

AUVAsicher Qualitätsbericht 2022

inkl. Bericht an den
Arbeitnehmerschutzbeirat



Inhalt

Vorworte

4

Ökologisierung von AUVAsicher

6

Beratungsschwerpunkte bei AUVAsicher

9

Bericht aus dem Netzwerk Arbeitsmedizin

15

Prozessmodellierung der Abnahme und Verrechnung von Betreuungsleistungen

16

Rasche Unterstützung durch telefonische Anlassfallbetreuung

18

Neues Tool zur Unterweisung betriebfremder Arbeitnehmer:innen

20

Kommunikation – Das Um und Auf für Wissenstransfer

21

AUVAsicher-Tage 2022 anders als gewohnt

23

Weiterbildung bei AUVAsicher im Jahr 2022

32

Ergebnisse der Online-Umfrage zur Wirksamkeit von AUVAsicher

34

Die Telefonbefragung Ergebnisse aus dem Berichtsjahr 2022

39

Bericht an den Arbeitnehmerschutzbeirat

45

Vorworte



AUVAsicher Partnerschaft für Prävention



Wir sind für Sie da. Als etablierter und zuverlässiger Partner arbeitet die AUVA kontinuierlich daran, Unternehmen dabei zu unterstützen, die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter:innen zu gewährleisten. AUVAsicher ist als Präventionsmodell für die

Hebung der Arbeitssicherheit in Klein- und Mittelbetrieben ein zentraler Baustein des Selbstverständnisses der AUVA und hat sich zu einer eigenen Hauptstellenabteilung innerhalb der AUVA weiterentwickelt.

Die AUVA ist Österreichs größte Sozialversicherung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Im Rahmen von AUVAsicher führen österreichweit rund 280 Präventivfachkräfte im Außendienst im Auftrag der AUVA Betriebsbetreuungen durch, darunter auch freiberufliche Arbeitsmediziner:innen, Sicherheitsfachkräfte und private Beratungszentren. Die Experten:Expertinnen von AUVAsicher bieten die gesetzlich vorgeschriebene sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Beschäftigten kostenlos an. Hierbei verfolgt die AUVA konsequent das Ziel, Arbeitgeber:innen bei der Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten bestmöglich zu unterstützen. Über die Beratung hinaus legen wir einen Fokus auf Weiterbildung, bieten individuelle Betreuung und geben Impulse für produktives Arbeiten. Um die Vorbildfunktion von Unternehmern:Unternehmerinnen auch im Sinne von Best-Practices zu unterstreichen, zeichnen wir regelmäßig herausragende Beispiele im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aus.

DI Mario Watz
Obmann der AUVA

Alles aus einer Hand: AUVAsicher



Das Arbeitnehmerschutzgesetz sieht eine regelmäßige sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung aller Beschäftigten vor. Deshalb hat die AUVA als einer der drei Unfallversicherungsträger im Bereich Prävention mit AUVAsicher die Aufgabe übernom-

men, Klein- und Mittelbetriebe zu betreuen.

Bei 4,5 Millionen Versicherten und der Behandlung von allein 340.000 Patient:innen im Jahr 2022 spielt Prävention für uns eine große Rolle. Die AUVA unterhält daher in jedem Bundesland ein Präventionszentrum. AUVAsicher ist hierbei ein 360-Grad Service für Arbeitgeber:innen, bei dem sie alle Informationen und Unterstützung für Prävention in der Arbeitssicherheit aus einer Hand bekommen. Dafür helfen unsere Betreuer:innen den Unternehmen bei der Aktualisierung der vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung oder bei der Unterweisung der Arbeitnehmer:innen in allen Belangen rund um die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Wir unterstützen bei der Erfüllung von gesetzlichen Verpflichtungen, im Umgang mit Behörden und bei Investitionen in den Arbeitnehmerschutz. AUVAsicher dient außerdem auch der konkreten, aktiven Unterstützung und Schulung von Arbeitgebern:Arbeitgeberinnen, damit deren Mitarbeiter:innen gesund und unversehrt bleiben. Die AUVA stellt notwendiges Know-how bereit und gestaltet die Prozesse so, dass Arbeitgeber:innen alles für die Prävention Notwendige aus einer Hand bekommen. Das ist unser Auftrag und der Leitgedanke von AUVAsicher.

Mag. Jan Pazourek
Generaldirektor-Stellvertreter
und oberster QM-Beauftragter von AUVAsicher
bis 30.6.2023

AUVAsicher im Jahr 2022 - Ein persönlicher Rückblick der Abteilungsleiterin



Gestärkt mit den Ergebnissen und Erfahrungen aus dem Umsetzungsprojekt startete AUVAsicher als Hauptstellenabteilung HSI ins Jahr 2022. Der Wechsel von der Rolle der Projektleiterin und zentralen Koordinatorin in die der Abteilungsleiterin war für mich prägend: Die

Übernahme der Letztverantwortung für eine Abteilung mit rund 145 internen Mitarbeiter:innen, 200 Vertragspartner:innen, 115.000 zur Betreuung angemeldeten Arbeitsstätten und einem Rahmenbudget von 37 Millionen Euro erfüllte mich mit Freude, Stolz und Ehrfurcht vor der Aufgabe. Dankbar bin ich den Führungskräften für die erfolgreiche Zusammenarbeit und der Direktion und Generaldirektion für die wertvolle Unterstützung.

Highlight und Meilenstein des Jahres 2022 waren die neugestalteten AUVAsicher Tage in Saalfelden, wo wir in einer alle Mitarbeiter:innen einbeziehenden Dienstbesprechung und in Workshops zu Vision und Mission als Abteilung zusammenwachsen konnten. Die weiteren Tage standen speziell für unsere Vertragspartner:innen unter dem Motto der Vernetzung und Fortbildung.

Weiterhin herausfordernd war und bleibt die Nachbesetzung von offenen Stellen im Bereich Arbeitsmedizin. Ein Thema, das uns auch in den nächsten Jahren begleiten wird, ist daher die Integration von arbeitsmedizinischen Fachdiensten in die Organisation von AUVAsicher. Mit In-Kraft-Treten der entsprechenden Novelle des ASchG im Juli 2022 haben wir begonnen, die Weichen dafür zu stellen.

Mag.a Barbara Libowitzky
Abteilungsleiterin AUVAsicher

Ökologisierung von AUVAsicher

Stv. Abteilungsleiter DI (FH) Michael Schmoll

#GreenAUVAsicher

Die Ökologisierung innerhalb der AUVA hat auch im Bereich von AUVAsicher nicht Halt gemacht. Im Zuge der Neustrukturierung von AUVAsicher, der Zentralisierung im Jahre 2020, wurden auch die Rahmenbedingungen betreffend der Einsatzplanung von unseren internen Präventivfachkräften geändert, wodurch sich ein großer Spielraum betreffend der Ökologisierung ergab.

Mit unterschiedlichen Vorgaben seitens der Generaldirektion sowie der Abteilungsleitung konnten die handelnden Führungskräfte in den Regionen von AUVAsicher den Ökologierungs- und Effizienzgedanken in ihren Bereichen bzw. Regionen umsetzen, um die dementsprechenden Ziele zu erreichen.

Mit der Anschaffung von Elektro- und Hybridfahrzeugen innerhalb der AUVA gab es ein klares Bekenntnis der Generaldirektion zur Reduktion der CO₂-Belastung durch die Außendienstmitarbeiter:innen. Dieses Bekenntnis spiegelte sich bei AUVAsicher auch mit einem Ziel in der Balance Score Card (BSC) für die Abteilungsleitung wider – Reduktion des ausbezahlten Kilometergeldes um 25 % im Vergleich zum Jahr 2019.

Durch das Zurverfügungstellen von Dienstkraftfahrzeugen mit Elektro- oder Hybrid-Antrieb in Form von personeller fixer Zuteilung, aber auch als Poolfahrzeuge wurde dieses Ziel durch alle Beteiligten klar erreicht. Die nachstehende Grafik zeigt den Vergleich 2022 zu 2019, die Kenngröße, auf welche Bezug genommen wird, ist die Anzahl der gefahrenen Kilometer mit fossilen Brennstoffen.

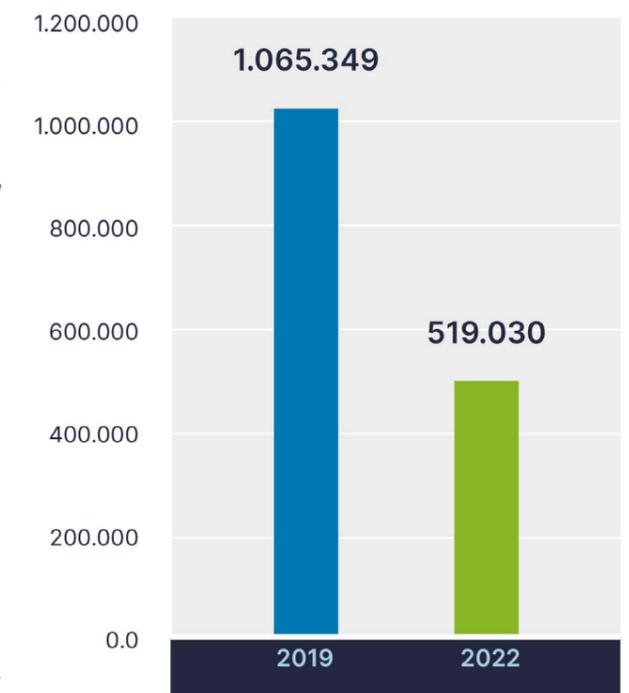
Die Reduktion betrug somit mehr als 51,28 %. Die Herausforderung für die Führungskräfte lag in folgenden Bereichen:

- Können die Elektroautos zeitgerecht geliefert werden?
- Gibt es Außendienstmitarbeiter:innen, welche ein Dienst-KFZ freiwillig verwenden?

Beide Fragestellungen wurden erfolgreich gemeistert und haben zu diesem Erfolg natürlich einen Beitrag geleistet.

Zusätzlich wurden seitens der Führungskräfte weitere Anstrengungen unternommen, um die Ökologisierung von AUVAsicher oder #GreenAUVAsicher

weiter voranzutreiben. Im Jahr 2021 wurden die Regionen-Verantwortlichen von der Abteilungsleitung aufgefordert die Präventivfachkräfte ressourcenschonend einzuplanen. Die Umsetzung erfolgte in Abstimmung mit den Einsatzleitungen in den einzelnen Präventionszentren und war unter dem Begriff „konzentrische Kreise“ für die Mitarbeiter:innen in aller Munde.



Grafik 1: Anzahl der mit fossilen Brennstoffen gefahrenen Kilometer im Vergleich 2019-2022

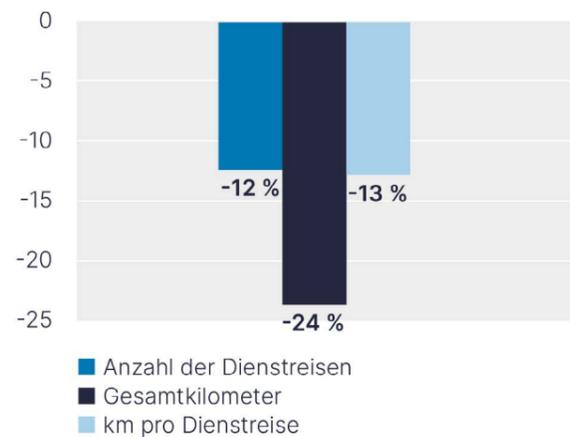
Diese Maßnahme beinhaltet natürlich Chancen und Risiken für die Neugestaltung der Betriebszuteilung und erforderte viel Aufklärungsarbeit für die vorhandenen Führungskräfte, damit es zu einem Commitment innerhalb der Außen- und Innendienstmitarbeiter:innen kam.

In Anlehnung an das oben genannte BSC Ziel wird in den nachfolgenden Grafiken ebenfalls als Ausgangsjahr das Jahr 2019 herangezogen und mit dem Jahr 2022 verglichen. Mit den definierten Parametern Anzahl der Dienstreisen, Gesamtkilometer und gefahrene Kilometer pro Dienstreise können die Erfolge von AUVAsicher wie folgt dargelegt werden.

Die Kilometerleistungen beinhalten nun die zurückgelegten Kilometer je Dienstreise, egal ob mit Elektro- oder Verbrennungsmotor.

Grafik 2 zeigt die Entwicklung der genannten Parameter von AUVAsicher Gesamt.

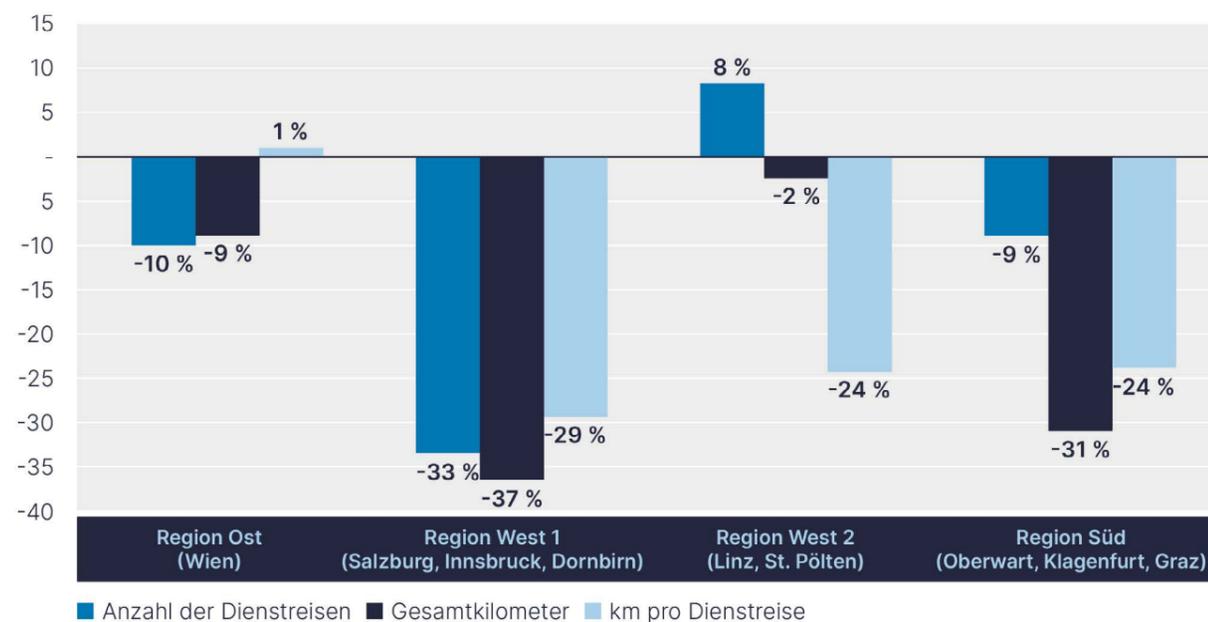
Vergleich 2022 zu 2019 AUVAsicher gesamt in Prozent



Grafik 2: Entwicklung der Anzahl von Dienstreisen, Gesamtkilometern und km/Dienstreise, AUVAsicher gesamt

Bei kritischer Betrachtung der drei Parameter wird deutlich: Wenn sich die Anzahl der Dienstreisen reduziert, reduziert sich auch die Gesamtkilometeranzahl und somit auch der Mittelwert.

Vergleich 2022 zu 2019 pro Region in Prozent



Grafik 3: Entwicklung der Anzahl von Dienstreisen, Gesamtkilometern und km/Dienstreise, pro Region

Betrachtet man die Regionsergebnisse von AUVAsicher (siehe Grafik 3), sieht man doch spannende Ergebnisse, welche nun auch wieder unterschiedlich interpretiert werden können. Besonders erwähnenswert ist die Region West 2 mit den Präventionszentren Linz und St. Pölten, wo es um eine Steigerung der Dienstreisen um 8 % im Vergleich zum Jahr 2019 gekommen ist, jedoch die durchschnittliche Kilometerleistung pro Dienstreise um 24 % gesenkt wurde. In der Region West 1 lässt sich der Rückgang der Anzahl der Dienstreisen auf eine angespannte Personalsituation zurückführen, zwischen 2019 und 2022 hat sich in dieser Region der Personalstand um 3 Präventivfachkräfte reduziert und offene Dienstposten konnten nicht nachbesetzt werden. Ebenfalls auffällig scheint die Region Ost mit einer verhältnismäßig geringen Reduktion der Gesamtkilometer. Dies liegt vor allem darin begründet, dass sehr viele Außendienstmitarbeiter:innen ihre Dienstreisen ausschließlich mit öffentlichen Verkehrsmitteln absolvieren.

Allen Mitarbeiter:innen bei AUVAsicher gilt ein spezieller Dank für die Unterstützung und das „Mittragen“ der getroffenen Maßnahmen, damit wir bei AUVAsicher einen aktiven Beitrag zu #GreenAUVAsicher bzw. zur Ökologisierung von AUVAsicher leisten bzw. geleistet haben.

Beratungsschwerpunkte bei AUVAsicher

Lisa Marie Maurer

Beratungsschwerpunkte (BSP) sind Themen aus dem Arbeitnehmer:innenschutz, die bei der AUVAsicher-Betreuung über einen bestimmten Zeitraum in den Fokus der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Beratung gerückt werden.

Im folgenden Artikel wurden von Lisa Marie Maurer in ihrer Rolle als Referentin der Abteilungsleitung Interviews mit Vertreter:innen im strategischen und ausführenden Bereich der BSP geführt.

Entstehungsprozess Beratungsschwerpunkte (BSP)

Mögliche Gefahren- und Unfallschwerpunkte (Branchen) erkennen

Im ASQS-Komitee Entscheidung über Entwicklung österreichweiter BSP

Jedes Präventionszentrum erarbeitet mit seinen QS-Teams die Beratungsschwerpunkte einer Branche

Freigabe der arbeitsmedizinischen BSP durch Netzwerk Arbeitsmedizin

Freigabe der sicherheitstechnischen BSP durch Einsatzleiter:innen

Einsatzfreigabe der BSP durch ASQS-Komitee

Start der Umsetzung durch Präventivfachkräfte

Interview mit Ing. Walter Pfoser, Stellvertretender Abteilungsleiter (ALStv.) von AUVAsicher.

Referentin: Als ALStv. haben Sie, Herr Ing. Pfoser, bereits jahrelange Erfahrung bei AUVAsicher. Welche Rolle haben Sie bei den BSP?

Pfoser: Ich leite die Arbeitsgruppe zu den BSP seit 2004, manche bezeichnen mich auch als Vater der Beratungsschwerpunkte.

Referentin: Wie kommt AUVAsicher auf die Themen für die BSP?

Pfoser: Die BSP von AUVAsicher sind immer Teil der Kampagnenumsetzung der AUVA, wie z. B. aktuell bei „Komm gut an!“. Viele Beratungsschwerpunkte haben ihren Ursprung in EU-OSHA (Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze. Auswahl-faktoren kommen auch oft aus Qualitätssicherungs-Teamsitzungen innerhalb der Präventionszentren, also direkt von den Betreuer:innen der Betriebe. Aber auch gesetzliche Änderungen nehmen wir als Anlass für neue Beratungsschwerpunkte wie z. B. für den aktuellen BSP zu den Diisocyanaten.

Referentin: Wie kann man sich die Entwicklung eines BSP vorstellen? Worauf wird bei der Ausarbeitung zurückgegriffen?

Pfoser: Wie wir die Betriebe unterstützen, kommt zum einen aus der Arbeitsgruppe und zum anderen von den Präventivfachkräften und deren Erfahrungen. Natürlich nehmen wir uns auch diverse Statistiken und wissenschaftliche Erkenntnisse zur Hand, um die Arbeitsstätten am neuesten Stand beraten zu können.

Referentin: Wann ist ein BSP aus Ihrer Sicht erfolgreich?

Pfoser: Wenn wir wie z. B. bei dem BSP „krebserzeugende Arbeitsstoffe“ durch unsere Beratungen Veränderungen und vor allem Verbesserungen für Arbeitnehmer:innen in den Betrieben initiieren können. Bei diesem BSP konnten wir sogar einen sehr großen Erfolg verzeichnen! Hersteller wurden gezwungen, Produkte anzupassen und Gefahrenstoffe zu ersetzen.

Referentin: Vielen Dank für das Gespräch!

Beratungsschwerpunkt „Arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen“

Im Zeitraum 2021-2022 wurde der arbeitsmedizinische Beratungsschwerpunkt „Arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen“ ausgehend von der AUVA-Präventionskampagne „Packen wir's an!“ durchgeführt. Die arbeitsbedingten Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) gehören zu den häufigsten arbeitsbedingten Erkrankungen und sind Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparates (z. B. von Wirbelsäule und Gelenken, Muskeln, Sehnen, Bändern etc.).



Video
"Packen wir's an"



Website
"Packen wir's an!"

Rund 1,6 Milliarden Euro fallen als direkte (z. B. Behandlung, Reha) und indirekte Kosten (z. B. Produktionsrückstände) auf arbeitsbezogene MSE zurück.

Quelle:
Berechnungen der AUVA aus Daten des WIFO Fehlzeitenreports basierend auf den MSE-Fehlzeiten aus 2019 und den Berechnungen des WIFO für die Studie "Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen in Österreich" aus 2020 ergeben eine auf lange Sicht ausgelegte Kostenabschätzung von rund 1,6 Mrd. Euro für MSE. Von einer Gesamtkostenlast von 9,9 Mrd. Euro für arbeitsbedingte Erkrankungen und Unfälle fallen laut den Berechnungen 16 Prozent allein für MSE an.

auva.at/mse

Interview mit den Arbeitsmedizinerinnen Dr. med. Nadja Grandits, MSc aus dem Präventionszentrum Graz und Dr. med. univ. Cornelia Ortner, Vertragspartnerin aus dem Präventionszentrum Salzburg.

Referentin: Wie bereiten Sie sich auf einen neuen BSP vor?

Grandits: Meist gibt es Schulungen für Multiplikator:innen, wo uns das Thema und die Materialien vorgestellt werden, oder wir setzen uns im Netzwerk Arbeitsmedizin zusammen und überlegen gemeinsam, was wir aus medizinischer Sicht in den Vordergrund rücken möchten. Wir haben beim arbeitsmedizinischen BSP die Aufgabe uns z. B. Textblöcke zu überlegen, die in den Bericht, den die Arbeitsstätten nach einer Beratung erhalten, aufgenommen werden.

Referentin: Wie kann man sich die „Durchführung“ eines BSP in einem Betrieb vorstellen?

Ortner: Ich erzähle regelmäßig im Betrieb, welcher Beratungsschwerpunkt bei der aktuellen Betreuung Thema ist und es wird dann im Gespräch gemeinsam erörtert, wo es Unterstützungsbedarf oder genaueren Informationsbedarf gibt.

Referentin: Wie sind Ihre Eindrücke zum BSP MSE? Wie wurde dieser angenommen?

Ortner: Bei genauerer Überlegung gibt es eigentlich in jedem Betrieb hinsichtlich MSE Beratungsbedarf. Generell ist das Thema meiner Erfahrung nach für die Verantwortlichen im Betrieb greifbar, es wird auch immer wieder über längere Ausfälle aufgrund muskuloskelettaler Erkrankungen berichtet. Schwierigkeiten ergaben sich teilweise bei den vorgestellten Evaluierungstools wie z. B. bei der Leitmerkmalermethode, wo vor allem Klein- und Kleinstbetriebe u.U. aus personellen Ressourcen, aber auch inhaltlich überfordert schienen. In interessierten Betrieben habe ich auch die Möglichkeit einer Unterstützung

durch die Kollegen:Kolleginnen von AUVAsicher vorgestellt. In zumindest zwei meiner größeren Betriebe wurde über AUVAsicher erfolgreich evaluiert.

Rund ein Fünftel aller Krankenstandstage im Jahr 2021 sind auf MSE zurückzuführen. In Österreich fallen Arbeitnehmer:innen aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen pro Krankenstand durchschnittlich 15,3 Tage aus.

Quelle: WIFO Fehlzeitenreport 2022

Referentin: In welchen Branchen gab es aus Ihrer Sicht, in Hinblick auf die Schwerpunkte am meisten „zu tun“ bzw. wo sehen Sie die größten Gefahrenquellen?

Grandits: Ich sehe die größten Probleme in Produktionsbetrieben, da hier meist einseitige und ungünstige Körperhaltungen vorzufinden sind. Hier kommt auch von den Arbeitgebern:Arbeitgeberinnen oft die Antwort: „Das geht ja gar nicht anders.“ Wir wissen alle, dass wenn man nachhaltige Veränderungen schaffen möchte, dies auch oft mit Geld verbunden ist.

Die größten Gefahrenquellen sehe ich in Betrieben, wo sehr viel Druck und Stress herrscht. „Ich arbeite eh nur 5 Minuten mit der Maschine, da brauche ich nicht extra den Gehörschutz holen!“ – Ähnliche Antworten hören wir dann auch im Bezug auf Tragehilfen.

Referentin: Was waren die häufigsten Fragen im BSP MSE?

Ortner: Fragen gibt es häufig zu finanziellen Zuschussungen bei diversen Arbeitshilfsmitteln, Gesundheitskursen etc. und z. B. „Was kann ich machen nach längerem Krankenstand aufgrund einer Bandscheiben-Operation?“ - hier habe ich auch regelmäßig auf die arbeitsmedizinisch begleitete Möglichkeit einer Wiedereingliederungsteilzeit hingewiesen.

Referentin: Können Sie alle Fragen gleich beantworten? Wenn nicht, wie wird damit umgegangen?

Ortner: Naturgemäß ist nicht alles an Fragen vor Ort beantwortbar. In dem Fall nehme ich, wie auch sonst

bei offenen Fragen, die Thematik auf, recherchiere für den Betrieb und beantworte dann hoffentlich ausreichend die Fragen im Nachgang telefonisch oder per Mail.

Referentin: Wann ist für Sie persönlich ein Beratungsschwerpunkt erfolgreich?

Ortner: Wenn ich das Gefühl habe, der Verantwortliche im Betrieb erkennt für sich und seine Dienstnehmer:innen einen praktischen Nutzen im Schwerpunkt selber und den Inhalten unserer Unterstützungsmöglichkeiten von AUVAsicher. Oft sieht man beim Folgebesuch dann schon bereits umgesetzte Maßnahmen aus der letzten Beratung.

Grandits: Ich hatte beim BSP MSE ein paar wenige wirkliche Erfolge, wo Arbeitsstätten wahrlich interessiert waren, etwas zu ändern. Mit diesen Arbeitsstätten durfte ich dann z. B. die Leitmerkmalmethode durchführen. Der größte Erfolg ist für mich, wenn ich das nächste Mal in die Arbeitsstätte komme und Maßnahmen umgesetzt wurden und der Betrieb sich wirklich damit auseinandergesetzt hat.

Referentin: Müssen effektive Änderungen immer kostspielig sein? Oder kann man auch mit wenig Geldmitteln nachhaltig etwas verändern?

Grandits: Wenn es in Richtung Hilfsmittel geht, und das ist oft der Fall, ist dies auch meist kostspieliger. Aber man kann auch mit sehr einfachen Dingen, wie z. B. der Veränderung der Abläufe große Erfolge erzielen. Ein Beispiel hierfür ist, wenn man eine ständige Drehbewegung mit Belastung durch 1-2 Schritte ersetzt. Diese Dinge versuche ich auch immer in den Vordergrund zu rücken! Oft braucht es das Verständnis für die Sinnhaftigkeit beider Seiten (Arbeitgeber:innen und Mitarbeiter:innen), dass eine Veränderung im Ablauf gesünder ist.

Referentin: Beraten Sie Firmen auch im Hinblick auf den BSP „Komm gut an!“?

Grandits: Ja, absolut! Der Arbeitsbereich beschränkt sich dabei nicht nur auf die Ergonomie in Fahrzeugen. Ich biete auch Sehtests an und versuche bei den Themen Alkohol und Ablenkungen zu sensibilisieren.

Referentin: Vielen Dank für das Gespräch!

Beratungsschwerpunkt „Komm gut an!“

Mit dem Präventionsschwerpunkt „Komm gut an!“ ist der sicherheitstechnische Beratungsschwerpunkt „Für mehr Verkehrssicherheit“ in die Arbeitsstätten eingezogen.

Unfälle im Verkehr gefährden Menschenleben wie sonst keine andere Quelle in der Arbeitswelt.



Video „Komm gut an!“



Website „Komm gut an!“

Verkehrsunfälle im Arbeitskontext verursachen neben dem menschlichen Leid auch hohe Kosten. Diese belaufen sich für österreichische Betriebe, Betroffene und die Volkswirtschaft auf rund **73 Millionen Euro pro Jahr (*)**.

(*) Diese Kosten beziehen sich nur auf die Kosten im ersten Jahr nach dem Unfall.

Quelle: auva.at/kommgut

Interview mit den Sicherheitsfachkräften Alfred Fischböck, Vertragspartner aus dem Präventionszentrum Salzburg und Mst. Enrico Friedl aus dem Präventionszentrum Klagenfurt.

Referentin: Wie bereiten Sie sich auf einen neuen BSP vor?

Fischböck: Ich betreue hauptsächlich Schuh- und Gewandgeschäfte, Steuerberater und Rechtsanwälte, also sehr viele Büro- und teilweise auch Gastronomiebetriebe in der Stadt Salzburg.

Als die Kampagne gekommen ist, dachte ich mir, dass dies bei meinen Betrieben sehr bald enden wollend sein wird. Dann habe ich überlegt, welche Mobilitätsformen in diesen Betrieben vorhanden sein könnten. So bin ich auf Fahrräder, E-Bikes, Scooter, Hubwagen usw. gekommen.

Bei den regelmäßig stattfindenden Qualitätssicherungs-Teamsitzungen tauschen sich alle Kollegen:Kolleginnen eines Präventionszentrums aus. So kann von den Erfahrungen aller profitiert werden und man bekommt stetig neue Sichtweisen.

Referentin: Wie kann man sich die „Durchführung“ des BSP in einem Betrieb vorstellen?

Fischböck: Wenn ich in einem Betrieb bin, gib es eine Begehung und dabei stelle ich viele Fragen. Durch den BSP „Komm gut an!“ kommt man auf so manche Bereiche, an die man früher nicht gedacht hätte.

Es gibt z. B. immer mehr Betriebe mit Dienstfahrrädern, somit ist man hier auch im Bereich der Unterweisung und Evaluierung. Oder ich habe auch Betriebe mit E-Bikes, das heißt, hier kommt auch noch die Ladesituation dazu – wo, wann, wie und wer ladet den Akku.

Nach diesen Dingen hätte ich vor der Kampagne nicht aktiv nachgefragt bzw. diese auch nicht bewusst am Schirm gehabt.

12.389 Wegunfälle 2022

Arbeitswege, Dienstfahrten und auch im Werksverkehr!

Quelle: Broschüre AUVA Zahlen & Fakten 2022



Neue Jobs: 2022 gab es 652 Unfälle von Fahrradboten:Fahrradbotinnen, die seit Pandemiebeginn besonders gefragt sind. Das sind rund 11x mehr Unfälle als noch im Jahr 2019 (60).

Quelle: Broschüre AUVA Zahlen & Fakten 2022

Referentin: Wie sind Ihre Eindrücke zu dem BSP? Wie wurde dieser angenommen?

Fischböck: Der Beratungsschwerpunkt wird sehr gut aufgenommen! Wir möchten den Betrieben zu Rechtssicherheit verhelfen, sofern sie unsere Empfehlungen umsetzen. Und durch den Beratungsschwerpunkt haben wir wieder ein Puzzleteil mehr, um Rechtssicherheit bieten zu können. Meine Fragen zum BSP führten meist zu einem großen Aha-Erlebnis bei den Arbeitsstätten. Gibt es z. B. mit einem Dienstfahrrad einen Unfall, ist natürlich die erste Frage nach den Unterlagen – Evaluierung und Unterweisung. Immer wieder ein Thema ist die Überprüfung der Führerscheine, da hören wir in den Betrieben oft: „Wir sagen den Mitarbeitern eh, wenn der Führerschein gezupft wird, müssen sie´s sagen!“, ich antworte dann immer „Leidn, des is zweng!“.

Referentin: In welchen Branchen, gibt es in Hinblick auf den BSP „Komm gut an!“ am meisten zu tun? Wo sehen Sie die größten Gefahrenquellen?

Fischböck: Das größte Gefahrenpotential sehe ich in Baubetrieben mit selbstfahrenden Arbeitsmitteln. Ganz gefährlich sind diese Arbeitsmittel, wenn sie nur geliehen werden. Arbeitgeber:innen sind sich hier oft der Gefahren und Vorschriften nicht bewusst. Der Klassiker sind z. B. geliehene Teleskop-Hubarbeitsbühnen. Meist ist nicht bekannt, dass man sich anhängen muss und z. B. eine Unterweisung stattfinden muss.

Referentin: Was sind die häufigsten Fragestellungen, die zu den Themen an Sie herangetragen werden?

Friedl: Die häufigsten Fragen gab es zur Beschaffung von Infomaterial, also „Wo findet man was?“. Für die Arbeitgeber:innen war es auch immer wichtig, welches Haftungsrisiko besteht, wenn die Firma z. B. einen E-Scooter zur Verfügung stellt.

Referentin: Können Sie alle Fragen gleich beantworten? Wenn nicht, wie wird damit umgegangen?

Friedl: Bis jetzt waren keine Fragen dabei, die ich nicht beantworten konnte – und sollte es doch vorkommen, gibt's bei uns ja fachkundige Organe, die bestens Auskunft geben können.

Referentin: Wo und wie nehmen Sie wahr, dass der BSP erfolgreich ist?

Fischböck: Für mich persönlich war es ein großer Erfolg, dass mehrere meiner Betriebe durch den BSP ihren Mitarbeiter:innen ein Offi-Ticket zur Verfügung gestellt haben.

Friedl: Wenn er für eine breite Masse anwendbar ist, Diskussionspotential bietet und wenn im Vorfeld entsprechende Multiplikator:innen-Schulungen erfolgen.

Referentin: Vielen Dank für das Gespräch!

Bericht aus dem Netzwerk Arbeitsmedizin

Dr.in Veronika Kuderna

Die arbeitsmedizinischen Schwerpunkte im Jahr 2022 waren die folgenden:

Muskulo-Skelettale Erkrankungen (MSE):

Die häufigsten arbeitsbedingten Muskel-Skelett-Erkrankungen verursachen Schmerzen in den Bereichen Rücken, Nacken, Schultern und Armen. Haltungsbedingte Risiken, gleichförmig wiederholte Bewegungen oder ermüdende bzw. schmerzhafte Körperhaltungen, das Tragen oder Bewegen schwerer Lasten – all das sind sehr häufige Risikofaktoren am Arbeitsplatz, die Muskel- und Skeletterkrankungen verursachen können. Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems sind für rund ein Fünftel (21,9 %) aller Krankenstandstage in Österreich verantwortlich.

Die durchschnittliche, daraus resultierende Krankheitsdauer beträgt 15,4 Tage und verursacht volks- und betriebswirtschaftliche Folgekosten von knapp 1,6 Mrd. Euro.

Die internen AM von AUVAsicher haben 2022 insgesamt ca. 2.000 Beratungen zu diesem Thema durchgeführt.

Laufende Aktivitäten der Mitglieder des Netzwerks Arbeitsmedizin waren unter anderem:

- Moderation von Qualitätssicherungs-Zirkeln
- Multiplikator:innen-Funktion für arbeitsmedizinische Vertragspartner:innen
- Mitarbeit in Break-Out-Gruppen/Arbeitsgruppen
- Einschulung neuer AUVAsicher-Arbeitsmediziner:innen
- Mitarbeit am QM-Bericht
- Moderation von Vorträgen bei den AUVAsicher-Tagen



Die Mitglieder des Netzwerks Arbeitsmedizin (v.l.n.r.) 2022: Dr.in Ursula Wolf, Dr.in Veronika Kuderna, Dr.in Maria Malle-Verdel, Dr.in Nadja Grandits, Dr. Manfred Slana-Jöbstl, Dr.in Bernadette Schöckler, Dr.in Christina Winkler-Duller. Nicht im Bild: DDr.in Nina Schönbauer, Dr.in Marietheres Paar

- Im Rahmen des PFK-Tages Ausweitung unseres Angebotes für die Betriebe: Sehtests, Audiometrien, Evaluierungsunterstützung, Unterweisungsunterstützung

Mitarbeit in Arbeitsgruppen:

- Fachgruppe Arbeitsmedizin (DDr.in Schönbauer)
- Haut (Dr.in Wolf)
- Muskulo-Skelettale-Erkrankungen (Dr.in Grandits)
- AUVAsicher-Tage 2022 (DDr.in Schönbauer)
- Beratungsschwerpunkt „Komm gut an“ (Dr.in Schöckler)
- Einschulung neuer Mitarbeiter:innen (DDr.in Schönbauer)
- Feedback (Dr.in Kuderna)
- Safe.net (Dr.in Malle-Verdel)

Organisatorisches/Personelles:

Eintritte 2022: Marietheres Paar, Zita Kaltenberger, Kappel Claudia
Austritte 2022: Zita Kaltenberger, Kappel Claudia

Prozessmodellierung der Abnahme und Verrechnung von Betreuungsleistungen

Ing. Hermann Domes
Mag.a Angelika Totschnig

Im Zuge des REFA-Umsetzungsprojekts AUVAsicher wurde in einer Arbeitsgruppe unter der Leitung von ALStv. Ing. Walter Pfoser 2021 begonnen, die Prozesse bei AUVAsicher/HSI zu beschreiben und mit der Geschäftsprozessmodellierungssoftware ADONIS darzustellen. Mit dieser lassen sich die am Prozess beteiligten Akteure festlegen und Verknüpfungen zu weiterführenden Dokumenten erstellen. 2022 wurde eine neue Prozesslandkarte entworfen und die Modellierung weiterer Prozesse in Angriff genommen, darunter die Abnahme und Verrechnung der Betreuungsleistungen der Vertragspartner:innen.

Dieser Prozess startet nach der Rückübermittlung der Betreuungsberichte in safe.net, der Betreuungssoftware und -datenbank der AUVA-Präventionsabteilungen. Die darauffolgende fachliche Qualitätssicherung durch die Einsatzleitung besteht in der stichprobenartigen Prüfung, inwieweit die Berichte den Berichtsvorgaben und Betreuungsgrundsätzen von AUVAsicher entsprechen.

Prüfung der Honorarnoten

Eine weitere arbeitsintensive Aufgabe der Einsatzleitung ist die Prüfung der Honorarnoten. Über den webbasierten Teil von safe.net kann der:die Vertragspartner:in für erledigte Aufträge eine Honorarnote bzw. eine Auftragsliste erstellen und an das zuständige Präventionszentrum übermitteln. Im Zuge dieses Vorganges werden die Daten eingefroren und eine Änderung ist nur in Absprache mit der Einsatzleitung möglich.

Unterstützung durch safe.net

Safe.net unterstützt automatisiert die Kontrolle der Honorarnoten mit unterschiedlich gestalteten Symbolen. Für den:die Bearbeiter:in ist ersichtlich, wenn bei einem Auftrag eine oder mehrere Unstimmigkeiten bestehen, z. B. wenn:

- sich die Besuchszeiten von betreuten Arbeitsstätten überschneiden,
- die Planzeit überschritten wird oder
- der Bericht zu lange vor dem angegebenen Betreuungsende abgeschlossen wurde.

Im Zuge der Abklärung der Abweichung kann die Einsatzleitung bei Bedarf die Honorarnote an den:die Vertragspartner:in über safe.net zurückschicken, damit diese:dieser die notwendigen Korrekturen durchführen kann. Nach nochmaliger Prüfung durch die Einsatzleitung wird die Honorarnote zur Zahlung weitergeleitet.

Vereinbarungen im Vertragspartnergespräch

Schwerwiegende bzw. sich wiederholende Abweichungen münden in einem Vertragspartner-Gespräch, das mit einer standardisierten Gesprächsnotiz protokolliert wird und an dem der:die Vertragspartner:in, die Einsatzleitung und bei Bedarf auch der ALStv. und die Abteilungsleiterin teilnehmen. Im Gespräch wird die weitere Vorgehensweise vereinbart. Sollten die Vereinbarungen dauerhaft nicht eingehalten werden und mehrere Gespräche notwendig sein, können diese zu einer Verwarnung und in letzter Konsequenz zu einer Kündigung des Vertrages führen. Auf das Vertragspartner-Gespräch wird im Beschwerdemanagement-Prozess im Detail Bezug genommen.

Rasche Unterstützung durch telefonische Anlassfallbetreuung

Stv. Abteilungsleiter Ing. Martin Schretthäuser

Die Anlassfallbetreuung ist ein wichtiger Baustein der kundenorientierten Betreuung durch AUVAsicher. In der Pandemie wurde die Möglichkeit geschaffen, diese auch telefonisch oder per Video durchzuführen.

In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern:Arbeitnehmerinnen (AN) hat die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung in Form von Begehungen zu erfolgen.

Diese Begehungen müssen regelmäßig in den gesetzlich festgelegten Zeitabständen sowohl durch einen:eine Arbeitmediziner:in als auch durch eine Sicherheitsfachkraft durchgeführt werden.

Diese Zeitabstände sind wie folgt festgelegt:

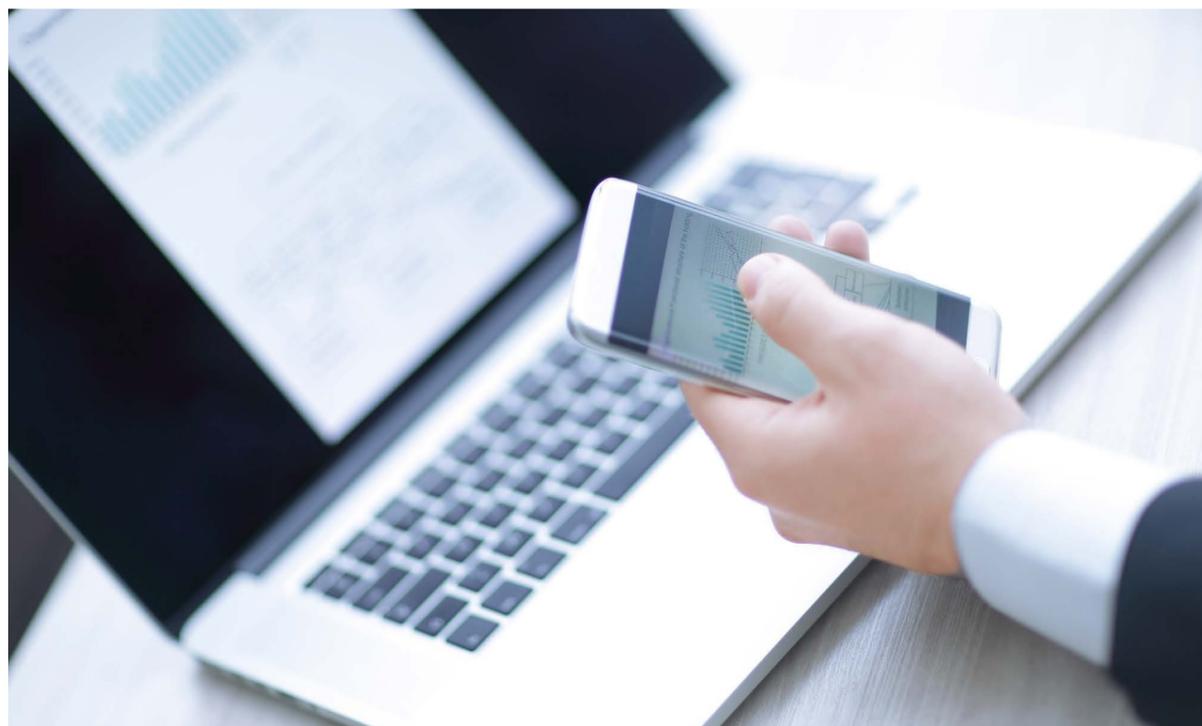
1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 AN mindestens einmal in zwei Kalenderjahren
2. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 AN, in denen nur Büroarbeitsplätze sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen eingerichtet sind, mindestens einmal in drei Kalenderjahren
3. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 AN mindestens einmal im Kalenderjahr

Bei den Begehungen müssen alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehörigen Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen

berücksichtigt werden. Die gewonnenen Ergebnisse müssen erforderlichenfalls zur Meldung von Mängeln führen und in den Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zum Ausdruck kommen. Der Zeitaufwand für diese Begehungen hat sich nach dem Ausmaß zu richten, das zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung erforderlich ist. Die Veranlassung der jeweiligen Begehung ist Pflicht des:der Arbeitgebers:Arbeitgeberin.

Der Begriff „Begehungen“ umfasst aber nicht nur die Begehung der Arbeitsstätte als solche, sondern insbesondere auch die Beratung der Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Belegschaftsorgane (falls vorhanden) sowie die Vorlage von Verbesserungsvorschlägen.

Die Bedeutung dieser regelmäßigen Betreuung durch AUVAsicher wurde in Zeiten der Corona-Pandemie deutlich sichtbar. Wir erinnern uns noch alle leidlich an den mehr oder weniger totalen Lockdown zwischen Mitte März bis Ende Mai 2020. Der richtige Umgang mit dem SARS-CoV2-Virus war noch nicht bekannt und der Lockdown sollte die Ausbreitung des Virus einbremsen. Davon ausgenommen waren die sogenannten Schlüsselbranchen. Wie schon



zuvor erwähnt, war die Unsicherheit auf Seiten der Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen sehr groß. Der Bedarf an einschlägigen Beratungen durch die Präventivfachkräfte, vorrangig der Arbeitsmediziner:innen war sehr stark vorhanden. In diesen Betrieben konnte oder wollte die jeweilige Präventivfachkraft wegen der Ansteckungsgefahr die Beratung nicht persönlich durchführen.

Aus diesem Grund wurde für die AUVAsicher-Präventivfachkräfte die Möglichkeit geschaffen, die sogenannten Anlassfallbetreuungen per Telefon oder Video durchzuführen.

Das Prozedere dafür wurde wie folgt festgelegt:

- 1. Der Betrieb meldet sich per Telefon bei der Präventivfachkraft und schildert sein arbeitsmedizinisches und/oder sicherheitstechnisches Anliegen.**
- 2. Die Präventivfachkraft entscheidet, ob eine arbeitsmedizinische und/oder sicherheitstechnische Betreuung per Telefon/Videotelefonie möglich ist oder eine Anlassfallbetreuung vor Ort erforderlich ist.**
- 3. Falls ersteres möglich: Die Präventivfachkraft führt die Anlassfallbetreuung am Telefon oder per Video (z. B. Skype, Zoom, Whatsapp...) durch.**
- 4. Kommunikation zum Präventionszentrum:**

Im Anschluss an die Anlassfallbetreuung sendet die Präventivfachkraft sowohl an den:die Ansprechpartner:in im Betrieb wie auch die zuständige Einsatzleitung ein E-Mail als Grundlage für die Beauftragung und anschließende Verrechnung.

Folgender Text wurde österreichweit zwecks Nachvollziehbarkeit und Einheitlichkeit festgelegt:

Wertes Präventionsteam AUVAsicher!
Eine telefonische Anfrage der Firma (Firmenbezeichnung), ASNr. Name zog eine Anlassfallbetreuung per Telefonie/Videotelefonie (Nicht Zutreffendes bitte streichen) nach der Prüfung der Frage, ob diese Anlassbetreuung ggf. vor Ort stattfinden kann, durch mich (Name) nach sich.

Die Betreuung zum Thema wurde am von Uhr bis Uhr durchgeführt und hat das Anliegen des Ansprechpartners:der Ansprechpartnerin erfolgreich beantwortet.

Ich ersuche um nachträgliche Beauftragung der Betreuungszeit zuzüglich Minuten für die Berichtserstellung.

Vielen Dank.

Freundliche Grüße

5. Anlassfallbeauftragung:

Diese E-Mail löst in der Einsatzleitung die safe-net-Betreuungsart „Anlassfall Telefon/Video“ aus.

6. Betreuungsbericht:

Es wurde festgelegt, dass der genannten Dauer der Telefon-/Videoberatung je nach Umfang des ausgefertigten Betreuungsberichts = Besuchsberichtes der Präventivfachkraft eine Administrationszeit von maximal 20 Minuten zugeschlagen werden. Ausnahmen davon sind mit Begründung möglich.

7. Verrechnung:

Die Einsatzleitung gibt – im Ablauf gleich den Regelfallbetreuungen – den Bericht zur Verrechnung frei. Ungereimtheiten werden mit der Einsatzleitung besprochen.

Nachdem dieses Prozedere feststand, wurden alle Betriebe per E-Mail darüber informiert. Das Angebot wurde von einigen unserer Arbeitsstätten gerne angenommen und es besteht auch weiterhin. In Summe ist die Zahl der Betriebe, die es in Anspruch nimmt, jedoch überschaubar. Vielleicht auch ein Beleg dafür, dass die Betriebe die Vor-Ort-Betreuung und den persönlichen Kontakt zu ihrer Präventivfachkraft nach der Pandemie wieder besonders zu schätzen wissen.

Neues Tool zur Unterweisung betriebsfremder Arbeitnehmer:innen

Mag. Günter Jeram
Ing. Gerald Huss

Im Mai 2019 thematisierte Kollege Friedrich Keuschnigg, damaliger Einsatzleiter des PZ Salzburg, in der „BOG Innovationen“ das Thema Unterweisung von Fremdfirmen in Betrieben. Er schlug vor die von uns betreuten Betriebe mit einem Tool zu unterstützen bzw. ihnen mit Unterweisungsvorschlägen dabei behilflich zu sein.

Das ASQS-Komitee beauftragte eine Gruppe von Einsatzleitern gemeinsam mit den Kolleginnen Karin Sturm und Angelika Totschnig dies auszuarbeiten.

Die Leitung der Arbeitsgruppe übernahm Friedrich Keuschnigg.

Um den Begriff Fremdfirma eindeutiger zu definieren, legten wir den Titel der Unterweisung mit „Unterweisung betriebsfremder Arbeitnehmer:innen“ fest.

Wir formulierten hoch gesteckte Ziele, die wir danach schrittweise abarbeiteten:

- Unterstützung bei der Erstellung von Unterweisungen für betriebsfremde Arbeitnehmer:innen über die Website eval.at
- Sammlung von möglichen Unterweisungsinhalten, welche an die betriebsspezifischen Gegebenheiten anzupassen sind
- Verständlichkeit von Texten durch Grafiken verbessern (Piktogramme werden der App „Zeichen der Sicherheit“ entnommen)
- Der Betrieb soll die Unterweisung offline am PC bearbeiten, sichern und ausdrucken können.



Die Abbildung zeigt die allgemeinen Themen als Überbegriffe, zu denen Unterweisungsinhalte ausgearbeitet wurden! Dies erfolgte zum Teil in den Arbeitsgruppen bzw. in den einzelnen QS Zirkel.

Notwendige Programmier- und Graphikertätigkeiten vergaben wir an weitere Dienstleister. Fehlende Piktogramme zeichnete ein Graphiker.

Eine Herausforderung war die Umsetzung auf eval.at. Da bedanken wir uns bei Günter Hannemann vom HUB (Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung), der uns fachlich unterstützte und beim Programmieren

David Knittel von der Firma exel, der unsere Wünsche auf eval.at umsetzte!

Mit Herbst 2021 stand das Tool auf eval.at für alle zur Verfügung! Aus unserer Sicht ist es gelungen, da die Ziele umgesetzt wurden, es einfach strukturiert und selbsterklärend ist.

Des Öfteren wurde die Frage gestellt, ob diese Unterweisung auch für eigene Mitarbeiter verwendet werden kann. Wo liegt der Unterschied?

Betriebsfremde sollen nicht in ihrer Tätigkeit unterwiesen werden, dies unterliegt grundsätzlich dem:der jeweiligen Arbeitgeber:in. Der Fokus des Tools liegt im Bereich der Organisation bzw. der allgemeinen Vorschriften des Betriebes, in dem die betriebsfremden Arbeitnehmer:innen tätig sind! Es kann daher nur einen Teil der allgemeinen Unterweisung abdecken!

Es bestehen Überlegungen, das Tool zur Erstellung von Unterweisungsinhalten auszubauen, um es auch für andere spezifische Unterweisungen nutzbar zu machen.

Kommunikation

Das Um und Auf für Wissenstransfer

Abteilungsleiterin Mag.a Barbara Libowitzky

Kommunikation gibt es auf formaler wie auch auf informeller Ebene. Im Zuge der Abteilungswendung von AUVAsicher wurde im Team eine Struktur entwickelt, um insbesondere die formalen Kommunikationswege abzubilden.

Die hierfür gewählten Ebenen waren:

1. interne Kommunikationskanäle von AUVAsicher
2. Kommunikationskanäle innerhalb der AUVA
3. Kommunikation auf institutioneller Ebene außerhalb der AUVA
4. Schriftliche Kommunikationsinstrumente

Angesichts der Tatsache, dass das Umsetzungsprojekt von AUVAsicher zur Gänze während der Corona-Pandemie und damit per Video durchgeführt wurde, wurde im Kommunikationsplan nicht unterschieden zwischen online und persönlicher Kommunikation.

Die Kommunikationsmatrix wurde wie folgt aufgebaut: Maßnahme, Zuständige/r, Zielgruppe, Inhalt und Frequenz. Alles was sich bewährt hatte, wurde für gut befunden und beibehalten. Bei manchen Besprechungen wurde z. B. die Frequenz adaptiert.

Beispielsweise trifft sich die Abteilungsleiterin mit den Stellvertretern einmal wöchentlich online zu einem gegenseitigen Update, da wir in der Projektphase feststellen konnten, dass ein 2-Wochen-Rhythmus zu lange ist, um auf dem Laufenden zu bleiben.

Ein Kommunikationsinstrument, das in der Projektphase nicht angedacht war, sondern sich erst 2022 entwickelt hat, sind die AUVAsicher News, deren Ziel es ist, alle bei AUVAsicher tätigen Personen mit Neuigkeiten zu versorgen. Die News erscheinen in unregelmäßigen Abständen, je nach Themenaufkommen und Zeitressourcen der Abteilungsleiterin, die für diese News verantwortlich zeichnet.

In den AUVAsicher News gibt es einerseits inhaltliche Inputs, Berichte aus den Präventionszentren und neue Projekte, ebenso wie andererseits Informationen über personelle Entwicklungen.

Auslöser für die AUVAsicher News war, dass der Qualitätsbericht von AUVAsicher umgestaltet wurde (seit dem Bericht 2021) und die Berichte aus den Präventionszentren vorerst ersatzlos gestrichen wurden. Da die Einsatzleiter:innen dies bedauerten und die Abteilungsleiterin es für wichtig erachtete, in Richtung des Administrationsbereichs, sowie auch aller Präventivfachkräfte zu kommunizieren, entstand die Idee dieser Abteilungszeitung.

Das erste Feedback der Vertragspartner:innen war, dass sie sich durch die Zeitung gut integriert und informiert fühlen. Auch die Mitarbeiter:innen nutzten bereits mehrfach die Möglichkeit, mit der Abteilungsleiterin in Kontakt zu treten und Vorschläge für Beiträge einzubringen.

Summa Summarum ist der Kommunikationsplan ein gutes Instrument, um sich mit Fragen des was, wer mit wem, wann und wo auseinanderzusetzen und sich später daran zu orientieren.



AUVAsicher News



Auszug aus dem Kommunikationsplan

Kommunikations-Maßnahme	Wer (Verantwortlich für die Durchführung der Maßnahme)	Zielgruppe	Inhalt	Termin
Auszeichnung von Präventionsprojekten (z. B. Goldene Securitas)	AL	Abteilung HSI, HIK, WKO	- Bewerbung - Jurysitzung - Preisverleihung im Rahmen einer Festveranstaltung	Goldene Securitas: alle 2 Jahre
Leistungsbericht	AL	Verwaltungsrat	- Leistungsbericht über Besuche der Unternehmen in der Zuständigkeit der jeweiligen Landesstelle	2 x pro Jahr
Aussprache gem. § 3 Abs. 5 ArbStG	AL	Interessensvertretungen der AG und der AN, AI	- Zusammenarbeit mit der Arbeitsinspektion soweit dies im Interesse des ArbeitnehmerInnenschutzes erforderlich ist.	1 x pro Jahr
Aussprache gem. § 120 Abs. 2 der Landarbeitsordnung	AL	Land- und Forstwirtschaftsinspektion	- Zusammenarbeit in den Angelegenheiten des Dienstnehmerschutzes; insbesondere der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten.	1 x pro Jahr
Arbeitnehmerschutzbeirat gem. § 91 ASchG	AL	ZAI, AI, BVAEB, AUVA, AK, WKO, OGB, IV, ÖAK, Blnak	- Jährlicher Rechenschaftsbericht über Organisation und Tätigkeiten von AUVAsicher	1 x pro Jahr

AUVAsicher-Tage 2022

anders als gewohnt

Maria Lahner

15.–17. November 2022

Hotel Gut Brandlhof, Hohlwegen 4, 5760 Saalfelden

Eine kleine Statistik:

194 Teilnehmer:innen:

119 AUVA intern	1 AL
	3 ALStv.
	10 EL
	35 Adminkräfte
	55 SFK
	9 AM
	6 Organisation

49 AUVA – VP	19 SFK
	30 AM

26 Gäste	2 Generaldirektor und Büroleiterin
	1 GDStv.
	1 stellv. ärztl. Direktor
	2 AL UVD
	7 externe Referent:innen
	13 interne Referent:innen



Sabine Blazina und Maria Lahner am Welcome-Desk



Generaldirektor Mag. Alexander Bernart und Abteilungsleiterin Mag.a Barbara Libowitzky eröffnen die AUVAsicher Tage 2022



GD Stv. Mag. Jan Pazourek, GD Mag. Alexander Bernart, Abteilungsleiterin Mag.a Barbara Libowitzky

Die Weiterbildungs- und Vernetzungsveranstaltung von AUVAsicher fand nach zwei Jahren wieder in Präsenz statt und erstmalig in Saalfelden.

Als jüngste Abteilung der AUVA in der Präventionssäule, trafen sich zunächst alle internen Mitarbeitenden zu einer Dienstbesprechung bevor an zwei weiteren Tagen Vernetzung und Weiterbildung der betreuenden Präventivfachkräfte (Arbeitsmediziner:innen und Sicherheitsfachkräfte) im Fokus standen.

Eröffnet wurde die Tagung durch Generaldirektor Mag. Alexander Bernart, der auf die große Bedeutung der Prävention hinwies und einen pragmatischen Zugang in der Betriebsbetreuung forcierte. Auch GD Stv. Mag. Jan Pazourek betonte die Wichtigkeit der Prävention und bedankte sich bei allen für AUVAsicher Tätigen für das Engagement während der Pandemie. Er wies insbesondere auf Vision und Mission von AUVAsicher hin, die die tägliche Arbeit definieren.

Rund 130 Teilnehmende waren täglich bei den AUVAsicher Tagen dabei und engagierten sich in den durchwegs bewegten Vorträgen und Workshops.

Besonderes Highlight für den gegenseitigen Austausch waren die World-Cafés (Thementische) im Rahmen der Dienstbesprechung.

World Cafés
 4 Themen
 jedes Thema 3 Tische
 3 Runden
 à 45 Minuten

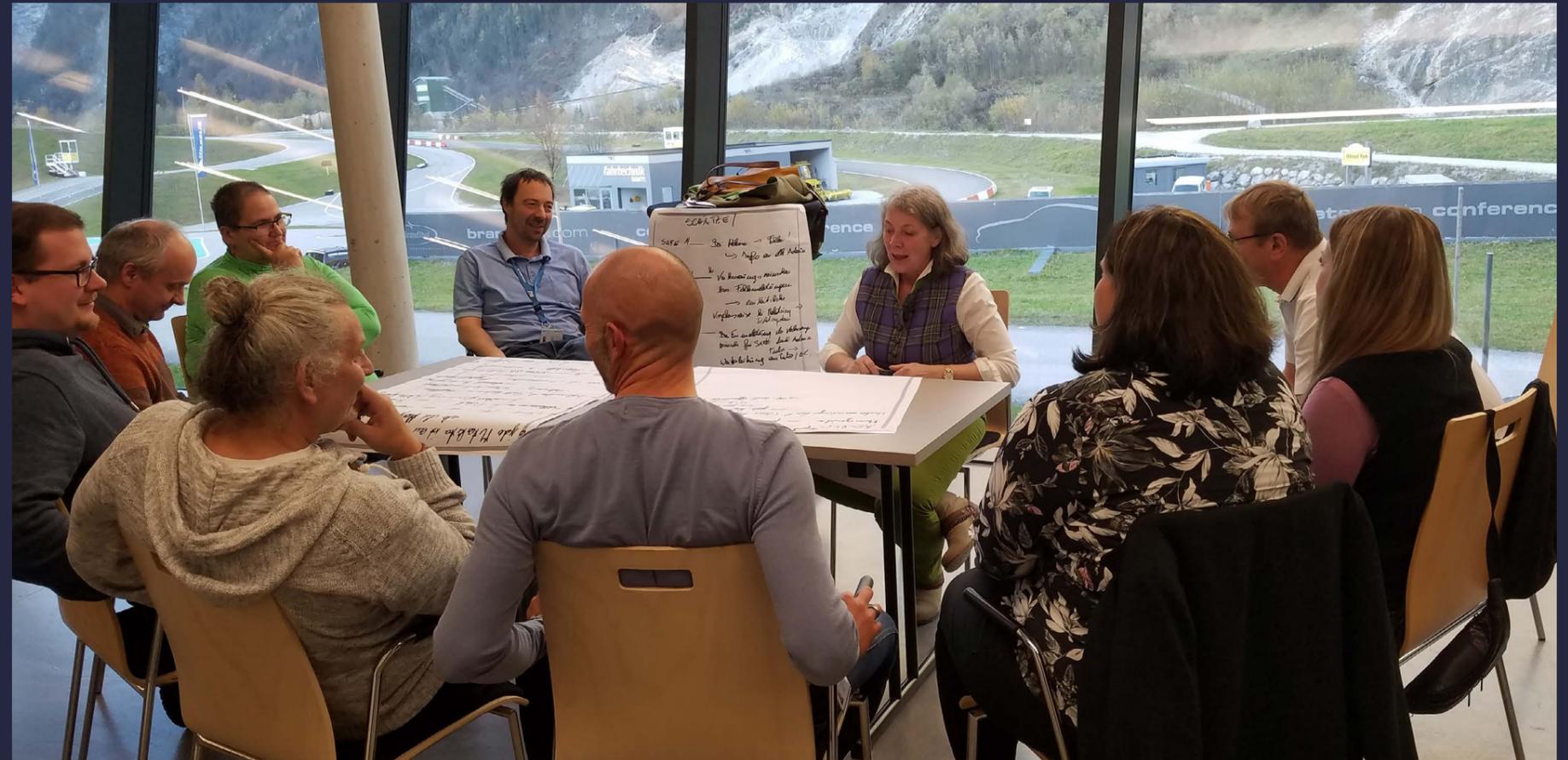
Vision/Mission: ALStv Ing. Schretthausner, EL Ing.
 Organisationsstruktur: ALStv Ing. Pfooser, EL Mag
 Kundenorientierung: ALStv DI (FH) Schmoll, EL I
 bei AUVAsicher: AL Mag. Libowitzky, EL



World-Cafés zu den Themen:

- Vision/Mission
- Organisationsstruktur
- Kundenorientierung
- Wir bei AUVAsicher





Feedback:

Im Anschluss an die Veranstaltungen wurden zwei Umfragen gemacht. Einerseits eine Feedback-Umfrage an die Teilnehmer:innen und andererseits eine Umfrage „Wir haben Sie vermisst!“, mit der die Gründe für die Nicht-Teilnahme erhoben wurden.

Alle Antworten wurden anonymisiert in Form von Gesamtbewertungen an das ASQS-Büro übermittelt. Die Bewertung erfolgte nach folgendem Schema:

- 1 = sehr zufrieden
- 2 = eher zufrieden
- 3 = eher nicht zufrieden
- 4 = überhaupt nicht zufrieden

Folgende Aspekte konnten bewertet werden:

Organisation

- Registrierung vor Ort
- Betreuung vor Ort
- Organisatorischer Ablauf der Tagung
- Pausenregelungen
- Erfahrungsaustausch

Veranstaltungsort

- Räumliche Ausstattung der Seminarräume
- Technische Ausstattung der Seminarräume

Themenangebot

- Ausgewogenheit der Fachrichtungen
- Mischung von fachlichen und sozialen Themen

Inhaltliche Gestaltung der Vorträge und Workshops

- Fachkenntnisse, Praxisbezogenheit, Kurzbeschreibung des Vortrages im Extranet, Vortragsart
- Nutzen für Ihre Arbeit insgesamt

Die abgegebenen Kommentare werden wir genau prüfen und gegebenenfalls – wenn realisierbar – bei den nächsten AUVAsicher-Tagen berücksichtigen.

Danke für das konstruktive Feedback!

Das AUVAsicher-Team dankt an dieser Stelle

- der Generaldirektion für die Genehmigung und Ermöglichung unserer Fortbildungsveranstaltung und
- allen beteiligten Mitarbeitern:innen, die zum Gelingen der AUVAsicher-Tage beigetragen haben.

Weiterbildung bei AUVAsicher im Jahr 2022

Mag. Günter Jeram

Jeweils im ersten ASQS-Komitee des Jahres werden aus dem Weiterbildungsplan drei bis vier Seminare für das darauffolgende Jahr budgetiert. Grundlage dafür ist die Anzahl der Anmeldungen und Vormerkungen in der Bedarfsplanung.

Für das Jahr 2022 einigten wir uns auf folgende Seminare:

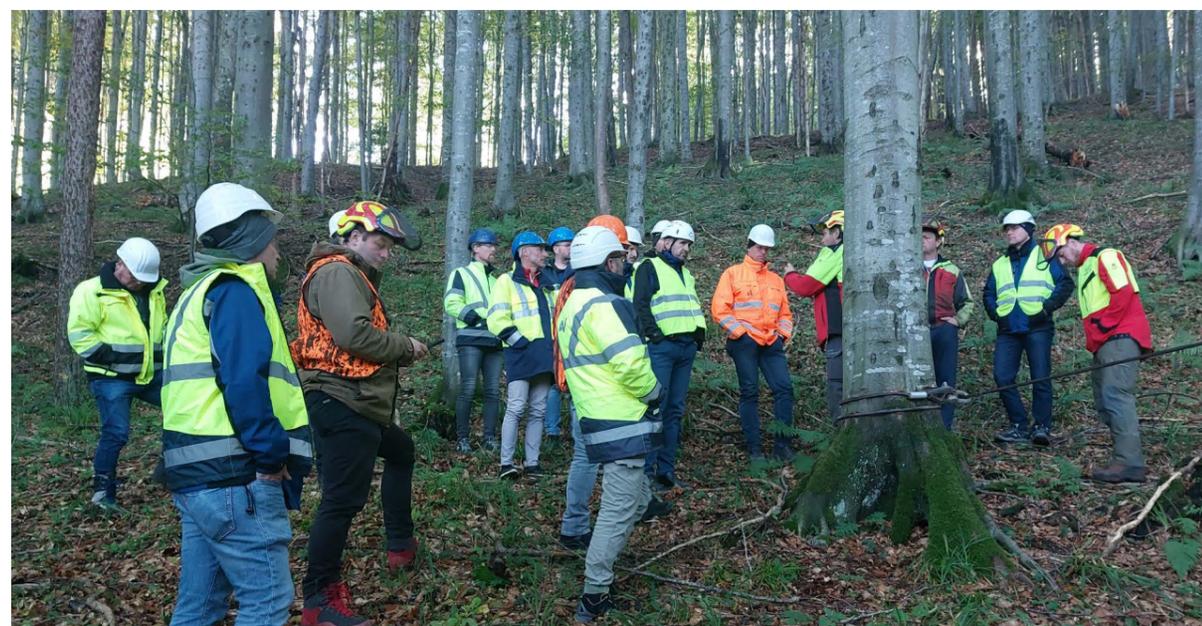
- Befahren von Behältern
- Ladegutsicherung
- Moderator:innen-Grundausbildung

Zusätzlich wurde wieder das Forstseminar aus dem Jahr 2021 angeboten. Dieses war 2020 in Rotholz (Tirol) geplant, musste aber leider pandemiebedingt abgesagt werden. Herr Ing. Markus Putz, Fachkundiger von der Landesstelle Linz, hat es im Oktober 2022 in Traunkirchen mit 16 Teilnehmer:innen nachgeholt.

Für die Seminare Ladegutsicherung und Befahren von Behältern waren so viele Mitarbeiter:innen aus allen Präventionszentren angemeldet, dass es Sinn machte, diese in den einzelnen Regionen abzuhalten. Die Vortragenden kamen aus den zuständigen Unfallverhütungsdiensten der Landesstellen.

Interessanterweise haben sich 25 Mitarbeiter:innen für die Grundausbildung für Moderatoren:innen angemeldet. Auch in diesem Fall war es notwendig, zwei Workshops zu jeweils drei Tagen anzubieten. Mag.a Gerhild Deutinger vom Impulsbüro konnten wir als Vortragende gewinnen!

Zusammenfassend wurden im Jahr 2022 10 Seminare abgehalten, in denen 124 AUVAsicher-Mitarbeiter:innen geschult wurden. Dies ist doch eine beachtliche Anzahl innerhalb eines Jahres. An dieser Stelle ein großes Dankeschön an Maria Lahner von der HSI-Sekundanz für die organisatorische und administrative Abwicklung dieser Schulungen!



Exkursion beim Seminar „Präventivfachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft“

Im Herbst 2022 berichtete uns noch Peter Schwaighofer über den Stand der Kampagne "Komm gut an!" Dies wurde allen AUVAsicher Präventivfachkräften online angeboten, da zu dieser Thematik sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Beratungsschwerpunkte geplant waren.

Aber nicht alle Schulungen, welche für einzelne Mitarbeiter:innen notwendig wären, können vom ASQS-

Komitee abgedeckt werden. In diesen Fällen fällt die Zuständigkeit in die jeweilige Region!

Der Vorteil an der österreichweiten Weiterbildungsbedarfsplanung liegt darin, dass Schulungen nur mit AUVAsicher Mitarbeiter:innen besetzt werden und somit auf unsere Bedürfnisse zugeschnitten sind. Für die Schulungen übernimmt ein Mitglied aus dem ASQS-Komitee die inhaltliche Koordination.



Praktische Übungen im Seminar "Ladegutsicherung"



Bericht vom Seminar „Ladegutsicherung“ am 14.6.2022

Josef Reiter, interne Sicherheitsfachkraft aus dem PZ Innsbruck

Die teilnehmenden Sicherheitsfachkräfte aus den Präventionszentren Innsbruck, Salzburg und Dornbirn bekamen in diesem interessanten Seminar Einblick über die aktuellen Vorschriften zur Ladegutsicherung und konnten anhand praxisorientierter Schulungsmittel auch das Fachwissen gleich umsetzen. Vortragender war Peter Schwaighofer, BSc, Experte zum Thema Verkehrssicherheit aus der Abteilung Unfallverhütung und

Berufskrankheitenbekämpfung der Hauptstelle.

Folgende Themen standen auf dem Programm:

- Rechtliche Grundlagen
- Basiswissen Ladegutsicherung
- Ladeeinheiten
- Praxisteil
- Information zum Präventionsschwerpunkt „Komm gut an!“

Die Praxis wurde mit interessanten Demonstrationen veranschaulicht und die Teilnehmer hatten die Möglichkeit, einiges selbst auszuprobieren. Die abschließende Begutachtung durch den Referenten bestätigte den Schulungserfolg.

Das Seminar bot auch den Rahmen für viele Fragen und Diskussionen von und mit den teilnehmenden Sicherheitsfachkräften.

Ergebnisse der Online-Umfrage zur Wirksamkeit von AUVAsicher

Mag.a Angelika Totschnig

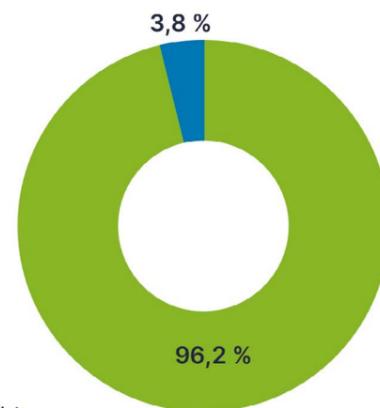
Wie wirkt die AUVAsicher-Betreuung in den Betrieben? Welchen Einfluss hat sie auf die Umsetzung von Maßnahmen und die Sicherheits- und Gesundheitskultur? Diesen und weiteren Fragen widmet sich die Online-Umfrage zur Wirksamkeit von AUVAsicher, die seit 2021 durchgeführt wird und deren Aufbau und Konzeption wir im Qualitätsbericht 2021 ausführlich beschrieben haben. Im folgenden Artikel berichten wir über die Ergebnisse des Jahres 2022.

Allgemeines zur Stichprobe

Die Teilnehmer:innen an der Befragung

Insgesamt wurden im Befragungszeitraum 1.1.2022 – 31.12.2022 46.758 Einladungsmails versendet, 6.618 Personen füllten den Fragebogen vollständig aus, was einer Rücklaufquote von 14,2 % entspricht. Etwas mehr als die Hälfte (55,3 %) der ausgefüllten Fragebögen bezogen sich auf eine sicherheitstechnische, 44,7 % auf eine arbeitsmedizinische Beratung.

96,2 % der Befragten nahmen persönlich an der AUVAsicher-Betreuung teil, was darauf schließen lässt, dass wir die richtigen Ansprechpartner:innen im Betrieb mit der Umfrage gut erreichen.



■ persönlich
■ nicht persönlich

Abbildung 1: Persönliche Teilnahme

81,4 % der Befragten hatten im Unternehmen die Funktion einer Führungskraft (z. B. Betriebsinhaber:in, Geschäftsführer:in, Abteilungsleiter:in). 26,8 % der Befragten gaben an (auch) als Sicherheitsvertrauensperson im Betrieb tätig zu sein, d.h. bei circa einem Viertel der Begehungen ist die Sicherheitsvertrauensperson der:die Besuchspartner:in.

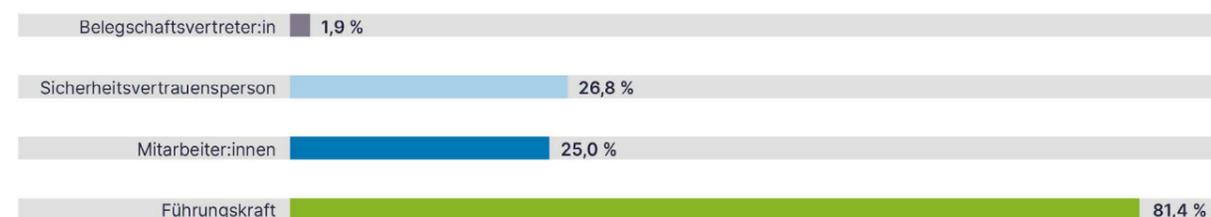


Abbildung 2: Funktion der Befragten im Betrieb (Mehrfachantworten möglich)

6.437 Personen haben die optionale Frage zu Alter und Geschlecht beantwortet: Mit 53,6 % nahmen etwas mehr Männer als Frauen an der Befragung teil, das Durchschnittsalter lag bei 48 Jahren.

Die Arbeitsstätten

Mehr als die Hälfte der antwortenden Arbeitsstätten waren Kleinbetriebe bzw. Filialen mit bis zu 10 Beschäftigten. Der Rest verteilt sich zu ungefähr gleichen Teilen auf die nächstgrößeren Betriebsklassen mit 11-20 bzw. 21-50 Arbeitnehmer:innen.

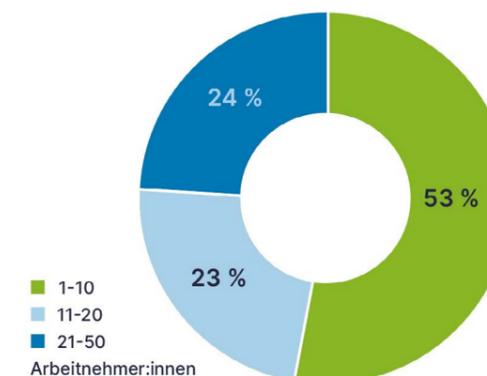


Abbildung 3: Größe der befragten Arbeitsstätten

Die Branche der befragten Betriebe werden nach der Klassifikation gem. ÖNACE 2008, WKL 2st abgefragt.

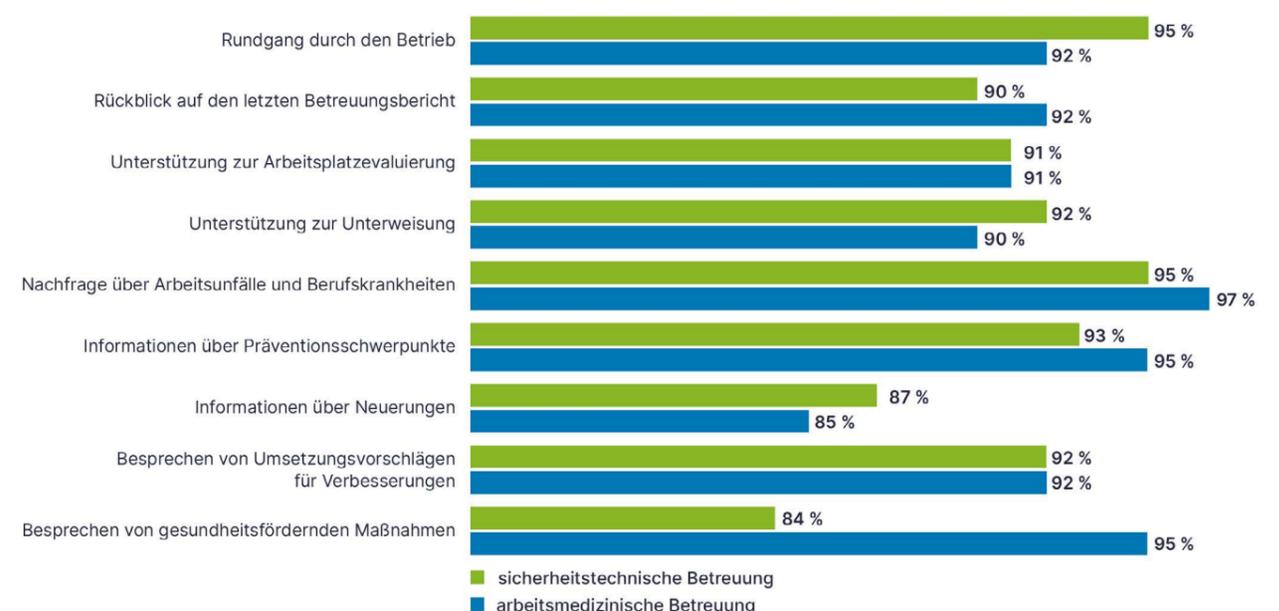


Abbildung 5: Umsetzung der Betreuungsaktivitäten und -inhalte nach Betreuungsart



Abbildung 4: Branchenzugehörigkeit der befragten Arbeitsstätten (Klassifikation nach ÖNACE 2008, WKL 2st)

Am stärksten vertreten ist der Handel, dicht gefolgt vom Dienstleistungssektor.

Betreuungsaktivitäten und -inhalte

Die Frage nach den bei der Betreuung umgesetzten Aktivitäten und Inhalten bezieht sich auf die Betreuungsgrundsätze von AUVAsicher, die sowohl für die sicherheitstechnische als auch arbeitsmedizinische Betreuung gelten. Die folgende Grafik zeigt, wie viel Prozent der Befragten angegeben haben, dass die jeweilige Aktivität im Zuge der AUVAsicher-Betreuung durchgeführt wurde.

Bei fast allen Aktivitäten liegt die Umsetzungsrate bei über 90 %. Über Neuerungen im Arbeitnehmerschutz wird in jeder 8. Beratung informiert. Statistisch relevante Unterschiede zwischen den Beratungstypen zeigen sich bei zwei Aktivitäten: So wurde der Rundgang durch den Betrieb bei 95 % der sicherheitstechnischen und 92 % der arbeitsmedizinischen Betreuungen durchgeführt. Gesundheitsfördernde Maßnahmen waren Thema bei 95 % der

arbeitsmedizinischen und 84 % der sicherheitstechnischen Beratungen.

In diesem Teil der Umfrage wurde auch erhoben, ob der Betrieb für den Besuch der Präventivfachkraft Fragen zur Sicherheit und Gesundheit vorbereitet hat: 41 % Prozent der Befragten haben diese Frage mit ja beantwortet und in 97 % dieser Fälle wurden die Fragen mit der Präventivfachkraft auch besprochen.

Die Wirksamkeit der Beratung

Im zentralen Teil der Befragung wird der Grad der Zustimmung zu 20 unterschiedlichen Aussagen, die auf die Wirksamkeit der Beratung abstellen, erhoben. Die Antworten werden in der Auswertung mittels einer Faktorenanalyse zu den folgenden 3 Dimensionen der Wirksamkeit verdichtet:

Selbstwirksamkeit

In der ersten Dimension wird basierend auf folgenden Fragen der Fokus auf die Selbstwirksamkeit des Betriebs gelegt:

- Regt die Beratung das selbständige Erkennen und Beheben von möglichen und bislang unbekanntem Gefährdungen und Belastungen an?
- Führt die Beratung insgesamt zu einem Umdenken im Betrieb?
- Werden Arbeitsplätze und Tätigkeiten durch konkrete Maßnahmen sicherer und gesünder gestaltet?

76 % der im Zeitraum Jänner-Dezember 2022 befragten Betriebe stimmen diesen Aussagen zu, woraus sich der positive Einfluss der Betreuung durch AUVAsicher auf die Selbstwirksamkeit und proaktives Handeln der Betriebe ableiten lässt. Dieser Wert hat sich im Vergleich zum Jahr 2021 um einen Prozentpunkt verbessert.

Die Wirksamkeit von AUVAsicher

76 %

Steigerung der Selbstwirksamkeit

87 %

Positiver Einfluss auf die Sicherheits- und Gesundheitskultur

62 %

Konkrete Ergebnisse für Gesundheit, Arbeitsbedingungen und Unfälle

Abbildung 6: Dimensionen der Wirksamkeit der AUVAsicher Betreuung, 2022, Prozentsatz der Zustimmung

Sicherheits- und Gesundheitskultur

Bei der zweiten Dimension wird untersucht, wie die Betreuung durch AUVAsicher die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb beeinflusst:

- Hat die Beratung durch AUVAsicher dazu geführt, dass ich als Arbeitgeber:in mit gutem Beispiel in Sachen Sicherheit und Gesundheit vorangehe, um zu erreichen, dass gesundes und sicheres Verhalten im Betrieb gelebt wird?
- Wird die Umsetzung von Maßnahmen zur gelebten Praxis?
- Hat die Beratung dazu geführt, dass ich als Arbeitgeber:in in der Lage bin, gesetzliche Pflichten in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit (z. B. Unterweisung) besser umzusetzen?

87 % der Betriebe antworten auf diese Fragen zustimmend, was für einen nachhaltigen Effekt der AUVAsicher-Betreuung auf die betriebliche Sicherheits- und Gesundheitskultur spricht. Dieser Prozentsatz blieb im Vergleich zu 2021 unverändert.

Konkrete Ergebnisse für Gesundheit, Arbeitsbedingungen und Unfälle

Im Zentrum der dritten Dimension stehen die sichtbaren Ergebnisse im Bereich des Arbeitnehmerschutzes, die sich für den Betrieb aufgrund der Betreuung durch AUVAsicher ergeben haben.

- Konnte die Zahl der Krankenstände und Unfälle deutlich gesenkt werden?

- Hat die Beratung zu einer merklichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Betrieb geführt?

62 % der antwortenden Betriebe äußern sich zu diesen Fragen zustimmend und sehen infolge der oft langjährigen Betreuung durch AUVAsicher auch konkrete Auswirkungen auf die Anzahl der Krankenstände und Unfälle sowie eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Auch dieser Wert liegt auf demselben Niveau wie im Jahr zuvor.

Gesamteinschätzung

Bei der Gesamteinschätzung bewerten die Befragten, ob es zu einer allgemeinen Verbesserung im Bereich der Sicherheit und Gesundheit durch die AUVAsicher-Beratung gekommen ist. Die beiden folgenden Fragen werden dabei zu einem Wert aggregiert:

"Alles in allem hat sich die Sicherheit in unserem Betrieb durch die Beratung verbessert."

"Alles in allem hat sich die Gesundheit in unserem Betrieb durch die Beratung verbessert."

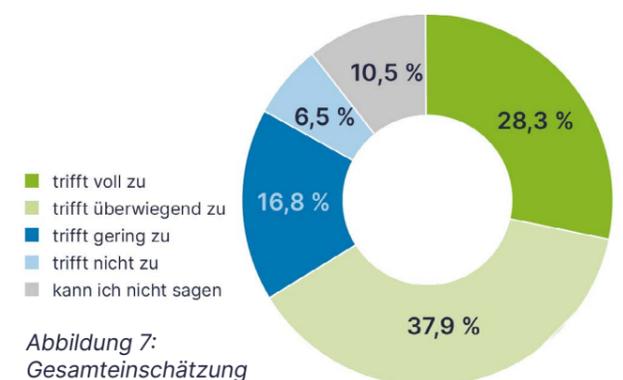


Abbildung 7: Gesamteinschätzung

66,2 % stimmen diesen Aussagen voll bzw. überwiegend zu. Auch dieser Wert ist im Vergleich zu 2021 konstant geblieben.

Umsetzung von Maßnahmen und Wünsche an AUVAsicher

In den drei offen gestellten Fragen des Fragebogens werden Rückmeldungen der Befragten zur Umsetzung von Maßnahmen und Wünsche an AUVAsicher erhoben. Diese Fragen werden pro Präventionszentrum ausgewertet und den Einsatzleiter:innen für die Besprechung in den Qualitätszirkeln zur Verfügung gestellt.

Bei den unmittelbar nach der Beratung umgesetzten Aktivitäten standen 2022 Maßnahmen betreffend Ergonomie/Bildschirmarbeit und Unterweisung/Schulung an erster Stelle, gefolgt von Maßnahmen in den Bereichen Brandschutz, Erste Hilfe und Evaluierung. Covid-19 bezogene Maßnahmen, die 2021 noch am zweithäufigsten genannt wurden, waren 2022 an nachrangiger Stelle vertreten.

Auch bei den Maßnahmen, deren Umsetzung zeitnah geplant wurde, waren Unterweisung und Schulung an der Spitze der Nennungen, gefolgt von Maßnahmen betreffend Erste Hilfe, Ergonomie/Bildschirmarbeit, Evaluierung und Überprüfung von Anlagen und Arbeitsmitteln.

Die dritte offene Frage „Was würden Sie sich für die Zukunft von AUVAsicher wünschen?“ haben 915 Teilnehmer:innen an der Umfrage beantwortet. Der überwiegende Teil (66 %) dieser Rückmeldungen bringt Anerkennung und positives Feedback für AUVAsicher und die betreuenden Präventivfachkräfte zum Ausdruck, wie die folgenden exemplarisch angeführten Beispiele zeigen:

- „Die (Erst)beratung hat gezeigt, dass wir bereits auf einem guten Weg bezüglich Sicherheit und Gesundheit sind und es derzeit nur wenige offene Punkte gibt bzw. Bereiche gibt, in denen wir nachbessern müssen. Insgesamt war der Blick 'von außen' aber sehr hilfreich, um auch Details weiter verbessern zu können.“
- „Es war eine sehr informative, aber nicht 'trockene' Betreuung. Bei einer solchen Betreuung ist man wirklich motiviert sicherheits- und gesundheitsorganisatorische Maßnahmen und Hilfestellungen gerne umzusetzen!“
- „Wir wünschen uns, weiterhin diese wichtige Unterstützung jährlich zu bekommen. Ich finde es auch sehr lobenswert, dass ich für den jährlichen Beratungstermin per Mail informiert bzw. erinnert werde.“
- „Wir sind sehr zufrieden mit der Beratung. Schwerpunktthemen werden aufgezeigt und behandelt. Sehr gute Unterstützung bei der Evaluierung.“
- „Die Beratung und Hilfestellung zur Vermeidung von Unfällen und auch zur Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen ist sehr gut. Sie hilft uns neben unserem üblichen 'Tagesgeschäft' auch diese sehr wichtigen Aspekte zu beachten und durch die geeigneten Maßnahmen unseren Betrieb nicht nur si-

cherer, sondern auch gesetzeskonform zu gestalten. Jede vermeidbare Gefahr/Unfall hilft, neben dem menschlichen Aspekt auch Ausfallzeiten zu vermeiden/verringern und trägt somit zu unserem Betriebsergebnis positiv bei. Bitte behalten Sie dieses äußerst sinnvolle Serviceangebot aufrecht!“

Die übrigen 36 % der Antworten auf diese Frage (312 Nennungen) enthalten vielfältige Anregungen und Wünsche an AUVAsicher. Die am häufigsten genannten sind der Wunsch nach konkreter Unterstützung bei Evaluierung/Unterweisung und bei der Umsetzung von Maßnahmen. Auch die praxisorientierte und individuelle Anpassung der Betreuung an den Betrieb, mehr Digitalisierung, weniger Bürokratie und ein längeres oder kürzeres Betreuungsintervall werden als Verbesserungsvorschläge zum Ausdruck gebracht.

Einige der Anregungen finden ihre Entsprechung in bereits umgesetzten Projekten, wie z. B. dem PFK-Tag oder der überarbeiteten Musterevaluierung auf eval.at. oder sind Teil laufender Projekte, wie z. B. SGO-digital.

Die Telefonbefragung Ergebnisse aus dem Berichtsjahr 2022

Mag.a Karin Sturm, MA

Ein Ziel von AUVAsicher ist es, zufriedene Betriebe zu haben und auch zu wissen, wie sich dies erreichen lässt. Seit ihrem Start im Jahr 2004 stellt die Telefonbefragung ein wesentliches Instrument der Qualitätssicherungsarbeit dar.

Die Kundenbefragung ermöglicht es AUVAsicher, Faktoren der erfolgreichen Betreuung herauszuarbeiten, Wünsche und Erwartungen der Betriebe zu ermitteln, Rückschlüsse auf eine Verbesserung des Betreuungsangebots zu ziehen und mögliche Alternativen zu hinterfragen. Letztlich soll die Kundenbefragung also dazu dienen, Betreuungsinhalte und -schwerpunkte zu evaluieren, Maßnahmen zur Sicherstellung der Qualitätsanforderungen von AUVAsicher zu entwickeln und diese in weiterer Folge umzusetzen.

Im Jahr 2022 wurden 6.166 Interviews durch Herrn Manfred Rahn, Sachbearbeiter der HSI-Sekundanz durchgeführt. Sie erfolgen in Form von strukturierten Interviews. Das heißt, dass den Befragten die gleichen Fragen in der gleichen Formulierung und in der gleichen Reihenfolge gestellt werden.

Der von AUVAsicher entwickelte Interviewfragebogen umfasst Fragen zu den wesentlichen Qualitätskriterien der AUVAsicher-Betreuung. Dazu gehören Beratungsinhalte, fachliche und soziale Kompeten-

zen der Präventivfachkräfte, zeitnahe Übermittlung des Betreuungsberichts wie auch Beratungsschwerpunkte zu sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Themen. Die Balance zwischen detailliertem Feedback und Benutzerfreundlichkeit war bei der Erstellung des Interviewleitfadens eine elementare Prämisse und für den Aufbau der Befragung ausschlaggebend.

Die Telefonbefragungen finden jeweils einen Monat nach der Beratung im Betrieb statt. Angestrebt werden pro Berater:in und Monat zwei Kundeninterviews, die nach dem Zufallsprinzip stattfinden.

Österreichweite Übersicht zur Anzahl der Interviews

Alle Interviews werden anonymisiert und statistisch ausgewertet. Die nachfolgende Tabelle listet die Anzahl der durchgeführten Telefoninterviews nach Region und den Präventionszentren auf:

	Interviews gesamt	Arbeitsmedizin		Sicherheitstechnik		
		intern	extern	intern	extern	
Region West 1 (Sbg./T/Vbg.)	PZ Dornbirn	248	0	68	112	68
	PZ Innsbruck	631	17	274	191	180
	PZ Salzburg	452	0	246	162	44
1.331						
Region West 2 (OÖ/NÖ)	PZ Linz	1.045	12	519	213	301
	PZ St. Pölten	512	0	231	212	69
1.557						
Region Ost	PZ Wien	1.554	53	721	334	446
1.554						
Region Süd	PZ Oberwart	227	23	887	72	45
	PZ Klagenfurt	525	23	231	122	149
	PZ Graz	972	97	371	275	229
1.724						
Summe	6.166	225	2.748	1.693	1.500	
		2.973		3.193		

Tabelle 1: Interviews nach Region

1. Frage: Allgemeine Zufriedenheit

Damit dem Interviewpartner der Einstieg in die Gesprächssituation möglichst leichtfällt, startet Herr Rahn das Gespräch mit einer sehr allgemeinen Frage zur Zufriedenheit mit der arbeitsmedizinischen bzw. sicherheitstechnischen Beratung. Die nachstehende Grafik zeigt, dass insgesamt 99,6 % der befragten Betriebe mit dem Service von AUVAsicher „sehr zufrieden“ oder „eher zufrieden“ waren.

Sind Sie mit der arbeitsmedizinischen bzw. sicherheitstechnischen Betreuung durch AUVAsicher zufrieden?

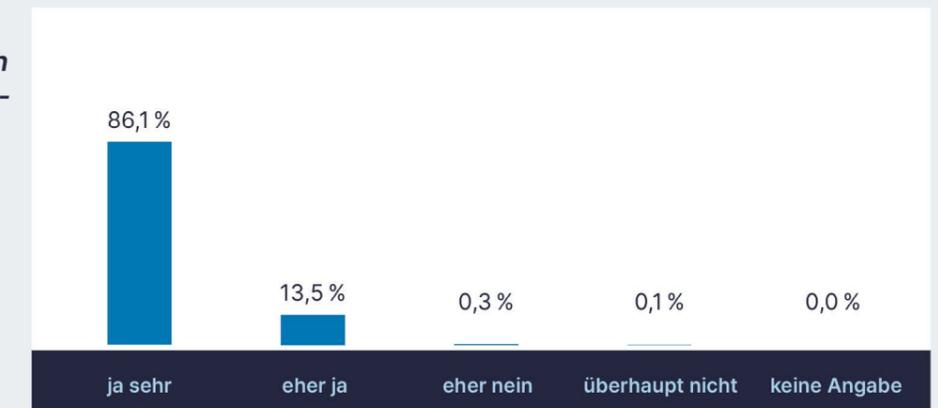


Diagramm 1: Zufriedenheit mit AUVAsicher

2. Frage: Inhalte der Betreuung

Die nächste Interviewfrage behandelt den Innovationsgrad der AUVAsicher-Betreuung.

Jede:r neunte Interviewpartner:in (93,9 %) bewertet die Inhalte der Betreuung als „sehr nützlich“ bzw. „nützlich“. Dieses Ergebnis zeugt von einer praxisnahen und branchenspezifischen Betreuung, bei der es Präventivfachkräften sehr gut gelingt, dem Laien komplexe sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Themen in einer einfachen und verständlichen Sprache zu vermitteln sowie den Nutzen für den Betrieb darzustellen.

Das Werkzeug, die fachlichen wie auch persönlichen Fähigkeiten, welche für die Beratungstätigkeit erforderlich sind, erhalten Präventivfachkräfte in Fort- und Weiterbildungen. Diese finden im Rahmen von QS-Sitzungen in den Präventionszentren, Exkursionen oder den AUVAsicher-Tagen statt.

Waren die Inhalte für Ihren Betrieb nützlich?

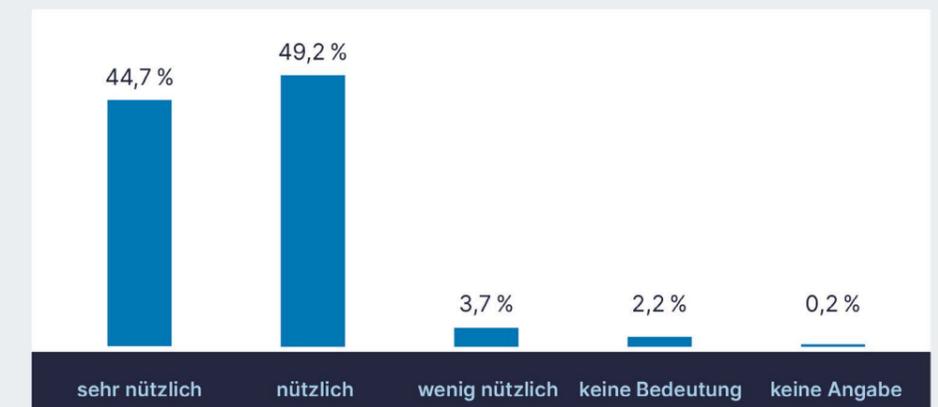


Diagramm 2: Inhalte der Betreuung

3. Frage: Die Präventivfachkraft

Die Präventivfachkräfte werden von den Befragten anhand dreier Kriterien bewertet: Pünktlichkeit, Freundlichkeit und fachliche Kompetenz. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass sich die Präventivfachkräfte nicht nur durch ihre hohe fachliche Kompetenz, sondern auch durch ihre Freundlichkeit und Pünktlichkeit auszeichnen. Die Berater:innen wurden in allen drei Kategorien von über 90 % der Betriebe als „sehr gut“ bewertet.

Welchen Eindruck hat unsere Präventivfachkraft bezüglich **Pünktlichkeit** bei Ihnen hinterlassen?



Diagramm 3: Pünktlichkeit der Präventivfachkraft

Welchen Eindruck hat unsere Präventivfachkraft bezüglich der **fachlichen Kompetenz** bei Ihnen hinterlassen?



Diagramm 4: Fachliche Kompetenz der Präventivfachkraft

Welchen Eindruck hat unsere Präventivfachkraft bezüglich **Freundlichkeit** bei Ihnen hinterlassen?



Diagramm 5: Freundlichkeit der Präventivfachkraft

4. Frage: Der Betreuungsbericht

Im Anschluss werden die Betriebe gefragt, wie sie den Betreuungsbericht erhalten haben. 95,8 % der Befragten gaben an, dass ihnen ein digitaler Bericht zugesendet wurde. Den postalischen Weg der Übermittlung wählten laut der Befragten weniger als 1 % der Präventivfachkräfte.

Ein kleiner Prozentsatz von 1,4 % meldete zurück, den Bericht noch nicht erhalten zu haben – was darin begründet sein kann, dass es sich bei dem:der Interviewpartner:in nicht um die Ansprechperson handelt, welcher der Bericht übermittelt wird.

Wie haben Sie den **Betreuungsbericht** erhalten?



Diagramm 6: Übermittlung des Betreuungsberichts

5. Frage: Besprechung des Berichts

Da der Betreuungsbericht alle wesentlichen Punkte der Betreuung beinhaltet und den Status-Quo des betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsmanagements abbildet, ist es wichtig, die Ergebnisse mit dem Betrieb zu besprechen. Nur so kann sichergestellt werden, dass es keine Missverständnisse gibt und dem Betrieb klar ist, ob es Handlungsbedarf gibt und was im konkreten Fall zu tun ist.

Jeder neunte Betrieb (92,1 %) gab an, dass dieses wichtige Kriterium, das schlussendlich für die Wirksamkeit der Betreuung ausschlaggebend ist, erfüllt wurde.

Wurden die **Inhalte des Berichts am Ende der Beratung mit Ihnen besprochen?**



Diagramm 7: Berichtsbesprechung mit Betrieb

6. Frage: Weiteremp- fehlungsbe- reitschaft

Der letzte Teil des strukturierten Interviewleitfadens beschäftigt sich mit der Frage, ob sich Betriebe neuerlich für eine AUVAsicher-Betreuung entscheiden würden. Wie in den vorhergehenden Jahren gibt ein erfreulich hoher Anteil von 99,7 % an, die AUVAsicher-Serviceleistung auch in Zukunft in Anspruch nehmen zu wollen.

AUVAsicher kann ich jederzeit weiterempfehlen.

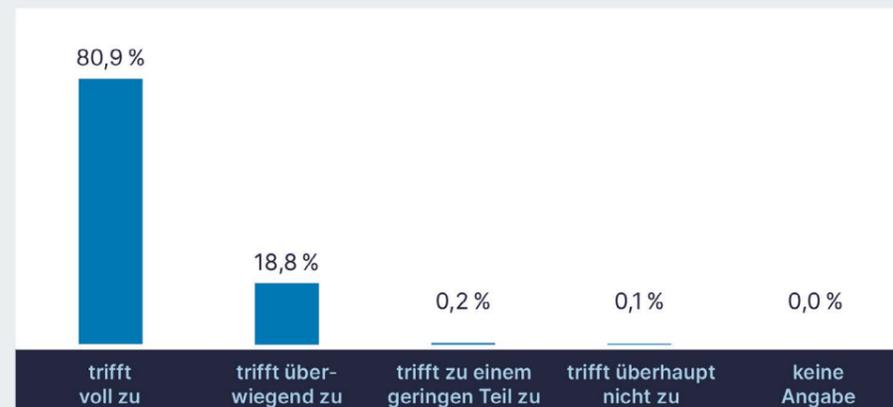


Diagramm 8:
Weiterempfehlung von AUVAsicher

Am Ende des Interviews haben die Betriebe noch die Möglichkeit ihre Wünsche, Anregungen und Verbesserungsvorschläge kundzutun. Die Ergebnisse dieser offenen Abschlussfrage werden anonymisiert, fließen in die laufende interne Qualitätssicherung ein und werden im Rahmen von QS-Besprechungen oder Arbeitsgruppen behandelt.

Bericht an den Arbeitnehmerschutzbeirat

Mag.a Angelika Totschnig
Ing. Walter Pfoser
DI (FH) Michael Schmoll

Einmal jährlich wird die AUVA vom Arbeitnehmerschutzbeirat (gem. § 91 ASchG) aufgefordert, über die Tätigkeit von AUVAsicher zu berichten.

Die vorliegende Berichtsstruktur ist mit den Mitgliedern des Beirates abgestimmt und bezieht sich überwiegend auf statistische Informationen zur Betreuung der Arbeitsstätten durch AUVAsicher.

Dienstgeber:innen

Präventionszentrum	Größe der Arbeitsstätte	Anzahl 2021	Anzahl 2022	Änderungen 2021-2022	
				absolut	in Prozent
Graz	1-10 AN	30.662	30.312	-350	-1,1 %
	11-20 AN	2.955	2.969	14	0,5 %
	21-50 AN	1.934	1.922	-12	-0,6 %
	1-50 AN	35.551	35.203	-348	-1,0 %
Klagenfurt	1-10 AN	14.897	14.762	-135	-0,9 %
	11-20 AN	1.281	1.274	-7	-0,5 %
	21-50 AN	759	759	0	0,0 %
	1-50 AN	16.937	16.795	-142	-0,8 %
Linz	1-10 AN	32.653	32.405	-248	-0,8 %
	11-20 AN	3.417	3.430	13	0,4 %
	21-50 AN	2.314	2.252	-62	-2,7 %
	1-50 AN	38.384	38.087	-297	-0,8 %
Dornbirn	1-10 AN	10.676	10.658	-18	-0,2 %
	11-20 AN	1.132	1.126	-6	-0,5 %
	21-50 AN	795	802	7	0,9 %
	1-50 AN	12.603	12.586	-17	-0,1 %
Innsbruck	1-10 AN	23.328	23.267	-61	-0,3 %
	11-20 AN	2.335	2.435	100	4,3 %
	21-50 AN	1.497	1.616	119	7,9 %
	1-50 AN	27.160	27.318	158	0,6 %
Salzburg	1-10 AN	17.692	17.505	-187	-1,1 %
	11-20 AN	1.839	1.907	68	3,7 %
	21-50 AN	1.183	1.275	92	7,8 %
	1-50 AN	20.714	20.687	-27	-0,1 %
Oberwart	1-10 AN	7.552	7.328	-224	-3,0 %
	11-20 AN	724	724	0	0,0 %
	21-50 AN	404	403	-1	-0,2 %
	1-50 AN	8.680	8.455	-225	-2,6 %
St. Pölten	1-10 AN	16.559	16.504	-55	-0,3 %
	11-20 AN	1.546	1.532	-14	-0,9 %
	21-50 AN	1.014	1.019	5	0,5 %
	1-50 AN	19.119	19.055	-64	-0,3 %
Wien	1-10 AN	76.335	75.969	-366	-0,5 %
	11-20 AN	7.241	7.264	23	0,3 %
	21-50 AN	4.315	4.438	123	2,9 %
	1-50 AN	87.891	87.671	-220	-0,3 %
unbekannt*	1-10 AN	4.969	5.370	401	8,1 %
	11-20 AN	129	134	5	3,9 %
	21-50 AN	85	92	7	8,2 %
	1-50 AN	5.183	5.596	413	8,0 %
Österreich	1-10 AN	235.323	234.080	-1.243	-0,5 %
	11-20 AN	22.599	22.795	196	0,9 %
	21-50 AN	14.300	14.578	278	1,9 %
	1-50 AN	272.222	271.453	-769	-0,3 %

Tabelle 1: Anzahl der Dienstgeber:innen, aufgegliedert nach Betriebsgröße, mit 1-10 Arbeitnehmer:innen (AN), 11-20 AN, 21-50 AN bzw. 1-50 AN im Jahr 2022

* Für die Zuordnung zu den Präventionszentren werden die Meldeadressen der Dienstgebernummer herangezogen. Dienstgeber:innen, die Beschäftigte in Österreich haben, aber nur eine ausländische Adresse aufweisen, werden in der Kategorie „unbekannt“ angeben.

Für die Erhebung der Anzahl der Dienstgeber:innen wird seit nunmehr fünf Jahren infolge des Umstiegs auf die Software „safe.net“ im Jahr 2018 die Dienstgeberkontonummer herangezogen, die eine eindeutige Zuordnung zu den Dienstgebern: Dienstgeberinnen ermöglicht, nachdem es sich um ein Verrechnungskonto für die Beiträge handelt.

Die Grundgesamtheit der betreibbaren Dienstgeber:innen wird aus dem vom Hauptverband zur Verfügung gestellten Datenmaterial unter Berücksichtigung von AUVASicher-spezifischen Parametern (z. B. Betriebsgröße und Wirtschaftsklassen, die aus rechtlicher Sicht nicht betreut werden können) eruiert.

Österreichweit betrachtet wären im Berichtsjahr insgesamt 271.453 Dienstgeber:innen aufgrund ihrer Betriebsgröße und Wirtschaftsklasse von AUVASicher betreibbar gewesen. Im Vergleich zum Jahr davor hat sich die Anzahl nur geringfügig verändert (-0,3 %, -769 Dienstgeber:innen). Vergleicht man die Anzahl hingegen mit dem Vor-Pandemie-Jahr 2019 (266.520 Dienstgeber:innen) ist ein Anstieg von 1,9 % zu verzeichnen, was sich auf die wirtschaftliche Erholung nach den beiden Pandemie-jahren und das hohe Wirtschaftswachstum im Jahr 2022 zurückführen lässt.

Marktanteil – Arbeitnehmer:innen

Unter dem Marktanteil versteht man den Prozentsatz der grundsätzlich betreibbaren Arbeitnehmer:innen, die für eine Betreuung durch AUVASicher angemeldet sind.

Zur Eruiierung des Marktanteils werden alle Dienstgebernummern herangezogen, die lt. Hauptverbandsdaten bis zu 50 Arbeitnehmer:innen beschäftigen. Die sich daraus ergebende Gesamtheit an Dienstgebern: Dienstgeberinnen kann mit den als betreut markierten Dienstgebernummern verglichen werden. So wird für Dienstgeber:innen mit bis zu 50 Arbeitnehmer:innen angenommen, dass durch die Betreuung einer Arbeitsstätte alle Beschäftigten dieser Arbeitsstätte als betreut anzusehen sind.

Aufgrund der Zuordnung der Unternehmen anhand der Dienstgebernummer können die Betreuungssprengel der Präventionszentren berücksichtigt werden, wodurch der Marktanteil für jedes Präventionszentrum angegeben werden kann. Besonders wichtig ist das in den beiden Präventionszentren Wien und St. Pölten, wo die Betreuungssprengel ineinandergreifen und nicht den Bundeslandgrenzen entsprechen. Hier kann nun der Marktanteil für das Einsatzgebiet jedes einzelnen Präventionszentrums angegeben werden.

Im Jahr 2022 waren österreichweit von insgesamt 1.469.208 betreibbaren Arbeitnehmern: Arbeitnehmerinnen 851.865 Beschäftigte zur Betreuung durch AUVASicher angemeldet. Das entspricht einem Marktanteil von 58 % und damit einem Anstieg um 0,7 %-Punkten im Vergleich zum Vorjahr. Überdurchschnittlich ist der Marktanteil in den Präventionszentren Graz, Innsbruck, Oberwart und St. Pölten gestiegen.

Auf Ebene der Betriebsgröße betrachtet ist der Anteil an betreuten Betrieben vor allem bei den mittleren (11-20 AN) und größeren (21-50 AN) sehr hoch und liegt bei den meisten Präventionszentren deutlich über 70 %.

In der Betriebsgröße der 1-10 AN wirkt sich die hohe Anzahl an Kleinunternehmen auf den Marktanteil aus. Besonders bei Familienbetrieben mit nur einer angestellten Person wird diese oft nicht das ganze Jahr über angemeldet und keine präventivdienstliche Betreuung durch AUVASicher angefragt.

Auch Datenbereinigungen aufgrund von Betriebsauflösungen in den Pandemie-jahren haben sich in dieser Betriebsgröße überdurchschnittlich ausgewirkt.

Präventionszentrum	Betriebsgröße	betreute AN 2022	Anzahl AN 2022	Marktanteil 2022 in %	Marktanteil 2021 in %	Änderung 2021 - 2022 in %-Punkten
Graz	1-10 AN	41.247	91.044	45,3	44,0	1,3
	11-20 AN	32.470	42.740	76,0	75,6	0,3
	21-50 AN	49.815	61.096	81,5	80,0	1,6
	1-50 AN	123.532	194.880	63,4	62,1	1,3
Klagenfurt	1-10 AN	17.721	42.225	42,0	42,2	-0,2
	11-20 AN	14.218	18.274	77,8	77,7	0,1
	21-50 AN	19.526	23.923	81,6	81,8	-0,1
	1-50 AN	51.465	84.422	61,0	60,9	0,1
Linz	1-10 AN	47.748	97.903	48,8	48,3	0,5
	11-20 AN	40.458	49.950	81,0	79,7	1,3
	21-50 AN	60.845	71.305	85,3	84,5	0,9
	1-50 AN	149.051	219.158	68,0	67,3	0,7
Dornbirn	1-10 AN	12.013	31.919	37,6	37,0	0,7
	11-20 AN	11.171	16.511	67,7	66,9	0,7
	21-50 AN	18.907	25.096	75,3	75,5	-0,1
	1-50 AN	42.091	73.526	57,3	56,8	0,5
Innsbruck	1-10 AN	24.309	68.764	35,4	35,0	0,4
	11-20 AN	23.569	35.276	66,8	65,4	1,5
	21-50 AN	38.085	50.381	75,6	75,9	-0,3
	1-50 AN	85.963	154.421	55,7	54,6	1,0
Salzburg	1-10 AN	20.014	51.632	38,8	39,9	-1,1
	11-20 AN	19.232	27.757	69,3	70,3	-1,1
	21-50 AN	30.915	39.627	78,0	79,0	-1,0
	1-50 AN	70.161	119.016	59,0	59,3	-0,4
Oberwart	1-10 AN	10.976	21.164	51,9	50,8	1,0
	11-20 AN	8.157	10.449	78,1	78,1	0,0
	21-50 AN	10.273	12.473	82,4	80,0	2,3
	1-50 AN	29.406	44.086	66,7	65,3	1,4
St. Pölten	1-10 AN	24.463	48.612	50,3	49,4	0,9
	11-20 AN	17.779	22.117	80,4	78,5	1,9
	21-50 AN	26.909	31.806	84,6	84,1	0,5
	1-50 AN	69.151	102.535	67,4	66,4	1,1
Wien	1-10 AN	68.836	220.195	31,3	31,1	0,1
	11-20 AN	63.646	105.144	60,5	59,6	1,0
	21-50 AN	95.738	137.023	69,9	68,5	1,3
	1-50 AN	228.220	462.362	49,4	48,5	0,9
unbekannt*	1-10 AN	763	9.806	7,8	7,3	0,5
	11-20 AN	807	1.995	40,5	40,6	-0,1
	21-50 AN	1.255	3.001	41,8	45,2	-3,4
	1-50 AN	2.825	14.802	19,1	19,4	-0,3
Österreich	1-10 AN	268.090	683.264	39,2	38,9	0,3
	11-20 AN	231.507	330.213	70,1	69,3	0,8
	21-50 AN	352.268	455.731	77,3	76,7	0,6
	1-50 AN	851.865	1.469.208	58,0	57,3	0,7

Tabelle 2: Anzahl der betreuten und betreibbaren Beschäftigten sowie Marktanteil für das Jahr 2022

* Für die Zuordnung zu den Präventionszentren werden die Meldeadressen der Dienstgebernummer herangezogen. Dienstgeber:innen, die Beschäftigte in Österreich haben, aber nur eine ausländische Adresse aufweisen, werden in der Kategorie „unbekannt“ angegeben.

Aufgrund eines fehlenden Arbeitsstättenregisters kann ein Marktanteil für Dienstgeber:innen mit 51 bis 250 Beschäftigten nicht errechnet werden, da nicht festgestellt werden kann, welche Arbeitsstätten von AUVAsicher betreut werden könnten und welche nicht.

Stattdessen wird eine „Betreuungsquote“ auf Basis der betreuten Dienstgeber:innen berechnet.

250 Beschäftigte stellen die Betreuungsgrenze für AUVAsicher dar, sofern das Unternehmen bis zu je 50 Dienstnehmer:innen an mehreren Arbeitsstätten beschäftigt.

Die Betreuungsquote ist 2022 im Vergleich zum Vorjahr geringfügig um 0,2 %-Punkte gesunken.

Präventionszentrum	betreute AN 2022	Anzahl AN 2022	Betreuungsquote 2022 in %	Betreuungsquote 2021 in %	Änderung 2021 - 2022 in %-Punkten
Graz	32.660	90.481	36,1	36,4	-0,3
Klagenfurt	15.077	37.219	40,5	42,8	-2,3
Linz	50.895	137.365	37,1	38,3	-1,2
Dornbirn	9.867	34.333	28,7	31,9	-3,2
Innsbruck	31.573	67.411	46,8	46,9	0,0
Salzburg	23.535	62.260	37,8	38,4	-0,6
Oberwart	7.213	19.321	37,3	36,8	0,5
St. Pölten	17.763	47.369	37,5	38,7	-1,2
Wien	89.965	244.091	36,9	35,5	1,4
unbekannt*	1.492	5.353	27,9	33,2	-5,3
Österreich	280.040	745.203	37,6	37,8	-0,2

Tabelle 3: Betreuungsquote für Unternehmen mit 51 bis 250 Beschäftigten aufgrund von Filialbetrieben für das Jahr 2022

* Für die Zuordnung zu den Präventionszentren werden die Meldeadressen der Dienstgebernummer herangezogen. Dienstgeber:innen, die Beschäftigte in Österreich haben, aber nur eine ausländische Adresse aufweisen, werden in der Kategorie „unbekannt“ angegeben.

Betreute Arbeitsstätten

Im Berichtsjahr führten die internen und externen AUVAsicher-Präventivfachkräfte insgesamt 99.901 Betriebsbetreuungen durch. Die Anzahl an Betriebsbegehungen blieb damit im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert (2021: 99.970). Zur Einordnung sei auch hier die Anzahl aus dem Jahr 2019 angeführt, in dem 109.154 Betriebsbesuche durchgeführt wurden.

Wie schon im Vorjahr wurden 56 % der Betriebsbetreuungen im Jahr 2022 von Sicherheitsfachkräften durchgeführt, während es sich dementsprechend bei 44 % der Betriebskontakte um arbeitsmedizinische Betreuungen gehandelt hat.

Die Zahl der von internen Präventivfachkräften besuchten Arbeitsstätten sank um 1,5 % (-520 Arbeitsstätten), für die Vertragspartner:innen konnte eine geringfügige Steigerung von 0,7 % (+451 Arbeitsstätten) verzeichnet werden. Die prozentuelle Aufteilung der Betriebsbesuche beträgt insgesamt

wie im Vorjahr 34 % (interne PFK) zu 66 % (externe PFK). Die internen Sicherheitsfachkräfte haben 2022 annähernd gleich viele Betriebe besucht wie im Jahr 2021 (+38 Arbeitsstätten), bei den externen Sicherheitsfachkräften ist die Zahl geringfügig um 0,5 % gesunken (-130 Arbeitsstätten).

41.423 Arbeitsstätten wurden 2022 arbeitsmedizinisch von Vertragspartnern:Vertragspartnerinnen betreut, was einem Plus von 1,4 % (+581 Arbeitsstätten) entspricht. Um in etwa die gleiche Zahl (-558 Arbeitsstätten) sind die Betriebsbetreuungen der internen Arbeitsmediziner:innen gesunken (-18,0 %). Letzteres ist auf Abgänge bzw. Arbeitszeitverkürzungen bei den internen Arbeitsmediziner:Arbeitsmedizinerinnen zurückzuführen und eine Nachbesetzung war angesichts des akuten Arbeitskräftemangels im Bereich der Arbeitsmedizin trotz kontinuierlicher Ausschreibung und intensiver Suche nicht im notwendigen Ausmaß möglich.

Präventionszentrum	Betriebsgröße	AUVVA-interne Präventivfachkräfte			Vertragspartner:innen			alle AUVVA sicher-PFK
		AM	SFK	PFK	AM	SFK	PFK	
Graz	1-10 DN	291	3.177	3.468	4.000	2.373	6.373	9.841
	11-20 DN	203	1.256	1.459	1.131	657	1.788	3.247
	21-50 DN	305	1.235	1.540	914	417	1.331	2.871
	bis zu 50 DN	799	5.668	6.467	6.045	3.447	9.492	15.959
Klagenfurt	1-10 DN	114	973	1.087	2.067	1.564	3.631	4.718
	11-20 DN	81	462	543	591	347	938	1.481
	21-50 DN	178	489	667	422	195	617	1.284
	bis zu 50 DN	373	1.924	2.297	3.080	2.106	5.186	7.483
Linz	1-10 DN	51	2.449	2.500	5.054	3.319	8.373	10.873
	11-20 DN	14	874	888	1.839	1.096	2.935	3.823
	21-50 DN	40	969	1.009	1.687	1.036	2.723	3.732
	bis zu 50 DN	105	4.292	4.397	8.580	5.451	14.031	18.428
Dornbirn	1-10 DN	0	621	621	388	572	960	1.581
	11-20 DN	0	208	208	134	200	334	542
	21-50 DN	0	212	212	101	123	224	436
	bis zu 50 DN	0	1.041	1.041	623	895	1.518	2.559
Innsbruck	1-10 DN	40	1.677	1.717	2.525	2.108	4.633	6.350
	11-20 DN	27	568	595	828	566	1.394	1.989
	21-50 DN	43	659	702	822	476	1.298	2.000
	bis zu 50 DN	110	2.904	3.014	4.175	3.150	7.325	10.339
Salzburg	1-10 DN	0	1.588	1.588	1.773	473	2.246	3.834
	11-20 DN	0	485	485	477	121	598	1.083
	21-50 DN	0	467	467	485	69	554	1.021
	bis zu 50 DN	0	2.540	2.540	2.735	663	3.398	5.938
Oberwart	1-10 DN	330	1.027	1.357	1.317	615	1.932	3.289
	11-20 DN	92	296	388	327	176	503	891
	21-50 DN	117	222	339	266	124	390	729
	bis zu 50 DN	539	1.545	2.084	1.910	915	2.825	4.909
St. Pölten	1-10 DN	0	2.856	2.856	2.117	547	2.664	5.520
	11-20 DN	0	717	717	552	144	696	1.413
	21-50 DN	0	667	667	545	114	659	1.326
	bis zu 50 DN	0	4.240	4.240	3.214	805	4.019	8.259
Wien	1-10 DN	322	4.628	4.950	6.662	4.009	10.671	15.621
	11-20 DN	155	1.684	1.839	2.371	1.478	3.849	5.688
	21-50 DN	133	1.406	1.539	2.028	1.151	3.179	4.718
	bis zu 50 DN	610	7.718	8.328	11.061	6.638	17.699	26.027
Österreich	1-10 DN	1.148	18.996	20.144	25.903	15.580	41.483	61.627
	11-20 DN	572	6.550	7.122	8.250	4.785	13.035	20.157
	21-50 DN	816	6.326	7.142	7.270	3.705	10.975	18.117
	bis zu 50 DN	2.536	31.872	34.408	41.423	24.070	65.493	99.901

Tabelle 4: Anzahl der im Jahr 2022 betreuten Arbeitsstätten

Anlassfälle

Im Jahr 2022 führten die AUVAsicher-Präventivfachkräfte österreichweit 5.284 Anlassfallbetreuungen durch. Das sind um 2.104 Anlassfälle mehr als im Jahr davor (+66,2 %), 2021 wurden österreichweit 3.180 Anlassfallbetreuungen durchgeführt.

Diese positive Entwicklung bei den Anlassfallbetreuungen ist großteils auf die Einführung des im Jahr 2021 in einem Pilotprojekt erprobten (siehe dazu Qualitätsbericht 2021) und im Jahr 2022 österreichweit implementierten „PFK-Tags“ zurückzuführen, der es den internen Präventivfachkräften ermöglicht, einen Tag bzw. zwei Halbtage pro Woche individuell zu verplanen und diese flexibel und zeitnah für kundenspezifische Anfragen und Anlassfallbetreuungen zu nutzen.

Der Anstieg ist dementsprechend überwiegend den internen Präventivfachkräften zuzuschreiben. Die internen Sicherheitsfachkräfte haben 2022 um 79,8 % mehr Anlassfälle (+1.725) bearbeitet als 2021, bei den Arbeitsmediziner:Arbeitsmedizinerinnen stieg die Zahl um 145,5 % (+147).

Auch die Vertragspartner:innen haben im Berichtsjahr mehr Anlassfälle durchgeführt (+232 Anlassfälle, das entspricht einem Plus von 25,3 % im Vergleich zu 2021).

Der überwiegende Anteil an Anlassfallbetreuungen wurde wie schon in den Jahren zuvor von Sicherheitsfachkräften durchgeführt (82,4 % aller Anlassfälle), wobei den internen SFK mit 73,5 % die meisten anlassfallbezogenen Betreuungen zuzurechnen sind.

17,6 % der Anlassfallbetreuungen übernahmen im Berichtsjahr interne und externe Arbeitsmediziner:innen, das sind in Summe 246 Anlassfallbetreuungen mehr als 2021.

Insgesamt machten die Anlassfälle 5,3 % aller Betreuungsleistungen aus, was einer Steigerung von 2,1 %-Punkten im Vergleich zum Vorjahreswert entspricht.

	Anlassfallbetreuung		
	intern	extern	Summe
Arbeitsmediziner:innen	248	682	930
Sicherheitsfachkräfte	3.886	468	4.354
Betreuungsart	4.134	1.150	5.284

Tabelle 5: Anzahl der im Jahr 2022 von AUVAsicher-PFK bearbeiteten Anlassfälle

Geleistete Betreuungsstunden

2022 wurden österreichweit insgesamt 180.600 Betreuungsstunden in den Arbeitsstätten geleistet. Das entspricht im Vergleich zum Vorjahr (179.726 Betreuungsstunden) einer geringfügigen Steigerung von 874 Stunden (+0,5 %).

Auch bei dieser Kennzahl bietet sich der Vergleich mit dem Vor-Krisen-Jahr 2019 an, in dem 196.860 Betreuungsstunden umgesetzt werden konnten.

Auf die Sicherheitsfachkräfte entfallen im Berichtsjahr 62,9 % der Gesamtbetreuungsstunden, auf ihre

arbeitsmedizinischen Kollegen:Kolleginnen 37,1 %.

Die Aufgliederung der Betreuungsstunden nach der Betreuungsart zeigt, dass die Anzahl der Betreuungsstunden der Arbeitsmediziner:innen im Vergleich zu 2021 um 1,6 % (+1.072 Stunden) gestiegen ist, während die Anzahl bei den Sicherheitsfachkräften nahezu konstant blieb (-0,2 %; -198 Stunden).

Die internen Sicherheitsfachkräfte haben die Betriebe im Ausmaß von 65.869 Stunden betreut, das entspricht einem geringfügigen Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (-1,5 %; -1.029 Stunden). Die Anzahl der Betreuungsstunden der sicherheitstechnischen Vertragspartner:innen ist im Gegenzug um etwa denselben Prozentsatz gestiegen (+1,8 %, +831 Stunden).

Die arbeitsmedizinischen Vertragspartner:innen haben 62.246 Betreuungsstunden für Betriebsbesuche

genutzt und damit um 1.784 Stunden mehr als im Vorjahr (+3,0 %).

Die Zahl der Betreuungsstunden der internen Arbeitsmediziner:innen ist im Berichtsjahr gesunken (-712 Betreuungsstunden; -13,0 %), was mit dem Rückgang bei den Betriebsbetreuungen korreliert und wie dort beschrieben auf Arbeitszeitverkürzungen bzw. Abgänge, zum Teil auch in andere AUVAsicher-Einrichtungen, zurückzuführen ist.

Präventionszentrum	PFK-AUVA			PFK-VP			PFK-AUVA + PFK-VP		
	SFK	AM	PFK	SFK	AM	PFK	SFK	AM	PFK
Graz	12.568	1.675	14.243	6.801	8.825	15.626	19.369	10.500	29.869
Klagenfurt	4.900	800	5.700	3.882	4.786	8.668	8.782	5.586	14.368
Linz	9.410	181	9.591	11.495	13.040	24.535	20.905	13.221	34.126
Dornbirn	2.359	0	2.359	1.855	957	2.812	4.214	957	5.171
Innsbruck	6.764	315	7.079	6.800	6.679	13.479	13.564	6.994	20.558
Salzburg	5.882	0	5.882	1.249	4.340	5.589	7.131	4.340	11.471
Oberwart	2.764	959	3.723	1.720	2.895	4.615	4.484	3.854	8.338
St. Pölten	9.280	0	9.280	1.607	4.515	6.122	10.887	4.515	15.402
Wien	11.942	829	12.771	12.317	16.209	28.526	24.259	17.038	41.297
Österreich	65.869	4.759	70.628	47.726	62.246	109.972	113.595	67.005	180.600

Tabelle 6: Anzahl der von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner:innen in den einzelnen Präventionszentren im Jahr 2022 geleisteten Betreuungsstunden

Anzahl der Präventivfachkräfte

Im Berichtsjahr waren mit Stichtag 31.12.2022 österreichweit insgesamt 264 Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner:innen für AUVAsicher im Außendienst tätig. Das sind in Summe um 8 Präventivfachkräfte weniger als im Jahr davor.

In Tabelle 7 sind alle Präventivfachkräfte angeführt, die mit Stichtag 31.12.2022 ganz oder teilweise im jeweiligen Präventionszentrum beschäftigt waren, unabhängig von der geleisteten Stundenanzahl, sowie die Vollzeit-Äquivalente der internen Präventivfachkräfte. Dabei ist zu beachten, dass viele interne Präventivfachkräfte neben der Betreuung von Klein- und Mittelunternehmen noch weitere Aufgaben bei AUVAsicher übernommen haben. So stehen in allen Präventionszentren Österreichs interne Sicherheitsfachkräfte und Administrationskräfte ihren Kollegen:Kolleginnen als Tutoren:Tutorinnen unterstützend zur Seite. Außerdem moderiert die Hälfte der

internen SFK und Arbeitsmediziner:innen die in den Präventionszentren stattfindenden QS-Zirkel. Die hohe Fachexpertise der AUVAsicher-Präventivfachkräfte führt dazu, dass AUVAsicher-Arbeitsmediziner:innen sowie Sicherheitsfachkräfte zusätzlich die präventivdienstliche Betreuung von AUVAsicher-eigenen Einrichtungen übernommen haben. Weiters werden sie als Konfliktlotsen, Gleichbehandlungs- und Brandschutzbeauftragte oder im Betriebsrat aktiv tätig. Diese zusätzlich übernommenen Aufgabenbereiche der internen AUVAsicher-Präventivfachkräfte, die die Gesamtbetreuungszeit schmälern, sind in Tabelle 7 bei den Vollzeit-Äquivalenten nicht abgebildet.

Der Mangel an ausgebildeten Arbeitsmediziner:innen führt dazu, dass weiterhin in 3 Präventionszentren die Arbeitsmedizin intern nicht mehr besetzt ist. In den Präventionszentren Dorn-

birn, Salzburg und St. Pölten konnten trotz intensiver Bemühungen und mehrfacher Stellenausschreibungen diese Stellen bislang nicht nachbesetzt und die dadurch entstandenen Lücken nicht geschlossen werden. Im Präventionszentrum Linz ist es 2021 gelungen, eine neue interne Arbeitsmedizinerin - wenn auch nur für ein Teilzeitarbeitsverhältnis - zu gewin-

nen, nachdem auch hier die Stelle über drei Jahre lang vakant gewesen war.

In Summe betrachtet setzen sich die AUVAsicher-Außen-dienstmitarbeiter:innen mit Stichtag 31.12.2022 zu 30,3 % aus internen Mitarbeitern:innen und zu 69,7 % aus Vertragspartnern:innen zusammen.

Präventionszentrum	Pro-Kopf-Anzahl					Vollzeit-Äquivalente	
	SFK-AUVA	SFK-VP	AM-AUVA	AM-VP	Summe	SFK-AUVA	AM-AUVA
Dornbirn	4	3	0	3	10	3,80	0,0
Graz	12	10	3	15	40	11,80	2,25
Innsbruck	8	6	1	12	27	7,50	0,50
Klagenfurt	5	6	1	9	21	4,75	0,75
Linz	8	12	1	21	42	8,00	0,38
Oberwart	3	2	1	3	9	3,00	0,90
Salzburg	8	3	0	12	23	8,00	0,00
St. Pölten	9	3	0	10	22	9,00	0,00
Wien	14	19	2	35	70	13,00	1,25
Österreich	71	64	9	120	264	68,85	6,03
Summe	135		129		264	74,88	

Tabelle 7: Anzahl der in den einzelnen Präventionszentren zum Stichtag 31.12.2022 tätigen Arbeitsmediziner:innen und Sicherheitsfachkräfte

Einsatzzeiten

Die mit den arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Vertragspartnern:innen pro Besuch vereinbarten Einsatzzeiten gelten für Erstbesuch und Regelfallbetreuung. Sie variieren je nach Betriebsgröße, Betreuungsart (Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik) und Gefährdung des Unternehmens. Beginnend mit dem Jahr 2018 wurden neben den sicherheitstechnischen auch die arbeitsmedizinischen Einsatzzeiten an die Gefährdungen der Unternehmen angepasst. Die gemeinsamen Wirtschaftsklassen-Kategorien gelten somit für beide Betreuungsarten. In Tabelle 8 sind die vertraglich vereinbarten und im Jahr 2022 auch tatsächlich geleisteten Einsatzzeiten der Vertragspartner:innen angeführt.

In den letzten Jahren haben sich die tatsächlich durchgeführten Einsatzzeiten der arbeitsmedizinischen Präventivfachkräfte auf annähernd konstante Werte im Bereich der von den Betreuungskategorien vorgegebenen Mindestbetreuungszeiten eingependelt. In allen Betriebsgrößenklassen liegen die

risikoorientierten Betreuungszeiten knapp über bzw. knapp unter den vereinbarten Zeiten. Einzig in den mittleren Unternehmen mit 21-50 Beschäftigten verbrachten die Arbeitsmediziner:innen im Durchschnitt etwas weniger Zeit als in der Planzeit vorgesehen.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Sicherheitsfachkräften, die in den Betrieben mit 21-50 Beschäftigten der Kategorien 1 und 2 das zeitlich Mögliche nicht vollständig ausschöpften. In den kleineren Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten liegen die Einsatzzeiten auf dem Niveau der Planzeiten, nur in der Kategorie 1 waren die sicherheitstechnischen Vertragspartner:innen mit 2,76 Stunden etwas kürzer in den Betrieben als das Planzeitenmodell vorsieht.

Um die im Betrieb zur Verfügung stehende Zeit optimal zu nutzen und die Unternehmen noch besser unterstützen zu können, wurden auch im Berichtsjahr branchenspezifische Themeninhalte in Form von Beratungsschwerpunkten ausgearbeitet und umgesetzt.

Die Arbeitsmediziner:innen vertieften im Berichtsjahr den 2021 gestarteten Beratungsschwerpunkt zu den „Muskel-Skelett-Erkrankungen“, bei dem sich bereits im ersten Jahr der Umsetzung ein hoher Beratungsbedarf abgezeichnet hatte. Für die sicherheitstechnischen Betreuungen wurde 2022 - einhergehend mit der aktuellen AUVA-Kampagne „Komm gut an!“ - ein

Beratungsschwerpunkt zum Thema Verkehrssicherheit im innerbetrieblichen Verkehr ausgearbeitet, der ab dem zweiten Halbjahr zum Einsatz kam.

Vertragspartner:innen			1 – 10 AN	11 – 20 AN	21 – 50 AN
AM	Kategorie 1	vereinbart	1,50	1,75	3,00
		geleistet	1,46	1,76	2,55
	Kategorie 2	vereinbart	1,00	1,50	2,25
		geleistet	1,06	1,48	2,00
	Kategorie 3	vereinbart	1,00	1,25	1,75
		geleistet	1,03*	1,29	1,62
SFK	Kategorie 1	vereinbart	2,00	3,00	4,00
		geleistet	1,98	2,76	3,50
	Kategorie 2	vereinbart	1,50	2,00	3,00
		geleistet	1,49	1,95	2,55
	Kategorie 3	vereinbart	1,00	1,50	2,00
		geleistet	1,11*	1,53	1,91

Tabelle 8: Vereinbarte und im Jahr 2022 geleistete Einsatzzeiten der Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner:innen

Kategorie 1 = Wirtschaftsklasse mit hohem Risiko/hohere Gefährdung

Kategorie 2 = Wirtschaftsklasse mit mittlerem Risiko/mittlerer Gefährdung

Kategorie 3 = Wirtschaftsklasse mit geringem Risiko/geringer Gefährdung

* Betreuungsintervall drei Jahre (lt. ASchG DeregG)

Werbemaßnahmen

Prinzipiell wird durch die Pflege der Kontakte zur Arbeitsinspektion und im Austausch mit den Interessenvertretungen die Dienstleistung von AUVAsicher immer wieder in den Fokus gerückt. Auch bei Betriebsbetreuungen ergibt sich für die Präventivfachkräfte eine Gelegenheit, AUVAsicher zu bewerben und neue Betriebe zu lukrieren. Hinzu kommen die Nachwirkungen des Jahresschwerpunkts 2019/2020 der Arbeitsinspektion zur Organisation von Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben, im Zuge dessen in den Betrieben verstärktes Augenmerk auf die präventivdienstliche Betreuung gelegt und - falls nicht vorhanden - die Betreuung durch AUVAsicher empfohlen wurde. Nach wie vor sind die meisten Neuanmeldungen in den Präventionszentren auf die Besuche der Arbeitsinspektion in den Betrieben zurückzuführen.

Eine weitere Möglichkeit, das Leistungsangebot von AUVAsicher vorzustellen, ergibt sich regelmäßig im Rahmen von SVP- und SFK-Ausbildungen der AUVA und von Bildungseinrichtungen wie WIFI, BFI, Universitäten und Fachhochschulen, bei denen Führungskräfte von AUVAsicher als Vortragende fungieren. Auch Veranstaltungen des Unfallverhütungsdienstes und die Teilnahme an Messen konnte 2022 wieder für Werbeaktivitäten genutzt werden.

Im Berichtsjahr wurden auch einige AUVAsicher-spezifische Werbemittel neu aufgelegt und an das neue Corporate Design der AUVA angepasst (z. B. VGÜ-Pass, Wandkalender, AUVAsicher-Aufkleber).

Aufwand

Der Gesamtaufwand von AUVAsicher, bestehend aus Personal- und Sachaufwendungen sowie aus Investitionen, betrug im Berichtsjahr 31,1 Mio. € und erhöhte sich damit um knapp 15 %.

Der Sachaufwand erhöhte sich im Berichtsjahr um 3,9 % von 16,86 Mio. € auf 17,52 Mio. €. Der Personalaufwand stieg im Jahr 2022 um 33,1 % (+3.371.000 €). Dafür sind zwei Gründe ausschlaggebend: Zum einen führte die – einem Gerichtsurteil folgende - rückwirkende Anrechnung von Vordienstzeiten für bestehende Mitarbeiter:innen zu einer bud-

getären Mehrbelastung für AUVAsicher und die AUVA insgesamt. Zum anderen wurden Mitarbeiter:innen von AUVAsicher, die vormals der Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung zugeordnet waren, in die Abteilung HSI übernommen.

Die Investitionen betrugen 15.269 € und damit um 150 % mehr als im Jahr 2021. Nach den zwei Jahren der Pandemie mit geringerem Investitionsvolumen wurden wieder verstärkt Messgeräte angeschafft (z. B. Schallpegelmessgeräte, Klimamessgeräte und Sehtestgeräte).

Aufwand	RA 2021	RA 2022	Veränderung	
	(Mio. €)	(Mio. €)	absolut	in %
Sachaufwand	16,858	17,523	0,665	3,94
Personalaufwand	10,186	13,557	3,371	33,09
Investitionen	0,006	0,015	0,009	150,00
Summe	27,051	31,095	4,045	14,95

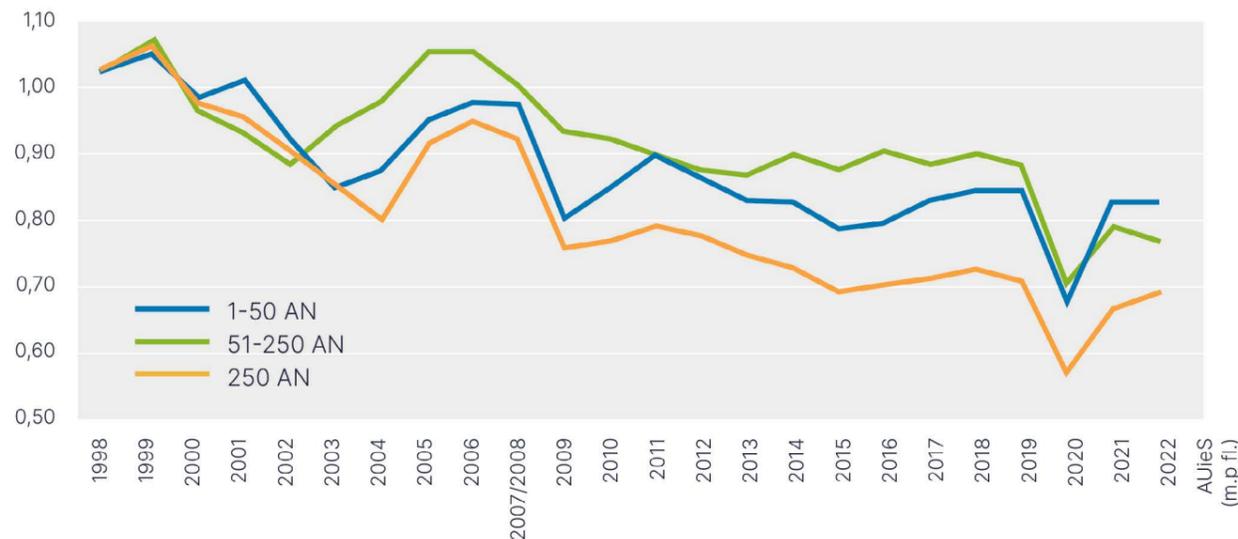
Tabelle 9: Rechnungsaufwand für AUVAsicher für die Jahre 2021 und 2022

Entwicklung der Arbeitsunfälle

Das nachstehende Diagramm zeigt anschaulich die Entwicklung der meldepflichtigen Arbeitsunfälle im engeren Sinn (AUieS) von unselbständig Erwerbstätigen in Relation zum Jahr 1998. Damit wird das Jahr vor der Gründung von AUVAsicher als Referenz für die Anzahl der meldepflichtigen AUieS herangezogen. Bei meldepflichtigen Arbeitsunfällen im engeren Sinn handelt es sich um alle Arbeitsunfälle, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Arbeit stehen und aus denen ein mindestens dreitägiger Krankenstand resultiert. Zusätzlich sind auch alle tödlich endenden Arbeitsunfälle meldepflichtig. Wegunfälle – das sind Unfälle am Weg zur Arbeit oder am Heimweg – werden somit nicht berücksichtigt.

Nach dem pandemiebedingten Rekordtief im Jahr 2020 war die Anzahl der Arbeitsunfälle im 2021 stark gestiegen ohne dabei das Niveau von 2019 zu erreichen. Diese Entwicklung hat sich 2022 wieder abgeflacht: Insgesamt sind die AUieS 2022 um 0,2 % gestiegen. In den Klein- und Mittelunternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten war 2022 im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang von 2,7 % zu beobachten, während die Anzahl in den Unternehmen mit 51-250 Arbeitnehmern:Arbeitnehmerinnen um 4,0% gestiegen ist.

Entwicklung der meldepflichtigen AUieS seit 1998



Entwicklung der meldepflichtigen AUieS seit 1998 (Datenquelle AUVA, Statistikabteilung): Die Daten der beiden Jahre 2007 und 2008 wurden in obiger Abbildung zusammengefasst, nachdem aufgrund einer EDV-Umstellung im Jahr 2007 viele Arbeitsunfälle anstatt 2007 erst im darauffolgenden Jahr erfasst wurden. Die daraus resultierenden Schwankungen konnten durch Angabe des Mittelwertes aus beiden Jahren relativiert werden.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Entwicklung 2021 auf 2022
1-10 AN	5.918	5.682	5.802	5.797	4.562	4.978	4.828	-3,0 %
11-20 AN	5.139	5.024	5.068	4.997	4.002	4.447	4.354	-2,1 %
21-50 AN	9.515	9.403	9.628	9.264	7.394	8.526	8.290	-2,8 %
51-100 AN	6.017	6.120	6.140	6.089	4.898	5.612	5.877	4,7 %
101-250 AN	8.547	8.646	8.922	8.614	6.913	8.200	8.487	3,5 %
>250 AN	16.017	16.714	17.038	17.035	13.628	16.671	16.675	0,0 %
unbekannt	26	27	51	27	17	29	24	-17,2 %
Summe	51.179	51.616	52.649	51.823	41.414	48.463	48.535	0,1 %
1-50 AN	20.572	20.109	20.498	20.058	15.958	17.951	17.472	-2,7 %
51-250 AN	14.564	14.766	15.062	14.703	11.811	13.812	14.364	4,0 %
> 250 AN	16.017	16.714	17.038	17.035	13.628	16.671	16.675	0,0 %

Tabelle 10: Meldepflichtige Arbeitsunfälle im engeren Sinne, gegliedert nach Betriebsgröße

Unfallrate AUieS pro 1.000 Beschäftigte seit 2000

	bis zu 50 AN	über 50 AN
2000	17,22	27,16
2001	16,42	25,32
2002	15,81	26,13
2003	17,36	24,39
2004	18,62	25,43
2005	17,60	23,91
2006	16,78	24,10
2007	15,16	21,93
2008	16,10	23,94
2009	14,92	19,22
2010	14,66	19,95
2011	13,71	19,44
2012	13,16	18,58
2013	12,89	17,83
2014	13,17	17,52
2015	12,77	16,43
2016	13,00	16,30
2017	12,57	16,33
2018	12,65	16,28
2019	12,30	15,93
2020	10,30	13,14
2021	11,30	15,32
2022	10,68	14,80

Auch an der Unfallrate der meldepflichtigen AUieS pro 1.000 Beschäftigungsverhältnisse in Tabelle 11 lässt sich der Anstieg nach dem ersten Pandemiejahr 2020 deutlich erkennen, wobei an dieser Kennzahl auch ersichtlich wird, dass die Unfallzahlen der Klein- und Mittelunternehmen deutlich unter jenen der Großbetriebe liegen.

Tabelle 11: Unfallrate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle im engeren Sinn pro 1.000 Beschäftigungsverhältnisse

Impressum:

Medieninhaber und Hersteller:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt Vienna Twin Towers,
Wienerbergstraße 11, 1100 Wien

Für den Inhalt verantwortlich: Mag.a Barbara Libowitzky,
Abteilung AUVAsicher/HSI

Redaktion: Mag.a Angelika Totschnig, Abteilung AUVAsicher/HSI

Layout: Hutter GmbH, 2345 Brunn am Gebirge

Herstellungsort: Wien

Bildnachweise:

S. 2 - 3: Photo-Austria.at / Christine Höflehner

S. 4 - 5: Foto DI Mario Watz: Daniela Beranek,
Foto Mag. Pazourek: Daniela Beranek,
Foto Mag.a Libowitzky: Maria Schreiner / Fotostudio Schreiner

S. 15: AUVA / Dr.in Ursula Wolf

S. 18: de.123rf.com / yurolaitsalbert

S. 22 - 31: AUVA / Manfred Rahn, Mag.a Angelika Totschnig

S. 32: AUVA / Ing. Markus Putz

S. 33: AUVA / Josef Reiter

