



www.iza.ch

Illustrierte Zeitschrift für Sicherheit und Gesundheit
Revue illustrée pour la Sécurité et la Santé



- ✖ Top-Angebot am neuen Schauplatz Bern
- ✖ La meilleure des offres sur une nouvelle scène, à Berne
- ✖ Sicherheit in der Anwendung und Gebrauch von Produkten
- ✖ La sécurité lors de l'application et de l'utilisation de produits
- ✖ Ist die Arbeitssicherheits-Kommunikation wirksam?
- ✖ Debriefing / Psychologische «Erste Hilfe» nach einem Ereignis

im Schacht eingeschlossenen Personen können sich auch nicht gegenseitig retten. Es ist somit klar, dass auch ein ausgebildeter Debriefing sich nicht selbst helfen kann und im Falle des Falles auf Hilfe von aussen angewiesen ist.

Inhalt und Konsequenzen eines Debriefings

Debriefing stammt vom englischen Begriff Briefing, der ursprünglich eine kurze (engl. brief) Einsatzbesprechung vor einem wichtigen Ereignis bezeichnete. Das Debriefing ist dementsprechend die kurze Nachbesprechung nach einem solchen Ereignis.

Seit einiger Zeit wird der inzwischen verwässerte Begriff des Debriefings auch im Zusammenhang mit der Betroffenenbetreuung nach schwerwiegenden Ereignissen verwendet. Gemeint ist eine strukturierte Gruppenbesprechung mit überlebenden Opfern, Hinterbliebenen, Augenzeugen oder Helfern. Indem dem Erlebten die negative Einmaligkeit ge-

nommen wird («anderen geht es ebenso»), sollen bei den Betroffenen Langzeitstörungen vermieden werden. Immer mit dem Ziel, deren eigene Kräfte zu mobilisieren.

Die Nachbearbeitung eines Einsatzes läuft in mehreren Phasen ab: Noch am oder in der Nähe des Einsatzortes kann ein Einsatzabschluss durchgeführt werden, bei dem vor allem Informationen über das Einsatzgeschehen und über mögliche Stressreaktionen im Vordergrund stehen. Diese Veranstaltung richtet sich an grössere Gruppen, die nach ihrem Einsatz aus dem Dienst gelöst werden. Alternativ gibt es die Kurzbesprechung, die einige Stunden nach Ende des Einsatzes, zum Beispiel am Ende einer Dienstschrift, mit einer kleineren Zahl von Teilnehmern durchgeführt werden kann und in der mehr Raum für individuelle Interaktion ist. Nach einigen Tagen kann bei gegebener Indikation eine Nachbesprechung in einem geordneten Rahmen erfolgen, in der die sub-

jektiven Eindrücke und Erlebnisse der Teilnehmer thematisiert werden können. Diese Besprechungen werden von Debriefern geführt.

Es wird empfohlen, dass diese Debriefing keiner der am Einsatz beteiligten Organisationen angehören, um höhere Vertraulichkeit zu wahren und zudem Eigeninteressen der Organisationen in der Nachbesprechung auszublenden.

Gibt es eine Debriefing-Pflicht?

Es gibt weder eine ausdrückliche gesetzliche Pflicht zum Debriefing im hier vorliegenden Sinn des Begriffs noch zur Teilnahme an einer Debriefing-Veranstaltung. Den Arbeitgeber trifft jedoch eine Garantenpflicht hinsichtlich seiner Angestellten und er hat die gesetzliche Pflicht, gesundheitliche Schädigungen seiner Angestellten durch die Arbeit zu verhindern resp. diesen entgegenzuwirken. Auf der anderen Seite hat der Arbeitnehmer alle Sorgfalt walten zu lassen, um seinerseits durch die Arbeit hervorgerufene Gesundheitsschäden zu vermeiden (z. B. durch das Tragen vorgeschriebener Schutzausrüstung usw.).

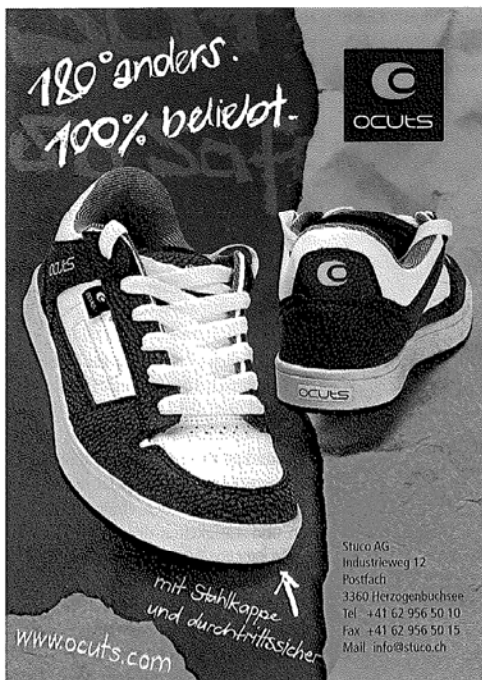
Es ergibt sich somit, dass der Arbeitgeber grundsätzlich für die Möglichkeit eines Debriefings bzw. psychischer Nothilfe zu sorgen hat, wenn seine Arbeitnehmer berufsbedingt psychisch belastet werden. Ebenso haben die Arbeitnehmer solche Angebote anzunehmen, wenn sie der Vermeidung oder Verminderung von möglichen berufsbedingten Schädigungen der Gesundheit dienen.

Die Schule mit Herz



SBS Training & Rettung GmbH
Wehrstrasse 15
6032 Emmen
Tel. 032 645 14 70
Fax 032 645 14 75
E-Mail info@sbs-rettungsschule.ch
www.sbs-rettungsschule.ch

Stuco AG
Industrieweg 12
Postfach
3360 Herzogenbuchsee
Tel. +41 62 956 50 10
Fax +41 62 956 50 15
Mail info@stuco.ch



Leistung, Zusammenarbeit und Gesundheit in einer offenen Arbeitsumgebung (Open Space)

Ludwig Binkert

Die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitshygiene SGAAH und die Vereinigung von Arbeits- und Organisationspsychologen APSYTRA organisierten zu diesem Thema am 1. Februar eine gut besuchte Tagung in Fribourg.



Annette Hofmann, Präsidentin SGAAH und suisseppe



Ingrid Verney, Sekretärin APSYTRA



André Meier, Coop

Frau Ingrid Verney, Sekretärin, eröffnete die Tagung in Stellvertretung von Sybille Heunert, Präsidentin APSYTRA. «Open Space» will für alle gleiche Arbeitsbedingungen, die Realität ist komplexer. Fensterplätze, Konzentrationsschwierigkeiten, der Lärm sind erster Feind von «Open Space» und sorgen für Stress.

Der zweite Grund ist die Vertiefung des Themas für die Arbeits- und Organisationspsychologen und Arbeitshygieniker. Dies ergibt Möglichkeiten, sich über das Wohlergehen der Mitarbeiter auszutauschen.

Annette Hofmann, Präsidentin Schweizerische Gesellschaft für Arbeitshygiene bedankte sich in ihren einleitenden Worten bei den Organisatoren und stellte den Anlass als Partnerprojekt von verschiedenen Verbänden vor.

Zusammenhänge zwischen Raumgestaltung und Kommunikations- und Innovationsprozessen

Hartmut Schulze, Fachhochschule Nordwest Schweiz, hat das Daimler Chrysler Team Psychologie und Organisationswirtschaft aufgebaut. Er leitet das Institut für Kommunikationsforschung und Entwicklung ifk FNHW. In seinen Ausführungen betrachtete er die Arbeit des Menschen mit «Analysieren, Bewer-

ten und Gestalten der Kooperationsprozesse mit dem Ziel der Qualität der Kooperation, der Innovation durch Kooperation und der «Ergonomie» von Kooperation. Daraus entstand das Themenportfolio: Computervermittelte Kommunikation & Kooperation, Diversity in Kollaboration und Collaborative Spaces / Environmental Design. Anhand verschiedener Projekte wie Projekt Novartis mit Partnern Novartis, Herzog & de Neuron, Knauf, vitra sowie HSLU Architektur und Technik dem Projekt Constructive Controversy (KTI-Projekt), dem Projekt «Hochschule für Angewandte Psychologie» Umzug der Hochschule für Angewandte Psychologie aus einem Multi-Space-Areal mit verschiedenen Zonen (60 Mitarbeitende auf 600 m²) zeigte er, wie Fragestellungen wie

- Wie können durch räumliche Gestaltung Innovationprozesse gefördert werden?
- Welche «Settings» sind gestaltungsrelevant?
- Konstruktive Kontroverse in fünf verschiedenen Organisationen einführen um exemplarisch zu zeigen, ob es die konstruktive kontroverse Möglichkeiten des organisationalen Lernen eröffnet
- Inwieweit es Innovationen fördert
- Wie die Erfahrungen in Guidelines und Instrumente einfließen

- Multi-Space Areal mit «Incoming-Zone, Regular-Zone und Silent-Zone»

In einem nächsten Abschnitt behandelte er das Verständnis von Innovation, und danach ging er in die «Highlights» der Forschung zu Zusammenhängen zwischen Raumgestaltung, Kommunikation und Innovation über.

In einer Studie wurden die Kommunikationsmuster im Grossraumbüro untersucht.

Zusammenfassend zeigt sich, dass Kommunikationsereignisse zunehmen und kürzer werden.

Die Zeit für Stillarbeit nimmt im Multi-space deutlich zu, die Meeting-Zeit verringert sich.

Es gibt den Konflikt zwischen Konzentration und Kommunikation. Nicht einfach ist es, wenn Wissensarbeitende mit unterschiedlichen Profilen zusammen arbeiten. Eine besondere Anforderung ist nicht nur die physikalische, sondern auch die organisatorische Gestaltung.

Ein multifaktorielles Mehrebenenmodell kann der Modellierung der verschiedenen Einflussfaktoren auf Kreativität und Innovation gerecht werden.



Tanja Wranik, MBA PhD, Genf

Personenfaktoren, sozio-organisatorische Faktoren und das Layout spielen eine Rolle und werden über Kommunikations- und Innovationsprozesse vermittelt.

Verwaltung der Emotionen und Beziehungen im Open Space

Tanja Wranik, MBA PhD, Genf, zeigte dank ihrer Erfahrung, dass in den USA eher offene Büros und in Deutschland geschlossene Büros anzutreffen sind. In den Fragestellungen von Arbeitsumgebungen werden Aspekte wie Ablenkung, Konzentration und Multitasking analysiert und diskutiert. Bestimmte Arbeitsmuster reduzieren die Leistungsfähigkeit. Wie findet man den guten Mix?

Die Vorstellung Struktur und Arbeitsumgebung variiert je nach Kulturkreis. Immer mehr hochqualifizierte Leute wollen stempeln. Das Stempeln als Ausdruck der Leistungsgesellschaft. Es stellt sich die Frage des common Place und wie wird die Arbeit des Verbrauchers von Vertrauensarbeitszeit beurteilt, qualifiziert?

Ziele und Grenzen einer ergonomischen Intervention in einem Grossraumbüro (Open Space)

Patrice Fosse, Arbeitspsychologe, Ergo-Rama, erklärt die Probleme wie Ablenkung und Lärm in einem Grossraumbüro. Absenzen der Mitarbeitenden sind um 60% höher als in anderen Büroanordnungen.

Ergorama hat in mehreren multinationalen Gesellschaften im Finanz und Dienstleistungsbereich Büros mit 60 bis

100 Personen untersucht. Bei passenden Arbeitsmodellen und Vereinbarung des Arbeitsplatzes mit der dort arbeitenden Person, kann Open Space als gutes Modell beurteilt werden.

Schwierig sind Wärme und Lichtverhältnisse sowie die Frage: Welche Kontrollmöglichkeiten können wir dem Nutzer einräumen?

Historische Entwicklung von Büroräumlichkeiten

Vesna Sormaz, dipl. Bauing. TH, Arbeitshygienikerin SGAI, Amt für Wirtschaft Basel-Stadt, zeigte die Entwicklung eines Raumes zum Büro. Die Bürostruktur ist in der Regel kulturbedingt. Bürostrukturen sind im Wandel. Dieser Wandel entsteht durch die veränderten Anforderungen an die Tätigkeit und aus wirtschaftlichen Überlegungen. Verschiedene wissenschaftliche Studien haben sich schon mit Open Space befasst. Faktoren wie Lärmbelastung, Zunahme der Stressbelastung, Verschlechterung der Effizienz, Reizüberflutung, Verlust von Privatsphäre, Häufigkeit der Krankheits-symptome und Krankenquote nehmen mit der Bürogröße zu, lassen aufhorchen. Es zeigt sich, dass es sinnvoll ist für solche Planungen die entsprechenden Fachpersonen beizuziehen um Fehlüberlegungen und Fehlinvestitionen zu vermeiden.

Vom Arbeitsplatz im Grossraumbüro zum Arbeitsplatz im Virtual Space – Analyse von möglichen Zukunftstrends aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie und der Arbeits-hygiene

Analyse von möglichen Trends. André Meier, Arbeitshygieniker, Coop, Felix Hollenstein Wirtschaftsingenieur, CAS Medien- und Kommunikationspsychologie. Open Space – Virtual Space. Sie zeigten die Entwicklung der Technologie angetriebenen Arbeits- und Lebenswelt auf. Kopfarbeit nimmt zu, manuelle Tätigkeit verschwinden im mehr. Die Folgen: Überforderung schon bei der Bedienung von Arbeitsmitteln. Verhalten der Mitarbeiter – veränderte Anforderungen an den modernen Arbeitsplatz bis zu So-

cial Networking, Beschleunigung und Flexibilisierung.

Am Praxisbeispiel: Einsatz von Video In Managed Care/Home Care Modellen zeigte er Konsequenzen wie: Auflösung der Grenze zwischen Beruf und Freizeit Unsicherheit, Unbestimmtheit am Arbeitsplatz nimmt zu, Life-long learning, Flexible Arbeitszeiten, flexibler Arbeitsrhythmus, Arbeitnehmer als Entrepreneur. ICH AG Tagelöhner im Informationszeitalter. Somit gestörte Work-Life-Balance, Psychosoziale Erkrankungen nehmen zu, Gesetzliche Arbeitszeiten werden nicht eingehalten, Ergonomische Anforderungen an Arbeitsplätze können nicht eingehalten werden (Zunahme von Muskuloskeletalen Beschwerden).

In drei Workshops konnten die Teilnehmer Fragen und Beispiele aus der Praxis vertieft thematisieren und bearbeiten. In einem Beispiel von Zusammenwirken von Arbeitshygiene und Arbeitspsychologie bei Streitfragen um den raumklimatischen Comfortbereich in Grossraumbüros ging es um folgende Problemfelder.

Problemfeld 1:

- 2 weibliche Mitarbeitende 50 und 60 Jahre alt
- kalte Füße, kalte Schultern
- zeitweise Zugluft am Arbeitsplatz
- schlechte Luft

Problemfeld 2:

- 2 Weibliche Mitarbeitende, 1 männliche Mitarbeiter 50 Jahre alt
- zeitweise Zugluft am Arbeitsplatz
- Kälte, trockene Luft
- Lärm (Klappen der Türen stört)
- rote Flecken an Händen

Problemfeld 3:

- 2 Mitarbeitenden (m/w), 55 Jahre alt
- abgestandene Luft («zum Abschneiden»)

Arbeitshygieniker und Arbeits- und Organisationspsychologen und der Arbeitgeber haben folgende Aktionen unternommen: Einstellungen der Raumklima-steuerung, Automatische Beschattung und die Folgen der manuellen Übersteuerung, Luftrein- und Auslass wurden abgedeckt.

Mitarbeiter werden über die Funktionsweise der künstlichen Belüftung und Beschattung informiert.

Eine externe Firma macht Messungen in Bezug auf Raumluft (Kohlendioxid Konzentration, relative Luftfeuchte) und Lufttemperatur und Luft Geschwindigkeit.

Massnahmen: Das Gebäudeleitsystem reguliert die Luftfeuchtigkeit und Temperatur selbständig. Aus diesem Grund sollen Storen nicht manuell geöffnet werden.

Installation eines automatischen Türschliessmechanismus, sodass die Türen nicht dauerhaft offen sind. Dadurch verringern sich Zugluft Erscheinungen

Kontrolle der Lüftungsöffnungen bezüglich Funktionalität. Erhöhung des Sollwerts für die relative Luftfeuchte im Winter. Nur Pflanzen ohne Allergiep-

tenzial verwenden. Beizug eines Arbeits-mediziners.

Nach der Mitarbeiterinformation und Umsetzung der Massnahmen sind die Problemfelder nicht verschwunden. Mögliches Vorgehen:

1. Überprüfung der Einstellungen an der Raumklimasteuerung durch einen externen Provider
2. Informationen der Mitarbeitenden über Messergebnisse durch externen Provider
3. Mögliche Ursachen für die Problematik ergründen: Belastung (z. B. Arbeitsaufwand, Konflikte, Veränderungen), Beanspruchung: Individuelle Reaktion (z. B. Unzufriedenheit, physiologische Reaktionen)
4. Gespräche mit Vorgesetzten / Auftraggeber
5. Gespräche mit den involvierten Mitarbeitenden.

6. Ansatz zur Behebung der Problematik: Effort-Reward-Imbalance

Die Schweizerische Befragung in Büros: Aspekte der Arbeits- und Organisationspsychologie

Dr. Maggie Graf, Ressortleiterin Arbeitsbedingungen, Grundlagen Arbeit und Gesundheit SECO. In einer Vergleichsstudie Grossraumbüros im April 2009 mit 20% Rücklauf äusseren sich 44% Frauen und 56% Männer, 70% Fachkräfte und Sachbearbeiter und 26% Führungskräfte. Von den Antwortenden arbeiten 27% in Grossraumbüros.

Resultat: Je mehr Personen pro Büro (mehr als 16 Personen), desto mehr Beschwerden und Schwierigkeit für konzentriertes Arbeiten. Je nach Bürotyp steigt das Stressempfinden. Die Bedeutung für die Mitsprache und Gleichbehandlung steigt.

Leichter Rückgang bei den Elektrounfällen 2010

Die Statistik der Elektrounfälle im Jahr 2010 zeigt, dass Bagatel- und Todesfälle im vergangenen Jahr rückläufig waren. Die Unfälle bei Elektrofachleuten gingen zurück; bei Industrie und Gewerbe sind keine Abnahmen zu verzeichnen. Weshalb kommt es immer wieder zu tragischen Unfällen?

Um Unfälle mit Elektrizität zu verhindern, ist es notwendig, den Mitarbeitenden im Betrieb den sicheren Umgang mit der Elektrizität zu schulen. Leider werden die Gefahren und Auswirkungen des elektrischen Stroms immer noch viel zu oft unterschätzt. Welche Elektrofachkraft wurde nicht schon einmal elektrisiert? Ein kleiner Schlag, welcher aber je nach Standort tödlich ausgehen kann.

Ein Blick in die Unfallstatistik

Im vergangenen Jahr konnte ein leichter Rückgang der Elektrounfälle registriert werden. Die absolute Zahl von 121 ist aber immer noch die Dritthöchste in den letzten 10 Jahren (Bild 1). Weniger Unfälle gegenüber dem Vorjahr sind bei der Berufsgruppe der Elektrofachleute und bei den Niederspannungsinstallationen zu verzeichnen. Diese sind jedoch immer noch überdurchschnittlich hoch. Der Hauptgrund für den Rückgang ist die Abnahme bei den Bagatellunfällen (Ar-

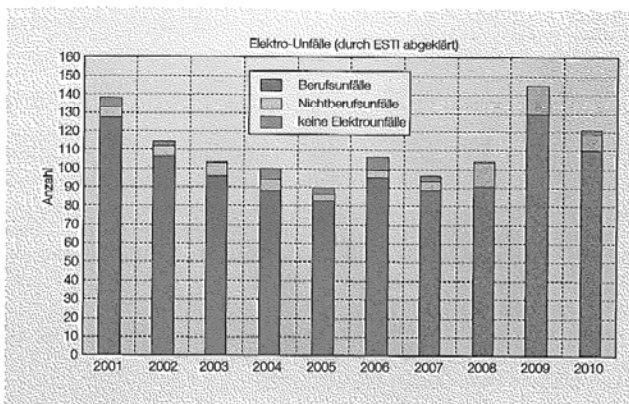


Bild 1: Elektro-Unfälle der letzten 10 Jahre

beitsausfälle <3 Tage). Die Zahl der Todesfälle konnte im letzten Jahr von 8 auf 4 (1 Berufs- und 3 Nichtberufsunfälle) halbiert werden.

Ursachen

Die Ursachen der Unfälle haben sich in den letzten Jahren kaum geändert. Fast die Hälfte aller Unfälle hätte mit der kor-

rekten Anwendung der 5 Sicherheitsregeln verhindert werden können. Allein mit der korrekten Anwendung der ersten drei Regeln – «Freischalten und alleseitig trennen», «Gegen Wiedereinschalten sichern», «Auf Spannungslosigkeit prüfen» – wären mehr als ein Drittel aller Fälle verhindert worden. Häufig sind in der Organisation und Führungsebene zu finden (Bild 2). Es reicht nicht aus, Anweisung zu erstellen und Schulungen durchzuführen, wenn danach die Anwendung den einzelnen Mitarbeitern überlassen wird. Hier ist der Vorgesetzte gefordert, die Umsetzung der Vorgaben vor Ort zu kontrollieren. Häufig sind schlecht erstellte oder unterhaltene Anlagen und Erzeugnisse weitere Ursachen für Unfälle mit Elektrizität. Vielfach ist den Eigentümern und Betriebsinhabern nicht bewusst, welche Gefahren auch für Dritte bestehen (Bild 3).

Auswirkungen

Bei der Auswertung nach der Unfall-schwere fällt auf, dass bei mehr als der Hälfte der Berufsunfälle Arbeitsausfälle von >3 Arbeitstagen bestehen. Die Auswirkungen auf den Körper sind Durchströmung, Flammbogen oder Folgeverletzungen z.B. durch Sturz von einer Leiter. Mit einem 10-jährigen Jahresdurchschnitt von 3 Todesfällen ist das Risiko, durch einen Elektrounfall zu sterben, ca. 50-mal höher als der Durchschnitt in der UVG-Statistik. Bereits im Elektrizitätsgesetz von 1902 ist der Umgang mit der Elektrizität geregelt. Die Unfallverhütung ist ein wichtiger Bestandteil der Starkstromverordnung StV. Unter anderem ist erwähnt: «Keine Arbeit ausführen ohne schriftlichen Auftrag und ohne Arbeitsverantwortlichen, der für die Sicherheit zuständig ist.» Ebenso ist das Tragen der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) ein Garant, dass man vor den Auswirkungen des Flamm-bogens geschützt ist. Hierzu hat das ESTI die Richtlinie ESTI 407.0909 «Tätigkeiten an elektrischen Anlagen» herausgegeben.

Massnahmen zur Unfallverhütung
Die Aus- und Weiterbildung der Elektro-fachleute und die Erfahrung spielen eine entscheidende Rolle bei der Verhütung

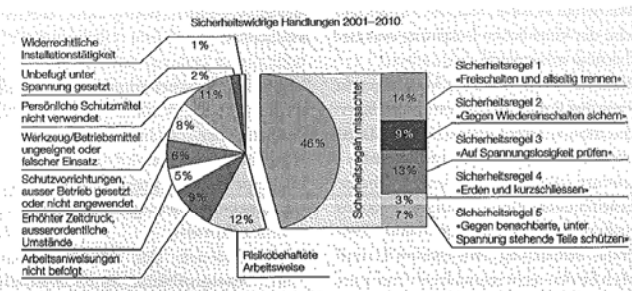


Bild 2: Sicherheitswidrige Handlungen der letzten 10 Jahre

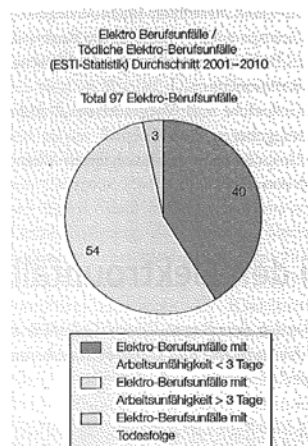


Bild 4: Auswirkungen Elektro-Berufsunfälle

von Elektrounfällen. Wenn die Branche die Elektrounfälle reduzieren will, gibt es nur die konsequente Umsetzung aller bekannten Sicherheitsmassnahmen. Dies nicht nur auf dem Papier, sondern vor Ort in der Praxis. Die Vorgesetzten müs-

sen ihre Verantwortung aktiv wahrnehmen.

Der Dank gilt denjenigen Personen, welche sich aktiv für die sichere Elektrizität einsetzen. Ein detaillierter Bericht zur Unfallstatistik mit Beispielen ist auf der Website www.esti.admin.ch > Dienstleistungen > Sichere Elektrizität > Unfallstatistik publiziert.

Das ESTI wird bei seinen Kontrollen vermehrt die innerbetriebliche Organisation überprüfen. Dazu gehört auch das Sicherheitskonzept mit entsprechenden Schulungen. Zusammen mit der Suva wird ebenfalls das Vorhandensein und das Tragen der PSA überprüft.

Dario Marty, Chefingenieur
Eidgenössisches Starkstrominspektorat
ESTI Luppmenstrasse 1, 8320 Fehraltorf
Tel. 044 956 12 12, Fax 044 956 12 22
info@esti.admin.ch, www.esti.admin.ch

Niederlassung ESTI Romandie
Chemin de Morne 3, 1003 Lausanne
Tel. 021 311 52 17, Fax 021 323 54 59
info@esti.admin.ch, www.esti.admin.ch

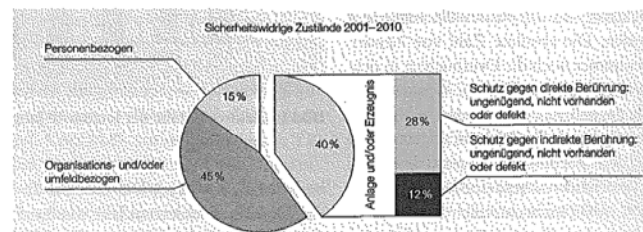


Bild 3: Sicherheitswidrige Zustände der letzten 10 Jahre

waxShapes – architektonisch unvergleichbare Raumakustik gestalten

Das akustische Klima in einer Büroumgebung ist von entscheidendem Einfluss auf die Arbeitsleistung und das Wohlbefinden der Mitarbeiter.

Gefordert sind Lösungen, welche gleichermaßen den Ansprüchen der Investoren, der Betreiber und der Nutzer gerecht werden. Es ist also eine hohe Kompetenz bei der Auswahl und Kombination von Akustikkomponenten erforderlich. Rhode & Grahl ermöglicht die flexible Realisierung unterschiedlich-

ster Bürostrukturen und unterstützt umfangreiche Massnahmen für eine konzentrierte und entspannte Arbeitsatmosphäre durch wirkungsvolle Akustikplanung.

Bislang gab es noch keine Technologie, die bei so geringer Dicke nicht nur hohe und mittlere, sondern auch tiefe Frequenzen absorbiert und gleichzeitig ein Höchstmass an architektonischer Freiheit lässt. «WaxShapes» bestehen aus einem neuartigen Werkstoff, dem «Mikro-

kapillaren Faserschaum», welche eine hochqualitative Raumakustik realisieren lassen. So erzielt man die Ruhe und die Privatsphäre eines geschlossenen Raumes. «WaxShapes» sind nicht nur im technologischen, sondern gleichzeitig im architektonischen Bereich gegenüber anderen Produkten überlegen. Die Möglichkeiten für Architekten sind äusserst vielseitig.

www.rhode-grahl.com

GESUNDHEITSMANAGEMENT



- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Ergonomie und Arbeitsorganisation
- Förderung von Führungskompetenz
- Gesundheitsvorsorge und Ressourcenförderung
- Fehlzeiten- und Case Management

Wir stellen Menschen in den Mittelpunkt und gestalten die Arbeit



Zentrum für
Arbeitsmedizin, Ergonomie
und Hygiene AG

www.aeh.ch