



Sicherheit Zuerst

Das Infomagazin des Unfallverhütungsdiensts der BVAEB

Ausgabe 01/2023





Blatt – Symbol des Lebens

Die BVAEB fördert und erhält die Gesundheit ihrer Kundinnen und Kunden. Das Blatt, ein Symbol für Leben und gesunde Umwelt, ist die bildhafte Darstellung des Unternehmensziels der BVAEB.



© Marion Carniel

**Generaldirektor
Dr. Gerhard Vogel**



© Andi Bruckner

**Obmann
Dr. Norbert Schnedl**

Impressum

Medieneigentümer (Verleger) und Herausgeber:

Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau, 1080 Wien

Hersteller:

SVD Büromanagement GmbH, 1200 Wien

Bilder: Cover: © Thomas Kammerer, Verkehrs-Arbeitsinspektorat

Auflage 12/2024, Online-Version

Diese Publikation wurde mit größter Sorgfalt erarbeitet und geprüft, trotzdem kann es zu Druck- oder Satzfehlern kommen. Rechtsansprüche können daraus nicht abgeleitet werden. Informationen nach Artikel 13 und 14 Datenschutz-Grundverordnung betreffend die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten finden Sie auf unserer Website unter www.bvaeb.at/Datenschutz.



© Marion Camiel

**Generaldirektor
Dr. Gerhard Vogel**

Vorwort

Sehr geehrte Leserin!
Sehr geehrter Leser!

Die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau als Träger der gesetzlichen Kranken-, Unfall-, und Pensionsversicherung beziehungsweise des Pensionsservices für den Bereich des öffentlichen Dienstes betreut mehr als 1,2 Millionen Kund:innen in ganz Österreich. Der Vorteil für alle bei der BVAEB Versicherten: Dank der umfassenden Zuständigkeit in allen Bereichen der sozialen Sicherheit gibt es bei der BVAEB alle Leistungen aus Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung aus einer Hand.

In Anbetracht dessen kommt auch dem Präventions- und Vorsorgegedanken eine besondere Bedeutung zu. Die BVAEB investiert hier laufend in Betriebliche Gesundheitsförderung, in den Arbeitnehmer:innenschutz und den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Ambulante Präventionsangebote (beispielsweise „Leicht durchs Leben“ oder Beratungen zu den Themen Ernährung, Bewegung, Seelisches Wohlbefinden und Nikotinkonsum) runden das Bild ab. Darüber hinaus gibt es auch im stationären Bereich Gesundheitsförderungs- und Präventionsangebote, so etwa für erwerbstätige Versicherte im Gesundheitszentrum Resilienzpark Sitzenberg und für Senior:innen am Josefhof in Graz.

Über bewährte Kooperationen - insbesondere in der Zusammenarbeit mit dem Verkehrs- und Arbeitsinspektorat - versuchen wir, bei besonderen risikogeeigneten Tätigkeiten gezielt zu informieren und über betriebliche Strukturen und die Arbeitsmedizin aktuelles Wissen zu vermitteln. Bei Spezialfragen, wie sie zum Beispiel mitunter im Bereich des Bergbaus auftreten, sind wir über Kooperationen mit der AUVA bestrebt, entsprechende Kompetenzen auch für diesen Bereich sicherzustellen.

Das alles tun wir, um unseren Versicherten ein maximales Maß an Gesundheit und Sicherheit zu ermöglichen.

„Sicherheit zuerst“, das ist unser Leitgedanke!





© Igor Link/Shutterstock.com

Inhalt

Zehn Jahre Psychische Belastungen im Eisenbahnbereich	6
10 Jahre Evaluierung psychischer Belastungen – Erfahrungen & Ausblick	19
Aspekte der Sicherheit im Bergbau	23
Die Sicherheitsvertrauensperson (SVP) – Ihr Partner für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb.....	27
Das Präventionszentrum der BVAEB	30
Alkohol- und Tabakkonsum in der Arbeitswelt – hohe Risiken für Arbeitssicherheit und Gesundheit	32
Die seelische Gesundheit im Blick	34
Betriebliche Gesundheitsförderung als Investition	36
Gesundheitszentrum Resilienzpark Sitzenberg.....	37
Gesundheitseinrichtung Bad Hofgastein	39
Sweet 15 - Das IfGP feiert Geburtstag	41
100 Jahre ÖBB, 100 Jahre gelebte Sicherheit	42

Zehn Jahre Psychische Belastungen im Eisenbahnbereich

von Mag. Dr. Reinhart Kuntner, Leiter des Verkehrs-Arbeitsinspektorat

In der ASchG-Novelle 2013 wurde eine verstärkte Beachtung Psychischer Belastungen im Rahmen der Prävention festgelegt. Für den Eisenbahnbereich eröffnete sich damit über konkrete Einzelfälle hinaus auch die Möglichkeit einer systemischen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation. Nachstehend soll ein kurzer Rückblick über die Themenschwerpunkte im Eisenbahnbereich versucht werden.

- I. Allgemeines
- II. Besondere psychische Belastungen im Eisenbahnbereich
- III. Rahmenbedingungen im „System Eisenbahn“
- IV. Arbeitsgruppen für typische Eisenbahntätigkeiten
- V. Zusammenfassende Analyse der typischen Eisenbahntätigkeiten
- VI. Adaptierung von Regelungen
- VII. Zusammenfassung und Ausblick

I. Allgemeines

Vor zehn Jahren wurde durch die ASchG-Novelle 2013 (BGBl. I Nr. 118/2012) im Arbeitnehmerschutzrecht eine verstärkte Berücksichtigung der psychischen Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festgeschrieben. Ausgangspunkt der Regelungen war, dass in der Arbeitswelt eine **massive Zunahme Psychischer Gefährdungen und Belastungen** festzustellen war, die wiederum arbeitsbedingte Beschwerden und Erkrankungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Folge haben. Mit den ergänzenden Bestimmungen sollte daher eine **verstärkte Prävention** gegen die psychischen Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz erreicht werden.

Als **wesentliche Ursachen** für psychische Fehlbelastungen hat der Gesetzgeber in den Erläuterungen zur Gesetzesnovelle 2013 unter anderem angeführt:

- Zunehmender Leistungs- und Konkurrenzdruck,
- Arbeitsverdichtung sowie unangemessener Zeit- und Termindruck,
- unangemessene Wiederholung immer gleicher Arbeitsvorgänge,

- Informationsmangel und Informationsüberflutung,
- knappe Personalbemessung,
- Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit,
- häufige Umstrukturierungen und Angst vor Arbeitsplatzverlust,
- fehlende Handlungsspielräume und fehlende Beteiligungsmöglichkeiten,
- isoliertes Arbeiten ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten.

Bereits bis dahin war im Arbeitnehmerschutzrecht auch eine Berücksichtigung der psychischen Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen, diese Vorgaben wurden durch **ergänzende Regelungen** der ASchG-Novelle 2013 (Schwerpunkt bei der Evaluierung, neuer Grundsatz der Gefahrenverhütung, verstärkte Berücksichtigung bei Arbeitsvorgängen usw.) konkretisiert. Damit sollte auch der Bewusstseinsbildungsprozess bei den Verantwortlichen in den Betrieben unterstützt und intensiviert werden.

Rückblickend betrachtet sind die seinerzeit definierten wesentlichen Ursachen bis heute aktuell und somit eine **verstärkte Prävention** gegen die

psychischen Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz unverändert geboten.

II. Besondere psychische Belastungen im Eisenbahnbereich

Die Tätigkeitsprofile, Aufgabenzuordnungen und Arbeitsvorgänge im Eisenbahnbereich waren in den letzten Jahren und Jahrzehnten bedeutenden Veränderungen unterworfen. Diese Veränderungen beruhen

- einerseits auf **geänderten Rahmenbedingungen** für das gesamte System Eisenbahn (Eisenbahnliberalisierung, Trennung zwischen Infrastrukturunternehmen und Eisenbahnverkehrsunternehmen, europäische Vorgaben zur Interoperabilität, Auslagerung von Tätigkeiten auf Dritte, Zunahme von „Schnittstellen“ im System Eisenbahn usw.) und
- andererseits auf dem **steigenden Kostendruck** im Wettbewerb zwischen den Verkehrsträgern (Konkurrenz mit dem Straßen-güterverkehr usw.).

Die geänderten Rahmenbedingungen haben auch die **eisenbahnrechtlichen Sicherheitsvorschriften** (Rechtsvorschriften, Dienstvorschriften, Dienstanweisungen, Schriftliche Betriebsanweisungen usw.) beeinflusst und verändert, die Regelungen über das Verhalten (Arbeitsvorgänge) und die **Ausbildung** (Fachkenntnisse)

der Eisenbahnbediensteten wurden **in immer kürzeren Abständen** immer wieder adaptiert und verändert.

Die **Aufsplitterung des Eisenbahnsektors** in verschiedene Unternehmensformen hat auch das Verhältnis der Eisenbahnbereiche zueinander verändert. So ist immer wieder zu beobachten, dass bestehende **Probleme vielfach nicht gelöst**, sondern in die Zuständigkeit anderer Geschäftsbereiche oder anderer Eisenbahnunternehmen **verschoben und damit „ausgelagert“** werden sollen. Optimierungen des eigenen Bereiches sollen immer wieder zu Lasten anderer Bereiche vorgenommen werden.

Die geänderten Rahmenbedingungen im Eisenbahnbereich waren daher in die **Neubetrachtung der Psychischen Belastungen** der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzubeziehen. Daher ist auch zu berücksichtigen, wie sich die Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen für die Eisenbahnbediensteten durch die Entwicklungen des Eisenbahnsektors **verändert oder verschoben** haben.

III. Rahmenbedingungen im „System Eisenbahn“

Die ASchG-Novelle 2013 wurde daher zum Anlass genommen, die psychischen Belastungen im Eisenbahnbereich **über die konkreten Einzelfälle hinaus**, die im Rahmen von eisenbahnrechtlichen Genehmigungsverfahren oder im Rahmen der arbeitnehmerschutzrechtlichen Aufsicht behandelt werden, zusätzlich auch einer **unternehmensübergreifenden systematischen Betrachtung** zu unterziehen. Damit soll sichergestellt werden, dass regelmäßig und gleichartig auftretende Psychische Belastungen im Eisenbahnbereich bereits grundsätzlich vermieden oder zumindest verringert werden können.

Bei einer systematischen Betrachtung psychischer Belastungen im Eisenbahnbereich müssen die besonderen Rahmenbedingungen des **„Systems Eisenbahn“** einbezogen werden, diese ist durch eine komplexe Verknüpfung der Teil-Systeme **„Eisenbahnanlage“**, **„Eisenbahnfahrzeug“** und **„Eisenbahnbetriebsvorschrift“** (Betriebsführung) bestimmt, die zueinander in sensiblen **Wechselbeziehungen** stehen. Die Wechselbeziehungen zwischen den verschiedenen Eisenbahn-Teilsystemen werden zu einem großen Teil durch die sichere Festlegung von **Arbeitsvorgängen** (in Rechtsvorschriften, Dienstvorschriften (Betriebsvorschriften),

Dienstanweisungen, Schriftlichen Betriebsanweisungen usw.) bestimmt, die so gestaltet sein müssen, dass die verschiedenen Teilsysteme sicher ineinander greifen können, wobei **menschliche Fehler („Faktor Mensch“)** so weit wie möglich ausgeschlossen bzw. Schutzmaßnahmen auch bei menschlichem Fehlverhalten wirksam sein müssen. Durch psychische Fehlbelastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden menschliche Fehler jedoch begünstigt oder können nicht mehr mit gleicher Sicherheit ausgeschlossen werden.

Ebenso ist das System Eisenbahn durch ein vernetztes System von **Fachkenntnissen** und **Unterweisungen** der unterschiedlichen Eisenbahn-Fachdienste bestimmt, die miteinander koordiniert und aufeinander abgestimmt sein müssen, damit ein sicherer Eisenbahnbetrieb geführt werden kann. Es ist daher im System Eisenbahn auch verstärkt zu berücksichtigen, ob bestimmte psychische Belastungen (beispielsweise Informationsmangel und Informationsüberflutung) durch **Verbesserungen bei der Wissensvermittlung** (Information, Unterweisung, Fachkenntnisse) vermieden werden können.

IV. Arbeitsgruppen für typische Eisenbahntätigkeiten

Eisenbahnrechtliche Dienstvorschriften gehen bei der Festlegung von Aufgaben im Rahmen der Arbeitsvorgänge sowie der dafür erforderlichen Ausbildung im Regelfall von **allgemein definierten Funktionen** aus (Triebfahrzeugführer, Fahrdienstleiter, Betriebsleiter usw.). Die für die allgemein definierten Funktionen festgelegten Arbeitsvorgänge und Fachkenntnisse gelten dann einheitlich für den gesamten **Unternehmensbereich** und teilweise – z.B. im Rahmen des Netzzuganges – sogar über den eigenen Unternehmensbereich hinaus **auch für Dritte**.

Im Rahmen der **Präventivfachkräftetagung in Breitenstein 2013** wurde vereinbart, die am Häufigsten auftretenden eisenbahnspezifischen Funktionen zu ermitteln (so genannte „**Referenzfunktionen**“) und im Anschluss daran die im Rahmen dieser Tätigkeiten typisch auftretenden psychischen Belastungen in Kleinarbeitsgruppen zu analysieren. Als „Referenzfunktionen“ für eine nähere Betrachtung wurden schließlich die

Das **Verhalten** (Arbeitsvorgänge) und die **Ausbildung** (Unterweisung, Fachkenntnisse) von Eisenbahnbediensteten, die Tätigkeiten zur Gewährleistung der Sicherheit im Eisenbahnbetrieb und im Eisenbahnverkehr durchzuführen haben, sind vom Eisenbahnunternehmen durch (überwiegend genehmigungspflichtige) **Allgemeine Anordnungen („Dienstvorschriften“)** zu regeln. Bei der eisenbahnrechtlichen Genehmigung von Dienstvorschriften ist auch die Einhaltung der **Anforderungen des Arbeitnehmerschutzes** zu überprüfen und nachzuweisen. Im Bereich der Dienstvorschriften werden daher eisenbahnrechtliche und arbeitnehmerschutzrechtliche Schutzziele zu **gemeinsamen Sicherheitsvorschriften** zusammengeführt.

Bei einer **systematischen Betrachtung** psychischer Belastungen im Eisenbahnbereich sind daher folgerichtig die „Eisenbahnbetriebsvorschriften“ mit deren Regelungen für das Verhalten (Arbeitsvorgänge) und die Ausbildung (Unterweisung, Fachkenntnisse) von Eisenbahnbediensteten entsprechend **einzubeziehen**.

Tätigkeiten

- Triebfahrzeugführer,
- Fahrdienstleiter,
- Betriebsmanager,
- Wagenmeister,
- Verschieber,
- Zugbegleiter,
- Sicherungsaufsicht,
- Sicherungsposten und
- Service-Techniker

festgelegt.

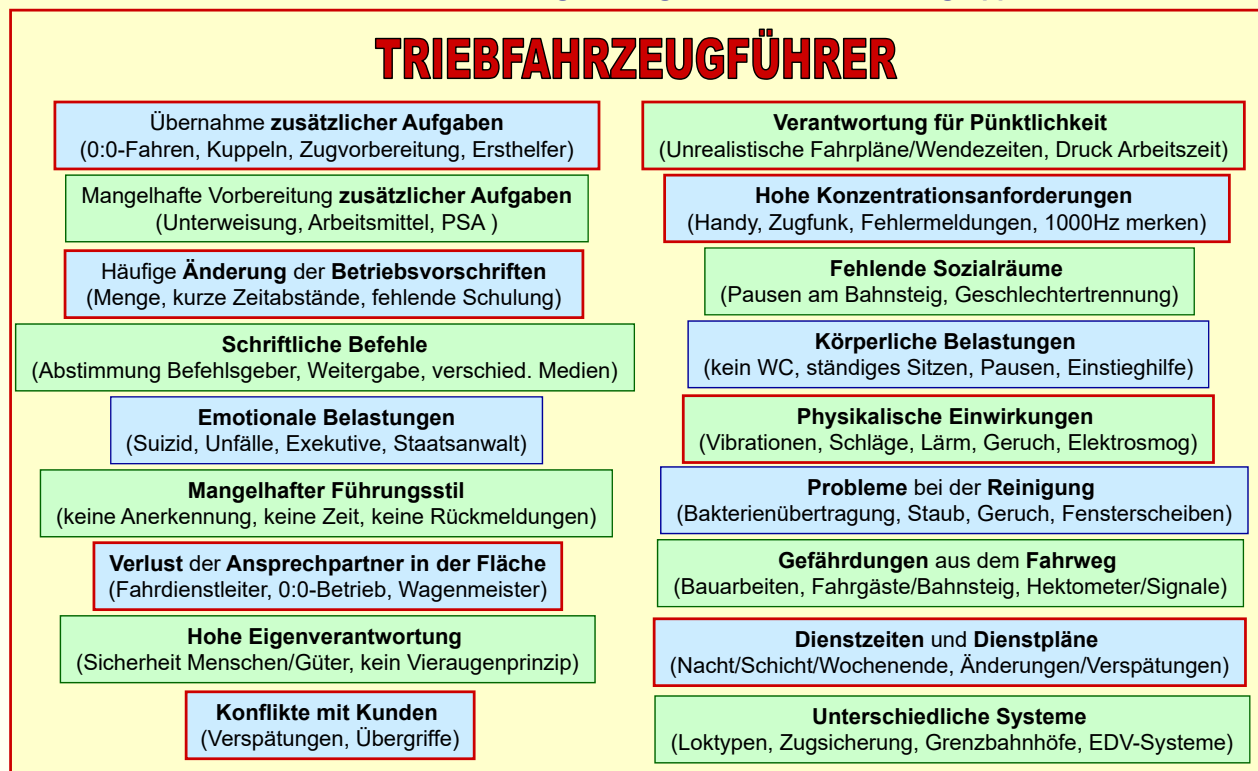
Die angeführten Tätigkeiten sind gleichzeitig auch Tätigkeiten, deren Aufgabenbereich in weiten Bereichen durch **Eisenbahndienstvorschriften** festgelegt und gestaltet wird. Darüber hinaus wurde auf Grund der demographischen Entwicklungen im Eisenbahnsektor auch eine eigene Kleinarbeitsgruppe für die **Berücksichtigung älterer Arbeitnehmer** im Eisenbahnbereich eingerichtet.

Für jede dieser „Referenzfunktionen“ erfolgte nun eine systematische Betrachtung der psychischen

Fehlbelastungen in **Kleinarbeitsgruppen** durch **Eisenbahnspezialisten**, und zwar Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen der Eisenbahnunternehmen, Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner sowie Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen aus dem Eisenbahnbereich, Belegschaftsorgane der Eisenbahnunternehmen sowie Vertreter der zuständigen Arbeitnehmerschutzbehörde (Verkehrs-Arbeitsinspektorat).

PSYCHISCHE BELASTUNGEN TRIEBFAHRZEUGFÜHRER

Überblick über die wichtigsten Ergebnisse in der Arbeitsgruppe



Verkehrs-Arbeitsinspektorat - Reinhart Kuntner



Bei der Analyse der „Referenzfunktionen“ wurde in den Kleinarbeitsgruppen in folgenden Schritten vorgegangen:

1. Als **erster Schritt** erfolgt eine unternehmensübergreifende gemeinsame **Analyse** der wichtigsten betroffenen „typischen Eisenbahntätigkeiten“ und wurden im Rahmen einer zusammenfassenden Ermittlung und Beurteilung **typischerweise auftretende Psychische Belastungen** den einzelnen Tätigkeiten zugeordnet.
2. Als **zweiter Schritt** wird in einer weiteren gemeinsamen Analyse ermittelt, auf welche **Rahmenbedingungen** und eisenbahnrechtliche **Sicherheitsvorschriften** (Rechtsvorschriften, Dienstvorschriften, Dienstanweisungen, Schriftliche Betriebsanweisungen usw.) die ermittelten arbeitsbedingten psychischen Belastungen zurückgeführt werden können.

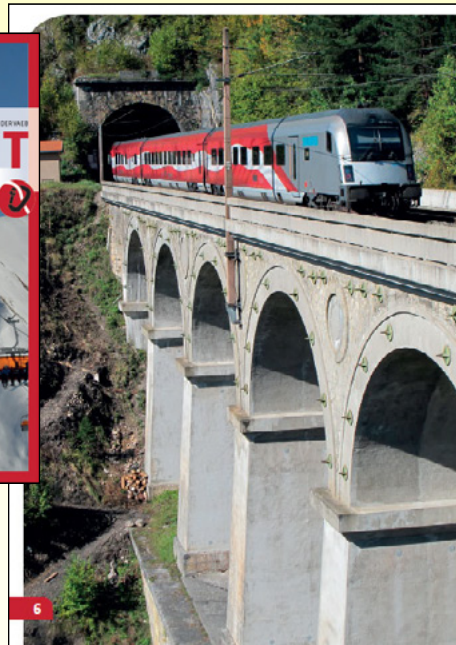
3. In einem **dritten Schritt** sind dann mögliche **Verbesserungspotentiale** bei den Rahmenbedingungen und eisenbahnrechtlichen Sicherheitsvorschriften zu ermitteln, damit arbeitsbedingte psychische Belastungen künftig vermieden oder zumindest reduziert werden können.

Darüber hinaus ist es auf Grund der vielfachen Wechselwirkungen auch erforderlich, die Ergebnisse der einzelnen **Arbeitsgruppen aufeinander abzustimmen**. Damit soll auch vermieden werden, dass bei bestehenden Problemen anstelle einer Lösung nur eine „Verschiebung“ in einen anderen Bereich angestrebt wird.

Die Analyse der „Referenzfunktionen“ in den Kleinarbeitsgruppen wurde mit Jahresanfang 2014 eingeleitet und mit **Jahresende 2014** abgeschlossen. Die im Rahmen der Arbeitsgruppen ermittelten regelmäßig auftretenden psychischen Belastungen sowie **Kataloge** über mögliche Maßnahmen zur Reduzierung der angeführten Belastungen wurde im Eisenbahnbereich auf breiter Basis **veröffentlicht** (siehe insbesondere das Informationsmagazin „Sicherheit Zuerst“, Ausgaben 3/2013, 1/2014 und zusammenfassend 1/2015) und stehen seither Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Präventivdiensten, Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorganen als **Entscheidungsgrundlage** zur Verfügung.

PROJEKT PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Zusammenfassung Sicherheit Zuerst 1/2015, Seite 6 bis 22



VERKEHRSARBEITSINSPEKTORAT



Psychische Belastungen im Eisenbahnbereich (3. Teil)



Von Dr. Reinhard Kuntner, Verkehrs-Arbeitsinspektorat
In der KStG-Novelle 2013 wurde eine verstärkte Berichterstattung psychischer Belastungen im Rahmen der Präventivberichterstattung im Rahmen von interdisziplinären Arbeitsgruppen sowie eine gemeinsame unternehmensübergreifende Analyse der wichtigsten „Eisenbahnrisikofaktoren“ in Hinblick auf psychische Belastungen durchgeführt. Über die wichtigsten Ergebnisse der Arbeitsgruppen soll nachstehend ein kurzer Überblick gegeben werden, um die Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen und Festlegung der Maßnahmen zur Gefahrenvermeidung im Einzelfall zu unterstützen. Im Falle von weiteren, insbesondere eine umfassende und langfristige Kommunikation der von den betroffenen Akteuren erzielten Ergebnisse.

- I. AUSGANGSSITUATION
- II. ARBEITSGRUPPENFÜR REFERENZFUNKTIONEN
- III. GEMEINSAME BELASTUNGSKATEGORIEN
- IV. ZWISCHENERGEBNISSE FÜR ARBEITSGRUPPENLEITER
- V. ZWISCHENERGEBNISSE BETRIEBSMANAGER
- VI. ZWISCHENERGEBNISSE WAGENMONTAGE
- VII. ZWISCHENERGEBNISSE VERKEHRSSCHULEN
- VIII. ZWISCHENERGEBNISSE ZUGBELEITER
- IX. ZWISCHENERGEBNISSE SICHERHEITSPRÜFUNG UND BEWERTUNG
- X. ZWISCHENERGEBNISSE VERKEHRSSCHULEN
- XI. ZWISCHENERGEBNISSE VERKEHRSSCHULEN
- XII. WEITERE VERGANGENHEIT
- XIII. SCHLUSSEMPFEHLUNG

I. Ausgangssituation

Am 1. Januar 2013 ist eine Novelle des Arbeitnehmer-Schutzgesetzes (KStG) in Kraft getreten. In der Novelle ist die auch eine verstärkte Berichterstattung von psychischen Belastungen und Gefährdungen von Arbeitnehmern vorgesehen. Ausgangspunkt der Regelung war, dass in der Arbeitswelt eine massive Zunahme psychischer Gefährdungen und Belastungen der Arbeitnehmer festgestellt ist, die wiederum erheblichen gesundheitlichen und Einkommensverlusten zu Folge haben. Mit den entsprechenden Bestimmungen sollte daher eine verstärkte Prävention gegen die psychischen Gefährdungen und Belastungen am

Arbeitsplatz erreicht werden. Für den Eisenbahnbereich eröffnet sich damit die Möglichkeit einer systematischen Vorgehensweise zur Analyse der psychischen Belastungen.

Erste Informationen zu diesem Thema wurden bereits im Jahr 2013 (allgemeine Rahmenbedingungen für die Beurteilung psychischer Belastungen, Leitlinien für die Bewertung der Belastungen, einschlägige psychischer Faktoren, „gen“ usw.) und in der 1/2014 (Psychische Belastungen im Eisenbahnbereich), Vorgehensweise der Arbeitsgruppen für „Referenzfunktionen“ usw.) gegeben.

Zusammenfassung der **Ergebnisse** aller 10 Arbeitsgruppen und **Ausblick**
Ermittlung der Belastungen + Lösungsvorschläge + Perspektiven weiteres Vorgehen

Verkehrs-Arbeitsinspektorat - Reinhard Kuntner

V. Zusammenfassende Analyse der typischen Eisenbahntätigkeiten

Nach Abschluss der Tätigkeit der Kleinarbeitsgruppen zur Analyse der „Referenzfunktionen“ Triebfahrzeugführer, Fahrdienstleiter, Betriebsmanager, Wagenmeister, Verschieber, Zugbegleiter, Sicherungsaufsicht, Sicherungsposten und Service-Techniker sowie Ältere Arbeitnehmer wurde auch eine **Querschnittsanalyse** durchgeführt, welche psychischen Belastungen regelmäßig bei mehreren Bedienstetengruppen auftreten und wie weit diese einer gemeinsamen systematischen Betrachtung unterzogen werden können und auch im **Rahmen der Regelwerke** (Dienstvorschriften, Betriebsvorschriften, Dienstanweisungen, Schriftlichen Betriebsanweisungen usw.) weiter **bearbeitet** werden sollten.

Als regelmäßige psychische Belastungen im Eisenbahnbereich, die bei mehreren Bedienstetengruppen auftreten, wurden dabei festgestellt:

1. Die Übertragung zusätzlicher technischer, betrieblicher oder kommerzieller **Zusatzaufgaben** aus wirtschaftlichen und organisatorischen Gründen, wobei im Rahmen der Übertragung dieser Zusatzaufgaben regelmäßig für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch **Unterweisungsdefizite** und **Zielkonflikte** nicht vermieden werden können.
2. Die häufige **Änderung der Betriebsvorschriften**, in immer größerem Umfang und in immer kürzeren Zeitabständen, die viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überfordert und verunsichert sowie als **Informationsüberflutung** und **Unterweisungsdruck** empfunden wird.
3. Durch die umfassenden Reorganisations im Eisenbahnbereich sind die meisten **Ansprechpartner in der Fläche** (z.B. Fahrdienstleiter, Wagenmeister, Bahnmeister) verlorengegangen, wodurch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bedarfsfall auch „**Rückfallebenen**“ **verlorengehen**.
1. Die **Auslagerung von Tätigkeiten** aus dem Eisenbahnbereich an Dritte (z.B. Bauarbeiten, Erhaltungsarbeiten, Sicherungsdienste) bewirkt **zusätzliche Schnittstellen** zu Drittfirmen, die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßig als nicht eindeutig wahrgenommen werden.
4. Im Rahmen der Tätigkeiten im Eisenbahnbetrieb sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßig **Witterungseinflüssen** (z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Wind, optische Strahlung) und **physikalischen Einwirkungen** (z.B. Lärm, Staub, Vibrationen) ausgesetzt, die als belastend empfunden werden.
5. Viele eisenbahnspezifische Tätigkeiten sind mit hohen **Konzentrationsanforderungen** (z.B. Führen von Fahrzeugen, Disposition des Betriebes) bei **gleichzeitigen Ablenkungen** (z.B. Zusatzaufgaben, physikalische Einwirkungen) verbunden.
6. Viele eisenbahnspezifische Tätigkeiten stehen unter **Zeitdruck**, der durch **externe Faktoren** (z.B. Fahr-/Wendezeiten, Fahrpläne, Waggengebühren, Verspätungen, Fahrgastwechsel) bestimmt wird und daher von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als **nicht beherrschbar** empfunden wird.
7. In weiten Bereichen werden auch die **Dienstzeiten** und Dienstpläne (z.B. Nachtdienst, Schichtdienst, Wochenende) als anstrengend und familienfeindlich empfunden, ebenso immer öfter auftretende **kurzfristige Änderungen** der Arbeitszeit (z.B. Verspätungen, „Bleistiftdienste“).

„QUERSCHNITTSPROBLEME“ BEI PSYCHISCHEN BELASTUNGEN

WIEDERHOLT AUFTRETENDE BELASTUNGEN IN DEN 10 ARBEITSGRUPPEN



Verkehrs-Arbeitsinspektorat - Reinhart Kuntner

VI. Adaptierung von Regelungen

Aus den oben ermittelten besonderen psychischen Belastungen im Eisenbahnbereich wurden auch **Neuregelungen** im Bereich der **Dienstvorschriften** und **Schriftlichen Betriebsanweisungen** bei den Österreichischen Bundesbahnen und

in weiterer Folge bei den Privatbahnen und Straßenbahnen abgeleitet, um den ermittelten psychischen Belastungen durch eindeutige und transparente Vorgaben nachhaltig entgegenzuwirken:



1. Mit der Neufassung der **Baustellenorganisationsrichtlinie** (DB 601.02) wurde die Planung und Durchführung von Baustellen neu geordnet. Für die Abwicklung von Eisenbahnbaustellen wurde darin eine klare Struktur vorgegeben, die in Form einer Checkliste abgearbeitet ist. Die Organisation einer Eisenbahnbaustelle gliedert sich in die **fünf Abschnitte**

- **Planungsphase**, die mit der Erstellung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzplans abgeschlossen wird,
- **Betra-Planung**, die mit der Erstellung der Betra (Betriebs- und Bauanweisung) oder der Betsi (Betriebs- und Bauanweisung für schnelle Instandsetzung) abgeschlossen wird,
- **Eröffnung** der Baustelle,
- **Durchführung** der Baustelle und
- Abschluss der Baustelle.

Alle erforderlichen Sicherungs- und Schutzmaßnahmen müssen vorab in der Planungsphase vom Arbeitgeber erstellt und klar vorgegeben werden, dabei sind auch die Schnittstellen zu Drittfirmen klar zu regeln.

Das „**Herzstück**“ der Baustellenorganisationsrichtlinie bildet der **Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan**, in dem alle erforderlichen Sicherungs- und Schutzmaßnahmen zusammengefasst sein müssen, und zwar insbesondere

- die **technischen Maßnahmen gegen ein Eindringen** in den Gefahrenraum der

Gleise oder die **Sicherungsmaßnahmen gegen die Annäherung** von Schienenfahrzeugen einschließlich die **betrieblichen Verfahren** für Fahrten im Zusammenhang mit den Bauarbeiten („Keine Fahrten“, „Baugleis“ „Gesperres Gleis“ oder „Gefährdete Rotte“),

- die **Sicherungsmaßnahmen für Fahrten** in Zusammenhang mit den **Bauarbeiten** (Fahrten in der Baustelle),
- die **Schutzmaßnahmen** gegen die **Gefahren des elektrischen Stroms**,
- die Schutzmaßnahmen zum **Schutz des Bahnbetriebes** vor den Bauarbeiten sowie
- die weiteren kollektiven Schutzmaßnahmen, dies hat zu erfolgen unter
- Einbeziehung der **örtlich relevanten Unterlagen** (Beschreibung der Betriebsanlage, bestehende Unterlage für spätere Arbeiten, Gleislagepläne, SFE-Pläne, Betriebs- und Verschiebkonzepte, Instandhaltungspläne) und Einbeziehung der **örtlichen Spezialisten** aus den Bereichen **Technik** (Mindestqualifikation Gleismeister/Werkführer), **Betrieb** (Mindestqualifikation Betriebsmanager) und **Baubeetriebsplanung** sowie
- nach Prüfung der **Wechselwirkungen**, wobei
- die Sicherungsmaßnahmen und Schutzmaßnahmen auch eindeutig einer **Zeitschiene** zuzuordnen sind (**Bauphasenplanung**).



SICHERHEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZPLAN

Eisenbahnspezifische Mindestinhalte gemäß Pkt. 2.3 DB 601.02: „Konzept 5 + 2 + 1“



Verkehrs-Arbeitsinspektorat - Reinhart Kuntner

Die **Vorbereitung der Bauarbeiten** hat durch den **Projektzuständigen** zu erfolgen. Dem Projektzuständigen kommt eine **maßgebliche Rolle** bei der Festlegung und Umsetzung der erforderlichen Sicherungsmaßnahmen und Schutzmaßnahmen zu. Ihm obliegen **alle wesentlichen Aufgaben** bei der Vorbereitung der Bauarbeiten.

Das bedeutet insbesondere auch, dass der **Projektzuständige** die Festlegung der Sicherungsmaßnahmen und Schutzmaßnahmen für die Bauarbeiten **auch inhaltlich zu überprüfen** hat, vereinfacht ausgedrückt im Wege eines „**Vieraugenprinzips**“ mit dem **Planungskordinator** und in weiterer Folge mit dem **Baustellenkoordinator**.

Es genügt daher nicht, dass der Projektzuständige einen Planungskordinator und einen Baustellenkoordinator bestellt und die Planung und Durchführung der Bauarbeiten im Gefahrenraum der Gleise alleine an den Planungskordinator und an den

Baustellenkoordinator **delegiert**, sondern es bestehen durchgehende **inhaltliche Mitwirkungspflichten und Aufsichtspflichten des Projektzuständigen** bei der Planung und Durchführung der Sicherungsmaßnahmen und der Schutzmaßnahmen.

Sofern sich im Rahmen der Durchführung der Bauarbeiten **unvorhergesehene Änderungen** ergeben, so dürfen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Ort nicht „improvisieren“, sondern das Aufsichtsorgan hat die **Bauarbeiten einzustellen** und eine Anpassung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzplans an die neuen Rahmenbedingungen zu veranlassen.

In weiterer Folge wurden in Arbeitsgruppen mit den betroffenen Eisenbahnunternehmen auch Baustellenorganisationsrichtlinien für den Bereich der **Privatbahnen** (DB 601.02 Privatbahnen) und für den Bereich der **Straßenbahnen** (DB 601.02 Straßenbahnen) erarbeitet, in denen die anderen betrieblichen

und organisatorischen Rahmenbedingungen für Bauarbeiten bei Privatbahnen und Straßenbahnen berücksichtigt werden.



Eine detaillierte Darstellung der Regelungen für die Planung und Organisation von Eisenbahnbaustellen enthält das Informationsmagazin „Sicherheit Zuerst“, Sonderausgabe 2021.

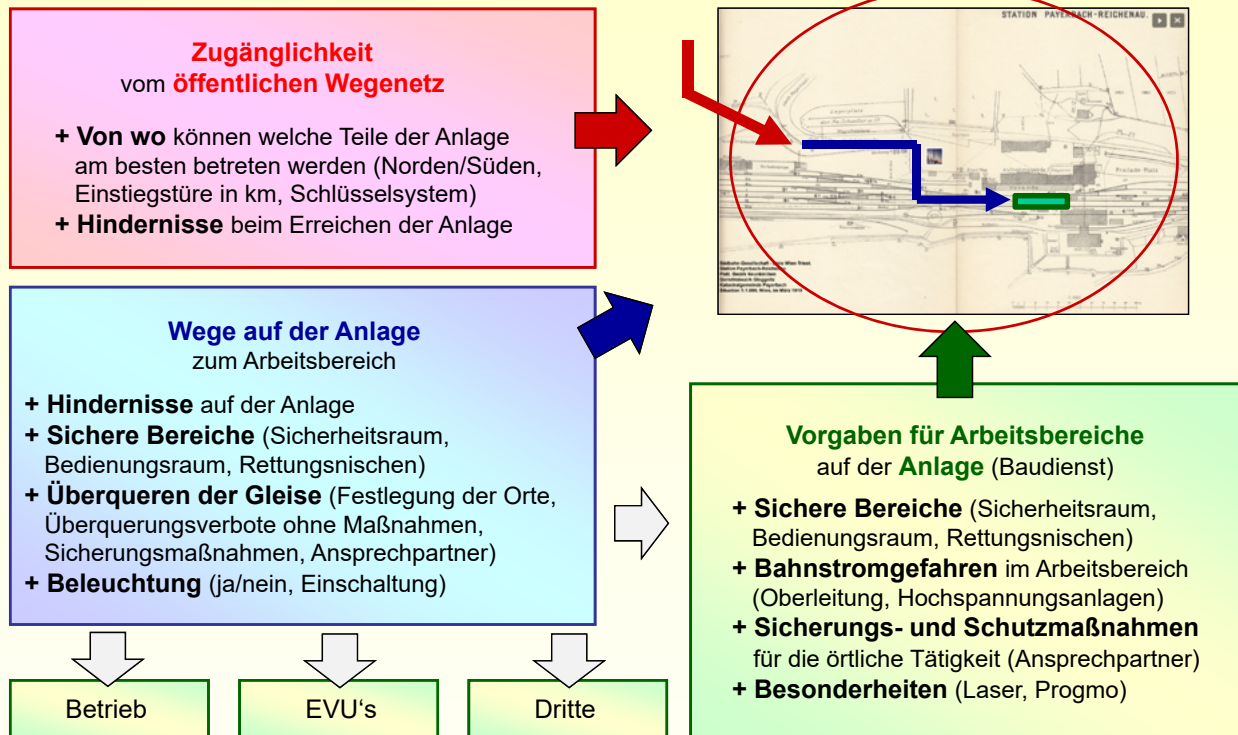
2. Mit der Neuerstellung einer **Richtlinie zur gesundheitlichen Eignung** (ÖBB 32) wurden die gesundheitlichen und psychologischen Anforderungen in einer Arbeitsgruppe mit Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern sowie Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen der Eisenbahnunternehmen neu geordnet.
3. Mit dem **Projekt „Örtliche Unterlage“** wird gerade ein österreichweit einheitliches System für sichere Zugänge und für sichere Bereiche auf Eisenbahnanlagen erarbeitet. Zur Vermeidung von Abstimmungsproblemen und Schnittstellen wird diese Unterlage einheitlich für alle Fachdienste und auch für Drittfirmen (Baufirmen, Eisenbahnverkehrsunternehmen) gelten.

Die örtliche Unterlage muss die erforderlichen **Informationen** enthalten über

- die **Zugänglichkeit** vom **öffentlichen Wegenetz** (von wo können welche Teile der Anlage am besten betreten werden, Schlüsselsystem, Hindernisse beim Erreichen der Anlage usw.),
- **Wege auf der Anlage** zu Arbeitsbereichen (Hindernisse auf der Anlage, Sichere Bereiche wie Sicherheitsraum, Bedienungsraum oder Rettungsnischen, Überqueren der Gleise, Überquerungsverbote, Ansprechpartner, Beleuchtung usw.),
- Vorgaben für **Arbeitsbereiche auf der Anlage** (Sichere Bereiche wie Sicherheitsraum, Bedienungsraum oder Rettungsnischen, Bahnstromgefahren im Arbeitsbereich wie Oberleitung oder Hochspannungsanlagen, Sicherungs- und Schutzmaßnahmen für die örtliche Tätigkeit samt Ansprechpartner, Besonderheiten usw.).

INHALTE DER ÖRTLICHEN UNTERLAGE

Sichere Zugänglichkeit und sicherer Aufenthalt auf der Anlage (Anlage 5 des DB 601.02)
Grundlage: Evaluierung der Arbeitsstätte und Unterlage für spätere Arbeiten



Verkehrs-Arbeitsinspektorat - Reinhart Kuntner

Bei **Änderungen** oder Umbauarbeiten auf der Eisenbahnanlage ist die örtliche Unterlage als Grundlage für die Erstellung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzplans heranzuziehen. Die durch die Baumaßnahmen vorgenommenen Veränderungen sind **in die örtliche Unterlage einzuarbeiten**, dabei sind so weit wie möglich **Verbesserungen** von Zugängen, Wegen und Arbeitsbereichen

anzustreben. Nach Abschluss der Bauarbeiten ist der Projektzuständige verpflichtet zu veranlassen, dass

- die örtliche Unterlage an die Änderungen **angepasst** und
- die aktuelle örtliche Unterlage wieder vor Ort **hinterlegt** wird.

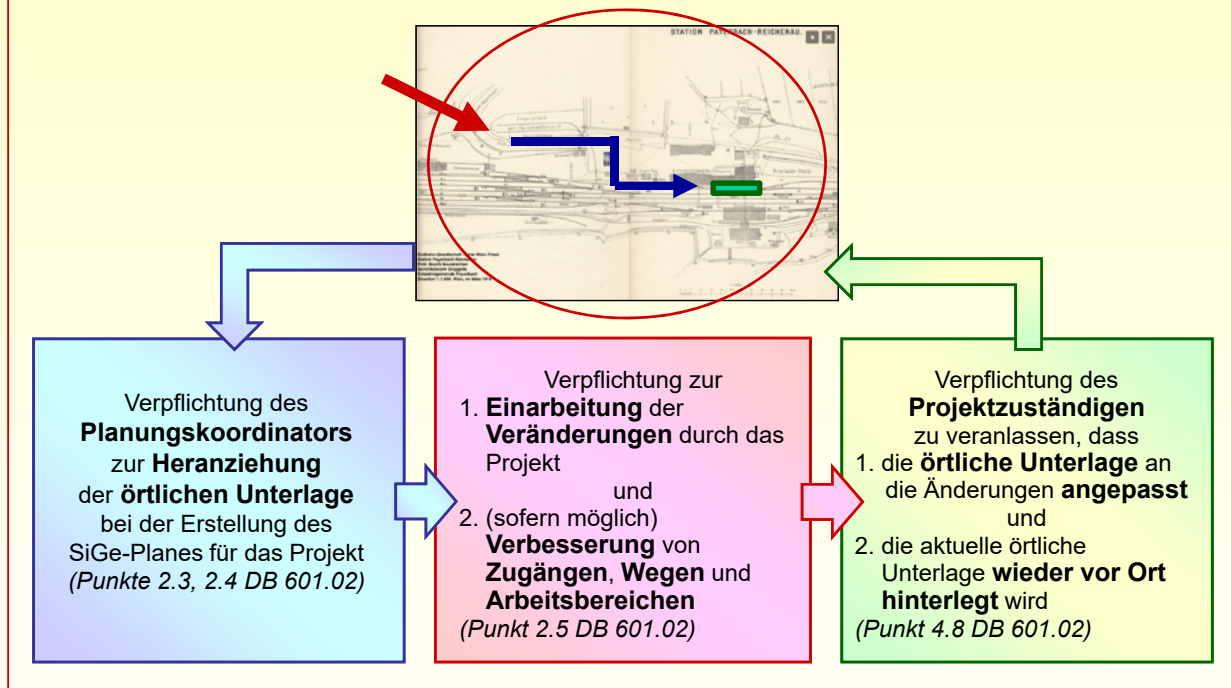


© Thomas Marchhart/Shutterstock.com

VERWALTUNG UND PFLEGE DER ÖRTLICHEN UNTERLAGE

Verpflichtung zur laufenden Anpassung gemäß DB 601.02, Punkt 2.4 und Punkt 4.8 (neu)

PROZESSVORGABE BEI BAUARBEITEN



Verkehrs-Arbeitsinspektorat - Reinhart Kuntner

VII. Zusammenfassung und Ausblick

In der ASchG-Novelle 2013 wurde eine verstärkte Beachtung psychischer Belastungen im Rahmen der Prävention festgelegt. Im Bereich des Eisenbahnwesens wurde versucht, über konkrete einzelne Anwendungsfälle hinaus (eisenbahnrechtliche Genehmigungsverfahren, arbeitnehmerschutzrechtliche Aufsicht) **auch** einer unternehmensübergreifenden **systematischen Betrachtung** zu unterziehen. Damit soll sichergestellt werden, dass regelmäßig und gleichartig auftretende psychische Belastungen im Eisenbahnbereich bereits grundsätzlich vermieden oder zumindest verringert werden können.

Seit 2015 stehen den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Präventivdiensten, Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorganen als Entscheidungsgrundlage gegen regelmäßig auftretende psychische Belastungen im Eisenbahnbereich **Kataloge** über mögliche Maßnahmen zur Reduzierung zur Verfügung, und zwar für die Tätigkeitsbereiche („Referenzfunktionen“)

Triebfahrzeugführer, Fahrdienstleiter, Betriebsmanager, Wagenmeister, Verschieber, Zugbegleiter, Sicherungsaufsicht, Sicherungsposten und Service-Techniker sowie für Ältere Arbeitnehmer im Eisenbahnbereich.

Die **wesentlichen Ursachen** für psychische Belastungen, die seinerzeit in den Erläuterungen zur Gesetzesnovelle 2013 angeführt waren, **gelten bis heute**. Ergänzend dazu sind in den vergangenen Jahren **weitere Psychische Belastungen hinzugekommen**, insbesondere sind hier hervorzuheben:

1. Die **Personalknappheit** in den Eisenbahnunternehmen hat sich durch die demografischen Rahmenbedingungen in den letzten Jahren weiter verschärft. Durch die Pensionswelle bei den „Babyboomern“ der 1960er Jahre verlassen viele Eisenbahnbedienstete den Eisenbahnsektor. Diese Lücken können in vielen Fällen nicht gleichwertig geschlossen

- werden, oftmals müssen diese Tätigkeiten auf die verbliebenen Bediensteten aufgeteilt werden.
- Die **politischen Anforderungen** an den Sektor Schiene sind in den letzten Jahren weiter **angestiegen**. Die Wettbewerbsfähigkeit des Eisenbahnsektors soll durch verdichtete Zugfolgen, höhere Geschwindigkeiten auf der Schiene und eine Erweiterung zusätzlicher Servicedienste verbessert werden. Durch die einerseits angestrebten verdichteten Zugfolgen und höheren Geschwindigkeiten und andererseits vermehrten Bautätigkeiten im Gleisbereich mit immer weniger Personalressourcen entstehen **Zielkonflikte** und **weitere Psychische Belastungen**.
 - In den letzten Jahren sind in den Sommermonaten auch steigende Belastungen durch **Hitzeeinwirkung** festzustellen.

Sowohl die bereits seit Jahren bestehenden als auch die neu hinzugekommenen psychischen Belastungen im Eisenbahnsektor werden nur durch ein Zusammenwirken aller Beteiligten, nämlich von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Präventivdiensten, Sicherheitsvertrauenspersonen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Belegschaftsorganen und Aufsichtsbehörden lösbar oder zumindest reduzierbar sein.

Neu überarbeitete Merkhefte zum Arbeitnehmer:innenschutz!



Alle Merkhefte stehen entweder als Download zur Verfügung oder können beim Unfallverhütungsdienst der BVAEB in Papierform bestellt werden.

Download: www.bvaeb.at/uvd-merkhefte

Bestellungen: unfallverhuetungsdienst@bvaeb.at



© SewCreamStudio/Shutterstock.com

10 Jahre Evaluierung psychischer Belastungen – Erfahrungen & Ausblick

WELLCON
GESELLSCHAFT FÜR PRÄVENTION UND ARBEITSMEDIZIN

von Mag. Sonja Gerersdorfer, Arbeitspsychologin, Wellcon

Als alles begann... Aufklärung und Pilotprojekte

Mal ehrlich: Die Bezeichnung „Evaluierung psychischer Belastungen“ klingt im ersten Moment nicht sehr ansprechend. Viele Betriebe konnten zunächst damit nichts anfangen. Manche Unternehmen starteten mit kleinen Pilotprojekten, andere waren skeptisch und fragten sich: „Müssen wir das wirklich tun?“.

Damals wie heute ist die Aufklärung der Begrifflichkeiten und darüber, was genau gemessen wird, wichtig. In der Wellcon verwenden wir für Evaluierungen zusätzlich den Untertitel „Erheben und Gestalten von Arbeitsbedingungen“. Das beschreibt den Inhalt verständlich und neutral.

Von der Pflicht zur Kür

Unsere Arbeitspsycholog:innen verfügen über einen reichen Erfahrungsschatz mit Evaluierungen. Dabei sind Erhebungen in kleinen Teams genauso spannend wie komplexe Projekte mit tausenden Mitarbeiter:innen und mannigfaltigen Tätigkeitsgruppen.

Wir begegnen Betrieben, die die Evaluierung als reine Pflicht sehen. Andere wiederum nutzen sie als gewinnbringende Chance für positive Veränderungen. Die Kunst des Managements ist es, Maßnahmen umzusetzen und diese dann auch mit der Evaluierung in Verbindung zu bringen. Wenn die Belegschaft wahrnimmt „Ah, da

habe ich einen Fragebogen ausgefüllt / an einer Diskussion zu den Arbeitsbedingungen teilgenommen“ und „da ist wirklich etwas umgesetzt worden“, ist das die beste Voraussetzung für zukünftige erfolgreiche Projekte.

Führungskräfte setzen sich in ihrem Alltag mit Kennzahlen wie zum Beispiel Wirtschaftlichkeit, Fehlzeiten, Arbeitsunfälle und Arbeitsfähigkeit auseinander. Dabei kann die Evaluierung ein wertvolles und unterstützendes Tool sein. Es gibt zahlreiche wissenschaftliche Ergebnisse, dass sich gut gestaltete Arbeit bzw. ein gutes Organisationsklima positiv auf Anwesenheit bzw.

Unternehmenserfolg auswirken. Die Evaluierung psychischer Belastungen liefert einen ganzheitlichen Überblick über die Arbeitsbedingungen (mit den vier Dimensionen: Arbeitsumgebung / Aufgabenanforderungen und Tätigkeit / Sozial- und

Organisationsklima / Arbeitsabläufe und -organisation). TOP Arbeitsbedingungen steigern auch die Arbeitgeber:innen-Attraktivität und Mitarbeiter:innen-Bindung, ein Gewinn gerade in Zeiten von Arbeitskräftemangel.

Warum die Arbeits- und Organisationspsycholog:innen die Profis dafür sind

Arbeits- und Organisationspsycholog:innen ...

- kennen die Grundsätze aus dem Arbeitnehmer:Innenschutzgesetz und die Standards für eine korrekte Durchführung einer Evaluierung,
- sehen die Ergebnisse in einem systemischen Zusammenhang und verknüpfen sie mit den Normen zu den ergonomischen Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung,
- kennen die wissenschaftlichen Grundlagen und neueste Studien zur Gestaltung von Arbeit,
- haben die Expertise über Messinstrumente,
- beraten zur optimalen Gestaltung der Schnittstellen von Mensch, Technik und Organisation,
- und ermitteln nicht nur Gefahren, sondern rücken auch die vorhandenen Ressourcen in den Fokus.

Alles hängt zusammen – eine systemische Sichtweise

Nehmen wir das Beispiel „Lärm“: Lärm kann nicht nur physikalisch gemessen werden, sondern hat auch psychologische Komponenten. Ein akustisches Warnsignal oder die Lautstärke in einem offenen Büro könnten in einer Lärmmessung als unbedenklich eingestuft werden. Doch sind sie dadurch auch psychisch nicht belastend? Nicht unbedingt. Es kann sein, dass Stress ausgelöst wird, mehr Fehler gemacht werden bzw. Menschen dauerhaft Störungen und Unterbrechungen ausgesetzt sind, was wiederum eine erhöhte geistige Belastung bedingt.

Körperliche Belastungen (z. B. schweres Heben und Tragen) oder emotionale Belastungen (z. B. im Umgang mit Kunden) können nicht immer verändert werden. Aber wenn die restlichen Rahmenbedingungen der Tätigkeit gut passen, wie z. B. unterstützende und wertschätzende Führung, tolle Kolleg:innen, gute Planung der Dienste, entsprechende Qualifikation etc. dann werden die Belastungen besser abgefedert.

Kleine Analogie zum Sport: Nicht umsonst schaut man bei Spitzensportler:innen ganz genau auf optimale Rahmenbedingungen als Basis für Bestleistungen.



© Black Salmon/Shutterstock.com

Erfolgsfaktoren für die Evaluierung psychischer Belastungen

- Nehmen Sie sich für die Planung genug Zeit – der Lohn sind informative Ergebnisse.
- Holen Sie sich alle wichtigen Player dazu, wie Führungskräfte, Präventivkräfte, Betriebsräte, Sicherheitsvertrauenspersonen, Kommunikation etc.
- Sichern Sie sich den Auftrag von „ganz oben“.
- Betrauen Sie eine Person mit der Organisation, der das Thema wichtig ist und die es im Betrieb vorantreibt.
- Beziehen Sie die Mitarbeiter:innen mit ein – sie sind die Expert:innen an und für ihren Arbeitsplatz
- Beauftragen Sie Arbeitspsycholog:innen
- Legen Sie den Fokus gezielt auch auf das, was gut läuft („Ressourcen“)

Dranbleiben – Kontinuität als Impulsgeber

Es gibt wenige Vorgaben, wie oft Evaluierungen gemacht werden sollen. Unser Ansatz ist es, Veränderungen zu beleuchten und gezielt dort anzusetzen. Mit einer Expert:innen-Runde

werden Veränderungen strukturiert diskutiert und dann die Art und Weise der Nach-/Neuevaluierung festgelegt.



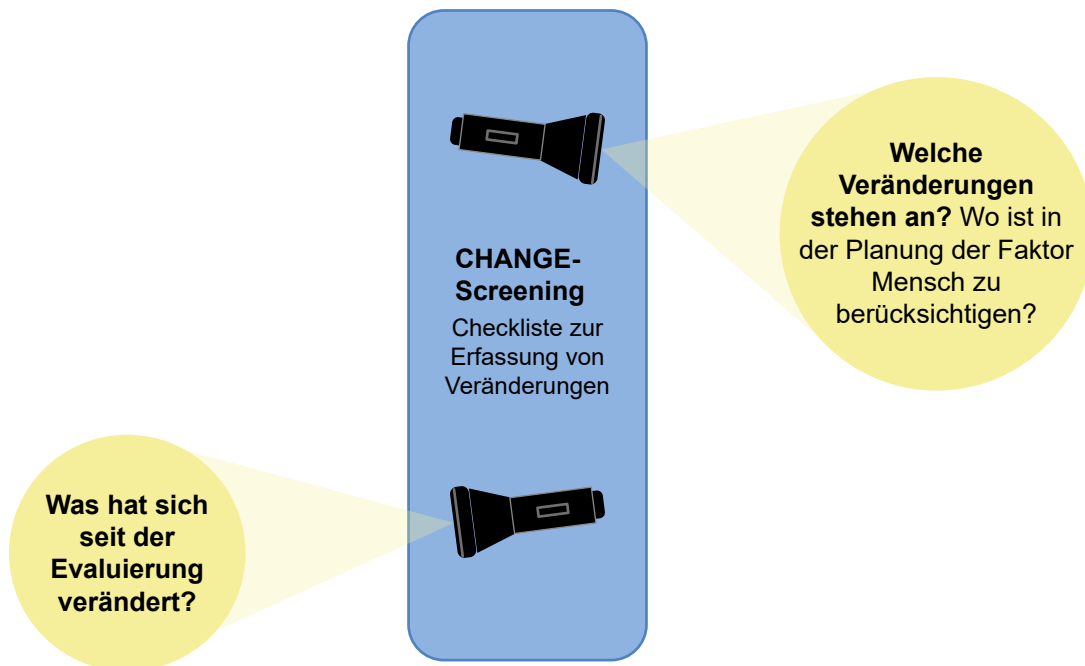
Evaluierungen in Zukunft

Begriffe wie „New Work“, Digitalisierung, künstliche Intelligenz widerspiegeln den raschen Wandel der Arbeitswelt. Der „Faktor Mensch“ und die optimale Gestaltung der Schnittstellen zur Technik bzw. zur Organisation werden Thema bleiben, z. B. bei der Frage was übernimmt der Roboter, was der Mensch?

Die Psychologie und der „Faktor Mensch“ (Wahrnehmung, Merkfähigkeit, Verhalten, Emotionen etc.) begegnen uns überall. Die Humankriterien für eine gute Gestaltung von Arbeit bleiben trotz aller technischer Innovationen dieselben. So verfügen wir nach wie vor über ein „Steinzeitgehirn“ im elektronischen Hochleistungszeitalter, wir

ermüden, brauchen Pausen, haben eine gewisse Gedächtnisleistung usw. Dieses Wissen bereits bei der Planung bzw. Entwicklung von z. B. neuen Arbeitsmitteln, neuen Programmen,

automatisierten Produktionsprozessen mitzudenken, spart Zeit und Geld und fördert gesunde Arbeitsbedingungen.



Für Betriebe, die am Puls der Zeit agieren, ist es mittlerweile völlig selbstverständlich auf das Knowhow der Arbeits- und Organisationspsychologie zu setzen. Es zahlt sich aus!

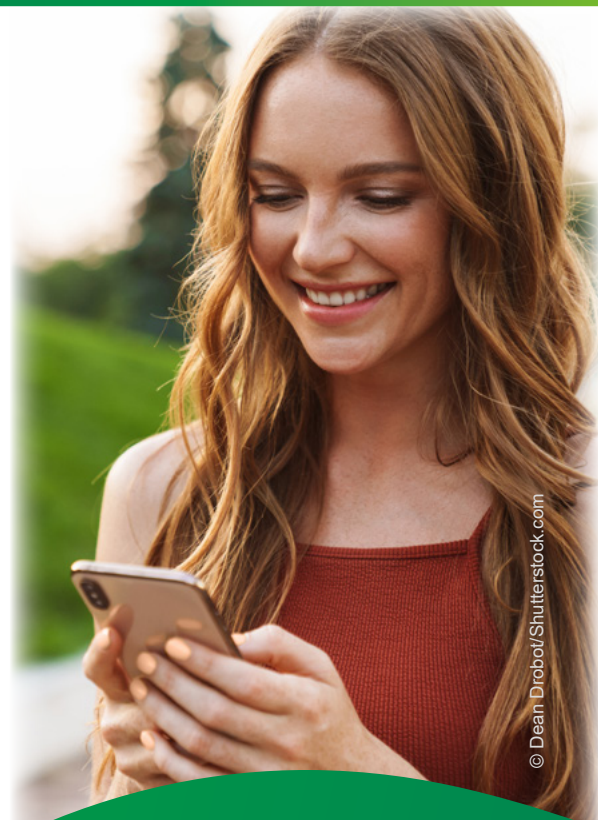
Die BVAEB unterstützt Ihre Gesundheit ab sofort auch auf Facebook!

Sie möchten regelmäßig Informationen über aktuelle Angebote in den Bereichen Gesundheitsförderung und Prävention, über neue Leistungen und Services erhalten?

Blieben Sie informiert und folgen Sie der BVAEB auf Facebook!

Wir freuen uns über Ihr „Gefällt mir“ sowie das Teilen von Beiträgen, z. B. zu Gesundheitsinformationen, Rehabilitationsmöglichkeiten, BVAEB-Ambulatorien oder Neuigkeiten aus der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

www.facebook.com/BVAEB





© Photofex_AUT/istock.com

Aspekte der Sicherheit im Bergbau



von Dipl.-Ing. Martin Gelbmann, Unfallverhütungsdienst der AUVA-Landestelle Graz

Bergbau ist nicht eines Mannes Sache - und nicht jedermanns Sache. Mit zweimal „Mann“ in einem Satz will ich die Frauen nicht vergrämen, aber der Spruch heißt nun mal so. Natürlich gibt es seit dem Wegfall des Untertage-Arbeitsverbotes für Frauen mit Österreichs Beitritt zur EU auch vermehrt Frauen in der bergmännischen Arbeitswelt und mit meinen Ausführungen sind selbstverständlich auch sie gemeint.

Der erste Teil dieses Spruches ist wohl bekannter und hat mit gedeihlicher Zusammenarbeit der Kumpel und dadurch begründetem Erfolg im Bergbau und in der Sicherheit zu tun. Es war und ist auch nach wie vor ein nicht zu unterschätzender Aufwand zu einem Bergbauprodukt zu kommen. Der zweite Teil ist meine Ergänzung und stammt auch aus persönlich Erlebtem; es ist wahrlich nicht jedermanns Sache, speziell im untertägigen Bergbau zu arbeiten und diese besondere Umgebung nicht als „feindlich“ sondern als normales Arbeitsumfeld eines Bergmannes aufzufassen. Und diese Arbeitsumgebung, darunter das Gebirge mit seinen auftretenden Wässern und Gasen, mit all seinen Erscheinungsformen und unterschiedlichen Standfestigkeiten

von standfest bis gebräch, darunter die großen Arbeitsmittel (Bergbaumaschinen) in vergleichsweise kleinen Grubenbauen, darunter das Wetter, welches der Bergmann vorfindet oder sich durch künstliche Bewetterung schafft, darunter Nässe, Hitze und Kälte, also diese Arbeitsumgebung hat natürlich ihre Gefahren und entspricht kaum einem landläufig gewohnten Arbeitsumfeld in einer Werkhalle oder gar einem Büro. Und dieses natürlich vorgegebene Umfeld des Bergmannes lässt sich auch nur bedingt beeinflussen.

Exkurs: unter Wetter versteht der Bergmann die Luft im Bergwerk und unter „Bewetterung“ die Luftzufuhr und Verteilung in der Grube (im Bergwerk). „Gute“ Wetter sind gut und daher auch gesundheitlich unbedenklich, „matte“ Wetter haben zu wenig Sauerstoff, „böse“ Wetter haben gefährliche Bestandteile und „schlagende“ Wetter sind explosionsgefährlich durch zu hohen Anteil brennbarer/explosiver Gase, meistens Methan. Unerwünschte Wetterbestandteile kommen aus dem Gebirge oder aus Verbrennungs- und Fäulnisprozessen. Die „Bewetterung“ kann auf natürlichem Weg laufen durch Druckunterschiede auf z.B. unterschiedlich hohen Stollenniveaus oder

muss künstlich durch Grubenlüfter, Lutten (große Luftschläuche) und Wettertüren in Gang gesetzt, gelenkt und in Bewegung gehalten werden.

Trotz seines umfassenden Gefahrenregimes ist der Bergbau nicht die unfallträchtigste Branche in Österreich - das ist die Forstwirtschaft - und Ereignisse wie Steinfall, Bruchwandversagen oder Nachbrüche sind nicht die häufigsten Unfallursachen! Die Bergleute in Österreich sind gut ausgebildet und gehen mit guter Abbauplanung, Teamwork, Umsicht und Gefühl für das Machbare ans Werk, ergänzt durch Hilfsmittel wie aktuelle Grubenkarten, Lagerstättenmodelle, Simulationen und Finite-Elemente-Berechnung. Es gibt da noch einen alten Spruch: „Vor der Hacke ist es duster“ - vielleicht ist es nicht mehr ganz so duster als in früheren Jahrhunderten, aber selbstverständlich hat das „Gebirge“ (als bergmännisches Umfeld verstanden) immer wieder Überraschungen parat - und der Bergmann kluge und sichere Gegenmaßnahmen.

Dem Tunnelbau, einer dem Untertage-Bergbau durchaus verwandten Branche, sagt man oft noch nach, dass es pro Kilometer Vortrieb (Tunnel-Neubau) einen tödlichen Unfall gäbe. Gottlob ist das schon seit Jahrzehnten nicht mehr so und es wäre z.B. bei den Eisenbahn-Basistunneln mit in Summe zig Kilometern Länge, die z.Z. in Österreich gebaut werden, geradezu eine Katastrophe, ein derartiges Unfallgeschehen zu haben. Andererseits gibt es im österreichischen Bergbau (wie auch im Tunnelbau) kaum ein Jahr, in dem kein tödlicher Unfall zu beklagen wäre.

Was macht also die Sicherheit in einem Bergwerk aus bzw. über das Bergwerk hinaus, weil jeder geschaffene Hohlraum ja auch Auswirkungen auf seine Umgebung und die Tagesoberfläche haben kann? Es ist jedenfalls nicht allein die klassische Arbeitssicherheit, sondern ganz massiv die Sicherheit der Abbauhohlräume und sonstigen Grubenbaue, die Sicherheit der Tagesoberfläche, der Nachbarschaft - selbstverständlich abhängig von der Größe und Art der Nutzung der



Grubenbaue und deren Dachbehandlung bzw. der Nutzung der Tagesoberfläche. Geschichtlich gesehen wurde das immer zusammen betrachtet und ist auch oft schwer trennbar. Auch in Österreich gab es diesen Gesamtblick auf das Thema Sicherheit im Bergbau, zu finden in den alten Bergordnungen und heute in nur mehr teilweise gültigen Rechtsnormen im Bergbau (z.B. in der Allgemeinen Bergpolizeiverordnung aus dem Jahr 1959). Nach dem Grubenunglück von Lassing vor etwas über 25 Jahren, auf das ich hier aber nicht näher eingehen möchte, begann im Österreichischen Bergbau die sog. Rechtsbereinigung, also die Trennung der Rechtsmaterien Arbeitssicherheit von den „rein“ bergrechtlichen Aspekten (Antrags-, Genehmigungs- und Berechtigungswesen, Verantwortliche Personen im Bergbau, andere Sicherheitsaspekte außer Arbeitssicherheit). Es gibt mit dem Inkrafttreten des Mineralrohstoffgesetzes (MinroG) am 1.1.1999 auch ein neues Grundlagengesetz für den gesamten Bergbau (für jegliche Gewinnung mineralischer Rohstoffe); als kleine „Unschärfe“ enthielt das MinroG ursprünglich einige wenige Arbeitnehmerschutzbestimmungen, mittlerweile aufgrund von Novellierungen nicht mehr. Seither gilt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) samt seinen Verordnungen auch im Bergbau. Es wurden auch für den Bergbau geltende neue Verordnungen zum ASchG erlassen oder nur für den Bergbau geltende ASchG-Verordnungen (z.B. die Tagbauarbeitenverordnung - TAV), zu den anderen bergbaulichen Aspekten wurden eben Verordnungen zum MinroG erlassen (so unlängst die Obertage-Bergbau-Verordnung - OB-V). Diese Rechtsbereinigung ist meines Wissens noch nicht abgeschlossen, so befasst man sich im zuständigen Ministerium und in anderen Institutionen auch (wieder) mit dem Entwurf der UTAV - Untertagebergbauarbeitenverordnung, einer weiteren „Spezial-Verordnung“ zum ASchG für den Bergbau und somit für wenige Hundert Bergmänner, die wir in Österreich im Untertagebergbau noch haben.

Auch wurde nach Lassing die Organisation der Bergbehörden dahingehend geändert, dass es keine Oberste Bergbehörde mehr gibt, sondern die Montanbehörde als Teil einer Sektion (und nicht als eigene Sektion), und zwar z.Z. im

Finanzministerium. Die Montanbehörde hat Abteilungen an ihrem Sitz in Wien und Abteilungen an den ehemaligen Standorten der Berghauptmannschaften Leoben (Montanbehörde Süd), Salzburg (Montanbehörde West) und ebenfalls Wien (Montanbehörde Ost), die Berghauptmannschaften in Klagenfurt und Innsbruck wurden aufgelassen. Wie für andere Betriebe auch, ist das Arbeitsinspektorat auch für die Bergbaubetriebe zuständig. Die Zuständigkeit EINER Behörde für alle Aspekte der Sicherheit im Bergbau ist also seit Lassing in Österreich Geschichte.

Mit Gültigkeit ab 1.1.2020 wurde auch die Österreichische Sozialversicherung (SV) umstrukturiert: Teil dieser Strukturreform ist, dass für knappschaftlich versicherte Bergleute nunmehr alle Versicherungssparten der SV (Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung) im neu fusionierten SV-Träger BVAEB zu Hause sind und die AUVA nicht mehr für die Unfallversicherung der knappschaftlichen Bergleute zuständig ist - und zwar mit einem strikten, vollständigen Übergang zum o.a. Stichtag, d.h. die AUVA ist auch nicht mehr für bis 31.12.2019 schon vorhanden gewesenen Versicherungsfälle von Bergleuten in der Unfallversicherung zuständig. Beschäftigte im nicht knappschaftlichen Bergbau sind nach wie vor bei der AUVA unfallversichert. Was man legislativ vereint hat, nämlich durch das MinroG ein Grundlagengesetz für die gesamte Gewinnung mineralischer Rohstoffe in Österreich geschaffen zu haben, hat man in der Sicherheitsthematik durch die sog. Rechtsbereinigung getrennt (wie beschrieben) und mit 1.1.2020 wurde auch die Unfallversicherung für die Beschäftigten im Bergbau aufgetrennt.

Aufgrund dieser neuen Gegebenheiten hat sich die AUVA entschlossen, ihre umfangreichen Leistungen des Unfallverhütungsdienstes bei verfügbaren Ressourcen auch den Betrieben mit knappschaftlich Versicherten (und fallweise auch den öffentlich Bediensteten und Beschäftigten in den Eisenbahnverkehrsunternehmen) zur Verfügung zu stellen. Die AUVA kann diese präventiven Leistungen nur gegen Verrechnung anbieten.

Aus aktuellen Gründen ist eine weitere Neuerung erwähnenswert: aufgrund einer Änderung der

Grenzwerteverordnung - GKV bzw. dem Ablauf der Übergangsfrist mit 21.8.2023 gelten ab dem Folgetag auch untertage (also im Untertagebergbau und im Tunnelbau) die strengeren, obertage schon seit 25.9.2018 geltenden Grenzwerte (GW) für folgende oxidische Gase: Kohlenstoffmonoxid (CO), Stickstoffdioxid (NO₂) und Stickstoffmonoxid (NO). Die alten bzw. neuen GW (es sind jeweils nur die Tagesmittelwerte angeführt) in ppm lauten für CO 30 bzw. 20, für NO₂ 3 bzw. 0,5 und für NO 25 bzw. 2. Diese Änderungen gehen letztlich auf entsprechende EU-Richtlinien zurück und der „Zwiespalt“, dass ober- und untertage unterschiedliche Grenzwerte am Arbeitsplatz gelten, ist somit hinsichtlich der genannten Arbeitsstoffe seit 22.8.2023 ausgemerzt. Diese Gase haben im Bergbau zwei Hauptquellen: Emissionen aus Verbrennungsmotoren (unter Tage bitte nur Dieselmotoren einsetzen!) und Sprengarbeiten. In einem ersten Schritt sollte also jeder untertägige Bergbaubetrieb (und jede Tunnelbaustelle) die neuen Grenzwerte mit vorhandenen Messberichten (z.B. der ÖSBS - Österreichische Staub- und Silikose-Bekämpfungsstelle) vergleichen, erst daraus ergibt sich ev. weiterer Handlungsbedarf hinsichtlich Messungen und anderer Maßnahmen.

Bergbau ist nicht eines Mannes Sache - das kennen wir schon. Ich formuliere es jetzt etwas um: Bergbau ist nicht nur eines Mannes, einer Institution, Behörde oder Sozialversicherung Sache, sondern erfordert in der heutigen Zeit und aufgrund geänderter Rahmenbedingungen die Zusammenarbeit aller Beteiligten.

In diesem Sinne sei auch die in den Bergbaubetrieben gelebte bergmännische Kameradschaft hervorgehoben, die unerlässlicher Bestandteil der Sicherheitsarbeit und Sicherheitskultur ist; auch noch so kluge Verschriften und deren hoffentlich praxistaugliche Umsetzung sind allein keine Garantie für Sicherheit. Ich schließe mit einem freundlichem Glück Auf! an alle, die mit der kleinen, aber feinen Branche des österreichischen Bergbaus zu tun haben.

Dipl.-Ing. Martin Gelbmann
 Unfallverhütungsdienst der AUVA-Landestelle
 Graz
 Bergbau - Tunnelbau - Ladungssicherung - ADR
 Göstinger Straße 26
 8020 Graz
martin.gelbmann@auva.at

© Parilov/Shutterstock.com



Die Sicherheitsvertrauensperson (SVP) – Ihr Partner für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb

von Sandra Lengauer, BVAEB

Sicherheitsvertrauenspersonen sind Arbeitnehmervertreter mit besonderen Funktionen betreffend Sicherheit und Gesundheitsschutz. Sie unterstützen, beraten und informieren die Beschäftigten bei Fragen des Arbeitnehmerschutzes.

Seit Inkrafttreten des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) und der Sicherheitsvertrauenspersonen-Verordnung (SVP-VO) ist die Funktion der SVP gesetzlich geregelt.

Sie sind selbst keine Präventivfachkräfte und dienen auch nicht unterstellt. Es liegt auch nicht in ihrer Verantwortung, einen funktionierenden Arbeitnehmerschutz zu gewährleisten. Die Einhaltung der Bestimmungen zum Arbeitnehmerschutz obliegt ausschließlich dem Arbeitgeber.

Es ist die Verpflichtung des Arbeitgebers, Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen, wenn regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt sind. Die Mindestanzahl der zu bestellenden SVP's ist in der SVP-VO festgelegt.

Arbeitnehmerzahl		Anzahl der SVP's
von	bis	
11	50	1
51	100	2
101	300	3
301	500	4
501	700	5
701	900	6
901	1400	7
1401	2200	8

Für jeweils weitere 800 Arbeitnehmer ist je eine zusätzliche Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen. Bruchteile von 800 werden für voll gerechnet.

Aufgaben der Sicherheitsvertrauensperson

- Information, Beratung und Unterstützung der Arbeitnehmer
- Information, Beratung und Unterstützung sowie Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
- Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer in Arbeitnehmerschutzangelegenheiten
- Beratung der Arbeitgeber bei der Durchführung des Arbeitnehmerschutzes
- Information über bestehende Mängel
- Hinwirken auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen
- Zusammenarbeit mit den Sicherheitsfachkräften (SFK) und Arbeitsmedizinern (AMed)

Rechte der Sicherheitsvertrauensperson

Informations- und Einsichtsrecht

Der Sicherheitsvertrauensperson ist Einsicht zu gewähren in

- die Dokumentation der Arbeitsplatz-evaluierung bzw. Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
- die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährlicher Arbeitsstoffe, Lärm, etc.,
- Aufzeichnungen über Arbeitsunfälle und Grenzwertüberschreitungen,
- Auflagen, Vorschriften und Bewilligungen von Behörden auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes und
- die Tätigkeitsberichte der Präventivfachkräfte (SFK und AMed).

Anhörungs- und Beteiligungsrecht

Die Sicherheitsvertrauensperson ist in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes anzuhören und sollte die Möglichkeit haben, an Besichtigungen durch das Verkehrs-Arbeitsinspektorat oder Arbeitsinspektorat teilzunehmen. Ebenso ist die Sicherheitsvertrauensperson bei den gemeinsamen Besichtigungen der SFK und AMed beizuziehen. Gibt es keinen Betriebsrat, nimmt die Sicherheitsvertrauensperson die Beteiligungsrechte wahr und ist einzubeziehen bei

- der Planung und Einführung neuer Technologien,
- der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren (Arbeitsplatzevaluierung),
- der Planung und Organisation der Unterweisung,
- der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung und
- beabsichtigten Bestellungen und Abberufungen von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern, Ersthelfern sowie Brandschutzbeauftragten.

Interventionsrecht

Die Sicherheitsvertrauensperson ist berechtigt, in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes beim Arbeitgeber sowie den dafür zuständigen Stellen notwendige Maßnahmen zu verlangen. Darüber hinaus kann die SVP Vorschläge für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen erstatten und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

Die Sicherheitsvertrauensperson ist bei der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei. Das heißt, sie ist weder dem Arbeitgeber noch den Präventivfachkräften unterstellt.

Wie viel Zeit hat die SVP bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit?

Im Gegensatz zu den Präventivfachkräften sieht das Gesetz für die Sicherheitsvertrauensperson keine fixen Einsatzzeiten vor. Vorgeschrieben ist,

dass die erforderliche Zeit, ihrer Arbeitszeit angerechnet, zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung gestellt werden muss.

Bestellung und Meldung der Sicherheitsvertrauensperson

Die Bestellung erfolgt durch den Arbeitgeber und mit Zustimmung des Betriebsrates. In Betrieben ohne Betriebsrat sind die Arbeitnehmer zu informieren und diese haben die Möglichkeit, Einspruch zu erheben.

Die bestellte Sicherheitsvertrauensperson ist dem Verkehrs-Arbeitsinspektorat bzw. dem örtlich zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich zu melden.

Die Funktionsperiode einer SVP beträgt vier Jahre. Danach kann sie wiederbestellt oder jemand anderer mit der Funktion betraut werden.

Wie wird man Sicherheitsvertrauensperson?

Grundsätzlich kann jeder Arbeitnehmer diese Funktion übernehmen, der die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllt.

Sicherheitsvertrauenspersonen müssen Betriebsangehörige sein. Auch Ersthelfer, Brandschutzbeauftragte und Präventivfachkräfte können grundsätzlich die Aufgaben der Sicherheitsvertrauensperson wahrnehmen, soweit ausreichend Zeit zur Verfügung steht.

Sie dürfen nicht als verantwortliche Beauftragte gemäß § 9 VStG bestellt werden. Arbeitgeber und verantwortliche Beauftragte sind von der Bestellung ausgenommen.

Die fachlichen Voraussetzungen sind in einer Ausbildung zu erwerben, die der SVP-Verordnung entspricht. Die Ausbildung, umfasst auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes, mindestens 24 Unterrichtseinheiten, zu jeweils 50 Minuten. Diese Ausbildung ist vor der Bestellung oder innerhalb des ersten Jahres der Tätigkeit zu absolvieren. Der Arbeitgeber ist auch dazu verpflichtet, die Möglichkeit zur Weiterbildung zu geben.

Der Unfallverhütungsdienst (UVD) der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) bietet seinen Mitgliedsunternehmen (Eisenbahnen, Seilbahnen und Bergbau) spezifische Schulungen an.

Den Teilnehmern wird ein sehr informativer Programmablauf geboten, der wiederum speziell auf die jeweiligen Berufsgruppen und Tätigkeiten abgestimmt ist.

Inhalte dieser Schulungen sind:

- Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG) und seine Verordnungen
- Aufgaben und Funktionen der SVPs
- Zusammenarbeit mit den Präventivdiensten
- Evaluierung von Arbeitsplätzen
- Arbeitsmedizin
- Gesundheit und Arbeit am Arbeitsplatz
- Schnittstellen zum Verkehrs-Arbeitsinspektorat bzw. Zentral-Arbeitsinspektorat und zur Arbeitsverfassung
- Psychologische Aspekte des Arbeitnehmerschutzes

Nähere Auskünfte zu den SVP-Schulungen des UVD erhalten Sie unter:

Telefon: 050 405 21382

e-Mail: unfallverhuetungsdienst@bvaeb.at





© Nattawit Khomsanit/Shutterstock.com

Das Präventionszentrum der BVAEB

von Sandra Lengauer, BVAEB

Vor allem Klein- und Mittelunternehmen brauchen Unterstützung bei der Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Um die notwendige sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in diesen Betrieben sicherzustellen, wurde im Jahr 1999 das Präventionszentrum der BVAEB geschaffen. Dieses hat sich mittlerweile zu einem unentbehrlichen Angebot, auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, für die Mitgliedsunternehmen (Eisenbahnen, Seilbahnen und Bergbau) der BVAEB entwickelt.

Laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (**ASchG**) sind Arbeitgeber verpflichtet für eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung Ihrer Arbeitnehmer zu sorgen. Diese Betreuung muss durch Sicherheitsfachkräfte sowie Arbeitsmediziner erfolgen.

Für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmer gibt es mehrere Möglichkeiten für die Erfüllung dieser Verpflichtung:

- Beschäftigung von **Sicherheitsfachkraft** und **Arbeitsmediziner**.
- Nach dem Unternehmermodell können Arbeitgeber selbst die Aufgaben einer **Sicherheitsfachkraft** wahrnehmen, sofern die erforderlichen Fachkenntnisse einer Sicherheitsfachkraft (bis max. 50 Arbeitnehmer) oder eine einschlägige Ausbildung (bis max. 25 Arbeitnehmer) nachweislich sind.
- **Kostenlose Betreuung** durch die Inanspruchnahme eines **Präventionszentrums** des **zuständigen Unfallversicherungsträger**.

Die **BVAEB** führt gemäß § 78a ASchG ein **Präventionszentrum** und bietet kostenlos eine arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung von Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmer, wenn die Anzahl der Arbeitnehmer in Summe nicht mehr 250 beträgt, für ihre Mitgliedsunternehmen im Bereich Eisenbahnen, Seilbahnen und Bergbau an.

Die Betreuung erfolgt **in Form von Begehungen** durch Präventivfachkräfte (Basisbetreuung) aus dem Bereich Sicherheitstechnik und Arbeitsmedizin. Die regelmäßigen Begehungen haben in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Arbeitnehmern mindestens einmal in zwei Kalenderjahren und in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Arbeitnehmern mindestens einmal im Kalenderjahr zu erfolgen.

Diese Betreuung enthebt die Arbeitgeber aber nicht von der Pflicht zur Ermittlung und Beurteilung von Gefahren gemäß §4 ASchG.

Die BVAEB arbeitet mit externen Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner zusammen. Diese Berater sind speziell ausgebildete Fachkräfte und informieren österreichweit die Betriebe über alle Vorschriften und Verantwortungen, um die Mitarbeiter gesund und unversehrt zu erhalten. Die ständige Qualitätssicherung hat für die BVAEB eine hohe Bedeutung und um die Zufriedenheit unserer Mitgliedsunternehmen zu erhalten, bietet die BVAEB den Mitarbeitern des Präventionszentrums eine jährliche Fortbildung an.

Über die Tätigkeiten des Präventionszentrums wird in den Fachausschüssen des Präventionsbeirates berichtet. Diese Fachausschüsse beraten und informieren in ihrer Funktion den Präventionsbeirat im Rahmen dessen Sitzungen. Auf Grund der besonderen Risikoneigung der Berufsgruppen Eisenbahnen und Bergbau, wurde jeweils ein eigener Fachausschuss eingerichtet.

Sollten die angegebenen Kriterien auf Ihr Unternehmen zutreffen, laden wir Sie ein, dieses Betreuungsangebot des Präventionszentrums der BVAEB in Anspruch zu nehmen.

Nähere Informationen erhalten Sie unter:

Telefon: 050405 21381

E-Mail: uv.praeventionszentrum@bvaeb.at



© Eva-Maria Demuth/Shutterstock.com



© K3S/Shutterstock.com

Alkohol- und Tabakkonsum in der Arbeitswelt – hohe Risiken für Arbeitssicherheit und Gesundheit

von Mag. Dr. Edith Pickl, BVAEB

Der Konsum von Suchtmittel kann in jedem Betrieb zum Thema werden.

Tabak- und Nikotinkonsum ist in Österreich sehr weit verbreitet. Rund 1,5 Mio. Österreicher:innen rauchen täglich¹. Auch wenn sich in den letzten Jahren ein Konsumrückgang bei Kindern und Jugendlichen zeigt, ist die hohe Anzahl an rauchenden Lehrlingen nach wie vor alarmierend: Mehr als die Hälfte greift regelmäßig zur Zigarette oder anderen Tabakwaren, viele davon tun dies auch am Arbeitsplatz².

Mit **Alkohol** machen im Vergleich zu Rauchen und Nikotinkonsum die meisten Menschen in Österreich Erfahrungen. Zuviel Alkoholkonsum verursacht erhebliche Probleme, wobei die Grenzen zwischen Genuss, Missbrauch und Abhängigkeit fließend sind. 14% aller Österreicher:innen

trinken in einem gesundheitsgefährdenden Ausmaß, Männer sind doppelt so oft betroffen wie Frauen. Rund 5 bis 10% aller Mitarbeiter:innen in Unternehmen, unabhängig von Branche und Größe, leiden an einer Alkoholsuchterkrankung. Die meisten Österreicher*innen wissen wenig über die konkreten Auswirkungen und gesundheitsschädigenden Mengen von Alkohol. Zudem ist die Erkrankung der Alkoholabhängigkeit ein großes Tabuthema und mit einer hohen Stigmatisierung verbunden.

Am Arbeitsplatz hat jeder Konsum von Suchtmittel direkte Folgen!

Tabak, Medikamente und Drogen – vor allem aber Alkohol – erhöhen die Risiken und Gefährdungen für Arbeitsabläufe in Unternehmen. Das Institut für höhere Studien in Österreich errechnete die Kosten durch Produktivitätsverluste aufgrund von Alkoholkonsum mit 441,7 Mio Euro pro Jahr³. Jene ökonomischen Kosten, die durch Tabakkonsum verursacht werden, wurden mit 1,49 Mrd. Euro⁴ beziffert.

Suchtmittel verursachen

- mehr Fehlzeiten und häufigere Krankenstände.
- reduzierte Leistungsfähigkeit und Produktivität.
- ein hohes Risiko in Bezug auf die Arbeitssicherheit: 8 bis 25% aller Arbeitsunfälle passieren unter Einfluss von Alkohol!

© FrankHH/Shutterstock.com



Manchmal betreffen die Folgen von Suchtmittelkonsum auch unbeteiligte Kolleg:innen und nehmen negativen Einfluss auf die Leistungssituation und das Arbeitsklima in Teams, Gruppen und

Abteilungen⁵! Nicht zuletzt sind mit dem Konsum von Suchtmittel hohe gesundheitliche Risiken verbunden.

Prävention setzt frühzeitig an!

Das Thema Suchtmittelkonsum und Suchterkrankungen am Arbeitsplatz ist oftmals sehr heikel und nach wie vor ein großes Tabu. Während vor allem Alkoholkonsum meist nicht offen angesprochen wird, wird beim Thema Rauchen erfahrungsgemäß vor allem über Rauchpausen oder die Gestaltung der Rauchplätze sehr emotional diskutiert.

Tipps für Betriebe:

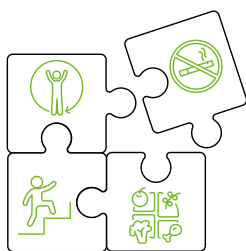
- Nehmen Sie das Thema Suchtmittel auf die Agenda und besprechen Sie es mit wichtigen Schlüsselpersonen im Unternehmen!
- Regeln Sie den Umgang mit Alkohol, Tabakwaren und anderen Suchtmitteln im Unternehmen in einer Betriebsvereinbarung für alle Mitarbeiter:innen einheitlich!

- Setzen Sie auf Aufklärung und Information!
- Fördern Sie gesundheitsförderliche Arbeitsplätze!
- Vor allem junge Mitarbeiter:innen und Lehrlinge profitieren von der Vorbildwirkung durch eine gesundheitsförderliche Arbeitsumwelt.

Tipps für Mitarbeiter:innen:

- Informieren Sie sich!
- Nützen Sie Angebote der Gesundheitsförderung und Prävention! Damit stärken Sie Ihre Gesundheit.

Unser Angebot für Ihre Gesundheit!



Präventionsberatung „Gesund informiert zu Rauchen und Nikotinkonsum“

Eine Expertin oder ein Experte beantwortet in einem Online-Meeting oder einem Telefongespräch alle Fragen zum Thema (Nicht)Rauchen und Nikotinkonsum und informiert über verschiedene Möglichkeiten, die Sie beim Aufhören unterstützen.

Weitere BVAEB Angebote der Gesundheitsförderung und Prävention finden Sie auf unserer Homepage: www.bvaeb.at/gv



Online Tabakentwöhnung

Fünf Gruppentermine im wöchentlichen Abstand werden von einer Tabakexpertin oder einem Tabakexperten angeleitet. Sie können daran bequem von zu Hause aus teilnehmen.

Aktuelle Termine und weitere Informationen finden Sie unter www.bvaeb.at/rauchfrei

Angebote und mehr Informationen zum Thema Alkohol finden Sie im Internet unter:

<https://www.dialogwoche-alkohol.at/>
www.sozialversicherung.gv.at/alkohol
www.alkcoach.at



© alice-photo/Shutterstock.com

Die seelische Gesundheit im Blick

von Mag. Dr. Edith Pickl, BVAEB

Gesundheit umfasst die psychische und körperliche Gesundheit gleichermaßen

Viele Lebensbereiche und – situationen können das **seelische Wohlbefinden** beeinflussen: ein schwerer Schicksalsschlag, eine schwere Krankheit, Stress bei der Arbeit. Manchmal kann sich dadurch auch eine psychische Erkrankung entwickeln. Im Jahr 2019 waren etwa 1,2 Mio. Österreicher:innen von einer solchen betroffen⁶. Einen klaren Hinweis auf die Bedeutung von psychischen Erkrankungen für die Gesundheit der Österreicher:innen lässt sich auch aus

der aktuellen Datenlage ablesen: So zeigt sich in Österreich hinsichtlich Krankenstandstage infolge psychischer Erkrankungen eine deutliche Zunahme⁷. Zudem stellen psychische Erkrankungen die häufigste Ursache von Neuzugängen in die Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension dar⁸. Vor dem Hintergrund gewinnen Maßnahmen der Prävention und Früherkennung auch in der Arbeitswelt an besonderer Bedeutung.

Prävention und Früherkennung – aber wie?

Psychische Gesundheitsprobleme können jede und jeden betreffen, unabhängig von Alter und sozialer Stellung. Da sie sich oftmals schleichend entwickeln, ist das Ernstnehmen von ersten Anzeichen und Symptomen, wie zum Beispiel Verhaltensänderungen, Erschöpfung,

Schlaflosigkeit, usw. sehr wichtig. Die Früherkennung von Krankheitssymptomen und bei Bedarf ein möglichst zeitnahe Behandlungsbeginn können das Risiko einer Chronifizierung und Entwicklung von Folge- oder Begleiterkrankungen vorbeugen.

Das können Sie tun:

- Nehmen Sie Ihre die Gesundheit möglichst vielfältig wahr! Achten Sie dabei bewusst auf Ihr seelisches Wohlbefinden.
- Informieren Sie sich!
- Nützen Sie Angebote der Gesundheitsförderung und Prävention!
- Scheuen Sie sich nicht, schon bei ersten Anzeichen Hilfe in Anspruch zu nehmen! Bei Belastungen oder schwierigen Lebenssituationen wirkt ein Gespräch mit einer Expertin oder einem Experten entlastend und liefert wichtige Informationen.

Unser Angebot für Ihre Gesundheit!



Die Psychologische Sprechstunde der BVAEB – für Ihr seelisches Wohlbefinden

Die psychologische Sprechstunde ist für BVAEB-Versicherte eine erste Anlaufstelle für alle Fragen zum seelischen Wohlbefinden. In einem vertraulichen Gespräch geben klinische Psychologinnen und Psychologen eine erste Unterstützung und vermitteln wichtige Informationen, entsprechend Ihrer Fragestellung, Situation oder Lebenslage.

Das Gespräch dauert 50 Minuten, ist kostenlos und unverbindlich!

Die Inanspruchnahme ist österreichweit online per Videokonferenz, **telefonisch** und an ausgewählten BVAEB-Standorten **persönlich** möglich. Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie auf unserer Homepage unter www.bvaeb.at/beratung

Informieren Sie auf unserer Homepage über weitere BVAEB Angebote der Gesundheitsförderung und Prävention: www.bvaeb.at/gv

„Gesundheit und Beruf“ im Fokus

Gesundheit und Beruf – kurz GuB genannt – ist eine Untersuchung, die Ihre Gesundheit im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit beleuchtet. Auf Basis von persönlichen Belastungen und Risiken am Arbeitsplatz erhalten Sie vor Ort maßgeschneiderte Empfehlungen zum Erhalt oder zur Verbesserung Ihrer Gesundheit.

Eine Teilnahme ist für alle erwerbstätigen BVAEB-Versicherten ab 18 Jahre österreichweit an den Standorten der Fa. Wellcon möglich!

Detaillierte Informationen finden Sie auf der Homepage der Fa. Wellcon unter www.wellcon.at/gesundheit-und-beruf/

Ihr persönlicher Mehrwert auf einen Blick

- Aufklärung über mögliche gesundheitliche Risiken durch Ihre Arbeit
- Verhinderung von Krankheiten
- Information über Strategien, um länger gesund zu bleiben und gesünder alt zu werden
- Modernes Gesundheitsportal für sicheren Zugriff auf Ihre Daten und Ergebnisse

Betriebliche Gesundheitsförderung als Investition

von Kristina Törtl, BA, MSc, BVAEB

Der Mehrwert von Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) für Unternehmen ist unumstritten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbringen einen Großteil ihrer Zeit in der Arbeit. Umso wichtiger ist es, die Gesundheit am Arbeitsplatz zu erhalten und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden und deren Führungskräfte zu fördern.

BGF bezeichnet ein strukturiertes Vorgehen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem Ziel, gesundheitsförderliche Arbeitsabläufe zu gestalten und nachhaltig zu verankern. Gleichzeitig soll das individuelle Gesundheitsverhalten jeder einzelnen Person gestärkt werden. Der Vorteil für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch Führungskräfte liegt darin, dass sie gesundheitliche Risiken und Beschwerden reduziert und das Arbeitsklima verbessert.

Die BVAEB als kompetente Partnerin in der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau ist es ein großes Anliegen, Gesundheit zu erhalten und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz zum Wohl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu optimieren. Daher werden unter anderem in der Betrieblichen Gesundheitsförderung verstärkt Akzente gesetzt.

Mehr als 1.000 Dienststellen und Betriebe werden von der BVAEB im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung beraten und begleitet. Im Zuge dessen werden individuelle gesundheitsfördernde Lösungen – abgestimmt auf die konkreten Bedürfnisse der Dienststellen

und Betriebe – gesetzt. Nicht nur die körperliche Belastung spielt hierbei eine Rolle, immer mehr rücken auch die psychischen Herausforderungen im Arbeitsalltag in den Vordergrund. Die BVAEB bietet hier in ihrer ganzheitlichen Betreuung, zielgruppenorientierte Maßnahmen zur Minimierung der Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz.

Zahlreiche Dienststellen und Betriebe setzen BGF bereits erfolgreich für und mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um. Ein Betrieb, der Betriebliche Gesundheitsförderung seit Jahren nachhaltig umsetzt, ist der Bergbaubetrieb Imerys Talc Austria GmbH in der Steiermark.

Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem gesunden Betrieb

Der größte Talkbergbau Mitteleuropas befindet sich in der Steiermark. Am Rabenwald werden jährlich bis zu 100.000 Tonnen Talk abgebaut. Die Rohstoffgewinnung entspricht modernsten Anforderungen. Auch hinsichtlich Sicherheit und gesunder Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernimmt der Betrieb eine Vorreiterrolle. 2008 wurde mit BGF gestartet und seit diesem Zeitpunkt kontinuierlich weiterentwickelt. Einen hohen Stellenwert nehmen dabei seit Jahrzehnten die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit ein. Dabei soll gewährleistet werden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund zur Arbeit kommen und den Arbeitsplatz auch wieder gesund verlassen.

Die Palette an umgesetzten Maßnahmen ist sehr vielfältig. Von der Einführung eines Fitness-Euros, über Fitnesseinheiten „Gesunder Rücken“ bis hin zum Gesundheitsflyer. Ein starker Fokus wird auch auf die psychische Gesundheit gesetzt. Im Rahmen von Gesundheitstagen wird unter anderem auch das Thema Stressmanagement angeboten. In diesem Bereich werden auch Einzelsitzungen mit einer Psychologin gefördert. Auf einen niederschweligen Zugang wird dabei besonders geachtet. Die Wirkung der BGF wird einerseits an harten Fakten, wie zum Beispiel Fehlzeiten, gemessen. Viel wichtiger ist jedoch die steigende Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv an den Themen Gesundheit und Sicherheit mitarbeiten zu wollen.

Prämierung für herausragende Arbeit in der BGF

Herausragende Arbeit in der BGF gehört prämiert. 2021 bekam Imerys Talc zum vierten Male das BGF- Gütesiegel des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF) verliehen. 2023 folgte dann die höchste Auszeichnung des ÖNBGF: der BGF-Preis. Eine Fachjury aus BGF-Expertinnen und -Experten vergab zusätzlich den „BGF-Preis National“ - auch diesen gewann 2023 Imerys Talc in der Kategorie Klein- und Mittelbetrieb.

Haben auch Sie Interesse Betriebliche Gesundheitsförderung in Ihrem Betrieb umzusetzen? Dann melden Sie sich gerne!

Kontakt:

E-Mail: gesundheitsfoerderung@bvaeb.at

Telefon: 050405 – 21730 oder 21734



© ÖGK/Richard Tanzer

Gesundheitszentrum Resilienzpark Sitzenberg

von Mag. Christian Katzenbeisser, MPH, Verwaltungsleiter der GZ Resilienzpark Sitzenberg

Das Österreichische Gesundheitssystem mit seinen unterschiedlichen Akteuren ist ein überwiegend defizitorientiertes. In den meisten Fällen können Leistungen erst zu einem Zeitpunkt in Anspruch genommen werden, wenn bereits eine Erkrankung respektive eine Diagnose vorliegt. Das Gesundheitszentrum Resilienzpark Sitzenberg schließt hier eine Lücke in der österreichischen Gesundheitsversorgung und bietet die Möglichkeit von Gesundheitsförderungsaufenthalten. Für einen Aufenthalt und die Antragstellung sind keine spezifischen Diagnosen notwendig und somit steht das Gesundheitszentrum für alle aktiv erwerbstätigen Personen offen, welche ihren Lebensstil verbessern und ihr individuelles Gesundheitsverhalten langfristig optimieren möchten. Es sollen körperlichen und psychischen Belastungen frühzeitig entgegengewirkt werden, noch bevor eine manifeste Erkrankung entsteht.

Vor allem psychische Belastungen, ausgelöst durch überdauernde Stresssituationen am Arbeitsplatz oder im privaten Umfeld, stellen

eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung dar. Vielfach nehmen die Aufgabendichte, der Leistungsdruck sowie die Anforderungen im Arbeitskontext zu und gleichzeitig steigt die Zahl jener Personen, die auf Grund einer psychischen Erkrankung aus dem Arbeitsprozess mittel- oder langfristig ausscheiden müssen. Das Gesundheitszentrum Resilienzpark bietet vor allem Personen, welche derartige Drucksituationen frühzeitig erkennen und das Entstehen einer Erkrankung verhindern möchten, ein umfangreiches sowie ganzheitliches Angebot. Primär wird der Ansatz verfolgt Gesundheitsressourcen aufzubauen und psychische Belastungen bestmöglich zu verringern. Die Stärkung der individuellen Resilienz, welche mitunter als mentale Widerstandsfähigkeit bezeichnet werden kann, steht während des gesamten Aufenthaltes im Mittelpunkt. Um dies zu erreichen finden sich sowohl im Einzel- als auch im Gruppensetting unter anderem die Themenfelder Entspannung, Ressourcenaufbau, Achtsamkeit oder Stressmanagement wieder.



Um die Gesundheit und das Verhalten der Teilnehmer:innen positiv zu beeinflussen, braucht es einen ganzheitlichen Ansatz, der in Sitzenberg fünf zentrale Bereiche umfasst:

- Förderung der Bewegung
- Optimierung des Ernährungsverhaltens
- Förderung der mentalen Gesundheit
- Steigerung der Gesundheitskompetenz
- Förderung der sozialen Gesundheit

Im Unterschied zu anderen Aufenthalten ist jener im Gesundheitszentrum Resilienzpark zweigeteilt und gliedert sich in einen zweiwöchigen Basisaufenthalt und eine Folgeweche. Zwischen den beiden Aufenthalten liegen in etwa drei Monate, die vor allem dazu dienen, die Inhalte in den beruflichen und privaten Alltag einzubauen und mögliche Veränderungen in Gang zu bringen. Alle Teilnehmer:innen verfolgen persönliche Gesundheitsziele, welche im Zuge der Folgeweche noch einmal angepasst oder erweitert werden können. Durch diesen nachhaltigen Ansatz lässt sich eine mittel- und langfristige Lebensstilveränderung anstoßen.



©Markus Kaiser, Graz

Gesundheitseinrichtung Bad Hofgastein

von Dr. Karin Serrat, Ärztliche Leitung der GE Bad Hofgastein

In der BVAEB Gesundheitseinrichtung Bad Hofgastein werden im Rahmen von Kuraufenthalten für den Bewegungsapparat auch Patientinnen und Patienten mit psychischen Indikationen zugewiesen.

Die Angestellten vieler verschiedener Berufe spüren seit Jahren eine Zunahme der Stressbelastung am Arbeitsplatz, die Ursachen sind multifaktoriell. Wenn unsere Patientinnen und Patienten gefragt werden was sie als belastend empfinden, berichten sie über Zeitdruck und immer weniger Selbstbestimmung. Die Arbeit im Außenbereich ist vielerorts mit einer Tätigkeit am PC Arbeitsplatz, die zentralisiert abläuft, vertauscht worden. Der direkte Draht zu Kollegen und Kolleginnen ist spätestens durch Teleworking-Arbeitsplätze verloren gegangen, dadurch findet eine Sinnentleerung der vorher sinnhaften Tätigkeit statt. Dazu

kommt ein zunehmender Personalmangel, der bereits in allen Berufsgruppen spürbar wird.

Stresserkrankungen führen zu einer Regulationsstörung des vegetativen Nervensystems, das bedeutet, dass man sich zunehmend immer weniger entspannen kann, sozusagen immer auf der Flucht ist. Unser seit Millionen von Jahren bewährtes Nervenkostüm ist auf kurzen Stress und anschließende effektive Flucht vor dem Säbelzahn tiger ausgelegt, eine Dauerstressbelastung kannte der frühere Mensch nicht.

Dazu kommt ein eklatanter Bewegungsmangel, der verhindert, dass die Stresshormone abgebaut werden. Ja, Sie haben richtig gelesen, Bewegung und Muskelarbeit vermindert Stress. Vielleicht ist deshalb auch die Zunahme der „sitzen- den“ Arbeitsplätze ein zusätzlich verschärfender

Faktor für die gefühlte Stressbelastung. Wenn man einen sportlichen Lebensstil bevorzugt, und die Ausdauerbelastung mindestens 3x pro Woche 30 min erfolgt, am besten mit Freude und Gleichgesinnten, kommt unser Nervensystem wieder in Balance und die Stresshormone werden abgebaut. Nebenbei ist dann auch anderen Risikofaktoren wie Herz und Kreislauf genüge getan, ja man könnte sagen, Muskularbeit ist eine Tablette für die gute Stimmung und gegen hohen Blutdruck und Übergewicht in einem.

Wir bieten unseren Patienten und Patientinnen einen Mix aus Bewegungstherapien und Bäder mit dem Kurmittel Radon, das die Aktivierung des Ruhen- und Erholungsnerves „Vagus“ und des Immunsystems fördert. Psychologische Gespräche, Workshops in Kleingruppen zum Thema Psychologische Entspannungsübungen und Massagen runden das Programm für Stresserkrankte ab.

Zugewiesen werden Versicherte mit entsprechenden Erkrankungen, die aber stabil und selbstständig sein müssen. Sehr häufig werden Patienten und Patientinnen wegen Beschwerden am Bewegungsapparat aufgenommen welche dann erst beim Aufnahmegespräch ihre Stressbelastung angeben.

Eine Kur kann alleine durch den Ortswechsel und die „Animation“ zur Bewegung durch Therapeuten und Therapeutinnen und andere Kurgäste einen Schritt in die richtige Richtung bedeuten.

Eine Spezialindikation unserer Einrichtung ist der Trauma-Psy Aufenthalt. Dieser wird nur nach traumatisierenden Ereignissen präventiv bewilligt. Ein typisches Beispiel ist der Gleisunfall, bei dem das Zugpersonal selbst nicht zu körperlichem Schaden kommt aber psychisch stark belastet wird. Ein anderes Beispiel sind Exekutivbeamt:innen, die im Einsatz Erlebtes nicht verarbeiten können. Dazu kommt noch die mediale Beteiligung an diesen Vorfällen, die es verunmöglicht Abstand zu gewinnen. In all diesen Fällen ist die Zuweisung der Unfallabteilung in Abstimmung mit dem Chefärztlichen Dienst vorbehalten, da es sich durchwegs um Aufenthalte im Zusammenhang mit Dienstunfällen handelt. In diesen Fällen ist es wichtig eine psychologische Präventivbehandlung durchzuführen, um nicht sogenannte „Flash Backs“, bei denen man das dramatisch Erlebte immer wieder vor Augen hat, zu provozieren.

Eine mit der „Grünen Haube“ ausgezeichnete Küche, ein hoch motiviertes Team und die beeindruckende Kulisse der Gasteiner Bergwelt runden das Angebot der Gesundheitseinrichtung ab, um den 3-wöchigen Aufenthalt so nachhaltig und erfolgreich wie möglich zu machen!



Sweet 15 - Das IfGP feiert Geburtstag



von Mag. Beate Atzler, MPH, Geschäftsführerin des IfGP

Das IfGP ist ein bekanntes Institut, das sich der Förderung der Gesundheit und Prävention von Krankheiten verschrieben hat. Mit seinem ganzheitlichen Ansatz und seinem Engagement für eine gesündere Gesellschaft hat das IfGP eine tragende Rolle im Bereich der Gesundheitsförderung und Prävention übernommen.

Das IfGP wurde am 1. April 2008 aus der Taufe gehoben, und ist über die Jahre sukzessive gewachsen. So gibt es neben der Zentrale in Graz auch Standorte in Wien und Linz mit in Summe rund 25 Mitarbeiter:innen. 2016 veränderte sich erstmals die Eigentümerstruktur. So übernahm der Dachverband der Sozialversicherungsträger 25% Eigentümeranteile und 2017 gingen weitere 24% in den Besitz der Österreichischen Gesundheitskasse über. 51% der Eigentümeranteile stehen im Besitz der Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau.

Die Mission des IfGP ist es die Eigentümer bei der Erreichung ihrer Ziele bzw. bei der Entwicklung, Umsetzung und Qualitätssicherung von neuen und bestehenden Programmen bestmöglich zu unterstützen. Dies geschieht in vier Fachbereichen- Forschung und Evaluationen, Kinder- und Jugendgesundheit, Betriebliche Gesundheitsförderung und Public Health Themen wie Gesundheitskompetenz oder dem Thema Suchtprävention mit den Schwerpunkten Tabak- und Alkoholprävention.

Das IfGP wird mit umfangreichen Aufgaben betraut. Es entwickelt beispielsweise neue Angebote für laufende Angebote, aber auch zukünftige Gesundheitsthemen (wie z.B. Klima und Gesundheit oder auch Digitalisierung und Gesundheit), begleitet diverse Umsetzungsmaßnahmen, überprüft deren Wirksamkeit, führt aber auch wissenschaftliche Studien durch.

Strategisch orientiert sich das IfGP dabei an den gesamtgesundheitspolitischen Entwicklungen in Österreich sowie an den Strategien der Sozialversicherung im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention bzw. Public Health. Die Mitarbeiter:innen arbeiten dabei interdisziplinär in Teams zusammen. Dabei wird auf eine gute Streuung

der dafür notwendigen Qualifikationen geachtet. So arbeiten am IfGP Psycholog:innen, Soziolog:innen, Gesundheitswissenschaftler:innen, Gesundheitsmanager:innen, Statistiker, Sportwissenschaftler und Mediziner.

Angeboten werden neben der Entwicklung von Fragebögen, die Durchführung von Befragungen, die Beratung und Projektbegleitung von verschiedenen Projekten für die Zielgruppe Kinder und Jugendliche oder Senior:innen, die Konzeption von Beratungsangeboten sowie Seminare für Betriebe und Dienststellen. Darüberhinausgehend bietet das IfGP aber auch Fort- und Weiterbildungen im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung und Tabakprävention bzw. Raucherentwöhnung an. Speziell im Evaluationsbereich und bei der Durchführung wissenschaftlicher Studien lag in den letzten Jahren der Schwerpunkt an Projekten.

Neben den Eigentümern wird auch mit anderen Stakeholdern im Gesundheitswesen kooperiert. Zu den wichtigsten Kooperationspartnern zählen die Gesundheit Österreich, der Fonds Gesundes Österreich, das Land Oberösterreich, der Gesundheitsfonds Steiermark, Styria Vitalis und verschiedene Ministerien (BMAW, BMSGPK). Das IfGP wird besonders aufgrund seiner Fähigkeit Innovationen anzugehen, seiner fachlichen Expertise, seiner Flexibilität und wegen seines hohen Qualitätsanspruchs geschätzt. Das IfGP zeichnet sich auch besonders dadurch aus, dass es sehr qualitäts- und ergebnisorientiert ausgerichtet ist und eine Kultur des Miteinanders sowie ein hohes Maß an Integrität herrscht.

Diesem Credo folgend sollen auch die nächsten 15 Jahre von Erfolg gekrönt sein.

www.ifgp.at



100 Jahre ÖBB, 100 Jahre gelebte Sicherheit



von Viktoria Ziech, MA, ÖBB-Holding AG

Die Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB) feiern dieses Jahr ihr 100-jähriges Bestehen. Neben 100 Jahren ÖBB, rücken auch 100 Jahre gelebte Sicherheit ins Zentrum des Jubiläums.

Sicherheit ist das Fundament aller Aktivitäten im ÖBB-Konzern. Sie ist tägliches Leistungs- und Qualitätsversprechen an die Reisenden in Bahn und Bus sowie auch an die rund 42.000 Mitarbeiter:innen. Darauf haben Generationen gebaut und die Sicherheit Tag für Tag und Jahr für Jahr weiterentwickelt.

Damit wir im ÖBB-Konzern „Sicherheit“ in die Praxis umsetzen können, haben wir 2019 den

Unternehmenswert „Sicherheit leben“ eingeführt. Dieser konkretisiert sich in Verhaltensstandards sowie neun Schlüsselemente. Diese unterstützen die ÖBB-Mitarbeiter:innen dabei, Sicherheit täglich zu leben:

1. Vorbild sein
2. Regelkonform arbeiten
3. Aufmerksam sein
4. Schutzausrüstung tragen
5. Ordnung halten
6. Aufeinander achten
7. Unsichere Handlungen ansprechen
8. Aus Fehlern lernen
9. Ursachen erkennen und beheben.

Sichere Zukunft

Rund um den Unternehmenswert „Sicherheit leben“ steht neben dem Schwerpunkt auf das Sicherheitsbewusstsein aller Mitarbeiter:innen, auch der Ausbau und die Weiterentwicklung von Technologien und Verfahren im Fokus. Aus diesem Grund möchte die ÖBB die technischen Möglichkeiten bestmöglich nutzen, um noch sicherer zu arbeiten. So stehen wir aktuell in Europa vor einer der größten Umstellungen im Bahnbetrieb, nämlich der flächendeckenden Einführung von ETCS (European Train Control

System). ETCS ist ein Zugsicherungssystem, das der Vollüberwachung von Zügen dient und die Zugfahrt von morgen auf ein signifikant höheres Sicherheitsniveau heben wird. Die ETCS-Ausrüstung in Europa wird aber nicht von heute auf morgen abgeschlossen sein, womit sich für die nächsten 10 bis 15 Jahre noch ein Bedarf an Brückentechnologien ergibt. Die „Warn-App“ für Triebfahrzeugführer:innen kann hier als solche eine Brückenlösung genannt werden.

Die „Warn-App“ ist seit 2020 bei den ÖBB im Einsatz und wird seither auch kontinuierlich weiterentwickelt. Sie macht Triebfahrzeugführer:innen optisch und mit einem Warnton zusätzlich auf ein „Halt zeigendes Signal“ aufmerksam, um die Sicherheit zu erhöhen.

Nicht nur die Technik schreitet voran, auch der demografische Wandel ist ein Thema, dessen Auswirkungen im ÖBB-Konzern längst spürbar sind. Um neuen Mitarbeiter:innen die Werte des ÖBB-Konzerns und die Schlüsselemente einer gelebten Sicherheit weiterzugeben, setzen die

Konzerngesellschaften der ÖBB auf verschiedene Systeme zur Begleitung neuer und junger Mitarbeiter:innen. Sogenannte Mentor:innen beziehungsweise Pat:innenmodelle sollen die Mitarbeiter:innen bestmöglich auf ihre zukünftige Tätigkeit vorbereiten und unterstützen.

Und wieder: Hier ist es unbedingt erforderlich, von Beginn an aufeinander zu achten, regelkonform zu arbeiten und unsichere Handlungen anzusprechen sowie ein entsprechendes Vorbild zu sein – und genau das nennen wir bei den ÖBB „Sicherheit leben“. Heute. Für morgen. Für uns.

Der UVD-Wandplaner

Das Jahr 2023 neigt sich langsam dem Ende zu und die Jahresplanung für 2024 steht quasi vor der Tür. In jahrelanger Tradition stellt der UVD für das Jahr 2024 einen Wandplaner zur Verfügung, der für eine übersichtliche Terminplanung genutzt werden kann.

Bestellungen: unfallverhuetungsdienst@bvaeb.at



SICHERHEIT ZUERST



2024

Jänner	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
KW 1 1 Mo Neuzeit	1 Do	1 Fr	KW 14 1 Mo Ostermontag	1 Mi Bastilfesttag	1 Sa	KW 27 1 Mo	1 Do	1 So	1 Di	1 Fr Aberkalttag	1 So 1. Adventsontag
2 Di	2 Fr	2 Sa	2 Di	2 Do	2 So	2 Di	2 Fr	KW 38 2 Mo	2 Mi	KW 49 2 Mo	KW 49 2 Mo
3 Mi	3 Sa	3 So	3 Mi	3 Fr	KW 25 3 Mo	3 Mi	3 Sa	3 Di	3 Do	3 So	3 Di
4 Do	4 So	KW 10 4 Mo	4 Do	4 Sa	4 Di	4 Do	4 So	4 Mi	4 Fr	KW 48 4 Mo	4 Mi
5 Fr	5 Mo	5 Di	5 Fr	5 So	5 Mi	5 Fr	KW 12 5 Mo	5 Do	5 Sa	5 Di	5 Do
6 Sa Heilige Drei Könige	6 Di	6 Mi	6 Sa	6 Mo	6 Do	6 Sa	6 Di	6 Fr	KW 41 7 Mo	6 Mi	6 Fr
7 So	7 Mi	7 Do	7 So	7 Di	7 Fr	7 So	7 Mi	7 Sa	KW 41 7 Mo	7 Do	7 Sa 2. Adventsontag
KW 2 8 Mo	8 Do	8 Fr	KW 15 8 Mo	8 Mi	8 Sa	KW 28 8 Mo	8 Do	8 So	8 Di	8 Fr	8 So 3. Adventsontag Maria Empfängnis
9 Di	9 Fr	9 Sa	9 Di	9 Do	9 So	9 Di	9 Fr	KW 37 9 Mo	9 Mi	9 Sa	KW 50 9 Mo
10 Mi	10 Sa	10 So	10 Mi	10 Fr	KW 24 10 Mo	10 Mi	10 Sa	10 Di	10 Do	10 So	10 Di
11 Do	11 So	KW 16 11 Mo	11 Do	11 Sa	11 Di	11 Do	11 So	11 Mi	11 Fr	KW 45 11 Mo	11 Mi
12 Fr	KW 7 12 Mo	12 Di	12 Fr	12 So	12 Mi	12 Fr	KW 33 12 Mo	12 Do	12 Sa	12 Di	12 Do
13 Sa	13 Di	13 Mi	13 Sa	KW 13 13 Mo	13 Do	13 Sa	13 Di	13 Fr	13 So	13 Mi	13 Fr
14 So	14 Mi	14 Do	14 So	14 Di	14 Fr	14 So	14 Mi	14 Sa	KW 42 14 Mo	14 Do	14 Sa
KW 3 15 Mo	15 Do	15 Fr	15 Mo	15 Mi	15 Sa	KW 18 15 Mo	Maria Himmelfahrt 15 Do	15 So	15 Di	15 Fr	1. Adventsontag 15 So
16 Di	16 Fr	16 Sa	16 Di	16 Do	16 So	16 Di	16 Fr	KW 38 16 Mo	16 Mi	16 Sa	KW 51 16 Mo
17 Mi	17 Sa	17 So	17 Mi	17 Fr	KW 25 17 Mo	17 Mi	17 Sa	17 Di	17 Do	17 So	17 Di
18 Do	18 So	KW 12 18 Mo	18 Do	18 Sa	18 Di	18 Do	18 So	18 Mi	18 Fr	KW 47 18 Mo	18 Mi
19 Fr	KW 8 19 Mo	19 Di	19 Fr	19 So	19 Mi	19 Fr	KW 34 19 Mo	19 Do	19 Sa	19 Di	19 Do
20 Sa	20 Do	20 Mi	20 Sa	KW 21 21 Mo	20 Do	20 Sa	20 Di	20 Fr	20 So	20 Mi	20 Fr
21 So	21 Mi	21 Do	21 So	21 Di	21 Fr	21 So	21 Mi	KW 43 21 Mo	KW 43 21 Mo	21 Do	21 Sa
KW 4 22 Mo	22 Do	22 Fr	KW 17 22 Mo	22 Mi	22 Sa	KW 30 22 Mo	22 Do	22 So	22 Di	22 Fr	2. Adventsontag 22 So
23 Di	23 Fr	23 Sa	23 Di	23 Do	23 So	23 Di	23 Fr	KW 39 23 Mo	23 Mi	KW 42 23 Mo	KW 42 23 Mo
24 Mi	24 Sa	24 So	24 Mi	24 Fr	KW 26 24 Mo	24 Mi	24 Sa	24 Di	24 Do	24 So	Heiligabend 24 Di
25 Do	KW 13 25 Mo	25 Do	25 Do	25 Sa	25 Di	25 Do	25 So	25 Mi	25 Fr	KW 48 25 Mo	Christtag 25 Mi
26 Fr	KW 5 26 Mo	26 Di	26 Fr	26 So	26 Mi	26 Fr	KW 35 26 Mo	26 Do	26 Sa	Nationalfeiertag 26 So	Stelltag 26 Do
27 Sa	27 Di	27 Mi	27 Sa	KW 22 27 Mo	27 Do	27 Sa	27 Di	27 Fr	Ende der Sommerzeit 27 So	27 Mi	27 Fr
28 So	28 Mi	28 Do	28 So	28 Di	28 Fr	28 So	28 Mi	28 Sa	KW 44 28 Mo	28 Do	28 Sa
KW 5 29 Mo	29 Do	29 Fr	Karfreitag 29 Mo	29 Mi	29 Sa	KW 31 29 Mo	29 Do	29 So	29 Di	29 Fr	29 So
30 Di	30 Sa	30 So	30 Di	30 Do	30 So	30 Di	30 Fr	KW 40 30 Mo	30 Mi	30 Sa	KW 1 30 Mo
31 Mi		31 So Beginn der Sommerzeit Ostermontag		31 Fr		31 Mi	31 Sa		31 Do		Silvester 31 Di



Bestellungen:
e-Mail: unfallverhuetungsdienst@bvaeb.at
Telefon: 050 405 21381
Download:
www.bvaeb.at/uvd-merkhefte

Quellen

Alkohol- und Tabakkonsum in der Arbeitswelt – hohe Risiken für Arbeitssicherheit und Gesundheit

- 1 Anzenberger, Judith; Busch, Martin; Klein, Charlotte; Priebe, Birgit; Schmutterer, Irene; Strizek, Julian (2022): Epidemiologiebericht Sucht 2022. Illegale Drogen, Alkohol und Tabak. Gesundheit Österreich, Wien
 - 2 Felder-Puig, R., Ramelow, D., Teutsch, F., Tropper, K., Maier, G., Vrtis, D., Gugglberger, L. (2020). Gesundheit, Gesundheitsverhalten und Gesundheitsdeterminanten von österreichischen Lehrlingen. Ergebnisse der Lehrlingsbefragung 2018/19. Wien. Institut für Gesundheitsförderung und Prävention.
 - 3 Czipionka, T., Pock, M., Röhrling, G. & Sigl, C. (2013) Volkswirtschaftliche Effekte der Alkoholkrankheit – Eine ökonomische Analyse für Österreich, Institut für Höhere Studien, Wien
 - 4 Pock, M, Czipionka, T., Reiss, M. & Röhrling, G. (2018). Volkswirtschaftliche Effekte des Rauchens. Ein Update. IHS. Wien
 - 5 Beiglböck & Fesslermayr (2015) Sucht am Arbeitsplatz: Betriebliche Suchtprävention in Österreich. In Hrsg. G.P. Reissner Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz, Verlag Österreich, Wien. S.1-20.
- Pietsch, F. (2012). Strategien der betrieblichen (Sucht) Prävention in Österreich 2012. In Hrsg. M Giesert, C. Danigel, T. Reuter. Sucht im Betrieb. Von der Suchtprävention zum Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement. VSA Verlag Hamburg. S. 175 – 183.
- Leoni, T. & Uhl, A. (2016). Fehlzeitenreport 2016 Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien. <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/59178> letzter Zugriff am 22.6.2020
- Klimont, J. (2020). Österreichische Gesundheitsbefragung 2019. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK).
https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Oesterreichische-Gesundheitsbefragung2019_Hauptergebnisse.pdf

Betriebliche Schutzimpfungen

Viele Infektionskrankheiten werden heute unterschätzt. Diese Krankheiten können mit schweren Komplikationen verlaufen und Spätfolgen verursachen oder sogar tödlich enden. Durch Schutzimpfungen können diese Risiken vermieden werden.

Im Rahmen der Berufskrankheitenprophylaxe unterstützt die BVAEB Unfallversicherung einige Schutzimpfungen für gefährdete Personen:

- FSME
- Hepatitis B
- Tetanus
- Tollwut

Nähere Informationen erhalten Sie unter: www.bvaeb.at/bsi



Quellen

Die seelische Gesundheit im Blick

6 Psychische Gesundheit in Österreich (2020). Berufsverband der österreichischen Psycholog*innen. https://bit.ly/BOEP_Studie (Zugriff am 3.7.2023)

7 Mayerhuber, C. & Bittschi, B. (2021). Fehlzeitenreport 2021. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. Frühintervention, Wiedereingliederung und mentale Gesundheit. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Wien. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=68042&mime_type=application/pdf

8 Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung (2021) Dachverband der Sozialversicherungsträger, Daten für 2020; Tabelle 3.34.

Nationale Strategie zur psychischen Gesundheit (2018). 3. Aufl.

https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:780f61c3-6a6e-409a-97ea-6fbd074c3931/strategie_fassung_beirat_version_31.7.2018.pdf

Die UVD-Fahrbewilligung

Selbstfahrende Arbeitsmittel sind alle fahrbaren Arbeitsmittel, deren Fahrbewegung motorisch angetrieben wird. Um diese Maschinen in Arbeitsstätten, in denen die StVO nicht gilt, lenken zu dürfen, muss eine Fahrbewilligung vom Arbeitgeber erteilt werden (§33 AM-VO). Die Fahrbewilligung darf erst nach einer auf das betreffende Arbeitsmittel abgestimmte besondere Unterweisung erteilt werden. Damit die Nachweisbarkeit sichergestellt ist, ist eine schriftliche Erteilung in der Regel erforderlich.

Um die Arbeitgeber bei dieser Aufgabe zu unterstützen stellt der UVD einen Ausweis für diese Fahrbewilligung zur Verfügung.

Bestellungen: unfallverhuetungsdienst@bvaeb.at

Hinweise für die Erteilung einer Fahrbewilligung

Mit dem Führen von Kranen und dem Lenken von selbstfahrenden Arbeitsmitteln, in Arbeitsstätten, auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen, auf denen die StVO nicht gilt, dürfen nur Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt werden, die über eine Fahrbewilligung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers verfügen.
Die Fahrbewilligung darf nur erteilt werden, wenn der Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse vorliegt.

Entzug der Fahrbewilligung

Die Ausstellerin oder der Aussteller dieser Fahrbewilligung hat die Pflicht, diese zu entziehen, wenn die Inhaberin oder der Inhaber nicht mehr für diese Tätigkeit geeignet ist.

Dabei ist speziell auf folgende Verstöße zu achten:

- Fahren unter Einfluss von Alkohol, Drogen oder Medikamenten
- Unerlaubter Personentransport
- Undisziplinierte Fahrweise (z.B. Überschreiten der erlaubten Höchstgeschwindigkeit)
- Nicht bestimmungsgemäße Verwendung des Arbeitsmittels (z.B. Überschreiten der erlaubten Höchstlast)

Wichtig für die Inhaberin oder den Inhaber dieser Fahrbewilligung:

- Vor dem täglichen Arbeitsbeginn ist ein Sicherheitscheck durchzuführen.
- Arbeitsmittel mit sicherheitstechnischen Mängeln dürfen nicht betrieben werden.
- Die geltenden Sicherheits- und Verkehrsregeln sind der Betriebsanweisung des jeweiligen Arbeitsmittels zu entnehmen.
- Beim Führen bzw. Lenken des Arbeitsmittels sind die Anordnungen des Betriebes einzuhalten. Wurden keine Anordnungen getroffen, sind die Vorschriften der StVO einzuhalten.
- Die Inhaberin oder der Inhaber trägt die Verantwortung für den sicheren Betrieb des Arbeitsmittels für die Personen in dessen Arbeitsbereich.
- Bei Verstoß gegen die gesetzlichen Vorschriften oder Betriebsanweisungen wird die Fahrbewilligung entzogen.
- Diese Fahrbewilligung ist auf Verlangen Organen der Arbeitsinspektion vorzuweisen.

Stempel der Firma bzw. Dienststelle

Fahrbewilligung

Nr.

für

Vorname

Zuname

Geburtsdatum





BVAEB-Kundenservicestellen

WIEN, NIEDERÖSTERREICH UND BURGENLAND

**Landesstelle für Wien,
Niederösterreich und Burgenland**
Josefstädter Straße 80, 1080 Wien
Telefon: 050405-23700
e-Mail: postoffice@bvaeb.at

Außenstelle St. Pölten
Bahnhofplatz 10, 3100 St. Pölten
Telefon: 050405-23700
e-Mail: ast.stpoelten@bvaeb.at

Außenstelle Eisenstadt
Neusiedler Straße 10, 7000 Eisenstadt
Telefon: 050405-23700
e-Mail: ast.eisenstadt@bvaeb.at

OBERÖSTERREICH

Landesstelle für Oberösterreich
Hessenplatz 14, 4020 Linz
Telefon: 050405-24700
e-Mail: Ist.oberoesterreich@bvaeb.at

KÄRNTEN

Landesstelle für Kärnten
Siebenhügelstraße 1,
9020 Klagenfurt am Wörthersee
Telefon: 050405-26700
e-Mail: Ist.kaernten@bvaeb.at

STEIERMARK

Landesstelle für Steiermark
Grieskai 106, 8020 Graz
Telefon: 050405-25700
e-Mail: Ist.steiermark@bvaeb.at

SALZBURG

Landesstelle für Salzburg
Faberstraße 2A, 5020 Salzburg
Ab April/Mai 2025 NEUER Standort:
Saint-Julien-Straße 12A, 5020 Salzburg
Telefon: 050405-27700
e-Mail: Ist.salzburg@bvaeb.at

TIROL

Landesstelle für Tirol
Meinhardstraße 1, 6010 Innsbruck
Telefon: 050405-28700
e-Mail: Ist.tirol@bvaeb.at

VORARLBERG

Landesstelle für Vorarlberg
Montfortstraße 11, 6900 Bregenz
Telefon: 050405-29700
e-Mail: Ist.vorarlberg@bvaeb.at



BVAEB-Ambulatorien

für Patientinnen und Patienten aller Kassen

WIEN

Ambulatorium U3Med Erdberg

Erdbergstraße 202/E7a, 1030 Wien

- Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde
- Innere Medizin/Vorsorgeuntersuchung
- Physikalische Medizin

Telefon: 050405-13999

Ambulatorium Wien Josefstadt

Josefstädter Straße 80, 1080 Wien

- Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde
- Innere Medizin/Vorsorgeuntersuchung
- Augenheilkunde

Telefon: 050405-21970

Zahnambulatorium Wien Praterstern

Praterstern 3, 1020 Wien

Telefon: 050405-37400

Zahnambulatorium Wien Westbahnhof

Mariahilferstraße 133, 1150 Wien

Telefon: 050405-37200

NIEDERÖSTERREICH

Zahnambulatorium St. Pölten

Julius-Raab-Promenade 1/1/2,
3100 St. Pölten

Telefon: 050405-37220

OBERÖSTERREICH

Zahnambulatorium Linz

Bahnhofplatz 3–6/Top 25, 4020 Linz

Telefon: 050405-37240

KÄRNTEN

Zahnambulatorium Villach

Bahnhofplatz 1, 9500 Villach

Telefon: 050405-37320

STEIERMARK

Physikoambulatorium Knittelfeld

Bahnhofplatz 9, 8720 Knittelfeld

Telefon: 050405-37460

Zahnambulatorium Eisenerz

Hammerplatz 1, 8790 Eisenerz

Telefon: 050405-37380

Zahnambulatorium Graz

Annenpassage Top B1B, Bahnhofgürtel 85/1,
8020 Graz

Telefon: 050405-37340

Zahnambulatorium Trieben

Hauptplatz 13, 8784 Trieben

Telefon: 050405-37360

SALZBURG

Zahnambulatorium Salzburg Faberstraße

Faberstraße 2A, 5020 Salzburg

Telefon: 050405-27310

Zahnambulatorium Salzburg Hauptbahnhof

Engelbert-Weiß-Weg 10, 5020 Salzburg

Telefon: 050405-37260

**Ab April/Mai 2025 beide Ambulatorien
in Salzburg NEUER Standort:**

Saint-Julien-Straße 12A, 5020 Salzburg

Telefon: 050405-27310

TIROL

Zahnambulatorium Innsbruck

Südtiroler Platz 3, 6020 Innsbruck

Telefon: 050405-37280

VORARLBERG

Zahnambulatorium Feldkirch

Bahnhofstraße 40/3, 6800 Feldkirch

Telefon: 050405-37300



Informationen zu den Leistungen und Services der BVAEB erhalten Sie unter:

 **050405** (österreichweit zu den Servicezeiten)

 **www.bvaeb.at/kontakt**

© Fotos (v.o.n.u.): Chinnapong/Shutterstock.com, fizkes/Shutterstock.com



MeineBVAEB

Einreichungen, Abrufe und Informationen wie:

- Rechnungen
- Kinderbetreuungsgeld
- Kur- und Rehaanträge
- etc.



MeineBVAEB steht Ihnen rund um die Uhr zur Verfügung



Zeit- und ortsunabhängig

Die MeineBVAEB App ist im Google Play Store und iOS App Store verfügbar.



Umfangreiche Möglichkeiten

Das MeineBVAEB Portal bietet Ihnen ein umfangreiches Service unter:



www.meinebvaeb.at

App:



Portal:

