gesunde arbeit

ÖGB AK ÖSTERREICH

Ausgabe 3/2024
www.gesundearbeit.at
Eine Initiative von ÖGB und AK

GUT GESCHÜTZT!

30 Jahre ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Interview

A. Heider: „Der Reformstau gehört aufgelöst!“

Seite 12–13

30 Jahre ASchG

Wie steht es um die Umsetzung in den Betrieben?

Seite 16–17

Klimakrise

Extreme Temperaturen am Arbeitsplatz

Seite 19

ÖGB VERLAG

www.oegbverlag.at

Versandkostenfrei ab 30 Euro Bestellwert!

shop.oegbverlag.at

Buch | e-book

Kommentar ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz

Biljana Milanovic, Petra Streithofer

Gesetze und Kommentare | ca. 880 Seiten
Vorbestellbar, erscheint ca. Mitte Oktober 2024 | EUR 109,00
ISBN 978-3-99046-672-8

Die 8. Auflage des bewährten Kommentars zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz berücksichtigt die gesetzlichen Änderungen der letzten Jahre. Neben einer Einführung in den Arbeitnehmer:innenschutz beinhaltet das Werk wie bisher die Kommentierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes inkl. erläuternder Bemerkungen aus der Regierungsvorlage. Der Anhang beinhaltet unter anderem die SVP-Verordnung, die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente-Verordnung, relevante Auszüge aus dem ArbVG und dem AVRAG, eine aktuelle Übersicht aller Durchführungsverordnungen zum ASchG sowie eine Auswahl der wichtigsten Erlässe zum ASchG.

Buch

Ausbeutung auf Bestellung

„Österreicher findest' für die Arbeit keine"

Johannes Greß

200 Seiten
2024 | EUR 22,90
ISBN 978-3-99046-697-1

In Österreich arbeiten ungarische Paketzusteller bis zu 17 Stunden täglich und syrische Essenslieferanten für sechs Euro pro Stunde. In den vergangenen Jahren starben in Österreichs Wäldern mehr als ein Dutzend rumänische Forstarbeiter, und indische Reinigungskräfte beklagen sexuelle Übergriffe, während sie ohne Papiere die Wohnungen von Diplomat:innen und Professor:innen putzen. Die Betroffenen eint, dass sie für das Funktionieren der österreichischen Gesellschaft unverzichtbar sind – und dafür Unmenschliches erfahren. Sie haben keine Lobby, ihre Stimmen sind marginalisiert. In den vergangenen Jahren konnte der Autor mit Dutzenden von ihnen sprechen und nachzeichnen, wie Unternehmen in Österreich mit der Ausbeutung von Migrant:innen Profit machen – und wir alle dafür bezahlen. Um daran etwas zu ändern, müssen sich Gewerkschaften neu organisieren und politische Organisationsformen jenseits von Betriebsräten und Kollektivverträgen gefunden werden.

Gratisversand in Österreich ab einem Bestellwert von 30 Euro **Hier bestellen: shop.oegbverlag.at**

Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Happy Birthday! Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz feiert den Dreißiger! Und tatsächlich ist es eine Erfolgsgeschichte, auf die zurückgeblickt werden kann, geht es bei diesem Gesetz doch um den Schutz des Lebens, der Sicherheit am Arbeitsplatz, der Würde und Integrität sowie der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen in Österreich. Die zum Jubiläum von FORBA erstellte Studie „Arbeitnehmer:innenschutz in Österreich: Eine Bestandsaufnahme – mit Zukunft" zeigt die positiven Auswirkungen des Gesetzes auf den Arbeitnehmer:innenschutz und betont die Wichtigkeit der Arbeit von Betriebsrät:innen, Sicherheitsvertrauenspersonen und Expert:innen.

Gleichzeitig werden der große Weiterentwicklungsbedarf und ein dringender Nachholbedarf bei Altbekanntem sichtbar. In einer komplexen Arbeitswelt, in der die Arbeitsverdichtung eine große Herausforderung darstellt, ist das Fachwissen der Arbeits- und Organisationspsycholog:innen unverzichtbar. Sie müssen endlich – neben Arbeitsmediziner:innen und Sicherheitsfachkräften – als gleichberechtigte Präventivfachkräfte etabliert werden. Digitale Transformation und Klimakrise stellen den Arbeitnehmer:innenschutz ebenfalls vor neue Herausforderungen – hier gibt es bereits Lösungskonzepte von Arbeiterkammer und Gewerkschaften. Ziel aller Maßnahmen muss immer sein, dass der Mensch im Mittelpunkt bleibt und der Schutz der Beschäftigten weiterhin gewährleistet ist. Es liegt an den politischen Akteur:innen und an den Interessenvertretungen, dass der bisherige Erfolg des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes fortgesetzt wird.

Viel Vergnügen beim Lesen dieser Ausgabe und der Beiträge auf www.gesundearbeit.at wünschen

Dorottya Kickinger
Österreichischer Gewerkschaftsbund
Referat für Rechtspolitik

Ines Stilling
Arbeiterkammer Wien
Bereich Soziales

EDITORIAL | INHALT 3

AKTUELLES

Cartoon 4

Endlich Schritte gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz! 4

Hand in Hand: Inklusion und Arbeitnehmer:innenschutz 5

Fehlzeitenreport 2024: Krankheitsbedingte Fehlzeiten nehmen zu 6

Arbeitsunfälle im Fokus 7

ARBEITNEHMER:INNENSCHUTZ

30 Jahre ArbeitnehmerInnenschutzgesetz: Ein Grund zum Feiern? 8

„Der Reformstau gehört aufgelöst!" 12

Arbeiterkammern und Gewerkschaften mischen mit 14

30 Jahre ASchG: Wie steht es um die Umsetzung in den Betrieben? 16

Handlungsbedarf im Arbeitnehmer:innenschutz! 18

Klimakrise verursacht extreme Temperaturen am Arbeitsplatz 19

Herausforderungen durch Digitalisierung und KI 21

Gesundheit und Sicherheit als bürokratische Last? 22

Sauber, aber sicher! 23

Frauen im Fokus von Hitzebelastungen und Schutzmaßnahmen 31

Faire Arbeit bei plattformvermittelter Sorgearbeit? 32

Neue Studie zu den Risiken von Algorithmic Management 33

PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Besserer Schutz mit Betriebsrat 15

Neues Tool für die Evaluierung psychischer Belastungen 20

AUS DER PRAXIS

„Die Evaluierung war ein voller Erfolg!" 24

ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS

Drei Lupenblicke auf 140 Jahre Arbeitsinspektion 29

BUCHTIPPS 26

VERANSTALTUNGEN 30

BROSCHÜREN | IMPRESSUM 34

CARTOON VON PHILIPP SELLS

Endlich Schritte gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz!

2019 wurde von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) das erste internationale Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung beschlossen. Jetzt, fünf Jahre später, verpflichtet sich schließlich auch Österreich, dieses einzuhalten.

Die Zahlen sind alarmierend: Mehr als 300.000 Arbeitnehmer:innen in Österreich sind aktuell in ihrer Arbeitsumgebung Gewalt, Mobbing oder Belästigung ausgesetzt.

Seit Jahren fordern ÖGB und AK den Gesetzgeber auf, das ILO-Übereinkommen Nr. 190 zu ratifizieren. Der Druck des ÖGB und der AK wirkt. „Jetzt müssen dringend Maßnahmen gesetzt werden, damit es nicht bei einem Lippenbekenntnis bleibt und Gewalt oder Belästigung im Job effektiv verhindert und bekämpft werden", fordern die AK-Bereichsleiterin für Soziales, Ines Stilling, und Korinna Schumann, ÖGB-Vizepräsidentin und -Frauenvorsitzende, unisono.

Um Gewalt und Belästigung effektiv zu verhindern, sind u. a. folgende Maßnahmen dringend notwendig:

- Arbeitgeber:innen müssen ihre Fürsorgepflicht stärker als bisher wahrnehmen und Beschäftigte vor Übergriffen schützen.
- Klare gesetzliche Verankerung der Verantwortlichkeit von Arbeitgeber:innen für Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen
- Erzwingbare Betriebsvereinbarungen zu Frauenförderung und Antidiskriminierung
- Schadenersatz seitens der Betriebe von mindestens 5.000 Euro für Betroffene bei fehlendem betrieblichen Schutzkonzept

Vera Lacina, AK Wien
vera.lacina@akwien.at

Hand in Hand: Inklusion und Arbeitnehmer:innenschutz

Die mittlerweile traditionell veranstaltete Inklusionstagung, 2024 mit dem Titel „Inklusion könnte einfach sein“, zeigte nicht nur, dass Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen unterschiedliche Fähigkeiten, Stärken und Bedürfnisse haben, sondern auch, dass diese mehr Potenzial für die Arbeitswelt haben, als aktuell genutzt wird. Inklusion stellt einen wichtigen Faktor für den Arbeitnehmer:innenschutz dar, und umgekehrt ist Arbeitnehmer:innenschutz wichtig für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Am 14. Mai 2024 hielten die Arbeiterkammer Wien, die Gewerkschaften vida und PRO-GE, das Chancen Nutzen Büro des ÖGB und der Bundesverband für Menschen mit Behinderungen (ÖZIV) ihre jährliche Inklusionstagung ab. Der Titel und gleichzeitig das Motto der Veranstaltung lautete: „Inklusion könnte einfach sein! Warum machen wir es uns so schwer?“.

© Alexander Polansky

„Inklusion könnte einfach sein! Warum machen wir es uns so schwer?“ war das Motto der diesjährigen Inklusionstagung.

Inklusion als Querschnittsthema

Die Tagung zeigte erneut, dass Inklusion ein breites Thema ist und sich als Querschnittsthema auf sämtliche Bereiche der Arbeitswelt auswirkt – von der Digitalisierung über die Auseinandersetzung mit notwendigen Arbeitszeitmodellen bis hin zum Bereich der Arbeitsplatzgestaltung. Dabei betrifft das nicht nur Menschen mit Behinderungen im engeren Sinn, sondern vor allem auch ältere und chronisch kranke Arbeitnehmer:innen. Adäquate sowie individuelle Arbeitsplatzgestaltung und barrierefreie Arbeitsstätten sind wichtige Aspekte, um die Gesundheit von allen Arbeitnehmer:innen zu erhalten und zu fördern.

Einig sind sich die Expert:innen, dass die Veränderungen der Arbeitswelt durch KI sowohl Chancen als auch Herausforderungen bieten. Ein wichtiger Aspekt ist dabei, wie die zugrunde liegende Datenlage Diversität, Inklusion und Nicht-Diskriminierung beeinflusst. Hier ist noch viel Aufklärungs- und Forschungsarbeit notwendig.

Das Individuum im Zentrum

Beeinträchtigte Menschen sind mehr als ihre Behinderung. Sie wissen am besten, was sie zu bieten haben und welche Unterstützung sie brauchen. In Bezug auf Inklusion von Arbeitnehmer:innen wäre daher ein wichtiger Schritt die Frage: Was brauchen die Beschäftigten, um ihre Leistung erbringen und ihr Potenzial bestmöglich entfalten zu können? Von einem inklusiven Denken sind wir als Gesamtgesellschaft noch weit entfernt, dieser Zugang wäre aber nicht nur für Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen, sondern für alle Beschäftigten vorteilhaft. Daher braucht es ein Bildungssystem, in dem unterschiedliche Talente und Anforderungen berücksichtigt werden und der Mensch im Mittelpunkt steht. Jeder Arbeitnehmer, jede Arbeitnehmerin ist anders – ob mit oder ohne Behinderung. Krankheiten und Unfälle können uns alle treffen. Inklusion muss aus der Tabuzone raus und in allen Bereichen des (Arbeits-) Lebens Platz finden.

Der Arbeitnehmer:innenschutz bietet eine hervorragende Ausgangsposition, um Inklusion breit in die Arbeitswelt einfließen zu lassen. Die Auseinandersetzung mit Inklusion wiederum ist ein Katalysator, um den Arbeitnehmer:innenschutz für alle Beschäftigten weiter zu verbessern. Ziel ist es, den perfekten Arbeitsplatz für jede Einzelne und jeden Einzelnen zu finden.

Patrick Berger,
Leiter Chancen Nutzen Büro des ÖGB
patrick.berger@oegb.at

Fehlzeitenreport 2024: Krankheitsbedingte Fehlzeiten nehmen zu

Der jährliche Fehlzeitenreport gibt nicht nur einen Überblick zum Krankheitsgeschehen, sondern analysiert auch die Gründe für gesundheitsbedingte Fehlzeiten der unselbstständig Erwerbstätigen und deren volkswirtschaftliche Auswirkungen. Das aktuelle Geschehen zeigt einmal mehr die Wichtigkeit von Prävention und guten Arbeitsbedingungen.

© Adobe Stock / Africa Studio

Erkrankungen des Atem- sowie des Muskel- und Skelett-Systems verursachten rund 40 Prozent aller Krankenstandstage.

Die Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten ist seit 2020 (Beginn der COVID-19-Pandemie) bis einschließlich 2023 sowohl von der Zunahme der Beschäftigtenzahlen wie auch der Zunahme der Fehlzeiten geprägt. 2023 verbrachten die unselbstständig Beschäftigten durchschnittlich 15,4 Kalendertage im Krankenstand (2021: 12,3 Kalendertage).

Die Krankenstandsursachen haben sich verschoben, weg von Verletzungen infolge von Arbeitsunfällen hin zu Krankheiten des Atem- sowie des Muskel- und Skelett-Systems. Zusammen verursachten diese zwei Gruppen rund 40 Prozent aller Krankenstandstage.

Psychische Erkrankungen nehmen zu

Allerdings steigt auch die Bedeutung der psychisch bedingten Krankenstände, deren Anteil an allen Krankenstandstagen kontinuierlich zunimmt. Diese Erkrankungen machen mittlerweile rund 10 Prozent aller Krankenstandstage aus.

Schlechte Arbeitsbedingungen, unattraktive Arbeitszeitmodelle und ungenügende Entlohnung führen dazu, dass Arbeitnehmer:innen abwandern, und münden in einem erhöhten Arbeitskräftebedarf. Gesündere Arbeitsplätze und Investitionen in die Prävention könnten diesen Bedarf in Branchen mit schwierigen Arbeitsbedingungen – wie Pflege, Tourismus, Gastronomie – kompensieren. Auch Digitalisierungsprozesse können psychische Gefahren in sich bergen, indem sie das Gefühl ständiger Erreichbarkeit, Überwachung und Selbstoptimierung erzeugen und zu einer vermehrten Verdichtung der Arbeit führen.

Der Fehlzeitenreport zeigt, dass für das Krankheitsgeschehen die Schaffung und Förderung von gesunden Arbeitsplätzen – insbesondere bei jungen Erwerbstätigen – von großer Bedeutung ist. Auch die positiven volkswirtschaftlichen Effekte solcher Maßnahmen werden aufgezeigt: Direkte und indirekte Kosten der krankheitsbedingten Fehlzeiten lassen sich mit der gesunden Gestaltung von Arbeitsplätzen und guten Arbeitsbedingungen sowohl für Betriebe als auch für das Gesundheitssystem reduzieren. Umso wichtiger ist daher, künftig eine gerechte und ausgewogene Finanzierung der ÖGK und AUVA sicherzustellen.

Die Wichtigkeit frühzeitiger Prävention

Präventionsmaßnahmen und strukturelle Veränderungen am Arbeitsplatz haben langfristig positive Effekte auf die Gesundheit der Beschäftigten. Ansätze in den Betrieben, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Arbeitnehmer:innen zugeschnitten sind, sind wirksame Maßnahmen.

Die österreichische Wirtschaft ist auf das Wissen und Können der Arbeitnehmer:innen angewiesen. Prävention bedeutet nicht nur die Steigerung des individuellen Wohlbefindens, sondern auch ein höheres betriebliches Produktionspotenzial, das letztendlich zur Kostenreduktion auf allen Ebenen führt und somit eine gute Investition in die Zukunft ist.

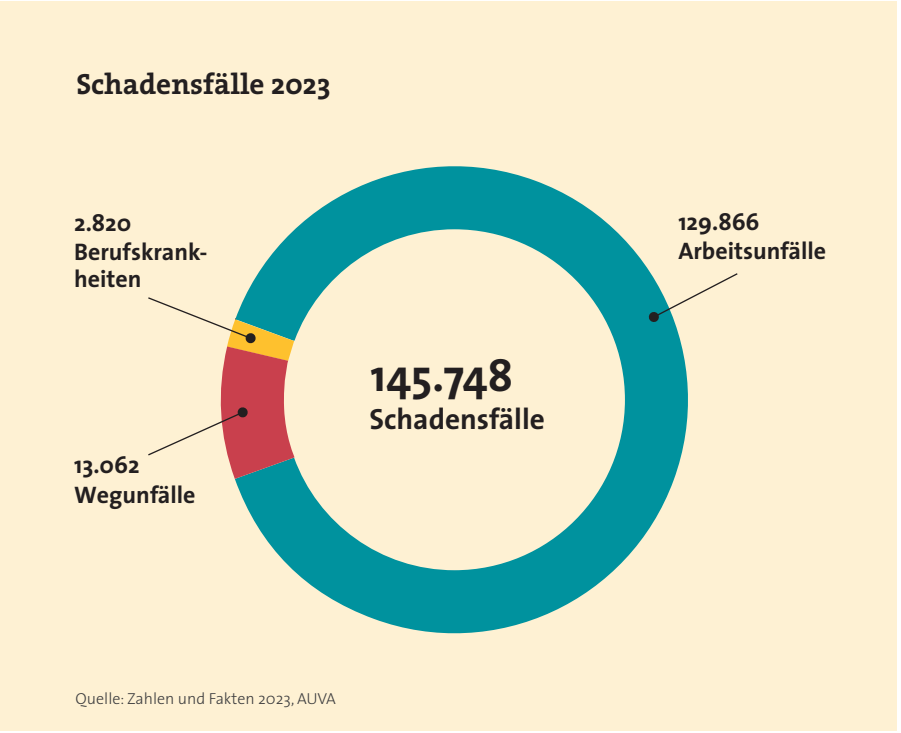
Krisztina Juhasz, AK Wien
krisztina.juhasz@akwien.at

Fehlzeitenreport 2024
https://tinyurl.com/fzr2024

Arbeitsunfälle im Fokus

Ein Sturz auf dem Arbeitsweg, der Unfall mit dem Hubstapler und die Anerkennung einer Infektion als Berufskrankheit: All diese Vorfälle erfasst die AUVA in der jährlichen Schadensfallstatistik. Während der Trend der letzten 30 Jahre positiv war, zeigen die Zahlen für das Jahr 2023, dass Weg- und Verkehrsunfälle zunehmen.

Arbeits- und Wegunfälle verursachen jährlich Folgekosten in Höhe von rund 1,9 Milliarden Euro und ziehen für die Betroffenen oftmals lange Rehabilitationszeiten nach sich. Die gute Nachricht ist, dass die Zahl der Arbeitsunfälle im Laufe der vergangenen Jahrzehnte bei zugleich steigenden Beschäftigungszahlen gesunken ist. „Das zeigt, dass sich die konsequente Präventionsarbeit über viele Jahre auszahlt“, sagt DI Georg Effenberger, Leiter der Präventionsabteilung der AUVA. „Wir haben heute höhere Standards und verbesserte Technologie. Ein wichtiger Grundstein für diese Entwicklungen war unter anderem das 1995 in Kraft getretene ArbeitnehmerInnenschutzgesetz.“



AUVA-Schadensfallstatistik 2023

Anstieg bei Weg- und Verkehrsunfällen

Insgesamt 145.748 Schadensfälle hat die AUVA im Jahr 2023 erfasst, das sind 1.674 mehr als im Vorjahr. Darunter fallen sowohl Unfälle am Arbeits- oder Schulweg, die sogenannten Wegunfälle, die im Vergleich zu 2022 um 673 Fälle angestiegen sind, als auch Arbeitsunfälle, Schüler:innenunfälle und Fälle von Berufskrankheiten. Bezieht man die zunehmende Zahl an Arbeitnehmer:innen mit ein, so kam es 2023 im Verhältnis insgesamt zu weniger Schadensfällen als 2022.

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 2.820 Fälle von Berufskrankheiten anerkannt und damit 5.709 weniger als im Jahr zuvor. Immer noch sind mehr als die Hälfte der Fälle auf COVID-19 zurückzuführen, die Pandemie hat also immer noch Auswirkungen auf die Arbeitnehmer:innen. Dennoch ist der starke Rückgang der anerkannten Fälle ein positives Indiz für das Abebben der Pandemie im vergangenen Jahr.

Verkehrsunfälle, die als Arbeits- bzw. Wegunfälle gelten, können auf dem Weg zur Arbeit oder während der Berufsausübung passieren und ziehen oftmals besonders schwere Folgen nach sich. Von 118 tödlichen Unfällen Erwerbstätiger im vergangenen Jahr waren 55 mobilitätsbedingt. Auch steigt die Zahl der Verkehrsunfälle seit dem Tiefststand im Pandemiejahr 2020 wieder deutlich an. Um das Bewusstsein für Verkehrssicherheit zu erhöhen, rückt die AUVA das Thema im Rahmen des Präventionsschwerpunkts „Komm gut an!“ noch bis Ende 2024 ins Zentrum.

Kontinuierliche Prävention wirkt langfristig

Im Jahr 1993 starben noch 332 Erwerbstätige an den Folgen eines Arbeits- oder Wegunfalls, insgesamt kam es damals zu 164.019 Unfällen im Arbeitskontext. Diese Zahlen konnten deutlich verringert werden, obwohl im Jahr 2023 rund 500.000 mehr Erwerbstätige bei der AUVA versichert waren als noch vor 30 Jahren. Jeder Todesfall ist einer zu viel, trotzdem zeigen die Zahlen, dass die jahrzehntelange Präventionsarbeit wirkt – aber auch, dass durch die richtigen Maßnahmen noch viele weitere Schadensfälle vermeidbar wären.

Aline Schröder, AUVA
aline.schroeder@auva.at

Zahlen und Fakten 2023
https://tinyurl.com/zuf2023

30 Jahre ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz: Ein Grund zum Feiern?

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) feiert seinen 30. Geburtstag. Wie hat sich der Arbeitnehmer:innenschutz seit Inkrafttreten des Gesetzes verändert? Was konnte verbessert werden? Wie steht es aktuell um die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten in den Betrieben? Und worauf muss der Blick in Zukunft vermehrt gerichtet werden?

Text: Beatrix Ferriman | Foto: Markus Zahradnik

Vor 30 Jahren, genauer gesagt am 17. Juni 1994, wurde das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz kundgemacht, um Missstände im Sicherheits- und Gesundheitsschutz von Arbeitnehmer:innen zu bekämpfen und ein sicheres sowie gesundes Arbeitsumfeld für die Beschäftigten zu schaffen.

ASchG verbesserte die Arbeitsbedingungen

Seither hat sich vieles verändert. Es konnten zahlreiche Verbesserungen für den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen erreicht werden, vor allem auch deshalb, weil durch das Gesetz erstmals Arbeitgeber:innen in die Pflicht genommen wurden, von sich aus in Angelegenheiten des Arbeitnehmer:innenschutzes Verantwortung zu übernehmen und initiativ zu werden. Dies wurde etwa durch die Verpflichtung zur Arbeitsplatzevaluierung sowie zur Information und Unterweisung der Arbeitnehmer:innen über Gefahren und anzuwendende Schutzmaßnahmen im Betrieb erreicht.

Neue Risiken und Herausforderungen

Die Arbeitswelt hat sich seither stark verändert. Bestimmte Risiken und Gefahren im Bereich der Mensch-Maschine-Beziehung haben an Relevanz verloren, andere hingegen, wie etwa die psychischen Gefahren am Arbeitsplatz, haben zugenommen. Dem wurde insofern Rechnung getragen, als 2013 die Verpflichtung zur Evaluierung psychischer Belastungen im Betrieb gesetzlich festgeschrieben wurde. Gleich wichtig geblieben sind allerdings die ergonomischen Risiken, beispielsweise durch sich wiederholende Bewegungen, das Bewegen schwerer Lasten oder langes Verharren in starren Positionen (Stehen oder Sitzen).

Die Arbeitsbedingungen haben sich infolge der Einführung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes in vielen Betrieben stark verbessert. Die Arbeitsunfälle sind seither stark zurückgegangen: Die Unfallquote ist von fünf Prozent (im Jahr 1995) auf 2,7 Prozent (2023) gesunken. Auch bei den tödlichen Arbeitsunfällen brachte der gesetzlich verankerte Arbeitnehmer:innenschutz einen Rückgang von 304 tödlichen Arbeitsunfällen (1995) auf 114 im Jahr 2023 (Quelle: Fehlzeitenreport 2024, WIFO). Bei den Berufskrankheiten ist ein leichter Rückgang in den letzten Jahrzehnten zu verzeichnen (bis zum Ausbruch der COVID-19-Pandemie). Bei den Krankenständen ist in den letzten beiden Jahren ein Anstieg der Krankenstandstage zu verzeichnen: 2022 waren es durchschnittlich 14,0 Krankenstandstage pro Arbeitnehmer:in (um 24,6 Prozent mehr als 2021) und 2023 stieg diese Zahl sogar auf 15,4 Krankenstandstage pro Arbeitnehmer:in an. Atemwegserkrankungen zählen gemeinsam mit den Muskel-Skelett-Erkrankungen zu den häufigsten Ursachen für einen Krankenstand. Die psychischen Erkrankungen sind geprägt von einer langen Krankenstandsdauer und machen rund 10 Prozent aller Krankenstandstage aus.

Wichtig ist, diese Zahlen auch unter dem Phänomen des „Präsentismus" zu betrachten, also dem Zur-Arbeit-Gehen trotz Krankheit. Dies kommt einerseits in den systemrelevanten Berufen häufig vor, wo akuter Arbeitskräftemangel herrscht, andererseits wird Präsentismus auch durch den vermehrten Homeoffice-Einsatz begünstigt, da die Entscheidung, krank zu arbeiten, von zu Hause aus einfacher ist, da man nicht Gefahr laufen kann, Kolleg:innen anzustecken.

Wieso der Arbeitnehmer:innenschutz auch heute noch ein so wichtiges Thema ist, zeigt zudem die folgende Statistik: In Österreich sind laut Statistik Austria rund 3,7 Millionen Erwerbstätige am Arbeitsplatz zumindest einem körperlichen und/

Durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz konnten zahlreiche Verbesserungen für den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen erreicht werden.

oder psychischen Risikofaktor ausgesetzt. Das entspricht rund 86,4 Prozent aller Erwerbstätigen – 80 Prozent sind einem körperlichen und 60 Prozent zumindest einem psychischen Risikofaktor ausgesetzt. Nach wie vor sind der arbeitsbedingte Krebs und die in diesem Bereich fehlenden risikobasierten Grenzwerte für krebserzeugende Arbeitsstoffe sowie arbeitsbedingte Muskel- und Skelett-Erkrankungen ungelöste Probleme im Arbeitnehmer:innenschutz. Hinzu kommt die stetige Zunahme psychischer Gefahren am Arbeitsplatz und nicht zuletzt stellen aktuelle Entwicklungen, wie beispielsweise die Klimakrise und die zunehmende Hitze am Arbeitsplatz, Gewalt sowie die Digitalisierung, den Arbeitnehmer:innenschutz vor neue Herausforderungen.

Neue Regelungen notwendig

Um die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen in den Betrieben zu verbessern, braucht es verpflichtende Regelungen, betont Wolfgang Katzian, Präsident des ÖGB: „Ohne Gesetze und Verordnungen bewegen sich die meisten Arbeitgeber wenig bis gar nicht. Es braucht also klare gesetzliche Vorgaben, deren Einhaltung systematisch kontrolliert und deren Nichteinhaltung sanktioniert wird, sowie beratende Überzeugungsarbeit, die den Nutzen des Arbeitnehmer:innenschutzes auch Arbeitgeber:innen verdeutlicht."

Anna Ritzberger-Moser, Leiterin der Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, weist darauf hin, dass es neben der Einführung von gesetzlichen Regelungen vor allem darum geht, diese Regelungen auch durchzusetzen: „Es ist wichtig, dass die Arbeitsinspektion funktioniert, dass sie präsent ist, dass sie kontrolliert und berät, dass sie auch dort, wo es notwendig ist, mit Sanktionen agiert."

Arbeitnehmer:innenschutz heute

Wie es heute um den Arbeitnehmer:innenschutz steht, untersuchte die aktuelle Studie „Arbeitnehmer:innenschutz in Österreich: Eine Bestandsaufnahme – mit Zukunft" der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), durchgeführt im Auftrag der Arbeiterkammer Wien mit Unterstützung des ÖGB. Das Ergebnis ist ernüchternd: Der psychische und körperliche Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist weiterhin mangelhaft. Viele Arbeitgeber:innen sind hinsichtlich der Implementierung bzw. Umsetzung von Bestimmungen des ASchG säumig. 30 Prozent der Betriebe gestalten die Arbeit (eher) nicht so, dass sie bis zur Pensionierung der Beschäftigten von diesen sicher und gesund ausgeführt werden kann. In fast 30 Prozent der Betriebe findet keine regelmäßige Ermittlung der körperlichen und psychischen Belastungen statt, und damit werden auch keine Schutzmaßnahmen für die Arbeitnehmer:innen gesetzt. Bei Betrieben mit 21 bis 50 Beschäftigten liegt dieser Anteil sogar bei rund 40 Prozent. In 79 Prozent der Betriebe, die Homeoffice ermöglichen, wird keine Evaluierung der Homeoffice-Arbeitsplätze durchgeführt. Was die Studie jedoch auch deutlich zeigt, ist, dass bei guter Einbindung des Betriebsrats in betriebliche Organisations- und Entscheidungsabläufe die Umsetzung des ASchG insgesamt besser funktioniert und eher wirksame Maßnahmen mit Blick auf Hitze, Digitalisierung und Gewalt am Arbeitsplatz gesetzt werden.

Prävention zahlt sich aus

Gemäß einer 2020 veröffentlichten WIFO-Studie verursachten Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen im Jahr 2015

© Adobe Stock / Sawyero

Die Klimakrise und ihre Auswirkungen: Auch vermehrte Hitzetage stellen den Arbeitnehmer:innenschutz vor neue Herausforderungen.

Gesamtkosten von etwa 9,9 Mrd. Euro. Davon werden 8,1 Mrd. Euro (82 %) durch arbeitsbedingte Erkrankungen verursacht, 1,8 Mrd. Euro (18 %) entfallen auf Arbeitsunfälle. Hinzu kommt, dass sich die Zahl der Krankenstandstage infolge psychischer Erkrankungen von 1994 bis 2023 verfünffacht hat. Diese Zahlen machen klar: Es braucht mehr präventive Maßnahmen, damit es gar nicht erst zu arbeitsbedingten Erkrankungen oder Unfällen kommt. Durch die Arbeitsplatzevaluierung können Risiken und Gefahren sichtbar gemacht und, daraus abgeleitet, geeignete Schutzmaßnahmen getroffen werden – sowohl im körperlichen als auch psychischen Bereich.

Voraussetzung für eine erfolgreiche und umfangreiche Prävention ist ein Umdenken sowie eine bessere Sensibilisierung der Arbeitgeber:innen, wie Karl Hochgatterer, Präsident der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin, betont: „Es ist notwendig, die Systeme arbeitsmedizinischen Handelns und die Perspektiven der Präventionsarbeit in die Köpfe der Managerinnen und Manager zu bringen. Es soll klar sein, dass es sich bei Prävention um ein Gesamtsystem handelt und daher die Präventivkräfte bei Veränderungen an Arbeitsplätzen, bei Arbeitsstoffen, Arbeitsmitteln und bei Arbeitsstätten insgesamt selbstverständlich und ohne nachzudenken miteinbezogen werden müssen." Wichtig ist hierbei auch, dass es bei Prävention nicht nur um die körperliche Gesundheit der Beschäftigten geht, sondern auch um die psychische, die vor allem in Zeiten des zunehmenden Arbeitsstresses und erhöhter Arbeitsverdichtung belastet wird.

Digitalisierung, Robotik und künstliche Intelligenz werden die Arbeitswelt und den Arbeitnehmer:innenschutz der Zukunft noch stärker beeinflussen.

Zudem muss das Thema Prävention zukünftig vermehrt unter dem Aspekt des ständigen Wandels betrachtet werden. „Gerade bei Veränderungen in der Arbeitswelt mit zunehmender Arbeitsverdichtung spielt Prävention eine zentrale Rolle", so ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian.

Zukunftsperspektiven

Trotz all der Errungenschaften der Vergangenheit der letzten Jahrzehnte gibt es im Arbeitnehmer:innenschutz noch viel Luft nach oben. Aufgrund der sich ständig verändernden Arbeitswelt, neuer Arbeitsbedingungen und neuer Herausforderungen im Arbeitnehmer:innenschutz braucht es kontinuierliche Verbesserungen sowie gesetzliche Adaptierungen und Ergänzungen. Zu den in Zukunft wichtigsten Handlungsfeldern im Arbeitnehmer:innenschutz zählen Klimakrise und Hitze am Arbeitsplatz, Digitalisierung (inklusive künstliche Intelligenz, Robotik, hybrides und mobiles Arbeiten) sowie psychische Gefahren, Gewalt, Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz. Arbeiterkammer und Gewerkschaften setzen sich dafür ein, den Arbeitnehmer:innenschutz ständig weiterzuentwickeln, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer:innen auch in Zukunft bestmöglich zu schützen. Auf die folgenden Forderungen legen Arbeiterkammer und Gewerkschaften in Zukunft einen speziellen Fokus (siehe Infobox).

Das fordern Arbeiterkammer und Gewerkschaften im Arbeitnehmer:innenschutz:

- Arbeits- und Organisationspsycholog:innen als gleichwertige Präventivfachkräfte im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verankern
- Sicherheits- und Gesundheitsschutz für die Psyche gewährleisten
- Mehr Ressourcen für eine leistungsfähige Arbeitsinspektion
- Manuelle Handhabung von Lasten wirksam regeln
- Verbindliche, risikobasierte Grenzwerte für krebserzeugende Arbeitsstoffe sowie gesundheitsbasierte Grenzwerte für Arbeitsstoffe, bei welchen eine sichere Schwelle gegeben ist, festlegen
- Abgestufte Schutzmaßnahmen ab 25 °C in Innenräumen und bei Arbeiten im Freien. In letzter Konsequenz muss es bezahlt Hitzefrei ab 30 °C geben!

© Adobe Stock / FotoArtist

„Der Reformstau gehört aufgelöst!“

Von 1987 bis zu seiner kürzlich erfolgten Pensionierung war Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz SEIN Thema. Als Interessenvertreter der Arbeitnehmer:innen verhandelte Alexander Heider das heutige ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) samt vieler seiner Durchführungsverordnungen maßgeblich mit. Anlässlich des 30-jährigen Jubiläums des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes sprach er mit Gesunde Arbeit und zog Bilanz.

Interview: Amela Cetin, AK Wien | Fotos: Markus Zahradnik

„Ein Gesetz ohne engmaschige Kontrollen und Strafen ist völlig zahnlos und verkommt zu einer unverbindlichen Empfehlung. Mehr Schärfe ist hier gefragt.“

30 Jahre ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ein Anlass zu feiern?

Ein klares Ja. Das Gesetz war ein großer Schritt nach vorne – für die Betriebe, die Arbeitnehmer:innen und auch die Volkswirtschaft. Als Ergebnis intensiver Sozialpartnerverhandlungen wurde das ASchG am 25. Mai 1994 vom Nationalrat beschlossen. In der Debatte resümierte Günter Stummvoll, zu jener Zeit Generalsekretär der WKÖ: „Heute sagen wir Ja, weil es in diesem Gesetz tatsächlich um Gesundheitsvorsorge und nicht um Bürokratie und Schikane geht!“ Die damalige AK-Präsidentin Eleonora Hostasch sprach von einem „zähen Ringen der Arbeitnehmerinteressenvertretungen“ und von einem „Meilenstein“. Rückblickend war das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz jedenfalls ein Meilenstein auf dem Weg zu mehr Gesundheit in der Arbeitswelt.

Brachte die EU mit den entsprechenden Richtlinien mehr Sicherheit und Gesundheit für die Arbeitnehmer:innen?

Ja. Der Turbo wurde gezündet: Im Zeitraum 1995 bis 1998 wurden 17 neue Durchführungsverordnungen zum ASchG aus dem Boden gestampft. Die Arbeitsunfälle sind um mehr als ein Drittel zurückgegangen. Die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung ab 50 Arbeitnehmer:innen ist in den Betrieben heute weitgehend etabliert und „AUVAsicher“ betreut viele Kleinbetriebe. 2013 wurde zudem klargestellt, dass Arbeitsbelastungen sowohl den Körper als auch die Psyche betreffen.

Welche Neuerungen haben in der betrieblichen Praxis die höchste Wirksamkeit entfaltet? Und wo sind die Erwartungen nicht erfüllt worden?

Kernstück ist die Arbeitsplatzevaluierung. Die Realität offenbart aber eine deutliche Kluft zwischen Anspruch und Umsetzung der Evaluierungsverpflichtung. Die erweiterte Beteiligung von Betriebsräten und Sicherheitsvertrauenspersonen zeigt Wirkung. Klar ist: Ein Gesetz ohne engmaschige Kontrollen und Strafen ist völlig zahnlos und verkommt zu einer unverbindlichen Empfehlung. Mehr Schärfe ist hier gefragt.

„Nutzen wir arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, gestalten wir die Arbeit menschengerecht, verkürzen wir auch die Arbeitszeit und sorgen wir so für eine gesunde Arbeit.“

Welchen größten Gesundheitsrisiken sind aus deiner Sicht die Arbeitnehmer:innen heute am Arbeitsplatz ausgesetzt? Was ist anders als früher? Was muss man angehen?

Stress und Burn-out sind zum zentralen Problem der Leistungsgesellschaft geworden. Heute fühlen sich immer mehr Arbeitnehmer:innen ausgequetscht wie eine Zitrone. Ihre Arbeit laugt sie aus. Übermäßige Anforderungen stehen unseren natürlichen Leistungsgrenzen entgegen. Da geht es nicht um „Null-Belastung“, sondern um ein adäquates Maß, damit Arbeit langfristig gesund erhält. Passen aber Anforderungen und Ressourcen nicht zusammen, erreicht die Arbeitsintensität ein un-

„Stress und Burn-out sind zum zentralen Problem der sogenannten Leistungsgesellschaft geworden. Heute fühlen sich immer mehr Arbeitnehmer:innen ausgequetscht wie eine Zitrone. Übermäßige Anforderungen stehen unseren natürlichen Leistungsgrenzen entgegen. Es geht um ein adäquates Maß, damit Arbeit langfristig gesund erhält."

menschliches Maß. Daher mein Fazit: Nutzen wir arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, gestalten wir die Arbeit menschengerecht, verkürzen wir auch die Arbeitszeit und sorgen wir so für bessere Arbeitsbedingungen.

Welche Rolle kommt der Arbeiterkammer und den Gewerkschaften dabei zu?

Treffend formulierte das einmal der ehemalige Vorsitzende der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie, Rudolf Nürnberger (siehe ÖGB-Nachrichtendienst 2/2740): „Der Arbeitnehmerschutz hat für uns Gewerkschafter den gleichen Stellenwert wie die Kollektivvertragspolitik." Arbeiterkammern und Gewerkschaften treten gemeinsam für eine menschengerechte, gesunde und sichere Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation ein. Dieses Ziel wird am besten durch Gesetze, Verordnungen, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen erreicht. Gesunde Arbeit muss an arbeitswissenschaftlichen Kriterien gemessen werden. Es ist und bleibt ein ständiges Ringen um bessere Arbeitsbedingungen gegen mächtige Lobbyisten.

Was sind aktuell aus deiner Sicht die größten Herausforderungen für den Arbeitnehmer:innenschutz?

Der Reformstau der letzten 20 Jahre gehört aufgelöst. Beispielsweise haben wir keine gesundheitsbasierten Grenzwerte für gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe, es fehlen konkrete Regelungen für die manuelle Handhabung von Lasten, die Einbindung von Arbeits- und Organisationspsycholog:innen ist sehr lückenhaft, die Arbeitsinspektion – sowieso mit weniger Personal, als die ILO erlaubt – wurde weiter zusammengeschrumpft und die sommerliche Hitzebelastung bei Arbeiten im Freien und in Innenräumen ist unerträglich geworden. Länder wie Deutschland sind uns weit voraus. Das ASchG und seine Verordnungen sollen aber arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse widerspiegeln.

Große Herausforderungen sind auch die zunehmende Beschleunigung, die steigende Komplexität und die fast völlige Undurchschaubarkeit der Abläufe. Das wächst sich zu einer giftigen Mixtur für die Psyche der Betroffenen aus. Das Szenario löst Unbehagen, Unsicherheit und Ängste aus. Die Arbeitnehmer:innen müssen vielmehr unterstützt und mitgenommen werden.

Dein Wunsch für die Zukunft?

Konservativen und pessimistischen Kräften schreibe ich ins Stammbuch: Euer ewiges Gejammere und Klagen, die Wirtschaft gehe den Bach herunter, hat – wenn es sie je gab – ihre Glaubwürdigkeit bereits vor Jahrzehnten verloren. Mit Mut, Kraft und Gestaltungswillen lässt sich viel Positives bewegen.

Vielen Dank für das Gespräch!

Arbeiterkammern und Gewerkschaften mischen mit

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) samt seinen Verordnungen würde heute ganz anders aussehen, wenn Arbeiterkammern und Gewerkschaften bei deren Entstehen nicht mitgewirkt hätten. Dazu gibt es einen Blick hinter die Kulissen.

Mit beharrlichem Einsatz und oft in Allianz mit anderen Organisationen konnten in der Vergangenheit wichtige Erfolge erreicht werden:

- 1995: EU-konformes ASchG
- In den Folgejahren: Mitwirkung bei 17 Verordnungen
- 2013: Ausdrückliche Verankerung der Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen und der Arbeits- und Organisationspsycholog:innen als sonstige geeignete Fachleute im ASchG
- Ab 2000: Immer wieder Verhinderung von großen Demontagen im ASchG
- 2018: Rauchverbot am Arbeitsplatz
- Und vieles mehr

Arbeiterkammer und Gewerkschaften setzen sich u. a. im Rahmen der Sozialpartnerschaft für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten ein.

© Adobe Stock / aerogondo

AK und Gewerkschaften bestimmen mit

Ureigene Aufgabe von AK und Österreichischem Gewerkschaftsbund (ÖGB) ist es, die Interessen der Arbeitnehmer:innen zu vertreten. Sie beraten und unterstützen die Beschäftigten, verhandeln Kollektivverträge u. v. m. Die Interessenvertretung findet aber auch auf dem politischen Parkett statt. AK und ÖGB setzen sich dafür ein, Gesetze und Verordnungen so mitzugestalten, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz gewährleistet sind. Dabei nützen sie die Erfahrungen ihrer Mitglieder, also der Arbeitnehmer:innen, der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Betriebsräte.

Voraussetzung für die erfolgreiche Interessenvertretung ist, dass AK und ÖGB mit am Verhandlungstisch sitzen. Die Sozialpartnerschaft soll dafür sorgen, dass Rechtsvorschriften nicht allein im Ministerium entworfen werden, sondern die betroffenen Gruppen mitwirken. Das sind AK und ÖGB einerseits und Wirtschaftskammern (WKO) und Landwirtschaftskammern für die Arbeitgeber:innen andererseits. Die Industriellenvereinigung ist kein Sozialpartner, nimmt aber zusätzlich zur WKO teil.

Bis 2000 gab es eine starke Einbindung der Sozialpartner, spätere Regierungen haben der Sozialpartnerschaft, insbesondere AK und ÖGB, kaum Bedeutung zugestanden. Die derzeitige Regierung hat versucht, die Sozialpartner wieder mehr ins Boot zu holen. Erfolgreiche Verhandlungen hängen davon ab, dass die Arbeitgeber:innenseite für konstruktive Zusammenarbeit offen ist: So war es z. B. während der COVID-Pandemie möglich, bei Kurzarbeit und Maskenpausen eine schnelle Lösung zu finden. Die Sozialpartner geben zu Entwürfen für Gesetze und Verordnungen auch schriftliche Stellungnahmen ab. So gelingt es oft, noch Änderungen zu erreichen.

AK und ÖGB warten aber nicht nur darauf, zu Verhandlungen und Stellungnahmen eingeladen zu werden. Sie schieben Themen an und fordern aktiv dazu auf, veraltete Rechtsvorschriften zu modernisieren. Auf EU-Ebene wirken sie bei EU-Richtlinien, die Mindestvorschriften für die Mitgliedstaaten enthalten, mit.

Beispiel Hitze

Am Problem Hitze am Arbeitsplatz sind AK und ÖGB seit vielen Jahren dran. In Hitzeperioden berichten ihnen viele ihrer Mitglieder von unerträglichen Temperaturen am Arbeitsplatz. Die derzeitige Rechtslage hilft wenig. AK und ÖGB haben konkrete Vorschläge für gesetzliche Änderungen. Die Arbeitgeber:innen zeigen kein Interesse daran. Nun liegt es am Arbeitsminister, ein Machtwort zu sprechen und Taten folgen zu lassen.

Petra Streithofer, AK Wien
petra.streithofer@akwien.at

Besserer Schutz mit Betriebsrat

„Höher, schneller, weiter“ ist in vielen Betrieben die Vorgabe. Mit den gestiegenen Anforderungen geht ein höherer Gesundheitsverschleiß der Arbeitnehmer:innen einher. Im Rahmen einer Studie der Arbeiterkammer befragte FORBA an die 2.000 Betriebsratsvorsitzende unter anderem zu ihren Erfahrungen rund um Arbeitsdruck und die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Fazit: Es ist höchste Zeit, etwas zu tun!

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz hat in den letzten 30 Jahren zwar zu vielen Verbesserungen geführt, die Studie zeigt aber, dass leider noch viele Arbeitgeber:innen ihrer Schutzverpflichtung nur ungenügend nachkommen. Besonders wenn es um die Evaluierung der psychischen Belastungen geht, ist viel Luft nach oben.

Neue Studie unterstreicht Handlungsbedarf

Viele Arbeitnehmer:innen klagen über Arbeitsdruck, Zeit- und Leistungsdruck, den Umgang mit schwierigen Personen, Informationsmängel und ungünstig gestaltete Arbeit. Sie arbeiten unter psychisch enorm beanspruchenden Arbeitsbedingungen, die ihre Gesundheit gefährden und langfristig krank machen.

Über 18 Prozent der befragten Betriebsratsvorsitzenden sind eher nicht oder gar nicht der Meinung, dass die Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten im Betrieb körperlich und psychisch gesund und sicher gestaltet sind. 30 Prozent dieser Befragtengruppe stimmen nicht zu, dass die Arbeit so gestaltet ist, dass die Beschäftigten sie bis zur Pensionierung gesund und sicher ausführen können.

Die Studie bestätigt des Weiteren, dass die Evaluierung psychischer Belastungen, wenn überhaupt, zumeist nur mangelhaft durchgeführt wird, insbesondere in Kleinst- und Kleinbetrieben. Den Arbeitgeber:innen fehlt in der Regel die Einsicht zur Notwendigkeit der Evaluierung, eigenes Know-how sowie die Expertise von Fachpersonal, um wirksame Maßnahmen zu setzen und diese zu überprüfen. Diesbezüglich sind Arbeits- und Organisationspsycholog:innen wichtige Ressourcen und sollten verstärkt in den betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsschutz eingebunden werden.

Gemeinsam an Verbesserungen arbeiten

Die durchgeführten Evaluierungen finden oft mehr zum Schein als zur effektiven Verbesserung der Arbeitsbedingungen statt. Zu einem partizipativen Prozess mit der Belegschaft, mit individuellem Maßnahmenkatalog und einer Wirksamkeitsüberprüfung kommt es selten. Es ist notwendig, dass die Präventionszeit angehoben und Arbeitspsycholog:innen als Präventivfachkräfte gesetzlich verankert werden und dass eine Wirksamkeitsüberprüfung eingeführt wird.

Arbeitgeber:innen müssen psychische Belastungen am Arbeitsplatz deutlich stärker im Blickfeld haben und Präventionsmaßnahmen setzen. Die Studie bestätigt erneut: Werden Betriebsräte in betriebliche Organisationsprozesse eingebunden, steigt auch das Ausmaß der ASchG-konformen Umsetzung der Schutzmaßnahmen im Betrieb. Der Betriebsrat ist damit in seiner Doppelfunktion als Kontrollinstanz einerseits und als in Sicherheits- und Gesundheitsfragen kompetenter Ansprechpartner andererseits eine wichtige Ressource im Sinne des betrieblichen Arbeitnehmer:innenschutzes.

© Adobe Stock / peopleimages.com

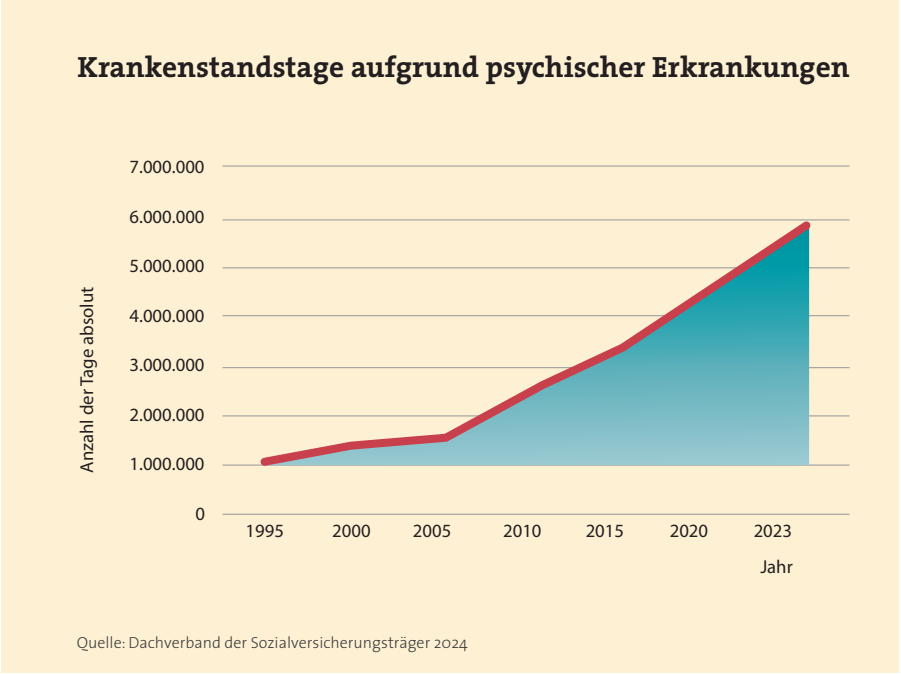
Werden Betriebsräte in betriebliche Organisationsprozesse eingebunden, steigt auch das Ausmaß der ASchG-konformen Umsetzung der Schutzmaßnahmen im Betrieb.

Dorottya Kickinger, ÖGB
dorottya.kickinger@oegb.at

30 Jahre ASchG: Wie steht es um die Umsetzung in den Betrieben?

Anlässlich des diesjährigen 30-Jahre-Jubiläums des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) wurde eine umfassende Studie zur Entwicklung des Arbeitnehmer:innenschutzes in Österreich erstellt. Die Studie zeigt, dass in vielen Betrieben die Umsetzung des ASchG mangelhaft erfolgt.

Die Studie wurde von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag der AK Wien durchgeführt. Kern der Untersuchung ist eine Analyse der Wirkungsgeschichte des ASchG vor dem Hintergrund einer sich verändernden Arbeitswelt mit neuen Gefahren am Arbeitsplatz. In methodischer Hinsicht umfasst die Studie neben einer Literaturanalyse, Expert:inneninterviews und Betriebsfallstudien auch eine Onlineerhebung unter Betriebsratsvorsitzenden in Österreich und unter Sicherheitsvertrauenspersonen in Wien.



Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger 2024

Die Zahl der Krankenstandstage aufgrund psychischer Erkrankungen nahm in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich zu.

Große Bedeutung des ASchG

Die befragten Expert:innen sind sich einig, dass die Einführung des ASchG vor 30 Jahren einen Meilenstein der rechtlichen Absicherung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer:innen darstellt. Dies deshalb, weil die Arbeitgeber:innen damit erstmals verpflichtet wurden, sich aus ihrer Verantwortung heraus um den Sicherheits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu kümmern. Dennoch wird von den Expert:innen bemängelt, dass etliche arbeitnehmer:innenschutzrelevante Themen nach wie vor ungeregelt sind. Dies betrifft etwa das Fehlen einer umfassenden Evaluierungsverordnung oder einer Verordnung über die Lastenhandhabung oder die verpflichtende Messung von gesundheitsschädigenden Arbeitsstoffen etc.

Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz haben sich verändert

In den letzten Jahrzehnten haben sich beträchtliche sozioökonomische und arbeitsmarktbezogene Veränderungen vollzogen. Dienstleistungen wurden insgesamt bedeutsamer, Prozesse der Automatisierung und Digitalisierung haben stattgefunden, und der Anteil an Frauen, Migrant:innen und älteren Personen an der Erwerbsbevölkerung ist gestiegen. Gleichzeitig lassen sich vermehrt atypische und prekäre Arbeitsverhältnisse finden. Mit dem Strukturwandel verändern sich auch die Gesundheitsrisiken und -gefahren für die Beschäftigten: Manche körperlichen Belastungen verlieren an Bedeutung, bestimmte ergonomische Risiken bestehen weiter fort (etwa repetitive Bewegungen, das Bewegen schwerer Lasten sowie langes Stehen und Sitzen). Überdies nimmt die Bedeutung psychischer Gefahren am Arbeitsplatz deutlich zu. Gerade die zunehmende Digitalisierung führt oft zu einer Verdichtung der Arbeit, zu gestiegenen Flexibilisierungs- und Mobilitätsanforderungen, aber auch zu einem Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit etc. Dies hat die Zunahme psychischer Gefahren zur Folge (Überlastung, Technostress etc.).

Die veränderte Gefahrenlage lässt sich messen

Die Veränderungen hinsichtlich einschlägiger Daten und Dimensionen (wie etwa Krankenstände oder Arbeitsunfälle) sind ambivalent, sie spiegeln aber die Veränderungen in der Arbeitswelt wider. So reduzierte sich in Österreich die Anzahl der durchschnittlichen Krankenstandstage je

© Adobe Stock / M / Backwoodsdesign / perstige (Bild-Montage)

Hitze, Digitalisierung und Gewalt am Arbeitsplatz stellen besondere Herausforderungen im Arbeitnehmer:innenschutz dar.

Versicherte bzw. Versicherten pro Jahr von 1990 bis 2021 um knapp 20 Prozent. Dieser Rückgang verschleiert allerdings die seit Jahren beobachtbare Tendenz des zunehmenden „Präsentismus", also der Neigung der Beschäftigten, trotz Krankheit zu arbeiten. Die Krankenstandsursachen haben sich über die letzten Jahrzehnte deutlich verschoben, weg von Verletzungen infolge von Arbeitsunfällen hin zu Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und psychischen Erkrankungen. Die Arbeitsunfallrate (ohne Berücksichtigung der Wegunfälle) fiel von gut 5 Prozent aller Beschäftigten im Jahr 1995 auf etwa 2,4 Prozent im Jahr 2021.

Säumigkeit vieler Arbeitgeber:innen bei Umsetzung des ASchG

Die Onlinebefragung unter Betriebsratsvorsitzenden und Sicherheitsvertrauenspersonen weist Versäumnisse in der gesetzeskonformen Umsetzung des ASchG durch viele Arbeitgeber:innen nach. Dies betrifft etwa die Dimensionen der adäquaten Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Unterweisung der Beschäftigten in Fragen des sicheren und gesunden Arbeitens, aber auch der Maßnahmen gegen Hitze am Arbeitsplatz, gegen Risiken der Digitalisierung der Arbeit oder gegen Gewalt(androhung) am Arbeitsplatz. Eine Evaluierung psychischer Belastungen findet in vielen Betrieben gar nicht oder nur unzureichend statt. 23 Prozent der Betriebe führen keine solche Evaluierung durch, in Kleinbetrieben mit bis zu 50 Beschäftigten beinahe die Hälfte. Bei Durchführung einer Evaluierung psychischer Belastungen werden nur in 52 Prozent der Fälle psychische Gefahren und damit Handlungsbedarf zur Beseitigung oder Reduzierung dieser Gefahren festgestellt – ein Ergebnis, das an der Qualität der Evaluierungen zweifeln lässt. Generell kann im Hinblick auf die Evaluierung psychischer Belastungen festgestellt werden, dass bei vielen Arbeitgeber:innen in Österreich sowohl der Wille als auch das Wissen (und die Unterstützung durch Expert:innen) fehlen.

In Großbetrieben und bei guter Einbindung des Betriebsrats in betriebliche Organisationsabläufe funktioniert die Implementierung des ASchG insgesamt besser.

Herausforderungen für die Zukunft

Insbesondere Muskel-Skelett-Erkrankungen (als häufigste arbeitsbedingte Erkrankung in Österreich) als auch arbeitsbedingter Krebs müssen durch Präventivmaßnahmen verstärkt adressiert werden. Bezüglich der Grenzwerte für die höchstzulässige Dosis krebserzeugender Stoffe besteht hierzulande großer Nachholbedarf. Psychische Belastungen und Erfahrungen mit Gewalt(androhung) am Arbeitsplatz nehmen zu; diesbezüglich müssen die Arbeitgeber:innen verstärkt sensibilisiert und von Expert:innen unterstützt werden. Und schließlich bedarf es angesichts der sich verschärfenden Klimakrise verbindlicher Handlungsanordnungen für Arbeitgeber:innen zum Schutz der Beschäftigten vor übermäßiger Hitze.

Georg Adam, FORBA
adam@forba.at

Studie „Arbeitnehmer:innenschutz in Österreich: Eine Bestandsaufnahme – mit Zukunft" (2024)
https://tinyurl.com/bmz2024

Handlungsbedarf im Arbeitnehmer:innenschutz!

Eine neue FORBA-Studie, die anlässlich des 30-Jahre-Jubiläums des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) erschienen ist, zeigt: Das Gesetz hat zahlreiche Verbesserungen für die Arbeitnehmer:innen gebracht, es gibt aber weiterhin viele Baustellen und dringenden Handlungsbedarf.

Die im Rahmen der neuen FORBA-Studie (2024) durchgeführte Onlinebefragung unter Betriebsratsvorsitzenden zeigt Bedenkliches: Viele Arbeitgeber:innen kommen ihrer Schutzverpflichtung ungenügend nach. In 30 Prozent der Betriebe ist die Arbeit (eher) nicht so gestaltet, dass sie bis zur Pension sicher und gesund ausgeführt werden kann. In fast 30 Prozent der Betriebe gibt es keine regelmäßige Ermittlung körperlicher und psychischer Belastungen – und damit keine Schutzmaßnahmen. Bei Betrieben mit 21 bis 50 Beschäftigten sind dies sogar rund 40 Prozent.

© Adobe Stock / Drazen

Es braucht verbindliche Vorgaben für das Heben und Bewegen schwerer Lasten.

Gesundheitsgefahren der Arbeitswelt im Fokus

Die Studie zeigt ebenso: Die Arbeitswelt hat sich in den letzten 30 Jahren zwar verändert, ergonomische Gefahren für die Arbeitnehmer:innen bestehen jedoch nach wie vor. Noch immer fehlen – basierend auf aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen – verbindliche Obergrenzen für das Bewegen von Lasten (z. B. deutsche Leitmerkmalmethoden).

Was viele nicht wissen: Manche Grenzwerte für gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind veraltet und bedrohen die Gesundheit der Beschäftigten. Vor allem bei krebserzeugenden Arbeitsstoffen besteht Aufholbedarf: Jährlich sterben in Österreich rund 1.800 Menschen an arbeitsbedingtem Krebs – ein rascher Umstieg auf risikobasierte Grenzwerte ist dringend erforderlich.

Darüber hinaus macht die Klimakrise den Arbeitsplatz oft zum Backofen. Dies kann gesundheitsbedrohlich sein und die Fehlerhäufigkeit sowie das Unfallrisiko erhöhen. Arbeitgeber:innen sorgen – trotz Verpflichtung – vielfach nicht für genügend Hitzeschutz am Arbeitsplatz. Konkrete Handlungsanordnungen für die Arbeitgeber:innen fehlen, sprich abgestufte Schutzmaßnahmen ab 25 °C in Innenräumen und bei Arbeiten im Freien sowie – in letzter Konsequenz – ab 30 °C bezahlt Hitzefrei.

Schutz der Psyche am Arbeitsplatz mangelhaft

Die Onlinebefragung zeigt auch: Die Evaluierung psychischer Belastungen erfolgt, wenn überhaupt, meist mangelhaft. Aufholbedarf besteht vor allem für kleinere Betriebe: Fast die Hälfte der Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten ist hier säumig (bei 51 bis 250 Beschäftigten fast ein Viertel). Mit der Einbindung von Arbeits- und Organisationspsycholog:innen erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass die Evaluierung vollständig durchgeführt wird. Dennoch ist diese Berufsgruppe noch immer nicht als dritte Präventivfachkraft im ASchG verankert.

Arbeitsinspektion stärken

Auch bedenklich: Österreich erfüllt die Mindeststandards der ILO hinsichtlich personeller Ausstattung der Arbeitsinspektion (ein:e Arbeitsinspektor:in pro jeweils 10.000 Arbeitnehmer:innen) schon lange nicht mehr. Für eine schlagkräftige Arbeitsinspektion braucht es deutlich mehr Ressourcen – zum Schutz vor krank machenden Arbeitsbedingungen.

Johanna Klösch, AK Wien
johanna.kloesch@akwien.at

Klimakrise verursacht extreme Temperaturen am Arbeitsplatz

Der Klimawandel ist eine Herausforderung – auch am Arbeitsplatz. Eine Krise, die uns alle betrifft. Dabei ist dieses Geschehen nur ein Aspekt der vielfältigen Überschreitungen planetarer Grenzen durch gedankenloses menschliches Handeln.

Ich habe zum Klimawandel den Einfluss der Temperatur auf die täglichen Sterbefälle untersucht. Todesfälle sind aber nicht die einzige Folge. Je nach individueller Konstitution wirkt sie unterschiedlich belastend und hat auch indirekte Folgen (z. B. Fehler und Unfälle).

Extreme Temperaturen – ein Stressfaktor

Es besteht kein Zweifel, dass extreme Temperaturen, also sowohl Hitze wie auch Kälte, als Stressfaktoren für den menschlichen Organismus wirken. Ein gesunder Mensch kann diese Belastungen ganz gut aushalten. Alte, chronisch kranke oder anderweitig benachteiligte Menschen sind dazu nicht immer in der Lage. Damit steigen auch die Sterbezahlen für viele Todesursachen. Durch den Klimawandel wird es nicht nur allgemein wärmer, sondern es steigt auch die Variabilität der Temperatur. Die extrem heißen Tage nehmen zu, aber auch extrem kalte Perioden werden nicht verschwinden.

In gemäßigten Klimazonen wie in Österreich können sich Menschen an geänderte Bedingungen anpassen. Anpassung ist aber zum Teil auch Selektion: Hitzeempfindliche Menschen sterben früher, wenn es heißer wird. Diese Art der „Anpassung" ist eines reichen Wohlfahrtsstaates wie Österreich nicht würdig.

Outdoor-Arbeitsplätze von hohen Temperaturen betroffen

Und auch gesunde, arbeitende Menschen sind von der Hitze betroffen. Schutzvorkehrungen und Maßnahmen an industriellen Hitzearbeitsplätzen sind seit Langem bekannt und erst teilweise etabliert.

© Adobe Stock / Andrey Bandurenko

Extreme Temperaturen am Arbeitsplatz beeinträchtigen nachweislich Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit und erhöhen die Fehlerrate.

Immer öfter sind jedoch ebenso „normale" Arbeitsplätze von hohen Temperaturen betroffen – vor allem an Outdoor-Arbeitsplätzen (z. B. am Bau oder in der Landwirtschaft), aber auch bei „typischen" Jobs im Innenbereich. Auch wenn die Hitze für diese Betroffenen nicht direkt tödlich ist, so senkt sie doch nachweislich Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit und erhöht die Fehlerrate. Dies kann vor allem bei gefahrengeneigten Tätigkeiten (mit rotierenden Maschinen, auf Gerüsten usw.) oder bei Tätigkeiten, die für das Wohl anderer entscheidend sind (wie etwa in Gesundheits- und Pflegeberufen), durchaus indirekt massive Gesundheitsgefahren mit sich bringen.

Wir benötigen daher eine umfassende Anpassung der Schutzvorkehrungen am Arbeitsplatz an den Klimawandel. Darüber hinaus sind wir moralisch verpflichtet, unseren gerechten Beitrag zur Reduktion des Klimawandels zu leisten.

Hanns Moshammer,
Umweltmediziner und Leiter der Abteilung Umwelthygiene und Umweltmedizin an der Medizinischen Universität Wien
hanns.moshammer@meduniwien.ac.at

Neues Tool für die Evaluierung psychischer Belastungen

In der neuen digitalen Arbeitswelt hat sich das Homeoffice zum etablierten Arbeitsort in den eigenen Wänden entwickelt. Viele Vorteile sind damit verbunden, wie das Wegfallen von Fahrtwegen sowie eine flexible Tagesgestaltung. Andererseits birgt Homeoffice auch – abhängig vom Umfeld und von Arbeitsmitteln – gesundheitliche Risiken.

Wo zwischen den Bildern würden Sie Ihren Arbeitsplatz einordnen?

Beispielbilder aus dem „Work Design Comic – Working from Home“

© Kolarik

Problematisch ist es zum Beispiel, wenn eine adäquate ergonomische Ausstattung fehlt, keine Pausen gemacht werden oder wenn sich die Arbeitszeiten in den Feierabend ausdehnen. Arbeiten Personen aus einem Team teilweise oder zur Gänze im Homeoffice, ändern sich auch Arbeitsprozesse und Kommunikationswege. Abstimmungsprobleme und soziale Konflikte können die Folge sein. Das sind Faktoren, die psychisch belastend auf Erwerbstätige einwirken können. Daher ist es wichtig, im Rahmen der Evaluierung psychischer Belastungen auch das Arbeiten im Homeoffice in den Blick zu nehmen.

Univ.-Prof.in Dr.in Eva Traut-Mattausch,
Universität Salzburg,
PsychoEconomic Research Lab,
perl@plus.ac.at

Zu diesem Zweck wurde an der Universität Salzburg von Univ.-Prof.in Dr.in Eva Traut-Mattausch das neue Online-Diagnostik-Tool „Work Design Comic – Working from Home“ entwickelt. Die Durchführung der notwendigen wissenschaftlichen Studien wurde finanziell durch den Digifonds der AK Salzburg unterstützt. Das „Work Design Comic – Working from Home“ ist ein Screening-Instrument, das auf der Basis von Comic-Bildern psychische Belastungsaspekte im Homeoffice darstellt. Dieses bildbasierte Befragungsinstrument ist ein innovativer neuer Ansatz. Er soll die Motivation, an der Befragung teilzunehmen, erhöhen und dadurch dafür sensibilisieren, sich mit psychischen Belastungen auseinanderzusetzen. Jeder Aspekt wird mit zwei Comic-Bildern präsentiert. Das linke Comic-Bild zeigt jeweils die „ideale“ Arbeitssituation, wie sie präventiv gestaltet sein sollte. Das rechte Comic-Bild zeigt die gleiche Arbeitssituation, nun jedoch in der gefährdenden Ausprägung. Die Befragungsteilnehmer:innen werden gebeten, anzugeben, wo sich ihre individuelle Situation bei der Arbeit im Homeoffice einordnen lässt – eher beim linken oder beim rechten Bild. Dafür steht eine siebenteilige Skala zur Antwortabstufung zur Verfügung.

Die Auswertung erfolgt nach Tätigkeitsgruppen und Organisationseinheiten. Dadurch können – basierend auf den Ergebnissen – Maßnahmen abgeleitet werden. Da die Probleme und Risiken bei der Arbeit im Homeoffice vielfältig sind, ist die Palette der möglichen Maßnahmen groß. Hierzu können zum Beispiel eine bessere technische Ausstattung, veränderte Arbeitsabläufe, neue Kommunikationsregeln und vieles Weitere gehören. So kann der Arbeitsplatz zu Hause gesundheitsförderlich gestaltet werden.

Mag.a Karin Hagenauer, AK Salzburg
karin.hagenauer@ak-salzburg.at

Broschüre „Work Design Comic – Working from Home“
http://tinyurl.com/wfh124

Herausforderungen durch Digitalisierung und KI

Digitalisierung und künstliche Intelligenz (KI) bieten Vorteile, bergen aber auch Risiken. Mögliche psychische Fehlbeanspruchungsfolgen müssen ernst genommen werden, um eine gesunde Arbeitswelt zu fördern.

Durch das rasche Eindringen von KI in die Arbeitswelt hat die Digitalisierung noch stärker an Bedeutung gewonnen. Digitale Prozesse beeinflussen fast alle Lebensbereiche und – wie meist bei neuen Entwicklungen – finden sich einerseits unrealistische Hoffnungen, andererseits aber auch starke Ängste. Aus der Sicht der Arbeitssicherheit müssen besonders potenziell schädliche Auswirkungen im psychischen Bereich beachtet werden.

© Adobe Stock / Konstantin Hermann

Die digitale Welle ist gekommen, um zu bleiben. Wir sollten die Chancen nutzen und potenziell schädliche Auswirkungen im psychischen Bereich verhindern.

Neuer Wein in alten – und guten – Schläuchen

Die Arbeitswissenschaft kennt die Prinzipien, wie psychische Fehlbeanspruchungen entstehen: Belastung, als positive Herausforderung, ist notwendig, um zu wachsen. Ohne ausreichende Ressourcen kann es aber zu einer nicht mehr handhabbaren, überfordernden Situation kommen. Die Risiken durch die Digitalisierung müssen klar erkannt werden, was auch ein Ziel der Kampagne zum Thema Digitalisierung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) ist.

Die Digitalisierung bietet einige potenzielle Vorteile, wie z. B. höhere Effizienz, Flexibilität, Einsparungen, Transparenz, mehr Kommunikation. Die andere Seite der Medaille ist: Effizienz ermöglicht auch, mehr zu arbeiten, und es kommt zu Arbeitsverdichtung. Flexibilität kann mehr scheinbaren Entscheidungsspielraum bieten, dies kann allerdings überfordernd sein und zu kritischen psychischen Folgen führen. Bei der Nutzung von KI sollte es nur um Unterstützung gehen und nicht um Überwachung – die dunkle Seite der Macht von KI. Bei starker Anwendung von KI könnte es auch zu einem Abbau von Kompetenzen kommen. Es ist daher verständlich, wenn in aktuellen Studien Ängste gegenüber einer KI-Nutzung geäußert werden. Diese nur kurz angerissenen Beispiele zeigen deutlich, dass die bewährten Prinzipien der Arbeitspsychologie weiterhin auch für das neue Thema Digitalisierung relevant sind.

Förderung der Gesundheit im Fokus

Arbeit hat neben der finanziellen Basis eine bedeutende Rolle für Menschen: Sie kann Sinn geben, die Gemeinschaft fördern, Status bestätigen – ein Wachstum ermöglichen. Es gilt daher: Die Belastung in der Arbeitswelt soll persönlichkeitsförderlich sein und nicht zu einer Fehlbeanspruchung führen. Die Arbeits- und Organisationspsychologie ist im Besonderen gefordert, die kritischen Aspekte von Digitalisierung und KI zu identifizieren und Lösungen anzubieten. Digitalisierung kann uns mehr Zeit geben: Diese Zeit sollte genutzt und nicht neu gefüllt werden.

Euphorie einerseits und Schreckensszenarien andererseits sind nicht gerechtfertigt. Digitalisierung und KI kommen, und es liegt an uns, die Arbeits- und Lebenswelt weiterhin positiv zu gestalten.

Paul Jiménez, Universität Graz
paul.jimenez@uni-graz.at

Info zur Digitalisierungs-Kampagne der EU-OSHA
https://tinyurl.com/digi324

Gesundheit und Sicherheit als bürokratische Last?

Infolge der Krisen der letzten Jahre haben sowohl Arbeitnehmer:innen als auch Unternehmen mit gestiegenen Ausgaben zu kämpfen. Die Europäische Kommission hat daher Initiativen für die Entlastung von Unternehmen gesetzt. Auf der Beschäftigtenseite sind keine ähnlich gelagerten Initiativen in Sicht.

Ganz im Gegenteil: Die weiteren geplanten Entlastungen für Unternehmen könnten auf Kosten der Beschäftigten gehen. Bereits Ende 2023 hat die Europäische Kommission die Mitteilung „Entlastungspaket für Klein- und Mittelunternehmen" vorgelegt. Darin verweist sie auf unnötige Verwaltungslasten, die reduziert werden könnten, und auf die Möglichkeit, die Anzahl neuer Gesetze zu begrenzen.

EU-Kommission: Vorrang für Unternehmen

Das klingt nur so lange gut, bis man liest, was die Kommission unter „Verwaltungslasten" versteht: So werden z. B. Berichtspflichten infrage gestellt, die unter anderem für Kollektivvertragsverhandlungen eine wichtige Grundlage sein können.

Der „One in, one out"-Vorschlag sieht vor, die Anzahl von EU-Gesetzen zu begrenzen, indem für jedes neue Gesetz ein bereits bestehendes gestrichen werden soll. Dieser vorgeschlagene Mechanismus kann sich – vor allem angesichts der Machtverhältnisse auf EU-Ebene, wo unternehmensnahe Parteien dominieren – sehr negativ auswirken. Es besteht die Gefahr, dass wichtige Gesetze, beispielsweise im Arbeitnehmer:innenschutz, „geopfert" werden, wenn ein anderes neues EU-Gesetz eingeführt wird. Wesentlich konstruktiver wäre aus Sicht der AK, EU-Gesetze laufend auf ihre Aktualität und ihren Nutzen zu prüfen und diese Regelungen nur im Falle eines negativen Ergebnisses dieser Evaluierung zu streichen. Mit der „One in, one out"-Maßnahme droht nun ein Kahlschlag – ausgerechnet bei jenen Regeln, die so wichtig für den Arbeitnehmer:innenschutz sind.

© Adobe Stock / Ecology

Die Asbest-Richtlinie mit ihren Regelungen zum Schutz der Beschäftigten muss erhalten bleiben.

Schutz vor Asbest als reine Verwaltungslast?

In einem Bericht zu Verwaltungslasten wird die EU-Kommission sogar noch deutlicher: So bezeichnet sie eine neue Richtlinie, die verhindern soll, dass Beschäftigte dem massiv krebserregenden Stoff Asbest ungeschützt ausgesetzt werden, als „Verwaltungslast". Dabei bezieht sie sich nur auf die Kosten für Schutzmaßnahmen und bewertet den Nutzen mit null Euro. Diese Aussage ist nicht nachvollziehbar: Der Nutzen dieser Regelung besteht natürlich in der Verhinderung von Erkrankungen infolge der Wirkungen von Asbest. Letztlich ist dies nicht nur für die Arbeitnehmer:innen essenziell, sondern spart auch dem Gesundheitswesen hohe Kosten.

Die EU-Kommission sorgt mit ihrer neuen Haltung für Verwunderung: Schließlich handelt es sich bei Regelungen wie der Asbest-Richtlinie um Initiativen, die sie selbst eingebracht hat. Wenn sie nun zum Resultat kommt, dass dieses EU-Gesetz keinen Nutzen hat, muss die Frage erlaubt sein, ob die Kommission nun auf einem Auge blind geworden ist und nur noch Unternehmensinteressen vertritt. Regelungen zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten müssen immer Vorrang haben.

Frank Ey, AK Wien
frank.ey@akwien.at

Sauber, aber sicher!

Reinigung ist keine leichte Tätigkeit. Sie birgt je nach Einsatzgebiet unterschiedliche Unfallrisiken und Gefahren für die Gesundheit der Beschäftigten. Das Wissen über die Gefahren ist nur ein Aspekt. Die Präventionsmaßnahmen müssen jedenfalls verstärkt werden.

Auch im Berufsfeld der Reinigung sind Unfälle und Gesundheitsrisiken nicht ausgeschlossen. Umso wichtiger ist es, dass zum Schutz der Arbeitnehmer:innen die gesetzlich vorgeschriebene Ermittlung und Bewertung der Gefahren durchgeführt wird – auch an auswärtigen Arbeitsstellen. Die Reinigungskräfte sollten dabei mit ihrem Erfahrungswissen in die Evaluierung einbezogen werden.

Kreative Sicherheitsmaßnahmen

Wichtig ist auch, dass die Beschäftigten gut informiert sind. „Ein österreichischer Facility-Management-Anbieter organisiert z. B. monatliche Meetings über Sicherheit am Arbeitsplatz für seine Mitarbeiter:innen, in denen Themen wie psychische Belastung, Fitness im Job, Fahrsicherheit und der Umgang mit Chemikalien behandelt werden“, schildert Ursula Woditschka, Expertin für den Fachbereich Gebäudemanagement der Gewerkschaft vida. „Eine weitere Herausforderung sind Sprachbarrieren. Um diese zu überwinden, setzt das Unternehmen auf kreative Maßnahmen: Gemeinsam mit einer Forschungsanstalt entwickelte es etwa ein Tiptoi-Spiel, das interaktives Lernen in verschiedenen Sprachen ermöglicht. Schulungstafeln und Suchbilder sensibilisieren zudem auf mögliche Gefahren“, beschreibt sie weiter die Bemühungen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten.

Cornelia Groiss, Gewerkschaft vida
cornelia.groiss@vida.at

Podcast „Sauber und sicher für uns im Einsatz“
https://tinyurl.com/sauber324

Reinigung: Fünf häufige Gefahrenquellen

Stürze: Wenn ein Fassadenreiniger oder eine Fassadenreinigerin in schwindeliger Höhe abrutscht, kann es zu schweren oder sogar tödlichen Unfällen kommen. Auch bei bodennahen Reinigungsarbeiten können gefährliche Stürze passieren – etwa beim Säubern von Treppen, Stiegenhäusern oder von schwer erreichbaren Stellen.

Überlastung: Der Arbeitsdruck in der Reinigung steigt deutlich an. Im Namen der „Effizienz“, also der Kostenreduktion bei Arbeit- und Auftraggeber:innen, wird Personal eingespart oder die Zeit für einzelne Aufgaben so knapp wie möglich berechnet. Die Folge: Stress und mentale Belastung bei den Arbeitnehmer:innen, die bis in die Freizeit nachwirken können.

Reinigungsmittel: Wasch- und Putzmittel enthalten meist Stoffe, die sich auf die Haut, Schleimhäute, Augen oder Atemwege auswirken oder zu Kopfschmerzen und Schwindel führen können. Manche Spezialmittel gelten sogar als krebserzeugend. Ohne Wissen über die richtige Handhabung sowie Schutzausrüstung, wie Handschuhe, Augen- und Atemschutz, sind Reinigungsmittel eine große Gefahrenquelle.

Unkenntnis: Wer mit einem Gebäude, den Abläufen und Arbeitsmitteln wenig vertraut ist, gefährdet leichter die eigene Gesundheit. Eine umfassende Einschulung ist daher unumgänglich. Im Berufsfeld der Reinigung gibt es viele Beschäftigte mit geringen Deutschkenntnissen, weshalb es wichtig ist, Aufgaben und Sicherheitsmaßnahmen verständlich zu vermitteln.

Reflexe: Unbewusste Impulse können zur großen Gefahr werden. Wer beim vollen Müllsack nachschoppen will, um mehr Platz zu schaffen, kann auf Glasscherben greifen. Wer sich unachtsam während der Reinigung in die Augen fasst, kann die empfindlichen Schleimhäute beschädigen. Übung schafft neue, sichere Gewohnheiten.

„Die Evaluierung war ein voller Erfolg!“

Unterstützt und begleitet durch einen Arbeits- und Organisationspsychologen führte die Grazer Firma TBK unter aktiver Beteiligung ihrer Beschäftigten die Evaluierung psychischer Belastungen durch. Ergebnis des Prozesses waren zahlreiche Maßnahmen, durch die die Belastung der Arbeitnehmer:innen inzwischen deutlich reduziert werden konnte.

Text: Otmar Pichler | Fotos: Markus Zahradnik

Die TBK Automatisierung und Messtechnik GmbH in Graz entwickelt seit 1986 messtechnische Lösungen für die Stahlindustrie, insbesondere Lasermesssysteme auf Grundlage des Lichtschnitt-Verfahrens. Der Betrieb ist Teil der SMS group und beschäftigt inzwischen über 40 Arbeitnehmer:innen. Im Unternehmen gibt es eine Sicherheitsvertrauensperson und mehrere Ersthelfer:innen. Sicherheitstechnisch wird der Betrieb von AUVAsicher betreut. Die Beschäftigten verteilen sich am Firmenareal auf mehrere Bereiche (Verwaltungsgebäude, Produktionshalle, Softwareentwicklung).

Beweggründe für die Evaluierung

Aufgrund des starken Wachstumsprozesses der letzten Jahre und der damit verbundenen Herausforderungen entschied sich das Unternehmen, die Evaluierung der psychischen Belastungen in Angriff zu nehmen, erzählt Geschäftsführer Ralf Kremer. „Was können wir für unsere Mitarbeiter:innen tun? Wie können wir sie motivieren, dass sie in der Firma bleiben? Und wie können wir ein gutes Betriebsklima sicherstellen?“, schildert Kremer die anfänglichen Beweggründe. Die TBK hatte die Evaluierung psychischer Belastungen vor einigen Jahren bereits einmal durchgeführt – damals aber noch mit deutlich weniger Beschäftigten und ohne externe Unterstützung.

Ralf Kremer: „Martin Weßel und sein Team sind mit dem dynamischen Führen der Workshops sehr gut angekommen.“

Professionelle Unterstützung

Um den Prozess professionell zu gestalten, holte sich der Betrieb die Unterstützung und Expertise von Martin Weßel, Arbeits- und Organisationspsychologe sowie Geschäftsführer des research-Teams. Der Kontakt kam über eine Mitarbeiterin der TBK zustande. „Das ist ein typischer Fall der Kontaktaufnahme. Viel funktioniert über Mundpropaganda. Wir fahren dann gerne einfach mal zum Kunden und fragen: Was ist denn genau die Herausforderung? Was sind die Rahmenbedingungen?“, so Weßel. Nachdem die Frage der Zusammenarbeit geklärt war, übernahm Weßel als externer Berater die Rolle des Projektleiters im Evaluierungsprozess, der im September 2023 startete.

Martin Weßel: „Schritt eins ist immer, die Mitarbeiter:innen und Führungskräfte zu informieren und Vertrauen zu schaffen.“

Der Evaluierungsprozess

„Schritt eins ist immer, die Mitarbeiter:innen und Führungskräfte zu informieren und Vertrauen zu schaffen. Warum machen wir das Ganze? Was ist das Ziel des Projektes?“, erklärt Weßel. Von der Methodik wählte er einen partizipativen Zugang mit mehreren Workshops und Gruppengrößen von vier bis acht Personen, zuerst mit den Führungskräften und anschließend mit den Arbeitnehmer:innen. Für die Kolleg:innen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, gab es einen Workshop in Englisch. „In den Workshops haben wir mit Fragebögen gearbeitet, die von den

Peter Schalk: „Der Aufwand in der Firma war relativ überschaubar für den Erfolg, den das Ganze gebracht hat."

Teilnehmer:innen ausgefüllt und von uns direkt ausgewertet wurden. Anhand dieser Ergebnisse haben wir dann geschaut, wo sind denn die konkreten Belastungen? Was muss ich denn verändern, damit die Belastung am Ende des Tages nicht mehr so hoch ist?", so Weßel. Die von den Teilnehmer:innen vorgebrachten Verbesserungs- und Maßnahmenvorschläge wurden von Weßel im Workshop live mitdokumentiert.

„Rund zwei Drittel der Leute waren in den Workshops mit dabei", freut sich Peter Schalk, technischer Leiter im Unternehmen und Mitglied des ORG-Teams, über das umfangreiche Feedback. „Wir haben gehört, da gibt es Dinge, die zu ändern sind. Aber auch, dass es Dinge gibt, die gut sind. Man hat gemerkt, dass die Mitarbeiter:innen die Firma mitgestalten wollen", ergänzt Ralf Kremer. Die Teilnahme an den Workshops war den Beschäftigten übrigens freigestellt.

Liste an Maßnahmen

Die Workshops endeten im März 2024, herausgekommen ist eine Maßnahmenliste mit 48 Punkten, von denen rund zwei Drittel bereits umgesetzt wurden. Um Flaschenhälse bei den Ressourcen zu beseitigen, stellte der Betrieb neues Personal ein. Zusätzliche Arbeitshilfsmittel wurden angeschafft. Auf organisatorischer Ebene teilte man Gruppen, die zu viele Dinge gleichzeitig machen mussten, auf mehrere Kleingruppen auf. So wurden z. B. der Service- und Aftersales-Bereich gestärkt. Der Betrieb beseitigte Unklarheiten im Arbeitsprozess (An wen wende ich mich? Wer ist zuständig? Wer verteilt die Aufgaben?) und definierte bestimmte Abläufe neu. Um die Lärmbelastung zu reduzieren, wurden Sitzplätze verändert bzw. Büros gewechselt sowie Kopfhörer angeschafft. Zum Schutz der Arbeitnehmer:innen dienen auch die neuen Laserschutzbrillen. Um dem hohen Druck, der auf den Führungskräften lastete, zu begegnen, wurden einerseits Maßnahmen zur Stärkung der Führungskräfte gesetzt. Andererseits wuchs bei diesen die Erkenntnis, dass manche Aufgaben auch weitergegeben bzw. delegiert werden können.

Die TBK entwickelt messtechnische Lösungen für die Stahlindustrie, insbesondere Lasermesssysteme auf Grundlage des Lichtschnitt-Verfahrens.

Der Betrieb setzte Maßnahmen zur Reduktion der Lärmbelastung.

Ein Arbeiter überprüft die Einstellungen des Lasers.

Evaluierung hat sich gelohnt

„Der Aufwand in der Firma war relativ überschaubar für den Erfolg, den das Ganze gebracht hat. Das zahlt sich schon aus", sagt Peter Schalk. „Es war auch gut, dass der Prozess durch Martin Weßel begleitet wurde, dadurch war eine gewisse Objektivierung gegeben." Durch den Prozess habe er gelernt, dass es vielfach Kleinigkeiten seien, die aufkommen, die aber einfach und rasch gelöst werden könnten – sofern es die Möglichkeit gibt, diese anzusprechen. „Was aus meiner Sicht wichtig ist, ist, dass man so einen Prozess mit den richtigen Partnern durchführen muss. Martin Weßel und sein Team sind mit dem dynamischen Führen der Workshops sehr gut angekommen", sagt Ralf Kremer. Nur so würden Dinge aufgebracht oder genannt, die man ansonsten nicht hört. Auch Weßel hat den Evaluierungsprozess als „sehr, sehr positiv" in Erinnerung. „Von Anfang an waren alle sehr offen für den ganzen Prozess."

Würden Kremer und Schalk die Evaluierung psychischer Belastungen anderen Unternehmen empfehlen? „Unbedingt! Bei uns war sie ein voller Erfolg", sind sich beide einig.

Buchtipps

Nie gut genug

Die fatalen Folgen des Perfektionismus – und wie wir uns vom Selbstoptimierungsdruck befreien können

Thomas Curran
Rowohlt | 320 Seiten
2023 | EUR 17,50
ISBN 978-3-499-00436-0

Die Studien des Psychologen Thomas Curran mit Tausenden jungen Menschen haben ergeben: Die heutige Generation ist weit perfektionistischer veranlagt als die zuvor. Currans Daten zeigen eindrücklich die Schattenseiten dieser Entwicklung, denn durch das verbissene Streben nach Bestleistungen vernachlässigen Perfektionist:innen Ernährung, Schlaf und Erholung. Angst- und Zwangsstörungen, Depression und Burn-out folgen. Wie konnte es so weit kommen? Currans These nach ist der ungesunde Perfektionismus das Ergebnis eines ungezügelten Kapitalismus und neoliberaler Ideologien, die den Wert eines Menschen an Leistung knüpfen. Wie wir deren fatalen Folgen aufhalten können, erklärt Curran auf bestechende Weise.

Unter Affen

Warum das Büro immer noch ein Dschungel ist – Überlebensstrategien am Arbeitsplatz

Gregor Fauma
Goldegg Verlag | 220 Seiten
2024 | EUR 19,00
ISBN 978-3-99060-358-1

Ein zutiefst amüsanter Blick auf das Freigehege Büro-Arbeitsplatz: Biologe Gregor Fauma liebt es, menschliches Verhalten zu beobachten und seine wissenschaftlichen Einsichten heiter lesbar weiterzugeben. Folgen Sie ihm auf seinem Weg in die Niederungen der Arbeitswelt und profitieren Sie von seinen Erkenntnissen! Egal, ob Sie gerade mitten in einem kräftezehrenden Tit-for-Tat oder einer vertrackten E-Mail-Eskalation stecken: Dieses Buch hilft dabei, die zwischenmenschlichen Herausforderungen im Büroalltag besser zu verstehen, und ebnet den Weg raus aus dem Emotions-Dschungel.

Aggression und Gewalt am Arbeitsplatz

Entstehung, Umgang und Prävention

Holger Pressel
Haufe | 240 Seiten
2024 | EUR 41,20
ISBN 978-3-648-17621-4

Holger Pressel beschreibt die Grundlagen des Phänomens Gewalt am Arbeitsplatz. Dabei geht er auch auf die vielen Gesichter von Gewalt ein – von psychischer Gewalt über sexuelle Belästigung und Stalking bis hin zu körperlichen Angriffen und Amoklauf. Sein Buch erklärt die spezifischen Ursachen und bietet mögliche Erklärungsansätze. Vor allem aber zeigt es, dass und wie mit geeigneten Maßnahmen zur Prävention Betriebe die Zahl der Fälle von Gewalt am Arbeitsplatz erheblich reduzieren und zugleich die Sicherheit der Beschäftigten erhöhen können.

Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at

Digitale Arbeit erfolgreich gesund gestalten

Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele für Unternehmen

Heike Kraußlach, Christina Nolte, Felix Wunderlich
Verlag EAH Jena | 77 Seiten
2023
ISBN 978-3-932886-43-0

Die Digitalisierung hält längst Einzug in alle Bereiche des Lebens und digitale Technologien sind aus dem Berufsalltag vieler Beschäftigter nicht mehr wegzudenken. Rückblickend hat die Coronapandemie die digitale Transformation in Deutschland weiter beschleunigt und Chancen sowie Risiken aufgedeckt. Beschäftigte sehen sich in vergleichsweise kurzer Zeit neuen und veränderten Arbeitsbedingungen gegenüber, die Auswirkungen auf ihre physische und psychische Gesundheit haben. Um die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten unter dem Einfluss der Digitalisierung zu erhalten bzw. zu fördern und zeitgemäße gesundheitsförderliche Strategien zu entwickeln, erarbeiteten Ernst-Abbe-Hochschule (EAH) Jena und AOK PLUS auf Basis einer Studie Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele für gesunde digitale Arbeit.
Kostenloser Download unter
https://tinyurl.com/dagg324

Erholung 4.0

Warum sie wichtiger ist denn je

Gerhard Blasche
Facultas/Maudrich | 256 Seiten
2020 | EUR 24,90
ISBN 978-3-99002-115-6

Ruhe in Zeiten ständiger Erreichbarkeit: Um Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit aufrechtzuerhalten, muss Erholung bewusst geplant werden. Warum Erholung wichtiger ist denn je, wie sich Überlastung auswirkt und wie man in unserer digitalen Gesellschaft den Weg zu einem ausgeglichenen Alltag findet, zeigt der Psychologe Prof. Dr. Gerhard Blasche. Mit Fakten auf wissenschaftlicher Basis erklärt er Arbeit und Ermüdung, den Prozess der Erholung, die Wirkung von Arbeitspausen, Feierabend, Schlaf, Freizeit und Urlaub sowie die wichtigsten Erholungskiller, beschreibt wirksame Erholungsaktivitäten und gibt ergänzend Tipps zur Erholungsgestaltung.

Die Arbeiter von Nettingsdorf

Band 1: Arbeitnehmer

Peter Schissler
ÖGB-Verlag | 304 Seiten
2024 | EUR 39,00
ISBN 978-3-99046-702-2

Das Buch „Die Arbeiter von Nettingsdorf“ erzählt die Geschichte der Menschen, die in der Nettingsdorfer Papierfabrik arbeiteten und lebten. Im Mittelpunkt stehen die individuellen Schicksale und Erlebnisse der Arbeiter, die durch Zeitzeugenberichte und historische Fotografien lebendig werden. Das Buch beleuchtet nicht nur die harte Arbeit und den Beitrag der Arbeiter zum Unternehmenserfolg, sondern auch das soziale Leben und den Gemeinschaftssinn innerhalb der Fabrik. Das Buch macht deutlich, dass Geschichte erst durch Menschen sichtbar wird. Die Lehrbücher sind gefüllt mit Geschichte über Personen von „oben“. Hier sind es die Menschen von „unten“, an deren Schicksalen man die Wirkung des gesellschaftlichen und politischen Lebens erkennen kann.

Buchtipps

Weniger Arbeiten, mehr Leben!

Die neue Aktualität von Arbeitszeitverkürzung

Margaretha Steinrücke,
Beate Zimpelmann (Hrsg.)
VSA | 176 Seiten
2024 | EUR 17,30
ISBN 978-3-96488-196-0

Nach einem Vierteljahrhundert Schweigen ist Arbeitszeitverkürzung wieder in aller Munde: Viele Unternehmen führen die Viertagewoche ein, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen, die IG Metall fordert für die Stahlindustrie die 4-Tage-/32-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich. Und immer mehr junge Leute wollen einfach nicht mehr so viel arbeiten, dafür aber sinnvoll, und mit einer geschlechtergerechten Verteilung auch von Haus- und Sorgearbeit. Ein Neustart in Sachen Arbeitszeitverkürzung ist notwendig, um die Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern, sie fair und sicher zu gestalten – im Interesse einer lebenswerten Zukunft.

Krise. Macht. Arbeit.

Über Krisen des Kapitalismus und Pfade in eine nachhaltige Gesellschaft

Hans-Jürgen Urban, Stephan Hebel
Campus | 200 Seiten
2023 | EUR 27,80
ISBN 978-3-593-51801-5

Klima, Globalisierung, Digitalisierung, dazu Ausbeutung und Krieg: Wohin man schaut, herrscht Krise. Aber wie hängen diese Phänomene zusammen? Wie lassen sie sich als Vielfachkrise des Gegenwartskapitalismus beschreiben? Und vor allem: Was können Gesellschaften, was können Gewerkschaften tun, um sie zu überwinden? Hans-Jürgen Urban, Vorstandsmitglied der Industriegewerkschaft Metall und profilierter Gesellschaftswissenschaftler, erläutert im Gespräch mit dem Journalisten Stephan Hebel seine Thesen zur Rolle der organisierten Arbeit im Kampf um Demokratie, globale Gerechtigkeit und Erhaltung unserer Lebensgrundlagen.

Das Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren (TAA)

Screening psychischer Belastungen in der Arbeit

Jürgen Glaser, Severin Hornung,
Thomas Höge, Cornelia Strecker
innsbruck university press | 134 Seiten
2021 | EUR 19,90
ISBN 978-3-99106-023-9

Die Screening-Version des Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahrens (TAA) ist ein handlungstheoretisch fundiertes arbeitspsychologisches Verfahren zur ökonomischen Ermittlung psychischer Belastungen in der Arbeit. Es wurde langjährig in Forschung und betrieblicher Praxis erprobt. Als psychometrisch valides Fragebogeninstrument ist es für eine differenzierte Analyse von Lernanforderungen, arbeitsbezogenen Ressourcen und Arbeitsstressoren bei Tätigkeiten in verschiedensten Berufen und Branchen geeignet. Mögliche Einsatzgebiete umfassen sowohl arbeitspsychologische Forschung als auch betriebliche Praxis. Das Screening TAA eignet sich für die im deutschsprachigen Raum gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung/Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.

Drei Lupenblicke auf 140 Jahre Arbeitsinspektion

Neun „Gewerbeinspectoren“ nahmen ihre Arbeit im Jänner 1884 auf. 1960 gab es noch immer 417 tödliche Arbeitsunfälle. Seither haben diese deutlich abgenommen, aber dafür nehmen psychische Belastungen bei der Arbeit zu. Der Blick durch drei Zeitfenster verdeutlicht die spannende Entwicklung.

© Adobe Stock / Montri

Auch 140 Jahre nach ihrer Gründung gilt: Die Arbeitsinspektion kontrolliert die Einhaltung der Gesetze zum Schutz der Arbeitnehmer:innen.

Die Arbeitsinspektion feiert heuer ihre 140-jährige, erfolgreiche Geschichte. Ihre Kernthemen waren von Beginn an Regelungen über Arbeitszeiten und zur Verhütung von Arbeitsunfällen. Der Schriftsteller Franz Kafka (1883–1924) verfasste ab 1908 im Dienst der Arbeiter-Unfall-Versicherung Schriften über die Unfallverhütung. In einem Brief schrieb er: „fallen […] wie betrunken die Leute von den Gerüsten herunter, in die Maschinen hinein“. Anstelle einer Chronologie von 1884 bis 2024 wird eine Lupe auf drei Zeiträume gerichtet.

Kaiser Franz Joseph I.

Per Gesetz vom 17. Juni 1883 (RGBl. Nr. 117) ordnete der Kaiser an, die erforderliche Anzahl von „Gewerbeinspectoren“ zu ernennen. § 12 regelte die Kontroll- und Beratungsaufgaben: „sollen die Gewerbeinspectoren bemüht sein, durch eine wohlwollend controlierende Thätigkeit nicht nur den […] Hilfsarbeiter(n) […] die Wohltaten des Gesetzes zu sichern, sondern auch die Gewerbe-Inhaber […] tactvoll zu unterstützen“.

In der Folge traten 9 Gewerbeinspektoren mit 1. Februar 1884 ihre Tätigkeit in sehr großen Aufsichtsbezirken an. Das Gebiet reichte von Vorarlberg im Westen bis nach Galizien und in die Bukowina in der heutigen Ukraine und im Süden bis nach Dalmatien. 1886 hält eine Verordnung zum Thema Kinder- und Frauenarbeit fest: „einzelnen […] Zweigen der Textilindustrie die Verwendung von jugendlichen Hilfsarbeitern zwischen dem 14. und 16. Lebensjahre, sowie Frauenpersonen überhaupt zur Nachtarbeit […] gestattet wurde“.

Ein Bericht zur Halbzeit

1960 waren allein in Tirol neun Arbeitsinspektoren beschäftigt. Der Jahresbericht damals listet österreichweit 115.728 Unfälle, davon 417 tödliche, auf. Aus heutiger Sicht hätten einfache Schutzvorrichtungen die Unfälle vermeiden können. Zum Beispiel wurde in einem Sägewerk ein Arbeiter von einer nicht verkleideten Horizontalwelle an den Kleidern erfasst, herumgeschleudert und tödlich verletzt. Auch Baumaschinen, Explosionen, Vergiftungen und Verbrennungen führten zu tödlichen Unfällen. Die Ämter berichteten über Verbesserungen wie Staubabsaugungen und Detonationsverzögerern bei Sprengungen.

Was bewegt uns heute?

Als Meilenstein im Arbeitnehmer:innenschutz gilt seit dem EU-Beitritt Österreichs 1995 die Umsetzung der EU-Richtlinien in österreichisches Recht. Die Zahl der tödlichen Unfälle ging 2023 auf 70 zurück. Neue Arbeitsformen, Verfahren wie die Nanotechnologie, psychosoziale und geschlechterspezifische Belastungen erfordern eine ständige Weiterentwicklung des Arbeitnehmer:innenschutzes. Ein künftiger Franz Kafka sollte nach weiteren 140 Jahren Arbeitsinspektion schreiben: „Klassische Verletzungen oder gar Todesopfer bei der Arbeit sind längst Vergangenheit. Den neuen Gefährdungen begegnet die Arbeitsinspektion wirksam.“

Andreas Reinalter und Robert Seeberger,
Arbeitsinspektorat Vorarlberg
robert.seeberger@arbeitsinspektion.gv.at

Homeoffice

Wann:	**Montag, 7. Oktober 2024, 9.00 bis 16.00 Uhr**
Wo:	**AK-Bildungsgebäude, Großer Saal, Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien**
Wer:	**AK Wien**

Arbeitnehmer:innenschutz im Homeoffice

Immer mehr Menschen arbeiten von zu Hause. Das wirft Fragen aus Sicht des Arbeits- und Sozialrechts auf. Ziel ist die Kenntnis der Regelungen sowie die Entwicklung eines Bewusstseins für damit verbundene Problemstellungen. Welche Verantwortung hat der/die Arbeitgeber:in hinsichtlich Ausstattung und technischem Arbeitnehmer:innenschutz? Was gilt bezüglich Arbeitszeitschutz? Auch der Arbeitsunfall ist ein Thema. Neben relevanter Judikatur werden Beispiele besprochen.

Zielgruppe

Sicherheitsvertrauenspersonen aus Wiener Betrieben

Die Teilnahme ist kostenlos.

Anmeldung

Bitte um Anmeldung auf der Website der AK Wien bis spätestens 30. September 2024:
https://tinyurl.com/ho924

New Work

Wann:	**Mittwoch, 23. Oktober 2024, 14.00 Uhr**
Wo:	**AK-Bildungsgebäude, Großer Saal, Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien**
Wer:	**AK Wien**

New Work und Gesundheit?

In Zusammenhang mit den Veränderungen der Arbeitswelt hat der Begriff „New Work“ bereits in viele Unternehmen Einzug gehalten. New Work gilt häufig als neuer Leitbegriff, mit dem Unternehmen aktuelle Formen der Arbeitsorganisation beschreiben. Dahinter verbergen sich jedoch sehr unterschiedliche Konzepte und Vorstellungen, welche die Zukunft der Arbeit darstellen sollen, wie etwa mobile Telearbeit und Homeoffice, Desk-Sharing und innovative Bürowelten, digitale Kommunikations- und Kollaborationstools oder Schwarmorganisation. Wie sich diese neuen Konzepte auf die Arbeitsbedingungen, die Mitbestimmungsmöglichkeiten und auf die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen auswirken, beleuchten wir in unserer Veranstaltung aus verschiedenen Blickwinkeln.

Anmeldung und Programm

https://veranstaltung.akwien.at/de/svp83

© Adobe Stock / StockPhotoPro / insta_photos

Frauen im Fokus von Hitzebelastungen und Schutzmaßnahmen

In den letzten Jahren haben Bündnisse aus Gewerkschafts- und Klimabewegung die Auswirkungen des Klimawandels auf die Arbeitswelt und die gesundheitlichen Folgen von Hitzebelastungen verstärkt ins öffentliche Bewusstsein gerückt – mit Erfolg. Doch die Hitzebelastungen insbesondere in von Frauen dominierten Branchen liegen leider noch unter der öffentlichen Aufmerksamkeitsschwelle.

© Adobe Stock / Verin

Frauen sind nicht grundsätzlich hitzesensitiver als Männer, sie sind aufgrund unterschiedlicher struktureller Benachteiligungen allerdings häufiger von Hitze betroffen.

Für Hitze am Arbeitsplatz gilt Ähnliches wie für die Betroffenheiten durch die Klimakrise im Allgemeinen: Wen diese Belastungen wie stark treffen ist auch eine soziale Frage. Wetterextreme sind also nicht für alle zwingend ein (großes) Problem, sondern es ist abhängig davon, wie stark jemand exponiert ist und welche Möglichkeiten jemand hat, sich davor zu schützen. Frauen sind nicht grundsätzlich hitzesensitiver als Männer, sie sind aufgrund unterschiedlicher struktureller Benachteiligungen allerdings häufiger von Hitze betroffen.

Spezifische Herausforderungen

Frauen berichten von Arbeitskleidung, die oft aus minderwertigem, synthetischem Material besteht, keine gute Passform hat und das Schwitzen fördert. Im Gesundheitsbereich verschärft zum einen die notwendige und wichtige Schutzkleidung, aber auch die teils schwere körperliche Tätigkeit die Belastung, was zu Atembeschwerden und Konzentrationsschwierigkeiten führen kann. In Gesundheits- und Sozialberufen tragen Frauen zusätzlich die Verantwortung für andere. Da Hitze auch das Stress- und damit Aggressionslevel steigen lässt, kann es zu Gereiztheit unter Klient:innen und Patient:innen kommen, was die Belastungen weiter erhöht. An manchen Arbeitsplätzen ist es aber so heiß, dass auch die beste Kleidung nur wenig hilft, wie zum Beispiel in der Wäscherei oder in schlecht isolierten Produktionshallen.

Ein weiteres Problem ist der Zugang zu sanitären Anlagen. Frauen, die unterwegs arbeiten, zum Beispiel in der mobilen Pflege oder im öffentlichen Verkehr, haben oft Schwierigkeiten, geeignete Toiletten zu finden, was dazu führt, dass sie weniger trinken, um Toilettengänge zu vermeiden. Gerade im Kontext großer Hitzebelastungen stellt diese Bewältigungsstrategie jedoch ein ernsthaftes gesundheitliches Risiko dar.

Die Hitze-Sorge-Spirale

Neben bezahlter Arbeit leisten Frauen häufig den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit. Die steigende Hitze macht körperliche Tätigkeiten anstrengender und erhöht den Betreuungsbedarf von Kindern und älteren Angehörigen. Besonders betroffen sind Frauen aus sozialen Klassenlagen mit geringeren Möglichkeiten zur Hitzeabwehr, z. B. durch schlecht isolierte Wohnungen.

Notwendige Maßnahmen setzen

In einer aktuellen Studie von Arbeiterkammer und FORBA geben 61,3 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden an, dass die Beschäftigten ihrer Betriebe zunehmend von Hitze betroffen sind. Diesen Veränderungen muss zukünftig Rechnung getragen werden. Es braucht eine Nachschärfung auf rechtlicher Ebene, Förderung baulicher Maßnahmen, einen adäquaten Fokus bei der Evaluierung und geeignete präventive Maßnahmen, damit gesundheitliche Risiken durch Hitzebelastungen gesenkt werden.

Carina Altreiter, AK Wien
carina.altreiter@akwien.at

Dorottya Kickinger, ÖGB
dorottya.kickinger@oegb.at

Faire Arbeit bei plattformvermittelter Sorgearbeit?

Nicht nur Taxi und Pizza können über Onlineplattformen und Apps der sogenannten Gig Economy bestellt werden, auch Babysitter sind nur mehr einen Mausklick entfernt. In einer neuen Studie wurden die Arbeitsbedingungen von plattformvermittelter Sorgearbeit in Österreich untersucht.

© Adobe Stock / Alexander Raths

Die Arbeitsverhältnisse sind meist informell – ohne schriftliche Verträge – und prekär bezahlt.

Während die Fahrradbot:innen mit ihren bunten Rucksäcken schon fast zum Stadtbild gehören, bleibt ein anderer Teil der Plattformwirtschaft unsichtbar: Es sind mehrheitlich Frauen, die über die Plattform betreut.at in Privathaushalten Kinder, Senior:innen und Haustiere betreuen oder putzen und kochen. Nachdem man von den bekannteren Branchenvertretern, zu denen Uber, Foodora & Co. zählen, weiß, dass es hier oftmals zur Aushöhlung erkämpfter arbeitsrechtlicher Standards kommt, stellt sich die Frage: Wie sind die Arbeitsbedingungen in der plattformvermittelten Sorgearbeit? Dieser Frage wurde in der Studie „Faire Arbeit bei plattformvermittelter Sorgearbeit in Österreich?“ im Jahr 2023 nachgegangen.

Prekäre Bezahlung und fehlende soziale Absicherung

Im Fall von betreut.at werden die Arbeitsverhältnisse individuell zwischen den Arbeiter:innen und Kund:innen ausgehandelt, eine Befragte erzählt: „Das einzige Problem, das ich finde, dass fast 70 Prozent von allen, die da schreiben, die wollen es schwarz.“ Das heißt, die Arbeitsverhältnisse sind meist informell – ohne schriftliche Verträge – und prekär bezahlt. Die soziale Absicherung bei Unfällen oder Krankheit, aber auch hinsichtlich der Pensionsansprüche wird auf die formal Selbstständigen abgewälzt.

Risiko sexuelle Belästigung

Da viele persönliche Daten (u. a. Geschlecht, Alter, Foto) öffentlich sichtbar sind, gibt es für die meist weiblichen Beschäftigten ein weiteres Risiko: sexuell belästigt zu werden. Insbesondere die jüngeren Frauen berichten von der Angst vor Übergriffen durch Kund:innen, ein Teil der Befragten hat dies bereits erlebt. Die Vorfälle reichen von unangemessenen Nachrichten über die Onlineplattform, übergriffigen Telefonanrufen bis hin zu Belästigung in den Haushalten selbst.

Narrativ des Marktplatzes

Die ungleichen Machtverhältnisse zwischen Nutzer:innen und Plattform sind leicht zu übersehen, denn betreut.at präsentiert sich als reiner Marktplatz. Dabei prägt die Plattform die Arbeitsverhältnisse, ohne Verantwortung für diese zu tragen. Die Bedingungen sind dabei besonders für diejenigen risikobehaftet, die ohnehin als vulnerabel gelten. Beschäftigte, die aufgrund des Aufenthaltsstatus wenig andere Möglichkeiten haben, am Arbeitsmarkt teilzuhaben, werden in die Informalität gedrängt. Während professionelle, staatliche Angebote im Bereich der Kinderbetreuung unterfinanziert bleiben, mag die Beschäftigung eines Babysitters per Mausklick für Familien attraktiv scheinen. Die Risiken tragen bei dieser Art der Onlineplattform vor allem die Plattformarbeiter:innen.

Laura Vogel, TU Wien
laura.vogel@tuwien.ac.at

Sabine Köszegi, TU Wien
sabine.koeszegi@tuwien.ac.at

Studie zum Download
https://tinyurl.com/betreut324

Neue Studie zu den Risiken von Algorithmic Management

Eine kürzlich durchgeführte Arbeitnehmer:innenbefragung zeigt alarmierende Trends in Sektoren wie Lagerhaltung und Telemarketing. 76 Prozent der Beschäftigten in diesen Branchen erleben eine oder mehrere Formen von Algorithmic Management (AM) am Arbeitsplatz. Diese Technologie, die ursprünglich im Plattformsektor ihren Anfang nahm, hat sich mittlerweile auch auf traditionelle Branchen ausgebreitet und bringt erhebliche Herausforderungen mit sich.

© Adobe Stock / dusanpetkovici

Algorithmic Management ist ein vielfältiges Set an technischen Tools und Techniken zur Anleitung und Führung von Arbeitskräften.

Algorithmic Management ist ein vielfältiges Set an technischen Tools und Techniken zur Anleitung und Führung von Arbeitskräften. Es basiert auf umfangreicher Datenerfassung, damit einhergehend auch auf der Überwachung von Arbeitnehmer:innen, um eine halb- oder vollautomatisierte Delegierung und Entscheidungsfindung zu ermöglichen. Die Umfrage, die von der Foundation for European Progressive Studies (FEPS) und nordischen Thinktanks unter über 6.000 Gewerkschaftsmitgliedern in Dänemark, Schweden, Norwegen und Finnland durchgeführt wurde, ist die erste ihrer Art, die systematisch die Auswirkungen von AM untersucht. Die Ergebnisse sind besorgniserregend: Viele Arbeitnehmer:innen berichten von einer verminderten Autonomie in ihrer Arbeit, einer höheren Arbeitsbelastung, erhöhtem Stress und größeren Sorgen um ihre Arbeitsplatzsicherheit.

Arbeitnehmer:innen müssen eingebunden werden

Magnus Thorn Jensen, Analyst beim dänischen Thinktank Cevea und Hauptautor der Studie, erklärt: „Führungskräfte hatten schon immer die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter:innen zu überwachen und zu steuern, aber neue Technologien haben diese Möglichkeiten erheblich erweitert. Die Studie zeigt, dass sich dies nachteilig auf Wohlbefinden, Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten auswirken kann."

Aufgezeigt werden nicht nur die negativen Folgen, sondern auch, wie Unternehmen diese Effekte vermeiden können, zum Beispiel durch ein hohes Maß an Einfluss und Transparenz bei Managemententscheidungen. Es muss geregelt werden, wie neue Technologien am Arbeitsplatz eingesetzt werden – sowohl in Betriebsvereinbarungen als auch in der Gesetzgebung. Die Erfahrungen zeigen, dass die Zusammenarbeit von Management, Betriebsrat, Sicherheitsvertrauenspersonen und anderen Expert:innen eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Einführung neuer Systeme ist.

Notwendigkeit eines sozialen Dialogs

Die Studie unterstreicht die Forderung von Gewerkschaften und Arbeiterkammer nach der Notwendigkeit eines sozialen Dialogs über die Einführung und Anwendung algorithmischer Managementsysteme. Die Erkenntnisse aus dieser Studie sollten als Weckruf für Sozialpartner und Gesetzgeber gleichermaßen dienen. Nicht potenzielle Effizienzgewinne und optimierte Arbeitsabläufe, sondern der Mensch muss im Mittelpunkt stehen. Die Studie unterstützt damit beim Ansatz für rechtliche Leitplanken und eine mögliche neue europäische Richtlinie zur Vermeidung nachteiliger Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz.

Dorottya Kickinger, ÖGB
dorottya.kickinger@oegb.at

Julia Nedjelik-Lischka, AK Wien
julia.nedjelik@akwien.at

Studie „Computer in command"
https://tinyurl.com/aatw324

Arbeiten bei Hitze im Freien

In den Sommermonaten steigt nicht nur die Temperatur, sondern auch das Risiko, einen Arbeitsunfall zu erleiden. Arbeitgeber:innen sind jedoch verpflichtet, Vorkehrungen zu treffen, um eine Gefährdung der Gesundheit durch Hitze oder Sonneneinstrahlung zu verhindern. Die SVP-Info „Arbeiten bei Hitze im Freien" zeigt in kompakter Form, welche Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer:innen getroffen werden müssen.
Download unter https://tinyurl.com/hitze324

Die Sicherheitsvertrauensperson

Sicherheitsvertrauenspersonen spielen eine entscheidende Rolle, wenn es um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Betrieb geht. Als Arbeitnehmervertreter:innen mit besonderer Funktion kümmern sie sich um wichtige Interessen der Beschäftigten.
Download unter http://tinyurl.com/svp124

Die Behindertenvertrauensperson

Die ÖGB-Broschüre bietet Informationen zur Wahl einer Behindertenvertrauensperson und stellt deren Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie Handlungsmöglichkeiten dar.
Download unter http://tinyurl.com/bvp124

Arbeitnehmer:innenschutz I + II

Die beiden VÖGB-Skripten erklären das System des österreichischen Arbeitnehmer:innenschutzes. Insbesondere erläutern sie, wie innerbetrieblicher und überbetrieblicher Arbeitnehmer:innenschutz funktionieren und welche rechtlichen Regelungen zur Anwendung kommen.
Download Arbeitnehmer:innenschutz I + II:
https://tinyurl.com/1anschutz
https://tinyurl.com/2ansch

Ausgebrannt?

Die ÖGB-Broschüre „Ausgebrannt? Burnout: Risikofaktoren und Maßnahmen im Betrieb" bietet einen umfassenden Überblick, wie man Belastungen am Arbeitsplatz frühzeitig erkennt und die Risiken für Burn-out minimiert.
Download unter https://tinyurl.com/burnout324

Impressum

Redaktion Gesunde Arbeit
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 662 32 96-0
Fax: (01) 662 32 96-39793
E-Mail: redaktion@gesundearbeit.at
Internet: www.gesundearbeit.at
Redaktionsteam
Otmar Pichler (CvD, ÖGB-Verlag), Karin Flunger (Lektorat, ÖGB-Verlag), Amela Cetin (AK Wien), Vera Lacina (AK Wien), Dorottya Kickinger (ÖGB)
Redaktionsbeirat
Alfred Hillinger (AK Burgenland), Maximilian Turrini (AK Kärnten), Christian Haberle (AK NÖ), Roland Spreitzer (AK OÖ), Karin Hagenauer (AK Salzburg), Bernd Wimmer (AK Salzburg), Karl Schneeberger (AK Steiermark), Julia Bauer-Fabian (AK Tirol), Gabriele Graf (AK Vorarlberg), Dorottya Kickinger (ÖGB), Wolfgang Birbamer (GBH), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Isabel Koberwein (GPA), Petra Bauer (GPF), Gabriela Hiden (PRO-GE), Patrick Bauer (PRO-GE), Peter Traschkowitsch (vida)
Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe
Georg Adam, Patrick Berger, Amela Cetin, Frank Ey, Beatrix Ferriman, Stephan Gabler, Michaela Gmeindl, Jürgen Gorbach, Sabine Gößler, Gabriele Graf, Cornelia Groiss, Karin Hagenauer, Alexandra Hahnenkamp, Reinhard Huber, Paul Jiménez, Krisztina Juhasz, Dorottya Kickinger, Johanna Klösch, Vera Lacina, Hanns Moshammer, Julia Nedjelik-Lischka, Otmar Pichler, Andreas Reinalter, Aline Schröder, Markus Schweiger, Robert Seeberger, Petra Streithofer, Max Turrini, Laura Vogel, Gertraud Walch
Bildredaktion/Layout/Grafik
Gerhard Vay
Coverfoto
Markus Zahradnik
Herausgeber:innen
Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, und
Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Medieninhaberin
Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22
Telefon: +43 1 501 65-0
E-Mail: akmailbox@akwien.at
https://www.arbeiterkammer.at/Impressum.html
Verlag
Verlag des ÖGB GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Verlagsort
Wien
Herstellerin
Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG
7201 Neudörfl, Bickfordstraße 21
Herstellungsort: Neudörfl
Erscheinungsweise: viermal jährlich
Adressänderungen
Bitte bei Adressänderungen die Id (Ziffer von 1 bis 10) im Adressfeld angeben!
Maximilian Lambert, Michelle Cvörnjek
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 662 32 96-0
E-Mail: aboservice@oegbverlag.at
Kostenloses Abo unter
www.gesundearbeit.at/magazin
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz
https://www.arbeiterkammer.at/Impressum.html
Die im Fachmagazin Gesunde Arbeit namentlich gezeichneten Beiträge entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber:innen. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Alle im Fachmagazin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, auch auszugsweise, bedarf der Zustimmung der Redaktion und ist nur mit Quellenangabe gestattet.

ÖGB VERLAG
www.oegbverlag.at

Versandkostenfrei ab 30 Euro Bestellwert!
shop.oegbverlag.at

Berufsausbildungsgesetz

Anita Aust, Philipp Brokes et al.
Gesetze und Kommentare | 1.176 Seiten
3. Auflage | 2024 | EUR 89,00
ISBN 978-3-99046-690-2

Die Ausbildung von Lehrlingen in gesetzlich geregelten Lehrverhältnissen ist ein wesentlicher Bestandteil des beruflichen Bildungswesens in Österreich. Sie erfolgt im dualen Berufsausbildungssystem (Ausbildung im Lehrbetrieb und in der Berufsschule). Wichtig für das BAG sind daher auch die Querverbindungen zu anderen Rechtsgebieten wie Gewerberecht, Arbeitsrecht, Schulrecht, auf die in diesem Kommentar ebenfalls eingegangen wird.

Buch | e-book

Arbeitsrecht in Frage und Antwort

Thomas Kallab, Marion Chwojka, Matthias Piffl-Stammberger
Ratgeber | 416 Seiten
18. Auflage | 2022 | EUR 39,00
ISBN 978-3-99046-614-8

Müssen bei einer Bewerbung alle früheren Tätigkeiten angeführt werden? Wann verjährt ein Urlaubsanspruch? Wann kann man aus sozialen Gründen eine Kündigung anfechten? Im Berufsleben sind viele mit solchen Fragen konfrontiert. Der bewährte Bestseller aus dem Ratgeberprogramm des ÖGB-Verlags gibt auf alle arbeitsrechtlichen Probleme, die im Laufe eines Berufslebens auftauchen können, eine kompetente Antwort.

Buch | e-book

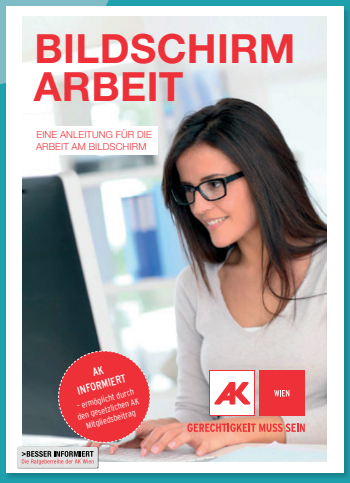
Gratisversand in Österreich ab einem Bestellwert von 30 Euro **Hier bestellen: shop.oegbverlag.at**

SICHER GUT INFORMIERT!

www.gesundearbeit.at/broschueren

Mehr als 50 Broschüren zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit kostenlos downloaden!

GRATIS DOWNLOAD



www.gesundearbeit.at

Österreichische Post AG MZ 13Z039801 M

ÖGB-Verlag, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Retouren an PF 100, 1350 Wien