



# HILFE, HITZE!

Wenn's heiß hergeht

## Klima

*Plus zwei Grad:  
Die Erde fiebert!*

Seite 14–15

## Gute Arbeit

*ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian:  
„Wir brauchen mehr gute Arbeit!“*

Seite 12–13

## BGF

*NÖGKK verlieh 131 Gütesiegel  
an Vorzeigebetriebe*

Seite 7

NEU



## Arbeitsstättenverordnung

**Ernst Piller, Alexander Heider**

Gesetze und Kommentare 169 / 2019 / 268 Seiten / EUR 39,00

ISBN 978-3-99046-418-2

Buch + e-book

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



## Neuerungen im Arbeitsrecht 2019

**Thomas Kallab, Marion Chwojka**

Ratgeber / 2019 / 296 Seiten / EUR 24,90

ISBN 978-3-99046-402-1

Buch + e-book

Das Buch bietet einen aktuellen Überblick über die wesentlichen gesetzlichen Änderungen zum Jahreswechsel sowie Zusammenfassungen kürzlich ergangener Entscheidungen des OGH, die für Betriebsräte von Interesse sind. Darüber hinaus werden die arbeitsrechtlich relevanten Änderungen in den sozialversicherungsrechtlichen Werten, wie z. B. Geringfügigkeitsgrenze, Höchstbeitragsgrundlage usw., erläutert und übersichtlich dargestellt. Enthalten sind auch Verweise auf weiterführende Informationen zu den einzelnen Themen sowie ein erweitertes e-book im PDF-Format mit den Volltexten der besprochenen Entscheidungen.

VERSANDKOSTENFREI BESTELLEN  
[arbeit-recht-soziales.at/oegbverlag](http://arbeit-recht-soziales.at/oegbverlag)





## Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Besonders an heißen Tagen nehmen Leistungsfähigkeit und Konzentration deutlich ab, es sinkt die Arbeitsleistung gegenüber Tagen mit „normalen“ Temperaturen. Das hat die Arbeitswissenschaft sowohl bei körperlichen als auch bei geistigen Tätigkeiten festgestellt. Gleichzeitig leidet die Arbeitsqualität, Fehlerhäufigkeit und Unfallrisiko steigen, was wiederum enorme volkswirtschaftliche Kosten verursachen kann.

Ausschließlich BauarbeiterInnen, die unter die Schlechtwetterregelung der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) fallen, haben die Möglichkeit, auf Baustellen bei Schattentemperaturen über 35 Grad Celsius die Arbeit auf Anweisung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin einzustellen. Für ArbeitnehmerInnen aus dem Kollektivvertrag Bauindustrie und Baugewerbe gilt ab 1. Mai bereits 32,5 Grad Celsius als Grenze. Es bedarf aber einer gesetzlichen Grundlage, damit dort für ArbeitnehmerInnen ein Rechtsanspruch statt einer simplen Anweisung besteht.

Jedoch nicht nur Baustellenarbeitsplätze sind von Hitze betroffen, sondern auch in Werkstätten, Industriebetrieben und Büros sind Arbeitsplätze vorhanden, für die eine gleichwertige Regelung benötigt wird.

Unternehmen, die das Hitzethema und auch andere wichtige ArbeitnehmerInnenschutzthemen in betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte einfließen lassen, schaffen ein besseres Arbeitsumfeld für ihre Beschäftigten. Und davon profitieren beide Seiten, sowohl die Unternehmen als auch natürlich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Zu allen Fragen des ArbeitnehmerInnenschutzes stehen Ihnen unsere Experten und Expertinnen unter +43 (0) 5 71 71-22913 oder [arbeitnehmerinnenschutz@aknoe.at](mailto:arbeitnehmerinnenschutz@aknoe.at) zur Verfügung.

### Markus Wieser

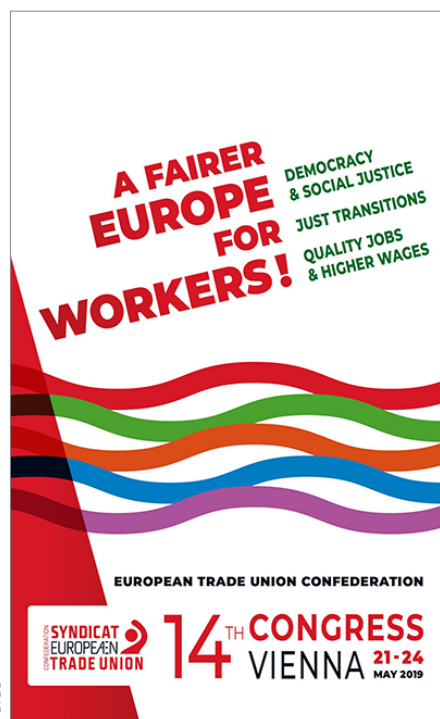
AK Niederösterreich-Präsident und ÖGB-NÖ Vorsitzender

<b>EDITORIAL   INHALT</b>	<b>3</b>
<b>AKTUELLES</b>	
Cartoon	4
Kongress des EGB tagt in Wien	4
Neu: Leitfaden zur Beurteilung langer Arbeitszeiten	5
Grundausbildung von Sicherheitsvertrauenspersonen	6
NÖGKK verlieh 131 BGF-Gütesiegel an Vorzeigebetriebe	7
Förderung der Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen	30
<b>ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ</b>	
Risikofaktor Hitze	8
„Wir brauchen mehr gute Arbeit!“	12
UV-Belastungen bei Arbeiten im Freien	16
Brennpunkt Arbeitsplatz: Es wird massiv heißer	17
Wann bekommen wir hitzefrei?	18
20 Jahre AUVAsicher: Jubiläum mit Entwicklungspotenzial	19
<b>PSYCHISCHE BELASTUNGEN</b>	
Suizid auf Schienen	20
Mythen rund um die Evaluierung psychischer Belastungen	32
<b>WISSENSCHAFT</b>	
Plus zwei Grad: Die Erde fiebert!	14
<b>AUS DER PRAXIS</b>	
Wenn der Sommer draußen bleibt	24
<b>ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS</b>	
Gute Beratung und faire Kontrolle	29
<b>GESETZE &amp; VERORDNUNGEN</b>	
Heiß ist heiß	23
<b>GESUNDHEIT</b>	
Rehumanisierung der Arbeitswelt 4.0: Eine Provokation	21
Kranke, fiebernde Gebäude	22
Ozon: Herausforderung für Mensch und Umwelt	33
<b>BUCH- UND BROSCHÜRENTIPPS</b>	<b>26</b>
<b>BROSCHÜREN   IMPRESSUM</b>	<b>34</b>

CARTOON VON PHILIPP SELLS



## Kongress des EGB tagt in Wien



In der Messe Wien findet von 21. bis 24. Mai 2019 der 14. Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) statt. Unter dem Motto „A fairer Europe for Workers!“ legen über 600 Delegierte von 90 nationalen Gewerkschaften den politischen Kurs des EGB für die nächsten vier Jahre fest. Das betrifft natürlich auch den ArbeitnehmerInnenschutz. Darüber hinaus wird der Kongress ein Maßnahmenpaket für 2019 bis 2023 annehmen.

Dazu zählt, weiter Druck auf die EU-Kommission auszuüben, um die EU-Gesetzgebung im ArbeitnehmerInnenschutz voranzutreiben. Jedes Jahr passieren in der EU über drei Millionen Arbeitsunfälle, 4.000 enden tödlich, und über 100.000 ArbeitnehmerInnen sterben jährlich aufgrund einer arbeitsbedingten Krebserkrankung. Die Vermutung ist, dass die Dunkelziffer weit höher liegt. Dies betrifft z. B. Selbstmorde, die

arbeitsbedingt sind. Auf der EGB-Agenda steht weiterhin ganz oben, arbeitsbedingte Krebserkrankungen zu verhindern. Ziel dabei ist: Null Krebs durch Arbeit. Ein wichtiger Baustein auf diesem Weg ist die laufende Anpassung der Karzinogene-Richtlinie. Es müssen weitere krebserzeugende Arbeitsstoffe mit möglichst niedrigen Grenzwerten gesetzlich verankert werden. An erster Stelle der Agenda des EGB steht aber die Stärkung von Mitbestimmungsrechten für Sicherheitsvertrauenspersonen und BetriebsrätInnen, die der Schlüssel für sichere und gesunde Arbeitsplätze sind. In Betrieben, die gewerkschaftlich organisiert sind, passieren EU-weit gesehen um die Hälfte weniger Arbeitsunfälle als in nicht organisierten Betrieben.

Ingrid Reifinger, ÖGB  
[ingrid.reifinger@oegb.at](mailto:ingrid.reifinger@oegb.at)

# Neu: Leitfaden zur Beurteilung langer Arbeitszeiten

Die Fertigstellung der neuen arbeitsmedizinischen Leitlinien zur gesundheitlichen Beurteilung langer Arbeitszeiten der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin (ÖGA) ist auf der Zielgeraden. Die „Gesunde Arbeit“ bekam einen ersten Einblick.



**Für SchwerarbeiterInnen** sind lange Arbeitszeiten aus arbeitsmedizinischer Sicht ein klares No-Go.

**W**issenschaftlich ist gesichert: Lange Arbeitszeiten bergen Gesundheitsrisiken. Anlässlich des von der Regierung eingeführten 12-Stunden-Arbeitstages wird der Leitfaden zur arbeitsmedizinischen Beurteilung langer Arbeitszeiten der ÖGA auf den neuesten Erkenntnisstand gebracht. Die Neufassung liefert einen Überblick über aktuelle Literatur und wissenschaftliche Erkenntnisse zu den Gesundheitsgefahren der Arbeitszeitausweitung. „Die ÖGA möchte mit dem Leitfaden bei der Evaluierung und Bewertung von Arbeitsbedingungen in Zusammenhang mit langen Arbeitszeiten unterstützen und Maßnahmenempfehlungen bereitstellen“, erklärt Dr. Erich Pospischil, Präsident der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin.

## Arbeitszeitausweitung „nicht gesund“

Fakt ist: Die Arbeitszeitausweitung der Regierung wird von der ÖGA als „nicht gesund“ eingestuft. Vor allem die Kombination von langen Arbeitszeiten mit weiteren Gesundheitsrisiken wie Nachtarbeit, hohen Konzentrationserfordernissen, vorhandenen Gefahrenstoffen, Hitze, unregelmäßigen Pausen etc. wird als besonders kritisch gesehen. „Wird Schwerarbeit (>2.000 kcal für Männer und >1.400 kcal für Frauen) geleistet, sind lange Arbeitszeiten aus arbeitsmedizinischer Sicht ein klares No-Go“, so Pospischil. Darüber hinaus warnt die ÖGA vor der zunehmenden Gefahr eines Arbeitsunfalls: Je länger gearbeitet wird, desto größer ist auch das Unfallrisiko zu bewerten.

## Mehr Arbeitszeit = mehr arbeitsbedingte Erkrankungen

Der Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und arbeitsbedingten Erkrankungen wird in den neuen Leitlinien durch aktuelle Studienergebnisse neuerlich belegt: So können lange Arbeitszeiten das Risiko für Schlaganfälle, Herzinfarkte, Thrombosen, Diabetes, Muskel-Skelett-Erkrankungen u. v. m. erhöhen. Auch psychische Beschwerden wie etwa Depression, erhöhter Alkoholkonsum oder Übergewicht sind mit langen Arbeitszeiten assoziiert. „Der 12-Stunden-Tag kann gesundheitliche Probleme mit sich bringen. Viel Leid für die betroffenen Beschäftigten, aber auch Mehrkosten für Betriebe und Volkswirtschaft sind dann die Folge“, warnt Pospischil.

## Baustelle Grenzwerte

Auch chemische Arbeitsstoffe und physikalische Belastungen sind Arbeitszeitthemen und werden im Leitfaden ausführlich erörtert. Grenzwerte sind bisher auf 8-Stunden-Arbeitstage ausgelegt. Ein aktueller Erlass des Arbeitsinspektors macht zumindest in diesem Punkt Hoffnung: Verlängerte Arbeitszeiten verpflichten die ArbeitgeberInnen zur Neu-evaluierung – auch konkrete Vorgehensweisen zur Berechnung von Grenzwerten für chemische Arbeitsstoffe, Lärm, Vibrationen und optische Strahlung werden im Erlass erläutert.

**Johanna Klösch, AK Wien**  
[johanna.kloesch@akwien.at](mailto:johanna.kloesch@akwien.at)

# Grundausbildung von Sicherheitsvertrauenspersonen – für mehr Sicherheit & Gesundheit im Betrieb

Sicherheitsvertrauenspersonen haben eine wichtige Funktion, wenn es um Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt geht. Sie beraten ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen in allen sicherheits- und gesundheitsrelevanten Fragen. Die AK Niederösterreich bietet Grundausbildungs- und Auffrischkurse für Sicherheitsvertrauenspersonen an.

Werden regelmäßig mehr als zehn ArbeitnehmerInnen beschäftigt, ist vom Betrieb eine Sicherheitsvertrauensperson (SVP) zu bestellen, die persönlich und fachlich für diese Tätigkeit geeignet ist. Auf der fachlichen Seite sind die Voraussetzungen erfüllt, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson (SVP) die

Ausbildung auf dem Gebiet des ArbeitnehmerInnenschutzes im Ausmaß von mindestens 24 Unterrichtseinheiten absolviert hat. Auch die AK Niederösterreich bietet diese SVP-Grundausbildung in Kooperation mit dem BFI NÖ an.

In den Bezirksstellen der AK Niederösterreich und im ArbeitnehmerInnenzen-

trum St. Pölten kommen in den jeweils dreitägigen Veranstaltungen alle Aspekte eines modernen ArbeitnehmerInnenschutzes zur Sprache. In Auffrischkursen werden aktuelle Themen und Neuerungen (z. B. Deregulierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes [ASchG] im Jahr 2018) vermittelt.



## SVP-Grundausbildung

Die TeilnehmerInnen erlangen Kenntnisse über das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), die Arbeitsstättenverordnung (ASStV), die Arbeitsmittelverordnung (AM-VO), die Aufgaben der Arbeitsinspektion, Evaluierungen, Unfallverhütung u. v.m., damit sie in der Lage sind, die Aufgaben laut ASchG wahrzunehmen und die Interessen der Beschäftigten in Fragen der Sicherheit und Gesundheit fachkundig zu vertreten.

## Termine

### Grundausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson

(Kostenbeteiligung von 200 Euro pro TeilnehmerIn **wird den ArbeitgeberInnen verrechnet**)

BZST Krems: 4.6. bis 6.6.2019  
 BFI Wr. Neustadt: 17.6. bis 19.6.2019  
 ANZ St. Pölten: 30.9. bis 2.10.2019  
 BZST Amstetten: 11.11. bis 13.11.2019  
 BFI Wr. Neustadt: 2.12. bis 5.12.2019  
 (4-tägig)

### Auffrischung für Sicherheitsvertrauenspersonen in den jeweiligen AK-Bezirksstellen

Vermittlung der letzten Novellierungen des ASchG und der dazugehörigen Verordnungen.

BZST Neunkirchen: 27.5.2019  
 ANZ St. Pölten: 23.9.2019  
 BZST Krems: 14.10.2019  
 BZST Korneuburg: 25.11.2019

### Zweitägige Auffrischung für Sicherheitsvertrauenspersonen im Seminar-Park-Hotel Hirschwang

Vermittlung der letzten Novellierungen des ASchG und der dazugehörigen Verordnungen, Präventionszeit und Betriebliche Gesundheitsvorsorge (BGF).

Seminar-Park-Hotel Hirschwang  
 11.6. bis 12.6.2019 oder  
 28.10. bis 29.10.2019

# NÖGKK verlieh 131 BGF-Gütesiegel an Vorzeigebetriebe

Die Anzahl der gesunden Betriebe in Niederösterreich nimmt zu. Die Niederösterreichische Gebietskrankenkasse (NÖGKK) zeichnete 131 niederösterreichische Firmen für exzellente Gesundheitsförderung im Betrieb aus.

In Niederösterreich gibt es neuerlich einen starken Zuwachs bei den Vorzeigebetrieben in der „Betrieblichen Gesundheitsförderung“ (BGF). Bei der Gütesiegelverleihung am 27. März 2019 im Cityhotel D&C St. Pölten wurden heuer 73 Firmen zum ersten Mal mit dem Gütesiegel ausgezeichnet. Bei 58 Unternehmen handelte es sich um eine Wiederverleihung. Bis dato hat die NÖGKK insgesamt 385 Firmen mit dem BGF-Gütesiegel ausgezeichnet. Hinzu kommen noch insgesamt 202 Wiederverleihungen, die für die Nachhaltigkeit der Gesundheitsmaßnahmen sprechen.

Die Bandbreite der ausgezeichneten Firmen reicht von kleinen Dienstleistungsbetrieben über Großbetriebe mit Tausenden Beschäftigten bis zu gemeinnützigen Institutionen und Unternehmen der öffentlichen Hand. BGF-Projekte können in Unternehmen jeder Betriebsgröße durchgeführt werden: vom Kleinunternehmer mit fünf Angestellten bis hin zum Großunternehmen mit über 5.300 MitarbeiterInnen.

## Mit BGF gewinnen alle im Unternehmen

Die NÖGKK betreut niederösterreichische Unternehmen bereits seit mehr als 15 Jahren bei der Umsetzung von BGF-Projekten. Die Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit reichen von Führungskräfte-schulungen über zusätzliche Vorsorgeuntersuchungen, gesunde Betriebsverpflegung und Schaffung von altersgerechten Arbeitsplätzen bis hin zur Optimierung von Arbeitsabläufen. BGF bringt nur Gewinner hervor: Die Beschäftigten profitieren von mehr Gesundheit und Wohlbefinden, die Betriebe haben motiviertes Personal und weniger Krankenstände. Nicht zuletzt



4. Wiederverleihung des BGF-Gütesiegels an die Fa. Constantia Teich GmbH.

dadurch können im Gesundheitssystem langfristige Kosten vermieden werden.

## BGF braucht Qualität

Das Österreichische Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF) hat ein dreistufiges Qualitätsmanagementsystem (BGF-Charta, -Gütesiegel und -Preis) entwickelt, um den Ansatz der Luxemburger Deklaration breit zu verankern. Jeder Betrieb, der ein BGF-Projekt nach diesen Qualitätskriterien erfolgreich abschließt bzw. BGF im Unternehmen implementiert, kann das BGF-Gütesiegel beantragen. Das Gütesiegel wird auf jeweils drei Jahre vergeben, eine neuerliche Beantragung ist möglich.

## Niederösterreich ist Nummer 1 bei BGF-Gütesiegeln

„Die Gütesiegel- und Wiederverleihungen bestätigen die hohe Qualität und Quan-

tität der betrieblichen Gesundheitsförderung. Unser Bundesland ist seit vielen Jahren österreichweit die Nummer 1 bei den zuerkannten Gütesiegeln – bis dato wurden in über 950 Betrieben Zigtausende gesündere Arbeitsplätze geschaffen. Das heißt, Krankenstände wurden verringert, Lebensqualität und Wohlbefinden der Beschäftigten und auch der Führungskräfte gehoben“, betont NÖGKK-Generaldirektor Mag. Jan Pazourek.

AnsprechpartnerInnen für BGF in der NÖGKK: Claudia Knierer, Tel.: 05 08 99 DW 6212, und Mag. Manfred Löffler, DW 6211.

**Elke Bachmann, BA MA, NÖGKK**  
elke.bachmann@noegkk.at

**NÖGKK**  
NÖ Gebietskrankenkasse  
Wir versorgen Sie!





# Risikofaktor Hitze

Text: Astrid Fadler  
Foto: Michael Mazohl

Egal ob BauarbeiterIn oder Büroangestellte/r, wir alle werden in Zukunft wohl auch während längerer Hitzeperioden arbeiten müssen. Damit das ohne Gesundheitsgefährdung möglich ist, besteht noch in einigen Bereichen Handlungsbedarf.

Bereits ab Raumlufttemperaturen von 26 Grad sind körperliches und geistiges Arbeiten und Lernen nur eingeschränkt möglich. Ab 30 Grad sinken Reaktionsgeschwindigkeit und Koordinationsfähigkeit um ein Viertel, und bei 35 Grad ist mit 30 bis 70 Prozent Leistungseinbuße zu rechnen – fast so, als würde man betrunken arbeiten. Im Bauwesen werden in den wärmsten Monaten auch die höchsten Unfallraten verzeichnet. Im Juli steigt die Zahl der Unfälle im Jahresvergleich um circa zehn Prozent. Auch Verkehrsunfälle im Ortsgebiet häufen sich bei Hitze.

An sich sind ArbeitgeberInnen verpflichtet, Maßnahmen gegen Hitze am Arbeitsplatz zu setzen (siehe Kasten). Doch nach wie vor geben sich manche Unternehmen keine Mühe, das Arbeiten in der heißen Jahreszeit erträglicher zu gestalten.

## Heiß und stickig

„In Innenräumen spielt neben der Raumlufttemperatur die relative Luftfeuchtigkeit eine wichtige Rolle“, so AK-Expertin Hildegard Weinke. „Vor allem Produktionshallen sind oft schlecht gedämmt, es ist heiß und feucht. Abhilfe schaffen unter anderem entsprechend dimensionierte Lüftungsanlagen.“ Die Kombination von Hitze und hoher Luftfeuchtigkeit ist für den Körper an sich schon belastend, es kann sich dadurch außerdem die Freisetzung chemischer Stoffe, etwa aus Baustoffen oder Einrichtungsgegenständen, verstärken. Das führt zu höheren Konzentrationen flüchtiger organischer

Verbindungen in der Raumluft, was durch Lüftungsanlagen ebenfalls verhindert werden kann.

Hohe Temperaturen allein sind für unseren Körper schon anstrengend genug. Noch wesentlich belastender wird es, wenn man körperlich arbeiten muss und der Sonne ausgesetzt ist: Haut- und Augenerkrankungen durch die UV-Strahlung, aber auch Sonnenstich und Hitzschlag drohen. Von April bis Anfang September, zwischen 11 und 15 Uhr, ist die Belastung durch UV-Strahlung am intensivsten. Vor allem für jene Menschen, die tagtäglich im Freien arbeiten, sind daher umfassende Schutzmaßnahmen notwendig. „Wann immer extreme UV-Bestrahlung vermieden werden kann, sollte diese Möglichkeit genutzt werden“, betont AUVA-Präventionsexperte Dr. Emmerich Kitz. „Darunter fallen Arbeiten in Innenräumen, das Verlegen von Arbeiten aus der Tagesmitte heraus in die Morgen- und Abendstunden und das Ausnutzen jeder Form von Schatten.“

Was kurzfristig noch schweißtreibender sein mag, mittel- und langfristig aber vor Gesundheitsschäden bewahrt: Bei Arbeiten in der Sonne sind UV-Schutzcremen, UV-Schutzbrillen, Schirmkappen mit Nackenschutz und entsprechende Kleidung nötig. Doch nicht jede Kleidung schützt zuverlässig vor Sonnenbrand, zum Teil bieten helle Stoffe nur Lichtschutzfaktor vier. Nur Kleidung aus speziellen UV-hemmenden Textilien kann vor Sonnenbrand und Sonnenschäden schützen. Und – es kann nicht oft genug gesagt

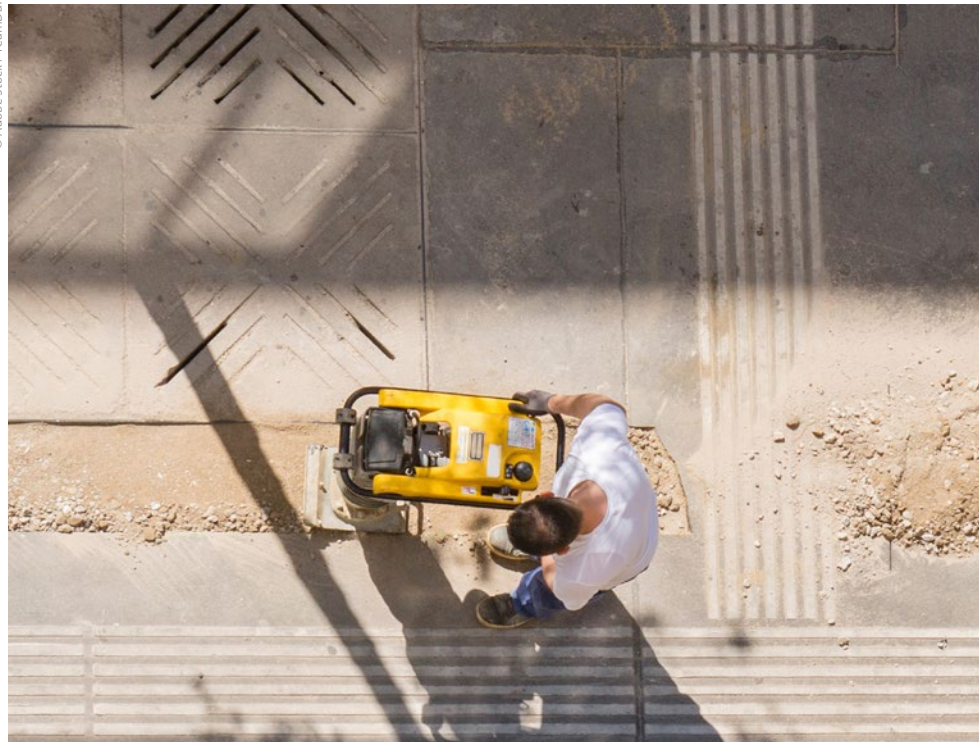
werden – ausreichende Flüssigkeitszufuhr ist unerlässlich. Um Elektrolytverluste durch Schwitzen auszugleichen, sind Mineralwasser, verdünnte Fruchtsäfte, Suppen, Elektrolytgetränke oder auch das (allerdings teure) Kokoswasser ideal.

Zu viel Sonne kann sowohl akute als auch langfristige Folgen haben. So unangenehm sie auch sein mögen, Kreislaufschwäche, Sonnenbrand und Bindehautentzündungen zählen dabei noch zu den harmloseren Konsequenzen. Auch Netzhautschäden (z. B. Makuladegeneration) und grauer Star können durch Sonnenstrahlen entstehen. Hautkrebs, der im Übrigen auch auf Schleimhäuten oder im Auge auftreten kann, zählt wohl zu den bekanntesten möglichen Sonnenschäden. Man unterscheidet hier verschiedene Arten:

- Melanome („schwarzer Hautkrebs“): Kleidung schützt zuverlässiger als Sonnenschutzmittel; betroffen sind vor allem hellhäutige Menschen und Menschen mit vielen Muttermalen.
- Viel häufiger sind die „hellen Hautkrebsarten“ (Plattenepithelkarzinom, Basaliom/Basalzellenkarzinom). Ein Basaliom beispielsweise bildet zwar extrem selten Metastasen, kann aber umliegendes Gewebe schädigen und sogar Knochen infiltrieren. Der größte Risikofaktor ist lang andauernde Belastung durch UV-Strahlen – unabhängig von der Zahl an Sonnenbränden.
- Plattenepithelkarzinome entwickeln sich hauptsächlich auf (durch Sonne) vorgeschädigter Haut.

Wissenschaftliche Studien haben gezeigt, dass sich das Hautkrebsrisiko für diejenigen verdoppelt, die arbeitsbedingt um bis zu 40 Prozent stärker der Sonne ausgesetzt sind als die übrige Bevölkerung. In Deutschland sind Plattenepithelkarzinome und deren Vorstufe, die (gehäuft auftretende) aktinische Keratose, seit 2015 als Berufskrankheit anerkannt.

Die Wirksamkeit von Sonnenschutzmitteln hängt wesentlich davon ab, wie konsequent und großzügig sie aufgetragen beziehungsweise erneuert werden. Um den angegebenen Schutzfaktor zu



**BauarbeiterInnen** sind Hitze und Sonne besonders stark ausgesetzt. Daher kann es seit 1. Mai 2019 bereits

erreichen, muss eine ausreichende Menge aufgetragen werden. Der Sonnenschutzfaktor wird bei einer Schichtdicke von 2 mg pro cm<sup>2</sup> festgelegt. In der Praxis tragen die meisten Menschen viel weniger auf, sodass der Schutzfaktor nur ein Drittel beträgt. Für die volle Schutzfunktion

**Zu viel Sonne kann sowohl akute als auch langfristige Folgen haben.**

am ganzen Körper müsste man also ca. 40 Gramm oder fast ein Viertel einer handelsüblichen Sonnenschutzmittel-Flasche (200 ml) auftragen!

Seit 2013 haben BauarbeiterInnen die Möglichkeit, bei hohen Außentemperaturen entweder in Innenräume auszuweichen oder (bei 60 Prozent des Stundenlohns) die Arbeit einzustellen. Bisher lag die Temperaturgrenze bei 35 Grad Celsius. Sie wurde mit 1. Mai 2019 auf 32,5 Grad Celsius gesenkt. Wolfgang Birbamer, Geschäftsführer der

Gewerkschaft Bau-Holz Wien, bezeichnet das als „Erfolg bei den Kollektivvertragsverhandlungen und als nächsten Schritt in Richtung mehr Gesundheitsschutz“. Dennoch bleibt die Entscheidung bei den ArbeitgeberInnen bzw. den Beauftragten. „Wir appellieren immer wieder an die Unternehmen, diese Kann-Bestimmung anzuwenden. Schließlich geht es hier nur um wenige Stunden.“ Die Option, Arbeiten in etwas kühlere Tageszeiten zu verlegen, ist für die GBH keine optimale Lösung. „An sich kann von 6 bis 22 Uhr gearbeitet werden, doch dadurch haben die KollegInnen dann sehr lange Pausen, die sie kaum sinnvoll nutzen können, und der Tag zieht sich extrem lange hin.“ KranführerInnen arbeiten zwar nicht im Freien, sind zum Teil aber besonders exponiert. Längst nicht alle Kabinen sind klimatisiert. Die AUVA plant daher eine Beurteilung der Belastung in Krankabinen. In weiterer Folge sollen technische Verbesserungen vorgeschlagen werden.

„Egal, um welche Branche es sich handelt, das TOP-Prinzip gilt es auch bei der Prävention und Reduktion sommerlicher Belastungen zu beherzigen“, erinnert Hildegard Weinke.



ab 32,5 Grad Celsius Hitzefrei geben.

- **Technische/bauliche Maßnahmen:** Außenjalousien, Laubengänge, Wandbegrünung, Klimaanlage, Luftduschen oder Wasserschleier in Produktionsbetrieben etc. Auf unterschiedliches Temperaturempfinden der Beschäftigten kann durch kleinere Büros besser Rücksicht genommen werden.
- **Organisatorische Maßnahmen:** Mehr Pausen in kühlen Räumen ermöglichen, Verlegung von Arbeitszeiten usw. Eine längere Siesta wie im Süden wäre in der Praxis schwierig umsetzbar. Es müsste z. B. bedacht werden, dass dann etwa auch Kinderbetreuungseinrichtungen länger geöffnet haben müssen.
- **Persönliche Maßnahmen:** Z. B. Kleidervorschriften ändern; es muss ja nicht gleich ein Kaftan sein, in südlichen Ländern sind etwa kurze Hosen für Männer auch im Geschäftsleben üblich.

#### AUVA-Report

#### Sonnenschutzmittel für die Haut

<https://tinyurl.com/report219>

#### AUVA-Folder

#### Sonne ohne Schattenseiten

<https://tinyurl.com/folder219>

## Tipps für persönliche Maßnahmen

Sonnenschutzmittel 20 Minuten bevor Sie in die Sonne gehen auftragen. Durch Schwitzen wird es wieder abgewischt, daher besser mehrmals auftragen. Der Schutzfaktor erhöht sich dadurch allerdings nicht.

Sonnenschutz für Ohren, Lippen, Glatze nicht vergessen.

Flüssigkeitsverlust ist die Ursache vieler Beschwerden, die AUVA rät daher: Bei mehr als 30 Grad Celsius Lufttemperatur und mittelschwerer bis schwerer Arbeit sollte alle 20 Minuten ca. ein viertel Liter Flüssigkeit getrunken werden.

Bei hitzebedingten Kreislaufproblemen helfen Kühlung, Trinken und die Beine hochlagern, damit das Gehirn besser durchblutet wird. Kommt es neben Schwindel und Schwächegefühl zu sehr roter oder blasser Haut, Krämpfen in Armen und Beinen, Bewusstseinsstrübung etc., sollte außerdem so rasch wie möglich ein Arzt gerufen werden.

## ArbeitnehmerInnenschutz bei Hitze

In § 28 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sind konkrete Temperaturgrenzen festgelegt. Bei Arbeiten mit geringer körperlicher Belastung darf die Lufttemperatur in den Arbeitsräumen **höchstens 25 Grad Celsius** betragen, bei normaler körperlicher Belastung **24 Grad Celsius**. In der warmen Jahreszeit (= Hitze wird durch Witterung verursacht) sind Maßnahmen durchzuführen, um nach Möglichkeit eine Temperaturabsenkung zu erreichen. Möglichkeiten wären z. B. eine Abschattung durch Außenjalousien oder Rollos bzw. Durchlüftung am Morgen und Abend, wenn möglich auch während der Nachtstunden.

Es besteht allerdings keine Verpflichtung, eine Klimaanlage oder Klimageräte zur Verfügung zu stellen. Falls diese aber vorhanden sind, dann ist dafür zu sorgen, dass die Raumtemperatur in der warmen Jahreszeit möglichst nicht über 25 Grad Celsius steigt. Andernfalls sind sonstige Maßnahmen auszuschöpfen, um nach Möglichkeit eine Temperaturabsenkung zu erreichen.

Die Arbeiterkammer fordert eine Anpassung des § 28 nach dem aktuellen Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Arbeitshygiene sowie den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen an die jüngsten Klimaentwicklungen und Klimavorhersagen. Vorbild dafür sind die in Deutschland bereits im Jahr 2010 eingeführten und mittlerweile bewährten Stufenpläne mit Maßnahmen zu Temperaturen ab 26 Grad Celsius.



## Wolfgang Katzian

ist seit Juni 2018 ÖGB-Präsident.  
Davor war er von 2005 bis 2018  
Vorsitzender der GPA-djp.

© Michael Mazohl

# „Wir brauchen mehr gute Arbeit!“

Handlungsspielraum in der Arbeit und bei der Gestaltung der Arbeitszeit, die Möglichkeit der Mitbestimmung sowie Anerkennung und Wertschätzung – all das zeichnet gute Arbeit aus, sagt ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian im Gespräch mit der „Gesunden Arbeit“.

### **Als ÖGB-Präsident hast du einen fordernden Job. Wie hältst du dich gesund?**

Zuallererst kommt die Freude an unserer Aufgabe: der Einsatz für ein gutes Leben für alle! Im Laufe der Jahre habe ich auch gelernt, meine Grenzen zu kennen und auf mich zu achten. Neben regelmäßigem Schwimmen hilft es mir, ein Team zu haben, auf das ich mich blind verlassen kann. So kann ich etwa auch im Urlaub mal ganz abschalten und getrost auch für ein paar Tage das Handy beiseite legen.

### **Was zeichnet für dich gute Arbeit aus, die auch gesund hält?**

Kurz zusammengefasst: alles, was hilft, nicht im Hamsterrad gefangen zu sein. Dazu gehören etwa Handlungsspielraum in der Arbeit und bei der Gestaltung

der Arbeitszeit, die Möglichkeit der Mitbestimmung sowie Anerkennung und Wertschätzung. Die meisten Menschen brauchen auch ein Gefühl der Sicherheit im Job, also einen stabilen Rahmen und ein sicheres und faires Einkommen. Das erleichtert auch die Lebensplanung. All das sind berechnete Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen, die im Betrieb respektiert werden müssen, wenn man im Gegenzug auch möchte, dass die Leistung stimmt. Geben und Nehmen müssen in der Balance sein. Am besten funktioniert das mit einer guten ArbeitnehmerInnenvertretung im Betrieb – angefangen vom Jugendvertrauensrat über BetriebsrätInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen und Behindertenvertrauenspersonen. Sie sind die besten Garanten für ein gutes Miteinander.

### **Andersherum gefragt: Wie kann krank machende Arbeit verhindert werden und wer soll dies tun?**

Arbeit darf nicht krank machen – hier sind eindeutig die ArbeitgeberInnen in der Verantwortung, sie haben dafür Sorge zu tragen. Das ist die sogenannte Fürsorgepflicht. Dabei muss man das Rad nicht neu erfinden – die AUVA zeigt mit viel Know-how, wie gute Präventionsarbeit geleistet werden kann, und unterstützt in der Umsetzung. Auf die Gefahr hin, mich zu wiederholen, die Erfahrung lehrt: Dort, wo mit BetriebsrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen zusammengearbeitet wird, klappt es besser.

### **Das Gesetz zum 12-Stunden-Tag ist von der Regierung beschlossen worden, obwohl nachweislich lange Arbeitszeiten**

**auf Dauer krank machen. Was werden ÖGB und Gewerkschaften nun weiter tun?**

Das Gesetz wurde durchs Parlament gepeitscht, die Möglichkeiten, 12 Stunden zu arbeiten, damit massiv ausgeweitet. BetriebsrätInnen wurde das Recht genommen, auf betrieblicher Ebene einen Ausgleich herzustellen. Wir sind nun dabei, auf Kollektivvertragsebene mühsam wieder Regelungen zu finden, die auch Vorteile für die Beschäftigten bringen. Erreicht haben wir etwa 100%ige Zuschläge in der Metallbranche oder die 4-Tage-Woche im Handel. Diesen Weg werden wir konsequent fortsetzen. Wir werden aber auch unsere Forderung nach Arbeitszeitverkürzung weiterverfolgen.

© Michael Mazohl



**Welche Änderungen erwarten uns durch das Sozialversicherungs-Organisationsgesetz? Kommt dabei die Prävention auf ein Abstellgleis?**

Das Ziel dieser „Reform“ ist, die Selbstverwaltung der ArbeitnehmerInnen auszuschalten und ihren Einfluss deutlich zu schwächen. Die Bundesregierung hält auch nicht hinter dem Berg, welche Interessen dahinterstecken: Lohnnebenkosten senken und Privatisierung vorantreiben. Auch die finanziellen Einschnitte in der AUVA werden wir spüren, gerade in der Präventionsarbeit. Unsere Forderung, dass die AUVA auch gegen arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdung präventiv tätig wird, ist damit wohl in weite Ferne gerückt. Das ist insofern bedauerlich, als gerade durch Prävention viel Leid verhindert, aber auch viel Geld eingespart werden kann. Ein gutes Beispiel dafür ist das Projekt der AUVA zur Hautprävention und Rehabilitation. ArbeitnehmerInnen, die durch ihre Arbeit Probleme mit der Haut bekommen, werden von der AUVA umfassend beraten und geschult. Sehr oft können sie dann im Job bleiben. Das Pilotprojekt war so erfolgreich, dass es auf ganz Österreich ausgerollt wurde. Die AUVA wird sich dadurch bis zu 10 Millionen Euro pro Jahr ersparen.

**Der Klimawandel macht unsere Sommer immer heißer. Was sind die Forderungen des ÖGB?**

**Wolfgang Katzian:** „Arbeiten bei Hitze ist nicht gesund, manchmal auch gefährlich. Deshalb braucht es im Gesetz eindeutige Temperaturwerte, die ArbeitgeberInnen dazu verpflichten, Maßnahmen zu setzen.“

Arbeiten bei Hitze ist nicht gesund, manchmal auch gefährlich. Deshalb braucht es im Gesetz eindeutige Temperaturwerte, die ArbeitgeberInnen dazu verpflichten, Maßnahmen zu setzen. Darüber hinaus braucht es auch Klarheit, ab welcher Temperatur in einem Raum nicht mehr gearbeitet werden darf. Die Klimafrage wird zunehmend auch eine soziale Frage: Wer kann sich wie gegen Hitze und vor Naturkatastrophen schützen? Wer muss aufgrund von Klimaveränderungen flüchten? Der ÖGB fordert daher eine verbindliche Klimastrategie ein, die nicht nur auf dem Papier existieren darf.

**Der EGB-Kongress mit über 600 Delegierten aus ganz Europa wird heuer im Mai in Wien stattfinden. Welches europäische Thema im ArbeitnehmerInnenschutz findest du wichtig?**

„Kein Krebs durch Arbeit.“ Wir stehen voll und ganz hinter dieser Zielsetzung des EGB. Viel zu viele Menschen erkranken arbeitsbedingt an Krebs, pro Jahr sterben dadurch über 100.000 Menschen in der ganzen EU. Wir Gewerkschaften fordern dringend, die Grenzwerte bei krebserzeugenden Arbeitsstoffen deutlich zu senken, auch bei uns in Österreich. Denn auch in

Österreich sterben ca. 1.820 Menschen pro Jahr durch arbeitsbedingte Krebserkrankungen. Diese werden oft nicht als Berufskrankheit gemeldet, dadurch haben wir eine sehr hohe Dunkelziffer bei den Berufskrankheiten. Das hängt auch mit der langen Latenzzeit dieser Erkrankungen zusammen. Die Betroffenen sind oft schon in Pension, wenn sie krank werden. Hier sind besonders die Ärztinnen und Ärzte gefordert, genau nachzufragen, welcher Arbeit die Erkrankten nachgegangen sind, und im Fall der Fälle eine Meldung an die AUVA zu machen.

**Welchen Tipp gibst du BetriebsrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen für die betriebliche Praxis mit auf den Weg?**

Meiner Erfahrung nach wissen BetriebsrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen über die betriebliche Praxis bestens Bescheid. Tipps von mir brauchen sie hier nicht. ÖGB, AK und Gewerkschaften stehen helfend zur Seite, wenn Unterstützung gebraucht wird. Mein Appell: Zögert nicht, diese Hilfe auch in Anspruch zu nehmen!

**Wir bedanken uns für das Gespräch!**

Interview: Ingrid Reifinger, ÖGB



Der Temperaturanstieg führt zu schmelzenden Gletschern und einem erhöhten Meeresspiegel – mit dramatischen Folgen für Millionen von Menschen.

# Plus zwei Grad: Die Erde fiebert!

Im Sommer 2018 waren die Temperaturen um 2 °C höher als in den Jahren davor. Jene, die in klimatisierten Büros arbeiteten oder Urlaub hatten, empfanden den Sommer als angenehm: nicht extrem heiß, 40 °C wurden nicht überschritten. Doch diese Entwicklung ist gefährlich!

Der Befund ist klar – die globale Mitteltemperatur ist um mehr als ein Grad gestiegen, in Österreich um etwa 2,3 °C gegenüber vorindustriellem Niveau. Gleichzeitig verursachten aber Hitze und Trockenheit im Waldviertel Borkenkäferschäden ersten Ranges und in Vorarlberg Futterknappheit fürs Vieh: für Land- und Forstwirte ein Katastrophensommer. Der schneereiche und vergleichsweise kalte Winter bescherte manchen herrliche Ski-fahrten, andere litten unter Straßensperren und vom Schnee überlasteten Dächern.

## Diagnose

Die Diagnose steht seit Langem fest. Zu viel Treibhausgase in der Atmosphäre, die zu rund 90 Prozent aus der Verbrennung fossiler Brennstoffe und zu zehn Prozent aus Landnutzungsänderungen, etwa der Rodung von Regenwäldern, stammen: 408 Volumsanteile pro Million (ppm) im Jahr 2018 gegenüber 180 bis 280 ppm während

**Wenn die Emissionen nicht dramatisch sinken, muss mit einem Anstieg der Temperatur um plus 3,5 °C und mehr gerechnet werden.**

der letzten 600.000 Jahre. Treiber für diese Entwicklung sind die wachsende Weltbevölkerung und der steigende Anspruch der einzelnen Menschen, die exponentiell steigenden Energiebedarf nach sich ziehen.

## Prognose

Auch hinsichtlich der Prognose sind sich die WissenschaftlerInnen einig: Wenn die Emissionen nicht dramatisch sinken, muss

mit einem Anstieg der Temperatur um plus 3,5 °C und mehr gerechnet werden. Damit wären die Lebensmittelversorgung, die Verfügbarkeit von Wasser und die Biodiversität in ernster Gefahr. Der Anstieg des Meeresspiegels würde Millionen Menschen ihrer Heimat berauben und wirtschaftliche und gesellschaftliche Krisen wären unvermeidbar. Noch schlimmer ist jedoch, dass es mit zunehmender Temperatur immer wahrscheinlicher wird, dass die Temperatur überhaupt nicht mehr stabilisiert werden kann. Das würde die Erde zwar überleben, der Großteil der Menschheit jedoch nicht.

## Maßnahmen

Es geht daher um Akutmaßnahmen und um kurz- bis mittelfristige Therapie: sofortige Anpassung an den bereits eingetretenen und nicht mehr zu verhindernden Klimawandel, rasche Minderung der Treibhausgasemissionen durch Ausstieg aus

fossilen Brennstoffen, erhöhte Energieeffizienz und Einsatz erneuerbarer Energien und mittelfristig Transformation zu einer dekarbonisierten Gesellschaft mit tiefgreifenden Änderungen des Wirtschafts- und Finanzsystems.

### Jetzt handeln

Angesichts der klaren Diagnose und Therapie stellt sich die Frage, warum so wenig geschieht, warum Kinder und Jugendliche auf die Straße gehen müssen, im Kampf um ihre Zukunft ([www.fridaysforfuture.org](http://www.fridaysforfuture.org)). Auf der individuellen Ebene geht es wohl in erster Linie um Bequemlichkeit, um das Dazugehören-Wollen zu den in der Werbung geschilderten Vorbildern und manchmal wohl auch um Unwissen. In der Gemeinde und im Betrieb spielen Umstellungskosten, kurzfristiges Denken und das Fehlen geeigneter Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle. Auf der Bundes- und Europaebene geht es vor allem um Festhalten an einem überlebten Wirtschafts- und Finanzsystem, an Werthaltungen der sogenannten Eliten statt jenen der Gesellschaft. Dabei steht die Politik vor allem in der Verantwortung, zeitnah die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, die insbesondere klimafreundliches und nachhaltiges Handeln einfach und kostengünstig, klimaschädigendes Handeln hingegen unattraktiv und teuer machen. Eine sozial ausgewogene Verteilung von Kosten und Nutzen des Wandels ist dabei unerlässlich ([www.scientistsforfuture.org](http://www.scientistsforfuture.org)).

### Was tun?

Das Beispiel Mobilität zeigt deutlich auf, dass Klimaschutz nicht primär eine Sache des Verzichtes, sondern eine der Umstellung von Gewohnheiten ist, und dass Klimaschutzmaßnahmen ganz unmittelbar positive Konsequenzen für die/den Einzelne/n haben können. Wissenschaftliche Studien belegen eindeutig, dass Menschen, die zu Fuß in die Arbeit gehen oder mit dem Fahrrad dorthin fahren, wegen der körperlichen Aktivität und des Stressabbaus gesünder sind als solche, die den Pkw benutzen – sogar in Städten mit schlechter Luft. Zugleich führt der redu-

zierte Pkw-Verkehr zu geringerer Luftverschmutzung, Reduktion des Lärms und sichereren Schulwegen. Es bleibt mehr Platz für Grünflächen und Bäume, Straßen werden wieder zu Begegnungszonen mit mehr Kommunikation zwischen den EinwohnerInnen. Dass sich auch die Gemeinden und das Gesundheitswesen Geld ersparen, sei nur am Rande erwähnt.

Ähnliches gilt für die Ernährung: Reduziert man den Fleischkonsum auf die Ernährungsempfehlungen und steigert den Getreide-, Obst- und Gemüsekonsum bei gleichzeitiger Konzentration auf regionale, saisonale und biologische Produkte, so dient die ausgewogenere Ernährung der Gesundheit und auch die Aufnahme von landwirtschaftlichen Giften, von Hormonen und Antibiotika geht zurück. Die Produkte schmecken besser, weil sie an der Sonne gereift sind. Es werden bessere Standards der Tierhaltung erreicht und damit wird Tierleid reduziert. Der Boden kann Humus aufbauen und mehr Wasser speichern. Er wird resilienter gegenüber Trockenheit und kann Überschwemmungen verhindern. Dies wiederum bedeutet für die Bäuerinnen und Bauern verlässlichere Ernten. Zugleich sind Humusaufbau und reduzierte Fleischproduktion wichtige Beiträge zum Klimaschutz. Die Kostenreduktion im Gesundheitssystem ist als weiterer Bonus zu betrachten.

Im Grunde geht es darum, statt auf den Lebensstandard (gemessen an Einkommen, Autotyp, Urlaubsziel oder Größe des Fernsehbildschirms) auf materielle Güter und auf Lebensqualität zu achten. Diese wird bestimmt von dem sozialen Gefüge, in dem man sich geborgen fühlt, von der freien Einteilung von Zeit, dem Zugang zu intakter Natur, zu Kultur und Bildung, und natürlich auch von Gesundheit und Wohlbefinden. So betrachtet ist die Medizin, die der fiebernden Erde zu verordnen ist, zweifellos eine wohlschmeckende.

**Helga Kromp-Kolb**  
Universität für Bodenkultur Wien



Buchtipps

„Plus zwei Grad. Warum wir uns für die Rettung der Welt erwärmen sollten“

208 Seiten, ISBN 978-3-222-15022-7

<https://tinyurl.com/plus2grad>

© Adobe Stock / ink drop



**Fridays for Future:** Die jungen Menschen sprechen aus, was uns schon lange bewusst ist – es ist höchste Zeit zu handeln! Globale Klimagerechtigkeit statt Klimanotstand!

# UV-Belastungen bei Arbeiten im Freien

ArbeitnehmerInnen im Freien sind einer erhöhten arbeitsbedingten UV-Strahlung ausgesetzt. Sie haben ein 2–3-mal höheres Risiko gegenüber der Allgemeinbevölkerung, an bestimmten Hautkrebsarten zu erkranken! Aufgrund des Klimawandels ist mit einer weiteren Zunahme zu rechnen. Konsequente Sonnenschutzmaßnahmen sind wichtiger denn je!



Die Auswirkungen der UV-Strahlung hängen auch vom Hauttyp ab – Sonnenschutz ist in jedem Fall angebracht.

Sonne und Wärme erzeugen beim Menschen generell eine positive Stimmung. Während in der Freizeit das Ausmaß der UV-Belastung selbst bestimmt werden kann, sind mehrere Hunderttausend ArbeitnehmerInnen wie DachdeckerInnen, BauarbeiterInnen, StraßenarbeiterInnen, Landwirte und Landwirtinnen etc. in Österreich täglich einer UV-Belastung ausgesetzt.

## UV-Strahlung ist unsichtbar

Die natürliche UV-Strahlung ist jener Anteil des elektromagnetischen Spektrums, der an das blaue/violette Licht angrenzt und für unser Auge nicht mehr sichtbar ist. Nach der biologischen Wirksamkeit unterscheidet man die UVA-, UVB- und UVC-Strahlung, wobei nur 10 Prozent der UVB- und UVA-Strahlung die Erdoberfläche erreichen, der Rest wird von der Ozonschicht absorbiert.

Die Stärke der UV-Strahlung ist jeweils abhängig von: Sonnenstand (tageszeitlich am höchsten um 13 Uhr, jahreszeitlich am 21. Juni; die UV-Belastung ist Ende April gleich hoch wie Mitte August!), Seehöhe, Ozongehalt, Bewölkung und reflektierenden Oberflächen.

## Eine Gefahr für Haut und Augen

Die UV-Strahlung wirkt auf Haut und Auge. Die Pigmentierung (Bräunung) wird durch die Bildung von Melanin hervorgerufen und ist ein Selbstschutz bzw. Anpassungsmechanismus der Haut. Bei zu hoher UV-Belastung kommt es zu einer Überforderung des Reparaturmechanismus, sodass Krebszellen entstehen. Ein Sonnenbrand ist eine akute Hautschädigung und einer Verbrennung ersten bis zweiten Grades gleichzusetzen. Je höher die Anzahl der Sonnenbrände, umso höher

ist das Hautkrebsrisiko! UV-Strahlung führt auch zu einer frühzeitigen Hautalterung, schwächt das Immunsystem, kann Sonnenallergien auslösen, fördert aber auch die Vitamin-D<sub>3</sub>-Produktion. Am Auge führt die UV-Strahlung zu Horn- und Bindehautentzündungen und begünstigt eine frühzeitige Entstehung des grauen Stars.

Die Auswirkungen auf die Haut hängen auch vom Hauttyp ab. Je nach körperlichen Merkmalen, wie Sommersprossen etc., und Reaktionen auf die Sonne, wie Bräunungsgeschwindigkeit, unterscheidet man vier Typen. Je „dunkler“, umso besser ist man geschützt.

## Schutzmaßnahmen

Bei den Schutzmaßnahmen sind neben technischen (wie Beschattung) und organisatorischen (wie Arbeitseinteilung) gerade in diesem Fall die persönlichen Schutzmaßnahmen hervorzuheben. Am wichtigsten ist der textile Schutz: Shirt, Kappe, Nackentuch etc., und am besten solche Kleidungsstücke, die mit einem UV-Schutzfaktor (UPF) gekennzeichnet sind. Die unbedeckten Körperstellen sind mit einer ausreichenden Menge Sonnencreme zu versorgen. Diese soll wasserfest, für UVA- und UVB-Strahlung ausgelobt sein und mindestens den Sonnenschutzfaktor 30 haben. Die Sonnenbrille schützt auch vor Blendungen!

Wichtig: Muttermale regelmäßig kontrollieren bzw. bei Veränderungen sofort zum Arzt gehen!

**Dr.<sup>in</sup> Roswitha Hosemann**  
**Fachärztin für Arbeitsmedizin, AUVA**



# Brennpunkt Arbeitsplatz: Es wird massiv heißer

Fest steht: Durch die Erderwärmung kommt es in Zukunft zu mehr und intensiveren Hitzeperioden. Diese Prognose wirft auch etliche gesundheitliche Fragen auf: Wie reagiert die Arbeitswelt auf diese Herausforderungen?

**W**enn man im Sommer Radio hört, hat man das Gefühl, dass praktisch die gesamte Bevölkerung aus UrlauberInnen besteht, die gemütlich im Freibad sitzen und die sommerlichen Temperaturen bei kühlen Getränken genießen. Hitzerekorde purzeln – Medien jubeln. Weniger im Fokus sind die Auswirkungen am Arbeitsplatz. Dort macht die Hitze immer mehr Arbeitenden zu schaffen.

## Hitze ist gefährlich

Hitzestress kann massiv belastend sein: Der Organismus versucht, die Körpertemperatur bei 37 °C konstant zu halten. Um einen Kühleffekt zu erzielen, wird mehr Blut in Extremitäten und Haut gepumpt. Während das Herz unter angenehmen Klimabedingungen eine Blutmenge von 6 Liter pro Minute fördert, steigert sich die Förderleistung unter hoher Belastung und einer Körperkerntemperatur von 39 °C auf bis zu 13 Liter pro Minute. Eine Belastung des Herz-Kreislauf-Systems, die drastische Folgen haben kann. Neben der Beeinträchtigung von körperlicher und geistiger Leistungsfähigkeit, kann es bei fehlender Erholung und Flüssigkeitsverlust durch Schwitzen zu Hitzekollaps, Hitzschlag und

sogar zum Tod kommen. Gerade an Hitze-arbeitsplätzen im Außenbereich wie etwa Baustellen sind solche fatalen Folgen nicht unwahrscheinlich. Aber auch an Arbeitsplätzen in Innenräumen wie Küchen, Büros und Spitälern sind aufgrund der teils durch Hitze stark reduzierten Konzentrationsfähigkeit bereits viele Beeinträchtigungen der Arbeitsleistung gegeben. Nicht zuletzt nimmt auch die Unfallgefahr zu.

## Heißes Eisen Arbeitnehme- Innenschutz

Obwohl zunehmend Augenmerk auf ArbeitnehmerInnenschutz unter sommerlich-heißer Belastung gelegt wird und seit geraumer Zeit u. a. in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) einige Bestimmungen und Regelungen zu finden sind, bleiben viele Fragen offen, speziell wenn es um die praktikable Umsetzung unter realen Bedingungen geht. So können beispielsweise BauarbeiterInnen bei Temperaturen ab 32,5 °C (im Schatten!) „hitzefrei“ bekommen – allerdings nur mit Zustimmung des Arbeitgebers, was in der Praxis nur sehr selten tatsächlich zu erwarten ist.

Nicht minder anspruchsvoll ist etwa auch die Umsetzung von Vorgaben zum Raumklima in Arbeitsräumen (Raumlufttemperatur 19 bis 25 °C in Abhängigkeit von der Tätigkeit; § 28 ArbStättV).

## Mehr Aufmerksamkeit für die Gesundheitsrisiken von Hitze

Die Erderwärmung beeinflusst auch bei uns spürbar Arbeitsbedingungen. Die gesundheitlichen Folgen von Hitze werden jedoch nach wie vor oft unterschätzt, häufig auch von den Betroffenen selbst. Daher braucht es neben praxistauglichen gesetzlichen Regelungen auch deutlich verstärkte Aufklärungsarbeit bei ArbeitnehmerInnen für einen wirksamen Gesundheitsschutz

**OA Assoz. Prof. Priv.-Doz. DI Dr. med.  
Hans-Peter Hutter, Department für  
Umwelthygiene und Umweltmedizin,  
Medizinische Universität Wien**  
hans-peter.hutter@meduniwien.ac.at



# Wann bekommen wir hitzefrei?

Jeden Sommer erreichen uns Hilferufe zum Thema Hitzefrei. Es handelt sich um einen Mythos, der sich hartnäckig hält. Tatsächlich hat nur ein kleiner Teil der Beschäftigten die Möglichkeit, hitzefrei zu bekommen. Davon wird in der Praxis jedoch viel zu selten Gebrauch gemacht.



Seit 2013 wird Hitze in der Arbeitswelt als Schlechtwetter anerkannt. In der Praxis wird von dieser Regelung viel zu selten Gebrauch gemacht.

„Es war ein langjähriger Kampf, bis Hitze als Schlechtwetter endlich anerkannt wurde“, erinnert sich Wolfgang Birbamer, Landesgeschäftsführer der Gewerkschaft Bau-Holz (GBH) für Wien. Erst seit 1. Jänner 2013 ist Hitze, neben Frost, Schnee etc., im Bauarbeiter-Slechtwetterentschädigungsgesetz (BSchEG) als Schlechtwetter anerkannt. Das bedeutete, dass seit diesem Zeitpunkt bei über 35 °C das Arbeiten im Freien eingestellt oder ein kühlerer Alternativarbeitsplatz gefunden werden musste. Mit dem diesjährigen Kollektivvertragsabschluss konnte diese Temperaturgrenze auf 32,5 °C gesenkt werden. „ArbeitgeberInnen oder deren Beauftragte entscheiden darüber. Weil von der Regelung viel zu selten Gebrauch gemacht wird, startet eine große Aufklärungsbzw. Infokampagne im Mai und Juni 2019, um Hitzefrei ab 32,5 °C am Bau bekannt zu machen“, so Birbamer.

## Wie geht Hitzefrei?

Im § 1 BSchEG wird der Geltungsbereich des Gesetzes definiert. Beispielsweise gelten die Bestimmungen für Dachdecker-, Pflasterer- und Erdbaubetriebe. Bekommen ArbeiterInnen aufgrund der Hitze frei, so wird ihnen 60 Prozent des gebührenden Lohnes für die Zeit des Arbeitsausfalls ausbezahlt. „Auf Baustellen herrscht ein unglaublicher Termindruck. Aus dem Grund wird oft trotz Hitze weitergearbeitet“, erklärt Birbamer. Jene, die nicht in den Geltungsbereich fallen, haben auch keinerlei Anspruch auf Hitzefrei. Selbst wenn es im Büro, im Gastgarten, in der Produktionshalle etc. 37 °C hat, eine Regelung für Hitzefrei gibt es nicht.

## Maßnahmen

Die Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit sinkt bei hohen Temperaturen. Nicht nur die Produktivität leidet, Fehler und Unfälle häu-

fen sich. ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, sämtliche Maßnahmen auszuschöpfen, um die Temperaturen zu senken. Die Arbeitsbedingungen müssen angepasst werden. Gemäß dem TOP-Prinzip können beispielsweise folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- **Technisch/Baulich:** Außenjalousien, Schattensegel bei Arbeiten im Freien, Raumkühlgeräte
- **Organisatorisch:** Verlegung der Arbeitszeit in kühlere Zeiten (z. B. frühe Morgenstunden), mehr Pausenzeiten einplanen und gewähren, Arbeit (früher) einstellen, Kleidervorschriften lockern (außer persönliche Schutzausrüstung)
- **Persönlich:** luftige und bequem sitzende Kleidung tragen, bei Arbeiten im Freien Sonnenschutz zur Verfügung stellen (UV-Schutzcremen, Sonnenbrillen, Legionärskappen etc.)

## Leiden kostet nix

Alle ArbeitnehmerInnen leiden unter hohen Temperaturen. Einige ArbeitgeberInnen vertreten jedoch immer noch die Haltung: „Leiden kostet nix.“ Gewerkschaften und Arbeiterkammern fordern daher vehement Regelungen für mehr Gesundheitsschutz bei hohen Temperaturen (siehe dazu den Artikel auf Seite 23) für alle ArbeitnehmerInnen ein.

**Hildegard Weinke, AK Wien**  
[hildegard.weinke@akwien.at](mailto:hildegard.weinke@akwien.at)

### SVP-Info Arbeiten bei Hitze

<https://tinyurl.com/hitze219>

### Poster Sonnenschutz am Bau

<https://tinyurl.com/poster219>

### Die 10 wichtigsten Fragen und Antworten zum Thema Arbeiten bei Hitze

<https://tinyurl.com/10fragenhitze>

### Tipps für das Arbeiten bei Hitze

<https://tinyurl.com/tippshitze>

# 20 Jahre AUVAsicher: Jubiläum mit Entwicklungspotenzial

AUVAsicher feiert den 20. Geburtstag. VertreterInnen von Arbeiterkammer (AK) und Österreichischem Gewerkschaftsbund (ÖGB) gratulieren zum runden Jubiläum und betonen das Erfordernis der Weiterentwicklung – im Gleichklang mit den Anforderungen der Arbeitswelt.

**A**UVAsicher erblickte am 12. April 1994, dem letzten Tag der EG-Beitrittsverhandlungen Österreichs, das Licht der Welt – streng genommen also schon vor 25 Jahren. Nein, es war keine einfache Geburt: Die ExpertInnen von Arbeiterkammer, Österreichischem Gewerkschaftsbund, Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung arbeiteten in Wien an den Inhalten zur Einführung der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 49 ArbeitnehmerInnen. In Brüssel verhandelten dieses Thema gleichzeitig die Präsidenten der Interessenvertretungen Heinz Vogler, Fritz Verzetnitsch, Leopold Maderthaler und Heinz Kessler und erzielten schließlich eine sozialpartnerschaftliche Einigung. Am 25. Mai 1994 wurde diese Grundsatzvereinbarung als Artikel VI im ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz im Nationalrat beschlossen. Die weitere gesetzliche Konkretisierung zum Auf- und Ausbau von AUVAsicher erfolgte im Jahr 1999.

## Kostenlos, aber nicht umsonst

AUVAsicher ist heute den Kinderschuhen entwachsen: Arbeitsstätten mit bis zu 50 ArbeitnehmerInnen von Betrieben mit insgesamt nicht mehr als 250 Beschäftigten werden in diesem Rahmen arbeitsmedizinisch und sicherheitstechnisch betreut. Das ist kostenlos, aber nicht umsonst: Viele Arbeitsunfälle konnten vermieden werden – und damit vor allem viel menschliches Leid. Volkswirtschaft und Betriebe profitieren durch geringere unfallbedingte Kosten ebenso. Renate Anderl, Präsidentin der Arbeiterkammer, und Bernhard Achitz, Leitender Sekretär im ÖGB, sind sich einig: „AUVAsicher hat sich in der betrieblichen

Prävention aner kennenswerte Verdienste erworben. Die Arbeitsunfälle haben sich in den letzten 20 Jahren um rund ein Drittel verringert – AUVAsicher hat dazu seinen Beitrag geleistet.“

halten den übermäßigen Anforderungen nicht mehr stand. Neben der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung braucht es daher auch eine arbeitspsychologische Betreuung durch AUVAsicher.“



© Adobe Stock / Ivan

**AUVAsicher** bietet für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Beschäftigten die gesetzlich vorgeschriebene sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung kostenlos an.

## Weiterentwicklung notwendig

Die Arbeitswelt entwickelt sich weiter. Das Motto ist heute oft: „Höher, schneller, weiter, mehr“ – die Arbeitszeitverlängerung auf zwölf Stunden hat uns diese Devise wieder deutlich vor Augen geführt. Psychische Erkrankungen sind auf dem Vormarsch – bereits ein Drittel der Diagnosen, die zu einer Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension führen, sind psychisch bedingt. Bernhard Achitz betont: „Immer mehr Beschäftigte

Renate Anderl schlägt in dieselbe Kerbe: „Weiterentwicklung ist auch für AUVAsicher das Gebot der Stunde. Nur gesunde und sichere Arbeitsbedingungen am Puls der Zeit ermöglichen menschengerechte Arbeit – heute und in Zukunft.“

**Johanna Klösch, AK Wien**  
[johanna.kloesch@akwien.at](mailto:johanna.kloesch@akwien.at)

[www.auva.at/auvasicher](http://www.auva.at/auvasicher)

# Suizid auf Schienen

Es sind Hundertstelsekunden, die das Leben nachhaltig verändern. TriebfahrzeugführerInnen – aber auch andere Beschäftigte bei Schienenverkehrsunternehmen – müssen damit rechnen, dass sich während ihrer Schicht ein verzweifelter Mensch das Leben nimmt. Sie sind mit „Suizid auf Schienen“ konfrontiert.

Nach so einem traumatischen Erlebnis verfällt der oder die Betroffene in einen Schockzustand. Wie sich dieser äußert, ist von Mensch zu Mensch verschieden. Eingeschränkte Aufmerksamkeit, völliger Rückzug, Angst, Verzweiflung, Erstarrung, Fehlersuche bei sich selbst, Unruhe, Ärger und Depressionen können auftreten. Während man selbst vielleicht eine innerliche Gefühlslosigkeit wahrnimmt, wirkt man nach außen normal, sachlich oder auch locker. Ob daher eine sogenannte akute Belastungsstörung vorliegt, ist weder für die Betroffenen noch für Außenstehende sofort abschätzbar.

## ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, kurz ASchG, steht, dass ArbeitnehmerInnen vor arbeitsbedingten Gefahren zu schützen sind. Traumatische Erlebnisse – wie Unfälle mit Personenschaden – sind eine typische Gefahr für TriebfahrzeugführerInnen und andere Berufsgruppen, wie VerschieberInnen, ZugbegleiterInnen, Baudienst- oder FahrdienstleiterInnen. Laut ASchG dürfen ArbeitnehmerInnen keine Tätigkeiten verrichten, wenn sie (durch ihre gesundheitliche Verfassung) sich selbst oder andere gefährden. Eine akute Belastungsreaktion ist eine normale menschliche Reaktion auf ein abnormales, traumatisches Erlebnis. Betroffene sind schuldlos und können nicht vorhersehen, welche Symptome danach auftreten. Laut internationaler Klassifikation psychischer Störungen (ICD-10) können die Symptome einer akuten Belastungsreaktion bis zu drei Tage lang anhalten. Gewerkschaft und Betriebsrat halten es daher für unzulässig, dass betroffene KollegInnen in dieser Zeit, also innerhalb von 72 Stunden nach dem Vorfall, ihren Dienst verrichten.



© Adobe Stock / M. Schuppich

**Triebfahrzeugführer M.:** „Plötzlich befand sich eine Person im Gleisbett. Ich habe die Bremse gezogen und das Warnsignal eingeschaltet. Es war zu spät ... Ich hörte einen Knall und gefühlte Hundertstelsekunden später bin ich zum Stehen gekommen ...“

## Rasche Hilfe im Krisenfall

Bei den ÖBB hat sich die Belegschaftsvertretung für eine Krisenintervention starkgemacht und gemeinsam mit dem Unternehmen ein System erarbeitet. Seit 1997 gibt es ein Laienhelfersystem zur psychosozialen Betreuung von MitarbeiterInnen, die durch außergewöhnliche Ereignisse oder deren Folgen traumatisiert wurden. Diese nicht extra entlohnte Aufgabe übernehmen KollegInnen vom Notfallinterventionsteam der ÖBB, die aus dem gleichen beruflichen Umfeld kommen. Um eine lückenlose Betreuung zu ermöglichen, arbeitet das Notfallinterventionsteam der ÖBB sehr eng mit dem Kriseninterventionsteam des Roten Kreuzes zusammen.

## Zurück ins Leben

Damit nach einem traumatischen Erlebnis, wie Suizid auf Schienen, das Leben von betroffenen Beschäftigten nicht aus der Bahn gerät, muss ihnen jegliche Hilfestellung gewährt werden. Dafür machen wir uns als Gewerkschaft stark.

## Unsere Forderungen

- Freistellung statt Krankenstand und Entgeltfortzahlung (inkl. Nebengebühren)
- Rücktransport für Betroffene an ihren Wohnort bzw. ihre Dienststelle
- Psychologische Betreuung durch Notfallinterventionsteam
- Gesetzliche Anpassung im ASchG und im Eisenbahnrecht
- Betriebsvereinbarung
- Kriseninterventionsteam zur Akutbetreuung

**Peter Traschkowitsch, Gewerkschaft vida**  
[peter.traschkowitsch@vida.at](mailto:peter.traschkowitsch@vida.at)

# Rehumanisierung der Arbeitswelt 4.0: Eine Provokation

Rehumanisierung heißt: Arbeit muss wieder mehr als eine Möglichkeit der Lebensbereicherung entdeckt werden. Wenn Arbeit als sinnvoll erlebt wird, hat sie gesundheitserhaltenden und -fördernden Charakter.

© Adobe Stock / fizkes



**Das Miteinander fördern:** Ein kollegialer Umgang miteinander in der Arbeit ist wichtig.

Arbeit kann eine Sinnquelle im Leben sein. Personen, die Sinn in ihrer Arbeit erleben, sind weniger psychisch beansprucht als Menschen, die in einer Sinnkrise stecken. Aus Analysen von BGF-Projekten wissen wir: Ein starkes Fünftel der ArbeitnehmerInnen kann Sinn in der Arbeit nicht so erfahren, wie es aus gesundheitspsychologischer Sicht notwendig wäre. Menschen, die Sinn in der Arbeit verspüren, sind nicht nur motivierter und können Vorgaben leichter umsetzen, sondern haben auch eine höhere psychische Widerstandskraft (Resilienz).

## Sinn erlebbar machen

Viktor Frankl, Begründer der Logotherapie und Existenzanalyse, hat den schützenden Charakter von Sinn schon in den Vierzigerjahren erkannt. Die Herausforderung

im Arbeitsalltag besteht darin, dass Sinn nicht angeordnet werden kann, sondern in einem Prozess gemeinsam gefunden werden muss.

Ausgangspunkt ist eine Analyse: Wie stark kann Sinn wahrgenommen werden? Eine valide Testung ist gegenüber einer Befragung zu bevorzugen, weil diese objektiver ist sowie Zeit und Geld spart.

## Wie kann Sinn am Arbeitsplatz gefördert werden?

- Mehr Möglichkeiten der Entfaltung zulassen: Je besser die fachlichen Fähigkeiten ausgelebt werden, desto höher ist das Sinnerlebnis durch Arbeit.
- Lernen fördern: Arbeit soll die erlebte Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten ermöglichen.

- Das Miteinander fördern: Dieser Sinnfaktor wird verbessert, wenn Führungspersonen die Beschäftigten so akzeptieren, wie sie sind, und diese wiederum kollegial miteinander umgehen. Der Mensch ist und bleibt ein soziales Wesen. Wir sind auf ein Du ausgerichtet, nicht auf Roboter.
- Schwierigen Situationen mit lösungsorientierten Einstellungen begegnen: Eine schwierige oder kaum veränderbare Situation wird oft anders wahrgenommen, wenn die eigene Sichtweise verändert wird, ohne dabei zum nützlichen Idioten zu werden. Eine veränderte Einstellung zum Negativen ermöglicht dessen Bewältigung, eine veränderte Einstellung zum Positiven bewirkt aber dessen Ausschöpfung.

## Sinnerleben in der Arbeit kann evaluiert werden

Nur wenn bekannt ist, auf welchen Verhältnis- und Verhaltensebenen Sinnkrisen entstanden sind, können Maßnahmen umgesetzt werden, um das Erleben von Sinn zu ermöglichen. Dieser Nutzen kann aber nur von allen Beteiligten gemeinsam erwirkt werden: So buchstabiert man Rehumanisierung der Arbeitswelt 4.0.

**Mag. Mag. Dr. Helmut Graf**  
Arbeits- und Gesundheitspsychologe,  
Psychotherapeut logo consult GmbH  
[helmut.graf@logoconsult.at](mailto:helmut.graf@logoconsult.at)

Die angeführten Analysen wurden mit dem Testverfahren Meaningful Occupation Assessment 7.0 durchgeführt, das über [www.logoconsult.at](http://www.logoconsult.at) angefordert werden kann.

# Kranke, fiebernde Gebäude

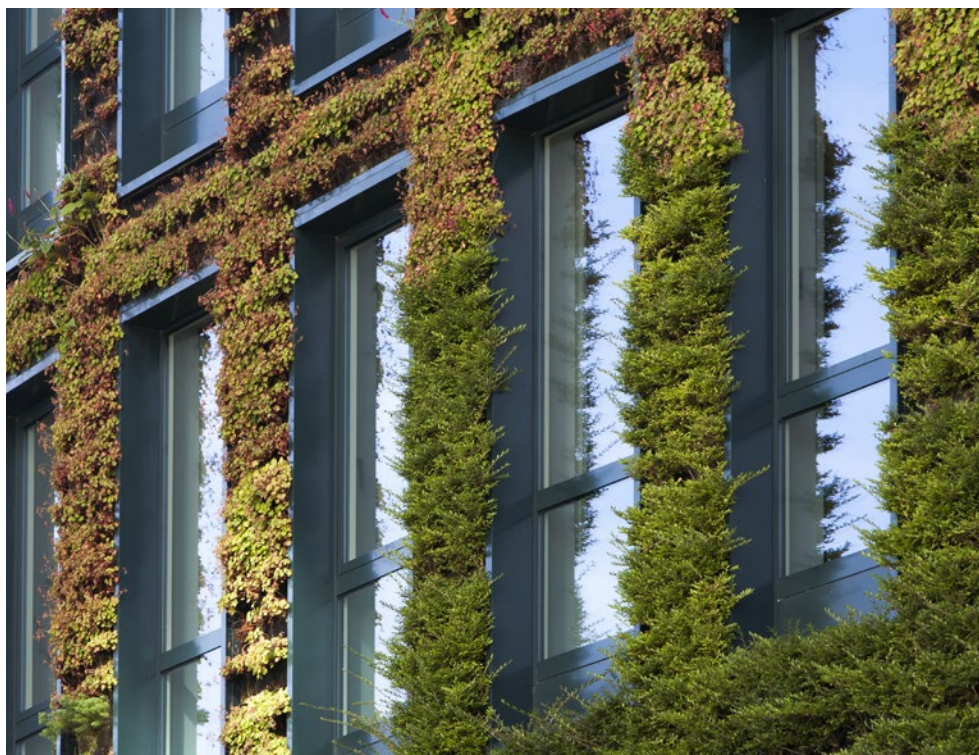
Sie betreten das Bürogebäude und Ihnen wird schlecht? Das hat nicht unbedingt mit Termindruck oder dem Sozialklima zu tun. Das Gebäude, in dem Sie arbeiten, macht Sie krank. Der Grund: Selten wird auf gesundheits-, umwelt- und klimagerechtes Bauen geachtet.

**S**ick-Building-Syndrome (SBS) heißt wörtlich übersetzt: Krankes-Haus-Syndrom. Schadstoffe (z. B. von Teppichklebern, Lacken, Dämmmaterialien, Reinigungsmitteln, Tabakrauch) können die Raumluft über lange Zeit stark belasten. Beispielsweise sind in vielen Lacken Formaldehyd, Lösungsmittel, Weichmacher, Konservierungsstoffe etc. zu finden. Mangelhaft gewartete Klimaanlage oder Lufttuchanlagen können unter anderem Schadstoffe, Keime, Pollen und Pilzsporen im Gebäude verteilen. Viele Menschen reagieren darauf sensibel. Allergien, Atembeschwerden, Augenreizungen, Kopfschmerzen und dergleichen sind keine Seltenheit.

## Behandlung von kranken Gebäuden

Umweltgerechtes Bauen, klimagerechte Architektur, Nachhaltigkeit, Umweltverträglichkeit und gesundheitsgerechte Arbeitsumgebung sind Schlagworte, die in der Realität selten umgesetzt werden. Es gibt Lösungen, die einerseits die Schadstoffbelastung reduzieren, andererseits aber auch hohen Temperaturen in Innenräumen entgegenwirken.

- **Fassadenbegrünung:** Begrünte Fassaden sind nicht nur schön anzusehen, sie haben den Vorteil, die Hitze abzuhalten. Das darunterliegende Mauerwerk heizt sich nicht so stark auf. Pflanzen setzen Sauerstoff frei. Sie tragen zu einer besseren Luftfeuchtigkeit bei, was vor allem in Innenräumen bemerkbar ist. Wichtig: Auch Außenjalousien haben einen positiven Effekt. Glasflächen erhitzen sich nicht so stark, weniger Wärme dringt in den Innenraum. Bei Innenjalousien ist der Effekt viel geringer.
- **Grünflächen:** Asphalt und Betonflächen speichern Wärme und strahlen diese



**Begrünte Fassaden** sind nicht nur schön anzusehen, sie halten auch Hitze ab.

ab, selbst dann, wenn die Sonneneinstrahlung vorüber ist (Abend- und Nachtstunden). Grünflächen, Bäume, Sträucher etc. vor Gebäuden helfen, das zu verhindern.

- **Kühldecken:** Ähnlich wie Fußbodenheizungen funktionieren Kühldecken. In Raumdecken läuft in geschlossenen Kreisläufen gekühltes Wasser. Der Vorteil gegenüber Klimaanlage oder Ventilator: keine Zugluft, weniger Wartungsaufwand, keine Keim-, Pilz oder Sporenbelastung in Räumen sowie gleichmäßige Kühlung.
- **Fernkälte:** Fernwärme ist bekannt. Sie wird in Österreich gerne zum Heizen genutzt. Fernkälte bietet die Möglichkeit der Gebäudekühlung. Um nur einige Vorteile im Vergleich mit Klimaanlage und Co zu nennen: Platzersparnis,

weniger Stromverbrauch, effizienteres Kühlen und weniger Wartungsaufwand.

## Mensch und Umwelt

Es gibt Lösungen, die Schadstoffbelastungen in der Raumluft reduzieren. Beispielsweise sind schadstoffarme Farben und Lacke nicht nur umweltverträglicher, sie lösen beim Menschen bedeutend weniger Krankheiten aus. Auf die Abkühlung von Räumen und Gebäuden muss in Zukunft besser geachtet werden. ArbeitgeberInnen sollten auf effektive, langfristig kostengünstige und umweltverträgliche Konzepte setzen. Diese tragen zu guter Letzt auch zur Gesundheit und zum Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen bei.

**Hildegard Weinke, AK Wien**  
[hildegard.weinke@akwien.at](mailto:hildegard.weinke@akwien.at)

# Heiß ist heiß

Deutschland hat seit 2010 praxistaugliche Regelungen gegen übermäßige Belastungen durch Hitze in Innenräumen. In Österreich fehlen derartige Bestimmungen. Arbeiterkammern und Gewerkschaften fordern, die deutschen Regelungen zu übernehmen.



© Adobe Stock / Peter de Kievith

**Außenjalousien** schützen die Innenräume vor Sonne und Hitze.

Ob in Österreich oder Deutschland: Die globale Erwärmung ist spürbar. In Zukunft muss mit hohen Temperaturen gerechnet werden. Ab +26 °C reagiert der menschliche Körper mit vermehrter Schweißabgabe zur Regulierung der Körperkerntemperatur. Ab +30 °C wird der menschliche Organismus besonders stark belastet, gesundheitliche Beschwerden können auftreten.

## Deutschland zeigt es uns vor

Die „**Technischen Regeln für Arbeitsstätten**“ (<http://tinyurl.com/asr219>) als Stand der Technik sehen einen verpflichtenden Stufenplan vor: Geeignete Maßnahmen müssen bei Raum- und/oder Außenlufttemperaturen von über +26 °C ergriffen werden. Bei einer Raumtemperatur von über +26 °C sind Bauteile wie Fenster,

Glasdächer etc. mit geeigneten Sonnenschutzsystemen auszurüsten. Direkte, störende Sonneneinstrahlung auf Arbeitsplätze ist zu vermeiden.

### Sonnenschutzsysteme sind

- Sonnenschutzvorrichtungen, die von außen beschatten (z. B. Jalousien, hinterlüftete Markisen),
- reflektierende Vorrichtungen in den Verglasungszwischenräumen der Fenster,
- hochreflektierende oder helle Sonnenschutzvorrichtungen im Fensterinneren,
- Sonnenschutzverglasungen in einem Sonnenschutzsystem (Blendschutz und Lichtfarbe beachten).

Zudem bieten Vordächer, Balkone, feststehende Lamellen oder Bepflanzungen einen wirkungsvollen Sonnenschutz.

**Weitergehende Maßnahmen** sind bei über +26 °C Raumtemperatur zu treffen

- bei schwerer körperlicher Arbeit,
- wenn persönliche Schutzausrüstung getragen wird sowie
- bei gesundheitlich Vorbelasteten und besonders schutzbedürftigen Beschäftigten (z. B. Jugendliche, Ältere, Schwangere, stillende Mütter).

**Zusätzliche Maßnahmen** sind bei einer Außenlufttemperatur von über +26 °C zu ergreifen:

- Effektive Steuerung des Sonnenschutzes (z. B. Jalousien auch nachts geschlossen halten)
- Effektive Steuerung der Lüftungseinrichtungen (z. B. Nachtauskühlung)
- Reduzierung der inneren Wärmestrahlung (elektrische Geräte ausschalten)
- Reduzieren technische Maßnahmen die Lufttemperatur, darf die absolute Luftfeuchte sich dadurch nicht erhöhen
- In den frühen Morgenstunden lüften
- Bekleidungsregelungen lockern
- Ventilatoren bereitstellen
- Geeignete Getränke (z. B. alkoholfreie Getränke zusätzlich zum Trinkwasser)

Überschreitet die Raumlufttemperatur +30 °C, sind oben angeführte Maßnahmen verpflichtend zu ergreifen. Gemäß dem TOP-Prinzip müssen technische und organisatorische Maßnahmen vor personenbezogenen Maßnahmen ergriffen werden. Ziel dabei ist die Reduzierung der Beanspruchung der ArbeitnehmerInnen aufgrund der Hitze. Überschreitet die Raumtemperatur +35 °C, so ist der Raum für die Zeit der Überschreitung nicht als Arbeitsraum geeignet. Das Weiterarbeiten wäre nur dann erlaubt, wenn wie an Hitze-arbeitsplätzen gearbeitet wird. Dazu zählen Luftduschen, Wasserschleier, Entwärmungsphasen, Pausenregelungen und Hitzeschutzkleidung.

**Hildegard Weinke, AK Wien**  
[hildegard.weinke@akwien.at](mailto:hildegard.weinke@akwien.at)

# Wenn der Sommer draußen bleibt

Gut eingestellte, richtig dimensionierte Klimaanlage können besonders im Sommer das Arbeiten deutlich erleichtern. Viel zu oft ist das aber nicht der Fall: Beschäftigte brauchen selbst in der warmen Jahreszeit einen Schal, klagten über trockene Luft und gesundheitliche Beschwerden.



© Adobe Stock / kanvag

**Klimaanlagen** können im Sommer das Arbeiten deutlich erleichtern. Aber leiden dadurch nicht unsere Umwelt und unsere Gesundheit?

**B**ei der Planung einer Klimaanlage gibt es vielerlei zu berechnen und zu bedenken, unter anderem ist das Mindestraumvolumen pro Person ein wichtiges Kriterium. Nicht selten wird dann aber doch am falschen Platz gespart und so kann es zu den typischen Problemen kommen. „Gesunde Arbeit“ sammelte Vorurteile, Argumente, Fakten und Tipps zum Thema raumlufttechnische Anlagen.

## „Eine Klimaanlage bedeutet Zugluft“

Aus Kostengründen wird häufig versucht, mit einem Minimum an Luftverteilerelementen bzw. Auslassöffnungen auszu-

kommen. Die Luftbewegung pro Öffnung ist dann entsprechend stark, was zu unangenehmer Zugluft führen kann. Laut Arbeitsstättenverordnung (AStV) ist in Arbeitsräumen eine Luftbewegung von 0,10 Meter pro Sekunde bei geringer körperlicher Belastung und bis zu 0,35 Meter pro Sekunde bei hoher körperlicher Belastung erlaubt. Im Übrigen wird kalte Luft auch dann als Zugluft empfunden, wenn sie sich nicht bewegt. Schreibtische sollten nicht direkt bei Auslässen von Klimaanlagen platziert werden. „Falls es trotzdem unangenehm kühl ist“, so DI Raimund Kleinhagauer, AUVA-Experte für Klima- und Lüftungsmessung, „können Auslässe

abgedeckt werden. Damit wird die erwünschte diffuse Luftverteilung erreicht. Gänzliches Abdecken hingegen verstärkt den Luftzug beim nächsten Auslass.“ Mit regulierbaren Luftauslässen ist eine zugfreie Lüftung auch bei einer Änderung der Einrichtung oder Umgruppierung der Arbeitsplätze möglich.

## „Klimaanlagen führen zu trockenen Schleimhäuten und Augen“

Computer, Drucker & Co. sind Wärmequellen, durch die es vor allem im Winter zu Beschwerden durch zu trockene Raumluft kommen kann. Allerdings: Bei Vorhandensein einer Klimaanlage muss laut AStV



die relative Luftfeuchtigkeit zwischen 40 und 70 Prozent liegen. Bei 30 Prozent Luftfeuchtigkeit und darunter können Probleme durch elektrostatische Aufladung entstehen. Eine vollwertige raumlufttechnische Anlage bietet Frischluftzufuhr, reduziert dadurch den Gehalt an Schadstoffen und vor allem Kohlendioxid, zusätzlich wird die Luft befeuchtet sowie erwärmt oder gekühlt. Das Entfeuchten erfolgt quasi automatisch, weil – etwa an schwülen Sommertagen – beim Abkühlen der Luft Kondenswasser entsteht.

### „Klimaanlagen sind unhygienische Bakterienschleudern“

Arbeitsinspektion und AUVA haben gemeinsam Lüftungs- und Klimaanlagen in zwölf Betrieben mikrobiologisch untersucht. Das Ergebnis: Insgesamt zeigten sich die Lüftungs- und Klimaanlagen in einem recht guten Zustand in Bezug auf die mikrobiologische Qualität der erzeugten Luft. Im überwiegenden Teil der Messungen waren die Luftkeimzahlen an den Ausblasöffnungen der Lüftungs- und Klimaanlage in den Räumen deutlich niedriger als in der jeweiligen Außenluft.

### „Klimaanlagen machen Lärm“

Das gilt vor allem für mobile Klimageräte. Ansonsten müssen in Lüftungsanlagen mit hohen Strömungsgeschwindigkeiten bzw. hohen Anforderungen an Geräuscharmut an geeigneten Stellen (z. B. direkt nach dem Ventilator oder vor den Luftverteilern) Schalldämpfer eingebaut werden.

### „Klimaanlagen sind wartungsintensiv und teuer“

Klimaanlagen müssen einmal jährlich, spätestens aber nach 15 Monaten auf ihren ordnungsgemäßen Zustand überprüft werden. „Reparaturen können unter anderem deshalb anfallen, weil Anlagen heute häufig am Dach installiert werden, um nutzbaren Raum nicht zu verstellen“, weiß Raimund Kleinhagauer. „Dort sind sie permanent der Witterung ausgesetzt.“ Filterwechsel müssen entsprechend den Herstellerangaben erfolgen. Die Ergebnisse

der Überprüfungen sind in Prüfbefunden festzuhalten.

### „Klimaanlagen schaden dem Klima“

Keine Frage, auf diese Weise zu kühlen verbraucht Energie. Dr. Hans-Peter Hutter, stellvertretender Leiter der Abteilung für Umwelthygiene und Umweltmedizin am Zentrum für Public Health der MedUni Wien: „In manchen Großstädten wird für

dem Klimatechnik-Markt finden sich weitere innovative Möglichkeiten wie etwa Deckenelemente, die sowohl kühlen als auch heizen können. In Verbindung mit Geothermie und Grundwassernutzung sind dezentrale und umweltfreundliche Kältelösungen möglich. In der Nähe von Ballungszentren gibt es seit mehr als zehn Jahren außerdem die Option Fernkälte. Dabei wird die Kühlenergie aus Abwärme gewonnen. Ähnlich wie bei Fernwärme ist die Versorgung über



© AdobeStock / ridanarda

**Eine regelmäßige Wartung** der Klimaanlage inklusive Filterwechsel ist Pflicht.

das Kühlen schon mehr Energie verbraucht als beim Heizen. Dabei gäbe es mehrere Möglichkeiten, auch in Städten durch klimabewusstes Bauen und entsprechende Stadtplanung für ein angenehmeres Klima zu sorgen. Idealerweise sollten Gebäude so geplant werden, dass innen möglichst wenig justiert werden muss.“

### Mögliche Alternativen

AK-Expertin Hildegard Weinke findet, dass die Antwort auf den Klimawandel nicht einfach „mehr Klimaanlagen“ lauten kann. „Ein Ansatz wäre etwa mehr Grün statt Glaspläste und Asphaltwüsten. In vielen Gebäuden sind die Möglichkeiten zur Beschattung, etwa durch Außenjalousien oder Fassadenbegrünung, längst nicht ausgeschöpft. Wer bauen oder renovieren will, muss nicht nur überlegen, wie im Winter geheizt wird, sondern auch: Wie kühle ich im Sommer?“ Auf

Fernkältezentralen oder dezentral direkt bei Großkunden wie Einkaufszentren oder Krankenhäusern möglich. Angesichts von Hitzeperioden ist in ganz Österreich ein weiterer Ausbau geplant.

Last, but not least ein Tipp für alle, die bereits Klimaanlagen-Probleme haben oder diese vermeiden wollen: Die Expertinnen der AUVA bieten Beratungen und Messungen vor Ort an, damit Klima- und Lüftungsanlagen optimal arbeiten können.

**Astrid Fadler**

#### AUVA-Merkblatt

#### Lüftung am Arbeitsplatz

<https://tinyurl.com/lueftung219>

**Was ist Ihre Meinung zum Thema Klimaanlagen? Schreiben Sie uns an**  
redaktion@gesundearbeit.at

# Buchtipps



## Handbuch Mensch-Roboter-Kollaboration

**Die Zusammenarbeit von Mensch und Roboter – Möglichkeiten, Ziele, Grenzen**

Rainer Müller, Jörg Franke et al. (Hrsg.)  
480 Seiten, 2019  
Hanser, ISBN 978-3-446-45016-5  
EUR 185,10

Jeder Robotereinsatz hat nur dann Sinn, wenn er dem Menschen nützt. Der Nutzen eines Roboters entsteht durch seine Fähigkeit, uns von Arbeit zu befreien, die wir nicht machen können oder wollen. Bei der Mensch-Roboter-Kooperation geht es um Arbeitsplätze, an denen der Mensch ohne trennende Schutzeinrichtungen direkt mit einem Roboter zusammenarbeitet. Dadurch wird z. B. die höhere Flexibilität des Menschen mit der größeren Ausdauer und Genauigkeit der Maschine kombiniert. Das vorliegende Handbuch beschreibt alle wichtigen Aspekte, die beim Einsatz von kollaborativen Robotern eine Rolle spielen. Zahlreiche Beispiele aus verschiedenen Branchen zeigen die verschiedenen Einsatzszenarien von kollaborativen Industrierobotern. Ein eigenes Kapitel widmet sich zukünftigen Anwendungen, unter anderem im Servicebereich. Dieses Buch ist ein Muss für alle, die den Roboter jenseits der Großserie für eine wandelbare Produktionsumgebung einsetzen möchten.

<https://tinyurl.com/hbmrk219>



## Arbeit ist unsichtbar

**Die bisher nicht erzählte Geschichte, Gegenwart und Zukunft der Arbeit**

Christine Schörkhuber, Harald Welzer, Robert Misik  
240 Seiten, 2018  
Picus, ISBN 978-3-7117-2068-9  
EUR 24,00

Das Wesentliche an der Arbeit ist unsichtbar: Die informellen Regeln am Arbeitsplatz sind ebenso unsichtbar wie die mit der Arbeit verbundenen Gefühle – und auch die Herkunft der Produkte ist unsichtbar geworden. Diese Sammlung erzählt über die Welt der Arbeit: über Arbeitsstolz und emotionale Kompetenz, über Kooperation und Solidarität. Über Hierarchien und Effizienz, über Respekt und Identität und über die politische Geschichte der Arbeiterbewegung. „Arbeit ist unsichtbar“ ist das Begleitbuch zur gleichnamigen Ausstellung im Museum Arbeitswelt in Steyr.

<https://tinyurl.com/arbeits219>



## Staub auf Baustellen

Reinhold Rühl  
152 Seiten, 2018  
Fraunhofer IRB Verlag  
ISBN 978-3-7388-0125-5  
EUR 40,10

Staub auf Baustellen wird häufig als unvermeidlich betrachtet, oft kann er jedoch gefährlich sein. Bei Arbeiten in geschlossenen Räumen sind die Staubkonzentrationen oft so hoch, dass Gesundheitsschäden wie Silikosen, Nasen- und Lungenkrebs drohen. Dieses Buch zeigt, dass es meist staubarme Arbeitstechniken gibt und es fast immer möglich und erschwinglich ist, staubarm zu arbeiten. Dazu werden sowohl die Probleme mit Staub und Erkrankungen durch Staub auf Baustellen erläutert als auch die aktuellen Staubthemen wie Titandioxid, Asbest in Putzen, Fliesenklebern und Spachtelmassen, Nano- sowie Feinstaub aus Dieselmotoren behandelt. Der Schwerpunkt des Buches liegt bei Stäuben, die beim Bauen, Renovieren und Reinigen auftreten. Betrachtet wird der Staub vor allem aus Sicht des ArbeitnehmerInnenschutzes auf der Baustelle.

<https://tinyurl.com/staub219>

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



### Klimawandel kompakt

#### Ein globales Problem wissenschaftlich erklärt

Christian Schönwiese

132 Seiten, 2019

Borntraeger, ISBN 978-3-443-01104-8

EUR 20,50

Welche Prozesse steuern unser Klima? Was ist Klimawandel, seit wann gibt es ihn, was sind seine Ursachen und welche Rolle spielt dabei der Mensch? Was sind die Risiken und Folgen des Klimawandels? Und nicht zuletzt: Was bringt uns die Zukunft und was ist zu tun? Mit Antworten auf diese Fragen wendet sich dieses Buch an alle Leser, die an der Klimawandel-Problematik interessiert sind und sich fachlich korrekt, aber kompakt informieren wollen. Da wir alle von der Gunst des Klimas abhängig sind, kann uns nicht gleichgültig sein, was mit dem Klima geschieht. Soweit wir das Klima selbst beeinflussen, kommt uns eine besondere Verantwortung zu.

<https://tinyurl.com/kwk219>



### Plus zwei Grad

#### Warum wir uns für die Rettung der Welt erwärmen sollten

Helga Kromp-Kolb, Herbert Formayer

208 Seiten, 2018

Molden, ISBN 978-3-222-15022-7

EUR 23,00

Der Klimawandel ist präsenter denn je, auch in Österreich. Die bekannten Klimaforscher Helga Kromp-Kolb und Herbert Formayer zeigen anhand vieler praktischer Beispiele, wie stark unser Alltag bereits betroffen ist und wie wir alle die Auswirkungen spüren. Es drohen nicht nur Umweltschäden, sondern auch existenzbedrohende menschliche, wirtschaftliche und politische Katastrophen. Es genügt daher nicht, den Klimawandel technologisch zu bekämpfen. Wir müssen unser Wirtschafts- und Finanzsystem völlig neu denken, um ein gutes Leben für alle innerhalb der ökologischen Grenzen unseres Planeten zu ermöglichen. Noch ist es nicht zu spät: Die Autoren erklären, was hinter internationalen Klimaschutzvereinbarungen steckt, sie stellen vorbildhafte „Klimapioniere“ vor und geben praktische Tipps, wie jeder Einzelne im Alltag die Welt verändern kann.

<https://tinyurl.com/plus2grad>



### Klimawandel und Gesundheit

#### Auswirkungen. Risiken. Perspektiven.

Hans-Peter Hutter, Hanns Moshhammer, Peter Wallner

134 Seiten, 2017

Manz, ISBN 978-3-214-07803-4

EUR 21,90

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Die Autoren erläutern in diesem Buch, was „Klima“ und „Klimawandel“ genau sind. Vor allem werden die vielfältigen Auswirkungen des Klimawandels auf Umwelt, Gesundheit und Wohlbefinden des Menschen dargestellt.

Das Buch beantwortet Fragen wie:

- Was ist die „ideale“ Temperatur?
- Wer ist vom Klimawandel besonders betroffen?
- Welche Maßnahmen sollte ich prophylaktisch setzen, um bei extremen Wetterereignissen gerüstet zu sein?

Mit zahlreichen Informationen und Tipps zu den Themen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel.

<https://tinyurl.com/kundg219>

# Buchtipps



## Optische Strahlung – Hitzebelastung

Merkblatt M 086 der AUVA

Wärmestrahlung und Hitzebelastung am Arbeitsplatz können sich nachteilig auf die Gesundheit von Arbeitnehmern (AN) auswirken, wenn die Expositionen entsprechend lang bzw. hoch sind. Ist man über die mögliche Gefahr durch Hitze informiert, so kann man entsprechende Maßnahmen ergreifen.

Themen des Merkblatts:

- Was versteht man unter Hitzebelastung?
- Wie wirkt sich Hitzebelastung auf den Menschen aus?
- Wann gilt ein Arbeitsplatz als Hitze-arbeitsplatz?
- Auf welchen Arbeitsplätzen ist mit einer Hitzebelastung zu rechnen?
- Wie kann ich mich vor Hitzebelastung schützen? Was habe ich auf einem Hitze-arbeitsplatz zu beachten?
- Besteht ein Zusammenhang zwischen Hitzebelastung und Belastung durch optische Strahlung am Arbeitsplatz?

Download unter

<https://tinyurl.com/mbos219>



## Gesundheit, Demographie und Klimawandel

Österreichischer Special Report des  
Austrian Panel on Climate Change  
(APCC)

September 2018

Global betrachtet sind die Folgen des Klimawandels für die Gesundheit bereits heute spürbar und aktuelle Projektionen des zukünftigen Klimas prognostizieren ein hohes Risiko für die Gesundheit der Weltbevölkerung. Für Österreich muss der Klimawandel als bedeutende und weiterhin zunehmende Bedrohung für die Gesundheit eingestuft werden: Direkte Effekte des Klimawandels auf die Gesundheit werden ausgelöst durch Extremwetterereignisse, etwa vermehrte und intensivere Hitzeperioden, Überschwemmungen, Starkregen oder Dürre. Indirekte Effekte von Klima- und Wetterphänomenen wirken etwa auf Erreger und Überträger von Infektionskrankheiten und steigern damit die Wahrscheinlichkeit, dass bestimmte Infektionserkrankungen auftreten. (Auszug aus der Einleitung)

Final Report:

<https://tinyurl.com/asr18final>

Zusammenfassung für Entscheidungs-  
tragende und Synthese:

<https://tinyurl.com/asr18zus>



## Erreichbarkeit im Arbeitsleben

Aushandlungsprozesse in der  
Automobilindustrie

Hannes Strobel

411 Seiten, 2018

Picus, ISBN 978-3-7117-2068-9

EUR 24,00

Autor Hannes Strobel entwickelt eine arbeitssoziologische Perspektive auf Erreichbarkeit im Arbeitsleben. Der Wandel des Arbeitslebens in vier Dimensionen zwingt Arbeitende zunehmend, Aushandlungsprozesse um ihre Erreichbarkeit zu führen, um eigene Interessen gegenüber den Anforderungen der Arbeitsorganisation zu behaupten. Ein Analysekonzept ermöglicht es, diese Aushandlungsprozesse anhand vieler empirischer Beispiele aus der Automobilindustrie zu untersuchen. Mit dem Begriff der grundlegenden Erreichbarkeit wird eine Kontrastfolie eingeführt, vor deren Hintergrund von einer erweiterten Erreichbarkeit gesprochen werden kann.

<http://tinyurl.com/erreichbarkeit219>

# Gute Beratung und faire Kontrolle

Die Arbeitsinspektion informiert und berät rechtsverbindlich und unentgeltlich in allen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit. Wir ermitteln bei Arbeitsunfällen und Beschwerden über Missstände.

In Vorträgen, Schulungen und Diskussionen wirken wir bei der Aus- und Weiterbildung von Verantwortlichen im ArbeitnehmerInnenschutz mit und sensibilisieren durch unser Wirken die Gesellschaft für die Fragen der Sicherheit und der Gesundheit bei der Arbeit. Wir kontrollieren, ob die ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen in den Betrieben und auf Baustellen eingehalten werden.

## Bauliches Großprojekt

Bei baulichen Großprojekten, wie bei dem zurzeit in Bau befindlichen Brennerbasistunnel, ist die sicherheitstechnische Planung stets eine Herausforderung. Der Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan wird durch die erforderlichen Anpassungen, wie Umplanungen in der Bauausführung, neue technische Entwicklungen bei Arbeitsverfahren oder den Einsatz von neuen Arbeitsstoffen, zum „lebendigen Papier“. Für die Arbeitsinspektion ergibt sich durch die ständigen Anpassungen in der Vorbereitungsphase, aber auch während des Bauablaufes ein sehr hoher Beratungsaufwand. So waren wegen des ursprünglichen Gleisbetriebes im Tunnelvortrieb und der schwierigen Geometrie der Tunnelquerschnitte und Abzweigungen viele Beratungsgespräche erforderlich. Zusätzlich erschwerte die Lüftung der Tunnelabschnitte die Planung. Oft ist bei diesen Beratungsgesprächen die Expertise der ArbeitsinspektorInnen mit jahrzehntelanger Erfahrung eine wesentliche Entscheidungshilfe. So wurden Multiservice Vehicles („Zug auf Rädern“) statt gleisgebundener Transportmittel für den Nachschub herangezogen, eine Neuentwicklung, die bisher nur zweimal auf der Welt zum Einsatz kam. Mit der Arbeitsinspektion wurde das komplexe Notfall-, Flucht- und Rettungssystem erarbeitet. Neben Rettungscontainern, zusätz-



Bei baulichen Großprojekten, wie hier im Tunnelbau, ergibt sich für die Arbeitsinspektion ein hoher Beratungs- und Kontrollaufwand.

lichen Brandrauchtüren und Fluchtmöglichkeiten im bestehenden Bahntunnel waren auch Verbindungen in das „fast unheimlich wirkende“ bestehende Tunnelsystem erforderlich. Viele Lösungen ergaben sich nur durch die konstruktive Zusammenarbeit aller Beteiligten unter dem Motto „Menschen, die etwas verstehen und sich verstehen“.

## Kontrolle löst Beratung aus

Bei einer Kontrolle wurde festgestellt, dass aufgrund von Änderungen ein Großraumbüro räumlich direkt an eine Toilette angrenzte. Arbeitsräume müssen aber normalerweise durch (lüftbare) Vorräume

von Toiletten getrennt sein. Bei einem Beratungsgespräch mit dem Arbeitsinspektorat im Rahmen der Kontrolle haben alle Beteiligten festgehalten, einen Abluftventilator mit Nachlaufzeit einbauen zu wollen, um Geruchs- und Geräuschbelästigungen am Arbeitsplatz verhindern zu können. Die Bezirksverwaltungsbehörde hat diesem Ausnahmeansuchen der Arbeitgeberin zugestimmt, ein gleichwertiger Schutz der ArbeitnehmerInnen war gewährleistet.

**Ing. Tony Griebler**  
Ombudsmann der Arbeitsinspektion  
[ombudsstelle@arbeitsinspektion.gv.at](mailto:ombudsstelle@arbeitsinspektion.gv.at)



# Förderung der Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen

Gesunde Arbeit auf Betriebsbesuch beim Familienunternehmen WimTec Sanitärprodukte GmbH in Ferschnitz (NÖ). Das Unternehmen fördert die Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen und zeichnet sich durch ein partnerschaftliches Betriebsklima aus.

Das Unternehmen WimTec wurde 1991 in St. Georgen am Ybbsfeld als Ein-Personen-Unternehmen gegründet, es entwickelt und stellt elektrische Steuerungen für Wasserarmaturen her. Der Firmensitz wurde 1998 nach Ferschnitz verlegt und 2006 um eine Mechanikabteilung erweitert. Das Unternehmen ist heute österreichischer Marktführer für berührungslose Trinkwasserarmaturen.

## 65 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Betrieb fertigt elektronische berührungslose Armaturen für Waschtische,

Duschen, Badewannen und WCs sowie die dazu passenden Unterputz-Montageständer. Eingebaut werden sie in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Hotels, Restaurants, Flughäfen, Bahnhöfen, Autobahnstationen u. a. m. Durch stetiges Betriebswachstum sind mittlerweile 65 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Nun ist das Unternehmen auf der Suche nach einer Arbeitsmedizinerin oder einem Arbeitsmediziner und einer Sicherheitsfachkraft, denn ab einer Beschäftigtenzahl über 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stellt die AUVA die Präventivfachkräfte nicht mehr zur Verfügung.

## Sicherheitsvertrauensperson, die jede Kollegin und jeden Kollegen kennt

Herr Markus Zehetgruber ist Prokurist, Betriebsleiter und eine der zwei Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) im Betrieb. Er wurde vor rund zehn Jahren in der Mechanikabteilung angestellt und kennt jede/jeden seiner Kolleginnen und Kollegen.

## Entlastung des Stütz- und Bewegungsapparates

In der Fertigung wird jeder Arbeitsplatz regelmäßig evaluiert und auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

ter laufend angepasst. Die Waschtisch-, Brause- oder Badewannenarmaturen bestehen aus sehr kleinen Einzelteilen, die mit viel Geschick fast ausschließlich von Frauen zusammengebaut werden. Die Arbeitsplätze sind mit handlichen, leicht heb- und tragbaren Behältern ausgestattet. Schwere Einzelstücke, die nach der Lasthandhabungstabelle (LHT) definiert sind, werden auf Rollen transportiert. Ebenso werden für die Fertigung der Unterputz-Montagegeständer eigens von WimTec entwickelte elektrisch höhenver-

ein angenehmes Raumklima in der Fertigung und in den Büros.

In der eigenen Betriebsküche wird mit biologischen Zutaten der Region täglich gekocht und das Mittagessen auch finanziell vom Unternehmen gestützt.

### Partnerschaftlicher Umgang

Die Kinderbetreuung ist bei WimTec ein großes Thema, weshalb die Arbeitszeiten an die individuellen Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angepasst werden.

gen Temperaturen entstehen, die eine Verkeimung und eine Vermehrung von Legionellen begünstigen. Die berührungslosen „intelligenten“ Armaturen sparen Wasser, indem etwa beim Zähneputzen, Rasieren, Einseifen der Hände usw. immer wieder automatisch das Wasser gestoppt wird. Ein Teil dieser eingesparten Wassermenge wird dafür verwendet, dass die Armatur nach eingestelltem Zeitintervall eine definierte Wassermenge automatisch abfließen lässt, und somit kann frisches Wasser beim Wasserhahn sichergestellt werden. Angesichts steigender Temperaturen auch ein wichtiger Beitrag zu einer menschengerechten Arbeitswelt.

Zum Schluss noch ein nützlicher Tipp von Herrn Zehetgruber (SVP), damit Trinkwasser länger frisch und unbedenklich bleibt: Die Wassersiebe und Duschköpfe sollten monatlich abgeschraubt, entkalkt und – sofern vorhanden – von schleimigen Belägen gereinigt werden. Dadurch wird stehendes Wasser vermieden und sowohl der Verkeimung als auch der Legionellenbildung entgegengewirkt.

**Markus Schweiger, AK Niederösterreich**  
[markus.schweiger@aknoe.at](mailto:markus.schweiger@aknoe.at)



**Im Schaumraum** für berührungslose Armaturen: WimTec-Betriebsleiter, Prokurist und SVP Markus Zehetgruber (rechts), Markus Schweiger von der AK Niederösterreich (links).

stellbare Hubtische verwendet, um den Stütz- und Bewegungsapparat der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entlasten.

### Von der Dämpfungsmatte bis zur Betriebsküche

Die Sicherheitsschulungen und Informationen über Gefahren im Betrieb sind ebenso selbstverständlich wie die Dämpfungsmatte am Fußboden vor den Arbeitsplätzen und das Tragen von Sicherheitsschuhen. Große freie Fensterflächen ermöglichen den Blick in die Natur und belichten die Räume mit ausreichend natürlichem Tageslicht; dadurch entsteht

Ein weiteres Beispiel für das Miteinander: Betriebsfeiern werden immer von Geschäftsführung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemeinsam organisiert, auch das stärkt das Team.

### Saubere Armaturen unterstützen unsere Gesundheit

Als aktiver Partnerbetrieb im Forum Wasserhygiene beschäftigen sich die Technikerinnen und Techniker der Firma WimTec mit der Trinkwasserversorgung. Trinkwasser ist ein verderbliches Lebensmittel, das von den Auswirkungen des Klimawandels betroffen ist. Mit der steigenden Anzahl an Hitzetagen können in Trinkwasserleitun-



Buchtipps

**Handbuch für Sicherheitsvertrauenspersonen**

<https://tinyurl.com/svp-handbuch>

# Mythen rund um die Evaluierung psychischer Belastungen

Psychische Arbeitsbedingungen müssen genauso evaluiert werden wie technische und arbeitsmedizinische Aspekte. Doch es kursieren immer noch viele Gerüchte und gefährliches Halbwissen. Zeit, damit aufzuräumen!

**W**as ist hier wirklich zu tun für die Unternehmen? Reicht nicht die normale MitarbeiterInnenbefragung? Müssen wir so was jetzt jedes Jahr machen? Angst und Unwissen schüren Gerüchte – sowohl bei Geschäftsführungen als auch bei Präventivfachkräften. Schauen wir uns daher die größten Mythen näher an!

## „Wenn man eine jährliche MitarbeiterInnenbefragung hat, ist es erledigt.“

Jein. Das Arbeitsinspektorat kontrolliert die korrekte Durchführung der arbeitspsychologischen Evaluierung. MitarbeiterInnenbefragungen haben oft schon Tradition, aber genügen in den seltensten Fällen den hohen Ansprüchen der verpflichtenden ÖNORM EN ISO 10075-3. Häufig ist auch die Gruppeneinteilung unpassend (Beispiel: Geschlecht und Alter statt Tätigkeit und Standort). MitarbeiterInnenbefragungen können aber hilfreich bei der ausführlichen Planung einer guten Evaluierung sein.

Und es gibt keine Vorschriften, wann man welches Verfahren einsetzen muss. Die Wahl des Instruments ist frei, solange die Vorgaben eingehalten werden. Schriftliche Befragungen mit statistischen Auswertungen machen erst ab einer gewissen Anzahl von MitarbeiterInnen in einer Tätigkeitsgruppe Sinn.

**Reality-Check: 10 %**

## „Wenn rauskommt, dass die Leute gestresst sind, bietet man am besten Yoga in der Pause und einen wöchentlichen Obstkorb an.“

Es geht bei den Maßnahmen gegen psychische Belastungen nicht darum, den



© Adobe Stock / Lars Zahner

**Oft gibt es noch viele Fragen** rund um die Evaluierung psychischer Belastungen.

MitarbeiterInnen „ein gutes Gefühl“ zu geben. Wir wollen hier die Ursachen von Stress reduzieren und die Arbeitsbedingungen optimieren! Zu einer Maschine ohne Sicherheitsabdeckung würde man ja auch keinen Obstkorb stellen, oder?

Gute Maßnahmen können sein: transparentes Vorgehen bei der Urlaubseinteilung, Klärung, wer für welches Projekt zuständig ist, Änderung von Arbeitsabläufen.

**Reality-Check: 0 %**

## „Das muss jetzt jedes Jahr gemacht werden.“

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz gibt vor, dass jeder Arbeitsplatz grundlegend evaluiert werden muss. Wenn Maßnahmen getroffen werden, müssen diese auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden. Dies ist oft nach 6 bis 18 Monaten sinnvoll, wenn die Veränderungen wirken konnten. Danach müssen Evaluierungen nur ange-

passt werden, wenn sich die Arbeit verändert, Strukturen neu gestaltet werden oder es einen spezifischen Anlassfall gibt (z. B. arbeitsbedingte Erkrankungen, vermehrte Konflikte, viele Arbeitszeitüberschreitungen ...). Es gibt keine gesetzliche Vorgabe, in welchem zeitlichen Abstand die Wiederholungen passieren müssen. Aber eine gewisse Regelmäßigkeit hilft der Organisation, kontinuierlich Verbesserungen umzusetzen.

**Reality-Check: 15 %**

**Veronika Jakl, Arbeitspsychologie Jakl**

[veronika.jakl@apjakl.at](mailto:veronika.jakl@apjakl.at)

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

## Weiterführende Infos und noch mehr Mythen

Die 10 größten Mythen zur Evaluierung psychischer Belastungen

<https://tinyurl.com/mythen219>



# Ozon: Herausforderung für Mensch und Umwelt

In Österreich sterben jährlich laut Europäischer Umweltagentur (EUA) noch immer 380 Menschen vorzeitig an den Folgen von Ozon. EU-weit sind dies sogar 16.400. Der Trend bei der Ozonbelastung geht zwar nach unten, trotzdem wird der Zielwert für die menschliche Gesundheit an vielen Messstellen in Österreich überschritten.



Bei Schweißarbeiten kann auch Ozon entstehen. Schweißgase müssen daher abgesaugt werden.

Die erhöhten Sommertemperaturen werden auch künftig mit hoher Ozonbelastung verbunden sein. Ozon ist ein Reizgas, das sich insbesondere bei starker Sonneneinstrahlung aus den Vorläufersubstanzen flüchtiger Kohlenwasserstoffe und Stickoxide bildet. Während es uns in höheren Schichten (10 bis 15 km über dem Boden) vor schädlicher UV-Strahlung schützt, ist das sogenannte bodennahe Ozon in höheren Konzentrationen eine Gefahr für Mensch und Umwelt. Der Zielwert für die menschliche Gesundheit bei Ozon liegt bei 120 Mikrogramm pro Kubikmeter innerhalb von 8 Stunden.

## Warnung

Die Gefährdung variiert von Mensch zu Mensch. Laut WHO-Schätzungen reagieren 10 bis 15 Prozent der Bevölkerung besonders empfindlich. Stark betroffen sind

Säuglinge, Kleinkinder und Menschen mit chronischen Atemwegserkrankungen oder Kreislauferkrankungen. Für die Bevölkerung und insbesondere ArbeitnehmerInnen gilt: Je länger man dem Ozon ausgesetzt ist und je höher das Atemvolumen durch körperliche Anstrengung ist, desto eher ist die Gesundheit betroffen.

Kurzfristig akute Wirkungen sind Augenreizungen, Kopfschmerzen, Kratzen im Hals und Brustschmerzen beim tiefen Einatmen. Langzeitwirkungen von Ozon sind eine beeinträchtigte Lungenfunktion von Kindern und eine Belastung bei bestehenden Atemwegserkrankungen (Asthma, Bronchitis).

## Gefahr für ArbeitnehmerInnen

Für den ArbeitnehmerInnenschutz muss zwischen Ozon in der Umgebungsluft und Ozon infolge von Arbeitsprozessen unter-

schieden werden. Finden Outdoor-Arbeiten (Bauarbeiten, Dachdecken, Landarbeiten etc.) bei erhöhten Ozon-Werten statt, gibt es keine verbindlichen Vorschriften für den ArbeitnehmerInnenschutz (z. B. maximale Arbeitsplatzkonzentration/MAK-Wert), weil kein Arbeitsstoff als Ozon-Verursacher verwendet wird. Organisatorische Vorkehrungen (v. a. Vorziehen körperlich anstrengender Tätigkeiten in die Vormittagsstunden, Ausführung von Arbeiten im Inneren von Bauten am Nachmittag etc.) sind in der besonders hitzeintensiven Tageszeit (14 bis 17 Uhr) zu treffen. Entsteht bei Arbeitsprozessen direkt oder indirekt Ozon (z. B. Fixierung von UV-Lacken), muss ein MAK-Wert von 200 Mikrogramm pro Kubikmeter Luft eingehalten werden bzw. darf nur kurzzeitig überschritten werden. Überschreitungen des MAK-Wertes, welche sich bei schweißtechnischen Arbeiten (z. B. Metall-Inertgasschweißen – MIG) mit bestimmten Werkstoffen, insbesondere Aluminium, ergeben, müssen durch Absaugvorrichtungen am Arbeitsplatz verhindert werden. Ebenso gelten bei der Ozonierung (Verwendung von Ozon zur Desinfektion von Wasser und Beseitigung von Gerüchen) anlagenspezifische Vorschriften für den ArbeitnehmerInnenschutz. Zu beachten sind auch Druckmaschinen, die technisch bedingt Ozon erzeugen. Diese sollten mit einem Aktivkohlefilter oder emissionsarmen Hochspannungsteil ausgestattet und in einem von Personen gesonderten, gut belüfteten Raum aufgestellt sein.

Franz Greil, AK Wien  
franz.greil@akwien.at



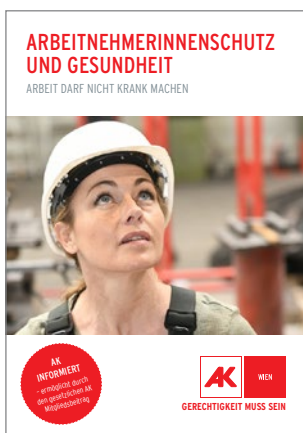
## Burn-out-Prävention im Betrieb

In kompakter Form bietet der Folder „Burn-out an der Wurzel packen“ wissenswerte Infos zum Thema Burn-out:

- Was ist Burn-out?
- Was sind die Ursachen von Burn-out?
- Welche Warnzeichen für Burn-out gibt es und welche Maßnahmen können ergriffen werden?

Darüber hinaus finden Sie darin Tipps zur Burn-out-Prävention sowie Infos zu kostenlosen Beratungsangeboten für Betroffene.

Download unter <https://tinyurl.com/burn219>



## ArbeitnehmerInnenschutz und Gesundheit

Ein umfassender und funktionierender ArbeitnehmerInnenschutz ist Grundvoraussetzung für die Sicherung und Erhaltung der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen. Denn: Arbeit darf nicht krank machen und die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen muss immer an erster Stelle stehen. Die Broschüre „ArbeitnehmerInnenschutz und Gesundheit“ liefert einen guten Überblick über die geltenden ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften.

Download unter <https://tinyurl.com/ansug219>

## Erratum

Im Artikel „Arbeitsbedingte Erkrankungen der Atemwege“ auf Seite 20 der Ausgabe 1/2019 stand: Vor einigen Jahren gab es – ausgelöst durch gepuderte Handschuhe – zahlreiche Fälle von Latexallergien im Gesundheitswesen.

Richtig ist vielmehr: Vor einigen Jahren gab es – durch den Einsatz gepudertes Handschuhe und der damit verbundenen Kontamination der Umgebungsluft mit Latexpartikeln – zahlreiche Fälle von Latexallergien im Gesundheitswesen.

## 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), Karin Flunger (ÖGB-Verlag), Hildegard Weinke (AK Wien)

### Redaktionsbeirat

Alfred Hillinger (AK Burgenland), Christian Haberle (AK NÖ), Gabriele Schiener (AK NÖ), Roland Spreitzer (AK OÖ), Karin Hagenauer (AK Salzburg), Bernd Wimmer (AK Salzburg), Karl Schneeberger (AK Steiermark), Julia Bauer-Fabian (AK Tirol), Gabriele Graf (AK Vorarlberg), Harald Bruckner (AK Wien), Alexander Heider (AK Wien), Ingrid Reifinger (ÖGB), Herbert Pichler (ÖGB), Sonia Spiess (youunion), Wolfgang Birbamer (GBH), Gabriela Hiden (PRO-GE), Patrick Bauer (PRO-GE), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Peter Traschkowitsch (vida), Isabel Koberwein (GPA-djp), Silvia Bauer (GPF)

### MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Harald Bruckner, Astrid Fadler, Stephan Gabler, Jürgen Gorbach, Gabriele Graf, Helmut Graf, Nina Graf, Franz Greil, Tony Griebler, Karin Hagenauer, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Roswitha Hosemann, Hans-Peter Hutter, Johanna Klösch, Helga Kromp-Kolb, Ingrid Reifinger, Petra Reitter, Markus Schweiger, Sonia Spiess, Petra Streithofer, Peter Traschkowitsch, Gertraud Walch, Hildegard Weinke, Bernd Wimmer

### Bildredaktion/Layout/Grafik

Thomas Jarmer

### Coverfoto

Michael Mazohl

### 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 und Verlag

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Geschäftsführung: DI (FH) Roman Grandits, Mag.ª Iris Kraßnitzer

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 662 32 96-0

Fax: (01) 662 32 96-39793

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

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

Verlagsort: Wien

### HerstellerIn

Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21

Herstellungsort: Neudörfel

Erscheinungsweise: viermal jährlich

### Adressänderungen

Cynthia Fadenberger, Suzana Stojancic

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.



## Arbeitsrecht

### Normensammlung für die betriebliche Praxis

**Gustav Wachter (Hrsg.)**

Gesetze und Kommentare / 2019 / 1.230 Seiten / EUR 59,00

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-392-5

Buch + Online-Datenbank + e-book

#### Aktuell

- > Änderungen bei Arbeitszeit und Arbeitsruhe
- > Präzisierung der Wiedereingliederungsteilzeit
- > Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte und regionale Mangelberufslisten im Ausländerbeschäftigungsgesetz
- > Hausbetreuungsgesetz
- > Entscheidungsberechtigungen, z. B. zur Arbeitszeit bei Reisetätigkeit von KundendienstmitarbeiterInnen oder zur Umkleidezeit



## Die neue ArbeiterInnenklasse

### Menschen in prekären Verhältnissen

**Veronika Bohrn Mena**

Studien und Berichte / 1. Auflage, 2018 / 206 Seiten / EUR 19,90

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-325-3

Angst und Unsicherheit prägen die Arbeitswelt. Zehn Prozent der Beschäftigten befürchten, innerhalb der nächsten sechs Monate ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Über ein Drittel arbeitet weniger als ein Jahr für den gleichen Arbeitgeber und ist atypisch beschäftigt, bei Frauen betrifft das mehr als die Hälfte. Das Normalarbeitsverhältnis ist vom Aussterben bedroht. Dieses Buch liefert einen umfassenden Überblick über die Entwicklung prekärer Beschäftigung in Europa von den frühen 1980er-Jahren bis heute. Zehn Menschen erzählen darin außerdem von ihrem Leben und Leid mit miesen Jobs und Arbeitsbedingungen. Sie zeigen auf, was Hungerlöhne, fehlender rechtlicher Schutz und mangelnde soziale Absicherung für die Betroffenen und ihre Angehörigen tagtäglich bedeuten.



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

**JETZT ANMELDEN**

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

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