

Masterarbeit

Dr. med. univ. Barbara Stoiber

Auswirkungen der Einführung und praktischen Anwendung einer Präventionsmaßnahme zum Schutz der Hände vor gefährlichen Arbeitsstoffen

Eine qualitative Untersuchung zur Akzeptanz der Maßnahme und hinsichtlich des
Hautzustandes der Betroffenen

Medizinische Universität Graz

Universitätslehrgang „MSc in Arbeits- und Organisationsmedizin“

Betreuung: Assoc. Prof. Priv. Doz. Dr. med. univ. Kathryn Hoffmann, MPH

Datum: Februar 2019

Zusammenfassung

Hintergrund

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für den ArbeitnehmerInnenschutz sind in Österreich sehr umfangreich. Dieser rechtliche Rahmen spannt sich von der Arbeitsplatzevaluierung, über die Definition von Gefahrenstoffen, bis hin zur Regelung der persönlichen Schutzausrüstung. Diese Masterarbeit behandelt die Einführung einer persönlichen Schutzausrüstung als Präventionsmaßnahme: Einmalhandschuhe zum Schutz vor gefährlichen Arbeitsstoffen in der Druckerei eines Produktionsbetriebes.

Zielsetzung

Nachdem der Erfolg von Neuerungen hinsichtlich persönlicher Schutzausrüstung sehr stark von der Akzeptanz und Zufriedenheit der betroffenen Mitarbeiter abhängt, war das Ziel der Diplomarbeit, diese seitens der Mitarbeiter zu analysieren. Darüber hinaus sollte auch ein Unterschied im Hautzustand vor und nach Einführung erhoben werden.

Methode

Im Rahmen einer qualitativen Forschung wurden die Mitarbeiter der Druckerei anhand semistrukturierter Interviews zu ihren Erfahrungen und ihren Meinungen, welche die Akzeptanz und Hautveränderungen an den Händen vor, während und nach dem Einführungsprozess betrifft, befragt.

Die Interviews wurden anschließend transkribiert und analysiert.

Ergebnisse

Alle 11 Mitarbeiter der Druckerei konnten interviewt werden. Ein wichtiges Ergebnis war, dass das Gesundheitsbewußtsein der Mitarbeiter vor der Einführung nicht stark ausgeprägt war. Im Laufe des Einführungsprozesses, vor allem durch die Partizipation der Mitarbeiter, konnte dieses Bewusstsein gesteigert werden.

Durch eine gezielte Information und das Einbinden aller Mitarbeiter in den Entscheidungsfindungsprozeß bereits am Beginn bzw. schon im Vorfeld der Einführung der Einmalhandschuhe, konnten darüber hinaus sowohl die Akzeptanz dieser Maßnahme als auch die Zufriedenheit mit den Handschuhen erhöht werden.

Hinsichtlich des Hautbildes kann gesagt werden, dass die häufigsten Hautveränderungen vor der Einführung der Einmalhandschuhe, trockene Hände und Verschmutzungen der Haut durch Lackreste waren.

Eine Steigerung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit konnte allerdings nicht festgestellt werden.

Diskussion

Mit dieser Arbeit konnte ein schöner Bogen vom rechtlichen Rahmen bezüglich persönlicher Schutzmaßnahmen, der für die große Allgemeinheit gilt, zum Verhalten des einzelnen Mitarbeiters eines Betriebes gespannt werden.

Es konnte gezeigt werden, dass es sehr wichtig war die Präventionsmaßnahme mit gezielter Information zu begleiten, um die Akzeptanz zu gewährleisten, welche wiederum zu einer Verbesserung des Hautbildes führte. Den Mitarbeitern muss die Sinnhaftigkeit einer Maßnahme deutlich gemacht werden. Die größte Akzeptanz findet sich, wenn auf Partizipation viel Wert gelegt wird. Ein interessantes Ergebnis ist die Erkenntnis, dass es neben der Akzeptanz der Maßnahme auch durch die Partizipation zur Stärkung des Gesundheitsbewusstseins der Mitarbeiter kam.

Diesem Aspekt muss man sich in Zukunft sicher mit weiterführenden Forschungen widmen.

Schlüsselwörter: Prävention, ArbeitnehmerInnenschutz, persönliche Schutzausrüstung, Partizipation, Gesundheitsbewusstsein

Anmerkung:

Sollten in dieser Arbeit - insbesondere in Tabellen und Abbildungen - aus Platzgründen Bezeichnungen nur in der männlichen Form stehen, so ist selbstverständlich auch die weibliche Form und auch die Form des unbestimmten Geschlechts gemeint.

Abstract

Background

The Labor Protection Act in Austria is very comprehensive. The legal frame comprises the definition of hazardous contaminants, evaluation of work places as well as regulations regarding personal protective equipment. This diploma thesis deals with the introduction and implementation of a personal protective equipment for prevention: One-time gloves for protection against dangerous substances in a printing department of a production plant.

Objective

Since the success regarding implementation processes of new personal protective equipment depends strongly on the acceptance and satisfaction of the employees, this diploma thesis aimed to evaluate these aspects. Further, differences in skin appearance before and after the implementation were assessed.

Method:

Via a qualitative research approach the employees of the printing department were interviewed by means of semi-structured interviews regarding their experiences and perceptions towards the implementation process. In addition, questions regarding the hand skin appearance before, during and after the glove implementation were asked. Further, the interviews were transcribed and analyzed.

Results

All eleven employees of the printing department could be interviewed. An important result is that the health literacy regarding their own health and particularly hand and skin health was quite poor before the implementation process. In course of the process, due to the participation of the employees during and even before the implementation of the gloves, the health literacy could be increased.

Moreover, through targeted information and the participation of all employees both the acceptance and application as well as the satisfaction with the gloves could be raised.

In terms of the skin appearance before and after the implementation all employees reported an improvement. In contrast, an increase in the overall work satisfaction could not be assessed.

Discussion

This diploma thesis shows the relevance of participation regarding individual behavior when it comes to the implementation of legal regulations of personal protective equipment, particularly in groups with lower socio-economic background where health literacy tends to be low.

It is of ample importance to accompany the implementation of preventive protective equipment with purposeful information as well as through the involvement of the target group in the process. If strategies like this are effective not only the acceptance and application of the intervention is increased but also side effects like the increase in the overall health literacy of a group can be seen.

However, to support this hypothesis further research is necessary.

Keywords: Prevention, Labor Protection Act (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz), personal protective equipment, participation, health literacy

Annotation:

If in this work - especially in tables and figures for reasons of space - designations are only in male form, then of course, the female form also always intended.

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne fremde Hilfe verfasst habe, andere als die angegebenen Quellen nicht verwendet habe und die den benutzen Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Wien, Februar 2019

Dr. med. univ. Barbara Stoiber

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei all jenen bedanken, die mich während der Arbeit an dieser Masterarbeit unterstützt und motiviert haben.

An erster Stelle möchte ich mich bei meiner Betreuerin und Freundin Frau Assoc. Prof. Priv. Doz. Dr. med. univ. Kathryn Hoffmann, MPH bedanken. Mit ihrem enormen Fachwissen, ihrer Geduld und auch mit ihrer konstruktiven Unterstützung, hat sie mich durch die Masterarbeit begleitet.

Ein besonderer Dank gilt natürlich meiner Familie, allen Voran meinem Mann, der mir die Möglichkeit gegeben hat, auch die Zeit für diese Masterarbeit zu finden.

Ebenfalls möchte ich mich bei Herrn Dipl. Ing. Herwig Schretter, Firma Tyrolia – HTM Sport GmbH dafür bedanken, dass ich die Möglichkeit bekommen habe, die Masterarbeit in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen zu schreiben. Auch bei den Mitarbeitern der Firma Tyrolia möchte ich mich auf diesem Weg für die Unterstützung bedanken.

Inhaltsverzeichnis

Titel

Zusammenfassung (DE)

Abstract (E)

Eidesstattliche Erklärung

Danksagung

1 Einleitung	3
1.1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG)	3
1.2 Prävention	6
1.3 Präventionsmaßnahme persönliche Schutzausrüstung (PSA)	8
1.3.1 Rechtliche Regelung der PSA	9
1.3.2 Schutzhandschuhe als Persönliche Schutzausrüstung	12
1.3.3 Klassifizierung und Kennzeichnung von Schutzhandschuhen	13
1.3.3.1 Norm EN 420	13
1.3.3.2 CE-Kennzeichnung	14
1.3.3.3 Piktogramme	15
1.4 Berufskrankheiten	17
1.5 Arbeitsplatzevaluierung	18
1.6 Arbeitsstoffe und gefährliche Arbeitsstoffe	18
1.6.1 Arbeitsstoffe	19
1.6.2 Gefährliche Arbeitsstoffe	19
1.6.3 Sicherheitsdatenblätter	20
1.7 Das evaluierte Unternehmen	22
1.7.1 Arbeitsstoffe und gefährliche Arbeitsstoffe im evaluierten Betrieb	25
1.7.2 Einführung der Persönlichen Schutzausrüstung im Unternehmen, Abteilung Druckerei	29
1.7.2.1 Beschreibung des Einführungsprozesses	29
1.7.2.2 Einmalhandschuhe – PSA – Druckerei	30
1.8 Allgemeine Wichtigkeit der PSA	32
1.9 Relevanz des Forschungsprojektes	32
2 Material und Methoden	34
2.1 Qualitative Forschungsmethode	34
2.2 Semistrukturierte Interviews	36
2.3 Semistrukturierte Interviews im evaluierten Betrieb und Datenerhebung	36
2.3.1 Rekrutierung	37
2.3.2 Inhaltliche Zusammensetzung des Interviews	38
2.3.3 Dauer des Interviews	38
2.3.4 Aufzeichnungen der Interviews	39

2.4 Analyse der Interviews	39
2.4.1 Grounded-Theory-Analyse-Methode	39
2.4.2 Praktische Anwendung der Grounded-Theory-Analyse-Methode	42
3 Ergebnisse	43
3.1 Beschreibung der Teilnehmer	43
3.2 Ergebnisse der Interviews	44
3.2.1 Situation vor Einführung	45
3.2.2 Prozess der Einführung und praktischen Anwendung	46
3.2.3 Situation nach der Einführung	47
4 Diskussion	49
4.1 Gesundheitsbewußtsein	49
4.2 Arbeitszufriedenheit	50
4.3 Partizipation	52
4.4 Gesundheitliche Gleichberechtigung und Gerechtigkeit	53
4.5 Stärken, Schwächen und Limitationen dieser Studie	53
4.6 Ausblick	55
<i>Abkürzungen und deren Erklärungen</i>	<i>57</i>
<i>Literaturverzeichnis</i>	<i>58</i>
<i>Abbildungen</i>	<i>65</i>
<i>Tabellen</i>	<i>65</i>
<i>Anhang</i>	<i>65</i>
Interviewleitfaden	66
Transkript Interview Druckerei HTM Sport GmbH	68

1 Einleitung

In dieser Masterarbeit wird die Einführung einer betrieblichen Präventionsmaßnahme in einem Produktionsbetrieb behandelt.

Prävention ist nicht nur im Konnex mit allgemeiner Gesundheit zu sehen. Prävention hat mittlerweile auch seinen wichtigen Stellenwert in der Arbeitswelt gefunden.

Die Gesundheit der Bevölkerung und eben auch die Gesundheit der arbeitenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (MA) zu fördern und zu erhalten sollte in aller Interesse sein.

Um die Gesundheit der MA in einem Betrieb zu schützen, wurde das Österreichische Bundesgesetz ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) als Rechtsvorschrift für den Arbeitsschutz am 1. Jänner 1995 in Kraft gesetzt (1).

So gehen Arbeitsschutz und Prävention Hand in Hand.

In Österreich gibt es zum Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine Vielzahl an Gesetzen und Verordnungen. Dieser gesetzliche Rahmen bietet bereits eine gute Grundlage um eine Präventionsmaßnahme zu installieren. Jedoch gelten diese Regeln für alle Arbeitnehmer gleich. Es sollte dann aber nicht auf das Individuum Mensch vergessen werden, welche diese Maßnahmen umsetzen sollen.

1.1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, kurz auch ASchG genannt, ist ein österreichisches Bundesgesetz, das am 1. Jänner 1995 in Kraft getreten ist (1).

Der Langtitel dieses Gesetzes lautet: *„Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“* (1).

In diesem Gesetz werden viele Bereiche der Arbeit klar definiert. Hier finden sich auch genaue Begriffsbestimmungen und Rahmenbedingungen, die im Zusammenhang mit zum Beispiel Arbeitssicherheit, Arbeitsstätten und Arbeitsmitteln stehen.

Wie aus dem Langtitel das Gesetztes abzulesen ist, geht es um Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (1).

Bezugnehmend auf das behandelte Thema in dieser Masterarbeit werden exemplarisch Auszüge aus dem ASchG aufgelistet.

Das gesamte Inhaltsverzeichnis bzw. der Gesetzestext können im Rechtsinformationssystem des Bundes, kurz RIS, unter dem URL: www.ris.bkv.gv.at nachgelesen werden (1).

Im folgenden Absatz werden nun exemplarisch einige Auszüge aus dem Inhaltsverzeichnis des Arbeitnehmerinnenschutzgesetzes dargestellt (1):

„1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

§ 1. Geltungsbereich

§ 2. Begriffsbestimmungen

§ 3. Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber

§ 4. Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen (Arbeitsplatzevaluierung)

§ 5. Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

2. Abschnitt: Arbeitsstätten und Baustellen

§ 19. Anwendungsbereich

§ 20. Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten und Baustellen

§ 26. Erste Hilfe

§ 32. Verordnungen über Arbeitsstätten und Baustellen

3. Abschnitt: Arbeitsmittel

§ 33. Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel

§ 36. Gefährliche Arbeitsmittel

§ 37. Prüfung von Arbeitsmitteln

§ 38. Wartung von Arbeitsmitteln

4. Abschnitt: Arbeitsstoffe

§ 40. Gefährliche Arbeitsstoffe

- § 41. Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen
- § 42. Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen
- § 45. Grenzwerte
- § 46. Messungen

5. Abschnitt: Gesundheitsüberwachung

- § 51. Sonstige besondere Untersuchungen
- § 53. Überprüfung der Beurteilung
- § 55. Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen
- § 58. Pflichten der Arbeitgeber
- § 59. Verordnungen über die Gesundheitsüberwachung

6. Abschnitt: Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

- § 60. Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge
- § 61. Arbeitsplätze
- § 69. Persönliche Schutzausrüstung
- § 70. Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung
- § 71. Arbeitskleidung
- § 72. Verordnungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

7. Abschnitt: Präventivdienste

- § 73. Bestellung von Sicherheitsfachkräften
- § 77. Tätigkeiten der Sicherheitsfachkräfte
- § 77a. Begehungen in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern
- § 79. Bestellung von Arbeitsmedizinern
- § 82b. Sonstige Fachleute
- § 83. Gemeinsame Bestimmungen
- § 85. Zusammenarbeit
- § 86. Meldung von Mängeln

8. Abschnitt: Behörden und Verfahren

§ 91. Arbeitnehmerschutzbeirat

§ 92. Arbeitsstättenbewilligung

9. Abschnitt: Übergangsrecht und Aufhebung von Rechtsvorschriften

§ 106. Allgemeine Übergangsbestimmungen für Arbeitsstätten

§ 107. Brandschutz und Erste Hilfe

§ 109. Arbeitsmittel

§ 110. Allgemeine Übergangsbestimmungen betreffend Arbeitsstoffe

§ 112. Gesundheitsüberwachung

§ 114. Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

10. Abschnitt: Schlussbestimmungen

§ 131. Inkrafttreten

§ 132. Vollziehung“

Die Rechtsvorschriften des ASchG sind sehr umfangreich und dienen den Betrieben daher in sehr vielen Bereichen dazu, die Arbeitswelt so zu gestalten, dass die MA bestmöglich geschützt werden.

1.2 Prävention

Prävention ist in jedem Fall besser als entstandene Schäden wieder rückgängig zu machen.

Das Wort Prävention leitet sich von dem lateinischen Wort prävenire ab und kann mit Verhüten, Verhindern oder Vorbeugen übersetzt werden (2). Nach dem Duden lautet die Definition für Prävention: “*Vorbeugung, Verhütung (2).*“

Prävention kann aber nur da erfolgen, wo geeignete Hilfsmittel, Wissen und Instrumente zur Verfügung stehen, Ereignisse zu verhindern.

Ziel ist es, Berufskrankheiten durch geeignete Maßnahmen zu vermeiden - oder noch besser - zu verhindern.

Eine wichtige Gruppe der Berufskrankheiten stellen die Hauterkrankungen dar.

Um Hauterkrankungen, die im Zusammenhang mit der Arbeit stehen könnten, zu erkennen ist es wichtig, den Arbeitsvorgang und dessen Einzelschritte gut zu kennen. Hier setzt die Evaluierung des Arbeitsplatzes an.

In der Gesellschaft ist es in Bezug auf Medizin immer noch nicht selbstverständlich vorbeugend etwas für die eigene Gesundheit zu tun. Umso schwieriger ist es, Maßnahmen in der Arbeitswelt zu implementieren, welche die Gesundheit fördern oder Erkrankungen verhindern können. Es ist wichtig das Gesundheitsbewußtsein der Mitarbeiter und auch der Bevölkerung im Gesamten zu fördern und zu stärken.

Nur wer versteht, dass es sinnvoll ist frühzeitig in seine Gesundheit zu investieren, ist auch bereit Maßnahmen zu akzeptieren und auch, wie in dem, in dieser Masterthesis beschriebenen Fall, eine Präventionsmaßnahme anzuwenden.

Präventionsmaßnahmen können nach verschiedenen Gesichtspunkten eingeteilt werden.

Sehr oft werden sie nach dem zeitlichen Einsetzen gegliedert. Es werden zumeist drei verschiedene Stufen der Prävention unterschieden (3, S 644).

Primäre Prävention:

Das Ziel ist es, schädliche Faktoren auszuschalten bevor sie überhaupt wirksam werden können. Hier ist es wichtig diese Faktoren zu erkennen. Regelmäßige Arbeitsplatzevaluierungen als Werkzeug, um schädliche Einflüsse oder Einflussfaktoren zu erkennen, sind daher sehr wichtig. Es sollten hier nicht nur Gefährdungen oder Belastungen erkannt werden, auch das Verhalten der Mitarbeiter spielt in dieser Phase eine wichtige Rolle (3, S 644).

Sekundäre Prävention:

In der Arbeitswelt ist es genau so wichtig Krankheiten, die in direkter Kausalität zur Arbeit stehen, zu erkennen, um deren Behandlung in möglichst frühen Stadien beginnen zu können.

Als Schlagwort seien hier die Berufskrankheiten angeführt (3, S 644).

Laut dem Buch Arbeitsschutz von A-Z 2017 (Sauer, Scheil, Schurr, von Kiparski) wird die Sekundärprävention wie folgt beschrieben (3, S 644):

„Sekundärprävention versucht die bestehenden Gefährdungen/Belastungen durch ausgleichende/unterstützende Maßnahmen für den Mitarbeiter zu verringern und damit einer bestehenden gesundheitlichen Beeinträchtigung entgegenzuwirken.“

Tertiäre Prävention:

Diese greift bei bereits eingetretener Krankheit und versucht, deren Verschlimmerung, Komplikationen und Folgeerkrankungen zu verhindern. Weiters sollte in diesem Feld geklärt werden, ob es durch organisatorische oder technische Maßnahmen möglich ist, einen Rückfall zu vermeiden. Die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter soll so wiederhergestellt werden und eine berufliche Rehabilitation als Ziel ausgegeben werden (3, S 644).

In der Phase der Tertiärprävention geht es darum, bereits vorhandene Belastungen zu minimieren oder deren Auswirkungen herabzusetzen. Ein gutes praktisches Beispiel wäre die persönliche Schutzausrüstung, kurz PSA genannt.

1.3 Präventionsmaßnahme persönliche Schutzausrüstung (PSA)

In Österreich ist die persönliche Schutzausrüstung gesetzlich in der PSA Verordnung geregelt, daran muss man sich halten (5).

Das Arbeitsinspektorat hat ein Merkblatt über die PSA aufgelegt, das eine gute Kurzfassung bietet (4).

Die zeitliche Auflistung von Prävention eignet sich gut, um eine Einschätzung zu tätigen, welche Maßnahmen jeweils zu treffen sind.

Bei der primären Prävention geht es darum, Ereignisse zu vermeiden oder zu verhindern (3, S 644). Bei der sekundären Prävention, wie oben schon beschrieben, geht es darum, gesundheitsbeeinträchtigenden Gegebenheiten mit ausgleichenden Maßnahmen entgegenzuwirken (3, S 644).

So setzt die Präventionsmaßnahme persönliche Schutzausrüstung sowohl in der primären als auch in der sekundären Prävention an.

Die persönliche Schutzausrüstung (PSA) wird zunehmend auch in der Realität immer besser an die jeweiligen Bedürfnisse des einzelnen MA angepasst.

Jeder Mitarbeiter ist so als Individuum zu sehen, das auch bei der Arbeit individuelle Bedürfnisse und Anforderungen mit sich bringt.

So stehen den Unternehmen immer bessere und hochentwickelte Produkte zur Verfügung, die im Rahmen der persönlichen Schutzausrüstung eingesetzt werden können. Bei der Evaluierung und bei der Einführung der persönlichen Schutzausrüstung ist der Arbeitsmediziner, die Sicherheitsfachkraft, der Abteilungsleiter und natürlich die betroffenen Mitarbeiter involviert.

1.3.1 Rechtliche Regelung der PSA

Die persönliche Schutzausrüstung und die Evaluierung zur Auswahl der PSA ist in den §69 und §70 des ASchG geregelt (1). Wie bereits in Kapitel 1.3 erwähnt, wird die persönliche Schutzausrüstung auch mit der PSA Verordnung gesetzlich geregelt (5). Auf die PSA-V wird jedoch hier nicht mehr näher eingegangen.

Um ein besseres Verständnis für die persönliche Schutzausrüstung zu bekommen, werden nun die 2 wichtigsten Paragraphen für die PSA, aus dem ASchG dargestellt.

§ 69 ASchG Persönliche Schutzausrüstung ASchG - ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 08.09.2017 (1, §69):

„(1) Als persönliche Schutzausrüstung gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Arbeitnehmern benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefahr für ihre Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung.

(2) Persönliche Schutzausrüstungen sind von den Arbeitgebern auf ihre Kosten zur Verfügung zu stellen, wenn Gefahren nicht durch kollektive technische Schutzmaßnahmen oder durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

(3) Arbeitnehmer sind verpflichtet, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Arbeitgeber dürfen ein dem widersprechenden Verhalten der Arbeitnehmer nicht dulden.

(4) Persönliche Schutzausrüstungen dürfen, außer in besonderen Ausnahmefällen, nur für jene Zwecke und unter jenen Bedingungen eingesetzt werden, für die sie nach den Angaben des Herstellers oder des Inverkehrbringers bestimmt sind.

(5) Persönliche Schutzausrüstungen müssen für den persönlichen Gebrauch durch einen Arbeitnehmer bestimmt sein. Erfordern die Umstände eine Benutzung durch verschiedene Personen, so sind entsprechende Maßnahmen zu treffen, damit sich dadurch für die verschiedenen Benutzer keine Gesundheits- und Hygieneprobleme ergeben.

(6) Arbeitgeber haben durch geeignete Lagerung und ausreichende Reinigungs-, Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen ein gutes Funktionieren der persönlichen Schutzausrüstung und einwandfreie hygienische Bedingungen zu gewährleisten. Dabei sind insbesondere die Verwender Informationen der Hersteller und Inverkehrbringer zu berücksichtigen.

(Anm.: Abs. 7 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 60/2015)

In Kraft seit 01.06.2015 bis 31.12.9999“

§ 70 ASchG Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung

ASchG - ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 08.09.2017 (1, §70):

„(1) Arbeitgeber dürfen nur solche persönlichen Schutzausrüstungen zur Verfügung stellen, die

- 1. hinsichtlich ihrer Konzeption und Konstruktion den für das Inverkehrbringen geltenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen,*
- 2. Schutz gegenüber den zu verhütenden Gefahren bieten, ohne selbst eine größere Gefahr mit sich zu bringen,*
- 3. für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen geeignet sind,*
- 4. den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen des Arbeitnehmers Rechnung tragen sowie*
- 5. dem Träger, allenfalls nach erforderlicher Anpassung, passen.*

(2) Zu den Bedingungen im Sinne des Abs. 1 Z 3 zählen die Dauer ihres Einsatzes, das Risiko, die Häufigkeit der Exposition gegenüber diesem Risiko, die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes der einzelnen Arbeitnehmer und die Leistungswerte der persönlichen Schutzausrüstung.

(3) Werden von Arbeitgebern persönliche Schutzausrüstungen erworben, die nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, können Arbeitgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, daß diese persönlichen Schutzausrüstungen hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

(4) Machen verschiedene Gefahren den gleichzeitigen Einsatz mehrerer persönlicher Schutzausrüstungen notwendig, so müssen diese Ausrüstungen aufeinander abgestimmt und muss ihre Schutzwirkung gegenüber den betreffenden Gefahren gewährleistet sein.

(5) Vor der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung müssen die Arbeitgeber eine Bewertung der von ihnen vorgesehenen persönlichen Schutzausrüstung vornehmen, um festzustellen, ob sie den in Abs. 1, 2 und 4 genannten Anforderungen entspricht.

Die Bewertung hat zu umfassen:

- 1. die Untersuchung und Abwägung derjenigen Gefahren, die anderweitig nicht vermieden oder ausreichend begrenzt werden können,*
- 2. die Definition der Eigenschaften, die persönliche Schutzausrüstungen aufweisen müssen, damit sie einen Schutz gegenüber diesen Gefahren bieten, wobei eventuelle Gefahrenquellen, die die persönliche Schutzausrüstung selbst darstellen oder bewirken kann, zu berücksichtigen sind, und*
- 3. die Bewertung der Eigenschaften der entsprechenden verfügbaren persönlichen Schutzausrüstungen im Vergleich mit den unter Z 2 genannten Eigenschaften.*

(6) Die Bewertung ist bei Änderung der für die Bewertung maßgeblichen Kriterien zu wiederholen. Arbeitgeber sind verpflichtet, diese Bewertung sowie die Grundlagen für die Bewertung dem Arbeitsinspektorat auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

In Kraft seit 01.01.1995 bis 31.12.9999“

1.3.2 Schutzhandschuhe als Persönliche Schutzausrüstung

Unter dem Begriff der persönlichen Schutzausrüstung fällt jegliche Art des Schutzes für den Mitarbeiter.

„Persönliche Schutzausrüstung, umgangssprachlich kurz „PSA“ genannt, ist jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Beschäftigten benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefährdung für ihre Sicherheit und Gesundheit zu schützen (3,637).“

Die persönlichen Schutzausrüstungen werden meistens in Teilbereiche des Körpers, zum Beispiel Handschutz oder in PSA gegen Ereignisse, wie zum Beispiel Absturz gegliedert (3,637).

Auch Einmalhandschuhe fallen somit unter den Begriff der persönlichen Schutzausrüstung und sollen so einen Schutz für die Hände bzw. Teile des Armes vor äußeren Einflüssen oder Schädigungen an der Haut, die arbeitsbedingt auftreten könnten, schützen.

In unserem evaluierten Betrieb besteht die Gefahr der Hautschädigung oder Hautbeeinträchtigung durch potentiell gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe (Lacke, Härter, Verdünnungsmittel oder Reinigungsmittel).

Da es leider nicht den einen immer passenden Universalhandschuh gibt, muss eine passende PSA für den jeweiligen Mitarbeiter und Betrieb gefunden werden.

Um den passenden Schutz zu finden und den richtigen Schutzhandschuh heraus zu arbeiten, sind einige Kriterien und Gegebenheiten zu berücksichtigen.

Im folgenden Abschnitt wird allgemein auf die Klassifizierung und Kennzeichnung von Schutzhandschuhen eingegangen. Der detaillierte Findungsprozess für das evaluierte Unternehmen wird etwas später aufgelistet.

1.3.3 Klassifizierung und Kennzeichnung von Schutzhandschuhen

Schutzhandschuhe müssen viele verschiedene Kriterien erfüllen, um im täglichen Umgang auch passend zu wirken.

Damit der passende Handschuh gefunden werden kann, muss zuerst auch klar herauszufinden sein, welche Eigenschaften ein Handschuh mit sich bringt.

Zu diesem Zweck müssen auch Einmalhandschuhe verschiedene Normen erfüllen und unterliegen Kennzeichnungen.

Schutzausrüstungen unterliegen vielen Normen und Regeln. Weiters gibt es eine Vielzahl an Richtlinien, die auch die Kennzeichnung der Produkte betrifft.

Es gibt auch eine Reihe an europäischen Normen und Richtlinien, die auf nationaler Ebene umgesetzt und angewandt werden müssen.

1.3.3.1 Norm EN 420

In der EN 420 werden allgemeine Anforderungen, wie zum Beispiel die Größenzuordnung oder Eigenschaften des Material, der Arbeitsschutzhandschuhe, sowie deren Kennzeichnung und Informationen und dazugehörige Prüfungen geregelt (7).

Nach dieser Norm müssen Schutzhandschuhe, die als persönliche Schutzausrüstung zugelassen sind, mit den folgenden Angaben gekennzeichnet sein (6, Pkt.3.1):

„Kennzeichnung von Schutzhandschuhen laut EN 420

- Hersteller*
- Artikelbezeichnung*
- Größenbezeichnung*
- CE-Kennzeichnung*
- Piktogramm (ab CE-Kategorie II)*
- Angabe zum Verfallsdatum (falls erforderlich)“*

In der EN 420 wird unter anderem auch beschrieben, wie Handschuhe gestaltet oder konfektioniert sein sollten und wie widerstandsfähig oder komfortabel die Schutzprodukte sein müssen (6,3.1).

Ist eine Kennzeichnung der Handschuhe im Hinblick auf die Produkteigenschaften nicht direkt auf dem Handschuh möglich, muss sie auf der Verpackung aufgedruckt werden (6,3.1).

1.3.3.2 CE-Kennzeichnung

Die CE-Kennzeichnung der persönlichen Schutzausrüstung ist ein Merkmal dafür, dass dieses Produkt als PSA geeignet ist und den europäischen Richtlinien entspricht (6).

Die Abkürzung der CE-Kennzeichnung, CE lässt sich mit Conformité, aber auch mit Communautés Européennes übersetzen. Sinngemäß wird dadurch die rechtliche Übereinstimmung eines Produktes innerhalb der EU definiert. Das CE-Zeichen ist ein Sicherheitskennzeichen (6,8).

Daraus lässt sich folgendes ableiten: Je größer die Gefährdung, desto höhere Anforderungen muss der Handschuh erfüllen (6).

„Abhängig vom jeweiligen Gefahrenpotential werden Gegenstände, die zur persönlichen Schutzausrüstung (PSA) zählen, nach der CE-Kennzeichnung in drei Kategorien unterteilt (6).“

Tabelle 1: Kategorien von Schutzhandschuhen. Aus (6, Pkt. 3.1)

Schutzkategorien	Schutzwirkung	Anwendungsbeispiele
Kategorie I	Schutz vor geringen Risiken	Reinigungsarbeiten mit milden Reinigungsmitteln Reparaturarbeiten Gartenarbeiten
Kategorie II	Schutz vor mittleren Risiken	Für mechanische Arbeiten
Kategorie III	Schutz vor hohen Risiken (irreversible Schäden und tödliche Gefahren)	Für den Umgang mit Chemikalien bei extremen Temperaturen

1.3.3.3 Piktogramme

Piktogramme bilden Informationen als bildliche oder stilistische Darstellung, Bildern oder Kennzeichen ab, um eine bestimmte Information universell darzustellen.

Piktogramme, die angeben, gegen welche Risiken der Handschuh schützt, müssen gut sichtbar auf dem Produkt oder auf der Verpackung abgebildet sein (6).

Sie dürfen nur angegeben werden, wenn der Handschuh die Mindestanforderungen der entsprechenden spezifischen Norm erfüllt. Erfüllt ein Handschuh gleich mehrere Normen, müssen alle relevanten Piktogramme angegeben werden (6).

Es gibt verschiedene Piktogramme, die auf der Verpackung der Handschuhe gut sichtbar angebracht werden müssen.

Es werden nun einige dieser Piktogramme beispielhaft aufgeführt.

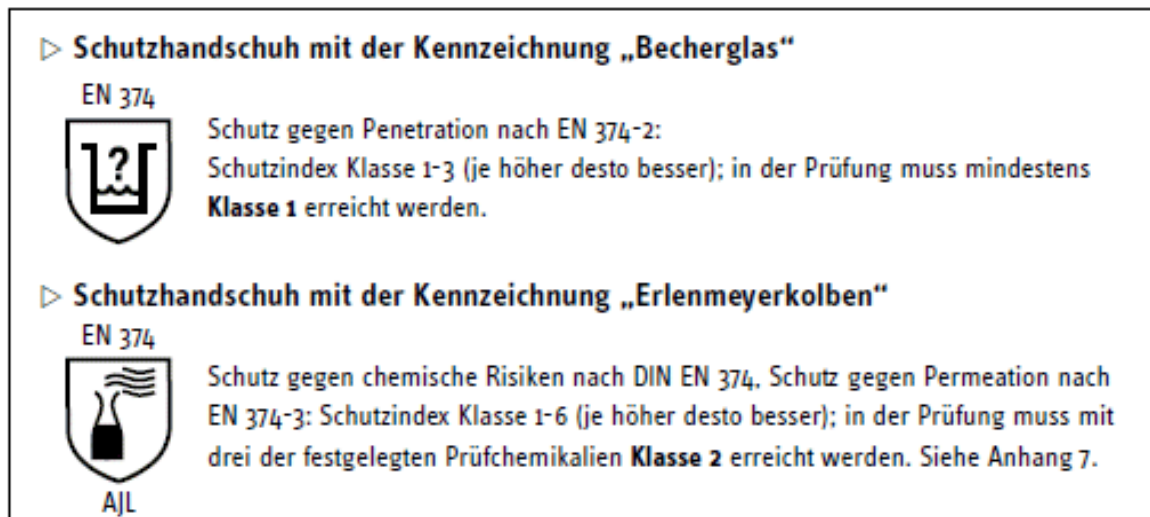


Abb.1: Piktogramm Schutzhandschuh. Aus: (9, Pkt. 4.3)



Abb. 2: Klassifizierung von Arbeitsschutzhandschuhen. Aus: (6, Pkt. 5)

1.4 Berufskrankheiten

Als Berufskrankheiten werden jene Krankheiten bezeichnet, die eine Schädigung der Gesundheit nach sich ziehen, die in kausalem Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit oder Berufsausübung stehen (10).

Die Liste der Berufskrankheiten ist klar definiert und findet sich in einem eigenen Anhang zum ASVG (11).

Sie sind im §177 des ASVG sowie in einer Liste als Anhang zum Allgemeinen Versicherungsgesetz (ASVG) angeführt (10,11).

„Durch eine Generalklausel stehen auch Krankheiten unter Versicherungsschutz, die nicht in dieser Liste enthalten sind: sie müssen nachweisbar berufsbedingt sein und durch schädigende Stoffe oder Strahlen hervorgerufen werden (10).“

Die Liste der Berufskrankheiten wird laufend erweitert, ergänzt oder abgeändert, da sich auch die Gefahren in der Arbeitswelt sowie die Erkenntnis über Auswirkungen und Belastungen laufend ändern (10).

Da die Liste bereits sehr umfangreich ist, und für diese Masterarbeit nicht unbedingt im Gesamten abgebildet werden muss, wird die Liste der Berufskrankheiten nicht in ihrer Gesamtheit abgebildet.

1.5 Arbeitsplatzevaluierung

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet für die Sicherheit und Gesundheit seiner Arbeitnehmer zu sorgen. Er ist angehalten bestehende Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen und aus den Ergebnissen Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen. Die Verpflichtung der Arbeitsplatzevaluierung ist durch das ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz und eine Reihe anderer Gesetze, wie das Mutterschutzgesetz oder die Verordnung persönlicher Schutzausrüstung (PSA-V), geregelt (1,5,12).

Eine ausführliche Evaluierung beinhaltet auch eine Erfassung möglicher psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.

Eine sogenannte Arbeitsplatzevaluierung, kurz Evaluierung genannt, setzt sich aus verschiedenen Gesichtspunkten und Prozessen zusammen.

Alle Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe sollten erfasst, Not- und Rettungsmaßnahmen aufgenommen und vor allem sollte auch der Arbeitnehmer als Person berücksichtigt werden (1).

1.6 Arbeitsstoffe und gefährliche Arbeitsstoffe

In dieser Arbeit geht es um die Anwendung einer Präventionsmaßnahme zum Schutz vor gefährlichen Arbeitsstoffen.

Die Begriffe Arbeitsstoffe und gefährliche Arbeitsstoffe sind gesetzlich festgelegt und werden in den folgenden Abschnitten genau erklärt und definiert (1).

Um eine Präventionsmaßnahme zu setzen müssen die wichtigsten Informationen zu den Arbeitsstoffen vorliegen.

Ein gutes Tool ist das Sicherheitsdatenblatt. Im Sicherheitsdatenblatt werden alle wichtigen Informationen eines Arbeitsmittels zusammengefasst. Es listet eine genaue Darstellung über die Inhaltsstoffe, Gefahren, Präventionsmittel und Erste Hilfe Maßnahmen im Notfall auf (13,14).

1.6.1 Arbeitsstoffe

Im § 2 Abs. 6 ASchG ist die Definition des Arbeitsstoffes wie folgt geregelt (1, §2):

„§2. (6) Arbeitsstoffe im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Stoffe, Gemische (Zubereitungen) und biologischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden. Als „Verwenden“ gilt auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern. (vom 17.09.2015)“

1.6.2 Gefährliche Arbeitsstoffe

Gefährliche Arbeitsstoffe werden im ASchG §41 wie folgt definiert (1, §41):

„§ 40. (1) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung gemäß § 41 ergeben hat, daß es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Gruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Arbeitnehmer handelt. Soweit im Folgenden Gefahrenklassen oder -kategorien genannt sind, sind diese im Sinne der Kriterien nach Anhang I Teil 2 und 3 der

Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 (CLP-Verordnung) zu verstehen, auch wenn der Arbeitsstoff nicht aufgrund dieser Verordnung eingestuft ist. (vom 17.09.2015)“

1.6.3 Sicherheitsdatenblätter

„Das Sicherheitsdatenblatt ist die Grundlage der Arbeitsstoffevaluierung (ASchG § 41) (1,14)“

Sicherheitsdatenblätter sind ein wirksames Instrument, um Inhaltsangaben und Informationen zu einem Stoff, Gemisch oder eine Chemikalie zu erhalten.

„Ein Sicherheitsdatenblatt muss vom Lieferanten oder Hersteller eines Stoffes, nach Artikel 31 der REACH-VO für

- *alle gefährlichen Stoffe und Gemische sowie*
- *für PBT- und vPvB-Stoffe² sowie Gemische mit solchen Stoffen über 0,1 Gew*
erstellt werden (13).“

Als Lieferanten werden Hersteller, Importeure, nachgeschaltete Anwender und Händler bezeichnet.

Die Sicherheitsdatenblätter liegen in elektronischer oder in schriftlicher Form vor. Sie werden dem Anwender in der Amtssprache des jeweiligen Landes kostenlos zur Verfügung gestellt (13).

Das Sicherheitsdatenblatt muss so formuliert sein, dass der Anwender in der Lage ist, erforderliche Maßnahmen für die Sicherheit am Arbeitsplatz, zum Schutz der Gesundheit sowie zum Schutz der Umwelt zu ergreifen (13).

Das Sicherheitsdatenblatt hat 16 verbindliche Gliederungen bzw. Unterpunkte zu beinhalten (13).

Um einen besseren Überblick über den Aufbau eines Sicherheitsdatenblattes zu bekommen, werden im Folgenden nur die 16 Gliederungen aufgelistet.

Auf die Unterpunkte wird jedoch nicht näher eingegangen.

1. Bezeichnung des Stoffes bzw. des Gemisches und des Unternehmens
2. Mögliche Gefahren
3. Zusammensetzung/Angaben zu Bestandteilen
4. Erste-Hilfe-Maßnahmen
5. Maßnahmen zur Brandbekämpfung
6. Maßnahmen bei unbeabsichtigter Freisetzung
7. Handhabung und Lagerung
8. Begrenzung und Überwachung der Exposition/persönlicher Schutzausrüstung
9. Physikalische und chemische Eigenschaften
10. Stabilität und Reaktivität
11. toxikologische Angaben
12. Umweltbezogene Angaben
13. Hinweise zur Entsorgung
14. Angaben zum Transport
15. Rechtsvorschriften
16. sonstige Angaben

Abb.3: Gliederung eines Sicherheitsdatenblattes. Aus: (13)

Die Einstufung eines Stoffes oder Gemisches erfolgt nach der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 (GHS) in Gefahrenklassen und Gefahrenkategorien (14,15).

Beispielhaft angeführt (14):

„Gefahrenklasse	<i>entzündbare Flüssigkeiten</i>
Gefahrenkategorie	<i>Kategorie 3“</i>

Diese Einteilung hilft bei der Beurteilung des Stoffes hinsichtlich des Gefährdungspotenzials.

In den Sicherheitsdatenblättern finden sich weitere Kennzeichnungselemente wie die Gefahrensymbole, Gefahrenhinweise, H-Sätze und P-Sätze (13,14,18,19).

Die H-Sätze auch Hazard-Statements oder Gefahrenhinweise lösen die R-Sätze ab (13,14,18,19).

Aufgrund der H-Sätze kann oft schon eine erste Einschätzung getroffen werden, welche Rechtsvorschriften für diesen Stoff zusätzlich relevant sein können (13,14,18,19).

Die P-Sätze stehen für Prävention und beinhalten Sicherheitshinweise (13,14,18,19).

1.7 Das evaluierte Unternehmen

Die Forschungsfrage lautet „Auswirkungen der Einführung und praktischen Anwendung einer Präventionsmaßnahme zum Schutz der Hände vor gefährlichen Arbeitsstoffen“.

Eine Untersuchung zur Akzeptanz der Maßnahme und hinsichtlich des Hautzustandes der Betroffenen.

Das Unternehmen, in dem die Präventionsmaßnahme erfolgt, ist ein Teil eines internationalen Konzerns.

Die Firma Tyrolia ist Weltmarktführer im alpinen Skibindungssektor (16). Im Produktionsbetrieb in Schwechat, Niederösterreich, werden Einzelteile für Skibindungen hergestellt (16).

Vom Design bis zur Produktion der fertigen Einzelteile einer Bindung ist es ein langer Weg mit vielen Prozessen.

Mit 1. Jänner 2013 trat eine Novelle zum ASchG in Kraft (1). In dieser Novelle wird klargestellt, dass unter Gefahren neben physischen auch psychischen Belastungen gemeint sind (1).

Im Rahmen der Novelle zum ASchG wurde eine ausführliche Arbeitsplatzevaluierung nicht nur in Bezug auf die Evaluierung auf psychische Belastungen durchgeführt, sondern auch auf die physischen Belastungen (1).

Die Evaluierung wurde mittels eines standardisierten Fragebogens SGA-Fragebogen (Der Leitfaden zum Screening Gesundes Arbeiten), welcher vom Arbeitsinspektorat

auch genehmigt war, durchgeführt (17). Dieses Werkzeug beinhaltet auch ein ausführliches Beobachtungsinterview (17). Im speziellen wird auf die Abteilung Druckerei eingegangen.

In dieser Abteilung werden Skibindungsteile aus Kunststoff von Industrierobotern bedruckt.

In dieser Produktionsstätte werden Tampon Druckmaschinen verwendet. Die Maschinen werden elektropneumatisch gesteuert und beinhalten ein geschlossenes Farbsystem. Tampon Druckmaschinen funktionieren weitgehend vollautomatisch.

Das Tampondruckverfahren wird sehr gerne bei Kunststoffteilen, die bedruckt werden sollen, verwendet. Da die zu bedruckenden Teile nicht eben sind, passt sich der Druckkopf, welcher aus Silikonkautschuk besteht, der Oberfläche an.

Die Farbe befindet sich in einem sogenannten Farbtopf. Dieser Farbtopf enthält eine Farbsorte, die je nach Außentemperatur zwischen einem Tag und 8 Stunden in dem Behälter belassen werden kann.

Dieser Farbtopf wird von der Maschine automatisch über ein Klischee gezogen. Das Klischee ist der Träger des Druckmotivs. Ein Klischee besteht zumeist aus Metall, zum Beispiel Stahl oder Chrom, oder aus Kunststoff und enthält Vertiefungen, die das Muster als Negativ abbildet.

Sobald die Farbe auf dem Klischee aufgebracht wurde, zieht der Farbtopf mit dem integrierten Rakelmesser die Farbe wieder ab.

Ist eine Druckserie abgeschlossen oder wird eine andere Farbsorte gebraucht, muss der Farbtopf zunächst ausgebaut und in einer Reinigungsmaschine gesäubert werden. Nachdem der Topf aus der Reinigungsmaschine kommt, muss er von Hand von den restlichen Beständen des Reinigungsmittels befreit werden.

Bei diesen zwei Schritten sollten die Mitarbeiter bereits die Einmalhandschuhe tragen, um nicht mit Lackresten oder Resten des Reinigungsmittels in Kontakt zu kommen.

Danach muss von Hand aus einem großen Farbgebinde eine kleinere Portion gewünschter Farbe mit einem Verdünner oder Härter vermischt werden und danach in den gereinigten Farbtopf eingebracht werden.

Auch bei diesen zwei Schritten besteht eine große Wahrscheinlichkeit, dass die Hände mit Lack und Farbe in Kontakt kommen und verunreinigt werden.

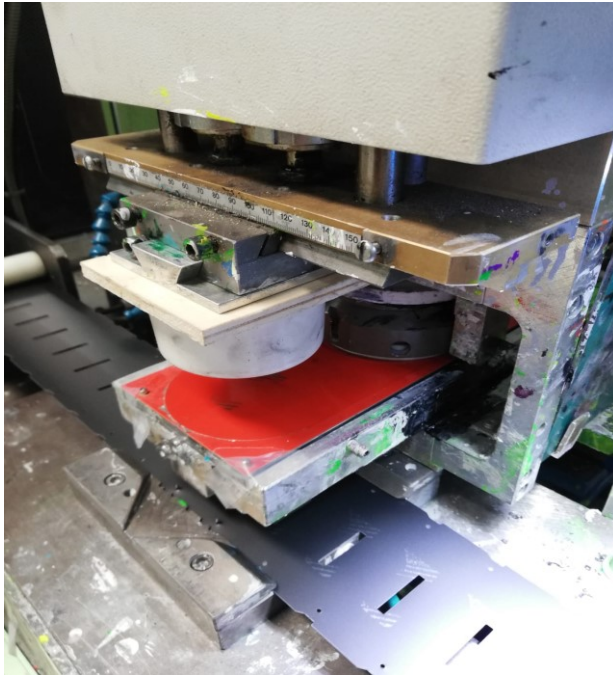


Abb. 4: Tampon (weiß) mit Farbtopf, Tampon Druckmaschine Fa. Tyrolia ® ©
Foto mit freundlicher Genehmigung der Fa. Tyrolia

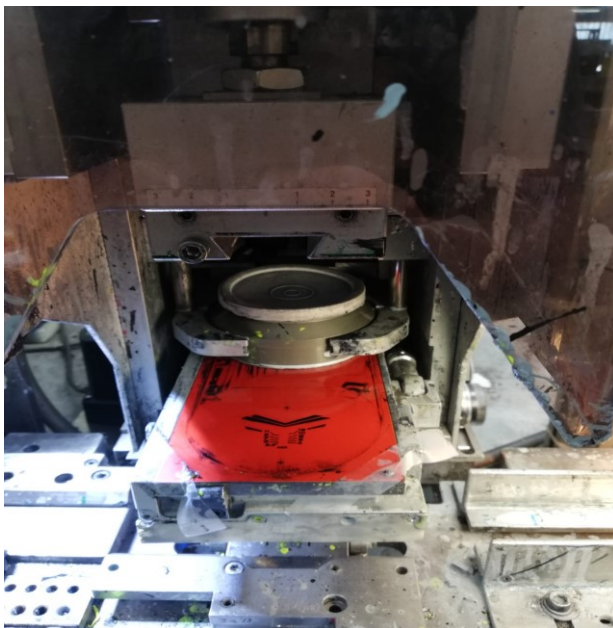


Abb. 5: Farbtopf (hellgrau/weiß) und Klischee (rot), Tampon Druckmaschine, Fa Tyrolia ® ©
Foto mit freundlicher Genehmigung der Fa. Tyrolia

Der SGA-Fragebogen ist ein standardisierter Fragebogen, der - wie oben erwähnt - einen Beobachtungsteil im Sinne eines Beobachtungsinterviews enthält (17).

Bei der Arbeitsplatzevaluierung wurde während des Interviews beobachtet, dass die Mitarbeiter beim Hantieren mit den Lacken keine Schutzhandschuhe trugen.

Bei dem Arbeitsschritt des Lack Einfüllens, kamen die Mitarbeiter so immer wieder mit dem Lack in Berührung. So kam es zur Verschmutzung der Hände mit Lackbestandteilen. Weiters zeigte sich auch bei der Beobachtung und im Rahmen des Interviews, dass bei den Reinigungsarbeiten keine Handschuhe vorhanden bzw. genutzt wurden.

Aus dieser Evaluierung heraus wurde nun das Fehlen einer passenden PSA festgestellt und Einmalhandschuhe im Arbeitsprozess eingeführt.

Der Prozess der Umsetzung dieser Maßnahme soll in dieser Arbeit evaluiert werden.

1.7.1 Arbeitsstoffe und gefährliche Arbeitsstoffe im evaluierten Betrieb

Die Definition von gefährlichen Arbeitsstoffen wurde bereits im Kapitel 1.6.2 behandelt. In der Definition der gefährlichen Arbeitsstoffe werden alle gesundheitsgefährlichen und entzündlichen Stoffe integriert (1, §41).

In der Abteilung Druckerei werden verschiedene Stoffe und Gemische in Form von Härtern, Verdünnungsmitteln, Lacken und Reinigungsmitteln verwendet.

Diese Stoffe, beziehungsweise Stoffgemische, haben die unterschiedlichsten chemischen Zusammensetzungen, auf die nun näher eingegangen wird.

Im Folgenden werden einige der verwendeten Arbeitsstoffe der Abteilung Druckerei exemplarisch aufgelistet.

Es ist sehr wichtig die Einzelbestandteile zu kennen, da nur so gewährleistet werden kann, die richtige Gefährdungseinschätzung und die passenden Präventionsmaßnahmen zu setzen.

Im Detail werden bei einzelnen Inhaltsstoffen nur die zur Beantwortung der Forschungsfrage relevanten Angaben des Sicherheitsdatenblattes aufgelistet.

Aufgrund des Umfanges aller Sicherheitsdatenblätter, der verwendeten Arbeitsstoffe der Abteilung Druckerei, werden diese nicht im Detail und im Gesamtinhalt dargestellt.

Im Rahmen der Masterarbeit wurden von der Autorin wichtige Abschnitte und Teile der Sicherheitsdatenblätter beleuchtet. Die angeführten Teile sollen so den Zusammenhang der Präventivmaßnahme und die von den Stoffen ausgehenden Gefahren in besseren Zusammenhang stellen:

**„Gemisch – Printcolor® – Härter
Auszug aus dem Sicherheitsdatenblatt**

Druckfarbzubehörstoffe

Gefahrenbestimmende Komponenten und Inhaltsstoffe

Hexamethylen-1,6-diisocyanat homopolymer

n-Butylacetat

Hexamethylen-1,6-diisocyanat

Gefahrenhinweise

H226 Flüssigkeit und Dampf entzündbar

H317 kann allergische Hautreaktionen verursachen

Sicherheitshinweise

P280 Schutzhandschuhe/Augenschutz tragen

P210 vor Hitze, Funken, offener Flamme, heißen Oberflächen fernhalten

Persönliche Schutzausrüstung – Handschutz

Das Handschuhmaterial des Schutzhandschuhes muss undurchlässig und beständig gegen das Produkt sein.

Aufgrund fehlender Tests kann keine Empfehlung zum Handschuhmaterial für das Produkt abgegeben werden.

Da das Gemisch eine Zubereitung aus mehreren Stoffen darstellt, ist die Beständigkeit von Handschuhmaterialien nicht voraussehbar und muss deshalb vor dem Einsatz überprüft werden.

Gemisch – Printcolor® – Lack Serie 752

Gefahrenbestimmende Komponenten und Inhaltsstoffe

Cyclohexanon

2-Ethoxy-1-methylethylacetat

2-Methoxy-1-methylethylacetat

4-Hydroxy-4-methyl-pentan-2-on

Gamma-Butyrolacton

Dipropylendiglykoldibenzoat

Gefahrenhinweise

R10 Entzündlich

R36 reizt die Augen

Sicherheitshinweise

S24 Kontakt mit der Haut vermeiden

S23 Dampf/Aerosol nicht einatmen

Persönliche Schutzausrüstung – Handschutz

Schutzausrüstung tragen

Das Handschuhmaterial des Schutzhandschuhes muss undurchlässig und beständig gegen das Produkt sein.

Aufgrund fehlender Tests kann keine Empfehlung zum Handschuhmaterial für das Produkt abgegeben werden.

Da das Gemisch eine Zubereitung aus mehreren Stoffen darstellt, ist die Beständigkeit von Handschuhmaterialien nicht voraussehbar und muss deshalb vor dem Einsatz überprüft werden. Für den Dauerkontakt von max. 15 Minuten sind Handschuhe aus Butylkautschuk geeignet (35)“.

„Gemisch – Marabu ® – Lack

Tampondruckfarbe (Lasurblau, Schwarz, Rot, Weiß, Silber)

Gefahrenbestimmende Komponenten und Inhaltsstoffe

2-Methoxy-1-Methylethylacetat

Gamma-Butyrolacton

Cyclohexanon

Lösungsmittelnaphtha (Erdöl), leicht Aromatisch)

2-Methoxy-1-Propylacetat

Gefahrenhinweise

R10 entzündlich

R36 reizt die Augen

Sicherheitshinweise

S25 Berührung mit den Augen vermeiden

Persönliche Schutzausrüstung – Handschutz

Geeignet ist ein nach EN 374 geprüfter Chemikalienschutzhandschuh. Der Schutzhandschuh sollte in jedem Fall auf seine arbeitsplatzspezifische Eignung (Beständigkeit, Produktverträglichkeit, Antistatik) geprüft werden.

Geeignetes Material: LLDPE

Den Arbeitsvorgang so gestalten, dass nicht ständig Handschuhe getragen werden müssen (36).“

1.7.2 Einführung der Persönlichen Schutzausrüstung im Unternehmen, Abteilung Druckerei

Wie bereits unter Punkt 1.7 beschrieben, wurde im Rahmen eines umfangreichen Arbeitsplatzevaluierungsprojektes auch die Abteilung Druckerei des beschriebenen Unternehmens evaluiert.

Bei dieser Evaluierung wurde festgestellt, dass zu wenige, teilweise gar keine oder nicht geeignete Handschuhe zur Verfügung standen.

Aus diesem Missstand heraus wurde gemeinsam mit dem Arbeitsmediziner, der Sicherheitsfachkraft und dem Abteilungsleiter beschlossen, eine geeignete persönliche Schutzausrüstung für die Hände der Mitarbeiter zu finden.

1.7.2.1 Beschreibung des Einführungsprozesses

Nach dem der Entschluss zur Einführung einer neuen persönlichen Schutzausrüstung der Hände für die Mitarbeiter beschlossen wurde, gab es zunächst einige Gespräche mit dem Abteilungsleiter der Druckerei, der Sicherheitsfachkraft und dem Arbeitsmediziner.

In diesen Vorgesprächen wurden zunächst wichtige Informationen, vor allem in Bezug auf die verwendeten Arbeitsstoffe und Arbeitsmittel, eingeholt.

Weiters wurden die Tragezeiten der PSA berechnet bzw. im groben Rahmen festgestellt.

Nachdem die wichtigsten chemischen Zusammensetzungen der Arbeitsstoffe festgestellt wurden und die Tragezeiten berechnet waren, wurde nach geeigneten Schutzhandschuhen gesucht.

In der Kleingruppe mit den bereits oben genannten Teilnehmern (Abteilungsleiter, Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner), entschloss man sich zur Verwendung von Einmalhandschuhen.

Es wurden nun zwei verschiedene Arten von Einmalhandschuhen ausgewählt und diese in jeweils 3 verschiedenen Größen angeboten.

Die eine Art der Handschuhe waren puderfreie Latexhandschuhe, die andere Gruppe Handschuhe aus blaugefärbtem Nitril.

Bevor die Handschuhe an die Mitarbeiter ausgegeben wurden, wurden die Mitarbeiter in zwei kurz aufeinander folgenden Terminen in einer kleinen Gruppenversammlung zu je ca. 8 Personen, über die kommende Einführung der neuen Handschuhe informiert.

Bei dieser Einführungsveranstaltung konnten die Mitarbeiter auch schon die Handschuhe probieren, anschauen und kennenlernen.

Bei dieser Versammlung hatten die Mitarbeiter auch die Möglichkeit, bereits im Vorfeld Fragen in Bezug auf die Handschuhe zu stellen.

Nach dem die Mitarbeiter nun über die Einführung informiert waren, wurden die Handschuhe über den Schichtleiter der jeweiligen Schicht zur Probe ausgegeben.

Die Einführungsphase von 4 - 6 Wochen wurde vom Abteilungsleiter, der Sicherheitsfachkraft und dem Arbeitsmediziner begleitet.

Es wurden immer wieder kurze Gespräche mit den einzelnen Mitarbeitern über die Einmalhandschuhe geführt. Dabei wurde der Tragekomfort, die Auswahl der Größe und die praktische Anwendung, aber auch die taktilen Eigenschaften der Handschuhe abgefragt.

Die Mitarbeiter konnten so selbst auch mitentscheiden, welches das beste Produkt für ihre tägliche Arbeit ist.

1.7.2.2 Einmalhandschuhe – PSA – Druckerei

Die Mitarbeiter entschlossen sich nach der Einführungsphase für einen puderfreien Nitrilhandschuh der Firma Sempermed ®.

Im Folgenden wird kurz auf diesen Handschuh eingegangen.

Wie bereits im Kapitel 1.3.3 Klassifizierung von Handschuhen, kann man auch auf dieser Packung des Einmalhandschuhes verschiedene Kennzeichnungen und Piktogramme ablesen.

Produkt:

Semper guard, Nitrile powder free, Xpert ® ©

Auf der Verpackung finden sich die CE Kennzeichnung CE 0321 und die Euronorm EN 374 Kennzeichnung (20,21). Weiters finden sich Angaben über die Größe des Handschuhes (20,21).

Die Kennzeichnung EN 374-2 (2003), gibt einen Schutz gegenüber einigen Chemikalien an (20,21,34). In der EN 374-3 findet sich die Permeationsprüfung (20,21,34).

Zusätzlich ist auf der Packung auch der Hinweis des Einmalgebrauches mit der Aufschrift „*single use only*“ vermerkt (20,21,34).

Die genaue Produktbeschreibung der Einmalhandschuhe incl. der Chemikalienpermeationsliste finden sich detailliert auf der homepage Seite der Firma Sempermed aufgelistet (34).



Abb. 6: Foto der im Betrieb verwendeten Einmalhandschuhe der Fa. Sempermed, Einmalhandschuhe semperguard, nitrile powder free



Abb. 7: Foto der im Betrieb verwendeten Einmalhandschuhe der Fa. Sempermed, Einmalhandschuhe semperguard, nitrile powder free

1.8 Allgemeine Wichtigkeit der PSA

Bezugnehmend auf die Masterthese lässt sich nun deutlich klarer die Wichtigkeit der persönlichen Schutzausrüstung ableiten.

Um eine Präventionsmaßnahme zu setzen braucht es zunächst die Notwendigkeit.

Die Notwendigkeit ergibt sich aus der Tatsache, dass mit gefährlichen oder potentiell gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen hantiert wird. Um sich das ins Bewusstsein zu rufen, ist es nicht nur scheinbar, sondern offensichtlich, dass es auch einen gesetzlichen Auftrag gibt, der erfüllt werden sollte. Ohne den gesetzlichen Auftrag wird, wie in diesem Fall, das Fehlen der PSA nicht wahrgenommen.

Unter diesem Gesichtspunkt ist es sinnvoll einen rechtlichen Rahmen zu bekommen, in dem man sich bewegen kann. Auf Basis eines einfachen Arbeitsmittels wie einem Einmalhandschuh, lässt sich nun gut eine Schleife vom rechtlichen Rahmen über die Sinnhaftigkeit einer Präventionsmaßnahme bis hin zur praktischen Einführung einer solchen legen. Die Berufskrankheiten bilden einen weiteren Hinweis darauf, dass es immer besser ist, eine Präventionsmaßnahme zu setzen, als auf den Eintritt einer Schädigung zu warten.

1.9 Relevanz des Forschungsprojektes

Es reicht nun nicht nur durch eine Evaluierung eine Verbesserungsmaßnahme zu erkennen. Eine Maßnahme sollte umgesetzt und auch akzeptiert werden.

Wie im Kapitel 1.8 schon angesprochen, ist es auch wichtig die Sinnhaftigkeit einer Maßnahme zu erkennen. Vor allem sollten die Personen, die eine solche Präventionsmaßnahme, wie in diesem Fall die Einmalhandschuhe, erhalten, selbst auch die Möglichkeit bekommen, den Sinn dieser Maßnahme zu erkennen.

Ohne systematisches Vorgehen werden manch gut gemeinte Aktionen nicht zum Ziel führen.

Eine geordnete Arbeitsplatzanalyse bringt wertvolle Informationen über die Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe. Mit diesem Instrument können so geeignete Maßnahmen zu Gesundheitsförderung gesetzt werden.

In unserem Fall wurde durch eine gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung der Grundstein zu einer Präventionsmaßnahme mit der Einführung einer geeigneten Schutzausrüstung vollzogen.

Ob die nun eingeführten Maßnahmen auch den gewünschten Effekt bringt und ob sie überhaupt, so wie im Vorfeld erwartet, einen Einfluss auf den Mitarbeiter und dessen Gesundheit haben, wird sich nur durch eine Nachevaluierung feststellen lassen.

Ein Nachevaluierung wurde in diesem Betrieb mittels semistrukturierter Interviews durchgeführt.

Aus diesem Grund ist es wichtig, die praktischen Sachverhalte auch methodisch und wissenschaftlich aufzuarbeiten.

2 Material und Methoden

Im folgenden Abschnitt wird nun auf die Methodik, wie die qualitative Forschungsmethode und die Durchführung der Nachevaluierung sowie die wissenschaftliche Aufbereitung eingegangen.

2.1 Qualitative Forschungsmethode

In dieser Masterarbeit wurde eine qualitative Forschungsmethode angewandt.

Im Zentrum des Interesses einer qualitativen Forschungsmethode steht der Mensch bzw. der betroffene Mitarbeiter. Die qualitative Forschung ist sehr an dem Alltagsgeschehen und an dem täglichen Handeln orientiert (29).

Die Annahme besteht darin, dass die befragte Person Experte auf ihrem, dem zu explorierenden, Gebiet ist. Daraus ergibt sich zwangsläufig eine subjektive Darstellung.

Mit Hilfe von qualitativen Forschungsmethoden können sehr realitätsnahe Daten erhoben werden. Die Anwendung wird in der natürlichen Umgebung und nicht im Labor durchgeführt (23).

In Bereichen, in denen individuelle Meinungen und Eindrücke benötigt werden, eine Ursachenforschung angestrebt wird oder nach Verbesserungsvorschlägen gesucht wird, ist die Anwendung einer qualitativen Forschungsmethode Mittel der Wahl (23).

Die Nachteile einer qualitativen Erhebung liegen mit Sicherheit in der oft mangelnden Objektivität und im hohen Kosten- und Zeitaufwand (23).

Weiters sind die untersuchten Fälle nicht immer repräsentativ und mögliche Interpretationen lassen sich kaum kontrollieren (23).

Die Datenauswertung kann sich auch als sehr aufwendig gestalten.

Als Gütekriterium steht am ehesten die Validität im Focus (23).

Eines der sogenannten Hauptgütekriterien für Messinstrumente ist die Validität, diese bezeichnet die Gültigkeit einer Messung (23).

Sie ist ein Maß dafür, ob die bei einer Messung produzierten Informationen die zu messende Größe oder Information repräsentieren.

Das heißt, wurde das gemessen, was gemessen werden sollte. Denn nur dann können Daten sinnvoll interpretiert werden (23).

Die Anwendung der Validität bei der qualitativen Forschung sollte jedoch auch kritisch gesehen werden. Da bei der Erhebung der Daten auch subjektive Sichtweisen und Informationen erhoben werden (23).

Beispiele für qualitative Forschungsmethoden sind Interviews, Beobachtungen oder Literaturrecherchen (23, 29).

Aus den oben angeführten Gründen, wie beispielsweise Meinungen und Eindrücke der Personen zu erheben, wurde in dieser Arbeit ein semistrukturiertes Interview als qualitative Forschungsmethode herangezogen.

Fakten	Erklärung: Qualitative Forschung
Was?	Qualitative Forschung ist die Erhebung nicht-standardisierter Daten und deren Analyse mit speziellen, nicht statistischen Verfahren.
Warum?	Qualitative Forschung wird bei komplexen Zusammenhängen eingesetzt, wenn wenig Vorwissen besteht oder wenn man tiefe Einblicke über einen Forschungsgegenstand gewinnen möchte.
Ablauf?	Zirkulärer Ablauf: • Auswahl der qualitativen Forschungsmethode • Auswahl der Personen • Datenerhebung • Datenanalyse in der qualitativen Forschung
Qualitative Methoden	Interview, Gruppendiskussion, Beobachtung, qualitative Inhaltsanalyse, qualitatives Experiment, Einzelfallstudie
Vorteile der qualitativen Forschung	+ Generieren von neuem Wissen + kleine Stichprobe ausreichend + subjektive, detaillierte, anschauliche Antworten

Abb. 8: Die wichtigsten Fakten zur qualitativen Forschung. Aus: (23)

Wie aus der Zusammenfassung abzulesen ist, stellt die qualitative Forschung einen zirkulär ablaufenden Prozess dar (23).

Wichtig ist es, nach der Auswahl der Forschungsmethode, einige wesentliche Schritte zu befolgen. Das Ziel ist es, aus einer Problemstellung über eine Hypothesengenerierung zu einem Ergebnis zu kommen.

Nach der Auswahl der Methode, wird als nächster Schritt die Auswahl der Personen und die Datenerhebung durchgeführt (23). Die Auswahl der Personen erfolgt zumeist über eine Stichprobe (23).

Zur Datenerhebung verwendet man Interviews oder Gruppendiskussionen (23). In dieser Masterarbeit wurde das semistrukturierte Interview als qualitative Methode ausgewählt.

2.2 Semistrukturierte Interviews

Es wurden semistrukturierte Interviews geführt. Bei einem semistrukturierten Interview werden Fragen bereits vorformuliert und vorbereitet (22). Jeder Teilnehmer erhält die gleichen offenen Fragen gestellt. Die Themenbereiche werden vorgegeben, jedoch besteht die Möglichkeit auch andere Themen im Interview aufzunehmen, da es sich um offene Fragen handelt (22). Es handelt sich hierbei um eine mündliche Befragung von Einzelpersonen. Diese Interviews wurden audioaufgezeichnet und im Anschluss auch transkribiert.

Bei teilstrukturierten Interviews bedient man sich eines Interviewleitfadens, der die Fragen, nicht aber die Antwortmöglichkeiten vorgibt. In einer strukturierteren Form müssen zumindest alle Fragen des Leitfadens gestellt werden (22).

2.3 Semistrukturierte Interviews im evaluierten Betrieb und Datenerhebung

Im untersuchten Betrieb wurden semistrukturierte Interviews durchgeführt. Es wurden prinzipiell allen Mitarbeitern die gleichen Fragen gestellt, allerdings kam es in einigen wenigen Fällen zu didaktischen Zusatzfragen, die die Einzelfrage näher beschreiben. Im Folgenden wird näher auf den Interviewguide eingegangen.

Es wird der Inhalt und die Dauer sowie die Rekrutierung der Interviewpartner beschrieben.

In der zu evaluierenden Abteilung der Druckerei dieses Betriebes arbeiten 16 Personen, wobei in dieser Zahl auch der Abteilungsleiter sowie dessen Stellvertreter eingerechnet sind. Der Abteilungsleiter und dessen Stellvertreter wurden aus den Interviews ausgeschlossen, da sie nicht im täglichen Regelbetrieb an den Tampondruckmaschinen arbeiten.

Weiters wurden weitere 3 MA ausgeschlossen, die erst nach der Einführung der Einmalhandschuhe angestellt wurden.

Insgesamt wurden den Personen 9 Fragen im Rahmen eines audioaufgezeichneten Interviews gestellt.

2.3.1 Rekrutierung

Die Rekrutierung der Mitarbeiter erfolgte im Konsens mit dem Abteilungsleiter der Druckerei.

In dieser Abteilung sind 16 Mitarbeiter beschäftigt. Es gibt 11 Arbeiter und 1 Hilfsarbeiter sowie 2 Einsteller. Der Abteilungsleiter sowie dessen Stellvertreter werden auch dieser Abteilung zugerechnet, so dass sich eine Gesamtzahl von 16 ergibt.

Bei der Rekrutierung wurden alle Mitarbeiter, außer dem Abteilungsleiter und dem Stellvertreter ausgesucht, da diese Gruppe die gleiche Tätigkeit durchführt. Die Anzahl der Personen ergibt sich aus der Größe der Abteilung und der Gesamtanzahl der Mitarbeiter.

Alle Befragten sind Männer. Dieser Umstand entstand aus dem Fehlen von Frauen in dieser Abteilung.

Einschlusskriterien sind, dass die MA volljährig, mündig und einwilligungsfähig sind. Als Ausschlusskriterium wurde das Einstellungsdatum in der Firma gewählt; lag das Eintrittsdatum in die Firma zeitlich nach der Einführung der Einmalhandschuhe, so wurden diese Mitarbeiter nicht zum Interview zugelassen. Daraus ergab sich eine Interviewzahl von 11.

2.3.2 Inhaltliche Zusammensetzung des Interviews

Die Mitarbeiter wurden im Vorfeld genau über die Masterarbeit und die Durchführung von Interviews informiert. Auf Datenschutz und Anonymität wurde großen Wert gelegt. Die Interviews wurden anonymisiert durchgeführt.

Zusätzlich wurde das Einverständnis der Befragten eingeholt, die erhobenen Daten in anonymisierter Weise weiterzuverarbeiten.

Zur genaueren Verifizierung wurde das Alter, das Geschlecht und die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses abgefragt.

Mit den Fragen wurden die Zufriedenheit der Mitarbeiter insgesamt und mit den Einmalhandschuhen sowie mögliche Auffälligkeiten des Hautzustandes als auch die Motivation zum Tragen der Handschuhe abgefragt.

Beispielhaft angeführt.:

Frage 4: Welche Unterschiede sind Ihnen aufgefallen, seitdem sie die Handschuhe zur Verfügung haben?

Frage 5: Haben sie Veränderungen an Ihrer Haut (an Ihren Händen) festgestellt, auch im Vergleich vor und nach der Handschuheinführung; wenn ja welche?

Vorher:

Nachher:

Die weiteren Fragen mit genauer Auflistung finden sich im Anhang.

2.3.3 Dauer des Interviews

Die Interviewdauer lag im Durchschnitt bei 10 Minuten, wobei die Länge der Interviews insgesamt sehr ähnlich war. Das kürzeste Interview dauerte mindestens 8 Minuten und das längste Interview lag bei maximal 15 Minuten. Die divergierende Dauer wurde hauptsächlich durch die teilweise mangelhaften Deutschkenntnisse der MA verursacht.

Insgesamt konnten sich die Mitarbeiter, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, aber sehr gut artikulieren und aussagekräftige Interviews durchführen.

2.3.4 Aufzeichnungen der Interviews

Die Interviews wurden mittels Buchstaben und Nummern anonymisiert und codiert.

Wie z.B. P1, P2

Die Interviews wurden audio-aufgezeichnet und im Anschluss transkribiert und danach einer Analyse unterzogen.

Bei der Transkription wurde darauf geachtet, das Gehörte genau und wörtlich wiederzugeben.

Wurden nonverbale Äußerungen getätigt wurden diese nur dann transkribiert, wenn sie inhaltlich von Relevanz waren.

2.4 Analyse der Interviews

Nachdem die Interviews transkribiert waren, wurden sie mittels Grounded-Theory-Analyse-Methode ausgewertet.

2.4.1 Grounded-Theory-Analyse-Methode

„Ziel der Grounded-Theory-Analyse ist die Entwicklung einer in den Daten gegründeten bzw. verankerten (grounded) Theorie. In dieser Analyse-methode werden sukzessive Kategorien gebildet und miteinander in Beziehung gesetzt und so letztlich zu einer Theorie verdichtet (24).“ Prof. Dr. Günter Mey, Rubina Vock & Paul Sebastian Ruppel

Die Grounded-Theory-Analyse-Methode wurde in den 1960er Jahren von Glaser und Strauss erarbeitet und später noch weiterentwickelt.

In den qualitativen Forschungsbereichen wird die Grounded-Theorie-Analyse-Methode gerne und häufig angewandt, da sie eine sehr große Offenheit dem Forschungsthema gegenüber zulässt und die Bildung von Theorien erlaubt (24).

Der Analyseprozess kann in 3 Ablaufstadien untergliedert werden.

Im ersten Schritt das offene Kodieren, danach folgt das axiale Kodieren und im letzten Schritt das selektive Kodieren (24).

1. offenes Kodieren

Im ersten Schritt der Analyse nach der Grounded-Theory-Analyse-Methode wird offen kodiert. Das bedeutet, dass der Text keinem fertigen Categorieschema unterworfen wird, sondern der Inhalt analytisch aufgebrochen wird. Auf diese Weise können Codes aus dem Text entwickelt werden und Konzepte erstellt werden (25).

Um Codes herauszuarbeiten oder Konzepte zu erstellen, gibt es hier die Möglichkeit mit systematisch theoriegenerierenden „W-Fragen“ zu arbeiten (24).

Als Beispielfragen könnten folgende Fragen zu Anwendung kommen (24):

„Was – um welches Phänomen geht es?

Wer – welche Akteure sind beteiligt / welche Rollen nehmen sie ein bzw. werden ihnen zugewiesen?

Wie – welche Aspekte des Phänomens werden behandelt (welche werden ausgespart) (24)?“

Als Indikator für ein Phänomen kann jede Textstelle herangezogen werden und als solche betrachtet werden (25).

2. Axiales Kodieren

Beim axialen Kodieren werden nun als zweiter Schritt bereits vorhandene Codes differenziert, ähnliche Codes identifiziert und dann in gleiche Cluster zusammengefasst. Es werden Kategorien auch weiterentwickelt und versucht, die Beziehung der Kategorien untereinander zu erkennen (24).

In diesem Schritt wird zirkulär und nicht linear vorgegangen (25).

3. Selektives Kodieren

Als nächster und letzter Schritt folgt das selektive Kodieren, dabei wird eine Kernkategorie herausgearbeitet. Die Kernkategorie sollte einen gewissen Abstraktionsgrad erreichen, die zentralen Phänomene des Untersuchungsgegenstandes erfassen, um so die bereits gefundenen Kategorien in Zusammenhang stellen zu können (25).

„Zentral für das Vorgehen nach der Grounded Theory sind permanente Vergleichsprozesse. Textstellen, Ereignisse, Strategien, und Personen werden verglichen. Es werden Minimal- und Maximalkontrastierungen vorgenommen und auf diese Weise Ähnlichkeiten und Unterschiede herausgearbeitet. Das schlägt sich nieder in der Formulierung hypothetischer Beziehungen und einer weiteren Spezifizierung von Kategorien, aber auch im Memoschreiben, welches im Forschungsprozess der Grounded Theory eine große Rolle spielt (25).“

Einer der wichtigsten Schlüssel der Grounded-Theory-Analyse-Methode ist der Vergleich oder das Vergleichen.

Dieser permanente Vergleichsprozess erfährt im Laufe der Analyse eine gewisse Sättigung.

Dieser Prozess der Sättigung kann sowohl die Auswahl der Interviewpartner als auch den Kodierungsprozess betreffen. So muss überlegt werden, wann das Vergleichen oder die Auswahl beendet werden kann (25).

Zusammenfassen kann man dann davon ausgehen, dass eine Sättigung eingetreten ist, wenn keine neuen Erkenntnisse mehr daraus gewonnen werden können. (Flick 1995, 82) (25).

2.4.2 Praktische Anwendung der Grounded-Theory-Analyse-Methode

Die Interviews wurden an Hand der Grounded-Theory-Methode analysiert. Dabei wurde zunächst versucht mittels offener Kodierung pro Leitfrage der strukturierten Interviews nach immer wiederkehrenden Aussagen und Mustern zu suchen.

Als nächster Schritt wurden, nach der Analyse, mittels axialer Kodierung Kategorien herausgefiltert und zusammengefasst.

Zum Schluss ergaben sich daraus einige wenige Kernkategorien pro Leitfrage.

Die Sättigung der Information erfolgt in den Interviews sehr rasch. Trotzdem wurden die Interviews weitergeführt, bis alle Teilnehmer befragt waren.

Auf die Ergebnisse dieser Analyse wird im nächsten Abschnitt eingegangen.

3 Ergebnisse

Aus den erbrachten Interviews konnten nun mittels der Grounded-Theory-Analyse-Methode Kernkategorien erhoben werden.

Im folgenden Abschnitt werden die Interviewpartner noch einmal beschrieben und die Ergebnisse der Analyse angeführt.

3.1 Beschreibung der Teilnehmer

Nach Berücksichtigung der Ein- und Ausschlusskriterien konnten insgesamt 11 Mitarbeiter interviewt werden. Alle Befragten sind Männer. Dieser Umstand entstand aus dem Fehlen von Frauen in dieser Abteilung.

Aus dem Diagramm „Alter der Mitarbeiter“ lässt sich eine ausgewogene Altersstruktur der Abteilung ablesen. Somit gelten in dieser Abteilung die Ergebnisse für eine breitere Gruppe von Mitarbeitern aus dem Gesichtspunkt des Alters.

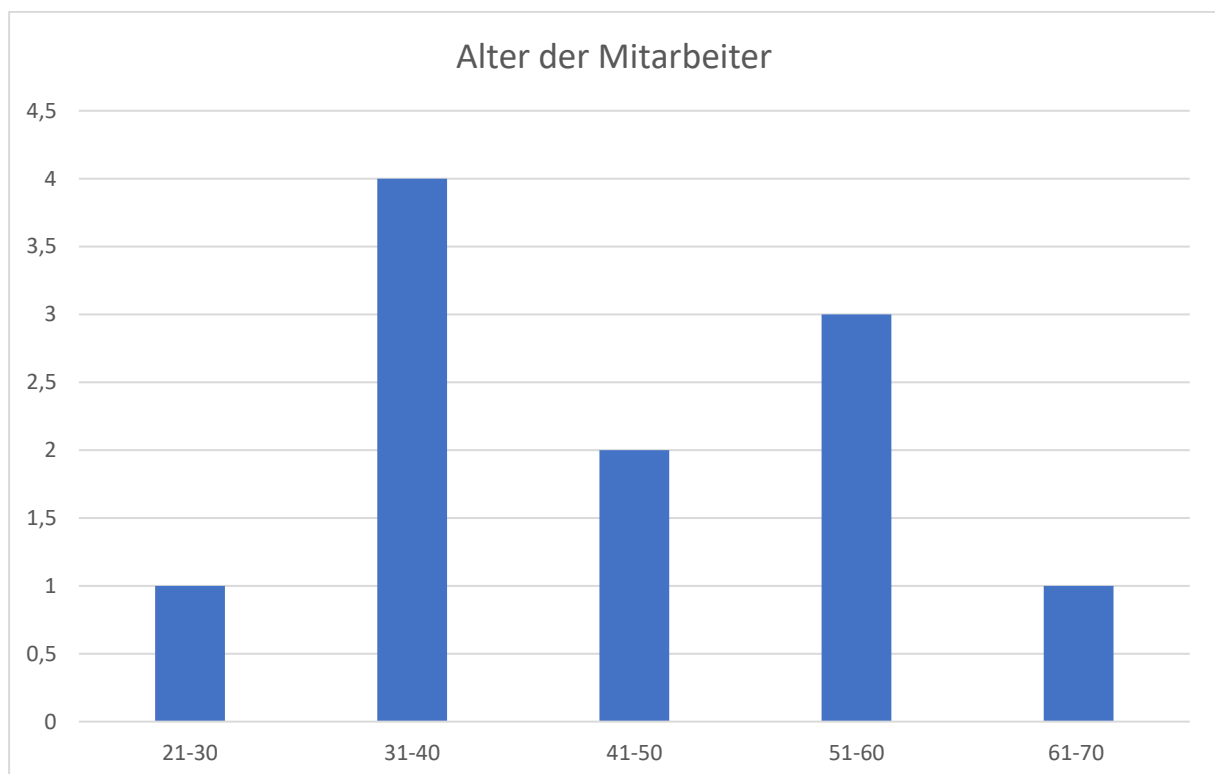


Abb. 9: Übersichtsdiagramm Alter der teilnehmenden Mitarbeiter

Aus dem nächsten Diagramm lässt sich die Anzahl der Mitarbeiter nach der Länge des Dienstverhältnisses ablesen.

Der Großteil der Mitarbeiter, mehr als zwei Drittel, arbeitet länger als 5 Jahre in dieser Abteilung.

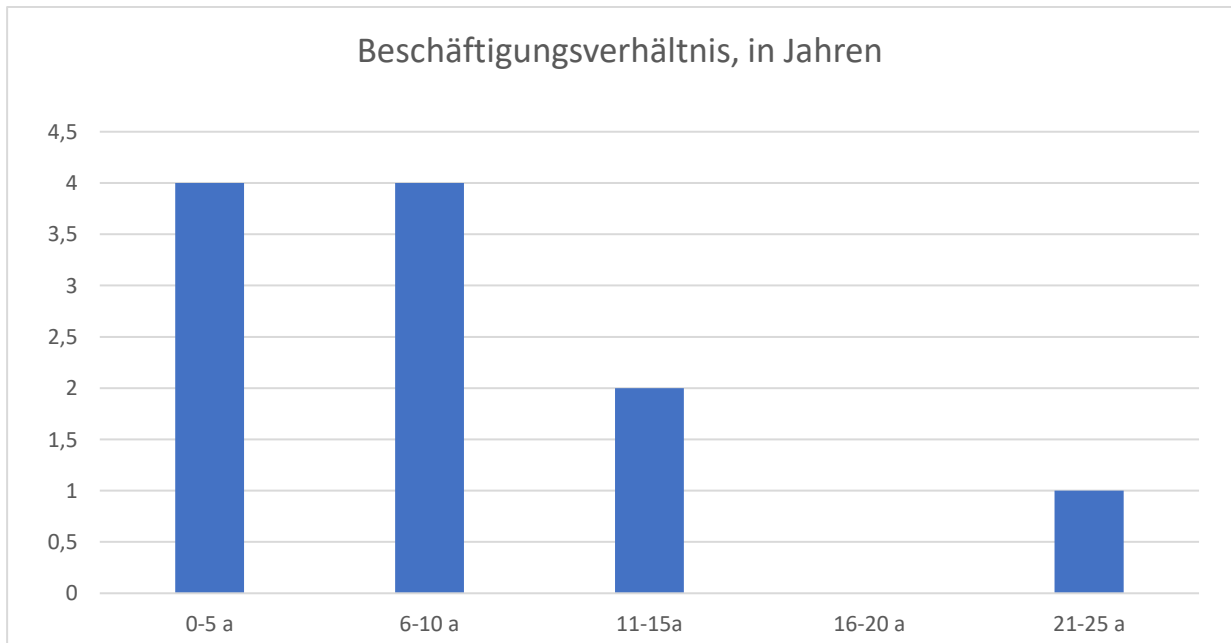


Abb.10: Übersichtsdiagramm über Länge der Anstellung im Betrieb, in Jahren

3.2 Ergebnisse der Interviews

Die Ergebnisse der Interviews waren durchgehend durch alle Fragen sehr konsistent. Pro Leitfrage konnten zwischen zwei und vier Kernkategorien gebildet werden, welche die Situation im Rahmen der Einführung und praktischen Anwendung der Präventionsmaßnahme Handschuhe zum Schutz der Hände vor gefährlichen Arbeitsstoffen gut einfängt und in weiterer Folge eine Hypothesenbildung zulässt, welche weiter unten im Absatz Diskussion beschrieben wird.

3.2.1 Situation vor Einführung

Aus den geführten Interviews ergab sich der immer wieder kehrende Ansatz der Verschmutzung der Hände Diese Gegebenheit kam in nahezu allen Interviews (9/11) vor.

Die Verschmutzung der Hände vor der Einführung der Handschuhe wurde sehr oft angeführt.

Den Teilnehmern wurde erst durch die Einführung der Präventionsmaßnahme bewusst, wie sich ihr Hautzustand (Verschmutzung) verändert hat.

Ein Teilnehmer beschreibt die Situation folgendermaßen:

„P9: ja, deutlich weniger Verschmutzung, v.a. auch unter den Fingernägeln, Haut ist weniger trocken“

„P 10: meine Hände werden nicht so schmutzig, ich muss meine Hände weniger oft waschen, finde es voll super“

„P8: keine Verschmutzung mehr, die Haut ist wesentlich besser geworden, v.a nicht mehr so rau.“

Eine weitere Kernkategorie:

Die Trockenheit der Haut im Bereich der Hände.

Die meisten Interviewten bemerkten, dass sie eine deutlich trockenere Haut an den Händen hatten, bevor sie die Handschuhe trugen.

Ein Teilnehmer beschrieb diese Gegebenheit wie folgt:

P11: meine Haut ist nicht mehr so trocken und es sind weniger Lackreste auf den Fingern“

Sorgen, eine Hauterkrankung zu bekommen, wenn keine Handschuhe zur Verfügung stehen, kamen in keinem Fall vor.

In einem Fall wurde die Rötung der Haut vor dem Einführen der Präventionsmaßnahme bemerkt.

„P14: es ist eigentlich wegen der Verschmutzung, oder auch weniger Hautrötung, und weniger trocken“

„P12: meine Hände sind nicht mehr so trocken, hab das Gefühl das Hände weicher sind, wie Babyhaut.“

3.2.2 Prozess der Einführung und praktischen Anwendung

Die Kernkategorien dieser Interviews waren sehr homogen und bestanden hauptsächlich aus der Verschmutzung und der Trockenheit der Haut an den Händen. Die Sättigung in den Interviews bezüglich der Kernkategorien und der Teilnehmer trat sehr schnell ein. Aufgrund der niedrigen Teilnehmerzahl geschuldet der Größe der Abteilung, wurden aber über die Sättigung hinaus die Interviews weitergeführt.

Die Notwendigkeit der Einführung der Einmalhandschuhe war den Mitarbeitern im Vorfeld nicht so bewusst. Das Bewusstsein der Mitarbeiter, für die eigene Gesundheit etwas zu tun, stand zunächst nicht im Vordergrund.

Nach der Einführung der Präventionsmaßnahme und nach der Durchführung der Interviews wurde den Mitarbeitern die Sinnhaftigkeit dieser Maßnahme schnell klar.

Ein Mitarbeiter beschreibt das sehr gut:

„Frage 6: Welche Motivation haben sie, die Handschuhe zu tragen?“

P8: Motivation ist, dass ich keine schmutzigen Hände mehr habe“

Die Motivation diese Präventionsmaßnahme auch anzunehmen, bestand auch in der Gruppendynamischen Situation.

Da die Einführung nicht eine einzelne Person betraf, sondern die gesamte Abteilung.

Der Umstand, dass alle Mitarbeiter die Möglichkeit hatten am Beginn des Einführungsprozesses mitzuwirken, dürfte sich auch auf die Akzeptanz der Maßnahme ausgewirkt haben.

„P10: wir haben einiges probiert und das ist im Moment das Beste“

Ein Mitarbeiter beschreibt das sehr gut, auf die Frage, was ihm besonders gut an der persönlichen Schutzausrüstung gefällt:

„Frage 7: Was gefällt ihnen besonders gut an der Einführung der PSA?“

„P10: naja, dass es die ganze Abteilung betrifft, und dass alle MA die Handschuhe verwenden können.“

3.2.3 Situation nach der Einführung

Kernkategorien: Zufriedenheit, verbessertes Gesundheitsbewusstsein

Die Situation nach der Einführung zeigt, dass der Großteil der Mitarbeiter die Handschuhe regelmäßig verwendet (10/11). Diese Anzahl zeigt, dass die Akzeptanz der PSA mit großer Sicherheit gegeben ist.

Die Arbeitszufriedenheit dürfte bereits vor der Einführung gut gewesen sein, denn ein Zusammenhang mit der PSA und einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit ließ sich nicht eindeutig herstellen.

„P14: ich bin zufrieden, kein Unterschied mit oder ohne Handschuhe“

Das Gesundheitsbewusstsein hat sich jedoch nach der Einführung steigern lassen.

Das Verständnis, dass es einen Zusammenhang einer Präventionsmaßnahme und der eigenen Gesundheit gibt, konnte geweckt werden.

Dies soll exemplarisch mit folgender Aussage eines Interviewpartners dargestellt werden:

„P10: ja, eben ich erspare mir ein bissl das Händewaschen und ich komme mit Reinigungsmitteln nicht in Kontakt, das ist auf jeden Fall besser“

Ein anderer Mitarbeiter sagte folgendes dazu:

„P9: weil die Verschmutzung jetzt weniger ist, und weniger Handlotion verwendet werden muss“

4 Diskussion

In diesem Kapitel werden Ergebnisse und Auswertung der Datenerhebung diskutiert und mit aktuellen Daten verglichen. Abschließend werden die Limitationen sowie Stärken der Studie erörtert.

4.1 Gesundheitsbewußtsein

Die Ergebnisse aus der Datenanalyse zeigten, dass die Mitarbeiter vor der Einführung der PSA kein ausgeprägtes Gesundheitsbewusstsein hatten.

Den Mitarbeitern fielen im Vergleich vorher zu nachher eine deutliche Verschmutzung der Hände und eine Hauttrockenheit auf. Dieser Umstand wurde den Interviewten aber erst nach der Einführung der Einmalhandschuhe bewusst.

Es muss also angenommen werden, dass es nicht allen Arbeitnehmern gelingt, den Vorteil einer Maßnahme im Vorhinein abzuschätzen.

Umso wichtiger ist es also, den Teilnehmern eine ausreichende Information über eine Maßnahme zukommen zu lassen und diese auch verständlich zu machen.

Das Gesundheitsbewußtsein der Arbeitnehmer sollte oberste Priorität haben.

Natürlich gibt es gesetzliche Grundlagen, die Gesundheit der Arbeitnehmer zu verbessern.

Die alleinige gesetzliche Vorgabe ist jedoch nicht ausreichend, um auch in der Praxis eine Maßnahme erfolgreich umsetzen zu können.

In Zahlreichen sozioepidemiologischen Forschungsarbeiten, in der Bundesrepublik Deutschland, aber auch im anglo-amerikanischen Raum, konnte ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem gesundheitlichen Status und der sozialen Stellung von Personengruppen hergestellt werden (32).

„Die empirischen Ergebnisse sind eindeutig: Personen mit geringem sozioökonomischem Status (mit geringer Bildung, niedrigem beruflichen Status und/oder geringem Einkommen) weisen zumeist eine erheblich höhere Mortalität und Morbidität auf als Mittel- oder Oberschichtangehörige (32).“

Es wird davon ausgegangen, dass sich die Situation in Österreich gleich darstellt. Jedoch gibt es auf Österreich bezogen, kaum Informationen (32).

„Die wichtigsten Gründe für gesundheitliche Ungleichheiten in Österreich liegen jedoch nicht im Gesundheitssystem per se, sondern sind neben anderen sozialen Faktoren (geringer Stellenwert der eigenen Gesundheit, Bildung, Langzeitarbeitslosigkeit) in niedrigen Einkommen zu sehen (32).“

Unter sozioökonomischen Faktoren versteht man zum Beispiel den Bildungsabschluss, die Staatsbürgerschaft oder auch den Familienstand. Diese Faktoren bestimmen maßgeblich die Bereitschaft zur Gesundheitsvorsorge (33).

Da es sich bei den interviewten Personen, vornehmlich um Personen mit Migrationshintergrund und schlechter Schulbildung handelt, kann diese Gruppe eher in eine sozioökonomisch schlechter gestellte Gruppe eingeordnet werden.

Einen sehr zentralen Punkt, wenn es um das Gesundheitsverhalten geht, spielt das Bildungsniveau. Dieser Faktor spielt eine sehr große Rolle, wenn es um die Bereitschaft geht sein Gesundheitsbewußtsein wahr zu nehmen und zu verbessern (33).

Mit diesem Hintergrundwissen, lässt sich das Ergebnis des geringen Gesundheitsbewußtsein der Mitarbeiter sehr gut erklären.

Langfristig wäre das Ziel das Bildungsniveau und auch die Integration von Personen mit Migrationshintergrund zu heben und zu verbessern.

4.2 Arbeitszufriedenheit

In dieser Masterarbeit konnte kein eindeutiger Zusammenhang mit einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit hergestellt werden.

Doch die Akzeptanz der Präventionsmaßnahme konnte durch die Einbindung aller Mitarbeiter im Einführungsprozess sowie die Bewusstmachung der Sinnhaftigkeit dieser Maßnahme zu gesteigert werden.

Es gibt zur Arbeitszufriedenheit, respektive auch zur Motivation einige wichtige Theorien. Eine davon wurde von Frederick Herzberg entwickelt (30).

Seine 2-Faktoren-Theorie befasst sich mit der Motivation und im speziellen mit der Arbeitszufriedenheit. Laut seiner Theorie gibt es zwei voneinander unabhängige Dimensionen oder Richtungen (30).

Die eine Dimension umfasst die Unzufriedenheit und Nicht-Unzufriedenheit die andere Seite, die Zufriedenheit und Nicht-Zufriedenheit (30).

Diese zwei Seiten der Arbeitszufriedenheit werden jeweils von verschiedenen Faktoren beeinflusst (30).

Die Hygienefaktoren beinhalten die Bedingungen, die für eine Senkung der Unzufriedenheit in Richtung Nicht-Unzufriedenheit verantwortlich sind. Dies finden sich vor allem im Arbeitsumfeld (30).

Als zweiten Punkt gibt es die Motivatoren. Die Bedingungen, die einen Übergang von der Nicht-Zufriedenheit zur Zufriedenheit auslösen, finden sich sehr oft im Arbeitsinhalt (30).

In der Studie von Prof. Dr. Ricardo Buettner, die sich mit der 2-Faktoren-Theorie von Herzberg beschäftigt, lässt sich folgendes nachlesen:

„Unabhängig vom Geschlecht der Mitarbeiter, sind die am wesentlichsten wirkenden Motivations- und Hygienefaktoren: „Arbeitsbedingungen (Betriebsklima), Erfolgsergebnisse bei der Arbeit, und Anerkennung des Vorgesetzten (31).“

Somit wirken die Hygienefaktoren, die sich auf das Arbeitsumfeld auswirken, in dieser Masterthese verstärkt aus. Somit würde die Einführung der Einmalhandschuhe die Unzufriedenheit bzw. Nicht-Unzufriedenheit beeinflussen, jedoch nicht die Arbeitszufriedenheit, dies sich vermehrt über den Arbeitsinhalt definiert. (30)

Es konnte gezeigt werden, dass die Einführung der Präventionsmaßnahme kaum bis gar keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hatte.

Um die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen, wäre es notwendig sich dem Arbeitsinhalt der Mitarbeiter zu widmen. Da es sich um einen Produktionsbetrieb mit halbautomatischen Tätigkeiten handelt, ist der Spielraum die Arbeit anders zu gestalten sehr gering.

4.3 Partizipation

Ein wichtiger Punkt ist sicher auch, im Vorfeld auf die Sinnhaftigkeit einer Präventionsmaßnahme hinzuweisen.

Damit die Umsetzung erfolgreich durchgeführt werden kann ist es von großem Vorteil, auch die betroffenen Mitarbeiter in den Entscheidungsfindungsprozess einzubinden.

Es muss am Beginn die Möglichkeit bestehen, etwaige Bedenken von Seiten der Teilnehmer auszuräumen und Ängste anzusprechen.

Ein kritischer Faktor für den Erfolg der Einführung der Präventionsmaßnahme lag sicherlich in der umfassenden Aufklärung der teilweisen direkten Partizipation der Mitarbeiter bei der Auswahl der Produkte. Dadurch konnten die Mitarbeiter in den Entscheidungsfindungsprozess gut eingebunden werden. Die Mitarbeiter fühlten sich ernst- und wahrgenommen.

Der Terminus Partizipation leitet sich vom lateinischen Wort „participare“ ab, und lässt sich mit teilnehmen oder teilhaben übersetzten (26).

So lässt sich der Terminus der Partizipation dann gut anwenden, wenn der Mitarbeiter in betriebliche Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse eingebunden wird (27).

Die meisten Forschungsarbeiten, die sich mit der Partizipation und der Arbeitszufriedenheit im Konnex befassen, wurden auf dem Gebiet der Führungsforschung durchgeführt (28).

„Es entstand eine Vielzahl von empirischen Arbeiten, die sich mit der sogenannten „Partizipations-Arbeitszufriedenheit-Hypothese“ (Staehe 1999: 534) auseinandersetzen. Der Großteil der Studien zeigt auch hier eine positive Korrelation zwischen Partizipation und Arbeitszufriedenheit (z. B. Baumgartel 1956; Nealy/Blood 1968; Norton 1976; Wall et al. 1986; Bauer 2004) (28).“

Aus den empirischen Befunden lässt sich zwar ein Zusammenhang zwischen der Partizipation und der Arbeitszufriedenheit herstellen, allerdings wäre es zu einfach zu sagen, je mehr der Mitarbeiter in die Entscheidungen eingebunden ist, umso höher ist die Arbeitszufriedenheit (28).

Zusammenfassend lässt sich aber ein eindeutiger Zusammenhang mit der Partizipation der Mitarbeiter im Einführungsprozess herstellen.

Für die Zukunft bedeutet das, dass es immer sinnvoll ist die Mitarbeiter in Entscheidungen, die sie direkt betreffen, einzubinden.

So darf man die Einflüsse auf die Arbeitszufriedenheit nicht auf einen Faktor reduzieren. Es müssen auch der Einfluss der Arbeitsumgebung, der beruflichen Stellung, des Gehaltes und nicht zuletzt auch der Faktor des gesellschaftlichen Status miteinbezogen werden (28).

4.4 Gesundheitliche Gleichberechtigung und Gerechtigkeit

Ein wichtiger Punkt bestand darin, dass es allen Mitarbeitern der Druckerei möglich war, sich im Entscheidungsfindungsprozess einzubringen. Es wurde kein Unterschied in Bezug auf die Position in der Hierarchie gemacht (Arbeiter vs. Hilfsarbeiter). Auch die Abteilungsleiter Ebene wurde in den Einführungsprozess eingebunden, die Entscheidung welches Produkt gewählt wurde, lag jedoch bei den betroffenen Mitarbeitern.

Gesundheitliche Gerechtigkeit bedeutet, dass jeder Mensch die Möglichkeit hat, optimale Gesundheit und Sicherheit zu erreichen. (37)

Mit der Maßnahme, alle Mitarbeiter der Abteilung Druckerei einzubinden, und so eine Gleichberechtigung im Zugang einer Präventionsmaßnahme herzustellen, stieg auch die Akzeptanz die Einmalhandschuhe zu verwenden.

4.5 Stärken, Schwächen und Limitationen dieser Studie

Die Masterarbeit wurde mit Hilfe einer qualitativen Forschungsmethode erstellt. Dies kann insofern als Stärke interpretiert werden, als dass sich hier persönliche Aspekte abfragen ließen.

Die rechtlichen Grundlagen, auf der der Inhalt der Masterarbeit basiert, sind allerdings in großer Anzahl gegeben und auch leicht zugänglich.

Eine weitere Stärke dieser Arbeit besteht sicherlich darin, dass nahezu alle Mitarbeiter einem Interview zugeführt werden konnten.

Sehr positiv und als Stärke muss jedoch das homogene Kollektiv der Mitarbeiter dieser Abteilung gesehen werden.

Zugleich birgt aber die Mitarbeiterzahl, die in diesem Fall sehr gering war, eine Schwäche. Das Ergebnis kann aufgrund der geringen Interviewzahl nicht gesichert auf ein großes Kollektiv umgelegt werden.

Eine weitere Schwäche besteht sicherlich darin, dass weder das Bildungsniveau, noch der Migrationshintergrund und die Sprachkenntnisse abgefragt und dokumentiert wurden.

Da es sich um eine qualitative Forschungsmethode handelt, werden persönlich Meinungen aufgezeichnet.

Es muss daher auch die Möglichkeit eingeschlossen werden, dass die Personen aus dem Druck, nicht falsches zu sagen, möglicher Weise auch für das Interview „passende Antworten“ gegeben haben.

Eine weitere Schwäche liegt in eventuellen Gedächtnislücken, da die Interviews nach der Einführung der Präventionsmaßnahme geführt wurden.

Da auch das Hautbild nur qualitativ erhoben wurde, subjektive Eindrücke und nicht objektivierbar. Folgestudien sollten Hautzustand vorher und nachher mittels Fotografie und standardisierten Erhebungsinstrumenten aufzeichnen. Gerade da den Mitarbeitern durch das mangelnde Gesundheitsbewusstsein kaum aufgefallen ist, dass ihre Gesundheit und Hand-Haut-Status gefährdet ist, können die Ergebnisse hinsichtlich der Hautgesundheit durch die qualitative Methodik stark unterschätzt sein.

Limitierend wirkte sich nicht nur die Anzahl der Teilnehmer aus, sondern auch das Fehlen von weiblichen Personen.

4.6 Ausblick

Weitere Evaluierungen müssen erfolgen, um auch die langfristige Entwicklung weiterzuverfolgen oder auch Unachtsamkeiten, welche sich im Arbeitsalltag einschleichen, korrigieren zu können. Nachdem die persönlichen Aufklärungsgespräche und die Partizipation erfolgreich bei der Bildung eines Gesundheitsbewußtseins waren, sollten Überlegungen angestellt werden, weitere gesundheitsverbessernde Maßnahmen im Kollektiv anzuwenden.

Auf jeden Fall sollte jeder einzelne Mitarbeiter als eigenes System im großen System gesehen werden. Nur so können nachhaltige Veränderungen durchgesetzt werden.

Zusätzlich sollte auch auf den sozioökonomischen Status, der auch das Bildungsniveau und auch die Staatsangehörigkeit einschließt, als wichtigen Faktor in der Umsetzung von Maßnahmen bedacht werden.

Um die Akzeptanz von Maßnahmen zu beeinflussen, erscheint es sinnvoll und wichtig zu sein, eine große Anzahl an Personen oder einen großen Teil eines Kollektives zu erreichen. Je höher die Anzahl an Personen eines Kollektives ist, die erreicht wird, desto höher scheint auch die Akzeptanz von eingeführten Maßnahmen zu sein.

Die gesundheitliche Gleichberechtigung – health equity- wird auch in Zukunft ein Schlüsselpunkt in der Prävention sein.

Aus den Ergebnissen der Masterarbeit lässt sich so eine positive Bilanz ziehen, dass es auch bei einfachen Maßnahmen gelingen kann, einen Erfolg zu erzielen.

Das Gesundheitsbewußtsein und der sozioökonomische Status sind eng mit einander verwoben und darf nicht außer Acht gelassen werden.

Die Arbeitszufriedenheit als großen Faktor, lässt sich sicher gut beeinflussen. Die Einflussfaktoren spielen aber hier eine besonders große Rolle. Es wäre also zu einfach, nur mit einer Veränderung, sofort einen großen Sprung in Richtung Verbesserung der Arbeitsbedingung zu hoffen.

Weitere Forschungen auf dem Gebiet des Gesundheitsverhalten, der Partizipation, health equity und des sozioökonomischen Status, sind sicher sinnvoll. Die Zusammenhänge von alle diesen Faktoren, vor allem in der Arbeitswelt, könnten so noch besser dargestellt werden.

Abkürzungen und deren Erklärungen

ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
PSA	persönliche Schutzausrüstung
AN	Arbeitnehmer, Arbeitnehmerin
MA	Mitarbeiter, Mitarbeiterin
SGA-Fragebogen	Der Leitfaden zum Screening Gesundes Arbeiten
GTM	Grounded Theory Methode

Literaturverzeichnis

1. Rechtsinformationssystem des Bundes,
Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
(ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG) StF: BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. Nr.
457/1995 (DFB) (NR: GP XVIII RV 1590 AB 1671 S. 166. BR: AB 4794 S. 587.)
[CELEX-Nr.: 378L0610, 380L1107, 388L0642, 391L0322, 382L0605, 383L0477,
391L0382, 386L0188, 388L0364, 389L0391, 389L0654, 389L0655, 389L0656,
390L0269, 390L0270, 390L0394, 390L0679, 391L0383, 392L0057, 392L0058 und
392L0104] [Internet]. 2018. [zitiert am 25.01.2019]. URL:
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910>
2. Duden, Online-Wörterbuch. Begriffsdefinition Prävention [Internet]. 2018. [zitiert am
25.01.2019]. URL: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Praevention>
3. Sauer J Scheil M, Schurr M, von Kiparski R. Arbeitsschutz von A-Z 2017. Freiburg:
Haufe-Lexware GmbH & Co.KG; 2017: 637,644.
4. Sozialministerium, Zentral-Arbeitsinspektorat 1040 Wien. Persönliche
Schutzausrüstung [Internet]. 20.06.2016. [zitiert am 25.01.2019]. URL:
[https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Uebergreifende Themen/Persoenliche Schutzausruestung/](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Uebergreifende%20Themen/Persoenliche%20Schutzausruestung/)
5. Rechtsinformationssystem des Bundes, Verordnung des Bundesministers für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz über den Schutz der Arbeitnehmer/innen durch
persönliche Schutzausrüstung (Verordnung Persönliche Schutzausrüstung – PSA-V)
StF: BGBl. II Nr. 77/2014 [CELEX-Nr.: 31989L0656], [Internet], 2014. [zitiert am
25.01.2019]. URL:
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20008821>

6. Handdrauf, das Contorion Magazin, Ratgeber. Den richtigen Schutzhandschuh finden: Klassifizierung und Kennzeichnung [Internet]. 07. Juli 2017 [zitiert am 25.01.2019]. URL:

<https://www.contorion.de/magazin/arbeitsschutzhandschuhe-klassifizierung-kennzeichnung>

7. Austrian Standards, ÖNORMEN und nationale Regelwerke. Schutzhandschuhe - Allgemeine Anforderungen und Prüfverfahren: ÖNORM EN 420: 2004 01 01. [Internet]. (2004) [zitiert am 25.01.2019]. URL: [https://shop.austrian-standards.at/action/de/public/details/157888/OENORM EN 420 2004 01 01](https://shop.austrian-standards.at/action/de/public/details/157888/OENORM_EN_420_2004_01_01)

8. it-Rechtskanzlei München. CE-Kennzeichnung [Internet]. 2017, Letzte Aktualisierung 19.06.2017 [zitiert am 25.01.2019]. URL: https://www.it-recht-kanzlei.de/Thema/ce-kennzeichen.html?page=1#sect_0

9. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. DGUV-Information 212-007: Welche Anforderungen werden an Chemikalienschutzhandschuhe gestellt und wie werden sie gekennzeichnet? [Internet]. 07/2009 [zitiert am 25.01.2019]. URL: www.bgbau-medien.de/dguv/212_007/4.htm

10. Bundesgesetz vom 9. September 1955 über die Allgemeine Sozialversicherung (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG.), Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA). Liste der Berufskrankheiten [Internet], 1955, Letzte Änderung 2018 [zitiert am 25.01.2019]. URL: <https://www.auva.at/portal27/auvportal/content?contentid=10007.671002&viewmode=content>

11. Bundesgesetz vom 9. September 1955 über die Allgemeine Sozialversicherung (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG.) StF: BGBl. Nr. 189/1955 idF BGBl. Nr. 18/1956 (DFB) (NR: GP VII RV 599 AB 613 S. 79. BR: S. 108.). [Internet] 1955. Letzte Änderung 2018. [zitiert am 25.01.2019]. URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147>

12. Sozialministerium, Zentral-Arbeitsinspektorat, 1040 Wien. Mutterschutzevaluierung [Internet]. Letzte Änderung am: 05.10.2018 [zitiert am 25.01.2019]. URL:

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Personengruppen/Werdende_und_stillende_Muetter/Mutterschutzevaluierung

13. Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend, WKÖ (Wirtschaftskammer Österreich), Abteilung für Umwelt- und Energiepolitik. Das Sicherheitsdatenblatt, Bewährte Informationen, über Chemikalien mit neuer Bedeutung, Worauf müssen Hersteller, Importeure, Händler und Verwender achten? [Internet]. 2018 [zitiert am 25.01.2019]. URL:

<https://www.bmdw.gv.at/Seiten/Suchergebnisse.aspx?k=das%20sicherheitsdatenblatt>

https://www.bmdw.gv.at/WirtschaftsstandortInnovationInternationalisierung/Wirtschaftsstandort/KMU_Politik/Documents/Sicherheitsdatenblatt_Folder.pdf

14. Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt. Das Sicherheitsdatenblatt, Sicherheitsinformation der Unfallversicherungsanstalt [Internet]. 2018 [zitiert am 25.01.2019]. URL:

<https://www.auva.at/cdscontent/?contentid=10007.794068&portal=auvaporat&viewmode=content>

15. Europäisches Parlament und Europäischer Rat. VERORDNUNG (EG) Nr. 1272/2008 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES, vom 16. Dezember 2008, über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 [Internet]. [zitiert am 25.01.2019]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R1272&from=DE>

16. HTM Sport GmbH, Schwechat. Tyrolia – Das Unternehmen [Internet]. 2018 [zitiert am 25.01.2019]. URL:

<https://www.tyrolia.com/de-AT/company/company-partner/>

17. Schmidt H, Seiber F. Initiative Neue Qualität der Arbeit.: Revised Version - Vordruck Leitfadeninterview SGA 2012 –1/9, Der SGA-Fragebogen [Internet]. 2018. [zitiert am 25.01.2019]. URL:

https://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Handlungshilfen/SGA-Fragebogen-Vordruck-2012.pdf?__blob=publicationFile&v=1

18. Arbeiterkammer Österreich. Liste der P-Statements (P = precautionary) sowie der zulässigen Kombinationen [Internet]. 2018 [zitiert am 25.01.2019]. URL:

<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/Arbeitsumfeld/Sicherheitsdatenblatt.html> URL:

https://media.arbeiterkammer.at/ooe/arbeitundgesundheit/BGF_Liste_P_Statements.pdf

19. Arbeiterkammer Österreich. Liste der H-Statements (H = Hazard)

[Internet]. 2018 [zitiert am 25.01.2019]. URL:

<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/Arbeitsumfeld/Sicherheitsdatenblatt.html> URL:

https://media.arbeiterkammer.at/ooe/arbeitundgesundheit/BGF_Liste_H_Statements.pdf

20. Semperit Technische Produkte Gesellschaft m.b.H., Segment Sempermed. Handschuhe für die Reinigung [Internet]. Version 02 05/2014 [zitiert am 25.01.2019].

URL: <https://www.sempermed.com/it/downloads/deutsch/>

21. Semperit Aktiengesellschaft Holding, Semperit Technische Produkte Gesellschaft m.b.H. Produktfolder: Semperguard Arbeitsschutzfolder 2017 [Internet]. Version 3 09/2017 [zitiert am 25.01.2019]. URL:
<https://www.sempermed.com/de/produkte/details/product-show/semperguardr-nitrile-style/?cHash=55e0e62c609cecc57e9734f9c971ca92&doNotSaveFilter=1>
22. Halbmayer E, Salat J. Institut für Kultur- und Sozialanthropologie Wien. Qualitative Methoden der Kultur- und Sozialanthropologie [Internet]. 2011. Letzte Aktualisierung 31.01.2011 [zitiert am 25.01.2019]. URL:
<http://www.univie.ac.at/ksa/elearning/cp/qualitative/qualitative-32.html>
- 23., MH Scan & Print GmbH. Qualitative Forschung – Methoden & Beispiele für die Bachelorarbeit [Internet]. 2018 [zitiert am 25.01.2019]. URL:
<https://www.bachelorprint.at/qualitative-forschung/>
24. Mey G, Vock R, Ruppel P S. studi-lektor. Grounded-Theory-Methodologie [Internet]. 2018 [zitiert am 25.01.2019]. URL:
<https://studi-lektor.de/tipps/qualitative-forschung/grounded-theory.html>
25. Pädagogische Hochschule Freiburg, Quasus. Grounded-Theory-Methodologie, Zum Entstehungskontext der Grounded Theory: Empirie als Ausgangspunkt für Theorie [Internet]. 2018 [zitiert am 25.01.2019]. URL:
<https://quasus.ph-freiburg.de/grounded-theory/>
26. Gärtner R, Verlag Junfermann, Wien, im Auftrag des österreichischen Bildungsministeriums. Politik Lexikon für junge Leute: Partizipation [Internet]. 2018 [zitiert am 25.01.2019]. URL:
<http://www.politik-lexikon.at/partizipation/>
27. Fleig J, b-wise GmbH. Entscheidungsfindung: Mitarbeiter an Entscheidungen beteiligen? [Internet]. 2018 [zitiert am 25.01.2019]. URL:

<https://www.business-wissen.de/artikel/entscheidungsfindung-mitarbeiter-an-entscheidungen-beteiligen/>

28. Kriegesmann B, Striwe F, Rainer Hampp Verlag. Partizipation, Arbeitszufriedenheit und Belastung von Unternehmensberatern: empirische Befunde zu den Auswirkungen der Arbeit in wissensintensiven Arbeitsformen [Internet]. 2010 [zitiert am 25.01.2019]. URL:

https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/34409/ssoar-indb-2010-1-kriegesmann_et_al-Partizipation_Arbeitszufriedenheit_und_Belastung_von.pdf?sequence=1

29. Grüttner S, Egle B, Urich L. Hauptseminar: Forschungsseminar zu aktuellen der Erwachsenenbildung, Seminararbeit zum Thema Interview [Internet]. 22.11.2005 [zitiert am 25.01.2019]. URL: https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/dateien/fakultaet3/sozialwissenschaft/Quasus/Hausarbeiten/EW_2_HA-Interview.pdf

30. Maier G W, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Bielefeld, Fakultät für Psychologie, Sportwissenschaften, Abteilung für Psychologie. Gabler Wirtschaftslexikon. Zweifaktorentheorie [Internet]. 2018 [zitiert am 25.01.2019]. URL:

<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/zweifaktorentheorie-48072>

31. Buettner R, FOM Hochschule für Ökonomie & Management, München. Zu den Einflussfaktoren zu Arbeitsmotivation und -zufriedenheit: Eine empirische Studie zu Herzbergs 2-Faktoren Theorie, Projektbericht [Internet]. 25. Juni 2010 [zitiert am 25.01.2019]. URL:

http://scholar.google.at/scholar_url?url=http%3A%2F%2Fwww.eufom.lu%2Ffileadmin%2Ffom%2Fdownloads%2FForschungsprojekte%2FProjektbericht_Arbeitszufriedenheitsstudie_Buettner_final.pdf&hl=de&sa=T&oi=ggp&ct=res&cd=4&d=114037140829

60033080&ei=HTzoW_QCY6wmwGfsJ_oBA&scisig=AAGBfm2at6iqfDYwyf8gVbeM
o2DZD4jY_w&nossl=1&ws=1536x690

32. Pochobradsky E, Habl C, Schleicher B, Im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen. Soziale Ungleichheit und Gesundheit [Internet]. Oktober 2002 [zitiert am 25.01.2019]. URL:

http://www.armutskonferenz.at/files/pochobradsky_ungleichheit_gesundheit-2002.pdf

33. Robert Koch-Institut, Berlin. Gesundheit in Deutschland – Einzelkapitel: Welche Faktoren beeinflussen die Gesundheit? [Internet]. 2015 [zitiert am 25.01.2019]. URL:

https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsGiD/2015/03_gesundheit_in_deutschland.pdf?blob=publicationFile

34. Semperit Technische Produkte Gesellschaft m.b.H., Segment Sempermed.

Qualitätshandschuhe für medizinische und industrielle Anwendung, Produktinformation: Semperguard® Nitrile Xpert puderfrei [Internet]. Version 04 09/2017 [zitiert am 25.01.2019]. URL:

<https://www.sempermed.com/ja/products/details/product-show/semperguardr-nitrile-xpert-puderfrei/?cHash=01fc502ea043e22b59f74dd78c3dd1da&doNotSaveFilter=1>

35. Sicherheitsdatenblätter der Firma Printcolor Screen AG, Interne Sicherheitsdatenblätter der Firma Tyrolia, Head Sport GmbH, Tyroliaplatz 1, 2320 Schwechat

Printcolor Screen AG, Technische Datenblätter [Internet]. Version 07/2015 [zitiert am 11.02.2019]. URL: <https://www.printcolor.ch/de/technische-datenblaetter.html>

36. Firma Marabu GmbH & Co.KG, Technische Datenblätter Tampondruckfarben [Internet]. Version 22.01.2019 [zitiert am 11.02.2019]. URL:

<https://www.marabu-druckfarben.de/service-support/technische-datenblaetter.html>

37. Prevention Institute, Health equity [Internet]. 2019 [zitiert am 11.02.2019].

URL: <https://www.preventioninstitute.org/focus-areas/health-equity>

Abbildungen

Abb.1: Piktogramm Schutzhandschuh. Aus: (9, Pkt. 4.3)

Abb. 2: Klassifizierung von Arbeitsschutzhandschuhen. Aus: (6, Pkt.5)

Abb. 3: Gliederung eines Sicherheitsdatenblattes (13)

Abb. 4: Tampon (weiß) mit Farbtopf, Tampon Druckmaschine Fa. Tyrolia ® ©

Foto mit freundlicher Genehmigung der Fa. Tyrolia

Abb. 5: Farbtopf (hellgrau/weiß) und Klischee (rot), Tampon Druckmaschine, Fa Tyrolia ® © Foto mit freundlicher Genehmigung der Fa. Tyrolia

Abb. 6: Foto, der im Betrieb verwendeten Einmalhandschuhe der Fa. Sempermed, Einmalhandschuhe semperguard, nitrile powder free

Abb. 7: Foto, der im Betrieb verwendeten Einmalhandschuhe der Fa. Sempermed, Einmalhandschuhe semperguard, nitrile powder free

Abb. 8: Die wichtigsten Fakten zur qualitativen Forschung. Aus: (23)

Abb. 9: Übersichtsdiagramm Alter der teilnehmenden Mitarbeiter

Abb.10: Übersichtsdiagramm über Länge der Anstellung im Betrieb, in Jahren

Tabellen

Tabelle 1: Kategorien von Schutzhandschuhen. Aus (6, Pkt. 3.1)

Anhang

Anhang Interviewleitfaden und Transkript

Anhang

Interviewleitfaden

Interview – P0:

I: Im Rahmen einer Masterarbeit über die Evaluierung zur Einführung von Einmalhandschuhen, benötigen wir einige Daten. Sie werden nicht namentlich bei dem Interview angeführt. Allen Befragten werden Nummern zugeteilt.

I: Sie erhalten die Nr. P

I: Sind sie mit einem Interview einverstanden?

P: Ja

I: Dürfen wir die erhobenen Daten, welche anonym sind, weiterverarbeiten?

P: Ja

Frage 1: Wie alt sind sie?

P:

Frage 2: Wie lange arbeiten sie schon in dieser Abteilung?

P:

Wir haben vor 2 Jahren eine Evaluierung der Arbeitsplätze in unserer Firma durchgeführt und danach Einmalhandschuhe als PSA eingeführt.

Ich habe dazu noch einige Fragen:

Frage 3: Verwenden sie diese Handschuhe bei ihrer tgl. Arbeit?

P:

Frage 4: Welche Unterschiede sind Ihnen aufgefallen, seitdem Sie die Handschuhe zur Verfügung haben?

P:

Frage 5: Haben Sie Veränderungen an Ihrer Haut (Händen) festgestellt, auch im Vergleich vor und nach der Handschuheinführung?
wenn ja welche?

P:

Frage 6: Welche Motivation haben Sie, die Handschuhe zu tragen?

P:

Frage 7: Was gefällt Ihnen besonders gut an der Einführung der PSA?

P:

Frage 8: Gibt es etwas, was Ihnen nicht so gut gefällt (in Bezug auf Handschuhe)?

P:

Frage 9: Welche Verbesserungsmaßnahmen oder – vorschläge haben Sie?

P:

Frage 10: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit? Vergleichen Sie vor und nach der Einführung der PSA

P:

Transkript Interview Druckerei HTM Sport GmbH
Donnerstag, 02.08.2018

Interview – P3:

I: Im Rahmen einer Masterarbeit über die Evaluierung zur Einführung von Einmalhandschuhen, benötigen wir einige Daten. Sie werden nicht namentlich bei dem Interview angeführt. Allen Befragten werden Nummern zugeteilt.

I: Sie erhalten die Nr. P3

I: Sind sie mit einem Interview einverstanden?

P3: Ja

I: Dürfen wir die erhobenen Daten, welche anonym sind, weiterverarbeiten?

P3: Ja

Frage 1: Wie alt sind sie?

P3: ich bin 51 Jahre

Frage 2: Wie lange arbeiten sie schon in dieser Abteilung?

P3: seit 15 Jahren

Wir haben vor 2 Jahren eine Evaluierung der Arbeitsplätze in unserer Firma durchgeführt und danach Einmalhandschuhe als PSA eingeführt.

Ich habe dazu noch einige Fragen:

Frage 3: Verwenden sie diese Handschuhe bei ihrer tgl. Arbeit?

P3: Nein

Zwischenfrage: wenn sie an einem anderen Arbeitsplatz arbeiten, verwenden sie dann diese Einmalhandschuhe?

P3: Ja, wenn ich mit Nitroverdünnung arbeite, verwende ich sie schon.

Frage 4: Welche Unterschiede sind Ihnen aufgefallen, seitdem Sie die Handschuhe zur Verfügung haben?

P3: Ja, die Haut ist weniger trocken; Aber die Verschmutzung hat sich nicht geändert, es gibt es kaum einen Unterschied

Frage 5: Haben Sie Veränderungen an Ihrer Haut (Händen) festgestellt, auch im Vergleich vor und nach der Handschuh-Einführung?

wenn ja welche ?

P3: habe keine Veränderungen bemerkt, außer, dass Sie weniger trocken sind.

Frage 6: Wenn Sie die Handschuhe tragen, aus welcher Motivation tragen Sie sie?

P3: wegen der Sauberkeit und weniger trockene Hände

Frage 7: Was gefällt Ihnen besonders gut an der Einführung der PSA?

P3: Es ist sauber und weniger Schmutz

Frage 8: Gibt es etwas, was Ihnen nicht so gut gefällt (im Bezug auf Handschuhe)?

P3: nein

Frage 9: Welche Verbesserungsmaßnahmen oder – Vorschläge haben Sie?

P3: keine

Frage 10: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit? Vergleichen Sie vor und nach der Einführung der PSA

P3: ich bin zufrieden, vorher/nachher gleich zufrieden

Interview – P8:

I: Im Rahmen einer Masterarbeit über die Evaluierung zur Einführung von Einmalhandschuhen, benötigen wir einige Daten. Sie werden nicht namentlich bei dem Interview angeführt. Allen Befragten werden Nummern zugeteilt.

I: Sie erhalten die Nr. P8

I: Sind sie mit einem Interview einverstanden?

P8: Ja

I: Dürfen wir die erhobenen Daten, welche anonym sind, weiterverarbeiten?

P8: Ja

Frage 1: Wie alt sind sie?

P8: ich bin 21 Jahre alt.

Frage 2: Wie lange arbeiten sie schon in dieser Abteilung?

P8: seit 2,5 Jahren

Wir haben vor 2 Jahren eine Evaluierung der Arbeitsplätze in unserer Firma durchgeführt und danach Einmalhandschuhe als PSA eingeführt.

Ich habe dazu noch einige Fragen:

Frage 3: Verwenden sie diese Handschuhe bei ihrer tgl. Arbeit?

P8: Ja, öfters

Frage 4: Welche Unterschiede sind ihnen aufgefallen, seitdem sie die Handschuhe zur Verfügung haben?

P8: keine schmutzigen Hände mehr

Frage 5: Haben sie Veränderungen an Ihrer Haut (Händen) festgestellt, auch im Vergleich vor und nach der Handschuheinführung?

wenn ja welche? vorher und nachher

P8: keine Verschmutzung mehr, die Haut ist wesentlich besser geworden, v.a nicht mehr so rauh.

Frage 6: Welche Motivation haben sie, die Handschuhe zu tragen?

P8: Motivation ist, dass ich keine schmutzigen Hände mehr habe

Frage 7: Was gefällt ihnen besonders gut an der Einführung der PSA?

P8: eben, dass ich keine schmutzigen Hände mehr habe

Frage 8: gibt es etwas was ihnen nicht so gut gefällt (in Bezug auf Handschuhe)?

P8: nein, eigentlich nicht

Frage 9: Welche Verbesserungsmaßnahmen oder – vorschläge haben sie?

P8: eigentlich auch nicht

Frage 10: Wie zufrieden sind sie mit Ihrer Arbeit? Vergleichen sie vor und nach der Einführung der PSA

P8: ich bin eigentlich sehr zufrieden, jetzt noch mehr, weil die Hände nicht mehr schmutzig sind.

Interview – P 14:

I: Im Rahmen einer Masterarbeit über die Evaluierung zur Einführung von Einmalhandschuhen, benötigen wir einige Daten. Sie werden nicht namentlich bei dem Interview angeführt. Allen Befragten werden Nummern zugeteilt.

I: Sie erhalten die Nr. P14

I: Sind sie mit einem Interview einverstanden?

P14: Ja

I: Dürfen wir die erhobenen Daten, welche anonym sind, weiterverarbeiten?

P14: Ja

Frage 1: Wie alt sind sie?

P14: ich bin 45 Jahre alt.

Frage 2: Wie lange arbeiten sie schon in dieser Abteilung?

P14: ich bin seit 2,5 Jahren in dieser Abteilung

Wir haben vor 2 Jahren eine Evaluierung der Arbeitsplätze in unserer Firma durchgeführt und danach Einmalhandschuhe als PSA eingeführt.

Ich habe dazu noch einige Fragen:

Frage 3: Verwenden sie diese Handschuhe bei ihrer tgl. Arbeit?

P14: ja, schon

Frage 4: Welche Unterschiede sind Ihnen aufgefallen, seitdem sie die Handschuhe zur Verfügung haben?

P14: es ist eigentlich wegen der Verschmutzung, oder auch weniger Hautrötung, und weniger Trocken

Frage 5: Haben sie Veränderungen an Ihrer Haut (Händen) festgestellt, auch im Vergleich vor und nach der Handschuheinführung?

wenn ja welche?

P14: weniger Trocken

Frage 6: Welche Motivation haben sie, die Handschuhe zu tragen?

P14: damit die Hände weniger schmutzig sind

Frage 7: Was gefällt Ihnen besonders gut an der Einführung der PSA?

P14: nichts Spezielles

Frage 8: gibt es etwas was Ihnen nicht so gut gefällt (in Bezug auf Handschuhe)?

P14: nein

Frage 9: Welche Verbesserungsmaßnahmen oder – vorschläge haben sie?

P14: keine

Frage 10: Wie zufrieden sind sie mit Ihrer Arbeit? Vergleichen sie vor und nach der Einführung der PSA

P14: ich bin zufrieden, kein Unterschied mit oder ohne Handschuhe

Interview – P16:

I: Im Rahmen einer Masterarbeit über die Evaluierung zur Einführung von Einmalhandschuhen, benötigen wir einige Daten. Sie werden nicht namentlich bei dem Interview angeführt. Allen Befragten werden Nummern zugeteilt.

I: Sie erhalten die Nr. P16

I: Sind sie mit einem Interview einverstanden?

P16: Ja

I: Dürfen wir die erhobenen Daten, welche anonym sind, weiterverarbeiten?

P16: Ja

Frage 1: Wie alt sind sie?

P 16: ich bin 57 Jahre

Frage 2: Wie lange arbeiten sie schon in dieser Abteilung?

P16: seit 8 Jahren

Wir haben vor 2 Jahren eine Evaluierung der Arbeitsplätze in unserer Firma durchgeführt und danach Einmalhandschuhe als PSA eingeführt.

Ich habe dazu noch einige Fragen:

Frage 3: Verwenden sie diese Handschuhe bei ihrer tgl. Arbeit?

P16: nicht immer, aber wenn es notwendig ist,

Zwischenfrage: Wann verwenden sie die Handschuhe?

P16: wenn ich die Töpfe abwasche, wegen der Farbe

Frage 4: Welche Unterschiede sind ihnen aufgefallen, seitdem sie die Handschuhe zur Verfügung haben?

P16: keinen Unterschied festgestellt

Frage 5: Haben sie Veränderungen an Ihrer Haut (Händen) festgestellt, auch im Vergleich vor und nach der Handschuheinführung?

wenn ja welche?

P16: vor den Handschuhen, war die Haut sehr trocken, jetzt mit den Handschuhen ist die Haut viel besser, nicht so trocken

Frage 6: Welche Motivation haben sie, die Handschuhe zu tragen?

P16: wegen der Trockenheit der Hände, wenn man sie nicht nimmt

Frage 7: Was gefällt ihnen besonders gut an der Einführung der PSA?

P 16: nichts Besonderes

Frage 8: gibt es etwas was ihnen nicht so gut gefällt (in Bezug auf Handschuhe)?

P 16: für mich, wenn ich die Handschuhe trage ist es nicht angenehm, aber ich muss. wenn ich Handschuhe trage, spüre ich gar nix, das ist nicht gut

Frage 9: Welche Verbesserungsmaßnahmen oder – vorschläge haben sie?

P16: Nein

Frage 10: Wie zufrieden sind sie mit Ihrer Arbeit? Vergleichen sie vor und nach der Einführung der PSA

P16: ich bin sehr zufrieden, mit den Handschuhen gleich zufrieden

Interview – P9:

I: Im Rahmen einer Masterarbeit über die Evaluierung zur Einführung von Einmalhandschuhen, benötigen wir einige Daten. Sie werden nicht namentlich bei dem Interview angeführt. Allen Befragten werden Nummern zugeteilt.

I: Sie erhalten die Nr. P9

I: Sind sie mit einem Interview einverstanden?

P9: Ja

I: Dürfen wir die erhobenen Daten, welche anonym sind, weiterverarbeiten?

P9: Ja

Frage 1: Wie alt sind sie?

P 9: ich bin 35 Jahre

Frage 2: Wie lange arbeiten sie schon in dieser Abteilung?

P 9: seit 6 Jahren

Wir haben vor 2 Jahren eine Evaluierung der Arbeitsplätze in unserer Firma durchgeführt und danach Einmalhandschuhe als PSA eingeführt.

Ich habe dazu noch einige Fragen:

Frage 3: Verwenden sie diese Handschuhe bei ihrer tgl. Arbeit?

P9: Ja

Frage 4: Welche Unterschiede sind Ihnen aufgefallen, seitdem Sie die Handschuhe zur Verfügung haben?

P9: deutlich weniger Verschmutzung, v.a. auch unter den Fingernägeln, Haut ist weniger trocken

Frage 5: Haben Sie Veränderungen an Ihrer Haut (Händen) festgestellt, auch im Vergleich vor und nach der Handschuheneinführung?

wenn ja welche?

P9: früher waren die Hände deutlich trockener, Lackreste waren an den Händen

Frage 6: Welche Motivation haben Sie, die Handschuhe zu tragen?

P9: weil die Verschmutzung jetzt weniger ist, und weniger Handlotion verwendet werden muss

Frage 7: Was gefällt Ihnen besonders gut an der Einführung der PSA?

P9: dass es funktioniert, dass es weniger Verschmutzung an den Händen gibt

Frage 8: Gibt es etwas, was Ihnen nicht so gut gefällt (in Bezug auf Handschuhe)?

P9: dass es Einmalhandschuhe sind, und deshalb mehr Müll produziert wird

Frage 9: Welche Verbesserungsmaßnahmen oder – vorschläge haben Sie?

P9: nein, im Moment nicht

Frage 10: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit? Vergleichen Sie vor und nach der Einführung der PSA

P9: zufrieden, aber nicht wegen den Handschuhen

Donnerstag, 08.08.2018

Interview – P10:

I: Im Rahmen einer Masterarbeit über die Evaluierung zur Einführung von Einmalhandschuhen, benötigen wir einige Daten. Sie werden nicht namentlich bei dem Interview angeführt. Allen Befragten werden Nummern zugeteilt.

I: Sie erhalten die Nr. P10

I: Sind sie mit einem Interview einverstanden?

P10: Ja

I: Dürfen wir die erhobenen Daten, welche anonym sind, weiterverarbeiten?

P10: Ja

Frage 1: Wie alt sind sie?

P10: ich bin 62 Jahre

Frage 2: Wie lange arbeiten sie schon in dieser Abteilung?

P10: seit 15 Jahren

Wir haben vor 2 Jahren eine Evaluierung der Arbeitsplätze in unserer Firma durchgeführt und danach Einmalhandschuhe als PSA eingeführt.

Ich habe dazu noch einige Fragen:

Frage 3: Verwenden sie diese Handschuhe bei ihrer tgl. Arbeit? und wie oft?

P10: ja ich verwende sie, ca 2-3 x pro Schicht

Frage 4: Welche Unterschiede sind Ihnen aufgefallen, seitdem Sie die Handschuhe zur Verfügung haben?

P 10: meine Hände werden nicht so schmutzig, ich muss meine Hände weniger oft waschen, finde es voll super

Frage 5: Haben Sie Veränderungen an Ihrer Haut (Händen) festgestellt, auch im Vergleich vor und nach der Handschuheneinführung?

wenn ja welche?

P10: eigentlich keine sehr großen Unterschiede, außer dass die Hände weniger schmutzig sind

Frage 6: Welche Motivation haben Sie, die Handschuhe zu tragen?

P10: ja, eben ich erspare mir ein bisschen das Händewaschen und ich komme mit Reinigungsmitteln nicht in Kontakt, das ist auf jeden Fall besser

Frage 7: Was gefällt Ihnen besonders gut an der Einführung der PSA?

P10: naja, dass es die ganze Abteilung betrifft, und dass allen MA die Handschuhe verwenden können

Frage 8: Gibt es etwas, was Ihnen nicht so gut gefällt (in Bezug auf Handschuhe)?

P 10: naja, sie sind schnell kaputt, aber wir haben ja jede Menge da, und dann kann man ja gleich neue nehmen

Frage 9: Welche Verbesserungsmaßnahmen oder – vorschläge haben Sie?

P10: wir haben einiges probiert und das ist im Moment das Beste

Frage 10: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit? Vergleichen Sie vor und nach der Einführung der PSA

P10: ist ok passt, bin mehr zufrieden, seitdem ich die Handschuhe habe

I: Vielen Dank für Ihre Zeit

Interview – P12:

I: Im Rahmen einer Masterarbeit über die Evaluierung zur Einführung von Einmalhandschuhen, benötigen wir einige Daten. Sie werden nicht namentlich bei dem Interview angeführt. Allen Befragten werden Nummern zugeteilt.

I: Sie erhalten die Nr. P12

I: Sind sie mit einem Interview einverstanden?

P 12: Ja

I: Dürfen wir die erhobenen Daten, welche anonym sind, weiterverarbeiten?

P 12: Ja

Frage 1: Wie alt sind sie?

P12: 34 Jahre

Frage 2: Wie lange arbeiten sie schon in dieser Abteilung?

P12: seit 3 Jahren

Wir haben vor 2 Jahren eine Evaluierung der Arbeitsplätze in unserer Firma durchgeführt und danach Einmalhandschuhe als PSA eingeführt.

Ich habe dazu noch einige Fragen:

Frage 3: Verwenden sie diese Handschuhe bei ihrer tgl. Arbeit? Wie oft verwenden sie die Handschuhe?

P12: ja, klar natürlich. Am Tag (8h) ca. 3-4-mal

Frage 4: Welche Unterschiede sind ihnen aufgefallen, seitdem sie die Handschuhe zur Verfügung haben?

P 12: es ist weniger Lack auf den Händen und unter den Fingernägeln.
weniger Kontakt mit Nitroverdünnung (*Synonym für Reiniger*)

Frage 5: Haben sie Veränderungen an Ihrer Haut (Händen) festgestellt, auch im Vergleich vor und nach der Handschuheinführung?

wenn ja welche?

P12: meine Hände sind nicht mehr so trocken, hab das Gefühl das Hände weicher sind, wie Babyhaut

Frage 6: Welche Motivation haben sie, die Handschuhe zu tragen?

P12: Eigeninteresse

Frage 7: Was gefällt ihnen besonders gut an der Einführung der PSA?

P12: wie gesagt, zu den Vorfragen, die Haut ist besser. Ich habe mehr Schutz

Frage 8: gibt es etwas was ihnen nicht so gut gefällt (in Bezug auf Handschuhe)?

P12: mir gefällt die Farbe nicht, aber sonst passt es

Frage 9: Welche Verbesserungsmaßnahmen oder – vorschläge haben sie?

P12: nein

Frage 10: Wie zufrieden sind sie mit Ihrer Arbeit? Vergleichen sie vor und nach der Einführung der PSA

P12: ich bin sehr zufrieden. ich muss mir weniger die Hände waschen und habe zu Hause auch weniger Arbeit damit. also eine Spur mehr zufrieden

I: Vielen Dank für die Zeit

Interview – P7:

I: Im Rahmen einer Masterarbeit über die Evaluierung zur Einführung von Einmalhandschuhen, benötigen wir einige Daten. Sie werden nicht namentlich bei dem Interview angeführt. Allen Befragten werden Nummern zugeteilt.

I: Sie erhalten die Nr. P738

I: Sind sie mit einem Interview einverstanden?

P7: Ja

I: Dürfen wir die erhobenen Daten, welche anonym sind, weiterverarbeiten?

P7: Ja

Frage 1: Wie alt sind sie?

P7: ich bin 38 Jahre

Frage 2: Wie lange arbeiten sie schon in dieser Abteilung?

P7: ich arbeite schon 8 Jahre

Wir haben vor 2 Jahren eine Evaluierung der Arbeitsplätze in unserer Firma durchgeführt und danach Einmalhandschuhe als PSA eingeführt.

Ich habe dazu noch einige Fragen:

Frage 3: Verwenden sie diese Handschuhe bei ihrer tgl. Arbeit? Wie oft am Tag?

P7: ja, ich verwende, wenn wir die Druckköpfe von der Farbe reinigen.

pro Tag 2-3 x, es gibt verschiedene Maschinen

Frage 4: Welche Unterschiede sind Ihnen aufgefallen, seitdem sie die Handschuhe zur Verfügung haben?

P7: es ist alles sehr gut, gut, sehr gut

Frage 5: Haben sie Veränderungen an Ihrer Haut (Händen) festgestellt, auch im Vergleich vor und nach der Handschuheinführung?

wenn ja welche?

P7: es ist kein Unterschied, aber wir haben vorher mehr Schmutz gehabt, jetzt ist besser als vorher, als wir Handschuhe bekommen. es ist jetzt besser, angenehmer

Frage 6: Welche Motivation haben sie, die Handschuhe zu tragen? warum tragen sie die Handschuhe?

P7: weil es ist weniger schmutzig

Frage 7: Was gefällt ihnen besonders gut an der Einführung der PSA?

P7: nein

Frage 8: gibt es etwas was ihnen nicht so gut gefällt (in Bezug auf Handschuhe)?

P7: nein, alles ok

Frage 9: Welche Verbesserungsmaßnahmen oder – vorschläge haben sie?

P7: im Moment habe ich keine Vorschläge

Frage 10: Wie zufrieden sind sie mit Ihrer Arbeit? Vergleichen sie vor und nach der Einführung der PSA

P7: es ist gut, nein immer gleich

Interview – P11:

I: Im Rahmen einer Masterarbeit über die Evaluierung zur Einführung von Einmalhandschuhen, benötigen wir einige Daten. Sie werden nicht namentlich bei dem Interview angeführt. Allen Befragten werden Nummern zugeteilt.

I: Sie erhalten die Nr. P

I: Sind sie mit einem Interview einverstanden?

P11: Ja

I: Dürfen wir die erhobenen Daten, welche anonym sind, weiterverarbeiten?

P11: Ja

Frage 1: Wie alt sind sie?

P11: ich bin 34 Jahre alt

Frage 2: Wie lange arbeiten sie schon in dieser Abteilung?

P11: seit 3 Jahren

Wir haben vor 2 Jahren eine Evaluierung der Arbeitsplätze in unserer Firma durchgeführt und danach Einmalhandschuhe als PSA eingeführt.

Ich habe dazu noch einige Fragen:

Frage 3: Verwenden sie diese Handschuhe bei ihrer tgl. Arbeit? wie oft?

P11: ja, manchmal. es ist aber ganz unterschiedlich 1 – kein Mal pro schicht

Frage 4: Welche Unterschiede sind ihnen aufgefallen, seitdem sie die Handschuhe zur Verfügung haben?

P11: meine Haut ist nicht mehr so trocken und es sind weniger Lackreste auf den Fingern

Frage 5: Haben sie Veränderungen an Ihrer Haut (Händen) festgestellt, auch im Vergleich vor und nach der Handschuheinführung?

wenn ja welche?

P11: ja die trockene Haut, die vor den Handschuhen war

Frage 6: Welche Motivation haben sie, die Handschuhe zu tragen?

P11: ich habe keinen Schmutz mehr unter den Fingernägeln vom Lack, weil den schwer rauskriegst.

Frage 7: Was gefällt ihnen besonders gut an der Einführung der PSA?

P11: das auf die Gesundheit geschaut wird; die Handschuhe halten mehr aus, ich meine die blauen (Anm. Nitril)

Frage 8: gibt es etwas was ihnen nicht so gut gefällt (in Bezug auf Handschuhe)?

P11: wenn man mehrere Farbtöpfe wäscht, dehnen sie sich aus, sie sind aber dicht

Frage 9: Welche Verbesserungsmaßnahmen oder – vorschläge haben sie?

P11: nein, aber Gegenfrage, vielleicht gibt es bessere Handschuhe?

Frage 10: Wie zufrieden sind sie mit Ihrer Arbeit? Vergleichen sie vor und nach der Einführung der PSA

P11: ich bin sehr zufrieden mit meiner Arbeit, Handschuhe haben daran nichts geändert

Interview – P6:

I: Im Rahmen einer Masterarbeit über die Evaluierung zur Einführung von Einmalhandschuhen, benötigen wir einige Daten. Sie werden nicht namentlich bei dem Interview angeführt. Allen Befragten werden Nummern zugeteilt.

I: Sie erhalten die Nr. P6

I: Sind sie mit einem Interview einverstanden?

P6: Ja

I: Dürfen wir die erhobenen Daten, welche anonym sind, weiterverarbeiten?

P6: Ja

Frage 1: Wie alt sind sie?

P6: bin ich 50 Jahre alt

Frage 2: Wie lange arbeiten sie schon in dieser Abteilung?

P6: seit über 25 Jahren

Wir haben vor 2 Jahren eine Evaluierung der Arbeitsplätze in unserer Firma durchgeführt und danach Einmalhandschuhe als PSA eingeführt.

Ich habe dazu noch einige Fragen:

Frage 3: Verwenden sie diese Handschuhe bei ihrer tgl. Arbeit? wie oft?

P6: ja, 2-3 x tgl.

Frage 4: Welche Unterschiede sind ihnen aufgefallen, seitdem sie die Handschuhe zur Verfügung haben?

P6: nachher war es viel besser, nicht so rutschig

Frage 5: Haben sie Veränderungen an Ihrer Haut (Händen) festgestellt, auch im Vergleich vor und nach der Handschuheinführung?

wenn ja welche?

P6: vorher waren Hände schon schmutzig, nachher saubere Hände

Frage 6: Welche Motivation haben sie, die Handschuhe zu tragen?

P6: wegen rutschig, jetzt besser

Frage 7: Was gefällt ihnen besonders gut an der Einführung der PSA?

P6: nichts Besonderes

Frage 8: gibt es etwas was ihnen nicht so gut gefällt (in Bezug auf Handschuhe)?

P6: nein, alles gut

Frage 9: Welche Verbesserungsmaßnahmen oder – vorschläge haben sie?

P6: keine Verbesserung, weiß nicht

Frage 10: Wie zufrieden sind sie mit Ihrer Arbeit? Vergleichen sie vor und nach der Einführung der PSA

P6: bin ich zufrieden, immer gleich

Interview – P1:

I: Im Rahmen einer Masterarbeit über die Evaluierung zur Einführung von Einmalhandschuhen, benötigen wir einige Daten. Sie werden nicht namentlich bei dem Interview angeführt. Allen Befragten werden Nummern zugeteilt.

I: Sie erhalten die Nr. P1

I: Sind sie mit einem Interview einverstanden?

P1: Ja

I: Dürfen wir die erhobenen Daten, welche anonym sind, weiterverarbeiten?

P1: Ja

Frage 1: Wie alt sind sie?

P1: ich bin 58 Jahre

Frage 2: Wie lange arbeiten sie schon in dieser Abteilung?

P 1: seit 6-7 Jahren

Wir haben vor 2 Jahren eine Evaluierung der Arbeitsplätze in unserer Firma durchgeführt und danach Einmalhandschuhe als PSA eingeführt.

Ich habe dazu noch einige Fragen:

Frage 3: Verwenden sie diese Handschuhe bei ihrer tgl. Arbeit? wie oft

P 1: ja verwende ich, in 8 h so oft 2-3x unterschiedlich

Frage 4: Welche Unterschiede sind ihnen aufgefallen, seitdem sie die Handschuhe zur Verfügung haben?

P 1: bei mit immer gleich, auch mit Lack

Frage 5: Haben sie Veränderungen an Ihrer Haut (Händen) festgestellt, auch im Vergleich vor und nach der Handschuheinführung?

wenn ja welche?

P 1: aber mit Lack auf Finger mit Handschuhe besser, mit Handschuhe besser wenn Teile heiß, dann mit Lack wenn alt heißer

Frage 6: Welche Motivation haben sie, die Handschuhe zu tragen?

P1: weiß nicht

Frage 7: Was gefällt ihnen besonders gut an der Einführung der PSA?

P1: alles so wie es ist

Frage 8: gibt es etwas was ihnen nicht so gut gefällt (in Bezug auf Handschuhe)?

P1: alles gut

Frage 9: Welche Verbesserungsmaßnahmen oder – vorschläge haben sie?

P1: nein, so lassen

Frage 10: Wie zufrieden sind sie mit Ihrer Arbeit? Vergleichen sie vor und nach der Einführung der PSA

P1: zufrieden, weil ich habe Arbeit