



# IM AUFTRAG IHRER SICHERHEIT

Beauftragte im Betrieb sichern den ArbeitnehmerInnenschutz

## Kampagne

*Die Beschäftigten wissen's: Gute Arbeit braucht gute Bedingungen*

Seite 17

## Interview

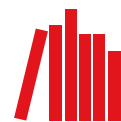
*Wolfgang Tremel, VÖSI: „Gesundheit und Arbeitsfähigkeit erhalten“*

Seite 12

## EMF

*Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz*

Seite 20



## Bauarbeiterschutz-Verordnung (BauV)

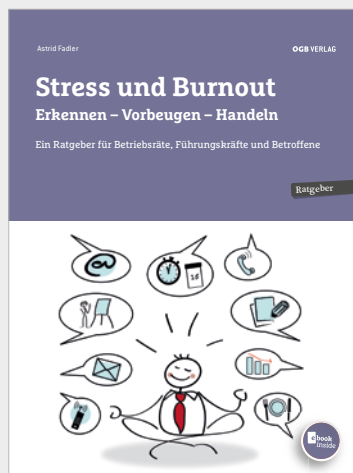
ArbeitnehmerInnenschutz am Bau: BauV (kommentiert) und BauKG

**Gregor Hohenecker, Peter Neuhold, Ernest Stühlinger**

Gesetze und Kommentare / 216 Seiten / EUR 33,00

ISBN 978-3-99046-084-9

Die Bauarbeiterschutz-Verordnung (BauV) regelt den Sicherheits- und Gesundheitsschutz für ArbeitnehmerInnen durch ArbeitgeberInnen auf Baustellen in Österreich. Das Gesetz trägt dazu bei, dass der Schutz von Leben und Gesundheit der am Bau Beschäftigten verbessert wird. Mit der Neuauflage steht der Judikatur und der Praxis wieder ein aktueller Kommentar zur Verfügung.



## Stress und Burnout. Erkennen – Vorbeugen – Handeln

Ein Ratgeber für Betriebsräte, Führungskräfte und Betroffene

**Astrid Fadler**

Ratgeber / 240 Seiten / EUR 24,90

ISBN 978-3-99046-040-5

Das Buch erleichtert nicht nur das Erkennen von Risikofaktoren, sondern bietet sowohl Führungskräften als auch Betroffenen und PersonalvertreterInnen eine Argumentationshilfe für entsprechende Veränderungen am Arbeitsplatz. Checklisten, Fallbeispiele aus der Praxis, Stress- und Burnout-Tests sowie Tipps zur Gesprächsführung mit Betroffenen ergänzen das Buch ebenso wie weiterführende Hinweise zu Internetquellen, Institutionen, kostenlosen Broschüren und rechtlichen Grundlagen.





## Liebe Leserinnen, liebe Leser!

MärchenerzählerInnen sind im Land unterwegs. Sie erzählen vom Bürokratiemonster und den großen Leiden, die es ihnen zufügt. In Wahrheit geht es um die Aushöhlung bewährter Rechtsvorschriften zu Sicherheit und Gesundheit der Menschen am Arbeitsplatz. Aber: Die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber (§ 1157 ABGB) gilt seit dem 19. Jahrhundert. Sie braucht in der heutigen flexiblen Arbeitswelt umso mehr klare Regeln zur Rechtssicherheit.

Gut, dass im Unterschied zu Sagen und Legenden Märchen frei erfunden sind. Nach Wikipedia sind fantastische Elemente charakteristisch für Märchen, also Hexen, Zauberer, Geister und Fabeltiere wie Einhorn und Drache. Das Bürokratiemonster ist und bleibt Fantasie. Kursieren dennoch einzelne Beispiele angeblich überbordender Bürokratie, wird Sinn und Bedeutung der Regelung oftmals nicht verstanden. Information und Aufklärung tut not.

Diese Ausgabe macht mit dem Schauermärchen-Erzählen Schluss. „Gesunde Arbeit“ setzt sich für jene Personen ein, die sich als Beauftragte täglich und oft unbelohnt um Sicherheit und Gesundheit der Menschen kümmern. Wir bringen dazu ein Interview mit VÖSI-Präsident Wolfgang Tremel und starten die neue Kolumne „Echt ätzend“.

Viel Vergnügen beim Lesen dieser Ausgabe und der Beiträge auf [www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at) wünschen

### Ihre Ingrid Reifinger

Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Referat für Gesundheitspolitik

### Ihr Alexander Heider

Arbeiterkammer Wien  
Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit

<b>EDITORIAL   INHALT</b>	<b>3</b>
<b>AKTUELLES</b>	
„Gesunde Arbeit“ kostenlos abonnieren   Leserbriefe	4
NichtraucherInnenschutz in der Gastronomie ausgeweitet	5
Neue AO-Datenbank für arbeitspsychologische ExpertInnen und Betriebe	6
SVP lesen „Gesunde Arbeit“	7
Echt ätzend!	7
<b>ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ</b>	
Im Auftrag Ihrer Sicherheit	8
„Gesundheit und Arbeitsfähigkeit erhalten“	12
Ein Striezel hat immer Saison	14
Sicherheit und Gesundheit brauchen Beauftragte	15
Gute Arbeit braucht gute Bedingungen	17
<b>GESUNDE ARBEIT</b>	
Buchpräsentationen und Come Together „Gesunde Arbeit“	18
<b>ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ</b>	
Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz	20
<b>STUDIEN &amp; BERICHT</b>	
Europäische Unternehmensbefragung: Neue und aufkommende Risiken	22
<b>AUS DER PRAXIS</b>	
Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen in der Versicherungsbranche	23
<b>VERWENDUNGSSCHUTZ</b>	
Jugendliche ArbeitnehmerInnen: Besonders gefährdet und besonders geschützt	24
<b>VERANSTALTUNGEN</b>	<b>25</b>
<b>BUCHTIPPS</b>	<b>26</b>
<b>ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS</b>	
ArbeitnehmerInnenschutz – einmal anders	29
<b>VERANSTALTUNGEN</b>	<b>30</b>
<b>GESUNDHEIT</b>	
Gefahr durch Handystrahlung?	32
<b>BROSCHÜREN   IMPRESSUM</b>	<b>34</b>

# „Gesunde Arbeit“ kostenlos abonnieren!

Allen an Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit Interessierten bieten wir jetzt einen besonderen Service: Sie können das Magazin „Gesunde Arbeit“ kostenlos abonnieren.



## Wie komme ich zu meinem kostenlosen Abo?

Einfach unter [www.gesundearbeit.at/magazin](http://www.gesundearbeit.at/magazin) das Bestellformular ausfüllen und absenden. Und schon erhalten Sie viermal im Jahr das Fachmagazin von Bundesarbeitskammer und ÖGB zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit kostenlos zugesandt. So sind Sie immer topinformiert!

**LeserInnenbriefe** richten Sie an [redaktion@gesundearbeit.at](mailto:redaktion@gesundearbeit.at)

**Sehr geehrte Frau R.,  
wo finde ich weiterführende Informationen zur österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013–2020?**  
M. L., Safety Management

Sehr geehrter Herr L.,  
die Strategie wird vom Zentral-Arbeitsinspektorat im Sozialministerium geleitet und koordiniert. Auf der Website der Arbeitsinspektion finden sich dazu weitere Informationen:

<http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AllArbeitsschutz/strategie/default.htm>

I. R., ÖGB

**Sehr geehrter Herr H.,  
„Basketballspielen macht groß“: Einer neuesten Untersuchung zufolge ist die Durchschnittsgröße der Basketballer über zwei Meter. Diese Schlussfolgerung**

**ist genauso falsch wie jene, dass Überstunden krank machen. So wie große Menschen mehr Erfolg beim Basketball haben, machen Menschen, die sich schwer abgrenzen, mit ihrer Aufgabe identifizieren, (zu) viele Überstunden. Dann müsste jeder Landwirt krank sein – ich kenne keinen, der weniger als 100 „Überstunden“ monatlich macht, es sind meines Wissens nach nicht alle krank. Den übrigen Aussagen stimme ich voll zu, lediglich die Überschrift ist unzulässig. Mit freundlichen Grüßen, R. O.**

Sehr geehrter Herr O.!

Danke für Ihre freundliche Rückmeldung. Inhaltlich sind wir uns ja einig. Die korrekte Überschrift „Bei steigender Beschäftigungsdauer steigt das psychische Risiko“ klingt spröde, ist zu lang für eine plakative Überschrift.

Ich meine, infolge eines höheren psychischen Risikos wird auch das Risiko zu erkranken eher steigen. Dass lange Arbeitszeiten das Beeinträchtigungsrisiko steigern, gilt als erwiesen: „Es lässt sich über vier verschiedene Stichproben hinweg ein Anstieg der Beschwerdebauhäufigkeit mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit nachweisen. Beispielhaft drei gesundheitliche Symptome – Schlafstörungen, Rückenschmerzen und Herzbeschwerden (Abb. 3.1 bis Abb. 3.3). Es ist klar zu erkennen, dass die Häufigkeit aller Beschwerden mit der Arbeitsdauer zunimmt“ (siehe BAUA, Wirtz, Nachreiner).

Es freut mich, wenn Sie das Magazin „Gesunde Arbeit“ aufmerksam lesen! Für Kritik bin ich immer gerne zu haben. Wir werden die Überschriften weiter schärfen.  
A. H., AK Wien

# NichtraucherInnenschutz in der Gastronomie ausgeweitet

Da die bisherige Regelung nicht zufriedenstellend funktioniert hat, wird das Rauchverbot zum Schutz der Gesundheit der betroffenen ArbeitnehmerInnen durch die Tabakgesetz-Novelle 2015 ausgedehnt. Der Geltungsbereich des Gesetzes umfasst künftig auch Wasserpfeifen und verwandte Erzeugnisse.



© Stepan Képl/Fotolia.com

**D**er Konsum von Tabakerzeugnissen in der Gastronomie ist ab 1. Mai 2018 in allen – Gästen zur Verfügung stehenden – Bereichen verboten. Zeltfeste, Buschenschanken und grundsätzlich auch Vereinslokale sind betroffen. Geraucht werden darf auf Freiflächen vor dem Lokal, z. B. im Gastgarten. Jeder Betrieb kann natürlich jetzt schon von sich aus das Rauchen untersagen.

Neben Zigaretten, Zigarren, Zigarillos und Pfeifen sind jetzt auch neuartige Tabak-, pflanzliche Raucherzeugnisse und tabakfreie Wasserpfeifen vom Rauchverbot erfasst.

## Prämie für das Umstellen auf ein Nichtraucherlokal vor dem 1. Juli 2016

Wer frühzeitig bis Mitte nächsten Jahres umstellt, bekommt eine Steuer-Gutschrift in Höhe von 30 Prozent des Restbuchwerts getätigter Investitionen in den NichtraucherInnenschutz.

## Ausblick

Reinhold Mitterlehner, Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, wurde zur Konkretisierung von Raucherzonen im Freien (auch im Interesse der Anrainer) ersucht. Bis Ende Dezember 2015 soll der Nationalrat eine Regierungsvorlage für die gewerberechtliche Regelung in Händen halten.

## Steigende Zustimmung erwartet

Das Rauchverbot in bayerischen Gaststätten seit August 2010 hat sich nach Meinung der meisten Bayern bewährt. Das ergab eine Studie der Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) im Juni 2015. Demnach sind 80 Prozent dafür, das Rauchverbot beizubehalten. Damit ist die Akzeptanz der rauchfreien Gastronomie enorm gestiegen: 2010 waren 61 Prozent dafür. Auch zahlreiche andere Länder der EU und Länder weltweit haben derartige Regelungen bereits lange umgesetzt.

## Zahlreiche Befürworter

Viele Initiativen und Menschen unterstützten den Vorstoß aus vielerlei Gründen. Ärztekammer und Arbeitsgemeinschaften zur Suchtvorbeugung hießen den Vorschlag willkommen. Auch Universitäten, Krankenhäuser und ÄrztInnen unterstützten ihn. Manche Verbesserungsvorschläge z. B. der Sozialversicherungsträger wurden (noch) nicht umgesetzt. Im Hinblick auf Studienergebnisse zu Auswirkungen von (Passiv-)Rauch auf die Gesundheit betroffener ArbeitnehmerInnen war dieser Schritt nötig und wichtig, er wird die Situation verbessern. Dass viele ArbeitnehmerInnen in der Gastronomie bis zur tatsächlichen Umstellung weiter Passivrauch ausgesetzt sind, ist allerdings ein Wermutstropfen. Die Regelung ist ein Meilenstein angesichts der langjährigen Diskussion, allerdings ist es bedauerlich, dass gewisse Punkte wie ein absolutes Rauchverbot in der Hotellerie nicht realisiert werden.

**Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien**

[julia.nedjelic@akwien.at](mailto:julia.nedjelic@akwien.at)

## Weiterführende Infos

Fünf Jahre Rauchverbot – Bayern ohne blauen Dunst:  
<http://tinyurl.com/rauchverbot315>

# Neue AO-Datenbank für arbeitspsychologische ExpertInnen und Betriebe

„Gebrauchstaugliches“ arbeits- und organisationspsychologisches Anwendungswissen unter [www.aowpsychologie.com](http://www.aowpsychologie.com) als Ergebnis eines von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) finanzierten Projekts.



Gestaltung oder Evaluation) werden Informationen gesucht? Das Ergebnis des Suchvorganges: ein Kurztext, passend zu betrieblichem Thema, Praxisfeld und gewünschter verbesserter betrieblicher Situation. Dazu gibt es Links zu relevanten Websites, Verlinkung zu anderen Bereichen der Datenbank, Literaturhinweise, Artikel, Bilder, Präsentationen oder Filme, evaluierte Praxisbeispiele aus AUVAfit und empfohlene Checklisten.

## Ausblick

Das Redaktionsteam der AUVA wird die Datenbank qualitätsgesichert um Beiträge erweitern. Über das Feld „Kontakte“ können Rückmeldungen gegeben werden. Die Datenbank ist seit Mai 2015 mit [www.praeventionsforum-plus.net](http://www.praeventionsforum-plus.net) verlinkt, um zukünftig den Austausch mit deutschsprachigen Unfallversicherungen zu ermöglichen. Sie wird in weiterer Folge um wirtschaftspsychologische Aspekte erweitert. Auch ein Simulationswerkzeug – ein Instrument zur automatisierten Simulation von Gestaltungsmaßnahmen oder Auswertung von Wirksamkeitsberechnungen – wird es für psychologische Arbeitsanalyseverfahren geben.

## Literatur

Lutz von Rosenstiel: Grundlagen der Organisationspsychologie, 2005, 9. Auflage, Schäffer-Poeschel-Verlag, S. 52

Mag.<sup>a</sup> Sylvia Rothmeier-Kubinecz, AUVA  
[sylvia.rothmeier@auva.at](mailto:sylvia.rothmeier@auva.at)

[www.aowpsychologie.com](http://www.aowpsychologie.com) bietet Infos zum Thema Arbeits- und Organisationspsychologie.

**M**it der Datenbank sollen unter anderem Aufgabenfelder der AO-Psychologie wie Unfallverhütung oder Arbeitsumgebungsgestaltung bekannter gemacht, die Änderung der Verhältnisse in den Fokus gerückt, auch Beispiele für Arbeitsgestaltung gegeben werden, und AO-psychologische Analyseinstrumente leichter zu finden sein. Für AO-PsychologInnen und Betriebe gibt es in wenigen Schritten Informationen zu arbeits- und organisationspsychologischen Leistungen.

## Die Schritte im Überblick

### Wahl des Themenfeldes

In den ersten drei Bereichen geht es um Arbeitsbedingungen in unterschiedlichen Wirtschaftssektoren. Dem Thema „Mensch, Technik, Organisation“ ist auf-

grund der wachsenden Bedeutung ein eigener Bereich gewidmet, weitere Bereiche widmen sich „Arbeitszeit“ als einer der bedeutendsten Ausführungsbedingungen und Quelle möglicher Fehlbeanspruchung sowie „Sicherheit und Risiko“.

### Wahl des Praxisfeldes

Die wichtigsten Praxisfelder der AO-Psychologie können nach einer gängigen Klassifikation in die Bereiche Aufgabe, Arbeitsgruppe, Gesamtorganisation und Person gruppiert werden (vgl. z. B. Rosenstiel, 2005). Die Datenbank unterstützt bewusst nicht mit Leitfragen, sondern bietet zu den genannten Ebenen einen Hilfetext.

### Was soll erreicht werden?

Welches Ziel soll das Eingreifen der AO-Psychologie haben bzw. in welchem Prozessstadium (Analyse, Bewertung,

# SVP lesen „Gesunde Arbeit“

61 Prozent kennen das Magazin „Gesunde Arbeit“ und 54 Prozent lesen es, ergab die Befragung „Sicherheitsvertrauenspersonen in Wien“.

**Die AK Wien ließ im Jänner 2015** vom IFES 400 Wiener SVP befragen. Die Informationsangebote werden von SVP gut genutzt. Oft bzw. gelegentlich lesen sie den SVP-Newsletter (76 Prozent), die AK-Broschüren (69 Prozent) und jeweils deutlich mehr als 50 Prozent die Website [www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at), das Magazin „Gesunde Arbeit“ und die Website [www.svp.at](http://www.svp.at).

Gefragt nach der wichtigsten Informationsquelle, führt die Website [www.svp.at](http://www.svp.at) mit 35 Prozent, gefolgt von AK-Broschüren mit 16 Prozent, der Website [www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at) mit 13 Prozent, dem SVP-Newsletter mit 10 Prozent sowie dem Magazin „Gesunde Arbeit“ und der Website der Arbeitsinspektion mit je 9 Prozent.

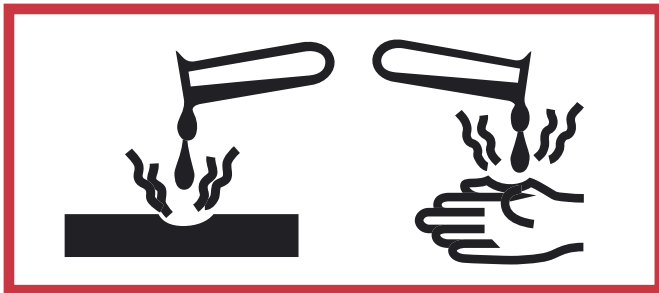
Hauptschwierigkeiten in der Ausübung ihrer Tätigkeit sehen SVP in mangelnden Zeitressourcen (39 Prozent) und zu wenig Aus- und Weiterbildung (34 Prozent). Es braucht eine explizitere Weiterbildungsverpflichtung mit regelmäßigen Intervallen und vorgegebenem Mindestumfang der Weiterbildung.

SVP sind in ihrer Funktion wirksam. Aufgrund der Erreichbarkeit im Betrieb sind sie oft erste/r AnsprechpartnerIn für Fragen von KollegInnen zum ArbeitnehmerInnenschutz.

**Alexander Heider, AK Wien**  
[alexander.heider@akwien.at](mailto:alexander.heider@akwien.at)

## Echt ätzend!

Immer wieder liest man in Medien, wie bürokratisch manche Vorschriften seien und wie viel Zeit und Geld diese kosten würden. Wir haben uns zwei Beispiele genauer angesehen.



**Beispiel 1:** Ein Artikel in einer Tageszeitung kritisierte die Vorgabe, dass handelsübliche Reinigungsmittel in einer Betriebsküche versperrt aufzubewahren und Aufzeichnungen über die Mittel zu führen sind.

Leider kommt es immer wieder zu Unfällen mit verätzten Speiseröhren. Unfallursache ist allzu oft, dass Reinigungsmittel leichtfertig in Getränkeflaschen (!) umgefüllt und/oder nicht ordnungsgemäß versperrt werden. Durch die Aufzeichnungen der Betriebe über gefährliche Arbeitsstoffe („Sicherheitsdatenblätter“) können die Unfallopfer rasch behandelt werden. Eine sinnvolle und oft lebensrettende Vorschrift!

**Beispiel 2:** „Wo der Amtsschimmel wiehert – Toiletten: Ein Betrieb mit nur fünf Mitarbeitern erhielt die Vorgabe, drei getrennte Toiletten zu errichten (Damen/Herren/Mitarbeiter).“

Allein die Formulierung ist irreführend. Sie erweckt den Eindruck, für fünf MitarbeiterInnen wären drei Toiletten notwendig. Richtig ist vielmehr: Für fünf Beschäftigte reicht eine gemeinsame Toilette. Erst bei fünf männlichen und fünf weiblichen Beschäftigten sind getrennte Toiletten notwendig.

Für Gastgewerbebetriebe gilt: Die Anzahl der Gästetoiletten richtet sich dabei nach der Anzahl der Verabreichungsplätze. Bei bis zu 80 Plätzen sind je eine „Sitzstelle“ für Männer und Frauen, ein Pissoir und ein Handwaschbecken notwendig. Getrennte Toiletten für Gäste und Beschäftigte sind hier schon allein aus Hygienegründen sinnvoll und einleuchtend. Oder möchten Sie dem Küchenpersonal auf der Toilette begegnen?

Wir finden: Der Versuch, sinnvolle ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften unter dem Deckmantel des Bürokratieabbaus infrage zu stellen, ist nicht nur unseriös, sondern echt ätzend!

**Ihr „Gesunde Arbeit“-Team**



**Im Auftrag  
Ihrer Sicherheit**



## Als Fachkräfte direkt vor Ort leisten Brandschutzwarte, ErsthelferInnen & Co einen wichtigen Beitrag zum ArbeitnehmerInnenschutz und stellen keine Verwaltungslast dar.

Text: Astrid Fadler /// Foto: Michael Mazohl

**W**er pauschal Bürokratieabbau fordert, kommt in der Regel gut damit an. Konkrete und nachhaltige Veränderungen zu erarbeiten und umzusetzen ist allerdings meist langwierig und komplex. So arbeitet etwa die EU seit Jahren an Maßnahmen zum Bürokratieabbau. In Österreich hat Minister Mitterlehner – um „Überverwaltung abzubauen“ – im vergangenen Herbst unter anderem die betrieblichen Beauftragten „ins Visier genommen“.

HebeanlagenwärterInnen, Verantwortliche für elektrische Anlagen sowie Brandschutzgruppen wurden abgeschafft. Darüber hinaus wurde die Vereinbarkeit der Funktionen Sicherheitsfachkraft und Sicherheitsvertrauensperson betont. Durch dieses Vierer-Paket erwartete man Einsparungen von 28 Mio. Euro pro Jahr.

AK-Expertin Julia Nedjelic-Lischka bezweifelt das: „Die Verpflichtung zum ArbeitnehmerInnenschutz besteht nach wie vor. Feuerpolizeiliche Vorschriften etwa müssen nach wie vor eingehalten werden, um Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Betroffene Unternehmen werden sich auch weiterhin mit den technischen und organisatorischen Erfordernissen, die für den Betrieb einer elektrischen Anlage erforderlich sind, auseinandersetzen müssen. Die Verbindlichkeit der ÖVE/ÖNORM EN 50110-1 wurde zwar aufgehoben, wodurch in den

meisten Fällen kein/e Anlagenverantwortliche/r mehr genannt werden muss. Gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und Elektroschutzverordnung stellt die ÖVE/ÖNORM EN 50110-1 den Stand der Technik dar und ist für Betreiber von elektrischen Anlagen anzuwenden.“ Ähnliches gilt für HebeanlagenwärterInnen: Bei Problemen muss jetzt ein/e TechnikerIn der Aufzugsfirma geholt werden, vorher hätte das vielleicht ein/e Beauftragte/r im Betrieb beheben können.

### Kosten-Nutzen-Rechnung

„Die Kosten für Beauftragte – für Aus- und Fortbildung etc. – lassen sich relativ leicht aufzählen“, so Nedjelic-Lischka, „der Nutzen von Maßnahmen zum ArbeitnehmerInnenschutz, zur Gesundheitsförderung etc. lässt sich zwar nicht so einfach darstellen, ist aber laut vielen internationalen Studien sehr beachtlich.“

Im Übrigen dürften die bürokratischen Hindernisse in Österreich gar nicht so groß sein wie oft dargestellt. Nur 34,5 Prozent der österreichischen Unternehmen empfinden die Komplexität der gesetzlichen Auflagen als Schwierigkeit beim Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz (EU-Durchschnitt: 40 Prozent). Das war eines der Ergebnisse der Zweiten Europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken, die Ende Juni 2015 präsentiert wurde. Die Studie (ESENER-2) liefert aktuelle Daten zum Umgang mit arbeitsbedingten Gesund-



© highwaystarz/Fotolia.com

**ErsthelferInnen versorgen** Verletzte nach Arbeitsunfällen.

*„Leider sind in vielen Unternehmen keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt.“*

Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien

heitsrisiken in Europa. Dafür wurden 2014 nahezu 50.000 Unternehmen aus 36 Ländern befragt – darunter alle 28 EU-Mitgliedstaaten.

**Beauftragte von A bis Z**

Von Abfall über Evakuierung bis zur Umwelt: Für viele Bereiche gibt es Beauftragte. Manche auf freiwilliger Basis wie etwa die Umweltbeauftragten, manche sind gesetzlich vorgeschrieben. Die verpflichtenden ArbeitnehmerInnen-schutz-Funktionen sind:

◆ **Sicherheitsfachkraft (SFK):** Berät und unterstützt vor allem die Arbeitgeber in Fragen der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung (§ 73 ASchG). Die typische SFK ist nach wie vor männlich: Laut einer Schwerpunktaktion des Zentral-Arbeitsinspektorats 2011 („Betreuung der österreichischen Betriebe durch Präventivdienste“) sind selbst in den Betrieben mit mehr als

50 Prozent weiblicher Belegschaft nur sieben Prozent der SFK Frauen. Bei ArbeitsmedizinerInnen hingegen ist das Geschlechterverhältnis relativ ausgewogen.

- ◆ **ArbeitsmedizinerInnen (AM):** Sie zählen neben den SFK zu den Präventivfachkräften. Für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Beschäftigten (wenn das Unternehmen insgesamt max. 250 AN beschäftigt) bietet AUVAsicher gratis Betreuung durch SFK, AM oder ArbeitspsychologInnen an (§ 79 ASchG).
- ◆ **ArbeitspsychologInnen (AP):** Auch AP sind im Hinblick auf Arbeitsorganisation, Arbeitsgestaltung und die Evaluierung psychischer Belastungen hinzuzuziehen (§ 82b ASchG).
- ◆ **Arbeitsschutzausschuss (ASA):** Bei zumindest jährlichen ASA-Treffen koordinieren sich in Arbeitsstätten mit mindestens 100 Beschäftigten Arbeitgeber, BetriebsrätInnen und betriebliche ExpertInnen. Im Falle mehrerer

Arbeitsstätten eines Unternehmens ist ein Zentraler Arbeitsschutzausschuss erforderlich (§ 88 ASchG).

- ◆ **Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP):** Informieren, beraten und unterstützen die Beschäftigten und Belegschaftsorgane in Fragen von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Sie achten auf das Vorhandensein und die Anwendung von Schutzmaßnahmen und informieren Arbeitgeber über bestehende Mängel. In Betrieben, in denen regelmäßig mehr als zehn ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, ist die Bestellung einer SVP verpflichtend. „Leider sind in vielen Unternehmen keine SVP bestellt“, weiß die AK-Expertin. „Wichtig ist auch, dass alle Beschäftigten berücksichtigt werden, also Tag- und Nachtschicht, alle Altersstufen, MitarbeiterInnen mit verschiedenen Muttersprachen usw.“
- ◆ **ErsthelferInnen:** Für jede Arbeitsstätte erforderlich, nach § 40 AStV (Arbeitsstättenverordnung). ErsthelferInnen benötigen einen Erste-Hilfe-Kurs und müssen ihre Kenntnisse regelmäßig auffrischen.
- ◆ **Personen für Brandbekämpfung und Evakuierung:** Sie rufen bei Bränden die Feuerwehr, kontrollieren, ob bei Alarm alle Beschäftigten die Arbeitsstätte verlassen haben, und können den Feuerlöscher bedienen. Keine spezielle Ausbildung erforderlich; für alle Betriebe, in denen kein/e Brandschutzbeauftragte/r, keine Brandschutzwarde oder Betriebsfeuerwehren eingerichtet oder vorgeschrieben sind.
- ◆ Außerdem sind entsprechend ausgebildete **Beauftragte für spezielle Tätigkeiten und Gefahren** vorgeschrieben: Sprengbefugte, verantwortliche Beauftragte für Baustellen oder Bohrarbeiten, PlanungsplanerInnen, Strahlenschutzbeauftragte, Giftbeauftragte etc.

**Extern oder intern?**

Eine Person kann – bis auf wenige Unvereinbarkeiten – mehrere Funktionen

ausüben. SVP oder Präventivfachkräfte (SFK, AM) können rechtswirksam nicht als verantwortliche Beauftragte bestellt werden.

Die meisten Funktionen können sowohl von externen ExpertInnen als auch von entsprechend geschulten Beschäftigten ausgeübt werden. Angestellte Beauftragte haben den Vorteil, dass sie den Betrieb sehr gut kennen und direkt vor Ort sind. Externe Beauftragte wiederum sind neutraler und können unbeliebte Maßnahmen unter Umständen besser beurteilen und vertreten.

Für die Einhaltung des ArbeitnehmerInnenschutzes (z. B. Arbeitszeit, Arbeitsruhe, Kinder- und Jugendlichenbeschäftigung, Mutterschutz, technischer ArbeitnehmerInnenschutz) können sogenannte **verantwortliche Beauftragte** bestellt werden, die für einen räumlich oder sachlich klar abgegrenzten Bereich auch verwaltungsstrafrechtlich für die Einhaltung von Vorschriften zuständig sind. Als verantwortliche Beauftragte dürfen ausschließlich leitende Angestellte bestellt werden, die entsprechende Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen bekommen haben.

Manche Unternehmen schulen aus eigenem Antrieb Beschäftigte für spezielle Aufgaben. Beim Pharmakonzern Baxter etwa werden seit einigen Jahren sogenannte Ergo-Guides ausgebildet. Rund 200 MitarbeiterInnen haben dort bisher im Rahmen eines maßgeschneiderten Qualifizierungsprogramms Kompetenzen auf dem Gebiet der ergonomiebezogenen Gefahrenermittlung und -beurteilung erworben. Baxter wurde dafür mit dem Staatspreis für Arbeitssicherheit 2011 ausgezeichnet.

### Deregulierung auf Kosten der Beschäftigten?

REFIT, das EU-Programm zum Bürokratieabbau, wurde Ende 2012 von der Kommission vorgestellt, und seit damals



Ein Brandschutzbeauftragter bei der Überprüfung des Feuerlöschers.

engagieren sich AK und ÖGB dafür, dass durch diese Entbürokratisierung keine Sicherheits- und Gesundheitsstandards sowie grundlegende ArbeitnehmerInnenrechte ausgehebelt werden. Frank Ey, Experte in der EU-Abteilung der AK Wien: „Mit REFIT hat die Kommission ein Programm ins Leben gerufen, das unter dem offiziellen Motto ‚Vorfahrt für KMU‘ nur auf die Interessen von Unternehmen ausgerichtet ist. Die Interessen anderer gesellschaftlicher Gruppierungen spielen hingegen offensichtlich keine Rolle.“ Für KMU sind zahlreiche Deregulierungsmaßnahmen und Ausnahmeregelungen vorgesehen. In Österreich, wo ca. 99,6 Prozent der Unternehmen zu den KMU zählen, wären diese Ausnahmen dann eher die Regel.

Im Rechtsausschuss des EU-Parlaments wurde bereits im Juni abgestimmt. Eine Reihe von Vorschlägen der AK fand Eingang in den Parlamentsbericht:

- ◆ So darf REFIT nicht dazu missbraucht werden, Standards im Gesundheits- und VerbraucherInnenbereich zu senken.

- ◆ Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz müssen immer gelten, egal wie klein ein Unternehmen ist.
- ◆ Die EU-Abgeordneten verlangen, dass Gesetzesvorschläge zu Erkrankungen des Bewegungsapparats, Passivrauchen und Karzinogenen weiter verfolgt werden und dass der Schutz der Beschäftigten gestärkt werden muss.

Das Europäische Parlament wird voraussichtlich im Herbst eine Resolution zu REFIT verabschieden. Um die Interessen von VerbraucherInnen, Beschäftigten, Umweltgruppen etc. besser vertreten zu können, haben vor Kurzem mehr als 50 europäische Organisationen die Plattform „Better Regulation Watchdog“ ins Leben gerufen. Unter den Gründungsmitgliedern finden sich auch ÖGB und AK.

### Weiterführende Infos

- ◆ Liste besonderer Funktionen inkl. verpflichtender AN-Schutz-Funktionen (Arbeitsinspektion): <http://tinyurl.com/funktionen315>
- ◆ Better Regulation Watchdog: <http://www.betterregwatch.eu>



© Michael Mazohl (2)

# „Gesundheit und Arbeitsfähigkeit erhalten“

„Gesunde Arbeit“ im Gespräch mit Ing. Wolfgang Tremel, Präsident des Verbandes Österreichischer Sicherheits-Experten (VÖSI).

## Was ist und macht der VÖSI?

**Tremel:** Der VÖSI ist ein seit 1977 bestehender gemeinnütziger Verein. Der primäre Zweck ist, Gefahren und Belastungen der Menschen bei der Arbeit zu vermeiden oder zu verringern. Wir unterstützen ExpertInnen im Bereich der Prävention, der Sicherheit (Safety) und des Gesundheitsschutzes. Anfänglich waren ausschließlich SFK (Sicherheitsfachkräfte) Verbandsmitglieder. Seit Jahren freuen wir uns ebenso sehr über ArbeitspsychologInnen (AP), ArbeitsmedizinerInnen (AM), Brandschutzbeauftragte und BaukoordinatorInnen als Mitglieder.

## In der Wirtschaft wird die SFK oft als Beauftragte/r gesehen. Für manche Wirtschaftsvertreter eine bürokratische Last. Was sagen Sie dazu?

**Tremel:** SFK sind genau genommen keine Beauftragten. Die/Den Sicherheitsbeauftragte/n im ArbeitnehmerInnenschutz gibt es in Österreich nicht.

Ich kenne das von Ihnen angesprochene Problem aus der Praxis sehr gut und sehe es vielschichtig. Seit Jahren fordert die Wirtschaft (und nicht nur sie) ein verstärktes Zurückweichen von gesetzlichen Vorgaben und mehr Eigenverantwortung.

Die Prozesse in den Betrieben sind immer mehr vernetzt, automatisiert und schwerer zu überblicken und zu steuern. Zusätzlich werden immer weniger Beeinträchtigungen der Umwelt akzeptiert. All das verlangt nach Spezialwissen, Fähigkeiten und Zeit. Die Unternehmensführung lässt dem Arbeitgeber meist nicht ausreichend Ressourcen, um das abzudecken. Er kann und darf, selten muss er sich der Beauftragten bedienen. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz lässt es seit 1995 zu, dass ein Arbeitgeber bei einem Unternehmen bis zu 25 MitarbeiterInnen – das sind in Österreich sehr viele – die Tätigkeit einer SFK selber übernehmen kann. Dieses sogenannte Unternehmermodell wird in der Praxis aber nicht angenommen. Die Arbeitgeber greifen sinnvollerweise zu ExpertInnen.

**Psychische Belastungen sind beherrschendes Thema. Moderne Technik wird als weniger gefährlich wahrgenommen, Arbeitsunfallzahlen sinken. Geht den SFK die Präventionsarbeit aus?**

**Tremel:** 2005 gab es rd. 122.000 Arbeitsunfälle (AU) – inkl. Wegunfälle. Knapp zehn Jahre später meldete die AUVA rd. 106.000 AU. Somit konnte trotz der angesprochenen modernen Technik und aller anderen Anstrengungen die Unfallzahl um gerade mal 1,3 Prozent jährlich gesenkt werden. 2014 mussten noch immer 226 Menschen ihr Leben bei der Arbeit einbüßen. Dass die psychischen Belastungen bei zahlreichen Diskussionen beherrschendes Thema sind, ist verständlich. Sie sind aufgrund von Faktoren, wie immer mehr Informationen und Flexibilität, weniger Zeit etc., aus meiner Sicht insbesondere auch wegen oft fehlender Wertschätzung ein rasch wachsendes Problem. Verstärkt wird dies durch die demografische Verschiebung. Das überdeckt manchmal die rd. 106.000 Arbeitsunfälle und lässt sie fast als akzeptabel erscheinen.

Beim immer komplexeren Zusammenspiel aller Faktoren kann dieser Anstieg aus meiner Sicht nur durch das optimale Zusammenwirken aller Beteiligten gestoppt werden. Das dazu notwendige Fachwissen aus allen Bereichen wird nicht in einer Person zu bündeln sein. Innerbetrieblich sind das alphabetisch aufgezählt AM, AP und SFK, gemeinsam mit Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen. Überbetrieblich erwarte ich mir zur Lösung eine unpopulistisch geführte, fachliche Auseinandersetzung der Sozialpartner mit den politisch Verantwortlichen. Somit geht niemandem die Präventionsarbeit aus – weder den SFK noch anderen und schon gar nicht der Politik. Prävention rechnet sich sozialwirtschaftlich und bewahrt vor allem Menschen ihre Gesundheit, aber erhält auch ihre Arbeitsfähigkeit.

**Neuerungen bei gefährlichen Arbeitsstoffen – Stichwort CLP-Verordnung – und zur persönlichen Schutzausrüstung sind umzusetzen. Was tragen SFK dazu bei?**

**Tremel:** Für die Umsetzung der CLP-Verordnung ist neben chemischem Grundlagenwissen insbesondere legistisches Wissen notwendig. Um die PSA-V sinnvoll umzusetzen, sind technisches Grundwissen über PSA und teilweise sehr große Erfahrung not-



**Wolfgang Tremel:** "Aus- und Weiterbildung forcieren."

wendig. Bei beiden Themen sind Beratung und Unterstützung geeigneter SFK wohl nicht wegzudenken.

**Prävention hat viele Facetten: Sicherheitstechnik, Arbeitsmedizin, Ergonomie, Arbeitspsychologie etc. Was bringt den SFK die Kooperation mit ArbeitsmedizinerInnen und ArbeitspsychologInnen?**

**Tremel:** Wie zuerst festgestellt, wird die Arbeitswelt rasend schnell immer komplexer und vernetzter. Somit muss die Beratung gleichziehen und ebenso vernetzter und komplexer werden. Dies gelingt beim Anspruch hoher Qualität ausschließlich durch gute Kooperation mit allen ExpertInnen – also den AM und AP. Somit muss sich jede Präventivfachkraft die Frage anders stellen: Will ich gute Arbeit leisten, dann muss ich kooperieren (persönliche Anmerkung: nur dann macht es wirklich Freude) und den jeweils anderen als Partner sehen.

**Was ist dem VÖSI in Zukunft wichtig?**

**Tremel:** Der VÖSI will in Zukunft noch intensiver das Thema Aus- und Weiterbildung forcieren. Hier ist aus meiner Sicht gesetzlicher Handlungsbedarf gegeben. Obwohl sich die Anzahl der Verordnungen zum ASchG mehr als verdoppelte, hat sich an der Ausbildungs-Verordnung zur SFK nichts getan. Die fachliche Qualität bei der Ausbildung und bei den tätigen SFK muss gewährleistet sein und sich den geänderten Gegebenheiten anpassen. Ebenso will der VÖSI als unabhängiger Verband die Unternehmen und politischen EntscheidungsträgerInnen weiterhin fachlich unterstützen. Wir freuen uns über verstärkte Einbindung durch alle Beteiligten. ArbeitnehmerInnenschutz dient der Erhaltung der Gesundheit, des Lebens und der Arbeitsfähigkeit – somit werden wir jede Möglichkeit nutzen, uns weiterhin zu engagieren.

**Ich danke für das Gespräch!**

**Interview: Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien**

# Ein Striezel hat immer Saison

Um ArbeitnehmerInnen mit Leistungseinschränkungen gut in Betriebe integrieren zu können, sind Maßnahmen in mehreren Bereichen notwendig.



© alhooc7/fotolia.com

Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen umfassen flexible Anpassungen der Arbeitszeit, der Ausstattung des Arbeitsplatzes und der Ausrüstung und Geräte.

## ... und Möglichkeiten

Assistive Technologien, wie wir sie aus unseren eigenen Autos (etwa in Form von Servolenkung oder Einparkhilfe) kennen, sollten als „Ambient Assisted Working“-Technologien zur Anpassung der Arbeitswelt an die Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen – auf Projektbasis – doch mit großer Ernsthaftigkeit in die nationale Diskussion eingebracht werden. All diese Bestrebungen sollen den betroffenen ArbeitnehmerInnen helfen, trotz gewandelter Leistungsfähigkeit weiterhin beschäftigt sein zu können bzw. die Wiedereingliederung in die Arbeitswelt zu meistern.

Das umfassende Wissen der ArbeitsinspektorInnen, -medizinerInnen, -psychologInnen, BGF-SpezialistInnen, fitzwork-Case-ManagerInnen (um nur einige Professionen zu nennen) sollte raschest systematisch und strukturell „verflochten“ werden, um die nötige Ausgestaltung und Adaption der gesamten Arbeitswelt an die Bedürfnisse zahlloser ArbeitnehmerInnen voranzutreiben.

Die Hoffnung, einen Oster-Striezel zustande zu bringen, ist verflossen. In der regionalen österreichischen Küche ist jedoch auch der Allerheiligenstriezel bekannt und beliebt. Hier bliebe der Sozialpolitik noch ein wenig Zeit.

**Hon.Prof. (FH) Dr. Bernhard Rupp, MBA**  
**AKNÖ, Gesundheitswesen und**  
**ArbeitnehmerInnenschutz**  
[bernhard.rupp@aknoe.at](mailto:bernhard.rupp@aknoe.at)

**I**m Zusammenhang mit der aktuellen Forderung der Gewerkschaften und Arbeiterkammern nach Einführung eines Bonus-Malus-Systems zur Förderung der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen sollten

- ◆ die Möglichkeiten des ArbeitnehmerInnenschutzes,
- ◆ Angebote nach dem Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (fitzwork) und
- ◆ Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung

rasch und auf das Innigste zu einem attraktiven saftigen Striezel miteinander verflochten werden.

Jeder der drei Handlungsbereiche ist für sich genommen besonders wichtig und wirksam, eine Verflechtung der drei Handlungsfelder könnte erhebliche Synergieeffekte zur raschen, sinnvollen

Verbesserung der Arbeitsbedingungen zum Nutzen für ArbeitnehmerInnen mit gewissen Leistungseinschränkungen auslösen.

## Bedürfnisse ...

Die Anpassung der Arbeitswelt an die Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen mit Leistungseinschränkung ist keine Frage, die auf der Tagesordnung der Sozialpolitik unter „Allfälliges“ rangieren sollte. Nach aktuellen Daten der Statistik Austria leiden rund 2,7 Millionen ÖsterreicherInnen im erwerbsfähigen Alter an (mindestens) einer länger als sechs Monate dauernden gesundheitlichen Einschränkung. Mit zunehmendem Alter erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, eine solche Einschränkung zu erwerben, aber auch jüngere ArbeitnehmerInnen sind davon betroffen. Die

# Sicherheit und Gesundheit brauchen Beauftragte

Beauftragte sind ExpertInnen, die einen Mehrwert für den Betrieb darstellen und keine bürokratischen Hindernisse!



**Beauftragte im Betrieb** unterstützen den Arbeitgeber.

**B**eauftragte sind beispielsweise Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen, ErsthelferInnen oder Brandschutzbeauftragte. Mit ihrer fachlichen Expertise unterstützen sie Arbeitgeber bei der Umsetzung und praktikablen betriebspezifischen Anwendung von Rechtsvorschriften zu ArbeitnehmerInnenschutz, Umweltschutz und Verkehrssicherheit. Seit dem 19. Jahrhundert ist die Fürsorgepflicht nach dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch eine grundlegende Arbeitgeberpflicht. Ohne Beauftragte im Betrieb wäre eine Einzelperson – in der Regel der Arbeitgeber selbst – fachlich und zeitlich völlig überfordert.

## Sinnvoll und wichtig

Glaubt man manchen Wirtschaftsvertretern, gäbe es Unmengen sinnloser

Beauftragter. In Wirklichkeit braucht die überwiegende Zahl der Betriebe (Büros, Verwaltung, Handel, Versicherung, Banken und Dienstleistungsbetriebe) nur wenige. In der Regel sind diese auch nur zu einem geringen Anteil ihrer Arbeitszeit mit dieser Tätigkeit befasst. Die Abschaffung hätte zur Folge, dass Österreich auch gegen EU-Recht und internationale Abkommen verstoßen würde. Jeder Arbeitgeber müsste selbst über das nötige Fachwissen der Beauftragten verfügen. Das ist völlig unrealistisch, weil Beauftragte speziell ausgebildet sind und sich in ihrem Fachgebiet regelmäßig weiterbilden. Beauftragte sind ExpertInnen, die sich um Sicherheit, Gesundheit und Umwelt im Unternehmen kümmern. Es ist ihr Verdienst, wenn wir heute um rund ein Drittel weniger Arbeitsunfälle jährlich verzeichnen als im Jahr 1994. Das darf nicht gefährdet werden.

## Teure Entbürokratisierung

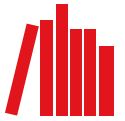
Nach Abschaffung des Aufzugswarts (HebeanlagenwärterIn, § 13 Hebeanlagen-Betriebsverordnung) steigen die Kosten im Störfall. Ein Aufzugswart muss den Aufzug bei Ausfall bis zum Ausstieg absenken oder anheben können. Ohne Aufzugswart müssen Feuerwehr, Aufzugsfirma oder ein Servicebetrieb gerufen werden.

## Der fiktive Betrieb

Es gibt in der Realität keinen Betrieb, der alle Beauftragten braucht. Um tatsächlich alle Beauftragten bestellen zu müssen, müsste ein solcher fiktiver Betrieb mehr als 100 ArbeitnehmerInnen beschäftigen **und** im Giftgeschäft tätig sein **und** mit radioaktivem Material oder Geräten umgehen **und** einen Aufzug betreiben **und** einen Dampfkessel ständig überwachen müssen **und** auf Baustellen tätig **und** ein Krankenhaus sein **und** erhöhte Brand- oder Explosionsgefahr haben **und** Sprengmittel erzeugen **und** Sprengungen vornehmen **und** Lasergeäte verwenden **und** schließlich noch Gefahrgut befördern.

Das Konzept, Beauftragte zu bestellen, hat sich viele Jahrzehnte bewährt. Eine bessere Alternative dazu ist nicht in Sicht.

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



## Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Brauchen wir das? Wie geht das? Wer macht das?  
AnbieterInnen und betriebliche Fallbeispiele aus der Praxis

**Alexander Heider, Johanna Klösch (Hrsg.)**

Varia / 512 Seiten / EUR 49,00

ISBN 978-3-99046-096-2

Krank machende arbeitsbedingte psychische Belastungen gehören zu den unterschätzten Gefahren der Arbeitswelt. Sie verursachen enormes Leid für Beschäftigte und hohe betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten – Tendenz steigend. Die gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung psychischer Belastungen bietet hier die beste Prävention. Sie erlaubt eine Win-win-Situation für Betriebe und Beschäftigte. Das Fachbuch unterstützt, leicht verständlich, bei der Konzeption, Planung und Durchführung der Evaluierung psychischer Belastungen und stellt ausgewählte ExpertInnen vor. Erstmals liefern ausgewählte AnbieterInnen betriebliche Fallbeispiele aus der Praxis und effektive Lösungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von ArbeitnehmerInnen.



## Arbeitsstättenverordnung

**Dipl.-Ing. Ernst Piller**, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz,  
Zentral-Arbeitsinspektorat, technischer Arbeitnehmerschutz

**Alexander Heider**, Leiter der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit in der AK Wien

Gesetze und Kommentare Band 169 / 4. Auflage 2015 / 264 Seiten / EUR 29,90

ISBN 978-3-99046-108-2

Die Arbeitsstättenverordnung gehört wohl zu den bedeutendsten Verordnungen, die auf Basis des ArbeitnehmerInnenschutzes erlassen worden sind. Sie enthält wichtige Regelungen für die Gestaltung der Arbeitsplätze im Sinne einer Anpassung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen an den Menschen. Erstmals wurden für die Praxis wichtige Erlässe und veröffentlichte Kommentare und Erläuterungen des Zentral-Arbeitsinspektorates aufgenommen.





# Gute Arbeit braucht gute Bedingungen

Die Qualität der Leistung im Gesundheits- und Sozialbereich hängt von den Arbeitsbedingungen ab. Zufriedene MitarbeiterInnen kommen uns allen zugute, vor allem den LeistungsbezieherInnen.

Die Interessengemeinschaft work@social in der GPA-djp vertritt die Beschäftigten im privaten Gesundheits- und Sozialbereich. Sie will wissen, was die Beschäftigten wirklich brauchen, und fragt sie selbst!

## „Die Beschäftigten wissen’s“

Unter dem Motto „Die Beschäftigten wissen’s“ wurde eine Kampagne mit folgenden Zielen gestartet:

1. Die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich sollen selbst über bestimmte Fragestellungen nachdenken,
2. mit ihren Antworten dabei unterstützen, gewerkschaftliche Aktivitäten noch besser auf ihre Bedürfnisse abzustimmen, und
3. selbst aktiv werden.

Um die Ergebnisse der Bedarfserhebung besser ordnen zu können, wurden Kampagnenkarten zu fünf Themen erstellt. Diese Karten mit konkreten Fragestellungen können sowohl von Einzelpersonen als auch von Betriebsratskörperschaften bestellt werden – je nach Bedarf zu allen oder ausgewählten Themen und auch für die gesamte Belegschaft.

## Die Kampagnen-Themen

Beim Thema „**Arbeitsplatz ist Lebensplatz**“ geht es um die geforderte Qualität in der Arbeit. Wir wollen wissen, was notwendig ist, um die Arbeit gut erledigen zu können.

Im Gesundheits- und Sozialbereich arbeiten wir 365 Tage im Jahr rund um die Uhr.

**GUTE ARBEIT BRAUCHT GUTE BEDINGUNGEN**



**Arbeitsplatz  
ist Lebensplatz!**

www.gpa-djp.at | service@gpa-djp.at  
Service-Hotline: 05 0301-301



Für alle, die mehr wollen!



**Detailinformationen zur Kampagne:** <http://tinyurl.com/kampagne315>

Das Thema „**Arbeitszeit ist Lebenszeit**“ zielt darauf ab, zu erfahren, wie die Arbeitszeit gestaltet sein sollte, sodass sie auch mit dem eigenen Leben vereinbar ist.

„**Arbeitszeitverkürzung jetzt!**“ thematisiert die Länge der wöchentlichen Arbeitszeit. Viele KollegInnen arbeiten Teilzeit und haben somit ihre Arbeitszeitverkürzung selbst bezahlt.

Tatsächlich sind ältere Beschäftigte aber auch in unserer Branche rar. Darum wollen wir zum Thema „**Es zählt die Erfahrung**“ herausfinden, welche Arbeitsbedingungen ältere MitarbeiterInnen brauchen, um den Beruf nicht vorzeitig zu verlassen.

Wir leben in einem der reichsten Länder der Welt. Doch gerade im Sozialbereich muss die Finanzierung ständig erkämpft werden. Die Arbeit in unserem Bereich wird in Wirklichkeit nicht davon bestimmt, was die betreuten Menschen brauchen, sondern von den Kosten. Das frustriert die ohnedies zumeist schlecht bezahlten Beschäftigten. Wir meinen: „**Es ist genug für alle(s) da!**“.

„Gesunde Arbeit“ wird über den weiteren Verlauf und die Ergebnisse der Kampagne berichten, sobald diese vorliegen.

**Axel Magnus,**  
**Vorsitzender des Regionalausschusses  
von work@social in der GPA-djp Wien**  
[axel.magnus@sd-wien.at](mailto:axel.magnus@sd-wien.at)

# Buchpräsentationen und Come Together Gesunde Arbeit

200 BesucherInnen kamen zu den Buchpräsentationen und zum Come Together Gesunde Arbeit, einer Veranstaltung der Lösungswelt Gesunde Arbeit am Vorabend des Forums Prävention. Nach der Präsentation von drei Fachbüchern zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit begeisterte Sektionschefin i.R. Eva-Elisabeth Szymanski mit der Lesung aus ihrem Buch „Innenansichten“ das Publikum.



© Michael Mazohl (2)

**Von links nach rechts:** Gerhard Bröthaler, Gregor Hohenecker, Ernest Stühlinger, Corinna Milborn, Astrid Fadler, Johanna Klösch, Eva-Elisabeth Szymanski, Wolfgang Birbamer, Alexander Heider.

**W**olfgang Birbamer, 1. Obmann-Stellvertreter der AUVA, begrüßte die 200 BesucherInnen am 18. Mai 2015 im Sofitel Vienna. Dabei betonte er die Wichtigkeit von verständlicher und lesbarer Fachinformation für BetriebsrätInnen und ArbeitnehmerInnen und rief alle BesucherInnen auf, Brücken zu bauen im Sinne der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Auf die gestiegene Bedeutung von Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit in den letzten Jahren verwies ÖGB-Verlag-Geschäftsführer Gerhard Bröthaler in seinen einleitenden Worten. ÖGB, Gewerkschaften, Bundesarbeitskammer und Länderkammern bündeln in der Lösungswelt Gesunde Arbeit ihre interessenpolitische Kraft. Ziel sei es, Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräften, BetriebsrätInnen und Betriebsräten sowie allen, die mit Gesundheit in der Arbeit zu tun haben, durch die umfassenden Informations- und Serviceangebote der Lösungswelt die Arbeit zu erleichtern.

## Im Gespräch zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit

Im Gespräch mit Corinna Milborn, Puls-4-Infochefin, stellten die Autorinnen und Autoren ihre Bücher vor:

- ◆ Bauarbeiterschutz-Verordnung (BauV): ArbeitnehmerInnen-schutz am Bau
- ◆ Stress und Burnout: Erkennen – Vorbeugen – Handeln
- ◆ Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen: Brauchen wir das? Wie geht das? Wer macht das?

## Bauarbeiterschutz-Verordnung (BauV): ArbeitnehmerInnenschutz am Bau

Mit dem Kommentar der Bauarbeiterschutz-Verordnung möchten die Autoren Gregor Hohenecker, Peter Neuhold und Ernest Stühlinger dazu beitragen, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Baustellen nachhaltig

zu verbessern. Gerade im Bauwesen gäbe es noch immer sehr hohe Unfallzahlen. Mit dem Buch solle ein Beitrag geleistet werden, diese Zahlen aktiv zu beeinflussen und zu senken.

**Stress und Burnout:  
Erkennen – Vorbeugen – Handeln**

„Der Ratgeber Stress und Burnout richtet sich nicht nur an Betroffene, sondern insbesondere auch an BetriebsrätInnen und mittlere Führungskräfte in der sogenannten Sandwichposition“, so die freie Journalistin und Autorin Astrid F Adler. Das Buch bietet einerseits Hintergrundinfos zum Thema Stress und Burnout und andererseits praxisbezogene Lösungsansätze und Hilfestellungen wie Checklisten, Handlungsleitfäden, Fallgeschichten, Literaturtipps und viele Verweise auf andere Quellen für weiterführende Infos.

**Die Evaluierung arbeitsbedingter  
psychischer Belastungen:**

**Brauchen wir das? Wie geht das? Wer macht das?**

**AnbieterInnen und betriebliche Fallbeispiele aus der Praxis**

„Mit dem Buch wollten wir einerseits die Hintergründe und gesetzlichen Grundlagen der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen (Arbeitgeber sind nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz dazu verpflichtet!) darstellen, andererseits wollten wir anhand von Fallbeispielen zeigen, wie Evaluierung in der Praxis funktioniert. Wichtig ist: Evaluierung ist machbar und durchführbar. Sie stellt keine zusätzliche Bürokratie dar, sondern dient der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und trägt so zu mehr Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit bei“, so die beiden HerausgeberInnen Alexander Heider und Johanna Klösch von der Arbeiterkammer Wien.

**Lesung aus dem Buch „Innenansichten“**

Höhepunkt des Abends war die Lesung von Sektionschefin i.R. Eva-Elisabeth Szymanski aus ihrem Buch „Innenansichten“: Sie erinnerte sich dabei an ihre Zusammenarbeit mit den Sozialministern Rudolf Häuser, Alfred Dallinger und Rudolf Hundstorfer und begeisterte mit ihrem humorvollen Vortrag das Publikum.



Eva-Elisabeth Szymanski liest aus ihrem Buch „Innenansichten“.

**Come Together Gesunde Arbeit**

Im Anschluss an den offiziellen Teil der Veranstaltung nutzten die BesucherInnen die Möglichkeit, sich beim Come Together Gesunde Arbeit bei Buffet und Getränken zu vernetzen und zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit auszutauschen.

**Film „Die Lösungswelt Gesunde Arbeit“**

Erstmals präsentiert wurde der Film „Die Lösungswelt Gesunde Arbeit“. Er zeigt in drei Minuten, worum es bei der „Gesunden Arbeit“ geht. Film unter <http://tinyurl.com/film315>

**Video mit den Highlights der Veranstaltung**

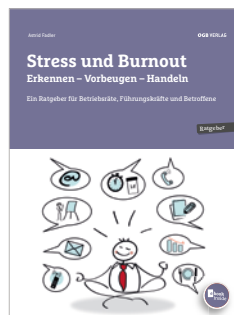
Auf [www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at) gibt es auch ein Video mit den Highlights der Veranstaltung: <http://tinyurl.com/video315>

**Fotos der Veranstaltung**

Alle Fotos der Veranstaltung gibt es unter <http://tinyurl.com/fotos315>

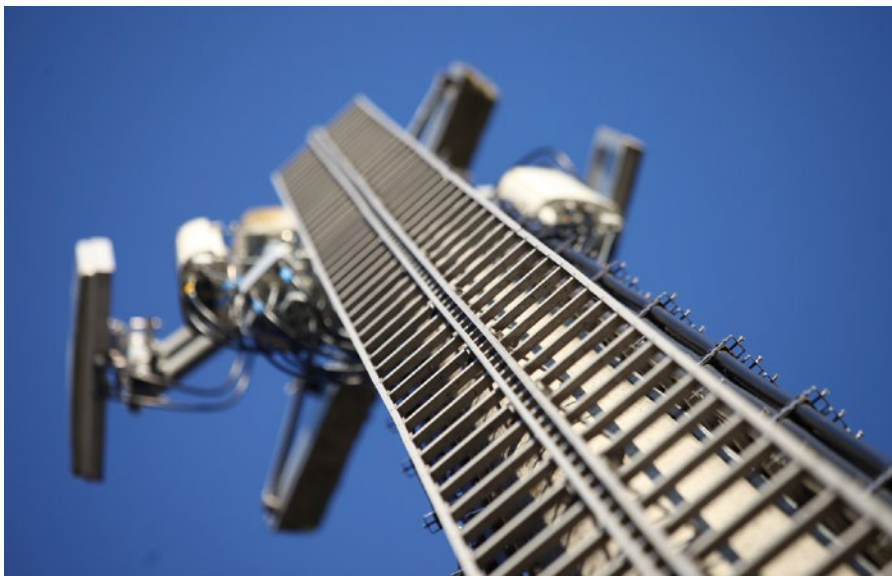
Die Buchpräsentationen und das Come Together Gesunde Arbeit waren eine Veranstaltung der Lösungswelt Gesunde Arbeit in Kooperation mit ÖGB, Bundesarbeitskammer und ÖGB-Verlag, unterstützt durch die AUVA. Durch den Abend führte Corinna Milborn.

**DIE PRÄSENTIERTEN BÜCHER**



# Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz

Bis zum 1. Juli 2016 muss die EU-Richtlinie „Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz“ (2013/35/EU) in Österreich umgesetzt sein. Welche ArbeitnehmerInnen und Arbeitsplätze sind besonders exponiert, welche Schutzmaßnahmen erscheinen sinnvoll und wie kann die neue Verordnung zum Schutz der Betroffenen beitragen?



© Luftbildfotografie/Fotolia.com

sikobereichen zählen etwa Arbeitsplätze bei elektrischen Schweißarbeiten, bei der Elektrolyse oder im Umfeld von Magnetresonanztomographen. Ähnlich verhält es sich bei Arbeitsplätzen in Umspann- und Kraftwerken oder im Nahbereich von Sendeanlagen. Die Internationale Krebsforschungsagentur (IARC) der Weltgesundheitsorganisation hat hochfrequente EMF 2011 als „möglicherweise krebserregend für den Menschen“ eingestuft.

## Schutz vor elektromagnetischen Feldern

Grundsätzlich gilt es, die Exposition im elektromagnetischen Feld zu vermeiden. Alternativ kann die Strahlenquelle abgeschirmt werden. Ist dies nicht möglich, sollte der Abstand zur Quelle vergrößert oder die Aufenthaltszeit so kurz als möglich gehalten werden. Als letzte Schutzmaßnahme kann noch spezielle Schutzkleidung zum Einsatz kommen. Zu bedenken ist auch, dass Personen mit Implantaten (Herzschrittmacher, Insulinpumpen usw.) möglicherweise durch die Felder beeinträchtigt werden oder Störungen auftreten können. Bereiche, Arbeitsplätze oder Räume, wo diese Felder wirken, sind deshalb zu kennzeichnen (Warnschilder für Herzschrittmacher, Zutrittsverbote usw.). Zur Beurteilung von Büroarbeitsplätzen kann das von der AUVA entwickelte und kostenlose Softwaretool EMES (Elektromagnetische Felder Evaluierungssystem) verwendet werden. Die Arbeitsinspektion stellt auf ihrer Homepage dazu ein Merkblatt zur Verfügung.

**E**rzeugen Arbeitsmittel elektromagnetische Felder (EMF), so sind diese nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und dem Stand der Technik zu evaluieren. Die neue EMF-Verordnung legt nun fest, welche Grenzwerte gelten sollen und welche Maßnahmen bei Überschreitungen zu setzen sind. Mit der neuen Verordnung bietet sich nun die Gelegenheit, wirkungsvolle und nachvollziehbare Standards für die nächsten Jahre festzulegen.

## EMF-Quellen

Elektromagnetische Felder sind mittlerweile allgegenwärtig. Da Informations- und Kommunikationstechnologien immer wichtiger werden, hat die Exposition von ArbeitnehmerInnen in den letzten Jahren stark zugenommen. Aber auch moderne

Geräte im Produktions- und Gesundheitsbereich können die Verursacher von starken elektromagnetischen Feldern sein. Die Palette der Strahlungsquellen reicht von Mobiltelefonen, Mikrowellenherden, Induktionshärtenanlagen und Magnetresonanztomographen (MRT) bis zu Radaranlagen.

## Wirkung und Gefahren

Die Wirkung von elektromagnetischen Feldern (EMF) auf den menschlichen Körper teilt sich in zwei Hauptgruppen auf: einerseits die thermische Wirkung (Erwärmung des Gewebes), die dem Hochfrequenzbereich zuzuordnen ist, und andererseits Reizwirkungen, die dem Niederfrequenzbereich zugeordnet werden. Dabei handelt es sich um die Stimulation von Muskeln und Nerven oder um Auswirkungen auf Sinnesorgane. Zu den EMF-Ri-

## Sinnvolle Grenzwerte sind gefordert

Die EU-Richtlinie sieht messbare Auslöseschwellen und berechenbare Expositionsgrenzwerte (ExpGW) vor. Dass es niedrige und hohe Auslöseschwellen geben soll, scheint jedoch nicht nachvollziehbar. Diese Differenzen, mit Unterschieden zwischen sensorischen und gesundheitlichen Wirkungen, würden wohl allorts zur Verwirrung beitragen.

Werden Auslöseschwellen überschritten und die ExpGW nicht (nachweislich) unterschritten, sind entsprechend dem Maßnahmenprogramm Schutzmaßnahmen vorgesehen.

Dass bereits in der EU-Richtlinie Ausnahmen vorgesehen sind, die eine vorübergehende Überschreitung der Expositionsgrenzwerte erlauben, wirft doch einige grundsätzliche Fragen auf.

Dass sogar die Überschreitung von Auslöseschwellen und Grenzwerten für sensorische Wirkungen möglich sein soll, ist jedoch aus Sicht der ArbeitnehmerInnen als inakzeptabel anzusehen. Der Hinweis, dass Betroffene über mögliche Symptome zu unterrichten sind, geht ins Leere, da diese Vorgangsweise eigentlich den Grundprinzipien des ArbeitnehmerInnen-schutzes widerspricht. Eher gleicht es einem Auswahlverfahren für EMF-resistente MitarbeiterInnen. Eine Diskriminierung schwächer konstituierter Personen ist damit vorprogrammiert. Ziel aller Beteiligten kann nur eine, dem Vorsorgeprinzip entsprechende Verordnung mit einer Auslöseschwelle und einem dazugehörigen Grenzwert sein. Aufgrund vieler offener Fragen werden die Vorschläge zur nationalen Umsetzung mit Spannung erwartet.

**Harald Bruckner, AK Wien**  
[harald.bruckner@akwien.at](mailto:harald.bruckner@akwien.at)

## Weiterführende Infos

**EMES** – Elektromagnetische Felder Evaluierungssystem (AUVA):

<http://tinyurl.com/emes315>

**AUVA – Report Nr. 47** „Untersuchung athermischer Wirkungen elektromagnetischer Felder im Mobilfunkbereich“ (ATHEM): <http://tinyurl.com/athem315>

**EU-Richtlinie 2013/35** über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (elektromagnetische Felder): <http://tinyurl.com/richtlinie315>

**Erlass der Arbeitsinspektion** „Elektromagnetische Felder“:

<http://tinyurl.com/erlass315>

**Merkblatt der Arbeitsinspektion** zur „Abschätzung der Belastung durch elektromagnetische Felder (EMF) an Büroarbeitsplätzen“:

<http://tinyurl.com/merkblatt315>

Die Broschüre „**Leitfaden Senderbau (LSB)**“: <http://tinyurl.com/leitfaden315>



# Arbeitnehmerschutz für Jugendliche

**Walter Nöstlinger**

Gesetze und Kommentare / 544 Seiten / EUR 39,00  
 978-3-7035-1588-0

„Der Kommentar fasst jene Bestimmungen zusammen, die bei der Beschäftigung jugendlicher ArbeitnehmerInnen (Lehrlinge) zu beachten sind. Es geht um Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen, Arbeiten unter physikalischen Einwirkungen, Arbeiten unter psychischen und physischen Belastungen, Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsmitteln und sonstigen gefährlichen und belastenden Arbeitsvorgängen. Darüber hinaus enthält das Buch detaillierte Informationen über den Aufbau des betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzsystems samt Aufgaben der Verantwortungsträger, die Gefahrenunterweisung im Betrieb, die Mitwirkung des Betriebsrates in Fragen des ArbeitnehmerInnenschutzes, die Gefahrenunterweisung in der Berufsschule u. v. a. m.

Der Kommentar ist nicht nur für JuristInnen, sondern auch für PraktikerInnen aus den Bereichen Dienstgeber und DienstnehmerInnen, Führungskräfte, AusbilderInnen, Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen, Betriebsräte, Berufsschulwesen und InteressenvertreterInnen, die sich rasch einen Überblick über die geltende Rechtslage samt Judikatur verschaffen wollen, gedacht.

**OGB VERLAG**

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

# Europäische Unternehmensbefragung: Neue und aufkommende Risiken

Im Rahmen von ESENER wurden 2014 in 36 Ländern (darunter alle EU-Staaten) Unternehmen aller Branchen ab fünf ArbeitnehmerInnen befragt (1.503 in Österreich). Thema waren förderliche und hemmende Faktoren, psychosoziale Risiken und die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen bei Organisation und Umsetzung des ArbeitnehmerInnenschutzes (ANSch).

**E**in festgelegtes jährliches Budget für Maßnahmen und Ausrüstung wird im EU-Durchschnitt von 41 % der Betriebe bereitgestellt, hier ist Österreich Schlusslicht mit 23 %. Eine regelmäßige Gefährdungsbeurteilung führen nur 56 % durch, EU-weit sind es 77 %. Als Grund für nicht regelmäßige Durchführung geben 18 % fehlendes nötiges Fachwissen an (EU 28 %). Nur ein Fünftel der österreichischen Unternehmen gibt Verwaltungsaufwand als größte Schwierigkeit im Umgang mit ANSch an (EU-Schnitt 29 %).

Sicherheitsvertrauenspersonen gibt es mit 67 % mehr als im EU-Schnitt (58 %). Beteiligung durch einen Arbeitsschutzausschuss erfolgt nur in 7 % der Unternehmen (EU-Schnitt 21 %). Fragen zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz werden in österreichischen Unternehmen nur zu 45 % gemeinsam von ArbeitnehmervertreterInnen und der Geschäftsleitung besprochen. In der EU sind es im Durchschnitt 59 %. Dafür ist die Mitwirkung von Beschäftigten bei der Gestaltung von Maßnahmen zur Vorbeugung von psychosozialen Risiken in Österreich mit 78 % stärker ausgeprägt als im EU-Schnitt mit 64 %.

Bei 58 % kommen ArbeitsmedizinerInnen zum Einsatz, weit unter EU-Schnitt (68 %). Dafür geben 44 % an, eine Fachkraft für ergonomische Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsplätze (EU 33 %) einzusetzen. Routinemäßige Analysen krank-

**Werden krankheitsbedingte Fehlzeiten im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen regelmäßig analysiert?**

**JA**

**Österreich**

**35,3 %**

**EU**

**51,4 %**

**NEIN**

**Österreich**

**64,7 %**

**EU**

**48,6 %**

Quelle: ESENER

heitsbedingter Fehlzeiten führen nur 35 % (EU-weit 51 %) durch.

Aufgabenrotation zur Reduzierung körperlicher Beanspruchung wählen nur 41 % als Maßnahme zur Vorbeugung von Problemen des Bewegungsapparats (EU 56 %). 74 % (EU 62 %) schulen Beschäftigte in „ordnungsgemäßer Handhabung und Einstellung der Arbeitsgeräte und Einrichtungsgegenstände“.

Beim Management psychosozialer Risiken mangelt es an Information bzw. geeigneten Vorbeugungsmaßnahmen, besonders hinsichtlich Verfahren für den Umgang mit Mobbing/Belästigung (32 % in Österreich im Vergleich zu 47 % EU-weit) und Bedrohung/Beleidigung/Angriffen (42 %

zu 55 %). In der Hälfte der Betriebe gab es in den vergangenen drei Jahren als Maßnahme diesbezüglich ein vertrauliches Beratungsangebot für Beschäftigte (36 % EU-weit). In dem Zeitrahmen haben 77 % der Unternehmen Maßnahmen zur Vorbeugung psychosozialer Risiken ergriffen, in diesem Punkt ist Österreich führend.

Mit 70 % sehr hoch war der Anteil der Unternehmen, der eine Besichtigung durch die Arbeitsinspektion im Lauf der letzten drei Jahre angab (EU-weit 50 %).

**Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien**

[julia.nedjelic@akwien.at](mailto:julia.nedjelic@akwien.at)

Mehr Infos unter

<http://tinyurl.com/esener315>

# Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen in der Versicherungsbranche

ArbeitspsychologInnen leisten einen wichtigen Beitrag bei der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen gemäß § 4 Abs. 6 ASchG bei der Ermittlung, Bewertung und der Gestaltung von Arbeitsbelastungen. Wie man nun als Unternehmen von ermittelten Belastungen zu passgenauen Maßnahmen kommt, wird anhand eines mittelständischen Betriebes in der Versicherungsbranche dargestellt.

**Z**iel der ASchG-Evaluierung ist es, jene Bedingungen in der Arbeitsumgebung, den Arbeitsabläufen, der Arbeitsorganisation und dem Sozial- und Organisationsklima zu identifizieren, die negative Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen haben können. Beeinträchtigende Arbeitsbedingungen sind durch passgenaue Maßnahmen zu verbessern. Die Geschäftsführung vermutete bereits Schwerpunkbelastungen im Sozial- und Organisationsklima und beauftragte gezielt eine Arbeitspsychologin.

## Planung und Durchführung

Im Planungsgespräch wurde gemeinsam mit Arbeitsmedizin, Sicherheitsfachkraft und der Personalabteilung der Ist-Stand, wie z. B. das Organigramm, Ergebnisse aus MitarbeiterInnenbefragungen etc., erhoben. Die Steuergruppe legte gemeinsam die Tätigkeitsgruppen fest, und es wurde eine arbeitspsychologische Begehung gemeinsam mit den Präventivfachkräften durchgeführt. Die Belastungsermittlung erfolgte mit einem Gruppendiskussionsverfahren der sogenannten Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS-Gruppe.

## Erhobene Belastungen

Im Sales-Bereich konnten Belastungen in puncto unklare Zuständigkeiten erfasst werden. Die Arbeitsaufgaben der zwei

Sales Manager waren nicht entsprechend voneinander abgegrenzt und führten kontinuierlich zu Überschneidungen, Doppelarbeiten und Konflikten zwischen den KollegInnen. Auf Nachfrage bei der zuständigen Führungskraft, wer denn nun für die konkrete Arbeitsaufgabe zuständig sei, wurde keine verbindliche Antwort gegeben. Wichtige, für die Tätigkeit relevante Informationen wurden wechselseitig vorenthalten.

## Abgeleitete Maßnahmen

Gemäß den Grundsätzen der Gefahrenverhütung § 7 ASchG legten die Geschäftsführung und die Führungskraft gemeinsam mit den MitarbeiterInnen die Zuständigkeiten fest. Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche wurden in den Stellenbeschreibungen fixiert. Führung mit Zielen wurde neu eingeführt. Der morgendliche Jour fixe wirkt klärend und dient der Informationsweitergabe. Ein Mediator wurde zur Konfliktaufarbeitung eingebunden und neue allgemeingültige Kommunikationsregeln wurden erarbeitet. Wirkungsvolle Arbeitsgestaltungsmaßnahmen passen wie ein Schlüssel zum Schloss. Hilfestellung bei der Maßnahmenentwicklung und Umsetzung können dabei ArbeitspsychologInnen leisten.

**Mag.<sup>a</sup> Sigrid Schmiedl, MA,**  
**Arbeitspsychologisches Consulting**  
 office@apsc.at



*„ArbeitspsychologInnen unterstützen bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen.“*

Sigrid Schmiedl

## Weiterführende Infos

- ◆ Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen (Arbeitsinspektion): <http://tinyurl.com/eval315>
- ◆ Evaluierung psychischer Belastungen (AUVA): <http://tinyurl.com/abs315>

# Jugendliche ArbeitnehmerInnen: Besonders gefährdet und besonders geschützt

Viele Jugendliche beginnen im Herbst erstmals zu arbeiten. Für sie sowie ihre Vorgesetzten und KollegInnen, aber auch die Eltern ist wichtig, zu wissen, dass die Unfallgefahr durch mangelnde Erfahrung und Routine erhöht ist.



Arbeitsstoffen; gefährlichen Arbeitsstellen. Diese Unterweisungen sind in angemessenen Zeiträumen, mindestens jährlich, zu wiederholen. Ergibt sich aus der Evaluierung eine Gefahr, ist jährlich eine Jugendlichenuntersuchung vorzunehmen. Bei erstmaligem Beschäftigungsantritt ist dies binnen zwei Monaten vorgeschrieben. Laut Maßregelungsverbot sind körperliche Züchtigung oder erhebliche wörtliche Beleidigungen verboten.

## Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

Nur eingeschränkt erlaubt sind gefährliche oder belastende Arbeiten. Verbotene Arbeiten sind in der KJBG-V aufgezählt, sie sind abhängig von Ausbildungsverhältnis, -fortschritt und Alter. Das Arbeitsinspektorat (AI) kann mit Bescheid Arbeiten mit besonderen Gefahren untersagen bzw. eine Arbeit trotz Verbot zulassen, wenn es für die Ausbildung zur Vermittlung wesentlicher Fertigkeiten/Kenntnisse nach Ausbildungsvorschriften unbedingt erforderlich ist. Gesundheit und Sicherheit dürfen nicht beeinträchtigt werden, das AI kann Bedingungen stellen, wie Durchführung der Arbeiten unter Aufsicht oder Beschäftigung nach gewisser Ausbildungszeit (z. B. nach 18 Monaten).

**Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien**  
[julia.nedjelic@akwien.at](mailto:julia.nedjelic@akwien.at)

Mehr Infos unter  
<http://tinyurl.com/jugendliche315>

**D**as Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) und die Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-V) sehen für Jugendliche (im ArbeitnehmerInnenschutzrecht von 16 bis 18 Jahren) besondere Schutzbestimmungen vor. So gelten für weibliche Jugendliche auch das Mutterschutzgesetz und die Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen. Auch Regelungen in Kollektivverträgen müssen berücksichtigt werden.

## Evaluierung – Unterweisung

Vor Beginn der Beschäftigung und bei bedeutenden Änderungen sind Gefahren zu ermitteln und Maßnahmen zu treffen.

Dazu sind Präventivdienste heranzuziehen. Bei der Gefahrenermittlung sind zu berücksichtigen: Arbeitsstätte/Arbeitsplatz; Gestaltung/Auswahl/Einsatz von Arbeitsmitteln; Verwendung von Arbeitsstoffen; Gestaltung der Arbeitsverfahren/Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken. Weiters relevant sind Körperkraft, Alter sowie Stand der Ausbildung und Unterweisung.

Jugendliche sind vor Arbeitsaufnahme über Gefahren und Maßnahmen und über die Einrichtungen und deren Benützung zu unterweisen. Über das notwendige Verhalten, bestehende Schutzvorkehrungen und deren Handhabung müssen sie ebenfalls aufgeklärt werden. Dies gilt insbesondere bei: erstmaliger Verwendung von Maschinen; Arbeiten mit Gasen, Chemikalien oder sonstigen gesundheitsschädlichen



# Gesund in die Pension. Lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung

# 20 Jahre Arbeitnehme- rInnenschutzgesetz



**Wann:** 18.–19. November 2015 (Modul 1),  
Folgemodule am 8. März, 26. April,  
21. Juni 2016

---

**Wo:** Arbeiterkammer Salzburg,  
Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg

---

**Wer:** AK Salzburg

AkteurInnen im Betrieb sollen für Projektmanagement in lebensphasenorientierter Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung mit dem Konzept der Arbeitsbewältigungs-Fähigkeit qualifiziert werden. Thema neben der Umsetzung während der Ausbildung: Analyse demografischer Veränderungsprozesse, altersgerechte Lerngestaltung, gesellschaftliche/demografische Entwicklungen inter-/national, aktuelle Rahmenbedingungen der Arbeitswelt.

**Zielgruppe**

BetriebsrätInnen, SVP, GVP, Führungskräfte, Personal-/BGF-Projektverantwortliche

**Kosten**

350,00 Euro

**Anmeldung**

per E-Mail: [karin.sattlecker@ak-salzburg.at](mailto:karin.sattlecker@ak-salzburg.at)  
per Tel.: 0662/86 87-407

Mehr Infos unter <http://tinyurl.com/va1315>

**Wann:** 9. November 2015, 09.30–14.00 Uhr

---

**Wo:** Bildungszentrum der AK Wien,  
Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien

---

**Wer:** Sozialministerium und AK Wien

Ganz im Zeichen von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz steht der Festakt anlässlich des runden Jubiläums. Am 9. November 2015 wird das 20-jährige Bestehen des österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) im AK- Bildungszentrum feierlich begangen. Darüber hinaus wird in diesem Rahmen die Resolution zur österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzstrategie bis 2020 durch BM Rudolf Hundstorfer vorgestellt.

**Hochrangige ExpertInnen und ZeitzeugInnen**

Die Universitätsprofessoren **Jörg Flecker** und **Andreas Krause** beleuchten im Rahmen von zwei Vorträgen moderne Managementtechniken und ihre (Neben-)Wirkungen und zeigen Wege in eine sichere und gesunde Zukunft der Arbeitswelt auf.

Zeitzeugen lassen hinter die Kulissen der Entstehung des ASchG blicken. Weiters werden die europäische Perspektive sowie zukünftige Entwicklungen bezogen auf den Themenkomplex Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz diskutiert.

Details zur Veranstaltung gibt es ab Mitte September unter [www.gesundearbeit.at/veranstaltungen](http://www.gesundearbeit.at/veranstaltungen)

# Buchtipps **Gesunde Arbeit**



## **Innenansichten**

**Zeiten – Ideen – Menschen**

Eva-Elisabeth Szymanski  
444 Seiten, 1. Auflage, 2015  
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-132-7  
EUR 29,90

**Die überzeugte Sozialdemokratin** Sektionschefin i.R. Prof. Dr. Eva-Elisabeth Szymanski wurde am 1. Jänner 1989 vom damaligen BM Alfred Dallinger an die Spitze der Arbeitsinspektion berufen, deren Leiterin sie mehr als 23 Jahre sein sollte. Seit Anfang 2003 erstreckte sich ihre Verantwortlichkeit auch auf das Arbeitsrecht. Der Bogen ihrer Erfahrungen spannt sich von den 1968er-Jahren über die SPÖ-Alleinregierung, die spätere Koalitionen der SPÖ mit FPÖ und ÖVP, die schwarz-blaue Wende im BMWA und die Rückkehr ins Sozialministerium bis zum Sommer 2012. Sie arbeitete unter elf BundesministerInnen und hat die Entwicklung vom Aufbruch in die Moderne über den Beitritt zur EU bis zur Infragestellung der Sozialpartnerschaft hautnah miterlebt. Ihre Erinnerungen beschreiben die Entwicklungen im Arbeitsrecht und im ArbeitnehmerInnenschutz.

<http://tinyurl.com/buch1315>



## **Angst bei der Arbeit – Angst um die Arbeit**

**Psychische Belastungen im Berufsleben**

Rainer Gross  
259 Seiten, 1. Auflage, 2015  
Hans Huber, ISBN 978-3-456-85401-4  
EUR 25,70

**Rainer Gross analysiert** die verschiedenen Formen der Angst in der Arbeitswelt und hilft Betroffenen, die Fähigkeit zur Selbstreflexion zu stärken. Was sind innere Muster, die diesen Ängsten zugrunde liegen, was hat es z. B. mit dem Zwang zum Erfolg auf sich? Warum können sich manche Menschen gegen Überforderung besser wehren als andere, und welche Rolle spielt dabei die Resilienz?

Anhand von Fallbeispielen und eines Praxisteils bietet das Buch Betroffenen auch bewährte Hilfestellungen, z. B. zur Selbststeuerungsfähigkeit, zur Achtsamkeit und Empathie. Dennoch, so Rainer Gross, sei am Ende die Frage erlaubt: Reicht es wirklich, unser Verhalten zu ändern, oder braucht es auch eine andere Arbeitswelt?

<http://tinyurl.com/buch2315>



## **Powernapping**

**Smarte Pausen mit großem Erfolg**

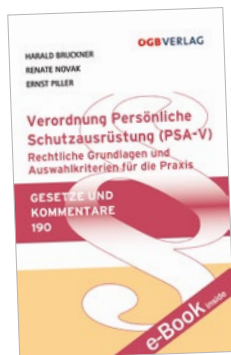
Grit Moschke, Andreas Atteneder  
180 Seiten, 1. Auflage, 2013  
Freya, ISBN 978-3-99025-047-1  
EUR 19,90

**Durch ausreichend Schlaf** kann die Leistungsfähigkeit eines jeden Menschen auf einem hohen Niveau gehalten werden. Das bekannte Leistungstief am Nachmittag kann durch einen zehn- bis zwanzigminütigen Kurzschlaf, auch Powernapping genannt, positiv beeinflusst werden. Die tiefe Konzentration wird so bis in die späten Abendstunden effektiv genutzt.

Der Ratgeber gibt dem Leser gut verständlich und motivierend Hilfestellung, den Kurzschlaf in den Alltag zu integrieren. Es werden verschiedene Entspannungs- und Atemtechniken vorgestellt. Das Buch ist geeignet für Menschen, die sich selbst mit einem täglichen Kurzschlaf in Balance bringen wollen. Besonders empfehlenswert für Menschen aus Sport, Business und Gesellschaft, die schnell Kraft tanken und einem Burn-out vorbeugen möchten.

<http://tinyurl.com/buch3315>

Bücher bestellen auf [www.arbeit-recht-soziales.at/gesundearbeit](http://www.arbeit-recht-soziales.at/gesundearbeit)



### Verordnung Persönliche Schutzausrüstung

#### Rechtliche Grundlagen und Auswahlkriterien für die Praxis

Harald Bruckner, Renate Novak, Ernst Piller

320 Seiten, 1. Auflage, 2014

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-082-5

EUR 29,90

Die mit **1. Mai 2014** in Kraft getretene Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V) ersetzt weitgehende Teile der nicht mehr dem Stand der Technik entsprechenden Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung und der Bauarbeiterschutzesverordnung im Bereich der persönlichen Schutzausrüstung. Die Verordnung regelt die Auswahl, Prüfung und sichere Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung. Der Kommentar bietet einen Überblick über die gesetzlichen Grundlagen in Zusammenhang mit persönlicher Schutzausrüstung und eine Auswahlhilfe bei der Anschaffung. Inklusive e-book inside!

<http://tinyurl.com/buch4315>



### Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten

Winfried Hacker

96 Seiten, 1. Auflage, 2015

Asanger, ISBN 978-3-89334-595-3

EUR 20,30

**Das Psychische erfüllt** eine Doppelfunktion: Es informiert über unsere Umwelt und uns selbst (Abbildfunktion) und reguliert darauf fußend unser Verhalten (Regulationsfunktion). Ein ausschlaggebender Teil menschlichen Verhaltens sind zielgerichtete Tätigkeiten, z. B. Arbeitstätigkeiten. Der Text beschreibt die psychische Regulation von Erwerbsarbeitstätigkeiten.

Mit dem zunehmenden Anteil von Wissens-, Innovations- sowie Dienstleistungstätigkeiten und dem ausdrücklichen Einbeziehen psychischer Belastungen in den Arbeits- und Gesundheitsschutz steigt der Bedarf an Wissen um die psychische Tätigkeitsregulation weiter.

<http://tinyurl.com/buch5315>



### Arbeit

#### Warum sie uns glücklich oder krank macht

Joachim Bauer

272 Seiten, 1. Auflage, 2015

Heyne, ISBN 978-3-453-60354-7

EUR 10,30

**Schaffen wir die Arbeit** – oder schafft sie uns? Der Mediziner, Neurobiologe und Bestsellerautor Joachim Bauer nimmt unsere Art zu arbeiten unter die Lupe. Wie können wir angesichts der beispiellosen Zunahme von Stress, Depression und Burn-out mit den immer umfassenderen Erwartungen an ständige Verfügbarkeit umgehen? Was sollten Unternehmen tun, um ihre Mitarbeiter nicht zu verschleifen?

Ein aufrüttelndes, Streitbares Manifest für die Rückkehr des Menschlichen in die Arbeitswelt. Bauer zeigt, wie Arbeit wieder Raum bietet für unsere Energie, schöpferische Lust und Selbstverwirklichung: eine Quelle großen Glücks!

<http://tinyurl.com/buch6315>

# Buchtipps **Gesunde Arbeit**



## **Pilze in Innenräumen und am Arbeitsplatz**

Manfred Hinker, Martina Seibert (Hrsg.)  
435 Seiten, 1. Auflage, 2013  
Springer, ISBN 978-3-7091-1234-2  
EUR 185,10

**Der Band informiert** umfassend über Pilze in Innenräumen und am Arbeitsplatz und liefert Hilfsmittel zu deren Identifizierung. Dazu gehört Fotomaterial, das die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt in den letzten zehn Jahren gesammelt und ausgewertet hat.

Gesetzliche Grundlage ist das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, das bei Speisepilz-Kulturen oder Mikropilzen in Lebensmittel- und Pharmaindustrie ebenso Anwendung findet wie beim unbeabsichtigten Kontakt mit Schimmelpilzen. Eine Reihe von Erkrankungen wird auf den Kontakt mit Pilzen zurückgeführt.

<http://tinyurl.com/buch7315>



## **Wir müssen uns einmischen**

### **Arbeitspsychologie für den Menschen**

Rainer Wieland, Oliver Strohm, Winfried Hacker, Pierre Sachse (Hrsg.)  
210 Seiten, 1. Auflage, 2015  
Asanger, ISBN 978-3-89334-589-2  
EUR 29,90

**International renommierte** ArbeitspsychologInnen nehmen in diesem Band zu Themen der Arbeitsgestaltung und -belastung sowie der Zukunft der Arbeitspsychologie anhand von drei Fragen Stellung: Welche Arbeit braucht der Mensch? Wie ist Arbeit zu gestalten? Wie können und sollen sich Arbeitspsychologen „einmischen“, um die menschliche Arbeit so zu gestalten bzw. zu verändern, dass sie optimale Möglichkeiten für Persönlichkeitsentfaltung und Selbstverwirklichung bietet? Nur wenn sich Arbeitspsychologen „einmischen“ und an Gestaltungsprojekten mitwirken, können sie etwas verändern und bewirken. Wie veränderungsbedürftig die Arbeit ist, zeigen insbesondere die zunehmenden psychischen Belastungen und – als deren Folge – die Zunahme psychischer Erkrankungen (z. B. Burn-out).

<http://tinyurl.com/buch8315>



## **Ruhe- und Erholungszeiten**

### **Ein Übermaß an Arbeit kann die Gesundheit gefährden**

Reinhard Resch (Hrsg.)  
92 Seiten, 1. Auflage, 2014  
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-013-9  
EUR 19,90

**Wenn sich eine** wissenschaftliche Publikation den Ruhezeiten widmet, steckt die Idee des Arbeitszeitschutzes dahinter: Der Normenzweck des Arbeitsschutzes geht von der zutreffenden Annahme aus, dass ein zeitliches Übermaß an Arbeit die Gesundheit gefährden kann. Das Thema der Ruhe- und Erholungszeiten steht dabei im Mittelpunkt der gegenständlichen Überlegungen, wobei im vorliegenden Band die zentralen Rechtsprobleme abgearbeitet werden: wöchentliche Ruhezeiten mit den Themen Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe, die Arbeitspausen sowie die Feiertagsruhe und zuletzt das Problem der Vereitelung von Ruhezeiten und deren Rechtsfolgen.

<http://tinyurl.com/buch9315>

# ArbeitnehmerInnenschutz – einmal anders

Erst durch den Einsatz des Arbeitsinspektorats kam einer Arbeitnehmerin jene Hilfe zugute, die diese wirklich gebraucht hat.

**A**m 22. Dezember langte ein Brief im Arbeitsinspektorat (AI) ein. Darin wurde beschrieben, dass eine Arbeitnehmerin, nennen wir sie Maria, seit ca. 25 Jahren in einem bekannten Gasthaus tätig ist.

„Maria arbeitet und lebt in der Arbeitsstätte, sie hat bisher keinen Urlaub genießen können, bekommt kein kollektivvertragliches Gehalt ausbezahlt, der Chef hat ihren Freund, der sie besuchen wollte, verjagt, hat sie zum Frauenarzt gebracht, damit sie die ‚Pille danach‘ bekommt“ und viele unglaubliche Begebenheiten mehr wurden geschildert.

Für mich war klar, dass sofort gehandelt werden muss. Ich fuhr unverzüglich zu diesem Gasthaus. Es gab keinerlei Unterlagen, die laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) notwendig sind; Maria wurde im Haus zu Reinigungsarbeiten, zum Wäschewaschen und Bügeln, zu Hilfe in der Küche und Service, Reinigung des Schwimmbades (allein spätabends, mit giftigen Chemikalien) und zu vielem mehr herangezogen. Ihre Unterkunft hatte keine Waschgelegenheit und keine Toilette. Von mir wurde daher die Ermittlung und Beurteilung nach § 6 ASchG – Einsatz von ArbeitnehmerInnen – verlangt bzw. der Bescheid vom Bundessozialamt oder sonstige Unterlagen darüber.

Außer dem Bescheid der Bezirksverwaltungsbehörde über „geschützte Arbeit“ konnte nichts gefunden werden. Es fanden sich aber Marias private Dokumente sowie der Reisepass und ein Sparbuch. Auf Nachfrage gab die Arbeitgeberin an, dass Maria nicht besachwaltet ist. Sie habe die



**Durch den Einsatz des Arbeitsinspektorates** konnte der in einem Gasthaus beschäftigten Arbeitnehmerin geholfen werden.

Dokumente deshalb, weil Maria nicht mit Geld umgehen könne, und sie zahle das Geld, das Maria bekommt (Trinkgelder), auf das Sparbuch ein. Es gab keine korrekte Auszahlung eines Lohnes. Maria war am Tag der Kontrolle nicht in der Arbeitsstätte anwesend. Es wurde eine Aufforderung nach § 9 Arbeitsinspektionsgesetz an die Arbeitgeberin geschrieben, wonach sie die Mängel zu beheben hat und den gesetzlich vorgeschrieben Zustand herstellen muss.

Weiters wurde der Strafantrag an die zuständige Bezirkshauptmannschaft (BH) gestellt, dass die Arbeitgeberin nicht dafür gesorgt hat, nach § 6 ASchG den Arbeitsplatz der behinderten Arbeitnehmerin zu evaluieren, notwendige Maßnahmen festzulegen und jegliche Fürsorge für sie zu wahren. Es wurde auch Kontakt mit

der Arbeiterkammer (AK) und der BH aufgenommen. Die Anfrage bei der zuständigen Sozialversicherung ergab, dass Maria jedes Jahr mehrere Monate nicht angemeldet war.

Fazit meiner intensiven Interventionen: Die Arbeitgeberin musste auch, aufgrund der Anzeige der AK, das der Arbeitnehmerin zustehende Gehalt nachzahlen, sie wurde rechtskräftig im Verwaltungsstrafverfahren verurteilt. Auch die Gebietskrankenkasse führte ein Strafverfahren durch. Es wurde der Arbeitnehmerin letztendlich Gerechtigkeit zuerkannt.

**Dr. Friederike Sachornig-Tumlirz,  
Arbeitsinspektorat Graz**

In der Serie „Arbeitsinspektion unterwegs“ wird jeweils ein Fall aus der Praxis der Arbeitsinspektion vorgestellt.

## Vielfalt der Arbeitszeiten – Chancen & Risiken



## Frauen – Gesundheit – Führung



**Wann:** 9. Oktober 2015, 09.30–16.30 Uhr  
**Wo:** AUVA, Adalbert-Stifter-Straße 65, 1020 Wien  
**Wer:** Arbeitszeitgesellschaft

### 3. Symposium der Arbeitszeitgesellschaft

Die Veranstaltung richtet sich an ArbeitszeitforscherInnen und Interessierte, die durch interdisziplinäre Forschungsansätze neue Wege der Arbeitsorganisation beschreiten wollen.

Interessant: eine Diskussionsrunde zu „Dauer-Nachtarbeit – passen die Gestaltungsempfehlungen? Konsens und Dissens im Forschungsfeld“. Ergänzt wird das Programm um ein Get-together am Vorabend.

#### Ziel der Gesellschaft

Arbeitszeit-Forschung und Verbreitung von Wissen sowie die Erstellung von Empfehlungen zur Arbeitszeitgestaltung (insbesondere Nacht-/Schichtarbeit). Die Forschung in der DACH-Region soll besser vernetzt, ein fachübergreifender Austausch und Dialog zwischen Forschung und Praxis gefördert werden.

#### Kosten

100,00 Euro, Ermäßigungen für StudentInnen/Mitglieder

#### Anmeldung

[www.arbeitszeitgesellschaft.org](http://www.arbeitszeitgesellschaft.org)

Rückfragen [symposium@arbeitszeitgesellschaft.org](mailto:symposium@arbeitszeitgesellschaft.org)

**Wann:** Donnerstag, 15. Oktober 2015,  
16.00–19.00 Uhr  
**Wo:** Villa Blanka, Weiherburggasse 8,  
6020 Innsbruck  
**Wer:** Tiroler Gebietskrankenkasse

### 2. Enquete BGF

#### 16.00 Uhr: Begrüßung

W. Salzburger (Obmann TGKK)

Dr. A. Melitopoulos (Direktor TGKK)

Mag. S. Lieb (Vorstandsvorsitzende Moser Holding)

Dr. G. Lang (FGÖ)

**16.15 Uhr:** Prof. E. Traut-Mattausch: Was sollten Führungskräfte (nicht) tun, um die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen zu fördern?

**17.35 Uhr:** Prof. M. Hochleitner: Frauenherzen schlagen anders, nämlich für andere – Herausforderungen für die BGF

**18.15 Uhr:** Podiumsdiskussion mit ExpertInnen, Publikumsfragen

**Anschließend** Get-together, Buffet, Vernetzung und Austausch

Moderation: P. Frizzi, BGF-Experte TGKK

Diese Veranstaltung ist für alle TeilnehmerInnen kostenlos.

**Anmeldung** bis 5. Oktober 2015, [anmeldung.bgf@tgkk.at](mailto:anmeldung.bgf@tgkk.at)

## Seminar „Psychische Belastungen“



© photocase.de

Wann:	2. November 2015, 09.00–16.00 Uhr
Wo:	Bildungszentrum der AK Wien, Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien
Wer:	AK Wien

Dieses Seminar können **Sicherheitsvertrauenspersonen** zur Weiterbildung und Auffrischung des Fachwissens nutzen.

Was bedeutet Stress, was Burn-out? Psychische Belastungen/ Gefahren – wie können arbeitsbedingte psychische Gefahren erkannt und bekämpft werden? Wie können Betriebe gegensteuern und was bringt das?

Informationen über Neuerungen im ArbeitnehmerInnen-schutz und aktuelle rechtliche Bestimmungen sowie fachlicher und Erfahrungsaustausch, ergänzt durch Umsetzungsbeispiele aus der Praxis und Werkzeuge für eine effiziente Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson.

### Zielgruppe

Sicherheitsvertrauenspersonen aus Wiener Betrieben

### Anmeldung

per E-Mail: [SVP.Seminare@akwien.at](mailto:SVP.Seminare@akwien.at) oder per Fax: 01/501 65-42605. Die Anmeldung ist verbindlich, sollten Sie verhindert sein, bitten wir um rechtzeitige Absage.

### Auskunft zu Seminarinhalten

Tel.: +43 1/501 65-208  
<http://wien.arbeiterkammer.at>

## Unterweisung



Wann:	14. Oktober 2015, 08.30–16.30 Uhr
Wo:	AK-Bildungshaus Jägermayrhof/ FAB-Gebäude, Industriezeile 47a, 4020 Linz
Wer:	AK Oberösterreich

**Information und Unterweisung** sind neben der Arbeitsplatz-evaluierung zentral im ArbeitnehmerInnenschutz.

W. Hofstätter, Arbeitsinspektion Linz, und Mag.<sup>a</sup> H. Hocheneder, AK OÖ, erklären, wie oft die Unterweisung erfolgt und was sie beinhalten muss.

Welche gesetzlichen Grundlagen, Informationsquellen und Werkzeuge gibt es bei Vorbereitung und Durchführung? Welche Rolle haben Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebs-rätInnen?

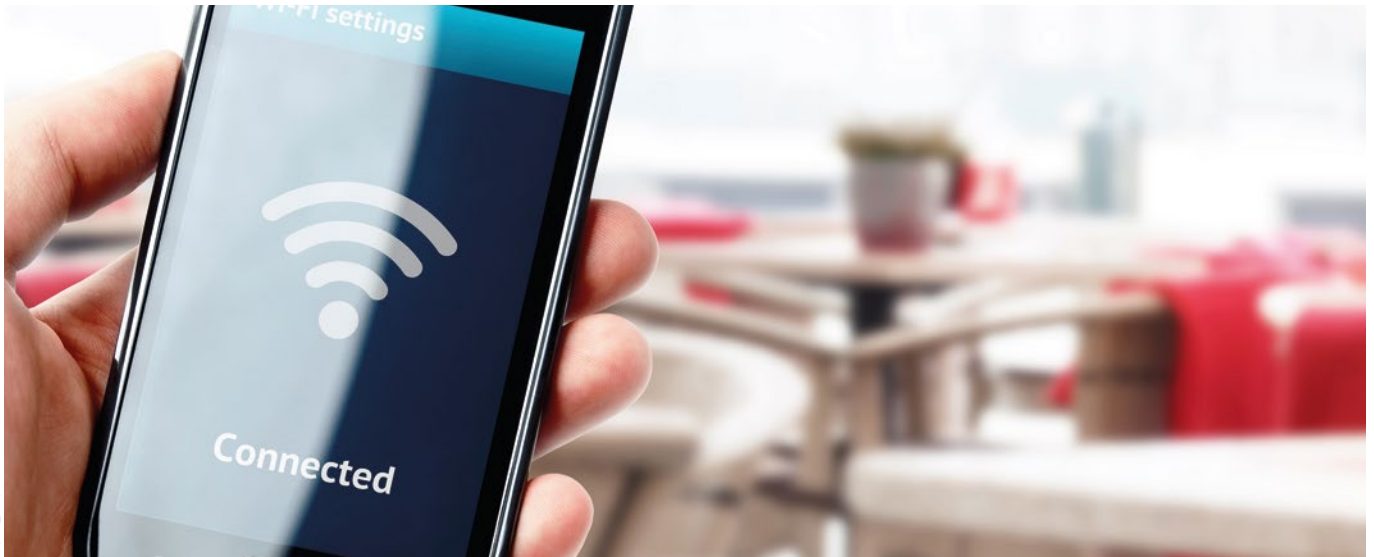
Ein Erfahrungsaustausch zwischen ihnen und Personalvertre-terInnen, JugendvertrauensrätInnen und Behindertenvertrauenspersonen rundet den Tag ab.

### Anmeldung

bis 14. September 2015  
per E-Mail: [schmitzberger.p@akooe.at](mailto:schmitzberger.p@akooe.at)  
per Tel.: +43 50 69 06-5446  
Mehr Infos unter <http://tinyurl.com/va3315>

# Gefahr durch Handystrahlung?

Trotz einer großen Anzahl wissenschaftlicher Studien kann derzeit keine eindeutige Aussage zur Unbedenklichkeit von Mobilfunkstrahlung getroffen werden. Das Gegenteil trifft wohl eher zu. Sorgsamer Umgang mit Mobiltelefonen erscheint ratsam.



© pab\_rmap/fotolia.com

**M**ittlerweile gehört es beruflich wie privat zum guten Ton, ständig per Handy erreichbar zu sein. Auch die Nutzung von Internet oder anderen Onlinediensten ist mittlerweile an immer mehr Plätzen möglich. Damit einher geht aber auch eine ständige Exposition gegenüber elektromagnetischen Feldern (EMF). Mobiltelefonen kommt bei EMF eine besondere Bedeutung zu, da die Geräte über lange Zeit nahe am Körper getragen bzw. direkt an den Kopf gehalten werden. Bis heute gibt es für die Risiko-Abschätzung teilweise recht widersprüchliche Schlussfolgerungen.

## Schädliche Wirkung – fehlende Langzeiterfahrungen

Zahlreiche Studien belegen, dass die Mobilfunkstrahlung eine schädliche Wirkung hat. Offen ist aber das Zustandekommen dieser Schädigungen. Studien mahnen daher zu großer Vorsicht im Umgang mit Handys. Deswegen ist es besonders wichtig, präventiv tätig zu werden. Für die Nutzergruppe Kinder und Jugendliche, die vermehrt zum Handy greifen, mangelt es generell noch an Studien. Eindeutige Ergebnisse von Langzeitstudien bleiben noch abzuwarten, wobei davon auszugehen ist, dass das Risiko mit langfristiger Nutzung steigt. Die Kombination von immer intensiverer Nutzung und der großen Anzahl von BenutzerInnen führt automatisch dazu, dass mittelfristig aus dem „gesamtgesellschaftlichen großen Feldversuch“ auch Langzeitwirkungen bewertbar werden.

## Sorgsamer Umgang mit Mobiltelefonen empfehlenswert

Da die Jugendlichen von heute wohl mehrere Jahrzehnte der Strahlung von Mobiltelefonen ausgesetzt sein werden und Langzeitfolgen noch nicht einschätzbar sind, müssen entsprechend dem Vorsorgeprinzip Maßnahmen ergriffen werden. Die Bevölkerung muss zuerst vor möglichen Gesundheitsrisiken gewarnt werden und zusätzlich muss man auf Möglichkeiten hinweisen, wie diese Gefahren durch den sorgsamen Umgang mit Handys vermindert werden können.

### 10 Handy-Tipps

Mit diesen 10 Handy-Tipps der AUVA minimieren Sie das Risiko beim Telefonieren mit dem Handy:

- ◆ Wählen Sie ein Handy mit niedrigem SAR-Wert und Connect-Strahlungsfaktor (Info unter [www.handywerte.de](http://www.handywerte.de), [www.bfs.de/bfs](http://www.bfs.de/bfs)).
- ◆ Verwenden Sie beim Telefonieren Lautsprecher, Headset bzw. Bluetooth.
- ◆ Benützen Sie für lange Gespräche das Festnetz.
- ◆ Verwahren Sie Ihr Handy in der Handtasche. Tragen Sie es nicht am Körper, vor allem, wenn Sie in Bewegung sind (z. B. Fahrt mit Verkehrsmitteln etc.).



- ◆ Aktivieren Sie im Auto den Lautsprecher Ihres Handys. Noch besser: Verwenden Sie ein Mikrofon mit Außenantenne.
- ◆ Halten Sie während des Verbindungsaufbaus das Handy nicht am Kopf.
- ◆ Telefonieren Sie nur bei gutem Empfang (also z. B. nicht im Keller oder im Aufzug).
- ◆ Schreiben Sie eine SMS, anstatt zu telefonieren.
- ◆ Fassen Sie sich kurz, telefonieren Sie nicht stundenlang.
- ◆ Wenn Sie viel und lange telefoniert haben, legen Sie eine ca. zweistündige Pause ein.

Neben der AUVA plädiert auch die Wiener Ärztekammer für einen vorsichtigen Umgang mit Handys, insbesondere bei Kindern. Mit dem Plakat „Strahlende Informationen – 10 medizinische Handyregeln“ werden Ratschläge ähnlich der AUVA gegeben. Grundlage für diese Empfehlungen sind die sogenannte REFLEX-Studie und der ATHEM-Report.

### Errichtung, Betrieb, Um- und Ausbau von ortsfesten Sendeanlagen

In breiten Bevölkerungsschichten bestehen Ängste oder Vorbehalte, wenn Sendeanlagen (ohne Einbindung der betroffenen Anrainer) errichtet oder ausgebaut werden.

Der „Leitfaden Senderbau“ bietet nun konkrete Empfehlungen für ein partizipatives Vorgehen bei der Errichtung von Basisstationen für Baubehörden, AnrainerInnen und Betreiber-Gesellschaften, mit dem Ziel, gesundheitliche und wirtschaftliche Folgen zu berücksichtigen. BürgermeisterInnen und BetreiberInnen haben nun die Möglichkeit, konfliktträchtige Bauvorhaben über einen konstruktiven dialoggesteuerten Prozess, im Konsens mit

den AnrainerInnen, zu verwirklichen. Der Leitfaden informiert auch über Risikominimierung hinsichtlich Strahlen von ortsfesten Sendeanlagen (z. B. Mobilfunk-Basisstationen).

### Fazit

Aufgrund von unterschiedlichen Interessenlagen zeigen Studien über die Gefahren von Mobilfunk sehr unterschiedliche Ergebnisse. Hier steht die Wissenschaft vor der Herausforderung, klare Aussagen zu treffen, auch unter Einbeziehung der möglichen Langzeitwirkungen.

Die Praxis zeigt, dass Handys sowie andere Informations- und Kommunikationsgeräte nicht mehr aus dem Alltag wegzudenken sind. Bei Ankauf sollte jedoch der SAR-Wert beachtet und bei der Verwendung muss verstärkt auf den sinnvollen oder auch notwendigen Einsatz geachtet werden.

Sorgsamer Umgang mit Mobiltelefonen sollte im Bewusstsein der Bevölkerung stärker verankert werden. Im Sinne des Vorsorgeprinzips dienen die vorliegenden Empfehlungen von AUVA und Ärztekammer Wien als Grundlage für die Anschaffung und Verwendung von Mobiltelefonen.

**Harald Bruckner, AK Wien**  
[harald.bruckner@akwien.at](mailto:harald.bruckner@akwien.at)

### Downloads

- ◆ Handy-Tipps der AUVA: <http://tinyurl.com/handy315>
- ◆ Strahlende Informationen (Plakat der Ärztekammer Wien): <http://tinyurl.com/plakat315>
- ◆ Broschüre „Leitfaden Senderbau (LSB)“: <http://tinyurl.com/leitfaden315>

## Newsletter Gesunde Arbeit

Alle Infos zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit

- Aktuelle Themen
- News
- Veranstaltungstipps
- Buch- und Broschürentipps
- Tipps zu Arbeit und Gesundheit

Anmeldung unter  
[www.gesundearbeit.at/newsletter](http://www.gesundearbeit.at/newsletter)



## Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

*Waren es früher vor allem körperliche Belastungen, mit denen ArbeitnehmerInnen an ihrem Arbeitsplatz konfrontiert waren, stehen heute vor allem psychische Belastungen im Fokus der modernen Dienstleistungsgesellschaft.*

**Die Broschüre** beschreibt beispielhaft eine Auswahl von Verfahren, die dazu dienen, psychische Arbeitsbelastungen zu erheben. Nicht jedes Verfahren aber ist für jeden Betrieb in gleicher Weise geeignet! Die Auswahl muss stets individualisiert und betriebsspezifisch erfolgen. ArbeitspsychologInnen unterstützen bei der Auswahl der passenden Verfahren, sorgen für eine lösungsorientierte Maßnahmenableitung und gewährleisten die korrekte Durchführung des gesamten Evaluierungsprozesses.

Die konsequente Umsetzung der im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) vorgesehenen Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen soll dazu beitragen, gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen zu identifizieren und durch klar definierte, überprüfbare Maßnahmen zu reduzieren. Ziel ist es, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die ein gesundes und persönlichkeitsförderliches Arbeiten ermöglichen.

Download unter  
<http://tinyurl.com/br2315>



## Arbeitsstätten

*Der Mensch verbringt einen großen Teil seiner Lebenszeit am Arbeitsplatz. Dieser muss daher so gestaltet werden, dass die seelische und körperliche Gesundheit von ArbeitnehmerInnen erhalten und gefördert wird.*

**Die Arbeitsstättenverordnung** enthält wichtige Regelungen zur menschengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen und von Arbeitsstätten insgesamt. Ziel ist es, das Arbeitsumfeld möglichst an die physischen Bedürfnisse der arbeitenden Menschen anzupassen und nicht umgekehrt. Bestimmt wird in der Verordnung beispielsweise, wie viel Raum bzw. Bodenfläche einem Arbeitnehmer, einer Arbeitnehmerin zur Verfügung stehen muss oder dass Arbeitsplätze – entsprechend der Tätigkeit – ausreichend beleuchtet sein müssen. Sie enthält Regelungen zum Raumklima, zu Trink- und Waschmöglichkeiten, zur Sicherung von Fluchtmöglichkeiten im Brandfall und vieles andere mehr. Die Broschüre stellt – in leicht verständlicher Form – die wichtigsten Punkte der Arbeitsstättenverordnung dar. Sie ist ideal für ArbeitnehmerInnen, BetriebsrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen, die sich über die menschengerechte Gestaltung und Ausstattung von Arbeitsstätten informieren möchten.

Download unter <http://tinyurl.com/br3315>

## 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

Otmar Pichler (CvD, ÖGB-Verlag), Ingrid Bonengl-Beer (ÖGB-Verlag), Julia Nedjelic-Lischka (AK Wien)

### Redaktionsbeirat

Alfred Hillinger (AK Burgenland), Martin Bernlienger (AK Kärnten), Susanne Karner (AK NÖ), Gabriele Schiener (AK NÖ), Roland Spreitzer (AK OÖ), Christian Rumlmayr (AK Salzburg), Karl Schneeberger (AK Steiermark), Julia Bauer-Fabian (AK Tirol), Gabriele Graf (AK Vorarlberg), Harald Bruckner (AK Wien), Alexander Heider (AK Wien), Ingrid Reifinger (ÖGB), Herbert Pichler (ÖGB), Sonia Spieß (GdG-KMSfB), Wolfgang Birbamer (GBH), Anton Hiden (PRO-GE), Gabriela Kuta (PRO-GE), Gerd Swoboda (GÖD), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Peter Traschkowitsch (vida), Isabel Koberwein (GPA-djp), Silvia Bauer (GPF)

### MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Harald Bruckner, Elisabeth Ehrenberger, Astrid Fadler, Stephan Gabler, Jürgen Gorbach, Gabriele Graf, Nina Graf, Karin Hagenaauer, Alexander Heider, Stephan Hilbert, Alfred Hillinger, Susanne Karner, Johanna Klösch, Stephan Konzett, Axel Magnus, Julia Nedjelic-Lischka, Bernhard Ozlsberger, Ingrid Reifinger, Petra Reitter, Sylvia Rothmeier-Kubinecz, Bernhard Rupp, Friederike Sachornig-Tumlirz, Sigrid Schmiedl, Karl Schneeberger, Hildegard Weinke

### Bildredaktion/Layout/Grafik

Reinhard Schön

E-Mail: [reinhard.schoen@oegbverlag.at](mailto:reinhard.schoen@oegbverlag.at)

### Herausgeber

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Strasse 20-22, [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at) und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, [www.oegb.at](http://www.oegb.at)

### Medieninhaber

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Geschäftsführung: Dir. Mag. Gerhard Bröthaler, MBA; DI (FH) Roman Grandits  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 662 32 96-0

Fax: (01) 662 32 96-39793

E-Mail: [zeitschriften@oegbverlag.at](mailto:zeitschriften@oegbverlag.at)

Internet: [www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

### Hersteller

Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Erscheinungsweise: viermal jährlich

### Adressänderungen

Bettina Eichhorn, Philipp Starlinger

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: (01) 662 32 96-0

E-Mail: [aboservice@oegbverlag.at](mailto:aboservice@oegbverlag.at)

### Kostenloses Abo unter

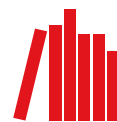
[www.gesundearbeit.at/magazin](http://www.gesundearbeit.at/magazin)

### Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

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

ZVR-Nr. 576439352, DVR-Nr. 0046655

Die im Fachmagazin Gesunde Arbeit namentlich gezeichneten Beiträge entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Alle im Fachmagazin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, auch auszugsweise, bedarf der Zustimmung der Redaktion und ist nur mit Quellenangabe gestattet.



## ArbVG-Gesamtwerk

Alle 5 Bände im Schuber + Online-Datenbank + e-book inside

**Sieglinde Gahleitner, Rudolf Mosler (Hrsg.)**

Gesetze und Kommentare / 2015 / 3.224 Seiten / Hardcover  
EUR 269,00 / ISBN 978-3-99046-105-1



Der fünfbändige Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist die bewährte, vollständige und unverzichtbare Kommentierung des österreichischen kollektiven Arbeitsrechts. Das Werk umfasst neben den gedruckten Bänden im Schuber auch das e-book sowie die Zugangsberechtigung zur laufend aktualisierten Online-Datenbank.



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

## Arbeitsrecht

Buch + Online-Datenbank + e-book inside

**Univ.-Prof. DDr. Günther Löschnigg**

Gesetze und Kommentare 129 / 12. Auflage 2015 / 1.128 Seiten  
EUR 98,00 / ISBN 978-3-7035-1585-9



Ausgehend von den arbeitsrechtlichen Grundlagen und Begriffsbildungen wird das Arbeitsverhältnis von der Begründung bis zur Beendigung unter Einbeziehung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats behandelt. In bewährter Weise wird das Arbeitsrecht problemorientiert und ohne Trennung zwischen dem Individualarbeitsrecht und dem kollektiven Arbeitsrecht dargestellt.



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

## Neuerungen im Arbeitsrecht 2015

**Mag. Thomas Kallab, AK Wien**

Ratgeber / 2015 / 116 Seiten  
EUR 17,90 / ISBN 978-3-99046-120-4



Das Buch bietet einen kurzen Überblick über die wesentlichsten gesetzlichen Änderungen zum Jahreswechsel und kürzlich ergangene Gerichtsentscheidungen, welche insbesondere für Betriebsrätinnen und Betriebsräte von Interesse sind. Darüber hinaus werden die arbeitsrechtlich relevanten Änderungen in den sozialversicherungsrechtlichen Werten, wie z. B. Geringfügigkeitsgrenze, Höchstbeitragsgrundlage, erläutert und übersichtlich dargestellt. Enthalten sind auch Verweise auf weiterführende Informationen zu den einzelnen Themen.



## Arbeitsrecht

Normensammlung für die betriebliche Praxis

**Univ.-Prof. Dr. Gustav Wachter (Hrsg.)**

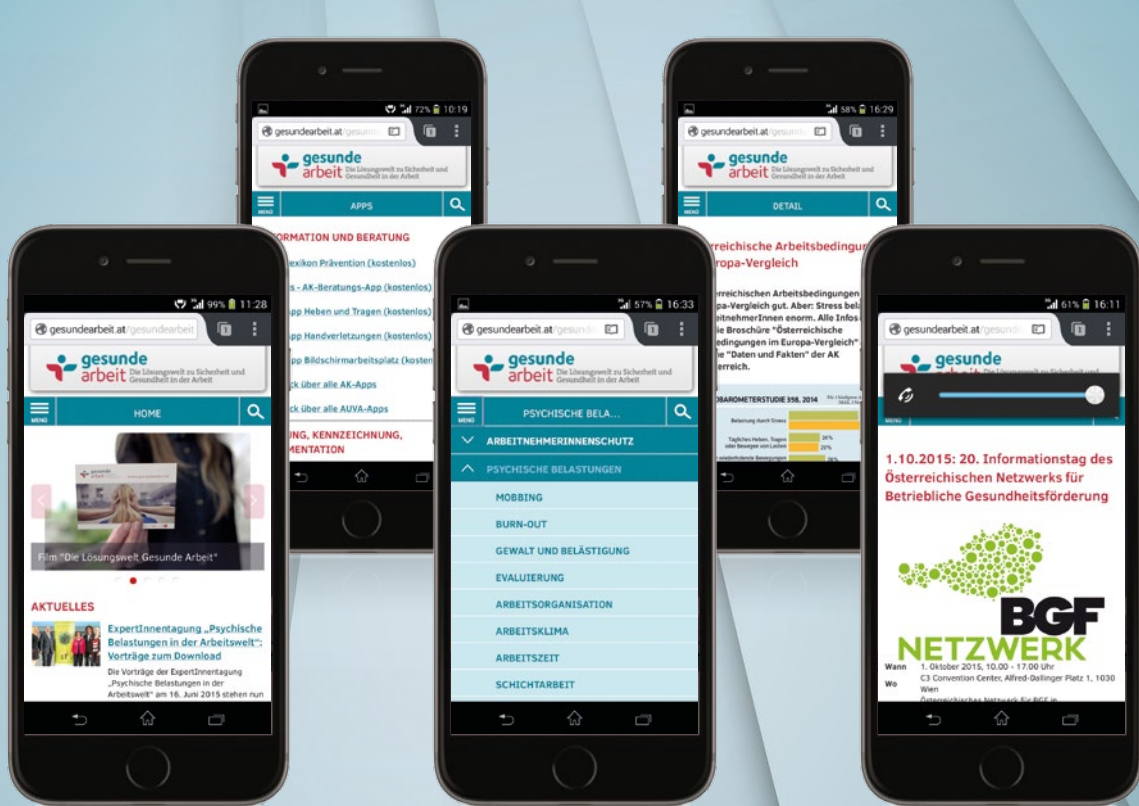
Gesetze und Kommentare / 17. Auflage 2015  
Rechtsstand: 1.4.2015 / 1.088 Seiten  
EUR 59,00 / ISBN 978-3-99046-118-1



Dieses web/book ist Ihr Schlüssel zu über 260 Rechtsnormen, die in gedruckter Form über 5.000 Seiten umfassen würden. Mit dem aktuellen Gehaltsabschluss im VBG 1948. Jetzt auch mit Chronik der Rechtsprechung und -setzung.



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



Gesunde Arbeit auch am Smartphone nutzen!

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

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