

SICHERE ARBEIT



Internationales Fachmagazin für Prävention in der Arbeitswelt

2

2021

AUVA-Präventionsschwerpunkt „Packen wir's an!“:

Arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen im Fokus

RADONSCHUTZ: Gänzlich neu geregelt

16

DIGITALE PRÄVENTION: Mit den Augen eines Staplerfahrers

20

HOMEOFFICE: Psychische Gesundheit erhalten und fördern

33



**Corona-
bedingt verlängert!**
Bewerben Sie sich unter
[www.auva.at/
goldene-securitas](http://www.auva.at/goldene-securitas)
noch bis spätestens
12. Mai 2021

Die Goldene Securitas

Die Community für Arbeitssicherheit

Für Ihre Fragen an Experten

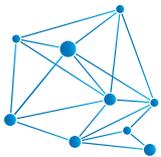
HABERKORN

Sind Kehrmaschinen für Stapler als Anbaugeräte prüfpflichtig?

Software zum Management von Arbeitssicherheit – wer hat Erfahrungen?

Welche Schnittschutzklasse bei Arbeitshandschuhen ist in der Metallverarbeitung ideal?

Werden Sie Teil der Community!



Netzwerk
Arbeitssicherheit

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

www.haberkorn.com/netzwerk-arbeitssicherheit/community

PRÄVENTION

Wir tun alles,
damit nichts
passiert!



Bestellen Sie **kostenlos** die Präventionsvideos der AUVA:
www.auva.at/videos

Die AUVA tut alles, damit Ihr Arbeitsumfeld noch sicherer wird und Sie sich wohl fühlen. Durch zahlreiche präventive Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten konnte die Zahl der Arbeitsunfälle pro 1.000 Beschäftigte in den letzten fünf Jahren von 24,73 auf 23,96 gesenkt werden. Prävention, Unfallheilbehandlung, Rehabilitation und finanzielle Entschädigung sind die Kernaufgaben der AUVA als gesetzliche Unfallversicherung.



www.auva.at

IMPRESSUM

Medieninhaber:

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

Herausgeber:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)
1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65, Tel. +43 5 93 93-22 903

Beauftragter Redakteur:

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

Redaktion:

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

Titelbild:

Adobe Stock/SciePro

Bildredaktion/Layout/Grafik:

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

Abo/Vertrieb:

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

Anzeigenmarketing

Peter Leinweber
taco media gmbh
peter.leinweber@taco-media.at
+43 676 897 481 200

Erscheinungsweise:

Zweimonatlich

Hersteller:

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

Der Nachdruck von Artikeln, auch auszugsweise, ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers bzw. Verlages gestattet. Für Inserate bzw. die „Produkt-Beiträge“ übernimmt die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt keine Haftung. Alle Rechte, auch die Übernahme von Beiträgen nach § 44 Abs.1 und 2 Urheberrechtsgesetz, sind vorbehalten.

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:

www.sicherearbeit.at

Ein bunter Themenmix

Die Analyse der aktuellen AUVA-Unfallstatistik in diesem Heft belegt – wie schon in den vergangenen Jahren –, dass Prävention wirkt. Zu den vielen bekannten Herausforderungen an die Präventionsarbeit kommen laufend neue Themen in unterschiedlichen Bereichen hinzu. Es gilt also in der Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung stets auf der Höhe der Zeit zu bleiben und aktuelle Entwicklungen aufmerksam zu verfolgen.



DI Mario Watz



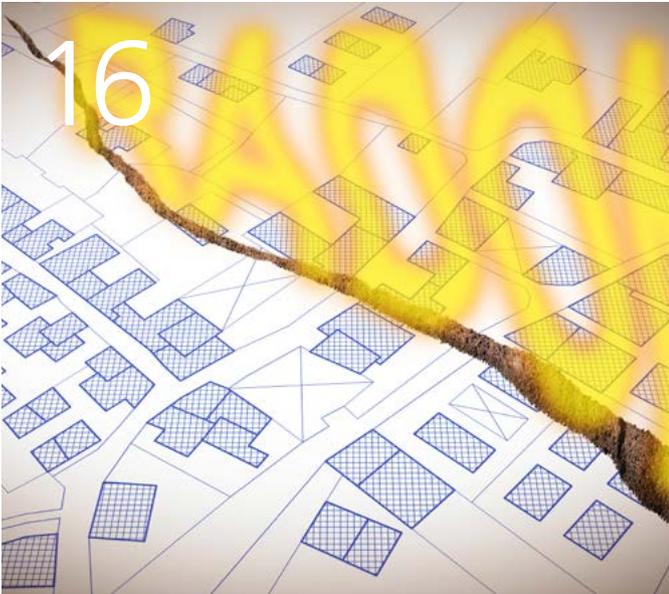
Mag. Ingrid Reischl

Ein Beitrag im Heft beschäftigt sich in diesem Sinne mit der neuen Präventionskampagne der AUVA zum Thema Muskel-Skelett-Erkrankungen, weitere widmen sich unterschiedlichen Aspekten von Homeoffice und der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Dann wären da noch die digitale Prävention oder die neue Radon-Schutzverordnung, um nur zwei weitere Beispiele zu nennen: ein bunter Themenmix in dieser für uns alle herausfordernden Zeit.

DI Mario Watz,
Obmann der AUVA

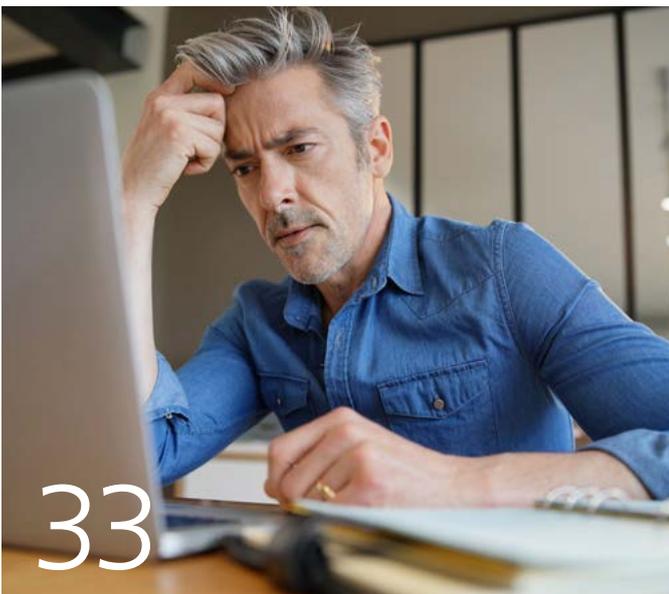
Mag. Ingrid Reischl,
Obmann-Stv. der AUVA



© Adobe Stock



© AdobeStock



© AdobeStock

AKTUELL **6**

2020: Ein Ausnahmejahr – auch in der Unfallstatistik?

PACKEN WIR'S AN! **10**

Arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen im Fokus

ROSEMARIE PEXA

STRAHLENSCHUTZ **16**

Radonschutz – gänzlich neu geregelt in der neuen Radonschutzverordnung

EMMERICH KITZ

DIGITALE PRÄVENTION **20**

Mit den Augen eines Staplerfahrers

ROSEMARIE PEXA

CHANGE-MANAGEMENT **24**

Das Prinzip Hoffnung

RENATE HAIDEN

KREBSERZEUGENDE ARBEITSSTOFFE **28**

Gesundheitsgefahren im Pflanzenschutz

ROSEMARIE PEXA

GESUNDHEITSFÖRDERUNG **33**

Psychische Gesundheit im Homeoffice erhalten und fördern

ANDREA BIRBAUMER, ULRIKE AMON-GLASSL

STANDARDS

Vorschriften/Normen **38**

Termine **42**

Produkte **48**

Alle Artikel auch auf
www.sicherearbeit.at

2020: Ein Ausnahmejahr – auch in der Unfallstatistik?



Mehrere Lockdown-Phasen, Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit ... Das Jahr 2020 stellte in vielen Punkten eine Ausnahme dar. Dies zeigt auch ein Blick in die aktuelle Unfallstatistik der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA).

„Arbeitsunfälle auf historisches Tief gesunken“ – in jedem anderen Jahr könnte sich die AUVA über diese Schlagzeile freuen. 2020 bedeutet das zunächst einmal nur, dass weniger gearbeitet wurde. Das ist schon die erste Erklärung dafür, dass im Jahr 2020 statt fast 100.000 Arbeitsunfällen unselbständig Erwerbstätiger weniger als 75.000 zu verzeichnen waren. Den absoluten Tiefstand erreichten die anerkannten Arbeitsunfälle mit ca. 2.800 im Dezember – auch wenn man die etwas später erfassten Arbeitsunfälle dazu zählt, bleibt dieser Wert unter 3.000. Der zweitniedrigste Wert findet sich im April – da gab es wohl im ersten Lock-

down die wenigsten Möglichkeiten, zu arbeiten (vgl. Abb 1). Bei den Wegunfällen sinken die Werte im Vergleich zum Vorjahr zum Großteil noch deutlicher (vgl. Abb. 2), hier sogar in drei Monaten auf unter fünfzig Prozent der Vorjahreswerte. Weniger stark als die Minderung der Arbeitsunfälle im engeren Sinn war die Reduktion nur in den Monaten Juli und September.

Die große Reduktion bei den Wegunfällen lässt sich natürlich auch durch das geringere Verkehrsaufkommen wegen der Verlagerung vieler Arbeitsplätze ins vorübergehende Homeoffice sowie durch das Konzept der Kurzarbeit erklären. Die überwiegende Anzahl der Wegunfälle sind Verkehrsunfälle – dieser Anteil wiederum ist in manchen Monaten sogar gestiegen, sei es, weil öffentliche Verkehrsmittel generell etwas stärker gemieden wurden, sei es, dass Eltern auch ihre Kinder wieder verstärkt zur Schule brachten. Im Bundesländervergleich ist der Verkehrsunfallanteil bei den Wegunfällen mit Ausnahme von Niederösterreich ebenfalls überall gestiegen. Die Anzahl der arbeitsbedingten Verkehrsunfälle generell ist um fast 3.000 gesunken (vgl. Abb. 3), am meisten wiederum im April und im November.

Normalerweise ist für die AUVA die Unfallrate die wichtigste Kennzahl – also die Relation zwischen der Anzahl der Arbeitsunfälle und der Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Durch die Kurzarbeit verliert diese Kennzahl aber sehr an Aussagekraft – man müsste die von Kurzarbeit Betroffenen aus der Anzahl der Versicherten herausrechnen können. Denn wer nur mehr einen Bruchteil seiner Zeit – zum Beispiel nur 20 % – am Arbeitsplatz verbringt, ist auch nur in einem Fünftel seiner regulären Arbeitszeit überhaupt in Gefahr, einen Arbeitsunfall zu erleiden.

Die Zahl der unselbständig Erwerbstätigen verdient genauere Betrachtung – mit Kurzarbeit konnte schließlich nur ein Teil der Kündigungen verhindert oder verzögert werden. Die wirklich Leidtragenden der Coronakrise waren eindeutig die Arbeiterinnen und Arbeiter (vgl. Abb. 4). Im März 2020 hatten um über 180.000 weniger Arbeiter/innen einen Job als im Vorjahr. Am zweitschlimmsten war es im April, gefolgt von Mai und Dezember mit Verringerungen um ungefähr sechzig- bis hunderttausend Arbeitsplätze jeweils für Frauen und Männer.

Für die größere Gruppe der Angestellten verlief 2020 trotz Pandemie in Österreich deutlich glimpflicher – hier über-

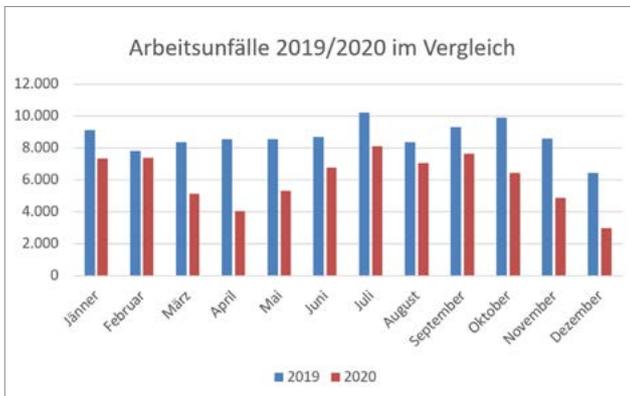


Abb. 1: Arbeitsunfälle unselbständig Erwerbstätiger (AUVA), Vergleich 2019/2020, Stand 1. Februar 2021

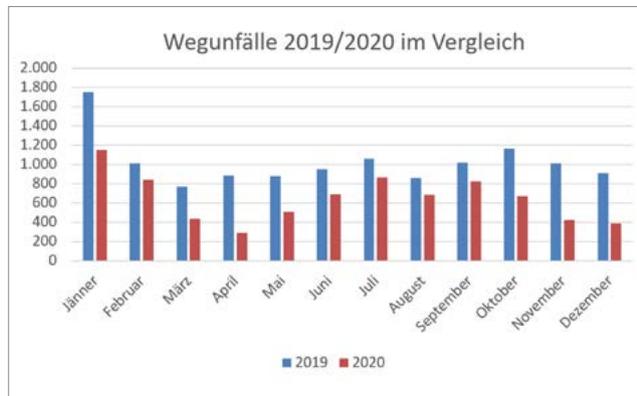


Abb. 2: Wegunfälle unselbständig Erwerbstätiger (AUVA), Vergleich 2019/2020, Stand 1. Februar 2021



Abb. 3: Arbeitsunfälle Erwerbstätiger (AUVA), die auch als Verkehrsunfälle bewertet wurden

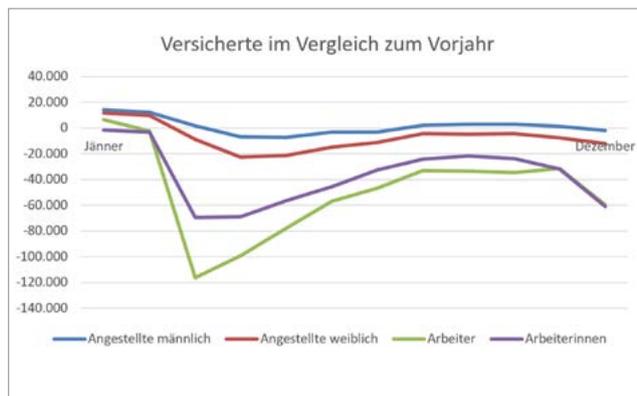


Abb. 4: Unselbständig Erwerbstätige bei der AUVA – Unterschied 2019/2020

schritt die Differenz zum Vorjahr auch in den schlimmsten Monaten April und Mai nicht 30.000. Zwischen August und November gab es insgesamt nur einen leichten Rückgang und bei den männlichen Angestellten stiegen die Werte im Vergleich zu 2019 sogar in fünf „C-Monaten“.

Wichtige Branchen im Detail

Wie sieht nun die Verteilung auf die einzelnen Branchen aus? Die absoluten Unfallzahlen sind generell in allen großen Wirtschaftszweigen gesunken (vgl. Abb. 5). Sektor C, die „Herstellung von Waren“, also die gesamte Produktion, verzeichnete 2020 ungefähr 4.000 Arbeitsunfälle weniger als im Vorjahr, im Bau waren es 2.743 und im Handel 2.705. Über 2.800 Arbeitsunfälle weniger entfielen auch auf „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ – zu dieser Gruppe zählen alle Leiharbeiter/innen.

Untersucht man die unterschiedlichen Produktionsparten getrennt, fällt Folgendes auf: Nicht in allen passt die Senkung der Unfallraten zur Minderung der Beschäftigungs-

verhältnisse. Bei der „Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln“ ist die Zahl der unselbständig Beschäftigten mit fast 98% im Vergleich zum Vorjahr praktisch gleich geblieben, die Zahl der Arbeitsunfälle hat sich aber um 20% verringert. Ein sehr ähnliches Bild findet man bei den Metallern, den Möbelbauern oder den Textilherstellern. In diesen Sparten gab es wohl viele große und kleine Betriebe, die sich über fast die gesamten Pandemienmonate mit Kurzarbeit behelfen.

Einzige Ausnahme bildeten in dieser Gruppe auch nicht ganz unerwartet die chemische und die pharmazeutische Industrie – hier stiegen sowohl die Zahl der Beschäftigten als auch die Zahl der Firmen ganz leicht, und die Unfallraten sanken in einer auch den Vorjahren entsprechenden, erwartbaren Größe.

Bei den anderen großen Wirtschaftszweigen sind die Unfallraten im Bauwesen und in der Leiharbeit am stärksten gesunken, gefolgt von den unselbständig Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft, sowie noch etwas

© alle Grafiken: AUVA-Statistikabteilung

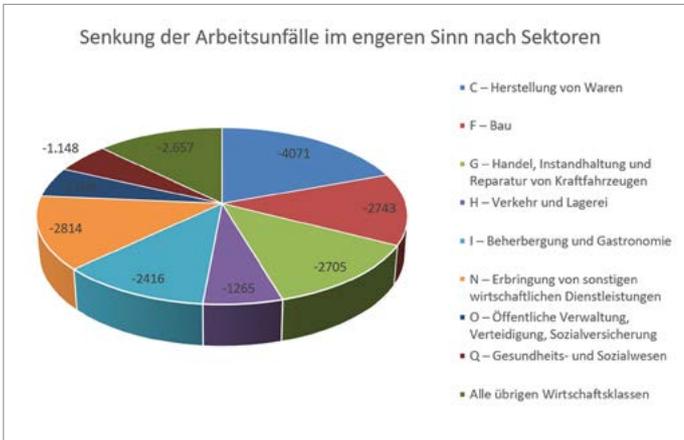


Abb. 5: Anerkannte Arbeitsunfälle unselbständig Erwerbstätiger – Unterschied 2019/2020

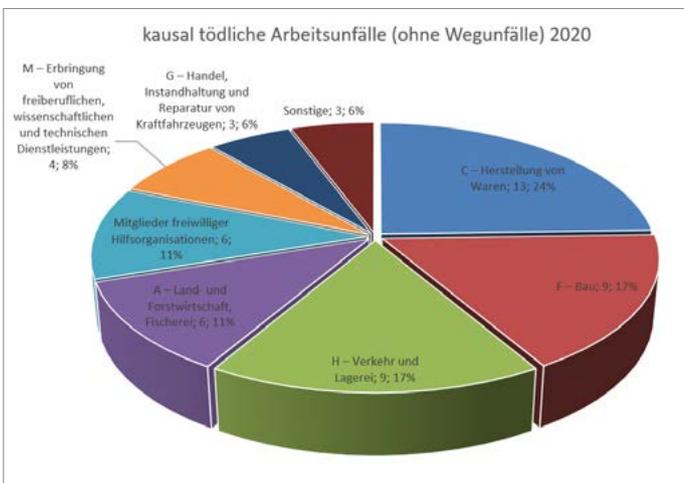


Abb. 6: Kausal tödliche Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle) Erwerbstätiger bei der AUVA 2020

weniger deutlich in „Verkehr und Lagerei“. Im Bauwesen sieht man hier in der „eigentlichen“ Branche auch einen vernachlässigbaren Rückgang bei den Versicherten – eine der wenigen nicht ganz unerfreulichen Tatsachen aus dem Vorjahr.

Ganz anders das Bild bei den überlassenen Arbeitskräften – hier verzeichnet die AUVA ein Minus von über 20.000 Beschäftigungsverhältnissen. Bei ungefähr drei Viertel aller Arbeitsunfälle von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern erfolgte eine korrekte Meldung durch den Beschäftiger. Jeder fünfte aller Arbeitsunfälle überlassener Arbeitskräfte wurde wiederum von einer Baufirma gemeldet – und ist somit eigentlich auch dort mitzudenken. Ebenfalls zu einem sehr ähnlichen Ergebnis kommt man, wenn man alle

an die metallerzeugenden und -verarbeitenden Betriebe verliehenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam betrachtet. Von den über eine halbe Million Beschäftigten im Handel verloren ungefähr 5.000 ihren Job, die meisten im Einzelhandel und im Handel mit Kraftfahrzeugen. Beim Großhandel gab es dagegen nur eine geringe Veränderung. In den Unfallzahlen registrierte die AUVA ein Minus von rund einem Viertel. Betrachtet man die Statistik auf Detailebene, so zeigt sich übrigens allein beim „Einzelhandel mit Waren verschiedener Art, Hauptrichtung Nahrungs- und Genussmittel, Getränke und Tabakwaren“, worunter sämtliche Supermärkte fallen, kein Rückgang bei den Beschäftigungsverhältnissen. Ein wenig ungewöhnlich scheint auch, dass die AUVA 2020 deutlich mehr Tote in der Produktion als im Bauwesen verzeichnet hat (vgl. Abb. 6). Dabei muss aber unbedingt erwähnt werden, dass nach dem ASVG Todesfälle als kausal anerkannt werden, wenn klar ist, dass das Opfer den Unfallfolgen erlegen ist – und zwar völlig unabhängig davon, wann bzw. wie lange vorher sich der Arbeitsunfall eigentlich ereignet hat. Von den 83 im Jahr 2020 anerkannten kausal tödlichen Ausgängen weisen zum Beispiel nur 44 ein Unfalldatum aus dem Berichtsjahr aus, 14 aus dem Vorjahr. Der Rest verteilt sich auf Unfalldaten ab 1982.

2019 wurde sogar noch ein Todesfall nach einem Unfall aus dem Jahr 1966 verzeichnet – und bei den eher kleinen Zahlen kann man eigentlich generell keine sinnvollen Vergleiche zwischen verschiedenen Jahren anstellen.

Im Sektor C gab es bei insgesamt 13 tödlichen Unfällen 2020 jedenfalls die meisten Anerkennungen von Todesfällen im Maschinenbau bzw. in der Gruppe „Metall-Elektro“. Im Bauwesen sowie in „Verkehr und Lagerei“ verzeichnete die AUVA jeweils neun letal endende Arbeitsunfälle im engeren Sinn, also ohne Einbezug von Unfällen am Weg von und zur Arbeit. Der Anteil der Verkehrsunfälle an den tödlichen Unfällen ist mit ca. 50 Prozent bezogen auf das gesamte Unfallgeschehen fast gleich geblieben. Die Anzahl der Todesfälle von ebenfalls in die gesetzliche Unfallversicherung miteinbezogenen Mitgliedern der freiwilligen Hilfsorganisationen ist 2020 sogar gestiegen.

Die Zahl der Arbeitsunfälle im Homeoffice ist nicht ganz leicht herauszufinden: Die AUVA-Statistikerinnen und -Statistiker behelfen sich mit der Arbeitsumgebung „Privatwohnung“ und müssen alle Professionistinnen und Professionisten, die ihre Arbeit in fremden Haushalten verrichten, herausfiltern. Ohne Pflegerinnen und Pfleger, Handwerkerinnen, Handwerker und Reinigungskräfte verunfallten wahrscheinlich knapp über 100 Personen mit „Schreibtischjobs“ im Zuge ihrer Arbeit daheim. Die meisten stürzten oder stießen sich an Möbelstücken. (bm)



Digitale
Veranstaltung



FORUM PRÄVENTION

18. – 19. Mai 2021 | Wien



Arbeitsbedingte Muskel-Skelett- Erkrankungen im Fokus



Packen wir's an!

Eine Initiative der AUVA gegen Muskel-Skelett-Erkrankungen

Auf dem Forum Prävention fällt der Startschuss für den AUVA-Präventionsschwerpunkt „Packen wir's an!“

ROSEMARIE PEXA

Die Fakten sprechen eine deutliche Sprache: In Österreich sind laut dem **Fehlzeitenreport 2020** mehr als ein Fünftel aller Krankenstandstage und 13,4 Prozent aller Krankenstandsfälle auf Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes zurückzuführen. Die durchschnittliche Dauer eines Krankenstands wegen einer Muskel-Skelett-Erkrankung (MSE) beträgt 15,5 Tage. Expertinnen und Experten gehen davon aus, dass 40 bis 50 Prozent aller MSE arbeitsbedingt sind. Jeder zehnte Arbeitsunfall steht in Zusammenhang mit einer „Bewegung des Körpers unter/mit körperlicher Belastung“. Nicht in Zahlen fassen lässt sich das menschliche Leid, das durch Funktionseinschränkungen und Schmerzen entsteht.

Aber es gibt auch eine gute Nachricht: MSE sind durch gezielte **Präventionsmaßnahmen** vermeidbar! Und: „Die AUVA steht den österreichischen Unternehmen in Sachen Prävention als starker Partner zur Seite“, wie DI Mario Watz, der Obmann der AUVA, betont. Mit dem Präventionsschwerpunkt 2021–22 „Packen wir's an!“ bringt sich die AUVA in die Kampagne der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) „Gesunde Arbeitsplätze – Entlasten Dich!“ ein.

Dass arbeitsbedingte MSE auch erhebliche direkte und indirekte Kosten für Unternehmen und Volkswirtschaft verursachen, zeigt folgende Hochrechnung: „Eine Schätzung der AUVA auf Basis des Fehlzeitenreports 2020 ergibt, dass sich in Österreich die Gesamtkosten für arbeitsbedingte MSE auf weit über eine Milliarde Euro belaufen. Gemäß unserem gesetzlichen Auftrag zur Prävention von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen unterstützen wir als AUVA Unternehmen dabei, arbeitsbedingten MSE vorzubeugen und damit die Gesundheit von Beschäftigten zu schützen sowie Kosten zu sparen“, erklärt der stellvertretende AUVA-Generaldirektor Mag. Jan Pazourek.

Kommt es am Arbeitsplatz zu Fehl- oder Überbelastungen, können Muskel-Skelett-Erkrankungen die Folge sein. Dabei handelt es sich um degenerative Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparats – also um Abnützungserscheinungen – z. B. von Wirbelsäule, Gelenken, Muskeln, Sehnen und Bändern. Diese machen sich durch Schmerzen und Funktionseinschränkungen bemerkbar.

Arbeitsbedingte MSE werden hauptsächlich durch Arbeitstätigkeiten, z. B. durch langes Sitzen, Heben oder Bewegen von Menschen bzw. schweren Lasten und wie-



Mehr als ein Fünftel aller Krankenstandstage und 13,4 Prozent aller Krankenstandsfälle in Österreich sind auf Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes zurückzuführen.

derholte Hand- oder Armbewegungen verursacht oder verschlimmert. Dazu kommen Einwirkungen des unmittelbaren Arbeitsumfelds wie Stress oder ergonomisch schlecht ausgestattete Arbeitsplätze.

Physische Risikofaktoren

Einer der häufigsten Risikofaktoren für MSE ist das Heben, Halten, Tragen, Ziehen oder Schieben von Lasten. Knapp ein Drittel aller Beschäftigten in Österreich gibt laut dem von der EU-OSHA herausgegebenen „Austrian Report 2020“ an, bei der Arbeit mit schweren Lasten zu hantieren. Zu den besonders gefährdeten Berufsgruppen zählen beispielsweise Beschäftigte am Bau, in der Lagerarbeit, bei der Paketzustellung und in der Pflege.

»Eine Schätzung der AUVA ergibt, dass sich in Österreich die Gesamtkosten für arbeitsbedingte MSE auf weit über eine Milliarde Euro belaufen.«

Mag. Jan Pazourek

Lastenhandhabung kommt auch in Branchen vor, die bereits weitgehend digitalisiert und automatisiert sind, da der letzte Arbeitsschritt oft manuell erledigt werden muss. Ein Beispiel dafür ist der seit Beginn der Pandemie boomende Online-

handel. Aus Kosteneffizienzgründen werden häufig mehrere Artikel zusammen verpackt und verschickt. Selbst wenn das Lager so weit maschinell unterstützt ist, dass zur Zusammenstellung einer Sendung keine schweren Lasten mehr zu heben sind, muss das Paket von der Zustellerin bzw. dem Zusteller in den und aus dem Lieferwagen gehoben und oft über mehrere Stockwerke zur Empfängerin bzw. zum Empfänger getragen werden. Für das Muskel-Skelett-System belastend sind auch sogenannte Zwangshaltungen wie Hocken, Knien und Liegen oder Arbeiten mit den Händen über Schulterhöhe. Zu den Tätigkeiten in einer ermüdenden oder schmerzhaften Position zählen z. B. Fliesenlegen oder Montagearbeiten. Ebenfalls ungünstig ist langes Stehen, etwa im Verkauf, am Fließband oder als Köchin bzw. Koch. Stundenlang sitzen muss man nicht nur im Büro, auch Portierinnen und Portiere sowie Fahrerinnen und Fahrer von Lkw, Taxis oder öffentlichen Verkehrsmitteln sind betroffen.

Beschwerden des Hand-Arm-Schulter-Bereichs können durch repetitive manuelle Tätigkeiten, Arbeiten mit extremen Gelenkstellungen und Werkzeuggebrauch wie Drehen oder Hämmern entstehen. Betroffen sind z. B. Personen, die an der Supermarktkassa tätig sind, Näh- oder Produktionsarbeiten durchführen. Weitere Risikofaktoren sind Hand-Arm-Vibrationen, die durch rotierende oder schlagende Handmaschinen verursacht werden, sowie Ganzkörpervibrationen.

Psychische Risikofaktoren

Neben körperlichen Belastungen tragen auch psychosoziale Faktoren zur Entstehung von arbeitsbedingten MSE bei. „Man weiß aus der wissenschaftlichen Literatur, dass es einen engen Zusammenhang zwischen Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychischen Belastungen gibt. Dazu zählen hohe Arbeitsanforderungen bei zugleich geringen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen, monotone Tätigkeiten und das Verschwimmen der Grenzen von **Arbeit und Freizeit**. Die AUVA verfolgt hier einen ganzheitlichen Ansatz“, erklärt AUVA-Kampagnenmanagerin Mag. Marie Jelenko.

Physische und psychische Belastungen wirken aufgrund individueller Faktoren wie der körperlichen Verfassung und von Persönlichkeitsmerkmalen bei verschiedenen Personen unterschiedlich. Jedoch sind einige allgemeine Grundsätze im Rahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes zu berücksichtigen. Auch die Arbeitsmarktlage spielt eine Rolle. Beschäftigte, die Angst um ihren Job haben oder ihren Kolleginnen und Kollegen keine zusätzliche Arbeit aufbürden wollen, neigen dazu, trotz chronischer Schmerzen arbeiten zu gehen, statt sich auszukurieren. Im Endeffekt entstehen dem Unternehmen dadurch höhere Kosten als durch krankheitsbedingte Fehlzeiten. Präventive Maßnahmen und gegebenenfalls eine frühzeitige

Therapie können einen wichtigen Beitrag leisten, um Krankheiten vorzubeugen und Fehlzeiten zu reduzieren.

Arbeit zu Hause

Auf geschlechterspezifische Unterschiede beim Auftreten von MSE weist Dr. Isabel Kaufmann, Arbeitsmedizinerin in der AUVVA-Hauptstelle, hin: „Frauen arbeiten häufiger im Sozialbereich, z. B. in Pflegeberufen, oder als Kassiererin. Das bedeutet, sie arbeiten vorwiegend in ungünstigen **Körperhaltungen**. Dazu kommt die Mehrfachbelastung durch Haushalt, Kinderbetreuung und in vielen Fällen die Pflege von Angehörigen.“ Das alles führt zu einer Erhöhung der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit und kann eine stärkere psychische und körperliche Belastung mit sich bringen – ein Faktor, den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber berücksichtigen sollten.

Pandemiebedingt arbeiten derzeit viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice. „Die meisten haben zu Hause keinen ergonomischen Arbeitsplatz und oft auch keinen Raum zur Verfügung, wo sie ungestört arbeiten können. Das kann für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Familien eine große psychische Belastung darstellen“, so Kaufmann. Für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es schwierig, im Homeoffice „Berufliches“ und „Privates“ zu trennen. Die Arbeitszeiten werden oftmals in die Abendstunden und auch auf das Wochenende ausgedehnt. Seitens der Führungskräfte sollte hier ganz klar vorgegeben werden, dass für das Arbeiten im Homeoffice die gleiche Arbeitszeit wie für das Büro gilt und dass Ruhepausen eingehalten werden sollen.

MSE als Berufskrankheit

Manche arbeitsbedingten Muskel-Skelett-Erkrankungen sind in der gesetzlichen Liste der Berufskrankheiten angeführt. Voraussetzung für die Anerkennung als Berufskrankheit ist der Beweis eines direkten, überwiegenden Zusammenhangs der Erkrankung mit der versicherten beruflichen Tätigkeit, und dieser ist bei den meisten MSE sehr schwer zu erbringen. MSE sind klassische multikausale Erkrankungen. „Ein Meniskusschaden kann beispielsweise durch eine arbeitsbedingte häufige kniende Tätigkeit verursacht oder verschlimmert werden, aber ebenso kann das Freizeitverhalten, z. B. Ski fahren oder Fußball spielen, für den Schaden verantwortlich sein“, nennt Kaufmann ein Beispiel.

Im niedergelassenen Bereich wird der Zusammenhang zwischen MSE und Berufskrankheiten oft nicht hergestellt. Einerseits ist hier natürlich der Fokus auf die Behandlung des Patienten gerichtet, andererseits fehlt auch die Zeit, um eine ausführliche Arbeitsanamnese zu erheben.



Arbeitsunfälle

Fehl- oder Überbelastungen können nicht nur Muskel-Skelett-Erkrankungen zur Folge haben, sondern erhöhen auch das Unfallrisiko. „Die AUVVA-Unfallstatistik zeigt, dass rund jeder zehnte anerkannte Arbeitsunfall von 2015 bis 2019 in Zusammenhang mit einer Bewegung des Körpers unter bzw. mit körperlicher Belastung steht“, so Mag. Julia Lebersorg-Likar, Präventionsexpertin Ergonomie in der AUVVA-Hauptstelle. Die Gruppe der gefährdeten Personen ist groß, laut dem National Report der EU-OSHA hantiert ein Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer täglich mit schweren Lasten.

Dabei kann es laut Lebersorg-Likar aufgrund der hohen Last zu einer Fehlhandlung kommen. Plötzlicher Kontrollverlust führt dazu, dass man stolpert, ausrutscht oder stürzt und sich beispielsweise eine Verstauchung, Zerrung oder einen Knochenbruch zuzieht. Zusätzlich erhöhen äußere Faktoren wie ein unebener Boden oder eine nicht gegen Verrutschen und Umkippen gesicherte Last das Risiko für einen Arbeitsunfall.

Um Unfälle zu vermeiden, sollten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht nur einzelne Maßnahmen setzen, sondern ein ganzes **Maßnahmenpaket** schnüren, so Lebersorg-Likar: „Man muss z. B. darauf achten, dass die Lasten nicht zu schwer sind, dass Arbeitsmittel wie Hebe- und Tragehilfen zur Verfügung stehen und regelmäßig gewartet werden. Die

„Packen wir's an!“ am Forum Prävention 2021

Der Startschuss für den AUVA-Präventionsschwerpunkt „Packen wir's an!“ zu arbeitsbedingten Muskel-Skelett-Erkrankungen fällt beim Forum Prävention, Österreichs bedeutendster Fachveranstaltung auf dem Gebiet der Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

Das Forum wird am 18. und 19. Mai als Online-Veranstaltung stattfinden. MSE werden unter anderem bei folgenden Programmpunkten Thema sein:

18. Mai, 14:00–15:30

Fachtagung Arbeitsgruppe Ergonomie

19. Mai, 09:00–09:20, Plenarsitzung

AUVA-Präventionsschwerpunkt „Packen wir's an!“

19. Mai, 14:30–15:00

Fachtagung Arbeitsgruppe Verkehr und Transport

Auf die Arbeitshaltung im Verkehr und Transport achten!

Details und Informationen zur Anmeldung unter <http://forumpraevention.auva.at/>

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen in der Anwendung unterwiesen und geschult werden.“

Belastungsfaktoren bewerten

Um zielgerichtete Maßnahmen zur Prävention sowohl von Arbeitsunfällen als auch von Muskel-Skelett-Erkrankungen setzen zu können, ist eine **Evaluierung** der physischen Belastung erforderlich. Wie hoch diese ist, hängt von mehreren Einzelfaktoren ab. „Auch in Bezug auf physische Belastung muss eine Arbeitsplatzevaluierung durchgeführt werden. Es ist dabei zu empfehlen, Bewertungsverfahren wie die Leitmerkmalmethoden zu Hilfe zu nehmen. Diese unterstützen ein strukturiertes und gezieltes Vorgehen, um Belastungen zu erfassen und zu bewerten. Dabei werden Tätigkeitsmerkmale wie Gewicht einer Last, Körperhaltung und Dauer berücksichtigt“, erklärt Lebersorg-Likar.

Unterstützung bei der Bewertung von Belastungen und der Umsetzung von Maßnahmen erhalten die Unternehmen von der AUVA. „Besonders in der Gesundheit ist Vorsicht besser als Nachsicht. Deshalb setzt die AUVA als Partner der Unternehmen auf praxisorientierte Prävention und fördert so die Sicherheit am Arbeitsplatz“, so Watz, der darauf hinweist, dass

die Anzahl der Arbeitsunfälle durch gezielte Präventionsarbeit in den letzten 30 Jahren fast halbiert werden konnte.

Eine weitere Reduktion der Unfälle soll mit dem aktuellen Präventionsschwerpunkt erreicht werden. „Wir wollen in den Betrieben ein Bewusstsein dafür schaffen, dass körperliche Belastung ein Faktor für Arbeitsunfälle ist und die Entstehung von Muskel-Skelett-Erkrankungen begünstigt. Es geht um Verhältnis- und Verhaltensprävention. Einerseits müssen Rahmenbedingungen für ein körpergerechtes Arbeiten geschaffen werden, andererseits kann jede und jeder selbst dazu beitragen, das Risiko für MSE und Arbeitsunfälle zu verringern“, nennt Jelenko die Zielsetzungen des Schwerpunkts.

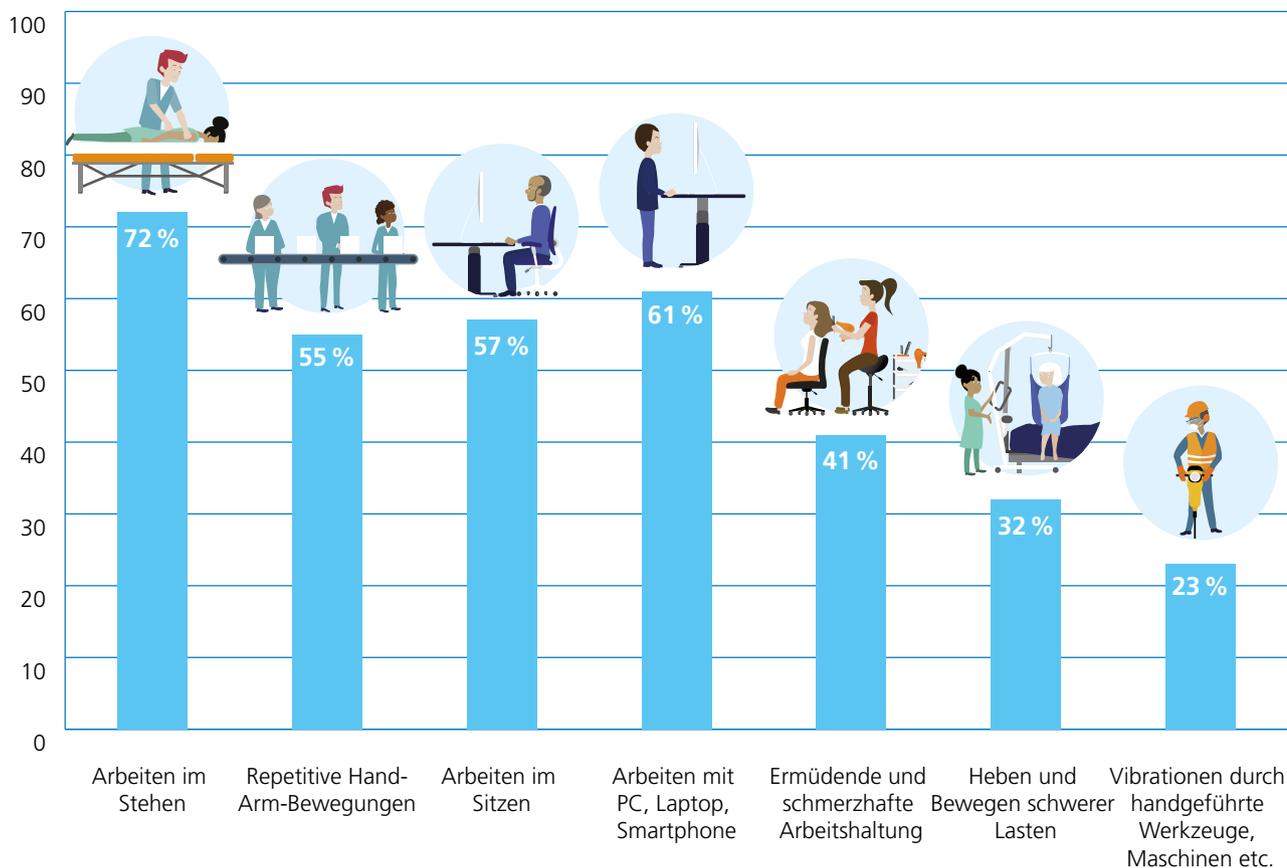
Angebote der AUVA

Im Rahmen des Präventionsschwerpunkts sind mehrere Veranstaltungen geplant, der Fokus liegt dabei auf klassischen Belastungen wie Lastenhandhabung. Der Startschuss wird beim diesjährigen Forum Prävention im Mai fallen; im Juni steht eine gemeinsame Veranstaltung mit der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Ergonomie (ÖAE) auf dem Programm. Die gemeinsame Abschlussveranstaltung von AUVA und EU-OSHA wird im Herbst 2022 stattfinden.

Zu den bereits bestehenden Angeboten der AUVA zur Arbeitsplatzergonomie sowie zu körperlichen und psychischen Belastungen kommen weitere Workshops, Seminare und Webinare zu MSE. „Die Weiterbildungen, die z. B. Lastenhandhabung, neue Leitmerkmalmethoden oder Telearbeit zum Thema haben, können während der Laufzeit des Schwerpunkts zum halben Preis gebucht werden“, so Jelenko. Auch das kostenlose Programm AUVAfit, das körperliche und psychische Gestaltungsaspekte von Arbeit verbindet, soll verstärkt in die Betriebe gebracht werden.

Zahlreiche AUVA-Publikationen wie neue Merkblätter, Folder und Poster, Ergonomie-Tools, Videos und eine Website mit den wichtigsten Informationen zum Thema (www.auva.at/mse) bieten eine praktische Unterstützung für die Prävention von MSE. Expertinnen und Experten der AUVA werden die Betriebe kostenlos zur ergonomischen Gestaltung von Arbeit, z. B. zur richtigen Lastenhandhabung oder zum optimalen Design von Bildschirmarbeitsplätzen, beraten. Aber auch Ideen der Unternehmen sind laut Jelenko gefragt: „Die AUVA ist interessiert an Good-Practice-Beispielen aus den Betrieben, die sie zwecks Vorbildwirkung gerne weiter verbreitet. Diese können auch für den europäischen Wettbewerb der EU-OSHA für gute praktische Lösungen (<https://healthyworkplaces.eu/de/get-involved/good-practice-awards>) eingereicht werden.“ ■

Anteil Beschäftigter in Österreich in Betrieben mit physischen Risikofaktoren



Daten: MSDs facts and figures overview; prevalence, costs and demographics of MSDs in Europe; National report: Austria 2019; Grafik: AUVA; Illustrationen: osha.europa.eu

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

ZUSAMMENFASSUNG

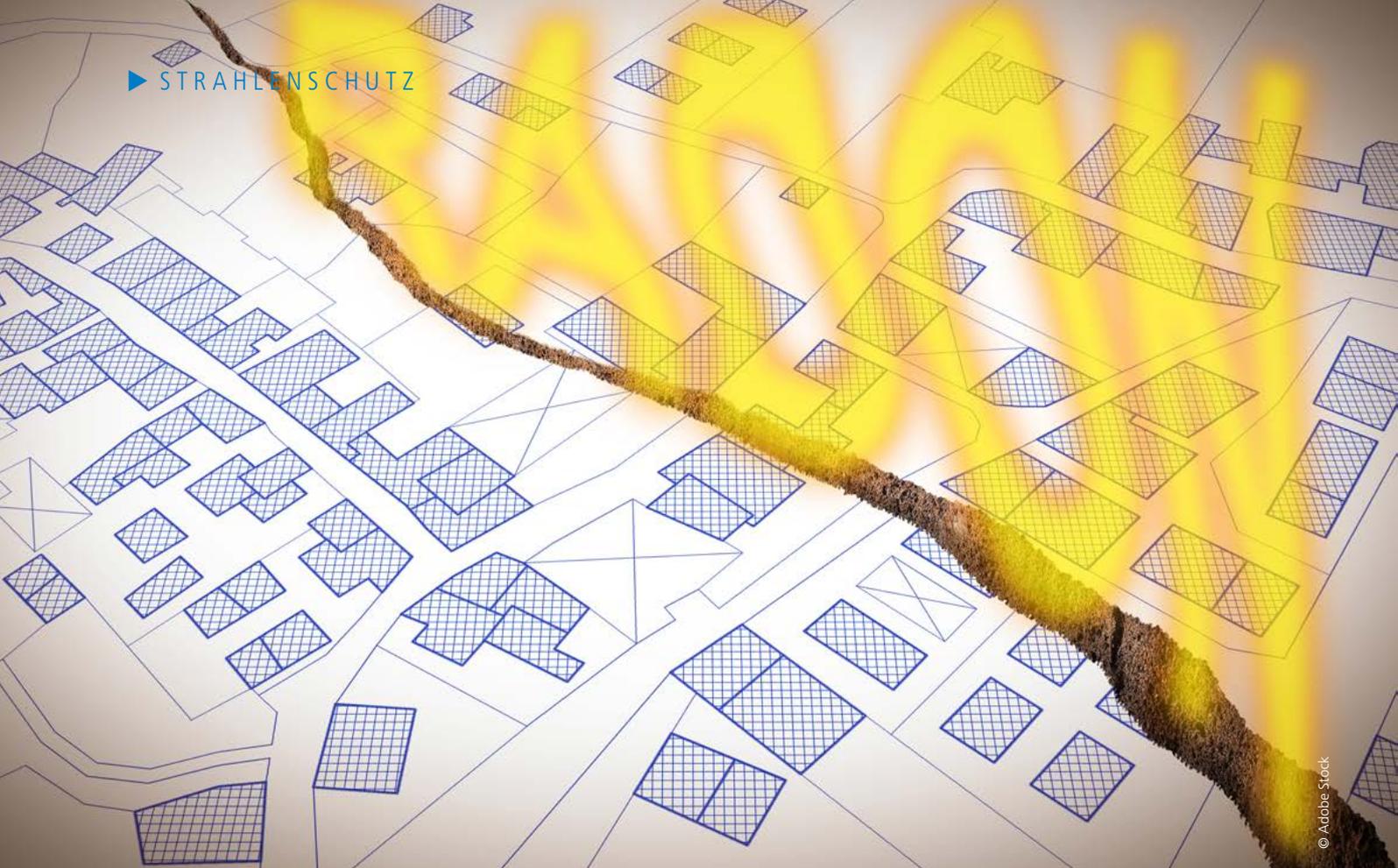
 Mit dem Präventionsschwerpunkt 2021/22 unter dem Titel „Packen wir’s an“ beteiligt sich die AUVA an der Kampagne der EU-OSHA „Gesunde Arbeitsplätze – Entlasten Dich!“. Im Fokus des AUVA-Präventionsschwerpunkts steht die Vermeidung von arbeitsbedingten Muskel-Skelett-Erkrankungen und Arbeitsunfällen in Zusammenhang mit einer Bewegung des Körpers unter bzw. mit körperlicher Belastung. ■

SUMMARY

 The AUVA's 2021/22 prevention scheme "Let's tackle it!" is part of the EU-OSHA's "Healthy Workplaces Campaign: Lighten the Load 2020–2022". Its focus is on the prevention of musculo-skeletal disorders and work accidents caused by physical strain. ■

RÉSUMÉ

 L'AUVA participe à la campagne de l'EU-OSHA «Pour un travail sain : allégez la charge!» par le biais de son programme de prévention 2021/22 «Prenons les choses en main». Au cœur de ce programme de prévention de l'AUVA : comment éviter les troubles musculosquelettiques (TMS) d'origine professionnelle et les accidents du travail causés par un mouvement du corps en lien avec une charge physique. ■



Radonschutz – gänzlich neu geregelt in der neuen Radonschutz- verordnung

Mit der am 10. 11. 2020 erlassenen Radonschutzverordnung [RnV] ist das neue Strahlenschutzgesetz in Österreich komplettiert. Ziel der RnV ist es, Personen sowohl an Arbeitsplätzen als auch in Aufenthaltsräumen von Wohngebäuden durch die von Radon ausgehenden Gefahren zu schützen.

EMMERICH KITZ

Radon ist ein farb- und geruchloses Gas aus der Uran-Radium-Zerfallsreihe, das in der Erde gebildet wird und selbst wiederum in Folgeprodukte radioaktiv zerfällt. Da gasförmig, tritt es aus der Erdkruste in die Luft aus und mischt sich mit dieser. In freier Natur stellt dies weiters kein Problem dar, da sich Radon in der Luft rasch verdünnt. Es sammelt sich aber in geschlossenen Räumen wie Kellern, Erdgeschossen, unterirdischen Minen usw. Weitere Quellen, wenn auch von geringerer Bedeutung, können aus Brunnen gewonnenes Wasser und Baumaterialien sein. Die Messung und Beurteilung im Strahlenschutz stellt auf die Aktivitätskonzentration von Radon in der Luft ab. Deren **Einheit** ist Bq/m^3 (Becquerel pro Kubikmeter). Gemeint ist damit die Anzahl der radioaktiven Zerfälle in einem Kubikmeter Luft pro Sekunde.

Die Radonkonzentration in Innenräumen hängt von der Bauweise des Gebäudes sowie dem Lüftungsverhalten ab. Sie schwankt außerdem erheblich mit der Jahres- und Tageszeit. Aussagekräftige Daten können daher nur mit Langzeitmessungen gewonnen werden.

Warum muss man sich vor Radon schützen?

Die Strahlenbelastung durch Radon macht mit 1,5 mSv (Millisievert) pro Jahr im Durchschnitt der Bevölkerung etwas mehr als die Hälfte der natürlichen Strahlenexposition von 2,8 mSv aus. Millisievert ist die Einheit der effektiven Dosis. Sie bildet die biologisch bewertete Strahleneinwirkung auf den gesamten Körper unabhängig von der Strahlenart ab. Radon und seine Folgeprodukte werden in die Lunge eingeatmet. Daher besteht bei höheren Radonkonzentrationen ein Risiko für Lungenkrebs. Man schätzt derzeit das relative Risiko, durch Radon an Lungenkrebs zu erkranken, auf 16% je 100 Bq/m^3 .

Was verlangt die RnV von den Betrieben?

Die RnV definiert einen **Referenzwert** der Aktivitätskonzentration von Radon an Arbeitsplätzen und in Aufenthaltsräumen von Wohngebäuden von **300 Bq/m^3** im Jahresmittel. Dieser soll so weit wie möglich unterschritten werden. Grundsätzlich müssen Betriebe, die von den Bestimmungen der RnV betroffen sind, eine **Ermittlung der Aktivitätskonzentration am Arbeitsplatz** durch eine hierfür ermächtigte Überwachungsstelle durchführen lassen. Bei Überschreitung des Referenzwertes sind **Optimierungsmaßnahmen** umzusetzen, damit die Aktivitätskonzentration unter den Referenzwert sinkt. Kann der Referenzwert nach Ausschöpfung sämtlicher Maßnahmen gemäß dem ALARA-Prinzip (ALARA: as low as reasonably achievable – so niedrig wie vernünftigerweise erreichbar) noch immer nicht unterschritten

werden, muss eine **Dosisabschätzung** durch eine ermächtigte Überwachungsstelle durchgeführt werden. Liegt die Dosis für alle betroffenen Arbeitskräfte unter 6 mSv pro Jahr, sind die Arbeitskräfte nachweislich darüber zu informieren und Aufzeichnungen zu führen. Wird aber eine Dosis von 6 mSv pro Jahr für eine oder mehrere Arbeitskräfte überschritten, so wird eine Reihe von weiteren Maßnahmen notwendig: die Beiziehung von Radonschutzbeauftragten, die Veranlassung einer laufenden Dosisermittlung durch eine ermächtigte Überwachungsstelle, die Unterweisung der Arbeitskräfte sowie die Erarbeitung und Umsetzung von organisatorischen Maßnahmen zur Verringerung der Radonexposition.

Betriebe, die ihre Tätigkeit neu aufnehmen, müssen die Ermittlung der Aktivitätskonzentration von Radon am Arbeitsplatz innerhalb von sechs Monaten nach Betriebsgründung beauftragen. Für Betriebe in Radonschutzgebieten (siehe Abschnitt „Betriebe in Radonschutzgebieten“), die Arbeitsplätze in Kellergeschoßen oder Erdgeschoßen haben, ist die Ermittlung der Aktivitätskonzentration am Arbeitsplatz spätestens bis zum 1. 8. 2022 zu beauftragen.

Welche Betriebe sind insbesondere von der RnV betroffen?

Die RnV nennt 4 Kategorien von Betrieben sowie geografische Gebiete, für die bzw. in denen eine Messverpflichtung bezüglich Radon und gegebenenfalls Maßnahmen gilt.

Betriebskategorien

Arbeitsplätze folgender Betriebskategorien sind betroffen. Dabei gibt es aber auch Ausnahmegründe:

1. Anlagen zur Gewinnung, Aufbereitung, Speicherung und Verteilung von Wasser, in denen Radon aus dem Wasser in die Innenraumluft von Anlagenteilen entweichen kann.
 - Ausnahme 1: Die abgegebene Wassermenge überschreitet nicht den Wert von zehn Kubikmeter pro Tag.
 - Ausnahme 2: Keine Arbeitskraft befindet sich mehr als 50 Stunden pro Jahr in den Anlagenteilen, in denen Radon aus dem Wasser in die Innenraumluft entweichen kann.
2. Untertägige Arbeitsbereiche in Bergwerken, Schächten, Stollen, Tunneln und Höhlen
 - Ausnahme 1: künstliche Bewetterung nach dem Stand der Technik oder aufgrund rechtlicher Vorgaben
 - Ausnahme 2: natürliche Bewetterung nach dem Stand der Technik oder aufgrund rechtlicher Vor-

- gaben, wenn sich Arbeitskräfte nicht mehr als 30 Stunden pro Jahr untertage aufhalten
3. Schaubergwerke und -höhlen
 - Ausnahme: wenn sich Arbeitskräfte nicht mehr als 30 Stunden pro Jahr an den Arbeitsplätzen aufhalten
 4. Radon-Kuranstalten und -Kureinrichtungen
 - Ausnahme: wenn sich Arbeitskräfte nicht mehr als 120 Stunden pro Jahr in Badekurbereichen mit Radonwässern aufhalten

Bei den oben genannten Betriebskategorien ist gemäß Abschnitt B, Anlage 3, RnV, eine Radonermittlung an jenen Arbeitsplätzen erforderlich, bei denen eine erhöhte Radonkonzentration zu erwarten ist. Der Messzeitraum beträgt mindestens zwei Monate. Dabei werden ein Sommerhalbjahr und ein Winterhalbjahr in den Grenzen von 15. April/ 15. Oktober definiert. Bei untertägigen Arbeitsbereichen sowie Schaubergwerken und -höhlen hat aufgrund des Grubenwetters die Messung im Sommerhalbjahr zu erfolgen, bei Radon-Kuranstalten und -Kureinrichtungen hingegen im Winterhalbjahr.

Betriebe in Radonschutzgebieten

Betriebe mit Arbeitsplätzen in Kellergeschoßen oder Erdgeschoßen, die in Gemeinden liegen, die als Radonschutzgebiete ausgewiesen sind, müssen ebenso eine Radonermittlung durchführen lassen. Die Gemeinden, welche **Radonschutzgebiete** sind, sind in der Anlage 1, Abschnitt A der RnV namentlich aufgelistet sowie unter [RSG-RVG] online abzurufen (siehe Abbildung 1).

Unter bestimmten Bedingungen sind Arbeitsplätze von der Messverpflichtung ausgenommen. Allerdings muss die für den Radonschutz verantwortliche Person den Ausnahmegrund samt Standort der zuständigen Behörde melden. Als Ausnahmegründe gelten:

1. An den betroffenen Arbeitsplätzen sind keine Arbeitskräfte beschäftigt.
2. An den betroffenen Arbeitsplätzen halten sich Arbeitskräfte nicht mehr als zehn Stunden pro Woche auf. Es gilt das Jahresmittel.
3. Die Arbeitsplätze befinden sich in Privathaushalten (z. B. bei Pflegekräften).
4. Sämtliche erdberührten Bauteile und Bauteilübergänge des Gebäudes sowie Durchführungen und Durchbrüche an diesen sind gegen drückendes Wasser ausgeführt.
5. Eine Radondrainage nach dem Stand der Technik ist vorhanden und wirkt im gesamten Gebäude.
6. Die Arbeitsplätze sind durch ein dauerhaft zwangsdurchlüftetes Geschoß vom Untergrund getrennt (z. B. durch eine Tiefgarage).

In den letzten drei Fällen (4.–6.) muss im Falle des Vorhandenseins einer Lüftungstechnischen Anlage diese dem Stand der Technik entsprechen. Andernfalls wird der Ausnahmegrund nichtig. Bei den Betrieben in Radonschutzgebieten ist gemäß Abschnitt A, Anlage 3, RnV, eine Radonermittlung an Arbeitsplätzen in Keller- und Erdgeschoßen erforderlich. Befinden sich diese Arbeitsplätze in einem Raum mit weniger als 150 m² Fläche, so ist die Ermittlung der Aktivitätskonzentration an einem dieser Arbeitsplätze ausreichend und aussagekräftig für alle Arbeitsplätze dieses Raums.

»Ziel der RnV ist es, die Gesundheit der Arbeitskräfte nachhaltig zu schützen.«

Emmerich Kitz

Als Erdgeschoß gilt jenes Geschoß, das zu mehr als der Hälfte aus dem anschließenden Gelände ragt. Hierfür wird die äußere Begrenzungsfläche in Summe herangezogen, also die Mantelfläche des Geschoßes. Kellergeschoße sind dementsprechend darunter. Der Messzeitraum beträgt mindestens sechs Monate. Von diesen sechs Monaten muss mindestens die Hälfte der Messzeit im Winterhalbjahr (Definition wie oben) erfolgen.

Ermittlung der Aktivitätskonzentration von Radon

Als Messwert für den Arbeitsplatz gilt die mittlere Aktivitätskonzentration über die gesamte Messdauer an einem Messpunkt. Wenn die Messwerte zeitaufgelöst erfasst werden, ist es zulässig, nur die Aktivitätskonzentration während der Arbeitszeit zur Mittelung heranzuziehen. Etwaige Messunsicherheiten bleiben für den Vergleich mit dem Referenzwert unberücksichtigt. Wenn Maßnahmen zur Verringerung der Aktivitätskonzentration durchgeführt wurden, müssen nur mehr jene Arbeitsplätze neu gemessen werden, die über dem Referenzwert lagen, wenn die Optimierungsmaßnahmen nicht zu einer Erhöhung andernorts geführt haben. Sämtliche Mess-tätigkeiten, also Ermittlung der Aktivitätskonzentration, Dosisabschätzung und laufende Dosisermittlung dürfen nur von einer ermächtigten Überwachungsstelle durchgeführt werden. Die Ermächtigung wird vom Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie [BMK] ausgesprochen. Eine Liste der aktuell ermächtigten Überwachungsstellen findet sich ebenso unter [BMK].

Betriebe in Radonvorsorgegebieten

Neben den Radonschutzgebieten, die eine Ermittlungspflicht der Aktivitätskonzentration an Arbeitsplätzen in Keller- und

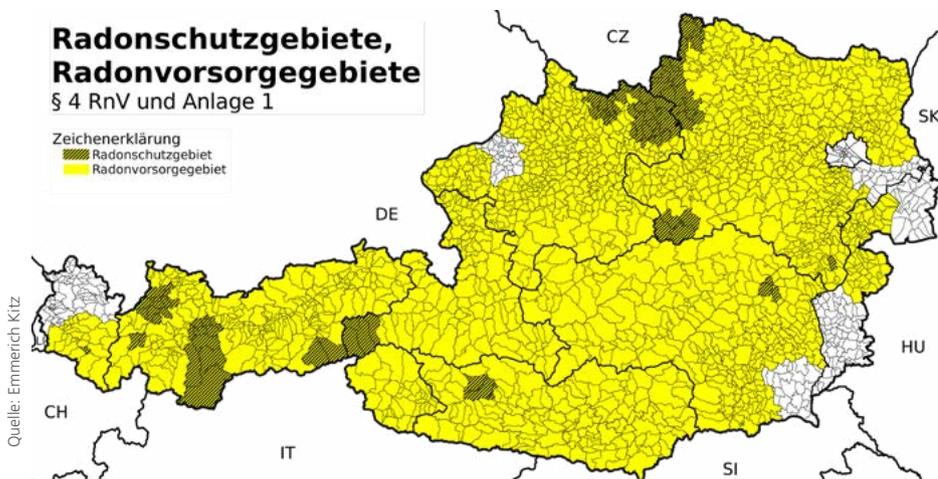


Abbildung 1: Radonschutz- und -vorsorgegebiete

Erdgeschoßen erforderlich machen, werden weite Teile Österreichs als Radonvorsorgegebiete ausgewiesen. Radonvorsorgegebiete sind all jene Gemeinden, die in Abschnitt B, Anlage 1, RnV genannt sind. Die Definition erfolgt dabei zumeist über Ausnahmen auf Bezirksebene. Daher kann man kurz zusammengefasst sagen, dass ganz Österreich mit Ausnahme der Stadt Wien und der Bezirke Güssing, Jennersdorf, Neusiedl am See, Oberwart, Bruck an der Leitha, Ried im Innkreis, Südoststeiermark, Bregenz, Dornbirn und Feldkirch Radonvorsorgegebiet ist. In Radonvorsorgegebieten ist bereits bei neu zu errichtenden Gebäuden mit Aufenthaltsräumen auf den erforderlichen Radonschutz zu achten. Details hierzu wurden bzw. werden von den für das Bauwesen zuständigen Behörden der Länder ausgearbeitet. Die OIB-Richtlinie 3 [OIB3] nennt hier ebenso den Referenzwert einer Radonaktivitätskonzentration von 300 Bq/m^3 als Schutzziel in Aufenthaltsräumen. Dies gilt auch für Neu- und Zubauten von Betrieben und ebenso bei privaten Räumlichkeiten. Betriebe müssen bei Neu- und Zubauten in Radonvorsorgegebieten den notwendigen Radonschutz bereits beim Bau berücksichtigen. Notwendig ist alles, was die Einhaltung des Referenzwertes sicherstellt. Details dazu bietet auch die Norm [ONS5280-2], die alsbald in einer Neufassung erscheinen wird.

Dosisermittlung fallen und somit dem Gesundheitsschutz der Arbeitskräfte nachhaltig gedient ist. ■

LITERATUR

- [BMK] Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie, Radonschutz am Arbeitsplatz, https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/strahlenschutz/radon/arbeitgeber/bedeutung.html
- [OIB3] OIB-Richtlinie 3: Hygiene, Gesundheit und Umweltschutz, <https://www.oib.or.at/de/oib-richtlinien/richtlinien/2019/oib-richtlinie-3>, April 2019
- [ONS5280-2] ÖNORM S 5280-2, Radon – Teil 2: Bautechnische Vorsorgemaßnahmen bei Gebäuden
- [RnV] Radonschutzverordnung – RnV, BGBl. II, 470/2020, RIS – Radonschutzverordnung – Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 16.02.2021 (bka.gv.at)
- [RSG-RVG] Interaktive Karte zu Radonschutz- und Radonvorsorgegebieten: https://geogis.ages.at/GEOGIS_RADON.html

Dr. Emmerich Kitz
 AUVA-Hauptstelle, Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung
 E-Mail:

Fazit

Bei den von der [RnV] erfassten Betrieben und Arbeitsplätzen ist durch eine Messung zu überprüfen, ob der Referenzwert von 300 Bq/m^3 eingehalten wird. Wenn dies nicht der Fall ist, so ist mit vorrangig technischen/baulichen Maßnahmen eine Unterschreitung des Referenzwertes anzustreben. Ziel ist es, dass möglichst wenige Betriebe in das Regime einer periodischen Dosisabschätzung oder gar laufenden

ZUSAMMENFASSUNG

Die neue Radonschutzverordnung komplettiert die Neuregelung des Strahlenschutzes in Österreich mit dem Ziel, Arbeitskräfte und Privatpersonen vor hohen Radonkonzentrationen – und damit einem erhöhten Risiko, an Lungenkrebs zu erkranken – zu schützen. ■

SUMMARY

New radon protection regulations complete the revision of Austria's radiation protection law. Their goal is to protect workers and private individuals from high radon concentrations and from the risk of developing lung cancer. ■

RÉSUMÉ

Le nouveau règlement sur le radon vient compléter la nouvelle réglementation concernant la radioprotection en Autriche. L'objectif : protéger les travailleurs et les particuliers des concentrations élevées en radon, et leur éviter ainsi le risque de développer un cancer du poumon. ■

Mit den Augen eines Staplerfahrers

Eyetracking – also die genaue Analyse des Blickverhaltens – hilft, gefährliche Situationen im innerbetrieblichen Verkehr zu erkennen. Dies bildet die Grundlage für die Entschärfung von Gefahrenstellen.

ROSEMARIE PEXA



mungsproblematik. Auch wenn man das Gerät gerade nicht nutzt, kann allein schon der Gedanke, immer erreichbar sein zu müssen oder zu wollen, von der aktuellen Tätigkeit ablenken. Bedienterminals, die ständig mit Informationen zu Radstellung, Geschwindigkeit oder Batteriezustand versorgen, fordern dazu auf hinzuschauen.

Das Eyetracking-System

Durch **Blickanalysen** mittels Eyetrackings kann man die menschliche Wahrnehmung und die Aufmerksamkeit visualisieren. So lässt sich feststellen, ob jemand beim Fahren die Umgebung im Auge behält oder die Aufmerksamkeit auf das Bediendisplays des Staplers richtet. Man erkennt auch, wenn das Blickfeld durch Hindernisse eingeschränkt ist.

Im Straßenverkehr werden 90 Prozent aller Informationen über das Auge aufgenommen. Kommt es zu fehlerhaften Wahrnehmungen, können Gefährdungen die Folge sein. Was für die Straße gilt, trifft laut Peter Schwaighofer, BSc, Präventionsexperte von der Abteilung Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung der AUVA-Hauptstelle, auch auf den innerbetrieblichen Verkehr zu: „Schwere

Unfälle sind in Österreichs Betrieben keine Seltenheit – und jeder davon ist einer zu viel. So kann beispielsweise eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter von einem Stapler erfasst und verletzt werden.“ Die Gründe für derartige Unfälle sind vielfältig, die Verantwortung dafür liegt oft nicht allein bei der Fahrerin oder beim Fahrer. So verstärken digitale Geräte wie das Diensthandy oder das private Mobiltelefon die Wahrneh-

Die AUVA-Hauptstelle kaufte vor rund fünf Jahren ein Eyetracking-System an, mit dem Blickanalysen durchgeführt werden können. Die Entscheidung fiel auf das in der Verkehrssicherheit häufig verwendete „Viewpointsystem“ des gleichnamigen Wiener Technologieunternehmens. Im Rahmen eines Pilotprojekts führten Schwaighofer und seine Kolleginnen und Kollegen in einzelnen Betrieben Analysen mit dem Schwerpunkt innerbetrieblicher

Verkehr durch. „Aufgrund der guten Erfahrungen in den letzten Jahren ist das System mittlerweile in allen vier AUVA-Landesstellen in Verwendung“, so Schwaighofer.

Das Viewpointsystem besteht aus einer Brille mit fünf Kameras, die sowohl die Bewegungen der Pupillen aufzeichnen als auch, nach vorne gerichtet, die im Blickfeld der Trägerin bzw. des Trägers liegende Umgebung. Die Bilder der Kameras werden mittels einer Software übereinandergelagert, was ermöglicht, die Blicke zu verfolgen und anschließend zu analysieren.

Auswertung des Blickverhaltens

Trägt eine Staplerfahlerin oder ein Staplerfahrer die Brille, so sieht man in der Auswertesoftware, ob und wie z. B. in einem Kreuzungsbereich die Blicke nach links und rechts wandern. Ebenso kann evaluiert werden, ob ein Verkehrsspiegel richtig montiert ist und, noch wichtiger, von den Staplerfahrerinnen und -fahrern auch genutzt wird, um sich einen besseren Überblick zu verschaffen. Aufzeichnungen haben gezeigt, dass bei Verkehrsspiegeln vielfach Nachbesserungsbedarf besteht.

Mit dem Eyetracking-System ist es möglich, kritische Situationen zu erkennen, noch bevor sich Unfälle ereignen. Aus der **Auswertung des Videomaterials** lassen sich Maßnahmen zur Erhöhung der Verkehrssicherheit ableiten. Darüber hinaus kann das Material für betriebsinterne **Sicherheitsschulungen** verwendet werden, und zwar nicht nur für Lenkerinnen und Lenker selbstfahrender Arbeitsmittel. Es eignet sich auch zur Sensibilisierung der anderen Teilnehmenden am innerbetrieblichen Verkehr, da anhand des Videomaterials die Sicht von Staplerfahrerinnen und -fahrern erkennbar wird.

„Den Betrieb mit den Augen eines Staplerfahrers zu sehen, kann viel zur



Die Sicht des Staplerfahrers durch die Eyetracking-Brille: Der Fußgänger wurde sehr spät wahrgenommen.

Bewusstseinsbildung beitragen. Den meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die eingeschränkte Sicht beim Fahren eines Staplers nämlich nicht bewusst. Sie verhalten sich daher nach dem Motto ‚die sehen mich eh‘, was aber leider nicht immer der Fall ist“, so Schwaighofer. Diese Fehleinschätzung würden die Viewpointsystem-Aufnahmen anschaulich zeigen und sich auch in den Zahlen der Unfallstatistik widerspiegeln.

Einsatz in Betrieben

Interessiert sich ein Unternehmen für das Eyetracking-System, klärt man in einem Erstgespräch, welches Ziel damit verfolgt werden soll. In vielen Fällen geht es um eine Häufung von Unfällen im innerbetrieblichen Verkehr, deren Ursachen man auf den Grund gehen möchte. Bevor mit der Umsetzung begonnen wird, führt man Gespräche mit der **Personalvertretung** und mit **Datenschutzbeauftragten**. „Es ist wichtig, dass im Vorfeld alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Projekt informiert werden. Dadurch lässt sich sicherstellen, dass das Projekt im Betrieb erfolgreich umgesetzt wird“, betont Schwaighofer. Am Tag der Aufzeichnung werden mit der Eyetracking-Brille zuvor definierte Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse gefilmt. Idealerweise

analysieren dann Expertinnen und Experten der AUVA mit Vertreterinnen und Vertretern des Unternehmens gemeinsam die Aufnahmen. Anhand des aufbereiteten Videomaterials können Sicherheitsschulungen durchgeführt und konkrete Maßnahmen nach dem **STOP-Prinzip** abgeleitet und umgesetzt werden.

Konflikte entschärfen

Bisherige Erfahrungen mit dem Eyetracking-System zeigen, dass viele Konflikte im innerbetrieblichen Verkehr durch temporäre Engstellen entstehen. „Verkehrswege werden z. B. durch Behälter oder Paletten eingengt. Reicht die Breite an einer Stelle gerade noch aus, dass sich zwei Stapler begegnen können, und wird dort eine Palette zwischengelagert, muss einer ausweichen. Wenn Gegenstände in den Verkehrsweg ragen, behindern sie die Sicht. Solche Dinge kann man in einer klassischen Begehung oft nur schwer feststellen“, erklärt Schwaighofer. Ein Lösungsansatz besteht darin, Abstell- und Sperrflächen für Behälter oder Paletten zu schaffen und zu kennzeichnen.

„Kurven schneiden“ ist nicht nur im Straßenverkehr verbreitet, auch auf dem Werksgelände wird gern eine



© Magna Presstec

Oft helfen Bodenmarkierungen, den innerbetrieblichen Verkehr sicherer zu gestalten.

»Schwere Unfälle sind in Österreichs Betrieben keine Seltenheit – und jeder davon ist einer zu viel.«

Peter Schwaighofer, BSc



© Gregor Nesvadba

Peter Schwaighofer, BSc: Blickanalyse steigert die Sicherheit

Abkürzung genommen, die zu einer brisanten Situation führen kann. Lässt sich das anhand der Eyetracking-Aufnahmen erkennen, schaffen **Bodenmarkierungen** oft Abhilfe. „Wenn man Unterstützung bekommt, sich richtig zu verhalten, dann wird man es eher tun“, stellt Schwaighofer fest. Sollte das nicht ausreichen, können fixe Barrieren und Hinweise in Schulungen für mehr Sicherheit sorgen. Am innerbetrieblichen Verkehr nehmen auch Personen teil, die kein Fahrzeug lenken. Ihr Unfallrisiko ist erhöht, wenn an Gefahrenstellen zwar Verkehrsspiegel montiert sind, allerdings in einer für sie nicht passenden Höhe. Dadurch haben z. B. die erhöhte sitzenden Staplerfahrerinnen und -fahrer die Gefahrstelle im Blick, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Verkehrsweg queren müssen, sehen einen herannahenden Stapler jedoch zu spät. Manchmal reicht es aus, den Spiegel etwas zu verstellen, anderenfalls muss ein zweiter angebracht werden.

Ein umfassendes Verkehrskonzept

Um sämtliche Unklarheiten zu beseitigen, die sich im innerbetrieblichen Verkehr ergeben, sollte ein umfassendes Verkehrskonzept erstellt werden. Ein bei der Werkseinfahrt stehendes Schild mit der Aufschrift „Es gilt **Rechtsverkehr** ausgenommen Stapler“ kann zu Missverständnissen führen. Glaubt eine Staplerfahrerinnen bzw. ein -fahrer, ohnehin immer Vorrang zu haben, achtet sie bzw. er möglicherweise weniger auf andere Personen und übersieht dadurch auch leichter einen anderen Stapler, dessen Fahrerin oder Fahrer für sich ebenfalls den Vorrang in Anspruch nimmt. Lösen lässt sich dieses Problem durch eine veränderte Verkehrsführung an Gefahrenstellen, die anhand der Viewpointsystem-Aufnahmen identifiziert werden können. Wo keine Alternativen für die Verkehrsführung möglich sind, können Verkehrsschilder deutlich

machen, wer Vorrang hat. Auch die Information, dass bei der Annäherung von zwei Staplern an einen Kreuzungsbereich zwischen diesen die Rechtsregel gilt, trägt zur Klärung bei. Oft lassen sich durch interne Prozessoptimierung Wege von selbstfahrenden Arbeitsmitteln auch vollständig vermeiden, was wesentlich zur innerbetrieblichen Verkehrssicherheit beiträgt. „Generell gilt: Die sicherste Fahrt ist jene, die nicht getätigt wird“, so Schwaighofer.

Äußere und innere Faktoren

Selbst wenn die Sicht nicht durch Gegenstände behindert wird und die Staplerfahrerinnen bzw. der -fahrer die Aufmerksamkeit auf die Umgebung richtet, kann durch **Blendung** ein Unfall verursacht werden. Das trifft z. B. beim Herausfahren aus einer dunklen Halle ins Freie zu, wenn draußen die Sonne scheint. Beleuchtungen in unterschiedlicher Stärke und Abschattungen helfen dem Auge, sich an die veränderten Lichtverhältnisse anzupassen. Nicht immer sind Probleme so deutlich zu erkennen wie ein großer Hell-dunkel-Unterschied. Bei der Interpretation der Eyetracking-Videos liefern Betriebszugehörige oft die entscheidenden Hinweise. Eine auf der Aufnahme leicht zu übersehende Bodenunebenheit kann der Grund dafür sein, dass Lenkerinnen und Lenker von selbstfahrenden Arbeitsmitteln von der vorgegebenen Verkehrsführung abweichen und eine bestimmte Stelle umfahren.

Manchmal sieht man in den Videos aber auch ein Verhalten, das sich weder durch Unaufmerksamkeit noch durch äußere Faktoren erklären lässt – und das auch nicht alle mit einer Eyetracking-Brille ausgestatteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufweisen. Die Ursache, warum einige Staplerfahrerinnen und -fahrer z. B. bei einem Stoppschild nie stehenbleiben, kann in der Macht der Gewohnheit liegen: Etwa, wenn früher

an dieser Stelle eine Nachrangtafel gestanden ist, nach der sich betriebsältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach wie vor richten. Der Schlüssel zu einer dauerhaften Verhaltensänderung liegt in regelmäßigen **Schulungen**.

Eyetracking bei Magna Presstec

Für Mag. Roland Prettner, Geschäftsführer des steirischen Automobilzulieferers Magna Presstec GmbH, ist die Verwendung der Aufnahmen in Schulungen der wichtigste Punkt bei der Nutzung eines Eyetracking-Systems: „Die Videos helfen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erkennen, in welchen Situationen durch Unaufmerksamkeit etwas passieren könnte. Oft merken sie gar nicht, wenn sie abgelenkt sind.“ Das „Viewpointsystem“-Projekt mit der AUVA trage dazu bei, eines der Unternehmensziele, „null Arbeitsunfälle“, zu erreichen.

Durch den ständigen Austausch mit der AUVA erfuhr Prettner von der Möglichkeit einer Blickanalyse und entschied sich für den Einsatz des Systems an mehreren Tagen im Oktober 2018. Die Analyse des Videomaterials lieferte genaue Informationen zu Situatio-

nen, in denen bereits davor ein erhöhtes Risiko vermutet wurde, und zeigte bis dahin noch nicht bekannte Gefahrenquellen auf. Daraus leitete man konkrete Sicherheitsmaßnahmen ab und setzte diese um. Die Markierung von Übergängen, Fahr- und Gehwegen wurde erneuert und ergänzt. „Wir haben den Verlauf der Fahrwege zum Teil verändert, z. B. einen weiteren Kurvenradius gewählt. Auch Sperrflächen und Abstellflächen für Behälter sind neu markiert worden“, führt Prettner einige Maßnahmen an. Abstellflächen an Eckpunkten von Fahrwegen wurden verlegt, um eine Sicht Einschränkung für Staplerfahrerinnen und -fahrer zu vermeiden.

An unübersichtlichen Stellen brachte man **Verkehrsspiegel** an, damit sowohl Staplerfahrerinnen und -fahrer als auch das Bedienpersonal an den Produktionsmaschinen den Gefahrenbereich einsehen können. Personen, die mit dem Stapler auch im Freien unterwegs sind, erhielten zum Schutz vor Blendung Sicherheitsbrillen mit getönten Gläsern. Um die Sichtbarkeit der Stapler zu erhöhen, stattete man sie mit Blaulichtern – LED-Leuchten, die einen Warnpunkt auf den Boden projizieren – aus. Ein Verhalten, das immer wieder



© Magna Presstec

Mag. Roland Prettner, Geschäftsführer Magna Presstec GmbH: Eyetracking trägt dazu bei, das Unternehmensziel „null Arbeitsunfälle“ zu erreichen.

zu kritischen Situationen führt, ist das Telefonieren am Steuer eines Staplers. Daher werden derzeit für den Produktionsbereich geeignete Freisprecheinrichtungen getestet. Solange hier keine geeignete Lösung gefunden wird, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehalten, beim Telefonieren stehen-zubleiben.

„Wenn sich vom Werkslayout etwas Wesentliches ändert, greifen wir gern wieder auf das Eyetracking zurück“, so Prettner, der diese Methode allen Unternehmen mit innerbetrieblichem Staplerverkehr empfiehlt, da sie die Arbeitssicherheit deutlich erhöht. ■

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

ZUSAMMENFASSUNG

 Fehlerhafte Wahrnehmung im innerbetrieblichen Verkehr kann zu schweren Unfällen führen. Eyetracking-Systeme zeichnen die Blicke von Staplerfahrerinnen und -fahrern auf, wodurch sich mangelnde Aufmerksamkeit und Ablenkung ebenso erkennen lassen wie Sichtbehinderungen. Blickanalysen ermöglichen es, gezielte Maßnahmen zu Unfallvermeidung zu setzen. Die Aufnahmen eignen sich auch als Schulungsmaterial, um bei anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Bewusstsein dafür zu schaffen, was man beim Fahren eines selbstfahrenden Arbeitsmittels sieht und was nicht. ■

SUMMARY

 Poor sight and perception can lead to serious accidents in in-house traffic. Eye tracking systems record the eye movement of fork-lift operators, highlighting diminishing attention and sources of distraction as well as obstructions of the view. Eye movement analyses make it possible to prevent accidents by introducing specific measures. Recordings can also be used to train other employees and raise an awareness for blind spots when operating automotive machines. ■

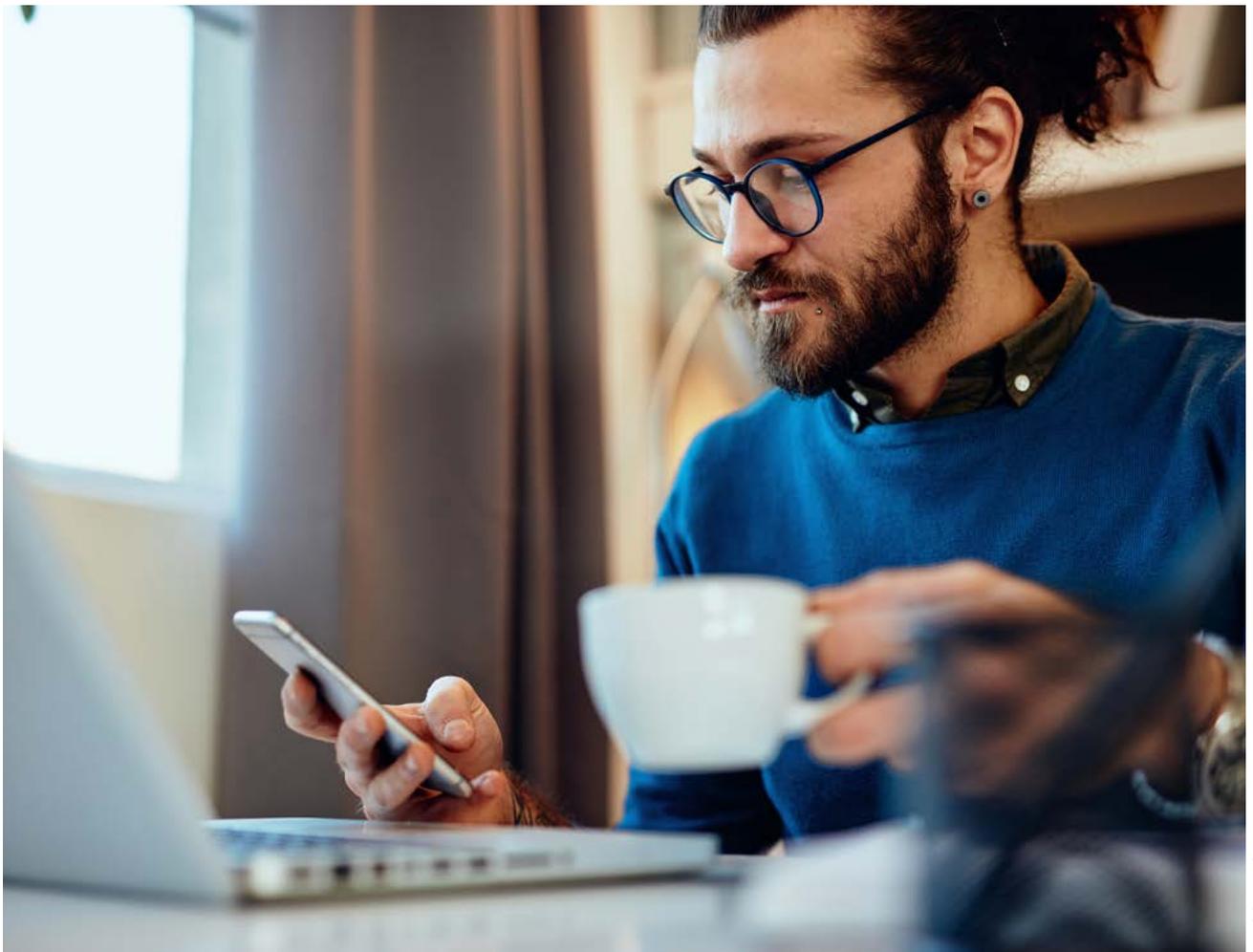
RÉSUMÉ

 Des erreurs d'appréciation de la circulation interne d'une entreprise peuvent provoquer des accidents graves. Les systèmes d'oculométrie enregistrent les mouvements oculaires des conducteurs de chariots élévateurs et identifient le manque d'attention et la distraction ainsi que les obstacles visuels. Des mesures ciblées visant à réduire les accidents peuvent être prises sur la base de ces analyses oculométriques. Les enregistrements peuvent être utilisés en formation pour que les autres membres du personnel prennent conscience de ce qu'on voit ou non lorsqu'on conduit un véhicule automobile. ■

Das Prinzip Hoffnung

Plan – Do – Check – Act ist der wohl bekannteste Zyklus, nach dem Change-Management-Prozesse ablaufen. Das letzte Jahr hat gezeigt, dass es auch anders geht: ohne Plan und in Echtzeit.

RENATE HAIDEN



© Adobe Stock

Jungen Betrieben ist es deutlich leichter gefallen, den Switch in die Online-Welt zu schaffen.

Unternehmen erleben seit einem Jahr einen zum Teil tiefgreifenden Kulturwandel, der Großteil davon spielt sich in den Wohnzimmern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Widerstände, die klassische **Change-Prozesse** sonst häufig begleiten, hatten kaum die Chance aufzukeimen. Ob der Prozess erfolgreich war, werden wir wohl erst in einigen Jahren beurteilen

können. Was wir jetzt schon wissen, ist, dass sich die meisten Menschen aktuell nichts dringender wünschen als eine positive Zukunftsorientierung. Das ist auch gut so, denn diese Hoffnung hält die Menschen aktiv, handlungsfähig und ist überlebenswichtig in jeder Krise. Hoffnung zu vermitteln, zu fördern und zu stärken ist jetzt die vordringlichste Managementaufgabe.

Positive Seiten entdecken

„Die Onlinezusammenarbeit war anfangs mit hoher Frustration verbunden, denn trotz des raschen Umstiegs auf Homeoffice waren die Abstimmungsprozesse aufwendig und vieles erschien unproduktiv. Operative Fragen standen im Mittelpunkt, den Betrieb aufrechterhalten. Jetzt, ein Jahr später, erleben wir einen deutlichen Wandel in Richtung Aufarbeitung. Immer häufiger stellen sich Führungskräfte die Frage, was die Pandemie für das Arbeitsleben bedeutet und ob man auch positive Lehren aus diesem erzwungenen Change-Prozess ziehen kann“, fasst Mag. Dagmar Untermarzioner ihre Erfahrungen zusammen. Die Gesundheitspsychologin und Expertin für Change-Management coacht Führungskräfte und Unternehmen in der Umsetzung **neuer, flexibler Arbeitswelten**. Was nach Ansicht von Untermarzioner durch den Rückzug aus den Büros deutlich fehlt, ist das Emotionsregulativ: Online jammert es sich anscheinend einfacher, und wenn einer anfängt, stimmen viele bereitwillig ein.

Wie sich diese negative und zum Teil auch aggressive Grundstimmung auf das Arbeitsleben auswirkt, rückt zwangsläufig zunehmend in den Fokus der Führungskräfte. Sie suchen nach Möglichkeiten, die vorhandenen Ressourcen zu stärken, gehen dabei aber nicht immer geschickt mit den anstehenden Sorgen und Ängsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um: „Eine Studie der deutschen Krankenkassen zeigt, dass 66% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Belastungen orten, weil Kundinnen und Kunden sich nicht an Hygienemaßnahmen halten. Für die Führungskräfte ist das kein Thema“, bringt die Gesundheitspsychologin ein Beispiel. Andere Studien belegen, dass sich 85% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen, dass Unternehmen jetzt den Fokus auf **Gesundheitsförderung** legen und sich um das Wohlergehen der Belegschaft aktiv kümmern. Jedoch nur jede zweite Firma hat das Thema wirklich auf der Agenda. „Wir stecken in einer Pandemie und daher müssen Führungskräfte die Sorgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst nehmen, wenn sie konkrete Ängste vor Ansteckung artikulieren“, rät die Expertin. Viele Betriebe ziehen sich nach wie vor auf das gesetzliche **Mindestmaß** zurück – FFP2-Masken allein lösen das Problem aber nicht.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen gehört werden

Ein weiterer Punkt, den Untermarzioner in ihren Beratungen beobachtet, ist der Umstand, dass die Zugehörigkeit und das soziale Miteinander zu wenig berücksichtigt werden. „Führungskräfte ziehen sich auf eine **formale Ebene** zurück. Inhalte werden abgearbeitet, Persönliches spielt zunehmend weniger eine Rolle.“ Dabei dürfen aber nicht alle Unternehmen über



Mag. Dagmar Untermarzioner

einen Kamm geschoren werden, denn ganz jungen Betrieben, Start-ups und jenen, deren Belegschaft überwiegend der Generation Z zuzurechnen ist, ist es deutlich leichter gefallen, den Switch in die Online-Welt zu schaffen und dabei dennoch die sozialen Komponenten nicht aus den Augen zu lassen.

Auch wenn sich manchmal verständlicherweise eine gewisse Online-Müdigkeit einstellt, so sollten doch zumindest die Angebote für gemeinsame virtuelle „Kaffeerunden“ vorhanden sein. „Wir beobachten, dass sich Führungskräfte hier gerne zurückziehen und immer weniger ihre Führungsaufgabe wahrnehmen. Viele Betriebe haben im letzten Jahr zwar

Tipps für eine positive Führungskultur in Pandemiezeiten

- Schaffen Sie „aufregende Ziele“, das sind Ziele, die so attraktiv sind, dass sie von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerne und mit viel Engagement verfolgt werden.
- Forcieren Sie iteratives Arbeiten: Die Politik der kleinen Schritte ermöglicht, dass immer wieder Ergebnisse sichtbar werden, über die man sich freuen kann – das fördert die Selbstwirksamkeit
- Fraktales Arbeiten – ohne viel Planung an bekannten Schwachstellen loslegen – bringt ebenfalls rasche Erfolge und positive Gedanken in den Arbeitsalltag.
- Hören Sie nicht auf, permanent an unterschiedlichen Zielen zu arbeiten.
- Sorgen Sie für kontinuierliche Verbesserungsprozesse im Alltag, das motiviert!
- Bleiben Sie im intensiven Dialog mit Kunden, Lieferanten, Netzwerken, aber vor allem Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern!
- Behalten Sie die Maslow'sche Bedürfnispyramide im Hinterkopf – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen gehört werden!

fleißig Meetings abgehalten, aber auf **Einzelgespräche** wurde verzichtet“, gibt Untermarzoner Einblick. Dieser Fokus auf die inhaltliche Arbeit ignoriert völlig die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gehört und mit ihren persönlichen Anliegen wahrgenommen zu werden.

Eine besondere Routine entwickeln Chefinnen und Chefs auch darin, trotz Homeoffice möglichst geschäftlich zu wirken. Der Blick in die eigenen vier Wände kann mit virtuellen Hintergründen ganz einfach verwehrt werden. Vor der Kamera ist Geschäft eben immer noch Geschäft. Der Ausschnitt am Bildschirm trägt zusätzlich dazu bei, dass Köpfe noch rascher „unfreundlich“ wirken als im direkten Umgang miteinander, weil die restliche Körpersprache fehlt. „Bei manchen Führungskräften habe ich das Gefühl, dass sie sich bewusst auf eine noch strengere formale Ebene zurückziehen als bisher – wenn schon die Arbeitswelt ‚draußen‘ so ‚eigenartig‘ geworden ist, so soll doch intern alles normal bleiben“, vermutet die Expertin.

Strategiearbeit wird ausgespart

Mit oder ohne Pandemie – viele Unternehmen haben aktuell die Agilität für sich entdeckt. Mit der Idee, „ein bisschen flexibler als bisher“ zu arbeiten, ist es damit aber nicht getan. Das Konzept umfasst weit mehr, als nur hier oder da ein agiles Tool einzusetzen. Agiles Arbeiten ist eine sehr strukturierte Form der Zusammenarbeit, die an vielen Stellen mit traditionellen Organisations- und Projektstrukturen nicht mehr zusammenpasst. Praktisch – und vor allem sehr positiv – ist, dass man sich in der agilen Welt mit mehreren Zukunftsbildern auseinandersetzt. Klappt das eine Ziel nicht, verfolgt man einfach ein anders – das Gefühl des Scheiterns bleibt aus. Die-

Krise oder andere Umstände. Ein Weg, den es sich zu gehen lohnt, findet sich immer.

Der flächendeckende Erfolg mit diesem Konzept scheitert nun vor allem daran, dass mit „ein bisschen flexibel sein“ kein Gesamtkonzept vorliegt und schon gar nicht an die bisherige Strategie angeknüpft wird. Viele Unternehmen haben die Strategiearbeit auf die lange Bank geschoben, weil sie überzeugt sind, dass derart wichtige Prozesse nur möglich sind, wenn man sich in die Augen schauen kann – also irgendwann „nach Corona“. „Das bezeichne ich mittlerweile als **digitale Inkompetenz**“, bringt es Untermarzoner deutlich auf den Punkt, denn: „Internationale Firmen haben auch schon vor Corona digital zusammengearbeitet und Strategiethemen auf diesem Weg abgearbeitet.“ Das Warten auf „nach Corona“ wird wohl einen Stau verursachen und gleichzeitig das subjektive Gefühl hinterlassen, dass wichtige Chancen verpasst wurden. „Viele Unternehmen haben die Digitalisierung verschlafen, und das nicht erst seit einem Jahr. Digital Leadership muss von den Führungskräften ausgehen, viele haben aber zu schwache oder meist gar keine Organisationsentwicklungsabteilungen, die sich des Themas angenommen haben. Wir haben beobachtet, dass Firmen mit gut aufgestellter Organisationsentwicklung das Thema schon viel früher auf ihrer Agenda hatte und daher jetzt auch erfolgreicher den Umstieg gemeistert haben.“

Die Hoffnung stirbt zuletzt

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hoffen ganz deutlich, dass sich Führungskräfte um sie kümmern. Und hier sollten Chefinnen und Chefs wieder auf die aus den 70ern bekannte Maslow'sche Bedürfnispyramide zurückgreifen. Die Krise

»Immer häufiger stellen sich Führungskräfte die Frage, was die Pandemie für das Arbeitsleben bedeutet, und ob man auch positive Lehren aus diesem erzwungenen Change-Prozess ziehen kann.«

Mag. Dagmar Untermarzoner

ses überaus bewegliche Organisationsdesign hat zudem den Vorteil, dass man sich jederzeit auf seine Stärken konzentrieren kann und im lebendigen Austausch mit der internen und externen Unternehmenswelt bleibt. Ein Auge ist sozusagen immer am aktuellen Geschehen und eines auf möglicher Veränderung. Das führt zu kontinuierlicher Reflexion und Entwicklung – es gibt praktisch keinen Stillstand, ob Pandemie,

hat deutlich gezeigt, dass dieses Konzept bewährter ist denn je: Menschen wollen ihre **Grundbedürfnisse** gedeckt haben und sehnen sich nach Sicherheit und sozialen Beziehungen. „Auf dem Ohr sind aber viele Führungskräfte taub“, stellt die Gesundheitspsychologin aus Erfahrung fest und ergänzt: „Wer jetzt artikuliert, dass Hygienemaßnahmen oder die Angst vor Ansteckung ein Thema sind, wird als übervor-

sichtig abgestempelt. Hier passt das Framing absolut nicht in den Zeitgeist!“

Führungskräfte hoffen, dass es bald wieder zurückgeht in die Präsenz und bis dahin heißt es einfach warten und durchtauchen. Diese Phase wird am einfachsten überstanden, wenn die Kommunikation auf Fachliches reduziert wird, statt proaktiv die Themen Sicherheit oder Soziales anzugehen oder Fürsorgepflichten an oberste Stelle zu setzen. Viele Unternehmen befinden sich – entsprechend den Trauerphasen vom Leugnen bis zur Akzeptanz und der Neuausrichtung – nach wie vor in der anfänglichen **Schockstarre**. „Aus dem Change-Management wissen wir, dass das oft zwischen vier und sieben Jahren dauert, bis sich herumgesprochen hat, dass ein Neuanfang unvermeidbar ist“, sagt die Unternehmensberaterin. Aus Erfahrung erzählt sie: „Manche haben ihr Business bis heute nicht umgestellt und sitzen die Krise aus, um dann möglicherweise zu erkennen, dass sich die Welt draußen massiv verändert hat und das Normale gar nicht mehr kommen wird. Wir wissen aus der Psychologie, dass Menschen sich über sehr viele Jahre an schwierige **Situationen anpassen** können, die Ressourcen dafür sind bei jedem vorhanden, denken wir beispielsweise an die Weltkriege.“ Auch diese Verhaltensweisen sind nicht neu und aus der Psychologie bekannt: Reaktanz oder gelernte Hilflosigkeit führt zu einer ständigen Opferrolle und verhindert, dass man sich selbstwirksam verhält – also Hindernisse erkennt und sich so weit orientiert, dass man in der Lage ist, sich einfach neue Ziele zu setzen und zu verfolgen. „Ich kann sowieso nichts ändern“, ist der Grundgedanke, der viele Führungskräfte nach wie vor durch die Pandemie trägt. Je länger sie sich aber als Opfer der Umstände sehen, desto mehr verlieren sie auch den Kontakt zu ihrer Belegschaft, ganz zu schweigen davon, dass sie dort positive Stimmung verbreiten können. Führungskräfte sind mehr denn je gerade jetzt aufgerufen, sich mit neuen Zielen anzufreunden, das Ruder wieder aktiv in die Hand zu nehmen und das Glas wieder halb voll statt halb leer zu sehen! ■

Positive Pandemie-Effekte

Über die Hälfte der mittelständischen Arbeitgeber haben in der Corona-Krise positive Erfahrungen gemacht. Für ein Viertel der befragten Arbeitgeber brachte die Corona-Krise keine relevanten Entwicklungen und Erfahrungen mit sich. Dies ergab eine Erhebung im Auftrag des AOK-Bundesverbandes unter 500 mittelständischen Arbeitgebern in Deutschland. Gleichzeitig wurden rund 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den pandemiebedingten Entwicklungen ihrer Arbeitswelten und daraus resultierenden Erwartungen befragt.

Gefragt nach den positiven Veränderungen, nennen 37 % einen besseren Zusammenhalt und eine höhere Solidarität im Unternehmen. 45 % bestätigen, dass das Vertrauen zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung gestiegen ist. Weitere positive Erfahrungen sind ein hohes Verständnis sowie eine hohe Dankbarkeit der Kunden gegenüber dem Unternehmen sowie eine höhere Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

45 % wollen Veränderungen im Unternehmen zukünftig noch schneller und offener gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommunizieren. 40 % geben an, die Belastung der Beschäftigten mehr berücksichtigen und sie bei anstehenden Veränderungen stärker einbinden zu wollen.

Quelle:

<https://www.aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/zusammenarbeiten-mit-abstand-am-besten/>

Mag. Renate Haiden, MSc
Publish Factory GmbH
haiden@publishfactory.at
www.publishfactory.info

ZUSAMMENFASSUNG



Die Corona-Pandemie hat viele Unternehmen mit grundlegenden Veränderungen in der Unternehmenskultur wie Homeoffice und neuen Formen der digitalen Zusammenarbeit konfrontiert. Wie können Unternehmer darauf bestmöglich reagieren? ■

SUMMARY



Due to COVID-19, many companies are facing fundamental changes in their business culture due to home office work, new forms of digital collaboration, etc. How can entrepreneurs best respond to these changes? ■

RÉSUMÉ



Avec la pandémie de COVID-19, beaucoup d'entreprises se sont retrouvées confrontées à de profonds changements dans leur culture d'entreprise, avec p. ex. le télétravail et les nouvelles formes de collaboration numérique. Comment les entreprises peuvent-elles répondre au mieux à ces bouleversements? ■

Gesundheitsgefahren im Pflanzenschutz

Ein neues AUVA-Merkblatt wird über den sicheren Umgang mit krebsverdächtigen Pflanzenschutzmitteln informieren.

ROSEMARIE PEXA



Expertinnen und Experten haben sich zusammengesetzt, um über den sicheren Umgang mit krebsverdächtigen Pflanzenschutzmitteln zu informieren. Das Ergebnis der Kooperation von AUVA und Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS) soll im Laufe des April 2021 erscheinen: das Merkblatt M.plus 340.11 „Vermutlich krebserzeugende Arbeitsstoffe im Pflanzenschutz“. Mit fachlichen Informationen haben auch die Landwirtschaftskammer Niederösterreich mit Unterstützung der Bildungswerkstatt Mold und die Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit (AGES) einen Beitrag geleistet.

In dem **Merkblatt** werden die möglichen Folgen einer chronischen Belastung durch Pflanzenschutzmittel beschrieben, die durch eine kumulative – also über viele Jahre angehäufte – Dosis entsteht. Bei falscher Handhabung, nicht geeigneter Schutzausrüstung oder mangelnder Arbeitshygiene kann es zu einer erhöhten Aufnahme gesundheitsgefährdender Stoffe und damit zu einem Anstieg des Risikos für Erkrankungen kommen. Dazu zählen beispielsweise Krebs oder Erkrankungen des Nervensystems.

Bewusstsein schaffen

„Für uns ist es am wichtigsten, dass die Anwenderinnen und Anwender ein Bewusstsein für die Gefahr entwickeln“, bringt Ing. Herbert Stifter, AUVA-Berater für Land- und Forstwirtschaft der Landesstelle Wien, das mit dem Merkblatt verfolgte Ziel auf den Punkt. Auch wenn jeder, der Pflanzenschutzmittel verwendet, einen Sachkundenachweis benötigt und es effiziente Möglichkeiten gibt, sich zu schützen, setzen sich viele den zum Teil gesundheitsgefährdenden Inhaltsstoffen aus. Einen Grund dafür sieht Stifter darin, dass es sehr lange dauert, bis man negative Auswirkungen bemerkt. Ausgaben, z. B. für persönliche Schutzausrüstung (PSA), würden dagegen gleich



Das Merkblatt M.plus 340.11 erscheint im Laufe des April 2021

zu Buche schlagen. Dazu komme die Macht der Gewohnheit. „Das habe ich schon immer so gemacht – und mir geht es gut“, zitiert der AUVA-Berater eine typische Aussage. Vor allem das Risiko durch kurze oder selten durchgeführte Arbeiten werde leicht unterschätzt.

Ein häufiges Problem in den von ihr betreuten Betrieben spricht DI Michaela Grubhofer, Sicherheitsberaterin der Landesstelle Oberösterreich der Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS), an: „Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss man die Bestimmungen des ArbeitnehmerInnen-schutzes einhalten. Auf die eigene Gesundheit achten Selbständige oft viel weniger.“ Den Schutz von Konsumentinnen und Konsumenten hätten sie zwar schon lange im Auge, der Selbstschutz rücke jedoch erst langsam ins Blickfeld.

Bei dem oft sehr emotional diskutierten Thema Pflanzenschutzmittel dürfe man laut Grubhofer nicht vergessen, dass niemand „gern“ mit gesundheitsgefährdenden Substanzen hantiert: „Die Verwendung von Pflanzenschutzmitteln ist allerdings zum Schutz vor Schädlingsbefall und Ernteausfällen oftmals notwendig.“

Strenge Zulassungsverfahren

Ein wesentlicher Schritt zum Schutz der Gesundheit von Anwenderinnen und Anwendern wurde durch ein „Cut off“-Kriterium erreicht. Dieses besagt, dass Wirkstoffe für Pflanzenschutzmittel nur dann zugelassen werden können, wenn sie nicht als karzinogene Substanz der Kategorie 1A oder 1B (Gefahrenhinweis H 350: Kann Krebs erzeugen) einzustufen sind. Hier gibt es zwar auch Ausnahmen, in Österreich ist jedoch zurzeit kein Pflanzenschutzmittel mit der Einstufung H 350 zugelassen. **Krebsverdächtige Produkte** (H 351: Kann vermutlich Krebs erzeugen) sind nach wie vor erhältlich. Eine

Anfrage bei der AGES ergab, dass von den rund 1.500 in Österreich auf dem Markt befindlichen Pflanzenschutzmitteln zehn Prozent vermutlich krebserzeugende Wirkstoffe beinhalten.

Bevor ein Produkt in Österreich eine Zulassung erhält, wird es von der AGES umfassend bewertet. „Das Bundesamt für Ernährungssicherheit kann zur Risikominimierung für die Zulassung **Auflagen** erteilen, etwa eine Wiederbetretungsfrist oder das Tragen einer bestimmten persönlichen Schutzausrüstung“, erklärt der Chemiker Ing. Björn Mayrhofer vom Unfallverhütungsdienst der AUVA-Landesstelle Wien. Zugelassene Pflanzenschutzmittel unterzieht die AGES regelmäßig einer Neubewertung. Bei Produkten mit Inhaltsstoffen, die in der Zwischenzeit z. B. von Krebsverdächtig auf krebserzeugend hochgestuft worden sind, wird die Zulassung nicht verlängert. Damit ergibt sich zwangsweise eine „Substitution“, da das Pflanzenschutzmittel nur noch befristet verwendet werden darf. Der Ersatz gesundheitsgefährdender Pflanzenschutzmittel ist die vorrangige Maßnahme, da nach dem STOP-Prinzip vorgegangen werden muss. Sind die Möglichkeiten der Substitution (S) ausgeschöpft, muss man auf technische (T) und organisatorische Maßnahmen (O) und zuletzt auf personenbezogene Schutzmaßnahmen (P) zurückgreifen.

Substitution

Eine zumindest teilweise Substitution gesundheitsschädigender Pflanzenschutzmittel sieht das Konzept des **integrierten Pflanzenschutzes** vor. Diesem soll laut der EU-Verordnung über das Inverkehrbringen von Pflanzenschutzmitteln der Vorzug gegeben werden. Das bedeutet, dass zuerst biologische, pflanzenzüchterische, anbau- und kulturtechnische Verfahren zum Einsatz kommen und die Anwendung chemischer Pflanzenschutzmittel auf das unbedingt notwendige Maß beschränkt wird.

Mayrhofer nennt einige Beispiele dazu: „Man kann mechanisch arbeiten, z. B. Beikräuter hacken, Nützlinge wie Marienkäfer oder Wespenlarven als Alternative zu Insektiziden ausbringen. In der Gartenbauschule Langenlois ist die Stärkung von Pflanzen bereits gängige Praxis, es werden pilz- und bakterienhemmende Knoblauch- und Chiliextrakte eingesetzt. Die Verwendung von Schachtelhalmbrühe und die richtige Fruchtfolge reduzieren den Bedarf an Pflanzenschutzmitteln.“

Grubhofer weist darauf hin, dass es im Interesse der Anwenderinnen und Anwender liegt, weniger oft Pflanzenschutzmittel auszubringen: „Man will den Verbrauch von Pflanzenschutzmitteln und für den Traktor benötigten Diesel verringern. Außerdem kostet das Spritzen auch wertvolle Arbeitszeit.“



Wird mit gesundheitsgefährdenden Mitteln gearbeitet, ist persönliche Schutzausrüstung ein Muss. Billige Staubanzüge schützen nicht vor flüssigen oder vernebelten Stoffen.

Der Pflanzenschutz-Warndienst der Landwirtschaftskammer unterstütze durch Information zur Befallssituation (Pflanzenkrankheiten, Schädlinge und Unkraut) dabei, Pflanzenschutzmaßnahmen gezielt erst dann zu setzen, wenn sie wirklich nötig sind.

Technische Maßnahmen

Im Bereich der technischen Maßnahmen habe sich in den letzten Jahren viel verbessert, betont Stifter: „Weinbauern haben früher eine Gebläsespritze verwendet, die wie eine Schneekanone eine riesige Wolke Spritzmittel mit viel Abdrift erzeugt hat. Heute gibt es schon Tunnelspritzten mit einem u-förmigen Tunnel. Der Spritzmittelbedarf ist gerin-

ger, zusätzlich kann auch das nicht an der Pflanze haftende Pflanzenschutzmittel aufgefangen werden, wodurch sich der Bedarf noch einmal verringert.“ Im Ackerbau ist mittlerweile eine bodennahe Ausbringung nahe an der Kultur üblich, wodurch weniger Abdrift entsteht.

Beim Hantieren mit **Konzentraten** besteht ein besonders hohes Kontaminationsrisiko. Um es so gering wie möglich zu halten, sollten Dosierhilfen und Einfüllsysteme verwendet werden. Hilfreich sind auch indirekt wirkende technische Maßnahmen, z. B. Aufstiegshilfen und Haltegriffe oder integrierte Frischwassertanks, die die Handhabung erleichtern.

Den besten Schutz bieten geschlossene Sicherheits-Mess- und Entnahmesysteme, sogenannte **Closed Transfer Systems**. Durch diese lassen sich Spritzer beim Abmessen oder Einfüllen vermeiden, ebenso wie das Berühren kontaminierter Siegfolien. Geschlossene Systeme für flüssige Pflanzenschutzmittel ermöglichen eine kontaktlose Teil- oder Komplettentnahme, die Reinigung erfolgt automatisch. Für Klein- und Nebenerwerbsbauern sind die Investitionskosten allerdings oft zu hoch.

Organisatorische Maßnahmen

Die verwendeten Geräte bleiben nur dann voll funktionsfähig, wenn sie regelmäßig gereinigt und gewartet werden. Gut instandgehaltene Geräte sind weniger störungsanfällig, wodurch auch das Risiko einer Kontamination im Zuge ungeplanter Reparatur- oder Reinigungsarbeiten am Einsatzort sinkt. Wenn z. B. eine verstopfte Spritzdüse am Feld geputzt werden muss, wird die dafür nötige persönliche Schutzausrüstung oft nicht verwendet.

Bei allen Tätigkeiten, bei denen gesundheitsgefährdende Stoffe freierwerden können, sollten möglichst wenige Personen anwesend sein. Mayrhofer führt als Beispiel ein Gewächshaus an: „Hier arbeiten zumeist mehrere Personen verteilt auf großen Flächen. Es werden Kultur- und Erntearbeiten durchgeführt, aber auch Schädlinge und Krankheiten kontrolliert. Wird ein Schadbefall festgestellt, muss man den befallenen Bereich gegebenenfalls behandeln und deutlich kennzeichnen. Reagiert man zu spät, kann der gesamte Bestand gefährdet sein.“ Mit Pflanzenschutzmittel behandelte Bereiche können z. B. mit Absperrbändern gekennzeichnet werden, zusätzlich sollte angeschrieben sein, wie lange man bis zum Betreten warten muss.

Um die Prozesse zu planen, sind Organisationstalent und Flexibilität gefragt. Wird eine Spritzung vorgenommen, dürfen erst nach der Wiederbetretungsfrist z. B. manuelle Arbeiten oder Begutachtungen erfolgen. Herrscht eine hohe Windge-

schwindigkeit, muss man das Spritzen verschieben. Wesentlich ist, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber informiert sind, wann das Wiederbetreten erlaubt ist.

„Damit eine Verschleppung gesundheitsgefährdender Pflanzenschutzmittel verhindert wird, müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für das An- und Ablegen der persönlichen Schutzausrüstung einen Umkleibereich zur Verfügung stellen“, so Stifter. Im Idealfall gibt es eine Waschegelegenheit in unmittelbarer Nähe und jeweils einen eigenen Spind für die bereits getragene PSA und Arbeitskleidung. Beim Ablegen der Schutzkleidung ist zur Vermeidung einer Kontamination die richtige Reihenfolge wichtig.

Bei der **Lagerung** von Pflanzenschutzmitteln sind die landesgesetzlichen Vorschriften einzuhalten. So müssen in Niederösterreich gefährliche Pflanzenschutzmittel in der Menge bis 100 kg bzw. 100 Liter in einem Metallschrank in einem brandbeständigen Raum aufbewahrt werden. Für größere Mengen ist für den Raum zusätzlich eine Belüftung ins Freie und eine brandhemmende versperre Tür vorgeschrieben. Die Lagerung von Pflanzenschutzmitteln ist ausschließlich in Originalgebinden erlaubt, es gilt ein Umfüllverbot.

Persönliche Schutzmaßnahmen

„Ich habe die Erfahrung gemacht, dass viele Anwenderinnen und Anwender nicht wissen, welche persönliche Schutzausrüstung sie bei welchem Pflanzenschutzmittel brauchen. Die Angaben im Sicherheitsdatenblatt sind oft zu ungenau“, stellt Stifter fest. Er appelliert auch an den Handel, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser zu schulen, damit diese ihren Kundinnen und Kunden zum jeweiligen Pflanzenschutzmittel die passende PSA anbieten. Gibt es Unklarheiten, kann man sich an die AUVA, an die SVS oder die Landwirtschaftskammer wenden. Unwissenheit ist aber nicht der einzige Grund, warum geeignete Schutzausrüstung oft fehlt. Um Geld zu sparen, wird beispielsweise anstelle eines Chemikalienschutanzugs ein billiger ungeprüfter Einwegoverall gekauft, oder man nimmt Arbeitshandschuhe statt chemikalienbeständiger Schutzhandschuhe. Mitunter wird dasselbe Paar Handschuhe monatelang getragen, sogar wenn es schon leichte Risse aufweist. Für einen ausreichenden Schutz darf PSA jedoch bei Beschädigungen, nach Überschreiten des Ablaufdatums bzw. nach der maximalen Verwendungsdauer oder Überschreitung der Durchbruchzeit von Schutzhandschuhen nicht mehr verwendet werden.

„Bei Mehrwegprodukten wird die Durchbruchzeit oft überschätzt. Die Empfehlung lautet: mit Pflanzenschutzmittel-Konzentrat kontaminierte Handschuhe nach dem Einsatz austauschen – und zwar egal, ob Einweg- oder Mehrweg-



Geschlossene Entnahmesysteme vermeiden den Kontakt mit Pflanzenschutzmittelkonzentraten.



Auch bei Reinigungsarbeiten muss persönliche Schutzausrüstung getragen werden.



Chemikalienhandschuh“, stellt Grubhofer fest. Die Sicherheitsberaterin hat auch schon öfter beobachtet, dass Schutzhandschuhe getragen werden, die keinen Chemikalienschutz aufweisen. Daher ist es wichtig, in der Beratung auf die notwendige Chemikalienbeständigkeit hinzuweisen. Nur dann ist man auch wirklich geschützt.

Laut Mayrhofer bereitet der Gebrauch von PSA von allen Schutzmaßnahmen die meisten Probleme. Das gelte nicht nur für die großen Anwenderinnen und Anwender in der Landwirtschaft: „Ob man sich richtig schützt, hängt unter anderem vom Willen, vom Wissen und der Routine ab. Die Routine fehlt z. B. Hausbetreuerinnen und Hausbetreuern, die nur saisonal und bei Befall auf Pflanzenschutzmittel zurückgreifen.“ Das neue Merkblatt der AUVA richtet sich daher auch an Beschäftigte in jenen Branchen, in denen man nur selten Pflanzenschutzmittel einsetzt. Verstärkt thematisiert werden krebserzeugende Stoffe in Pflanzenschutzmitteln auch in Schulungen und bei Beratungen durch Expertinnen und Experten von AUVA und SVS. ■

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

ZUSAMMENFASSUNG

 Etwa jedes zehnte Pflanzenschutzmittel enthält krebserzeugende Wirkstoffe. Über den sicheren Umgang mit diesen Produkten informiert das neue AUVA-Merkblatt M.plus 340.11 „Verdächtig krebserzeugende Arbeitsstoffe im Pflanzenschutz“. Das Merkblatt wurde in Kooperation mit der SVS und mit Unterstützung der Landwirtschaftskammer Niederösterreich sowie der AGES erstellt und soll im Laufe des April 2021 erscheinen. ■

SUMMARY

 One in ten plant protection products contain carcinogenic agents. The new AUVA instruction sheet M.plus 340.11 for working substances that are probably carcinogenic explains the safe use of such products. Developed in collaboration with the SVS social insurance, the Provincial Chamber of Agriculture of Lower Austria, and the Austrian Agency for Health and Food Safety (AGES), the sheet is due to be published in April 2021. ■

RÉSUMÉ

 Environ un produit phytosanitaire sur dix contient des substances supposées cancérigènes. La nouvelle brochure de l'AUVA M.plus 340.11 «Agents supposés cancérigènes dans les produits phytosanitaires sur le lieu de travail» explique comment manipuler ces produits en toute sécurité. Cette brochure a été conçue en collaboration avec l'organisme de sécurité sociale SVS ainsi qu'avec le soutien de la chambre de l'agriculture de Basse-Autriche et de l'AGES (agence autrichienne de sécurité alimentaire). Parution prévue en avril 2021. ■

Psychische Gesundheit im Homeoffice erhalten und fördern

Während der Corona-Krise sind die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben aufgrund von Homeoffice und Homeschooling noch diffuser geworden. Das erhöht Gesundheitsrisiken und psychische Belastungen, ermöglicht uns aber auch ein tieferes Verständnis für den Wert von Gesundheit in allen Lebensbereichen. Die Gesundheit am Arbeitsplatz ist keine andere als die im privaten Leben: Wir haben nur eine Gesundheit.

ANDREA BIRBAUMER, ULRIKE AMON-GLASSL



© Adobe Stock

Einen Großteil unseres Lebens verbringen wir mit Arbeit und am Arbeitsplatz. Das Thema „Gesundes Leben“ verbinden wir aber mit dem Leben „außerhalb“. Dass gesunde Ernährung, Bewegung, frische Luft etc. für unsere Gesunderhaltung wichtig sind, haben wir uns in den letzten Jahrzehnten immer mehr bewusst gemacht. Den Einzug in den Bereich Arbeit haben Gesundheitsthemen

mit etwas Verspätung durch Gesundheitsförderungsprogramme, Prävention, gesetzliche Bestimmungen und mediale Aufmerksamkeit mehr oder weniger geschafft. Die mentale Gesundheit, die Vielfältigkeit von psychischen Fehlbelastungen und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit sind noch immer zu wenig im Fokus. Wohlbefinden als Einklang zwischen Körper und Seele wird gefühlsmäßig immer noch vermehrt im

Privatbereich verortet, in dem der Ausgleich, die Erholung, die Regeneration und das Verfolgen persönlicher Interessen gesucht wird. Gedanklich unterscheiden wir hier immer noch zwischen **Arbeit und Leben!** Mittlerweile liegt eine Reihe von Studien vor, die das Wohlbefinden der Menschen in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen thematisieren. In diesen wird deutlich, dass die Österreicherinnen und Österreicher ihren

eigenen Gesundheitszustand als nicht sehr gut bewerten bzw. sogar ein Sinken des Gefühls des Wohlbefindens zu konstatieren ist. In diese Bewertung fließen vermehrt Aussagen über Stress im Job und Burn-out-Gefährdung ein, die als Ursache für das „Nicht-gesund-Fühlen“ ins Treffen geführt werden. Als psychisch besonders belastend werden immer wieder **Mobbing, Leistungsdruck, Zeitdruck, ständige Erreichbarkeit** und Verfügbarkeit, aber auch **finanzieller Druck und Angst vor Jobverlust** genannt. Auswirkungen dieser Belastungen sind häufig körperliche und seelische Gesundheitsprobleme [1]. Wohlbefinden für Geist und Körper ist somit zentral für unsere Gesundheit und nicht einfach nur „nice to have“. Das berufliche Leben hat demnach genauso wie das private großen Einfluss auf unseren Gesundheitszustand. Die Verantwortung für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen liegt sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Klar ist jedenfalls, dass der Gesundheitszustand des/der Einzelnen wesentlich von den Arbeitsbedingungen abhängt – Verhältnisprävention ist somit in der Gesundheitsförderung als prioritär zu betrachten.

Gesundheit am Arbeitsplatz

Auf das gesundheitliche Wohlbefinden am Arbeitsplatz wirken zahlreiche Faktoren, die unterschiedlich gut messbar sind. Doch auch festgelegte Grenzwerte wie beispielsweise bei Lärm oder Temperatur sind nicht für jeden Menschen gleich ideal. Lärm kann auch als extrem beeinträchtigend erlebt werden, obwohl der zulässige Dezibelwert nicht überschritten wird, weil die Art, die Dauer, die Frequenz, die Häufigkeit als individuell unterschiedlich belastend empfunden werden. Äußere Faktoren wirken im Zusammenspiel mit inneren Faktoren und haben potenziell körperliche und psychische Effekte.

Psychische Fehlbelastungen

Um psychische Fehlbelastungen zu vermeiden bzw. physische und psychische Erkrankungen zu verhindern, sind grundsätzlich Arbeitsabläufe, Arbeitsanforderungen, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und soziale Beziehungen zu beachten und zu optimieren.

Stress, Mobbing und Burn-out sind nicht allein mit der Verhinderung von krankmachenden Faktoren hintanzuhalten, hier muss aktiv in die Gesunderhaltung der Menschen im Arbeitsleben und in die Förderung des Wohlbefindens investiert werden. Die **Definition von Gesundheit der WHO** kann dabei als Leitgedanke gelten, als: „(...) Zustand des Wohlbefindens, in dem der Einzelne seine Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv und fruchtbar arbeiten kann und instande ist, etwas zu seiner Gemeinschaft beizutragen.“ (WHO 2014) [2]. In der Prävention gilt es, arbeitenden Menschen ein Berufsleben ohne gesundheitliche Be-

einträchtigungen oder Spätfolgen zu ermöglichen. Psychische Fehlbelastungen führen zu arbeitsbedingten Erkrankungen und Arbeitsausfällen. Die Betonung des hohen Stellenwerts von **Gesundheitsförderung** in allen Lebensbereichen wurde beispielsweise in der Ottawa-Charta schon im Jahr 1986 formuliert: „Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle von Gesundheit und nicht der Krankheit sein. Gesundheitsförderung schafft sichere, befriedigende und anregende Arbeits- und Lebensbedingungen (Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung 1986).“ [3]

Für den Bereich der Erwerbsarbeit kann die Luxemburger Deklaration (1997) zur betrieblichen Gesundheitsförderung als maßgeblich angesehen werden:

„Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen (Luxemburger Deklaration 1997).“ [4]

Allen Erklärungen ist eines gemeinsam: Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz dient der Gesundheit der Menschen und ist Aufgabe der gesamten Gesellschaft, der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen und verschiedener gesellschaftlicher Kräfte.

Die Pandemie – eine besondere Zeit

Gesundheit am Arbeitsplatz in Zeiten der Pandemie legt den Fokus verstärkt auf bestimmte Belastungsphänomene. Krisen tragen in manchen Bereichen zur Verschlechterung der Arbeitssituation und somit zur Verschlechterung des Gesundheitszustands der arbeitenden Menschen bei. So sind beispielsweise ein Anstieg von **Stress- und Belastungsreaktionen** sowie eine Zunahme von **Folgeerkrankungen** feststellbar. Die dramatische Zunahme psychischer Erkrankungen ist nur EIN beobachtbares Phänomen. So nahm die Prävalenz von Depressions-, Angst- oder Schlaflosigkeitssymptomen in Österreich während des Lockdowns signifikant zu. Am meisten belastet sind momentan junge Erwachsene, Frauen, Singles und Menschen in der Arbeitslosigkeit [5]. Aus Untersuchungen von Wirtschaftskrisen und Umweltkatastrophen ist bekannt, dass vor allem nach Überwindung von Krisen, wenn wieder Normalität gelebt werden kann und Unterstützungen verringert werden, psychische Auswirkungen zeitverzögert ihren Höhepunkt haben. Mit Fortdauer der Pandemie verstärken sich sowohl Symptome bei Menschen, die schon zuvor psychisch instabil waren als auch bei jenen, die bislang als psychisch gesund galten.

Mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit, der generellen Jobunsicherheit und den hohen Anteilen an Kurzarbeit gehen ebenso gesundheitliche Auswirkungen und langfristige wirtschaftliche Folgen einher. **Psychosoziale Folgen von Arbeitslosigkeit** sind seit Langem bekannt – ihr Ausmaß als Folge dieser Pandemie ist noch nicht abzuschätzen [6] [7]. Finanzielle Sorgen und Arbeitslosigkeit nehmen zu, Mehrfachbelastung durch Homeoffice und Kinderbetreuung ist ein Dauerzustand, viele haben mit sozialer Isoliertheit und Einsamkeit zu kämpfen.

Die allgemein spürbare Ungewissheit, wie sich die wirtschaftliche und soziale Situation weiterentwickeln wird, kann zu Erschöpfungszuständen, depressiven Zuständen und zu Ängsten und Schlafstörungen führen. Daraus folgen oft maladaptive Verhaltensweisen, beispielsweise erhöhter Alkohol- und Drogenkonsum, Bewegungsmangel, ungesunde Ernährung – Phänomene, die in Stresssituationen häufig auftreten und negative Auswirkungen auf den Gesundheitszustand haben [8].

Aus einer COVID-19-Stichprobenstudie des Meinungsforschungsinstituts Sora geht hervor, dass sich die psychische Gesundheit während der Coronapandemie bei einem Viertel der Wiener Bevölkerung verschlechtert hat. Besonders starke Auswirkungen auf die psychische Gesundheit hatte die Pandemie auch bei all jenen, die von sozio-ökonomischer Ungleichheit betroffen waren. Das betrifft etwa Menschen, die armutsgefährdet sind oder große finanzielle Verluste erleiden.

Die Studie konnte zehn häufig auftretende Symptome eingrenzen. Demnach verspürten rund 40 Prozent aller Befragten Ängstlichkeit und Anspannung oder hatten nur wenig Freude an Tätigkeiten. Etwa jeder Dritte klagte über Erschöpfung, Niedergeschlagenheit oder Hoffnungslosigkeit. Jeder Vierte verspürte einen Kontrollverlust, Einsamkeit oder Orientierungslosigkeit [9].

Belastungsfaktoren für Körper und Seele vor, während und nach Corona

- Zeit- und Termindruck
- Beschleunigung, Arbeitsverdichtung, Multitasking
- Wiederholung immer gleicher Arbeitsvorgänge in kurzen Zeitabständen
- Informationsmangel oder -überflutung
- Freundlichkeitsdruck, Umgang mit Leid und Krankheiten
- knappe Personalbemessung
- Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit
- häufige Umstrukturierungen, Angst vor Arbeitsplatzverlust
- fehlende Handlungsspielräume und mangelnde Beteiligungsmöglichkeiten
- isoliertes Arbeiten ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten
- Lärm, Hitze, Kälte, Zwangshaltungen, enge räumliche Verhältnisse [10]

Homeoffice – ein besonderer Arbeitsplatz

Homeoffice ist gegenwärtig nicht nur eine von vielen Arbeitsformen, sondern ein durch die Pandemiesituation weitgehend erzwungener „neuer“ Arbeitsplatz. Die Zahlen, die die Statistik Austria erhoben hat, sprechen eine deutliche Sprache: Über 700.000 Menschen arbeiteten im 3. Quartal 2020 zu Hause, davon etwa 300.000 wegen der Corona-Situation. Der Arbeitsplatz zu Hause wird demzufolge auch zu einem gesundheitsrelevanten Thema, das – auch mit den neu geschaffenen Regelungen – für Unternehmen einen zentralen Stellenwert bekommt [11] [12]. Somit sind alle oben genannten Belastungsfaktoren/Stressoren für jeden Arbeitsplatz zu beachten, auch für den zu Hause. Ein Heimarbeitsplatz hat allerdings auch spezielle Charakteristika und Anforderungen, die es besonders zu beachten gilt. Eine umfassende Einschätzung und alltagstaugliche Tipps haben wir in einem früheren Beitrag dargestellt [13]. In der Folge sollen hier vor allem neue Herausforderungen herausgegriffen werden, die Betriebe aus einem arbeits- und organisationspsychologischen Blickwinkel jetzt und in Zukunft fordern werden.

Digitale Transformation

Technische/technologische Weiterentwicklung gilt es unternehmensseitig einerseits in einem fundierten Prozess rasch anzugehen, andererseits ist das Phänomen „digitaler Stress“ [14] in Hinblick auf die Gesunderhaltung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ernst zu nehmen. Laut einer IFES-Studie vom Oktober 2020 fehlt im Homeoffice oft eine gute Ausstattung [15]. Es steht aktuell nur teilweise adäquates **technisches Equipment** zur Verfügung, und dieses wird auch nur teilweise von den Unternehmen zur Verfügung gestellt. Hier besteht dringender Handlungsbedarf seitens der Unternehmen, da sich in Hinblick auf die Ausstattung mit Arbeitsmitteln seit dem ersten Lockdown im Frühjahr die Situation nicht wesentlich verbessert hat. Immer noch werden unter anderem private Internetverbindung und Endgeräte, wie beispielsweise Drucker, verwendet. Durch mangelhafte technische Ausstattung, Nicht-Erreichbarkeit, schlechte Internetverbindungen etc. entstehen Stressbelastungen, die zusätzlich zu anderen Stressfaktoren wirken und leicht zu verringern wären. In diesem Zusammenhang muss auch von einer klaren **Benachteiligung von Frauen** im Homeoffice gesprochen werden, die eine signifikant schlechtere Ausstattung für ihre Arbeit haben als Männer – eine Belastung, die zu (weiblicher) Mehrbelastung durch Homeschooling, Pflege, Haushalt hinzukommt! In vielen Fällen kommt gerade bei Frauen der vielgeschmähte Küchentisch zum Einsatz. Die gesundheitlichen Auswirkungen von unzureichend ausgestatteten Homeoffice-Arbeitsplätzen zeigen sich in allen Altersgruppen, insbesondere aber bei jener der 50-64-Jährigen, u. a. in der Zunahme von Muskel-Skelett-

Erkrankungen [16] [17]. Digitaler Stress resultiert also nach Meinung der Autorinnen aus inadäquater Ausstattung, ständiger Erreichbarkeit, der Überforderung durch gleichzeitiges Einwirken arbeitsbedingter und familiär bedingter Anforderungen, aber auch durch die im Homeoffice notwendige Selbstorganisation und den Effizienzdruck. Unternehmen können hier nicht nur durch die Bereitstellung von Arbeitsmitteln, sondern auch durch gute Arbeitszeitregelungen (Erreichbarkeiten, Kernzeiten etc.) zur Stressreduktion beitragen, sondern auch durch Werthaltungen gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Wertschätzung der Person, des Arbeitsergebnisses, Vertrauen in die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter statt Kontrolle!). Digitale Transformation kann nur gelingen, wenn der arbeitende Mensch im Mittelpunkt steht [18].

Selbstorganisation und Kommunikation, Führung

Je länger die Homeoffice-Situation andauert, umso deutlicher werden Themen der Selbstorganisation, der Kommunikation, der Work-Life-Balance und der sozialen Isolation. Studien, die in den ersten Phasen des Lockdowns durchgeführt wurden, zeichnen oft Bilder von überwiegend positiven Gefühlen und Bewertungen gegenüber der Arbeit im Homeoffice. In späteren Phasen treten technische Probleme oft hinter körperliche und psychische gesundheitliche Probleme zurück, Wohlbefinden und Produktivität leiden [19] [20].

Die Verbreitung des Homeoffice eröffnet auch Möglichkeiten unter Beachtung der entsprechenden Rahmenbedingungen. Besonderes Augenmerk ist dabei neben der Ausstattung der Heimarbeitsplätze auf Unterstützung für die Selbstorganisation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Zeitmanagement, Prioritätensetzung sowie Gestaltung der **Schnittstelle Arbeit/Familie** zu legen. Beratung durch erfahrene Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen, Weiterbildung und Coaching sind hier zu empfehlen. Verschwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Familie/Freizeit im häuslichen Bereich erfordern klare Regeln [13]. Mit professioneller Unterstützung können Belastungen bewusst gemacht und Copingstrategien entwickelt werden. Gleiches gilt für die „Neugestaltung der Kommunikation“ in alle Richtungen. Die räumlich-zeitliche Distanz erfordert andere Kommunikationsstrategien und andere Führungsqualitäten, um dem Unternehmen und den arbeitenden Menschen auf längere Sicht Gesundheit, Produktivität und Erfolg zu garantieren. Der Mensch als soziales Wesen vermisst über längere Zeit den Kontakt zu Kolleginnen/Kollegen, den Austausch, die Zusammenarbeit und den „Tratsch“. Dieser Mangel wird erst nach einiger Zeit empfunden, das erklärt auch das anfängliche Wohlbefinden im Homeoffice und den Wandel danach. Teamarbeit und soziale Interaktion wirken direkt auf Motivation, Arbeitszufriedenheit und Produktivität. Soziale Isolation führt zu Ohnmacht, Frustration, dem Erleben von Einsamkeit und zum Anstieg von

psychischen Erkrankungen (siehe oben: „Belastungsfaktoren für Körper und Seele vor, während und nach Corona“). Ein Gesamtkonzept unter den neuen virtuellen Bedingungen ist Struktur und verlässlicher Rahmen für gelingende Kommunikation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen untereinander, aber auch Gelingensfaktor für die Führung von Teams und Abteilungen. Dazu gehören auch: Kommunikation in Form von virtuellen Teams, fix eingerichtete Chatgruppen für den Kaffeetratsch, klare Regeln für die Feedbackkultur bzw. Konzepte für die Remote-Führung, Aufbau einer Informationskultur, um niemanden zurückzulassen u. v. m.

Mehrarbeit und Krankenstände

Wie schon frühere Studien zu „Telearbeit“ [13] und aktuelle zu „Homeoffice“ [19] [20] nahelegen, wird die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, von vielen als Privileg empfunden, was auch dazu führt, dass sie danach trachten, diesem „Luxus“ auch gerecht zu werden. Menschen im Homeoffice arbeiten demzufolge tendenziell mehr und länger und auch an Wochenenden und in der Nacht. Das Verschwimmen der **Grenzen zwischen Privat- und Erwerbsleben** unterstützt dieses Verhalten, es bleibt längere Zeit unbemerkt und wird oft erst dann offensichtlich, wenn gesundheitliche Beschwerden entstehen. Im Homeoffice sind Menschen auch zu Zeiten erreichbar, an denen sie normalerweise nicht arbeiten, das Nicht-Abschalten-Können wird durch die technologischen Möglichkeiten gefördert und verlangt nach bewussten Gegenstrategien und Regeln. Eine deutliche Sprache sprechen auch die jüngsten Krankenstandszahlen, die ähnliche Schlüsse zulassen wie die (unbezahlte) Mehrarbeit. Die Zahl der Menschen, die trotz Krankheit arbeiten, hat in der Zeit der Corona-Pandemie und dem damit verbunden Homeoffice deutlich zugenommen. Neben der Arbeit im Homeoffice ist dafür natürlich auch die Wirtschaftskrise samt drohendem Jobverlust mit ausschlaggebend. Laut aktuellem Fehlzeitenreport lag die Zahl der Krankenstände – je nach Monat – in etwa ein Fünftel bis ein Viertel unter den Vergleichswerten des Vorjahres [21]. Klare Vereinbarungen über Arbeitszeiten, Erreichbarkeiten und auch gesetzliche Vorgaben sind essenziell, um den Gesundheitszustand der Bevölkerung zu erhalten.

Resümee

Betriebliche Gesundheitsförderung, Gesundheitsmanagement und Prävention müssen als Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur verstanden werden, um erfolgreich in die Zukunft zu investieren und Beschäftigung und Produktivität zu erhalten. Gerade in der aktuell schwierigen Phase ist es wichtig, aufmerksam auf Belastungen und Stress für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten. Die Motivation ist groß, die Verantwortung auch, hier gilt es präventiv zu agieren und möglichen Gesundheitsgefahren rechtzeitig

entgegenzuwirken. Hohe Arbeitsbelastung und überlange Arbeitszeiten lassen das Gleichgewicht zwischen Körper und Seele leicht ins Schwanken geraten, es ist daher umso wichtiger, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern, gesundheitlichen Problemen vorzubeugen und die Weiterentwicklung der arbeitenden Menschen zu fördern. Psychologinnen und Psychologen mit ihren unterschiedlichen Schwerpunkten können als Expertinnen und Experten für die Evaluierung psychischer Belastungen (lt. AschG), aber vor allem auch für die Entwicklung und Durchführung erfolgreicher Maßnahmen sowie Beratung und Begleitung von Gesundheitsförderungsprojekten herangezogen werden. Die Zukunft wird einen Anstieg an flexiblen Beschäftigungsformen, unter anderem Homeoffice, bringen. Schon jetzt wünschen sich 79% der Beschäftigten flexiblere Arbeitszeiten (aktuelle Gallup-Umfrage) [22]. Die Mehrheit spricht sich dabei für Hybrid-Modelle von Homeoffice und bisherigem Arbeitsort aus. Solche Modelle müssen in Betriebsvereinbarungen und mit klaren Regelungen entwickelt werden. ■

LITERATUR

- [1] vgl. u.a. <https://www.market.at/marktttest/details/175-gesundheitsstudie-2018/Details.html>, Zugriff am 9.2.2021
- [2] WHO (2014). Mental health: strengthening our response. Fact sheet N°220. World Health Organization. Updated August 2014
- [3] https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/59557/Ottawa_Charter_G.pdf, Zugriff am 9.2.2021
- [4] <https://www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/load?contentid=10008.571220&version=1391192956>, Zugriff am 9.2.2021
- [5] Probst, T. et al. (2020). Depression in and after COVID-19 lockdown in Austria and the role of stress and loneliness in lockdown: A longitudinal study. *Journal of Affective Disorders*, 277: 962–963, Elsevier.
- [6] vgl. Jahoda, M. et al. (1933). *Die Arbeitslosen von Marienthal*. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Leipzig.
- [7] Fink, M. et al. (2018). Arbeitslosigkeit – Die sozialen Folgen für Betroffene und Angehörige. IHS Research Report. Wien. IRIHS. Institutional Repository at IHS Vienna, Zugriff am 9.2.2021
- [8] Birbaumer, A. et al. (in Druck). *Kranke Arbeitszeiten – kranke ArbeitnehmerInnen? Physische und psychische Gesundheitsrisiken langer Arbeitszeiten und Entwicklungsbedarf des österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzes* (ASchG).
- [9] SORA Institut: COVID-19-Stichprobenstudie, Zugriff am 9.2.2021
- [10] https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/Arbeitsplatzevaluierung_psychischer_Belastungen.html
- [11] Homeoffice – Wie sehen die künftigen Regelungen aus – WKO.at, Zugriff am 9.2.2021
- [12] https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/corona/FAQ-_Meine_Rechte_im_Homeoffice.html, Zugriff am 9.2.2021
- [13] http://www.sicherearbeit.at/cms/X04/X04_1.11.4.a/1342634416411/archiv/html-archiv-2020/sichere-arbeit-4-2020/homeoffice-allen-geht-s-gut, Zugriff am 9.2.2021
- [14] Riedl, R. (2020). *Digitaler Stress*. Wie er uns kaputt macht und was wir dagegen tun können. Wien.
- [15] Homeoffice: Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. IFES: Sozial- und Meinungsforschung, Wien, Zugriff am 9.2.2021
- [16] Leoni, Th. & Böheim, R. (2018). *Fehlzeitenreport 2018*. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich – Präsentismus und Absentismus. WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Wien.
- [17] Statistik Austria (2014). (Hrsg). *Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2013*. Verlag Österreich GmbH. Wien.
- [18] http://www.sicherearbeit.at/cms/X04/X04_0.a/1342637048016/home/digitale-transformation-gesundheit-und-lernen-am-arbeitsplatz-ade-1, Zugriff am 9.2.2021
- [19] vgl. Studien von Korunka et al. *Arbeits- und Organisationspsychologie* (univie.ac.at), Zugriff am 9.2.2021
- [20] vgl. Studien Kubicek et al. *Telework-Erfahrungen während der COVID-19 Pandemie - Arbeits- und Organisationspsychologie* (uni-graz.at), Zugriff am 9.2.2021
- [21] Leoni, Th. (2020). *Fehlzeitenreport*. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung Im Auftrag von Bundesarbeitskammer, Wirtschaftskammer Österreich, Dachverband der Sozialversicherungsträger. Wien
- [22] Studien | gallup.at

Mag. Andrea Birbaumer
Gesundheitspsychologin, Arbeits- und Organisationspsychologin, Lehrbeauftragte für die Themenbereiche Arbeit, Frauen, Technologien.
Fachabteilung A&O-Psychologie der GkPP
(Berufsvertretung für Psychologen und Psychologinnen)
birbaumer@gkpp.at

Mag. Ulrike Amon-Glassl
VERMÖGEN-MENSCH/INDIVIDUAL COACHING GmbH –
Entwicklung gesunder und performance-steigernder
Arbeitswelten.
Organisationsberaterin, Arbeitspsychologin und Coach
ulrike.amon-glassl@vermögen-mensch.at

ZUSAMMENFASSUNG

SUMMARY

RÉSUMÉ

 Die Autorinnen betonen den Wert der psychischen Gesundheit auch in den schwierigen Zeiten der Corona-Pandemie mit Homeoffice und Homeschooling und zeigen auf, wie Unternehmen diesem Aspekt in Präventionsstrategien Beachtung schenken können. ■

 The authors point out the importance of mental health in these difficult times of COVID-19, home office work, and home schooling, and they present preventive strategies for businesses facing such challenges. ■

 Les autrices soulignent l'importance de la santé psychique dans les moments difficiles comme en ces temps de pandémie, marqués par le télétravail et l'enseignement à distance, et montrent comment les entreprises peuvent intégrer cet aspect dans leurs stratégies de prévention. ■

Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Jänner/ Februar 2021

ON-K 007 Druckgeräte

ÖNORM EN ISO 18796-1

Erdöl-, petrochemische und Erdgasindustrie – Innere Schutzbeschichtungen und Auskleidungen für Prozessbehälter aus unlegiertem Stahl – Teil 1: Allgemeine Anforderungen (ISO 18796-1:2018)

ÖNORM EN ISO 11961

Erdöl- und Erdgasindustrie – Stahl-Bohrrohre

ÖNORM EN 16808

Erdöl-, petrochemische und Erdgasindustrie – Sicherheit von Maschinen – Manuelle Elevatoren

ÖNORM EN 17415-1

Fernkältesysteme – Verbundmantelrohrsysteme für direkt erdverlegte Fernkältenetze – Teil 1: Werkmäßig gedämmtes Verbund-Rohrsystem, bestehend aus Stahl- oder Plastik-Mediumrohr, Polyurethan-Wärmedämmung und einem Außenmantel aus Polyethylen

ÖNORM EN ISO 35104

Erdöl- und Erdgasindustrie – Arktisbetrieb – Eismanagement

ÖNORM EN 12493

Flüssiggas-Geräte und Ausrüstungsteile – Geschweißte Druckbehälter aus Stahl für Straßentankwagen für Flüssiggas (LPG) – Auslegung und Herstellung

ON-K 009 Hydraulik und Pneumatik

ÖNORM EN 17038-2

Pumpen – Methoden zur Qualifikation und Verifikation des Energieeffizienzindex für Kreiselpumpen – Teil 2: Prüfung und Berechnung des Energieeffizienzindex (EEI) einzelner Pumpenaggregate

ON-K 010 Beton-, Stahlbeton- und Spannbetonbau

ÖNORM EN 12390-7

Prüfung von Festbeton – Teil 7: Rohdichte von Festbeton (konsolidierte Fassung)

ON-K 011 Hochbau

ÖNORM EN ISO 19650-3

Organisation und Digitalisierung von Informationen zu Bauwerken und Ingenieurleistungen, einschließlich Bauwerksinformationsmodellierung (BIM) – Informationsmanagement mit BIM – Teil 3: Betriebsphase der Assets

ÖNORM EN ISO 19650-5

Organisation von Daten zu Bauwerken – Informationsmanagement mit BIM – Teil 5: Spezifikation für Sicherheitsbelange von BIM, der digitalisierten Bauwerke und des smarten Assetmanagements

ON-K 013 Stahl-, Verbund- und Aluminiumbau

ÖNORM EN 1993-1-4

Eurocode 3 – Bemessung und Konstruktion von Stahlbauten – Teil 1–4: Allgemeine Bemessungsregeln – Ergänzende Regeln zur Anwendung von nichtrostenden Stählen

ON-K 023 Geotechnik

ÖNORM EN 12225

Geokunststoffe – Prüfverfahren zur Bestimmung der mikrobiologischen Beständigkeit durch einen Erdeingrabungsversuch

ON-K 024 Erdölprodukte und deren synthetische und pflanzliche Substitutionsprodukte

ÖNORM EN ISO 3104

Mineralölerzeugnisse – Durchsichtige und undurchsichtige Flüssigkeiten – Bestimmung der kinematischen Viskosität und Berechnung der dynamischen Viskosität

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

ÖNORM EN ISO/ASTM 52903-2

Additive Fertigung – Materialextrusionsbasierte additive Fertigungsverfahren für Kunststoffe – Teil 2: Prozesszubehör

ÖNORM EN ISO/ASTM 52942

Additive Fertigung – Grundsätze der Qualifizierung – Prüfung von Anlagenbedienern für pulverbettbasierte Laserstrahlanlagen und Ausrüstung für metallische Werkstoffe für Luft- und Raumfahrtanwendungen

ON-K 031 Anforderungen und Prüfungen der geometrischen Produktspezifikation

ÖNORM EN ISO 128-2

Technische Produktdokumentation (TPD) – Allgemeine Grundlagen der Darstellung – Teil 2: Linien, Grundregeln

ÖNORM EN ISO 128-3

Technische Produktdokumentation (TPD) – Allgemeine Grundlagen der Darstellung – Teil 3: Ansichten, Schnitte und Schnittansichten

ON-K 037 Schweißtechnik

ÖNORM EN ISO 25239-1

Rührreißschweißen – Aluminium – Teil 1: Begriffe

ÖNORM EN ISO 25239-2

Rührreißschweißen – Aluminium – Teil 2: Ausführung der Schweißverbindungen

ÖNORM EN ISO 25239-3

Rührreißschweißen – Aluminium – Teil 3: Qualifizierung der Bediener

ÖNORM EN ISO 25239-4

Rührreißschweißen – Aluminium – Teil 4: Spezifikation und Qualifizierung von Schweißverfahren

ÖNORM EN ISO 25239-5

Rührreißschweißen – Aluminium – Teil 5: Qualitäts- und Prüfungsanforderungen

ÖNORM EN ISO 24034

Schweißzusätze – Massivdrahtelektroden, Massivdrähte und Massivstäbe zum Schmelzschweißen von Titan und Titanlegierungen – Einteilung

ON-K 038 Straßenfahrzeuge

ÖNORM EN ISO 18243

Elektrisch angetriebene Kleinkrafträder und Motorräder – Prüfspezifikationen und Sicher-

heitsanforderungen für Lithium-Ionen-Batteriesysteme

ÖNORM EN ISO 15118-8

Straßenfahrzeuge – Kommunikationsschnittstelle zwischen Fahrzeug und Ladestation – Teil 8: Anforderungen an Bitübertragungs- und Sicherungsschicht für die drahtlose Kommunikation

ÖNORM EN 17406

Gebrauchsklassifizierung von Fahrrädern

ON-K 050 Beschichtungsstoffe

ÖNORM EN ISO 20266

Beschichtungsstoffe – Bestimmung der Abbildungsschärfe (Grad der Schärfe von reflektierten oder durchscheinenden Bildern)

ÖNORM EN ISO 21546

Beschichtungsstoffe – Bestimmung des Widerstandes gegen Verkratzen mit einem Linearhubgerät

ÖNORM EN ISO 22516

Beschichtungsstoffe – Praxisnahe Bestimmung des Gehaltes an nichtflüchtigen und flüchtigen Anteilen während des Beschichtungsprozesses

ÖNORM EN ISO 22557

Beschichtungsstoffe – Kratzprüfung mit einem Härteprüfstab

ÖNORM EN ISO 23321

Lösemittel für Beschichtungsstoffe – Vollentsalztes Wasser für industrielle Anwendungen – Anforderungen und Prüfverfahren

ÖNORM EN ISO 11127-4

Vorbereitung von Stahloberflächen vor dem Auftragen von Beschichtungsstoffen – Prüfverfahren für nichtmetallische Strahlmittel – Teil 4: Abschätzung der Härte durch Vergleich mit Glasscheiben

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN 17353

Schutzkleidung – Ausstattung zur erhöhten Sichtbarkeit für mittlere Risikosituationen – Prüfverfahren und Anforderungen

ON-K 074 Kunststoffe und Elastomere

ÖNORM EN 17417

Bestimmung der vollständigen Bioabbaubarkeit von Kunststoffmaterialien in wässriger Phase unter anoxischen (denitrifizierenden) Bedingungen – Verfahren mittels Messung der Druckzunahme



PROVENTOR
FIRE PREVENTION

Digitales Brandschutzbuch und Objektsicherheitsprotokoll

Digitale Verwaltung für Ihre Objekte

Einfaches Abarbeiten der Kontrollen und Mängel

Rechtssichere Protokollierung aller Tätigkeiten und Vorfälle

Automatische Auftragsgenerierung für alle Beteiligten

Kostenfreie APP für Apple und Android Endgeräte

smart, sicher, sorglos...

Mehr Informationen unter

www.proventor.at



Weitere
Infos unter
www.auva.at

ON-K 084 Geoinformation und Vermessung

ÖNORM A 2261

Objektschlüsselkatalog für den digitalen Austausch von Naturbestandsdaten

ON-K 088 Strahlenschutz

ÖNORM S 5240-22

Sicherung der Bildqualität in diagnostischen Betrieben – Teil 22: Konstanzprüfung an Ultraschallgeräten für die medizinische Diagnostik und Überwachung

ÖNORM EN ISO 20785-1

Dosimetrie zu Expositionen durch kosmische Strahlung in Zivilluftfahrzeugen – Teil 1: Konzeptionelle Grundlage für Messungen

ÖNORM EN ISO 20785-2

Dosimetrie zu Expositionen durch kosmische Strahlung in Zivilluftfahrzeugen – Teil 2: Charakterisierung des Ansprechvermögens von Messgeräten

ON-K 138 Akustik

ÖNORM EN ISO 11203

Akustik – Geräuschabstrahlung von Maschinen und Geräten – Bestimmung von Emissions-Schalldruckpegeln am Arbeitsplatz und an anderen festgelegten Orten aus dem Schalleistungspegel

ON-K 139 Luftreinhaltung

ÖNORM EN 17141

Reinräume und zugehörige Reinraumbereiche – Biokontaminationskontrolle

ON-K 143 Textilwesen

ÖNORM EN ISO 5079

Textilfasern – Bestimmung der Höchstzugkraft und Höchstzugkraftdehnung an einzelnen Fasern

ON-K 147 Zerstörungsfreie Werkstoffprüfung

ÖNORM EN ISO 22232-1

Zerstörungsfreie Prüfung – Charakterisierung und Verifizierung der Ultraschall-Prüfausrüstung – Teil 1: Prüfgeräte

ON-K 150 Gerüste

ÖNORM EN 1004-1

Fahrbare Arbeitsbühnen aus vorgefertigten Bauteilen – Teil 1: Werkstoffe, Maße, Lastannahmen und sicherheitstechnische Anforderungen

ON-K 151 Flurförderzeuge

ÖNORM EN 16842-10

Kraftbetriebene Flurförderzeuge – Sichtverhältnisse – Prüfverfahren und Verifikation – Teil 10: Schlepper und Schubschlepper und Lasten-transportfahrzeuge

ON-K 166 Dämmstoffe für den Wärme- und Schallschutz

ÖNORM EN ISO 16534

Wärmedämmstoffe für das Bauwesen – Bestimmung des Langzeit-Kriechverhaltens bei Druckbeanspruchung

**ON-K 172 Automatische Brand-
schutzanlagen**

ÖNORM F 3003

Brandmelde-Einsatzleitsysteme

ON-K 179 Medizintechnik

ÖNORM EN ISO 10993-18

Biologische Beurteilung von Medizinprodukten – Teil 18: Chemische Charakterisierung von Werkstoffen für Medizinprodukte im Rahmen eines Risikomanagementsystems

Hochsichtbare Warnkleidung
nach EN ISO 20471

extrem
line

Tencel™
Feels so right



Neuer Level im Tragekomfort
durch nachhaltig produzierter
TENCEL™ Lyocell Qualität

Nachhaltig sichtbar!



Reindl
www.arbeitsschutz.eu

ON-K 188 Leder und Lederwaren

ÖNORM EN ISO 17234-1

Leder – Chemische Prüfungen zur Bestimmung bestimmter Azofarbstoffe in gefärbten Ledern – Teil 1: Bestimmung bestimmter aromatischer Amine aus Azofarbstoffen

ON-K 193 Baumaschinen

ÖNORM EN ISO 19014-4

Erdbaumaschinen – Funktionale Sicherheit – Teil 4: Gestaltung und Beurteilung von Software und Datenübertragung für sicherheitsrelevante Steuerungssysteme

ON-K 199 Biologische Abfallbehandlung und -verwertung

ÖNORM S 2021

Kultursubstrate – Qualitätsanforderungen und Untersuchungsmethoden

ON-K 202 Boden als Pflanzenstandort

ÖNORM EN 17322

Feststoffe in der Umwelt – Bestimmung von polychlorierten Biphenylen (PCB) mittels Gaschromatographie und massenspektrometrischer Detektion (GC-MS) oder Elektroneneinfang-Detektion (GC-ECD)

ON-K 208 Akustische Eigenschaften von Bauprodukten und von Gebäuden

ÖNORM EN ISO 10848-5

Akustik – Messung der Flankenübertragung von Luftschall und Trittschall zwischen benachbarten Räumen im Prüfstand – Teil 5: Strahlungswirksamkeit von Bauelementen

ON-K 223 Kälte- und Wärmepumpentechnik; Geräte und Anlagen

ÖNORM EN 13215

Verflüssigungssätze für die Kälteanwendung – Nennbedingungen, Toleranzen und Darstellung von Leistungsdaten des Herstellers

ON-K 226 Instrumente für Umweltmanagement

ÖNORM EN ISO 14007

Umweltmanagement – Leitlinien zur Ermittlung von Umweltkosten und -nutzen (ISO 14007:2019)

ÖNORM EN ISO 14008

Monetäre Bewertung von Umweltauswirkungen und damit verbundene Umweltaspekten

ÖNORM EN ISO 14050

Umweltmanagement – Begriffe

ON-K 235 Wirtschaftlicher Energieeinsatz in Gebäuden

ÖNORM EN 17423

Energieeffizienz von Gebäuden – Bestimmung und Berichterstattung von Primärenergiefaktoren (PEF) und CO₂-Emissionsfaktoren – Allgemeine Grundsätze, Modul M 1–7

ON-K 240 Immobilien- und Facility Management

ÖNORM B 1801-1

Bauprojekt- und Objektmanagement – Teil 1: Objekterrichtung

ÖNORM B 1801-6

Bauprojekt- und Objektmanagement – Teil 6: Anlagenkennzeichnungssystem (Allgemeines Kennzeichnungssystem)

AUVA-Schulungen 2021

Die Schulungsabteilung der AUVA-Hauptstelle hat für die Zeit nach den coronabedingten Einschränkungen bereits eine Reihe von Seminarveranstaltungen vorbereitet. Ob und in welchem Umfang diese Präsenzveranstaltungen tatsächlich stattfinden können, und welche Rahmenbedingungen und gesetzlichen Auflagen dabei zu berücksichtigen sind, darüber informieren wir Sie unter www.auva.at/sicherheitsschulung.

AUVA-Webinare

Ergänzend dazu wird im Sommersemester 2021 die Serie der erfolgreichen AUVA-Webinare fortgesetzt. Neben Webinaren der Reihe „Digitale Prävention“ (in der Übersicht als Typ DP ausgewiesen) gibt es auch Webinare zu „Industrie 4.0“ (I 4.0) und zwei Webinare zum Tag gegen Lärm („Lärm“). Titel und Vortragende entnehmen Sie bitte untenstehender Übersicht. Anmeldung unter: www.auva.at/sicherheitsschulung, Menüpunkt Webinare.

AUVA-Webinare

Datum	Beginn	Typ	Webinar-Titel	Leitung	Dauer (Minuten)
12.04.21	14:00	I 4.0	Vertrauenswürdige künstliche Intelligenz	Dr. André Steimers	45
23.04.21	10:00	DP	Das AUVA-Tool „Arbeitsstoffverzeichnis“	Dr. Silvia Springer, Ing. Jennifer Stoifl	60
26.04.21	14:00	I 4.0	Assistenzsysteme für Maschinen	DI Christian Werner (IFA)	45
28.04.21	10:00	Lärm	Lärm am Arbeitsplatz	Dr. Wilhelm Wahler, Ing. Wolfgang Posseth	90
28.04.21	13:00	Lärm	Maßnahmen zur Lärminderung	DI Mark Telsnig, DI Eva Ruppert-Pils	90
30.04.21	10:00	DP	Einsatz von Exoskeletten in der Industrie	Mag. Norbert Lechner	30
03.05.21	14:00	I 4.0	Design Reviews mit Techniken der Virtuellen Realität (VR) unterstützen	Dr. Peter Nickel	45
10.05.21	14:00	I 4.0	Gefährdungsbeurteilung von Implantatträgern hinsichtlich der Exposition durch elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz	Dr. Carsten Alteköster	45
17.05.21	14:00	I 4.0	5G im industriellen Umfeld	DI Christian Werner (IFA)	45
31.05.21	14:00	I 4.0	Einsatz von Augmented, Virtual und Mixed Reality im Maschinen- und Anlagenbau	M.Eng. Jana Hönig	45
07.06.21	14:00	I 4.0	Humanoide Roboter für den industriellen Einsatz	DI Viktorio Malisa	45
11.06.21	10:00	DP	Österreichische Bewegungsempfehlungen – Wie viel Bewegung ist gesund?	Mag. Norbert Lechner, Mag. Michaela Strebl	45
14.06.21	14:00	I 4.0	Kollaborative Robotik und Wirtschaftlichkeit – schon gesehen?	DI Dr. Rudolf Pichler	60
15.06.21	13:30	DP	Stress im Homeoffice? Tipps für eine förderliche Arbeitsgestaltung	Mag. Eva Blödorn, Mag. Sylvia Ebner	90
18.06.21	10:00	DP	Arbeitsunfälle an Kreissägen bei der Holzbearbeitung: Status und Entwicklungen	DI Georg Oberdorfer	45
21.06.21	14:00	I 4.0	Security als Grundlage für Safety – die Überwachung des Datenverkehrs	DI Dr. Rudolf Pichler	45
25.06.21	10:00	DP	Chemische Arbeitsstoffe – aktuelle rechtliche Entwicklungen	Mag. Heinz Schmid	60
28.06.21	14:00	I 4.0	Grenzen der Digitalisierung	DI Viktorio Malisa	45
02.07.21	13:00	DP	Gesund und sicher bei Hitze	Dr. Gerhard Orsolits	60

Lärminderung im Fokus

Am 28. April findet – wie jedes Jahr – der internationale Tag gegen Lärm statt. Diesen Anlass nutzt die Lärmgruppe der AUVA traditionell für Veranstaltungen zur Lärmprävention. Coronabedingt werden diese heuer virtuell stattfinden: Zwei Webinare zu den Themen „Maßnahmen zur Lärminderung“ und „Lärm am Arbeitsplatz“ stehen am Programm.

In Vor-Pandemie-Zeiten hat die AUVA gemeinsam mit dem Institut für Schallforschung in Wien aus Anlass des internationalen Tags gegen Lärm eine Informationsveranstaltung durchgeführt, heuer muss mit Rücksicht auf die geltenden Pandemie-Einschränkungen auf eine Präsenzveranstaltung verzichtet werden. An die Stelle der Präsenzveranstaltung treten am 28. April 2021 zwei jeweils 90-minütige **kostenlose Webinare** zu Themen der Lärmprävention.

Um 10:00 Uhr startet das Webinar „Lärm am Arbeitsplatz“, das von Dr. Wilhelm Wahler und Ing. Wolfgang Posseth geleitet wird und live auf dem sogenannten „DigitalHUB“ der AUVA-Hauptstelle gesendet wird. Ziel dieses Webinars ist es, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen Überblick zur Thematik **Lärm am Arbeitsplatz** zu geben. Die Inhalte umfassen technische Grundlagen, Informationen zur Gehörschädigung durch Lärm am Arbeitsplatz und eine Zusammenfassung der gesetzlichen Bestimmungen. Die beiden Fachleute zeigen auch auf, wie die Messung von Lärm am Arbeitsplatz erfolgen kann und wie die Ergebnisse der Messungen beurteilt werden können.

Ebenfalls am 28. April findet um 13:00 Uhr das Webinar „Maßnahmen zur Lärminderung“ statt. DI Mark Telnig und DI Eva Ruppert-Pils, beide ebenfalls fachkundige Organe für Lärminderung der Präventionsabteilung der



Zwei Webinare der AUVA greifen am internationalen Tag gegen Lärm das Thema Lärm und Lärminderung am Arbeitsplatz auf. Im Sinne des STOP-Prinzips sollte der Gehörschutz dabei die letzte mögliche Maßnahme sein.

AUVA-Hauptstelle, wollen dabei einen Überblick über mögliche Maßnahmen zur Lärminderung geben: Die Themen erstrecken sich von technischen Grundlagen zum Thema Schall über die gesetzlichen Bestimmungen bis hin zu Raumakustik, Kapselung, Abschirmung und Maßnahmen an der Quelle zur Lärminderung. Auch der Gehörschutz als persönliche Schutzausrüstung zur Lärmreduktion wird behandelt.

Zielgruppe beider Webex-Events sind Unternehmer, Vorgesetzte der mittleren und gehobenen Führungsebene, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner sowie Sicherheitsvertrauenspersonen.

Die Anmeldung zu den beiden kostenlosen Webinaren erfolgt über www.auva.at/sicherheitsschulung unter dem Menüpunkt Webinare, für Fragen steht das Schulungsbüro der AUVA-Hauptstelle unter der E-Mail-Adresse HUB-Schulung@auva.at zur Verfügung.

Auf lange Sicht sicher besser hören

Hören, was wichtig ist – nicht hören, was schädlich ist: Unter diesem Motto engagiert sich die Audio lab Austria GmbH, ein Teil der Neuroth-Gruppe, im betrieblichen Gehörschutz. Ziel des Unternehmens ist es, branchenspezifisch jedem Kunden individuell optimierte Lösungen für den Gehörschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten zu können.



Die Audio lab Austria GmbH – kurz ALA – hat ihren Sitz in Graz, Produktion und Vertrieb befinden sich in Lebring, rund 30 Kilometer südlich der steirischen Landeshauptstadt. Das Produkt- und Dienstleistungsspektrum der ALA umfasst mehrere Bereiche: Neben dem betrieblichen Gehörschutz sind es Hörschmuck, Hörlösungen für Personen, die sich mit dem Hören schwertun, Otoplastiken (Ohrpassstücke) aus unterschiedlichen Materialien (Silikon, Acrylat oder Titan), ergänzt je nach Bedarf um passende Gehörschutzlösungen und letztlich ein ergänzendes Zubehörangebot (beispielsweise Reinigungs- und Pflegeprodukte) zu den vorgenannten Bereichen. Mit den unter der Eigenmarke Earwear vertriebenen Produkten will man im Bereich Gehörschutz sowohl der Industrie als auch dem Gewerbe maßgeschneiderte Lösungen

offerieren. „Es geht nicht nur darum, wie sicher man hört, sondern auch darum, was man hören möchte. Und womit. Darum bieten wir passgenaue Produkte für alle Bedürfnisse“, formuliert es Armin Rauschenberger, einer der beiden Managing Directors der Audio lab Austria GmbH. „Als innovativer Partner für Industrie- und Geschäftskunden ist uns nicht nur die Entwicklung hochwertiger Produkte wichtig, wir legen auch großen Wert auf langfristige und vertrauensvolle Kundenbeziehungen.“

„Unsere Kunden und ihre Bedürfnisse zu kennen hilft uns dabei, sie optimal zu unterstützen – beispielsweise mit persönlichen Beratungen vor Ort, Mitarbeiter- oder Produktschulungen – wenn sie mal Hilfe brauchen“, ergänzt sein Kollege Thomas Schmerlaib.

Drei Produktlinien für individuell angepassten Gehörschutz

Grundlage für die individuell auf die Bedürfnisse zugeschnittenen Gehörschutz-Lösungen sind drei Produktlinien der Earwear-Reihe: Schon die sogenannte „Intro“-Linie, die als „Einsteiger-Produkte“ angeboten werden, erfüllt höchste Standards und alle Anforderungen, die heute an ein professionelles Hearing Protection Device gestellt werden. Zielgruppe dieser universellen Gehörschutzprodukte sind neben gewerblichen Kunden auch private Nutzer, die ihr Gehör bei Hobby, Party oder Konzerten gegen allzu großen Lärm schützen wollen. Mit Easy Sleep steht hier auch eine Serie zur Verfügung, die Störgeräusche wirksam filtern und so für einen erholsamen Schlaf zu Hause oder auf Geschäftsreisen sorgen soll. Individuell sicheres Hören – punktuell und perfekt abgestimmt – unter diesem Motto positioniert Audio lab Austria seine Earwear-Produktlinie „Core“. Sie besteht aus einer Reihe unterschiedlicher Gehörschutzsysteme, vom „Earwear Comfort“-Gehörschutzstöpsel aus Silikon mit anpassbarem Filter über die Gehörschutzsysteme der Serien Soundsaver® und ISOtunes® bis hin zu ebenfalls Bluetooth-fähigen Kapselgehörschutzmodellen mit hochwertiger Audioqualität. Sicheres Hören sowie Kommunizieren steht im Mittelpunkt der sogenannten „Pro“-Produkte. Hier geht es in Industrie und Handel darum, einerseits das Gehör der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu schützen, andererseits im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzes aber auch sicherzustellen, dass eine Kommunikation – sei es das Hören von Signalen oder die Sprachkommunikation mit Kolleginnen und Kollegen – im erforderlichen Ausmaß mit bestmöglicher Qualität sichergestellt werden kann. Die „Pro Line“ umfasst auch Produkte, die ganz speziell für einzelne Zielgruppen/Branchen entwickelt worden sind.

Risiko vermindern, Produktivität steigern: „Protection to Perfection“

Bei Audio lab Austria ist man überzeugt, dass sich Investitionen der Betriebe in einen individuellen Gehörschutz rechnen: „Wir sensibilisieren Unternehmen für das Thema Gehörschutz und machen so auf Potenziale aufmerksam. Denn sicheres Hören verringert nicht nur das Risiko für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere optimierten Kommunikationslösungen steigern gleichzeitig die Produktivität – weil damit endlich jedem genau das zu Ohren kommt, was er hören muss. Die initiale Funktionsprüfung sowie eine Anwenderschulung sorgen außerdem dafür, dass die Träger von Anfang an mit ihrem individuellen Gehörschutz vertraut sind“, führen Thomas Schmerlaib und Armin Rauschenberger aus.



Weichen für die Zukunft gestellt

Mit einer Reihe von Maßnahmen hat Österreichs führender Hörakustiker Neuroth die Weichen in Richtung Zukunft und der Weiterentwicklung als Unternehmensgruppe gestellt. Gemeinsam mit CEO Lukas Schinko, der das Familienunternehmen in vierter Generation leitet, bilden künftig Michael Paul (CFO) und Jürgen Seidler (COO) die Dreierspitze der Neuroth-Gruppe, die in sieben Ländern Europas erfolgreich tätig ist und sich auch strukturell neu aufgestellt hat: Aus der „Neuroth AG“ wurde die „Neuroth International AG“ – sie bildet künftig die Muttergesellschaft für alle Landesorganisationen der Unternehmensgruppe. Ihre Hauptsitze hat die Neuroth International AG wie gehabt in Graz (Headquarter) und Lebring (Supply Center).

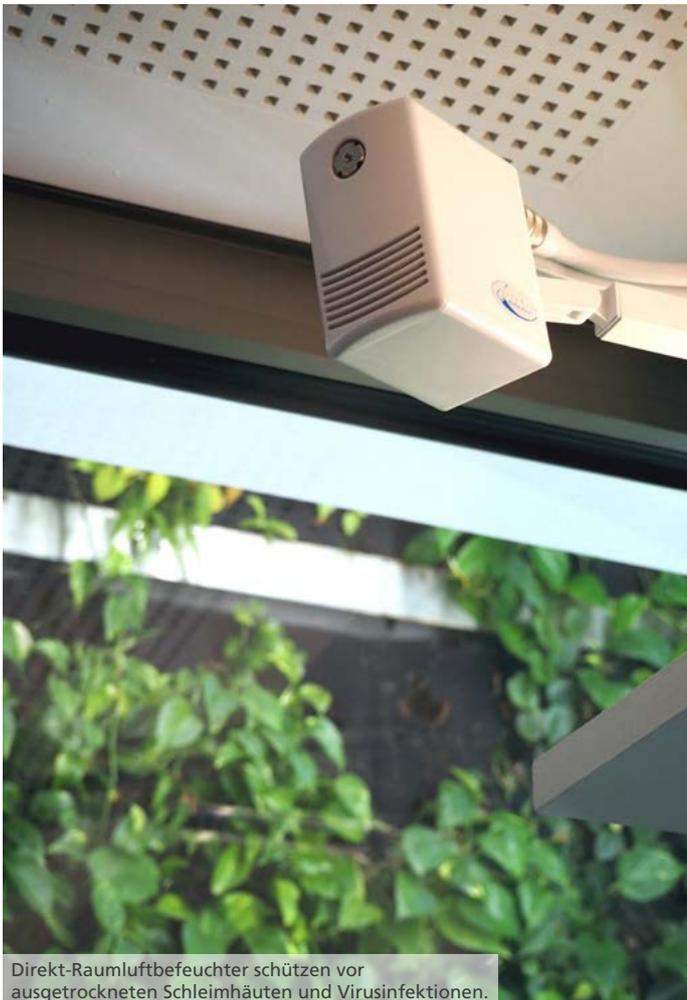
Der österreichische Markt wird daher künftig von einer eigenen Gesellschaft Österreich (Neuroth GmbH mit Sitz in Lebring) bedient. Auch auf den B2B-Bereich legt die Neuroth-Gruppe künftig einen noch stärkeren Fokus: Die Audio lab Austria GmbH (ALA) hat sich auf den Vertrieb individuell gefertigter Hörlösungen – wie z. B. Gehörschutz – für Industrie- und Geschäftskunden spezialisiert.

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

Wiener Gewerkschaft schützt mit Luftfeuchte

Vor Corona richtig investiert

Beschwerden über gereizte Schleimhäute und trockene Augen waren bereits 2018 Anlass für die Gewerkschaft younion, in eine zusätzliche Luftbefeuchtung zu investieren. Welche Bedeutung die optimale Luftfeuchte während der Corona-Pandemie bekommen würde, ahnte die Interessenvertretung zu diesem Zeitpunkt noch nicht. Seit 2018 sichert eine zusätzliche Luftbefeuchtung ein gesundes Raumklima für alle Mitarbeiter und schützt vor Virusübertragungen.



Direkt-Raumluftbefeuchter schützen vor ausgetrockneten Schleimhäuten und Virusinfektionen.

Für die Menschen und für das Leben da sein! Unter dieser Leitidee hat sich die überparteiliche Interessenvertretung 2015 in „younion – die Daseinsgewerkschaft“ umbenannt. Vorausgegangen war die Fusion der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und der Kunstlergewerkschaft. Younion vertritt 150.000 Mitglieder in über 250 verschiedenen Berufsgruppen. Die Gemeindebediensteten sind u. a. im Gesundheitswesen, im öffentlichen Verkehr und im Bildungssektor beschäftigt. Bereits seit den 50er-Jahren hat die Zentrale der Gewerkschaft ihren Standort in einem Bürogebäude in der Wiener Innenstadt.

Trockene Luft durch Lüftung

Im Zuge der zweijährigen Grundsanierung des Gebäudes wurde 2016 eine raumluftechnische Anlage mit Be- und Entlüftungsfunktion eingebaut. „Bereits im ersten Winter nach Wiedereinzug in das Gebäude gab es jedoch erhebliche Beschwerden unserer Mitarbeiter über zu trockene Luft: Trockene Schleimhäute, gereizte Atemwege, trockene Augen und Kopfschmerzen waren häufige genannte Symptome“, erinnert sich Michael Kerschbaumer, Leiter des Finanzreferates. Ursache war der durch die raumluftechnische Anlage gesteuerte Luftwechsel, der im Winter permanent kalte und trockene Außenluft in die Büroräume führt. Durch die Erwärmung der Luft sinkt die relative Feuchte, wenn nicht zusätzliche Feuchtigkeit eingebracht wird. Messungen ergaben, dass die relative Luftfeuchte im Winter bei younion bis auf unter 20 Prozent abfiel.

Bei der Suche nach Möglichkeiten, die relative Luftfeuchte konstant auf optimale Werte zwischen 40 und 50 Prozent zu erhöhen, wurden verschiedene technische Lösungen in Betracht gezogen: Die Befeuchtung über die raumluftechnische Anlage war nicht realisierbar, da für den nachträglichen Einbau zu wenig Platz zur Verfügung stand. „Wir haben daraufhin in den Büros auch mobile Standgeräte getestet, die aber außer zu hohem Reinigungsaufwand zu keiner nennenswerten Erhöhung der Luftfeuchte führten“, fasst Michael Kerschbaumer die ersten Überlegungen zusammen. Über den beauftragten Planer für die Lüftungstechnik wurde schließlich eine passende Lösung gefunden, die sich insbesondere zur Nachrüstung in Bestandsgebäuden eignet.

Optimale Luftfeuchte

Seit Ende 2018 setzt youunion in den Fluren und Büros eine Direkt-Raumlufbefeuchtung ein. Das System NanoFog vom Hersteller Condair Systems besteht aus kleinen Düsen-Luftbefeuchtern, die bei Bedarf mikrofeine Wasser-Aerosole an die Luft abgeben und so eine ganzjährig optimale Luftfeuchte sichern. Für Michael Kerschbaumer war vor allem der einfache und flexible Einbau bei der Entscheidung ausschlaggebend: „Die dünnen Schläuche und Leitungen benötigen wenig Platz und konnten im laufenden Bürobetrieb in die vorhandenen abgehängten Decken und Versorgungsschächte verlegt werden.“ Gesteuert werden die 40 einzelnen Luftbefeuchter über Digital-Hygrometer, die kontinuierlich die Luftfeuchte messen und die Befeuchtung bei Unterschreiten des Sollwertes aktivieren. Wolfgang Gräf, Fachberater bei Condair Systems, beschreibt die Wasseraufbereitung dabei als Herzstück der Luftbefeuchtungsanlage: „Über die systemeigene Umkehrosmose und Hochdruckpumpe werden die Luftbefeuchter immer mit keim- und mineralfreiem Wasser versorgt. Zur effizienten Wartung ist die an unsere Kunden vermietete Wasseraufbereitung komplett in mobile Kleincontainer eingebaut. Im Rahmen der Full-Service-Miete tauschen wir die Systeme halbjährlich aus und garantieren so uneingeschränkte Hygiene und Betriebssicherheit.“

Akzeptanz und Funktion sehr gut

Die Installation der Direkt-Raumlufbefeuchtung erfolgte bei youunion in zwei Phasen: „Wir haben zunächst einen Feldversuch im 5. Stockwerk des Gebäudes beauftragt, um sowohl die Akzeptanz der Mitarbeiter als auch die technische Funktion des Systems zu testen. Das Ergebnis überzeugte in beide Richtungen. Bereits drei Monate später haben wir die Anlage auf alle sieben Büroetagen erweitert. Die Mitarbeiter bewerteten die zusätzliche Luftbefeuchtung von Anfang an als sehr posi-



Michael Kerschbaumer (links), Leiter des Finanzreferates bei youunion, gemeinsam mit Wolfgang Gräf, Fachberater für die Condair Systems

tiv und wertschätzend. Beschwerden über trockene Schleimhäute oder Atemwege haben wir seitdem keine mehr“, freut sich Michael Kerschbaumer. Auch technisch überzeugt die Direkt-Luftbefeuchtung hinsichtlich Funktionalität und Wartung. Insbesondere das Mietsystem wird bei youunion als Vorteil gesehen. Transparente Kosten und das All-inclusive-Servicepaket geben dem Betreiber Planungssicherheit und schützen vor dem Ausfall der Anlage.

Zusätzlicher Infektionsschutz

„Ich bin sehr zufrieden mit der gefundenen Lösung. Was wir zum Zeitpunkt der Entscheidung für die zusätzliche Luftbefeuchtung noch nicht wissen konnten, ist die Bedeutung in Zeiten der Corona-Pandemie: Die jetzt optimale Luftfeuchte schützt auch vor der Virusverbreitung im Gebäude und gibt meinen Kollegen und mir so eine zusätzliche Sicherheit“, unterstreicht Michael Kerschbaumer die Bedeutung für den Gesundheitsschutz.

Whitepaper



Über neue Möglichkeiten der Luftbefeuchtung speziell in Bürogebäuden informiert ein aktuelles Whitepaper der Condair Systems GmbH. Enthalten sind u. a. aktuelle Lösungen für die Nachrüstung und Praxisbeispiele. Das 16-seitige Whitepaper kann hier kostenfrei bestellt werden: www.condair-systems.at/luftfeuchte-in-buerogebaeuden

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

Der richtige Handschuh bei Arbeitsplätzen mit Touchscreens



Mensch-Maschine-Interaktion, Industrie 4.0, Digitalisierung der Produktion, Industrie-Monitore, kapazitive Displays, Smartphones und Tablets – das sind heute Standards bei der täglichen Arbeit.

Ist der eingesetzte Handschuh auf dem Stand der Technik? Tragen Sie einen komfortablen Handschuh mit der **korrekten Schutzwirkung** und können Sie damit noch die **Touchscreens** bedienen? Die Lösung muss heißen: Einsatzzweck + Komfort + Langlebigkeit + Reinheit + Touchscreen-Fähigkeit.

ATG® produziert Marken-Handschuhe von gleichbleibend hoher Qualität, die diesen hohen Ansprüchen gerecht werden – mit hohem Komfort durch eine perfekte Passform, großartiger **Beweglichkeit**, maximaler **Atmungsaktivität** und idealer **Feinfühligkeit**. MaxiFlex®-Handschuhe sind besonders abriebfest, langlebig und können bei 60 °C gewaschen werden. Sie verfügen über das dermatologische Gütesiegel der Skin Health Alliance, sind vorgewaschen und nach OEKO-TEX® STANDARD 100 zerti-

fiziert, REACH-konform und frei von SVHCs (besonders besorgniserregenden Stoffen). Immer frisch und sauber. MaxiFlex® ist bei allen gängigen Touchscreen-Anwendungen einsetzbar – ein Upgrade, das bewährte Eigenschaften wie Langlebigkeit und Reinheit bei maximaler Atmungsaktivität für den Umgang mit Touchscreens optimiert, ohne dabei Kompromisse bei Hautverträglichkeit und Nachhaltigkeit zu machen. Mehr Informationen zu ATG® und Produkten finden Sie unter www.atg-glovesolutions.com/de.



Den Arbeitstag „durchstehen“ mit CONNEXIS Safety



„**Alles ist verbunden.** Unsere Muskeln, Knochen und Organe sind umhüllt von einem Bindegewebe – den Faszien“, erklärt Dr. Robert Schleip, ein führender Kopf in der Faszienforschung. Seit die wichtige Rolle der Faszien erkannt wurde, gibt es zahlreiche Anleitungen, wie man sie trainieren kann, um Fitness und Wohlbefinden zu verbessern.

Das ist nicht nur im Alltag sinnvoll, sondern auch im Arbeitsleben. Denn viele Mitarbeiter verbringen ihren Tag im Stehen oder mit monotonen Bewegungen, was die Faszien schädigen und u. a. zu Rückenschmerzen führen kann. „Das kann auch passieren, wenn wir unsere Füße mit dem falschen Schuhwerk kaltstellen“, so Dr. Schleip. Damit Mitarbeiter, die in Produktion oder Lagerlogistik viel auf den Beinen sind, ihren Arbeits-

tag im Wortsinn „durchstehen“, hat HAIX die **„CONNEXIS Safety“-Sicherheitsschuhe** für den Indoor-Einsatz entwickelt. Durch Zug an einem speziellen Tape, das durch den Schuh verläuft, werden die Faszien in der Fußsohle permanent leicht stimuliert. Ziel ist es, dadurch negative Auswirkungen auf den Bewegungsapparat zu reduzieren und die Leistungsfähigkeit des Trägers zu erhalten.

Zudem wurde für „CONNEXIS Safety“ ein orthopädischer Leisten entwickelt, der der Fußform nachempfunden ist und sich durch **hohen Tragekomfort** auszeichnet. Für den nötigen Rundumschutz sorgen eine rutschhemmende Sohle und eine Zehenschutzkappe aus faserverstärktem Kunststoff.

Wichtiger denn je: Sicherheitstraining in Zeiten der Pandemie



Gerade in Krisenzeiten – wie jetzt während der COVID-19-Pandemie – ist eine konsequente Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Arbeitsschutz grundlegend für den Erfolg eines Unternehmens. Gut ausgebildete Mitarbeiter können rascher in andere Unternehmensbereiche wechseln, durch ihr Wissen neue Abläufe voranbringen und verhalten sich sicherheitsbewusster im Arbeitsalltag.

Certific, Partner von Haberkorn, konnte seit Beginn der Pandemie trotz Lockdowns und strenger gesetzlicher Sicherheitsvorkehrungen gute Erfahrungen beim Abhalten von Sicherheitstrainings sammeln. Bewährte praxisorientierte Trainingskonzepte werden routiniert mit Maske und Sicherheitsabstand durchgeführt. Die Praxistrainings finden mit einem Übungs-Truck im Freiluftbereich oder in großen Hallen statt.

Einen Auszug der Highlights von Trainingsmöglichkeiten und Ausbildungen bietet die neue Haberkorn-Broschüre **Praxisorientiertes Sicherheitstraining**. Klicken Sie unter www.haberkorn.com am besten gleich rein. Haberkorn berät Sie selbstverständlich auch persönlich zu Aus- und Weiterbildungen im Bereich Arbeitssicherheit.

www.haberkorn.com shop.haberkorn.com

Wie Luftfeuchte die Gesundheit schützt



Gebäude und Arbeitsplätze können auch krank machen. Wie anfällig wir in unseren Gebäuden geworden sind, zeigen die Erkenntnisse aus der Corona-Pandemie. **Zu wenig Frischluft, zu hohe Temperaturen**, zu trockene Luft – diese und weitere Faktoren haben einen direkten Einfluss auf die Verbreitung von Virusinfektionen.

Ansteckung durch Luftübertragung

Virale Infektionen der Atemwege werden nahezu ausschließlich von Mensch zu Mensch in Innenräumen übertragen. Häufigster Ansteckungsweg ist die Luftübertragung im Nahbereich über Tröpfchen und im

Fernbereich über **Aerosole**. Von einer infizierten Person ausgestoßene Viren werden von einem anderen Menschen eingeatmet und über die Schleimhäute der oberen Luftwege aufgenommen. Je nach Größe der Partikel spricht man von einer Tröpfchen- oder einer Aerosolübertragung. Aufgrund ihrer geringen Größe sind Aerosole besonders leicht. Virenbeladene Aerosole können sich in großen Räumen über eine erhebliche Zeitspanne in der Luft ausbreiten.

Relevant für die Ausbreitung ist u. a. die Luftfeuchte, die direkten Einfluss auf Reichweite, Schwebefähigkeit und Infektiosität der Aerosole hat. Wie eine optimale Luftfeuchte **vor Virusübertragungen schützt**, erklärt ein anschauliches Erklärvideo der Condair Systems GmbH. Das Video und ein aktuelles Whitepaper „Gebäude gesünder machen“ sind auf der Webpage www.condair-systems.at/gesunde-gebäude abrufbar.

Mit Workwear von Reindl in den Frühling



Reindl bietet ein ausgewähltes Sortiment von Low-Budget-Workwear bis hin zur Multinorm-Arbeitsschutzkleidung nach sieben Schutznormen, die im Notfall auch Leben retten kann. Dabei richten sich die Produkte hauptsächlich nach den **Bedürfnissen und Vorstellungen der Kunden**. Bei Reindl wird etwa die Hälfte der Aufträge kundenindividuell produziert. Reindl implementiert gerade ein neues Serviceportal, mit dem kundenindividuelle Arbeitskleidung und Artikel direkt von Unternehmensmitarbeitern über Computer, Tablet oder Smartphone bestellt werden können. Die Mitarbeiter bestellen selbständig innerhalb eines zulässigen Rahmens. Die Einkäufer und Teamleiter setzen den Rahmen fest und kontrollieren die Einhaltung von Budgetgrenzen. Das bedeutet für Unternehmen mit vielen Mitarbeitern und Abteilungen eine große **Arbeiterleichterung** bei gleichzeitiger **Kostenkontrolle**.

Workwear-Trends 2021 – Warnschutzkleidung ist ein klarer Trend.

Die Sichtbarkeit der Mitarbeiter spielt eine immer größere Rolle für Unternehmen. Im neuen Arbeitsschutzkatalog 2021 präsentiert Reindl deshalb neue Kollektionen und viele neue Produkte im Bereich Warnschutz. Der Online-Katalog kann auf www.reindl.at/service/kataloge von jedermann durchgeblättert werden.

Bei der Workwear setzen sich dezente farbliche Akzente wie z. B. Kontrastnähte oder kleinere Reflektor-Einsätze durch. Cordura® zur Verstärkung an den Knien bzw. Stretch-Einsätze im Gesäßbereich sind für viele Branchen funktionelle Must-haves. Die moderne „Extrem Line“-Kollektion von Reindl erfüllt diese Trends und wurde letztes Jahr auch als Schutzkleidung in Warngelb und -orange mit dunkelblauen Kontrasten zertifiziert.

Audio lab Austria: Neuer innovativer B2B-Anbieter für individuelle Hörlösungen



Vom maßgefertigten Industrie-Gehörschutz über stylishen Hörschmuck bis zu modernen Kommunikationslösungen: Rund ums Thema Hören gibt „Audio lab Austria“ künftig als neuer Player im B2B-Bereich den Ton an. Das aus der Neuroth-Gruppe heraus entstandene Unternehmen mit Sitz in Graz hat sich auf den Vertrieb individuell gefertigter Hörlösungen für Industrie- und Geschäftskunden aus aller Welt spezialisiert.

Hören ist nicht gleich hören. Denn so wie jeder Mensch an sich einzigartig ist, ist auch das Gehör von Person zu Person unterschiedlich. Und damit sind es auch die Bedürfnisse, wenn es darum geht, was man in einer bestimmten Situation hört – oder eben nicht. Dementsprechend individuell sind auch die Hörlösungen der Audio lab Austria GmbH (ALA) – dem neuen Player am B2B-Markt, der sich auf den internationalen Vertrieb individuell gefertigter Lösungen rund ums Thema Hören spezialisiert hat. So reicht das Portfolio von maßgefertigten Gehörschutz- und Kommunikationsprodukten für Industrie, Gewerbe und Handel bis zum stylishen Hörschmuck. Mit ALA verstärkt die Neuroth-Gruppe als führendes österreichisches Hörakustikunternehmen ihre B2B-Aktivitäten: „Ein gutes Gehör ist speziell im Arbeitsalltag und beruflichen Umfeld unerlässlich – auch für die Kommunikation. Darauf möchten wir uns in Zukunft mit unseren Produkten und unserer Expertise noch stärker konzentrieren – unter dem Motto: **sicher, besser und schöner hören**“, sagt Armin Rauschenberger, kaufmännischer ALA-Geschäftsführer. „Wir freuen uns, als Teil der Neuroth-Gruppe auf über 110 Jahre Erfahrung im Gehörschutz- und Hörakustikbereich zurückgreifen zu können.“

Maßgefertigter Gehörschutz für Industrie & Co.

Ob im Großraumbüro, in einer Produktionshalle, in einer Werkstatt oder am Bau – in unserem Arbeitsumfeld wirken viele Geräusche in unterschiedlichster Intensität auf uns ein. Nicht umsonst ist Lärmschwerhörigkeit die zweithäufigste Art einer Hörminderung. „Ein individueller Gehörschutz verringert nicht nur das Risiko für Mitarbeiter, sondern steigert gleichzeitig die Produktivität“, sagt Thomas Schmerlaib, vertrieblicher ALA-Geschäftsführer.

www.earwear.me www.audiolabaustria.com

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



CONNEXIS SAFETY

Indoor-Sicherheitsschuh mit
aktiver Faszienstimulation

WEITERE INFOS UNTER
www.haix-connexis.de



KEEP PERFORMING

Qualitativ hochwertige Funktionsschuhe
für **JOB & FREIZEIT!**

Erhältlich bei Ihrem **Fachhändler**
oder im HAIX® Webshop www.haix.de/sicherearbeit



www.haix.com

MaxiFlex®

PRECISION HANDLING™

proRange®



waschbar

DER WAHRSCHEINLICH 'SAUBERSTE' MONTAGEHANDSCHUH AUF DEM MARKT.

Sauberkeit, Hautverträglichkeit sowie Nachhaltigkeit: diese Merkmale gewinnen für verantwortungs-bewusste Menschen immer mehr an Bedeutung.

MaxiFlex® Ultimate™ kombiniert die Eigenschaften zu einem leistungsstarken Produkt und übernimmt damit Verantwortung.

Er verfügt über das **dermatologische Gütesiegel der Skin Health Alliance**, wurde vor dem Verpacken **gewaschen** und ist nach dem **Standard 100 by OEKO-TEX®** zertifiziert.

Doch damit nicht genug – in der Praxis kann MaxiFlex® Ultimate™ nach Gebrauch bei 60°C gewaschen und wieder verwendet werden. Das spart Geld und verbessert die Hygiene im Einsatz.

MaxiFlex® - the best a hand can get™



NEU
Touchscreen fähig



J. Staffl – Arbeitsschutz GmbH
Mattseer Landesstrasse 1a
5161 Elixhausen / Austria
office@staffl-arbeitsschutz.at



Erfahren Sie mehr: www.atg-glovesolutions.com

*08.BH.57867 Hohenstein HTTI