



Gaslighting

*Psychische Manipulation
mit System*

Seite 33

Brandschutz

*Wie Brände verhindert
werden können*

Seite 20–21

Potenzial

*Begünstigte behinderte
Personen im Betrieb*

Seite 6–7

Deine Stimme für Gerechtigkeit

Die Leistungen der AK 2024



824 Mio.

Euro für unsere Mitglieder erreicht

In den Bereichen: Arbeitsrecht, Konsumentenschutz, Steuerrecht, Insolvenzen, Sozialversicherung und Pensionen, Bildungsförderung u. v. m.



3.504.000

Versand und Download von Ratgebern

#1 Steuer Sparen
#2 Kinderbetreuungsgeld
#3 Arbeitsverhältnisse beenden



6.488.000

Euro an Bildungsgutscheinen ausbezahlt – an 61.000 Mitglieder



1.200

Stellungnahmen und Begutachtungen zu Gesetzen und Verordnungen



2.421.000

Beratungen haben wir durchgeführt

418.000 persönlich
1.684.000 telefonisch
319.000 E-Mail/Brief



92.000

mal haben wir Mitglieder gerichtlich und außergerichtlich vertreten



17.186.000

Aufrufe unserer Online-Rechner

#1 Brutto-Netto-Rechner
#2 Pensionsrechner
#3 Mein Lohnzettel



4.026.000

Mitglieder in ganz Österreich



3.879.000

Medien aus den AK Bibliotheken ausgeliehen



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Nach einer langen Zeit des weltweit immer intensiver werden des Freihandels, des Abbaus von Zöllen und Handelsbeschränkungen erleben wir aktuell das genaue Gegenteil. Zollmauern sollen errichtet werden und damit Produkte aus dem Ausland weniger leicht den Weg auf heimische Märkte finden. Diese Politik stellt die Arbeitnehmer:innen vor große Herausforderungen: einerseits durch steigende Preise von Importwaren, andererseits durch schwindende Absatzmärkte für alle exportorientierten Betriebe und deren Zulieferer.

AK und ÖGB haben in der Vergangenheit immer sehr genau analysiert, welche Folgen Änderungen der Wettbewerbsbedingungen für die Beschäftigten in Österreich haben. Durch das große Projekt Europäische Union war es beispielsweise möglich, das moderne ArbeitnehmerInnenschutzgesetz in der heute vorliegenden Form zu realisieren.

Jetzt stehen wieder Veränderungen und Herausforderungen im Zentrum, diesmal im globalen Maßstab. Wir setzen dabei auf Qualität und hochwertige Fachkräfte-Ausbildung anstatt Lohn-dumping oder Unterwanderung der Arbeitnehmer:innenrechte. Es geht darum, die Marktchancen zu nutzen, um weiterhin am Weltmarkt erfolgreich zu sein.

Lösungen, das steht für uns außer Frage, kann es gerade in unsicheren Zeiten der vielfältigen Veränderung nur gemeinsam mit den arbeitenden Menschen und ihren Interessenvertretungen geben. Wir sind dafür auch weiterhin der starke Partner an der Seite der Arbeitnehmer:innen.

Markus Wieser

AK Niederösterreich-Präsident
ÖGB Niederösterreich-Vorsitzender

EDITORIAL | INHALT

3

AKTUELLES

Cartoon	4
Alles neu auf der Website „Gesunde Arbeit“!	4

NOTFÄLLE IM BETRIEB

Ein Plan für den Ernstfall	8
Hilfe, wenn die Hitze ihre Wirkung zeigt	15
Ein Notfall passiert – und dann?	16
Schock und psychische Erste Hilfe	16
Auf Notfälle im Betrieb vorbereitet sein	17
Information und Unterweisung für den Notfall	19
Betrieblicher Brandschutz: Wie Brände verhindert werden können	20
Über Tod und Trauer am Arbeitsplatz	22

WEITERE ARTIKEL

„Das Zauberwort ist Prävention“	5
Begünstigte behinderte Personen im Betrieb – ein unausgeschöpftes Potenzial	6
Interview mit Claudia Neumayer-Stickler, ÖGB: „Gute Prävention und ein starkes Bewusstsein sind entscheidend!“	12
Die AUVA – ein Sicherheitsnetz unter Druck	14
Risiken beim Einsatz von KI in Personalmanagementsystemen	18
Wie steht Österreich mit seinen Arbeitsstoff-Grenzwerten da?	23
SALESIANER Miettextilien: Eine saubere Sache	24
Mit innovativen Analyse- und Schulungsinstrumenten ein sicheres Arbeitsumfeld bieten	30
Digitale Unterweisung: Chancen und Risiken	32
Gaslighting am Arbeitsplatz: Manipulation mit System	33

ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS

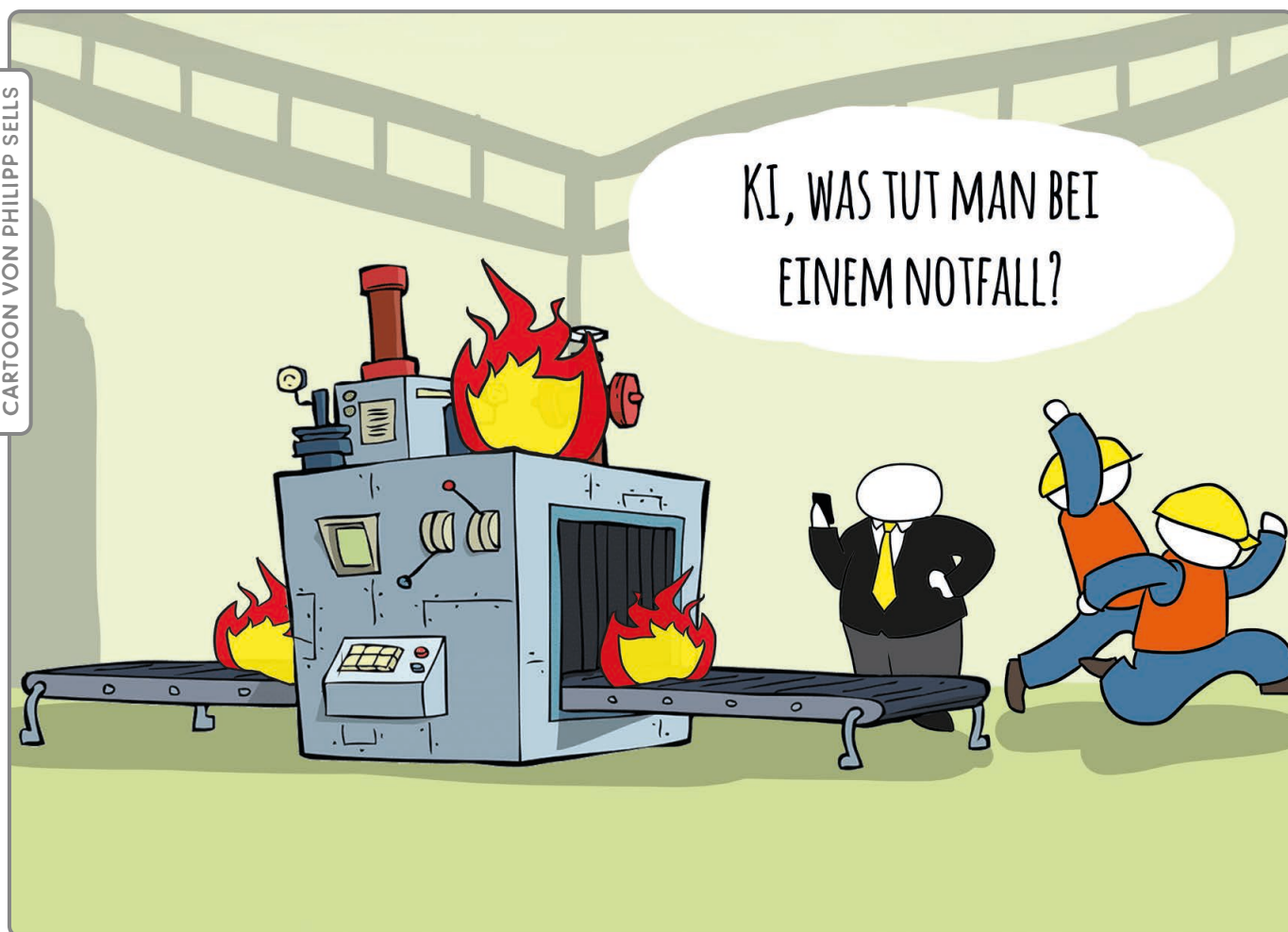
Sicheres Arbeiten in der Höhe	29
-------------------------------	----

BUCHTIPPS

27

BROSCHÜREN | IMPRESSUM

34



Alles neu auf der Website „Gesunde Arbeit“!

Die Website www.gesundearbeit.at wurde komplett überarbeitet und bietet auf über 120 Themenseiten alle wichtigen Infos zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit. Die Website ist Teil der Lösungswelt Gesunde Arbeit – einer Initiative von ÖGB und Arbeiterkammer.

Was ist beim Arbeiten bei Kälte zu beachten? Was ist der Unterschied zwischen Mobbing und Bossing? Wie gelingt altersgerechtes Arbeiten? Was ist bei der Arbeit mit gefährlichen Arbeitsstoffen zu beachten?

All diese Fragen – und viele mehr – beantwortet die komplett überarbeitete Website www.gesundearbeit.at ab sofort in einem modernen Design. Auf über 120 Schwerpunktthemensseiten finden die User:innen alle wichtigen Infos zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit. Hinzu kommt ein umfangreicher Servicebereich, der unter anderem Videos, Broschüren, Betriebsvereinbarungen, Studien und Berichte, Veranstaltungs- und Buchtipps sowie vieles mehr umfasst. Ebenfalls neu gestaltet wurde der Newsletter der Gesunden Arbeit.



Überzeugen Sie sich selbst:

www.gesundearbeit.at

Newsletter-Anmeldung:

www.gesundearbeit.at/newsletter



„Das Zauberwort ist Prävention“

Silvia Rosoli ist seit Jänner 2025 die Leiterin der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit in der Arbeiterkammer Wien. „Gesunde Arbeit“ hat mit ihr gesprochen – über Anliegen, die ihr wichtig sind und die sie voranbringen möchte.



Zur Person

Silvia Rosoli ist Juristin. Sie startete Ende 2017 in der AK Wien und baute die Abteilung Gesundheitsberufe auf, in der auch das Gesundheitsberuferegister angesiedelt ist. Seitdem leitet sie die Abteilung „Gesundheitsberuferecht und Pflegepolitik“. Zu diesen Leitungsfunktionen kam mit Jahresbeginn die Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit hinzu. Zuvor war sie im Sozialministerium tätig und beschäftigte sich schwerpunktmäßig mit EU-, Arbeits- und Gleichbehandlungsrecht. In den Jahren 2012 bis 2017 war sie in den Kabinetten von Rudolf Hundstorfer und Christian Kern tätig.

Was sind die Aufgaben der Abteilung?

Unser Kernanliegen ist es, die Gestaltung menschengerechter, gesunder und sicherer Arbeitsplätze voranzutreiben. Mit unseren vielfältigen Beratungs- und Serviceangeboten tragen wir dazu bei, dieses Ziel zu erreichen. Interessenpolitisch arbeiten

wir sowohl auf nationaler als auch europäischer und internationaler Ebene mit, um den Arbeitnehmer:innenschutz weiterzubringen. Die zahlreichen Netzwerke und Kooperationen mit Partner:innen helfen uns, gemeinsam diese wichtigen Ziele zu erreichen.

Welche Verbesserungen fordert die AK am dringendsten?

Es gibt zahlreiche wichtige Forderungen der AK zum Thema „gesunde Arbeit“. Zentral ist es jedoch, mehr Ressourcen für eine durchschlagskräftige Arbeitsinspektion zu schaffen, damit sie den Überwachungsauftrag unserer Schutzgesetze tatsächlich erfüllen kann. Ebenso wichtig ist die gesetzliche Verankerung der Arbeits- und Organisationspsycholog:innen als dritte Präventivkraft als auch die Erhöhung der Präventionszeiten für Arbeitsmediziner:innen und Sicherheitsfachkräfte. Damit können Arbeitgeber:innen bei der Umsetzung ihrer Fürsorgepflicht gut begleitet und unterstützt werden.

Welches Thema sollte deiner Meinung nach stärker in den Fokus gerückt werden?

Gewalt und Belästigung müssen auch unter dem Aspekt sicheres und gesundes Arbeiten wahrgenommen werden. Da fehlt es eindeutig noch an Bewusstsein.

Am 12. Mai ist Welttag der Pflege. Was muss in diesem Bereich zuallererst verbessert werden?

Die Arbeit in der Pflege ist Schwerarbeit – sowohl körperlich als auch mental. Am wichtigsten ist es daher, ausreichend Kolleg:innen zu haben, damit die Arbeit gut gemacht werden kann und die Beschäftigten entlastet werden. Deshalb braucht es u. a. verbindliche Regeln zum Personaleinsatz, die – neben den anderen Ar-

beitsbedingungen – auch von den Arbeitsinspektoraten kontrolliert werden müssen. Und ebenfalls sehr wichtig: Perspektiven am Ende des Berufslebens zu haben. Aufgrund der schweren Arbeit in der Pflege, die hauptsächlich (zu 85 Prozent) von Frauen geleistet wird, muss es rasch zu einer Reform der Schwerarbeitsregelungen kommen, damit Berufsangehörige einen besseren Zugang zur Schwerarbeitspension bekommen.

„Es braucht mehr Ressourcen für eine durchschlagskräftige Arbeitsinspektion!“

Silvia Rosoli

Menschen sollen es gesund bis zur Pension schaffen. Was können Politik und Unternehmen dazu beitragen?

Das Zauberwort dafür ist Prävention. Präventive Maßnahmen umzusetzen, ist jedoch nicht immer leicht, und die Ergebnisse sind nicht immer sofort sichtbar. Wenn Unternehmen auf die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten schauen, leisten sie einen wichtigen Beitrag und die Vorteile – auch für sie – liegen dabei auf der Hand, wenn sie gesunde Arbeitnehmer:innen über viele Jahre hinweg beschäftigen können.

Danke für das Gespräch!

Interview: Amela Cetin,
Vera Lacina, AK Wien

Begünstigte behinderte Personen im Betrieb – ein unausgeschöpftes Potenzial

In einer Zeit, in der sich manche Betriebe händeringend nach Fachkräften umsehen und die Lücke im Beschäftigtenstand unter anderem durch weiterarbeitende Pensionist:innen gefüllt werden soll, gibt es mit den begünstigten Behinderten eine Personengruppe, deren Potenzial größtenteils unausgeschöpft ist.



AK-Niederösterreich-Experte für Sozialrecht und Sozialpolitik Mag. Konstantin Prager und BVP Tatjana Lanc präsentieren die BVP-Broschüre des ÖGB.

Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer:innen

Begünstigte Behinderte sind Arbeitnehmer:innen, bei denen per Bescheid ein Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent festgestellt wurde. An diesen Status ist eine Reihe von Vorteilen für die Beschäftigten geknüpft. So dürfen begünstigte Behinderte aufgrund ihrer Behinderung nicht schlechter entlohnt werden als ihre Kolleg:innen und sind durch das Behinderteneinstellungsgesetz umfassend vor Diskriminierung geschützt. Außerdem kommt ihnen ein besonderer Kündigungsschutz zugute.

Sollte der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis aufkündigen wollen, muss er bzw. sie vorher die Zustimmung des sogenannten Behindertenausschusses einholen. Dieses Gremium, welches sich unter anderem aus Vertreter:innen der Behindertenorganisationen und der beruflichen Interessenvertretungen wie Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer zusammensetzt, berät in weiterer Folge, ob der Kündigung zugestimmt werden kann. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin gänzlich unfähig geworden ist, die vertraglich vereinbarten

Tätigkeiten weiter auszuüben, sich einer beharrlichen Pflichtverletzung schuldig gemacht hat oder der Arbeitsplatz zur Gänze wegfällt. Ohne die Zustimmung des Behindertenausschusses ist eine Arbeitgeber:innenkündigung rechtsunwirksam. Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1.1.2011 begründet wurden, gilt der Kündigungsschutz mit Ablauf von 6 Monaten; für danach begründete Arbeitsverhältnisse mit Ablauf von 4 Jahren.

Neben dem Behinderteneinstellungsgesetz sehen auch einige Kollektivverträge spezielle Regelungen wie zum Beispiel einen Sonderurlaub vor, welcher eine zusätzliche Entlastung für Beschäftigte mit begünstigter Behinderung bieten soll.

Vorteile für Arbeitgeber:innen

Doch auch Arbeitgeber:innen profitieren durch eine Reihe gesetzlicher Bestimmungen: So zahlen sie für die Löhne der begünstigten Behinderten keine Lohnnebenkosten. Der Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds, der Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag und die Kommunalsteuer entfallen komplett.

Unternehmen werden andernfalls zur Kasse gebeten, wenn sie die sogenannte Beschäftigungspflicht nicht erfüllen. Ab einer Größe von 25 Arbeitnehmer:innen sind sie gesetzlich dazu verpflichtet, eine begünstigte behinderte Person und für jeweils weitere 25 Arbeitnehmer:innen eine weitere einzustellen. Wird die Pflicht nicht erfüllt, zahlen die Arbeitgeber:innen die sogenannte Ausgleichstaxe.

Für 2025 beträgt die Ausgleichstaxe für jede Person, die zu beschäftigen wäre, für Dienstgeber und Dienstgeberinnen bis 100 Beschäftigte monatlich 335 Euro. Abweichend davon gilt:

- Dienstgeber und Dienstgeberinnen mit 100 oder mehr Beschäftigten haben eine Ausgleichstaxe von monatlich 472 Euro für jede Person, die zu beschäftigen wäre, zu entrichten.
- Dienstgeber und Dienstgeberinnen mit 400 oder mehr Beschäftigten haben eine Ausgleichstaxe von monatlich 499 Euro für jede Person, die zu beschäftigen wäre, zu entrichten.

Die Beträge werden durch Verordnung des Sozialministeriums jährlich angepasst.

Während einige wenige Unternehmen die Quote übererfüllen, zeigt sich, dass ein Großteil lieber zahlt, als die Inklusion der Betroffenen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Acht von zehn Unternehmen erfüllen die Quote überhaupt nicht, obwohl bei Erfüllung ein breites Förderangebot durch das Sozialministeriumservice und das Arbeitsmarktservice angeboten wird.

Die Behindertenvertrauensperson

Wenn in einem Betrieb mindestens fünf begünstigte behinderte Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind, ist eine Behindertenvertrauensperson und ein:e Stellvertreter:in zu wählen. Aktiv wahlberechtigt sind alle begünstigten behinderten Arbeitnehmer:innen, welche am Tag der Wahlschreibung und am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind. Die Behindertenvertrauensperson übernimmt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die Wahrung der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen sowie kulturellen Interessen von begünstigten Behinderten im Betrieb. Insbesondere ist es ihre Aufgabe, die Einhaltung der sie betreffenden gesetzlichen Bestimmungen zu überwachen.

Tatjana Lanc ist seit 2009 die Behindertenvertrauensperson der Arbeiterkammer Niederösterreich und hat durchwegs positive Erfahrungen in der Tätigkeit gemacht: „Als Vertrauensperson unterstütze ich die Kolleg:innen bei Fragen im Arbeitsalltag und helfe bei Themen wie der Wiederein-



Begünstigte Behinderte sind Arbeitnehmer:innen, bei denen per Bescheid ein Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent festgestellt wurde.

gliederungsteilzeit, der Beantragung des Behindertenpasses oder bei steuerrechtlichen Angelegenheiten. Ich mache außerdem von meinem Recht Gebrauch, an den Sitzungen unseres Betriebsrates teilzunehmen. Der Beratungsmechanismus funktioniert hier ausgezeichnet und meine eingebrachten Vorschläge werden immer berücksichtigt, ernst genommen und wertgeschätzt. Im Allgemeinen bin ich sehr froh darüber, dass wir die Beschäftigungspflicht im Betrieb erfüllen und die Zusammenarbeit sehr gut funktioniert.“

Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass ein System an Schutzbestimmungen, Vorteilen und Förderungen besteht, welches den Beteiligten im Arbeitsverhältnis zugutekommt. Von dem fachlichen Know-how, das die begünstigten Behinderten in ihre Unternehmen einbringen, und einer gelebten Inklusion profitieren wir alle. 17 Jahre nach der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention ist es längst an der Zeit, diese Chancen auch endlich zu nutzen.

Mag. Konstantin Prager,
AK-Niederösterreich-Experte für
Sozialrecht und Sozialpolitik

BVP im Betrieb – ein unausgeschöpftes Potenzial

ÖGB-Broschüre

„Die Behindertenvertrauensperson“

<https://tinyurl.com/bvp225a>



Die Behinderten-
vertrauensperson

Mehr auf www.betriebsraete.at

ÖGB

Ein Plan für den Ernstfall

Ein Unfall! Jemand ist verletzt und braucht Erste Hilfe! Dieser Gedanke liegt nahe, wenn man das Wort „Notfall“ hört. Doch Notfälle umfassen mehr als nur Arbeitsunfälle, jede:r Arbeitnehmer:in kann betroffen sein.

Text: Rosemarie Pexa | Foto: Markus Zahradnik

Notfälle treten plötzlich und unerwartet ein, bedrohen das Leben oder die körperliche Unversehrtheit der unmittelbar Betroffenen und können psychische Fehlbeanspruchung verursachen, auch bei Zeugen und Zeuginnen des Vorfalls. Zu Notfällen zählen Unfälle, Brände, Explosionen, die Freisetzung gefährlicher Stoffe oder Naturkatastrophen. Aber auch bei Raub, Gewalt bzw. deren Androhung und sexuellen Übergriffen sowie bei Todesfällen durch Suizid spricht man von Notfällen.

Die Verantwortung, Notfälle zu verhindern, liegt bei den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verpflichtet sie, „für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen“ und entsprechende „Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren“ zu setzen (§ 3 ASchG). Diese müssen im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung getroffen werden und auch Vorkehrungen für Not- und Rettungsmaßnahmen beinhalten (§ 3 ASchG).

Eine Verpflichtung, ein Notfallkonzept zu erstellen, besteht nicht. Allerdings sind Maßnahmen für die bei der Arbeitsplatz-

evaluierung festgestellten Gefahren umzusetzen und schriftlich festzuhalten. „Im Büro braucht man keinen großen Notfallplan, nur einen Plan für die Erste Hilfe und eine Rettungskette. Besteht Brand- oder Explosionsgefahr, muss man den Brandschutzbeauftragten einbinden und im Ernstfall mit Schwerverletzten rechnen“, so Sicherheitsfachkraft Harald Bruckner von der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der AK Wien.

Kommunikation im Notfall

Benötigt jemand nach einem Unfall Hilfe, muss es schnell gehen. Laut Arbeitsstättenverordnung (§ 39 AStV) hat der:die Arbeitgeber:in dafür zu sorgen, dass sich in oder in der Nähe der Arbeitsstätte ein Telefon befindet. Verwendet man ein Mobiltelefon, sollte man nicht darauf vergessen, den Akku regelmäßig aufzuladen bzw. einen Zusatzakku mitzuführen.

Bei auswärtigen Arbeitsstellen, speziell im Gebirge oder in größeren Waldgebieten, gibt es mitunter keinen Mobilfunkempfang. Schon vor Arbeitsbeginn sollte man klären, wie gut die Netzabdeckung ist, und bei Bedarf auf Satellitentelefone

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber:innen, „für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen“ und entsprechende „Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren“ zu setzen (§ 3 ASchG).





Ist ein Arbeitsunfall passiert, muss rasch reagiert und Erste Hilfe organisiert werden.

oder Funkgeräte zurückgreifen. Ebenfalls zu empfehlen sind Personen-Notsignal-Geräte, insbesondere bei – möglichst zu vermeidender – Alleinarbeit. Listen mit den Kontaktdaten der im Notfall zu verständigenden Personen sollten griffbereit und aktuell sein.

Erste-Hilfe-Maßnahmen

Damit nach einem Notruf schnell und qualifiziert Erste Hilfe geleistet werden kann, hat der Gesetzgeber in § 26 ASchG und in § 40 AStV verpflichtende Maßnahmen festgelegt. Es muss immer eine ausreichende Anzahl an Personen, die in Erster Hilfe geschult sind, anwesend sein. Das sollte speziell bei der Einteilung von Schichtplänen und Homeoffice-Zeiten beachtet werden.

Die Mittel und Einrichtungen für Erste Hilfe samt Anleitungen müssen leicht erreichbar und gekennzeichnet sein. Es empfiehlt sich, den Inhalt der Erste-Hilfe-Kästen regelmäßig zu kontrollieren, um festzustellen, ob Produkte verbraucht oder abgelaufen sind und ersetzt werden müssen. Ratsam ist die Anschaffung eines Defibrillators, mit dem sich die Überlebensrate nach einem plötzlichen Herzstillstand deutlich erhöht.

Alarm, Flucht und Evakuierung

Bei Gefahren wie Bränden, Explosionen oder beim Austritt gefährlicher Stoffe müssen die Beschäftigten rechtzeitig gewarnt werden, was z. B. durch Lärm oder weitläufige Räumlichkeiten erschwert wird. Für derartige Fälle ist nach § 12 AStV die Installation von Alarminrichtungen, etwa Sirenen oder Lichtsignalanlagen, vorgesehen. Die Verordnung schreibt mindestens einmal jährlich eine Alarmübung vor.

Anzahl, Anordnung, Abmessungen und Beschaffenheit von Fluchtwegen und Notausgängen sind in § 21 ASchG und §§ 16 ff AStV geregelt. Wichtig ist es, die Fluchtwege und Notausgänge freizuhalten, damit sie jederzeit benutzt werden können. Arbeitgeber:innen müssen für den Brandfall geeignete Löschhilfen, wie Feuerlöscher, Löschwasser, -decken oder -sand, bereitstellen. Falls es im Unternehmen weder Brandschutzbeauftragte, Brandschutzwart:innen noch eine (freiwillige) Betriebsfeuerwehr gibt, sind für die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständige Personen zu bestellen. Zu ihren Aufgaben zählen die Alarmierung der Feuerwehr, die Kontrolle, ob im Fall eines Alarms alle Arbeitnehmer:innen die Arbeitsstätte verlassen haben, und die Anwendung der Lösch-

hilfen. Ein Brandschutzkonzept ist nur bei erhöhter Brandgefahr bzw. abhängig von Gebäudegröße und -nutzung erforderlich (§ 25 ASchG, §§ 42 ff AStV).

Schulung und Unterweisung

Für die Prävention von Notfällen und die richtige Reaktion im Ernstfall spielen Schulung und Unterweisung eine zentrale Rolle. „Wer welche Informationen erhalten muss, hängt von der jeweiligen Funktion ab, etwa als Ersthelfer:in oder Brandschutzbeauftragte:r. Neue Arbeitnehmer:innen sollte man schon beim Onboarding mit den wichtigsten Maßnahmen vertraut machen. Auch Leiharbeiter:innen müssen geschult werden“, betont Bruckner. Bei Beschäftigten mit unzureichenden Deutschkenntnissen kann es nötig sein, jemanden zum Übersetzen beizuziehen. Besonders bei digitalen Schulungen muss man sich vergewissern, ob die Lernenden alles verstanden haben.

Wenn jemand in einem unfallgeheigten Betrieb arbeitet und Informationen über das Verhalten bei Notfällen braucht, kann er sich je nach Thema an Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmediziner:in, Brandschutzbeauftragte:n oder Sicherheitsvertrauensperson wenden. Der

Betriebsrat ist bezüglich Schulung und Unterweisung generell eine gute Anlaufstelle, so Bruckner.

Unfälle im Baugewerbe

Das Baugewerbe liegt bei Arbeitsunfällen im Spitzenfeld. Martin Sonnberger, Leiter des Bereichs Arbeitssicherheit bei der PORR AG, nennt einige typische Herausforderungen: Bei einem Unfall auf einem großen Betriebsgelände braucht man einen Lotsen bzw. eine Lotsin, um die Rettungskräfte zur Unfallstelle zu führen. Wenn der Rettungshubschrauber im Gebirge witterungsbedingt nicht fliegen kann, ist man auf geländegängige Kettenfahrzeuge oder die Bergrettung angewiesen. Finden Bauarbeiten in Bereichen mit Starkstrom statt, muss der Betreiber, z. B. die Energieversorgungsgesellschaft oder die ÖBB, für eine Stromabschaltung jederzeit erreichbar sein.

Bei Tunnelbränden hat es bei PORR in den letzten 20 Jahren keinen einzigen Personenschaden gegeben. „Die Kollegen haben den Tunnel rechtzeitig verlassen oder sich in eine Fluchtkammer, einen Container mit Pressluftflaschen, retten können“, so Sonnberger. In der Fluchtkammer wird die Zeit überbrückt, bis eine sichere Evakuierung möglich ist.

Psychische Notfälle

In Banken, Juweliergeschäften, Trafiken oder Tankstellen besteht ein erhöhtes Risiko für Überfälle. Essenzielle Maßnahmen sind die Installation einer Überwachungskamera und einer Alarmanlage mit Aufschaltung zur Polizei oder zu einem Sicherheitsunternehmen sowie Schulungen für die Arbeitnehmer:innen, die sich keinesfalls durch Gegenwehr selbst in Gefahr bringen sollten.

Beschäftigte bei der Bahn müssen häufiger als in anderen Branchen mitansehen, wie Personen durch Unfall oder Suizid(versuch) ums Leben kommen bzw. schwer verletzt werden. Das betrifft insbesondere Lokführer:innen, aber auch Zugbegleiter:innen oder Verschieber:innen. Sie werden nach einem derartigen Vorfall abgelöst und für 72 Stunden bezahlt vom Dienst freigestellt. Der Anstoß für diese Regelung, die 2020 durch eine Novellierung des Eisenbahngesetzes erfolgte, kam von der AK, der Gewerkschaft vda, Betriebsräten und Betriebsrätinnen. Bahnangestellte sind oft auch verbalen oder körperlichen Angriffen durch Fahrgäste ausgesetzt.

Die Gewalt am Arbeitsplatz nimmt seit Jahren zu. „Vor allem in Gesundheitseinrichtungen und in der Pflege kommt es

vermehrt zu Aggressionen. Von sexuellen Übergriffen sind etwa auch Arbeitnehmerinnen in der Gastronomie besonders betroffen“, so die Arbeits- und Organisationspsychologin Johanna Klösch von der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der AK. Arbeitgeber:innen sind gefordert, vorbeugende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu setzen, und nicht erst dann, wenn es bereits zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz gekommen ist.

„Psychosoziale Notfälle sind außergewöhnlich belastende Situationen, die das Potenzial haben, dass man z. B. eine psychische Störung wie eine posttraumatische Belastungsstörung entwickelt“, erklärt Klösch. Betroffen kann nicht nur die unmittelbar beteiligte Person sein, etwa ein Unfallopfer, sondern auch bei dem Vorfall Anwesende sowie Personen aus dem sozialen Umfeld wie Angehörige oder Kollegen und Kolleginnen.

Oberstes Ziel der Notfallpsychologie ist es, durch rasche Intervention in der Akutphase psychische oder körperliche Folgeschäden zu verhindern. Analog zur Rettungskette bei Unfällen sollten Unternehmen auch eine psychosoziale Notfallkette installieren und Arbeitnehmer:innen zur Betreuung der Betroffenen schulen; ein Angebot dafür gibt es z. B. von der AUVA. Ausgebildete psychosoziale Helfer:innen erkennen typische Reaktionen nach einem traumatischen Ereignis und unterstützen Betroffene, bis ein professioneller Notfallpsychologe bzw. eine professionelle Notfallpsychologin eintrifft. Auch bei psychosozialen Notfällen müsse der Schwerpunkt jedoch auf der Prävention liegen, betont Klösch.

Die Unternehmen sind gefordert, sich auf die unterschiedlichen Notfälle vorzubereiten, sie durch geeignete Präventionsmaßnahmen zu vermeiden und, falls doch etwas passiert, rasch und richtig zu reagieren.

Nach Bahnunfällen werden Lokführer:innen, aber auch Zugbegleiter:innen oder Verschieber:innen abgelöst und für 72 Stunden bezahlt vom Dienst freigestellt.



„Gute Prävention und ein starkes Bewusstsein sind entscheidend!“

Claudia Neumayer-Stickler ist Juristin und leitet das Referat für Gesundheitspolitik im ÖGB. In dieser Funktion führt sie im Interview mit „Gesunde Arbeit“ aus, warum Prävention der Schlüssel für gesunde Arbeitnehmer:innen ist, inwiefern sich Österreich bei der Anerkennung von Berufskrankheiten mehr an Deutschland orientieren sollte und warum die Belastungen von Frauen in der Arbeitswelt noch immer zu wenig Beachtung finden.

Interview: Sabine Karrer | Fotos: Markus Zahradnik

Sie sind seit Jänner 2025 auch die stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrates der AUVA. Was ist Ihnen hier besonders wichtig?

Zunächst bin ich stolz, dass ich als Arbeitnehmer:innen-Vertreterin in den Verwaltungsrat entsendet wurde. Die enorme Bedeutung der AUVA ergibt sich schon daraus, dass sie für den umfassenden Unfallversicherungsschutz von 4,7 Millionen Versicherten zuständig ist. Das umfasst nicht nur die ausgezeichnete medizinische Versorgung und Rehabilitation in den eigenen Einrichtungen der AUVA, sondern beginnt bei der Beratung von Betrieben oder der Prävention für Schüler:innen und Student:innen und reicht über die medizinische Rehabilitation hinaus bis zur beruflichen und sozialen Rehabilitation. Nicht zu vergessen die vierte wichtige Säule: die Geldleistungen für Betroffene. Diesen umfassenden Versicherungsschutz gilt es nicht nur beizubehalten, sondern ihn vielmehr an die moderne Arbeitswelt anzupassen und zu erweitern.

Was wären die Konsequenzen weiterer Beitragsabsenkungen?

Das hätte gravierende Folgen für alle Versicherten, in deren Interesse das umfassende Leistungsangebot ja besteht. Im letzten Jahrzehnt wurde der Unfallversicherungs-

beitrag insgesamt dreimal abgesenkt und liegt nur noch bei 1,1 Prozentpunkten. Im Sinne einer stabilen Finanzierungsgrundlage ist eine Anhebung des Beitrags daher nach wie vor eine ÖGB-Forderung.

Sie betonen die enorme Bedeutung von Prävention. Wie viel Aufholbedarf hat Österreich in diesem Bereich?

Prävention ist über alle Lebensbereiche hinweg einer der maßgeblichsten Bausteine für gesunde Arbeitnehmer:innen. Ich möchte das nicht nur am Geld festmachen, aber es ist Fakt, dass Österreich im OECD-Schnitt dafür weniger ausgibt als andere Länder. Im letzten Finanzausgleich Gesundheit wurden finanzielle Mittel für Prävention und Gesundheitsförderung reserviert, und jetzt wird es wesentlich sein, gute Initiativen zu setzen – von den Jüngsten über die Arbeitnehmer:innen bis ins Alter. Prävention ist ein gesamtgesellschaftliches Thema und muss daher unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Kompetenzen gesamtheitlich gedacht werden. Ein klares, transparentes Bild über die Versorgungslandschaft im Bereich Prävention und Gesundheitsförderung mit einem verstärkten Augenmerk auf Kinder und Jugendliche zu schaffen, wäre sehr wichtig für die nächsten Jahre.



„Prävention ist über alle Lebensbereiche hinweg einer der maßgeblichsten Bausteine für gesunde Arbeitnehmer:innen.“

2024 wurde unter anderem weißer Hautkrebs endlich als Berufskrankheit anerkannt, eine langjährige ÖGB-Forderung.

Genau, am 1. März 2024 wurden mit der Verabschiedung des Berufskrankheiten-Modernisierungs-Gesetzes vier weitere Erkrankungen in die Berufskrankheitenliste aufgenommen. Das war ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, da dadurch auch gute Prävention und ein starkes Bewusstsein für das Bestehen gesundheitlicher Gefährdungen und Belastungsfaktoren erweitert wurden. Oberstes Ziel muss es immer sein, dass es erst gar nicht zu einer Erkrankung oder gesundheitlichen Schädigung kommt.

In Deutschland wurde der weiße Hautkrebs schon viele Jahre früher anerkannt. Warum hat das hierzulande so lange gedauert?

Einer der Gründe ist aus meiner Sicht, dass es in Österreich kein einheitliches Prozedere zur Überarbeitung der Berufskrankheitenliste gibt. In Deutschland ist dafür ein mit Expert:innen besetztes Gremium zuständig, das berufliche und arbeitsbedingte Belastungen regelmäßig evaluiert sowie Erkrankungen und Gesundheitsschädigungen auf arbeits- oder berufsbedingte Ursachen überprüft. In Österreich liegt das allein am Gesetzgeber. Ein vorgelagertes Verfahren durch einen solchen Sachverständigenbeirat – ebenfalls eine ÖGB-Forderung – wäre eine sehr gute Maßnahme. Es fehlt weiterhin eine große Anzahl an Erkrankungen.

Welche sind das?

Zum Beispiel bandscheibenbedingte Erkrankungen durch schweres Heben und Tragen. Dabei betrifft das eine große Anzahl an Beschäftigten in vielen Branchen, gerade auch in Gesundheits- und Pflegeberufen, die sehr häufig von Frauen ausgeübt werden. Das zeigt, dass die Berufskrankheitenliste nach wie vor eher an „männerdominierten Berufen“ ausgerichtet ist und Frauen stark benachteiligt. Dazu kommen die Zunahme psychischer Belastungen am Arbeitsplatz und die gesundheitlichen Folgen sowie die vielfältigen Belastungsfaktoren durch die Klimakrise.



Claudia Neumayer-Stickler: „Die Berufskrankheitenliste ist nach wie vor eher an ‚männerdominierten Berufen‘ ausgerichtet, was Frauen stark benachteiligt.“

Zu den Arbeitnehmerinnen: Wie können wir ihre Situation verbessern?

Indem wir die Arbeitsplätze verstärkt durch den Blick der Frauen auf Gefährdungen und Belastungen beurteilen. Nehmen wir zum Beispiel Arbeitnehmerinnen in der Menopause bzw. den Wechseljahren. Trotz der sehr vielen Betroffenen nehme ich das immer noch als Tabu bzw. als Privatsache wahr, und es besteht wenig Bewusstsein und Wissen, insbesondere auch aufseiten der Arbeitgeber:innen. Der Stärkung der Gendermedizin wird zwar in den letzten Jahren mehr Bedeutung geschenkt, aber auch hier gibt es Aufholbedarf.

Seit Jänner sind Sie auch Vorsitzende im Dachverband der Sozialversicherungsträger. Können Sie den Leser:innen erläutern, warum das wichtig ist und welche

Schwerpunkte Sie setzen wollen?

Der Dachverband sorgt dafür, dass das Handeln der fünf Sozialversicherungsträger mit den Sparten Pensions-, Unfall- und Krankenversicherung koordiniert wird und es in definierten Bereichen einheitliche Richtlinien und Leitlinien gibt. Das ist der Grundstein für eine gute Versorgung für alle Versicherten. Eine nachhaltige Finanzierungsgrundlage zu schaffen, ist sicher eine große Herausforderung angesichts der Bandbreite an Themen und Herausforderungen, etwa Prävention, Gesundheitsförderung und Digitalisierung. Als einzige Frau unter den zehn Mitgliedern der Konferenz des Dachverbandes ist es mir zudem besonders wichtig, auch hier eine starke Stimme für die weiblichen Versicherten zu sein.

Die AUVA – ein Sicherheitsnetz unter Druck

Die Unfallversicherung gibt 4,7 Millionen Arbeitnehmer:innen, freiwilligen Helfer:innen, Schüler:innen, Studierenden und Kindern im verpflichtenden Kindergartenjahr Schutz und rechnet sich für die Wirtschaft. Ein Rückblick belegt: Hier den Sparstift anzusetzen, würde einen Eckpfeiler des Sozialstaats zerstören.



Die AUVA – ein Eckpfeiler des Sozialstaats.

Heute ist die gesetzliche Unfallversicherung ein flächen-deckendes Sicherheitsnetz für die Arbeitswelt, unsere Bildungseinrichtungen und ehrenamtliche Helfer:innen. Trägerin ist seit 1947 die AUVA, die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt. Weil sie (fast) ausschließlich von den Unternehmen finanziert wird, weckt sie besondere Begehrlichkeiten, wenn der Ruf nach „Senkung der Lohnnebenkosten“ laut wird, ab 2000 bekam sie das schon massiv zu spüren.

Nach 2000: Unterfinanzierte AUVA

Von 2004 bis 2023 wurden die Beiträge der Unternehmen von den bisher üblichen 1,4 Prozent der Lohnsumme auf 1,1 Prozent gesenkt. Aktuell beträgt das Budget 1,3 Milliarden Euro. Das klingt viel, ist angesichts der Leistungen der AUVA aber äußerst knapp bemessen. Denn im Verlauf von fast schon 140 Jahren wuchsen der gesetzlichen Unfallversicherung zahlreiche Aufgaben zu, die für die Arbeitnehmer:innen und ihre Familien von großer Bedeutung sind. Es sei hier noch angemerkt, dass die

Finanzierung der Unfallversicherung kein Geschenk der Arbeitgeber:innen ist, vielmehr decken sie damit die Haftpflicht für ihre Beschäftigten ab, die seit 1811 im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch festgelegt ist.

Durch Gewerkschaftsmitbestimmung mehr und bessere Leistungen

Ursprünglich war nur die Belegschaft von Unternehmen mit hohem Unfallrisiko pauschal versichert, der Rechtsanspruch auf persönlichen Schutz wurde erst in der demokratischen Republik in den 1920er-Jahren durchgesetzt. Damals hatten sich die Gewerkschaften als Vertretung der Versicherten bereits starke Mitsprache in der Selbstverwaltung erkämpft. Sie erreichten, dass sich die Leistung nicht mehr auf finanzielle Unterstützung für Unfallopfer oder deren Hinterbliebene beschränkte: Jetzt galt sie auch für Arbeitswege und schloss Berufskrankheiten ein, vor allem aber die Möglichkeit der Heilbehandlung. Das Führen von speziellen medizinischen Einrichtungen und das Fördern von Rehabilitation und Prävention kamen in der Zweiten Republik als Aufgaben dazu, ehrenamtliche Helfer:innen, dann auch Schüler:innen, Studierende und Kinder im verpflichtenden Kindergartenjahr, erhielten Versicherungsschutz.

Bei weiteren Kürzungen: Weniger Leistungen und mehr Ungleichheit

All das rechnet sich für Arbeitnehmer:innen und ihre Familien, aber auch für Unternehmen. So konnte die Unfallrate in kleineren Betrieben mit Unterstützung der AUVA seit 1998 um 25 Prozent gesenkt werden und diese erhalten zudem die Hälfte des Krankengelds refundiert. Pläne, die AUVA weiter auszuhungern oder ihre Leistungen in die Kranken- und Pensionsversicherung zu übernehmen und teilweise zu privatisieren, würden nur eines bewirken: mehr Ungleichheit. Höhere Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer:innen, weniger Chance auf gesunde Arbeit bis zur Pension und eine Mehrbelastung für kleine Betriebe wären drei der absehbaren Folgen.

**Brigitte Pellar, Historikerin,
ehemalige Leiterin des Geschichtsinstituts in der AK**
brigitte.pellar@aon.at

Hilfe, wenn die Hitze ihre Wirkung zeigt

Die steigenden Temperaturen und die immer intensiver werdenden Hitzewellen können zu akuten gesundheitlichen Auswirkungen führen. Neben den präventiven Schutzmaßnahmen gilt es daher, am Arbeitsplatz auch Erste-Hilfe-Maßnahmen für Hitzefälle sicherzustellen.



Hitzebedingte Erkrankungen können am besten verhindert werden, wenn es im Betrieb ein Bewusstsein für die Gefahren von Hitze gibt.

Die gesundheitliche Belastung nimmt mit der steigenden Temperatur zu. Weitere Einflussfaktoren wie schwere körperliche Arbeit und überlange Arbeitszeiten können zu akuten Hitzefällen führen. Kollaps, Sonnenstich und Hitzschlag sollten jedoch generell durch gezielte Präventionsmaßnahmen verhindert werden. Um dennoch für einen Notfall gerüstet zu sein, sollten daher Erste-Hilfe-Maßnahmen für den Fall der Fälle vorgesehen sein.

Schutzmaßnahmen und Notfallmaßnahmen planen

Hitzebedingte Erkrankungen können am besten verhindert werden, wenn es im Betrieb ein Bewusstsein für die Gefahren von Hitze gibt. Es liegt an den Arbeitgeber:innen, Maßnahmen nach dem „TOP-Prinzip“ zu setzen, damit Arbeitnehmer:innen keinen erheblichen Beeinträchtigungen durch Hitze ausgesetzt sind. Bei der Arbeitsplatz-evaluierung und bei der Planung der Ersten

Hilfe sollten Arbeitsmediziner:innen und Sicherheitsfachkräfte von Anfang an einbezogen werden.

Ein Hitzeschutzplan als Basis

Gerade in besonders hitzebelasteten Arbeitsbereichen sollte ein Hitzeschutzplan erstellt werden, der Zuständigkeiten regelt, Hitzeauswirkungen erhebt und Schutz- oder Rettungsmaßnahmen festlegt. Dies hilft, die betrieblichen Gegebenheiten zu berücksichtigen und rasch Maßnahmen zu setzen. Ein wichtiger Punkt ist aber auch die generelle Sensibilisierung der Belegschaft.

Kollaps, Sonnenstich und Hitzschlag erkennen und verhindern!

Bei hitzebedingten Erkrankungen sind die Symptome oftmals unspezifisch, oder es treten mehrere Symptome gleichzeitig auf. Gerade bei körperlicher Arbeit können viele Anzeichen auf eine Überhitzung hindeuten. Daher sollten hitzeexponierte Arbeitneh-

mer:innen mit möglichen Hitzesymptomen vertraut gemacht werden, um sich selbst zu schützen, und auch, um umgehend Erste Hilfe leisten zu können, denn die Folgen von hitzebedingten Notfällen können fatal sein und auch tödlich enden.

Erste Hilfe leisten!

Betriebe müssen dafür sorgen, dass ausreichend Ersthelfer:innen am Arbeitsplatz vorhanden sind. Bei Hitzeerkrankungen werden folgende Vorgehensweisen empfohlen:

- Betroffene:n Arbeitnehmer:in an einen kühleren Ort (Schatten, klimatisierter Raum) bringen
- Arbeitnehmer:in kühlen (kaltes Wasser/Ventilator)
- Äußere Kleidungsschichten entfernen (PSA/schwere Schutzkleidung)
- Eis oder kalte/nasse Handtücher auf Kopf, Hals, Rumpf, Achselhöhlen, Leisten legen

Betroffene Personen sollten niemals allein gelassen werden, denn ein hitzebedingter Notfall kann sich schnell verschlimmern. Rufen Sie im Zweifelsfall die Rettung! Die konkrete Vorgehensweise sowie die betriebliche Rettungskette sollte gemeinsam mit dem:der zuständigen Arbeitsmediziner:in erarbeitet und aktuell gehalten werden. Dieses Wissen muss allen betroffenen Arbeitnehmer:innen in regelmäßigen Schulungen nahegebracht werden.

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

AUVA-Merkblatt „Sommerliche Hitze – Präventionsmaßnahmen“

<https://tinyurl.com/merkblatt225a>

Ein Notfall passiert – und dann? Schock und psychische Erste Hilfe

Arbeitsunfälle verursachen nicht nur körperlichen Schaden, sondern hinterlassen oft auch psychische Spuren. Forschungsdaten (Maargard et al., 2022) zeigen, dass mehr als ein Fünftel der Männer und fast ein Drittel der Frauen mindestens einen Notfall mit potenzieller psychischer Gesundheitsgefährdung erlebt haben. Diese Zahlen verdeutlichen die hohe Relevanz und Dringlichkeit der psychischen Ersten Hilfe.

Trotzdem bleiben die Maßnahmen zur psychischen Akutversorgung oft unzureichend. Während die physische Erste Hilfe in Betrieben gut verankert ist, wird die psychische Erste Hilfe (PEH) oft unterschätzt bzw. sogar ignoriert.

Große Unternehmen wie die ÖBB, zahlreiche städtische Verkehrsbetriebe oder Einsatzkräfte setzen schon seit Ende der 1990er-Jahre erfolgreich auf ein betriebsinternes Laienhelfer:innensystem. Verschiedene Studien – unter anderem eine Evaluierung des Notfallinterventions-teams (NIT) der ÖBB, Mitterer, 2005 – belegen, dass psychische Akutmaßnahmen (Kolleg:innenhilfe) langfristige psychische Folgen verhindern und das subjektiv empfundene Leiden weniger stark wahrgenommen wird. Die Haltung des Unternehmens gegenüber betroffenen Arbeitnehmer:innen spielt eine wesentliche Rolle (vgl. Mitterer, 2005).

Rechtliche Grundlagen und betriebliche Verantwortung

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verpflichtet Arbeitgeber:innen, für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten zu sorgen. Dazu gehört nicht nur der Schutz vor körperlichen, sondern auch vor psychischen Belastungen. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin umfasst daher auch Maßnahmen zur Prävention und Nachsorge psychischer Belastungen nach einem Arbeitsunfall. Psychische Erste Hilfe trägt dazu bei, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und die Unfallverhütung im Betrieb nachhaltig zu verbessern.



Psychische Erste Hilfe nach einem Notfall ist wichtig, damit langfristige psychische Folgen verhindert werden.

Elemente der psychischen Ersten Hilfe bieten eine emotionale Unterstützung in der Akutphase. Vorrangig gewünscht werden von den Befragten ein strukturelles, empathisches Peergespräch und eine respektvolle Haltung seitens der Unternehmensführung. Dies kann die Angst vor den außergewöhnlichen Reaktionen minimieren und ein Gefühl der Kontrolle wiedergeben.

Integration in den Betrieb

Die Implementierung von psychischer Erster Hilfe in den Arbeitsalltag erfordert eine klare Strategie von Gefährdungser-

mittlung und -beurteilung über Interventionen, die an die Gegebenheiten des Betriebs angepasst werden müssen.

Psychische Erste Hilfe ist ein zentraler Baustein des Arbeitnehmer:innenschutzes und der Fürsorgepflicht von Arbeitgeber:innen. Damit wird nicht nur die Resilienz einzelner Arbeitnehmer:innen gestärkt, sondern auch ihre Arbeitsfähigkeit langfristig erhalten sowie eine nachhaltige und gesunde Unternehmenskultur geschaffen.

Elke Mitterer, Notfallpsychologin
office@elkemitterer.at

Auf Notfälle im Betrieb vorbereitet sein

Im beruflichen Alltag kann jede:r von Notfällen, wie z. B. schweren Arbeitsunfällen oder gewalttätigen Übergriffen, betroffen sein. Eine gute Notfallplanung, die auch die psychosoziale Betreuung von Betroffenen einschließt, kann bei der Bewältigung des Erlebten unterstützen.

Notfälle am Arbeitsplatz können beispielsweise schwere Arbeitsunfälle, medizinische Notfälle, Großschadensereignisse oder gewalttätige Übergriffe sein. Nach Lasogga und Gasch (2011, S. 13) sind Notfälle „Ereignisse, die aufgrund ihrer subjektiv erlebten Intensität physisch und/oder psychisch als so beeinträchtigend erlebt werden, dass sie zu negativen Folgen in der physischen und/oder psychischen Gesundheit führen können“.

Umgang mit dem Erlebten

In der Arbeit kann jede:r mit plötzlich auftretenden Notfallsituationen konfrontiert werden und feststellen, dass die bisherigen Bewältigungsstrategien nicht ausreichen, um diese Ereignisse zu verarbeiten. Eine an den Betrieb angepasste Notfallplanung und rasche psychosoziale Unterstützung sind von großer Bedeutung, um Betroffene akut zu unterstützen. Diese Unterstützung hilft bei der Bewältigung des Ereignisses und die Wahrscheinlichkeit negativer gesundheitlicher Folgen wird reduziert.

Zu beachten ist, dass von einem Notfall nicht nur die unmittelbar beteiligte Person (z. B. Verletzte:r oder Opfer von Gewalt) betroffen ist und Unterstützung benötigt, sondern auch der zu diesem Zeitpunkt Anwesende (z. B. beobachtende Kolleg:innen) sowie Personen aus dem sozialen Umfeld der unmittelbar involvierten Person (benachrichtigte Kolleg:innen) (vgl. Hausmann, 2016).

Beratungsangebot der AUVA

Die AUVA unterstützt Betriebe im Rahmen einer Beratung zur Entwicklung eines notfallpsychologischen Betreuungskonzepts. Dieses dient der Vorbereitung auf mög-



Die AUVA berät Betriebe, die ein betriebsinternes Konzept für psychosoziale Betreuung im Notfall entwickeln.

liche Notfälle, um für den Ernstfall gerüstet zu sein. Je besser ein Betrieb und seine Beschäftigten auf unvorhergesehene kritische Ereignisse vorbereitet sind, desto schneller und besser können Maßnahmen, Hilfe und psychosoziale Unterstützung greifen.

Das Konzept umfasst die Kommunikation im Notfall und legt die Betreuung der Betroffenen bis zum Eintreffen psychosozialer Fachkräfte fest. Darüber hinaus wird definiert, wie diese Elemente der Notfallplanung in der Arbeitsplatzevaluierung und Unterweisung Berücksichtigung finden.

Im Rahmen der Beratung zum notfallpsychologischen Betreuungskonzept werden Beschäftigte im Betrieb in psycho-

sozialer Erster Hilfe geschult, diese sollen im Notfall Betroffene in der Akutphase begleiten, bis professionelle Hilfe zur Verfügung steht (vgl. Hausmann, 2016).

Quellen:

- Hausmann, C. (2016). Interventionen der Notfallpsychologie. Wien: Facultas.
- Lasogga, F. & Gasch, B. (2011). Notfallpsychologie: Lehrbuch für die Praxis. 2. Auflage. Berlin: Springer.

Bei Interesse an einer Beratung wenden Sie sich an: notfallpsychologie@auva.at

Arbeitspsychologie, AUVA
<https://auva.at/arbeitspsychologie>

Risiken beim Einsatz von KI in Personalmanagementsystemen

Auf künstlicher Intelligenz basierende Arbeitsmanagementsysteme beziehen und verarbeiten – oft sogar in Echtzeit – Daten über Arbeitnehmer:innen, zu den Aufgaben, die sie erledigen, und zu den (digitalen) Werkzeugen, die sie für ihre Arbeit verwenden. Welche Rolle spielen Betriebsräte bei der Prävention von dabei auftretenden Risiken? Wie können sie Gesundheitsgefährdungen minimieren oder verhindern?

Bei vielen Personalmanagementsystemen werden die erhobenen Daten in ein Modell eingespeist, das auf künstlicher Intelligenz (KI) basiert und (teil)automatisierte Entscheidungen trifft oder Informationen für Entscheidungsträger:innen zu Fragen der Arbeitnehmer:innenführung aufbereitet. Solche leistungsstarken und schwer durchschaubaren Systeme bergen Risiken für Arbeitnehmer:innen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz. Auftretende Risiken sind z. B. verstärkte Überwachung, erhöhte Arbeitsintensität und erhöhtes Arbeitstempo, verminderte Arbeitsplatzkontrolle, unvorhersehbare Arbeitsmuster und ein Mangel an Fairness. Darüber hinaus können Technologien, die zur Überwachung und Bewertung der Leistung eingesetzt werden, den Leistungsdruck erhöhen und sie sind mit einem hohen Stressniveau für Arbeitnehmer:innen verbunden. Die Fairness gegenüber Arbeitnehmer:innen ist besonders bei digitalen Plattformen unter Druck.

Risiken und Nebenwirkungen?

Diese Systeme können einerseits die Stellengestaltung und Aufgabenverteilung verbessern. Nichtsdestotrotz zeigt die Forschung andererseits, dass die Nutzung algorithmischer Personalmanagementsysteme im Widerspruch zur Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) steht und zu unerwünschten Auswirkungen auf den Arbeitnehmer:innenschutz führen kann (z. B. wenn Führungskräfte dieselben Daten verwenden, um die Leistung der Arbeitnehmer:innen zu überwachen). Der Einsatz von algorithmischen Personalmanagementsys-



Der Einsatz von künstlicher Intelligenz bei der Führung und Steuerung von Arbeitnehmer:innen nimmt immer stärker zu.

temen kann – mit Blick auf die Privatsphäre bzw. den Zeitdruck – zu Stress, sozialer Isolation und einer unklaren Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben führen.

Fragen Sie Ihren Betriebsrat und Ihre Gewerkschaft!

Doch wie können Gewerkschaften und Betriebsräte diese undurchsichtigen und dynamischen Technologien im Zaum halten? Das Beispiel eines Contact Centers in Deutschland zeigt:

1. Durch **Anhörungsrechte** bei der Einführung eines KI-Systems, z. B. die vom Unternehmen finanzierte Einschaltung einer bzw. eines Sachverständigen, um den Betriebsrat bei der Bewertung der Konsequenzen zu unterstützen.
2. Durch **Auskunftsrechte**: Arbeitnehmer:innen haben das Recht, über technische Neuerungen und Änderungen in Arbeitsprozessen, die KI-Anwendungen beinhalten, informiert zu werden.

3. Durch **Mitbestimmungsrechte**: Die Beteiligung der Arbeitnehmer:innen trägt dazu bei, Risiken, die sich aus dem Einsatz dieser Systeme ergeben, zu erkennen und abzumildern.

Um die Wirkung der Technologien zu steuern, ist somit die wirksame Beteiligung durch Mitbestimmung der Arbeitnehmer:innen nötig.

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

EU-OSHA-Bericht „Beteiligung von Arbeitnehmer:innen und Betriebsräten: Auswirkungen von KI-gestützten Personalmanagementsystemen auf die Prävention von Risiken“

<https://tinyurl.com/bericht225>

Weitere Publikationen der EU-OSHA zu KI und Personalmanagement

<https://tinyurl.com/pub225>

Information und Unterweisung für den Notfall

Information und Unterweisung sind zwei besonders wichtige Werkzeuge im Arbeitnehmer:innenschutz. Einerseits wird durch sie das Wissen über konkrete Gefahren an die Arbeitnehmer:innen weitergegeben und der Informationsfluss sichergestellt, andererseits bringen sie auch Rechtssicherheit für die Arbeitgeber:innen.

Notfälle sollten im Idealzustand nicht eintreten und Unfälle mit präventiven Maßnahmen verhindert werden. Unfallstatistiken und Medienberichte belegen und zeigen jedoch, dass immer noch viele Unfälle oder Notfälle passieren, bei welchen sich nachträglich herausstellt, dass vieles verhinderbar gewesen wäre. Besonders Naturkatastrophen werden infolge der Klimaerwärmung vermehrt auftreten – hier gilt es, Vorsorge zu treffen. Das Notfallmanagement sollte daher die Information und Unterweisung entsprechend nutzen.

Notfallmaßnahmen erheben und analysieren

Betriebe sind gefordert, sich auf mögliche Notfälle vorzubereiten – egal, ob diese Gefahren von außen auf den Betrieb einwirken oder auf betrieblicher Ebene entstehen. Die Verantwortung, Notfälle zu verhindern, liegt bei den Arbeitgeber:innen, die daher auch geeignete Vorkehrungen für Not- und Rettungsmaßnahmen zu organisieren haben. Unterstützung bekommen sie bei der Evaluierung möglicher Notfälle von Präventivfachkräften (Arbeitsmediziner:in, Sicherheitsfachkraft), Brandschutzbeauftragten, Arbeits- und Organisationspsycholog:innen und anderen geeigneten Personen mit Fachexpertise.

Information durch E-Learning

Gerade neue Arbeitnehmer:innen bekommen beim Eintritt ins Unternehmen eine Vielzahl an Informationen. Beim sogenannten „Onboarding“ sind meist auch die Themen Erste Hilfe oder die Flucht bei Bränden inkludiert. Interne Informationen



Arbeitnehmer:innen müssen in Unterweisungen auf das richtige Verhalten bei Notfällen geschult werden.

werden immer öfter über E-Learning-Tools oder andere Plattformen (Intranet, Apps usw.) an Beschäftigte weitergegeben. Diese Anwendungen bieten auch die Möglichkeit, Notfälle zu thematisieren und auf das richtige Verhalten im Ernstfall einzugehen.

Erste Hilfe und Rettungskette festlegen

Um bei einem Notruf schnell Erste Hilfe sicherzustellen, ist in Betrieben eine ausreichende Anzahl an Ersthelfer:innen auszubilden und deren durchgängige Anwesenheit organisatorisch sicherzustellen. Neben der Ausbildung und der regelmäßigen Auffrischung der Kenntnisse sind auch betriebliche Gegebenheiten zu bewerten und im Bedarfsfall ist eine Rettungskette festzulegen. Hierzu zählen etwa der Kontakt zu Notruforganisationen (Rettung, Feuerwehr), die Zufahrtsmöglichkeiten (beson-

ders relevant bei großen Betriebsanlagen) und die im Betrieb zuständigen Personen, welche es im Notfall zu kontaktieren gilt.

Unterweisung, wenn es um die konkreten Schritte geht

Gerade bei besonders gefährlichen Arbeiten müssen den betroffenen bzw. gefährdeten Arbeitnehmer:innen die Schutz- und Rettungsmaßnahmen für Notfälle direkt und nachweislich nähergebracht werden. Teilweise müssen hierfür auch regelmäßige Schulungen und praktische Übungen durchgeführt werden, bei denen etwa die Bergung von verunfallten Personen simuliert wird. Solche Übungen sorgen dafür, dass im Notfall rasch und richtig geholfen werden kann.

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

Betrieblicher Brandschutz: Wie Brände verhindert werden können

Brände in Betrieben gefährden nicht nur Menschenleben, sondern verursachen auch hohe wirtschaftliche Schäden. Daher sind Arbeitgeber:innen gesetzlich dazu verpflichtet, Maßnahmen zur Brandverhütung zu setzen und für eine sichere Evakuierung ihrer Mitarbeiter:innen im Ernstfall zu sorgen.

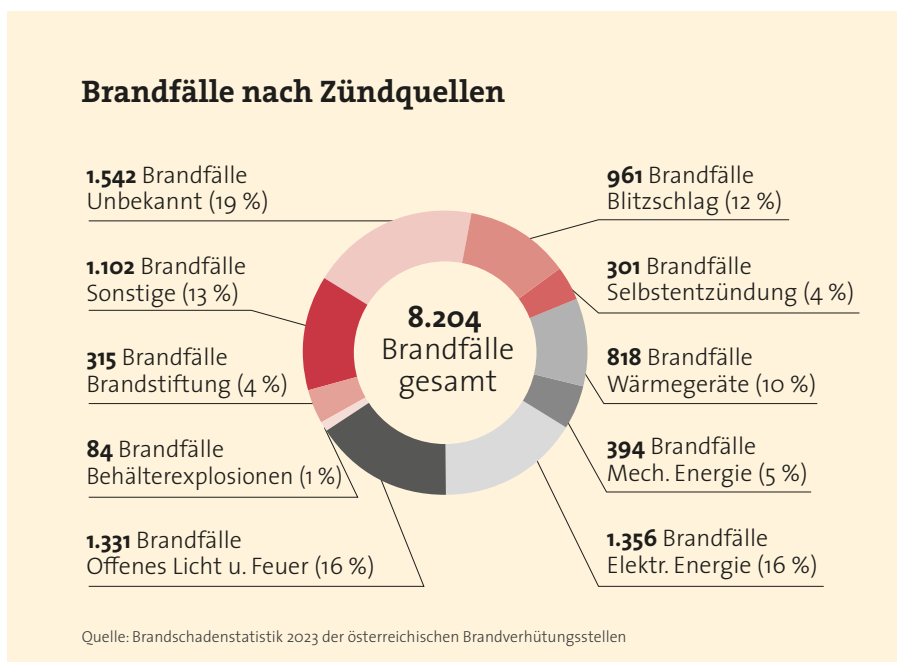
Brandschutz in Zahlen

2023 erreichte die Zahl der Brandtoten in Österreich mit 60 Verstorbenen bei 8.204 Brandfällen den höchsten Wert seit Vorliegen der Aufzeichnungen im Jahr 2008. Bei einem Großteil der Brandfälle bleibt die Brandursache leider unbekannt (19 Prozent). 16 Prozent der Brandfälle können jedoch auf die Zündquellen offenes Licht und Feuer, weitere 16 Prozent auf elektrische Energie zurückgeführt werden. Auch Blitzschlag-Brandfälle (12 Prozent), gefolgt von Brandfällen durch Wärmegeräte (10 Prozent), werden unter anderem in der Brandschadenstatistik der österreichischen Brandverhütungsstellen erfasst.

Hans-Georg Kastner, Trainer für Aus- und Weiterbildung für Brandschutz bei der KfV Sicherheit-Service GmbH, betont: „Brandfälle verursachen nicht nur menschliches Leid, sondern auch erhebliche wirtschaftliche Schäden. Vor allem in Betrieben können die Schadenssummen ins Unermessliche steigen, wenn gewerblich oder industriell genutzte Bauten betroffen sind. Daher ist es besonders wichtig, in den betrieblichen Brandschutz zu investieren. Nur durch umfassende Präventionsmaßnahmen können Brände schon vor ihrer Entstehung verhindert werden.“

Rechtliche Rahmenbedingungen für den betrieblichen Brandschutz

In Österreich regeln verschiedene Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Normen den betrieblichen Brandschutz. Arbeitgeber:innen müssen zum Schutz der Arbeitnehmer:innen sowie der Sach-



2023 erreichte die Zahl der Brandtoten in Österreich mit 60 Verstorbenen bei 8.204 Brandfällen den höchsten Wert seit Vorliegen der Aufzeichnungen im Jahr 2008.

und Vermögenswerte Kenntnis über die Rechtsgrundlagen haben und diese natürlich auch befolgen.

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verpflichtet Arbeitgeber:innen etwa zur Umsetzung von Maßnahmen zur Brandverhütung und Evakuierung. Die Arbeitsstättenverordnung (ASTV) legt fest, welche Brandschutzeinrichtungen und Notausgänge vorhanden sein müssen. Feuerpolizeiliche Vorschriften stellen darüber hinaus zusätzliche regionalspezifische Anforderungen an die Betriebe. Ergänzend legen die OIB-Richtlinien des Österreichischen Instituts für Bautechnik die baulichen Anforderungen für den Brandschutz und die Fluchtwege fest und

die Technischen Richtlinien Vorbeugender Brandschutz (TRVB) regeln den technischen und organisatorischen Brandschutz. Diese Fülle an Gesetzen, Verordnungen, Richtlinien und Normen zeigt: Betrieblicher Brandschutz ist nicht nur ein sehr wichtiges, sondern auch ein komplexes Thema.

Betrieblicher Brandschutz in drei Facetten: Baulich, technisch, organisatorisch

Betrieblicher Brandschutz in Österreich ist ein Zusammenspiel aus baulichen, technischen und organisatorischen Maßnahmen. Der bauliche Brandschutz umfasst beispielsweise die Definition von Brand-

abschnitten, die Verwendung feuerbeständiger Bauprodukte bei der Errichtung von Bauwerken sowie Flucht- und Rettungswege, die klar gekennzeichnet und frei zugänglich sein müssen.

Im Rahmen des technischen Brandschutzes werden Brandschutzanlagen (Brandmeldeanlagen, Wasser- und Schaumlöschanlagen, Rauch- und Wärmeabzugsanlagen, Druck-Belüftungsanlagen oder Gaslöschanlagen) installiert, die dazu beitragen, Brände frühzeitig zu erkennen und zu bekämpfen sowie den gefährlichen Brandrauch zu lenken. Zum technischen Brandschutz zählen aber auch Maßnahmen wie die Installation einer Sicherheitsbeleuchtung sowie die Ausstattung mit Löschhilfen (Feuerlöscher oder Wandhydranten).

Der organisatorische Brandschutz stellt sicher, dass alle Beschäftigten wissen, wie sie sich im Brandfall richtig verhalten müssen. In größeren oder brandgefährdeten Betrieben wird eine Brandschutzbeauftragte bzw. ein Brandschutzbeauftragter ernannt, der eine Brandschutzordnung erstellt, Eigenkontrollen durchführt (in der TRVB 120 geregelt bzw. durch verschiedene ÖNORMEN festgelegt), Mitarbeiter:innenschulungen organisiert, jährliche Evakuierungsübungen plant und durchführt sowie Brandschutzpläne erstellen lässt. Da Brandschutzbeauftragte eine große



Hans-Georg Kastner (im Bild vorne links), Trainer für Aus- und Weiterbildung für Brandschutz bei der KfV Sicherheit-Service GmbH, betont: „Nur durch umfassende Präventionsmaßnahmen können Brände schon vor ihrer Entstehung verhindert werden.“

Verantwortung tragen, benötigen sie eine umfassende Aus- und Weiterbildung für ihre Tätigkeit.

Verantwortlich für den betrieblichen Brandschutz: Arbeitgeber:innen

Brände können oft durch einfache Maßnahmen verhindert werden: Wer also dafür sorgt, dass offenes Feuer und Rauchen in gefährdeten Bereichen vermieden wer-

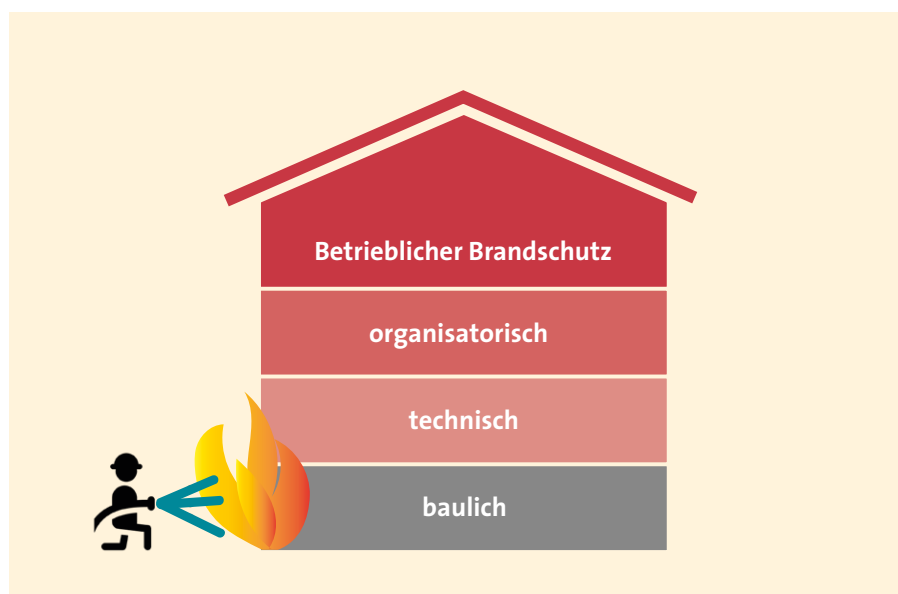
den, dass Fluchtpläne ausreichend und gut sichtbar ausgehängt werden, dass brennbare Materialien vorschriftsgemäß gelagert und Zufahrten für Einsatzfahrzeuge jederzeit freigehalten werden, trägt maßgeblich zu einer sicheren Arbeitsstätte bei.

Die Verantwortung für den betrieblichen Brandschutz liegt bei den Arbeitgeber:innen. Ein gut organisierter betrieblicher Brandschutz, der alle rechtlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt sowie den baulichen, technischen und organisatorischen Brandschutz umfasst, schützt nicht nur Menschenleben, sondern sichert auch den wirtschaftlichen Fortbestand eines Unternehmens.

Weitere Informationen zum Thema betrieblicher Brandschutz sowie Informationen zur Aus- und Weiterbildung im Bereich Brandschutz finden Sie auf der Website www.kfv-brandschutz.at.

KfV Sicherheit-Service GmbH
service@kfv.at

Betrieblicher Brandschutz ist ein Zusammenspiel aus baulichen, technischen und organisatorischen Maßnahmen.



Über Tod und Trauer am Arbeitsplatz

Die Nachricht vom plötzlichen Tod einer Kollegin, ein Unfall im Betrieb mit Todesfolge oder der Suizid eines langjährigen Arbeitskollegen: Der Tod kommt plötzlich, oftmals ohne Vorwarnung. Was bleibt, ist oft Ohnmacht, Ratlosigkeit und vor allem Trauer.



Wenn Trauer keine Privatsache ist
Ein Ratgeber für den Umgang mit Todesfällen am Arbeitsplatz

Es ist wichtig, der Trauer Zeit und Raum zu geben und dass sich die Kolleginnen und Kollegen von der verstorbenen Person verabschieden können.

Auch wenn der Todesfall im privaten Bereich eintrifft, kommt die Trauer in die Arbeit mit. Daher ist es wichtig, sich dem Tod und dem Umgang mit Trauer im betrieblichen Umfeld zu widmen.

Tabuthema Tod: Red ma drüber?

Sagen wir, wie es ist: Die meisten von uns fühlen sich unsicher, wie sie mit einer Person umgehen sollen, die trauert. Sie wissen nicht, was sie sagen oder tun sollen, aus Angst, etwas Falsches zu sagen oder die trauernde Person noch mehr zu belasten. Oftmals ist aber gerade das Arbeitsumfeld gefordert, Betroffene durch den emotionalen Ausnahmezustand zu begleiten. Und Trauer ist höchst individuell. Manche Trauernde werden von sich aus das Gespräch suchen, andere wollen darüber nicht reden, beides ist zu akzeptieren. Dennoch ist Trauer am Arbeitsplatz keine Privatsache.

Fürsorgepflicht gefordert

Wenn plötzlich jemand aus dem direkten Arbeitsumfeld fehlt, kann sich das auch auf die Rollenverteilung innerhalb eines Teams oder einer Abteilung auswirken. Wie jede Veränderung am Arbeitsplatz braucht es auch hier Regeln. Es braucht, wenn man so will, einen Notfallplan. Führungskräfte sind hier nicht

nur organisatorisch, sondern besonders in ihrer Fürsorgepflicht gefordert. Im Idealfall gibt es bereits einen Leitfaden für den Umgang mit dem Tod am Arbeitsplatz oder sogar eine Betriebsvereinbarung dazu.

Der Trauer Platz geben

Meist besteht der Wunsch, die Notwendigkeit oder sogar der Druck, aus Effizienz- oder Produktivitätsgründen rasch zur „Normalität“ zurückzukehren. Dennoch ist es wichtig, dass die Trauer Zeit und Raum hat und sich die Kolleginnen und Kollegen von der verstorbenen Person verabschieden können.

Trauerbox

Die Gewerkschaft vida hat für diesen Fall eine Trauer-Notfallbox zusammengestellt. Die Box beinhaltet einen Bilderrahmen, eine Kerze und ein Kondolenzbuch. Für Letzteres gibt es ein Heftchen mit Ideen und Anregungen. Denn oft kommt es vor, dass sich Kolleg:innen zwar verabschieden wollen, aber die richtigen Worte fehlen. Das Buch ergeht an die Hinterbliebenen und ist auch als Zeichen und Ausdruck der Wertschätzung gedacht.

Im Trauerfall an deiner Seite: Die Trauervertrauensperson

Die Gewerkschaft vida hat sich bereits im Jahr 2016 dem Thema Tod und Trauer am Arbeitsplatz angenommen. Ein wichtiger Teil ist die Ausbildung von Trauervertrauenspersonen. Jedes Jahr startet ein Ausbildungszyklus in drei Modulen für Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Personalvertreter:innen gemeinsam mit der „rundumberatung“ – mit dem Ziel, sich mit dem Thema Tod und Trauer zu befassen. Mittlerweile gibt es rund 60 Kolleg:innen, die die Weiterbildung abgeschlossen haben und sich des Themas in ihrem Betrieb annehmen.

Musterbetriebsvereinbarungen und Ratgeber

Zusätzlich zur Ausbildung gibt es eine Trauer-Musterbetriebsvereinbarung und bereits die zweite Auflage des Ratgebers für den Umgang mit Todesfällen am Arbeitsplatz. Weitere Informationen unter www.tatortarbeitsplatz.at.

Ilse Docekal, Gewerkschaft vida
ilse.docekal@vida.at

Wie steht Österreich mit seinen Arbeitsstoff-Grenzwerten da?

Diese Frage hat die AK Wien bewogen, das Technische Büro Klade mit einer Studie zum Vergleich österreichischer und deutscher Grenzwerte zu beauftragen. Die Studie wurde 2020 erstellt. Nun liegt eine Folgestudie mit Stand März 2025 vor. Hat sich Österreichs Schutzniveau verbessert?

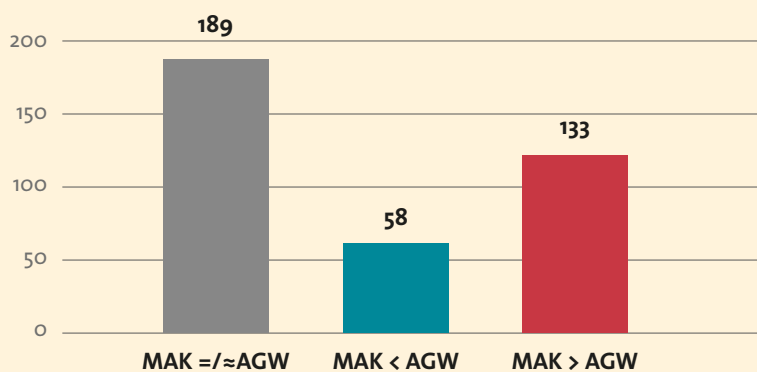
Untersucht wurden die verbindlichen Grenzwerte für Arbeitsstoffe in den beiden Ländern. Die Grenzwerte regeln die Konzentration eines Stoffes in der Luft am Arbeitsplatz. Sie sollen arbeitsbedingte Erkrankungen, wie zum Beispiel Allergien, Atemwegserkrankungen, Krebs oder Schädigung der Fortpflanzungsfähigkeit, verhindern. In der österreichischen Grenzwerteverordnung gibt es die MAK-Werte (Maximale Arbeitsplatzkonzentration) und die TRK-Werte (Technische Richtkonzentration). In Deutschland gelten Arbeitsplatzgrenzwerte (AGW) und für bestimmte krebserzeugende Stoffe die risikobasierten Grenzwerte. Rechtsgrundlage sind die Technischen Regeln für Gefahrstoffe (TRGS 900 und TRGS 910). Die Folgestudie hat wieder rund 1.000 Einträge anhand der internationalen CAS-Nummern verglichen. Abermals wird belegt, dass Österreich gegenüber Deutschland weit hinterherhinkt.

Aus den Ergebnissen

Vergleicht man die Einträge, für die es sowohl einen österreichischen MAK-Wert als auch einen entsprechenden deutschen Arbeitsplatzgrenzwert nach der TRGS 900 gibt, zeigt sich: Seit Juni 2020 wurden in Österreich nur 15 Einträge geändert oder neu eingeführt. In den deutschen TRGS 900 waren es hingegen 71 Arbeitsplatzgrenzwerte. Der aktuelle Stand März 2025:

- 189 österreichische MAK-Werte sind gleich oder fast gleich wie deutsche AGW.
- 58 österreichische MAK-Werte sind niedriger („besser“) als deutsche AGW.

Österreichische MAK-Werte gegenüber deutschen AGW



Quelle: AK Wien

Im Vergleich mit Deutschland hinkt Österreich bei den Grenzwerten weit hinterher.

- 133 österreichische MAK-Werte sind höher („schlechter“) als deutsche AGW.

Interessant ist auch ein Blick auf das Ausmaß der Differenz der Grenzwerte im jeweiligen Vergleichspaar. Aus der Studie lässt sich schließen, dass die Zahl der Grenzwerte, bei denen sich MAK-Werte und Arbeitsplatzgrenzwerte erheblich unterscheiden, seit 2020 in etwa gleich geblieben ist. Es gibt also keine Tendenz, dass Österreich gegenüber Deutschland aufholt.

Modernisierung der veralteten Grenzwerte?

Die Folgestudie zeigt, dass in Österreich noch immer sehr viele veraltete Grenzwerte gelten. Veraltet bedeutet, dass der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer:innen

nicht mehr garantiert ist. Hintergrund: Bis ins Jahr 2001 hat sich Österreich an Deutschland orientiert und die dortigen Werte, die jeweils am aktuellen Stand der Wissenschaft waren, übernommen. Für den aktuellen Stand reicht also ein Blick über die nördliche Grenze. Außerdem hat Österreich in den letzten Jahren Grenzwerte nur dann gesenkt, wenn es aufgrund von EU-Recht absolut unumgänglich war – und auch dann erst in letzter Minute oder gar verspätet. Arbeiterkammern und Gewerkschaften werden genau verfolgen, ob die neue Regierung den Schutz der Arbeitnehmer:innen vor gefährlichen Arbeitsstoffen modernisiert.

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



SALESIANER Miettextilien: Eine saubere Sache

Gesundheitsrelevante Arbeitsstoffe, körperliche Belastungen sowie äußere Einflüsse wie Hitze und Lärm sind Aspekte, die in Wäschereien berücksichtigt werden müssen. Wie man Arbeitsplätze sicher und gesund gestalten kann, zeigt ein Besuch im Headquarter der SALESIANER Gruppe in Wien.

Text: Rosemarie Pexa | Fotos: Markus Zahradnik

Mehr als hundert Jahre sind seit der Eröffnung der kleinen Wäscherei in der Salesianergasse vergangen. Heute verfügt der Familienbetrieb über 32 Standorte in elf Ländern. Kerngeschäft ist die textile Vollversorgung von Gesundheitseinrichtungen, Hotellerie und Gastronomie, Industrie und Gewerbe mit Mietwäsche, dazu kommen Reinraum- und Waschräumtextilien, Werbe- und Schmutzfangmatten. Pro Tag werden in den SALESIANER-Betrieben rund 600 Tonnen Wäsche gereinigt.

Reduktion von Arbeitsunfällen

„Arbeitssicherheit ist eine zentrale Säule unserer Unternehmens-DNA. Wir haben



Johann Kandelsdorfer,
CFO der SALESIANER MIETTEX GmbH

zahlreiche Projekte zur Reduktion von Arbeitsunfällen erfolgreich umgesetzt“, so Johann Kandelsdorfer, CFO der SALESIANER

MIETTEX GmbH. Von 2023 auf 2024 ging die Anzahl der Arbeitsunfälle um 27,5 Prozent zurück. Das liegt unter anderem an der Einführung des Containerführerscheins. Zu Verletzungen durch die mit Wäsche beladenen, in Ausnahmefällen bis zu 120 kg schweren Rollcontainer kann es kommen, wenn man stürzt, eingeklemmt, angefahren oder im Fußbereich überrollt wird. „Der Containerführerschein setzt sich aus einem theoretischen Teil und einer praktischen Übung zusammen, bei der mit einem Container verschiedene Parcours zu bewältigen sind“, erklärt Suzana Kuprešak, geschäftsführende Betriebsleiterin am Standort Wien. Um die inner-



Die Einführung des Containerführerscheins bei SALESIANER MIETTEX führte zu einem deutlichen Rückgang der Arbeitsunfälle und zu mehr Sicherheit für die Arbeiter:innen.



Suzana Kuprešak, geschäftsführende Betriebsleiterin am Standort Wien



Ing. Tamas Keszleri, Sicherheitsfachkraft

betrieblichen Verkehrswege freizuhalten, wurde neben diesen ein „Pannestreifen“ angelegt, auf dem Rollcontainer kurzfristig zum Be- oder Entladen abgestellt werden können.

Schutz vor sicherheitsrelevanten Arbeitsstoffen

Waschmittel können die Haut reizen und Augenverletzungen verursachen. „Die in der SALESIANER Gruppe verwendeten gelisteten Waschmittel enthalten keine umweltgefährlichen Stoffe, sondern werden nach neuesten technischen und biologischen Richtlinien für SALESIANER MIETTEX entwickelt“, betont Sicherheitsfachkraft Ing. Tamas Keszleri von der Abteilung Arbeitssicherheit/HSEQ-Management. Die Zugabe der Waschmittel erfolgt automatisiert in geschlossenen Systemen durch eine Dosieranlage. Ein Kontakt mit Wasch-

mittel ist nur beim Tausch der Saugglanzn möglich, bei dem das Tragen von persönlicher Schutzausrüstung vorgeschrieben ist. Eine Gefahr stellen auch Fremdkörper in Textilien dar. Bei Wäsche aus Hotellerie und Gastronomie sind das vor allem Glascherben, bei Krankenhauswäsche Spritzen und Skalpelle, zusätzlich besteht ein Risiko durch infektiöse Stoffe. Arbeitnehmer:innen, die auf der unreinen Seite mit verschmutzter Wäsche arbeiten, tragen stichhemmende Schutzhandschuhe.

Um den Kontakt mit Arbeitsstoffen, die gesundheitliche Auswirkungen haben können, am Hotel- und Medizinwäsche-Sortierstand zu verringern, wurde am Standort Wien ein Automatisierungsprojekt mit Beteiligung der Beschäftigten durchgeführt. „Die Container werden jetzt mit



Zu den ergonomischen Maßnahmen im Betrieb zählt die Automatisierung des Wäschetransports.



Peter Schüller, Sicherheitsvertrauensperson

einem Containerkipper entladen. Auch die Zuförderung in den Waschstraßen erfolgt automatisch“, beschreibt Kuprešak.

Maschinensicherheit und Umgebungsbedingungen

Beim Betrieb von Wasch- und Trockenmaschinen sind verschiedene Sicherheitsaspekte zu beachten. „Die Maschinen haben elektrisch überwachte Sicherheitstüren. Ist die Tür geöffnet, bleibt die Maschine stehen“, nennt Sicherheitsvertrauensperson Peter Schüller, Instand-

haltungsleiter am Standort Wien, eine wichtige Sicherheitsmaßnahme.

Zur Senkung der Temperatur in den Werkshallen werden ältere Maschinen laufend durch besser isolierte ersetzt. Am Standort Wien sorgt ein Abluftsystem für Kühlung, die Installation eines Wärmetauschers ist geplant. Die Lärmbelastung liegt in allen Hallen unter den gehörsstörenden 80 Dezibel. An den Wäscheschleudern, den lautesten Maschinen, gibt es keine dauerhaften Arbeitsplätze; für Kontrolltätigkeiten steht Gehörschutz zur Verfügung.

Ergonomische Maßnahmen

Manuelle Handhabung der Wäsche, Ziehen und Schieben der Container und langes Stehen belasten den Bewegungs- und Stützapparat. „Moderne Technologien und der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) helfen uns, Arbeitsprozesse sicherer und ergonomischer zu gestalten“, so Romana Steinböck, CCO der SALESIANER MIETTEX



Romana Steinböck,
CCO der SALESIANER MIETTEX GmbH

GmbH. Jörg Weselka, Vorsitzender des SALESIANER-Zentralbetriebsrats, führt konkrete Beispiele an: „Investitionen in Ergonomie wie der vollautomatische Wäsche- und Containertransport sowie unterstützende Robotik stehen im Fokus, um die Mitarbeiter:innen in ihrer täglichen Arbeit körperlich zu entlasten.“ Zu den ergonomischen Maßnahmen zählt auch die Verwendung von Federbodenwägen, damit man sich beim Be- und Entladen nicht bücken muss, und die Ausstattung der Steharbeitsplätze mit Anti-Ermüdungsmatten.



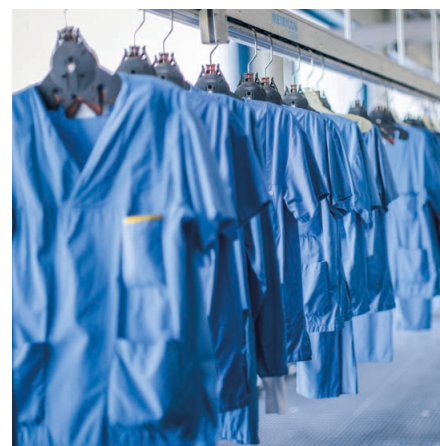
Durch den Einsatz von Federbodenwägen müssen sich die Arbeiter:innen beim Be- und Entladen der Wäsche nicht bücken.

Prävention und Notfallplanung

Schulungen und Unterweisungen tragen wesentlich zur Prävention bei. Es wird besonders auf eine für alle – auch für Arbeitnehmer:innen mit nicht deutscher Muttersprache – verständliche Vermittlung der Inhalte geachtet. Zur Verhinderung von Bränden sind Rauch- und Hitzemelder bzw. in brandgefährdeten Maschinen zusätzlich noch Sprinklersysteme installiert.



Jörg Weselka, Vorsitzender des SALESIANER-Zentralbetriebsrats



Pro Tag werden in den SALESIANER-Betrieben rund 600 Tonnen Wäsche gereinigt.

Einmal im Jahr finden Notfallübungen statt. Wie man sich im Ernstfall richtig verhält, ist in einem Brandschutz- und einem Notfallplan festgehalten.

Gute Zusammenarbeit

Weselka betont die gute Zusammenarbeit aller für den Arbeitnehmer:innen-schutz verantwortlichen Stakeholder – Geschäftsführung, Betriebsräte, Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen. Bei Bedarf greift das Unternehmen auf externe Unterstützung, etwa durch AUVA oder Arbeitsinspektion, zurück.

Buchtipps

Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at



Arbeitnehmer:innenschutz in Frage und Antwort

Alexandra Holzer, Roland Spreitzer
ÖGB-Verlag | 300 Seiten
Erscheint im Mai 2025 | EUR 36,00
ISBN 978-3-99046-705-3

Wer ist für den Arbeitnehmer:innenschutz im Betrieb zuständig? Welche Rechte, Pflichten und Aufgaben kommen den Akteur:innen zu? Was ist eine Arbeitsplatzevaluierung? Welche Arten von persönlicher Schutzausrüstung gibt es? Was, wenn es zu einem Arbeitsunfall kommt? Diese und zahlreiche weitere Fragen zum Arbeitnehmer:innenschutz werden im vorliegenden Ratgeber leicht verständlich, anschaulich und praxisnah beantwortet. Die Aufarbeitung der zentralen Aspekte des Arbeitnehmer:innenschutzes erfolgt thematisch gegliedert im bewährten Frage-Antwort-Format, das eine rasche Orientierung in diesem umfassenden Feld ermöglicht. „Arbeitnehmer:innenschutz in Frage und Antwort“ ist daher als Leitfaden für den täglichen Gebrauch zu verstehen und stellt für Praktiker:innen ein unverzichtbares Nachschlagewerk dar.



Menschenzentrierte Digitalisierung

Corporate Digital Responsibility

Alexander Brink (Hrsg.)
Nomos | 360 Seiten
2024 | EUR 50,40
ISBN 978-3-7560-2342-4

Das Buch bietet eine fundierte und praxisorientierte Perspektive auf die Bedeutung von Corporate Digital Responsibility (CDR) im digitalen Zeitalter. Leser:innen erhalten wertvolle Einblicke, wie Unternehmen den Menschen und das Gemeinwohl in den Mittelpunkt ihrer digitalen Transformation stellen können. Der Band dokumentiert die Ergebnisse der CDR-Konferenz 2023, organisiert von der CDR-Geschäftsstelle des deutschen Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz, und enthält darüber hinaus Beiträge von eingeladenen Autor:innen, die weiterführende Perspektiven einbringen. Er richtet sich an Führungskräfte aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft sowie an Wissenschaftler:innen und Praktiker:innen gleichermaßen.



Kommentar ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Biljana Milanovic, Petra Streithofer
ÖGB-Verlag | 872 Seiten
2025 | EUR 109,00
ISBN 978-3-99046-672-8

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

Buchtipps



Sozialleistungen im Überblick 2025

Lexikon der Ansprüche und Leistungen

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
ÖGB-Verlag | 512 Seiten
2025 | EUR 36,00
ISBN 978-3-99046-727-5

Dieser jährlich aktualisierte Ratgeber bietet allen Interessierten einen einfachen Zugang zu den wichtigsten Informationen über die zentralen Sozialleistungen in Österreich: von der Familienbeihilfe bis zur Alterspension, von der Rechtsgrundlage und Finanzierung der jeweiligen Leistungen bis hin zu Anspruchsvoraussetzungen und praktischen Hinweisen zur Antragstellung. Das Buch zeichnet sich durch eine klare Gliederung und die Kombination von Leistungsbeschreibung und sozialpolitischer Zusatzinformation aus. Die Gliederung orientiert sich an den typischen Lebenssituationen, in denen Sozialleistungen regelmäßig in Anspruch genommen werden: Kinder/Familie, Arbeitslosigkeit, Wohnen, Arbeitsunfall, Ausbildung, Alter, Krankheit/Behinderung, Pflegebedürftigkeit, ergänzende Sozialleistungen.



Virtuelle Arbeitnehmer:innen

Arbeitsrecht, Sozialversicherungs-/ Steuerrecht und betriebliche Mitbestimmung

Hannah Lutz,
Martin Gruber-Risak (Hrsg.)
ÖGB-Verlag | 160 Seiten
2025 | EUR 19,90
ISBN 978-3-99046-739-8

In einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt stehen Belegschaftsvertretungen vor neuen Herausforderungen. Dislozierte Betriebsstrukturen und virtuelle Teams, die über Ländergrenzen hinweg agieren, prägen dabei zunehmend unseren Arbeitsalltag. Mit diesen Entwicklungen gehen komplexe rechtliche Fragestellungen betreffend die in diesem Rahmen tätigen virtuellen Arbeitnehmer:innen einher: Welches Arbeitsrecht gilt für diese? Durch welchen Betriebsrat werden sie vertreten? Und welche Folgen hat die digitale Arbeitsweise im Sozial- und Steuerrecht? Diesen und weiteren Fragen widmet sich dieses praxisorientierte Handbuch. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die betriebliche Mitbestimmung gerichtet, womit das Handbuch ein Hilfsmittel effektiver Interessenvertretung im virtuellen Arbeitsalltag darstellt, mittels dessen die Herausforderungen der neuen Arbeitsrealität gemeistert werden können.



Digitaler Humanismus

Über Digitalisierung und Künstliche Intelligenz

Hannes Werthner
Picus | 160 Seiten
2025 | EUR 24,00
ISBN 978-3-7117-2159-4

Die Informationstechnologie verändert uns, unsere Gesellschaft, unsere Welt, von der individuellen Ebene bis hin zu geopolitischen Machtspielen. Sie beeinflusst auch, wie wir die Welt sehen und über sie denken. Dieser Wandel geschah in einer für die Geschichte der Menschheit extrem kurzen Zeitspanne und mit sehr hoher Geschwindigkeit. Und er dauert an – mit künstlicher Intelligenz als aktuell herausragendem Beispiel. IT hat das Potenzial, zur Lösung der Krisen dieser Welt beizutragen, unsere Welt besser zu machen, gleichzeitig ist sie Teil des Problems (für manche sogar die Ursache). Hannes Werthners Konzept des Digitalen Humanismus versteht sich als Antwort auf diese Situation und will – neben der Analyse der Wechselwirkung von Mensch und Maschine – durch aktive Einflussnahme digitale Technologien gestalten und regeln, sodass sie zum Wohl von Mensch und Natur eingesetzt werden.

Sicheres Arbeiten in der Höhe

Anwendung finden seilunterstützte Arbeitsverfahren oder Positionierungsverfahren unter Zuhilfenahme von Seilen etwa bei Fenster- und Fassadenreinigungsarbeiten sowie bei Instandhaltungsarbeiten an Gebäuden. Besonders bei Arbeiten in der Höhe sind entsprechende Schutzmaßnahmen zu treffen, denn das Risiko eines Absturzes ist – wie die Arbeitsunfallstatistik aufzeigt – groß.

Bei seilunterstützten Arbeitsverfahren – auch bezeichnet als „Höhenarbeit“ – werden unter Anwendung von Seiltechnik an vertikalen, hohen oder stark geneigten Fassaden, Bauten und Strukturen Arbeiten für den Erhalt, Kontrollarbeiten etc. durchgeführt. Bei diesen Arbeitsverfahren sind zwei voneinander unabhängige Seile, ein Arbeits- und ein Sicherungsseil, zu verwenden.

Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Anforderungen

- Für diese Arbeiten sowie für Planung und Aufsicht dürfen nur geeignete Beschäftigte mit einschlägiger Ausbildung und Berufserfahrung herangezogen werden.
- Für Positionierungsverfahren unter Zuhilfenahme von Seilen dürfen nur geeignete Arbeits- und Sicherungssysteme verwendet werden.
- Arbeitssysteme und Sicherungssysteme dürfen nur an ausreichend tragfähigen Anschlagpunkten bzw. Anschlageinrichtungen befestigt werden.
- Bei länger als 30 Minuten dauernden Arbeiten sind Sitzbretter bzw. Arbeitssitze zusätzlich zum Auffanggurt (Arbeitsgurt) zu verwenden. Bei einer Arbeitsdauer von mehr als 4 Stunden ist zusätzlich zum Auffanggurt ein Arbeitssitz mit Lordosenstütze und einer Möglichkeit zur Entlastung der Beine (bspw. Beinschlaufen) zu verwenden.

Arbeitsplatzevaluierung

Die Arbeitsplatzevaluierung muss folgenden Bereiche umfassen:

- Auswahl der Bestandteile von Arbeits- und Sicherheitssystem in Abhängigkeit

von den Gegebenheiten vor Ort und der Arbeitsaufgabe

- Vorkehrungen für die Bergung im Notfall
- Ergonomische Anforderungen und Maßnahmen bei ungünstiger Witterung
- Anzahl und Dauer von Pausen bzw. Tätigkeitswechseln
- Inhalt der arbeitsmedizinischen Betreuung, speziell für seilunterstützte Arbeitsverfahren, Erfordernis von Untersuchungen (Inhalt, Zeitabstände) und allfällige arbeitsmedizinische Maßnahmen

Arbeits- und Sicherungssysteme

Die Teile der Systeme unterliegen speziellen Vorschriften und Normen für das Inverkehrbringen. Die Grundkonfiguration des Tragsystems besteht aus einem Anschlagpunkt (Anschlagkonstruktion), einem Tragseil, erforderlichenfalls einem Kantenschutz, Abseilgerät und Arbeitssitz bzw. Auffanggurt. Das Sicherungssystem besteht aus Anschlagpunkt, Sicherheitsseil, mitlaufendem Auffanggerät und Auffanggurt. Dazu kommen noch die jeweilig erforderlichen Verbindungsmittel wie Bandschlaufen, Karabiner etc.

Wichtig und zu beachten: Arbeitssysteme und Sicherungssysteme dürfen nur auf ausreichend tragfähigen Anschlagpunkten bzw. Anschlageinrichtungen befestigt werden.

Tony Griebler, Arbeitsinspektion Wien
ombudsstelle@arbeitsinspektion.gv.at

Weitere arbeitsschutzrelevante Anwendungsfälle unter
<https://tinyurl.com/ai-faelle>



Für Höhenarbeit gibt es spezielle sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Anforderungen.

Mit innovativen Analyse- und Schulungsinstrumenten ein sicheres Arbeitsumfeld bieten

Die Rohrer Group ist von der Reinigung bis zum Gerüstbau mit 3.800 Arbeitnehmer:innen für die chemische und erdölfördernde Industrie tätig.



Von links: SFK Klaus Miglitsch, Geschäftsführerin und SFK Isabella Rohrer (beide Fa. Rohrer Group) und Marianne Landa (AK-Niederösterreich-Bezirksstellenleiterin Schwechat)

Die Rohrer Group, ein Dienstleistungsunternehmen in der Öl- und chemischen Industrie, setzt höchste Ansprüche an die Sicherheit am Arbeitsplatz. Mit innovativen Ansätzen wie der Last Minute Risk Analysis (LMRA) und unterstützenden Schulungen in Virtual Reality verfolgt das Unternehmen das klare Ziel, ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen und damit keine Arbeitsunfälle zu haben.

Gegründet im Jahr 1975 hat sich die Rohrer Group in den letzten fünf Jahrzehnten als eines der führenden Serviceunterneh-

men für die chemische, petrochemische und erdölverarbeitende Industrie international behauptet. Der Familienbetrieb beschäftigt 3.800 Arbeitnehmer:innen und zählt zu den Top-500-Unternehmen in Österreich. Die Kernkompetenzen der Rohrer Group liegen in den Bereichen industrielle Reinigung, Gerüstbau, Isolierung sowie mechanische Arbeiten.

Arbeitnehmer:innenschutz in Unternehmenspolitik verankert

„Eine klare Unternehmenspolitik ist für uns entscheidend“, betont Geschäftsführerin (GF) und Sicherheitsfachkraft (SFK)

Isabella Rohrer. „Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen stehen an erster Stelle. Dieser Wert ist fest in unserer Unternehmenskultur verankert und lässt keine Diskussion über Prioritäten zu.“ Sicherheit sei ein Grundpfeiler, der über allem stehe, und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter strebten das gemeinsame Ziel an: „Null Unfälle.“

SFK Klaus Miglitsch stellt das praktische Instrument der LMRA-Karte (Last-Minute-Risk-Analyse) vor, die in jede Hemdtasche passt und ständig an die geltenden Sicherheitsvorschriften erinnert. Diese Karte schreibt in wenigen Worten die Handlungen vor, die bei Beginn jeder Tätigkeit bzw. Arbeit oder bei veränderten Bedingungen zu evaluieren sind. Die Fragen auf der Rückseite lassen sich mit „Ja“, „Nein“ oder „Unklar“ beantworten. Lautet die Antwort „Ja“, kann die Arbeit „Sicher“ begonnen werden. Sofern eine Frage mit „Unklar“ beantwortet wird, ist eine Klärung mit der:dem Vorgesetzten erforderlich. Wird eine mit „Nein“ beantwortet, darf nicht ohne Abklärung begonnen werden. Dieses einfache, aber wirkungsvolle Werkzeug hilft, auch kurz vor Arbeitsbeginn Risikofaktoren zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Gerüstbau

Der Gerüstbau stellt eine zentrale Dienstleistung der Rohrer Group dar. Die technische Sicherheitsausrüstung auf Baustellen dient dazu, Gefahren während der Arbeit zu beseitigen. Die Errichtung der Gerüste erfolgt durch speziell geschultes Fachpersonal, das die Sicherheitsstandards strikt



SFK Klaus Miglitsch präsentiert Schulungen in Virtual Reality.

einhält. Dabei wird das STOP-Prinzip angewendet, wobei insbesondere organisatorische und personenbezogene Maßnahmen eine wichtige Rolle spielen. Das STOP-Prinzip im Arbeitnehmer:innenschutz steht für Substitution, Technische Maßnahmen, Organisatorische Maßnahmen und Persönliche Schutzmaßnahmen. Es beschreibt die Reihenfolge zur Minimierung von Risiken am Arbeitsplatz.

Mit eigenen Gerüstmaterialien führt das Unternehmen Schulungen direkt am Firmengelände durch, um spezifische Gefahren unter realen Bedingungen zu thematisieren. Der Einsatz von Virtual Reality eröffnet zudem neue Möglichkeiten der Unterweisung: Durch die Simulation von Gerüstbau-Szenarien können Mitarbeiter:innen Fehler in der Handhabung üben und deren Behebung nachvollziehen. „Es ist erstaunlich, wie realistisch Unfälle dargestellt werden“, bemerkt Miglitsch.

Innovationen in der Reinigung und Inspektion

In den Bereichen Reinigung und Inspektion wendet die Rohrer Group unter anderen Laser- und Hochdruckreinigung an. Mithilfe umfassender Schulungs- und Unterweisungsmaßnahmen ist der sichere Umgang mit diesen Technologien gewährleistet.

Einsatz von Sicherheitsteams

Das Sicherheitsteam der Rohrer Group setzt sich aus einer Vielzahl von Sicherheitsfachkräften sowie Sicherheitsvertrauenspersonen zusammen, die an jedem Standort präsent sind, um schnell auf mögliche Risiken reagieren zu können. Durch präventive Maßnahmen und eine effiziente Reaktion auf Zwischenfälle trägt das Team zur Gewährleistung höchster Sicherheitsstandards bei.



Einsatz von Virtual Reality

24/7-Störungsdienst für Raffinerie Schwechat

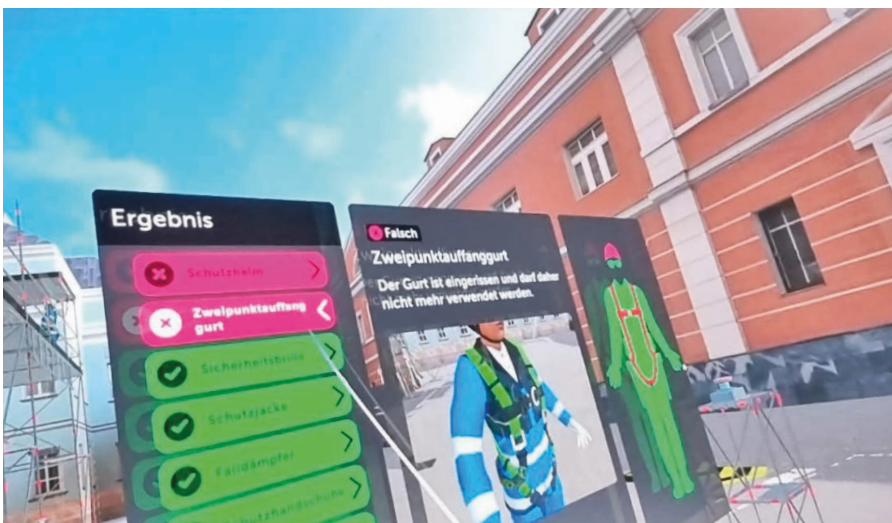
Die Rohrer Group bietet zudem einen 24/7-Störungsdienst für die Raffinerie Schwechat an, bei dem verschiedene Gefahren, einschließlich gesundheitsschädlicher Stoffe, auftreten können. Durch spezielle Schulungen und Sicherheitsvorkehrungen, wie Luftanalysen vor dem Betreten enger Räume, sorgt die Unternehmensgruppe dafür, dass die Mitarbeiter:innen jederzeit gut geschützt sind. Bei potenziellen Gefahren, wie explosionsfähigen Gasgemischen, wird besondere Vorsicht geboten.

Auszeichnungen und Anerkennung

Im Jahr 2016 erhielt die Rohrer Group den „Entrepreneur of The Year“-Award von Ernst & Young für herausragende unternehmerische Leistungen. „Es wird damit bestätigt, dass sich Auszeichnung für unternehmerische Leistungen und Investitionen in Gesundheit, Sicherheit und Motivation der Mitarbeiter:innen ergänzen“, so Geschäftsführerin (GF) und SFK Isabella Rohrer.

Null Unfälle ist und bleibt das Ziel

„Trotz der investierten Anstrengungen kam es auch im Jahr 2024 zu meldepflichtigen Unfällen. Die Rohrer Group arbeitet weiterhin hart daran, das Ziel von null Unfällen zu verwirklichen“, so GF und SFK Isabella Rohrer.



Ansichten der Abbildungen der Virtual-Reality-Schulung

Digitale Unterweisung: Chancen und Risiken

Die Digitalisierung macht auch vor dem Arbeitnehmer:innenschutz nicht halt. Die Möglichkeiten sind umfassend, zumindest in der Theorie. In der Praxis sollen häufig administrative und organisatorische Aufgaben, wie etwa die Unterweisung, an den Computer „ausgelagert“ werden. Aber ist dies rechtlich möglich?

Die Unterweisungspflicht trifft alle Arbeitgeber:innen. Sie müssen alle Beschäftigten umfassend über Gefährdungen informieren und den korrekten Umgang mit diesen vermitteln. Die Unterweisung muss nachweislich erfolgen und in regelmäßigen Abständen wiederholt werden, was durchaus einen gewissen Aufwand bedeutet.

In manchen Betrieben wird sie daher als lästige Pflicht betrachtet und nicht als sinnvolles Instrument. Die Unterweisung schafft jedoch auch Rechtssicherheit für Arbeitgeber:innen. Denn: Werden diese nicht korrekt und nachweislich durchgeführt, kann dies Verwaltungsstrafen, Regressforderungen oder Haftungen nach sich ziehen. Arbeitgeber:innen haben also ein Interesse daran, die Unterweisungspflicht korrekt zu erfüllen.

Eine digitale Abwicklung der Unterweisung bietet Chancen und auch ein gewisses Einsparungspotenzial: Unterweisungen per Videostream oder Online-Dokument – jederzeit und überall – und nicht mehr im Schulungsraum oder am Arbeitsplatz. Die Teilnahme der Arbeitnehmer:innen wird automatisch registriert und somit nachgewiesen. Eventuell auch noch ein Test am Bildschirm, und die „lästige Bürokratie“ kann schnell und günstig abgewickelt werden.

Rechtlicher Rahmen

Grundsätzlich sind digitale Anwendungen bei der Unterweisung erlaubt. Ein ausschließliches Verlagern in die digitale Sphäre ist aus rechtlicher Sicht jedoch nicht möglich. Dagegen spricht etwa die Vorgabe, dass die Unterweisung dem



Die Unterweisung der Arbeitnehmer:innen erfolgt immer häufiger in digitaler Form.

Erfahrungsstand der Arbeitnehmer:innen angepasst sein muss. Lehrlinge sind etwa anders zu unterweisen als langjährige Beschäftigte. Digitale Tools können das kaum leisten. Die Unterweisung hat zudem in einer verständlichen Sprache zu erfolgen und muss auch inhaltlich verständlich sein. Unterwiesene müssen auch unmittelbar Rückfragen zu den Inhalten stellen können, was digitale Anwendungen aktuell überfordert.

Arbeitgeber:innen in der Pflicht

Arbeitgeber:innen müssen zudem prüfen, ob die Unterweisungsinhalte verstanden wurden. Dies kann zwar auch in Form einer elektronischen Abfrage erfolgen. Ausschlaggebend ist jedoch die tatsächliche Befolgung der Unterweisungsinhalte im Alltag. Um dies zu gewährleisten, braucht es Personen, die die Einhaltung in der Realität kontrollieren und gegebenenfalls

eingreifen. Unterweisungen müssen auch zeitnah überarbeitet werden, wenn sich etwas ändert oder die Inhalte nicht in der Realität ankommen. Schließlich muss darauf hingewiesen werden, dass eine Unterweisung auch auf den jeweiligen Arbeitsplatz und Aufgabenbereich ausgerichtet sein muss. Dies macht es in vielen Fällen notwendig, die Unterweisung individualisiert und direkt am Arbeitsplatz durchzuführen. All dies in die digitale Sphäre zu verschieben, scheint aktuell technisch und datenschutzrechtlich kaum möglich.

Digitale Anwendungen dürfen also unterstützend in der Unterweisung eingesetzt werden und können auch nützlich sein. Eine gänzliche Verlagerung in die digitale Sphäre ist aufgrund gesetzlicher Anforderungen aber nicht möglich.

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

Gaslighting am Arbeitsplatz: Manipulation mit System

Vorgesetzte und Kolleg:innen, die Gaslighting betreiben, schüren durch Verdrehung, Leugnung und Fälschung von Tatsachen Selbstzweifel bei ihrer Zielperson. Die Auswirkungen können für Betroffene und Betrieb gleichermaßen fatal sein.

Gaslighting ist eine subtile Form psychischer Manipulation: Dabei verdreht, leugnet oder verfälscht eine Person – der Gaslighter – Informationen und Tatsachen, um Unsicherheit und Irritation zu schüren und andere an der eigenen Realität und Wahrnehmung zweifeln zu lassen. Die Ursachen für Gaslighting am Arbeitsplatz sind vielschichtig: Arbeitsbedingungen wie Konkurrenzdruck, fehlende Transparenz, toxische Betriebskultur sowie zweifelhaft ethische Standards und/oder individuelle Faktoren (z. B. Machtstreben, Kontrollbedürfnis, Unsicherheit, Persönlichkeitsstörungen) sind mögliche Quellen.



Woran kann man Gaslighting erkennen?

Neben dem Leugnen von Ereignissen und Verzerren von Tatsachen verbreiten Gaslighter Falschinformationen über andere – oft hinter deren Rücken (aber auch wenn diese präsent sind). Das Opfer muss sich dann für Handlungen oder Aussagen rechtfertigen, die nie so stattgefunden haben. Ein weiteres Merkmal ist die selektive Weitergabe von Information: Mit dem Ziel, Verwirrung zu stiften bzw. anderen richti-



ge Entscheidungen zu verunmöglichen, werden Informationen zurückgehalten oder falsch dargestellt. Nicht zuletzt versuchen Gaslighter ihre Zielperson zu isolieren, etwa indem diese bei Kolleg:innen bzw. Vorgesetzten schlechtgeredet, vertrauliche Informationen weitergegeben oder Gerüchte, abfällige Bemerkungen und Anspielungen gestreut werden.

Was kann man gegen Gaslighting tun?

Gaslighting ist subtil – dessen Erkennen ist nicht ganz leicht. Zweifel an den eigenen Wahrnehmungen, das Gefühl, sich permanent entschuldigen bzw. rechtfertigen zu müssen, Unsicherheit bei Entscheidungen und Verhaltensweisen, aber auch eine zunehmende Isolation sind Warnzeichen. Mögliche Gegenmaßnahmen sind etwa:

- **Dokumentation:** Notieren Sie Geschehnisse, die Ihnen nicht stimmig vorkommen. Kommunizieren Sie mit Gaslightern möglichst schriftlich und führen Sie Gespräche in Anwesenheit Dritter.
- **Vertrauenspersonen:** Suchen Sie aktiv die Unterstützung von Kolleg:innen, informieren Sie Vorgesetzte und sprechen Sie mit dem Betriebsrat.

- **Grenzen:** Lernen Sie, klare Grenzen zu setzen, und lassen Sie sich nicht auf manipulative Spielchen ein. Falls möglich, halten Sie von Gaslightern Abstand.
- **Unterstützung:** Lassen Sie sich rechtlich beraten, z. B. bei AK oder Gewerkschaften. Coachings oder psychologische Unterstützung sind ebenfalls hilfreich.

Gaslighting stellt eine enorme psychische Belastung für Betroffene dar und sabotiert das Miteinander im Team sowie die Arbeit selbst – mit entsprechend fatalen Folgen. Arbeitgeber:innen und Führungskräfte sind daher gefordert, Gaslighting zu unterbinden und die rote Karte zu zeigen, nicht zuletzt aber auch ein Arbeitsumfeld sicherzustellen, in dem solche perfiden Vorgehensweisen keinen Platz haben.



Gaslighter verdrehen, leugnen oder verfälschen Informationen und Tatsachen, um Unsicherheit und Irritation zu schüren und andere an der eigenen Realität und Wahrnehmung zweifeln zu lassen.

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



Sichere Arbeitsstätten

Der Arbeitsplatz ist ein Ort, an dem Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer viel Zeit verbringen. Eine menschengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten bildet die Grundlage für gesunde Arbeitsplätze, da sie Beanspruchungen vermeidet oder stark verringert. In dieser Broschüre finden Sie die wichtigsten Informationen dazu.

Download unter <https://tinyurl.com/sa125a>



Notfallpsychologisches Betreuungskonzept

Das notfallpsychologische Betreuungskonzept dient der Vorbereitung auf mögliche Notfälle, um für den Ernstfall gerüstet zu sein. Je besser ein Betrieb und seine Beschäftigten auf unvorhergesehene kritische Ereignisse vorbereitet sind, desto konkreter können Präventionsmaßnahmen, Hilfe und psychosoziale Unterstützung wirken.

Download unter <https://tinyurl.com/npbk225>



Brandschutz-Ratgeber

Dieser Ratgeber des Innenministeriums zeigt alle wichtigen Maßnahmen zur Brandverhütung, erklärt den Umgang mit Kleinlöschgeräten und rät, was zu tun ist, wenn es dennoch einmal brennt.

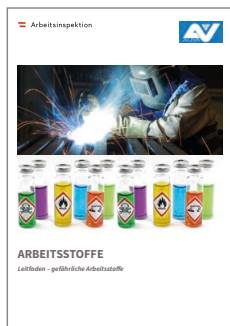
Download unter <https://tinyurl.com/bsr225>



Wenn Trauer keine Privatsache ist

In Österreich sterben jedes Jahr rund 80.000 Menschen, davon 10.000 bis 12.000 im erwerbsfähigen Alter. Tod am Arbeitsplatz ist also kein ungewöhnliches Phänomen – jede größere Firma sieht sich immer wieder mit Todesfällen aufgrund von Unfall, Krankheit oder Suizid konfrontiert. Dennoch existiert selten eine betriebliche Kultur im Umgang mit Trauer. Dieser Ratgeber bietet Unterstützung beim Umgang mit Todesfällen am Arbeitsplatz.

Download unter <https://tinyurl.com/trauer225>



Leitfaden gefährliche Arbeitsstoffe

Der Leitfaden der Arbeitsinspektion bietet die wichtigsten Informationen zur Einstufung und Kennzeichnung sowie zur sicheren Verwendung und Lagerung von Arbeitsstoffen. Er richtet sich an Personen, die mit Arbeitsstoffen umgehen bzw. sich mit den Auswirkungen und möglichen Gefahren bei der Verwendung von Arbeitsstoffen auseinandersetzen.

Download unter <https://tinyurl.com/lga225>

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), Silvia Rosoli (AK Wien), Amela Cetin (AK Wien), Vera Lacina (AK Wien), Dorottya Kicking (ÖGB)

Redaktionsbeirat

Brigitte Ohr-Kapral (AK Burgenland), Maximilian Turini (AK Kärnten), Christian Haberle (AK NÖ), Roland Spreitzer (AK OÖ), Karin Hagenauer (AK Salzburg), Bernd Wimmer (AK Salzburg), Wolfgang Nigitz (AK Steiermark), Julia Bauer-Fabian (AK Tirol), Gabriele Graf (AK Vorarlberg), Silvia Rosoli (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

AUVA-Arbeitspsychologie, Harald Bruckner, Amela Cetin, Ilse Docekal, Stephan Gabler, Michaela Gmeindl, Jürgen Gorbach, Sabine Gößler, Gabriele Graf, Tony Griebler, Alexandra Hahnenkamp, Sabine Karrer, KFV Sicherheit-Service GmbH, Dorottya Kicking, Johanna Klösch, Vera Lacina, Markus Lerchbaum, Elke Mittlerer, Julia Nedjelic-Lischka, Rosemarie Pexa, Markus Schweiger, Roland Spreitzer, Petra Streithofer, Kerstin Tatzber, Max Turrini, Gertraud Walch, Stefanie Wunderl

Bildredaktion/Layout/Grafik

Gerhard Vay

Coverfoto

Markus Zahradnik

Herausgeber:innen

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, und
Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaberin

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22

Telefon: +43 1 501 65-0

E-Mail: akmailbox@akwien.at

<https://www.arbeiterkammer.at/Impressum.html>

Verlag

Verlag des ÖGB GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Verlagsort

Wien

Hersteller:in

Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG

7201 Neudorf, Bickfordstraße 21

Herstellungsort: Neudorf

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

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

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: (01) 662 32 96-0

E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Kostenloses Abo unter

www.gesundearbeit.at/magazin

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

<https://www.arbeiterkammer.at/Impressum.html>
Die im Fachmagazin Gesunde Arbeit namentlich gezeichneten Beiträge entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber:innen. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Alle im Fachmagazin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, auch auszugsweise, bedarf der Zustimmung der Redaktion und ist nur mit Quellenangabe gestattet.

Bereit für Montagsfreude?



Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) der ÖGK unterstützt Ihr Unternehmen auf dem Weg zu mehr Gesundheit und Wohlbefinden – denn wir sind überzeugt: Man kann sich nicht nur auf den Freitag, sondern auch auf den Montag freuen!

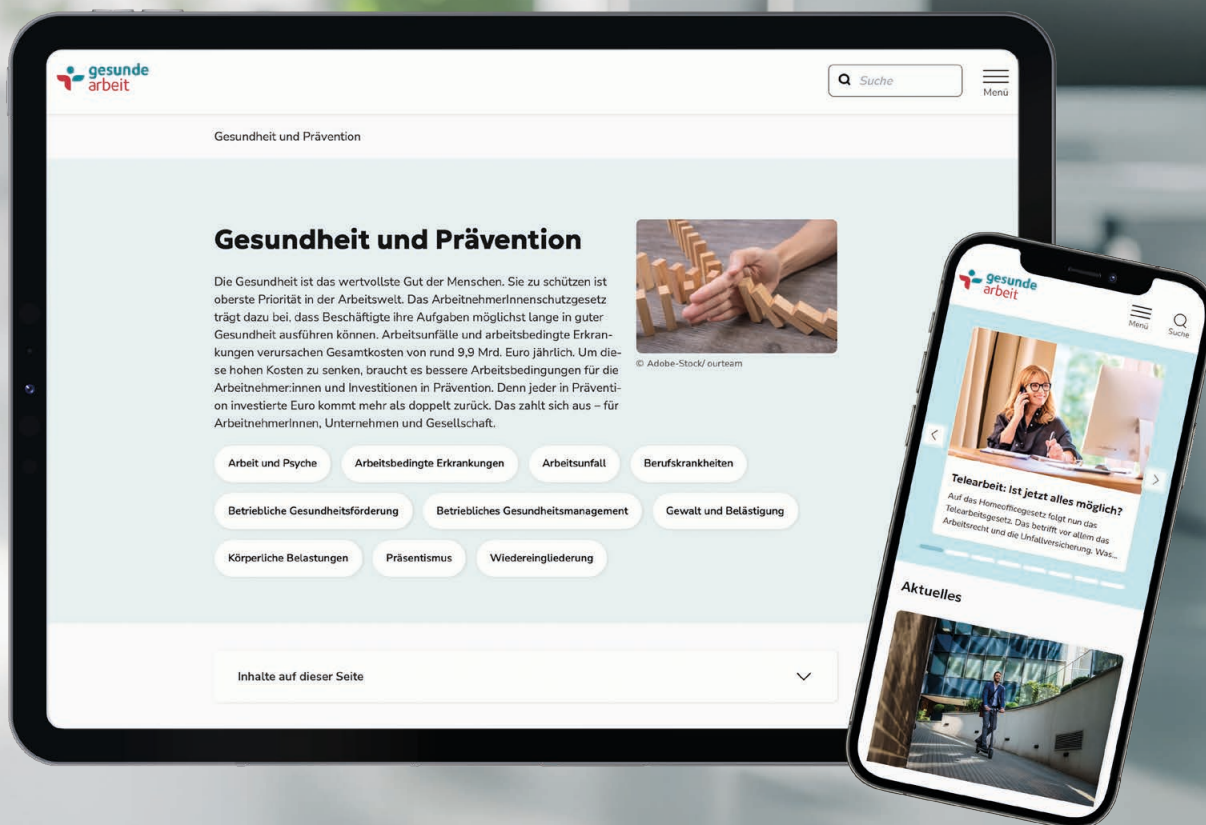
Über 3.000 Betriebe aller Größen und Branchen zählen bereits auf unser Leistungsangebot – vom Projektstart bis zur nachhaltigen Verankerung von BGF.

Sind auch Sie bereit für Montagsfreude?
Jetzt unverbindliches Beratungsgespräch vereinbaren!



Topinformiert mit der neuen Website der Gesunden Arbeit!

- Alle Infos zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt
- Über 120 Schwerpunktthemensseiten
- Umfangreicher Servicebereich



www.gesundearbeit.at

www.gesundearbeit.at