



DIGITALE ARBEIT

sicher und gesund gestalten

Psyche

*Belastungsfaktoren
digitaler Arbeit*

Seite 18

Digitalisierung

*Robotik und KI
verändern die Arbeitswelt*

Seite 16–17

Pflege

*„Pflegesystem steht
auf der Kippe“*

Seite 6–7



Buch | e-book

Urlaubsrecht in Frage und Antwort

Michael Gogola, Michael Trinko

Ratgeber | 140 Seiten

2024 | EUR 36,00

ISBN 978-3-99046-681-0

Wie viel Urlaub steht mir zu? Verjährt mein Urlaub? Wie wird der Zeitpunkt des Urlaubsantritts festgelegt und können Arbeitgeber:innen einseitig Urlaub anordnen? Was, wenn ich während des Urlaubs erkrankte? Das Thema Urlaub ist für Arbeitnehmer:innen in jedem Beruf und Alter wichtig und ein ausreichendes Maß an arbeitsfreier Zeit soll vor allem für eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Privatleben sorgen. Der vorliegende Ratgeber richtet sich einerseits an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, andererseits an Betriebsräte, um Fragen von Kolleg:innen kompetent beantworten zu können. Die Gliederung des Buches orientiert sich am Urlaubsgesetz, die Aufarbeitung erfolgt im Frage-und-Antwort-Format.



Buch | e-book

Arbeitszeitrecht in Frage und Antwort

Martin Gruber-Risak, Sascha Obrecht

Ratgeber | 192 Seiten

2024 | EUR 36,00

ISBN 978-3-99046-663-6

Arbeitszeitrechtliche Fragen werden wenig überraschend von Praktiker:innen oft als große Herausforderung gesehen. Dieses Handbuch schafft hier Abhilfe in einem leicht zugänglichen Frage-und-Antwort-Format, womit in praxisnaher Weise niederschwellig die wesentlichen Informationen geboten werden, um die Arbeitszeitfragen des betrieblichen Alltags zu beantworten. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die betriebliche Mitbestimmung gerichtet, es stellt somit gerade für Betriebsräte ein unverzichtbares Nachschlagewerk dar. Durch zahlreiche Verweisungen, ein Glossar und ein umfangreiches Stichwortverzeichnis bietet es auch für Nicht-Jurist:innen einen guten ersten Zugang zum Arbeitszeitrecht.



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Die Digitalisierung ist aus unserem (Arbeits-)Leben nicht mehr wegzudenken – mit allen Licht- und Schattenseiten. Was aber bedeutet Digitalisierung in Bezug auf den Arbeitnehmer:innenschutz? Was ist bei der Einführung neuer Technologien zu beachten? Welche Chancen und Risiken bringt die künstliche Intelligenz (KI)? Und wie sieht es aus bei den Mitbestimmungsmöglichkeiten für den Betriebsrat?

Es ist ein ganzes Bündel an Fragen, die in dieser Ausgabe des Magazins „Gesunde Arbeit“ zum Thema „Digitalisierung“ aufgegriffen werden.

Außerdem lesen Sie auf den Seiten 6 und 7 ein Interview mit Birgit Seidl, der Zentralbetriebsratsvorsitzenden der Tirol Kliniken, zum akuten Pflegenotstand: Sie fordert eine neue Pflegestrategie, um dem Personalmangel zu begegnen, u. a. durch die Evaluierung des Gehaltssystems.

Auf Seite 30 finden Sie Infos zum Eltern-Kind-Pass und auf Seite 31 einen Überblick über die wichtigsten arbeitsrechtlichen Bestimmungen rund um den wohlverdienten Urlaub.

Alles Gute wünscht Ihnen

Erwin Zangerl

Präsident der AK Tirol

EDITORIAL | INHALT

3

AKTUELLES

Cartoon	4
Schmerzende Handgelenke – dem Karpaltunnelsyndrom vorbeugen	4
Das Berufskrankheiten-Modernisierungs-Gesetz: Grund zur Freude?	5
Birgit Seidl: „Das Pflegesystem steht nach wie vor auf der Kippe“	6
AK Tipp: Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen unbedingt nutzen!	30
Ihr gutes Recht auf Urlaub	31

ARBEITNEHMER:INNENSCHUTZ

Digitale Arbeit sicher und gesund gestalten	8
Digitalisierung: „Luft nach oben bei der Arbeitsplatz-evaluierung“	12
„Digitaler Taylorismus“ – auf Schritt und Tritt überwacht	14
Bäcker:innen: Belastet durch Hitze, Kälte und Mehlstaub	15
Robotik und KI – Chancen und Risiken für Sicherheit und Gesundheit	16
Hitzefrei, wenn es zu heiß wird!	19
Die drei großen Digi-Sorgen der Beschäftigten	20
In die Pedale treten für bessere Arbeitsbedingungen	21
Neue AUVA-Kampagne rund um die Digitalisierung von Arbeit	22
„A Mensch möchte i bleiben“	23
Arbeitszeitverkürzung: Die Frage ist nicht ob, sondern wie	33

PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Psychische Risiken der Digitalisierung im Fokus	18
Pflege: Ein machbarer Weg aus dem Belastungsdilemma	32

AUS DER PRAXIS

Digitalisierung mit Spielregeln	24
---------------------------------	----

ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS

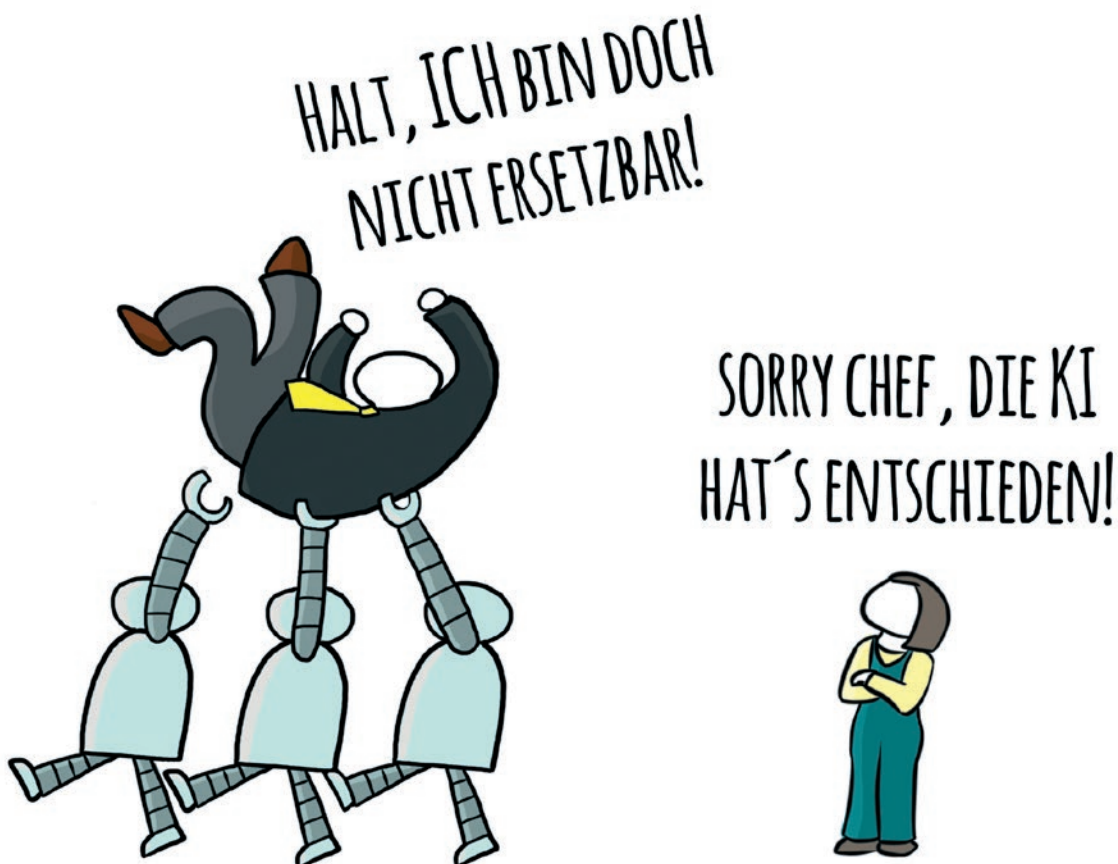
140 Jahre Arbeitsinspektion: „Gute Beratung, faire Kontrolle“	29
---	----

BUCHTIPPS

26

BROSCHÜREN | IMPRESSUM

34



Schmerzende Handgelenke – dem Karpaltunnelsyndrom vorbeugen

Wird der Mediannerv, der durch den Karpaltunnel im Handgelenk verläuft, über längere Zeit mit Druck belastet, kann sich ein Karpaltunnelsyndrom ausbilden. Folgen davon können Schmerzen an Daumen, Zeigefinger und Mittelfinger sein.

Schreitet die Erkrankung fort, können Taubheit und Schwächung der Handmuskulatur auftreten. Arbeitsbedingte Risiken sind Belastungen von Hand, Arm und Schulter aus repetitiven Tätigkeiten, hoher Kraftaufwand und Hand-Arm-Vibrationen. Kombinationen aus diesen drei Grundbelastungen sind mit noch höheren Risiken verbunden. Die Prävention ist daher von entscheidender Bedeutung!

Möglichkeiten der Prävention

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) stellt in ihrer neuen Broschüre „Mensch und Arbeitsplatz – dem Karpaltunnelsyndrom vorbeugen“ arbeitsbedingte Risiken vor und schafft dadurch ein Bewusstsein dafür, bei welchen Tätigkeiten Arbeitnehmer:innen diesen ausgesetzt sind – sei es in Produktionsbetrieben, bei Dienstleistungen, im Handel oder in der Logistikbranche.

Das STOP-Prinzip zur Ableitung von Präventionsmaßnahmen (Substitution/Ersatz, technische, organisatorische bzw. personenbezogene Maßnahmen) wird anhand von Beispielen erläutert. Ergebnisse konkreter Präventionsmaßnahmen werden darüber hinaus in betrieblichen Best-Practice-Lösungen dargestellt.



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

DGUV-Broschüre „Dem Karpaltunnelsyndrom vorbeugen“: Download unter <https://tinyurl.com/carpal224>

Das Berufskrankheiten-Modernisierungs-Gesetz: Grund zur Freude?

Im März 2024 trat das Berufskrankheiten-Modernisierungs-Gesetz in Kraft. Rund 18 Jahre mussten Arbeitnehmer:innen in Österreich darauf warten. Der langjährige Stillstand wurde damit zwar gebrochen – eine echte Modernisierung sieht allerdings anders aus.

Berufskrankheiten sind durch die Ausübung der Erwerbsarbeit verursachte Gesundheitsschädigungen. Allerdings ist nicht jede berufsbedingte Schädigung eine Berufskrankheit im sozialversicherungsrechtlichen Sinn. Es bedarf dafür einer ausdrücklichen Definition in der sogenannten Berufskrankheitenliste, die Teil des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes ist. In den vergangenen Jahrzehnten wurden nur einzelne Anpassungen dieser Liste vorgenommen, obwohl sich die Arbeitswelt in dieser Zeit maßgeblich verändert hat.

Die Anerkennung als Berufskrankheit – aus vielen Gründen wichtig

Wird eine Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt, haben die Betroffenen Leistungsansprüche aus der Unfallversicherung. Dies kann einerseits zu einem umfassenderen Leistungsangebot und zu besseren Versorgungsansprüchen führen. Andererseits werden bei starken, lang anhaltenden Einschränkungen Geldleistungen oder Qualifikations- und Umschulungsmaßnahmen gewährt. Zudem ha-



Neu auf der Berufskrankheitenliste

- Hypothenar-/Thenar-Hammersyndrom
- Fokale Dystonien bei Instrumentalmusiker:innen
- Plattenepithelkarzinom, aktinische Keratosen der Haut durch UV-Exposition
- Ovarialkarzinom nach Asbest-Exposition

Ansprüche gelten auch rückwirkend!

ben nicht nur bereits Erkrankte Anspruch auf eine bessere sozialversicherungsrechtliche Absicherung – eine Ausweitung der Berufskrankheitenliste führt auch zu einer Stärkung der Präventionsangebote.

Welche Verbesserungen brachte die Gesetzesnovelle?

Neben einer Neustrukturierung wurde die Berufskrankheitenliste um vier Erkrankungen erweitert. Darunter der weiße Hautkrebs durch UV-Exposition, eine häufige Erkrankung bei Arbeitnehmer:innen, die im Freien arbeiten und damit einer hohen Strahlenbelastung ausgesetzt sind. Sie fallen nun endlich unter den Schutz der Unfallversicherung – auch dann, wenn die Erkrankung bereits vor dem 1. März 2024 eingetreten ist und als Berufskrankheit gemeldet wird.

Welche Erkrankungen fehlen weiterhin auf der Liste?

Für eine echte Modernisierung fehlen zahlreiche Erkrankungen auf der Berufskrankheitenliste. Nach wie vor werden viele Belastungen der heutigen Arbeitswelt und

der diesbezügliche Wissensstand nicht ausreichend berücksichtigt. Nicht erfasst sind etwa bandscheibenbedingte Erkrankungen durch langjähriges schweres Heben und Tragen. Ebenso werden Beschäftigte mit arbeitsbedingten psychischen Erkrankungen nicht berücksichtigt. Gerade hier wäre die mit einer Anerkennung verbundene verstärkte Präventionsarbeit so wichtig. Ziel muss schließlich sein, dass eine Berufskrankheit gar nicht erst entsteht.

Es ist aber nicht nur die Anzahl an Erkrankungen, bei der hoher Aufholbedarf besteht. Es ist auch der Umgang mit der Aktualisierung der Liste selbst, der zu einem standardisierten Prozess reformiert werden müsste. Mit der Tatsache, dass auch dies versäumt wurde, bietet die Gesetzesnovelle nur begrenzten Grund zur Freude.

Claudia Neumayer-Stickler, ÖGB
claudia.neumayer-stickler@oegb.at

**Berufskrankheiten-
Modernisierungs-Gesetz**
<https://tinyurl.com/bgbl-bkmg>

Birgit Seidl: „Das Pflegesystem steht nach wie vor auf der Kippe“

Die Zentralbetriebsratsvorsitzende der Tirol Kliniken, Birgit Seidl, findet im Interview klare Worte: Der Mangel an Pflegekräften wird sich auch mit mehr Ausbildung kaum beheben lassen. Die Gehaltssysteme müssen übergreifend evaluiert und neue Möglichkeiten angedacht werden. Denn nach wie vor steht das Pflegesystem auf der Kippe.



„Wenn im Bereich der Gehaltssysteme nichts passiert, verlieren wir den Anschluss an andere Bundesländer“, sagt Birgit Seidl, die Zentralbetriebsratsvorsitzende der Tirol Kliniken.

Mitte Februar wurden die neuen Zahlen zur Pflegebedarfsprognose 2050 veröffentlicht, die keine wirklich rosige Zukunft versprechen. Wo liegen Ihrer Ansicht nach die Hauptprobleme, warum man den Pflegenotstand nicht in den Griff bekommt?

Birgit Seidl: Man bildet zwar viel aus, das Problem ist allerdings, dass die Lücken, die sich in den letzten Jahrzehnten aufgetan haben, enorm groß sind. Deshalb stellt sich die Frage, ob das die richtige Strategie ist und ob wir überhaupt so viel Personal ausbilden können, wie wir bräuchten.

In welchen Bereichen gibt es derzeit die größten Lücken?

Birgit Seidl: Es gibt Lücken im stationären Bereich, in den Kliniken, in der ambulanten Betreuung, in den Heimen, überall. Neben der Ausbildungsinitiative stellt sich letztlich auch die Frage, wie in Zukunft Krankenanstalten organisiert werden sollen. Hier eine Antwort zu finden, ist ganz entscheidend.

Warum?

Birgit Seidl: Man muss bedenken, dass derzeit 32 Prozent der in der Pflege Tätigen zwischen 51 und 60 Jahre alt sind. Das heißt, wir haben jetzt schon zu wenig Personal, und in zehn Jahren werden uns dann 32 Prozent an Personal zusätzlich fehlen. So schnell kann man nicht aus-

bilden, um das zu kompensieren. Ich will nicht in Abrede stellen, dass viel ausgebildet wird. Aber trotz dieser Ausbildung wird das Loch angesichts solcher Zahlen nicht kleiner werden. Außerdem muss man sich die Frage stellen, ob alle, die im Pflegebereich ausgebildet werden, auch tätig bleiben. Nehmen wir die Diplompflege: Habe ich erst den Bachelor, schaue ich mir noch andere Berufsbilder an bzw. ist das überhaupt der Beruf, den ich ausüben möchte? Im Vergleich zur Vergangenheit ist die Fluktuation in der Pflege größer.

Wie soll die Zukunft der Pflege aussehen?

Birgit Seidl: Man muss erheben, welche personellen Ressourcen zur Verfügung stehen, wie diese eingesetzt werden und welche Strukturen wir im Pflegebereich haben. Dann müssen wir uns fragen, wie die Gesundheitsversorgung aussehen soll und was für eine gute Versorgung notwendig ist. Auf Basis dieser Erhebung muss eine neue Pflegestrategie erarbeitet werden, denn derzeit ist das Frustrationslevel im Pflegebereich enorm hoch. Die Qualität der Pflege darf aber auf keinen Fall sinken.

Was bedeutet das für die Tirol Kliniken?

Birgit Seidl: Bei den Tirol Kliniken heißt das konkret, dass wir einige Bereiche gut aufstellen können, andere wiederum nicht. Deshalb braucht es hier dringend Konzepte. Es ist nach wie vor so, dass aufgrund des Personalmangels die Belastung teilweise enorm ist. Das trägt nicht gerade zur Attraktivität eines Berufs bei, wenn ich z. B. am Morgen schon erfahre, dass die Pausen aufgrund von zu viel Arbeit gestrichen sind.

Gibt es dazu Ihrerseits Überlegungen, wie diesem Dilemma entgegengewirkt werden kann?

Birgit Seidl: Die gibt es natürlich. Es sollte meiner Meinung nach etwa erhoben werden, warum Beschäftigte niedrigprozentig in Teilzeit arbeiten. Das hat ja Gründe, meist aufgrund von Überbelastung. Kennt man die Gründe, kann man gezielt Strategien entwickeln, um die Teilzeitquote zu verringern. Das würde uns enorm weiterhelfen.

„Man bildet zwar viel aus, das Problem ist allerdings, dass die Löcher, die sich in den letzten Jahrzehnten aufgetan haben, enorm groß sind.“

Birgit Seidl, Zentralbetriebsratsvorsitzende Tirol Kliniken

Kritisiert wird ja auch seit Langem das Gehaltssystem. Gibt es hier Bewegung?

Birgit Seidl: Das Gehaltssystem wird seit Anfang dieses Jahres evaluiert. Von unserer Seite ist klar kommuniziert, dass das Gehaltssystem über alle Berufsgruppen evaluiert werden muss, da es – egal ob Gesundheits-, Verwaltungs- oder Betriebspersonal – ineinandergreift. Haben wir etwa keinen Lohnverrechner mehr, weil er in die Privatwirtschaft wechselt, hat auch das Gesundheitspersonal nichts davon. Alle Systeme müssen evaluiert werden, nur jetzt wurde uns gesagt, dass das Betriebs- und Verwaltungspersonal ausge-

spart wird, womit wir von einer tragbaren Lösung wieder weit entfernt sind. Als Zentralbetriebsratsvorsitzende muss ich sagen, dass wir diese Vorgehensweise nicht mittragen. Es gab von uns aus diesem Grund auch ein Schreiben an das Land, in dem wir fordern, alle Gehaltsgruppen zu evaluieren, ich hoffe, das zeigt Wirkung, bin aber nur gedämpft optimistisch. Zumal es eine Reihe von Berufen gibt, die sich erst in den letzten zehn Jahren entwickelt haben und die wiederum ausgeklammert werden. Hinzu kommt, dass das Gemeindebedienstetengesetz, das parallel zum Landesbedienstetengesetz abgebildet wird,

noch das alte Gehaltsschema im Verwaltungsbereich benutzt und somit Berufe, die nur schwer zu besetzen sind, mittels Zulagen attraktiver macht. Wir im neuen Gehaltsschema haben nicht die Möglichkeit von Zulagen, deshalb ist das eine deutliche Wettbewerbsverzerrung, die man so nicht akzeptieren kann.

Worin liegt das Problem, dass die Gehaltsschemata nicht übergreifend evaluiert werden?

Birgit Seidl: Das Problem liegt darin, dass das Land die Evaluierung beider Systeme weniger will, da das Land dann mitinvolviert wäre. Das Gesundheitsschema betrifft das Amt der Tiroler Landesregierung kaum, wohl aber die Verwaltung. Und hier ist das Land säumig, das ist ein wunder Punkt, weil es hier natürlich wieder um Geld geht. Hier würde ich mir vom Finanzreferenten ein deutliches Signal erwarten, das die Pflege stärken würde, wie in anderen Bundesländern. Wenn hier nichts passiert, werden wir auch den Anschluss an andere Bundesländer versäumen und Mitarbeiter:innen verlieren. Und das nicht nur im Gesundheitsbereich, sondern eben auch beim Betriebs- und Verwaltungspersonal. Das Ganze darf aber auf keinen Fall eine einseitige Bewegung werden, von der nur die „großen Fische“ profitieren, während im unteren Bereich, egal ob Gesundheits- oder Verwaltungsschema, die Teuerung voll durchgeschlagen hat. Da wissen viele nicht, wie sie über die Runden kommen sollen. Während die Arbeit mehr wird, bleibt der Lohn gleich, das wird sich auf Dauer nicht ausgehen.

Das Pflegesystem steht nach wie vor auf der Kippe.



Digitale Arbeit sicher und gesund gestalten

Die Digitalisierung durchdringt immer mehr Bereiche der Arbeitswelt. Dies bringt wie alle neuen Entwicklungen Chancen und Risiken mit sich. Die Digitalisierung der Arbeitsplätze ist gestaltbar: Durch die Arbeitsplatzevaluierung, daraus abgeleitete Schutzmaßnahmen, Weiterbildung und vor allem durch die Mitbestimmung der Beschäftigten ist menschengerechte Arbeit möglich.

Text: Beatrix Ferriman | Foto: Markus Zahradnik



Digitalisierte Arbeitsplätze, ortsunabhängiges Arbeiten, automatisierte Prozesse und Aufgaben, maschinengesteuerte Produktion, App-basierte Arbeit, hybride Meetinglösungen, der Einsatz künstlicher Intelligenz – kaum ein Arbeitsplatz ist heutzutage nicht in der einen oder anderen Art und Weise von der Digitalisierung betroffen. Digitale Arbeit birgt sowohl Chancen als auch Risiken.

Chancen und Risiken

Zu den möglichen Chancen digitaler Arbeit zählen unter anderem positive gesundheit-

liche Auswirkungen (z. B. körperliche Entlastung durch ergonomische Arbeitsplätze, erleichterte Lastenhandhabung), die Teilhabe an der Arbeitswelt (z. B. Inklusion von mobil eingeschränkten Personen oder Menschen mit Behinderung) sowie ein sichereres Arbeitsumfeld durch die Automatisierung sich wiederholender, arbeitsintensiver und mit Gefahren behafteter Tätigkeiten. Neben diesen Chancen birgt digitale Arbeit aber auch zahlreiche Risiken, wie beispielsweise Technikzentriertheit, Entfremdung von Kolleg:innen durch weniger persönliche Treffen, Entgrenzung der Arbeit (Verschmel-

zung von Berufs- und Privatleben, ständige Erreichbarkeit), Datenschutz, digitale Überwachung, Jobverlust, unklare Zuordnungen, Kontrollverlust, negative gesundheitliche Auswirkungen (sowohl physisch als auch psychisch), fehlende Teilhabe an der Wertschöpfung, negative gesellschaftliche Auswirkungen (z. B. Isolation, Vereinsamung bei Crowdwork, Zukunftsunsicherheiten) und Entsolidarisierung.

„Digi-Sorgen“ der Beschäftigten

Einige dieser Risiken der Digitalisierung spiegeln sich auch in den Sorgen der



Ein Großteil der Arbeitsplätze ist inzwischen von der Digitalisierung betroffen. Ziel muss immer sein, dass die Arbeit menschengerecht gestaltet wird.



Im Rahmen der Automatisierung und Digitalisierung von Arbeitsprozessen arbeiten Arbeitnehmer:innen inzwischen oft mit Robotern zusammen.

Arbeitnehmer:innen wider. Ihre Sorgen rund um die voranschreitende Digitalisierung in der Arbeitswelt wurden Ende 2022 in einer IFES-Umfrage zu diesem Thema erhoben. Die größte Sorge ist demnach jene nach vermehrter Überwachung am Arbeitsplatz, die drei Viertel der Beschäftigten befürchten. 32 Prozent der Befragten haben zudem Angst vor weniger Mitbestimmung und mehr als ein Viertel der Beschäftigten (27 Prozent) befürchtet, dass die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit immer mehr verschwimmen.

EU-OSHA-Kampagne

Mit dem Thema Digitalisierung am Arbeitsplatz setzt sich auch die aktuelle Kampagne der EU-Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) auseinander. Unter dem Titel „Sicher und gesund arbeiten in Zeiten der Digitalisierung“ soll das Bewusstsein für die Auswirkungen neuer digitaler Technologien auf die Arbeit geschärft werden. Ziele der Kampagne, die seit Herbst 2023 läuft, sind die Wissenserweiterung, die Sensibilisierung für die Herausforderungen im Arbeitnehmer:innenschutz, die Aufklärung über neue Risiken und Chancen sowie die wesentlich verstärkte Arbeitsplatzevaluierung als Dreh- und

Angelpunkt, um sich diesem sehr komplexen Thema zu nähern. „Der digitale Wandel kann nicht aufgehalten werden, aber wir haben Gestaltungsmöglichkeiten und diese Gestaltungsmöglichkeiten sollten wir bestmöglich nutzen“, betont Martina Häckel-Bucher, Kampagnenmanagerin im Zentral-Arbeitsinspektorat. Dafür wird die Vielfalt des Themas durch die Aufteilung in fünf Bereiche heruntergebrochen: Arbeiten auf digitalen Plattformen, Automatisierung von Aufgaben, mobiles und hybrides Arbeiten, Personalmanagement mithilfe von künstlicher Intelligenz (KI) und intelligente digitale Systeme.

Digitale Arbeitswelt in der Praxis

In der Praxis zeigt sich, dass es zwei Seiten der Digitalisierung gibt. Viele neue Technologien und Systeme schaffen Vorteile für Arbeitnehmer:innen. So können durch den Einsatz neuer technischer Innovationen körperliche Belastungen unter anderem beim Heben und Tragen reduziert werden, wie beispielsweise in der Pflege. Es darf jedoch nicht vergessen werden, dass sich dadurch auch neue Unfallgefahren ergeben. Außerdem hat die psychische Belastung im digitalen Zeitalter deutlich zugenommen – unter anderem durch ständige Erreichbarkeit, Informationsüberflutung,

Isolierung im Homeoffice, zunehmenden Stress wegen erhöhten Termin- und Zeitdrucks, häufige Unterbrechungen durch E-Mails, SMS und Textnachrichten sowie Unsicherheiten und Ängste.

In vielen Fällen kommt es auch darauf an, wie gewisse Technologien in der Praxis genutzt werden. EATON Industries (Austria) GmbH mit einem Produktionswerk in Schrems (Niederösterreich) ist ein Unternehmen, das voll und ganz in der Industrie 4.0 angekommen ist. Dem Zentralbetriebsratsvorsitzenden Werner Müller ist es wichtig, die Digitalisierung in Form von Betriebsvereinbarungen mitzugestalten. Dadurch soll insbesondere sichergestellt werden, dass nur die Maschinen, nicht aber die Beschäftigten überwacht werden (mehr dazu auf den Seiten 24–25).

Es steht außer Frage, dass neue Technologien auch missbraucht und zur Überwachung von Beschäftigten verwendet werden können. Das ist auch eine große Sorge der Arbeitnehmer:innen: dass nämlich digitale Systeme eher zur Kontrolle der Beschäftigten als zur Erleichterung gewisser Arbeitsprozesse installiert werden. Durch die Überwachung kann ein enormer Druck auf die Beschäftigten entstehen. Bei Lieferdiensten zum Beispiel, bei denen Aufträge via App am Handy erteilt



Bei vielen Zustelldiensten werden laufend Daten mitgetrackt. Dies erzeugt Druck und Stress bei den Beschäftigten.

werden, wird alles genau mitgetrackt, und die so gesammelten Daten können herangezogen werden, um die Performance einzelner Arbeitnehmer:innen auszuwerten und Ranking-Listen zu erstellen. Dieses Ausmaß an Überwachung erzeugt Druck und Stress. Dies wirkt sich dann langfristig natürlich auf die Gesundheit der Beschäftigten aus.

Menschengerechte Digitalisierung

Was bedeutet es für den Arbeitnehmer:innenschutz, wenn sich die Arbeit durch die Digitalisierung verändert? Egal, ob digitale Arbeitsmittel, Systeme oder Prozesse in Betrieben eingeführt werden: Das Ziel muss es immer sein, dass die Arbeit menschengerecht gestaltet wird. Dafür sollte sie die folgenden Voraussetzungen erfüllen: Sie soll ausführbar sein, darf nicht schädigen, muss auch langfristig erträglich bleiben sowie zumutbar und persönlichkeitsförderlich sein. Wenn also neue Technologien oder Systeme im Unternehmen zum Einsatz kommen und sich die Arbeit dadurch verändert, ist eine Arbeitsplatzevaluierung, bei der sowohl die körperlichen als auch psychischen Auswirkungen erhoben werden, notwendig. Es geht darum, Gefahren zu erkennen, diese abzufangen und rechtzeitig

Schutzmaßnahmen einzuleiten. Hier ist der Betriebsrat einzubinden, der Mitspracherechte hat. Auch Sicherheitsvertrauenspersonen und Präventivfachkräfte können den Prozess unterstützen und gemeinsam mit den Arbeitgeber:innen Schutzmaßnahmen erarbeiten. Es sind jedenfalls die Arbeitgeber:innen, die die Fürsorgepflicht für die Arbeitnehmer:innen tragen und die dafür verantwortlich sind, dass entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden.

Digitale Arbeit gestalten

Zur Gewährleistung menschengerechter Arbeit im Umgang mit der voranschreitenden Digitalisierung sind vier essenzielle Säulen zu berücksichtigen:

1. Einbindung und Mitbestimmung: Zum einen sind Präventivfachkräfte, Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen einzubinden, wenn es darum geht, den Arbeitsplatz zu evaluieren, die Auswirkungen von Digitalisierungsmaßnahmen zu eruieren und geeignete Sicherheitsmaßnahmen im Betrieb zu erarbeiten. Zudem sollten bereits vor der Einführung neuer Technologien die Beschäftigten im Betrieb eingebunden werden. Mitbestimmung ist hier ein zentraler Faktor, da die Beschäftigten

im Betrieb die Nutzer:innen der Technologien sind. Sie sind es auch, die am besten über ihre Aufgaben und Tätigkeiten Bescheid wissen und daher gut einschätzen können, was möglich ist und was nicht bzw. wie etwas umgesetzt werden kann. Dieses Einbeziehen kann direkt oder indirekt über den Betriebsrat erfolgen.

2. Arbeitsplatzevaluierung: Immer dann, wenn sich am Arbeitsplatz etwas verändert, wenn neue Systeme, Technologien, Arbeitsmittel oder Arbeitsweisen eingeführt werden, müssen die Auswirkungen auf physischer und psychischer Ebene im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung untersucht werden. Nur so können mögliche Risiken und Gefahren aufgedeckt und im nächsten Schritt auch abgefangen werden.

3. Unterweisung: Nach der Arbeitsplatzevaluierung ist es wichtig, die Beschäftigten und alle Beteiligten über die Gefahren zu informieren und sie in den neuen Sicherheitsmaßnahmen zu unterweisen. Nur so können die Gefahren vermindert werden.

4. Einschulung, Weiterbildung und Qualifizierung: Bei der Einführung neuer Technologien sind immer auch die Fähigkeiten der Arbeitnehmer:innen zu berücksichtigen. Umfassende Einschulungen sind hierbei genauso wichtig wie die regelmäßige Weiterbildung und Qualifizierung der Beschäftigten. Dies ist eine wichtige Voraussetzung dafür, langfristig gut mit den digitalen Neuerungen im Betrieb umgehen zu können, ohne damit überfordert zu sein.

Bei der Einführung neuer Technologien und digitaler Systeme sollte immer der Grundsatz befolgt werden, optimale Rahmenbedingungen für gute und gesunde Arbeit zu schaffen. Denn Arbeit ist gestaltbar und in enger Zusammenarbeit mit den Beschäftigten, Betriebsrät:innen, Sicherheitsvertrauenspersonen und Präventivfachkräften können gesunde Arbeitsbedingungen für digitale Arbeit geschaffen und Gefahrenquellen durch geeignete Schutzmaßnahmen reduziert oder sogar ganz ausgeräumt werden.

Digitalisierung: „Luft nach oben bei der Arbeitsplatzevaluierung“

Im Vorfeld des Gipfeltreffens vieler Expert:innen am Forum Prävention 2024 bat die „Gesunde Arbeit“ den neuen stellvertretenden Generaldirektor der AUVA, Roland Pichler, um ein Interview und fragte bei dieser Gelegenheit nach, wie es um Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz bestellt ist – vor allem mit Blick auf die rasant fortschreitende Digitalisierung.

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



Das Forum Prävention ist ein wichtiger Treffpunkt für alle in der betrieblichen Prävention engagierten Personen. Was sind diesmal die Highlights?

Das Forum Prävention findet heuer vom 4. bis 6. Juni im Congress in Innsbruck statt. Hauptthema ist die Digitalisierung, bei dem die AUVA mit ihrem Schwerpunkt die EU-OSHA-Kampagne „Sicher und gesund arbeiten in Zeiten der Digitalisierung“ unterstützt. Weitere Themen sind „Vision Zero“ der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) und moderne Präventionskonzepte – wie etwa Safety II. Dieses Konzept wurde vom dänischen Wissenschaftler Erik Hollnagel entwickelt. Der Fokus liegt dabei auf der Frage, was wir aus gut gelungenen Arbeitsvorgängen lernen können.

Die drei Themen werden sowohl im Plenum als auch von den Arbeitsgruppen aufgegriffen und in zahlreichen Vorträgen behandelt. Darüber hinaus gibt es wieder ein Internationales Seminar gemeinsam mit IVSS-Sektionen und das Symposium der Gesellschaft für Sicherheitswissenschaften. Die Keynote kommt heuer vom Trendforscher Franz Kühmayer, die sich mit der Zukunft der Arbeit – in Verbindung

Roland Pichler: „Hauptthema des heurigen Forum Prävention ist die Digitalisierung, bei dem die AUVA mit ihrem Schwerpunkt die EU-OSHA-Kampagne ‚Sicher und gesund arbeiten in Zeiten der Digitalisierung‘ unterstützt.“

mit den aktuellen Trends Digitalisierung und speziell KI – befassen wird.

Ergänzt wird das Vortragsprogramm durch die Ausstellung „Prävention aktuell“, bei dem ein Überblick über aktuelle und neueste Produkte des Arbeitnehmer:innenschutzes angeboten wird. Und auch für das wichtige Netzwerken wird genügend Raum geboten.

Die Arbeitswelt verändert sich rasant und unterliegt einem ständigen Wandel (Stichwort Digitalisierung). Was muss getan werden, damit die Arbeit auch unter diesen Bedingungen als menschengerecht bezeichnet werden kann?

Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ist ein Mechanismus eingebaut, der auf Neuerungen, geänderte Verfahren oder Bedingungen reagieren soll – die Arbeitsplatzevaluierung. Die Evaluierung hat auch „neue“ potenzielle Gefährdungen durch die Digitalisierung zu berücksichtigen. Wir haben in Vorbereitung auf den aktuellen Schwerpunkt der AUVA Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner:innen und Arbeitspsycholog:innen befragt, wie oft dieses Thema bereits in ihren Betrieben behandelt wurde. Dabei zeigte sich, dass diese Frage bei nur 25 Prozent der Befragten mit „ja“ oder „eher ja“ beantwortet wurde. Hier ist also noch Luft nach oben gegeben.

Bei vielen Arbeitsplätzen sind Maßnahmen bekannt und auch klar geregelt (z. B. Ergonomie im Homeoffice). In an-

deren Bereichen (z. B. beim Einsatz von künstlicher Intelligenz) kennen wir nur grundsätzliche Prinzipien, die für eine menschengerechte Arbeit erhalten bleiben sollen: Hier gilt, dass der Mensch von Vorschlägen, die durch die KI produziert werden, profitieren kann, wenn der Mensch selbst die Entscheidungshoheit behält. Wir müssen uns aber auch noch intensiv um die Überwachung und den ausreichenden Datenschutz kümmern. In diesen Bereichen könnte die Digitalisierung zusätzliche psychische Belastungen mit sich bringen oder sie verschärfen. Das ist aber alles nicht schwarz oder weiß zu sehen. Wie bei allen Entwicklungen gibt es Vor- und Nachteile. So können etwa digitale Positionssysteme für gefährliche Alleinarbeitsplätze bei den Beschäftigten für erhöhte Sicherheit und ein verbessertes Sicherheitsgefühl sorgen. Sie ermöglichen das Tracking der Beschäftigten in Echtzeit und mit hoher Genauigkeit, was bei Unfällen Leben retten kann. Mit den Trackingdaten könnte man aber bei missbräuchlicher Verwendung auch anderes auswerten, was dann zum Nachteil der Beschäftigten genutzt werden könnte.

Die neue Berufskrankheitenliste wurde erst vor wenigen Wochen im Nationalrats „Berufskrankheiten-Modernisierungsgesetz“ beschlossen. Welche Neuerungen sind dabei wichtig?

Der Beschluss bringt eine Aktualisierung und Erweiterung der Liste um vier neue Berufskrankheiten. Bei den neuen Berufskrankheiten ist der Hautkrebs durch UV-Exposition wahrscheinlich die wichtigste Neuerung. Hier gab es in der Vergangenheit einige „Generalklauselfälle“ – daher war die Aufnahme in die Liste eigentlich längst fällig.

In der AUVA bauen wir gerade ein einheitliches System für die Beurteilung dieser Krankheit auf. Wir haben in den letzten Jahren Hunderte von Messungen zur UV-Belastung von Outdoor-Workern gemacht. Auch sind wir in sehr guter Zusammenarbeit mit unseren deutschen Kolleg:innen der DGUV. Auf deren mehrjährigem Messprogramm zur UV-Belas-



„Bei den Berufskrankheiten ist die Erweiterung der Berufskrankheitenliste um den Punkt Hautkrebs durch UV-Exposition wahrscheinlich die wichtigste Neuerung.“

tung können wir sehr gut aufsetzen und dieses um die österreichischen Spezifika ergänzen.

Die Bestimmungen des neuen Gesetzes gelten rückwirkend ab dem 1. März 2024. Es kann sogar Leistungen der AUVA geben, obwohl der Fall zu einem früheren Zeitpunkt schon einmal abgelehnt wurde, weil damals diese vier neuen Berufskrankheiten noch keine Listenpositionen waren.

Die Prävention ist hierzulande gesetzlich auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten limitiert. Warum nimmt die AUVA Deutschland nicht als Vorbild und kümmert sich auch um arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren?

Wir kümmern uns im Sinne der Prävention schon seit vielen Jahren auch um die arbeitsbedingten Erkrankungen. Diese Erkrankungen kosten die AUVA auch sehr

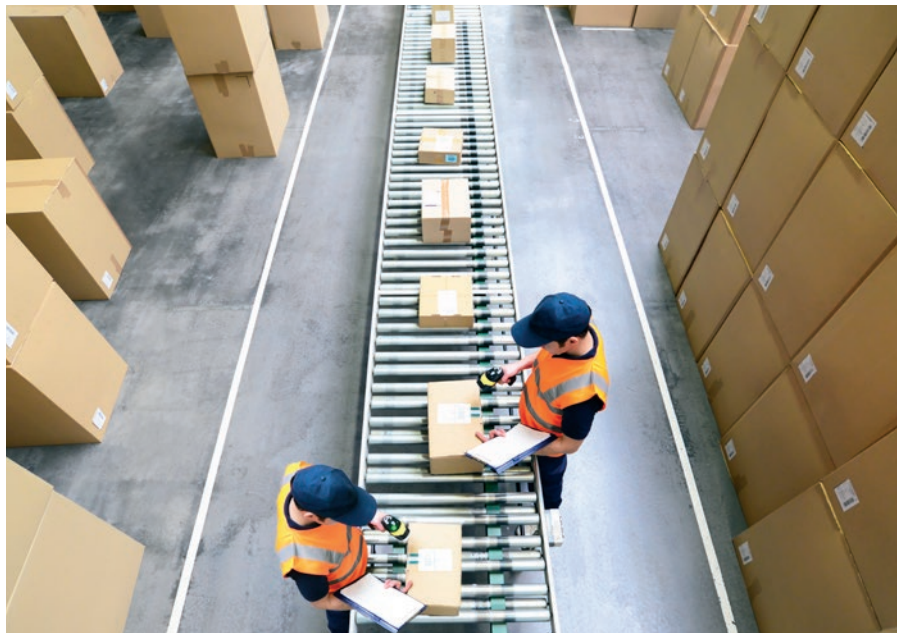
viel (2022: 126,4 Mio. Euro), weil wir im Rahmen der Entgeltfortzahlung für Kleinbetriebe Zuschüsse für diese Krankenstände leisten müssen. AUVA sicher kümmert sich über den Betreuungsauftrag, der über die Inhalte des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes festgelegt ist, auch um die Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren in den Kleinbetrieben. Richtig ist allerdings, dass das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) für die Unfallversicherung nur zwei Versicherungsfälle (Arbeitsunfall und Berufskrankheit) kennt. Hier könnte der Gesetzgeber den Auftrag – ähnlich wie in Deutschland – verstärken.

Vielen Dank für das Gespräch!

Forum Prävention:
Anmeldung und Programm unter
<https://tinyurl.com/forump2024>

„Digitaler Taylorismus“ – auf Schritt und Tritt überwacht

Unter „digitalem Taylorismus“ werden neue digitale Mittel verstanden, um Arbeitnehmer:innen zu kontrollieren, zu bewerten und so technologisch optimiert zu steuern. Einblicke in eine Fallstudie zeigen, wie durch Überwachung und Zentralisierung von Wissen betriebliche Macht ausgeübt wird.



Der vermehrte Einsatz von digitalen Technologien in Verteilerzentren verschärft die Kontrolle und den Arbeitsdruck der Beschäftigten.

Gegenstand der Fallstudie sind österreichische Verteilzentren eines Versandhandelskonzerns, in denen Pakete täglich und tausendfach gescannt, etikettiert und für die Zustellung vorbereitet werden. Die prekäre Situation der überwiegend migrantischen Arbeiter:innen gilt es zu verstehen, um sie zu verändern.

Digitale Überwachung und Kontrolle in Verteilzentren

Die dort beschäftigten Arbeiter:innen werden über ihr Arbeitsgerät – den Handscanner – auf Schritt und Tritt überwacht. Ihre unmittelbaren Vorgesetzten nutzen die aus dieser permanenten digitalen Überwachung hervorgehenden Daten zur Echtzeitverfolgung ihrer Leistungen. Unter Rückgriff auf die Daten wird seitens

des Managements Kontrolldruck auf die einzelnen Arbeiter:innen ausgeübt. Ein im Rahmen des Forschungsprojekts interviewter Arbeiter schildert seine Erfahrungen wie folgt: „Wenn du heute müde bist und nicht gut arbeitest, kommt der Vorgesetzte zu dir und sagt: ‚Ich sehe alles im Computer. Wenn du zwei Mal so arbeitest, bist du weg.‘“

Zentralisierung von Wissen

Jedoch dienen die gewonnenen digitalen Daten dem Management nicht ausschließlich als Überwachungsinstrument, diese ermöglichen auch die Zentralisierung des Wissens über den Produktionsprozess. Dieses zentralisierte Wissen stellt die Grundlage für die einfachen, standardisierten Anweisungen dar, wel-

che die Arbeiter:innen mittels des Scanners dezentral erhalten und zu befolgen haben.

Ersetzbarkeit der Arbeiter:innen

Eine Folge dieser Organisation des Arbeitsprozesses, in der sich die Arbeitsschritte durch Monotonie sowie digitale Steuerung auszeichnen und dadurch annähernd keine Einarbeitungszeit voraussetzen, ist die Austauschbarkeit und Ersetzbarkeit der einzelnen Arbeiter:innen. So schildert ein weiterer Arbeiter diese Erfahrung folgendermaßen: „You have to accept, you have to say ‚yes‘. If you say ‚yes man‘, they give you thumb. If not, they replace you.“

Offenkundig ist hier, wie wenig es auf die Menschen, ihre Eigenschaften und Bedürfnisse ankommt. Wer es wagt, zu widersprechen und nicht auf jede Anweisung mit „yes man“ zu reagieren und somit auszudrücken, mehr als ein Produktionsmittel – nämlich ein Mensch – zu sein, wird schlicht und einfach ersetzt. Wer sich hingegen der zugeschriebenen Funktion fügt, wie eine Maschine zu arbeiten, hat nichts zu befürchten.

Die Erfahrungen der Arbeiter:innen zeigen, dass digitale Technologien die Kontrolle und den Arbeitsdruck verschärfen. Die Leidtragenden sind die Beschäftigten. Dagegen gilt es, den Einsatz digitaler Technologien am Arbeitsplatz menschengerecht zu gestalten.

Yannic Wexenberger, Universität Wien
yannic.wexenberger@univie.ac.at

Fallstudie

<https://tinyurl.com/fallstudie224a>

Bäcker:innen: Belastet durch Hitze, Kälte und Mehlstaub

Die romantische Vorstellung von Omas Backstube entspricht kaum der vorherrschenden Realität in modernen gewerblichen sowie industriellen Bäckereien. Die Arbeitsbedingungen für Bäcker:innen sind oft von Extremen geprägt – sei es durch Hitze, Kälte oder die ständige Präsenz von Mehlstaub.

Diese Bedingungen haben nicht nur Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten, sondern machen die Branche auch für potenzielle Arbeitskräfte zunehmend unattraktiv. Erwin Kinslechner, Branchensekretär der PRO-GE für die Bäcker:innen, betont die dringende Notwendigkeit, die Arbeitsbedingungen in Bäckereien zu verbessern: „Gute Arbeiter:innen bekommt man nur mit guten Arbeitsbedingungen. Dazu zählt auch das glaubhafte Versprechen, dass man am Arbeitsplatz gesund alt werden kann.“

Hitze, Kälte und Mehlstaub

Bäckereiprodukte werden unter Hitze gebacken und mit Kälte für Transport und Lager aufbereitet. Entlang dieses Prozesses sind Arbeitnehmer:innen beidem ausgesetzt. Eine weitere große Herausforderung in der Bäckereibranche ist der Mehlstaub. Dieser birgt nicht nur die Gefahr von Staubexplosionen, sondern kann auch zu schwerwiegenden Gesundheitsproblemen wie Mehlstauballergien und Bäckerasthma führen. Diese Risiken sind in der Branche weit verbreitet und sollten ernst genommen werden.

Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten

Die richtige Gestaltung der Prozesse in einer modernen industriellen Bäckerei kann schon die Entstehung und Streuung von Mehlstaub in der Luft verringern. Abdeckungen für Mischmaschinen und geschlossene Systeme zur Mehlausbringung können hier teils zu enormen Verbesserungen beitragen. Die richtige Planung und Umsetzung von Arbeitsplätzen und der Interaktion von Menschen und Maschine



Die Belastung mit Mehlstaub kann zu schwerwiegenden Gesundheitsproblemen wie Mehlstauballergien und Bäckerasthma führen.

birgt enormes Verbesserungspotenzial bei der Prävention von mehlstaubbedingten Berufskrankheiten. So gilt es beispielsweise, zu hohe Fallhöhen von Mehl beim Auftragen zu vermeiden und Tätigkeiten mit hohem manuellem Arbeitsbedarf – wo immer möglich – örtlich von Arbeitsplätzen mit hoher Staubbelastung zu trennen.

Ist Mehl in zu großer Konzentration in der Luft, dann sind technische Maßnahmen zur Entfernung unumgänglich. Neben der Möglichkeit, den Staub aus der Luft abzusaugen, hat sich auch die Befeuchtung der Luft als Mittel zur Bekämpfung der Mehlstaubbelastung etabliert. Sind technische Maßnahmen ausgeschöpft und ist eine Mehlstaubbelastung dennoch unver-

meidbar, ist ergänzend mit persönlicher Schutzausrüstung zu arbeiten.

„Bei der Kombination aus Hitze oder Kälte und Mehlstaub, mit der Bäcker:innen zu tun haben, braucht es auch regelmäßige Pausen, um dem Körper die erforderliche Erholung zu bieten“, ergänzt Erwin Kinslechner

Insgesamt erfordert die Verbesserung des Arbeitnehmer:innenschutzes in der Bäckereibranche einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl technologische Innovationen als auch organisatorische Maßnahmen umfasst.

Patrick Christian Bauer, PRO-GE
patrick.bauer@proge.at

Robotik und KI – Chancen und Risiken für Sicherheit und Gesundheit

Die Automatisierung von Aufgaben durch fortschrittliche Robotik und KI-basierte Technologien bedeutet einen Umbruch in der Arbeitswelt. Durch zunehmende Komplexität und Fähigkeiten der Technologie erweitert sich das Spektrum an Aufgaben, die automatisiert werden können. Dies hält viele Chancen, aber auch Risiken für die Arbeitsgestaltung und den Arbeitnehmer:innenschutz bereit.



© Adobe Stock / StockPhotoPro

Fortschrittliche Robotik und KI-basierte Systeme werden die Welt der Arbeit und wie wir Arbeit gestalten in Zukunft weiter verändern.

Repetitive, monotone, anstrengende und auch gefährliche Aufgaben können nun durch Maschinen ausgeführt werden, während der Mensch in die Rolle des Supervisors über die Technologie rückt oder sich kreativerer Arbeit widmet – so die Idealvorstellung. Jedoch bringt die zunehmende Automatisierung am Arbeitsplatz auch eine Vielzahl von Arbeits- und Gesundheitsrisiken mit sich, die beachtet werden müssen, um das Wohlergehen der Beschäftigten in diesem sich schnell entwickelnden digitalen Zeitalter zu gewährleisten. Nur wenn Chancen und Risi-

ken sowie Treiber und Hindernisse in der Implementierung dieser Technologien bekannt sind und die Technologien unter Beachtung einer menschenzentrierten Arbeitsgestaltung zum Einsatz kommen, kann das tatsächliche Potenzial von Robotik und künstlicher Intelligenz (KI) für den Menschen genutzt werden.

EU-OSHA-gefördertes Forschungsprojekt

In einem dreijährigen Forschungsprojekt hat sich die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) im

Auftrag der EU-OSHA mit dieser Thematik umfassend beschäftigt und einen Überblick über die aktuelle Forschungs- und Anwendungslage von robotischen und KI-basierten Systemen am Arbeitsplatz erstellt. Insgesamt wurden über 188 systematische Literaturreviews und Metaanalysen gesichtet. Zusätzlich wurden europaweit elf Fallstudien und fünf Anwendungsbeispiele in Betrieben unterschiedlichster Branchen erstellt. Basierend auf den gesammelten Erkenntnissen aus Literatur und Praxis konnten Empfehlungen für die Implementierung von fort-

schrittlicher Robotik und KI-basierten Systemen am Arbeitsplatz abgeleitet werden.

Vor allem konnte das Forschungsprojekt zeigen, dass diese Technologien schon lange nicht mehr auf das produzierende Gewerbe beschränkt sind. Anwendungsfälle lassen sich in Schulen, Landwirtschaftsbetrieben, Krankenhäusern, Verlagen, Laboren, Baustellen und an vielen weiteren Orten finden. Aktuell wird am stärksten im Bereich der medizinischen und sozialen Anwendungen geforscht, doch die meisten implementierten Systeme sind derzeit noch im Produktionssektor zu finden.

Auswirkungen zunehmender Automatisierung am Arbeitsplatz

Im Zusammenhang mit der Automatisierung von Aufgaben durch fortschrittliche Robotik und KI-basierte Systeme wurden auch die Auswirkungen der Implementierung auf physische, psychosoziale und organisationale Aspekte des Arbeitsplatzes erforscht. Während der primäre Effekt vieler robotischer Systeme im physischen Bereich liegt (z. B. Vorbeugung von Muskel-Skelett-Erkrankungen), unterstützen KI-basierte Systeme primär kognitive Aufgaben (z. B. Unterstützung von Bildanalysen). Für beide Technologien stehen jedoch besonders die psychosozialen Auswirkungen im Fokus.

Risiken minimieren, Chancen maximieren

Im Bereich der Chancen sind hier Faktoren wie mehr Entscheidungsfreiraum über die Gestaltung von Arbeitsabläufen und eine optimierte mentale Beanspruchung zu finden. Jedoch gibt es auch psychosoziale Risiken, wie etwa die Angst vor Arbeitsplatzverlust oder das Gefühl von Überwachung durch die Technologie. Im Hinblick auf organisationale Faktoren zeigte sich, dass besonders der Umgang mit den Veränderungen am Arbeitsplatz seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin maßgeblich für den langfristigen Erfolg der Implementierung ist. Das frühzeitige Einbeziehen der Beschäftigten sowie eine klare und offene Kommunikation

über anstehende Veränderungen helfen dabei, Bedenken zu adressieren. Bei der Aufgabengestaltung ist es wichtig, dass die Technologie dafür eingesetzt wird, den Menschen zu unterstützen, nicht, dass der Mensch nun ausschließlich die Aufgaben übernimmt, welche das System noch nicht ausführen kann. Ein weiterer Treiber für die Implementierung sind zudem besonders technologieaffine Beschäftigte, welche als Ansprechpersonen für ihre Kolleg:innen dienen können. Auch der Austausch der Betriebe untereinander wurde als positiver Einfluss angeführt, da man so von den Erfahrungen anderer lernen konnte, selbst wenn es sich um unterschiedliche Anwendungsfälle handelte.

Ein weiterer wichtiger Faktor, welcher innerhalb des Projektes sowohl von Expert:innen als auch von den Unternehmen der Anwendungsbeispiele eingebracht wurde, ist die aktuelle Rechtslage bezüglich dieser Technologien. Ende 2023 einigte man sich in Form des AI-Act auf eine Verordnung zur Regulierung von künstlicher Intelligenz im Rahmen der EU-Digitalstrategie. Die Maschinenrichtlinie 2023/1230/EU ersetzt ihren Vorgänger aus 2006. Die genauen Implikationen, die diese Veränderungen in der legislativen Landschaft für die Nutzung von fortschrittlicher Robotik und KI-basierten Systemen haben, ist für jeden Einzelfall zu

betrachten. Allgemein gültig bleibt jedoch: Um diese Technologien sicher und menschenzentriert zu nutzen, müssen sowohl die Neuerungen der Regelwerke beachtet als auch etablierte Konstanten der ergonomischen Arbeitsgestaltung (z. B. die Interaktionsprinzipien der DIN EN ISO 9241-110) berücksichtigt werden.

Empfehlungen für die Implementierung

Basierend auf den Forschungsergebnissen wurden aus den Fallstudien und Anwendungsbeispielen vier Empfehlungen abgeleitet, die Unternehmen sektor- und technologieübergreifend dabei geholfen haben, fortschrittliche Robotik oder KI-basierte Systeme erfolgreich zu implementieren (siehe Infografik).

Fortschrittliche Robotik und KI-basierte Systeme werden die Welt der Arbeit und wie wir Arbeit gestalten in Zukunft weiter verändern. Sie haben das Potenzial, Arbeit angenehmer und menschenzentrierter zu gestalten. Doch dies ist nur möglich, wenn alle Beteiligten – Praxis, Forschung und Politik – zusammenarbeiten.

Eva Heindl,
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin (BAuA)
heindl.eva@bua.bund.de

Erfolgsfaktoren für die Implementierung von fortschrittlicher Robotik und KI-basierten Technologien

→ Frühzeitige Einbindung der Beschäftigten und Bereitstellung von Schulungen

→ Aufbau klarer und direkter Kommunikation während des Wandels

→ Konsequente Verwendung von Interaktionsdesign-Prinzipien in der Systementwicklung

→ Berücksichtigung von Arbeitnehmer:innenschutz- und Gesundheitsaspekten von Anfang an

Psychische Risiken der Digitalisierung im Fokus

Die zunehmende und sich beschleunigende Digitalisierung der Arbeitsplätze birgt Chancen, aber auch Risiken. Diese sind vielfältig und müssen auf der Agenda der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen stehen – inklusive wirksamer Schutzmaßnahmen!

Die fortschreitende Digitalisierung am Arbeitsplatz verändert viele Aspekte des Arbeitslebens und beschleunigt das Arbeitshandeln. Den damit einhergehenden psychischen Belastungen wird von vielen Betrieben jedoch oft nur unzureichend Aufmerksamkeit geschenkt. Psychische Risiken durch Digitalisierung sind Teil der Arbeitsplatzevaluierung. Es gilt: Zeigen sich Gefahren, sind wirksame Schutzmaßnahmen zu setzen.

Psychische Belastungen und digitaler Stress

Welche psychischen Belastungen gehen typischerweise mit digitaler Arbeit einher und können Gefahren („Digitaler Stress“) verursachen? Eine Studie des Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und der BF/M-Bayreuth (2020) nennt beispielhaft zwölf Belastungsfaktoren digitaler Arbeit:

- **Leistungsüberwachung:** Technische Einrichtungen ermöglichen das Erfassen von Leistungsdaten und den Vergleich zwischen Beschäftigten – es entsteht ein Gefühl von konstanter Überwachung und Bewertung.
- **Gläserne Person:** Wenn Beschäftigte Bedenken haben, dass die Verwendung digitaler Technologien die Privatsphäre verletzt, führt dies zum Gefühl einer „gläsernen Person“.
- **Unzuverlässigkeit:** Fehlerhafte digitale Systeme erzeugen das Gefühl, dass man sich nicht auf sie verlassen kann, und erzeugen ein „Stressgefühl“.
- **Unterbrechungen:** Ständige Benachrichtigungen durch E-Mail und Co. stören die Konzentration.



Der Schutz der Arbeitnehmer:innen vor digitalem Stress muss in den Fokus der Prävention rücken.

- **Überflutung:** Größere Mengen an Informationen erzeugen das Gefühl von Beschleunigung und Zunahme von Arbeit.
- **Omni- und Dauerpräsenz:** Durch das Auflösen der Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben entsteht das Gefühl der ständigen Erreichbarkeit und der Erwartung der Notwendigkeit kürzerer Reaktionszeiten.

Weiters werden die Nicht-Verfügbarkeit von Technologien, Verunsicherung, Rollenunklarheit, die hohe Komplexität digitaler Technologien, Jobunsicherheit sowie mangelnde Erfolgserlebnisse als Belastungsfaktoren angeführt.

Folgen von digitalem Stress

Studien zeigen eine Vielzahl digitaler Stressfolgen: Probleme, von der Arbeit abschalten zu können, geringere Leistung oder vermehrte Unzufriedenheit sind dann die Folgen. Nicht zuletzt kann dies

zu Verminderung von Produktivität, geringerer Bindung an den/die Arbeitgeber:in, schlechterer Work-Life-Balance oder erhöhtem Burn-out-Risiko führen.

Prävention im Fokus

So vielfältig wie die Folgen sind auch die möglichen Schutzmaßnahmen vor digitalem Stress. Beispiele sind die Implementierung zuverlässiger – auf die Tätigkeit abgestimmter – Technologien, verlässliche Datenschutzkonzepte, Einbeziehung der Arbeitnehmer:innen bei der Planung und Gestaltung digitaler Arbeit, klare Vereinbarungen zur Erreichbarkeit und eine transparente Betriebs- und Führungskultur.

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

Studie „Belastungsfaktoren der digitalen Arbeit“

<https://tinyurl.com/studie224>

Hitzefrei, wenn es zu heiß wird!

Der Sommer steht vor der Tür, und damit ist es nur eine Frage der Zeit, bis die erste Hitzewelle anrollt. Die Freude auf Hitzetage am Arbeitsplatz ist mittlerweile der Angst vor Kreislaufkollaps und Sonnenstich gewichen. Eine ernsthafte Diskussion über effektive Schutzmaßnahmen und Hitzefrei scheint überfällig.

Die letzten Jahre haben uns schon einen Vorgeschmack auf das „neue Normal“ gegeben. Wochenlange Hitzewellen mit Temperaturen von 35 °C und mehr, in Kombination mit schwerer körperlicher Arbeit und überlangen Arbeitszeiten: Das kann zu einer tödlichen Kombination werden, an deren Ende Kollaps, Sonnenstich und Hitzschlag stehen. Die gesetzlichen und betrieblichen Präventionsmaßnahmen bei Arbeiten unter übermäßiger Hitzeeinwirkung führen weiterhin ein stiefmütterliches Dasein, obwohl die Auswirkungen den betroffenen Arbeitnehmer:innen spürbar unter die Haut gehen und nicht nur unter den Fingernägeln brennen.

Keine Schutzmaßnahmen ohne Grenzwerte

Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, die Gefährdungen und Belastungen zu beurteilen und Schutzmaßnahmen zu setzen. Damit soll sichergestellt sein, dass die Arbeitnehmer:innen keinen erheblichen Beeinträchtigungen ausgesetzt sind. Bei der Arbeitsplatzevaluierung sind anhand von repräsentativen Temperaturmessungen und einer Tätigkeitsbewertung die konkreten Belastungen zu ermitteln. Anschließend ist besonders auf arbeitsmedizinischer Ebene zu klären, ob Hitzeschutzmaßnahmen notwendig sind. Eine gesetzliche – und damit allgemein gültige – Temperaturobergrenze gibt es nicht.

10 Tipps für den Schutz vor Hitze

Auch bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen gegen Hitze gilt es, das altbewährte TOP-Prinzip anzuwenden, d. h. technische, organisatorische und schließlich persönliche Vorkehrungen zu setzen. Die Abbildung zeigt Maßnahmen für die einzelnen Bereiche.

10 Tipps zum Schutz vor Hitze am Arbeitsplatz

		
TECHNISCH	ORGANISATORISCH	PERSÖNLICH
■ Arbeitsplatz beschatten (mobile Sonnensegel, Schirme, Zelte) ■ Hitze draußen halten (zeitgemäße Dämmung von Innenräumen) ■ Kühlen (räumlich kleine Arbeitsplätze wie Fahrerkabinen)	■ Arbeitszeiten anpassen/kürzen (Morgenstunden nutzen, Gleitzeit) ■ Entwärmungspausen planen (mehr und längere Pausen) ■ Tätigkeiten anpassen (schwere körperliche Tätigkeiten beschränken) ■ Erste Hilfe bei Hitzeerkrankungen organisieren (Maßnahmen, Rettungskette)	■ Schutzausrüstung verwenden (UV-Schutzbrille, Bekleidung, Sonnencreme usw.) ■ Ausreichend trinken und Pausen zur Erholung machen (vor allem bei schweren körperlichen Arbeiten) ■ Gesundheit beachten (vorbelastete oder besonders schutzbedürftige Personen)

Quelle: AK Wien

Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Hitze zu setzen.

Hitzefrei – wenn sonst nichts mehr geht!

Die Bundesarbeitskammer fordert von der Bundesregierung praxistaugliche und zeitgemäße gesetzliche Regelungen, um Arbeitnehmer:innen zu schützen:

- Besondere Evaluierungspflicht für geeignete Hitzeschutzmaßnahmen bei über 25 °C – organisatorische und technische vor personenbezogenen Maßnahmen.
- Wenn bauliche/technische und organisatorische Maßnahmen nicht reichen, um die (Raum-)Temperatur dauerhaft unter 30 °C zu halten, bezahlt Hitzefrei, solange keine kühlere Alternative von Arbeitgeber:innen angeboten wird.
- Wenn absehbar ist, dass die Temperatur 30 °C überschreiten wird, im Vorhinein bei der Planung (z. B. Reduktion der Arbeitsmenge, Verlegung des Arbeits-

beginns, mehr Pausenzeiten einplanen) die tägliche Arbeitszeit auf maximal acht Stunden begrenzen.

- Bei öffentlicher Infrastruktur (z. B. Rettung, Feuerwehr usw.) zumindest eine Arbeitszeitbegrenzung auf maximal acht Stunden täglich und entsprechend mehr bezahlte Pausen.
- An speziellen Hitzearbeitsplätzen (Gießereien usw.), wo es arbeitsbedingt nicht möglich ist, die Hitze zu reduzieren, mehr bezahlte Pausen in abgekühlten Räumen oder andere bezahlte Freizeitmöglichkeiten als Belastungsausgleich.
- Verstärkte Kontrollen der Arbeitsinspektorate auf Baustellen bei Sommerhitze.

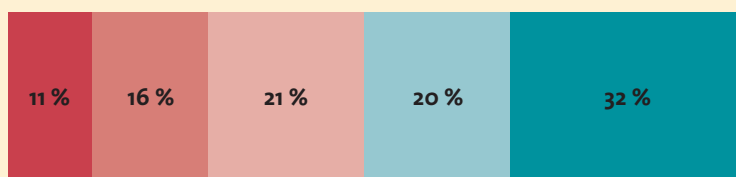
Harald Bruckner, AK Wien
harald.bruckner@akwien.at

Die drei großen Digi-Sorgen der Beschäftigten

Die AK fragte bei den Arbeitnehmer:innen nach, wie es um die Digitalisierung in Österreich bestellt ist und was ihre größten Sorgen sind, wenn es um die voranschreitende Digitalisierung geht. Die Ergebnisse zeigen Handlungsbedarf!

Arbeitszeit vs. Freizeit

Bei mir verschwimmen Arbeitszeit und Freizeit



trifft sehr zu ■ ■ ■ ■ ■ trifft gar nicht zu

Quelle: AK Wien, IFES-Studie 2022 „Überwacht werden, nicht mitbestimmen können – die Digi-Sorgen der Beschäftigten“

Das Problem der Dauerreichbarkeit

Mehr als ein Viertel der Beschäftigten (27 Prozent) gibt an, dass Arbeitszeit und Freizeit durch die Digitalisierung immer mehr verschwimmen. Das ist aus mehreren Gründen alarmierend. Das Arbeitsrecht stellt in diesem Zusammenhang eines ganz klar: Beschäftigte haben ein Recht auf ungestörte Freizeit und Erholung. Ständig erreichbar zu sein hat gesundheitlich viele negative Folgen für die Arbeitnehmer:innen: Denn ständige Erreichbarkeit verursacht Stress, Grübeln und Nachdenken über die Arbeit. Daraus resultieren Schlafstörungen. Zudem gibt es einen Zusammenhang zwischen ständiger Erreichbarkeit und psychischen Belastungen. 56 Prozent der Befragten sagen auch, dass in ihrem Betrieb durch die Digitalisierung Dokumentations- und Berichtspflichten zunehmen. Das sind zusätzliche Tätigkeiten, die den Arbeitsdruck verstärken. Die AK fordert daher, die vermehrte Entgrenzung von Arbeit und Freizeit zu verhindern. Konkret braucht es hier Vorkehrungen, um den Arbeitnehmer:innen Offline-Zeiten zu ermöglichen. „Denn wir wollen, dass unsere Mitglieder keine Angst vor der Zukunft haben und dass die Digitalisierung im Interesse der Beschäftigten gestaltet wird“, so AK-Direktorin Silvia Hruška-Frank.

Mehr als ein Viertel der Beschäftigten (27 Prozent) gibt an, dass die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen.

Die Angst vor Arbeitsplatzverlusten durch die Digitalisierung ist – wie eine IFES-Umfrage aus dem Jahr 2023 zeigt – anderen Ängsten gewichen: Vor allem die lückenlose Überwachung und mehr Kontrolle durch die Arbeitgeber:innen, die Gefahr der Vereinsamung vor den Bildschirmen und der Druck, mithalten zu müssen, machen vielen Beschäftigten Sorgen.

Sorge vor mehr Überwachung und Kontrolle

74 Prozent oder anders gesagt etwa drei Millionen Beschäftigte fürchten durch die fortschreitende Digitalisierung mehr Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz. Dass diese Angst nicht unbegründet ist, zeigen auch zahlreiche Fälle aus der AK-Beratung, wo Arbeitgeber:innen mit unerlaubten Mitteln ihre Beschäftigten

überwachen und kontrollieren. Die AK fordert, die Überwachung der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beschränken. Denn deren Datenschutz- und Persönlichkeitsrechte gilt es auch am Arbeitsplatz zu schützen.

Angst vor weniger Mitbestimmung

32 Prozent der Arbeitnehmer:innen erwarten sich durch die Digitalisierung weniger Möglichkeiten, im Betrieb mitbestimmen zu können. Was die bisherige Digitalisierung im eigenen Betrieb betrifft, geben 20 Prozent an, dass es in ihrem Betrieb keine ausreichenden Begleitmaßnahmen gab, wenn neue digitale Arbeitsmittel eingeführt wurden. Auch gibt es in fast vier von zehn Fällen (36 Prozent) wenig bis gar keine Einbindung der Beschäftigten, wenn neue Arbeitsmittel eingeführt werden.

Amela Cetin, AK Wien
amela.cetin@akwien.at

Studie „Überwacht werden, nicht mitbestimmen können – die Digi-Sorgen der Beschäftigten“

<https://tinyurl.com/studie224a>

In die Pedale treten für bessere Arbeitsbedingungen

Für Fahrradbot:innen oder auch „Rider der Plattformunternehmen“ herrschen nach wie vor schwierige und gefährliche Arbeitsbedingungen. Die von der Gewerkschaft vida geführten Kollektivvertragsverhandlungen mit Streikhandlungen und eine neue EU-Richtlinie sollen Verbesserungen bringen. Doch wie geht es in diesen turbulenten Zeiten jenen, die die schwierige und teilweise gefährliche Arbeit täglich ausführen? Foodora-Betriebsratsvorsitzender Winston Kelly und seine Vorgängerin Adele Siegl, inzwischen Expertin im ÖGB, geben Antwort auf diese Frage.

Winston Kelly: Mitunter die größte Herausforderung ist der Druck und der dadurch entstehende Stress für uns Rider. Wir liefern bei jedem Wetter, und die Erfahrung zeigt, je schlechter das Wetter, desto mehr Aufträge. Aber ab wann die Arbeit aufgrund des Wetterextrems unzumutbar wird, ist nirgends geregelt, und für uns Plattformarbeiter gilt: Wenn du den Job nicht annimmst, rutschst du im Ranking nach unten. Je weiter unten du bist, desto später hast du Zugriff auf den Schichtplan und auf die versprochene flexible Zeiteinteilung. So werden deine Arbeitszeiten schwieriger einteilbar und auch deine Verdienstmöglichkeiten werden schlechter. Dann kämpfst du dich bei starkem Regen, in einer von der Firma zur Verfügung gestellten Schutzkleidung mit wirklich schlechter Qualität, von einem Auftrag zum nächsten. Du wirst überwacht, wie schnell du jeden Auftrag ausführst, und musst ständig in Kontakt für den nächsten bleiben – ein Teufelskreis. Das ist eine enorme, andauernde Belastung.

Adele Siegl: Die prekären Arbeitsbedingungen sind ein großes Problem, Akkordlöhne sind eine Risikoquelle, der Kollektivvertrag muss umgesetzt werden. Hinzu kommen Existenzängste, ständige Unsicherheit bezüglich der Leistungsbeurteilung, Arbeitsantritt trotz Verletzungen und Krankheit und psychische Belastungen. Die neue EU-Richtlinie soll da „Feuer löschen“. Eine wichtige Bestimmung ist, die Scheinselbstständigkeit strukturell zu



Foodora-Betriebsratsvorsitzender Winston Kelly und Adele Siegl, Expertin im ÖGB, fordern ein Ende der Ausbeutung der Fahrradbot:innen.

reduzieren – ein Arbeitsverhältnis ist ein Schlüssel zu mehr Sicherheit und Schutz in vielen Bereichen. Weitere, für die Praxis relevante Veränderungen betreffen den Datenschutz, algorithmisches Management, Kommunikationskanäle sowie die Bereitstellung von Information für die Plattformbeschäftigten und ihre Interessenvertretungen. Jetzt muss umgesetzt und an weiteren Verbesserungen auf nationaler Ebene sozialpartnerschaftlich gearbeitet werden, damit diese Art von ausbeuterischer Arbeit ein Ende findet.

Winston Kelly: Die auf der Straße ausgeführte Arbeit ist mit einem hohen Unfallrisiko und einer ständigen Lärm- und Abgasexposition verbunden. Oft sind die

Lieferungen sehr schwer und der Rucksack bietet keine optimale Verteilung. Ein Erfahrungsaustausch unter Kolleg:innen ist fast nicht möglich, weder räumlich noch zeitlich. Du kannst Jahre hindurch so arbeiten, weil du jung, fit und motiviert bist, und merkst leider erst viel zu spät, wie krank dieser Job dich eigentlich physisch wie psychisch macht. Das muss sich ändern, denn die Gesundheit bekommt man dann nicht mehr zurück. Dafür kämpfen wir als Betriebsräte gemeinsam mit den Gewerkschaften weiter.

Interview: Dorottya Kicking, ÖGB

Riders Collective

<https://www.riderscollective.at/>

Neue AUVA-Kampagne rund um die Digitalisierung von Arbeit

Die AUVA startet im Juni 2024 eine neue Präventionskampagne, die Digitalisierung in Verbindung mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit thematisiert. Damit knüpft sie an die aktuelle europäische Kampagne an und konzentriert sich auf die Aspekte New Work, Robotik und KI sowie digitale Systeme.



unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen in Zusammenhang mit der Digitalisierung vorzubeugen. „Einerseits unterstützen wir Unternehmen dabei, die Chancen der Digitalisierung für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu nutzen. Andererseits gilt es, die mit Digitalisierung verbundenen Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten rechtzeitig zu erkennen und vorbeugende Maßnahmen zu setzen“, so die AUVA-Kampagnenleiterin Dr.ⁱⁿ Marie Jelenko. Ein weiterer Fokus wird auf Partizipationsmöglichkeiten, Datenschutzregelungen und die Prinzipien menschengerechter Arbeitsgestaltung gelegt.

Angebote für Betriebe

Zum Thema Digitalisierung baut die AUVA ein breites Informations- und Unterstützungsangebot auf. Dieses umfasst Veranstaltungen zu den einzelnen Themenbereichen, vergünstigte Seminare und kostenlose Webinare sowie persönliche Beratungen und Diskussionsformate für Betriebe. Dazu kommen digitale Tools zur Unterstützung im Arbeitnehmer:innenschutz, Informationsmaterialien und Berichte in den AUVA-Magazinen. „Alle Informationen stehen ab dem Forum Prävention auf der AUVA-Website zur Verfügung“, so Jelenko. Zusätzlich führt die AUVA Forschungs- und Kooperationsprojekte zu unterschiedlichen Aspekten der Digitalisierung durch. Die Ergebnisse werden in die Präventionsangebote der AUVA einfließen.

Die neue AUVA-Präventionskampagne konzentriert sich auf die Aspekte New Work, Robotik und KI sowie digitale Systeme.

Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt. Welche Auswirkungen das auf sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten hat, ist sowohl Thema der neuen AUVA-Präventionskampagne sowie der Kampagne „Sicher und gesund arbeiten in Zeiten der Digitalisierung“ 2023–2025 der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). Der Startschuss für die AUVA-Kampagne fällt am diesjährigen Forum Prävention von 4. bis 6. Juni 2024 in Innsbruck.

Themensetzung folgt Befragungsergebnis

Im Fokus der AUVA-Kampagne stehen die drei Themenbereiche New Work – mobiles und hybrides Arbeiten, fortgeschrittene

Robotik und künstliche Intelligenz (KI) sowie digitale Systeme zur Verbesserung des Arbeitnehmer:innenschutzes. Die Themenwahl erfolgte auf Basis der Ergebnisse einer Zielgruppenbefragung in Betrieben. Bei dieser wurde erhoben, in welchen Bereichen Unterstützung durch die AUVA gewünscht ist. Am häufigsten nannten die Befragten Telearbeit und Remote-Work, gefolgt von Arbeit auf digitalen Plattformen, intelligenten digitalen Systemen, fortgeschrittener Robotik und KI.

Zielsetzungen der Kampagne

Die AUVA will durch ihre Initiative zusammen mit Unternehmen fundiertes Wissen rund um die Auswirkungen der digitalen Transformation von Arbeit aufbauen und so dazu beitragen, Arbeits-

**Veronika Tesar, AUVA,
und Rosemarie Pexa, freie Autorin**
veronika.tesar@auva.at

„A Mensch möcht i bleiben“

Im Zentrum der betrieblichen Mitbestimmung steht die menschenwürdige Arbeit. Was genau darunter zu verstehen ist, bleibt jedoch Verhandlungssache. Den Grundrechten und Bedürfnissen der Beschäftigten stehen die Interessen der Unternehmen gegenüber, deren innovative Ideen nicht immer so nachhaltig und gesund sind, wie sie verkauft werden.

Der technologische Fortschritt lässt uns kaum Zeit, zu reflektieren, wie sich unsere Arbeit dadurch verändert. Was macht es mit uns, wenn jeder Schritt und jeder Mausklick aufgezeichnet und Leistungen erhoben und verglichen werden? Wenn Berufserfahrung automatisiert wird? Wenn ganze Abteilungen ans andere Ende der Welt ausgelagert werden?

Die Überwachung und Dokumentation von Arbeitsprozessen ist für den Betrieb notwendig. Ohne diese Daten gäbe es keine Entwicklung. Doch es ist nicht notwendig, die Menschen zu überwachen und personenbezogene Leistungsdaten zu erheben. Menschen sind keine Maschinen – sie so zu behandeln ist gegen die Menschenwürde und erzeugt Stress.

Innovationen für menschenwürdige Arbeit

Mit der Digitalisierung gerät die betriebliche Mitbestimmung ins Hintertreffen. Die automatisierte Verarbeitung von Beschäftigtendaten benötigt jedoch die Zustimmung des Betriebsrats, besonders wenn permanente Überwachung und Kontrolle dadurch möglich werden. Der Weg zur Betriebsvereinbarung ist oft lang und mühsam. So werden Systeme vielfach vorläufig ohne Betriebsvereinbarung eingeführt und genutzt. Werden die Bedürfnisse der Belegschaft aber ignoriert, kann der Betrieb unter der Oberfläche zu „schimmeln“ beginnen: Demotivierte Mitarbeiter:innen, Quiet Quitting, erhöhte Krankenstände, aber auch Mobbing oder Belästigung sind Konsequenzen fehlender Mitbestimmung.



Die automatisierte Verarbeitung von Beschäftigtendaten geht nur mit dem Betriebsrat.

Für die Entwicklung neuer Technologien liefern wir alle Daten. Daher sollen die Innovationen uns allen das Leben erleichtern und menschenwürdige Arbeit ermöglichen. Was wir darunter verstehen, muss ständig neu verhandelt und definiert werden. Dieser Spagat zwischen Menschenwürde und betrieblicher Notwendigkeit muss sozialpartnerschaftlich gelingen.

Adele Siegl, ÖGB

adele.siegl@oegb.at

Fragen, die bei der Einführung eines neuen digitalen Systems beantwortet werden müssen:

- Warum wird ein neues System eingeführt?
- Was soll es erleichtern oder erschweren?
- Welche Risiken gehen damit einher?
- Welche Beschäftigtendaten werden erhoben oder können erhoben werden?
- Wo, wie und wie lange werden diese Daten gespeichert?
- Wofür werden diese Daten verwendet?
- Dokumentation und Überwachungsmöglichkeiten des Betriebsrats?
- Gibt es eine Datenschutz- bzw. Technikfolgenabschätzung?
- Was passiert, wenn das System fehlerhaft ist oder von der Belegschaft abgelehnt wird?

Mögliche Risiken bei der Einführung eines neuen digitalen Systems:

- Das System
 - ist fehlerhaft,
 - ist nicht benutzerfreundlich aufgebaut,
 - ist intransparent oder diskriminierend,
 - erlaubt wenig Autonomie und erschwert Korrekturen; der Arbeitsablauf wird starr und eintönig,
 - erzeugt Leistungsdruck, Stress und stört die Work-Life-Balance,
 - verschlechtert die Betriebskultur und vereinzelt die Kollegenschaft.
- Die Belegschaft fühlt sich überwacht.

Digitalisierung mit Spielregeln

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitsprozesse stellt Betriebe und Arbeitnehmer:innen vor neue Herausforderungen. Bei der EATON Industries (Austria) GmbH legen Betriebsrat und Management die Spielregeln für die Digitalisierung in Betriebsvereinbarungen fest. Dabei wird großer Wert auf die Einbindung der Arbeitnehmer:innen und deren Schulung gelegt.

Text: Otmar Pichler | Fotos: Markus Zahradnik



Wurden Maschinen früher teilweise händisch mit schwerem Material befüllt, so erledigt dies inzwischen ein fahrerloses Transportsystem.

Die EATON Industries (Austria) GmbH mit Standorten in Wien und Schrems/Niederösterreich gehört mit rund 1.050 Arbeitnehmer:innen zu den führenden Anbietern von Energiemanagement-Lösungen und ist Teil des international agierenden, börsennotierten EATON-Konzerns. Im Werk Schrems werden u. a. Schlüsselkomponenten für Schutzschalter und Verteilerkästen gefertigt. Beim Rundgang in Schrems springen sofort die zahlreichen Industrieroboter ins Auge, mit denen die Arbeitnehmer:innen „Hand in Hand“ zusammenarbeiten. Fahrerlose Transportsysteme befördern einzelne Komponenten von Maschine zu Maschine. Der hohe Grad an Automatisierung und Robotisierung ist auf den ersten Blick erkennbar.

Betriebsvereinbarungen regeln die Digitalisierung

„Die Coronazeit hat die Digitalisierung stark beschleunigt“, so Werner Müller. Er ist Vorsitzender des Arbeiterbetriebsrats in Schrems, Vorsitzender des Zentralbetriebsrats der EATON Industries (Austria) GmbH und als solcher im Aufsichtsrat des Unternehmens tätig. Weiters vertritt er die Interessen der österreichischen Arbeitnehmer:innen im Europabetriebsrat von EATON. Wichtig ist ihm: „Wir sind schon für Digitalisierung, aber immer mit gewissen Spielregeln. Wir wollen die Digitalisierung mitgestalten.“ Betriebsvereinbarungen spielen dabei eine zentrale Rolle, denn in diesen „werden die Spielregeln niedergeschrieben, das wird immer wichtiger, denn die Manager ändern sich ja“.

Betriebsvereinbarungen gibt es bei EATON u. a. zu folgenden Punkten:

- Digitales Zutrittssystem
- Biometrisches Zutrittssystem in der Galvanik
- Software zu Sicherheitsschulungen
- Software zu E-Mail- und Telefonauswertung im Vertrieb
- Remote Audit/Begehung mit Kamerasystem in der Produktion
- Smartwatches in der Produktion
- Mitarbeiter:innenbefragungen
- Homeoffice

Der Weg zur Betriebsvereinbarung

„Derzeit wird gerade über eine Betriebsvereinbarung zu Microsoft 365 verhandelt“, erzählt Angestelltenbetriebsrat Günter Doleschal. Der Prozess zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen ist innerhalb des Unternehmens inzwischen etabliert: Die Personalabteilung informiert den Betriebsrat über geplante Veränderungen oder Neuerungen. Der Betriebsrat holt im Anschluss alle Beteiligten (z. B. die Sicherheitsvertrauenspersonen, die Sicherheitsfachkraft und die IT-Abteilung) an einen Tisch, um die Gefahren und Vor- und Nachteile der geplanten Änderungen zu diskutieren. Gewerkschaften und Expert:innen unterstützen den Betriebsrat beim Entwurf der Betriebsvereinbarung, die mit der Personalabteilung verhandelt und bei Einigung von Geschäftsführung und Betriebsrat unterschrieben wird. „In der Betriebsvereinbarung wird das Produkt beschrieben und es werden die Rahmenbedingungen für dessen Einsatz festgelegt. Wichtig ist uns, dass es zu keiner



Im Werk Schrems werden mithilfe von Robotern Komponenten für Schutzschalter und Verteilerkästen produziert.

Überwachung kommt und die Daten nicht zur Leistungsbeurteilung der Kolleginnen und Kollegen herangezogen werden“, so Doleschal.



Günter Doleschal: „In den Betriebsvereinbarungen werden die Rahmenbedingungen für den Einsatz neuer digitaler Produkte festgelegt.“

Einbindung und Schulung der Beschäftigten

Die Einbindung der Kolleginnen und Kollegen ist Müller ein besonderes Anliegen: „Man muss die Arbeitnehmer:innen immer von Anfang an mit abholen und alle mit einbinden, ihre Probleme aufnehmen. Die Gespräche und das Feedback sind das Wichtigste im Vorfeld.“ Dabei tauchen unterschiedliche Fragen auf, z. B.: Welche Daten werden gespeichert? Wer hat Zugriff auf diese Daten? Werden die Daten zur Leistungsbeurteilung verwendet? Werden

Arbeitnehmer:innen z. B. mit Kameras bei der Arbeit aufgenommen oder in irgendeiner Form überwacht? Wie sieht es mit dem Datenschutz aus? Diese Fragen und Ängste gilt es zu beantworten und im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Werde eine Neuerung dann eingeführt, z. B. eine neue Software, sei es besonders wichtig, die Beschäftigten über die Änderungen zu informieren und Schulungen durchzuführen, so Müller.

Sicherheit und Gesundheit im Betrieb

Christina Lintermann ist Sicherheitsfachkraft und Leiterin des Bereichs EHS (Environment, Health and Safety) bei EATON und als solche für alle sicherheitsrelevanten Themen und die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen zuständig. So



Werner Müller: „Wir wollen die Digitalisierung mitgestalten.“

arbeitet der Konzern u. a. mit einem speziellen Programm für sicheres Arbeiten und verfügt über eine Zertifizierung für Sicherheitsmanagementsysteme (ISO 45001). Im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung werden die Risiken der verschiedenen Arbeitsprozesse beurteilt. „Daraus resultieren dann Maßnahmen, wie z. B. technische Änderungen, Arbeits- und Betriebsanweisungen oder Trainings zu bestimmten Schwerpunktthemen. Dabei kommt immer das STOP-Prinzip zur Anwendung“, erläutert Lintermann.

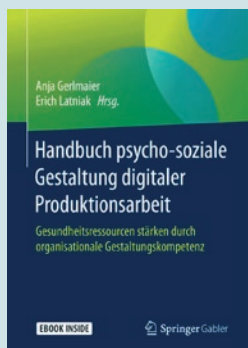


Christina Lintermann im Safety Center, in dem die Arbeitnehmer:innen zu Sicherheitsaspekten geschult und unterwiesen werden.

Wurden Maschinen früher teilweise händisch mit schwerem Material befüllt (= hohes ergonomisches Risiko), so erlebte dies inzwischen ein fahrerloses Transportsystem. Die Arbeitserleichterung und die Substitution des Risikos gingen dabei einher mit der Automatisierung eines Arbeitsprozesses. Stapler verfügen bei EATON über ein Sicherheitsassistenzsystem: Eine 360-Grad-Kamera am Stapler erkennt Fußgänger:innen, zeigt diese den Fahrer:innen auf einem Bildschirm an und gibt ein akustisches Signal ab. Zudem verfügt EATON in Schrems auch über ein eigenes Safety Center, in dem die Arbeitnehmer:innen zu Sicherheitsaspekten geschult und unterwiesen werden.

Die Digitalisierung werde das Unternehmen auch die nächsten Jahre stark begleiten, „da auch die Automatisierung weiter zunehmen wird“, so Lintermann abschließend.

Buchtipps



Handbuch psycho-soziale Gestaltung digitaler Produktionsarbeit

Gesundheitsressourcen stärken durch organisationale Gestaltungskompetenz

Anja Gerlmaier, Erich Latniak (Hrsg.)
Springer Gabler | 444 Seiten
2019 | EUR 61,67
ISBN 978-3-658-26153-5

Dieses theoretisch fundierte Handbuch vermittelt, wie man angesichts steigender psychischer Belastungen und angesichts von Stress im Bereich der Produktions- und Wissensarbeit die Arbeitsgestaltungskompetenz von Führungskräften, Arbeitsschutzakteur:innen, Betriebsrät:innen und Beschäftigten stärken kann, um psychische Gesundheit in Unternehmen zu verbessern. Welche Möglichkeiten haben Betriebe heute, Arbeit stressfreier zu gestalten? Wer gestaltet die Arbeit im Zeitalter der Digitalisierung? Was gehört zu einer gesundheitsförderlichen Führung? Die einzelnen Beiträge des Buches beantworten diese Fragen.

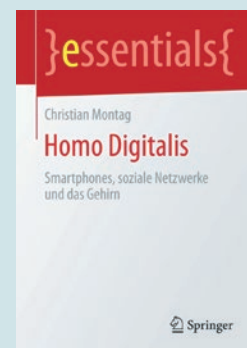


Sicherheit und Gesundheit in der digitalisierten Arbeitswelt

Kriterien für eine menschengerechte Gestaltung

Anita Tisch, Sascha Wischniewski (Hrsg.)
Nomos | 338 Seiten
2022 | EUR 71,00
ISBN 978-3-8487-8351-9

Roboter, künstliche Intelligenz, Big Data, mobile Arbeit, Industrie 4.0 – die Arbeitswelt befindet sich im digitalen Wandel. Spürbar ist der Wandel zunächst in den von Menschen ausgeübten Tätigkeiten. Das Buch liefert Antworten auf die Frage, wie stark die Digitalisierung bereits Einzug in unterschiedliche berufliche Tätigkeiten gehalten und dadurch die spezifischen Arbeitsanforderungen verändert hat. Durch interdisziplinäre Expertinnen und Experten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin werden darauf aufbauend Kriterien für eine menschengerechte und gesunde Arbeitsgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt vorgestellt wie auch eine Zukunftsvision für den organisatorischen und technischen Arbeitsschutz diskutiert.



Homo Digitalis

Smartphones, soziale Netzwerke und das Gehirn

Christian Montag
Springer | 57 Seiten
2017 | EUR 15,41
ISBN 978-3-658-20025-1

Das „essential“ beschäftigt sich mit der Nutzung des Smartphones und gibt Antworten darauf, warum wir immer mehr Zeit mit diesen Geräten verbringen. Es wird beschrieben, welche Gruppen besonders von einer übermäßigen Smartphone-Nutzung betroffen sind. Zusätzlich wird der Frage nachgegangen, ob digitale Welten tatsächlich unser Gehirn verändern. Außerdem: Wie sieht eine gesunde Smartphone-Nutzung in der Familie und am Arbeitsplatz aus? Das Buch hält Tipps für einen möglichst stressfreien Umgang mit digitalen Welten bereit, damit wir wieder lernen, im Hier und Jetzt zu leben.

Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at

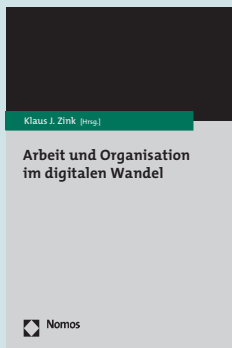


Praxishandbuch Künstliche Intelligenz

Handlungsanleitungen, Praxistipps, Prüfungen, Checklisten

Lothar Schröder, Petra Höfers
Bund-Verlag | 452 Seiten
2022 | EUR 49,40
ISBN 78-3-7663-7264-2

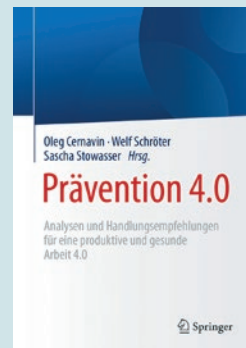
Dieses Praxishandbuch bietet umfangreiche Checklisten und Prüfungen zur Gestaltung von Systemen künstlicher Intelligenz in Betrieben und Verwaltungen. Das Wesen von Anwendungen künstlicher Intelligenz wird anschaulich erläutert und technische, ethische und soziale Zusammenhänge werden verständlich gemacht. Im Fokus stehen die Beschäftigten: Wer beabsichtigt, vertrauenswürdige Systeme künstlicher Intelligenz im Arbeitsleben einzusetzen, sollte sich der Sorgen seiner Beschäftigten bewusst sein und sich dieser annehmen. Menschliche Werte müssen beachtet werden, so u. a. die Diskriminierungsfreiheit und der Schutz der Beschäftigten. Das Buch hilft dabei, sich über dieses komplexe Thema zu informieren, Gestaltungsaspekte kennenzulernen und Systeme künstlicher Intelligenz zu unterscheiden. Es soll dazu anregen, Mitbestimmungskonzepte zu entwickeln und mit lernenden Maschinen zu experimentieren.



Arbeit und Organisation im digitalen Wandel

Klaus J. Zink (Hrsg.)
Nomos | 320 Seiten
2019 | 60,70
ISBN 978-3-8487-5755-8

„Arbeit und Organisation im digitalen Wandel“ beschreibt eine mögliche Zukunft der Arbeitswelt. Dabei stehen verschiedene Möglichkeiten der Digitalisierung in den Funktionen bzw. den Prozessen sowie der Organisation als Ganzes im Mittelpunkt. Dies betrifft sowohl die Produktion als auch deren vor- und nachgelagerte Prozesse im Unternehmen, aber auch Supportprozesse anderer Einheiten, wie z. B. des Personalwesens. Außerdem rücken immer mehr Dienstleistungen in den Fokus. Die digitale Transformation bedingt mitunter die Umsetzung neuer Organisationsformen sowie neuer Geschäftsmodelle, die z. B. veränderte Führungskonzepte erfordern. Die Einführung neuer Technologien muss allerdings immer das gesellschaftliche Umfeld (z. B. den demografischen Wandel und Fachkräftemangel) berücksichtigen, was u. a. zu Anforderungen an eine entsprechende Gestaltung der Arbeit führt. Darüber hinaus sind potenzielle Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft insgesamt zu diskutieren.



Prävention 4.0

Analysen und Handlungsempfehlungen für eine produktive und gesunde Arbeit 4.0

Oleg Cernavin, Welf Schröter,
Sascha Stowasser (Hrsg.)
Springer | 375 Seiten
2017 | EUR 66,81
ISBN 978-3-658-17963-2

Ziel des Buches ist es, Handlungsoptionen von menschengerechter Arbeitsgestaltung in der digitalen Transformation zu identifizieren. Um die Potenziale zu nutzen und die Arbeitsbedingungen im Zuge der Integration smarter Technologien in Arbeitsprozessen gesundheitsgerecht und produktiv zu gestalten, müssen alle Akteur:innen sensibilisiert und handlungsfähig sein. Das Buch enthält zahlreiche Beispiele und praxisnahe Empfehlungen zur menschengerechten Gestaltung der intelligenten Vernetzung von Mensch, Maschine und Organisation.

Buchtipps



Arbeitsschutz und Digitalisierung

Impulse für eine moderne Arbeitsgestaltung

Lothar Schröder (Hrsg.)
Bund-Verlag | 220 Seiten
2019 | EUR 29,90
ISBN 978-3-7663-6929-1

Die Digitalisierung setzt radikale Umbrüche an den Arbeitsplätzen in Gang. Komplexität, Informationsflut und lebenslanges Lernen prägen zunehmend den Arbeitsalltag. Der Arbeitsschutz ist daher neu aufzustellen – mit dem Ziel Belastungsabbau. Stattdessen reduzieren viele Unternehmen die Kosten, erhöhen den Druck und entsichern Arbeitsverhältnisse. Das verursacht Stress und kann krank machen. Die Beiträge in diesem Buch zeigen, wie die Gestaltung guter digitaler Arbeit, wie der Schutz von Gesundheit und Persönlichkeitsrechten gelingen kann.



Handbuch Mensch-Roboter-Kollaboration

Rainer Müller, Jörg Franke et al.
Hanser | 504 Seiten
2. Auflage | 2023 | EUR 257,00
ISBN 978-3-446-47411-6

Jeder Robotereinsatz hat nur dann Sinn, wenn er dem Menschen nützt. Der Nutzen eines Roboters entsteht durch seine Fähigkeit, uns von Arbeit zu befreien, die wir nicht machen können oder wollen. Bei der Mensch-Roboter-Kooperation geht es um Arbeitsplätze, an denen der Mensch ohne trennende Schutzeinrichtungen direkt mit einem Roboter zusammenarbeitet. Dadurch wird z. B. die höhere Flexibilität des Menschen mit der größeren Ausdauer und Genauigkeit der Maschine kombiniert. Das Handbuch beschreibt alle wichtigen Aspekte, die beim Einsatz von kollaborativen Robotern eine Rolle spielen. Zahlreiche Beispiele aus verschiedenen Branchen zeigen darin die verschiedenen Einsatzszenarien von kollaborativen Industrierobotern.



Digitale Wohlfahrtsgesellschaft

Der Weg in eine digitalisierte Zukunft

Elisabeth Kaiser, Marcus Schober (Hrsg.)
ÖGB-Verlag | 192 Seiten
2022 | EUR 24,00
ISBN 978-3-99046-621-6

Wie schafft es Wien, künftig zu einer Digitalisierungshauptstadt zu werden, und was kann man unter „digitalem Humanismus“ verstehen? Eine moderne Gesellschaft ist ohne digitales Angebot nicht denkbar, aber wie lässt sich Digitalisierung aktiv zur Steigerung der Lebensqualität aller Menschen gestalten, und wo liegen Risiken? Expertinnen und Experten thematisieren Stärken sowie Gefahren des digitalen Portals auf dem Weg in die Zukunft.

140 Jahre Arbeitsinspektion: „Gute Beratung, faire Kontrolle“

Vor über 140 Jahren, im Februar 1883, wurde im Parlament die gesetzliche Grundlage für die Arbeitsinspektion gelegt. Damals wie heute gilt: Es braucht nicht nur Gesetze zum Schutz von Arbeitnehmer:innen, sondern auch eine Behörde, die die Einhaltung dieser Gesetze kontrolliert.

Seitdem hat sich die Arbeitswelt stark verändert – und mit ihr die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Die Arbeitsinspektion hat sich mitverändert und sich zu einem modernen, innovativen und professionellen Dienstleister für Betriebe und Beschäftigte entwickelt, deren wichtigstes Ziel die Prävention ist.

Der Schutzstandard in Österreich hat sich kontinuierlich erhöht, und allein in den letzten 20 Jahren hat die Arbeitsunfallquote um knapp ein Drittel abgenommen. Nicht nur neue, sicherere Technologien in den Betrieben haben dazu einen wichtigen Beitrag geleistet, sondern auch die Einführung und Kontrolle zahlreicher Gesetze rund um das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Dadurch konnte sich in den Betrieben eine neue Sicherheitskultur entwickeln. Die Arbeitsinspektion ist hier stets eine zentrale Akteurin.

Die Arbeitswelt von heute stellt aber auch die Arbeitsinspektion vor neue Herausforderungen. Risiken durch neue Arbeitsformen, Digitalisierung, Klimakrise sowie durch psychosoziale und geschlechtsspezifische Belastungen kommen ergänzend zu den „klassischen Gefahren“ am Arbeitsplatz hinzu und erfordern ständige Weiterentwicklung.

Thematische Schwerpunkte und Fokustage

Auch im Jahr 2024 versuchen wir unsere Arbeit so wirksam wie möglich zu gestalten. Entsprechend setzen wir in der Arbeitswelt dort an, wo Handlungsbedarf besteht. Es geht darum, Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingten Erkrankungen vorzubeugen und men-



Ziel der Arbeitsinspektion ist es, Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingten Erkrankungen vorzubeugen und menschengerechte Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

schengerechte Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. 2024 fokussiert die Arbeitsinspektion auf folgende Themen:

- **Gewalt als Berufsrisiko?**

Ob in körperlicher, psychischer oder sexualisierter Form – Gewalt bei der Arbeit stellt auch in österreichischen Betrieben eine Herausforderung im Arbeitnehmer:innenschutz dar. Ziel der Jahre 2023 und 2024 ist es, Betriebe bei der Prävention von Gewalt und bei der Umsetzung von geeigneten Maßnahmen zu unterstützen.

- **Paket- und Lieferdienste:**

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Paket- und Lieferdiensten stehen immer wieder im Fokus der Medien. Die Tätigkeiten der Beschäftigten sind körperlich und geistig fordernd. Mit diesem Schwerpunkt soll eine Ver-

besserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten erreicht werden.

- **Persönliche Schutzausrüstung (PSA):**

PSA ist erst dann einzusetzen, wenn alle kollektiven technischen Schutzmaßnahmen und arbeitsorganisatorischen Maßnahmen zur Vermeidung von Gefahren ausgeschöpft sind und noch immer Restgefahren bestehen. Im Jahr 2024 sollen zum Einsatz von PSA fokussierte Kontrollen und Beratungen durchgeführt werden.

Die Arbeitsinspektion lebt ihr Motto „Gute Beratung, faire Kontrolle“ und trägt damit zur Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit in Betrieben und auf Baustellen bei.

Tony Griebler,
Arbeitsinspektion Wien

ombudsstelle@arbeitsinspektion.gv.at

AK Tipp: Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen unbedingt nutzen!

Jede werdende Mutter erhält zu Beginn der Schwangerschaft einen Eltern-Kind-Pass. Dieses Programm stellt sicher, dass sowohl die Mutter als auch das Baby medizinisch bestens betreut sind. Dafür sind insgesamt mindestens zehn Untersuchungen vorgesehen.



Untersuchungen der Mutter

1. Untersuchung bis zur 16. Schwangerschaftswoche
2. Untersuchung zwischen der 17. und 20. Schwangerschaftswoche
3. Untersuchung zwischen der 25. und 28. Schwangerschaftswoche
4. Untersuchung zwischen der 30. und 34. Schwangerschaftswoche
5. Untersuchung zwischen der 35. und 38. Schwangerschaftswoche

Untersuchungen des Kindes

1. Untersuchung in der 1. Lebenswoche
2. Untersuchung in der 4., 5., 6. oder 7. Lebenswoche (mit orthopädischer Untersuchung)
3. Untersuchung im 3., 4. oder 5. Lebensmonat
4. Untersuchung im 7., 8. oder 9. Lebensmonat (mit HNO-Untersuchung)
5. Untersuchung im 10., 11., 12., 13. oder 14. Lebensmonat (mit Augenuntersuchung)

Die rechtzeitigen Untersuchungen sind wichtig

- für die Gesundheit der Mutter
- für die Gesundheit des Kindes
- für das Kinderbetreuungsgeld

ACHTUNG: Werden nicht alle Untersuchungen gemacht, verliert man einen Teil des Kinderbetreuungsgeldes!

Alle Untersuchungen werden in den Eltern-Kind-Pass eingetragen. Diese Bestätigungen müssen rechtzeitig bei der zuständigen Krankenversicherung abgegeben werden!

- Die Bestätigungen über die Untersuchungen während der Schwangerschaft und die erste Untersuchung des Kindes müssen gleichzeitig mit der Antragstellung abgegeben werden.
- Die Bestätigungen der 2. bis 5. Untersuchung des Babys müssen spätestens bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes abgegeben werden.

ACHTUNG: Wenn Sie dies vergessen oder versäumen, verlieren Sie einen Teil des Kinderbetreuungsgeldes!

Bei Fragen und Problemen helfen die Sozialrechtsexpert:innen der AK Tirol unter Tel. 0800/22 55 22-1616.

Mehr auf www.ak-tirol.com

AK Service für Eltern

AK Elternkalender kostenlos nutzen!

Um keinen Termin zu versäumen, gibt es den AK Elternkalender. Der interaktive Elternkalender ist die perfekte Begleitung durch Schwangerschaft, Karenz und Elternteilzeit.

Den Elternkalender finden Sie kostenlos auf <https://elternkalender.arbeiterkammer.at>

Ihr gutes Recht auf Urlaub

Gut zu wissen: Wie viel Urlaub habe ich pro Jahr? Wann müssen wir das Urlaubsgeld bekommen? Was muss ich tun, wenn ich krank werde? Hier finden Sie viele Infos der AK Arbeitsrechtsexperten zu den häufigsten Fragen aus dem Bereich Urlaubsrecht.

Urlaub muss immer zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber vereinbart werden, am besten schriftlich. Dabei sind die Erholungsmöglichkeiten des Beschäftigten und die Erfordernisse des Betriebes zu berücksichtigen. Ist er einmal bewilligt, kann er nicht mehr gestrichen werden – außer die Firma hat wichtige Gründe wie einen Betriebsnotstand. Dann muss der Arbeitgeber bereits getätigte Ausgaben des Mitarbeiters, wie z. B. Stornogebühren, übernehmen. Auch Mitarbeiter dürfen einen einmal vereinbarten Urlaub nur aus wichtigen Gründen absagen, etwa weil ein erkranktes Kind gepflegt werden muss oder nach dem Tod eines nahen Angehörigen. Und noch etwas: Ihr Chef kann Sie nicht zwangsweise in den Urlaub schicken.

Fünf Wochen

Pro Arbeitsjahr stehen Arbeitnehmern und Lehrlingen mindestens fünf Wochen bezahlter Urlaub zu. Bei einer 6-Tage-Woche (inkl. Samstagen) entspricht dies 30 Werktagen, bei einer 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag) 25 Arbeitstagen. Jugendliche unter 18 Jahren müssen auf Verlangen mindestens zwölf Werktage Urlaub zwischen 15. Juni und 15. September bekommen. Sechs Wochen Urlaub stehen nach 25 Dienstjahren zu – derzeit allerdings nur, wenn Arbeitnehmer durchgehend im gleichen Unternehmen beschäftigt waren. Vordienstzeiten und bestimmte Ausbildungszeiten sind beschränkt anrechenbar.

Ab wann steht Urlaub zu?

In den ersten sechs Monaten im Unternehmen wächst der Urlaubsanspruch im Verhältnis zu der Zeit, die man dort bereits gearbeitet hat, an – das bedeutet alle zwei Wochen um ca. einen Tag. Ab dem Beginn des 7. Monats kann der gesamte Jahres-

urlaub (fünf Wochen) vereinbart werden. Ab Beginn des 2. Arbeitsjahres entsteht dann der gesamte Jahresurlaub immer gleich zu Beginn des Arbeitsjahres. Das Arbeitsjahr beginnt mit dem Tag, an dem Sie in die Firma eingetreten sind. In manchen Betrieben ist jedoch das Kalenderjahr als Urlaubsjahr vereinbart.

Verjährung

Resturlaube aus den Vorjahren dürfen nicht einfach wegfallen, sondern müssen dem Urlaubskonto für das laufende Urlaubsjahr gutgeschrieben bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt

werden. Urlaub beginnt erst zu verjähren, wenn man den Anspruch von drei Arbeitsjahren angesammelt hat und der Urlaub für das vierte Jahr anfällt. Verbraucht wird immer der älteste noch offene Urlaub.

Urlaubsentgelt

Während des Urlaubs wird Urlaubsentgelt bezahlt (nicht zu verwechseln mit dem Urlaubsgeld). Es ist jenes Entgelt, das man erhalten würde, wenn man seiner Arbeit nachginge, also Grundgehalt inklusive Prämien, Provisionen, mancher Zulagen und Geld für Überstunden im Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen.

Viele Infos finden Sie auch in der AK Broschüre „Urlaub“ – einfach kostenlos herunterladen auf www.ak-tirol.com.



Pflege: Ein machbarer Weg aus dem Belastungsdilemma

Ein Fallbeispiel der Evaluierung psychischer Belastung aus der Pflege bestätigt den Kulturwandel im Bezirksaltenwohnheim Ferlach und zeigt Wirkung: Die psychische Belastung konnte reduziert werden und die Arbeitsplatzzufriedenheit nahm signifikant zu.



Mit der Evaluierung psychischer Belastung am Arbeitsplatz konnten signifikante Verbesserungen in der Pflege erreicht werden.

Die Evaluierung psychischer Belastung hat den notwendigen Handlungsbedarf klar aufgezeigt: Sowohl die organisatorischen Strukturen als auch die Einstellung im Miteinander müssen verändert werden, will man eine nachhaltige Veränderung in der Sinn-Motivation bewirken. Die neue Heim- und Pflegedienstleitung (Wolfgang Zeileis, Gabriele Buggelsheim) hat 2022 die alte Organisationsstruktur aufgegeben und durch einen dualen Führungsansatz ersetzt. Als eine der ersten Maßnahmen wurden die Kompetenzen des Personals (Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger:innen und Pflegeassistent:innen) neu geregelt, die Schnittstellen genauer geklärt.

Das sinnorientierte Motivationskonzept in der Personalführung

Das Umsetzungskonzept orientierte sich an den Hauptpunkten der Logotherapie und Existenzanalyse von Viktor Frankl. Die Sinnfrage, das Wozu der Arbeit, rück-

te in den Mittelpunkt, und die Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz wurden in den Führungsgrundsätzen als gleichrangig definiert. Denn: Sinnorientierung heißt auch, die Bereitschaft zu haben, an der persönlichen Einstellung dort kritisch Fragen zu beantworten, wo eine Einstellungsveränderung notwendig ist. Während der Reorganisation haben die Führungspersonen wie auch Beschäftigte arbeitspsychologisches Einzelcoaching erhalten, welches sehr gut angenommen wurde.

Der Demotivation Nummer eins wurde ein Ende gesetzt: Die Planungssicherheit in der Freizeit, verbunden mit mehr Erholung, wurde dahingehend verbessert, dass ein Bereitschaftsdienst eingeführt wurde.

Die Post-Evaluierung bestätigt signifikante Verbesserungen

Der angestrebte Kulturwandel wurde klar bestätigt: Sowohl die operativen Arbeits- und Organisationsabläufe, das Führungs-

verhalten als auch das kommunikative Miteinander haben sich signifikant verbessert:

- Der psychische Beanspruchungs-Index wurde reduziert.
- Die Sinn-Motivation konnte verbessert werden.
- Die Demotivation (innere Kündigung) wurde reduziert.
- Die allgemeinen Widerstandsressourcen wurden gestärkt, parallel dazu wurde der Stress Marke „Eigenbau“ (persönlichkeitsbedingte Stressvulnerabilität) reduziert.
- Die Wertschätzung seitens der Führungspersonen hat sich verbessert.
- Die neue Tagesstruktur wird von 80 Prozent (sehr) positiv bewertet, und zwei Drittel können sich durch die geregelte Rufbereitschaft in der Freizeit besser erholen.

Das Wesentlichste: Laut nationalen Studien wollen 25 bis 40 Prozent der in der Pflege Beschäftigten den Pflegeberuf verlassen. Durch die ganzheitliche Reorganisation im vorliegenden Fallbeispiel sind es nur drei bis fünf Prozent. Das Projekt wurde vom Österreichischen Gesundheits- und Krankenpflegeverband mit dem „Care for Future“-Innovationspreis 2024 in der Kategorie „Personal Management“ ausgezeichnet.

Dr. Helmut Graf,
Arbeits- und Gesundheitspsychologe,
logo consult KG
helmut.graf@logoconsult.at

Die sinnorientierten Testverfahren der Prä-Postevaluierung können auf dieser Website angesehen und angefordert werden:
www.logoconsult.at

Arbeitszeitverkürzung: Die Frage ist nicht ob, sondern wie

Die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) hat die Ergebnisse großer Untersuchungen über erprobte Modelle betrieblicher Arbeitszeitverkürzung in Island, Großbritannien, Irland sowie den USA analysiert und fand dabei sowohl interessante Wege als auch Befragungsergebnisse.

Dass Unternehmen in vielen Ländern und über alle Branchen hinweg überlegen, wie sie mit kürzeren Arbeitszeiten gleich produktiv sein könnten, ist keine Utopie, sondern wurde bereits – oft auch wissenschaftlich begleitet und evaluiert – in unterschiedlichen Varianten erprobt.

Kürzer arbeiten bei gleichem Gehalt?

Sowohl die Produktivitätsfortschritte der letzten Jahrzehnte als auch der zunehmende Arbeitsdruck, der bei den Beschäftigten zunehmend zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führt, verlangt nach Überlegungen, wie viel und in welcher Form gearbeitet werden sollte. In letzter Zeit (Stichwort „Fachkräftemangel“) sind Unternehmen überdies bestrebt, ein gutes Arbeitsumfeld anzubieten, um für Arbeitnehmer:innen attraktiver zu sein.

Arbeitszeitverkürzung – Vielfalt ist möglich

Die Studien zeigen, dass es keine Universallösung für die Umsetzung einer Arbeitszeitverkürzung gibt. So vielfältig wie die Anforderungen an Unternehmen in den unterschiedlichen Branchen und Tätigkeiten sind auch die Möglichkeiten und Modelle. Eine Werbeagentur sieht sich beispielsweise gänzlich anderen Rahmenbedingungen gegenüber als eine Schule, ein Produktions- oder auch ein Gastronomiebetrieb. Auch in Unternehmen selbst unterscheiden sich die Anforderungen oft sehr – z. B. zwischen Büroangestellten und Sozialarbeiter:innen. Die Betriebe suchten daher nach der jeweils für sie passenden Variante. Eine IT-Firma wählte z. B. einen kollektiven freien Tag, weil ihre Anwesenheit nicht durchgehend

Länderuntersuchungen	Island	Großbritannien	USA & Irland
Anzahl der Arbeitnehmer:innen	2.500	2.900	903
Anzahl der Unternehmen	64	61	33
Zeitraum	2015–2020	6–12/2022	2–4/2022
Branchen	Öffentlicher Sektor	Dienstleistungen, tw. Bau, Produktion, Maschinenbau	Dienstleistungen, tw. Bau, Produktion, Handel
Art der Arbeitszeitverkürzung	40 auf 35–36 Std.	5 Tage mit kürzerer AZ, 4-Tage-Woche, aliquote 32-Std.-Woche	Dienstleistungen, tw. Bau, Produktion, Handel

Quelle: Forba, „Arbeitszeiten im Fokus“, November 2023; Darstellung AK

Gemeinsame Ergebnisse: Verbesserte Lebensumstände für Arbeitnehmer:innen und Manager:innen, effizientere Abläufe im Arbeitsalltag, gesteigerte Produktivität

erforderlich war. Wenn in einem Unternehmen tägliche Anwesenheit wichtig war, wechselten sich Arbeitnehmer:innen mit ähnlichen Funktionen und ähnlichem Wissen bei ihren freien Tagen ab, sodass die Beschäftigten individuelle freie Tage hatten.

Steigerung von Wohlbefinden und Produktivität

Diese internationalen Versuche der Verkürzung der Wochenarbeitszeit zeigten drei zentrale Schlüsse. Erstens die positiven Effekte bei den beteiligten Unternehmen: In den meisten Fällen kam es zu einer Produktivitätssteigerung – auch aufgrund der Optimierung und konstruktiven Gestaltung der Arbeitsprozesse (Meetings verkürzt, Unnötiges weggelassen). Allein schon das Ziel, Arbeitszeiten zu reduzieren, führte dazu, aktiv darüber nachzudenken, wie Arbeitspraktiken zielgerichteter

gestaltet werden können. Arbeitspraktiken und -routinen effizienter zu gestalten, hatte den Effekt, dass insgesamt produktiver gearbeitet wurde. Zweitens steigerte sich sowohl das Wohlbefinden der beteiligten Arbeitnehmer:innen als auch jenes der Manager:innen. Arbeitsstress, Burnout und Schlafschwierigkeiten gingen zurück, die körperliche und geistige Gesundheit verbesserte sich, Lebenszufriedenheit und Arbeitsleistung stiegen. Drittens wurde die verkürzte Arbeitswoche allgemein gut angenommen, die meisten der teilnehmenden Unternehmen wollten mit den verkürzten Arbeitszeiten fortfahren.

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

„Arbeitszeiten im Fokus“ (FORBA)
<https://tinyurl.com/azim224>



Ausgebrannt?

Die ÖGB-Broschüre „Ausgebrannt? Burnout: Risikofaktoren und Maßnahmen im Betrieb“ bietet einen umfassenden Überblick, wie man Belastungen am Arbeitsplatz frühzeitig erkennt und die Risiken für Burn-out minimiert.

Download unter <https://tinyurl.com/burnout224a>



KI-Assistenzsysteme

Was genau ist eigentlich künstliche Intelligenz? Was sind KI-Assistenzsysteme? Welche Vorteile und Gefahren bringen diese Technologien für Arbeitnehmer:innen mit sich? Das Handbuch „Verantwortungsvolle Einbindung von KI-Assistenzsystemen am Arbeitsplatz“ gibt verständliche Antworten auf diese Fragen.

Download unter <https://tinyurl.com/ve224>



Mobil? Agil? Flexibel?

Mobil, agil und flexibel sollen Arbeitnehmer:innen in der Arbeitswelt von heute sein. Die Broschüre der Gewerkschaft GPA gibt Betriebsrät:innen Tipps, Anleitungen und Vorschläge zur aktiven Gestaltung dieser neuen Arbeitswelt im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Download unter <https://tinyurl.com/mobil224>



Psychische Gesundheit im Homeoffice

Arbeiten im Homeoffice gehört inzwischen für viele Beschäftigte zum Alltag. Neben Chancen resultieren aus dieser Arbeitsform aber auch Risiken für unsere psychische Gesundheit. Die Broschüre bietet arbeits- und organisationspsychologische Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Schutzes von Arbeitnehmer:innen im Homeoffice.

Download unter <https://tinyurl.com/homeoffice224>



Aktiv gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt

Die Broschüre der Gewerkschaft GPA bietet rechtliche Infos zu den Themen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Darüber hinaus gibt sie betroffenen Arbeitnehmer:innen Verhaltens- und Handlungsempfehlungen und informiert Betriebsrät:innen über die vorhandenen Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Download unter <https://tinyurl.com/aktiv224>

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

Patrick Bauer, Harald Bruckner, Amela Cetin, Beatrix Ferriman, Stephan Gabler, Jürgen Gorbach, Sabine Gößler, Gabriele Graf, Helmut Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Karin Hagenauer, Alexandra Hahnenkamp, Alexander Heider, Eva Heindl, Alfred Hillinger, Dorottya Kicking, Sebastian Klocker, Johanna Klösch, Vera Lacina, Julia Nedjelic-Lischka, Claudia Neumayer-Stickler, Otmar Pichler, Markus Schweiger, Adele Siegl, Julia Stroj, Veronika Tesar, Max Turrini, Gertraud Walch, Yannick Wexenberger

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!

Maximilian Lambert, 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.

**ARBEITSRECHTLICHE
FRAGEN EINFACH UND
SCHNELL LÖSEN!**

- Alle wichtigen arbeitsrechtlichen Themen von A bis Z
- Antworten auf deine arbeitsrechtlichen Fragen
- Schnelle und einfache Suche
- Regelmäßige Aktualisierung der Inhalte

JETZT KOSTENLOS TESTEN!

SICHERE DIR JETZT:

Arbeitsrecht für Betriebsräte PLUS



Kostenlosen Testzugang anfordern!

arbeitsrecht-fuer-betriebsraete.at

STIMME FÜR DEMOKRATIE



**Ich wähle
Mitbestimmung!**

Gemeinsame Entscheidungen machen unsere
Demokratie aus – vom allgemeinen Wahlrecht
bis in die Betriebe hinein.

eu-wahl.at



Eine Initiative von **ÖGB AK**

www.gesundearbeit.at