



MITBESTIMMEN

für bessere Arbeitsbedingungen

Arbeit

*Klare Regeln durch
Betriebsvereinbarungen*

Seite 18

Arbeitszeit

*Renate Anderl: „Wir müssen
runter mit der Arbeitszeit!“*

Seite 12–13

Evaluierung

*Gesunde Arbeitsplätze
im Homeoffice*

Seite 7



Buch | e-book

Handbuch für Sicherheitsvertrauenspersonen

Hildegard Weinke (Hrsg.)

Varia | 536 Seiten

2. Auflage | 2020 | EUR 59,00

ISBN 978-3-99046-457-1

Sicherheitsvertrauenspersonen sind Arbeitnehmervertreter:innen mit einer besonderen Funktion beim Sicherheits- und Gesundheitsschutz. Sie sind die Drehscheibe, wenn es um sicherheits- und gesundheitsrelevante Aspekte im Betrieb geht. Sie sind es, die für die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb ein offenes Ohr haben, wenn es um Bedenken hinsichtlich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit geht. Sicherheitsvertrauenspersonen sind diejenigen, die auf den Arbeitnehmer:innenschutz im Betrieb ein wachsames Auge haben und die Arbeitgeber:innen auf eventuelle Mängel hinweisen. Aufgrund ihrer Expertise wissen sie, wer für Hilfe, Rat und Tat kontaktiert werden kann. Das Handbuch für Sicherheitsvertrauenspersonen unterstützt diese bei ihrer täglichen Arbeit für den Sicherheits- und Gesundheitsschutz und bietet umfangreiche Fachinformation mit zahlreichen Tipps und Beispielen aus der Praxis.

Die meinBR-App

Für die schnelle und sichere
Kommunikation mit den Beschäftigten

Das kann die App:

- News
- Umfragen
- FAQ
- BR-Leistungen
- Push-Nachrichten
- rechtliche Infos

außerdem bekommst du als Betriebsrat

- eine persönliche Einschulung
- individuellen Support
- zahlreiche Hilfsmaterialien

Wir bieten unverbindliche Online-Präsentationen der MeinBR-App an. Dort zeigen wir dir, wie du die MeinBR-App im Unternehmen einsetzen kannst.

Mehr Informationen unter

start.meinbr.online

Für Rückfragen: +43 664 412 78 55

**Jetzt anmelden!**

Unsere aktuellen Aktionen und
mehr Informationen findest du
auf start.meinbr.online



Ein Projekt des **OGB** umgesetzt vom **OGB VERLAG**
gefördert mit Mitteln aus dem **AK** Digitalisierungsfonds



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Mehr Mitbestimmung im Arbeitnehmer:innenschutz

Belegschaftsorgane und Personalvertretung tragen durch ihre Mitbestimmung ganz erheblich zu mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz bei. Ihre transparente Beteiligung unterstützt bei der praxisnahen Umsetzung von wichtigen Schutzbestimmungen, woraus Vorteile für alle Beteiligten (z. B. höhere betriebliche Schutz- und Gesundheitsstandards) resultieren.

Nach dem Vorbild der Betriebsrät:innen muss die Mitbestimmungsmöglichkeit von Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) gestärkt werden. SVP haben sich mittlerweile als wertvolles Bindeglied zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen etabliert, vor allem dort, wo es keine gewählte Belegschaftsvertretung gibt.

Arbeiterkammer und Gewerkschaften fordern deshalb seit Langem die Bestellung von SVP in Arbeitsstätten ab 5 Beschäftigten, ein Unter-Strafe-Stellen bei der Nichtbestellung von SVP, die Definition festgelegter Fortbildungs- und Einsatzzeiten sowie einen Kündigungs- und Entlassungsschutz der SVP nach Vorbild der Belegschaftsvertretungen.

Betriebliche Mitbestimmungsrechte müssen weiter ausgebaut werden und dürfen nicht kontinuierlich beschnitten werden. Das gelingt aber nur dann, wenn all diese Funktionen nicht als lästige Notwendigkeit und „Bürokratie“ angesehen werden, sondern als wertvolle Mithilfe bei der gemeinsamen Gestaltung von guter Arbeit.

Durch unser Bildungsprogramm 2024 möchten wir alle am Arbeitnehmer:innenschutz Beteiligten in ihrem Wissen stärken, damit sich diese aktiv beim Thema Gesundheitsschutz einbringen können. Informieren Sie sich über eine kleine Auswahl unserer Seminare in dieser Ausgabe.

Mit kollegialen Grüßen

Karin Hagenauer, Arbeitspsychologin

Referat Arbeitsbedingungen und ArbeitnehmerInnenschutz,
AK Salzburg

EDITORIAL | INHALT

3

AKTUELLES

Cartoon	4
Innovative Arbeitsmedizin beschreitet neue Wege	4
AUVAsicher: Respekt und Dank für die ersten 25 Jahre	5
Pink Tax: Wenn Frauen mehr zahlen als Männer	6
Gesunde Arbeitsplätze im Homeoffice	7
Schwerarbeitspension – was gilt?	31

ARBEITNEHMER:INNENSCHUTZ

Betriebliche Mitbestimmung zahlt sich aus	8
„Wir müssen runter mit der Arbeitszeit!“	12
Mitbestimmung auf EU-Ebene	14
Sicherheitsvertrauenspersonen bestimmen mit	16
Gute Arbeitsplatzevaluierung durch Mitwirkung des Betriebsrats	17
Klare Spielregeln durch Betriebsvereinbarungen	18
Schimmelbefall am Arbeitsplatz und dessen Vermeidung	19
Reinigungsbranche: Glänzende Arbeitsbedingungen sehen anders aus!	21
Behindertenvertrauensperson und Chancen Nutzen Büro: Ein starkes Team	22
Gut geschützt trotz Kälte	23
Die risikoreichsten Berufe und Branchen in Europa	32

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Mit Betrieblicher Gesundheitsförderung zu mehr Gesundheit im Betrieb	20
--	----

GESUNDHEIT

Multitasking: Gehirn unter Stress	15
-----------------------------------	----

AUS DER PRAXIS

Freistellung für Bahnbedienstete nach Unfällen hat sich bewährt	24
---	----

ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS

Was gilt bei Kontrollen der Arbeitsinspektion?	29
--	----

AK-WAHL

Die AK-Wahl: Deine Stimme macht uns stärker!	33
--	----

BUCHTIPPS

26

VERANSTALTUNGEN

Künstliche Intelligenz/GewaltFREI am Arbeitsplatz	30
---	----

BROSCHÜREN | IMPRESSUM

34



Innovative Arbeitsmedizin beschreitet neue Wege

Die Ergebnisse der Studie „Ungeklärte Fragen in der Arbeitsmedizin: Reden Sie mit!“ der Akademie für Arbeitsmedizin und Prävention (AAMP) liegen vor. Das Projekt wurde im Jahr 2023 durchgeführt.

Die Akademie hat es sich zur Aufgabe gemacht, zu eruieren, welche relevanten Fragen mit den limitierten Forschungsressourcen in Österreich vorrangig beantwortet werden sollten. Sie möchte damit die arbeitsmedizinische Wissenschaft in Österreich unterstützen. Projektziel war die Identifizierung neuer bzw. wissenschaftlich bisher unbeantworteter Forschungsfragen an die Arbeitsmedizin sowie die Identifizierung wissenschaftlich bereits beantworteter Fragen, über die jedoch kaum Wissen verbreitet ist.

67 relevante Fragen

Aus den insgesamt 165 eingereichten Fragen konnten 67 für die Arbeitsmedizin potenziell relevante Themen und Fragestellungen identifiziert werden. Aus diesen haben dann Stakeholder:innen aus arbeitsmedizinischer Praxis, Wissenschaft, Behörden und Politik schlussendlich acht Themenbereiche priorisiert und in eine Reihung nach Wichtigkeit bzw. Dringlichkeit gebracht.

Die „Hitparade“ führt die Frage an: „Wie wirken sich Co-Expositionen von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen auf die Gesundheit von Arbeitnehmer:innen aus?“ Die Zusammenfassung der Ergebnisse sowie die Studie mit allen Details finden Sie auf der AAMP-Website. Als nächsten Schritt beabsichtigt die AAMP die Beantwortung einer konkreten Forschungsfrage aus den acht am höchsten priorisierten Forschungsbereichen in einem Follow-up-Projekt.

Alexander Heider, AK Wien

alexander.heider@akwien.at

Reden Sie mit! (AAMP-Website)

<https://tinyurl.com/rsmaamp>

Endbericht „Ungeklärte Fragen der Arbeitsmedizin“

<https://tinyurl.com/ufamed>

AUVAsicher: Respekt und Dank für die ersten 25 Jahre

Zu Jahresbeginn feierte AUVAsicher sein 25-jähriges Jubiläum. Allen Mitwirkenden gebührt Respekt für ihren unermüdlichen Einsatz in der betrieblichen Prävention und ein herzliches Dankeschön.



Die AUVA berät Arbeitgeber:innen, Betriebsräte und Sicherheitsvertrauenspersonen bei Prävention und Arbeitnehmer:innenschutz.

Der gesetzliche Auftrag von AUVAsicher ist die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung der Arbeitnehmer:innen in Klein- und Mittelbetrieben mit bis zu 50 Beschäftigten. Die Arbeitgeber:innen werden bei der Prävention sowie bei der Einhaltung des Arbeitnehmer:innenschutzes beraten und unterstützt.

Wie alles begann

Am letzten Tag der EG-Beitrittsverhandlungen Österreichs, am 12. April 1994, wurde Artikel VI als Grundsatzvereinbarung der Sozialpartner für das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) geschaffen. In weiterer Folge musste Artikel VI erst ins Konkrete und Praktische übersetzt werden. Im Jahr 1998 wurde AUVAsicher mit starker politischer Unterstützung der damaligen Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Eleonora Hostasch,

unter maßgeblicher Einbeziehung der Sozialpartner konzipiert und so auf den Weg gebracht. Die ASchG-Novelle wurde am 26. November 1998 in der 149. Sitzung des Nationalrates von SPÖ und ÖVP beschlossen.

Gelungener Start

Offiziell starteten die Präventionszentren von AUVAsicher einen Tag vor der Kundmachung der ASchG-Novelle am 11. Jänner 1999 mit je einem Standort pro Bundesland. Im ersten vollen Betriebsjahr 2000 wurden bereits 76.630 Arbeitsstätten beraten (2022: 99.901). Bei den Betrieben mit 21 bis 50 Arbeitnehmer:innen wurde die Zielvorgabe der Beratung von zwei Drittel der Unternehmen schon im ersten Jahr überschritten (2000: 68 Prozent; 2022: 77,3 Prozent).

Prävention braucht mehr Geld

Mit der Einführung von AUVAsicher wurde in den Erläuterungen der Regierungs-

vorlage zu § 78a ASchG festgehalten: „... wobei angestrebt wird, letztlich 10 % des Gesamtbudgets der AUVA für Prävention insgesamt aufzuwenden“ (vgl. GP XX RV1449, Seite 14). Das Ziel, die Aufwendungen für die Prävention auf zehn Prozent der Gesamtaufwendungen zu steigern, wurde aber nie erreicht. Bei Erreichung des Ziels von zehn Prozent wären im Jahr 2021 rund 146 Mio. Euro zur Verfügung gestanden, stattdessen waren es nur 67 Mio. Euro. Eigentlich unverständlich, weil sich Investitionen in die Prävention mittel- und langfristig rechnen. Mit den zusätzlichen 79 Mio. Euro könnte viel bewegt werden und die Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen von jährlich 8,1 Milliarden Euro könnten deutlich gesenkt werden.

Die nächsten Jahre

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen 25 Jahren dramatisch verändert. Wenn wir heute sehen, wie sehr der Arbeitsdruck steigt und immer mehr Beschäftigte den übermäßigen psychischen Anforderungen nicht mehr standhalten können, benötigen wir zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung eine verpflichtende arbeitspsychologische Betreuung. Die hierfür erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen sind in AUVAsicher garantiert gut investiert. Nur gesunde und sichere Arbeitsbedingungen ermöglichen menschengerechte Arbeit – heute und in Zukunft.

Alexander Heider, AK Wien
alexander.heider@akwien.at

AUVAsicher
www.auva.at/auvasicher

Pink Tax: Wenn Frauen mehr zahlen als Männer

Eine aktuelle Erhebung der AK-Konsumentenberatung zeigt klar auf, dass die sogenannte „Pink Tax“, also der Mehrpreis, der bei speziell für Frauen angebotenen Produkten und Dienstleistungen gegenüber gleichartigen Erzeugnissen für Männer verlangt wird, traurige Realität ist.



Eine Erhebung der AK Salzburg zeigt: Frauen zahlen bei gleichartigen Hygieneartikeln deutlich mehr als Männer.

Von Mitte April bis Mitte Mai 2023 wurden die Preise von insgesamt 2.032 Hygieneartikeln in den Onlineshops der Drogeriemarktriesen Bipa, dm und Müller erhoben. Die zehn ausgewählten Kategorien umfassten Produkte der täglichen Morgenroutine: Duschgel, Haarshampoo, Gesichtstagescreme, Deospray, Deo-Roll-on, Rasierer mit Wechselklinge (ohne Elektrogeräte), Rasierklingen, Einwegrasierer, Rasierschaum, -gel und -seife sowie Aftershave. Dabei wurde der durchschnittliche Grundpreis pro 100 ml, pro 100 g oder pro Stück der jeweiligen Körperpflegeproduktkategorie herangezogen.

Alarmierende Ergebnisse

Es zeigten sich (teilweise erheblich) höhere Preise für „Damenprodukte“. Bezogen auf den Grundpreis kostet die durchschnittliche Morgenroutine für Frauen 70,40 Euro, jene für Männer 52,90 Euro. Das ist ein Mehrpreis von rund einem Drittel. Zu-

Produkt	Preisunterschied in Prozent
Einwegrasierer	68,1
Gesichtstagescreme	55,0
Duschgel	51,4
Rasierschaum/-gel/-seife	42,4
Rasierer mit Wechselklinge	8,8
Deospray	1,7

dem trifft dies auf die Mehrheit der analysierten Produkte zu: In sechs der zehn erhobenen Körperpflegeproduktkategorien zahlen Frauen im Vergleich zu Männern für frauenspezifische Artikel mehr. Dabei reichen die Preisunterschiede von 1,7 Prozent bei Deosprays bis hin zu 68,1 Prozent bei Einwegrasierern.

Neben den erhöhten Ausgaben für Pflegeprodukte wurde nicht berücksichtigt, dass bei Frauen oftmals auch noch Produkte der dekorativen Kosmetik hinzukommen.

Ungleichbehandlung bleibt

Die Ergebnisse dieser Erhebung sind ein weiterer Mosaikstein in Sachen Ungleichbehandlung: Denn nach wie vor sind Frauen im Arbeitsleben klar im Nachteil gegenüber Männern. Stichworte: Einkommen und Pensionshöhe. In frauendominierten Branchen wird im Durchschnitt noch immer schlechter bezahlt – das mündet in Salzburg in einem Gender-Pay-Gap von rund 19,3 Prozent (2023) bei ganzjährig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern. Werden Teilzeiteinkommen miteingerechnet, steigt der Einkommensunterschied von Männern und Frauen auf rund 37 Prozent und mündet in einem Pensionsunterschied von 41,7 Prozent (2022).

AK: Gleiche Preise für ALLE

Nicht nur wegen der aktuellen Teuerung, sondern generell muss es selbstverständlich werden, nicht auf dem Rücken von Frauen Profit zu machen. Gleiche Preise für alle – unabhängig vom Geschlecht – müssen endlich umgesetzt werden. Dafür braucht es nach Ansicht der Salzburger Arbeiterkammer einerseits Kampagnen auf unterschiedlichen Ebenen, die die Bevölkerung auf strukturelle Benachteiligungen insgesamt – aber auch im Speziellen zu Gender Pricing – aufmerksam machen. Außerdem muss die Bekanntheit des Gleichbehandlungsgesetzes in der Öffentlichkeit gesteigert werden, um das Bewusstsein für Diskriminierung bzw. Gleichbehandlung zu stärken.

Gesunde Arbeitsplätze im Homeoffice

Homeoffice hat sich mittlerweile etabliert. Die Vorteile sind u. a. das Wegfallen von Fahrtwegen und eine flexible Tagesgestaltung. Aber es gibt auch Risiken, wenn etwa eine adäquate ergonomische Ausstattung fehlt, Pausen nicht eingehalten werden oder Arbeitszeiten sich in den Feierabend ausdehnen. Nun gibt es ein neues Tool für die Evaluierung der Arbeit in den eigenen vier Wänden.

Arbeiten Personen aus einem Team teilweise oder zur Gänze im Homeoffice, benötigt es auch veränderte Arbeitsprozesse und Kommunikationswege. Abstimmungsprobleme und soziale Konflikte können die Folge sein. All 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.

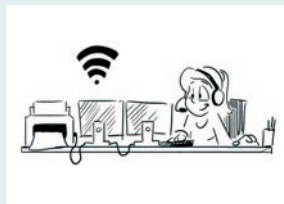
Neues Tool

Zu diesem Zweck wurde an der Universität Salzburg von Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Eva Traut-Mattauch 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

Eva Traut-Mattauch entwickelte das neue Online-Diagnostik-Tool.



Wo zwischen den Bildern würden Sie Ihren Arbeitsplatz einordnen?



○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○



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

Screening-Instrument und basiert auf der Darstellung von Comic-Bildern, die psychische Belastungsaspekte im Homeoffice darstellen. Dieses bildbasierte Befragungsinstrument ist ein innovativer neuer Ansatz, um die Motivation, an der Befragung teilzunehmen und sich mit psychischen Belastungen auseinanderzusetzen, zu erhöhen. Jeder Aspekt wird mit zwei Comic-Bildern präsentiert. Das linke Comic-Bild zeigt 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 – auf einem siebenstufigen Antwortformat –, wo sich zwischen den Bildern ihr Arbeitsplatz im Homeoffice einordnen lässt.

Die Auswertung erfolgt nach Tätigkeitsgruppen und Organisationseinheiten, sodass basierend auf den Ergebnissen Maßnahmen abgeleitet werden können. Hierzu können eine bessere technische Ausstattung, veränderte Arbeitsabläufe, neue Kommunikationsregeln und vieles Weitere gehören, damit auch der Arbeitsplatz zu Hause gesundheitsförderlich gestaltet ist.



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

Kontakt

Univ.-Prof.ⁱⁿ

Dr.ⁱⁿ Eva Traut-Mattauch

Universität Salzburg,
PsychoEconomic Research Lab
perl@plus.ac.at

Mag.^a Karin Hagenauer

Arbeiterkammer Salzburg
karin.hagenauer@ak-salzburg.at
Telefon 0662/86 87-414

Betriebliche Mitbestimmung zahlt sich aus

In Betrieben mit starker Mitbestimmung sind die Arbeitsbedingungen tendenziell besser als in Betrieben ohne Mitbestimmung. Betriebsräte und Sicherheitsvertrauenspersonen setzen sich für bessere Arbeitsbedingungen ein und sorgen für mehr Gesundheit und Sicherheit im Betrieb.

Text: Beatrix Mittermann | Foto: Markus Zahradnik

Wie steht es eigentlich um die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen in Österreich? Das verrät die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria aus dem Jahr 2020. Die Befragungen haben ergeben, dass rund 86,4 Prozent aller Erwerbstätigen am Arbeitsplatz zumindest einem körperlichen und/oder psychischen Risikofaktor ausgesetzt sind. Überanstrengung der Augen, sich wiederholende Handbewegungen, schmerzhafte Arbeitshaltungen, Zeitdruck, Arbeitsüberlastung und Stress sind nur einige Beispiele krank machender Arbeitsbedingungen. Besonders ins Gewicht fällt dabei der zu hohe Arbeitsdruck, der über alle Branchen hinweg immer weiter zunimmt.

Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen

Zu viele Arbeitnehmer:innen bezahlen diese schlechten Arbeitsbedingungen mit ihrer Gesundheit. Zudem ziehen arbeitsbedingte Erkrankungen eine wahre Kostenlawine nach sich: In Österreich entstehen laut WIFO-Studien jährlich 2,8 Milliarden Euro Kosten durch arbeitsbedingte Erkrankungen aufgrund körperlicher Arbeitsbelastung sowie 3,3 Milliarden Euro aufgrund psychischer Belastungen. Die jährlichen Kosten durch alle Krankenstände belaufen sich auf 12,7 Milliarden Euro. 2020

veröffentlichte das WIFO eine Studie, die Gesamtkosten von 9,9 Milliarden Euro für Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen im Jahr 2015 errechnete – das sind rund 2.400 Euro pro erwerbstätiger Person.

Mitbestimmung fördert die Gesundheit

Arbeit darf nicht krank machen. Doch was kann gegen ungesunde und schlechte Arbeitsbedingungen getan werden? Fakt ist: Es besteht ein Zusammenhang zwischen Gesundheit und Mitbestimmung im Betrieb. „Wir wissen aus Umfragen, dass die Arbeitsbedingungen, aber auch die Einkommen in Betrieben mit starker Mitbestimmung besser sind“, betont Renate Anderl, AK-Präsidentin. Ebenso werden Gefahren am Arbeitsplatz reduziert und Gesundheitsrisiken minimiert, wenn Betriebsrät:innen, Personalvertretungen und Sicherheitsvertrauenspersonen wirkungsvoll mitbestimmen können. Und das wirkt sich positiv auf die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen aus.

Auch die vom Meinungsforschungsinstitut IFES veröffentlichte Studie „Betriebliche Mitbestimmung 2022“ bestätigt, dass die Arbeitsbedingungen dort besser und gesünder sind, wo Betriebsräte tätig sind. Gibt es in einem Unternehmen ei-





Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsrät:innen kümmern sich um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten im Betrieb. Arbeiterkammern und Gewerkschaften unterstützen sie dabei.

nen Betriebsrat, sind beispielsweise die Beschäftigungsverhältnisse stabiler, Arbeitnehmer:innen sind seltener von prekären Verhältnissen betroffen und gute Rahmenbedingungen wirken gegen Druck und Belastungen am Arbeitsplatz. Für Menschen ist es entscheidend, ihre Arbeit zu verstehen, einen Sinn darin zu sehen und die Arbeit bewältigen, strukturieren und gestalten zu können. Für den Soziologen Bernhard Badura zählt das Ausmaß persönlicher Beteiligung an der systemischen Willensbildung und Entscheidungsfindung („Partizipation“) als ein wesentliches Merkmal gesunder Organisationen.

Mitbestimmungsrechte

Doch was genau wird unter der Partizipation verstanden? Welche Mitbestimmungsrechte haben Sicherheitsvertrauenspersonen und die Mitglieder des Betriebsrats?

Laut Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist es die Aufgabe des Betriebsrates, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Beschäftigten zu vertreten. Dafür werden

ihm vom Gesetzgeber umfassende Mitbestimmungsmöglichkeiten eingeräumt. Zu seinen Befugnissen zählen unter anderem die Überwachung (Einhaltung der Rechtsvorschriften durch den Arbeitgeber), Intervention (Beantragung von Maßnahmen und Beseitigung von Mängeln), Information (Auskunftsrecht über alle Angelegenheiten, die wirtschaftliche, soziale, gesundheitliche und kulturelle Interessen der Arbeitnehmer:innen im Betrieb berühren), Beratung (zumindest vierteljährliche Beratung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat) sowie Mitwirkungsrechte in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Sicherheitsvertrauenspersonen beraten und unterstützen Arbeitgeber:innen, die Beschäftigten und Belegschaftsorgane (Betriebsrat, Behinderten- und Jugendvertrauenspersonen) in Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz. In der Ausübung ihrer Aufgaben sind Sicherheitsvertrauenspersonen weisungsfrei und der/die Arbeitgeber:in hat sicherzustellen, dass sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben sowohl

die Arbeitszeit als auch die erforderlichen Behelfe und Mittel zur Verfügung gestellt bekommen.

Eine im Frühjahr 2023 vom IFES und der Arbeiterkammer Wien durchgeführte Befragung von 483 Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) hat jedoch ergeben, dass 28 Prozent der SVP mit Zeitmangel zu kämpfen haben. Das entspricht einer Verdopplung gegenüber den Angaben von 2015. Um ihre Mitbestimmungsrechte sicherzustellen und die Rolle der SVP zu stärken, fordern Arbeiterkammer und Gewerkschaft mehr Zeit für die Erfüllung ihrer Funktion sowie einen Kündigungsschutz.

Zusammen stark

Betriebsräte und Sicherheitsvertrauenspersonen ergänzen und unterstützen sich gegenseitig. Das macht sie zu wichtigen Akteur:innen im Einsatz für gute Arbeitsbedingungen. Der Schlüssel zum Erfolg im guten Arbeitnehmer:innenschutz liegt in der Zusammenarbeit und in einer guten Gesprächsbasis. Denn zusammen sind sie stark und bilden ein innerbetriebliches Netzwerk für den Arbeitnehmer:innenschutz, da sie mit den Gegebenheiten des Unternehmens vertraut sind, Kontakt zu den Kolleg:innen pflegen und so zu geeigneten Problemlösungen beitragen können.

Mitbestimmung – so geht's

Wie gute Mitbestimmung in der Praxis aussehen kann, zeigt die Erfolgsstory des Kuratoriums für Psychosoziale Dienste in Wien (PSD). Hier wird die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen großgeschrieben. So sind die Sicherheitsvertrauenspersonen beispielsweise bei den Betriebsversammlungen anwesend und erhalten dort ein Zeitfenster, um über aktuelle Themen und Projekte zu sprechen und um Rückmel-

Aufgabe des Betriebsrates ist es, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Beschäftigten zu vertreten.





Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane wachen über sichere und gesunde Arbeitsbedingungen.

dungen aus der Belegschaft einholen zu können, berichtet Betriebsratsvorsitzende Vivian Fletzer. Der Austausch mit den Kolleg:innen und die Informationsweitergabe hat bei der Arbeit der Sicherheitsvertrauenspersonen einen großen Stellenwert. Dabei legt Judith Früh, SVP-Vorsitzende, Ergotherapeutin sowie Präventions- und Ergonomie-Beauftragte, viel Wert auf den Servicecharakter der Informationen. Statt bloß eine Broschüre auszuteilen, zeigte sie zum Beispiel in einer Betriebsversammlung, wie man einen Bürosessel richtig einstellt. Das wurde von allen – auch der Geschäftsführung – so gut angenommen, dass sie zudem einen Film darüber drehen konnte, der für alle Kolleg:innen des Psychosozialen Dienstes abrufbar ist. Der Rückhalt der Geschäftsführung zeigt sich auch darin, dass Judith Früh sechs Wochenstunden für ihre SVP-Rolle zur Verfügung stehen, in denen sie unter anderem Arbeitsergonomie-Beratungen vor Ort anbieten kann.

Zusammenarbeit, respektvoller und wertschätzender Umgang, transparente Kommunikation und geballtes Engage-

ment sind das A und O in der Arbeit der Betriebsrät:innen und Sicherheitsvertrauensperson der PSD. „Wir sind keine Schnittstelle, sondern eine Nahtstelle“, berichtet Früh. Es geht darum, gemeinsam Lösungen zu finden, Schritt für Schritt an Verbesserungen zu arbeiten und kontinuierlich dranzubleiben. „Das wichtige Wort ist gemeinsam“, betont Fletzer.

Arbeitnehmer:innenschutz vorantreiben

Neben Betriebsräten und Sicherheitsvertrauenspersonen, die vor Ort im Betrieb tätig sind, tragen Gewerkschaften und Arbeiterkammern mit ihren vielfältigen Beratungs- und Serviceangeboten zu mehr Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit bei. Sie treten gemeinsam für eine menschengerechte, gesunde und sichere Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung sowie der Arbeitsorganisation ein. Zudem engagieren sie sich auch auf europäischer Ebene in vielen Netzwerken mit dem Ziel, den Arbeitnehmer:innenschutz EU-weit voranzutreiben (Forderungen siehe Infokasten).

Das fordern Arbeiterkammern und Gewerkschaften im Arbeitnehmer:innenschutz:

Mehr Ressourcen für die Arbeitsinspektion als „Polizei der Arbeitswelt“

Um die Schutzgesetze besser zu überwachen, sind mindestens 50 Arbeitsinspektor:innen mehr notwendig. Arbeitgeber:innen, die die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen leichtfertig aufs Spiel setzen, sind streng zu bestrafen.

Etablierung von Arbeits- und Organisationspsycholog:innen

Arbeits- und Organisationspsycholog:innen müssen aufgewertet und als dritte Präventivfachkraft etabliert werden. Sie helfen, arbeitsbedingte psychische Erkrankungen zu vermeiden.

Manuelle Handhabung von Lasten wirksam regeln

Schaffung einer rechtlichen Regelung (Durchführungsverordnung) zur manuellen Handhabung von Lasten samt verbindlicher Obergrenzen für das Bewegen von Lasten.

Wissenschaftlich aktuelle und risikobasierte Grenzwerte

Die AK tritt bei gesundheitsschädigenden Arbeitsstoffen für einen raschen Umstieg von TRK-Werten (technische Richtkonzentration; Mittelwerte) auf risikobasierte Grenzwerte ein.

Schutz vor Hitze am Arbeitsplatz

Abgestufte Schutzmaßnahmen ab 25 Grad Celsius in Innenräumen und bei Arbeiten im Freien sind wegen klimakrisenbedingtem Anstieg der sommerlichen Hitze dringend erforderlich. Bei sehr großer Hitze muss es bezahlt Hitzefrei geben.

Erweiterung der Präventionskompetenz der AUVA

Moderne Präventionsstrategien folgen einem ganzheitlichen Ansatz. Erweiterung des gesetzlichen Präventionsauftrages der AUVA über das jeweilige Unfallgeschehen hinaus – auch bei arbeitsbedingten Erkrankungen.

Renate Anderl: „Wir müssen runter mit der Arbeitszeit!“

Sichere und gesunde Arbeit für alle Arbeitnehmer:innen – dafür tritt AK-Präsidentin Renate Anderl ein. Um dem massiven Arbeitsdruck und den überlangen Arbeitszeiten entgegenzuwirken, müssen wir runter mit der Arbeitszeit – so ihre Forderung im Gespräch mit Gesunde Arbeit.

Interview: Amela Cetin und Vera Lacina, AK Wien | Fotos: Markus Zahradnik



AK-Präsidentin Renate Anderl: „Wir müssen dringend über kürzere Arbeitszeiten reden!“

Die AK fordert sichere und gesunde Arbeit für alle Arbeitnehmer:innen. Wie steht es aktuell um die Arbeitsbedingungen?

Der Druck ist groß, das höre ich bei vielen Betriebsbesuchen, und das sagen uns auch die Zahlen: 1,5 Millionen Arbeitnehmer:innen können sich nicht vorstellen, bis zur Pension im aktuellen Job zu bleiben. Ziel muss es sein, dass die Arbeit so gestaltet ist, dass sie nicht krank macht. Vor allem bei Frauen gibt es großen Handlungsbedarf: So wissen wir zum Beispiel, dass fast jede dritte Frau nicht direkt aus einer Arbeit in die Pension geht, sondern aus an-

deren Gründen, wie z. B. Krankheit oder Arbeitslosigkeit. Oder sprechen wir über den Bereich der Teilzeitarbeit: Hier arbeiten viele Arbeitnehmer:innen praktisch Vollzeit. Sie können allerdings nicht selbst wählen, wann sie die Überzeit als Freizeit konsumieren, sondern werden dann vom Betrieb heimgeschickt, wenn sie gerade nicht gebraucht werden. Und die zusätzlichen Stunden werden ihnen auch nie ausbezahlt. Es gibt also sehr viel zu tun!

Welche Hebel gibt es, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern?

Ich sehe mehrere Hebel: Einerseits müssen wir runter mit den hohen Arbeitszeiten, wir sind bei überlangen Arbeitszeiten und Überstunden Europameister. Da ist der Gesetzgeber gefragt. Und es sind auch die Betriebe in der Verantwortung. Sie können nicht über fehlende Arbeitskräfte jammern, aber die Arbeitsbedingungen nicht verbessern, das geht sich nicht aus. Ganz wichtig ist auch die Mitbestimmung durch Betriebsräte und Personalvertretungen. Wir wissen aus Umfragen, dass sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die Einkommen in Betrieben mit starker Mitbestimmung besser sind.

Welche Rolle haben dabei die jeweiligen Akteur:innen?

Belegschaftsvertretungen und Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) sind im jeweiligen Betrieb die Expert:innen, was die Arbeitsbedingungen betrifft. Sie haben das Ohr an den Anliegen der Kolleg:innen, und sie sind deren Stimme gegenüber den Geschäftsführungen – gemeinsam mit uns in der Arbeiterkammer und mit den Gewerkschaften.

Der Arbeitsdruck hat über alle Branchen hinweg weiter zugenommen – wie kann man diesem am besten entgegenwirken?

Wir stecken in einem Arbeitszeitmodell – der gesetzlichen 40-Stunden-Woche – fest, das fast 50 Jahre auf dem Buckel hat, wobei die Kolleg:innen jetzt wesentlich mehr in der gleichen Zeit arbeiten. Wir

müssen dringend über kürzere Arbeitszeiten reden – diese Abwehrhaltung der Unternehmensvertretungen ist nicht akzeptabel und geht zulasten der Beschäftigten. Ich möchte mich nicht auf eine bestimmte Stundenanzahl für alle Betriebe festlegen, das muss man sich für die jeweiligen Branchen gut anschauen. Wichtig wäre im ersten Schritt einmal, flächendeckend auf die 38,5 Stunden zu reduzieren. Fakt ist jedenfalls: Viele Betriebe haben schon kürzere Normalarbeitszeiten, es gibt da ganz viele verschiedene Modelle. Und diese Betriebe sind nicht eingegangen, im Gegenteil: In einem Betrieb in Oberösterreich sind dann plötzlich die Bewerbungen nur so eingetrudelt, das Klima hat sich verbessert, die Motivation ebenso, die Produktivität ist gestiegen und die Krankenstände sind gesunken. So kann man das machen – die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen ganz dringend Entlastung.

Stichwort „Personalmangel in der Arbeitsinspektion“ – was muss unternommen werden, damit die Arbeitsinspektion auch in Zukunft ihrer Kontroll- und Beratungstätigkeit in vollem Umfang nachgehen kann?

Die Arbeitsinspektor:innen selbst sagen uns immer wieder, dass sie mehr Personal brauchen, um ihre Arbeit gut machen zu können. Die Arbeitsinspektionen sollen sich auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können: die Kontrolle der Einhaltung von Gesetzen, zeitnahe Nachkontrollen, stärkere Schwerpunktsetzung der Beratung und Kontrolle auf Unfallgefahren, Belastungen durch Schwerarbeit, hohen Arbeitsdruck und auch Gewalt am Arbeitsplatz. Die Betriebskontrollen müssen intensiviert werden und es muss zeitnahe Nachkontrollen geben. Mein Ziel wäre, dass jeder österreichische Betrieb gut beraten und jährlich kontrolliert wird.

Was sind künftig die größten Herausforderungen für den Arbeitnehmer:innenschutz?

Die Arbeitswelt entwickelt sich rasant weiter – der Arbeitnehmer:innenschutz



„Ganz wichtig ist die Mitbestimmung! Wir wissen, dass dort, wo Arbeitnehmer:innen mitbestimmen können, die Arbeitsbedingungen besser sind und sowohl Beschäftigte als auch Betriebe davon profitieren.“

muss da Schritt halten. Auch auf neue Entwicklungen muss man die Bestimmungen anpassen, Beispiel Klimakrise: Die Auswirkungen sind überall spürbar – natürlich auch an den Arbeitsplätzen. Wenn Hitzesommer jetzt Normalität werden, dann muss man darauf reagieren – mit einem klimafitten Arbeitsrecht und Arbeitnehmer:innenschutz. Auch Entwicklungen wie Digitalisierung, Homeoffice und steigender Arbeitsdruck erfordern neue Maßnahmen. Über den steigenden Arbeitsdruck haben wir schon gesprochen – dieser geht sowohl auf die physische wie auf die psychische Gesundheit. Auch hier muss mehr zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen ge-

tan werden – von den Betrieben und auf gesetzlicher Ebene.

Was sind deine Wünsche und Erwartungen in Bezug auf die AK-Wahl?

Ich wünsche mir vor allem, dass ganz viele Menschen von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen. In der Arbeiterkammer schreiben wir Demokratie groß, deshalb dürfen bei uns alle AK-Mitglieder wählen, ganz egal, welchen Pass sie haben. Die AK ist die Stimme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Land. Wenn wir wollen, dass ihre Stimme gehört wird, dann muss diese Stimme laut und stark sein. Dafür brauchen wir eine hohe Beteiligung bei den AK-Wahlen in diesem Jahr.

Mitbestimmung auf EU-Ebene

Die Arbeitnehmer:innenvertretungen setzen auf verschiedenen Wegen die Interessen ihrer Mitglieder durch, so beispielsweise auch auf EU-Ebene. In Brüssel sind dazu das AK EUROPA Büro und das ÖGB-Europabüro angesiedelt, ein Ausschuss, der sich mit den Richtlinien des Arbeitnehmer:innenschutzes befasst sowie eine Agentur für die Sammlung und Aufbereitung von Wissen.

Zentral ist neben der Erarbeitung des aktuellen Wissensstandes die Möglichkeit, diesen an Entscheidungsträger:innen weiterzugeben und dessen Anwendung dadurch im EU-Recht zu ermöglichen – immer mit dem Ziel, die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen zu erhalten.

AK EUROPA Büro in Brüssel

Die Bundesarbeitskammer hat bereits vor dem EU-Beitritt Österreichs im Jahr 1995 in Brüssel ein Büro eingerichtet. Das AK EUROPA Büro setzt sich vor Ort in Brüssel für die Interessen der Arbeitnehmer:innen ein. Die Aufgaben des Büros sind:

- Vertretung der AK bei europäischen Institutionen und Interessensorganisationen
- Monitoring von EU-Aktivitäten
- Wissensweitergabe von Brüssel nach Österreich
- Bekannt- und Weitergabe der Expertise und der Standpunkte der AK in Brüssel

Die AK ist nicht nur in Österreich, sondern auch in Brüssel eine tatkräftige Stütze der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. Die Interessenvertretung in Brüssel wird gemeinsam vom AK EUROPA Büro und dem ÖGB-Europabüro wahrgenommen. Inhaltlich liegt in der interessenpolitischen Arbeit ein starker Fokus auf dem sozialen und ökologischen Umbau der Wirtschaft im Sinne der Arbeitnehmer:innen.

Der Beratende Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Dieses Gremium der Europäischen Kommission (EK) berät zu Fragen im Arbeitnehmer:innenschutz. Der Ausschuss besteht aus einem Mitglied von Regierung, Gewerkschaft und Arbeitgeber:innenvertretung je EU-Mitgliedstaat. Er erarbeitet Kriterien und Ziele zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsgefahren, macht auf notwendige Ausbildungs-/Forschungsaktivitäten aufmerksam und die dort eingerichteten Arbeitsgruppen erstellen Empfehlungen zu speziellen Themen.

EU-OSHA

Die EU-Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) berücksichtigt bei ihren Arbeitsschwerpunkten ein breites Interessenspektrum. Der Verwaltungsrat, mit Vertreter:innen von Regierungen, Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen jedes Mitgliedstaates und einem Vertreter



Auf EU-Ebene setzen sich AK EUROPA Büro und ÖGB-Europabüro für die Interessen der Arbeitnehmer:innen ein.

bzw. einer Vertreterin der Europäischen Kommission, entscheidet über Strategie, Ziele sowie Programmplanung der EU-OSHA. Den Vorsitz haben abwechselnd Mitglieder der Interessengruppen. Zusätzlich werden vom Verwaltungsrat Berater:innengruppen ernannt. Sie unterstützen die Agentur strategisch und durch Rückmeldungen zu deren Arbeit.

Sarah Bruckner, AK EUROPA Büro

sarah.bruckner@akeuropa.at

Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien

julia.nedjelic@akwien.at

Aktivitäten der EU-OSHA

<http://tinyurl.com/eu-osh124>

Beratender Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (ACSH)

<http://tinyurl.com/acsh124>

Multitasking: Gehirn unter Stress

Die Fähigkeit, in der Arbeit mehrere Aufgaben oder Tätigkeiten gleichzeitig zu bewältigen, wird oft als Maßstab für Effizienz betrachtet. Aber inwieweit ist unser Gehirn überhaupt multitaskingtauglich? Und: Welche Auswirkungen hat Multitasking auf die Produktivität und Qualität der Arbeit?

Von Multitasking wird gesprochen, wenn mehrere Aufgaben oder Tätigkeiten gleichzeitig bewältigt werden sollen. Landläufig gilt diese Fähigkeit als eine Königsdisziplin der Arbeitstechniken – nicht zuletzt erweckt Multitasking den Eindruck von hoher Effizienz und Produktivität. Tatsache ist aber auch: Multitasking stellt hohe Anforderungen an unsere Konzentration und Aufmerksamkeit.

Zwei Perspektiven auf Multitasking

In der Literatur werden vor allem zwei Perspektiven unterschieden, welche erklären können, warum Multitasking oft schlechter funktioniert, als wir das vielleicht selbst glauben.

Laut dem Ansatz der multiplen Ressourcen benötigen verschiedene Arten von Aufgaben unterschiedliche geistige Ressourcen. Während manche Aufgaben oder Tätigkeiten automatisiert und parallel ablaufen können, erfordern andere eine bewusste und gezielte Aufmerksamkeit. In der Regel werden wir etwa kein Problem damit haben, Stiegen zu steigen und gleichzeitig ein Gespräch mit einer Arbeitskollegin oder einem Arbeitskollegen zu führen. Anders sieht es jedoch aus, wenn wir versuchen, einen Projektbericht zu verfassen und parallel dazu konzentriert einer Videokonferenz zu lauschen. Sprich: Werden ähnliche Gehirnressourcen für verschiedene Aufgaben benötigt, ist es meist recht schnell vorbei mit der Multitaskingfähigkeit.

Vertreter:innen des – heute verbreiteten – Bottleneck-Ansatzes vergleichen das Gehirn mit einer Art Flaschenhals, durch den nur begrenzt Informationen fließen können. Versuchen wir, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu verrichten, entsteht ein Engpass, da unser Denkorgan Schwierigkeiten



Verminderte Produktivität, vermehrte Fehler oder eine vermehrte Ausschüttung von Stresshormonen können Folgen von Multitasking sein.

igkeiten hat, die Menge an Informationen zu verarbeiten – der Flaschenhals wird also verstopft. Eine völlig simultane Bearbeitung von Aufgaben ist gemäß dem Modell nicht möglich. Vielmehr wechseln wir bei Multitasking zwischen diesen hin und her. Dieses Switchen wird als zusammenhängend empfunden, da es in Millisekunden abläuft. Neuere Forschungsergebnisse weisen jedoch auf Ausnahmen bei hochautomatisierten Aufgaben und Tätigkeiten hin.

Konsequenzen von Multitasking

Multitasking erzeugt dementsprechend oft Reibungsverluste: Eine verminderte Produktivität und Arbeitsqualität, ver-

mehrte Fehler, verlangsamte Denkprozesse, Gedächtnisprobleme oder auch Konzentrationsdefizite sowie eine vermehrte Ausschüttung von Stresshormonen können etwa Folgen von Multitasking sein. Nicht zuletzt kann Multitasking auch potenziell gefährlich sein, besonders in sicherheitskritischen Situationen wie etwa beim Autofahren, wenn gleichzeitig telefoniert wird: Studien zeigen, dass hierbei die Reaktionsgeschwindigkeit der einer Person mit einem Alkoholspiegel von 0,8 Promille im Blut entspricht.

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

Sicherheitsvertrauenspersonen bestimmen mit

Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) vertreten die Interessen der Belegschaft auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Wie die Praxis zeigt, können engagierte Sicherheitsvertrauenspersonen handfeste Verbesserungen für die Kolleg:innen erreichen.



Sicherheitsvertrauenspersonen können durch ihre Mitbestimmungsrechte Einfluss auf die Arbeitsbedingungen nehmen.

Jennyfer Prokop arbeitet bei der Firma Wienerberger AG im Labor. Als SVP hat sie ein offenes Ohr für ihre Kolleg:innen. So auch beim Thema persönliche Schutzausrüstung (PSA). Für die Arbeitnehmer:innen gab es nur ein bestimmtes Modell von Sicherheitsschuhen, das nicht für alle passte. Frau Prokop hat den zuständigen Vorgesetzten darauf hingewiesen, dass für Einzelne orthopädisch angepasste Schuhe notwendig sind. Sie berichtet auch: „Wir Damen wollten natürlich wegen der Passform Sicherheitsschuhe für Frauen, um optimale Festigkeit zu haben. Andere wollen einen angepassten Gehörschutz, wieder andere einen leichten und so weiter.“ Frau Prokop hat auf die Bedürfnisse der jeweiligen Kolleg:innen abgestimmte Modelle recherchiert und vorgeschlagen. Ihr

Vorgesetzter hat die Vorschläge gerne angenommen, die Bestellung wurde gleich in die Wege geleitet. Dass das Unternehmen die SVP ernst nimmt, zahlt sich aus: Im Labor gab es bisher noch keine Arbeitsunfälle und die Trageakzeptanz gegenüber der PSA ist durch die Einbindung der Kolleg:innen höher.

Rechte und Pflichten der SVP

In Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmer:innen müssen SVP bestellt werden, diese müssen eine Grundausbildung absolvieren. Aufgabe der SVP ist es, ein wachsames Auge auf den Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz zu haben. Fallen ihnen Mängel auf oder werden ihnen solche zugetragen, müssen sie das den Arbeitgeber:innen melden. Im Ideal-

fall liefern SVP so wie Frau Prokop gleich einen Lösungsvorschlag mit. SVP sollen sowohl Arbeitgeber:innen als auch Arbeitnehmer:innen informieren und beraten. Mit dem Betriebsrat und den Präventivdiensten ist Zusammenarbeit angesagt. Die Verantwortung für die Einhaltung des Arbeitnehmer:innenschutzes bleibt jedenfalls bei den Arbeitgeber:innen.

SVP haben besondere Rechte: z. B. Anhörung durch die Arbeitgeber:innen, das Verlangen von Maßnahmen, Einsicht in relevante Unterlagen. Gibt es keinen Betriebsrat, sind sie bei der Evaluierung, der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung sowie der Planung von Unterweisungen zu beteiligen. Gibt es einen Betriebsrat, kann er die Mitwirkung hierbei aber auch der SVP überlassen. Der SVP muss die erforderliche Zeit für die Erfüllung ihrer Aufgaben in der Arbeitszeit zur Verfügung stehen.

Größte Herausforderung für SVP: Zeitmangel

Erschwernisse für SVP zeigte eine IFES-Umfrage im Jahr 2023 auf. So beklagen drei von zehn SVP, dass sie zu wenig Zeit für ihre Tätigkeit haben. Im Durchschnitt haben SVP dafür weniger als zwei Stunden pro Woche zur Verfügung. Zeitmangel wurde auch als häufigster Grund genannt, warum SVP keine Aus- und Weiterbildungsangebote besuchen. Frau Prokop kann Positives berichten: „Weiterbildung sollen wir regelmäßig machen, das ist sehr erwünscht. Ich melde mich gleich für den SVP-Auffrischkurs bei der AK an.“

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

Gute Arbeitsplatzevaluierung durch Mitwirkung des Betriebsrats

Der Arbeiterbetriebsrat bei BRP-Rotax ging bei der Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung neue Wege. Durch Schulung der Betriebsratsmitglieder aller Abteilungen wurde eine umfassende, qualifizierte und praxisnahe Beteiligung erreicht. Das Resultat kann sich sehen lassen.



Die umfassende Beteiligung des Betriebsrats gewährleistet eine gute Arbeitsplatzevaluierung.

Das Sicherheitsniveau bei der Firma BRP-Rotax ist traditionell hoch. Am Standort in Günskirchen in Oberösterreich, mit über 1.700 Beschäftigten, werden Antriebssysteme für den Freizeit- und Power-sportbereich entwickelt. „Dass Sicherheit und Gesundheitsschutz absolute Priorität haben, darüber gibt es bei uns keine zwei Meinungen“, so Richard Illy, Vorsitzender des Arbeiterbetriebsrats. Unklarheiten tauchen lediglich dann auf, wenn der kanadische Mutterkonzern nordamerikanische Vorgaben in Österreich umsetzen will, wo ein anderes Rechtssystem herrscht. Einen

solchen Fall nahm Richard Illy zum Anlass, um sich die Arbeitsplatzevaluierungen generell anzusehen.

Externe Beratung

„Wir hatten den Eindruck, dass unsere Evaluierungen zwar gut sind, aber es doch da und dort ein Update braucht. Keine Aufgabe, die ein einzelner Betriebsrat bei dieser Unternehmensgröße stemmen kann“, berichtet Illy. Zunächst zog er also den betreuenden Gewerkschaftssekretär der Gewerkschaft PRO-GE und die Arbeiterkammer Oberösterreich bei. Auch die

Arbeitsinspektion wurde beratend hinzugezogen. Es wurde deutlich, dass eine Überarbeitung sämtlicher Evaluierungen im Produktionsbereich sinnvoll ist. Um bei dieser Mammutaufgabe eine umfassende Beteiligung des Betriebsrats sicherzustellen, fasste Richard Illy den Entschluss, das gesamte Gremium damit zu betrauen. Gemeinsam mit der Arbeiterkammer wurde ein Schulungskonzept für Oktober 2023 ausgearbeitet und die 18 Mitglieder des Arbeiterbetriebsrats wurden für ihre Beteiligung bei der Arbeitsplatzevaluierung qualifiziert.

Gelebte Mitwirkung

Die Abteilungsbetriebsrät:innen bringen sich nun genau dort ein, wo sie auch das größte Wissen haben – in ihren jeweiligen Bereichen. „Die Arbeitsplatzevaluierung mit neuem Elan gemeinsam anzugehen, hat auch die Zusammenarbeit mit anderen Akteur:innen verbessert. Insbesondere mit unseren Sicherheitsfachkräften sind wir in intensivem Austausch“, freut sich der Betriebsratsvorsitzende. Als weitere wichtige Ansprechpartner:innen nennt er Sicherheitsvertrauenspersonen, Arbeitsmedizin und die Führungskräfte.

Die beteiligungsorientierte Vorgehensweise zeigt Wirkung. Insbesondere im Bereich der Arbeitsstoffe und bei unfallgefährdeten Arbeitsprozessen sind bereits Verbesserungen erzielt worden. Bei BRP-Rotax entwickelt sich die intensive Mitwirkung des Betriebsrats bei der Arbeitsplatzevaluierung zu einer Erfolgsgeschichte. Nachahmung durchaus empfohlen.

Roland Spreitzer, AK Oberösterreich
spreitzer.r@akooe.at

Klare Spielregeln durch Betriebsvereinbarungen

Arbeitgeber:innen und Betriebsrat können Betriebsvereinbarungen zu wichtigen Angelegenheiten im Betrieb abschließen. Der Betriebsrat als von den Beschäftigten gewähltes Gremium hat dabei eine viel stärkere Position als die einzelnen Arbeitnehmer:innen.



Die zuständige Gewerkschaft unterstützt Betriebsräte beim Verhandeln von Betriebsvereinbarungen und stellt Muster-Betriebsvereinbarungen zur Verfügung.

Was eine Betriebsvereinbarung regeln darf, bestimmen Gesetz und Kollektivvertrag. Eine Betriebsvereinbarung muss schriftlich erfolgen und den Arbeitnehmer:innen zugänglich sein. Sie gilt wie ein Gesetz im Betrieb. Im Arbeitsvertrag darf nur für Arbeitnehmer:innen Günstigeres vereinbart werden. Es gibt unterschiedliche Arten von Betriebsvereinbarungen.

Für bestimmte Maßnahmen im Betrieb brauchen Arbeitgeber:innen die Zustimmung des Betriebsrats. So ist eine zustimmungspflichtige Betriebsvereinbarung etwa für die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Kontrollsystemen nötig, sofern diese die Menschenwürde berühren. Dazu zählen etwa Videoüberwachung oder Kontrollen der E-Mail- und Internetnutzung.

Schlichtungsstelle als Exit-Strategie

Bei ersetzbaren Betriebsvereinbarungen brauchen Arbeitgeber:innen ebenfalls die Zustimmung des Betriebsrats. Kommt es aber zu keiner Einigung, kann die Schlichtungsstelle beim Arbeits- und Sozialgericht angerufen werden. Deren Entscheidung ersetzt die Betriebsvereinbarung. Eine ersetzbare Betriebsvereinbarung braucht es zum Beispiel für Systeme zur Beurteilung der Arbeitnehmer:innen, sofern damit Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.

Einige Maßnahmen können Arbeitgeber:innen auch ohne Zustimmung des Betriebsrats durch Weisung oder Vereinbarung im Arbeitsvertrag setzen. Der

Betriebsrat kann aber auf Mitsprache pochen. Kommt es zu keiner Einigung, kann er die Schlichtungsstelle anrufen. Deren Entscheidung gilt wiederum als Betriebsvereinbarung. Zu den sogenannten erzwingbaren Betriebsvereinbarungen zählen die zu allgemeinen Ordnungsvorschriften, wie zum Alkoholkonsum im Betrieb oder zur Einrichtung von Raucher:innenräumen.

Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Zu manchen Themen kann eine freiwillige Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Kommt es zu keiner Einigung, kann keine Seite eine Betriebsvereinbarung durchsetzen. Arbeitgeber:innen können die Maßnahmen auch allein setzen. Im Arbeitnehmer:innenschutz betrifft das etwa Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zum Gesundheitsschutz. Darunter fallen zum Beispiel Betriebsvereinbarungen zu Bildschirmarbeit, betrieblicher Suchtprävention oder Gewalt und Belästigung. Weitere Angelegenheiten sind Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung (wie z. B. Job-Rotation), Wiedereingliederung nach langen Krankenständen oder Rahmenbedingungen im Homeoffice.

Betriebsräte sind beim Verhandeln nicht auf sich allein gestellt. Die jeweils zuständige Gewerkschaft unterstützt sie mit Muster-Betriebsvereinbarungen und Beratung.

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

Schimmelbefall am Arbeitsplatz und dessen Vermeidung

Schimmelbefall am Arbeitsplatz kann zu einem echten Problem werden. Dieser Artikel beschäftigt sich daher mit den Ursachen und der Abhilfe bei Schimmelproblemen. Und er gibt Empfehlungen zum richtigen Umgang mit diesem lästigen und teilweise sogar gesundheitsgefährdenden Begleiter.



Schimmel am Arbeitsplatz kann die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen beeinträchtigen.

Sichtbarer Schimmelbefall in Büros oder im Homeoffice sollte in jedem Fall ernst genommen werden. Erhöhte Sporenkonzentrationen beeinträchtigen vor allem Allergiker:innen. Aber auch Nichtallergiker:innen können durch die vom Schimmel abgegebenen – für das Auge unsichtbaren – Stoffwechselprodukte gesundheitlich beeinträchtigt werden.

Welche Ursachen führen zu Schimmel?

Schimmel braucht für seine Entwicklung vor allem Feuchte. Nicht nur manche Umgebung, sondern auch wir selbst geben diese – je nach Tätigkeit mehr oder weniger – an die Raumluft ab. Um Schimmel zu vermeiden, muss daher ausreichend gelüf-

tet werden, damit feuchte Luft abgeführt und trockene Luft in den Raum einströmen kann. An Büroarbeitsplätzen ist erhöhte Luftfeuchte im Winter eher selten, anders ist es an Arbeitsplätzen im Privatbereich – also im Homeoffice. Vor allem dort kann es zu erhöhter Luftfeuchte kommen. Bei älteren Gebäuden hängt Schimmel häufig auch mit einer unzureichend gedämmten Bausubstanz zusammen. Dadurch kühlt die Innenraumluft in der Nähe der Außenwände stark ab, es kommt zu Kondensation der Feuchte und in weiterer Folge zu Schimmelbefall.

Bei vielen älteren Gebäuden steigt auch Erdfeuchte kapillar über die Mauern auf. Ebenso können sich unentdeckte Wasserschäden in modernen Gebäuden

mitunter als sich langsam entwickelnder Schimmelbefall im Bereich der Sockelleisten bemerkbar machen. Eine Folge der Klimaveränderung ist die sogenannte „Sommerkondensation“, bei der feuchtwarme Außenluft auf kühleren Flächen trifft. Dieser Effekt tritt vor allem in Keller- und Souterrainräumen, aber auch bei unzureichend geregelter Bauteiltemperierung und bei Kühldecken auf.

Schimmel – was tun?

Durch die moderne dichte Bauweise wird viel Energie gespart, die automatische Lüftung durch Tür- und Fensterfugen fällt jedoch fast ganz weg. Bei höherer Feuchte im Winter ist daher der Einbau einer Lüftung mit Bedarfsregelung und Feuchterückgewinnung empfehlenswert. Diese sorgt für einen regelmäßigen, aber nicht zu intensiven Luftaustausch. Kontrollieren Sie die relative Luftfeuchte mit elektronischen Messgeräten, ideal sind im Winter Werte unter 50 Prozent.

Kleinen Schimmelbefall kann man selbst mit alkoholischen Präparaten wegwischen. Kommt es erneut zu Schimmelbefall oder ist der Schaden größer, sind die Ursachen durch unabhängige Fachleute abzuklären. Erst dann kann ursachenbezogen gegen den Schimmel vorgegangen werden. In jedem Fall ist Schimmel vollständig zu entfernen.

Peter Tappler, IBO Innenraumanalytik OG
p.tappler@innenraumanalytik.at

Leitfaden zur Vorbeugung, Erfassung und Sanierung von Schimmelbefall in Gebäuden

<http://tinyurl.com/schimmel124a>

Mit BGF zu mehr Gesundheit im Betrieb

Die ÖGK begleitet und unterstützt mit ihrem Angebot zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) Betriebe aller Größen und Branchen auf ihrem Weg zu mehr Gesundheit und Wohlbefinden – so kann man sich nicht nur auf den Freitag, sondern auch auf den Montag freuen!



BGF kann die Arbeitsmotivation im Betrieb steigern und die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen nachhaltig fördern.

Über 2.100 Betriebe aller Größen und Branchen konnten bereits von dem BGF-Angebot und den Vorteilen, die BGF mit sich bringt, profitieren. BGF kann die Arbeitsmotivation im Betrieb steigern und die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen nachhaltig fördern. So individuell wie die Betriebe ist auch die jeweilige Betriebliche Gesundheitsförderung bzw. wird diese als solche an die Strukturen und Prozesse der einzelnen Betriebe angepasst.

Die BGF-Servicestellen informieren in den einzelnen Bundesländern zu folgendem Leistungsangebot der ÖGK für Betriebe:

- Kostenloses und unverbindliches Erstgespräch
- Kostenlose Prozessbegleitung durch einen bzw. eine BGF-Berater:in von der

Ist-Analyse über die Umsetzung bis zur Antragsstellung für das BGF-Gütesiegel

- Kostenlose Gesundheitsbefragungen sowie Krankenstandsanalysen (ab 50 Beschäftigten) – angepasst an die Betriebsgröße
- Geförderte Aus- und Weiterbildungen
- Kostenlose sowie vergünstigte Seminare und Vorträge der BGF-Toolbox
- Kostenlose Zertifizierung mit dem BGF-Gütesiegel
- Einladung zu Vernetzungsveranstaltungen sowie Erhalt des BGF-Newsletters

BGF in kleinen und mittelgroßen Betrieben

Die Durchführung eines BGF-Projekts in kleineren Betrieben wird an die vorhande-

nen zeitlichen und personellen Ressourcen angepasst und seitens einer BGF-Beratung unterstützt. Mit eigenen Befragungs-Tools wird erhoben, welche Themen zur Gesundheitsförderung im Arbeitsalltag notwendig sind und umgesetzt werden können. Gemeinsam werden in der Folge mögliche Maßnahmen besprochen und flexibel an die Gegebenheiten im Betrieb angepasst.

BGF in großen Betrieben

Ein BGF-Projekt greift bereits vorhandene Einzelmaßnahmen auf und setzt diese in ein nachhaltiges BGF-Konzept um. Mit der Implementierung eines BGF-Teams sowie einer Steuerungsgruppe werden neue Möglichkeiten für die Umsetzung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen geschaffen und kontinuierlich umgesetzt. Die Verantwortlichkeiten für die BGF-Maßnahmen werden geklärt, und die BGF-Angebote und Mitwirkungsmöglichkeiten für Beschäftigte werden zielgruppengerecht über die jeweiligen Kommunikationskanäle transportiert.

BGF-Gütesiegel

Das BGF-Gütesiegel prämiiert die Leistung für ein erfolgreich abgeschlossenes BGF-Projekt.



Rebecca Giegler, ÖGK
bgf@oegk.at



<https://gesundheitskasse.at/bgf>

Reinigung: Glänzende Arbeitsbedingungen sehen anders aus!

In Österreichs Reinigungsbranche arbeiten mehr als 53.000 Menschen, davon sind mehr als 70 Prozent Frauen. Viele von ihnen leiden unter schlechten Arbeitsbedingungen und ihre Einkommen sind niedrig. Reinigungskräfte verrichten ihre Arbeit zumeist abseits der Öffentlichkeit. Diese wird viel zu wenig wertgeschätzt, obwohl eine saubere Umgebung für uns alle essenziell ist.

Betritt bei einer Veranstaltung eine Rednerin oder ein Redner die Bühne, wird bereits vor dem ersten Wort geklatscht. Dass z. B. Sessel und Boden im Raum nicht vor Dreck und Staub strotzen, fällt dabei niemandem auf. Es wird als Selbstverständlichkeit angesehen. Und so macht sich auch kaum jemand Gedanken, unter welchen Umständen die Reinigungsarbeit erledigt wird.

Schwere, belastende Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche sind oft extrem belastend und arbeitsrechtliche Verstöße sind keine Seltenheit. Nicht selten wird die Reinigung an externe Reinigungsfirmen ausgelagert. Der Preisdruck in der Branche ist enorm, was zu hohem Arbeitsdruck für die Beschäftigten führt.

Eine Analyse der arbeitsrechtlichen Beratung in der AK Wien hat aufgezeigt, dass mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer:innen regelmäßig Mehr- und Überstunden leisten musste, die bei fast einem Drittel nicht bezahlt wurden. Weitere 24 Prozent der Beschäftigten erhielten den ihnen zustehenden Lohn nur teilweise. Weit verbreitet sind auch geteilte Dienste und kurzfristiges Einspringen. Stehzeiten zwischen den Dienstzeiten (z. B. Früh- und Abendschicht) verlängern die Arbeitstage, ohne dass die unbezahlte Zeit dazwischen zu Pausen, Erholung oder Erledigung von persönlichen Erfordernissen genutzt werden könnte. Sie erschweren die Lebensbedingungen der Menschen, verlässliche Tageseinteilung und Planung im Alltag werden dadurch massiv beeinträchtigt.



Die Arbeit der Reinigungskräfte – für viele unsichtbar und viel zu wenig wertgeschätzt.

Arbeitsdruck steigt weiter an

Den Druck der Auftraggeber:innen wälzen die Reinigungsunternehmen auf ihre Beschäftigten ab, indem viele Reinigungskräfte nicht nach ihrer tatsächlichen Arbeitszeit, sondern nach gereinigten Flächen entlohnt werden, oder indem die ohnehin knapp bemessene Zeit weiter reduziert bzw. das zu reinigende Areal erweitert wird. Bei Überschreiten der vorgegebenen Zeitspanne wird zusätzliche Arbeit nicht bezahlt. Zudem werden Arbeitnehmer:innen immer wieder im Krankenstand gekündigt.

Schwierige KV-Verhandlungen mit positivem Ergebnis

Immerhin gab es zuletzt ein gutes Zeichen. Monika Rosensteiner (Gewerkschaft vida) zum Ergebnis der Kollektivvertragsverhandlungen: „Die Löhne erhöhen sich

mit 1. Jänner 2024 für die rund 95 Prozent der Beschäftigten, die in den niedrigen und mittleren Einkommensgruppen eingestuft sind, um 9,2 Prozent.“ Und: „Auch unser Ziel, 2.000 Euro Bruttomindestlohn im Monat, wurde erreicht.“

Reinigungskräfte verrichten wichtige Arbeit in sehr vielen unserer Lebensbereiche. Sie verdienen Anerkennung und Respekt. Ihre Leistung darf nicht als Selbstverständlichkeit gelten, sondern muss mit guten Arbeitsbedingungen und angemessenen Löhnen einhergehen!

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

Reinigungsbranche:
Nicht alles ganz sauber?
<http://tinyurl.com/reinigung124>

Behindertenvertrauensperson und Chancen Nutzen Büro: Ein starkes Team

Behindertenvertrauenspersonen kümmern sich um die Anliegen von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt. Der folgende Fall aus der Praxis zeigt, wie sich eine Behindertenvertrauensperson und das Chancen Nutzen Büro des ÖGB gemeinsam erfolgreich für einen begünstigt behinderten Arbeitnehmer einsetzen.



Behindertenvertrauensperson und Chancen Nutzen Büro setzten sich erfolgreich für einen begünstigt behinderten Arbeitnehmer ein.

Eine kleine Erfolgsgeschichte: Peter (Name geändert) gehört aufgrund einer kognitiven Beeinträchtigung dem Kreis der begünstigt behinderten Menschen an. Er ist schon viele Jahre in einem großen Betrieb als Reinigungskraft beschäftigt. Zu

seinen Aufgaben zählte auch die Reinigung des Stiegenhauses. Durch das regelmäßige Stiegensteigen traten bei ihm über einen längeren Zeitraum starke Schmerzen in den Kniegelenken auf. Um eine Therapie beginnen zu können, war zuerst einmal ein schonenderer Arbeitsplatz nötig. Also bat er seine Vorgesetzten um Versetzung. Da aber keine Stelle frei war, tröstete man ihn auf unbestimmte Zeit.

Drohende Kündigung

Die Abteilung, in der Peter arbeitete, wurde renoviert und zu diesem Zweck für ein halbes Jahr geschlossen. Ab diesem Zeitpunkt hatte er keine reguläre Arbeitszeit mehr, sondern wurde nur mehr bei Bedarf eingeteilt. Bedarf war leider selten vorhanden. Und aufgrund von Peters Knieproblemen war man ohnehin der Meinung, dass er seine Arbeiten nicht mehr zuverlässig und pünktlich erledigen würde. Man wollte ihn kündigen.

Peter wandte sich an die Behindertenvertrauensperson (BVP) in seinem Betrieb. Er schilderte seine Situation und erzählte, dass er bereits um Versetzung gebeten hatte. Auch seine Arbeiten erledigte er, wenn auch unter Schmerzen, stets pünktlich. Dass eine Kündigung angedacht war, brachte er ebenfalls vor.

Schnelles Handeln war gefragt

Die Behindertenvertrauensperson holte sich die Expert:innen des ÖGB Chancen Nutzen Büros zur Unterstützung. Gemeinsam wurde eine Lösung für Peter erar-

beitet. Anschließend setzte man sich zu einem Gespräch mit der Geschäftsleitung an einen Tisch. Bei den Verhandlungen wurden eine Freistellung bei vollen Bezügen sowie der Abbau von Urlaubstagen vereinbart. Die Kündigung war damit vorerst abgewendet. Außerdem würde man sich innerbetrieblich weiter umschaun, ob nicht doch eine freie Stelle für ihn gefunden werden könnte.

Ende gut, alles gut

Nach Wochen intensiver Zusammenarbeit fand man in einer anderen Abteilung eine geeignete Stelle für ihn. Und mittlerweile ist er wieder ein motivierter Arbeitnehmer und die Arbeit macht ihm viel Spaß. Auch bei seinen neuen Kolleg:innen ist er sehr beliebt. Zusätzlich hat Peter eine Therapie begonnen. Der Betrieb ist froh, Peter noch eine zweite Chance gegeben zu haben.

Chancen Nutzen Büro des ÖGB

Hast du Anliegen oder Fragen zum Arbeitnehmer:innenschutz, aber niemanden im Betrieb, an den du dich wenden kannst? Dann melde dich gerne bei den Kolleg:innen des Chancen Nutzen Büros. Sie stehen dir mit Rat und Antwort zur Seite, wenn du einmal nicht weiterweißt.

Alexander Polansky,
Chancen Nutzen Büro des ÖGB
alexander.polansky@oegb.at

Chancen Nutzen Büro des ÖGB
<http://tinyurl.com/chancen124>

Gut geschützt trotz Kälte

Arbeitnehmer:innen, die bei ihrer Arbeit Witterungseinflüssen ausgesetzt sind, benötigen im Winter entsprechenden Schutz vor Kälte. Für sie ist es wichtig, zu wissen, welche Schutzmaßnahmen dafür infrage kommen und wer sie diesbezüglich im Betrieb unterstützt und berät.



Eine professionelle Ausrüstung schützt vor Kälte.

Wechselnde Umgebungsbedingungen und teils eisige Temperaturen können zur Belastung oder zur gesundheitlichen Gefahr für Arbeitnehmer:innen werden und im schlimmsten Fall zu Unterkühlung oder Erfrierungen führen. Damit dies nicht passiert, müssen Arbeitgeber:innen auf Basis der Arbeitsplatzevaluierung geeignete und präventive Schutzmaßnahmen treffen.

Basis Arbeitsplatzevaluierung

Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, die Gefährdungen und Belastungen, die von einer kalten Arbeitsumgebung ausgehen, zu beurteilen und Schutzmaßnahmen zu setzen. Bei der Arbeitsplatzevaluierung ist mittels Temperaturmessungen und Tätigkeitsbewertung zu ermitteln, ob Kälteschutzmaßnahmen notwendig sind. Gerade bei Arbeiten im Freien kann eine

Kombination verschiedener Maßnahmen sinnvoll sein.

Rangfolge und Kombination von Schutzmaßnahmen

Bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen gegen Kälte gilt es, das bewährte TOP-Prinzip (**T**echnisch-**O**rganisatorisch-**P**ersönlich) anzuwenden. Wenn möglich, können Arbeitsplätze oder Sitze beheizt werden. In vielen Fällen sind auch Aufwärmepausen in Aufenthaltsräumen und warme Getränke nötig. Meist unausweichlich ist eine praxistaugliche Kälteschutzausrüstung, die vom Kopf bis zu den Füßen schützt. Diese Kälteschutzbekleidung ist von den Arbeitgeber:innen zur Verfügung zu stellen, da es sich um persönliche Schutzausrüstung (PSA) handelt. Für am Bau Beschäftigte gibt es durch das Schlechtwetterentschädigungsgesetz die Möglichkeit, wäh-

rend extremer Witterungsbedingungen (Schlechtwetterkriterien der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse) nach Rücksprache mit dem bzw. der Arbeitgeber:in die Arbeit kurzfristig niederzulegen.

Wie wird die Kälteschutzbekleidung ausgewählt?

Bei der Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) sind Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner:innen beizuziehen oder damit zu beauftragen. Anhand von Piktogrammen, Produkt- und Herstellerinformationen kann die Schutzfunktion der Ausrüstung überprüft werden. Schutzbekleidungen müssen den gesetzlichen Mindestvorgaben und Normen entsprechen. Betriebsrat und Sicherheitsvertrauensperson sind bei der Auswahl der PSA einzubeziehen. Zur Sicherstellung der Trageakzeptanz ist es sinnvoll, auch die betroffenen Arbeitnehmer:innen bei der Produktauswahl einzubinden oder ihnen die Wahl unter verschiedenen Produkten zu ermöglichen.

Information für mehr Sicherheit

Arbeitnehmer:innen müssen ihre Schutzausrüstungen tragen. Sie sind daher vorab über die vorgesehene Verwendung von Kälteschutzausrüstung zu informieren und zu unterweisen. Lassen z. B. Erkrankungen das Tragen nicht zu, sollte dies mit den Arbeitsmediziner:innen abgeklärt werden. Sobald eine Schutzkleidung ihren Zweck nicht mehr erfüllt, muss sie auf Kosten der Arbeitgeber:innen erneuert werden.

Harald Bruckner, AK Wien
harald.bruckner@akwien.at

SVP-Info Arbeiten bei Kälte
<http://tinyurl.com/kaelte124>

Freistellung für Bahnbedienstete nach Unfällen hat sich bewährt

2020 wurde das Eisenbahngesetz auf Betreiben von AK und Gewerkschaft dahingehend novelliert, dass Bahnbedienstete, die Zeug:innen eines Unfalls mit Personenschaden werden, unmittelbar nach dem Vorfall für 72 Stunden vom Dienst freigestellt werden und einen Anspruch auf notfallpsychologische Betreuung haben. Diese Regelung hat sich in der Praxis bewährt.

Text: Alexia Weiss | Fotos: Markus Zahradnik



Gerald Trofaier weiß, wovon er spricht. Der heutige stellvertretende Vorsitzende des ÖBB-Zentralbetriebsrats war viele Jahre als Lokführer im Einsatz. Bei einer Fahrt, er war mit einem Doppelstockzug mit 140 km/h unterwegs, sah er, wie eine Frau ihr Baby aus dem Kinderwagen

nahm und sich mit dem Kind auf die Schienen stellte. „Stehen bleiben ist da nicht mehr möglich, der Bremsweg wäre zu lange. In so einem Moment bist du als Triebfahrzeugführer nur mehr Passagier.“

Die Frau überlebte schließlich – sie hatte sich zwischen die Schienen gelegt und konnte, zum Glück nur leicht verletzt, geborgen werden. Ob auch das Kind gerettet werden konnte, war für ihn in der Situation allerdings nicht klar. Trofaier fuhr den Zug zum nächsten Bahnhof –

ließ sich dort dann aber ablösen. „Ich habe gemerkt, dass ich nicht mehr arbeiten kann, dass ich nicht so funktioniere wie sonst.“

Passiert so etwas heute, werden der oder die betroffene Lokführer:in, aber auch andere Arbeitnehmer:innen, die Zeug:innen eines solchen Unfalls oder Vorfalls werden, wie Zugbegleiter:innen oder Verschieber:innen, sofort von Kolleg:innen abgelöst und für 72 Stunden bezahlt vom Dienst freigestellt. Sie werden zudem umgehend durch ein Hilfesystem betreut. Dabei handelt es sich meist um andere Bahnmitarbeiter:innen, die eine spezielle Schulung erhalten haben, erklärt der Vorsitzende des Fachbereichs Eisenbahn in der Gewerkschaft vida, Gerhard Tauchner. Sie sprechen mit den Kolleg:innen und ziehen psychologische Unterstützung hinzu.



Gerald Trofaier, stv. Vorsitzender des ÖBB-Zentralbetriebsrats, war selber viele Jahre als Lokführer im Einsatz und merkte, dass er nach einem Unfall mit Personenschaden nicht mehr arbeiten konnte und nicht so funktionierte wie sonst.



Bahnbedienstete haben nach einem Unfall Anspruch auf notfallpsychologische Betreuung, erklärt Gerhard Tauchner, der Vorsitzende des Fachbereichs Eisenbahn in der Gewerkschaft vda.

Die Versicherung zahlt die Psychotherapie

Eine Psychotherapie steht in der Folge allen Betroffenen zur Verfügung – inzwischen machen auch rund 70 Prozent von diesem Angebot Gebrauch, weiß Trofaier. Die Kosten dafür werden von der BVAEB, der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau, übernommen. Manche Kolleg:innen nutzen die Therapie neben der nach 72 Stunden wieder aufgenommenen Arbeit, bei anderen ist ein Krankenstand unausweichlich, einige benötigen auch einen therapeutischen Kuraufenthalt.

Dass Beschäftigte von Eisenbahnunternehmen 72 Stunden nach einem Unfall oder einem anderen Vorfall mit Verletzten und/oder Toten bezahlt von der Arbeitsleistung freigestellt werden, wurde Ende 2020 in einer Novelle des Eisenbahngesetzes geregelt. Der Anstoß dazu kam allerdings nicht vom Gesetzgeber, sondern von Betriebsrät:innen, der Gewerkschaft vda und der Arbeiterkammer. Sie erarbei-

teten gemeinsam die nötigen Gesetzesänderungen, schildert Gregor Lahounik, Experte in der Arbeiterkammer.

Die Arbeitgeber:innenseite sei zunächst erwartungsgemäß eher auf der Bremse gestanden, wobei auch sie von der Regelung durchaus profitiert. Es steigt die Eisenbahnsicherheit, denn nach traumatischen Erlebnissen kann die Verfassung der Betroffenen jederzeit, völlig unangekündigt, „kippen“. Es sei aber auch die Anzahl und Dauer von Krankenständen gesunken, so Tauchner, denn es habe sich gezeigt: Für viele sei es sogar besser, nach drei Tagen wieder in den Dienst zurückzukehren, als krankgeschrieben zwei Wochen zu Hause zu sein und in Gedanken den Vorfall immer und immer wieder zu rekapitulieren.

Eine Win-win-Situation für alle Beteiligten: Beschäftigte und Unternehmen. Neben den ÖBB profitieren auch die vielen kleineren Bahnunternehmen. Aktuell bestreiten die ÖBB rund 60 Prozent des Güter- und an die 90 Prozent des Personenverkehrs in Österreich, daneben gibt es einige weitere kleine regionale oder auch größere Player. Die Politik sei daher sehr kooperativ gewesen. „Das ist auch ein schönes Beispiel, dass die Sozialpartnerschaft in Österreich noch gut funktioniert“, so Lahounik.

Kein Kündigungsschutz mehr

Für seit 1996 ins Unternehmen eingetretene Beschäftigte gibt es bei den ÖBB keinen Kündigungsschutz mehr, betont Tauchner. Bis Mitte der Neunziger hätten sich Betroffene eher getraut zu sagen: „Ich

kann jetzt nicht einfach weiterarbeiten.“ Ohne Kündigungsschutz falle das deutlich schwerer. Obwohl die Bahn ein sicheres Verkehrsmittel ist, komme es doch immer wieder zu Unfällen. Das sind fast ausschließlich Unfälle auf Eisenbahnkreuzungen, meist verursacht durch Pkw-Fahrer:innen, die trotz sich näherndem Zug noch in eine Schienen-Straßen-Kreuzung einfahren. Jährlich gibt es etwas mehr als 100 solcher Kollisionen. Immer wieder hätten sich daher Arbeitnehmer:innen an Betriebsrät:innen mit der Bitte gewandt, hier tätig zu werden.

Dass das Baby, mit dem sich dessen Mutter auf die Schienen gestellt hatte, überlebte, weil es von der Frau rechtzeitig auf den Boden neben den Gleisen geworfen worden war, erfuhr Trofaier übrigens erst Jahre später durch einen involvierten Rettungsmitarbeiter, den er wieder traf. Kurz nach dem Unfall sei er zu schockiert gewesen, um nachzufragen. „Ich wollte es gar nicht wissen.“

Er ist – wie auch Tauchner und Lahounik – überzeugt, dass auch andere Berufsgruppen von einer 72-Stunden-Pause nach einem solchen Vorfall profitieren würden: Der AK-Experte nennt etwa Arbeitnehmer:innen im Berufsverkehr auf der Straße und am Wasser, der ÖBB-Betriebsratsvorsitzende ergänzt um Beschäftigte bei privaten Sicherheitsdiensten. Denn was die nun seit 2021 geltende Regelung im Bahnbereich zeige: Durch die 72-Stunden-Ruhe-Regelung komme es auch zu weniger posttraumatischen Belastungsstörungen.



Die Regelung zur Freistellung für Bahnbedienstete nach schweren Unfällen geht auf eine Initiative von Betriebsrät:innen, der Gewerkschaft vda und der Arbeiterkammer zurück, erzählen Gerald Trofaier von den ÖBB und Gregor Lahounik von der Arbeiterkammer.

Buchtipps



Die Betriebsratswahl

Johanna Naderhirn,
Barbara Trost
ÖGB-Verlag | 448 Seiten
7. Auflage | 2023 | EUR 69,00
ISBN 978-3-99046-631-5

70 Jahre sind seit dem Erscheinen der Erstauflage dieses Kommentars vergangen. Das Betriebsratswesen hat sich während dieser Zeit in manchen Belangen merklich verändert. Entwicklungen und Trends wie Telearbeit und Digitalisierung, aber auch die tendenziell sinkende Bereitschaft, sich in den traditionellen Strukturen zu engagieren, haben es notwendig gemacht, das bewährte Werk grundlegend zu aktualisieren, so dass es weiterhin ein für die Abwicklung von Betriebsratswahlen unentbehrlicher Helfer ist.

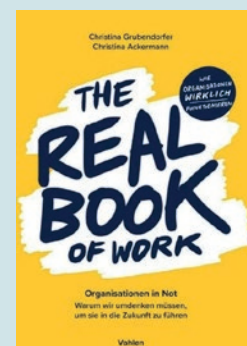


Organisationsformen der Arbeit

Brigitte Daumen (Hrsg.)
ÖGB-Verlag | 164 Seiten
2016 | EUR 29,00
ISBN 978-3-99046-190-7

Wie wird Arbeit organisiert und wie haben sich die Organisationsformen von Arbeit in den Unternehmen während der letzten Jahre verändert? Diese Fragen sind für Betriebsrät:innen und Gewerkschaften zentral und wurden im Lehrgang Sozialakademie im Modul „Organisationsformen der Arbeit“ aufgegriffen. Unter Zuhilfenahme des Aktionsforschungsansatzes untersuchten Betriebsrät:innen Themen ihres eigenen beruflichen Umfelds. Forschungsschwerpunkte waren:

- Betriebliche Veränderungen und die Rolle des Betriebsrates
- Grenzen der Arbeits- und Leistungsfähigkeit
- Technik und Arbeit
- Flexible Arbeitsorganisationen – flexible Arbeitszeiten



The Real Book of Work

**Organisationen in Not.
Warum wir umdenken müssen,
um sie in die Zukunft zu führen**

Christina Grubendorfer,
Christina Ackermann
Vahlen | 368 Seiten
2023 | EUR 30,70
ISBN 978-3-8006-7154-0

Wir sehen im Markt überall Unternehmen, die sich voller Hoffnung in Veränderungsprojekte stürzen. Doch statt dann auch rasch Erfolge zu verbuchen, sei es durch die Einführung selbstorganisierter Teams oder Trainings zum agilen Mindset für die Führungskräfte, geht es alles andere als schnell in die gewünschte Richtung. Um ein Unternehmen erfolgreich zu führen, sollte man eine Vorstellung davon haben, wie Unternehmen wirklich funktionieren. Um diese Funktionslogik zu verstehen, braucht es einen anderen Blick auf Organisationen. Man muss sich verabschieden von Ideen der Wahrheit, der Kontrolle, der Einfachheit. Das widerspricht sich mit gängigen Managementansätzen. Das Buch räumt auf, sowohl mit tradierten Ansätzen als auch mit den vermeintlich besseren, den „neuen“ Sichtweisen von Arbeit, Führung und Organisation. Es zeigt, wie Transformation gelingen kann, und gibt zahlreiche Tipps, wie sich auch verfahrenere Situationen in der Praxis lösen lassen.

Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at



Betriebsratsarbeit in der Praxis

Walter Gagawczuk,
Susanne Haslinger,
Martin Müller
ÖGB-Verlag | 264 Seiten
2. Auflage | 2023 | EUR 39,00
ISBN 978-3-99046-662-9

Welche Rechte und Pflichten hat der Betriebsrat? Was sind die Aufgaben der Betriebsversammlung? Und wofür gibt es einen Betriebsratsfonds? In der betriebsrätlichen Praxis ergeben sich immer wieder Fragen wie diese. Einführungsliteratur bietet hier oft nur eine Orientierung an und Kommentare sind in der Regel sehr umfassend und wissenschaftslastig. Dieses Buch gibt praxisgerechte Informationen über zentrale Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes und Tipps für den betriebsrätlichen Alltag. Im Vordergrund stehen hier die Verständlichkeit und Praxisrelevanz.



Leitfaden Betriebsvereinbarungen

Clara Fritsch,
Susanne Haslinger,
Martin Müller
ÖGB-Verlag | 380 Seiten
3. Auflage | 2019 | EUR 59,00
ISBN 978-3-99046-423-6

Betriebsvereinbarungen sind das zentrale Instrument der betrieblichen Mitbestimmung. Mittels Betriebsvereinbarungen nimmt der Betriebsrat aktiv Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Die Fülle möglicher Regelungsinhalte und die verschiedenen Rechtsfolgen der unterschiedlichen Kategorien an Betriebsvereinbarungen führen in der Praxis oft zu Unsicherheit. Dieser Leitfaden ist von den Autor:innen aus der Praxis für die Praxis geschrieben. Er erklärt die rechtlichen Grundlagen, führt durch die Vielzahl der möglichen Vereinbarungsgegenstände und gibt Tipps für die konkrete Ausformulierung. Diese Neuauflage behandelt auch die letzten Änderungen des Arbeitszeitrechts und berücksichtigt bereits jüngste Gesetzesänderungen wie den Papamonat.



Demokratie in der Arbeit Eine vergessene Dimension der Arbeitspolitik?

Christoph Schmitz,
Hans-Jürgen Urban (Hrsg.)
Bund-Verlag | 377 Seiten
2020 | EUR 41,10
ISBN 978-3-7663-6917-8

Die Beiträge des neuen „Jahrbuchs“ drehen sich um die „Demokratie in der Arbeit“. Gerade die Coronakrise hat es offenbart: Überall stoßen Beschäftigte, ihre Interessenvertretungen und Gewerkschaften an die Grenzen ihrer demokratischen Mitbestimmungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten. Die Konflikte drehen sich um Arbeit und Einkommen, um Arbeitszeitregeln, um Gesundheitsschutz und um die Auswirkungen der Digitalisierung. Es wird höchste Zeit für mehr Demokratie in der Arbeitswelt, aber auch in der Gesellschaft. Ein weites Feld für spannende Debatten.

Buchtipps



Betriebsratsfonds

Robert Priewasser
ÖGB-Verlag | 256 Seiten
7. Auflage | 2021 | EUR 36,00
ISBN 978-3-99046-613-1

Das Vermögen des Betriebsratsfonds dient dazu, die Geschäftsführungskosten für den Betriebsrat zu finanzieren sowie Wohlfahrtseinrichtungen und Wohlfahrtsmaßnahmen für die Beschäftigten eines Betriebes zu decken. In der Regel wird der Betriebsratsfonds durch die Betriebsratsumlage finanziert, manchmal gibt es aber auch zweckgewidmetes Vermögen. Der Autor erklärt Einnahmequellen und Ausgabenseite des Betriebsratsfonds und erläutert ausführlich den Verwendungszweck. Weitere Themen sind Verwaltung, Kontrolle, Übergabe an eine neu gewählte Betriebsratskörperschaft, Auflösung sowie strafrechtliche und schadenersatzrechtliche Ansprüche.



Eine Gewerkschaft in Bewegung

Sabine Lichtenberger,
Maria Wirth
ÖGB-Verlag | 314 Seiten
2021 | EUR 29,90
ISBN 978-3-99046-501-1

Die GPA ist heute die größte Gewerkschaft Österreichs. Ihre Entstehungsgeschichte geht bis in die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts, zum Beginn der österreichischen Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung zurück. In den letzten Jahrzehnten war sie – wie viele andere Gewerkschaften auch – mit einer Reihe von großen Herausforderungen konfrontiert, die aus einem beschleunigten ökonomischen und technologischen Wandel, Krisen und neuen politischen Rahmenbedingungen resultierten. Neben einem ausführlichen historischen Rückblick rückt die Publikation die Entwicklung seit den 1990er-Jahren in den Fokus. Sie porträtiert eine „Gewerkschaft in Bewegung“ und beleuchtet dabei Strukturreformen und die Mitgliederentwicklung ebenso wie zentrale Forderungen und Errungenschaften in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.



Fehlzeiten-Report 2023

Zeitenwende – Arbeit gesund gestalten
Bernhard Badura,
Antje Ducki et al. (Hrsg.)
Springer | 815 Seiten
2023 | EUR 66,81
ISBN 978-3-662-67513-7

Der jährlich als Buch erscheinende Fehlzeiten-Report informiert umfassend über Strukturen und Entwicklungen des Krankenstandes von Beschäftigten der deutschen Wirtschaft und beleuchtet dabei einzelne Branchen detailliert. Das diesjährige Schwerpunktthema ist „Zeitenwende gesund und nachhaltig gestalten“. In gewohnter Qualität liefert die Rubrik „Daten und Analysen“ darüber hinaus Informationen für alle, die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen tragen.

Was gilt bei Kontrollen der Arbeitsinspektion?

Die Arbeitsinspektion kontrolliert die Einhaltung der Vorschriften zum Arbeitnehmer:innen-schutz vor Ort in Betrieben und auf Baustellen. In Genehmigungsverfahren, z. B. von gewerblichen Betriebsanlagen, ist sie als Partei beteiligt und achtet auf die Einhaltung der Schutzaspekte.

Durch Beratung und Kontrollen vor Ort in den Betrieben oder auf Baustellen trägt die Arbeitsinspektion dazu bei, dass die Vorschriften des Arbeitnehmer:innenschutzes eingehalten werden. Ziel ist es, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so wirksam wie möglich geschützt werden, damit sie so gesund, wie sie morgens in die Arbeit gehen, auch abends wieder nach Hause kommen und am Ende des Berufslebens unbelastet in den Ruhestand gehen können.

Im Außendienst kontrollieren österreichweit etwa 300 Arbeitsinspektor:innen vor Ort in den Betrieben oder auf den Baustellen.

Wer muss bei den Kontrollen dabei sein?

Auf Verlangen der zuständigen Arbeitsinspektor:innen müssen folgende Personen anwesend sein:

- Der/die Arbeitgeber:in oder, wenn dieser bzw. diese abwesend ist,
- eine beauftragte und informierte Ansprechperson, die Auskünfte erteilen und Einsicht in die Unterlagen gewährleisten kann.

Weiters müssen Arbeitgeber:innen folgende Personen verständigen, wenn Arbeitsinspektor:innen in den Betrieb kommen:

- Betriebsrat sowie im gebotenen Umfang
- Sicherheitsvertrauenspersonen,
- Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner:innen.

Auch die Arbeiterkammer als Arbeitnehmer:innenvertretung darf bei Kontrollen anwesend sein. Ist sie dabei, dann kann auch die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitgeber:innen teilnehmen.



Seit 140 Jahren kontrolliert die Arbeitsinspektion die Einhaltung der Vorschriften zum Arbeitnehmer:innenschutz vor Ort in Betrieben und auf Baustellen.

Werden Kontrollen angekündigt?

Nein, grundsätzlich nicht. Arbeitsinspektor:innen dürfen Kontrollen aber auch ankündigen, zum Beispiel wenn eine bestimmte Person vor Ort anwesend sein soll. Unangemeldet müssen die Kontrollen dann erfolgen, wenn ein Verdacht auf Gefahr für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer:innen oder auf schwerwiegende Übertretungen vorliegt.

Was passiert, wenn Mängel festgestellt werden?

Stellt die Arbeitsinspektion die Übertretung einer Arbeitnehmer:innenschutzvorschrift fest, so sind Arbeitgeber:innen grundsätzlich durch die Arbeitsinspektor:innen zu beraten. Weiters werden die

Arbeitgeber:innen schriftlich aufgefordert, die festgestellten Mängel innerhalb festgesetzter Fristen zu beheben. Eine Kopie dieses Schreibens erhalten der Betriebsrat und – falls kein Betriebsrat eingerichtet wurde – die Sicherheitsvertrauenspersonen, soweit deren Aufgabenbereich davon berührt ist. Werden die Mängel innerhalb der Fristen nicht behoben oder handelt es sich um schwerwiegende Übertretungen, hat das Arbeitsinspektorat Anzeige an die zuständige Verwaltungsstrafbehörde zu erstatten.

Tony Griebler,
Arbeitsinspektion Wien

ombudsstelle@arbeitsinspektion.gv.at

Künstliche Intelligenz

Das Miteinander von Mensch und Maschine



Künstliche Intelligenz (KI) ist derzeit der stärkste Treiber des digitalen Wandels und längst in unserem Alltag angekommen. Die Ausmaße dieser Transformation erzeugen Hoffnungen, Erwartungen und Ängste. Aber was ist künstliche Intelligenz überhaupt und was kann sie leisten? Welche Chancen und Risiken eröffnen uns lernende Maschinen? Welchen rechtlichen Rahmen gibt es im Zusammenhang mit KI? Wie kann der Umgang mit KI erfolgreich im Betrieb gelingen?

Ziele und Inhalte

- Grundlegendes Wissen über künstliche Intelligenz und deren Entwicklung aneignen
- Lösungsansätze erarbeiten, wie das Miteinander von Mensch und Maschine funktionieren kann
- Anhand von Theorieinput und Beispielen von Praktiker:innen in wechselseitigen Erfahrungsaustausch gehen

Zielgruppe

Sicherheitsvertrauenspersonen, Betriebsrät:innen

Referent:innen

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Alexandra Holzer,
AK Oberösterreich
Stephanie Müller-Wipperfurth, BSc, MSSc,
AK Oberösterreich

Wann: Dienstag, 30. April 2024,
9.00 bis 16.00 Uhr

Wo: Parkhotel Brunauer, Elisabethstraße
5a, 5020 Salzburg

Kosten: 30 Euro; für ÖGB-Mitglieder kostenlos

Anmeldung: www.ak-salzburg.at/service/veranstaltungen



GewaltFREI am Arbeitsplatz

Alle Menschen haben ein Recht auf ein Leben frei von Gewalt und Grenzüberschreitung – auch am Arbeitsplatz.

Ziele und Inhalte

- Was ist eigentlich Gewalt?
- In welcher Form kann sie am Arbeitsplatz auftreten und wer ist am meisten davon betroffen?
- Wie kann ich Gewalt am Arbeitsplatz erkennen?
- Sichtbarkeit von Gewalt versus geschützter Raum für Betroffene
- Welche Möglichkeiten habe ich, betroffene Personen zu unterstützen?
- Welche anderen Stellen im Bundesland Salzburg gibt es, die Unterstützung für Gewaltbetroffene anbieten?
- Wo und wie kann ich mich als BR oder SVP zum Thema Gewalt austauschen?



Zielgruppe

Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsrät:innen

Referentinnen

Mag.^a Michaela Erkl-Zoffmann,
Organisationsentwicklerin und Coach
Ulrike Lamprechter, Arbeitsinspektorat
Salzburg

Wann: Dienstag, 28. Mai 2024,
9.00 bis 16.00 Uhr

Wo: Parkhotel Brunauer, Elisabethstraße
45a, 5020 Salzburg

Kosten: 30 Euro; für ÖGB-Mitglieder kostenlos

Anmeldung: www.ak-salzburg.at/service/veranstaltungen

Schwerarbeitspension – was gilt?

Blickt man auf das Pensionssystem in Österreich, zeigt sich als Standardmodell die Alterspension. Unter bestimmten Voraussetzungen besteht die Möglichkeit eines vorzeitigen Pensionsantrittes: etwa die Korridorpension, eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer oder eine Schwerarbeitspension.

Bei Männern beträgt das Regelpensionsalter 65 Jahre, für Frauen liegt das Regelpensionsalter derzeit noch darunter, jedoch wurde vom Gesetzgeber bereits eine schrittweise Anpassung des Regelpensionsalters für ab 1.1.1964 geborene Frauen vorgesehen. Nach der Konzeption des Gesetzgebers soll die Schwerarbeitspension jenen Personen, die über längere Zeit unter physisch oder psychisch besonders belastenden Bedingungen gearbeitet haben, einen früheren Pensionsantritt ermöglichen. Die Schwerarbeitspension kann nach Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch genommen werden, wenn mindestens 540 Versicherungsmonate (45 Jahre) und mindestens 120 Schwerarbeitsmonate (10 Jahre) in den letzten 240 Kalendermonaten (20 Jahre) vor dem Stichtag erworben wurden.

Was ist eigentlich Schwerarbeit?

Um den Begriff „Schwerarbeit“ abgrenzen zu können, wurden bestimmte Kategorien von besonders belastenden Tätigkeiten in der Schwerarbeitsverordnung gesetzlich definiert. Als Schwerarbeitsmonat gilt grundsätzlich jeder Versicherungsmonat, in dem zumindest an 15 Kalendertagen Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung ausgeübt wurde. Unter den Begriff Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung fallen etwa:

- Tätigkeiten im Schicht- oder Wechseldienst auch während der Nacht (unregelmäßige Nachtarbeit) in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr, im Ausmaß von mindestens sechs Stunden, an zumindest sechs Arbeitstagen im Kalendermonat
- Tätigkeiten unter regelmäßiger Hitze oder Kälte im Sinne des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG)
- Tätigkeiten unter chemischen oder



Als **Schwerarbeit** gelten z. B. Tätigkeiten im Schicht- oder Wechseldienst oder Tätigkeiten unter regelmäßiger Hitze.

physikalischen Einflüssen im Sinne des NSchG

- Schwere körperliche Arbeit (= wenn bei Männern zumindest 2.000 bzw. bei Frauen zumindest 1.400 Arbeitskilokalorien während einer achtstündigen Arbeitszeit verbraucht werden)
- Tätigkeiten bei der berufsbedingten Pflege von erkrankten oder behinderten Menschen mit besonderem Behandlungs- und Pflegebedarf
- Tätigkeiten, die trotz Vorliegens einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 80 Prozent und eines Anspruchs auf Pflegegeld mindestens der Stufe 3 ausgeübt werden
- Alle Tätigkeiten, für die ein Nachtschwerarbeits-Beitrag oder Zuschläge zum Sachbereich Urlaub der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse geleistet werden

Schon gewusst?

Laut aktueller Rechtsprechung des OGH kann Schwerarbeit durch Ausübung einer

oder auch mehrerer sozialversicherungs-pflichtiger Erwerbstätigkeiten (ASVG, GSVG, BSVG) vorliegen. Ob bestimmte Versicherungsmonate als Schwerarbeitsmonate anerkannt werden, wird vom Pensionsversicherungsträger im Einzelfall auf Antrag geprüft. Ein Antrag auf Feststellung von Schwerarbeitszeiten kann bereits ab Vollendung des 50. Lebensjahres beim Pensionsversicherungsträger gestellt werden.

Weitere Informationen und Beratung

Arbeiterkammer Salzburg Referat für Sozialversicherung

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
T: +43 (0)662/86 87-89

www.ak-salzburg.at

Die risikoreichsten Berufe und Branchen in Europa

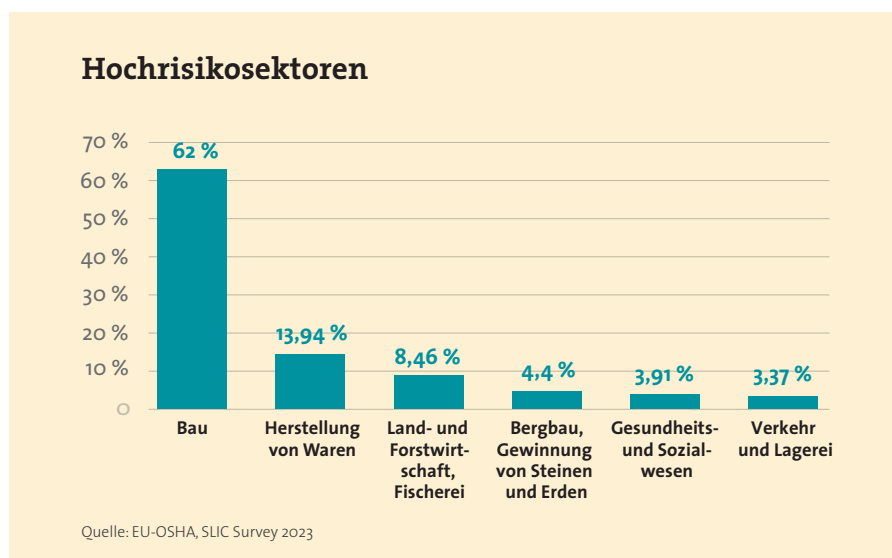
Die Arbeitswelt verändert sich laufend. Eine Umfrage der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) und des Ausschusses hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC) liefert neue Perspektiven, um sich Fragestellungen zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit zu nähern.

Arbeitsinspektor:innen sollen die Einhaltung der Arbeitnehmer:innenschutz-Vorschriften sicherstellen. Sie besuchen Betriebe aller Art und haben einen umfassenden Überblick über die Gefahren bei der Arbeit. Daher sind ihre Erfahrungen ein wertvolles Instrument, um Risiken zu identifizieren. Welche Berufe weisen aufgrund dieser Erfahrungen das höchste Sicherheits- und Gesundheitsrisiko auf? Was sind die Hochrisikosektoren? Auf diese Fragen wurden 2021 über 2.000 Antworten, die erstmals auf das Fachwissen von Beschäftigten der Arbeitsinspektionsbehörden aller 27 EU-Mitgliedstaaten zurückgreifen, gesammelt.

Unterschätzt und übersehen: Gesundheitswesen und Saisonarbeit

Wenig überraschend wurden Bau, Produktion sowie Land- und Forstwirtschaft als riskanteste Sektoren eingestuft. Bei den einzelnen Berufen wurden Handwerk und Montage als risikoreichste eingeschätzt. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen auch, dass die seit Jahrzehnten bestehenden Risiken (wie z. B. Stürze von Gerüsten, Verletzungen durch herabfallende Gegenstände, Schnittverletzungen) noch immer häufig sind und weiterhin die größten Gefahren für die Arbeitnehmer:innen darstellen.

In Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse wurden im Bausektor von den Befragten die Leiharbeitskräfte als jene Gruppe identifiziert, die den höchsten Risiken ausgesetzt ist. Darüber hinaus wurden nicht angemeldete Arbeitnehmer:innen von 37,88 Prozent der Befragten als Hochrisikogruppe eingestuft. Diese erhal-



Die Bau- und die Produktionsbranche sowie die Land- und Forstwirtschaft sind die Sektoren mit den höchsten gesundheitlichen Risiken.

ten in der Regel auch keine angemessene Unterweisung.

Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass sie bei ihren Inspektionen bestimmte Bestimmungen, wie z. B. jene für die Unterbringung von Saisonarbeiter:innen, nicht berücksichtigen. Da diese Regelungen teilweise anderen Behörden unterliegen, können Kontrollen nur in Zusammenarbeit mit diesen durchgeführt werden oder es erfolgt im Anschluss eine förmliche Benachrichtigung an die zuständigen Behörden.

Die Gefahren im Gesundheits- und Sozialwesen dürften unterschätzt sein – immerhin passieren dort über 10 Prozent aller nicht tödlichen Arbeitsunfälle.

Berufskrankheiten, die beispielsweise durch repetitive Arbeit oder durch lange Exposition arbeitsplatzbedingter Gefah-

ren verursacht werden, wurden in der Analyse kaum berücksichtigt.

Neue Inspektionsmethoden notwendig

Die Ergebnisse unterstreichen die entscheidende Rolle des Arbeitnehmer:innenschutzes und verdeutlichen die Rolle der zuständigen Aufsichtsbehörden. Damit sie ihrer wichtigen Rolle gerecht werden können, braucht es u. a. auch die Entwicklung neuer Inspektionsmethoden.

Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien
julia.nedjelic@akwien.at

Erkenntnisse der Arbeitsinspektor:innen zu Hochrisikoberufen und -branchen in Europa
<http://tinyurl.com/hochrisiko124>

Die AK-Wahl: Deine Stimme macht uns stärker!

Im Frühjahr 2024 wählen Österreichs Arbeitnehmer:innen wieder das Parlament der Arbeiterkammer. Sie bestimmen damit die politische Ausrichtung ihrer Interessenvertretung. Organisiert wird die AK-Wahl von den neun selbstständigen Arbeiterkammern, jede AK hat ihren eigenen Wahltermin und ihre wahlwerbenden Gruppen.

Die Arbeiterkammern in Salzburg, Vorarlberg und Tirol haben bereits Ende Jänner bzw. Anfang Februar gewählt, im März folgen Kärnten und Oberösterreich. Im April wählen dann die Arbeitnehmer:innen in den übrigen Bundesländern, wobei die AK Steiermark am 29. April 2024 den Schlusspunkt setzt. In jedem Bundesland wurden und werden durch gleiche, geheime und direkte Wahl für jeweils fünf Jahre die Mitglieder der Vollversammlungen, genauer gesagt die wahlwerbenden Gruppen, gewählt. Diese Gruppen treten mit ihren jeweiligen politischen Programmen zur Wahl an. Die Arbeitnehmer:innen bestimmen daher so mit, wie sich das Arbeitnehmer:innen-Parlament zusammensetzt, und damit auch, welche politische Ausrichtung die AK für die nächsten fünf Jahre verfolgen soll.

Wer kann wählen?

Mit ein paar Ausnahmen (z. B. öffentlich Bedienstete) sind alle, die unselbstständig beschäftigt sind, AK-Mitglieder und damit wahlberechtigt. Insgesamt sind das fast vier Millionen Personen.

Das AK-Wahlbüro stellt ihren Mitgliedern rechtzeitig schriftlich alle notwendigen Informationen zur Verfügung.

Im Gegensatz zu anderen Wahlen sind alle wahlberechtigt, die in einem österreichischen Beschäftigungsverhältnis stehen. Es ist dabei egal, welchen Pass sie haben. Wählen dürfen also auch jene Menschen, die keine EU-Bürger:innen sind. Sie alle haben die Chance mitzubestimmen. Es ist wichtig, diese demokratische Mitbestimmungsmöglichkeit zu nutzen. Denn je mehr Menschen an der AK-Wahl teilnehmen,

2024 ist wieder AK Wahl!

26.01. – 08.02.2024	AK Salzburg AK Vorarlberg	abgeschlossen
29.01. – 08.02.2024	AK Tirol	abgeschlossen
04.03. – 13.03.2024	AK Kärnten	
05.03. – 18.03.2024	AK Oberösterreich	
10.04. – 23.04.2024	AK Burgenland AK Niederösterreich AK Wien	
16.04. – 29.04.2024	AK Steiermark	

Die AK-Wahlen finden im Frühjahr 2024 statt.

men, desto stärker ist die AK. Und je stärker die AK ist, desto besser kann sie sich für die Anliegen der Arbeitnehmer:innen einsetzen und desto selbstbewusster kann die AK diese auch in ihrer täglichen Arbeit und im politischen Geschehen vertreten.

Warum die AK so wichtig ist

Die AK kämpft für Anliegen der arbeitenden Menschen. Neben ihrer breit gefächerten Beratungstätigkeit bringt sie sich politisch ein und unterstützt die Gewerkschaften bei ihrer Arbeit. Die Arbeiterkammern haben als gesetzliche Vertretung der Arbeitnehmer:innen das Recht, Gesetze zu begutachten, bevor sie im Par-

lament beschlossen werden. AK-Expertinnen und -Experten analysieren und prüfen die Gesetzesvorschläge und bringen mittels Stellungnahmen die Anliegen der Arbeitnehmer:innen ein.

Gewerkschaften und Arbeiterkammern arbeiten eng zusammen und sind gemeinsam die starke Vertretung der Arbeitnehmer:innen in Österreich. **Setzen Sie bei der AK-Wahl mit Ihrer Stimme ein Zeichen – ein Zeichen für mehr Gerechtigkeit für alle Arbeitnehmer:innen!**

Doris Strecker,
Abteilung Kommunikation, AK Wien
doris.strecker@akwien.at



Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Das Arbeitsverfassungsgesetz umschreibt umfassend die Mitwirkungsrechte der Betriebsratskörperschaft. Eine genaue Kenntnis der Beteiligungsrechte in ihrer jeweiligen unterschiedlichen Ausgestaltung ist für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit unerlässlich.

Download unter <http://tinyurl.com/betriebsrat124>



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>



Arbeitszeit und Ruhezeit

Die Arbeitszeit sowie die Ruhezeiten sind gesetzlich geregelt. In diesem Folder der AK Wien finden Sie dazu wichtige Informationen: von der Normalarbeitszeit über Mehrarbeit und Überstunden bis hin zu täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten.

Download unter <http://tinyurl.com/azrz124>



Modelle der betrieblichen Arbeitszeitverkürzung

Eine neue FORBA-Broschüre präsentiert innovative betriebliche Modelle der Arbeitszeitverkürzung in so unterschiedlichen Branchen wie Tourismus, Marketing, Elektroinstallation und Herstellung/Verarbeitung von Tiernahrung.

Download unter <https://tinyurl.com/azv124>

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), Alexander Heider (AK Wien), Vera Lacina (AK Wien), Dorottya Kicking (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), Alexander Heider (AK Wien), Dorottya Kicking (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

Harald Bruckner, Amela Cetin, Stephan Gabler, Rebecca Giegler, Jürgen Gorbach, Sabine Gößler, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Karin Hagenauer, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Dorottya Kicking, Johanna Klösch, Vera Lacina, Beatrix Mittermann, Julia Nedjelic-Lischka, Regina Nicham, Alexander Polansky, Markus Schweiger, Roland Spreitzer, Doris Strecker, Petra Streithofer, Peter Tappler, Letizia Tschetsche, Max Turrini, Gertraud Walch, Alexia Weiss, Johannes Wendsche

Bildredaktion/Layout/Grafik

Gerhard Vay

Coverfoto

Markus Zahradnik

Herausgeber

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, www.arbeiterkammer.at, und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, www.oegb.at

Medieninhaber und Verlag

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Geschäftsführung: DI (FH) Roman Grandits,

Mag.^a Iris Kraßnitzer
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 662 32 96-0

Fax: (01) 662 32 96-39793

E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at

Internet: www.oegbverlag.at

Verlagsort: Wien

Herstellerin

Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG

7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21

Herstellungsort: Neudörfel

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

Bitte bei Adressänderungen die Id (Ziffer von 1 bis 10) im Adressfeld angeben!

Lukas Huemerlehner, Michelle Cvornjek

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

www.gesundearbeit.at/impressum

ZVR-Nr. 576439352

Die im Fachmagazin Gesunde Arbeit namentlich gezeichneten Beiträge entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. 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.



Buch | e-book

Arbeitsverfassungsgesetz in Frage und Antwort

Thomas Kallab, Silvia Hruska-Frank

Ratgeber | 224 Seiten

6. Auflage | 2021 | EUR 36,00

ISBN 978-3-99046-530-1

Die wesentlichen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes in Frage und Antwort werden auch für Nichtjurist:innen leicht verständlich dargestellt. Das Buch richtet sich an Betriebsrät:innen, Interessenvertretungen sowie an die interessierte Öffentlichkeit. Es bietet auch den Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit, sich von den Bestimmungen der Arbeitsverfassung ein anschauliches Bild zu machen. Der Text ist sachlogisch gegliedert. Auf die einzelnen Paragraphen, die dem Text zugrunde liegen, wird jeweils verwiesen, so dass auch im Gesetzestext selbst nachgelesen werden kann.



Buch

Sozialleistungen im Überblick 2024

Lexikon der Ansprüche und Leistungen

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hrsg.)

Ratgeber | ca. 504 Seiten

26. Auflage | erscheint im März 2024 | EUR 36,00

ISBN 978-3-99046-673-5

Dieser jährlich aktualisierte Ratgeber bietet allen Interessierten einen einfachen Zugang zu den wichtigsten Informationen über die zentralen Sozialleistungen in Österreich: von der Familienbeihilfe bis zur Alterspension, von der Rechtsgrundlage und Finanzierung der jeweiligen Leistungen bis hin zu Anspruchsvoraussetzungen und praktischen Hinweisen zur Antragstellung. Das Buch zeichnet sich durch eine klare Gliederung und die Kombination von Leistungsbeschreibung und sozialpolitischer Zusatzinformation aus.

**„Mit dem Newsletter der
Gesunden Arbeit bin ich
immer topinformiert!“**

JETZT ANMELDEN

www.gesundearbeit.at/newsletter

www.gesundearbeit.at