

ALLE!ACHTUNG!

SEPTEMBER
OKTOBER 2026

Das Sicherheitsmagazin der AUVA

Inklusion am Arbeitsplatz

Zentraler Bestandteil wirksamer betrieblicher Prävention

Fehlzeitenreport 2026

Wenige Krankheitsgruppen für Krankenstände verantwortlich

Schulwegsicherheit

So kann sicheres Verhalten in und um den Schulbus trainiert werden

Alters- gerechtes Arbeiten

Nicht nur das Alter,
auch die Lebensphase
ist entscheidend

Oft ist es nur
ein Moment



Save the date
12. November
2026
Tech Gate
Vienna

Saubere Sache

Mit Sicherheit und Gesundheit Reinigungsarbeit gestalten

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) lädt Sie sehr herzlich zur Veranstaltung **„Saubere Sache: Mit Sicherheit und Gesundheit Reinigungsarbeit gestalten“** ein.

Die Reinigungsbranche in Österreich beschäftigt rund 63.000 Menschen und ist von einem hohen Frauenanteil, vielen Teilzeitstellen und vielfältigen Belastungen geprägt. Atypische Arbeitszeiten und Preisdruck erschweren die Einhaltung des Arbeitnehmer:innen-schutzes. Die AUVA-Veranstaltung „Saubere Sache“ richtet sich an relevante Akteure:Akteurinnen der Branche. Im Fokus stehen Prävention, Austausch und praxisnahe Lösungen durch Experten:Expertinnen und eine begleitende Ausstellung.

Saubere Sache

Mit Sicherheit und Gesundheit Reinigungsarbeit gestalten

12. November 2026
Tech Gate Vienna

Mehr Informationen unter:
[auva.at/veranstaltungen/
saubere-sache](https://auva.at/veranstaltungen/saubere-sache)



12

Die Bedürfnisse der Beschäftigten hängen nicht nur vom Alter, sondern auch von der jeweiligen Lebensphase ab.

© PORTRA/ISTOCK

EDITORIAL



© D. BERANEK

DI Mario Watz,
Unternehmer
und Obmann
der AUVA

Ein Leben lang sicher

Liebe Leser:innen,

Mit September machen sich wieder täglich Tausende Kinder auf den Schulweg. Wenn wir ihnen in der „Busschule“ das sichere Verhalten im Verkehr beibringen, legen wir den ersten Grundstein für ein langes, unfallfreies Leben, das sich auch am Arbeitsplatz fortsetzen soll.

Doch diese Präventionskultur darf am Firmmentor nicht enden. Österreichs Belegschaften werden älter, der demografische Wandel ist längst in unseren Werkshallen und Büros angekommen. Der aktuelle Fehlzeitenreport belegt eindrucksvoll: Muskel-Skelett-Erkrankungen sorgen weiterhin für enorme Ausfälle.

Die Antwort darauf lautet: altersgerechtes Arbeiten und echte Inklusion. Wir müssen die Arbeitsplätze an die Menschen anpassen – und nicht umgekehrt. Wer Barrieren abbaut und die körperlichen Bedürfnisse unterschiedlicher Lebensphasen ernst nimmt, schützt nicht nur sein Team, sondern sichert auch die Produktivität des Betriebs. Werkzeuge wie unser digitaler „Altersstrukturcheck“ helfen Ihnen dabei, die Weichen rechtzeitig zu stellen.

Prävention begleitet uns ein Leben lang. Wie Ihr Betrieb fit für die Zukunft wird, lesen Sie in dieser Ausgabe.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre!

Ihr DI Mario Watz
Obmann der AUVA

INHALT

News	4
Gesunde Arbeit für jedes Alter	8
Fit durch den demografischen Wandel	10
Altersstruktur im Betrieb verstehen	11
Inklusion in der Prävention	12
Barrierefreiheit für Inklusion am Arbeitsplatz	13
Der erste Schulweg	14
New Work – ganz im ZeitGeist	16
Wie Fußböden vor elektrostatischer Entladung schützen	18
Selbstfürsorge ist kein Luxus	19
Seneszenz zwischen Alterung und Heilung	20
Wenn die Arbeit auf die Lunge schlägt	22
Lernen, erleben, sicher ankommen	23



Sie wollen uns eine Änderung Ihrer Daten bekanntgeben, eine Änderung der bezogenen Stückzahl durchführen oder Ihr Abo abbestellen? Bitte verwenden Sie dazu dieses Formular: alle-achtung.at/abo/abo-aendern-oder-abbestellen
Retouren per Post erreichen uns nicht.

IMPRESSUM: Herausgeber: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), 1100 Wien, Wienerbergstraße 11, Internet: www.auva.at | Beauftragte Redakteurin: Mag.^a (FH) Dagmar Achter, Tel.: +43 5 9393-22909, dagmar.achter@auva.at | Assistenz: Michaela Krasznianszky, Tel.: +43 5 93 93-22901, michaela.krasznianszky@auva.at | Medieninhaber: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), 1100 Wien, Wienerbergstraße 11, ATEOS1000086636, Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: ATU162 117 02 | Chefredaktion: Mag.^a (FH) Dagmar Achter und Mag.^a Veronika Tesar | Redaktion: Mag.^a Renate Haiden (haiden@publishfactory.at), Mag.^a Sylvia Ebner (se), OÄ Dr.ⁱⁿ Ursula Kropiunig (uk), Arpad Laczkó (al), Laurenz Miller (lm), Laura Nikolettos (ln), Dr. Gerhard Orsolits (go), Bettina Pammer (bp), Mag.^a Rosemarie Pexa (rp), Dr.ⁱⁿ Cornelia Schneider, MSc (cs), Mag.^a Ariadne Seitz-Ludwig (asl), Mag.^a Michaela Strebli (ms), DI Dr. Wilhelm Wahler (ww), DI Robert Wegscheider (rw), Mag.^a Barbara Witzmann (bw), Judith Wölfl (jw), Stefanie Wunderl, MSc (sw) | Anzeigen: Peter Bauer, Tel.: +43 1 961 10 00-180, bauer@aerzteverlag.at | Anzeigenverwaltung: Stefanie Resatz, Tel.: +43 1 961 10 00-170, resatz@aerzteverlag.at | Anzeigenrepräsentanz: ÄrzteVerlag GmbH, 1090 Wien, Währinger Straße 65, Tel.: +43 1 961 10 00-0 | Zeitschriftenverlag: ÄrzteVerlag GmbH, 1090 Wien, Währinger Straße 65, Tel.: +43 1 961 10 00-0, office@aerzteverlag.at | Lektorat: Mag.^a Birgit Weigluni | Grafik und Layout: Mag.^a (FH) Marion Dörner | Hersteller: Druckerei Berger, Horn | Verlagsleitung: Mag. Philipp Ita, Kommerzialrat Axel C. Moser. Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz siehe auch alle-achtung.at. Die Angaben und Äußerungen in Anzeigen, Inseraten, Advertorials & Promotions geben nicht zwingend die Meinung der Redaktion und/oder des Medieninhabers wieder. Für diese wird keine Haftung übernommen.



COVERFOTO © NASTASIC/ISTOCK



Vertreter:innen der ausgezeichneten Unternehmen

AUSZEICHNUNG

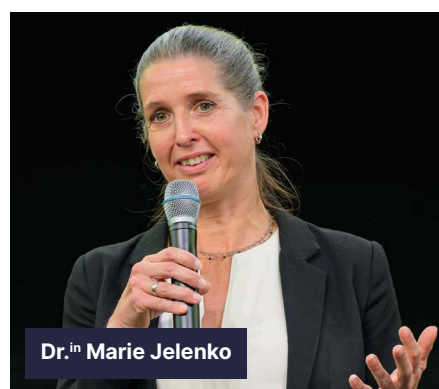
50 Unternehmen mit AUVA-Gütesiegel ausgezeichnet

Kürzlich waren Vertreter:innen 50 heimischer Unternehmen in der Sky Stage im Tech Gate Vienna eingeladen, um ihre Auszeichnung entgegenzunehmen. 28 davon nahmen an der Veranstaltung teil und erhielten ihre Trophäe vor Ort.

Das AUVA-Gütesiegel macht sichere und gesunde Arbeitsplätze im Unternehmen sichtbar und ist ein Garant für eine vorbildliche Sicherheitskultur. Generaldirektor-Stellvertreter Mag. (FH) Roland Pichler betonte die große Bedeutung dieses Engagements: Die ausgezeichneten Unternehmen würden weit über gesetzliche Anforderungen hinausgehen und besonderes Augenmerk auf ihre Mitarbeiter:innen legen.

Dadurch entstehe eine Arbeitsumgebung, in der Sicherheit und Wohlbefinden im Mittelpunkt stehen.

Für einen unterhaltsamen Programmpunkt sorgte der humorvolle Impulsvortrag „Helden der Arbeitssicherheit“ von Kabarettist Paul M. Brannt. Auch DI Klaus Wittig, Leiter der Sicherheitstechnischen Prüfstelle der AUVA, unterstrich die Rolle der Prävention: „Neben der Unterstützung von Unternehmen mit



Dr. in Marie Jelenko

erhöhten Gefährdungen freue ich mich besonders, jene Unternehmen zu würdigen, die bereits ein hohes Niveau an Sicherheit erreicht haben.“

Das AUVA-Gütesiegel „sicher und gesund arbeiten“ gewinnt zunehmend an Bedeutung, da es nicht nur hohe Standards im Arbeitnehmer:innenschutz sichtbar macht, sondern auch Vertrauen stärkt und zur Arbeitgeber:innenattraktivität beiträgt. (bp) ■



Generaldirektor-Stellvertreter Mag. (FH) Roland Pichler und Leiter der Sicherheitstechnischen Prüfstelle der AUVA, DI Klaus Wittig

Weitere Informationen zum AUVA-Gütesiegel „sicher und gesund arbeiten“ finden Sie unter
► auva.at/guetesiegel



AUVA-Gütesiegel
„sicher und
gesund arbeiten“
11. Juni 2026 | Wien

Krankenstände 2025 leicht zurückgegangen

Laut Fehlzeitenreport 2026 des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) waren Beschäftigte im Durchschnitt 14,7 Tage im Krankenstand. Dennoch bestimmen weiterhin wenige Krankheitsgruppen das Fehlzeitengeschehen.

Erkrankungen der Atemwege verursachten 2025 43,3 Prozent aller Krankenstandsfälle. Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes (sogenannte MSB-Erkrankungen) machten 11,3 Prozent der Fälle, aber 19,1 Prozent aller Krankenstandstage aus. Psychische Erkrankungen standen zwar nur für 2,9 Prozent der Fälle, verursachten aufgrund ihrer langen Dauer jedoch 11,8 Prozent der Fehltage. Auffällig ist der Anstieg kurzer Krankenstände: Knapp 45 Prozent aller Fälle dauerten weniger als vier Tage, verursachten aber nur rund zehn Prozent der Krankenstandstage. Frauen verzeichneten mit durchschnittlich 15,5 Fehltagen knapp zehn Prozent mehr Krankenstandstage als Männer (14,1 Tage). Mit zunehmendem Alter steigen Häufigkeit und Dauer der Ausfälle deutlich. Ein Schwerpunkt des Reports sind MSB-Erkrankungen. 2025 waren rund 445.600 Beschäftigte betroffen.

Sie fehlten durchschnittlich 33,4 Tage und damit deutlich länger als Personen mit anderen Diagnosen (19,3 Tage). Die direkten Krankenstandskosten liegen für das Jahr 2024 vor und beliefen sich auf rund sechs Milliarden Euro. Einschließlich Wertschöpfungsverlusten könnten die gesamtwirtschaftlichen Kosten bis zu 8,8 Milliarden Euro betragen. Das WIFO sieht daher vor allem bei Prävention und Rehabilitation Handlungsbedarf. **(da) ■**



Der gesamte Fehlzeitenreport unter:
► sozialversicherung.at/fehlzeitenreport



Das jährlich aktualisierte Fehlzeiten-Dashboard unter:
► dashboards.sozialversicherung.at

Kampagne "Gesunde Arbeitsplätze" 2026-2028

GEMEINSAM FÜR PSYCHISCHE GESUNDHEIT BEI DER ARBEIT

Prävention psychosozialer Risiken stärken!



AUFTAKTVERANSTALTUNG ZUR EU-KAMPAGNE 2026-2028

Datum **Dienstag, 20. Oktober 2026**
Uhrzeit **09:00 - 13:00 Uhr**
Ort **VHS Wiener Urania & Online**

Schwerpunkte der Kampagne

Arbeitsplatzevaluierung der psychischen Belastungen | Belästigung und körperliche Gewalt | körperliche Risiken und psychische Gesundheit | psychosoziale Risiken im Gesundheits- und Sozialwesen | Unterstützung der psychischen Gesundheit bei der Arbeit

Anmeldungen bis 10. Oktober 2026 | Kostenfreie Teilnahme

 Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz



INFOS & ANMELDUNG



Rückfragekontakt

Stefan Schmid | Putz & Stingl GmbH
events@putzstingl.at | +43 699 1234 2433



NACHBERICHT

Premiere für AUVA- Reha-Tage

**Im April fanden in der Reha-
bilitationsklinik Tobelbad
erstmals die AUVA-Reha-
Tage statt. Sie zeigen ein-
drucksvoll die Breite und
Qualität des rehabilitativen
Leistungsspektrums der
gesamten AUVA.**

Erstmals in der Geschichte der AUVA präsentierten sich drei Tage lang sämtliche AUVA-Rehabilitationseinrichtungen mit eindrucksvollen und fachlich hochqualifizierten, multidisziplinären Vorträgen einem großen Publikum. Sie setzten damit ein starkes Zeichen für eine individuelle, qualitätsvolle, engagierte und zukunftsorientierte Rehabilitation auf höchstem Niveau.

Drei Tage voller Impulse

Der erste Kongresstag stand im Zeichen der Rehabilitation nach Trauma sowie der Berufskrankheiten und Arbeitsmedizin. Die Beiträge verdeutlichten die Kom-

plexität der Weiterversorgung sowohl nach schweren Polytraumen als auch bei berufsbedingten Lungenerkrankungen. Gleichzeitig wurde deutlich, wie entscheidend die multidisziplinäre Expertise auch für das Langzeit-Outcome unserer Patienten:Patientinnen ist.

Am zweiten Tag lag der Fokus auf der Querschnittrehabilitation, in der die AUVA Rehazentren, seit der Gründung des ersten Querschnittrehabilitationszentrums Europas im Jahr 1952 in Tobelbad, über eine jahrzehntelange, hervorragende Expertise verfügt. Das erste Querschnittrehabilitationszentrum Europas wurde im Jahr 1952 in Tobelbad gegründet.

Versorgung auf höchstem Niveau

Der dritte Tag widmete sich den Rehabilitationsfeldern Schweres Schädel-Hirn-Trauma und Amputation.



**Die Produktausstellung bot Einblick
in die neusten technischen
Entwicklungen.**

**Die multidisziplinären Vorträge
stießen bei den Teilnehmenden auf
großes Interesse.**

Die Vorträge veranschaulichten die Vielschichtigkeit neurorehabitativer Prozesse, von Diagnostik und Therapie bis hin zur neuropsychologischen und neuro-orthoptischen Versorgung. Die Vorträge zur Amputationsmedizin spiegelten den hohen Spezialisierungsgrad der Behandlungsteams und deren Fähigkeit, eine individuell abgestimmte Rehabilitation und prothetische Versorgung auf höchstem Niveau sicherzustellen, wider.

Den enormen Stellenwert der Rehabilitation in den AUVA-Häusern unterstrich auch die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Korinna Schuhmann, mit einer Videobotschaft.

Gastredner Univ.-Prof. Dr. Gernot Müller-Putz von der TU Graz begeisterte die Teilnehmenden mit Ergebnissen des gemeinsam mit der AUVA laufenden Neuro-Grasp-Forschungsprojekts und mit spannenden Zukunftsvisionen aus dem Bereich Neural Engineering.

Für die Dauer des gesamten Kongresses fand eine große internationale reha-
bilitationstechnische Produktausstellung statt, bei der sich die Teilnehmenden über die neuesten technischen Entwicklungen in der Rehabilitationstechnik informieren konnten. (uk) ■



Infos und
Anmeldung unter:
<https://bit.ly/4fp7OAD>



GEMEINSAM SICHER DIGITAL

GEMEINSAM SICHER DIGITAL IN DER PRODUKTION – WAS BLEIBT. WAS KOMMT.

📅 Mo, 21. September 2026
🕒 14:30 – 16:30 Uhr | 📍 Online

Zum Abschluss der Veranstaltungsreihe „Gemeinsam sicher digital in der Produktion“ laden die AUVA und die Plattform Industrie 4.0 zu einer Online-Veranstaltung ein. Im Mittelpunkt stehen Erkenntnisse aus der Präventionskampagne „Gemeinsam sicher digital“ sowie praxiserprobte Lösungen für einen sicheren und gesundheitsgerechten Einsatz digitaler Technologien in der Produktion.

AUVA-Experten: Expertinnen beleuchten zentrale Themen wie Digital Balance, Robotik und Künstliche Intelligenz sowie unterstützende digitale Systeme im Arbeitnehmer:innenschutz. Ergänzend werden zukünftige Unterstützungsangebote der AUVA vorgestellt und ein praxisnahes Beteiligungsinstrument für gesundes digitales Arbeiten präsentiert.

Die Veranstaltung bietet einen kompakten Überblick über bewährte Ansätze und aktuelle Entwicklungen für sicheres Arbeiten in der digitalisierten Produktion.

Eine Veranstaltung im Rahmen von „Gemeinsam sicher digital“ – Eine Initiative der AUVA für mehr Gesundheit und Sicherheit in der digitalen Arbeitswelt. **#immerfürdichda**

Gesunde Arbeit für jedes Alter

Abhängig vom Lebensalter bestehen unterschiedliche Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz. Oft machen sich die Folgen von Fehlbelastungen erst nach Jahren bemerkbar. Die Bedürfnisse der Beschäftigten hängen nicht nur vom Alter, sondern auch von der jeweiligen Lebensphase ab.

Lebensphasen und Lebensalter verlaufen nicht mehr parallel. Die Arbeitswelt muss sich auf diese veränderten Rahmenbedingungen erst einstellen.

Alternsgerechte Arbeit bedeutet, die Gesundheitsrisiken und Bedürfnisse der Beschäftigten unterschiedlichen Alters in die Arbeitsplatzgestaltung einzubeziehen. Prävention muss bereits mit dem Berufseinstieg beginnen. Welche Maßnahmen nötig sind, hängt auch von der Lebensphase und vom Geschlecht ab.

Jüngere Beschäftigte

Die statistischen Daten zu Krankenständen zeigen, dass je nach Lebensalter unterschiedliche Gesundheitsrisiken bestehen. Bei Beschäftigten bis Mitte 20 kommt es besonders häufig zu Verletzungen und Vergiftungen, deshalb sollte in der Prävention ein Schwerpunkt auf die Verhinderung von Unfällen gelegt werden. Junge Menschen haben ein höheres Risiko durch Bildschirmarbeit, weil das Wachstum ihrer Augen noch nicht abgeschlossen ist. Ständig auf nahe Distanz zu fokussieren, fördert die Entstehung von Kurzsichtigkeit und damit später weiterer Augenerkrankungen. Wesentlich sind daher eine Beschränkung der Bildschirmzeiten und regelmäßige Pausen.

Junge Arbeitnehmer:innen haben ein großes Bedürfnis nach Selbstverwirklichung in ihrer beruflichen Entwicklung. Unterstützung bieten ihnen Mentoring durch erfahrene Kollegen:Kolleginnen und regelmäßiges Feedback. „Wichtig ist ihnen Flexibilität, aber auch Planungsstabilität. Wenn sie sich für ein Arbeitszeitmodell entschieden haben, möchten sie, dass die Organisation dieses stabil ermöglicht“, erklärt Dr.ⁱⁿ Irene Kloimüller, MBA, Medizinerin, Psychotherapeutin und Geschäftsführerin des Beratungsunternehmens „Arbeitsfähigkeit erhalten“.

© PORTRA/ISTOCK

Mittleres Alter

Im mittleren Alter nehmen psychische Erkrankungen zu. Viele Arbeitnehmer:innen – vor allem Frauen – sind in diesem Lebensabschnitt von Mehrfachbelastung betroffen. Da Faktoren wie Zeitdruck und ständige Erreichbarkeit auf Dauer psychische Probleme verursachen können, sollten Maßnahmen zur Stressreduktion gesetzt werden.

Ältere Arbeitnehmer:innen

Ältere Arbeitnehmer:innen entwickeln häufiger chronische Krankheiten wie Muskel-Skelett-Erkrankungen. Diese sind oft die Folge von langjährigen körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz. Im fortgeschrittenen Alter sinkt die körperliche Leistungsfähigkeit, was sich durch den Einsatz von Hilfsmitteln, etwa Hebe- und Tragehilfen, ausgleichen lässt.

Beim Älterwerden verschlechtern sich Seh- und Hörvermögen. Es tritt Altersweitsichtigkeit auf, die Kontrast- und Farbwahrnehmung nimmt ab, die Empfindlichkeit gegenüber Blendung zu. Ältere brauchen daher eine höhere Beleuchtungsstärke und kontrastreiche Darstellungen auf Bildschirmen und Bedienelementen. Blendungen und Reflexionen sollten vermieden werden. Um auch Beschäftigten, die schlechter hören, eine sichere Arbeit zu ermöglichen, sollten lärmarme Bedingungen geschaffen und akustische durch optische Signale ergänzt werden.

Hohe Temperaturen belastet Ältere stärker, da überschüssige Wärme nicht mehr so leicht über die Haut abgegeben werden kann. Sie haben weniger Durst und trinken oft zu wenig. Hitzeschutzmaßnahmen sind für diese Altersgruppe besonders wichtig, um Gesundheitsgefahren von der Hitzeerschöpfung bis zum lebensbedrohlichen Hitzschlag zu verhindern.

Im höheren Lebensalter gerät der Schlaf- und Wachrhythmus durch unregelmäßige Schlafenszeiten leichter aus dem Gleichgewicht. Lässt sich Nacht- und Schichtarbeit nicht vermeiden, sollten längere Erholungszeiten und vorwärts rotierende Schichtpläne vorgesehen werden.

Reaktionsfähigkeit und kurzfristige Merkfähigkeit nehmen im Alter zwar ab, dafür verbessern sich soziale Kompetenz und strategisches Denken. Der Arbeitsplatz sollte so gestaltet sein, dass abnehmende Fähigkeiten kompensiert und zunehmende eingesetzt werden können. Auch ältere Arbeitnehmer:innen sind in der Lage, sich neue Skills anzueignen. Sie sollten die Möglichkeit haben, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Dabei

„Planungs-
sicherheit
ist für beide
Seiten
wichtig.“



Dr. in Irene
Kloimüller, MBA

Das Wissen
um die
Stärken und
Schwächen
je nach
Alter trägt
zu einem
besseren
Verständnis
der jeweils
anderen bei.

ist das jeweilige Lerntempo zu berücksichtigen und darauf zu achten, dass sich neue Inhalte mit bekannten verknüpfen lassen.

Lebensphasen

Zusätzlich zum Lebensalter sollte auch die Lebensphase, in der sich ein:e Arbeitnehmer:in befindet, bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen beachtet werden. „Früher sind die Lebensphasen parallel zum Alter verlaufen, jetzt hat sich das geändert – zum Beispiel in Bezug auf den Zeitpunkt der Familiengründung“, erklärt Kloimüller. Zu den Lebensphasen zählen Berufseinstieg, Wiedereinstieg nach Karenz oder Krankheit, Betreuungstätigkeiten und die Zeit vor der Pensionierung.

Jenach Lebensphase benötigen Arbeitnehmer:innen verschiedene Arbeitsbedingungen. Berufseinsteiger:innen profitieren von Mentoring-Systemen, bei denen eine erfahrene Person ihr Wissen weitergibt. Müssen Beruf und Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen vereinbart werden, gelingt das besser durch eine Reduktion der Arbeitszeit oder eine (teilweise) Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice. Nach einer längeren Erwerbsunterbrechung, etwa nach Karenz oder Krankheit, sollte der Wiedereinstieg begleitet werden.

Geschlecht

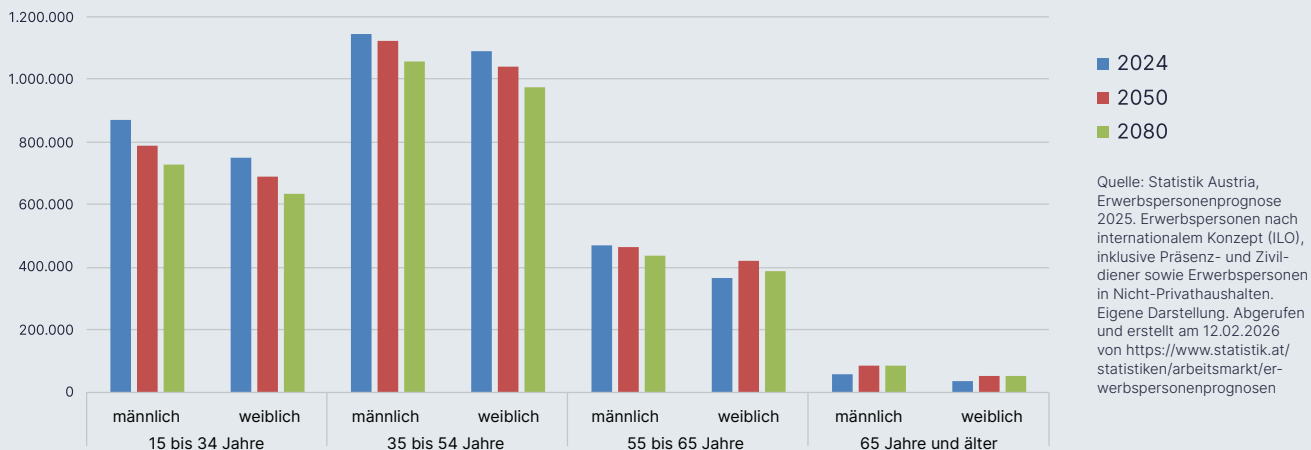
In manchen Branchen überwiegen weibliche, in anderen männliche Beschäftigte. Frauen verrichten viele körperlich und psychisch herausfordernde Arbeiten, zum Beispiel in der Pflege oder im Handel, aber in diesen Berufen wird oft weniger auf ergonomische Arbeitsplatzgestaltung geachtet als bei männlichen Facharbeitern. Dazu kommt oft eine Doppelbelastung durch Betreuungspflichten.

Für Frauen ergeben sich mit den Wechseljahren zusätzliche Gesundheitsrisiken. Der Östrogenabfall erhöht das Osteoporoserisiko, was eine steigende Gefahr von Knochenbrüchen, etwa infolge von Stürzen, mit sich bringt. Ein höherer Blutdruck begünstigt die Entstehung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Auch psychische Probleme können auftreten.

Zusammenarbeit

Das Wissen um die Stärken und Schwächen je nach Lebensalter trägt zu einem besseren Verständnis der jeweils anderen bei. Werden für alle Generationen förderliche Arbeitsbedingungen geschaffen, profitieren Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen – altersgemischte Teams sind kreativer und arbeitsfähiger. (rp) ■

Entwicklung der Erwerbspersonen nach Alter und Geschlecht in Österreich



PERSONALENTWICKLUNG

Fit durch den demografischen Wandel

Die Altersstruktur in österreichischen Betrieben wird sich in den nächsten Jahrzehnten deutlich nach oben verschieben. Die Belegschaften werden im Durchschnitt älter und das Angebot an verfügbaren Erwerbspersonen geht ab dem Jahr 2040 zurück.

Die Zahl der Erwerbspersonen wird trotz Bevölkerungswachstums langfristig stagnieren oder leicht zurückgehen. Ursachen für diese Entwicklung sind Pensionierungen geburtenstarker Jahrgänge und die geringe Zahl an jungen Arbeitskräften geburtenschwacher Generationen, die in die Erwerbstätigkeit nachrücken.

Der Anteil der Bevölkerung ab 65 Jahren steigt von derzeit rund 20 % auf etwa 27 % bis 2040. Gleichzeitig sinkt der Anteil der Menschen im Erwerbsalter (20–64 Jahre). Besonders stark wächst die Gruppe der älteren Beschäftigten (55+ Jahre). Durch die Anhebung des Frauenpensionsalters und die höhere Erwerbsbeteiligung

Älterer werden mehr ältere Menschen länger im Erwerbsleben bleiben.

Herausforderungen im Betrieb

Diese Entwicklung der Altersstruktur bedeutet für Betriebe, dass sich der derzeitige Fachkräftemangel noch mehr verschärft, da weniger junge Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen und ein großer Anteil der erfahrenen Mitarbeitenden in Pension geht. Neue Technologien wie künstliche Intelligenz (KI) können vor allem Routinearbeiten übernehmen. Der Bedarf im Handwerksbereich sowie im sozialen und hochqualifizierten Dienstleistungsbereich bleibt weiterhin bestehen oder steigt besonders bei neuen Berufsfeldern im Bereich

IT, KI, Cybersecurity, Umwelt- und Energie. Diese zukünftigen Kompetenzen erfordern hohe Qualifikation und geistige Beanspruchung. Ein Wandel der Gesundheitsrisiken bei der Arbeit von klassischen körperlichen Verletzungen hin zu psychischen Erkrankungen ist schon seit Jahren anhand der Fehlzeitenreports erkennbar.

„Must-have“ in den Betrieben

Zur Bewältigung der zukünftigen Herausforderungen ist Prävention in jeder Lebensphase der Beschäftigten ein wesentlicher Schlüsselfaktor. Der Erhalt der Arbeitsfähigkeit und das Wohlbefinden der Menschen vom Berufseinstieg über die Aufbau- und Gestaltungsphase bis zur Reife- und Spätphase im Arbeitsleben ist für den zukünftigen Erfolg der Betriebe ausschlaggebend.

Wichtig dabei ist, die Zusammenarbeit und den Wissenstransfer zwischen den Generationen zu fördern. Die Schaffung eines frühzeitigen Sicherheits- und Gesundheitsbewusstseins bei der Arbeit und eine kontinuierliche Anpassung der Maßnahmen an die Risiken und Bedürfnisse der jeweiligen Lebensphasen halten Beschäftigte motiviert und produktiv im Betrieb. Altersgerechtes und generationenübergreifendes Arbeiten wird zum „Must-have“ für Betriebe. (sw) ■

Altersstruktur im Betrieb verstehen

Die Altersstruktur im Unternehmen beeinflusst den Arbeitsalltag stärker, als viele denken. Sie wirkt sich auf Zusammenarbeit, Motivation und Wissen aus. Ein besseres Verständnis der Altersstruktur im Betrieb hilft, Veränderungen früh zu erkennen und Maßnahmen zu setzen.

Die Veränderungen in der Bevölkerung zeigen sich auch in den Betrieben. Je nach Branche und Unternehmen verläuft diese Entwicklung unterschiedlich schnell, aber sie betrifft alle. Die Altersstruktur beeinflusst dabei viele Bereiche des Arbeitslebens. Dazu gehören die Motivation im Team, das Betriebsklima, die Innovationsfähigkeit und vor allem der Austausch von Wissen. Wenn unterschiedliche Altersgruppen gut zusammenarbeiten, profitieren alle, denn Erfahrung und neue Ideen ergänzen einander gegenseitig.

Veränderungen bleiben oft unbemerkt

Im Alltag fällt die Veränderung der Alterszusammensetzung der Belegschaft oft kaum auf, weil Veränderungen langsam stattfinden. Neue Kollegen:Kolleginnen kommen hinzu, andere gehen in Pension – erst über längere Zeit wird sichtbar, wie sich die Altersstruktur verschiebt. Wer diese Entwicklung nicht beobachtet, wird möglicherweise später von Engpässen oder Wissensverlusten überrascht.

Herausforderungen erkennen

Eine Altersstrukturanalyse zeigt, wie die Belegschaft aktuell aufgebaut ist und wie sie sich in den nächsten fünf bis zehn Jahren entwickeln könnte. Dadurch werden mögliche Entwicklungen früh angekündigt. Dazu zählen etwa größere Pensionierungswellen, ein

Mangel an jüngeren Kollegen:Kolleginnen oder eine starke Konzentration bestimmter Altersgruppen. Für Führungskräfte und Mitarbeitende bedeutet das auch mehr Transparenz: Die Zusammensetzung des Teams und mögliche Veränderungen werden nachvollziehbarer und Entwicklungen im Unternehmen lassen sich besser einordnen.

AUVA-Tool als Unterstützung

Die AUVA stellt mit dem kostenlosen digitalen „Altersstrukturcheck“ ein Werkzeug zur Verfügung, das Unternehmen bei dieser Analyse unterstützt. Es zeigt

auf Basis von Personaldaten die aktuelle und zukünftige Altersverteilung im Betrieb. Die Ergebnisse werden grafisch dargestellt und machen so Entwicklungen leicht verständlich. Unternehmen können dadurch besser erkennen, wo Handlungsbedarf besteht und wie sie rechtzeitig reagieren können – etwa durch altersngerechte Arbeitsplatzgestaltung, neue Personalplanung oder gezielte Entwicklung von Mitarbeitenden.

Gemeinsam Zukunft gestalten

Eine ausgewogene Altersstruktur, bei der Mitarbeitende über alle Altersgruppen ziemlich gleichmäßig verteilt sind, entsteht nicht zufällig, sondern durch bewusste Planung. Wenn Unternehmen früh auf Veränderungen reagieren, profitieren auch alle Mitarbeitenden durch den gegenseitigen Wissensaustausch, die bessere Zusammenarbeit im Team und die besseren Entwicklungschancen. (se) ■



Den Altersstrukturcheck der AUVA finden Sie unter:

► altersstrukturcheck.auva.at/

Die Veränderungen im Team können nachvollziehbar gemacht und weitere Entwicklungen antizipiert werden.



© JACOB LUND/ISTOCK/ISTOCK



Mit der Datenbrille können Messungen von der angeleiteten Assistentin an für den Rollstuhl unzugänglichen Orten virtuell begleitet werden. Die Ergebnisse werden dann vom AUVA-Experten DI Dr. Wilhelm Wahler fachlich beurteilt und ein Bericht erstellt.

© R. REICHART

INKLUSION IN DER AUVA

Auf Augenhöhe

Wilhelm Wahler arbeitet als fachkundiges Organ und Experte für Lärm- und Vibrationserkrankungen in der Präventionsabteilung der AUVA.

Seit einer Tumorerkrankung und chronischen Schmerzen ist er auf den Rollstuhl angewiesen. Dank eines flexiblen Homeoffice-Modells kann er seine Tätigkeit weiterhin voll ausüben und kommt nur für Besprechungen oder den fachlichen Austausch in die Wiener Hauptstelle.

Für Außeneinsätze wird er durch persönliche Assistenz unterstützt, die vom Sozialministerium finanziert wird. Seine Assistenten:innen übernehmen vor Ort Tätigkeiten wie das Bedienen von Messgeräten oder Messungen an schwer zugänglichen Stellen. Die fachliche Verantwortung für Auswertung und Berichte bleibt bei ihm.

Aktuell erprobt sein Team digitale Lösungen: Ein:eine Kollege:Kolegin besucht den Betrieb, während Wahler über eine Datenbrille live zugeschaltet ist und die Messungen anleitet. „Wir versuchen, mein Expertenwissen weiter zu nutzen und dabei neue Technologien einzusetzen“, sagt er.

Das Beispiel zeigt, wie Inklusion gelingen kann. Durch Assistenz, flexible Arbeitsmodelle, technische Unterstützung und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld bleibt wichtiges Fachwissen erhalten – zum Nutzen der Beschäftigten, der AUVA und der Gesellschaft. (al) ■

DI Dr. Wilhelm Wahler testet, ob der Einsatz einer Datenbrille den Arbeitsalltag einfacher machen kann.



© R. REICHART

STRATEGIE

Inklusion in der Prävention

Die Arbeitswelt wird vielfältiger und damit steigen auch die Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Inklusion ist ein wesentlicher Bestandteil wirksamer betrieblicher Prävention, denn nur durch die Berücksichtigung der unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnisse aller Beschäftigten können sichere und gesunde Arbeitsplätze für alle geschaffen werden.

Neben der Verbesserung des Arbeitnehmer:innenschutzes stärkt ein inklusiver Ansatz zudem Motivation, Innovationskraft und Betriebsklima. Unternehmen, die inklusive Arbeitsbedingungen schaffen, erhöhen somit die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten und stärken zugleich ihre Attraktivität als Arbeitgeber:in.

Inklusion in der Prävention ist nicht nur eine strategische Entscheidung, sondern auch gesetzlich verankert. Nach dem ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz ist bei der Beschäftigung von Mitarbeitenden auf deren körperlichen und geistigen Zustand Rücksicht zu nehmen.

Inklusion in der Prävention ist nicht nur eine strategische Entscheidung, sondern auch gesetzlich verankert.

Ein inklusiver Ansatz berücksichtigt individuelle Voraussetzungen bereits bei der Arbeitsplatzevaluierung und der Festlegung von Maßnahmen. Eine erfolgreiche Umsetzung erfordert die Zusammenarbeit verschiedener betrieblicher Akteure: Akteurinnen. Präventivfachkräfte, Betriebsrat, Barrierefreiheitsbeauftragte und Behindertenvertrauenspersonen unterstützen dabei, geeignete Maßnahmen zu entwickeln, umzusetzen und nachhaltig zu verankern. (al/ww) ■

Wer keinen vollen Zugang zu Arbeitsmitteln oder Arbeitsstätten hat, kann die eigene Leistung nicht abrufen. Barrierefreiheit ist daher Grundvoraussetzung für Inklusion und zählt sich für alle aus: Barrierefreie Gebäude und Anwendungen sind für alle Mitarbeitenden leichter nutzbar, unterstützen den Erhalt der Arbeitsfähigkeit und beugen Unfällen vor. Sie erschließen zudem neue Kund:innen-Gruppen, gerade in einer älter werdenden Gesellschaft.

Häufigstes Gegenargument sind die Kosten. Wird Barrierefreiheit von Anfang an mitgedacht, etwa bei der Beschaffung neuer Software, entstehen in der Regel jedoch keine Mehrkosten. Perfekte Barrierefreiheit gibt es ohnehin nicht: Entscheidend ist, Barrieren gemeinsam mit Experten:Expertinnen zu priorisieren und Schritt für Schritt abzubauen.

Bauliche und digitale Barrierefreiheit

Zur baulichen Barrierefreiheit zählen längst mehr als Rampen und Aufzüge: Gute Akustik und Beleuchtung, kontrastierende Beschilderung nach dem Zwei-Sinne-Prinzip – visuell, taktil und/oder akustisch – oder Bodenindikatoren machen das Arbeitsumfeld für alle angenehmer und produktiver. Der indi-

HÜRDEN ABBAUEN

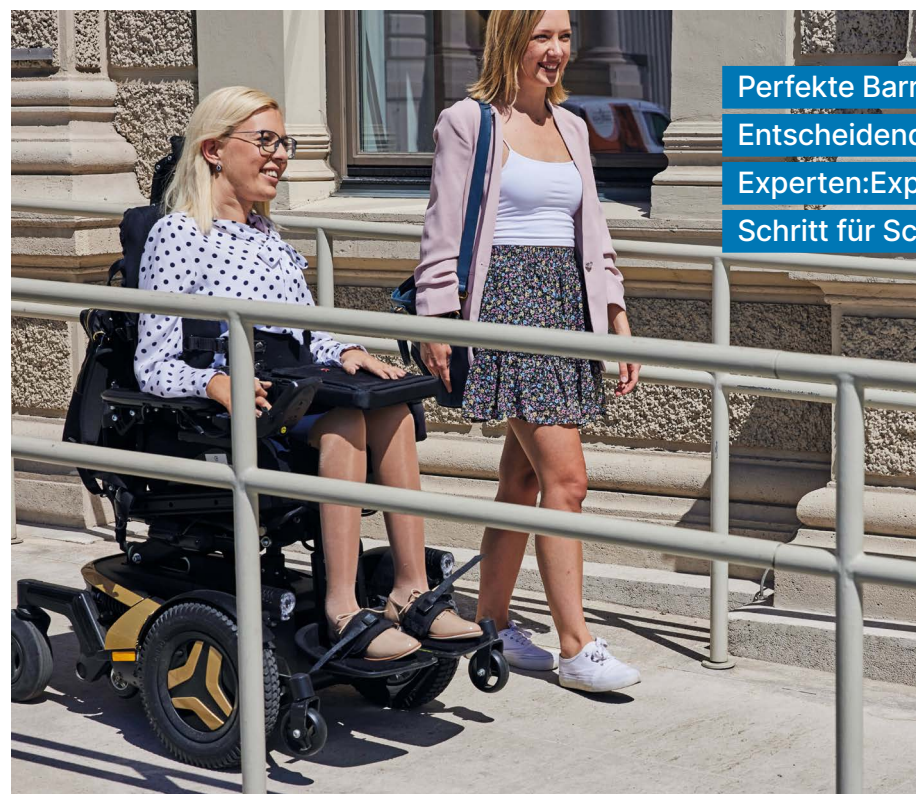
Barrierefreiheit für Inklusion am Arbeitsplatz

Die Arbeitswelt wird vielfältiger und damit steigen auch die Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz. Inklusion ist ein wesentlicher Bestandteil wirksamer betrieblicher Prävention. Denn nur durch die Berücksichtigung der unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnisse aller Beschäftigten, können sichere und gesunde Arbeitsplätze für alle geschaffen werden.

viduelle Bedarf nach Spezialtastaturen oder Bildschirmen wird in den meisten Fällen gefördert. Digitale Barrierefreiheit betrifft Websites, Apps, Software, digitale Dokumente und Geräte: Sie sollen unabhängig von körperlichen oder geistigen Fähigkeiten nutzbar sein. Alternativtexte für Bilder, Untertitel für Videos, große Schrift, gute Kontraste und vollständige Tastaturbedienbarkeit sind einfache, aber effektive Anpassungen, von denen alle Anwender:innen profitieren.

Was tun bei Barrieren im Arbeitsalltag?

Wer Barrieren begegnet, wendet sich meist an Personalabteilung, Betriebsrat oder Behindertenvertrauensperson. Zentraler Faktor dabei ist, Menschen mit Behinderungen selbst beim Abbau der Barrieren einzubeziehen. Beratungsorganisationen können dabei unterstützen, Hürden zu evaluieren, zu priorisieren und praktische Lösungen umzusetzen. Barrierefreiheit ist ein Prozess – auch kleine Schritte können Großes bewirken. (In/Im) ■



Perfekte Barrierefreiheit gibt es nicht: Entscheidend ist, Barrieren gemeinsam mit Experten:Expertinnen zu priorisieren und Schritt für Schritt abzubauen.

Informationen zu den Autoren:Autorinnen

Laura Nikoletos,
Accessibility Expert, myAbility Social
Enterprise GmbH
► laura.nikoletos@myability.org

Laurenz Miller
Lead Accessibility, myAbility Social
Enterprise GmbH
► laurenz.miller@myability.org

Der erste Schulweg

Kinder wollen sich bewegen. Der tägliche Schulweg bietet eine wertvolle Gelegenheit, diesen natürlichen Bewegungsdrang, Selbstständigkeit und Verkehrskompetenz in den Alltag zu integrieren.

Eltern sollten ihre Kinder wenn möglich von Anfang an zu Fuß zur Schule begleiten. So kann der Schuleintritt richtungsweisend für die gesundheitliche Entwicklung und ein großer Schritt in die Selbstständigkeit sein.

Leonies erster Schulweg

Für Leonie hat gerade ein aufregender neuer Lebensabschnitt begonnen. Sie geht seit September in die erste Klasse Volksschule. Besonders freut sie sich, gemeinsam mit ihrem großen Bruder einen Teil des Schulwegs bereits selbstständig zurücklegen zu dürfen. Der Weg wurde in den Sommerferien fleißig geübt. Leonie weiß, wo sie besonders aufmerksam sein muss, und kennt die Regel

Leonie darf einen Teil ihres Schulwegs bereits selbstständig mit ihrem Bruder bewältigen.

„Stehen – Schauen – Gehen“ auswendig. Für viele Eltern ist dieser Schritt mit gemischten Gefühlen verbunden. Sie möchten ihr Kind schützen und sicher wissen. Gleichzeitig ist der Schulweg eine wertvolle Gelegenheit, Selbstständigkeit zu entwickeln und wichtige Erfahrungen im Straßenverkehr zu sammeln.

Genau deshalb empfiehlt die AUVA, Kinder möglichst früh zu Fuß oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Schule zu begleiten und sie Schritt für Schritt an einen selbstständigen Schulweg heranzuführen.

Der Schuleintritt ist richtungsweisend

Sicherheitsbedenken haben dabei selbstverständlich oberste Priorität. Der wirksamste Schutz für ein sicheres Ankommen bleibt jedoch die Prävention.

Gerade vor Schulen kommt es morgens – insbesondere bei Schlechtwetter – häufig zu unübersichtlichen Verkehrssituationen. Elterntaxis erhöhen das Verkehrsaufkommen und erschweren die Übersicht für jene Kinder, die zu Fuß unterwegs sind. Doch Verkehrssicherheit

ist nur einer von vielen Gründen, warum das Gehen zur Schule gefördert werden sollte.

Die Sicherheitspädagog:innen der AUVA beschäftigen sich seit vielen Jahren mit dem Thema Schulwegsicherheit. Ihre Erfahrung zeigt: Der Schuleintritt ist ein idealer Zeitpunkt, um gesunde und sichere Mobilitätsgewohnheiten zu entwickeln. Wer sein Kind von Beginn an zu Fuß oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Schule begleitet, legt einen wichtigen Grundstein für dessen selbstständige Mobilität.

Warum Kinder vom Schulweg zu Fuß profitieren

Kinder, die zumutbare Wege regelmäßig zu Fuß zurücklegen, entwickeln ein besseres Orientierungsvermögen. Sie erleben ihre Umgebung bewusst und bauen sogenannte kognitive Karten auf. Werden Kinder hingegen überwiegend mit dem Auto gebracht, erleben sie oft nur einzelne Zielorte – etwa „zu Hause“ und „Schule“ – ohne die dazwischenliegenden Wege aktiv wahrzunehmen. Darüber hinaus wird Bewegung ganz selbst-



„Stehen – Schauen – Gehen“ lautet die Regel zum Überqueren der Straße.

© AUVA/CORDAS-PERNJAK



Der Schuleintritt ist ein idealer Zeitpunkt, um gesunde und sichere Mobilitätsgewohnheiten zu entwickeln.

verständlich in den Alltag integriert. Das unterstützt den natürlichen Bewegungsdrang, stärkt Ausdauer und Geschicklichkeit und fördert die gesunde Entwicklung des Bewegungsapparates. Bewegung und frische Luft verbessern zudem die Konzentrations- und Leistungsfähigkeit im – überwiegend sitzenden – Schulalltag.

Auch sozial bietet der Schulweg viele Chancen: Kinder kommen miteinander ins Gespräch, treffen Freunde:Freundinnen und knüpfen neue Kontakte. Diese Erfahrungen fördern soziale Kompetenzen und stärken das Gemeinschaftsgefühl.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Entwicklung von Risikokompetenz. Kinder lernen, Verkehrssituationen einzuschätzen, Gefahren zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Diese Erfahrungen bilden die Grundlage für eine sichere und selbstständige Teilnahme am Straßenverkehr – heute als Fußgänger:innen und später auch als Radfahrer:innen oder Fahrzeuglenker:innen.

Gut vorbereitet in die Selbstständigkeit

Für Leonie und ihre Familie haben sich die Vorbereitungen in den Sommerferien gelohnt. Sie kennt ihren Schulweg, weiß, wo besondere Aufmerksamkeit erforderlich ist, und sammelt täglich neue Erfahrungen.

Wann ein Kind einzelne Wegabschnitte oder den gesamten Schulweg allein zurücklegen kann, entscheiden die Eltern. Dieser Zeitpunkt ist von der individuellen Entwicklung des Kindes und den Gegebenheiten des Schulwegs abhängig. Mit guter Vorbereitung wird der tägliche Schulweg jedoch zu einem wichtigen Schritt in Richtung Selbstständigkeit, Gesundheitsförderung und sicherer Mobilität. (bw) ■

„Ciao, Mama! Ab jetzt schaffen wir den Weg allein.“



Zusätzliche Angebote der AUVA

Schulwegpläne und Schulwegsicherung unterstützen Eltern

Schulwegpläne helfen Eltern dabei, den sichersten Weg zur Schule auszuwählen. Sie werden für den Einzugsbereich von Volksschulen erstellt und zeigen übersichtlich, wo besondere Vorsicht geboten ist, welche Querungstellen empfohlen werden und welche Gefahrenstellen möglichst gemieden werden sollten. Die Grundlage dafür bilden unter anderem Rückmeldungen von Eltern sowie

örtliche Gegebenheiten rund um die Schule.



Mehr Informationen unter:
► schulwegplan.at

Schülerlotsen:-lotsinnen und Erwachsenenlotsen:-lotsinnen sind eine wichtige Stütze

Wie die Aktion Schulwegplan wird auch die Schulwegsicherung gemeinsam erfolgreich mit dem Kuratorium für Verkehrssicherheit (KFV) umgesetzt und als sehr hilfreich empfunden.



Mehr Informationen unter:
► schulwegsicherung.at

Diese Elternbroschüren sind für Schulen & Kindergärten kostenlos bestellbar

- Sicher zu Fuß in die Schule
- Sicher mit dem Tretroller zur Schule
- Sicher auf dem Rad
- Sicher im Bus und an der Haltestelle



Mehr Informationen unter:
► auva.at/praevention/medien-und-publikationen/bestellformulare/bestellung-schulmedien



► auva.at/praevention/medien-und-publikationen/bestellformulare/bestellung-kindergartenmedien



GOLDENE SECURITAS

New Work – ganz im ZeitgELSt

Purkarthofer Eis in Fernitz in der Steiermark hat mit „Next Level Arbeit: Von New Work zu True Work“ ein Programm entwickelt, um die Regeneration der Mitarbeitenden zu fördern. Es verdeutlicht, wie moderne Arbeitsgestaltung, Sicherheit, Gesundheit und Sinnhaftigkeit miteinander verbunden sein können.

Für den Geschäftsführer Klaus Purkarthofer stehen seine 20 Mitarbeiter:innen an erster Stelle. Dabei spielen Sicherheit und Identifikation über Verbundenheit, Selbstwirksamkeit und Ermächtigung eine entscheidende Rolle. Er zeigt mit seinem Programm „Von New Work zu True Work“, wie moderne Arbeitsgestaltung mit Sicherheit- und Gesundheitsschutz in Einklang zu bringen sind. Im Zentrum stehen die Verbundenheit zwischen Mitarbeitenden, die Berücksichtigung individueller Lebensphasen und eine wertschätzende Kommunikation innerhalb des gesamten Teams. Denn Arbeit soll Bedürfnisse befriedigen, Kraft und Energie verleihen, Entwicklung ermöglichen, resilient machen, Vielfalt gestalten, Sinn geben und Demokratieverständnis fördern. Mitarbeitende sollen befähigt werden, aus einer gefühlten Ohnmacht in

die Selbstermächtigung zu kommen und Wirksamkeit zu erleben. Purkarthofer sieht Unternehmen in der Verantwortung, Bildungsorte für notwendige neue gesellschaftliche Narrative zu werden.

Dieses Programm überzeugte bei der Goldenen Securitas 2025 die Jury, bestehend aus AUVA und WKO, für die Kategorie „Vielfalt bringt Erfolg“ und wurde mit dem begehrten Preis „Goldene Securitas“ ausgezeichnet.

Verantwortung der Unternehmen

Als Inhaber und Geschäftsführer von Purkarthofer Eis möchte Klaus Purkarthofer sein Verständnis von Verantwortung und Unternehmensethik teilen: „Unser Handeln basiert auf dem Prinzip der Wertvollständigkeit, das die Ganzheitlichkeit und den Respekt gegenüber allen lebendigen Systemen betont – sei es die Natur, unsere Mitmenschen und auch wir selbst. Wir wollen eine Kultur der Anerkennung der Einzigartigkeit unseres Lebens vorzeigen und die Endlichkeit unserer Systeme achten. Dabei sind wir nicht perfekt, aber reflektiert und lernwillig.“ Purkarthofer Eis inspiriert mittlerweile andere Organisationen über Vorträge und Workshops – mit oder ohne Verkostung von „Gelato for Future“, dem Eis mit Zutaten aus regenerativen Landwirtschaftsformen und ohne künstliche Zusatzstoffe.

Job Crafting

Jobs werden ganzheitlich um die Sehnsüchte, Interessen, Fähigkeiten und Bedürfnisse der Mitarbeitenden herum gestaltet. So entstehen vielfältige Tätigkeiten, indem die Reinigungskraft Fotos für Social Media macht und in der Eisproduktion hilft oder die Eisproduzentin im Team „New Work“ Maß-

BILDER © A. SEITZ-LUDWIG



nahmen zur Unterstützung bei Menstruationsbeschwerden entwickelt. Dies führt zu Abwechslung, Einbringen von Interessen und weiteren Fähigkeiten und fördert ein ständiges neu Dazulernen. Die Tätigkeiten können sich, soweit möglich, auch den Bedürfnissen der Menschen anpassen. Gleichzeitig wird dadurch das Unternehmen resilienter.

Mitbestimmung und Mitverantwortung

Bei flacher Hierarchie werden gemeinsam im Team Entscheidungen getroffen, mit Selbstreflexion diskutiert und wertschätzend und empathisch miteinander umgegangen. In Teams wird zu verschiedensten Themen selbstorganisiert zusammengearbeitet. Beispiele sind etwa die Teams „New Work“, „Nachhaltige Produktentwicklung“, „Social Media“ oder „Charity & Sponsoring“. Wenn Teams Selbstständigkeit lernen und Verantwortung übernehmen, tritt die Führungskraft in den Hintergrund. Die zeitgemäße Führung ist eine Haltung. Sie ersetzt Kontrollwahn durch Vertrauen und begleitet in die Stärke. So wachsen Menschen und Organisationen, werden agil und widerstandsfähig.

Faire Löhne

Löhne sind nicht mehr vom Verhandlungsgeschick des Einzelnen abhängig, sondern werden gemeinsam im Team für alle Mitarbeitenden und auch für den Chef beschlossen und das wird seit November 2023 umgesetzt. Diese Strategie wird laufend weiterentwickelt und auf Basis der „Wertvollständigkeit“ – ökonomische Wertschöpfung, sozial-gesellschaftliche Wertschätzung, ökologische Wertschätzung – angepasst. Das Konzept wird aktuell in einem Team „Faire Löhne“ auf das nächste Level

Das Team Purkarthofer bei der Arbeit.

Bild rechts: Klaus Purkarthofer (rechts vorne) mit seinem Team beim Workshop „Von New Work zu True Work“.

gehoben und an die EU-Entgelttransparenzrichtlinie gekoppelt. Alle Unternehmenskennzahlen und Gehälter sind transparent. Gemeinsam lernen alle, einander zu verstehen, wertzuschätzen und Hindernisse zu überwinden.

Persönlichkeitsentwicklung

Es werden individuelle Wünsche, Bedürfnisse, Sehnsüchte, Interessen, Fähigkeiten, persönliche Herausforderungen und Lebensphasen berücksichtigt. Lösungen und Veränderungsmöglichkeiten wie Weiterbildungen und Tools, etwa Workshops zu Reden vor Menschen oder zu gewaltfreier Kommunikation, werden angeboten. Besondere Highlights waren kürzlich eine Fehlerparty, wo ein gesunder Umgang mit Fehlern Spaßig inszeniert wurde, sowie der Workshop „Polylösungen“, der ein gutes Zurechtkommen mit den vielen aktuellen Krisen in der Welt forciert. Es wird versucht, ein agiles Mindset zu entwickeln, laufend Feedback einzuholen und Erfolge gemeinsam zu feiern. Inputs erfolgen über jährliche BGF-Gespräche (betriebliche Gesundheitsförderung), einen wöchentlichen Impulsraum und laufenden Austausch.

Purkarthofer Eis zeigt mit der Maßnahme „Next Level Arbeit: Von New Work zu True Work“, wie moderne Arbeitsgestaltung, Sicherheit, Gesundheit, Sinn und Verantwortung miteinander verknüpft werden können. Im Zentrum steht die Verbundenheit zwischen den Menschen, die Berücksichtigung individueller Lebensphasen und eine wertschätzende Kommunikation innerhalb der gesamten Belegschaft. Das Unternehmen lebt eine Kultur der Mitbestimmung, Persönlichkeitsentwicklung und Transparenz. Tätigkeiten werden flexibel an Interessen und Fähigkeiten angepasst – vom Eisverkauf bis zum Social-Media-Content. So entsteht ein Arbeitsumfeld, das nicht nur schützt, sondern stärkt. Purkarthofer Eis beweist, dass Arbeit mehr sein kann als Pflicht, nämlich ein Ort der Entfaltung, des Austauschs und der gelebten Wertschätzung. (asl) ■



Die Goldene Securitas wird alle zwei Jahre von AUVA und WKO vergeben, um vorbildliche Maßnahmen im Arbeitnehmer:innenschutz auszuzeichnen. Mit dieser Auszeichnung will die AUVA gemeinsam mit der WKO Klein- und Mittelbetriebe, die Maßnahmen zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz setzen, die über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinausgehen, vor den Vorhang holen.

Wie Fußböden vor elektrostatischer Entladung schützen

Die Sicherheitstechnische Prüfstelle (STP) der AUVA prüft verlegte Fußböden auf ihre Eignung für ESD (Electrostatic Discharge)- oder auch explosionsgefährdete Bereiche.



Messanordnung zur Messung des elektrischen Widerstands gegen Erde von verlegten Fußböden: Hochohmmeter mit angeschlossener Erdung und einer Messelektrode (Gewicht ca. 2,5 kg).

Dem Fußboden wird bei elektrostatischen Phänomenen oft wenig Beachtung geschenkt. Dabei ist die Wahl des richtigen Bodens gerade bei Arbeitsplätzen ein wesentlicher Faktor. Bestimmte elektrische Merkmale spielen sowohl für ein sicheres Arbeitsumfeld als auch für eine sichere Handhabung von elektronischen Bauteilen eine wichtige Rolle.

Was ist Elektrostatik?

Elektrostatik befasst sich mit ruhenden elektrischen Ladungen und deren Verteilung. Sowohl in leitfähigen Materialien, zum Beispiel Metallen oder auch dem menschlichen Körper, als auch in sogenannten ableitfähigen Materialien wie speziellen Kunststoffen oder Bodenbeschichtungen können sich Ladungsträger nahezu frei bewegen und bei vorhandener Erdverbindung abfließen.

! Wussten Sie, dass ...

... ESD-Messungen (Electrostatic Discharge) von Fußböden prüfen, ob ein Boden elektrostatische Ladungen zuverlässig ableitet? Dadurch sollen empfindliche elektronische Bauteile geschützt und in explosionsgefährdeten Bereichen zündfähige Funken verhindert werden. Die Leitfähigkeit des Fußbodens ist ein wichtiger Bestandteil der Beurteilung elektrostatischer Gefährdungen.

Ben. Fehlt diese Erdung, können sich Ladungen ansammeln und werden dann gespeichert. Sie werden elektrostatisch aufgeladen.

Bei isolierenden Materialien sind die Ladungen zunächst ortsgebunden und bleiben so lange gespeichert, bis ein Ladungsausgleich möglich wird. Solche Materialien – oft Kunststoffe, aber auch

zum Beispiel Wolle oder Glas – können nicht geerdet werden. Nähert sich ein Objekt so einem elektrostatisch hoch aufgeladenen Material, dann kann ein elektrischer Funke entstehen. Dieses Phänomen wird als elektrostatische Entladung (ESD) bezeichnet.

Arbeitnehmer:innenschutz versus ESD-Schutz

Grundsätzlich verfolgen Arbeitnehmer:innenschutz und ESD-Schutz zwar unterschiedliche Ziele, eine Gemeinsamkeit ist aber in beiden Fällen gegeben: Es ist ein geerdeter ableitfähiger Boden nötig, um elektrische Ladungen zuverlässig ableiten zu können. Die VEXAT (Verordnung explosionsfähiger Atmosphären) als Verordnung zum Arbeitnehmer:innenschutz schreibt deshalb für bestimmte Bereiche einen maximal erlaubten elektrischen Widerstand des Fußbodens von 100 MΩ vor. In ESD-Bereichen, die dem Schutz von elektronischen Bauteilen dienen, sehen die einschlägigen Normen meist höhere Werte vor.

Ob ein Fußboden elektrisch ableitfähig ist, kann durch eine Widerstandsmessung gegen Erde mit speziellen Hochohm-Widerstandsmessgeräten festgestellt werden. Dazu wird das Messgerät sowohl mit der Erde, als auch mit einer auf den Fußboden aufgesetzten Messelektrode verbunden. So entsteht ein geschlossener Stromkreis, der eine Widerstandsmessung zulässt. Vor allem in ESD-Bereichen haben Unternehmen oftmals Qualitätsmanagementsysteme, die auch eine regelmäßig wiederkehrende Prüfung der Bodenableitfähigkeit fordern.

Die Sicherheitstechnische Prüfstelle (STP) der AUVA führt Bodenableitfähigkeitsmessungen im nicht-akkreditierten Bereich gemäß der vor allem im ESD-Bereich weit verbreiteten Norm OVE EN 61340-4-1 durch. (rw) ■



Hier geht es zur Sicherheitstechnischen Prüfstelle der AUVA:
► auva.at/servicestellen/sicherheitstechnische-pruefstelle-stp

Selbstfürsorge ist kein Wellness-Thema,
sondern zentraler Teil der Prävention und
essenziell für den Erhalt der langfristigen
Arbeitsfähigkeit.



BEWEGUNG UND SPORT

Selbstfürsorge ist kein Luxus

Menschen, die in Sozial- und Pflegeberufen oder im pädagogischen Bereich arbeiten, leisten viel für andere und sind hohen emotionalen und teils körperlichen Anforderungen ausgesetzt. Für sich selbst nehmen Sie sich meist wenig Zeit, dabei wäre das für gesundes Arbeiten essenziell.

Nehmen sich betroffene Mitarbeiter:innen einmal Zeit für sich, kommen oft Schuldgefühle auf. Ein hilfreicher Ansatz ist deshalb, Selbstfürsorge als Verantwortung für sich selbst und als notwendigen Erhalt der eigenen Arbeits- und Leistungsfähigkeit zu sehen, statt diese unter Egoismus einzuordnen. Verantwortung für sich selbst übernehmen bedeutet, die eigenen Bedürfnisse, Ressourcen und Grenzen ernst zu nehmen – nicht erst dann, wenn Körper und Seele Alarm schlagen. Wer dauerhaft für andere da sein möchte, braucht auch die Bereitschaft und das Bewusstsein, für sich selbst Sorge zu tragen. Die eigene Gesundheit ist keine unerschöpfliche Ressource, sondern wertvolles Gut, das Aufmerksamkeit und Pflege benötigt.

Selbstfürsorge ist kein Wellness-Thema, sondern zentraler Teil der Prävention und essenziell für den Erhalt der langfristigen Arbeitsfähigkeit. Verantwortung für andere und Verantwortung für sich selbst zu übernehmen, sind keine Gegensätze, sondern gehören zusammen. Diese Haltung kann entscheidend für den Erhalt der eigenen Gesundheit sein.

AUVA-Blog
„In Bewegung bleiben!“
► [auva.at/blog/
bewegungsuebungen](https://auva.at/blog/bewegungsuebungen)



Tipps für mehr Selbstfürsorge

Tipp 1: Stellen Sie sich folgende Fragen: Wodurch schöpfen Sie persönlich Kraft? Was macht Ihnen Freude? Ist es Zeit in der Natur, ein Kaffee

mit einer guten Freundin oder Freude am Tanzen?

Werden Sie sich darüber klar, was Ihnen guttut und finden Sie Möglichkeiten der Umsetzung im Alltag. Häufig werden Gestaltungsspielräume nicht gesehen oder genutzt: Kann das Kind doch länger in der Kinderbetreuung bleiben? Übernimmt jemand anderer aus der Familie oder dem Bekanntenkreis die Alten- oder Kinderbetreuung? Es geht um Zeit für sich und das Auffüllen der eigenen Energiereserven.

Tipp 2: Weg mit dem schlechten Gewissen!

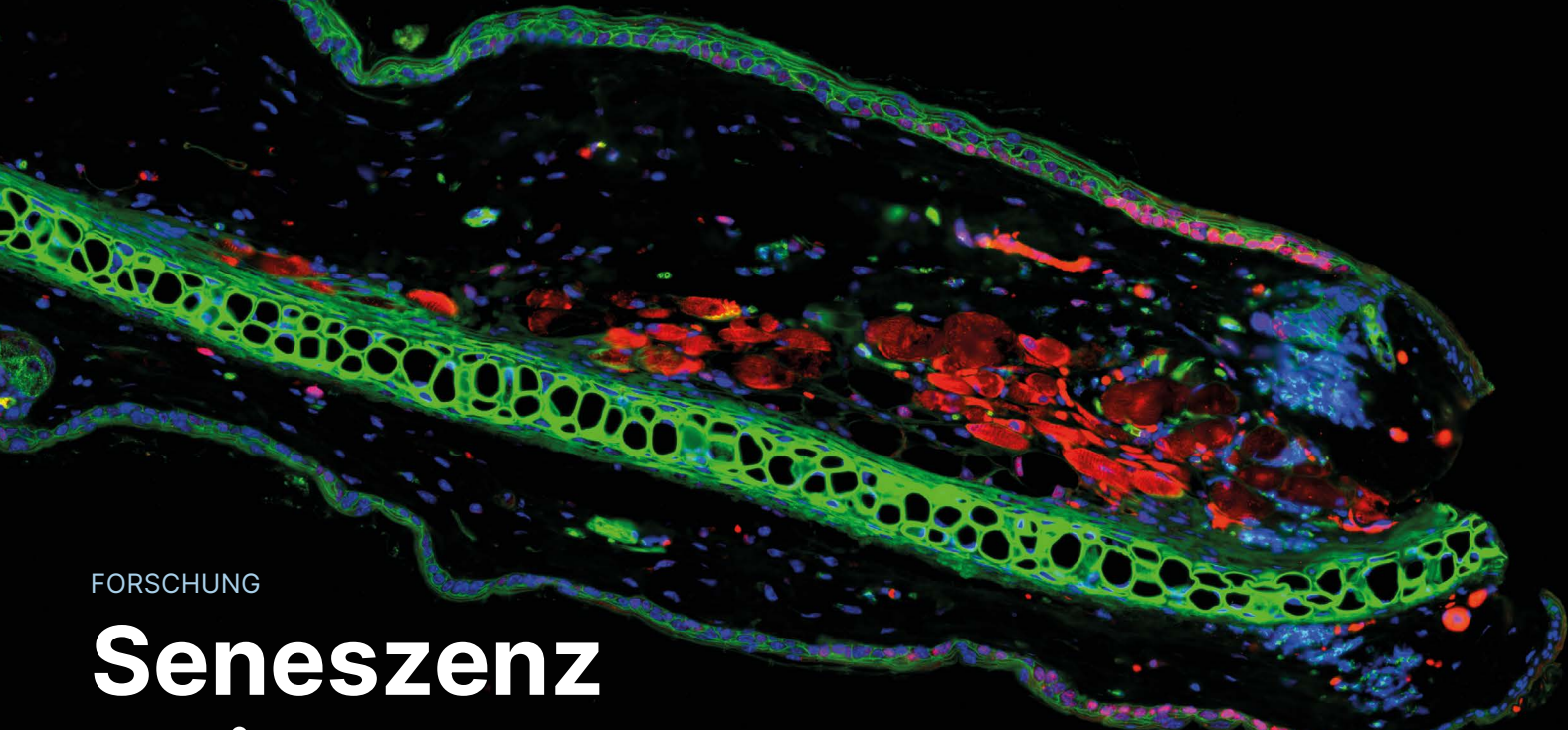
Schuldgefühle verschwinden nicht einfach. Wichtig ist zu verstehen, was dahinter liegt. Prüfen Sie dahinterliegende Annahmen wie: Muss ich immer verfügbar sein? Würde ich anderen die gleichen Maßstäbe auferlegen? Ist Erschöpfung wirklich ein Zeichen von Engagement? Seien Sie liebevoll zu sich selbst. Sind sie erholt und energiegeladen, spürt das Ihr Umfeld.

Tipp 3: Bewegung kann eine hilfreiche Ressource gegen Erschöpfung und Stress sein.

Unser Körper bzw. unser Organismus ist unser Kapital. Je robuster und stärker dieses Kapital ist, umso mehr kann an Belastungen abgefedert werden. Kleine Bewegungsrituale zwischendurch beruhigen das Nervensystem und setzen Energie frei. Zweiminütige Kurzpausen können zu Kraftinseln und kleinen Ressourcenquellen werden. (ms) ■

AUVA-
Bewegungstipps
auf YouTube
► bit.ly/3YqduTk





FORSCHUNG

Seneszenz zwischen Alterung und Heilung

Fluoreszenzmikroskopie zeigt eine Ohrmuschel mit Schnittwunde (rechts im Bild). Die Hautzellen nahe der Wunde gehen rasch in einen Zustand der Seneszenz über, angezeigt durch rote Färbung, und fördern die Heilung

Zwei Mäuse unter Beobachtung. Sekunden werden gezählt, Muskelkraft gemessen. Die eine ist nicht besonders elegant, aber ausdauernd. Die andere – obwohl gleich alt – deutlich schneller erschöpft. Der Unterschied liegt nicht im Training, sondern in den Zellen.

Am Ludwig Boltzmann Institut für Traumatologie, dem Forschungszentrum in Kooperation mit der AUVA (kurz „LBI Trauma“), arbeitet Direktor Prof. Dr. Johannes Grillari gemeinsam mit Wissenschaftlern:Wissenschaftlerinnen der Universität für Bodenkultur Wien (BOKU) und dem Start-up Rockfish Bio an einem neuen Ansatz, um sogenannte seneszente Zellen gezielt zu entfernen.

Seneszenz bezeichnet einen Zustand, in dem Zellen aufhören, sich zu teilen, aber im Gewebe verbleiben. Sie geht oft mit dem Altern einher. Sie sammeln sich im Laufe des Lebens an und stehen im Zusammenhang mit chronischen Entzündungen und altersbedingten Erkrankungen. Entsprechend groß ist das Interesse, sie gezielt zu beseitigen.

Fettstoffwechsel als Ansatzpunkt

Der neue Ansatz setzt beim Fettstoffwechsel an – genauer gesagt bei der Arachidonsäure. Dieses Molekül wird in seneszenten Zellen vermehrt produziert und umgesetzt und spielt eine wichtige Rolle in Entzündungsprozessen.



Prof. Dr. Johannes Grillari, Direktor LBI Trauma



Dr. Mikolaj Ogródnik, Gruppenleiter am LBI Trauma

Die Idee dahinter ist einfach: Wird der Abbau dieser Substanz blockiert, steigt ihre Konzentration weiter an. Ab einem bestimmten Punkt wird sie für die Zelle toxisch, also giftig, und löst ihren programmierten Zelltod aus. In Zellkultur ließ sich auf diese Weise eine Vielzahl unterschiedlicher seneszenten Zelltypen gezielt eliminieren, während gesunde Zellen weitgehend verschont blieben. Der Ansatz wirkt also dort, wo er soll, und lässt andere Zellen in Ruhe.

Die Folgen des Alterns rückgängig machen

Auch im weiteren Verlauf zeigte sich dieser Effekt. Alte Mäuse erhielten einen Wirkstoff, der den Abbau von Arachidonsäure hemmt. In mehreren Organen nahm die Zahl seneszenten Zellen deutlich ab.

Gleichzeitig waren die Tiere kräftiger, beweglicher und insgesamt weniger gebrechlich. Diese Veränderungen deuten darauf hin, dass die gezielte Entfernung seneszenten Zellen nicht nur einzelne Gewebe betrifft, sondern den gesamten Organismus beeinflussen kann.

Eine Therapie, die alte Mäuse wieder fitter macht, klingt zunächst fast zu gut, um wahr zu sein. Umso wichtiger ist es, die Ergebnisse einzunorden.

Seneszenz als Teil der Heilung

Denn seneszente Zellen sind nicht ausschließlich schädlich. Eine zweite Studie unter der Gruppen-



leitung von Dr. Mikolaj Ogradnik und seinem Team am LBI Trauma, gemeinsam mit internationalen Kooperationspartnern: -partnerinnen, zeigt eine ganz andere Seite dieses Phänomens. Zellen können bereits innerhalb von Minuten bis wenigen Stunden nach einer Verletzung in einen seneszenten Zustand eintreten – deutlich schneller, als bisher angenommen. Anders als klassische Modelle vermuten ließen, geschieht dies ohne die Aktivierung neuer Gene. Stattdessen greifen die Zellen auf bereits vorhandene Boten-RNA zurück und produzieren gezielt Proteine, die diesen Zustand auslösen. Diese frühe Seneszenz ist kein passiver Prozess. Die betroffenen Zellen setzen Signalmoleküle frei, beeinflussen ihre Umgebung und koordinieren die ersten Schritte der Wundheilung. Wird diese Reaktion gestört, verlangsamt sich der Heilungsprozess deutlich. Erst in späteren Phasen verlieren die Zellen ihre Funktion und werden wieder abgebaut. Seneszenz ist hier also kein Zeichen von Verfall, sondern eine kurzfristige, hochregulierte Antwort auf Gewebeschäden.

Dieses Bild passt zu einem früheren Ansatz aus der Forschungsgruppe von Ogradnik: In einer Studie aus 2025 beschreiben die Forschenden Altern als „Wunde, die nie zu heilen beginnt“. Während bei einer akuten Verletzung Entzündungs- und Reparaturprozesse gezielt ablaufen und wieder abklingen, bleiben sie im alternden Gewebe dauerhaft aktiv. Der Körper verharrt gewissermaßen in einem „Alarmzustand“, ohne jemals vollständig in die eigentliche Heilung überzugehen.

Die richtige Balance

Die Studien zeigen verschiedene Seiten desselben Phänomens. Auf der einen Seite stehen seneszente Zellen, die sich im Laufe der Zeit im Körper ansammeln und zu Funktionsverlust beitragen können. Auf der anderen Seite sind Zellen, die genau diesen Zustand kurzfristig einnehmen, um Heilungsprozesse zu steuern.

Für die Forschung bedeutet das vor allem eines: Es geht nicht darum, Seneszenz grundsätzlich zu verhindern oder vollständig zu beseitigen. Entscheidend ist der Kontext. Therapeutische Ansätze müssen unterscheiden können, wann seneszente Zellen schädlich sind und wann sie eine notwendige Funktion erfüllen. Erst dann lässt sich ihr Potenzial gezielt nutzen, ohne gleichzeitig wichtige Prozesse zu stören. Die Frage ist also nicht, ob diese Zellen entfernt werden sollten, sondern wann.

(cs) ■



Foto: Patrick Winkler

Ausbildungen zum:zur Brandschutzbeauftragten oder Brandschutzwart:in

Die AUVA bietet regelmäßig fundierte und praxisnahe Ausbildungen zum:zur Brandschutzwart:in bzw. Brandschutzbeauftragten gemäß TRVB 117/24 (O) an.

Gut ausgebildete Brandschutzorgane erhöhen die Sicherheit im Betrieb, unterstützen die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und helfen, Personen, Sachwerte und Betriebsabläufe wirksam zu schützen. Mit der AUVA profitieren Sie von praxisnahen Inhalten, erfahrenen Vortragenden und einer Ausbildung nach den aktuellen Vorgaben.

Nach erfolgreich abgelegter Prüfung wird Ihnen ein Zeugnis, eine Teilnahmebestätigung und ein österreichweit gültiger Brandschutzpass ausgestellt.

Im Schulungsprogramm der AUVA finden Sie alle notwendigen Informationen zu den Ausbildungseminaren: **Die nächsten Seminare finden im Oktober 2026 statt.**

Ausbildung zum:zur
Brandschutzwart:in
AUVKurs

Ausbildung zum:zur
Brandschutzbeauftragten
AUVKurs



Mehr zum Schulungsangebot
der AUVA unter
auvkurs.at/portal/KursSuche

auva.at

Berufsbedingte Lungenerkrankungen umfassen verschiedene Krankheitsbilder. Dazu gehören Erkrankungen wie das allergische Asthma, die chronisch obstruktive Lungenerkrankung (COPD), Lungengerüsterkrankungen wie die Pneumokoniosen, die zum Beispiel durch Asbest- oder Quarzstaub verursacht werden können, sowie Krebserkrankungen der Lunge und des Brustfells.

Ursache ist das Einatmen verschiedener Arbeitsstoffe in Form von Stäuben, Dämpfen, Aerosolen oder Gasen. Dazu gehören allergieauslösende, reizende, giftige und krebserzeugende Stoffe. Trotz des seit Jahrzehnten bestehenden Asbestverbots treten noch immer viele asbestbedingte Krebserkrankungen auf. Der Grund ist, dass zwischen der Asbestbelastung und dem Ausbruch der Erkrankung oft mehrere Jahrzehnte liegen.

Die Bezeichnungen von Berufskrankheiten richten sich oft nach dem verursachenden Arbeitsstoff und nicht nach der Erkrankung:

- **Obstruktive Atemwegserkrankungen** sind Erkrankungen, bei denen die Atemwege verengt sind und das Ausatmen erschwert wird. Betroffene leiden häufig unter Husten, Atemnot und pfeifender Atmung. Zu den wichtigsten berufsbedingten Formen gehören das

BERUFSKRANKHEITEN

Wenn die Arbeit auf die Lunge schlägt

Stäube, Dämpfe, Gase und andere Schadstoffe am Arbeitsplatz können schwere Erkrankungen der Atemwege und der Lunge verursachen – von Asthma und COPD bis hin zu Krebs. Viele Beschwerden entwickeln sich schleichend und werden erst spät erkannt.

allergische Asthma (BK 1.6), das durch allergieauslösende Stoffe am Arbeitsplatz entstehen kann, sowie die chronisch obstruktive Lungenerkrankung (BK 1.7), die durch reizende oder schädliche Stoffe verursacht werden kann.

- **Interstitielle Lungenerkrankungen** betreffen vor allem das Lungengewebe und die Lungenbläschen. Sie entstehen meist durch das jahrelange Einatmen von Stäuben oder anderen Stoffen am Arbeitsplatz. Dadurch kann es zu Entzündungen und Vernarbungen der Lunge kommen, was die Atmung dauerhaft erschwert. Zu den wichtigsten berufsbedingten interstitiellen Lungenerkrankungen zählen die Quarzstaublunge (BK 1.1), die Asbeststaublunge

(BK 1.3) sowie die exogen-allergische Alveolitis (BK 1.8), eine allergische Entzündung der Lungenbläschen.

- **Krebserkrankungen der Lunge:** Dazu zählen vor allem asbestbedingte Tumorerkrankungen wie das Mesotheliom des Rippenfells (BK 7.1.1) und Lungenkrebs (Bronchialkarzinom, BK 7.1.2).

- **Infektionen der Lunge:** Beruflich bedingte Lungeninfektionen können entstehen, wenn am Arbeitsplatz Krankheitserreger eingeatmet werden, zum Beispiel im Gesundheitswesen. Wichtige Erreger sind jene der Tuberkulose sowie Grippeviren. Während der COVID-19-Pandemie gehörte das Coronavirus zu den häufigsten Ursachen beruflich erworbener Atemwegsinfektionen. (go) ■

Anerkannte Berufskrankheiten der Lunge im Zeitraum von 2015–2025

Die BK-Beschreibung wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit gekürzt und angepasst.

BERUFSKRANKHEIT [BK-NUMMER]	2015–2025
COPD durch reizende oder giftige Stoffe [1.7]	772
Mesotheliom des Rippenfells, des Herzbeutels und des Bauchfells durch Asbest [7.1.1]	692
Allergisches Asthma [1.6]	626
Lungenkrebs durch Asbest [7.1.2]	336
Quarzstaublunge (Silikose oder Silikatose) [1.1]	190
Asbeststaublunge (Asbestose) [1.3]	167
Exogen-allergische Alveolitis (allergische Entzündung der Lungenbläschen) [1.8]	25
Quarzstaublunge mit Tuberkulose [1.2]	17
Lungenerkrankungen durch Aluminium [1.4]	3
Lungenfibrose durch Hartmetallstaub [1.5]	3



In den folgenden Ausgaben des Magazins **ALLE!ACHTUNG!** werden die häufigsten Berufskrankheiten

(lt. Berufskrankheiten-Modernisierungsgesetz [BGBl. I Nr. 18/ 2024]) beschrieben und erklärt. Weitere Infos zu Berufskrankheiten finden Sie unter:



► auva.at/auva-ihre-leistungen/leistungen-auf-einen-blick/versicherungsschutz/berufskrankheiten



► auva.at/blog/schlagwort?key-word=Arbeitsmedizin%20Berufskrankheiten

Lernen, erleben, sicher ankommen

Seit mittlerweile zehn Jahren vermittelt die Aktion „Meine Busschule“ Volksschulkindern sicheres Verhalten im Bus und an der Haltestelle.

Das Bustraining der AUVA und des KfV (Kuratorium für Verkehrssicherheit) hat sich zu einem wichtigen Baustein der schulischen Verkehrserziehung entwickelt: Seit dem Start im Jahr 2016 wurden österreichweit rund 1.000 Trainings durchgeführt und etwa 40.000 Kinder praxisnah geschult.

Obwohl der Schulbus zu den sichersten Verkehrsmitteln zählt, kommt es immer wieder zu gefährlichen Situationen. Laut Statistik Austria ereignen sich zwar nur rund zehn Prozent der Schulwegunfälle von Kindern im Schulbus und im Bereich von Haltestellen. Die Folgen solcher Unfälle können jedoch schwerwiegend sein. Unfallmeldungen an die AUVA zeigen, dass Gefährdungen besonders häufig beim Warten an der Haltestelle, beim Ein- und Aussteigen, während der Fahrt oder beim Einfahren



Sicherheit im und um den Schulbus kann trainiert werden.

des Busses auftreten. Besonders riskant sind Situationen, in denen Kinder unmittelbar vor oder hinter dem Bus die Fahrbahn queren. Durch die eingeschränkte Sicht werden sie von herannahenden Fahrzeuglenkern/-lenkerinnen oft zu spät erkannt. Genau hier setzt „Meine Busschule“ an: Ziel ist es, Kinder für typische Gefahren zu sensibilisieren und ihnen sicheres Verhalten am Schulweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu vermitteln.

Lernen, wo die Risiken tatsächlich entstehen

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor der Aktion ist ihr hoher Praxisbezug. Die Trainings finden direkt an der Schulbushaltestelle und mit dem Bus statt, den die Kinder täglich nutzen. So lernen sie in ihrer vertrauten Umgebung, worauf es für ihre Sicherheit ankommt – vom ausreichenden Abstand zum einfahrenden Bus über das geordnete sowie sichere Ein- und Aussteigen bis hin zum korrekten Verhalten während der Fahrt und beim Überqueren der Fahrbahn.

Anschauliche Demonstrationen machen mögliche Gefahren erlebbar. Besonders eindrucksvoll sind Bremsproben während einer Busfahrt oder Dummy-Vorführungen im Haltestellenbereich, die verdeutlichen, welche Folgen unachtsames Verhalten haben kann.



Gemeinsamer Einsatz für mehr Sicherheit

Unterstützt wird die Initiative von regionalen Busunternehmen, die Fahrzeuge und Personal für die Trainings zur Verfügung stellen. Dadurch entstehen realitätsnahe Übungssituationen, häufig sogar gemeinsam mit jenem:jener Busfahrer:in, die die Kinder auch im Schulalltag begleitet. Das schafft Vertrauen, fördert die Kommunikation und baut mögliche Hemmschwellen ab.

Ergänzt werden die praktischen Übungen durch spielerische Workshops und die gemeinsame Erarbeitung von Verhaltensregeln im Klassenverband. So wird das Gelernte nachhaltig verankert – und die jungen Fahrgäste sind bestens darauf vorbereitet, ihren Schulweg sicher zu meistern. (jw) ■



Weitere Infos und Medien zum Thema



Aktionen und Angebote für Kindergärten, Schulen und Hochschulen
► auva.at/praevention/sicher-lernen/aktionen



Sicher im Bus und an der Haltestelle
► bit.ly/4wsBpqI

Holen Sie sich Wissen!



Sicheres und gesundes Arbeiten erfordert vielseitiges Wissen. Nutzen Sie das breit gefächerte Schulungsangebot der AUVA, um auf dem letzten Stand zu bleiben!

Die Angebotspalette reicht von Webinaren über Fachvorträge und eintägige Betriebsseminare bis zur siebenwöchigen Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft.

Auswahl kommender Präsenzseminare

17.09.	Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz	Wien
22.09.	Ladungssicherung	Graz
22.-23.09.	Fachkundiger Umgang mit Asbest	Salzburg
23.-25.09.	Aufbaukurs Deutsche Sicherheitsfachkräfte in Österreich	Linz
24.09.	Arbeits- und Dienstwege	St. Pölten
24.09.	Arbeiten mit Kühlschmierstoffen	Graz
29.09.	Safety II – Ein alternativer Zugang in der Prävention	Wien
06.-07.10.	Prüfer:in von PSA gegen Absturz	Wien
08.-09.10.	Ausbildung zum:zur Laserschutzbeauftragten	Graz
13.-15.10.	Ausbildung zum:zur Brandschutzbeauftragten	St. Pölten

Auswahl kommender Webinare

22.09.	Hitzeresilienz und Co – Vorbereitung auf Extremwetter	
24.09.	Wearables im Arbeitsschutz	gratis
29.09.	Webinarreihe ISO 45001 (zweiter Termin 06.10.)	
30.09.	AUVA-Gütesiegel „Sicher und gesund arbeiten“	gratis
02.10.	Lärmschutz in Holzverarbeitenden Betrieben	
06.10.	VOPST – Gefährdungsbeurteilung anhand ausgewählter Beispiele	
07.10.	Sind ortsveränderliche elektrische Betriebsmittel wiederkehrend zu prüfen?	
07.10.	Verpflichtende Unterweisung für elektrotechnische Tätigkeiten	

Alle AUVA-Schulungsangebote finden Sie unter:
auvkurs.at

Hier geht's direkt zur Anmeldung:
auvkurs.at/portal/KursSuche



Während der Laufzeit der AUVA-Präventionskampagne „Gemeinsam sicher digital“ (Digitalisierung) werden thematisch passende Präsenzseminare zum halben Preis sowie Webinare gratis angeboten.