

## Kontaktieren Sie uns!

Weiter führende Informationen erhalten Sie im Internet unter [www.auva.at](http://www.auva.at), bei der für Sie zuständigen AUVA-Landesstelle, bei der AUVA-Hauptstelle und - falls Ihr Betrieb von AUVAsicher betreut wird - von Ihrer AUVAsicher-Präventivfachkraft.

AUVA Landesstelle Graz  
Göstinger Straße 26  
8020 Graz

E-Mail: [GUV@auva.at](mailto:GUV@auva.at)  
Telefon +43 316 505-2604

AUVA Landesstelle Linz  
Garnisonstraße 5  
4017 Linz

E-Mail: [LUV@auva.at](mailto:LUV@auva.at)  
Telefon +43 732 23 33-8405

AUVA Landesstelle Salzburg  
Dr. Franz-Rehrl-Platz 5  
5010 Salzburg

E-Mail: [SUV@auva.at](mailto:SUV@auva.at)  
Telefon +43 662 21 20-4442

AUVA Landesstelle Wien  
Webergasse 4  
1200 Wien

E-Mail: [WUV@auva.at](mailto:WUV@auva.at)  
Telefon +43 1 331 33-252

AUVA Hauptstelle  
Adalbert-Stifter-Straße 65  
1200 Wien

E-Mail: [HUB@auva.at](mailto:HUB@auva.at)  
Telefon +43 1 331 11-416

Medieninhaber und Hersteller:  
Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)  
Verlags- und Herstellungsort: Wien

Grafische Gestaltung und Layout:  
GrafikDesign Fredric Hutter, Brunn am Gebirge



# Partnerschaft für Prävention: Von A bis Z



## Arbeitnehmer/-innenschutz

**Unter diesem Begriff werden alle Maßnahmen, Mittel und Methoden zusammengefasst, die Arbeitnehmer/-innen vor Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit schützen sollen während sie ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen.**

Das reicht von der Unfallverhütung über menschengerechte Arbeitsgestaltung bis hin zu Ge-sundheit im Allgemeinen und den Schutz vor psychischer Fehl-Belastung.

Arbeitnehmer/-innenschutz in Österreich ist maßgeblich von EU Richtlinien und Programmen bestimmt. Diese haben einen starken Einfluss auf die Gesetze der einzelnen Länder innerhalb der EU und sollen damit sicherstellen, dass die Prinzipien und Regeln im gesamten europäischen Wirtschaftsraum vergleichbar sind. Das wichtigste österreichische Gesetz ist hier das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) von 1994. Dieses Gesetz trat in seiner heutigen Form im Jänner 1995 in Kraft. Es regelt alle Pflichten und Verantwortlichkeiten und besagt unter anderem, dass sowohl Arbeitgeber/-innen wie auch Arbeitnehmer/-innen für den Sicherheit und Gesundheit verantwortlich sind.

### Hätten Sie es gewusst?

Arbeitnehmer/-innenschutz ist auch in Österreich erst seit etwa 150 Jahren ein Thema. Zuvor waren Kinderarbeit, lange Arbeitsstunden und mangelnde Schutzvorkehrungen noch sehr geläufig. Heute liegt das Hauptaugenmerk beim Arbeitnehmer/-innenschutz auf der Prävention.

**In Kooperation mit dem Verlag Österreich gibt die AUVA eine halbjährlich aktualisierte Sammlung der relevanten Rechtsvorschriften inkl. Erläuterungen**

in Form einer CD-ROM mit dem Titel **A-Expert zum Arbeitnehmer/-innenschutz** heraus.

Weitere Infos: [www.a-expert.at](http://www.a-expert.at)

## Arbeitsklima

**Arbeitnehmer/-innen nehmen die Qualität des Zusammenwirkens am Arbeitsplatz individuell verschieden wahr. Der Begriff Klima ist in Anlehnung an Wetterphänomene bewusst gewählt, da sich auch das Empfinden des Arbeitsklimas etwas diffus von „sonnig und heiter“ über „drückend“ bis zu „gewittrig“ einstufen lässt.**

Das Arbeitsklima wirkt unmittelbar auf die einzelnen Beschäftigten. Für Motivation und Arbeitsfreude ist das Arbeitsklima von großer Bedeutung. Zufriedene Beschäftigte, die ihr Arbeitsklima als harmonisch beschreiben, sind meistens produktiver und kreativer, während ein schlechtes Klima Krankenstände fördert, Produktionsausschuss erhöht und die Leistung minimiert.

Unternehmen bewerten das Arbeitsklima unterschiedlich. Während manche es als unveränderbar und zufällig einschätzen, wird in anderen Unternehmen bewusst und gezielt auf die Förderung eines guten Arbeitsklimas hingearbeitet. Dabei wirken nach heutiger Erkenntnis verschiedene Faktoren auf das Arbeitsklima ein. Dazu zählen die Möglichkeit, sich selbst zu verwirklichen, kreativ zu sein und Probleme zu lösen, realistische und klare Aufgabenverteilung, Erfolgserlebnisse, ergonomische Arbeitsbedin-

gungen, offene *Kommunikation* und ein freundlicher Umgang aller Beschäftigten einschließlich der *Führungskräfte*.

## Arbeitspsychologe/-in

**Arbeitspsycholog/-innen beschäftigen sich damit, wie sich ganz normale Menschen bei der Arbeit verhalten und wie sie ihren Arbeitsplatz erleben.**

Die Arbeit kann unter bestimmten Voraussetzungen für den Menschen stressbehaftet, belastend und für die Psyche schädlich sein. Das soll vermieden werden. Denn psychische Belastungen sind im Hinblick auf *Sicherheit* und *Gesundheit* ebenso gefährlich wie physische Gefahren. Deshalb analysieren Arbeitspsycholog/-innen, welche Faktoren krank machen und welche der Gesundheit förderlich sind. So kann man vorbeugen. Arbeitspsycholog/-innen helfen mit ihrem Wissen aber auch bei der gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeitsabläufen, der Bereinigung von Schnittstellenproblemen oder der Erstellung verständlicher Anleitungen.

**Im Rahmen der Kampagne „Partnerschaft für Prävention – Gemeinsam sicher und gesund“ werden Seminare und Workshops zu reduzierten Preisen angeboten.**

### Hätten Sie es gewusst?

Die AUVA beschäftigt Experten/-innen, die das breite Spektrum der Arbeitspsychologie abdecken.  
[www.auva.at/arbeitspsychologie](http://www.auva.at/arbeitspsychologie)

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

## Arbeitsunfall

**Der Arbeitsunfall unterscheidet sich vom Freizeitunfall nicht zwangsläufig durch die Art des Schadens, den die Person durch ein plötzlich auftretendes unerwünschtes Ereignis erleidet, sondern lediglich durch die Umstände in denen er passiert: nämlich am Arbeitsplatz oder auf dem Weg dorthin bzw. von dort.**

Für die Versicherung ist daher wichtig wann und wo ein Unfall passiert ist. Versichert sind Arbeitstätigkeiten. Ein Arbeitsunfall muss also zeitlich, örtlich und von der Unfallursache her in Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehen. Arbeitsunfälle müssen in jedem Fall dem/r Arbeitgeber/-in gemeldet werden. Die Frage, wer die Schuld am Unfall trägt, ist grundsätzlich nicht relevant für die Versicherung.

Ein Autounfall kann also ein Arbeitsunfall sein oder auch nicht. Die Versicherungsleistungen nach einem Arbeitsunfall sind viel besser als nach einem Freizeitunfall.

### Information

Arbeitgeber/-innen sind verpflichtet, Arbeitsunfälle zu dokumentieren und bei Ausfallszeiten von mehr als 3 Arbeitstagen dem zuständigen Unfallversicherungsträger mittels Formular [www.auva.at/unfallmeldung](http://www.auva.at/unfallmeldung) zu melden.

Zusätzlich müssen Arbeitsunfälle und Beinahe-Unfälle im Betrieb ausgewertet werden. Und es müssen Maßnahmen eingeleitet werden, um diese in Zukunft zu verhindern.

Auch Schüler/-innen und Studierende sind auf diese Art versichert hinsichtlich des Ausbildungsplatzes. Ebenso Kindergartenkinder im verpflichtenden Kindergartenjahr. Eine weitere Sonderregelung gibt es für

freiwillige Hilfsdienste wie die Feuerwehr. Unfälle bei deren Ausbildung und Einsätzen werden wie Arbeitsunfälle behandelt.

## Aufmerksamkeit

**Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz fordert besondere Aufmerksamkeit von allen. Arbeitnehmer/-innen müssen aufmerksam gegenüber möglichen Gefahrenquellen und Gesundheitsrisiken sein und diese melden.**

Sicherheitsvertrauenspersonen richten ihre Aufmerksamkeit darauf, Ideen zu sammeln wie man Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz verbessern kann. Präventivfachkräfte beobachten bei ihren Begehungen im Betrieb aufmerksam, wo physische und psychische Gefahren lauern.

Ein klarer Kopf ist wichtig um aufmerksam zu sein. Wer bei der Arbeit übermüdet oder berauscht ist, der ist besonders gefährdet – und eine Gefahr für andere. Vor allem dann, wenn Werkzeuge und Maschinen zu bedienen sind oder anderweitig besondere Sorgsamkeit geboten ist, weil die Gesundheit von Menschen auf dem Spiel steht. Auch Stress und Ablenkung lässt Aufmerksamkeit sinken. Führungskräfte müssen die Präventionskultur im Unternehmen aufmerksam beobachten, fördern und schützen.

## Die AUVA und AUVAsicher

**AUVA steht für Allgemeine Unfallversicherungsanstalt. Das ist die soziale Unfallversicherung in Österreich für Erwerbstätige, Schüler/-innen, Studierende, Kindergartenkinder sowie freiwillige Hilfsorganisationen, wie die Feuerwehr.**

Sie bietet Präventionsleistungen, Unfallheilbehandlung, sorgt für Rehabilitation und zahlt Entschädigungen. Die AUVA ist einer von vier sozialen Unfallversicherungsträgern in Österreich, die sich auf jeweils andere Personengruppen spezialisieren. Die AUVA besitzt ein Forschungs- und

### Hätten Sie es gewusst?

Die 4 Sozialversicherungsträger in Österreich, die die soziale Unfallversicherung übernehmen:

**Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA):** Arbeiter/-innen, Angestellte, Bedienstete von Bergbaubetrieben, gewerblich selbständig Erwerbstätige, Schüler/innen, Studierende und andere besonders geschützte Personengruppen

**Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB):** selbstständige Land- und Forstwirte

**Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB):** Beschäftigte bei Eisenbahngesellschaften

**Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA):** Beschäftigte des öffentlichen Diensts (Beamte, Vertragsbedienstete, Universitätsangestellte), Träger öffentlicher Staatsfunktionen, Bedienstete der Versicherungsanstalt selbst.



- Prävention
- Unfallheilbehandlung
- Rehabilitation
- Entschädigung

**Alles aus EINER Hand!**



Verwaltungszentrum für die zentrale Koordination. Die Landes- und Außenstellen kümmern sich um die Betreuung der Versicherten. Die AUVA leitet 7 Unfallkrankenhäuser, 3 Rehabilitationszentren und eine Rehabilitationsklinik, in denen Verletzte nach Arbeitsunfällen oder an Berufskrankheiten Erkrankte behandelt werden.

Die AUVA hat in ihren jeweiligen Landes- und Außenstellen Präventionszentren eingerichtet, die AUVA sicher genannt werden. Diese stellen Klein- und Mittelbetrieben Präventivfachkräfte als Berater/-innen unentgeltlich zur Verfügung.

## Berufskrankheit

**Neben dem Arbeitsunfall ist auch die Berufskrankheit von der gesetzlichen Unfallversicherung abgedeckt. Schädliche Einwirkungen bei der Arbeit über längere Zeit hinweg können die Gesundheit beeinträchtigen und krank machen.**

Durch Chemikalien und giftige Gase können zum Beispiel Allergien, Atemwegserkrankungen oder Hautkrankheiten entstehen. Dauerlärm verursacht Gehörschäden. Um als Berufskrankheit anerkannt zu werden, muss gemeldet werden, dass der Schaden durch die Arbeit entstanden ist. Nur dann können Versicherungsleistungen wie etwa Umschulungen auf Kosten des Unfallversicherungsträgers in Anspruch genommen werden. Nicht alle Krankheiten gelten als Berufskrankheiten. Eine Liste anerkannter Berufskrankheiten ist dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) angehängt. Bandscheibenleiden oder Burnout sind beispielsweise zwar auch

arbeitsbedingte Erkrankungen; sie sind aber keine Berufskrankheiten.

Häufigste Berufskrankheiten 2011	
1. Lärmschwerhörigkeit	60,2%
2. Atemwegs- und Lungenerkrankungen (bösartige Neubildungen und Reizungen durch chemische Stoffe)	15,3%
3. Hauterkrankungen	11,5%
4. Asthma bronchiale	4,8%

Quelle: AUVA Statistik 2011

Die Liste der Berufskrankheiten finden Sie ebenfalls auf der AUVA Website.

## Committment

**Unter dem englischen Begriff Commitment versteht man in etwa „verbunden sein“ oder „jemandem oder einer Sache verpflichtet sein“. Damit ist gemeint, wie stark sich eine Person mit ihrem oder seinem Unternehmen identifiziert.**

Commitment und Arbeitnehmer/-innenschutz gehen Hand in Hand. Ein Arbeitsplatz, der als sicher und gesund empfunden wird, und wo ein harmonisches Arbeitsklima herrscht, ist gut für das Commitment der Beschäftigten. Da sinken Krankenstände, Personalwechsel und Stresspegel, es wird offen über Probleme und Ideen diskutiert und die Motivation ist höher als anderswo. Ein „Wir-Gefühl“ entsteht. Wo man sich wertgeschätzt fühlt, dort steigt das Commitment. Die Belegschaft, das Team, wird bestän-



diger und stabiler. Und das bedeutet wiederum, dass sich Ziele besser verwirklichen lassen. Zum Beispiel das Ziel, einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz zu schaffen. Die Beschäftigten sind besser vertraut mit Sicherheitsvorkehrungen. Sie sind aufmerksamer, der Dialog ist offener und das Vertrauen untereinander größer. Die Beschäftigten fühlen sich auch stärker verantwortlich für einander.

## Erfolg

**Erfolg hat, wer seine gesetzten Ziele erreicht. Ob und wann man diese Ziele erreicht hat, kann man natürlich nur wissen, wenn man diese auch klar definieren und messen kann.**

Im Arbeitnehmer/-innenschutz gibt es verschiedene Indikatoren, oder Hinweise, für Erfolg. Dazu gehören ein gesteigertes Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheit und höhere Achtsamkeit bei den Beschäftigten eines Unternehmens. Oder geringere Ausfallzeiten durch Krankheit. Das senkt Kosten wie zum Beispiel die für Entgeltfortzahlungen bei Arbeitsausfall. Durch höhere Achtsamkeit können Arbeitsunfälle vermieden werden. Auch ein gutes Arbeitsklima lässt sich messen. Es steigert die Motivation der Beschäftigten. Sie gehen gern zur Arbeit und identifizieren sich besser mit dem Betrieb. Das wiederum steigert dessen Produktivität. Erfolg muss also messbar sein. Ein Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem (AUVA-SGM) unterstützt Betriebe dabei, ihren Erfolg in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu messen und nachzuvollziehen.

## Führungskraft

**Führungskräfte haben eine besonders wichtige Funktion im Arbeitnehmer/-innenschutz. Sie sind verantwortlich für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie müssen stets informiert sein über Gesetze, Neuheiten und die Situation im eigenen Unternehmen.**

Sie müssen diesen Bereich also aufmerksam überwachen. Gleichzeitig sollen sie die Beschäftigten motivieren und darin bestärken, selbst zum Schutz beizutragen. Zu ihren Aufgaben gehört es, eine strategische Richtung im Unternehmen vorzugeben, Vorbild zu sein und Vertrauen zu schaffen. Ihr eigenes Verhalten beeinflusst das Arbeitsklima und wirkt so auf Stress, Leistung und Motivation der Beschäftigten. Wie Führungskräfte mit Informationen und Kommunikation, Wertschätzung und Anerkennung von Leistungen umgehen, und wie aufmerksam sie gegenüber dem Thema Arbeitnehmer/-innenschutz sind, spiegelt sich in der gesamten Belegschaft wieder.

### Information

Führungskräfte erhalten Informationen über neue Gesetze und Verordnungen sowie Unterstützung bei der Umsetzung durch die Präventivfachkräfte.

**Im Rahmen der Kampagne „Partnerschaft für Prävention – Gemeinsam sicher und gesund“ werden Seminare und Workshops zum Thema Führungsverhalten zu reduzierten Preisen angeboten.**

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

## Gemeinsam

**Sicherheit und Gesundheit lassen sich nur gemeinsam erreichen. Arbeitgeber/-innen tragen in erster Linie die rechtliche Verantwortung. Doch auch Arbeitnehmer/-innen tragen Verantwortung für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit. Und für die von anderen, die durch ihre Handlungen betroffen sein könnten.**

Nur wenn alle gemeinsam daran arbeiten, kann das Ziel Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit erreicht werden. Durch die Beteiligung aller Beschäftigten schon in der Planungsphase wird ein besseres Verständnis für die Gründe von bestimmten Maßnahmen entwickelt. Beschäftigte tragen durch ihren Rat und ihre Vorschläge zu praktischen und sinnvollen Lösungen bei. Und schließlich halten sich alle Beschäftigten viel eher an Vereinbarungen, die sie selbst mit getroffen haben. Eine solche Kultur der Kooperation und des Dialogs im Unternehmen muss von Führungskräften gefördert werden.

## Gesundheit

**Gesundheit ist viel mehr als nur das Fehlen von Krankheit und Gebrechen. Gesundheit ist der Zustand vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens. So lautet die Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO).**

Dieses Wohlergehen kann negativ beeinträchtigt werden durch Risiken, die die Wahrscheinlichkeit von Krankheit oder Verletzung erhöhen. Die Gesundheit ist also immer durch verschiedene

psychische, physische oder soziale Faktoren in Gefahr. Sie muss besonders geschützt werden indem man diese Risiken verringert.

Im Arbeitnehmer/-innenschutz wird die Definition von Gesundheit auf den Bereich Arbeit eingeschränkt. Das Regelwerk der AUVA zum Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem (AUVA-SGM) beschreibt sie als die „Gesamtheit von körperlicher, geistiger, sozialer und psychischer Fähigkeit, die Arbeit zu bewältigen. Sie umfasst auch Aspekte des Wohlbefindens und der Arbeitszufriedenheit“. Der Schutz von Gesundheit am Arbeitsplatz ist ethisch und wirtschaftlich wichtig. Mit verbesserter Gesundheit

können Ausfallzeiten verringert, das Arbeitsklima verbessert, Leistungen gesteigert und Kosten gesenkt werden.

### Weitere Informationen:

AUVA-SGM - Das Regelwerk zum Sicherheits- und Gesundheitsmanagement-System der AUVA:  
[www.auva.at/sgm](http://www.auva.at/sgm)

Die Verfassung der Weltgesundheitsorganisation (WHO) in englischer Sprache: [www.who.int/governance/eb/constitution/en/index.html](http://www.who.int/governance/eb/constitution/en/index.html)

## Gesundheitsvertrauensperson

**Gesundheitsvertrauenspersonen sollen die Belegschaft eines Betriebes über Gesundheitsschutz bei der Arbeit informieren und beraten.**

Und zwar alle Arbeitsplätze, Schichten und Aufgabengebiete vom Büro bis zur Baustelle und Fabrikhalle, Tagdienst und Nachtdienst. Egal ob Reinigungspersonal, Abteilungsleiter/-in oder Arbeiter/-in.

Gesundheitsvertrauenspersonen sind auf freiwilliger Basis tätig. Meist übernimmt ein/-e Mitarbeiter/-in diese Aufgabe, mit Unterstützung durch den/die Arbeitgeber/-in. Ihr Ziel ist es, den Menschen im Unternehmen bewusst zu machen, dass der Schutz der Gesundheit aller Mitarbeiter/-innen ein Thema ist, das im Unternehmen großgeschrieben wird. Gleichzeitig soll immer wieder daran erinnert werden, bei der Arbeit achtsam mit ihr umzugehen. Es geht immer darum, sowohl auf das Verhalten der Einzelnen einzugehen, als auch die Arbeitsverhältnisse gesundheitsförderlich zu gestalten.

**Die AUVA bietet eine Ausbildung zur Gesundheitsvertrauensperson an, die im Rahmen des Projekts „Partnerschaft für Prävention – Gemeinsam sicher und gesund“ gefördert wird.**

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

## Kommunikation

**Kommunikation ist das A und O im Arbeitnehmer/-innenschutz. Dazu gehören:**

**Information:** zu den Pflichten von Führungskräften gehört es, Arbeitnehmer/-innen über Sicherheit, mögliche Gefahren und deren Vermeidung zu informieren. Zum Beispiel im Gespräch, über Aushänge, im Intranet oder durch Firmen-Newsletter.

**Unterweisung:** gehört ebenfalls zur Pflicht von Unternehmen. Gemeint sind Schulungen über Gefahren und Schutzmaßnahmen an konkreten Aufgabenbereichen oder Arbeitsplätzen.

**Dialog:** Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber/-innen führen einen regelmäßigen, offenen Dialog über Sicherheit, Risiken und Gesundheit am Arbeitsplatz. Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsvertreter/-innen sind wichtige Vermittler.

**Mehrsprachig:** in vielen Unternehmen wird mehr als nur Deutsch gesprochen. Führungskräfte müssen sicherstellen, dass alle Beschäftigten die Informationen verstehen.

**Terminologie:** soll so benutzt werden, dass sie die Verständlichkeit fördert. Das bedeutet, dass Fachbegriffe bei Bedarf erklärt werden, Benennungen einheitlich verwendet werden und so allgemeinverständlich wie nötig kommuniziert wird.

**Mehr über Terminologie in Unternehmen und Fachkommunikation erfahren Sie hier: Internationales Terminologienetz TermNet**

**TermNet**<sup>®</sup>  
INTERNATIONALES  
TERMINOLOGIENETZ

[www.termnet.org](http://www.termnet.org)



## Managementsystem

**Ein Managementsystem hilft Unternehmen dabei, ihre Ziele hinsichtlich Erfolg, Qualität, Umweltschutz, Nachhaltigkeit und Arbeitssicherheit zu erreichen. Diese Ziele werden dabei für das jeweilige Unternehmen genau definiert.**

Im Grunde genommen hat jeder Betrieb und jede Organisation ein System nach dem gearbeitet wird. Ein Managementsystem ist also eine genaue Beschreibung, wie ein Betrieb handeln will. Es orientiert sich an einer festgelegten Struktur. Dieser Struktur folgend, werden dann bestimmte Abläufe beschrieben. Ein gut beschriebenes Managementsystem hilft bei Entscheidungen und Neuerungen. Denn es zeigt, wie diese den Betrieb als Ganzes beeinflussen anstatt nur einzelne Bereiche und Abteilungen. Das Managementsystem wird also für jede Organisation etwas anders aussehen, da jeder Betrieb einzigartig ist.

Je größer ein Unternehmen, umso komplexer und komplizierter kann das Managementsystem sein. Normen helfen den Führungskräften dabei, ein System zu erstellen, das alles Wichtige umfasst und gleichzeitig für den jeweiligen Betrieb maßgeschneidert ist.

**Unternehmen können ihr Managementsystem zertifizieren lassen und zeigen dies auch öffentlich.**

**Vielleicht haben Sie diese Aufschrift schon einmal gesehen: ISO 9001 zertifiziert. Dies**

**zeigt, dass das Unternehmen ein Qualitätsmanagementsystem besitzt, das den Anforderungen der Norm ISO 9001 entspricht.**

**Zu den bekanntesten Zertifizierungen zählen**

- **ISO 9001: Qualitätsmanagementsysteme**
- **ISO 14001, EMAS: Umweltmanagementsysteme**
- **AUVA-SGM, OHSAS 18001: Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsysteme**

## Nachhaltigkeit

**Man spricht von Nachhaltigkeit, wenn etwas so geschaffen wird, dass es lange hält oder andauernd ist. Es bedeutet auch, dass etwas Gutes nicht sofort verpufft sondern nachwirkt. Und dass es regenerierbar ist.**

Viel zu viele Dinge werden gebaut, die man bereits nach kurzer Zeit wegwerfen muss. Genau so werden auch viele Unternehmen und Aktivitäten begonnen, ohne dass sich die Frage gestellt wird, wie sie in der Zukunft oder auf andere Menschen wirken werden. Ein solcher Weitblick und der Wunsch, etwas zu schaffen, das beständig und zukunftsfähig ist und das auch späteren Generationen nützt, das ist Nachhaltigkeit. Nachhaltigkeit wird heute als Teil der sozialen Verantwortung von Unternehmen

aufgefasst. Und sie wird immer wichtiger. Arbeitnehmer/-innen-schutz ist ebenfalls Teil der sozialen Verantwortung von Unternehmen. Und auch

### Information

Im Bereich von Sicherheit und Gesundheit unterstützt das AUVA-SGM das Erreichen der Nachhaltigkeit [www.auva.at/sgm](http://www.auva.at/sgm)

dieser muss so gestaltet sein, dass er nicht nur für den Moment wirkt, sondern auf lange Sicht den Beschäftigten eines Unternehmens hilft, gemeinsam sicher und gesund zu bleiben.

## Partnerschaft

**Menschen sind soziale Wesen, die besser in Gemeinschaft als allein funktionieren. Partnerschaften existieren in den verschiedenen Bereichen des Lebens. Gemeint sein kann die soziale oder persönliche Beziehung zweier Menschen, oder die Kooperation von Menschen oder Unternehmen im Geschäft.**

Es gibt Gemeindepартnerschaften, Reisepartnerschaften und politische Partnerschaften. Allen gemeinsam ist, dass sie Menschen zusammenbringen, die auf diese Weise für eine gemeinsame Sache kämpfen, auf ein geteiltes Ziel hinarbeiten. Partnerschaften funktionieren ganz unterschiedlich. Manche halten ein Leben lang, andere nur so lange, bis das gemeinsame Ziel erreicht oder aber verloren gegangen ist. Das wohl wichtigste Element von Partnerschaften ist Vertrauen. Dieses kann nur entstehen, wenn man ehrlich, offen und sorgsam miteinander umgeht und den Partner/ die Partnerin respektvoll behandelt.

**Arbeitnehmer/-innenschutz braucht Partnerschaften. Zum Beispiel die zwischen Beschäftigten und Führungskräften, wo beide Seiten auf ihre Weise verantwortlich dafür sind, dass Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gewährleistet werden. Oder die Partnerschaft unter den Beschäftigten, die für ein harmonisches und vertrauensvolles Arbeitsklima sorgt.**

## Prävention

**Das Wort Prävention kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „verhüten“ oder „zuvorkommen“.**

Gemeint sind damit Maßnahmen, die Gefahren vorbeugen, damit ein Schaden gar nicht erst entsteht. Um dies tun zu können, muss vorausgesehen werden und mögliche Gefahren und Schäden erkannt werden. Schließlich werden Maßnahmen festgelegt um sich und andere dagegen abzusichern. In vielen Fällen wird erst dann etwas getan, wenn bereits etwas passiert ist. Doch auch aus Schaden kann man oft noch wichtige Lehren für die Zukunft ziehen. Deshalb ist es auch für die Prävention wichtig, über den Schaden nachzudenken und ihn zu analysieren. Das gilt auch für Beinahe-Unfälle. Deshalb ist es wichtig, dass all diejenigen an Prävention beteiligt sind, die die Gefahren am besten kennen, weil sie ihnen tagtäglich begegnen. Deshalb ist Arbeitnehmer/-innenschutz nicht nur Sache der Arbeitgeber/-innen, sondern auch der Arbeitnehmer/-innen. Beide gemeinsam sind wichtige Partner bei der Verhütung von Unfällen und der Sicherung der Gesundheit bei der Arbeit.

## Präventionskultur

**Ein Unternehmen besitzt eine hohe Präventionskultur, wenn man sich dort aktiv und vorsorglich mit Gesundheit und Sicherheit auseinandersetzt und sie zu verbessern sucht. Auch das Lernen aus Fehlern gehört dazu.**

Präventionskultur ist eine Einstellung und Haltung des Unternehmens und seiner Beschäftigten, sich diesem Thema zuzuwenden. Anders als in kurzen, einmaligen Handlungen ist Präventionskultur ein nachhaltiges Konzept, denn sie führt zu einem anhaltenden Bewusstsein im Unternehmen für die Wichtigkeit von Sicherheit, Gesundheit und deren Vorsorge. Die Aufmerksamkeit für diese Themen ist stets hoch. Alle – Führungskräfte und Arbeitnehmer/-innen – haben eine einheitliche Vorstellung von Risiken und wie mit diesen umgegangen wird. Präventionskultur wird positiv beeinflusst, wenn sie von Führungskräften gestützt und gelebt wird. In Unternehmen mit hoher Präventionskultur spielen all die verschiedenen Faktoren zusammen, die zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beitragen.

## Präventivfachkräfte

**In jedem Unternehmen, in dem mindestens ein/-e Arbeitnehmer/-in beschäftigt wird, müssen Präventivfachkräfte bestellt werden. Zu den Präventivfachkräften zählen Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/-innen.**

Präventivfachkräfte sind je nach Betriebsgröße entweder fix angestellt oder haben einen eige-

nen Beratungsvertrag mit dem Unternehmen. Weiterhin können Arbeitspsycholog/-innen und sonstige Expert/-innen für Fragen der Sicherheit und Gesundheit hinzugezogen werden. In jedem Fall benötigten Präventivfachkräfte entsprechende Qualifikationen für die Ausübung ihrer Arbeit.

- Klein- und Mittelbetriebe können bei den Präventionszentren der AUVA (AUVAsicher) die kostenlose Betreuung durch Präventivfachkräfte beantragen.

Tätigkeiten von Präventivfachkräften sind beispielsweise

**Beratung** zur Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen,  
**Gefahrenbeurteilung** und das Festlegen von Maßnahmen zur Verhütung von Gefahren,  
**Unterstützung bei Planung** der Einführung von neuen Technologien, Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, Schutzausrüstungen,  
**Vorbereitung** zu Brandschutz und Evakuierung, Organisation der Ersten Hilfe  
**Information** und **Unterweisung** über neue Regeln, Technologien, die Einweisung neuer Arbeitnehmer/-innen und solchen, die von anderen Unternehmen zeitweilig überlassen werden,  
**Besichtigungen von Arbeitsplätzen**,  
**Ermittlung** der Ursachen bei Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen und das Auswerten der Ermittlungsergebnisse  
**Dokumentation** aller Aktivitäten und Vorfälle in Bezug auf Arbeitssicherheit und Arbeitsgestaltung

## Sicherheit

**Sicherheit ist ein Zustand der bedeutet frei von Gefahren zu sein, als Mensch oder Gruppe geschützt zu sein. Auch Gegenstände, Sachen und Umwelt gehören dazu.**

Die Gefahren können physischen, psychischen oder wirtschaftlichen Ursprungs sein. Meist werden sie hervorgerufen durch unerwünschte Ereignisse wie Versagen, Zerstörung, Fehler oder Unfälle. Der Begriff Sicherheit kann aber auch einen Prozess meinen, nämlich die Kontrolle und Vermeidung möglicher Gefahren. Damit will man Risiken verringern und so den Verlust der Gesundheit von Personen oder von Gütern vermeiden. Beschäftigte aller Bereiche und Branchen sind stets einem gewissen Sicherheits- und Gesundheitsrisiko ausgesetzt während sie ihren Beruf ausüben. Gesetze – zum Beispiel das ArbeitnehmerInnenchutzgesetz - regeln Verantwortlichkeiten und Maß-

### Information

In Österreich regelt das ArbeitnehmerInnenchutzgesetz (ASchG) von 1994 die Sicherheit am Arbeitsplatz. Für öffentliche Bedienstete, Land- und Forstwirte sind ähnliche Regelungen in anderen Gesetzen formuliert. Nach dem Eintritt in die EU wurde das ASchG an EU-Recht angeglichen. Denn die EG-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG muss von allen Mitgliedsstaaten ratifiziert, das heißt in nationales Recht umgewandelt werden. Die europäischen ArbeitnehmerInnenchutzgesetze sind also alle miteinander vergleichbar.

nahmen, dieses Risiko zu minimieren. In Österreich sind, wie überall in der EU, Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber/-innen gemeinsam für Sicherheit verantwortlich. Doch was Sicherheit ist, wird kulturell ganz unterschiedlich bewertet.

## Sicherheits- und Gesundheitsmanagement-System (SGM)

**Zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gehören nicht nur die Vermeidung von Unfällen und Krankheiten, sondern allgemein eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung und ein gesundheitsbewusstes Verhalten.**

Dies wird durch eine große Zahl an Vorschriften und Gesetzen geregelt. Das ArbeitnehmerInnenchutzgesetz, zum Beispiel, schreibt Maßnahmen vor, die ein Unternehmen mitsamt seinen Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber/-innen zu erfüllen hat.

Ein Managementsystem wie das AUVA-SGM hilft dabei, diese Regelungen im gesamten Betrieb umzusetzen und zu dokumentieren. Im Unternehmen sind grundlegende Anforderungen wichtig, beispielsweise Aufbauorganisation, Ziele und Programme und Unternehmenspolitik zu Sicherheit und Gesundheit. Dafür werden ganz verschiedene Abläufe im Unternehmen eingesetzt. Zum Beispiel die Personalentwicklung, die Bereiche Reparatur und Wartung, Planung und Beschaffung, Gesundheitsförderung und Kommunikation. Das muss koordiniert geschehen, damit es wirkungsvoll ist. Ein SGM hilft dabei, rechtskonform zu handeln, Kosten zu senken, den Informationsaustausch zu verbessern sowie versteckte Schwachstellen und Potentiale zu erkennen.

## Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP)

**Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen sind laut Gesetz beide verpflichtet, für Sicherheit und Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz zu sorgen.**

Die Beteiligung der Arbeitnehmer/-innen erfolgt dabei vor allem über die Sicherheitsvertrauenspersonen, oder SVP. Jeder Betrieb mit mehr als 10 Beschäftigten ist dazu verpflichtet SVP zu bestellen. Das sind Beschäftigte, die besondere Funktionen hinsichtlich Sicherheit, Gesundheitsschutz und Unfallverhütung innehaben. Sie haben ein offenes Ohr für alle Fragen und Probleme. Sie beraten, informieren und unterstützen bezüglich Sicherheit und Gesundheit. SVP beobachten genau die Umsetzung von Arbeitnehmer/-innenschutz-Maßnahmen im Betrieb und greifen ein, wenn es nötig ist. Sie sprechen Missstände an und beraten darüber, wie man diese beseitigen kann. SVP werden besonders geschult für ihre Aufgabe, die sie für einen Zeitraum von jeweils 4 Jahren ausüben. Die oberste Verantwortung bleibt jedoch immer bei den Arbeitgeber/-innen.

**Der Betriebsrat muss der Wahl der SVP zustimmen. Wenn es in einem Betrieb keinen Betriebsrat gibt, müssen alle Arbeitnehmer/-innen vor der Bestellung der SVP schriftlich informiert werden (Details: SVP-VO).**

Die AUVA bietet dreitägige Ausbildungen zur Sicherheitsvertrauensperson an.

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

## Stress/Arbeitsbedingte psychische Belastungen

**Was als arbeitsbedingte psychische Belastung oder Stress empfunden wird, ist von Mensch zu Mensch verschieden. Ein und dieselbe Situation kann die eine Person beflügeln und eine andere überfordern.**

Situationen, die als Überforderung betrachtet werden können, sind allerdings mindestens ebenso häufig und genau so bedeutsam wie körperliche Belastungen. Jede Arbeit ist mit Anforderungen an Körper und Psyche verbunden. Zeit- und Leistungsdruck, überfordernde Aufgaben, Mobbing und ungelöste Konflikte erzeugen Stress. Auch Gewalt, sexuelle Belästigung, Diskriminierung, schlechte Kommunikation, Unsicherheit, geringe Selbstbestimmung, Isolation, Lärm, extreme Temperaturen, schlechte Beleuchtung oder eintönige Arbeitsvorgänge wirken belastend auf die Psyche. Erst wenn man weiß, wo Stressfaktoren bei der Arbeit lauern, kann man ihnen wirksam und gezielt entgegenwirken. Damit alle Beschäftigten gesunder und zufriedener sind, das Arbeitsklima besser wird und damit auch die Sicherheit wächst. Das stärkt den Unternehmenserfolg.

**Dem Stress entgegenzuwirken lohnt sich, denn er ist gefährlich und führt oft zu weiteren Schäden:**

- Stress ist mitverantwortlich für Erkrankungen wie Herzinfarkt, Nervosität, Rückenschmerzen, Infektionskrankheiten, Schlafstörungen, Depression, Suchtkrankheiten

**und wahrscheinlich noch bei vielen anderen. Das weiß man heute.**

- **Stress ist eine der Ursachen bei vielen Arbeitsunfällen.**
- **Dauer-Stress bewirkt oft, dass die Leistungsfähigkeit und die Motivation sinken. Eine unbewusste Schutzfunktion. Man kündigt innerlich.**

**Mit dem kostenlosen wissenschaftlichen IMPULS-Test können Stressoren und Ressourcen am Arbeitsplatz aufgedeckt werden. Der Test kann einfach im Internet heruntergeladen werden: [www.impulstest.at](http://www.impulstest.at)**

## Sprache

**Auf den ersten Blick scheint Sprache kein Problem zu sein im Arbeitnehmer/-innenschutz. Offiziell spricht man schließlich Deutsch! Doch das ist nicht so selbstverständlich wie es scheint.**

Die österreichische Gesellschaft und Arbeitswelt sind geprägt von Vielfalt. Ein großer Teil der Erwerbstätigen hat eine andere Sprache als Deutsch zur Muttersprache. In Österreich leben und arbeiten nicht nur Zuwanderer aus den Nachbarstaaten Ungarn, Kroatien, Slowenien, Slowakei oder Deutschland. Ein Großteil der arbeitenden Bevölkerung kommt aus aller Welt. Man spricht Türkisch, Polnisch, Chinesisch, Französisch, Farsi oder Griechisch auf Baustellen, in der Gastronomie, in Nähereien, unter Erntehelfern, in der Industrie, im Handel, in Verlagen, Krankenhäusern und in der Wissenschaft. Eben überall!

Arbeitnehmer/-innenschutz muss für alle verständlich sein. Sonst funktioniert er nicht. Das ist nicht nur logisch und ethisch, das ist auch im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz so vorgeschrieben. Doch das Bild der sprachlichen Vielfalt in Österreich ist nicht allein durch Zuwanderung geprägt. Fast 500.000 Österreicher/-innen sind aufgrund einer Gehörschädigung in ihrer

### Information

Hätten Sie es gewusst: Neben Deutsch als offizieller Sprache sind Burgenlandkroatisch, Romani, Slowakisch, Slowenisch, Tschechisch, Ungarisch und seit 2005 auch die österreichische Gebärdensprache gesetzlich geschützte Minderheitensprachen in Österreich. Rund 88% der österreichischen Bevölkerung spricht Deutsch als Muttersprache.

*Kommunikation* mit ihren Mitmenschen beeinträchtigt und verständigen sich teilweise mittels Gebärdensprache. Etwa 11.000 Menschen in Österreich sind blind und können Beschriftungen nicht lesen.

Quelle: Ethnologue ([www.ethnologue.com](http://www.ethnologue.com))

## Verantwortung

**Verantwortung bedeutet, Pflichten anderen gegenüber zu haben und dafür Rechenschaft ablegen zu müssen.**

Man kann also jemandem gegenüber für etwas verantwortlich sein, zum Beispiel für den Schutz und das Wohlergehen einer Person oder einer Gruppe. Verantwortung bezieht sich also darauf, wie wir selbst miteinander innerhalb der Gesellschaft und Umwelt umgehen. Es herrscht oftmals ein Spannungsfeld zwischen der Selbstverantwortung einer Person für die eigene Situation und der Verantwortung von anderen. Zum



Beispiel bei der Frage, inwieweit Anweisungen von Vorgesetzten bindend sind und wofür man selbst verantwortlich ist. Das Gesetz versucht hier Klarheit zu schaffen. Im Arbeitnehmer/-innenschutz tragen sowohl Arbeitgeber/-innen als auch Arbeitnehmer/-innen einen Teil der Verantwortung. Erstere haben dafür zu sorgen, dass alle erforderlichen Maßnahmen getroffen werden, um Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Arbeitnehmer/-innen sind dafür verantwortlich, sich an diese Maßnahmen und Regeln zu halten, an deren Verbesserung zu arbeiten und zu kooperieren.

### Beispiele:

- Beschäftigte vertrauen, dass Führungskräfte ihre Probleme ernst nehmen, und dass sie alles tun um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten.
- Arbeitnehmer/-innen vertrauen, dass die Versicherungsträger im Falle eines Schadens helfen werden, durch Rehabilitation, Zahlung einer Rente oder Umschulung.
- Sicherheitsvertrauenspersonen sind innerhalb der Belegschaft eines Unternehmens die Ansprechpartner/-innen für Fragen zum Thema Arbeitnehmer/-innenschutz.

## Vertrauen

**Es gibt zwei Arten von Vertrauen: Vertrauen in sich selbst und in die eigenen Fähigkeiten und Vertrauen zu anderen Menschen.**

Wer sich selbst vertraut, geht sicherer durch das Leben im Wissen, dass sie oder er - komme was wolle - mit der Situation umgehen kann. Dieses Wissen ist oftmals schon ein guter Schutz. Selbstvertrauen ist auch die Grundlage für das Vertrauen in andere. Nämlich dass die anderen mir helfen werden, wenn Probleme auftauchen. Dass sie zuhören und mich ernst nehmen. Dass ich mich auf sie verlassen kann. Dieses Vertrauen braucht eine Grundlage. Es muss gefördert und gestützt werden. Wenn es um die eigene Sicherheit und Gesundheit geht ist Vertrauen besonders wichtig. Ein sicherer Arbeitsplatz mit gutem Arbeitsklima beruht auf Vertrauen unter den Beschäftigten und zu deren Vorgesetzten, aber auch auf Offenheit und guter Absicherung.

## Wertschätzung

**Wertschätzung ist ein menschliches Grundbedürfnis. Jeder Mensch braucht Anerkennung und Wertschätzung um glücklich zu sein.**

Echte Wertschätzung geht über bloße Worte hinaus und spiegelt vielmehr eine innere Haltung wieder, nach der eine Person sich selbst und anderen respektvoll begegnet. Gute Führungskräfte haben das erkannt und teilen heute stärker als früher Wertschätzung und Anerkennung. In solchen Unternehmen ist häufig das Arbeitsklima besser. Wertschätzung stärkt das Selbstwertgefühl. Die Beschäftigten wissen, dass es lohnenswert ist, sich für andere und das Unternehmen einzubringen. Sie wissen, dass der eigene Beitrag gehört und geschätzt wird. Auf diese Weise steigert Wertschätzung die Aufmerksamkeit, das Zugehörigkeitsgefühl der Beschäftigten zum Unternehmen (Committment) und verbessert die Kommunikation. Gleichzeitig senkt Wertschätzung den Stresspegel. Weniger

Stress bedeutet bessere Gesundheit und ein harmonischeres Arbeitsklima. Sie ist damit ein wichtiger Beitrag zur Prävention.

## Zeitarbeiter/-innen

**Im Unterschied zu Arbeitnehmer/-innen, die bei ihren Arbeitgeber/-innen beschäftigt sind, werden Zeitarbeiter/-innen anderen Unternehmen zur Beschäftigung ausgeliehen.**

Sie sind meist bei einer Zeitarbeitsfirma unter Vertrag, von der sie auch bezahlt werden. Die Arbeitsleistung erbringen sie allerdings für verschiedene Betriebe, die sie dort bei Bedarf anfordern. Für Zeitarbeiter/-innen gelten die Arbeitnehmer/-innenschutz-Regeln derjenigen Betriebe, für die die Arbeit geleistet wird. Zeitarbeiter/-innen sind besonders gefährdet, da sie mit diesen Regeln oft nicht ausreichend vertraut sind, aus Gründen des Zeitdrucks, kurzer Einarbeitungszeiten oder Sprach- und Kommunikationsproblemen. Sie leiden oft auch mehr als reguläre Beschäftigte unter psychischen Belastungen und Stress, ausgelöst durch einen hohen Grad an Unsicherheit und der Rolle als Außenseiter/-innen in Firmenbelegschaften.

## Ziele

**Der Endpunkt, oder das Ergebnis das jemand anstrebt und erreichen möchte, bezeichnet man als Ziel.**

Je klarer dieses Ziel ist, umso besser kann darauf hin gearbeitet und die Handlungen in die entsprechende Richtung gelenkt werden. Im Arbeitnehmer/-innenschutz setzen sich das Unternehmen und die Beschäftigten ihre jeweils eigenen Ziele. Einige davon sind vom Gesetz vorgegeben. Andere gehen darüber hinaus. Zu den wichtigsten Zielen gehören:

- Die Gesundheit zu erhalten
- Für Sicherheit zu sorgen und sich sicher zu fühlen
- Risiken für die Gesundheit und Sicherheit zu verringern
- Kooperation zwischen Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen zu verbessern
- Sich wohl zu fühlen am Arbeitsplatz
- Gerne zur Arbeit zu gehen
- Anerkennung und Wertschätzung zu erhalten
- Kosten zu senken
- Bessere Erträge zu erreichen

Erfolg hat, wer die gesetzten Ziele erreicht.