

# Arbeit im Wandel

Zeit für nächste Schritte  
im Arbeitnehmer:innenschutz

## URLAUB GUT GEREGLT

Ihre Rechte,  
die Sie kennen  
sollten  
S. 09

## WENN ES HEISS WIRD

Hitzeschutz:  
Was Ihr Betrieb  
jetzt tun muss  
S. 14

## ERGONOMIE IN DER PRAXIS

Aus Belastungen  
werden Lösungen  
S. 22

## GESUNDE REGELN, GESUNDE ARBEIT

Bürokratieabbau  
als Gefahr für  
Beschäftigte  
S. 31

# VERMEIDE POTENZIELLE GEFAHRENSITUATIONEN, TESTE ZUERST MIT SMARTEN APPLIKATIONEN!



Alles klar?  
**Präventina war da!**

Eine Initiative der AUVA für mehr Gesundheit und Sicherheit  
in der digitalen Arbeitswelt. [#immerfürdichda](#)

**Mehr  
erfahren auf**  
[auva.at/  
digitalisierung](https://auva.at/digitalisierung)

Viele Berufsgruppen setzen sich täglich Risiken aus oder müssen komplexe Tätigkeiten ausführen. Digitale Systeme können dabei helfen, den Arbeitsalltag sicher zu machen.

[auva.at](https://auva.at)



# In dieser Ausgabe ...

04 Editorial, Impressum

## AM PULS

- 05 Gute Noten für Gesunde Arbeit. Inklusion und Technik
- 06 Achtung, Krebsgefahr!
- 07 Mehr Schutz vor Asbest & Co
- 08 AK Tirol fordert: „Beschäftigte von Bürokratie befreien!“
- 09 Ihr gutes Recht auf Erholung



Arbeitnehmer:innen-schutz in der modernen Arbeitswelt – wohin führt der Weg?

# 10



22 Ergonomin Esther Domburg

### IM BLICK: ARBEITSWELT IM WANDEL, HERAUSFORDERUNGEN IN DER PRÄVENTION

- 10 Coverstory: Arbeit im Wandel – auch Schutz für Beschäftigte braucht ein Update
- 14 8 Fakten zum Hitzeschutzplan
- 16 Hauptinterview: „Arbeitsschutz muss sich am Menschen orientieren, nicht umgekehrt.“
- 18 Die digitale Unterweisung
- 20 Die Maschine als Boss
- 21 KI gestalten, Gesundheit schützen
- 22 Ergonom:innen in der Praxis
- 23 Reportage Muhr-Sanierungstechnik: Wo Roboter die Menschen entlasten
- 26 Selbsttest: Wie hitzetauglich ist Ihr Arbeitsplatz?



23 Wasserstrahlroboter bei MST Muhr entlastet Arbeiter.

27 Ratgeber: Arbeiten im Klimawandel

28 Arbeiten unter extremen Bedingungen

29 Stressfaktor Klimakrise

30 AK und ÖGB fordern: Wir brauchen ein Update

31 Bürokratieabbau: Hände weg vom Arbeitnehmer:innenschutz!

32 Altersteilzeit: Das gilt ab 2026



16 Österreichs oberster Arbeitsinspektor Martin Gruber-Risak im Interview.

33 Reform bei Mitversicherung

34 Medientipps



# Liebe Leserinnen und Leser!

Rechtzeitig zum heurigen „Forum Prävention“ mit dem Schwerpunkt „Klima & Gesundheit“ erscheint auch die neue Ausgabe des Magazins *Gesunde Arbeit* – mit vielen aufschlussreichen Artikeln rund um dieses Thema.

Viele freuen sich schon auf den bevorstehenden Urlaub. Deshalb informieren wir Sie auf Seite 9 über alle wichtigen arbeitsrechtlichen Infos, damit Sie die schönste Zeit im Jahr auch in vollen Zügen genießen können. Auf Seite 8 finden Sie den Forderungskatalog der AK Tirol, gerichtet an das Land Tirol und an den Bund, mit dem der überbordenden Bürokratie zum Nachteil der Arbeitnehmer:innen Einhalt geboten werden soll.

Beschäftigte, die sich für die Altersteilzeit interessieren, können auf den Seiten 32 und 33 die neuen Regelungen nachlesen, die ab 2026 gelten. Außerdem konnte sich die AK erfolgreich für unverheiratete Paare mit Kleinkindern einsetzen und eine faire Regelung für die beitragsfreie Mitversicherung erzielen.

Alles Gute wünscht Ihnen

**Erwin Zangerl**  
Präsident der AK Tirol

## 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](mailto:redaktion@gesundearbeit.at)  
Internet: [www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at)

### Redaktionsteam

Ruzica Goranovic (ÖGB-Verlag), Harald Eggenberger (ÖGB-Verlag), Karin Flunger (Lektorat, ÖGB-Verlag), Magdalena Venier (Redigat), Silvia Rosoli (AK Wien), Amela Cetin (AK Wien), Dorottya Kicking (ÖGB), Dinah Djalinos-Glatz (ÖGB)

### Redaktionsbeirat

Brigitte Ohr (AK Burgenland), Maximilian Turrini (AK Kärnten), Markus Schweiger (AK NÖ), Christian Schuckert (AK NÖ), Alexandra Obermeier-Gangl (AK NÖ), Johann Schachinger (AK OÖ), Harald Voglsam (AK OÖ), Karin Hagenauer (AK Salzburg), Stefan Bogner (AK Salzburg), Margit Schuß (AK Steiermark), Julia Bauer-Fabian (AK Tirol), Gertraud Walch (AK Tirol), Gabriele Graf (AK Vorarlberg), Dorottya Kicking (ÖGB), Dinah Djalinos-Glatz (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)

### 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](mailto:akmailbox@akwien.at)  
<https://www.arbeiterkammer.at/Impressum.html>

### Verlag

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

### Verlagsort

Wien

### Herstellerin

Walstead Leykam Druck  
GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21  
Herstellungsort: Neudörfel

**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](mailto:aboservice@oegbverlag.at)

### Kostenloses Abo unter

[www.gesundearbeit.at/magazin](http://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.

# Am Puls

## Gute Noten für Gesunde Arbeit

Im Herbst haben wir Sie um Ihre Meinung zur Gesunden Arbeit gebeten. 325 Leser:innen haben unsere Fragen beantwortet. Im Schulnotensystem bekämen wir von Ihnen im Durchschnitt 1,8 ins Zeugnis geschrieben. Besonders gelobt werden Nützlichkeit, Seriosität, Vielfalt und Verständlichkeit der Themen und Inhalte, gleichzeitig wird der Wunsch nach noch mehr konkreten Handlungshilfen geäußert.

Mehr als jede:r Dritte liest das Heft vollständig durch, jede:r Fünfte legt es im Betrieb auf. Obwohl es uns auch kostenlos zum Herunterladen gibt ([www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at)), bevorzugt die große Mehrheit (79 %) die Printausgabe. Potenzial gibt es noch bei unseren Social-Media-Kanälen Facebook, LinkedIn und YouTube, die erst jede:r Siebente kennt: Dort weisen wir täglich auf Neuerungen hin, erzählen Geschichten aus der Praxis, lassen Sie abstimmen, geben Tipps und liefern Argumente.

Auch abseits der Umfrage freuen wir uns immer über Feedback, Vorschläge, Ideen. Schreiben Sie uns also Ihre Meinung unter [redaktion@gesundearbeit.at](mailto:redaktion@gesundearbeit.at).

**Harald Eggenberger**  
ÖGB-Verlag

Folgen Sie uns auf unseren  
Social-Media-Kanälen:



© Kaspars Grivaldis – AdobeStock.com

Moderne Technologien eröffnen Wege, um Barrieren abzubauen: Sprachsteuerung, Hebehilfen, Exoskelette oder smarte Brillen können Menschen mit Behinderung nicht nur entlasten, sondern auch Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen ermöglichen.



## Inklusion durch Technologie

# Es muss nicht immer Hightech sein

Dabei gilt: So unterschiedlich die Lebensgeschichten der Betroffenen sind, so vielfältig sind auch ihre Bedürfnisse. Nicht jede Person im Rollstuhl kann über Kopf arbeiten, nur weil eine Maschine sie anhebt. Nicht jede Hebehilfe eignet sich für Menschen mit schweren Muskel- oder Skeletterkrankungen gleichermaßen. Nicht alle Menschen mit Hörbeeinträchtigung nutzen Gebärdensprache. Und für Außenstehende ist oft schwer einzuschätzen, welche Unterstützung bei Sehbehinderungen tatsächlich hilfreich ist. Standardlösungen greifen daher meist zu kurz.

Deshalb sollte vor jeder Investition das Gespräch mit den Betroffenen stehen. Sie wissen meist selbst am besten, welche Unterstützung sie im Arbeitsalltag brauchen. Oft sind es auch nicht spektakuläre Hightech-Lösungen, die den größten Unterschied machen. Schon kleine, durchdachte Anpassungen können viel bewirken – und sind häufig einfacher und kostengünstiger umzusetzen, als vermutet. Von inklusiven Maßnahmen profitieren nicht nur Menschen mit Behinderung: Eine vielfältige Belegschaft stärkt das Betriebsklima. Hebehilfen, ergonomische Anpassungen oder alternative Steuerungsmöglichkeiten verbessern die Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen.

Das Chancen Nutzen Büro des ÖGB begleitet Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen auf dem Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt – mit Beratungsangeboten, Workshops und Coaching.

**Patrick Christian Bauer**  
PRO-GE, Abt. Arbeitsgestaltung –  
Technologie – Betriebswirtschaft,  
Fachexperte

Mehr Infos  
zum Chancen  
Nutzen Büro  
finden Sie hier:



Viele Beschäftigte kommen im Arbeitsalltag mit krebserzeugenden Stoffen in Kontakt – oft, ohne es zu wissen oder das Risiko richtig einschätzen zu können. Umso wichtiger ist es, dass Arbeitgeber:innen Schutzmaßnahmen konsequent umsetzen und die Grenzwerte an neueste Erkenntnisse angepasst werden.

# Achtung, Krebsgefahr!

Rosemarie Pexa  
Freie Journalistin

Eine 2025 veröffentlichte Studie der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) zeigt das Ausmaß: Fast die Hälfte aller Beschäftigten in der EU ist vermutlich Krebsrisikofaktoren ausgesetzt. Schätzungen gehen in Österreich von rund 1.800 Todesfällen pro Jahr durch arbeitsbedingte Krebserkrankungen aus. Da zwischen Kontakt mit krebserzeugenden Substanzen und Ausbruch der Krankheit viele Jahre liegen können, wird der Zusammenhang oft gar nicht erkannt.

## Wo das Risiko besonders groß ist

Krebserzeugende Arbeitsstoffe kommen in vielen Branchen vor. Besonders betroffen sind Bau- und Bauberggewerbe, etwa durch Altlasten wie Asbest, lungengängige künstliche Mineralfasern und polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe (PAK) oder durch den allgegenwärtigen Quarzfeinstaub. Auch Dieselabgase etwa in Kfz-Werkstätten stellen ein Risiko dar.

In der Metallverarbeitung sind Beschäftigte vor allem Schweißrauch sowie Chrom(VI)- und Nickelstaub ausgesetzt, in der Holzverarbeitung Holzstaub und Formaldehyd. Arbeitnehmer:innen in der chemischen Industrie arbeiten mit vielen potenziell krebserzeugenden Stoffen, darunter PAK und Benzol. Im Gesundheitsbereich besteht ein Risiko durch Zytostatika und Formaldehyd. Und wer lange im Freien arbeitet, ist durch UV-Strahlung gefährdet.

## Gesetze und Grenzwerte

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG §§ 41 ff.) verpflichtet Arbeitgeber:innen, Gefahren durch Arbeitsstoffe zu ermitteln und zu beurteilen, gefährliche Stoffe möglichst zu ersetzen und geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen. Dazu gehört auch die Einhaltung der Grenzwerte. Für die meisten krebserzeugenden



AK-Broschüre  
„Krebserzeugende Arbeitsstoffe“

Arbeitsstoffe gilt ein TRK-Wert (Technische Richtkonzentration). Dieser richtet sich danach, wie weit die Konzentration eines Stoffes zum Zeitpunkt der Festlegung des Werts technisch gesenkt werden konnte. Die TRK-Werte sind in der Grenzwertverordnung festgelegt. Sie sagen nichts darüber aus, wie gefährlich diese Dosis für die Gesundheit ist, und müssen daher immer möglichst weit unterschritten werden.

Doch: Die meisten TRK-Werte sind veraltet. Die AK fordert daher den Umstieg auf risikobasierte Grenzwerte, die dem aktuellen Stand der Wissenschaft entsprechen und damit eine Novellierung der Grenzwertverordnung.

**AUF DEN PUNKT** Krebserzeugende Arbeitsstoffe kommen in vielen Branchen vor. Um Beschäftigte besser zu schützen, braucht es eine Umstellung von TRK-Werten auf risikobasierte Grenzwerte.

Mit 31.12.2025 ist die „Grenzwerteverordnung 2025“ (GKV 2025) in Kraft getreten. Sie setzt die neuen EU-Richtlinien zu Asbest (2024/869) sowie zu Blei und Diisocyanaten (2023/2668) um.

# Mehr Schutz vor Asbest, Blei & Co

Zwar sind Asbestprodukte am österreichischen Markt seit 1990 verboten, doch Asbestfasern sind immer noch in unzähligen Gebäuden gebunden. Werden sie bei Renovierungs- oder Abbrucharbeiten freigesetzt, können sie schwere Erkrankungen verursachen: Neben der unheilbaren Lungenerkrankung Asbestose gelten sie als Hauptursache für arbeitsbedingten Krebs. Betroffen sind unter anderem Beschäftigte im Bauwesen, in der Instandhaltung, in der Entsorgung oder bei der Brandbekämpfung. Europa-weit haben Gewerkschaften daher die neue Asbest-Richtlinie als wichtigen Fortschritt begrüßt.

## Strengere Grenzwerte für Asbest

Der Grenzwert für Asbestfasern in der Luft wird deutlich gesenkt: Statt einer Technischen Richtkonzentration (TRK) von 100.000 Fasern/m<sup>3</sup> gilt seit Ende 2025 ein TRK-Wert von 10.000 Fasern/m<sup>3</sup>. Ab Dezember 2028 wird er nochmals auf 2.000 Fasern/m<sup>3</sup> reduziert. Gleichzeitig werden die Messmethoden, etwa Elektronenmikroskopie, auf den neuesten Stand gebracht. Die neuen

Grenzwerte bringen eine umstrittene Konsequenz mit sich: 150.000 Arbeitnehmer:innen müssen sich nun verpflichtenden Asbest-Untersuchungen unterziehen. Dabei werden jedes Mal zwei Lungenröntgen mit entsprechender Strahlenbelastung vorgenommen. Fachleute sehen den Nutzen kritisch, weil Schäden durch Asbest im Röntgen meist erst sichtbar werden, wenn die Erkrankung schon vorliegt.

## Neue Schutzmaßnahmen

Nicht nur die Grenzwerte wurden aktualisiert. Neu ist unter anderem:

- eine Vorab-Ermittlung, ob Asbest verbaut ist; erforderlichenfalls durch eine fachkundige Person,
- eine Konkretisierung der Meldung von Asbestbaustellen.
- Abbruch- und Asbestsaniierungsarbeiten dürfen nur mehr ermächtigte Unternehmen durchführen.
- Konkrete Schutzmaßnahmen für eine sichere Arbeitsweise (Staubvermeidung, Einstellen der Arbeiten, Vorrang der Asbest-Entfernung).
- Konkretisierung der Unterweisung.

## Weitere Änderungen für 2026

Auch für andere gefährliche Stoffe gelten künftig strengere Grenzwerte. Der TRK-Wert für Blei und seine Verbindungen wurde auf 0,03 mg Blei/m<sup>3</sup> gesenkt. Ebenfalls reduziert wurden die Blei-Grenzwerte für Blutuntersuchungen. Für Diisocyanate, die etwa in PU-Schäumen vorkommen, wird die Maximale Arbeitsplatzkonzentration (MAK) schrittweise gesenkt: Ab April 2026 gilt ein MAK-Wert von 0,021 mg/m<sup>3</sup> statt bisher 0,035 mg/m<sup>3</sup>, ab 2029 0,012 mg/m<sup>3</sup>. Grundsätzlich gilt bei allen TRK- und MAK-Werten: Sie sind nicht nur einzuhalten, sondern möglichst zu unterschreiten. Neu ist außerdem, dass die GKV 2025 nun auch großteils die keimzellmutagenen – also erbgutverändernden – Arbeitsstoffe erfasst.

Ab 1. Juli gilt auch die neue Flüssiggas-Verordnung 2025. Sie ersetzt die „Flüssiggas-Verordnung 2002“ und enthält einige Paragraphen zum Arbeitnehmer:innenschutz, etwa zur Lagerung von Flüssiggas.

**Petra Streithofer**  
AK Wien,  
Abteilung für  
Arbeitnehmer:innenschutz  
und Gesundheitsberufe



Informationen  
der Arbeitsinspektion  
zu Asbest

# „Beschäftigte von Bürokratie befreien!“

Sie haben die Wahl. Der Bürokratieabbau darf nicht nur für die Wirtschaft gelten, sondern muss auch die Beschäftigten entlasten: Die AK Tirol legt deshalb ein umfassendes Forderungspaket an den Bund und das Land Tirol vor.

**A**uch wenn es für die meisten Regelungen gute Gründe gibt: Oft genug erschweren bürokratische Hürden Arbeitsleben und Alltag. Und oft genug ist es zu viel des Guten. Denn manche gesetzlichen Regelungen und bürokratischen Vorgänge sind einfach überschießend. Sie bremsen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und verstricken sie in langwierige administrative Prozesse, die unnötig komplex und aufwendig erscheinen.

Die Expertinnen und Experten der Arbeiterkammer Tirol haben sich deshalb auf die Suche nach solchen Hemmnissen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemacht.

Rasch hat sich gezeigt, dass es bremsende oder überbordende Regelungen in vielen Bereichen gibt, die die Beschäftigten betreffen: im Arbeitsrecht, im Bildungsbereich und in der Konsumentenpolitik, genauso wie bei Jugendlichen, in Verkehr und Ökologie sowie im Steuer-, Miet- und Wohnrecht.

„Unser Ziel ist es, auf diese bremsenden Regelungen aufmerksam zu machen. Alle Arten von behördlichen Vorgängen und gesetzlichen Regelungen sollen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so einfach und effizient wie möglich gestaltet werden“, sagt dazu AK Präsident Erwin Zangerl, der sich für einen Bürokratieabbau im Sinne der Beschäftigten starkmacht. So wurde ein umfassender Fragenkatalog erarbeitet, der Forderungen an die Bundesregierung sowie die Tiroler Landesregierung formuliert (siehe re.): von Arbeitsrecht über Bildung, Soziales, Steuern bis hin zu Energie & Umwelt. „Die Forderungen liegen auf dem Tisch, nun ist es an den Entscheidungsträger:innen, diese umzusetzen“, so der Tiroler AK Präsident.

AK Präsident Erwin Zangerl: „Die Forderungen liegen auf dem Tisch.“



## AK FORDERUNGSKATALOG zum Bürokratieabbau

### FORDERUNGEN AN DEN BUND (Auszug)

#### ARBEITSRECHT

- Abschaffung des absoluten Unternehmensverbots
- Verbot von Konkurrenzklauseln

#### JUGEND

- Einheitliche gesetzliche Ausbildungspflicht von Lehrlingen
- Befristungen bei Behaltezeit ändern

#### ENERGIE & UMWELT

- JobTicket-Upgrade auf Klimaticket ermöglichen

#### SOZIALRECHT

- Hohen Aufwand bei Antragstellungen senken und Anträge bei SV-Leistungen erleichtern

#### BILDUNG

- Studienbeihilfe auch bei zweitem Studium

#### STEUERRECHT

- Einkommensteuergesetz vereinfachen
- Pendlerkosten steuerrechtlich vereinfachen

### FORDERUNGEN AN DAS LAND TIROL (Auszug)

#### BILDUNG

- Schaffung einer Ansprechstelle für Anträge im Bereich der Arbeitsmarktförderung
- Schluss mit Mehrfachvorlage: Dokumente, die bereits im System sind, dürfen bei Folgeanträgen nicht wieder verlangt werden

#### ENERGIE & UMWELT

- Einrichtung von One-Stop-Shops für Förderungen

#### SOZIALRECHT

- Umfassende Etablierung des „One-Stop-Shop“-Prinzips mit persönlicher Beratung für landes- und bundesbezogene Leistungen
- Angebote des „FRIDA“-Projekts (Anmeldung zu Kinderkrippe, Kindergarten und Hortbetreuung) sollen auch mittels persönlicher Beratung zugänglich sein

Wie viel Urlaub habe ich pro Jahr? Was muss ich tun, wenn ich krank werde oder aus triftigen Gründen nicht rechtzeitig zurück sein kann? Alle, die sich jetzt schon auf ihren Urlaub freuen, finden hier wichtige Infos der AK Arbeitsrechtsexperten.



## Ihr gutes Recht auf Erholung

Urlaub muss immer zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in vereinbart werden, am besten schriftlich. Dabei sind die Erholungsmöglichkeiten des Beschäftigten und die Erfordernisse des Betriebes zu berücksichtigen. Ist er einmal bewilligt, kann er nicht mehr einfach gestrichen werden. Auch Mitarbeiter:innen dürfen von einem einmal vereinbarten Urlaub nur aus wichtigen Gründen zurücktreten. Und: Ihr:re Chef:in kann Sie nicht zwangsweise in den Urlaub schicken.

### Mindestens fünf Wochen

Pro Arbeitsjahr haben Beschäftigte und Lehrlinge Anspruch auf mindestens fünf Wochen bezahlten Urlaub (= 30 Werktage). Bei einer Fünf-Tage-Woche (Montag bis Freitag) entspricht dies 25 Arbeitstagen. Jugendliche unter 18 Jahren müssen auf Verlangen mindestens zwölf Werktage Urlaub zwischen 15. Juni und 15. September bekommen.

Sechs Wochen Urlaub stehen nach 25 Dienstjahren zu – allerdings nur, wenn Arbeitnehmer durchgehend im gleichen Unternehmen beschäftigt waren. Vordienstzeiten

und bestimmte Ausbildungszeiten sind beschränkt anrechenbar. „Das ist in einer sich rasch ändernden Arbeitswelt nur noch selten der Fall“, betont AK Präsident Erwin Zangerl. Deshalb fordert die AK Tirol sechs Wochen Urlaub nach 25 Arbeitsjahren für alle.

### Ab wann steht Urlaub zu?

In den ersten sechs Monaten im Unternehmen wächst der Urlaubsanspruch im Verhältnis zur Zeit, die man dort bereits gearbeitet hat, an. Ab dem Beginn des 7. Monats kann der gesamte Jahresurlaub (fünf Wochen) vereinbart werden. Ab Beginn des 2. Arbeitsjahres entsteht dann der gesamte Jahresurlaub immer gleich zu Beginn des Arbeitsjahres.

### Verjährung

Laut Urlaubsgesetz dürfen Resturlaube aus den Vorjahren nicht einfach wegfallen, sondern müssen dem Urlaubskonto für das laufende Urlaubsjahr gutgeschrieben bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden. Urlaub beginnt erst zu verjähren, wenn man den Anspruch von drei Arbeitsjahren angesammelt hat und der Urlaub für das vierte Jahr

anfällt. Verbraucht wird immer der älteste noch offene Urlaub.

### Urlaubsentgelt

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

### Pünktlich zurück

Sorgen Sie dafür, wieder pünktlich am Arbeitsplatz zu erscheinen. Sonst riskieren Sie, dass Sie Ihre Beschäftigung und Ihre Ansprüche verlieren.

Urlaub kann nur verlängert werden, wenn Sie und Ihr Arbeitgeber das vereinbart haben.

Sollten Sie es aus einem triftigen Grund, etwa wegen technischer Probleme oder Streiks, nicht pünktlich zur Arbeit schaffen, geben Sie Ihrem Arbeitgeber umgehend Bescheid – am besten auch schriftlich!

Mehr auf [www.ak-tirol.com](http://www.ak-tirol.com)

A man with short grey hair and a light beard is sitting on a set of dark grey concrete stairs. He is wearing a green button-down jacket over a dark t-shirt, blue jeans, and black work boots. He is looking upwards and to the right with a thoughtful expression. His hands are clasped in his lap. In the background, there is a blurred view of a modern building with a glass facade and a metal railing, under a blue sky with light clouds.

# Arbeit im Wandel

Auch der Schutz für Beschäftigte  
braucht ein Update

Die Arbeitswelt verändert sich. Digitalisierung und Klimawandel bringen zusätzliche Belastungen – physisch und psychisch. Gleichzeitig bleiben schwere körperliche Arbeit und der Kontakt mit gefährlichen Stoffen ein ernst zu nehmendes Risiko. Damit Beschäftigte wirksam geschützt sind, muss der Arbeitnehmer:innenschutz modernisiert und weiterentwickelt werden.

Text  
**Rosemarie Pexa**  
Freie Journalistin  
Fotos  
**Markus Zahradnik**



Ich bin sehr froh, dass die Regierung unsere Forderung nach einer neuen Hitzeschutzverordnung umgesetzt hat.“

AK-Präsidentin Renate Anderl

**E**in Meilenstein für die rechtliche Absicherung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – so bezeichneten Expert:innen das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) anlässlich seines 30-jährigen Bestehens im Jahr 2025. Zusätzliche Verbesserungen brachte die ASchG-Novelle 2013: Sie schreibt eine Evaluierung psychischer Belastungen sowie entsprechende Schutzmaßnahmen im Betrieb vor.

### Bilanz nach 30 Jahren ASchG

Zum Jubiläum des ASchG beauftragte die AK Wien die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) mit einer Studie, um Bilanz zu ziehen und Zukunftsperspektiven für eine Weiterentwicklung des Arbeitnehmer:innenschutzes zu entwickeln. Mit Inkrafttreten des ASchG wurden Arbeitgeber:innen erstmals ausdrücklich verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten zu sorgen, so die Autor:innen der Studie „Arbeitnehmer:innenschutz in Österreich: Eine Bestandsaufnahme – mit Zukunft“.

In der Praxis zeigt sich jedoch weiterhin Verbesserungsbedarf: Mehr als 18 Prozent der befragten Betriebsratsvorsitzenden sind eher nicht oder gar nicht der Ansicht, dass die Arbeitsaufgaben im Betrieb körperlich und psychisch gesund und sicher gestaltet sind. Dass Beschäftigte ihre Arbeit bis zur Pension gesund und sicher ausüben können, halten sogar 30 Prozent für eher nicht bzw. gar nicht möglich. Auffällig ist: In Unternehmen, bei denen der Betriebsrat (sehr) gut eingebunden ist, fällt die Bewertung deutlich besser aus.

Die FORBA-Studie zeigt klar, in welchen Bereichen dringender Handlungsbedarf besteht. Neben bekannten Gefährdungen treten neue Belastungen, etwa durch Digitalisierung oder Klimawandel, auf. Gleichzeitig macht die demografische Entwicklung eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze immer wichtiger.

### Gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe

Fast die Hälfte aller Beschäftigten in der EU ist am Arbeitsplatz wahrscheinlich mindestens einem Krebsrisikofaktor ausgesetzt – zu diesem Ergebnis kommt



Neue Herausforderungen durch die Digitalisierung, etwa die ständige Erreichbarkeit, verlangen nach neuen Regelungen.

eine 2025 veröffentlichte Erhebung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). Zudem sind die Grenzwerte (TRK-Werte) für krebserzeugende und andere gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe längst veraltet und entsprechen nicht dem Stand der Wissenschaft. AK und ÖGB fordern daher den Umstieg auf risikobasierte Grenzwerte, die den aktuellen Stand der Wissenschaft berücksichtigen (siehe auch S. 6).

### Muskel-Skelett-Erkrankungen

Die Europäische Unternehmenserhebung 2024 über neue und aufkommende Risiken (ESENER 2024) der EU-OSHA zeigt anhand von Daten aus über 41.000 Betrieben, wo Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz liegen. Wie schon 2019 stehen auch 2024 die beiden am häufigsten genannten Risikofaktoren mit Muskel-Skelett-Erkrankungen in Zusammenhang: langes Sitzen, gefolgt von repetitiven Hand- oder Armbewegungen. Eine weitere wesentliche Belastung ist das Heben und Befördern von Personen oder schweren Lasten. Der österreichische Fehlzeitenreport 2025 zeigt, dass vor allem ältere Arbeitnehmer:innen von Muskel-Skelett-Erkrankungen betroffen sind.

Arbeitgeber:innen sind auf Basis der gesetzlich vorgeschriebenen Evaluierung verpflichtet, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie den unterschiedlichen körperlichen und psychischen Voraussetzungen der Beschäftigten entsprechen. Für einen wirksamen und zeitgemäßen Schutz vor übermäßiger Belastung fordern Expert:innen von AK und ÖGB rechtliche Änderungen – insbesondere den Erlass

einer Durchführungsverordnung zur manuellen Handhabung von Lasten sowie verbindliche Grenzwerte für das Bewegen von Lasten, die die gesamte Belastung während der Tagesarbeitszeit berücksichtigen.

### Hitze und Sonnenstrahlung

Der Klimawandel führt zu immer mehr Hitzetagen mit Temperaturen über 30 Grad, gleichzeitig steigt durch mehr Sonnenstunden die UV-Belastung. Auf diese Entwicklung reagiert die am 1. Jänner 2026 in Kraft getretene Hitzeschutzverordnung. Sie verpflichtet Arbeitgeber:innen, bei Arbeiten im Freien Gefahren durch Hitze und UV-Strahlung zu ermitteln und ab einer gefühlten Temperatur von 30 Grad Schutzmaßnahmen zu ergreifen (siehe auch S. 14/15). Angesichts steigender Hitzebelastung in Innenräumen besteht auch hier gesetzlicher Regelungsbedarf.

### Digitalisierung

Ergänzend zu den ESENER-Erhebungen führt die EU-OSHA europaweite „OSH Pulse“-Umfragen durch. Laut OSH Pulse 2025 gab fast die Hälfte der Beschäftigten an, dass digitale Technologien inzwischen das Arbeitstempo bestimmen. Jeweils knapp ein Drittel nennt als Folgen der Digitalisierung isoliertes Arbeiten bzw. eine Zunahme der Arbeitsbelastung. Bereits 2022 wurden in Österreich Arbeitnehmer:innen im Auftrag der AK vom IFES zu den Auswirkungen der Digitalisierung befragt. Als größte Sorgen nannten sie Überwachung, geringere Mitbestimmungsmöglichkeiten sowie ein Verschwimmen von Arbeit und Freizeit.

Zusätzliche Belastungen entstehen durch häufige Arbeitsunterbrechungen – etwa durch die

„Arbeiten bei extremer Hitze ist für Beschäftigte eine enorme Belastung – im Freien ebenso wie in Innenräumen. Ich bin sehr froh, dass die Regierung unsere Forderung nach einer neuen Hitzeschutzverordnung umgesetzt hat und Arbeitnehmer:innen vor Hitze und UV-Strahlung besser schützt. Wichtig ist es nun, den Schutz vor Hitze am Arbeitsplatz auszubauen und abgestufte Schutzmaßnahmen ab 25 °C auch in Innenräumen umzusetzen.“

AK-Präsidentin  
Renate Anderl

Notwendigkeit, sofort auf E-Mails zu reagieren – sowie durch die zunehmende Informationsflut. Die Arbeits- und Organisationspsychologin Mag. Veronika Jakl, die sich mit den psychischen Auswirkungen dieser Entwicklungen befasst, beschreibt die Coronapandemie als Treiber der digitalen Transformation: „Seither nutzen die meisten Unternehmen mehrere digitale Kommunikationskanäle parallel, etwa MS Teams oder Confluence. Oft ist dann unklar, über welchen Kanal welche Informationen kommuniziert werden und wo sie abgespeichert sind.“

Damit beim Einsatz neuer digitaler Technologien die Vorteile, wie Arbeitserleichterung, überwiegen, sollten bereits bei der Einführung Betriebsrat, Arbeits- und Organisationspsycholog:innen und betroffene Arbeitnehmer:innen einbezogen werden. Schulung und Unterweisung müssen den jeweiligen Wissensstand berücksichtigen (siehe auch S. 18/19). Wirken sich Neuerungen auf die Arbeit der Beschäftigten aus, ist eine Arbeitsplatzevaluierung notwendig, die sowohl physische als auch psychische Auswirkungen erfasst.

Auf körperlicher Ebene geht es vor allem darum, die Belastung von Augen und Muskel-Skelett-System möglichst gering zu halten. Arbeitgeber:innen sind gesetzlich verpflichtet, ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze bereitzustellen. Die Bildschirmarbeitsverordnung sieht unter anderem Tätigkeitswechsel, Bildschirmpausen und bei Bedarf das Tragen einer Bildschirmbrille vor.

**48  
Prozent**

der Arbeitnehmer:innen geben an, dass digitale Technologien ihr Arbeitstempo bestimmen. (Quelle: OSH Pulse 2025).

Um Technostress zu vermeiden, braucht es benutzerfreundliche Programme und stabiles Internet, sowohl im Büro als auch mobil. Wichtig sind klare Regeln: Welcher Kommunikationskanal wird für welche Information genutzt? Zu welchen Zeiten müssen die Beschäftigten erreichbar sein? Der IT-Support muss während der gesamten Arbeitszeit verfügbar sein. Und digitale Technologien dürfen keinesfalls zur Überwachung der Arbeitnehmer:innen missbraucht werden.

### Zu wenig Augenmerk auf psychische Belastungen

Laut FORBA-Studie empfinden österreichische Erwerbstätige vor allem Zeitdruck und Arbeitsüberlastung als psychisch belastend. Weitere Faktoren sind der Umgang mit schwierigen Personen, schlechte



## Arbeitnehmer:innenschutz in der digitalen Arbeitswelt darf sich nicht auf Datenschutz beschränken.“

ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian

Kommunikation bzw. Zusammenarbeit, fehlende Entscheidungsfreiheit und mangelnder Einfluss auf Arbeitstempo und -prozess. Mehr als 4 Prozent nennen ausgeübte oder angedrohte körperliche Gewalt als Risikofaktor. Trotz hoher Belastung führen 23 Prozent der Unternehmen keine Evaluierung psychischer Belastungen durch, bei Kleinbetrieben mit bis zu 50 Beschäftigten betrifft das fast die Hälfte.

Besonders stark von arbeitsbedingten psychosozialen Risiken betroffen sind laut OSH Pulse 2025 Arbeitnehmer:innen in Gesundheits- und Sozialberufen. Auch in diesen Branchen dominieren Zeitdruck und Arbeitsüberlastung, dazu kommen schlechte Entlohnung und mangelnde Wertschätzung. Ein Viertel der Beschäftigten berichtet von Gewalt oder verbalen Übergriffen durch Kund:innen, Patient:innen oder Schüler:innen – das sind rund zehn Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt aller Branchen.

### Die Pflichten der Arbeitgeber:innen

Arbeitgeber:innen sind gesetzlich verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu sorgen. Dazu gehört auch der Schutz vor Gewalt und sexueller Belästigung. Betroffene sollten ermutigt werden, Übergriffe zu melden und beispielsweise beim Betriebsrat Unterstützung zu suchen. „Viele Arbeitgeber:innen empfinden die Evaluierung psychischer Belastungen als weniger ‚greifbar‘ und daher schwieriger umzusetzen. Umso wichtiger ist es, Arbeits- und Organisationspsycholog:innen einzubeziehen“, sagt Arbeits- und Organisationspsycholog:innen Veronika Jakl. Diese können Vorbehalte abbauen und praktikable, passgenaue Vorgehensweisen vorschlagen. Ihre Rolle sollte daher im ASchG als Präventivfachkräfte – gleichwertig neben Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner:innen – verankert werden.

„Arbeitnehmer:innenschutz in der digitalen Arbeitswelt darf sich nicht auf Datenschutz beschränken. Technologien wie algorithmisches Management oder KI-gestützte Auswertung von Arbeitsdaten können zwar Effizienz steigern, bergen aber auch das Risiko intransparenter Entscheidungen, von Leistungs- und Verhaltenskontrollen sowie subtilen Drucks. Es geht auch um Transparenz, Mitbestimmung und klare Grenzen für Überwachung – und damit um Würde, Fairness und Machtbalance im Arbeitsverhältnis.“

ÖGB-Präsident  
Wolfgang Katzian

**AUF DEN PUNKT** Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Damit Beschäftigte auch künftig sicher und gesund arbeiten können, ist eine dringende Anpassung und Modernisierung des Arbeitnehmer:innenschutzes erforderlich.

# Die 8 wichtigsten Fragen rund um den Hitzeschutzplan

Die mit 1. Jänner 2026 in Kraft getretene Hitzeschutzverordnung soll Beschäftigte bei Tätigkeiten im Freien besser vor der zunehmenden Hitzeeinwirkung und UV-Strahlung schützen. Zentral dafür ist der Hitzeschutzplan, der die Verordnung in konkrete Maßnahmen gießt und den die Betriebe noch vor dem Sommer erstellen müssen. Klar ist: Ab einer gefühlten Temperatur von 30 °C sind Schutzmaßnahmen bei Arbeiten im Freien umzusetzen. Was Sie zu Inhalt, Erstellung und Umsetzung des betrieblichen Hitzeschutzplans wissen müssen.

## 1. Wann muss der Betrieb den Hitzeschutzplan am Arbeitsplatz umsetzen?

Ab einer gefühlten Temperatur von 30 °C müssen Betriebe Schutzmaßnahmen verpflichtend umsetzen. Die gefühlte Temperatur setzt sich aus mehreren Einflussfaktoren – wie der Lufttemperatur, Luftfeuchtigkeit, Wind und Wärmestrahlung – zusammen. Dies entspricht der Hitzewarnstufe 2 des nationalen Hitzeschutzplans. Ab dieser Warnstufe können gesundheitliche Beeinträchtigungen entstehen. Die gefühlte Temperatur und eine Vorschau für die nächsten Tage können Sie jederzeit auf der Website der Geosphere Austria abrufen:



## 2. Welche Maßnahmen umfasst der Hitzeschutzplan?

Der Hitzeschutzplan umfasst technische, organisatorische sowie persönliche Schutzmaßnahmen. Dazu zählen:



### TECHNISCH

- Arbeitsplatz beschatten (mobile Sonnensegel, Schirme, Zelte)
- Hitze draußen halten (zeitgemäße Dämmung von Innenräumen)
- Kühlen (räumlich kleine Arbeitsplätze wie Fahrerkabinen)



### ORGANISATORISCH

- Arbeitszeiten anpassen/kürzen (Morgenstunden nutzen, Gleitzeit)
- Entwärmungspausen planen (mehr und längere Pausen)
- Tätigkeiten anpassen (schwere körperliche Tätigkeiten beschränken)
- Erste Hilfe bei Hitzeerkrankungen organisieren (Maßnahmen, Rettungskette)



### PERSÖNLICH

- Schutzausrüstung verwenden (UV-Schutzbrille, Bekleidung, Sonnencreme usw.)
- Ausreichend trinken und Pausen zur Erholung machen (vor allem bei schweren körperlichen Arbeiten)
- Gesundheit beachten (vorbelastete oder besonders schutzbedürftige Personen)



Infoblatt mit anschaulichen Beispielen für Hitze- und UV-Schutzmaßnahmen auf Baustellen

Aktuelle UV-Strahlungsprognose für Österreich:



## 3. Wie geht man bei der Erstellung vor?

Im ersten Schritt werden alle Tätigkeiten, bei denen Beschäftigte Hitze ausgesetzt sind, erfasst. Arbeitsmediziner:innen beurteilen diese und leiten geeignete Schutzmaßnahmen ab. Die Rangfolge der Maßnahmen folgt dem bewährten STOP-Prinzip. Da viele Arbeiten nicht ins Innere von Räumen verlegt werden können („Substitution“ = S), sind vor allem technische (T), organisatorische (O) und persönliche Schutzmaßnahmen (P) zu setzen (siehe Grafik unten).



#### 4. Nach welcher Rangordnung sind Schutzmaßnahmen zu setzen?

Das ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG) sieht in der Gefahrenverhütung vor, dass kollektive Vorrang vor individuellen Schutzmaßnahmen haben. Maßnahmen auf persönlicher Ebene sind erst dann zu ergreifen, wenn andere Mittel unzureichend schützen oder nicht umsetzbar sind.

#### 5. Wann sind UV-Schutzmaßnahmen zu setzen?

**Orientierung schafft die WHO-Empfehlung, die beschreibt, welche Maßnahmen ab UV-Index 3 bis 5 zu setzen sind. Die Bewertung kann über die Schattenregel – der Schatten ist nicht größer als der eigene Körper –, den UV-Index ([www.uv-index.at](http://www.uv-index.at)) oder die Vorhersage der GeoSphere Austria erfolgen. Grundsätzlich kann man in Österreich von April bis September zwischen 11.00 und 15.00 Uhr MESZ von einem UV-Index von 5 oder mehr ausgehen. Außerhalb der warmen Jahreszeit kann die Höhenlage Schutzmaßnahmen vor UV-Strahlung erfordern.**

#### 6. Welche UV-Schutzmaßnahmen sind umzusetzen?

Am effektivsten sind Beschattungen. Sie schützen Beschäftigte kollektiv vor UV-Strahlung. Arbeitsorganisatorische Maßnahmen können die Expositionszeiten reduzieren, etwa indem man Tagesrandzeiten oder Jobrotation zwischen unterschiedlichen Tätigkeiten einsetzt. Für die meisten Tätigkeiten bietet sich Bekleidung mit ausreichendem UV-Schutz sowie persönliche Schutzausrüstung an. Dafür sollten T-Shirts bis zur Mitte des Oberarms und Hosen bis zum Knie reichen. Zur persönlichen Schutzausrüstung zählen UV-Schutzbrillen, Kopfbedeckungen mit Nackenschutz und Sonnenschutzcreme.

#### 7. Was, wenn trotz Hitze keine Schutzmaßnahmen ergriffen werden?

Sollten trotz Hitzewarnstufe 2 im Betrieb keine Maßnahmen ergriffen werden, kann im Ernstfall die Arbeitsinspektion eingeschaltet werden. Die erste Anlaufstelle für Beschäftigte im Betrieb sind Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsräte.

**Arbeitsmediziner:innen und Sicherheitsfachkräfte stehen für fachliche sowie inhaltliche Auskünfte zum Hitzeschutzplan an der Seite von Arbeitnehmer:innen. Der Hitzeschutzplan muss in Arbeitsstätten und an auswärtigen Arbeitsstellen wie Baustellen für die Belegschaft in elektronischer oder gedruckter Form einsehbar sein, um die Umsetzung der Schutzmaßnahmen kontrollieren zu können. Auf der Website der Arbeitsinspektion finden Sie Kontaktdaten sowie hilfreiche FAQs rund um das Thema:**

Informationsseite der Arbeitsinspektion zu Arbeiten bei Hitze im Freien:



#### 8. Müssen die Inhalte des Hitzeschutzplans unterwiesen werden?

Ja, Beschäftigte sind in Hitze- und UV-Strahlungsgefahren zu unterweisen. Betriebe haben Arbeitnehmer:innen auch über gesundheitliche Beeinträchtigungen, ihre Schutzmaßnahmen und die Möglichkeit einer freiwilligen Untersuchung zur Hautkrebserkennung sowie Prävention zu informieren. Ziel ist, dass Beschäftigte hitzebedingte Gesundheitsbeeinträchtigungen erkennen und im Notfall entsprechende Maßnahmen ergreifen können.



##### ZUR PERSON

Harald Bruckner, AK Wien, Abteilung für Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheitsberufe

[harald.bruckner@akwien.at](mailto:harald.bruckner@akwien.at)



# „Arbeitsschutz muss sich am Menschen orientieren, nicht umgekehrt“

Seit Oktober 2025 leitet der Arbeitsrechtsexperte Martin Gruber-Risak die Sektion VIII Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat im Sozialministerium. Im Interview spricht er über neue Risiken in der Arbeitswelt und darüber, wie Regeln, Vollzug und Prävention zusammenwirken müssen – und warum gesunde und sichere Arbeit weit über Unfallverhütung hinausgeht.

Vor seiner Ernennung zum Sektionschef lehrte Martin Gruber-Risak u. a. an der Universität Wien.

## Wie beschreiben Sie den Auftrag der Sektion VIII?

Einerseits gestalten wir das Arbeitsrecht für die Privatwirtschaft, andererseits sind wir für den Vollzug des Arbeitnehmer:innenschutzes zuständig. Als Zentral-Arbeitsinspektorat leiten wir rund 300 Arbeitsinspektor:innen in ganz Österreich. Wir machen also die Regeln und sorgen dafür, dass sie wirksam werden. Im Bereich der Sicherheit bei der Arbeit und des Gesundheitsschutzes gehen wir einerseits Beschwerden nach und greifen andererseits aktiv ein, um die Qualität von Arbeit insgesamt zu verbessern.

## Was ist dabei Ihre Rolle und wie bringen Sie hier Ihre Expertise ein?

Ich komme aus der Wissenschaft, was für diese Funktion eher untypisch ist, und der Wechsel in

den „Maschinenraum des Arbeitsrechts“ war für mich sehr lohnend. Alleine in der Zentralstelle arbeiten rund 100 Personen ausschließlich an Arbeitsrecht und Arbeitnehmer:innenschutz. Meine Aufgabe ist es, das große Ganze im Blick zu behalten, Perspektiven zusammenzuführen und Prozesse zu strukturieren. Wichtig ist mir eine lösungsorientierte, professionelle Arbeitskultur – und die habe ich hier vorgefunden.

## Wie blicken Sie auf Ihr erstes halbes Jahr zurück und welche Schwerpunkte setzen Sie?

Wir arbeiten in einer Regierungskonstellation, die stark von Kompromissen geprägt ist. Auch im Arbeitsrecht geht es immer um Interessenausgleich. Das braucht Zeit, und Kompromisse machen selten alle Beteiligten glücklich. Derzeit haben wir mehrere Gesetzespakete

am Tisch, etwa zur Modernisierung des Arbeitnehmer:innenschutzes und zur Entbürokratisierung. Gleichzeitig reagieren wir mit einer Hitzeschutzverordnung auf zunehmende Belastungen aufgrund von Hitze und UV-Strahlung. Dazu kommen thematische Schwerpunkte, die wir jährlich gemeinsam mit den Arbeitsinspektor:innen im Feld entwickeln. Aktuell liegen sie bei Green Jobs, bei Hausbetreuung und Reinigung sowie bei Arbeitszeiten und Arbeitsruhe.

## Was muss sich ändern, damit Schutz vor Hitze und anderen Klimarisiken wirksam wird?

Es braucht klare Vorgaben. Mit der Hitzeschutzverordnung wurden solche geschaffen – sie legt österreichweit einheitliche Spielregeln fest, was bei Hitze oder starker UV-Strahlung zu tun ist. Damit werden bestehende Pflichten

Interview  
**Sabine Karrer**  
Freie Journalistin  
Fotos  
**Markus Zahradnik**



konkretisiert, der Vollzug erleichtert und faire Wettbewerbsbedingungen geschaffen. Gleichzeitig entstehen neue Tätigkeitsbereiche, auf die wir reagieren müssen: Bei der Montage von Photovoltaikanlagen etwa besteht Absturzgefahr und beim Umbau alter Gebäude können gesundheitsgefährdende Stoffe wie Asbest freigesetzt werden.

### **Welche Entwicklungen verändern die Arbeitswelt am stärksten und was bedeutet das für sicheres und gesundes Arbeiten?**

Digitalisierung und KI verändern Arbeitsprozesse. Tätigkeiten werden kleinteiliger, stärker getaktet und algorithmisch gesteuert – oft mit Rechtfertigungsdruck bei Abweichungen. Das erhöht die Effizienz, reduziert aber Handlungsspielräume. Menschen wollen gestalten und Selbstwirksamkeit erleben. Der Verlust an Autonomie kann psychisch belasten. Der Arbeitnehmer:innenschutz muss solche Belastungen erkennen, auch wenn sie weniger sichtbar sind als ein fehlender Feuerlöscher oder eine ungesicherte Kante. KI ist dabei ambivalent: Sie kann unterstützen, aber auch zur Überwachung eingesetzt werden. Entscheidend ist, dass am Ende ein Mensch verantwortlich bleibt und die Entscheidungen trifft.

### **Inwieweit werden psychische Belastungen unterschätzt?**

Schon Schlafstörungen durch Entgrenzung, ständige Erreichbarkeit oder Zeitdruck sind reale Gesundheitsrisiken. Deshalb diskutieren wir auf europäischer Ebene auch das Recht auf Nichterreichbarkeit im Sinne einer effektiven Sicherung ungestörter Ruhezeiten. Echte Erholung braucht echte Freiräume. Das betrifft auch Fragen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten.

### **Welche Hebel sorgen dafür, dass Prävention nicht nur „am Papier“ passiert?**

Es braucht Bewusstsein, klare Strukturen und eine entsprechende Führungskultur. Evaluierung psychischer Belastungen ist gesetzlich vorgesehen, muss aber auch ernst genommen werden. Dazu gehört auch, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz nicht zu tolerieren, weder physisch noch verbal. Internationale Standards wie das ILO-Übereinkommen 190 geben hier wichtige Impulse. Entscheidend ist eine Kultur, die Übergriffe nicht relativiert und Belastungen nicht individualisiert. Wenn jemand sagt: „Ich halte das nicht mehr aus“, ist das kein persönliches Versagen, sondern Hinweis auf strukturelle Probleme.

### **Warum spielt die EU beim Arbeitnehmer:innenschutz eine so wichtige Rolle?**

Viele Entwicklungen sind europäisch geprägt, etwa Plattformarbeit oder KI. Digitale Geschäftsmodelle kennen keine Staatsgrenzen. Deshalb brauchen wir gemeinsame Mindeststandards, damit Wettbewerb nicht auf Kosten von Sicherheit und Gesundheit stattfindet. Dieser Prozess ist komplex und langwierig, weil wirtschaftliche Entwicklungen und Traditionen in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich sind. Aber wenn am Ende ein gemeinsames Niveau erreicht wird, profitieren alle.

### **Was ist Ihnen persönlich besonders wichtig?**

Unser Leitbild ist klar: Der Mensch steht im Mittelpunkt. Beim Arbeitnehmer:innenschutz geht

es darum, Arbeitsplätze an die Bedürfnisse von Beschäftigten anzupassen, etwa durch ergonomische Gestaltung oder eine Arbeitsorganisation, die möglichst dem menschlichen Rhythmus entspricht. Beschäftigte sollen am Ende des Tages gesund nach Hause kommen. Zudem ist Arbeit auch ein sozialer Raum, ein Ort der Begegnung und Sinnstiftung. Menschen arbeiten, weil sie etwas bewirken wollen. Arbeitsplätze sollen Sicherheit bieten und zugleich Entwicklung ermöglichen. Arbeit darf nicht ausbeuten, sondern soll befähigen.



**Menschen arbeiten, weil sie etwas bewirken wollen. Arbeitsplätze sollen Sicherheit bieten und zugleich Entwicklung ermöglichen. Arbeit darf nicht ausbeuten, sondern soll befähigen.“**

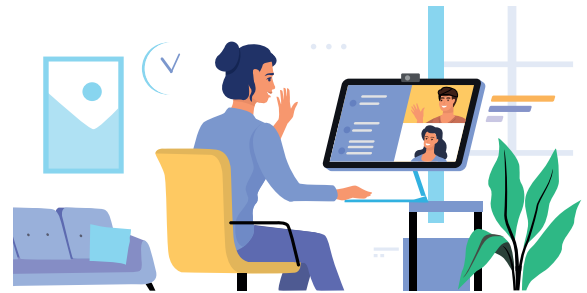


Der 56-jährige Wiener ist ein profilierter Arbeits- und Sozialrechtsexperte mit langjähriger Erfahrung auch in europäischen Fachgremien.

# 4 Mythen zur digitalen Unterweisung im Faktencheck

Digitale Schulungstools sind praktisch, haben aber ihre Grenzen. Gerade im Arbeitnehmer:innenschutz können sie die persönliche Unterweisung nicht ersetzen – vor allem dort nicht, wo spezielle Handgriffe, sichere Abläufe und der konkrete Arbeitsplatz entscheidend sind. Am Ende zählt, dass Beschäftigte Gefahren sowie Schutzmaßnahmen kennen und sicher arbeiten können.

**Sabine Karrer**  
Freie Journalistin



## Mythos 1: Können digitale Unterweisungen Präsenz ersetzen?

**Nein, digitale Anwendungen können bei Unterweisungen nur unterstützen.**

**Das gilt:** Das Arbeitnehmer:innenschutzrecht zielt darauf ab, durch Prävention negative gesundheitliche Auswirkungen abzuwenden. Daher gibt es je nach Themenfeld spezielle Informations-, Schulungs- oder Unterweisungspflichten. Die arbeitsplatzbezogene Unterweisung ist zugeschnitten auf den jeweiligen Arbeitsplatz und Aufgabenbereich. Sie enthält konkrete Handlungs- und Verhaltensanweisungen, ist verständlich, praxisnah und behandelt die relevanten Sicherheits- und Gesundheitsthemen. Dazu zählen der sichere Umgang mit Arbeitsmitteln, Gefahrstoffen oder persönlicher Schutzausrüstung (PSA). Bei den PSA-Kategorien gegen Absturz oder bei Atemschutz sind zusätzlich noch Übungen durchzuführen. Die Inhalte orientieren

sich an realen Gefahren und werden an Ausbildung, Erfahrung und Vorkenntnisse angepasst. Entscheidend ist, dass Handgriffe vorgezeigt, geübt und gemeinsam besprochen werden. Erst durch Verstehen und Austausch, unterstützt durch Präventivfachkräfte und bei Bedarf von fachkundigen Personen, ist eine vollständige Unterweisung sichergestellt.

**Mögliche Gefahren:** Wer sich digital durch Inhalte klickt, vielleicht sogar mit einem Test abschließt, fühlt sich oftmals gut informiert. Eine Information ist jedoch nicht mit einer arbeitsplatzbezogenen Unterweisung zu verwechseln. Digitale Anwendungen können bei Unterweisungen und Schulungen unterstützen, eine vollständige Verlagerung ins Digitale ist jedoch rechtlich nicht möglich (§ 14 Abs. 4 ASchG).

## Mythos 2: Sorgt eine digitale Unterweisung dafür, dass die Inhalte verstanden wurden?

**Nein, nur der Nachweis der Teilnahme allein reicht nicht.**

**Das gilt:** Log-in-Protokolle und Zeitstempel ersetzen weder Verständnis noch die richtige Umsetzung. Arbeitgeber:innen müssen sich aktiv vergewissern: Sind Inhalte wirklich angekommen? Werden sie in der Praxis richtig angewendet? Gibt es Raum für Rückfragen? Unterweisungen müssen nachweislich erfolgen, in regelmäßigen Abständen wiederholt und angepasst werden, etwa wenn sich Bedingungen ändern oder Inhalte in der Praxis nicht ausreichend verstanden werden. Die Dokumentation ist daher lediglich ein Beleg für die Teilnahme. Ein reiner Nachweis der Teilnahme macht also noch lange keine ausreichende, rechtssichere Unterweisung aus.

**Mögliche Gefahren:** Im Schadensfall zählt, ob ein funktionierendes Kontrollsystem bestand. Dazu gehören: Inhalte vermitteln, Verständnis prüfen, Anwendung beobachten und bei Fehlern nachschärfen. Wer alle Unterweisungen ins Digitale verlagert, riskiert nicht nur Fehlhandlungen, Arbeitsunfälle und Erkrankungen, sondern auch Haftungs- und Beweisprobleme.



### DOPPELKLICK, HAKERL, PASST?

E-Learning-Module kommen im Arbeitsalltag in vielen Themenfeldern zum Einsatz. Sie eignen sich zur Informationsweitergabe, zur Wiederholung oder als Wissens-Update. Vorteile wie die Nutzung an unterschiedlichen Standorten, einheitliche Standards sowie Informationen im gesamten Betrieb liegen auf der Hand. Dennoch ist vorab zu überprüfen, wo diese Systeme eingesetzt werden können und wo ihre Grenzen liegen.

## Mythos 3: Reicht eine einmalige Standardunterweisung für alle Arbeitnehmer:innen?

**Nein, denn jede Unterweisung muss individuell angepasst und bei Änderungen aktualisiert werden.**

**Das gilt:** Unterweisungen müssen auf den jeweiligen Arbeitsplatz und Aufgabenbereich abgestimmt sein (§ 14 Abs. 3 ASchG). Viele Inhalte sind daher auch direkt dort zu vermitteln, wo eine potenzielle Gefahren- oder Gesundheitsrisikosituation besteht, etwa bei der Verwendung von PSA, Materialeigenschaften, Körperhaltungen, Abläufen oder typischen Störungen. Auch Ergebnisse der Arbeitsplatzevaluierung müssen einfließen. Eine Unterweisung ist erforderlich:

- vor Aufnahme der Tätigkeit,
- bei Versetzung oder Aufgabenänderung,
- bei Einführung oder Änderung von Arbeitsmitteln und Arbeitsverfahren,

- bei neuen Arbeitsstoffen sowie nach Unfällen oder Beinaheunfällen.

Bei Bedarf können geeignete Fachleute unterstützen, etwa Präventivfachkräfte oder Dolmetscher:innen.

**Mögliche Gefahren:** Standardmodule sind oft zu allgemein für eine arbeitsplatzbezogene Unterweisung und damit rechtlich wie praktisch unzureichend. Denn kritische betriebsspezifische Situationen werden dabei nicht besprochen oder geübt. Dadurch kann trügerische Sicherheit entstehen. Zudem werden Einheitskursen unterschiedlichen Beschäftigten nicht gerecht: Sprachbarrieren sind zu beachten, und Lehrlinge oder im Betrieb noch unerfahrene Arbeitnehmer:innen brauchen andere Inhalte als routinierte Kräfte.

## Mythos 4: Kann eine Erstunterweisung digital erfolgen?

**Nein, die muss in jedem Fall persönlich durchgeführt werden.**

**Das gilt:** Erstunterweisungen sind ein wichtiges Instrument, um Arbeitnehmer:innen über die Risiken ihrer Tätigkeit und mögliche Gesundheitsgefahren zu informieren. Arbeitsplatzbezogene Unterweisungen müssen daher immer direkt und persönlich erfolgen.



Jede Unterweisung muss zum Aufgabenbereich passen, dem Erfahrungsstand angepasst sein sowie verstanden werden (§ 14 ASchG, insbesondere Abs. 3 und 4). Eine ausschließlich digitale Form ist für „arbeitsplatzbezogene“ Unterweisungen daher nicht zulässig. Wiederkehrende „allgemeine“ Unterweisungen können jedoch digital durchgeführt werden. Die Inhalte begrenzen sich hier auf allgemeine Informationen wie etwa Anweisungen zur Benutzung von Fluchtwegen, Verbote von Zündquellen, Verkehrsregeln im Betrieb oder Verbote.

**Mögliche Gefahren:** Gerade zu Beginn einer Tätigkeit sind Vorzeigen, Üben und Rückfragen entscheidend. Rein digitale Formate erfüllen diese Anforderungen in der Regel nicht vollständig und eignen sich daher höchstens als Ergänzung zu bestehenden Abläufen.

Die Website der Arbeitsinspektion bietet detaillierte Informationen zur digitalen Unterweisung:



# Maschine als Boss: Wenn Algorithmen Arbeit steuern

Der Scanner piept. 23 Sekunden für das nächste Paket. Jeder Arbeitsschritt vorgegeben, jede Bewegung erfasst, alles in Echtzeit. Wer langsam ist, rutscht im Ranking ab. Ein Gespräch mit dem Chef? Kaum. Die Vorgaben kommen vom System.



Die Anweisungen kommen vom Display.

Was hier passiert, nennt sich algorithmisches Management (AM). Digitale Systeme verteilen Aufgaben, bestimmen Arbeitstempo, messen Leistung und bewerten. Entscheidungen, die früher Vorgesetzte trafen, werden an Software delegiert. Die „Maschine als Boss“ ist keine Metapher mehr, sondern Realität. Nicht nur in der Plattformarbeit, sondern auch in Logistikzentren, Callcentern oder zunehmend in der Pflege. Schon heute sind über 40 Prozent der Arbeitnehmer:innen in der EU von AM betroffen.

Diese Form der Organisation verändert Arbeit grundlegend. Führung wird entpersonalisiert, Rückmeldungen erfolgen automatisiert. Beschäftigte erleben sich nicht mehr als Teil eines Teams, sondern als Kennzahl im System, in ständiger Konkurrenz mit den

Kolleg:innen. Wie Bewertungen zustande kommen, bleibt häufig intransparent.

## Zwischen Selbstoptimierung und Überlastung

Das hat Folgen für die Gesundheit. Permanente Echtzeitkontrolle erhöht den psychischen Druck. Arbeitsverdichtung wird technisch vorgegeben, Pausen geraten unter Rechtfertigungsdruck. Wer ständig gemessen wird, beginnt, sich selbst zu optimieren – und das führt auf Dauer zu Überlastung. Gleichzeitig entsteht ein Gefühl von Kontrollverlust: Entscheidungen wirken objektiv und alternativlos, weil sie „das System“ vorgibt. Dadurch verschiebt sich Verantwortung – weg vom Menschen, hin zur Maschine.

Der Arbeitnehmer:innenschutz steht damit vor neuen Herausforderungen. Klassische Gefährdungsbeurteilungen erfassen

physische Belastungen, doch algorithmische Steuerung wirkt subtiler. Sie greift in Arbeitsorganisation, -geschwindigkeit und soziale Beziehungen ein. Prävention muss daher auch diese Steuerungssysteme berücksichtigen – insbesondere ihre Auswirkungen auf die Psyche.

**Sebastian Klocker**  
ÖGB Wien,  
Leitung Stabstelle Digitalisierung und Technik

## Mitbestimmung ist wichtig

Wenn Software faktisch Führungsaufgaben übernimmt, darf sie kein mitbestimmungsfreier Raum sein. Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen müssen bei Einführung und Ausgestaltung solcher Systeme verbindlich beteiligt werden. Transparenz über Bewertungslogiken, klare Grenzen für Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie die systematische Evaluierung psychischer Belastungen sind Voraussetzung.

Wenn Algorithmen Arbeit steuern, darf die Maschine nicht die Rolle der Führungskraft ersetzen. Digitale Steuerungssysteme wie auch künstliche Intelligenz überhaupt brauchen klare Regulierungen, um den Schutz von Arbeitnehmer:innen zu gewährleisten. Gewerkschaften müssen sich politisch für gesetzliche Rahmenbedingungen einsetzen und Betriebsräte und Personalvertretungen dabei unterstützen, digitale Steuerungssysteme kritisch zu prüfen und mitzugestalten. Denn wer über Algorithmen entscheidet, entscheidet auch über Arbeitsbedingungen und Gesundheit.



KI verändert Arbeitsprozesse in vielen Branchen. Die zentrale Frage lautet nicht mehr, ob sie eingesetzt wird, sondern wie. Für Prävention und Arbeitsgestaltung entscheidet sich hier, ob sie zu Entlastung oder zu neuen Belastungen führt.

# Künstliche Intelligenz gestalten – Gesundheit schützen

**B**isher ersetzt KI selten ganze Berufe. Die Auswirkungen hängen stark von Branche, Qualifikationen und betrieblicher Umsetzung ab. Häufig verändert sie einzelne Tätigkeiten, besonders dort, wo standardisierte Informationen verarbeitet werden.

## KI-Kompetenz wichtig

Beschäftigte übernehmen zunehmend prüfende, koordinierende und entscheidungsbezogene Aufgaben. Damit steigen auch die Kompetenzanforderungen: KI-Ergebnisse müssen eingeordnet, Fehler erkannt und Anwendungen verantwortungsvoll genutzt werden. Neben technischem Verständnis gewinnen kritisches Denken, Kommunikation und Problemlösung an Bedeutung.

Ohne gezielte Weiterbildung drohen bestehende Ungleichheiten größer zu werden. Höher qualifizierte Beschäftigte profitieren stärker, andere Gruppen laufen Gefahr, abgehängt zu werden. Qualifizierung wird damit zu einer wichtigen präventiven Aufgabe im digitalen Wandel.

## Ent- oder Belastung?

KI kann Prozesse effizienter machen und monotone Tätigkeiten reduzieren. Gleichzeitig kann sie Abläufe beschleunigen, wodurch oft auch die Erwartung steigt, mehr in kürzerer Zeit zu erledigen. Hinzu kommt die algorithmische Leistungssteuerung: KI-Systeme können Arbeitsschritte erfassen, Kennzahlen generieren und Feedback geben. Ohne transparente

Kriterien und Mitbestimmung kann dies Leistungsdruck und Stress verstärken. Belastend ist auch der permanente Anpassungsdruck. KI-Systeme entwickeln sich rasch weiter. Beschäftigte müssen Neues lernen und mit Unsicherheiten, unklaren Zuständigkeiten, fehlender Transparenz und mangelnder Einbindung umgehen.

Gleichzeitig bietet KI Entlastungspotenziale. Der Wegfall gefährlicher oder stark repetitiver Tätigkeiten kann Risiken und Ermüdung reduzieren. Betriebe berichten zudem von effizienterer Planung, besserer Informationsverfügbarkeit und Unterstützung bei komplexen Entscheidungen. Richtig verwendet, erweitert KI Handlungsspielräume und hilft, Ressourcen gezielter einzusetzen.

**David Walker**  
Joanneum  
Research,  
und  
**Tünde Fülöp**  
AK Wien, Büro  
für digitale  
Agenden

## WIE KI HELFEN KANN

### QUALIFIZIERUNG

Beschäftigte müssen KI verstehen, Ergebnisse einordnen und Systeme kompetent nutzen können.



### TRANSPARENZ

Kriterien algorithmischer Entscheidungen und Datennutzung müssen nachvollziehbar sein.



### MITBESTIMMUNG

Beschäftigte sollten frühzeitig in Einführung und Gestaltung eingebunden werden.



### FAIRE VERTEILUNG

Produktivitätsgewinne müssen sich auch in besseren Arbeitsbedingungen und mehr Handlungsspielraum widerspiegeln.



### INNOVATIONSRICHTUNG

Entscheidend ist, ob KI Arbeit ersetzt oder Beschäftigte unterstützt. Technik sollte Handlungsspielräume erweitern und sinnvolle Arbeit ermöglichen.



## Klare Regeln nötig

Ob KI zu besserer Arbeit beiträgt, hängt davon ab, wie sie im Betrieb eingeführt und gestaltet wird.

Für Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie wird es daher entscheidend sein, wie sich KI auf Arbeitsintensität, Autonomie und Handlungsspielräume auswirkt.

Die 5 Faktoren links zeigen: KI ist kein Schicksal, sondern eine Gestaltungsaufgabe. Für die Prävention bedeutet das, digitale Arbeitsprozesse, algorithmische Steuerung und neue Formen der Leistungsbewertung aktiv mitzugestalten. Mitbestimmung, Qualifizierung und transparente Einführung sind dabei zentral.

NEUE SERIE:

PRÄVENTIONSEXPERT:INNEN

# Ergonom:innen in der Praxis

Ergonomin Esther Domburg ist dort unterwegs, wo gesunde und sichere Arbeit entsteht und gestaltet wird: im Arbeitsalltag. Gemeinsam mit Betrieben und Beschäftigten entwickelt sie Lösungen, die langfristig funktionieren – etwa am Flughafen.

**Sabine Karrer**  
Freie  
Journalistin

dealerweise wird Ergonomie von Anfang an mitgedacht. Oft ist Esther Domburgs Expertise aber erst gefragt, wenn sich Warnzeichen häufen: steigende Krankenstände, hohe Fluktuation, Personalmangel. Sie sieht sich Arbeitsplätze vor Ort an, hört zu, beobachtet Abläufe und behält das Gesamtbild im Blick. „Symptombekämpfung reicht nicht“, sagt sie klar. Gemeint sind Einzelmaßnahmen, die bei gleichbleibenden Bedingungen nur kurz entlasten. Domburg prüft unter anderem körperliche und

psychische Anforderungen, nimmt Faktoren wie Wege, Zeitdruck, Schnittstellen, Umgebung, Regeneration sowie Schichtgestaltung ins Visier – und dreht an vielen Schrauben. Denn wie in einem Orchester muss alles zusammenspielen.

**Flughafen Wien:  
Von Belastungen zu Lösungen**

Was Ergonomie konkret leisten kann, zeigt Domburg am Beispiel des Wiener Flughafens. Ausgangspunkt war ein gemeinsames Projekt zur Arbeitsfähigkeit in der Abfertigung. In Coachings und Interviews mit rund 40 Beschäftigten, darunter Catering-Mitarbeiter:innen, Busfahrer:innen, Pushback-Fahrer, Be- und Entlader:innen, wurden zentrale Belastungen sichtbar: defekte Zugfahrzeuge, ungünstige Schichten, Hitze, zu kurze Regenerationszeiten und unpraktische Arbeitsmittel. Zu den großen Stressfaktoren

gehörten Wagen, die zu Einsatzbeginn nicht immer funktionierten. Die Folgen: Verzögerungen und mehr Druck. Abhilfe schafft nun ein eigenes Wartungs- und Chip-system: Defekte Wagen werden sofort gesperrt, Ausfälle und Stress reduziert.

**Doppelentladungen:  
Weniger Druck im Ablauf**

Ein weiteres zentrales Problem waren Doppelentladungen. Kommt ein Flugzeug zu spät und das andere pünktlich an, ist eine Gruppe für die Abfertigung von zwei Maschinen zuständig – mit dementsprechend Stress und doppelter körperlicher Belastung. Daher wurde eine „Taskforce“ eingerichtet, eine Gruppe mit erfahrenen Abfertiger:innen. Diese unterstützt zielgerecht und übernimmt die Abfertigung, wo es notwendig ist.

Ebenso wurden u. a. Maßnahmen gegen Hitzebelastung eingeführt, etwa zusätzliche Wasserstellen, gesunde Lebensmittel und Sitzgelegenheiten im Schatten – „viele kleine Änderungen, die in Summe sehr viel bewirken“, erklärt Esther Domburg. Konnte etwas nicht umgesetzt werden, wurde das erklärt. Denn auch das ist wichtig: Feedbackschleifen und gute Kommunikation stärken Wertschätzung.



ZUR EXPERTIN

Esther Domburg ist zertifizierte Ergonomin (Euro.Erg.) und begleitet Betriebe bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung von der Analyse bis zur Umsetzung.  
[www.ergonomieatwork.at](http://www.ergonomieatwork.at)

WIE ERGONOMIE STRESS AM FLUGHAFEN REDUZIERT

AUSGANGSLAGE

- ➔ defekte Zugfahrzeuge
- ➔ ungünstige Dienstsichten
- ➔ Hitze
- ➔ Doppelentladungen
- ➔ unpraktische Arbeitsmittel
- ➔ zu kurze Erholung
- ➔ Wagen funktionieren oft nicht
- ➔ Verzögerungen im Ablauf
- ➔ mehr Druck für das Team

VERÄNDERUNGEN

- ✓ Wartungs- und Chipssystem
- ✓ defekte Wagen werden sofort gesperrt
- ✓ funktionsfähige Fahrzeuge zu Schichtbeginn
- ✓ weniger Ausfälle
- ✓ weniger Stress
- ✓ Einführung einer „Taskforce“
- ✓ Maßnahmen gegen Hitzebelastung

**Prävention wirkt: Ergonom:innen als Expert:innen einsetzen**

Wenn sich Belastungen wiederholen, Beschäftigte unter improvisationsdruck stehen oder Arbeitsmittel ausfallen, lohnt sich ein Blick auf Organisation und Ablauf. Im Rahmen der Präventionszeiten nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz können Betriebe Ergonom:innen beiziehen – für Verbesserungen, die dauerhaft greifen.



MANUELL



ROBOTER

Ohne Roboter musste mit einer Strahl lance gearbeitet werden. Sowohl die körperliche Belastung als auch das Unfallrisiko wurden durch die Maschine erheblich gesenkt.

# Wo Roboter die Menschen entlasten

Beim Höchstdruckwasserstrahlen wird Beton materialschonend abgetragen. Diese Tätigkeit ist körperlich anstrengend, vor allem beim Strahlen über Kopf. Um die Arbeit zu erleichtern und das Unfallrisiko zu reduzieren, setzt die MST Muhr Sanierungstechnik auf einen Roboter, den speziell ausgebildete Beschäftigte bedienen.

**D**ass Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen zur Chefsache erklärt wurden, merkt man schnell bei der MST Muhr Sanierungstechnik GmbH. Der Familienbetrieb mit 57 Beschäftigten wurde vor über 30 Jahren gegründet, hat seinen Sitz in Wien-Favoriten und wird von Harald Muhr geleitet. Seine Frau Marta Muhr ist für die Projektbetreuung verantwortlich und Sicherheitsvertrauensperson (SVP). In dieser Funktion nimmt sie eine aktive Rolle ein: Sie bereitet die Unterweisungsunterlagen vor und sorgt dafür, dass die Ersthelfer:innen ihre Kenntnisse regelmäßig auffrischen. Außerdem ist sie an der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) beteiligt.

## Körperliche Belastung beim manuellen Strahlen

Zu den angebotenen Leistungen des Unternehmens zählt die Betoninstandsetzung. Geschädigte Betonbereiche müssen zuerst fachgerecht abgetragen werden, um einen tragfähigen Untergrund für die Instandsetzungsarbeiten zu schaffen. Dafür setzt man das Verfahren des Höchstdruckwasserstrahlens ein. „Wird die Strahl lance manuell geführt, muss der:die Bedienende die Rückstoßkraft kompensieren“, erklärt Harald Muhr.

Das erfordert einen erheblichen körperlichen Kraftaufwand. Beim Strahlen entsteht zudem Spritznebel, der die Sicht beeinträchtigt und die Luftfeuchtigkeit stark erhöht. Laute Geräusche entstehen durch das

**Rosemarie Pexa**  
Freie Journalistin  
Fotos **Markus Zahradnik**



Höchstdruckwasserstrahlen ist mit dem Roboter nicht nur sicherer, sondern auch weniger belastend für den Körper.“ Marta Muhr, SVP



SVP Marta Muhr:  
Sicherheit ist hier  
Chefinnensache.



Harald Muhr:  
Höhere Produktivität,  
geringere Risiken.

Der Roboter übernimmt den körperlich anstrengendsten Teil und wird von zwei Beschäftigten abwechselnd bedient.

Dieselaggregat, die Hochdruckpumpe und den Wasserstrahl selbst – beim Austritt aus der Düse und beim Auftreffen auf die Betonoberfläche. In geschlossenen Räumen erwärmt sich die Umgebung zusätzlich durch das Dieselaggregat.

Besonders belastend ist das Höchstdruckwasserstrahlen, wenn die Strahllanze über Schulter- bzw. Kopfhöhe gehalten werden muss. In dieser Zwangshaltung verspannen sich die Muskeln in den Armen, den Schultern, im Nacken und im Rücken. Das verursacht Schmerzen, eine schnellere Ermüdung und begünstigt längerfristig die Entstehung von Muskel-Skelett-Erkrankungen. Bauleiter Ing. Thomas Binder weist auf ein weiteres Risiko hin: „Beim Abtragen von Beton an der Decke löst sich Material und kann zurückgeschleudert werden.“

**Ein Roboter erleichtert die Arbeit**

Das Ehepaar Muhr suchte nach einer Lösung, um diese Arbeit zu erleichtern. Ein Exoskelett erwies sich in der Praxis als ungeeignet. Schließlich wurden sie auf die Wasserstrahlroboter eines deutschen Herstellers aufmerksam. Der erste Einsatz fand im Mai und Juni 2025 in der Parkringgarage in Wien statt – und verlief sehr

zufriedenstellend. Seither nutzt das Unternehmen bei geeigneten Projekten ein Leihgerät für den Betonabtrag an Decken.

Beim robotergestützten Höchstdruckwasserstrahlen ist die Strahllanze an einem ferngesteuerten Trägersystem befestigt. Bewegungsmuster, Vorschub, Neigung und Strahlgeschwindigkeit werden vorab eingestellt. Da die Rückstoßkraft nicht mehr vom Bediener ausgeglichen werden muss, kann mit einem höheren Druck – 2,500



Herabgeschleuderte Teile waren früher ein Risiko, erzählt Bauleiter Thomas Binder.



bis 2.800 bar – gearbeitet werden. Das Wasser wird bei einer Durchflussmenge von etwa 15 bis 20 Litern pro Minute durch eine 0,6 bis 0,9 Millimeter große Düse zu einem feinen Höchstdruckstrahl gebündelt. Nacharbeiten sind selten notwendig: Nur bei rund fünf Prozent der Fläche muss händisch nachgestrahlt werden, etwa in den Ecken eines Raumes.

### Mehr Sicherheit, weniger Belastung

Für die beim Höchstdruckwasserstrahlen eingesetzten Arbeitnehmer – bei MST Muhr Sanierungstechnik ausschließlich Männer – bringt der Robotereinsatz klare Vorteile: Die körperliche Beanspruchung entfällt. Der Bediener hält sich während des Strahlvorgangs in sicherer Entfernung zum Arbeitsbereich – außerhalb des Spritznebels – auf. Da er nicht direkt unter der zu bearbeitenden Decke steht, verringert sich die Gefahr deutlich, von sich lösenden Betonteilen getroffen zu werden. Wie beim händischen Strahlen arbeiten die Beschäftigten auch bei der Bedienung des Roboters zu zweit, um sich abzuwechseln.

Auch für das Unternehmen zahlt sich die Technik aus: Das Erkrankungs- und Unfallrisiko sinkt, zugleich steigt die Produktivität, weil länger ohne Unterbrechungen gearbeitet werden kann. Zudem garantiert die automatisierte Führung der Strahlzanze einen einheitlichen Betonabtrag.

### Schulung und Schutzmaßnahmen

Der Roboter wird über eine Fernbedienung mit Joystick gesteuert, die mit einem Not-Halt-Schalter ausgestattet ist. Für diese Aufgabe ist Fachwissen erforderlich, betont Baustellenleiter Günter Wagner: „Man muss vom Strahlmuster eine Ahnung haben. Derzeit dürfen drei Arbeitnehmer den Roboter bedienen.“

Die Einschulung übernehmen Angestellte des Herstellers. Wie bei jeder Schulung und Unterweisung wird anschließend überprüft, ob alle Inhalte verstanden wurden. Viele Beschäftigte haben eine andere Muttersprache, doch ihre Deutschkenntnisse reichen in der Regel aus. Falls nötig, wird zusätzlich jemand zum Übersetzen hinzugezogen.

Beim händischen Höchstdruckwasserstrahlen ebenso wie bei der Bedienung des Roboters ist druckbeständige persönliche Schutzausrüstung (PSA) Pflicht: Schutzanzug, Schutzhandschuhe und Sicherheitstiefel. Dazu kommen ein Vollschutzhelm mit Visier und abziehbaren Schutzfolien sowie Gehörschutz.

Marta Muhr achtet als SVP darauf, dass die PSA auch verwendet wird. Sie wird bei der Auswahl von Arbeitskleidung und PSA beteiligt und berücksichtigt dabei die Wünsche der Beschäftigten – aus gutem Grund: „Wenn sich die Arbeitnehmer:innen Kleidung und Schutzausrüstung selbst aussuchen dürfen, tragen sie sie lieber.“

**AUF DEN PUNKT** Um die körperliche Belastung durch Überkopfarbeit beim Höchstdruckwasserstrahlen zu reduzieren, setzt MST Muhr Sanierungstechnik einen Roboter ein, den speziell ausgebildete Beschäftigte bedienen.

Nur qualifizierte Mitarbeiter:innen dürfen den Roboter bedienen, betont Polier Günter Wagner.

**MACHEN SIE DEN TEST**

Bewerten Sie jede Aussage mit 0, 1 oder 2 Punkten. Die Summe wird es Ihnen verraten!  
 0 = trifft überhaupt nicht zu  
 1 = trifft teilweise zu  
 2 = trifft vollkommen zu

**Harald Bruckner**  
 AK Wien

# Wie hitzetauglich ist Ihr Arbeitsplatz?

Die vergangenen Sommer brachten immer mehr Hitzetage. In Zukunft wird es noch heißer werden. Wie sieht es in Ihrem Betrieb aus? Ist Ihr Arbeitsplatz in Sachen Hitzeschutz vorbereitet?

**Dank Gleitzeit können wir unsere Arbeitszeit an Hitzetagen flexibel anpassen oder verkürzen.**

0   
 1   
 2

**Körperlich anstrengende Tätigkeiten werden, wenn möglich, in die kühleren Tageszeiten verlegt.**

0   
 1   
 2

**Die Büros werden an heißen Tagen durch eine Lüftungs- oder Klimaanlage gekühlt.**

0   
 1   
 2

**Die Klimaanlage lässt sich von uns selbst regulieren und an unsere Bedürfnisse anpassen.**

0   
 1   
 2

**Direkte Sonneneinstrahlung in den Arbeitsräumen kann abgeschirmt werden (etwa durch Jalousien), Arbeitsplätze im Freien können beschattet werden.**

0   
 1   
 2

**Bei Hitze lockert die Firma die Kleidungs-vorschriften: Kurze Hosen oder Röcke sowie T-Shirts sind dann erlaubt. Geeignete Schutzbekleidung für Outdoor-Arbeit wird zur Verfügung gestellt.**

0   
 1   
 2

**Wird es am Arbeitsplatz zu heiß, können wir zusätzliche bezahlte Pausen einlegen.**

0   
 1   
 2

**Es gibt im Betrieb Duschen oder kühlere Pausen- und Aufenthalts-räume, die Beschäftigte nutzen können.**

0   
 1   
 2

**Auswertung**

**13–16 Punkte: Cool bleiben – Ihr Arbeitsplatz ist hitzefit!**

Ihre Firma nimmt ihre Fürsorgepflicht ernst. Auch an Hitzetagen sind gute Arbeitsbedingungen gewährleistet. So können Sie Ihre Arbeit trotz hoher Temperaturen ohne gesundheitliche Belastung erledigen.

**8–12 Punkte: Da geht noch mehr – Ihr Betrieb hat Luft nach oben.**

Hitzetage gehen an Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen nicht spurlos vorbei. Überlegen Sie gemeinsam im Team, mit Ihrer Sicherheitsvertrauensperson oder/und Ihrem Betriebsrat, wo Verbesserungen möglich sind: etwa eine Beschattung oder Kühlung der Arbeitsplätze, angepasste Pausenregelungen oder kürzere Arbeitszeiten an sehr heißen Tagen.

**0–7 Punkte: Achtung, heißes Pflaster – hier besteht Handlungsbedarf!**

Wer häufig ungeschützt großer Hitze ausgesetzt ist, riskiert gesundheitliche Probleme. Wenden Sie sich an Ihren Betriebsrat, Ihre:n Arbeitsmediziner:in oder die AK. Dort erhalten Sie Unterstützung und Beratung.



Steigende Temperaturen und stärkere UV-Strahlung machen vielen Beschäftigten zu schaffen – im Büro, in Werkhallen und im Freien. Welche Schutzmaßnahmen vorgeschrieben sind und welche Rechte Beschäftigte haben, erklärt die AK Wien in ihrem Ratgeber.

# Arbeiten im Klimawandel

**Rosemarie Pexa**  
Freie Journalistin

**H**itze und intensive Sonneneinstrahlung können krank machen: von Hitzeerschöpfung bis zum lebensgefährlichen Hitzekollaps, von Sonnenbrand bis zu Hautkrebs. Arbeitgeber:innen sind gesetzlich verpflichtet, Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Wie weit diese reichen müssen, ist vielen Beschäftigten oft unklar. Im Ratgeber „Arbeiten im Klimawandel“ hat die AK Wien häufig gestellte Fragen aus der Beratung gesammelt und verständlich beantwortet. Hier ein Auszug:

## Muss eine Klimaanlage im Büro oder in der Werkhalle vorhanden sein?

Nein. Laut § 28 der Arbeitsstättenverordnung (AStV) müssen Arbeitgeber:innen dafür sorgen, dass die Lufttemperatur in Arbeitsräumen – je nach Schwere der körperlichen Belastung – zwischen 12 und 25 Grad liegt. Wie diese Temperatur erreicht wird, schreibt der Gesetzgeber nicht vor. Ist eine Klima- oder Lüftungsanlage vorhanden, sollte die Lufttemperatur möglichst nicht über 25 Grad steigen. Wird dieser Wert überschritten, sind zusätzliche Maßnahmen zur Temperaturabsenkung zu treffen.

## Stimmt es, dass man ab 30 Grad „hitzefrei“ bekommt?

Nein. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verpflichtet jedoch in § 66 Arbeitgeber:innen, geeignete Maßnahmen zu setzen, um erhebliche Beeinträchtigungen – auch durch Hitze – möglichst gering zu halten. Reicht das nicht aus, sind organisatorische Maßnahmen wie Beschränkung der Beschäftigungsdauer, Arbeitsunterbrechungen oder Erholzeiten zu setzen. Werte für die höchsten zulässigen Temperaturen in Arbeitsräumen gibt § 28 AStV vor.

Für Arbeiten im Freien gilt seit 1. Jänner 2026 die Hitzeschutzverordnung. Sie verpflichtet Arbeitgeber:innen,



Das Arbeitsrecht ist noch nicht klimafit.

bei einer gefühlten Temperatur von 30 bis 34 Grad Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

## Übelkeit, rasender Puls, Kopfschmerzen – ist es erlaubt, den Arbeitsplatz zu verlassen?

Ja – bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit. Laut § 8 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz dürfen Beschäftigte unter diesen Umständen den Gefahrenbereich verlassen, ohne benachteiligt – also ohne gekündigt bzw. entlassen – zu werden. Wichtig: Der:die betroffene Arbeitnehmer:in ist nach § 15 ASchG verpflichtet, die Gefahr – in diesem Fall durch Hitze – unverzüglich den zuständigen Vorgesetzten zu melden.

Diese Beispiele zeigen: Beschäftigte sind der Hitze nicht schutzlos ausgeliefert – doch „klimafit“ ist das Arbeitsrecht noch nicht. Die AK fordert deshalb klare gesetzliche Regelungen (auch für Innenräume) konkreter Schutzmaßnahmen und, sollten diese nicht ausreichen, einen Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung, also „hitzefrei“.



„Arbeiten im Klimawandel“:  
Hier geht's zum  
AK-Ratgeber:



**AUF DEN PUNKT** Arbeiten im Klimawandel: Die AK informiert, welche Schutzmaßnahmen gesetzlich vorgeschrieben sind und welche Rechte Beschäftigte haben.

# Arbeiten unter extremen Bedingungen

Die Folgen der Klimakrise beeinflussen die Arbeitsrealität vieler Beschäftigter. Seit Anfang 2026 gelten erstmals klare gesetzliche Regeln zum Hitzeschutz. Doch die Anpassung der Arbeitsplätze hat gerade erst begonnen. Voraussetzung dafür: Unternehmen, die das Risiko ernst nehmen.

**D**ie Hitzewelle im Osten und Norden Österreichs 2024 dauerte 27 Tage. Dieser Sommer war der zweitwärmste in der 258-jährigen Messreihe – und kein Ausreißer. Seit den 1990er-Jahren sind die österreichischen Sommer im Mittel rund 2,5 Grad wärmer als im 19. Jahrhundert.

## Vom Schwindel bis zum Hitzschlag

Für Hunderttausende Beschäftigte ist diese Entwicklung längst Teil ihres Arbeitsalltags: auf Baustellen, in der Landwirtschaft, aber auch in Innenräumen wie in der Pflege. Dass Österreich mit der neuen Hitzeschutzverordnung, die seit 1. Jänner 2026 gilt, erstmals verbindliche Pflichten für Arbeitgeber:innen bei Arbeiten im Freien festgelegt hat, ist ein wichtiger Schritt. Er signalisiert: Hitze am Arbeitsplatz ist ein ernst zu nehmendes Gesundheitsrisiko. Besonders gefährdet sind ältere Beschäftigte, Menschen mit Herz-Kreislauf-Problemen und Personen, die erst seit kurzer Zeit unter Hitze arbeiten – der Körper braucht Zeit zur Akklimatisierung.

## Hitze, Regen, Trauma

Hitze ist jedoch nur ein Teil der Auswirkungen. Auch Starkregen und Hochwasser gefährden Beschäftigte im Freien. Beschädigte Infrastruktur, Sturzfluten, Muren oder Lawinen erhöhen das

Unfallrisiko. Durch intensivere UV-Strahlung steigt das Hautkrebsrisiko für Menschen, die regelmäßig im Freien arbeiten. Mit der Klimaerwärmung breiten sich zudem neue Krankheitsüberträger aus, wie etwa die Asiatische Tigermücke, die das Denguefieber einschleppen kann. Nicht zu unterschätzen ist auch die psychische Belastung: Extreme Arbeitsbedingungen, Jobunterbrechungen und Zukunftsängste führen zu Stress. Mehr dazu lesen Sie auf Seite 29.

## Unternehmen, die vorangehen

Viele österreichische Unternehmen reagieren bereits auf diese Bedingungen. Im Baugewerbe verlegen fortschrittliche Betriebe schwere Arbeiten an Hitzetagen in die frühen Morgenstunden, richten Kühl- und Schattenzonen auf Baustellen ein und nutzen digitale Systeme, die vor Hitze warnen.

Im Pflegebereich erproben Trägerorganisationen flexible Arbeitszeitmodelle für heiße Tage. Grüne Infrastruktur gewinnt an Bedeutung: Begrünte Betriebsgelände und Schatten spendende Bäume können die Umgebungstemperatur nachweislich senken und das Wohlbefinden der Beschäftigten dauerhaft verbessern.

Der gesetzliche Rahmen ist geschaffen. Was jetzt zählt, ist die konsequente Umsetzung – und das Bewusstsein, dass Klimaanpassung keine Kür ist, sondern eine Voraussetzung für gesunde und produktive Arbeit. Dazu gehört auch, Notfallpläne und angepasste Risikobewertungen für Extremwetter in die betriebliche Evaluierung aufzunehmen, um Unfälle zu vermeiden und den Geschäftsbetrieb auch unter schwierigen Bedingungen aufrechtzuerhalten.

**DI Georg Effenberger**  
Leiter der AUVA-Prävention



Der AUVA-Blog bietet spannende Infos rund um den Hitzeschutz.



Hitze am Arbeitsplatz ist ein Gesundheitsrisiko.

Extremwetter, Hitze und Zukunftsängste belasten zunehmend die psychische Gesundheit – und werden damit zu einem wachsenden Risiko für Beschäftigte.



Ein Hochwasser wie in Steyr ist nicht nur wirtschaftlich katastrophal.

# Stressfaktor Klimakrise

Im Herbst des vergangenen Jahres gab die MedUni Wien bekannt, dass etwa zwei Millionen Menschen in Österreich an einer psychiatrischen Erkrankung leiden. Psychische Erkrankungen zählen mittlerweile zu den Hauptursachen für Langzeitkrankenstände und Frühpensionierungen. In diesem ohnehin belasteten Umfeld wirkt die Klimakrise als massiver, zusätzlicher Stressfaktor für die arbeitende Bevölkerung. Während im österreichischen Klimasachstandsbericht ein Mangel an nationaler Forschung beklagt wird, zeigen internationale Studien schon jetzt ein klares Bild der Auswirkungen.

## Direkte Folgen: Wenn die Umwelt die Psyche belastet

Extremwetterereignisse wie Hitzewellen, Hochwasser und Dürren sind längst keine theoretischen Szenarien mehr, wie auch die Hochwasserkatastrophe in Österreich im September 2024 verdeutlichte. Studien belegen, dass etwa ein Drittel der Betroffenen nach solchen Ereignissen an posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS), Depressionen oder Angstzuständen leidet. Mit der steigenden Hitze nehmen auch psychische Erkrankungen und das

Aggressionspotenzial zu. Wie komplex diese Zusammenhänge sind, zeigt eine Studie der TU Wien: Demnach steigt nach mehreren Tropennächten die Unfallhäufigkeit auf Baustellen um 30 Prozent. Die Forscher:innen vermuten, dass Hitze die Schlafqualität verschlechtert und dadurch die Konzentration am Arbeitsplatz abnimmt. Eine Umfrage aus dem Oktober 2024 verdeutlicht zudem, wie präsent die Folgen der Klimakrise im Alltag sind: 11 Prozent der Österreicher:innen erlitten bereits Schäden durch Extremwetter, weitere 27 Prozent stufen die persönliche Gefahr durch die Klimakrise als hoch ein.

## Indirekte Folgen: Ohnmacht, Wut und „Eco-Anxiety“

Die ökologischen Veränderungen wirken sich auch indirekt auf das psychische Wohlbefinden aus. Laut einer aktuellen Umfrage nehmen 68 Prozent der Österreicher:innen die Klimakrise als größte Herausforderung unserer Zeit wahr. Rund die Hälfte sorgt sich um die Zukunft nachfolgender Generationen, 40 Prozent äußern Wut über das aus ihrer Sicht mangelnde Handeln von Politik und Wirtschaft und ein Viertel fühlt sich der Situation

hilflos ausgeliefert. In der Forschung werden solche Reaktionen unter dem Begriff „Eco-Anxiety“ (Klimaangst) beschrieben: eine chronische Angst vor dem ökologischen Untergang. Diese Belastungen sind kein Randphänomen mehr, sondern entwickeln sich zunehmend zu einer gesellschaftlichen Herausforderung.

## Prävention und politische Pflichten

Wissenschaftler:innen kritisieren im Klimasachstandsbericht, dass die gesundheitliche Prävention in Österreich noch am Anfang steht. Während Institutionen wie das deutsche Umweltbundesamt zumindest grundlegende Informationsangebote zur psychischen Gesundheit in der Klimakrise bereitstellen, fehlt in Österreich bislang Vergleichbares weitgehend.

Aus Sicht der Arbeitnehmer:innen ist klar: Selbsthilfeangebote allein können keine Systemfehler abfedern. Notwendig ist ein umfassender sozialer und ökologischer Umbau der gesamten Wirtschaft – denn konsequenter Klimaschutz ist letztlich der wirksamste Gesundheitsschutz.

**Thomas Hader**  
AK Wien,  
Abteilung  
Klima, Umwelt  
und Verkehr

Den „Ratgeber für mentale Gesundheit im Klimawandel“ des Bundesamts für Umwelt können Sie hier kostenlos herunterladen:



## DAS FORDERN WIR

# Schutzstandards: Wir brauchen ein Update!

Liebe Leser:innen,  
Zeit für Klartext. Damit stellen wir Ihnen eine neue Rubrik vor: Was fordern wir als Arbeiterkammer (AK) und Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), damit sich Ihre Arbeitsbedingungen stetig verbessern? Wir zeigen drei Gesundheitslücken auf, die im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz dringend geschlossen und von der Regierung berücksichtigt werden müssen.

Die Arbeitswelt verändert sich rasant: Moderne Technologien, immer komplexere Arbeitsprozesse sowie -modelle und veränderte Arbeitsbedingungen aufgrund der Klimakrise oder des demografischen Wandels bringen neue Sicherheits- und Gesundheitsgefahren für Beschäftigte hervor. Bisherige Schutzstandards reichen für die Herausforderungen von heute nicht mehr aus. Ein Update der bestehenden Regelungen im Arbeitnehmer:innenschutz ist mehr als notwendig. Eines ist für uns klar: Sie haben ein Recht auf ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld, und wir als Arbeitnehmer:innenvertretung setzen uns dafür ein.

### Wussten Sie, dass

- jährlich in Österreich rund 1.800 Menschen an arbeitsbedingtem Krebs sterben? Veraltete Grenzwerte für gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe wiegen Beschäftigte und Betriebe in trügerischer Sicherheit.
- neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse klare Grenzwerte für das Tragen und Heben von schweren Lasten liefern, sie jedoch noch immer nicht gesetzlich verankert sind? Für unzählige Beschäftigte gehört das Befördern von schweren Lasten zum Arbeitsalltag. Was vermeintlich anfangs problemlos funktioniert, kann über die Jahre in langfristige Gesundheitsschäden wie Muskel-Skelett-Erkrankungen münden.



© Nasorn - AdobeStock.com

- psychische Erkrankungen heute bereits 11 Prozent aller Krankenstandstage (1994: 2,6 Prozent) ausmachen, im Gesetz jedoch nach wie vor Arbeits- und Organisationspsycholog:innen als eigentliche Expert:innen zur Vermeidung von arbeitsbedingten psychischen Gefahren und Folgeerkrankungen nicht verankert sind?

Ob krebserzeugende Stoffe, psychische Belastungen aufgrund von steigendem Arbeitsdruck oder Heben und Tragen von schweren Lasten – den Preis dafür zahlen immer die Arbeitnehmer:innen, und das mit ihrer Gesundheit.

### AUF EINEN BLICK

#### So geht Arbeitnehmer:innenschutz von heute

Die Modernisierung des Arbeitnehmer:innenschutzrechts muss politische Priorität werden und ist längst überfällig. Wir als AK und ÖGB setzen uns ein für

- mehr Schutz vor arbeitsbedingtem Krebs und die Einführung wissenschaftlich aktueller und risikobasierter Grenzwerte.
- eine Verordnung mit verbindlichen Grenzwerten für das Heben und Tragen von schweren Lasten.
- den gesetzlich verpflichtenden Einsatz von Arbeits- und Organisationspsycholog:innen in der betrieblichen Prävention, um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz sicherzustellen.

Wir zeigen auf, was im Zuge des Regierungsvorhabens – der Modernisierung des Arbeitnehmer:innenschutzes – berücksichtigt werden muss.



# Bürokratieabbau: Hände weg vom Arbeitnehmer:innenschutz!

Der Begriff „Entbürokratisierung“ zielt Wahlkampfreden, Regierungsprogramme und Wirtschaftsstatements. Gesetze sollen „entwirrt“, Vorschriften „vereinfacht“ und Prozesse „beschleunigt“ werden. Klingt vielversprechend. Doch im Arbeitnehmer:innenschutz ist „Entbürokratisierung“ allzu oft ein Deckmantel für Deregulierung, verbunden mit der Aufweichung wichtiger Schutzstandards.

**G**erade im Arbeitnehmer:innenschutz geht es nicht um Bürokratie als Selbstzweck. Im Zentrum stehen klare Zuständigkeiten, nachvollziehbare Abläufe, überprüfbare Vorgaben und der Schutz vulnerabler Gruppen. Der oft beschworene „Bürokratieabbau“ bedeutet in der Praxis:

- Arbeitgeber:innenpflichten werden reduziert,
- Kontrollen ausgedünnt,
- Schutzvorgaben „flexibilisiert“
- oder in die „Selbstverantwortung“ der Betriebe verschoben.

Oberflächlich betrachtet, klingt das nach Entlastung. Für die Beschäftigten heißt das meist nur eines: Einbußen beim Sicherheits- und Gesundheitsschutz bzw. ein größeres Risiko, dass Gefahren in der Arbeit übersehen werden.

## Was „gute Bürokratie“ leistet

Oft wird vergessen, was „gute Bürokratie“ im Arbeitnehmer:innenschutz leistet: Sie schafft Gerechtigkeit, da für alle dieselben Regeln gelten, und Willkür – staatlich wie im Betrieb – begrenzt wird. Sie schafft Stabilität – Menschen können sich auf Regeln verlassen, statt jeden Tag

neu darüber zu verhandeln, was als „noch zulässig“ gilt. Zudem schafft sie Ersparnis und Effizienz, weil wiederkehrende Probleme nach klaren Mustern gelöst werden können und Zuständigkeiten eindeutig definiert sind – das spart Zeit, Geld und Nerven. Vor allem aber schafft sie Sicherheit: Verlässliche Schutzvorschriften und klare Abläufe verhindern Unfälle und Gesundheitsschäden – bevor sie entstehen.

## „Papierkram“ rettet im Ernstfall Leben

Gerade der Bereich des Brandschutzes macht greifbar, worum es geht. Ein wirksames Brandschutzsystem im Betrieb ist zwangsläufig „bürokratisch“: Gut beschilderte, freie Fluchtwege, regelmäßige Prüfungen und Wartungen von Feuerlöschern und Anlagen, Brandschutzübungen oder Schulungen von Beschäftigten. Wird argumentiert, man müsse „nicht jede Kleinigkeit dokumentieren“ oder „den Betrieben mehr Eigenverantwortung lassen“ und werden in der Folge Schutzvorgaben aufgeweicht, entstehen Lücken, die im Ernstfall tödlich sein können: Genau das, was zuvor als „Papierkram“ abgetan wurde, entscheidet dann



„Gute Bürokratie“ ist ein wirksamer Schutzschirm für die vielen Arbeitnehmer:innen.

darüber, ob Feuerlöscher funktionieren, Fluchtwege auffindbar sind oder Rollenklarheit im Alarmfall herrscht.

## Schutzschirm gegen Ungleichgewicht

Gesetze sind kein Feind des Unternehmertums, sondern ein Schutzschirm für Menschen, die in der Machtstruktur der Arbeitswelt am kürzeren Hebel sitzen. Ein solcher Schutzschirm ist in einer globalisierten, flexibilisierten Arbeitswelt nötiger denn je. Letztlich muss jede Entbürokratisierungsbestrebung an ein paar zentralen Fragen gemessen werden: Wer gewinnt, wer verliert? Wer trägt das Risiko, wenn etwas schiefgeht? Wer profitiert von der gewonnenen „Flexibilität“? Und: Wer bezahlt am Ende mit Geld, Gesundheit oder Leben?

**Johanna Klösch**  
AK Wien,  
Abteilung für  
Arbeitnehmer:innenschutz und  
Gesundheitsberufe

# Altersteilzeit: Das gilt ab 2026

Von Laufzeit bis Zuverdienst: Die Altersteilzeit wurde 2000 eingeführt, um mit einer AMS-Geldleistung an die Arbeitgeber die Beschäftigung älterer Menschen zu fördern. Im Jahr 2026 gibt es einige Änderungen zu beachten.

Die Altersteilzeit (ATZ) wurde bereits mehrfach modifiziert. Die letzte große Änderung war 2024 mit dem schrittweisen Auslaufen der geblockten Altersteilzeitvariante.

Im Jahr 2026 treten weitergehende gesetzliche Änderungen in Kraft. Nach einer Übergangsphase bis 2028 wird zukünftig bis 1. Jänner 2029 die maximale Laufzeit der kontinuierlichen Altersteilzeit nur noch 3 Jahre betragen.

Das Altersteilzeitgeld ist eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung. Nach einer Vereinbarung von Arbeitgeber:in mit Arbeitnehmer:in wird seitens des AMS ein Teil des Lohnausgleiches inkl. zugehöriger Sozialversicherungsbeiträge und bestimmter Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung ersetzt. Der Antrag auf Altersteilzeitgeld ist daher vom Arbeitgeber bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS einzubringen.

Zukünftig ist die ATZ sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber weniger attraktiv.

**Neuerungen.** In vier Bereichen gibt es wesentliche Änderungen:

## 1. Das gilt ab 1.1.2026 für alle ATZ-Vereinbarungen

Es besteht eine Meldepflicht beim AMS von Beschäftigungen neben der Beschäftigung in Altersteilzeit.



Diese gilt für alle ATZ-Vereinbarungen unabhängig vom Beginn der Laufzeit und vom Altersteilzeitmodell. Übt der Arbeitnehmer neben der Beschäftigung, die in Altersteilzeit ausgeübt wird, eine zusätzliche unselbstständige Tätigkeit aus, kann dies zum Verlust des Altersteilzeitgeldes führen. Dies gilt auch bei einer geringfügigen unselbstständigen Beschäftigung. Für Monate, in denen der Arbeitnehmer eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber annimmt, gebührt kein Lohnausgleich, und der Arbeitgeber erhält grundsätzlich kein Altersteilzeitgeld.

Diese Regelung gilt für die geblockte und für die kontinuierliche ATZ, auch wenn sie schon vor dem 31.12.2025 begonnen hat. Liegt der

Beginn der ATZ vor dem 1.1.2026, muss die Nebenbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber bis spätestens 30.6.2026 beendet werden. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn der Altersteilzeitarbeitnehmer in den letzten 12 Monaten vor der ATZ eine Nebenbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt hat. Dann darf er diese auch während der ATZ im bisherigen Umfang ausüben.

## 2. Kontinuierliche ATZ-Vereinbarung mit Beginn nach dem 31.12.2025

Hier kommt es u. a. zu Verschlechterungen beim Lohnausgleich. Bei kontinuierlichen ATZ-Vereinbarungen, die ab 1.1.2026 beginnen, werden im Oberwert Überstunden und

Seit 2026 gibt es bei der Altersteilzeit in vier Bereichen wesentliche Änderungen. Die AK Tirol informiert.



Mehrleistungsstunden nicht mehr berücksichtigt. Bei der kontinuierlichen Altersteilzeit, deren Laufzeit vor dem 1.1.2026 begonnen hat, und bei Blockzeitmodellen – unabhängig davon, wann diese beginnen – werden im Oberwert Mehrleistungs- und Überstunden weiterhin berücksichtigt.

### 3. Kontinuierliche ATZ-Vereinbarungen im Übergangsrecht (2026, 2027, 2028)

Die Höchstdauer hängt vom Beginn der Altersteilzeit ab. Bei der ATZ mit kontinuierlicher

Arbeitszeitkürzung beträgt sie mit Beginn

vor dem 1.1.2026	5 Jahre
im Jahr 2026	4,5 Jahre
im Jahr 2027	4 Jahre
im Jahr 2028	3,5 Jahre
ab dem 1.1.2029	3 Jahre

Bei geblockter ATZ beträgt sie (unabhängig vom Beginn vor oder nach dem 1.1.2026) 5 Jahre.

Beginnt die Altersteilzeit nach dem 31.12.2025, steigen die erforderlichen Zeiten einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung im 25-jährigen

Rahmenzeitraum von 15 Jahren sukzessive auf 17 Jahre.

### 4. Regelungen für ATZ-Vereinbarungen ab 1.1.2029

Das Blockmodell kann ab 1.1.2029 nicht mehr angetreten werden.

Die Höchstdauer beträgt 3 Jahre.

Die erforderlichen Zeiten einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung in den letzten 25 Jahren betragen 17 Jahre. Eine Altersteilzeit endet spätestens mit Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen einer (vorzeitigen) Alterspension.

# Reform bei Mitversicherung

Unverheiratete Paare mit Kleinkindern sind derzeit bei der beitragsfreien Mitversicherung benachteiligt. Dank einer AK Initiative gibt es eine faire Regelung.

Die bisherige Regelung zur beitragsfreien Mitversicherung von Lebensgefährten in der Krankenversicherung sorgte immer wieder für Probleme, wenn Eltern von Kleinkindern nacheinander in Karenz gingen.

Denn eine beitragsfreie Mitversicherung war nur dann möglich, wenn bestätigt wurde, dass der Haushalt seit mindestens 10 Monaten vom betreffenden Elternteil geführt wird. Somit konnte sich nach dem Ende des Kinderbetreuungsgeldes nur jener Elternteil mitversichern lassen, der zuvor in Karenz war, da der zweite Elternteil die Voraussetzung der unentgeltlichen Haushaltsführung seit 10 Monaten nicht erfüllte.

#### AK Forderung

Die Vollversammlung der AK Tirol hatte den Gesetzgeber auf diese

Problematik hingewiesen und eine faire Regelung gefordert.

Nun gibt es eine Gesetzesänderung, die genau diese AK Forderung umsetzt: Künftig sollen beide Eltern eines Kleinkindes, die nacheinander in Karenz gehen, die Möglichkeit haben, sich beitragsfrei mitversichern zu lassen, wenn sich der Lebensgefährte bzw. die Lebensgefährtin der Erziehung eines oder mehrerer im gemeinsamen Haushalt lebender Kinder widmet. (Die Voraussetzung einer mindestens zehnmonatigen Hausgemeinschaft bleibt weiterhin bestehen!) „Diese Änderung bringt eine wichtige Verbesserung für die Familien“, betont AK Präsident Erwin Zangerl. „Das zeigt, dass die Forderungen der AK Tirol Gehör finden. Die AK Tirol wird weiterhin darauf achten, dass die Interessen der Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer in der Gesetzgebung berücksichtigt werden.“

#### AK Sozialrecht

Die AK Expert:innen helfen unter 0800/22 55 22-1616 oder per E-Mail an [sozialpolitik@ak-tirol.com](mailto:sozialpolitik@ak-tirol.com)

AK Erfolg: Für unverheiratete Paare mit Kleinkindern gilt nun eine faire Regelung für die beitragsfreie Mitversicherung.



# TIPPS

**KURZVIDEOS**  
**Hitze-Playlist**



Welche Regeln gelten beim Arbeiten im Freien? Wie wird ein Arbeitsplatz klimafit? Und wussten Sie, dass weißer Hautkrebs eine anerkannte Berufskrankheit ist bzw. wie man ihm vorbeugt? In 11 Kurzvideos auf dem YouTube-Kanal der Gesunden Arbeit geben Ihnen Expert:innen eine schnelle Orientierung zum Thema Hitzeschutz.

**HANDY-APP**  
**Hitzewarnung**



Ab einer Temperatur von 32,5 °C kann auf Baustellen „Hitzefrei“ gegeben werden. Die Hitze-/Kälte-App der Gewerkschaft Bau-Holz sendet Ihnen ein Signal, wenn in der nächstgelegenen Messstelle diese Marke erreicht wird. Die Handy-App ist für Android und iOS kostenlos erhältlich, folgen Sie dem QR-Code.

**BUCH**  
**Ist 24/7 das neue 8/40?**



Walter Struhal, Klaus Firei, Verena Vinzenz // ÖGB-Verlag // 2023 // EUR 36,00 // ISBN 978-3-99046-652-0

Moderne Kommunikationstechniken geben uns Freiheit, drängen uns aber auch – gefühlt oder tatsächlich – in die ständige Erreichbarkeit. Die Autor:innen bewerten diesen Stress medizinisch, analysieren das Recht auf Nichterreichbarkeit und ordnen die Gesetzeslage ein.

**BROSCHÜRE**  
**Wiedereingliederungsteilzeit**



Nach längerem Krankenstand ermöglicht die Wiedereingliederungsteilzeit eine schrittweise organisierte Rückkehr in den Beruf. Sie schafft klare Rahmenbedingungen, bietet Planungssicherheit und trägt dazu bei, Risiken eines erneuten Ausfalls zu reduzieren. Ein 34-seitiger Leitfaden zu diesem Erfolgsmodell.

**PODCAST**  
**Älterenbeschäftigung**



Im sozialpolitischen Podcast „In bester Gesellschaft“, Folge 27, geht es um über 50-Jährige am Arbeitsmarkt, um Altersdiskriminierung, Gesundheit und Arbeitsbedingungen. Was Qualifizierung und Weiterbildung tatsächlich bringen. Um die Verantwortung von Betrieben und Politik, damit Älterenbeschäftigung nicht zur Geschichte längerer Arbeitslosigkeit wird.



**BUCH**  
**Unbehindert arbeiten**



Ursula Müller // Verlag: Mandelbaum // 230 Seiten // 2018 // EUR 18,00 // ISBN 978-3-85476-579-0

Viele Menschen mit Behinderung wollen arbeiten und ihr

eigenes Geld verdienen. Nur haben sie schlechte Karten am Arbeitsmarkt und finden schwer einen Job. Das Buch zeigt auf, wie wichtig die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist.

**TOPAKTUELL**



**Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz**



Die neue Broschüre behandelt auf 44 Seiten das Thema Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und stellt Maßnahmen zur Prävention sowie zum Umgang damit vor. Sie erläutert u. a. körperliche Übergriffe, Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung.

Beschrieben werden einerseits die Ursachen in Arbeitsbedingungen und -strukturen, andererseits die rechtlichen Grundlagen wie Fürsorgepflichten, Gleichbehandlungs-gesetze und Strafrecht.

# WAS, WENN #RedenWir ARBEIT FAIR WÄRE? über faire Teilzeit

1,4 Millionen Menschen arbeiten in Österreich Teilzeit.  
Viele leisten regelmäßig mehr Stunden als vereinbart –  
ohne entsprechende Bezahlung.  
Die AK steht für faire Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten.



**Jetzt Petition  
unterschreiben!**  
[mitmachen.ak.at](https://mitmachen.ak.at)

# Sag mal laut: „Stress gehört halt zur Arbeit dazu.“

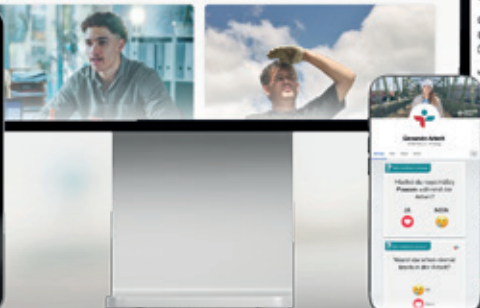
Hört sich falsch an, oder?



[gesundearbeit.at](http://gesundearbeit.at)



Aktueller Newsletter –  
zweimal im Monat



[linkedin.com/showcase/  
gesunde-arbeit](https://www.linkedin.com/showcase/gesunde-arbeit)



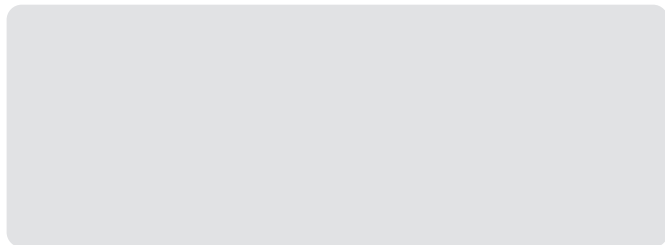
[facebook.com/  
gesundearbeit.at](https://facebook.com/gesundearbeit.at)



[youtube.com/  
@gesundearbeitAT](https://youtube.com/@gesundearbeitAT)



**Gesunde Arbeit beginnt mit guten Arbeitsbedingungen.** Stories, Analysen, Perspektiven und Inspiration.



[www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at)