dazu, Gefahren für die Gesundheit zu unterschätzen, da sie als vermeintlich kontrollierbar wahrgenommen werden. Damit einher geht oft eine verzerrte Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit. Diese Effekte können dazu beitragen, dass zu wenig auf die eigene Gesundheit Bedacht genommen wird und negative Auswirkungen von psychischen Fehlbelastungen zu spät erkannt werden.

In Unterweisungen lernen Beschäftigte in solchen Fällen, das Risiko realistischer einzuschätzen, und welche konkreten Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, um negativen Auswirkungen vorzubeugen. Unterweisungen zu psychischen Belastungen tragen dazu bei, die Themen zu enttabuisieren und Führungskräften ihre durch ihre Weisungsbefugnis entstehende Fürsorgepflicht auch in diesem Bereich zu verdeutlichen.



Achtung – Gefahr! Menschen neigen dazu, Gefahren zu unterschätzen, so dass negative Auswirkungen von psychischen Belastungen zu spät erkannt werden. In Unterweisungen lernen Beschäftigte, Risiken realistischer einzuschätzen und vorzubeugen.

Im Gegensatz zu freiwillig zu besuchenden Gesundheitsvorträgen sind Unterweisungen konkret auf die Arbeitsbedingungen zugeschnittene Informationen und müssen von den Beschäftigten nachweislich wahrgenommen werden. ●

Quellen

Alle Literatur- und Quellenangaben zum Artikel finden Sie unter:
sicherearbeit.at

Mag.^a Andrea Blattner

Selbständige Arbeits- und Organisationspsychologin
office@blattner.at

Zusammenfassung | Summary | Résumé

Die Evaluierung psychischer Belastungen ist ein zentrales Handlungsfeld für mehr Sicherheit und Gesundheit in Unternehmen. Dabei ist zum einen die Abgrenzung zu Nachbardisziplinen notwendig, zum anderen aber auch die Nutzung von Synergien. Es gilt Rechtsansprüche klarzustellen, Doppelgleisigkeiten zu vermeiden und die Wirksamkeit von Maßnahmen zu steigern. Expertise kommt dabei von Arbeitspsycholog:innen-psychologinnen. ●

Assessment of mental stress is vital for increasing industrial health and safety. It is necessary to isolate it from neigh-

bouring disciplines, but also to capitalise on synergies in order to clarify legal claims, avoid overlapping, and increase the efficiency of measures. Occupational psychologists offer their expertise. ●

L'évaluation du stress constitue un champ d'action déterminant pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses en entreprise. Il importe toutefois de la distinguer des disciplines voisines et d'exploiter les synergies disponibles afin de préciser les droits juridiques, d'éviter les doublons et d'améliorer l'efficacité des mesures déployées. L'expertise requise est assurée par les psychologues du travail. ●



Neue CLP-Gefahrenklasse: Endokrine Disruption

© Adobe Stock / kittisak

Endokrin schädigende Wirkungen auf die menschliche Gesundheit und auf die Umwelt bilden neue Gefahrenklassen in der CLP-Verordnung. Erfüllen chemische Stoffe oder Gemische die entsprechenden Kriterien, sind sie dahingehend einzustufen und zu kennzeichnen, wenn sie in Verkehr gebracht werden.

 Gerhard Orsolits, Heinz Schmid

Die rechtliche Grundlage für die neue Gefahrenklasse bildet die delegierte Verordnung (EU) 2023/707, die am 31. März 2023 im EU-Amtsblatt kundgemacht wurde. Diese Verordnung führt – neben anderen rein umweltbezogenen Gefahrenklassen – die neue Gefahrenklasse 3.11 „**Endokrine Disruption mit Wirkung auf die menschliche Gesundheit**“ in Anhang I der CLP-Verordnung ein. Die CLP-Verordnung enthält Regelungen zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien (Stoffe und Gemische) entsprechend der von ihnen ausgehenden

- physikalischen Gefahren,
- Gefahren für die Gesundheit und
- Gefahren für die Umwelt.

Angaben dazu sind am Etikett einer Chemikalie zu finden sowie im je-

weiligen Sicherheitsdatenblatt. Diese Informationen bilden auch eine wichtige Grundlage für die Arbeitsplatz- bzw. Arbeitsstoffevaluierung im Arbeitnehmer:innenschutz.

Was sind „endokrine Disruptoren“?

Endokrin aktive Substanzen (EAS) können entweder vom Menschen hergestellte Verbindungen oder natürlich vorkommende Stoffe sein. Sie können mit dem Hormonsystem von Menschen und Tieren interagieren. Einige endokrin aktive Substanzen werden wegen ihrer Wirkung absichtlich in der Medizin verwendet (z. B. Medikamente zur Verhütung). Führt eine solche Wechselwirkung (endokrine Aktivität) zu nachteiligen bzw. schädigenden Auswirkungen, spricht man von endokrinen Disruptoren (ED).

Hormone sind Teil des Hormonsystems (endokrines System). Sie

fungieren als chemische Botenstoffe und können in ihren Zielorganen bestimmte Reaktionen auslösen. Sie werden in bestimmten Drüsen, wie z. B. Schilddrüse, Bauchspeicheldrüse oder Keimdrüsen (Eierstöcke, Hoden), gebildet und in die Blutbahn abgegeben und gelangen so zu ihren Zielorganen. Diese müssen spezielle Rezeptoren für ein Hormon aufweisen, um darauf reagieren zu können. Hormone und ihre Rezeptoren reagieren nach dem Schlüssel-Schloss-Prinzip: Das Hormon und der dazugehörige Rezeptor müssen genau zueinander passen, um eine biologische Wirkung auslösen zu können (Abb. 1). Die Wirkung von Hormonen auf ihre Zielorgane ist sehr spezifisch. Ein und dasselbe Hormon kann je nach Organ und Lebensphase eine sehr unterschiedliche Wirkung haben.

Das endokrine System ist essenziell für das reibungslose Funktionieren unseres Körpers und ebenso wichtig für Fortpflanzung, Wachstum und Entwicklung. Daraus ist ersichtlich, dass ED nicht nur unmittelbar auf das betroffene Individuum wirken, sondern auch dessen Nachkommen und damit auch Teile oder die gesamte Population betreffen können.

Beispiele für die Regulation von biologischen Prozessen über Hormonsysteme sind:

- Blutdruckregulation
- Stoffwechselsteuerung
wie z. B. Blutzucker
- Körpertemperaturregulation
- Regulation des Schlaf-Wach-Rhythmus
- Regulation von Emotionen und Verhalten
- Körperwachstum
- Fortpflanzung

Wie wirken endokrine Disruptoren?

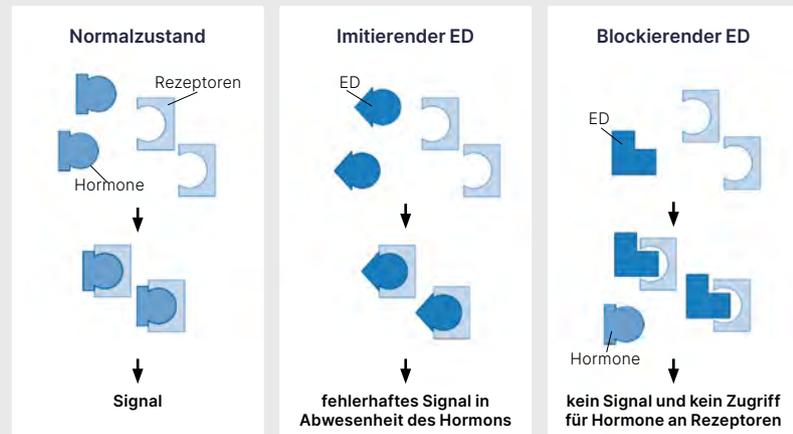
Endokrine Disruptoren (ED) können auf sehr unterschiedliche Weise in das Hormonsystem eingreifen. Sie können wie körpereigene Hormone wirken und deren Wirkung nachahmen (imitieren). Die natürliche Hormonwirkung kann jedoch auch blockiert oder gehemmt werden (Abb. 1).

Andere ED können die Produktion, die Abgabe des Hormons ins Blut, die Verteilung im Körper oder den Abbau von Hormonen beeinträchtigen. Von manchen ED ist bekannt, dass sie epigenetische Veränderungen (Anpassungen der Genaktivität, die nicht die DNA-Sequenz verändern, sondern durch Umwelteinflüsse und Lebensstil gesteuert werden) in hormonproduzierenden oder hormonsensitiven Zellen hervorrufen, speziell in der Kindheit und im ungeborenen Kind.

Bestimmte ED können mehr als nur ein Hormon in seiner Wirkung stören. Die Empfindlichkeit für ED ist während der Gewebeentwicklung am größten. Das bedeutet, dass Kinder bis zur Pubertät (inkl. das sich im Mutterleib entwickelnde Kind) bei einer niedrigeren Dosis beeinträchtigt werden können als Erwachsene.

Die normale endokrine Funktion des Körpers geht mit sehr geringen Veränderungen des Hormonspiegels einher. Diese sehr geringen Veränderungen können jedoch deutliche Auswirkungen auf die Körperfunktion und die Entwicklung haben. Daraus kann angenommen werden, dass selbst eine

Abbildung 1: Nachahmende und blockierende Wirkungsweise von endokrinen Disruptoren



© bag.admin.ch/bag/de/home/gesund-leben/umwelt-und-gesundheit/chemikalien/endokrine-disruptoren/endokrine-disruptoren-kurz-erklart.html

geringe Exposition gegenüber endokrin wirksamen Chemikalien das Hormonsystem des Körpers empfindlich verändern und zu gesundheitlichen Problemen führen kann. Deshalb muss davon ausgegangen werden, dass selbst niedrige Dosen von ED gesundheitsschädigend sein können.

Welche Erkrankungen oder Störungen können endokrine Disruptoren auslösen oder fördern?

Eine weltweite Zunahme von endokrin bedingten Erkrankungen, sowohl beim Menschen wie auch in der Tierwelt (WHO), und die Anreicherung von endokrin aktiven Substanzen in der Umwelt haben zur Annahme geführt, dass es einen Zusammenhang zwischen Exposition und endokrin bedingten Erkrankungen gibt.

Störungen des Hormonsystems durch ED können zu einer Vielzahl von Gesundheitsproblemen und Erkrankungen führen. Im Folgenden sind einige der wichtigsten möglichen gesundheitlichen Auswirkungen aufgeführt:

- **Männliche Fortpflanzungsstörungen:** Eine niedrige Spermienqualität kann die Fähigkeit zur Zeugung von Kindern beeinträchtigen.
Genitale Fehlbildungen: gestörter

Hodenabstieg (Kryptorchismus) und Penisfehlbildungen (Hypospadie).

- **Weibliche Fortpflanzungsstörungen:** Schwangerschaftskomplikationen können Frühgeburten und niedriges Geburtsgewicht umfassen.
- **Entwicklungsstörungen:** Verhaltensstörungen und kognitive Defizite im Zusammenhang mit einer Veränderung der Schilddrüsenhormonwirkung bei Kindern können Anzeichen einer gestörten Gehirnentwicklung sein. Frühere Brustentwicklung bei jungen Mädchen, was einen Risikofaktor für Brustkrebs darstellt. Abnormale Brustentwicklung bei Buben. Genitale Fehlbildungen beim männlichen Geschlecht (siehe oben).
- **Hormonbedingte Krebserkrankungen:** Brust-, Gebärmutter-, Eierstock-, Prostata-, Hoden- und Schilddrüsenkrebs.
- **Stoffwechselstörungen:** Fettleibigkeit, metabolisches Syndrom und Typ-2-Diabetes.
- **Knochengesundheit:** verminderte Knochendichte mit erhöhtem Risiko für Knochenbrüche.
- **Immundefizienz:** herabgesetzte Immunantwort auf Impfungen besonders bei Kindern. Schwächung des Immunsystems.

CLP-Einstufungskriterien für Stoffe und Gemische

Nach den Begriffsbestimmungen der CLP-Verordnung verändern endokrine Disruptoren eine oder mehrere Funktionen des Hormonsystems und lösen damit in einem intakten Organismus, seiner Nachkommenschaft, in Populationen oder Teilpopulationen schädliche Wirkungen aus. Für die Einstufung von **Stoffen** in diese Gefahrenklasse ist der Zusammenhang zwischen endokriner Aktivität und einer schädlichen Wirkung relevant (Abb. 2). Unterteilt wird diese Gefahrenklasse in 2 Unterkategorien:

- **Kategorie 1:** bekannte / wahrscheinlich endokrin schädigende Wirkung („eindeutig“)
- **Kategorie 2:** vermutlich endokrin schädigende Wirkung („verdächtig“)

Die Einstufung von **Gemischen** mit Stoffbestandteilen, die als endokrine Disruptoren für die menschliche Gesundheit gelten, wird zumeist unter Anwendung von allgemeinen Konzentrationsgrenzwerten erfolgen (siehe Tab. 1).

Als Hilfestellung zur Einstufung und Kennzeichnung überarbeitet die europäische Chemikalienagentur ECHA die Leitlinie zur Anwendung der CLP-Kriterien in Bezug auf die neuen Gefahrenklassen. Die Leitlinie wird nach Fertigstellung auf der Website der ECHA veröffentlicht werden (echa.europa.eu).

Wie sind solche Chemikalien nach CLP gekennzeichnet?

Ob ein Stoff oder Gemisch als endokrin schädigend für die menschliche Gesundheit eingestuft wurde, ist an der entsprechenden Kennzeichnung (EUH-Satz) zu erkennen (Tab. 2). Ein entsprechendes CLP-Piktogramm gibt es in diesem Fall nicht, da die neue Gefahrenklasse im internationalen GHS-System noch keine Entsprechung findet.

Abbildung 2: CLP-Einstufungskriterien

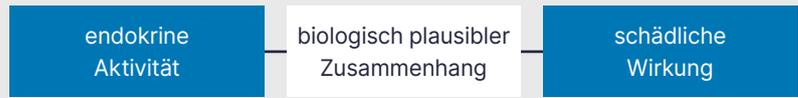


Tabelle 1: Konzentrationsgrenzwerte für die Gemisch-Einstufung

Einstufung	Kategorie 1 („eindeutig“)	Kategorie 2 („verdächtig“)
Kategorie 1	≥ 0,1%	
Kategorie 2		≥ 1% [Hinweis 1]

[Hinweis 1]: Enthält das Gemisch als Bestandteil einen endokrinen Disruptor mit Wirkung auf die menschliche Gesundheit der Kategorie 2 in einer Konzentration ≥ 0,1 %, so wird auf Anforderung ein Sicherheitsdatenblatt für das Gemisch vorgelegt.

Tabelle 2: CLP-Kennzeichnung Endokrine Disruption

Einstufung	Kategorie 1 („eindeutig“)	Kategorie 2 („verdächtig“)
GHS-Piktogramm	[kein Piktogramm]	[kein Piktogramm]
Signalwort	Gefahr	Achtung
Gefahrenhinweis	EUH 380 Kann beim Menschen endokrine Störungen verursachen	EUH 381 Steht in dem Verdacht, beim Menschen endokrine Störungen zu verursachen

Die anzuwendenden P-Sätze (Sicherheitshinweise) sind aus Platzgründen hier nicht wiedergegeben, sie können dem Anhang I der CLP-Verordnung entnommen werden.

Ab wann ist die neue Einstufung / Kennzeichnung anzuwenden?

Für die neue Einstufung bzw. Kennzeichnung gibt es verschiedene Übergangsfristen. Dabei wird zwischen Stoffen und Gemischen unterschieden sowie, zu welchem Zeitpunkt diese in Verkehr gebracht wurden (Abb. 3). Die neue Gefahrenklasse kann jedoch schon jetzt bzw. vor diesen Übergangsfristen freiwillig angewandt werden. Dies gilt auch für die neuen umweltbezogenen Gefahrenklassen: endokrine Disruption – Umwelt, (sehr) persistent – (sehr) bioakkumulierend – toxisch, (sehr) persistent – (sehr) mobil – toxisch.

In den nächsten Jahren ist damit zu rechnen, dass die neue Einstufung und Kennzeichnung auch auf Gebinden und in Sicherheitsdatenblättern am Arbeitsplatz zu finden sein wird.

Bedeutung der neuen Gefahrenklasse für die Verwendung am Arbeitsplatz

Substanzen mit endokrin schädigenden Eigenschaften können auch an Arbeitsplätzen zu finden sein bzw. dort verwendet werden und zu einer Exposition von Arbeitnehmern:Arbeitnehmerinnen führen (z. B. Kunststoffherstellung, Kosmetika, Chemikalien, Arzneistoffe etc.). Es ist stark zu vermuten, dass die neue Gefahrenklasse auch in § 40 ASchG (gefährliche Arbeitsstoffe) nachgezogen wird. So gilt ein derart eingestuftes Stoff oder ein derartig eingestuftes Gemisch als gefährlicher Arbeitsstoff im Sinne des ASchG. Die „neue Gefahr“ ist im Zuge der Arbeitsplatz- bzw. Arbeitsstoffevaluierung zu berücksichtigen und entsprechende Maßnahmen nach dem

Abbildung 3: Übergangsfristen Einstufung/Kennzeichnung



bekanntes STOP-Prinzip sind gegebenenfalls abzuleiten. Aus heutiger Sicht weisen Stoffe mit bekannter endokriner schädigender Wirkung oft bereits andere gesundheitsschädigende Gefahren wie beispielsweise krebserzeugend, mutagen, reproduktionstoxisch auf. In diesem Fall sollten bereits Maßnahmen getroffen worden sein.

Gibt es in anderen Bereichen Regelungen zu endokrinen Disruptoren?

Endokriner schädigende Eigenschaften finden bereits Berücksichtigung in anderen Rechtsmaterien wie etwa im Biozid- oder Pestizidrecht, wo der Einsatz solcher identifizierten Stoffe beschränkt ist, sowie auch im Chemikalienrecht in Bezug auf das REACH-Verfahren zur Aufnahme in Anhang XIV (Verzeichnis zulassungspflichtiger Stoffe) oder im Sicherheitsdatenblatt.

Derzeit sind wenige Stoffe im Zuge des REACH-Aufnahmeverfahrens für zulassungspflichtige Stoffe als endokriner schädigend identifiziert und von der ECHA auf die Kandidatenliste der besonders besorgniserregenden Stoffe (SVHC: Substances of Very High Concern) gesetzt worden, wie etwa Bisphenol A und B oder einige Phthalate.

Weiters gibt es noch andere öffentlich zugängliche Quellen in Bezug auf die endokriner schädigende Wirkung von Stoffen. Dazu gehören beispielsweise die „Endocrine Disruptor Lists“ (www.edlists.org). Diese Listen informieren über bereits

identifizierte endokrine Disruptoren sowie über jene, die sich in Evaluierung befinden. Darin sind bereits mehrere Stoffe als endokriner schädigend identifiziert. Publiziert werden sie von Behörden aus Belgien, Dänemark, Frankreich, den Niederlanden, Spanien und Schweden.

Aufgrund der neuen CLP-Einstufungsverpflichtung wird die Betrachtung und auch Identifizierung von endokriner schädigenden Stoffen künftig vorangerieben werden. ●

Quellen

Delegierte Verordnung (EU) 2023 / 707 vom 19.12.2022, ABl. L 93

CLP-Verordnung (Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 idF Delegierte Verordnung (EU) 2023/1434

ECHA, Neue Gefahrenklassen, echa.europa.eu/de/new-hazard-classes-2023 (23.9.2023)

Nies E., Endokrine Disruptoren – Informationen für eine betriebliche Gefährdungsermittlung, Gefahrstoffe – Reinhaltung der Luft, 2017

National Institute of Environmental Health Science, niehs.nih.gov/health/topics/agents/endocrine (23.9.2023)

Bergman A. et al. (Editor), State of the science of endocrine disrupting chemicals 2012, who.int/publications/i/item/9789241505031 (23.9.2024)

Dr. med. Gerhard Orsolits

Fachbereich Arbeitsmedizin, AUVA-Hauptstelle

gerhard.orsolits@auva.at

Mag. Heinz Schmid, MSc

Fachbereich Rechtsfragen Arbeitnehmer:innenschutz und Chemikalien, AUVA-Hauptstelle

heinz.schmid@auva.at

Zusammenfassung Summary Résumé

Die endokrine Disruption ist eine neue CLP-Gefahrenklasse. Chemikalien mit diesen Eigenschaften sind entsprechend einzustufen und zu kennzeichnen. In der Arbeitsstoffevaluierung ist diese Gefahr zu berücksichtigen. Gesundheitsprobleme können beispielsweise durch Störung der Entwicklung des Stoffwechsels, durch Beeinträchtigung der Fortpflanzung oder durch Förderung von Krebserkrankungen entstehen. ●

Endocrine disruptors are a new CLP hazard class. Chemicals with these properties must be classified and labelled accordingly. Being a hazard, they must be taken into consideration when evaluating working substances. They can cause health problems such as development and metabolism disorders, impairment of reproduction, and cancerous diseases. ●

La perturbation endocrinienne constitue une nouvelle catégorie de risque CSP. Les substances chimiques présentant cette propriété doivent être classifiées et signalées de manière appropriée. Il faut par ailleurs tenir compte de ce risque lors de l'évaluation des substances dangereuses sur le lieu de travail, car les perturbateurs endocriniens peuvent entraîner des problèmes de santé en raison notamment de troubles du développement, de troubles du métabolisme, de troubles reproductifs ou encore parce qu'ils peuvent favoriser l'apparition de cancers. ●



Alle Fotos © Norbert Lechner

Extended Reality zur Arbeitsplatzoptimierung

Extended Reality (XR) kann bei der ergonomischen Optimierung eines Industrie-Arbeitsplatzes zur Qualitätsprüfung von Motorenteilen sehr gut eingesetzt werden – das hat eine Studie von AIT Austrian Institute of Technology & AUVA im Auftrag der Arbeiterkammer Tirol unter Beweis gestellt.

✎ Norbert Lechner, Christine Wahlmüller-Schiller

Metalltechniker:innen, Maschinenbauer:innen, Elektrotechniker:innen oder Mechatroniker:innen – sie alle arbeiten bei INNIO Jenbacher, dem führenden Tiroler Hersteller von Motoren für Generatoren und Kraft-Wärme- und Kraft-Wärme-Kälte-Kopplungsanlagen im Leistungsbereich von 250 kW bis 10,4 MW. INNIO Jenbacher gehört zur INNIO Group. Mit den Produktmarken Jenbacher und Waukesha sowie seiner digitalen Plattform myPlant bietet INNIO innovative Systeme für Energieerzeugung und Verdichtung. INNIO hat seinen Hauptsitz in Jenbacher (Tirol) und verfügt über weitere Hauptbetriebsstätten in Waukesha (Wisconsin, USA) und Welland (Ontario, Kanada).

Das Wohl der Mitarbeiter:innen in der Motorenproduktion ist INNIO ein wichtiges Anliegen. Allein am Standort in Jenbacher sind rund 2.000 Arbeitskräfte tätig. Beim Projekt „Digitale Evaluation von Industriearbeitsplätzen“ – initiiert von der AUVA, durchgeführt in Kooperation mit dem Austrian Institute of Technology (AIT) und unterstützt von der Arbeiterkammer Tirol – wurden Potenziale und Anwendungsfelder von Extended Reality (XR) zur Arbeitsplatzoptimierung entwickelt und evaluiert. XR bedeutet in diesem Fall die Kombination eines physischen Arbeitsplatzes vor Ort bei INNIO Jenbacher mit einem simulierten Set-up der Arbeitsumgebung.

Begriffsbestimmung „Xtended Reality“ (XR)

XR bezieht sich auf alle kombinierten realen und virtuellen Umgebungen und Mensch-Maschine-Interaktionen und ist sozusagen ein Sammelbecken für repräsentative Formen wie Augmented Reality (AR), Virtual Reality (VR) sowie die zwischen ihnen interpolierenden Bereiche wie Mixed Reality (MR). Erzeugt werden sie durch Computertechnologie.

In der Augmented Reality werden der realen Welt virtuelle Informationen und Objekte überlagert. Diese Erfahrung bereichert die reale Welt mit digitalen Inhalten wie Bildern, Grafiken oder Animationen, auf die mittels AR-Brille oder Smartphones und Tablets zugegriffen wird. Die User:innen sind nicht von der realen Welt isoliert.

In der Virtual Reality (VR) tauchen die User:innen hingegen in eine gänzlich virtuelle Welt ein, die nichts mehr mit der realen Welt zu tun hat. In der Mixed Reality (MR) existieren digitale und real existierende Objekte gleichzeitig und können in Echtzeit miteinander interagieren.

Von der Arbeitsplatzanalyse zur XR-Simulation

Erster Schritt der Studie war eine umfassende ergonomische Arbeitsplatzanalyse eines Industrie-Arbeitsplatzes (Motorenteile-Prüfung und Erfassung im System), die bei INNIO durchgeführt wurde. Die Leitung der Evaluierung mit der messtechnischen Untersuchung lag bei Mag. Norbert Lechner, Ergonomieexperte der AUVA, während für die Worker-Experience-Untersuchung wissenschaftliche Mitarbeiter:innen des Center for Technology Experience des AIT

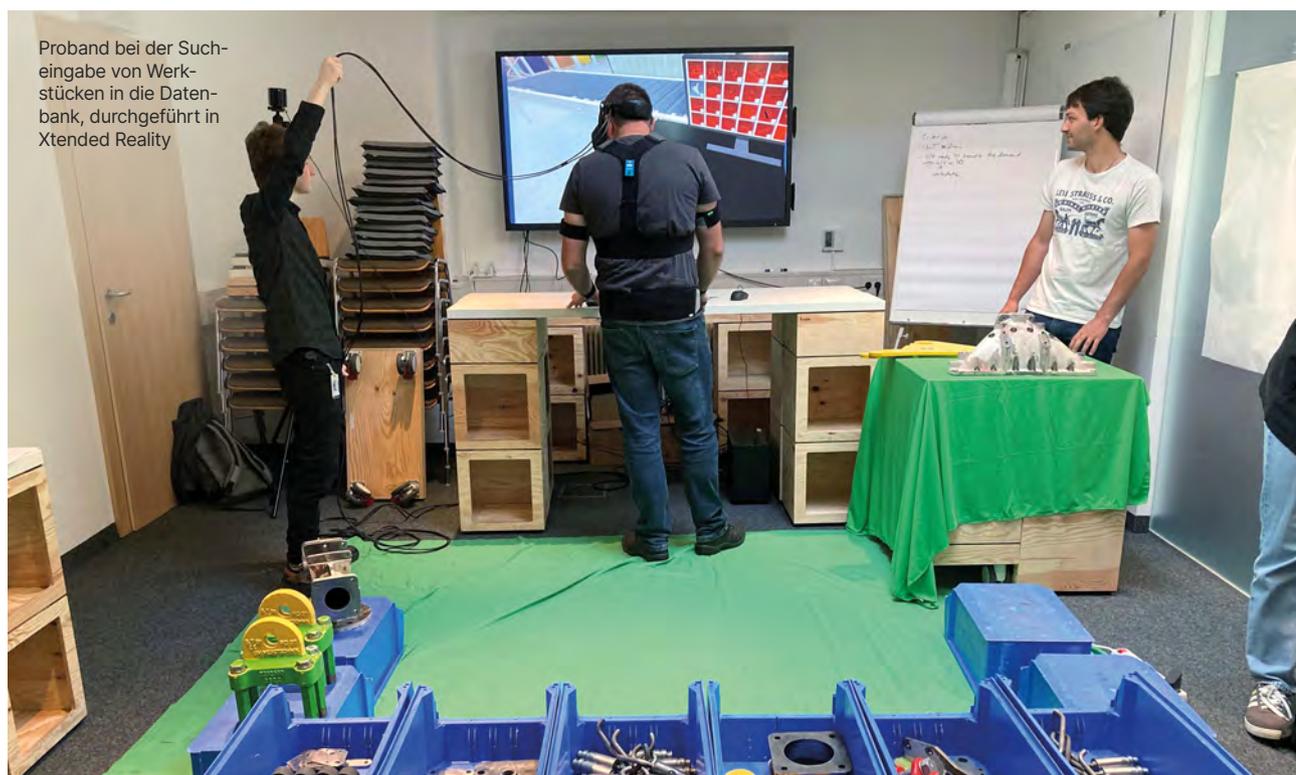
verantwortlich waren. Auf die Arbeitsplatzanalyse folgte die Erarbeitung eines optimierten Set-ups für den Arbeitsablauf. Danach ging es darum, sowohl den klassischen, bisherigen Arbeitsprozess als auch eine optimierte Arbeitsumgebung in einer XR-Umgebung abzubilden. In einer umfassenden Studie, bei der von Anfang an die Mitarbeiter:innen einbezogen waren, wurde schließlich überprüft, wie gut sich die Optimierung von Arbeitsplätzen mittels XR durchführen und auch untersuchen lässt.

Ablauf der Arbeitsplatzanalyse

Für die Arbeitsplatzanalyse wurde ein typischer Arbeitsprozess bei einem INNIO-Mitarbeiter in drei Durchgängen vom Projektteam evaluiert. Konkret ging es um die Identifikation und Qualitätsüberprüfung von Motorenteilen. Die dabei im Detail untersuchten Arbeitsschritte waren wie folgt:

- Sichtkontrolle und Zählen der Werkstücke
- Suche des Datensatzes zum Werkstück in der Datenbank
- Ausdrucken des zugehörigen QR-Codes
- Anbringen des QR-Codes auf dem zugehörigen Werkstück

Für die ergonomische Analyse wurden die Bewegungen mittels eines Motion-Capture-Systems (Inertialmesssensoren, Videokamera und Synchronisationssoftware) analysiert. Anschließend wurde ein Work-Experience-Interview mit den Mitarbeitern:innen durchgeführt. Die



Proband bei der Suche nach Werkstücken in der Datenbank, durchgeführt in Xtended Reality



Studienteilnehmer:innen wurden dabei zur Wahrnehmung ihres Arbeitsplatzes befragt, ausgehend von Themen und Fragen des Work Design Questionnaire von Stegmann et al. (2010)¹.

Analyse zeigt Verbesserungspotenzial

Bei der ergonomischen Arbeitsplatzanalyse wurden die Körperbewegungen und -haltungen insbesondere des Rumpfes (Vorneigung, Seitneigung und Rotation) sowie die der Arme in horizontaler und vertikaler Ebene über definierte Arbeitsprozesse erhoben. Die Analyse veranschaulichte mit durch Inertialmesssensoren erhobenen objektiven Daten kritische Haltungen, die sich vor allem durch bodennahes Arbeiten ergaben. Statische Vorneigungen sowie große Greifräume wurden als zu beseitigende Gefährdungspotenziale identifiziert. Auffällig war zudem, dass sich die Testpersonen vor allem zu den am Boden stehenden Paletten mit den Motorteilen in beträchtlicher Häufigkeit hinunterbeugen mussten.

In einem nächsten Schritt wurden Maßnahmen überlegt, die zu einer ergonomischeren Arbeitsgestaltung beitragen konnten. Die Ergebnisse der Arbeitsplatzanalyse ergaben einige Verbesserungspotenziale, die einerseits für einen optimierten Arbeitsplatzaufbau und andererseits für die Entwicklung des XR-Szenarios genutzt wurden. Im konkreten Fall konnten die Hotspots mit höhenverstellbaren Lösungen wie etwa Scheren- oder Drehhubtischen leicht adaptiert werden. Anpassungen der Sitz- und Stehmöglichkeit wurden ebenfalls vorgenommen.

In ihren Interviews gaben die Mitarbeiter:innen wertvollen Input zur Maßnahmenfindung. Die Tätigkeit selbst wurde von ihnen als nicht übermäßig kompliziert wahrgenommen. Allerdings gaben viele an, dass ihnen bei der Sichtkontrolle die Entscheidung nicht ganz leicht fällt, ob bestimmte Teile wiederverwendbar sind oder nicht. Auch Verschiedenartigkeit und Zustand der Teile (welcher Typ, neuwertig, starke Abnutzungsspuren, verschmutzt) erschweren eine schnelle Beurteilung und Entscheidung über Weiterbenutzung oder Entsorgung. Dieser Umstand führt immer wieder zu längerer Verweildauer in bestimmten Körperhaltungen. Würden diese über mehrere Sekunden anhalten, spricht man auch von sogenannten Zwangshaltungen, die für diese Tätigkeiten eingenommen werden müssen. Diesen Terminus verwendet man, wenn eine Tätigkeit, Arbeitsplatzgestaltung oder ein Arbeitsmittel eine bestimmte unnatürliche Körperhaltung erfordert oder nur geringe bzw. unergonomische Bewegungsmöglichkeiten zulässt. Dabei handelt es sich häufig um extreme Haltungen und Gelenkwinkelstellungen, die das Muskel-Skelett-System stark belasten, zu Schmerzen und Ermüdung sowie verminderter Bewegungskontrolle, zu Konzentrationsmangel, erhöhtem Fehlerrisiko und letztlich auch Leistungs- und Qualitätseinbußen führen können.

Simulation in XR: Zwei Szenarien

Um die Frage zu beantworten, inwieweit Xtended Reality zur Planung und Simulation von Industriearbeitsplätzen herangezogen werden kann, wurden in weiterer Folge virtuelle Abbildungen und realitätsnahe Szenarien erstellt, in denen die im normalen Arbeitsalltag durchzuführenden Tätigkeiten auszuführen waren. Um einen optimalen Vergleich der Bewegungsabläufe zu ermöglichen, wurde der Arbeitsplatz einerseits in seiner klassischen, traditionellen Weise und andererseits in der optimierten Weise in XR simuliert.

Die Versuchsdurchführung erfolgte in einem als Labor umgestalteten Seminarraum bei INNIO. Die Aufgabe der Mitarbeiter:innen bestand darin, Motorenbauteile zu sichten und zu kontrollieren, in der Datenbank zu suchen und mittels QR-Code-Etikett zu erfassen bzw. zu bekleben. Der signifikanteste Unterschied: Während im traditionellen Arbeitsprozedere die Bauteile am Boden lagen, wurden die Bauteile im optimierten Szenario auf einen Beistelltisch gehoben und kontinuierlich angeliefert. In der Studie wurden die Aufgabenbearbeitungsdauer pro Person, die Arbeitsplatzvariante und die ergonomischen Daten erhoben und Video-Aufnahmen der XR-Umgebung erstellt.

Schon auf den ersten Blick war ersichtlich, dass sich die im virtuellen Raum des neu gestalteten Arbeitsplatzes agierenden Mitarbeiter:innen insgesamt länger in ergonomisch unkritischen Bereichen als unter ihren bisherigen Bedingungen bewegten. Die Nutzung der XR-Headsets war für einige zwar anfangs ungewohnt, aber nach kurzer

Eingewöhnungszeit kamen die beteiligten Mitarbeiter:innen mit der Kombination aus realen und virtuellen Inhalten gut zurecht.

Ergebnisse der XR-Studie

Die Auswirkungen einer optimierten Arbeitsumgebung lassen sich mit XR sehr gut beobachten und untersuchen. Im Vergleich zur Ausgangssituation wurden in der optimierten Version Verbesserungen in den folgenden Bereichen festgestellt: Die Bearbeitungszeit war kürzer, es wurde weniger in kritischen Körperhaltungen gearbeitet, Zwangshaltungen wurden reduziert, Bewegungsabläufe optimiert und die subjektiv empfundene physische Beanspruchung war in Summe geringer. XR-Technologien können daher sehr hilfreich sein, um einerseits frühzeitig in der Arbeitsplatzgestaltung einzugreifen und diese vor realen Veränderungen virtuell zu simulieren und zu exerzieren, oder andererseits neue Konstellationen von technischen Hilfsmitteln auszuprobieren und zu vergleichen. Mithilfe von XR gelingt es sehr gut, eine sehr immersive und realistische Abbildung eines Industriearbeitsplatzes zu schaffen.

Durch die Möglichkeit, echte Teile (wie in der vorliegenden Studie reale Motorenteile) zu verwenden und diese im virtuellen System auch räumlich dargestellt zu bekommen, ergibt sich ein hoher Grad an Realismus. Die Teilnehmer:innen sind zusätzlich sehr leicht zu motivieren und zu begeistern und werden aktiv in die Arbeitsplatzgestaltung und Maßnahmenfindung miteingebunden. Die intuitive Nutzung und einfache Handhabung eines XR-Headsets ist ein weiterer Vorteil.

Das in diesem Projekt verwendete XR-Set-up inklusive Greenscreen-Technologie ist für industrielle Arbeitsplätze aller Art zu empfehlen. Falls der zu modellierende Arbeitsplatzaufbau standardisierter ist und die Haptik verschiedener Bauteile kein zentrales Kriterium darstellt, können auch

weniger komplexe Umsetzungsformen verwendet werden. Ohne das Einbinden von konkreten, realen Gegenständen kann die Komplexität eines Szenarios natürlich deutlich reduziert werden, was die Umsetzung erleichtert. Auch der Einsatz eines kabellosen Headsets ist dann möglich. Statt Greenscreen-Technologie könnten auch Tracking-Sensoren eingesetzt werden. Weiters ist es möglich, das XR-Studiendesign individuell anzupassen, auszuweiten oder einzuschränken: zum Beispiel in Hinblick auf die Anzahl der Testpersonen, Auswahl des Arbeitsplatz-Szenarios, Einzelplatz oder Team-Zusammenarbeit, oder auch unterschiedliche Fragestellungen – etwa hinsichtlich Trainings und Ausbildung, Arbeitssicherheit oder Wartung / Support.

Fazit: XR-Technologien eignen sich dafür, ergonomische Arbeitsplatzanalysen, Simulationen und virtuelle Gestaltungsmaßnahmen durchzuführen. Auf Basis dieser Ergebnisse entwickelte Set-ups können für die virtuelle Optimierung verschiedenster Anwendungsbereiche an industriellen Arbeitsplätzen empfohlen werden. ●

Endnoten

[1] Stegmann, S., van Dick, R., Ullrich, J., Charalambous, J., Menzel, B., Egold, N., & Wu, T. T. C. (2010). Der work design questionnaire. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O.

Mag. Norbert Lechner

Fachbereich Ergonomie, AUVA-Hauptstelle
norbert.lechner@auva.at

Mag.a Dr.ⁱⁿ Christine Wahlmüller-Schiller

AIT Austrian Institute of Technology GmbH,
Center for Technology Experience
Marketing & Communications

Zusammenfassung | Summary | Résumé

Extended Reality (XR) kann bei der ergonomischen Optimierung eines Industrie-Arbeitsplatzes und der Qualitätsprüfung von Motorenteilen sehr gut eingesetzt werden. In einer Studie des AIT Austrian Institute of Technology und der AUVA im Auftrag der Arbeiterkammer Tirol wurde dies unter Beweis gestellt. Auf Basis dieser Ergebnisse entwickelte Set-ups können für die virtuelle Optimierung verschiedenster Anwendungsbereiche an industriellen Arbeitsplätzen empfohlen werden. ●

Extended Reality (XR) can be used to great effect for optimising the ergonomics of industrial workplaces and assessing the quality of engine parts, as was demonstrated in a study conducted by the AIT Austrian Institute of Technology and

AUVA on behalf of the Tyrolean Chamber of Labour. Based on their results, setups can be recommended for the virtual optimisation of a wide range of applications at industrial workplaces. ●

Le recours à la réalité étendue (ou XR pour « Extended Reality » en anglais) peut s'avérer bénéfique pour améliorer l'ergonomie des postes de travail et contrôler la qualité des pièces de moteurs dans le secteur industriel. C'est ce qu'ont révélé les conclusions d'une étude menée par l'Institut autrichien de technologie (AIT) et l'AUVA à la demande de la Chambre du travail du Tyrol. Des configurations sophistiquées destinées à optimiser virtuellement des domaines d'application variés sur les postes de travail industriels peuvent désormais être recommandées sur la base de ces résultats. ●



Selbstbestimmung und Selbstorganisation sind zentrale Elemente des Zusammenlebens und -arbeitens in Pflege-wohnheimen

© Christoph Kocher

Zwischenmenschliche Arbeit – selbstorganisiert gestaltet

Pflegewohnheime sind Orte, an denen Heimbewohner:innen ihren „Lebensabend“ und Mitarbeiter:innen einen nicht unwesentlichen Teil ihrer Lebenszeit verbringen. Insofern sind Pflegewohnheime Orte privater Lebens- und Arbeitsgestaltung. Grundlage für diesen Artikel ist eine halbtägige teilnehmende Beobachtung inkl. Interviews im März 2024 im Pflegewohnheim Peter Rosegger der Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz, um einen Einblick in die dort praktizierte selbstorganisierte Arbeitsweise zu erhalten.

 Peter Eckerstorfer

Lebens- und Arbeitsgestaltung sollten von Würde, als Oberbegriff für Autonomie, Freiheit, Eigenständigkeit und Selbstbestimmung, getragen werden⁵. Dazu bedarf es einer wohlwollenden, wertschätzenden, respekt- und vertrauensvollen Arbeits- und Beziehungsgestaltung zwischen Heimbewohnern:-bewohnerinnen, deren Angehörigen und Mitarbeitern:Mitarbeiterinnen. Diese soll in einem ausgewogenen Verhältnis von Standardisierung und Individualisierung flexible und interaktive, das heißt selbstorganisierte Arbeitsweisen ermöglichen. Dadurch können Mitarbeiter:innen persönliche Interessen von

Heimbewohnern:-bewohnerinnen erkennen und berücksichtigen. Diese so bezeichneten „individualisierten Leistungen“³ rücken mit dem dazugehörigen Verständnis von Autonomie und Selbstbestimmung (professionelle) soziale Beziehungen, Interaktion und Kommunikation ins Zentrum einer Arbeits- und Organisationsgestaltung⁴.

Dieses Verständnis war handlungsleitend für das Projekt „Zukunftsorientierte Organisationsstruktur im Pflegewohnheim Peter Rosegger“, das im Zeitraum von 2022 bis 2023 entlang von drei Befragungen und verschiedenen Arbeitsgestaltungsmaßnahmen umgesetzt wurde.

Ausgangslage

Vor Projektstart fühlten sich Mitarbeiter:innen vor allem durch Schwächen der Arbeitsorganisation belastet. Besonders (ungünstige) hierarchische Organisationsstrukturen samt wenig ausgeprägten Mit- und Selbstbestimmungsmöglichkeiten hatten eine beschränkte Vorhersehbar- und Planbarkeit und – vor allem beim diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonal – (zu) geringe Heimbewohner:innen-orientierte Handlungs- und Gestaltungsspielräume zur Folge. Ferner zeigten sich Schwächen in der Kommunikation, der informativen Versorgung,

hinsichtlich der Qualität von Besprechungen und folglich in der Zusammenarbeit und der sozialen (Team-)Integration. Auswirkungen waren gehäufte Fehlzeiten, eine hohe externe Personalfuktuation sowie Erschöpfungszustände bei Mitarbeitern:Mitarbeiterinnen.

Arbeitsgestaltungsmaßnahmen und Erfolgsfaktoren

Eine zentrale Arbeitsgestaltungsmaßnahme war die Neuregelung der Organisationsabläufe durch eine soziokratische Organisationsform nach Strauch⁶ in Form einer „Kreisstruktur“ mit mehreren Teams. Diese Organisationsabläufe, ausgestattet mit klaren gemeinsamen Werten, Zielen und Leitsätzen sowie (Team-)Regeln zur Funktions- und Arbeitsweise ermöglichen eine engmaschige Kommunikation über alle Organisationsabläufe. Damit wird ein kommunikativer Rahmen für informative Kommunikationsprozesse und Austauschmöglichkeiten, unter anderem auch hinsichtlich eigener Emotionen und emotionaler Anteile bei der (Zusammen-)Arbeit geschaffen. Dies stellt eine Grundlage für Selbstorganisation dar². Teammitgliedern bietet dieser kommunikative Rahmen die Möglichkeit, ihre Erwartungshaltungen, Aufgabenbereiche und Rollenverteilungen bezüglich einer – auch berufsgruppenübergreifenden – Zusammenarbeit zu finden und miteinander abzugleichen.

„Neue“ digitalisierte Tools (MS OneNote) ermöglichen eine gute Information als Grundlage für partizipative Entscheidungsfindungen auf allen Ebenen. Das unterstützt Austauschmöglichkeiten – auch über eigene emotionale Anteile der Arbeit – als Grundlage für authentische soziale Beziehungen zwischen Mitarbeitern:Mitarbeiterinnen untereinander und zwischen Mitarbeitern:Mitarbeiterinnen und Heimbewohnern:-bewohnerinnen.

Durch eine konsequente Thematisierung von Heimbewohner:innen-orientierten Inhalten (in unterschiedlichen Settings und kommunikativen



Informeller Austausch zur Arbeitsgestaltung

Formaten) werden auch „Social Skills“ wie „Self-Awareness“, Reflexionsfähigkeit, Perspektivenwechsel, Wertpluralismus sowie ein guter Umgang mit Widersprüchen, Ungewissheiten und Mehrdeutigkeiten gefördert. Aufkommende Fragen können so eher aufgegriffen, Arbeitsprozesse kritisch(er) hinterfragt und selbstorganisiert(er) gesteuert werden. Jungen Kollegen:Kolleginnen und Berufseinsteigern:-einstiegerinnen kann damit auch Erfahrungswissen besser vermittelt werden, was Vertrauen und Bindung an die Tätigkeiten, Werte, Kollegen:Kolleginnen und vor allem auch Heimbewohner:innen fördert.

Im Zuge der Einführung eines individualisierten und flexiblen Dienstplanmodells und eines neu gestalteten Heimbewohner:innen-orientierten Tages- und Arbeitsablaufs wurde eine Grundlage für eine relativ offene Planung, geringe Standardisierung und ausreichend zeitliche Freiräume, vor allem für pflegerische Tätigkeiten, geschaffen. Bezugspflege als Grundlage für eine günstige selbstorganisierte Arbeitsgestaltung wird damit unterstützt¹, die Arbeit erscheint dadurch bedeutungsvoller zu werden.

Ermöglicht wurde dies durch die konsequente Partizipation aller Mitarbeiter:innen in sämtlichen Entscheidungsprozessen samt einem hohen Grad an Transparenz bei

Entscheidungen. Das damit hergestellte Vertrauen wurde durch eine begleitende Evaluierung mit dem Versprechen an die Teammitglieder, dass Änderungen nur beibehalten werden, wenn sie eine Verbesserung darstellen, sowie durch begleitende Teamentwicklungen ermöglicht und gefestigt. Die Ergebnisoffenheit auf allen Ebenen bei gleichzeitig konsequenter Vermittlung eines „großen gemeinsamen Bildes“ und die Herausarbeitung der Vorteile durch Veränderungen unterstützten überdies die soziokratische Arbeits- und Funktionsweise im Pflegewohnheim Peter Rosegger.

Führung fokussiert im beschriebenen Projekt vor allem auf eine autonomiefördernde strategische Funktion, indem Mitarbeiter:innen möglichst weitreichend in unternehmensbezogene Entscheidungen miteinbezogen werden. Hierarchische Linienstrukturen bleiben dabei erhalten. Die bedeutendsten Erfolgsfaktoren bilden empathisches Verstehen und Achtsamkeit in Bezug auf psycho-soziale und emotionale Inhalte eines sozialen Miteinanders von Mitarbeitern:Mitarbeiterinnen und vor allem auch mit Heimbewohnern:-bewohnerinnen. Entlang einer guten Balance zwischen Regelungen und Freiräumen, die nicht nur einer instrumentell-funktionalen, sondern vor allem auch einer sozialen, verständigungsorientierten Rationalität entsprechen,



Besprechung des AUVafit-Berichts zur Arbeitsgestaltung im Pflegewohnheim Peter Rosegger.
v.l. Christoph Kocher (Pflegedienstleitung), Peter Eckerstorfer (AUVA-Hauptstelle), Amela Ramic (Stationsleitung)

© Catharina Blasch

i Danke

Danke an Karin Schuster vom „Pflegestützpunkt“ bei Radio Helsinki – Freies Radio Graz fürs „Connecten“. Peter Eckerstorfer + Christoph Kocher über den Mehrwert zwischenmenschlich selbstorganisierter Arbeit im Pflegewohnheim in der 12-Stunden-Livesendung „Nachtschicht“ zum internationalen Tag der Pflege am 12. Mai 2024.

Podcast: <https://cba.media/667703>



© Radio Helsinki

v.l. Karin Schuster (Redakteurin „Pflegestützpunkt“, Radio Helsinki), Christoph Kocher (Pflegedienstleitung), Peter Eckerstorfer (AUVA-Hauptstelle)

wird die für eine Selbstorganisation notwendige Selbstbestimmung der Mitarbeiter:innen gestärkt. Dies kann durch soziale Unterstützung und positives Feedback hinsichtlich der Wertigkeit der verrichteten Tätigkeiten erreicht werden. Damit werden eine sinnstiftende Kollektividentität und kollektive Intelligenz ermöglicht sowie Möglichkeiten der individuellen Einflussnahme und Kontrolle als menschliche Basismotive geschaffen.

Effekte und Wirkungen

Zentraler Effekt war die Reduktion der Fehlzeiten und der externen

Personalfuktuation. Zentrale Wirkungen waren eine erhöhte Vorherseh- und Planbarkeit durch eine Dienstplan-sicherheit im Zuge der Optimierung der Personalplanung und Diensterteilungen. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen bei der Erfüllung von Dienst-planwünschen ist gestiegen, die Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden verbessert. Auch gab es einen Rückgang von Beschwerden von Heimbewohnern:-bewohnerinnen und deren Angehörigen, die auf ein erhebliches Fehlverhalten von Mitarbeitern:Mitarbeiterinnen hin-gewiesen hätten. Überdies konnten

weniger hierarchische Unstimmigkeiten und Kränkungen, eine Steigerung der Qualität von Besprechungen sowie die Bereitschaft der Mitarbeiter:innen zur aktiven Mitgestaltung festgestellt werden. Die Heimbewohner:innen-Orientierung und Bezugspflege konnten – unter anderem durch fixe Arbeitsteams – gestärkt werden. Daraus leiteten sich ein erhöhtes Kompetenzerleben, Verbundenheit mit Organisation, Kollegen:Kolleginnen und Heimbewohnern:-bewohnerinnen sowie eine bessere soziale Integration in Arbeitsteams ab.

Fazit

Für eine Attraktivierung und gute Funktionalität beruflicher Tätigkeiten in Einrichtungen der (vollstationären) geriatrischen Langzeitpflege gilt es, gute Arbeitsbedingungen zu gestalten und dabei vor allem auf selbstorganisierte Arbeitsweisen zurückzugreifen. Dabei soll vor allem auf organisationskulturelle und -strukturelle Merkmale sowie die Beziehungsarbeit mit Heimbewohnern:-bewohnerinnen (und deren Angehörigen) und auch Kollegen:Kolleginnen fokussiert werden.

Dazu bietet sich unter anderem das „Modell einer sozial-aktivierenden Arbeitsgestaltung“ an. Dabei wird auf verschiedene Rahmenbedingungen wie Unternehmenskultur, Führung, fachliche und vor allem sozial-emotionale Kompetenzen von Mitarbeitern:Mitarbeiterinnen und innerbetriebliche soziale Beziehungen Bezug genommen.

Drei Prinzipien erscheinen in diesem Modell als zentral: eine Heimbewohner:innen-Orientierung, gute Möglichkeiten einer selbstbestimmten und selbstorganisierten Arbeitsweise und ein geeigneter kommunikativer Rahmen, der die Umsetzung dieser Arbeitsweisen unterstützt¹. Das ermöglicht eine aktive(re) Rolle der Mitarbeiter:innen bei der (Mit-)Gestaltung der Arbeitsbedingungen, was zum einen den Spielraum hinsichtlich der

(kommunikativen und Heimbewohner:innen-orientierten) Arbeitsgestaltung und -organisation erweitert und damit die Identifikation mit den Tätigkeiten erhöht und deren professionelle Verrichtung gewährleistet. Eine solche Arbeitsgestaltung kann auch helfen, die Beziehungsarbeit und damit auch die Qualität und Effizienz der Arbeit zu steigern und die Arbeitsbelastungen der Mitarbeiter:innen zu reduzieren^{4,7}

Bei Interesse an einem Austausch zum oben beschriebenen Projekt wenden Sie sich bitte an den Pflegedienstleiter des Pflegewohnheims Peter Rosegger, Herrn Christoph Kocher, MSc oder an die Stationsleitung, Frau Amela Ramic.

Bei Interesse an einer arbeitspsychologischen Beratung oder an AUVAFit wenden Sie sich bitte an Herrn MMag. Peter Eckerstorfer, MPH. ●

Literaturverzeichnis

- [1] Eckerstorfer, P. (2024). Der Mehrwert zwischenmenschlich gestalteter Arbeit in Pflegeheimen. *Pflege Professionell - Das Fachmagazin*. 34/2024. S. 87-97. <https://markusgolla.at/wp-content/uploads/2024/04/ausgabe-pp34.pdf>
- [2] Kleve, H. (2020). Die Rückkehr des „Menschlichen“: Integration des Psycho-Sozialen, Emotionalen und Elementaren als Voraussetzung für gelingende Selbstorganisation. In: O. Geramanis & S. Hutmacher (Hrsg.). *Der Mensch in der Selbstorganisation*. Heidelberg: Springer-Gabler. S. 247-260. DOI 10.1007/978-3-658-27048-3
- [3] Schalek, K. (2020). *Pflegebedarf*. Working paper der Arbeiterkammer Wien Abteilung Gesundheitsberuferecht und Pflegepolitik. https://wien.arbeiterkammer.at/service/studienundzeitschriften/studien/gesundheitsundpflege/Working-Paper_Pflegebedarf_2020-12.pdf aufgerufen am 20.06.2024
- [4] Schalek, K. (2024). *Qualität in der stationären Langzeitbetreuung und -pflege*. Beitrag zur Entwicklung eines Qualitätskonzepts. Working paper der Arbeiterkammer Wien Abteilung Gesundheitsberuferecht und Pflegepolitik. <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/api/v1/records/AC17259210/files/source/AC17259210.pdf> aufgerufen am 28.08.2024
- [5] Schlögl-Flierl, K. & Schneider, W. (2021). *Selbstbestimmtes Leben im Pflegeheim (SeLeP) – Die Würde des pflegebedürftigen Menschen in der letzten Lebensphase*. <https://pflegenetzwerk-deutschland.de/fileadmin/files/Downloads/pflegenetzwerk-deutschland-selep-ergebnisbericht.pdf> aufgerufen am 29.06.2024
- [6] Strauch, B. (2022). *Soziokratie. Organisationsstrukturen zur Stärkung von Beteiligung und Mitverantwortung des Einzelnen in Unternehmen, Politik und Gesellschaft*. 2., komplett überarbeitete und erweiterte Auflage. München: Vahlen. DOI 10.15358/9783800654178
- [7] Weishaupt, S. (2017). *Perspektiven für Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*. In: F. Böhle (Hrsg.). *Arbeit als Subjektivierendes Handeln. Handlungsfähigkeit bei Unwägbarkeiten und Ungewissheit*. Berlin: Springer. S. 691-699. DOI 10.1007/978-3-658-14983-3

Info & Kontakt

Christoph Kocher, MSc

Pflegedienstleitung Pflegewohnheim Peter Rosegger
Tel.: +43 316 7060 4800 | christoph.kocher@stadt.graz.at

Amela Ramic

Stationsleitung Pflegewohnheim Peter Rosegger
Tel.: +43 316 7060 4802 | amela.ramic@stadt.graz.at

MMag. Peter Eckerstorfer, MPH

AUVA Hauptstelle, Arbeitspsychologie / Arbeitssoziologie
Tel.: +43 5 9393-20750 | peter.eckerstorfer@auva.at



v.l. Christoph Kocher (Pflegedienstleitung), Amela Ramic (Stationsleitung), Peter Eckerstorfer (AUVA-Hauptstelle)

© Catharina Blasch

Zusammenfassung | Summary | Résumé

Pflegewohnheime sind Orte privater Lebens- und Arbeitsgestaltung, bestimmt von Würde als Oberbegriff für Eigenständigkeit und Selbstbestimmung. Dazu ist eine Arbeits- und Beziehungsgestaltung in einem ausgewogenen Verhältnis von Standardisierung und Individualisierung als Basis „individualisierter Leistungen“ nötig. Damit werden (professionelle) soziale Beziehungen, Interaktion und Kommunikation ermöglicht. ●

Assisted living enables residents to continue leading a dignified life based on independence and self-determination. To enable (professional) social relationships, interaction and communication, work and relationships must strike a balance between standardisation and individualisation as a basis for “individualised services”. ●

Les établissements de soins pour personnes âgées sont des lieux permettant d'organiser soi-même son quotidien et son travail. Ils se caractérisent par la notion de dignité, laquelle englobe à la fois l'autonomie et l'autodétermination des individus. Il convient de pouvoir y organiser son travail et ses relations interpersonnelles dans un rapport équilibré entre standardisation et individualisation afin de garantir les « prestations individualisées » à la base du concept. Ces différents points permettent en effet d'assurer la présence de relations sociales (professionnelles), l'interaction ainsi que la communication entre les individus. ●



Rutschhemmung bei Bodenbelägen

An den Fußboden im Arbeitsplatzbereich werden hohe Anforderungen gestellt. Er soll, speziell in Gebäuden mit strengen Hygienevorschriften, leicht zu reinigen sein. Gleichzeitig muss auch die Gefahr des Ausrutschens möglichst gering gehalten werden. Die Sicherheitstechnische Prüfstelle (STP) der AUVA testet die Rutschhemmung von Bodenbelägen.

 Rosemarie Pexa

Häufig ist es ein Unfall durch Ausrutschen, der ein Unternehmen veranlasst, die Rutschhemmung des Bodenbelags testen zu lassen. Anfragen erhält die STP auch, wenn ein Musterboden vor einer großflächigen Verlegung geprüft werden soll. „Unsere klassischen Kunden sind Krankenhäuser, Thermalbäder und Industriebetriebe“, erklärt der stellvertretende Leiter der STP Ing. Thomas Manek MBA, der für die Prüfung der Rutschhemmung von Fußböden zuständig ist.

In der europäischen Norm EN 16165 „Bestimmung der Rutschhemmung von Fußböden – Ermittlungsverfahren“ sind vier Messverfahren definiert, aber keine Anforderungswerte. Österreich hat davon eines gewählt, das in der – derzeit in Überarbeitung befindlichen – ÖNORM Z1261

„Begehbare Oberflächen – Messung des Gleitreibungskoeffizienten“ beschrieben wird. Die österreichische Norm gibt Anforderungswerte an, die sich je nach Art des Arbeitsplatzes unterscheiden.

Durchführung von Messungen

Das in der ÖNORM genannte Prüfverfahren beschreibt Manek folgendermaßen: „Das Messgerät besteht aus einem Würfel mit einem definierten Gewicht auf einer Bodenplatte mit drei Gleitern. Das Gerät wird mit einem Seilzug mit einer definierten Geschwindigkeit über die Bodenfläche gezogen. Zur Ermittlung des Gleitreibungskoeffizienten misst man die Zugkraft, die nötig ist, um das Gerät über den Boden zu ziehen.“

Die STP führt Messungen an mehreren Punkten durch. Hat es bereits

Unfälle bzw. Beinaheunfälle durch Ausrutschen gegeben, wird an den Unfallstellen gemessen. Das Verfahren umfasst jeweils eine Trocken- und eine Nassmessung, bei Letzterer wird der Boden mit Natriumlaurylsulfat, einer Art Seifenlauge, benetzt. Für die Beurteilung des Bodens zieht man den schlechtesten Messwert heran.

Diese Methode eignet sich für unterschiedliche Arten von Böden wie Parkett, Laminat, Fliesen oder Beton, auch im Außenbereich. Voraussetzung für die Messung ist eine ebene Fläche mit nicht zu stark profilierter Oberfläche. Das Messergebnis kann verfälscht werden, wenn sich die Gleiter an einem auf Hochglanz polierten Boden ansaugen oder der Boden bei der Trockenmessung wegen zu hoher Umgebungfeuchte benetzt ist.

Empfehlungen der STP

Manek rät zu regelmäßigen Messungen, da die Kosten für die Überprüfung wesentlich geringer sind als jene infolge eines Unfalls durch Ausrutschen, wenn eine Verglättung nicht rechtzeitig erkannt worden ist. Bei einem neuen Bodenbelag sollte man nach einer Grundreinigung eine Nullmessung durchführen, um den Ausgangswert für die Rutschhemmung zu ermitteln, und anschließend in bestimmten Intervallen messen, beispielsweise einmal jährlich.

Nicht immer muss man einen rutschigen Boden gleich austauschen. Keramische Bodenfliesen können durch Ätzen oder Sandstrahlen aufgeraut werden, bis die Nutzschicht zu weit abgetragen ist. Im Eingangsbereich wird der Boden besonders beansprucht, daher empfiehlt es sich, eine Sauberlaufzone, z.B. in Form eines Teppichs oder Gitterrosts, anzulegen.

Ursachen für Ausrutschen

Auch auf einem rutschhemmenden Boden kann man ausrutschen, da zusätzliche Faktoren eine Rolle spielen. Dazu zählt laut Manek die Reinigung: „Es muss ein geeignetes Reinigungsmittel in der richtigen Menge verwendet werden, dabei sollte man die Empfehlung des Herstellers des Bodens beachten. Wenn man den Schmutz nicht zur Gänze entfernt, sammelt er sich in winzigen Vertiefungen des Bodens, der dadurch glatter wird.“ Bei der Reinigung



durch eine Maschine mit Scheuerpads können falsche Pads die Oberfläche glätten.

Kommt es zu Verunreinigungen, die zu einer erhöhten Rutschgefahr führen, sollten diese so rasch wie möglich entfernt werden. Weil die Werte für die Rutschhemmung für die übliche Gehgeschwindigkeit gelten, kann selbst ein laut Prüfung rutschhemmender Boden zu glatt sein, wenn man läuft.

Wesentlich ist auch die Auswahl des richtigen Schuhs. Als persönliche Schutzausrüstung ausgewiesene Schuhe müssen über eine

rutschhemmende Sohle verfügen, so Ing. Stefan Janotka, der in der STP Schuhe und Helme prüft. Ob diese für alle Sicherheits- und Berufsschuhe geltende Anforderung erfüllt ist, kann ebenfalls von der STP getestet werden. Dazu drückt man den Schuh auf den Fliesenboden einer mit Natriumlaurylsulfat gefüllten Wanne und misst die Kraft, die erforderlich ist, um die Wanne zu bewegen. In Einzelfällen „passt“ ein geprüfter Schuh nicht zum Boden, dann gibt der:die STP-Mitarbeiter:in vor Ort eine Empfehlung für einen Schuhwechsel ab. ●

Zusammenfassung | Summary | Résumé

Die STP prüft die Rutschhemmung von Böden. Um eine Verglättung des Bodens rechtzeitig zu erkennen und damit Unfälle durch Ausrutschen zu vermeiden, sollten regelmäßige Messungen durchgeführt werden. Auch Faktoren wie die Wahl geeigneter Schuhe und die richtige Reinigung spielen eine Rolle. ●

AUVAs Safety Testing Centre assesses the slip resistance of floors. In order to prevent accidents caused by slipping, regular checks should be carried out to determine when floors start to get slippery. Other relevant factors include suitable shoes and correct cleaning. ●

Le centre de contrôle de sécurité de l'AUVA est chargé du contrôle de l'antidérapance des sols. Il convient de procéder régulièrement à des mesures afin de détecter en temps voulu la perte d'adhérence d'un sol et de prévenir ainsi les chutes de plain-pied par glissade. D'autres facteurs tels que le choix de chaussures appropriées et le nettoyage adéquat des sols jouent un rôle dans la prévention de ces accidents. ●



Alle Fotos © A. Seitz-Ludwig

Diversität als beiderseitige Chance – gelebte Integration

Bei Schatz Engineering in Naarn hat man sich zum Ziel gesetzt, internationale Mitarbeiter:innen nicht nur ins Land und in das Unternehmen zu holen, sondern diese so zu integrieren, dass sie sich mit der Firma und den Kollegen:Kolleginnen identifizieren können. Dieses Engagement wurde vergangenes Jahr bei der Goldenen Securitas mit einer Nominierung in der Kategorie „Vielfalt bringt Erfolg“ belohnt.

 Ariadne Seitz-Ludwig

Bereits in der Evaluierungsphase war klar, dass zur Integration von Arbeitnehmern:Arbeitnehmerinnen ein Maßnahmenkatalog benötigt wird, um die Menschen dort abzuholen, wo sie stehen, und sie langsam in die bestehende Belegschaft einzubinden. Bei einem Team von 22 Personen ist viel Fingerspitzengefühl gefragt, wenn es darum geht, einerseits fünf internationale, nur Englisch sprechende Kollegen:Kolleginnen zu unterstützen, andererseits aber auch

die bestehende Mannschaft nicht vor den Kopf zu stoßen, sondern dazu zu bringen, das Projekt aktiv mitzutragen.

Hilfestellung beim Start

Nach Ankunft werden die neuen Mitarbeiter:innen bei Behördengängen begleitet, eine erste Unterkunft wird zur Verfügung gestellt und bei der Wohnungssuche gibt es Unterstützung vor Ort, um sprachliche Hürden zu überbrücken. Eine Willkommensmappe in Deutsch und Englisch erleichtert den

Einstieg. Die gesamte Firmenkommunikation wurde dafür auf zweisprachig umgestellt.

Während der Arbeitszeit findet für alle ein firmeninterner Englischkurs statt, um sprachliche Hemmungen abzubauen. Gleichzeitig werden für alle fremdsprachigen Arbeitnehmer:innen Deutschkurse angeboten und ihnen erfahrene Mitarbeiter:innen zur Seite gestellt. Monatlich finden Events mit Teambuildingmaßnahmen statt. Besonders großen Anklang fand dabei



ein Erste-Hilfe-Kurs. Die Teilnahme an den Veranstaltungen ist freiwillig, diese finden während der Arbeitszeit statt.

Gelungene Integration

Ziel ist es, die neuen internationalen Mitarbeiter:innen nicht nur ins Land und Unternehmen zu holen, sondern sie auch so zu integrieren, dass sie sich mit der Firma und der Belegschaft identifizieren können. Es soll für beide Seiten eine Win-win-Situation entstehen. Schatz GmbH will von fachlich

hoch qualifizierten Mitarbeitern: Mitarbeiterinnen profitieren, die durch die Einbindung in das Team, den wertschätzenden Umgang und die außerberuflichen Hilfestellungen in Österreich eine neue Heimat finden.

Der Geschäftsführer Ing. Bernhard Schatz freut sich über die gelungene Aufnahme: „Mittlerweile wurde der Kollege aus dem Iran auch dabei unterstützt, seine Familie in Österreich zu integrieren. Für seine Gattin wurde im Betrieb auch ein Arbeitsplatz geschaffen und die Tochter besucht die

örtliche Schule. Die Familie ist in ein Haus im Ort gezogen und fühlt sich in Naarn bereits sehr wohl.“ Dieses Engagement wurde vergangenes Jahr bei der Goldenen Securitas, einem Sicherheitspreis von AUVA und WKO, mit einer Nominierung belohnt. ●

Mag.^a Ariadne Seitz-Ludwig

Büro für Internationales und Kongresswesen, AUVA-Hauptstelle

ariadne.seitz-ludwig@auva.at

Zusammenfassung | Summary | Résumé

Die Geschäftsführung von Schatz Engineering GmbH in Naarn in OÖ hat sich entschlossen, neue, internationale Mitarbeiter:innen bestmöglich zu integrieren. Mithilfe von Sprachkursen und anderen Hilfestellungen gelingt es, dass sie sich mit dem Unternehmen und der Belegschaft identifizieren können und in weiterer Folge mit ihren Familien im Ort ihre neue Heimat finden. ●

The management of Schatz Engineering GmbH in Naarn, Upper Austria, is determined to integrate its new international employees in the best possible way. Language courses and other supporting measures help newcomers and their families to identify with the company and staff and eventually find a new home in the town. ●

Dans la commune de Naarn en Autriche, la direction de l'entreprise Schatz Engineering GmbH a décidé de miser sur une intégration optimale de son nouveau personnel international. Cours de langue ou assistance personnalisée : différentes mesures permettent aux nouvelles recrues de s'identifier à l'entreprise ainsi qu'au reste de l'équipe et de prendre ensuite leurs marques pour trouver un nouveau foyer avec leurs familles dans la région. ●



Jetzt
anmelden



NEW WORK SICHER GESUND DIGITAL

12.3.2025 | Ars Electronica Center (Linz) und online

Diskutieren Sie mit Fachleuten online oder vor Ort wie mobiles und hybrides Arbeiten gestaltet werden kann und was „New Work“ für den Arbeitnehmer:innenschutz bedeutet. Auf Sie warten zudem: Praxisbeispiele, interaktive Workshops und eine Führung durch das Ars Electronica Center.

auva.at



Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – September / Oktober 2024

ON-K 007 Druckgeräte

ÖNORM EN ISO 5210

Industriearmaturen – Anschlüsse von Drehantrieben für Armaturen

ÖNORM EN ISO 5211

Industriearmaturen – Anschlüsse von Drehantrieben für Armaturen

ÖNORM EN 1514-1

Flansche und ihre Verbindungen – Maße für Dichtungen für Flansche mit PN-Bezeichnung – Teil 1: Flachdichtungen aus nichtmetallischem Werkstoff mit oder ohne Einlagen

ON-K 021 Stahl und Eisen

ÖNORM EN 16482:2024 10 01 (Norm)

Gießereiwesen – Gusseisen-Strangguss

ON-K 024 Erdölprodukte und deren synthetische und pflanzliche Substitutionsprodukte

ÖNORM EN ISO 2620

Analyse von Erdgas – Biomethan – Bestimmung von flüchtigen organischen Verbindungen durch thermische Desorptionsgaschromatographie mit Flammenionisations- und/oder Massenspektrometriedektoren

ON-K 043 Gasgeräte und Gastechnik

ÖNORM EN 30-1-2

Haushalts-Kochgeräte für gasförmige Brennstoffe – Teil 1-2: Sicherheit – Geräte mit Umluft-Backöfen

ON-K 050 Beschichtungsstoffe

ÖNORM EN 15520

Thermisches Spritzen – Empfehlungen zum konstruktiven Gestalten von Bauteilen mit thermisch gespritzten Schichten

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN 352-2

Gehörschützer – Allgemeine Anforderungen – Teil 2: Gehörschutzstöpsel

ÖNORM EN 352-6

Gehörschützer – Sicherheitstechnische Anforderungen – Teil 6: Kapselgehörschützer mit sicherheitsrelevantem Audioinput

ÖNORM EN 352-8

Gehörschützer – Sicherheitstechnische Anforderungen – Teil 8: Kapselgehörschützer mit Audiounterhaltungseingang

ÖNORM EN ISO 20345/A1

Persönliche Schutzausrüstung – Sicherheitsschuhe – Änderung

ON-K 058 Heizungsanlagen

ÖNORM EN 17956

Energieeffizienzklassen für technische Dämmsysteme – Berechnungsmethoden

ON-K 072 Möbel

ÖNORM EN 15187

Möbel – Bestimmung der Lichtbeständigkeit von Oberflächen

ON-K 088 Strahlenschutz

ÖNORM EN ISO 8529-3

Neutronen-Referenzstrahlungsfelder – Teil 3: Kalibrierung von Orts- und Personendosimetern und Bestimmung ihres Ansprechvermögens als Funktion der Neutronenenergie und des Einfallswinkels

ON-K 122 Wasserversorgung

ÖNORM EN 17971

Anlagen zur In-situ-Erzeugung von Bioziden – Ozon

ON-K 137 Schneesportgeräte

ÖNORM S 4079

Wintersportgeräte – Sicherheitsbindungen für den alpinen Pisten-Skilauf – Einstellskala für die Auslösegrößen

ON-K 139 Luftreinhaltung

ÖNORM EN 15267-3

Luftbeschaffenheit – Beurteilung von Einrichtungen zur Überwachung der Luftbeschaffenheit – Teil 3: Mindestanforderungen und Prüfprozeduren für stationäre automatische Messeinrichtungen zur kontinuierlichen Überwachung von Emissionen aus stationären Quellen

ÖNORM EN 16976

Außenluft – Bestimmung der Partikelanzahlkonzentration des atmosphärischen Aerosols

ON-K 140 Wasserqualität

ÖNORM EN ISO 5667-3

Wasserbeschaffenheit – Probenahme – Teil 3: Konservierung und Handhabung von Wasserproben

ÖNORM EN 17892

Wasserbeschaffenheit – Bestimmung ausgewählter Per- und Polyfluoralkylsubstanzen in Trinkwasser – Verfahren mittels Flüssigkeitschromatographie/Tandem-Massenspektrometrie (LC-MS/MS)

ON-K 147 Zerstörungsfreie Werkstoffprüfung

ÖNORM EN ISO 16946

Zerstörungsfreie Prüfung – Ultraschallprüfung – Beschreibung des Stufenkeil-Standardkörpers

ON-K 157 Abfallwirtschaft

ÖNORM EN ISO 24161

Abfallsammlung und Abfalltransportmanagement – Begriffe

ON-K 166 Dämmstoffe für den Wärme- und Schallschutz

ÖNORM EN 16783

Wärmedämmstoffe – Umweltproduktdeklarationen (EPD) – Produktkategorieregeln (PCR) ergänzend zur EN 15804 für werkmäßig hergestellte und an der Verwendungsstelle hergestellte Produkte

ON-K 172 Automatische Brandschutzanlagen

ÖNORM EN 12416-1

Ortsfeste Brandbekämpfungsanlagen – Pulverlöschanlagen – Teil 1: Anforderungen und Prüfverfahren für Bauteile

ÖNORM EN 14972-12

Ortsfeste Brandbekämpfungsanlagen – Wassernebelsysteme – Teil 12: Prüfprotokoll für kommerzielle Frittier- und Fettbackgeräte für manuell betätigte offene Düsensysteme

ÖNORM EN 15004-11

Ortsfeste Brandbekämpfungsanlagen – Löschanlagen mit gasförmigen Löschmitteln – Teil 11: Physikalische Eigenschaften und Anlagenauslegung für Feuerlöschmittel Halocarbon Blend 55

ON-K 173 Thermische Sonnenenergienutzung

ÖNORM EN ISO 24194/A1

Sonnenenergie – Kollektorfelder – Überprüfung der Leistungsfähigkeit – Änderung 1

ON-K 179 Medizintechnik

ÖNORM EN ISO 81060-2/A2

Nichtinvasive Blutdruckmessgeräte – Teil 2: Klinische Prüfung der intermittierenden automatisierten Bauart

ON-K 184 Spiel- und Sportgeräte; Freizeiteinrichtungen

ÖNORM EN 958

Bergsteigerausrüstung – Fangstoßdämpfer für die Verwendung auf Klettersteigen (Via Ferrata) – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfverfahren

ÖNORM EN 17879

Event-Strukturen – Sicherheit

ON-K 194 Rettungswesen

ÖNORM EN 1865-2

Patiententransportmittel im Rettungsdienstfahrzeug – Teil 2: Kraftunterstützte Krankentrage

ON-K 220 Intelligente Verkehrssysteme

ÖNORM EN 16454

Intelligente Verkehrssysteme – eSicherheit – Vollständige Konformitätsprüfungen für eCall

ON-K 227 Fenster, Türen, Tore und Vorhangfassaden

ÖNORM EN 14450

Wertbehältnisse – Anforderungen, Klassifizierung und Methoden zur Prüfung des Widerstandes gegen Einbruchdiebstahl – Sicherheitsschranke

ON-K 241 Energie aus fester Biomasse

ÖNORM EN ISO 18847

Biogene Festbrennstoffe – Bestimmung der Partikeldichte von Pellets und Briketts

Kein lästiger Papierkram mehr!

PROVENTOR e-solutions ermöglicht Unternehmen eine effiziente Dokumentation ihrer Sicherheitsbereiche. Mit **PROVENTOR Safety**, dem maßgeschneiderten System für Ihre Wartungs- und Sicherheitsprozesse, lassen sich Aufgaben und Problemfelder per App erfassen und direkt weiterleiten. Automatisierte Checklisten auf Smartphone oder Tablet halten alle Daten in einem rechtssicheren Protokoll fest, erinnern an wiederkehrende Tätigkeiten und dokumentieren lückenlos. Mobile Apps ermöglichen den Einsatz unterwegs.

Wartung und Sicherheit im Überblick

Ob Heizung, Klimaanlage oder Arbeitssicherheit – PROVENTOR unterstützt alle Wartungsthemen und erleichtert die lückenlose Dokumentation.

- Erstellen und Dokumentieren mit minimalem Aufwand
- Automatisch generierte Aufgaben und Mangelmanagement
- Einfache Nutzung per App oder Web

PROVENTOR-Kunden passen die Lösung an ihre Branche an, optimieren Prozesse und erhöhen das Sicherheitsniveau – für eine smarte, sichere Verwaltung. www.proventor.net



© Gettyimages-1454097805

MaxiDry® Zero

Kalt, feucht und trotzdem schnell mal ans Handy? Kein Problem. Es wird wieder kalt im Land. Schnee und Regen sorgen für ungemütliche Arbeitsbedingungen. Mit dem MaxiDry® Zero von ATG® findet man hier den richtigen Handschuh. Die Beschichtung bis über das Handgelenk ist flüssigkeitsabweisend, bietet besten Nass- und Trockengriff und trotzdem Touchscreen fähig auf allen gängigen Geräten. Zu empfehlen ist dieser Handschuh für den Dauereinsatz bis zu -10°C, kurzzeitig bis zu -30°C. Durch seine hervorragende Passform und Flexibilität, ist er präzises Arbeiten unter öligen, feuchten und kalten Bedingungen geeignet. Zudem ist er für den Kontakt mit Lebensmitteln gemäß EC 1935/2004 und LFGB zertifiziert. Arbeiten im Kühlhaus, Umgang mit Gemüse, Obst, Tiefkühl- und Frische-Produkten steht nichts im Wege. Er erfüllt die Anforderungen zum STANDARD 100 by OEKOTEX und ist klinisch-dermatologisch geprüft.

Mehr Informationen zu ATG® und Produkten finden Sie unter www.atg-glovesolutions.com/de



© ATG

Einfach und effizient zur Arbeitsbekleidung

... mit dem kundenspezifischen Online-Shop von Haberkorn! Die Beschaffung von Arbeitsbekleidung kostet Zeit und Geld. Doch es geht auch einfach und kostensparend: Haberkorn bietet eine effiziente Lösung, mit der Mitarbeitende ihre Bekleidung selbst bestellen können. Der kundenindividuelle Online-Shop von Haberkorn ist ein komfortabler und kostensparender Service zur Versorgung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit der passenden Arbeitsbekleidung. Mitarbeitende können aus einem festgelegten Budget einfach selbst ihre Arbeitsbekleidung aus dem vom Unternehmen festgelegten Sortiment online bestellen. Volle Transparenz gewährleistet die Super-User-Funktion. So reduzieren Betriebe ihren Aufwand und profitieren von einer effizienten und sicheren Beschaffung, die gleichzeitig für zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgt. Wie Haberkorn diese Lösung erfolgreich für den Kunden Alpa umgesetzt hat lesen Sie in der Case Study Alpa „Arbeitsbekleidung outsourcen – kundenspezifischer Online-Shop“.

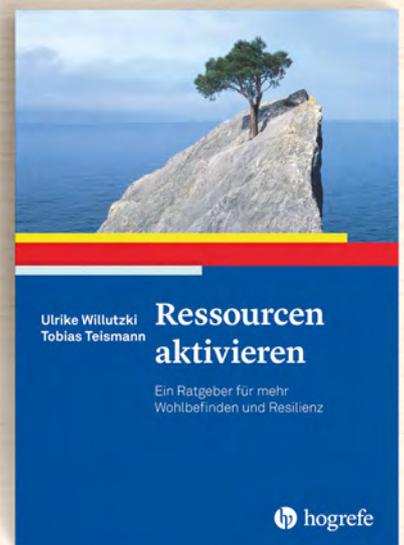
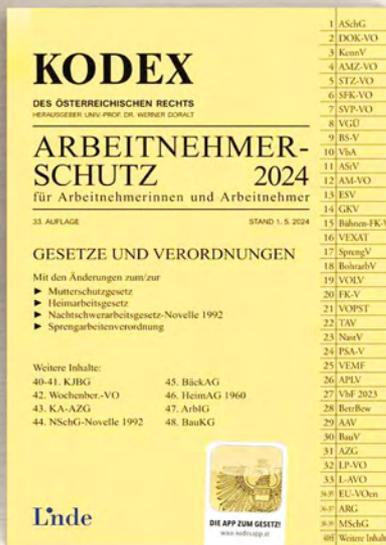
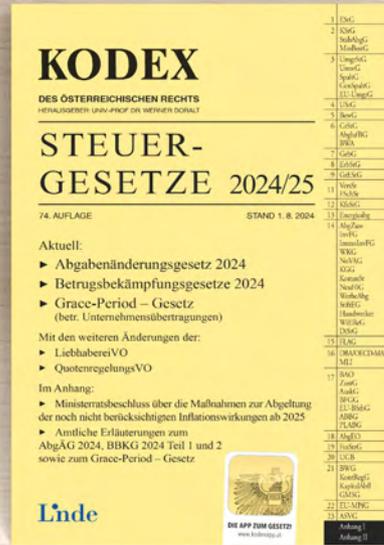
haberkorn.com



© Haberkorn

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

Buch-empfehlungen



KODEX Steuergesetze 2024

Doralt (Hrsg.)

Linde Verlag, 73. Auflage 2024,
Stand 1.2.2024, 1.790 Seiten,
€ 43,00, ISBN: 978-3-7073-4962-7

Aktuell: Gemeinnützigkeitsreformgesetz 2023, Mindestbesteuerungsgesetz, Start-up-Förderungsgesetz. Neu: Quotenregelungsverordnung – QuRV, Inflationsanpassungsverordnung 2024, Befreiungserklärungs-DurchführungsVO – BefE-DV, Nicht klimaschädliche Infrastrukturprojekte-VO. Im Anhang: Amtliche Erläuterungen zum Start-up-Förderungsg, GemeinnützigkeitsreformG 2023 und Mindestbesteuerungsg

KODEX Arbeitnehmerschutz 2024

Doralt (Hrsg.)

Linde Verlag, 33. Auflage 2024,
Stand 1.5.2024, 796 Seiten, € 42,00
ISBN: 978-3-7073-5024-1

Arbeitgeber:innen müssen eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen zum Arbeitnehmerschutz beachten. Bleiben Sie auf der sicheren Seite und informieren Sie sich und Ihre Mitarbeiter:innen mit dem „KODEX Arbeitnehmerschutz 2024“ über alle geltenden Regelungen. **Mit Änderungen zu:** Mutterschutzgesetz, Heimarbeitsgesetz, Nachtschwerarbeitsgesetz-Novelle 1992, Sprengarbeitenverordnung

ASVG Allgemeines Sozialversicherungsgesetz 2024

Sonntag (Hrsg.)

Linde Verlag, 15. Auflage 2024, 2176 Seiten,
€ 189,00 ISBN: 978-3-7073-4822-4

Der einzige Jahreskommentar zum ASVG in Österreich. Topaktuell in der 15. Auflage sind unter anderem: Präzisierung der Regelung zur Anhebung des Frauenpensionsalters, Aufnahme von klinisch-psychologischen Behandlungen in den

Leistungskatalog der Krankenversicherung, Beitragsübernahme für erwerbstätige Pensionsbezieher:innen, Umfangreiche Änderungen des ärztlichen Vertragspartnerrechts, Klarstellung in der Judikatur, dass Tätigkeiten als freie Dienstnehmer Berufsschutz begründen, Erste Rechtsprechung zur Abgrenzung Arbeitsunfall/Berufskrankheit bei Coronainfektion, Anfall von Hinterbliebenenpensionen bei Bestellung eines Erwachsenenvertreters – Klarstellung durch den OGH.

Ressourcen aktivieren

Ein Ratgeber für mehr Wohlbefinden und Resilienz

Ulrike Willutzki, Tobias Teismann

Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG,
1. Auflage 2024, 82 Seiten, € 9,95
ISBN: 978-3-8017-2848-9

Begeben Sie sich auf die Suche nach Ihren versteckten Ressourcen, lernen Sie Dinge in Ihrem „Werkzeugkoffer“ kennen, die sie bisher verkannt oder übersehen haben, um mit den Herausforderungen des Lebens umzugehen. Reflektieren und aktivieren Sie Ihre Kraft und finden Sie heraus, welche persönlichen Ziele Sie verfolgen möchten. Dieser Ratgeber unterstützt Sie auf dem Weg zu mehr Wohlbefinden und Widerstandskraft.

Praxishandbuch Betriebsanlagengenehmigung

Scholler

Linde Verlag, 1. Auflage 2024,
152 Seiten, € 39,00,
ISBN: 978-3-7073-4969-6

Wer einen Betrieb eröffnen will, muss eine Reihe von Genehmigungsverfahren durchlaufen. Unterschiedliche Behörden in unterschiedlichen Bundesländern entscheiden hier oft gänzlich anders. Basierend auf den umfangreichen Erfahrungen eines

Praktikers mit den verschiedensten Behörden, Verfahren und Personen führt das Buch als Leitfaden durch das Genehmigungsverfahren. Behandelt werden Fragen zu den Themen: Verwaltungsverfahren / Behördenverfahren, Sachliche bzw. fachliche Tätigkeit im Rahmen von Behördenverfahren, Menschen und Organisationen, unterschiedliche Vorgehensweisen. All jene, die mit Behördenverfahren zu tun haben, erhalten in diesem Buch einen umfassenden und praxisnahen Überblick über Verfahrensabläufe, beteiligte Personen, zuständige Behörden, Parteien und vieles andere mehr. Rechtliche Themen werden nur so weit dargestellt, wie sie zum Gesamtverständnis beitragen.

Schlaf erfolgreich trainieren

Tilmann Müller, Beate Paterok

Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG,
4. aktualisierte Auflage 2024,
199 Seiten, € 16,95
ISBN: 978-3-8017-3253-0

Nachts wieder einmal richtig ein- oder durchschlafen zu können, davon träumen alle, die seit Jahren unter Schlafproblemen leiden. Tagsüber kommen ständige Müdigkeit und Gedanken an die bevorstehende Nacht hinzu – auf Dauer beeinträchtigen Schlafstörungen erheblich die Lebensqualität. Das Buch beschreibt, wie anhand der nachweislich wirksamen Methode der „Schlafkompression“ nach und nach ein erholsamer nächtlicher Schlaf aufgebaut werden kann. Konkrete Hinweise und Übungen sind so zusammengestellt, dass sie über acht Wochen hinweg selbstständig als „Schlaftraining“ durchgeführt werden können. Ziel ist es dabei, auch den Alltag bewusst zu gestalten, der einen erheblichen Einfluss auf den Schlaf hat. Interessante Fakten zum Thema Schlaf und Schlafstörung ergänzen den Ratgeber. ●

Neue Gesetze und Verordnungen

Auswahl aus den Kundmachungen von September und Oktober 2024

Immer up to date mit SICHERE ARBEIT! Hier erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten neuen bzw. geänderten Rechtsvorschriften zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die Auswahl enthält Rechtsvorschriften (aus Österreich und der EU), die unmittelbar den Arbeitnehmer:innenschutz betreffen oder dafür relevant sein können.

Für mehr Details besuchen Sie den AUVA-Präventionsblog: auva.at/blog/neue-gesetze-und-verordnungen



© Adobe Stock / barmaleeva

Österreich

Verordnungen zu biologischen Arbeitsstoffen (Änderungen)

Kundmachung: 28.10.2024

BGBI. II Nr. 294/2024 – Änderungen treten mit 1.11.2024 in Kraft

Mit dieser Novelle werden 2 Verordnungen geändert:

- Verordnung biologische Arbeitsstoffe (VbA)
- Land- und forstwirtschaftliche Verordnung biologische Arbeitsstoffe (LF-VbA)

Die VbA ist eine Durchführungsverordnung zum ASchG, die LF-VbA eine zum Landarbeitsgesetz 2021 (LAG).

Die Änderungen betreffen insbesondere:

- beispielhafte Aufzählung von Tätigkeiten mit Expositionen gegenüber biologischen Arbeitsstoffen bei unbeabsichtigter Verwendung
- Verzeichnis der Arbeitnehmer:innen nach § 47 ASchG bzw. § 230 LAG auch bei bestimmten biologischen Arbeitsstoffen der Gruppe 2 (Organismenliste: Kennzeichnung D bzw. D*)
- zusätzliche Schutzmaßnahmen im Anhang 1 VbA (RG 3 und 4):
 - Bereitstellung von Duschen
 - Sammlung der Abwässer und Inaktivierung vor Ableitung (Waschbecken, Duschen)
 - geeignete Zuluft - Filter (z.B. HEPA-Filter) für RG 4
- Ergänzungen im Anhang 2 VbA (Organismenliste)

Die Anhänge 1 und 2 zur VbA in der aktuellen Fassung sind auch für die LF-VbA anzuwenden.

EU

Änderung CLP-Verordnung: harmonisierte Einstufungen (22. ATP)

Kundmachung: 30.9.2024

Delegierte Verordnung (EU) 2024/2564 – gilt spätestens ab 1.5.2026

Die Anpassung an den technischen und wissenschaftlichen Fortschritt (ATP) aktualisiert insgesamt 50 Tabellen-Einträge bezüglich ihrer harmonisierten Gefahren-Einstufung und Kennzeichnung von chemischen Stoffen in Anhang VI der CLP-Verordnung. Diese sind für bestimmte Gefahrenklassen bei der Einstufung bzw. Kennzeichnung von Chemikalien (Stoffe, Gemische) verpflichtend anzuwenden. Die neuen harmonisierten Einstufungen können bereits vor dem 1.5.2026 angewendet werden und zu anderen Einstufungen von Chemikalien führen.

Die CLP-Verordnung regelt vor allem die Einstufung und Kennzeichnung von chemischen Stoffen aufgrund der von ihnen ausgehenden Gefahren (physikalisch, gesundheitlich, umweltbezogen). Diese Informationen bilden auch eine wichtige Grundlage für die Evaluierung von chemischen Arbeitsstoffen am Arbeitsplatz.



Die Rechtsvorschriften sind abrufbar unter ris.bka.gv.at (AT) und eur-lex.europa.eu (EU).

 Mag. Heinz Schmid, MSc

Fachbereich Rechtsfragen Arbeitnehmer:innenschutz und Chemikalien, AUVA-Hauptstelle
heinz.schmid@auva.at

Auswahl von Seminaren und Webinaren



Auswahl von Präsenzseminaren

16.01.	Arbeiten unter Spannung – Auffrischung	Salzburg
21.01.	Praktische Anwendung der Leitmerkmalmethoden	Wien
22.– 23.01.	Umgang mit Asbest	Wien
22.01.	Anforderungen an Arbeitsmittel nach der AM-VO	Linz
22.– 24.01.	Ausbildung zum:zur Giftbeauftragten	St. Pölten
30.– 31.01.	Laserschutzbeauftragte:r Technik und Medizin	Graz
13.02.	Arbeitnehmer:innenschutz im Überblick	Wien
18.02.	Arbeits- und Dienstwege	Stockerau
18.02.	Expositionsabschätzung von Chemikalien	Wien
19.02.	Prüfpflichten im Arbeitnehmer:innenschutz	St. Pölten
20.02.	Beschaffenheit und Verwendung von PSA	Linz
25.02.	Ladungssicherung	Salzburg
25.02.	Durchführung und Dokumentation der Arbeitsplatzevaluierung	Graz
26.– 28.02.	Deutsche Sicherheitsfachkräfte in Österreich	Linz



Auswahl von Webinaren

 09.01.	Digitalisierung im Fokus der Prävention
14.01.	Auffrischung für SVP im Bereich Metall und Maschinenbau
14.01.	Sichere Montage von Photovoltaikanlagen
 15.01.	Das AUVA-Tool Arbeitsstoffverzeichnis
 16.01.	Das AUVA-Gütesiegel „Sicher und gesund arbeiten“
21.01.	Holzstaub – Gefahren und Schutzmaßnahmen

 Im Rahmen der aktuellen **AUVA-Präventionskampagne „Gemeinsam sicher digital“** werden zugehörige Präsenzseminare zum **halben Preis** und Webinare **gratis** angeboten.

Die Webinare dauern zwischen einer und zwei Stunden, nähere Informationen sowie weitere Angebote sowie die Möglichkeit zur Anmeldung unter: auvkurs.at

Wenn Sie regelmäßig über das Seminarangebot der AUVA informiert werden wollen, abonnieren Sie unseren Newsletter unter: auva-schulung.at



proRange®

MaxiDry® ZERO™



www.atg-glovesolutions.com



HÄLT IHRE HÄNDE WARM UND TROCKEN

MaxiDry® Zero™ ist wasserdicht und wärmeisolierend. Er bietet dabei beste Flexibilität auch bei besonders niedrigen Temperaturen und ist jetzt sogar mit Touchscreens kompatibel.

Natürlich ist auch dieses Modell waschbar, als dermatologisch sicher akkreditiert und nach dem OEKO-TEX® Standard 100 zertifiziert. Auch für den Kontakt mit Lebensmitteln ist MaxiDry® Zero™ die richtige Wahl.

Ideal für kalte Arbeitsbedingungen – drinnen wie draußen



J.Staffl – Arbeitsschutz GmbH
atg@staffl-arbeitsschutz.at

