



LOS GEHT'S!

Hier kommt die Arbeitswelt

Schutz

*Darf der 16-jährige Lehrling
aufs Dach?*

Seite 15

Zukunft

*ÖGJ-Vorsitzende Susanne Hofer:
„Jugendliche sind die Zukunft der Arbeitswelt“*

Seite 12–13

BGF

*Ressourcen bewahren,
schützen und vermehren*

Seite 6–7



Arbeitszeitgesetz

Georg Gasteiger, Gerda Heilegger, Christoph Klein

Gesetze und Kommentare 84 / 5. Auflage / 2019 / 756 Seiten / EUR 78,00

ISBN 978-3-99046-413-7

Buch + Online-Datenbank + e-book

Kaum ein anderes Teilgebiet des Arbeitsrechts ist für die praktische Anwendung so schwer zugänglich wie das Arbeitszeitrecht. Andererseits spielt die Gestaltung der Arbeitszeit für die Betroffenen eine ganz entscheidende Rolle. Klarheit und ausreichende Information über die Rechtsgrundlagen sind für sie deshalb besonders wichtig. Einige Novellen zum Arbeitszeitrecht, insbesondere die Novelle BGBl I 53/2018, erforderten eine Neuauflage dieses bewährten Kommentars. Darüber hinaus gilt wie bisher, dass weite Bereiche des Arbeitszeitrechts weder in der rechtswissenschaftlichen Literatur noch in der Rechtsprechung systematisch aufgearbeitet wurden. Daher wurden für diesen Kommentar viele Fragen mit entsprechend ausführlicher Begründung und Ableitung aus der teils komplexen Gesetzeslage von Grund auf neu bearbeitet.



Das neue Arbeitszeitrecht

Christoph Kietaibl, Reinhard Resch (Hrsg.)

Schriften zum Arbeitsrecht und Sozialrecht / 2019 / 96 Seiten / EUR 24,90

ISBN 978-3-99046-422-9

Buch + e-book

Das Buch bringt eine systematische Aufarbeitung der verschiedenen Rechtsfragen, die durch die AZG-Novelle 2018 aufgeworfen wurden. Dr.ⁱⁿ Barbara Födermayr von der Universität Linz analysiert ausführlich die Fragen durch die Neuregelung des Anwendungsbereichs des AZG, konkret der neu formulierte Ausnahmekatalog. Mag. Mario Niederfriniger von der Universität Innsbruck untersucht die Änderungen beim Arbeitszeitausmaß, also die quantifizierbaren Änderungen durch die Novelle im AZG und im ARG, und DDr. Günther Löschnigg von der Universität Graz widmet sich dem Ablehnungsrecht und im Allgemeinen den privatrechtlichen Fragen zum neuen Arbeitszeitrecht.





Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Ende September wird wieder gewählt. Es geht darum zu entscheiden, welche Parteien mit welcher Mehrheit im Nationalrat ausgestattet werden, um dort Gesetze beschließen zu können. Gesetze, die in Zusammenhang mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stehen, beispielsweise im Arbeits- und Sozialrecht, in der Gesundheitsversorgung, im Bildungswesen oder bei der Steuergerechtigkeit. Was mit Beschlüssen gegen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angerichtet werden kann, haben wir in den letzten beiden Jahren in vielen Themenfeldern erlebt. Stichwort 60-Stunden-Woche, Abschaffung der Selbstverwaltung in der Sozialversicherung, Kürzung der Mittel des Arbeitsmarktservice, Kürzung der Förderungen für Kinderbetreuung und Abschaffung des Karfreitags als Feiertag.

AK und ÖGB beurteilen jede Regierung danach, was sie bereit ist, für die arbeitenden Menschen zu leisten. Zu tun gibt es genug: Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung, Maßnahmen, damit ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesund aus der Arbeit gehen, um in den wohlverdienten Ruhestand übertreten zu können, oder eine Steuerreform, die Steuergerechtigkeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bringt, die die wahren Leistungsträger in unserer Gesellschaft sind.

Und es geht bei dieser Wahl um das Erfolgsmodell Sozialpartnerschaft. Wollen wir den Ausgleich der Interessen von Arbeit und Wirtschaft, der Österreich so lange erfolgreich gemacht hat und international als Beispiel gesehen wird, weiterführen? Oder werden Konflikte und Auseinandersetzungen bezüglich der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verstärkt und nicht mehr am grünen Tisch ausgehandelt werden?

Markus Wieser

AK Niederösterreich-Präsident und ÖGB-NÖ Vorsitzender

EDITORIAL | INHALT 3

AKTUELLES

Cartoon	4
Die Spitze des Eisbergs	4
Burn-out als Berufskrankheit – jetzt!	5
So funktioniert BGF	6
Richtig angewendetes Gesundheitsmanagement	30

ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

Risikofaktor: jugendlich	8
„Jugendliche sind die Zukunft der Arbeitswelt“	12
Richtlinie zum Jugendarbeitsschutz	14
Darf der 16-jährige Lehrling aufs Dach?	15
Arbeiten oder Feste feiern?	16
Dürfen Jugendliche mit gefährlichen Arbeitsstoffen arbeiten?	17
NichtraucherInnenschutz für Jugendliche in der Gastronomie	18
Geschützt in Ausbildung und Beruf	19
Achtung! Neu im Betrieb	20
Generation Z: Erwartungen an die Arbeitswelt	21
EU-OSHA: Ein Vierteljahrhundert jung	23
Wieder Hitzetote!	24
Verantwortung im Arbeitsleben früh lernen	32

PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Präsentismus – wenn Menschen krank arbeiten gehen	22
---	----

ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS

Schutz der Jugendlichen durch die Arbeitsinspektion	29
---	----

GESUNDHEIT

Der Obstkorb als Alibimaßnahme	33
--------------------------------	----

BUCHTIPPS 26

BROSCHÜREN | IMPRESSUM 34

WILLKOMMEN IM BETRIEB!
 ... ICH BIN DOCH IT-LEHRLING.
 WIE GESAGT, WILLKOMMEN.



Die Spitze des Eisbergs

Die Ausbeutung der ArbeitnehmerInnen durch verbotene überlange Arbeitszeiten ist verbreiteter, als allgemein bekannt ist. Zahlreiche Betroffene scheuen aus Angst um ihren Arbeitsplatz den Konflikt mit den ArbeitgeberInnen. Arbeiterkammer und Gewerkschaften stehen ihnen mit Rat und Tat zur Seite.

© Adobe Stock / Marko Novkov



Die **Arbeitsinspektion** deckte skandalöse Fälle von Arbeitszeitmissbrauch auf.

Die Arbeitsinspektion kam ihrer Aufgabe als Polizei der Arbeitswelt nach und deckte skandalöse Fälle von Arbeitszeitmissbrauch auf. Drei Tourismusbetriebe wurden angezeigt, sie müssen mit Strafen bis 10.000 Euro rechnen. Berend Tusch, Vorsitzender des Fachbereichs Tourismus in der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida: „Ich fordere das Arbeitsinspektorat daher zu einer österreichweiten Aktion scharf in den Tourismusbetrieben auf.“ Auch in anderen Branchen kommen überlange Arbeitszeiten vor. Die Arbeitsinspektion darf personell nicht ausgehungert werden. Sie muss ihrer Kernaufgabe, der Kontrolle der Arbeitsbedingungen, nachkommen können. Die aufgedeckten Fälle beweisen, dass dies umso notwendiger ist. Für ausbeuterische UnternehmerInnen ist die Anhebung der Ar-

beitszeit auf 60 Stunden pro Woche nicht genug. Sie lassen die ArbeitnehmerInnen bis zu 90 Stunden pro Woche arbeiten. Die ArbeitgeberInnen argumentieren kurzfristig mit fehlendem Personal. Doch da beißt sich die Katze in den Schwanz. Wer will schon unter ausbeuterischen Bedingungen arbeiten? „Das neue Arbeitszeitgesetz bedient einzig und allein die Lebensrealitäten der Betriebe und macht ein familienfreundliches Arbeitsleben nahezu unmöglich. Die Menschen in den Betrieben haben deswegen auch massive Ängste und Sorgen“, resümiert Tusch.

Hildegard Weinke, AK Wien
hildegard.weinke@akwien.at

Arbeitsinspektorat deckt auf
<https://tinyurl.com/aufgedeckt319>

Burn-out als Berufskrankheit – jetzt!

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert erstmalig den Burn-out-Begriff und stellt klar: Burn-out ist ausschließlich arbeitsbedingt und eine Folge von chronischem Arbeitsstress. Die Anerkennung von Burn-out als Berufskrankheit muss nun rasch folgen.



Burn-out ist eine Folge von chronischem Arbeitsstress und bezieht sich ausschließlich auf den beruflichen Kontext.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat die Klassifikation der Krankheiten (ICD) aktualisiert. In der neuen ICD-11 wird erstmalig der Burn-out-Begriff definiert: Energielosigkeit und Erschöpfung, eine zunehmende geistige Distanz, negative Haltung oder Zynismus zum eigenen Job sowie ein verringertes berufliches Leistungsvermögen werden darin als Kriterien angeführt. Die Definition stellt auch klar: Burn-out ist eine Folge von chronischem Arbeitsstress und bezieht sich ausschließlich auf den beruflichen Kontext. Andere Bereiche des Lebens werden dezidiert als Ursache ausgeschlossen.

Burn-out als Arbeitsrisiko

Das Hamsterrad der Arbeit dreht sich auch in Österreich immer schneller. Ein

Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zeigt: 44 Prozent der Befragten sind Burn-out-gefährdet oder bereits „krank“ – 19 Prozent sind im Problemstadium, 17 Prozent im Übergangsstadium und 8 Prozent dem „Burn-out-Erkrankungsstadium“ zuzurechnen (Musalek et al., 2017). Es scheint fast, als ob Burn-out schon zum Alltag der ArbeitnehmerInnen gehört – fast jede/r dritte ArbeitnehmerIn kennt heute Burn-out-Fälle im eigenen Betrieb (AK OÖ, 2017).

Burn-out als Berufskrankheit

Eigentlich sollte der Motor der österreichischen Arbeitswelt weitgehend rund laufen. Arbeit muss laut ArbeitnehmerIn-

nenschutzgesetz vom/von der ArbeitgeberIn gesund gestaltet werden – dies gilt sowohl für die körperliche als auch die psychische Gesundheit. Dass hier Sand im Getriebe ist, zeigt die Realität: Erschöpfend lange Arbeitstage, schwindelerregend hohe Zielvorgaben, zu wenig Personal, organisatorische Mängel oder Arbeitsplatzunsicherheit treiben immer mehr ArbeitnehmerInnen in die psychische Abwärtsspirale. Gesunde Arbeitsbedingungen? Fehlanzeige! Arbeiterkammern und Gewerkschaften fordern schon lange die Anerkennung von Burn-out als Berufskrankheit – wie es z. B. in Lettland längst der Fall ist. Damit hätten Betroffene ein Anrecht auf eine umfassende Behandlung durch die Unfallversicherungsanstalt, zeitlich unbefristete medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation oder finanzielle Entschädigungen.

Der Weg zum Ziel

Klar ist: Menschen, die durch ihre Arbeit einen Schaden erleiden, müssen endlich umfassend abgesichert sein. Das hat für arbeitsbedingte psychische Erkrankungen oder Burn-out in gleicher Weise zu gelten wie für körperliche Schäden.

Klar ist auch: Vorsorge ist besser als die schmerzliche Wiederherstellung von verloren gegangener Gesundheit. Weniger Leid und Kosten sind ein Gewinn für ArbeitnehmerInnen, Betriebe und Staat! „Keine Chance dem Burn-out“ muss unser gemeinsames Ziel sein – menschengerechte Arbeitsplätze sind der Weg dorthin.

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

So funktioniert BGF – Ressourcen bewahren, schützen und vermehren

Warum Verhältnisprävention so wichtig ist und warum Gesundheit im Betrieb in der Verantwortung der Unternehmen und jeder/jedes Einzelnen liegt!



Die Arbeitsbedingungen im Unternehmen können nur in Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung und den MitarbeiterInnen gesundheitsförderlich gestaltet werden.

Roland Spreitzer von der Arbeiterkammer Oberösterreich hat es im A&W-Blog auf den Punkt gebracht: „Allen verhaltensorientierten Angeboten in Unternehmen ist gemein, dass sie als zentrale Botschaft vermitteln: Mache es selbst! – Hör auf zu rauchen! Hör auf zu trinken! Ernähre dich gesünder! Treibe mehr Sport! etc. Damit wird suggeriert, dass die Gesundheit ausschließlich in der Eigenverantwortung jeder/jedes Einzelnen liegt und keinesfalls in der Verantwortung des Betriebes. So einfach ist es aber bei Weitem nicht: Stichwort Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und Arbeitgeberverantwortung.“

Die Verantwortung für die Gesundheit der MitarbeiterInnen liegt zu einem be-

trächtlichen Anteil bei den ArbeitgeberInnen, denn die Gesundheit der Menschen wird stark von den Bedingungen und Belastungen ihrer Arbeitswelt geprägt.

Wie funktioniert BGF?

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine moderne Unternehmensstrategie. Sie geht von der Annahme aus, dass unsere persönliche Gesundheit maßgeblich durch das Unternehmen, in dem wir arbeiten, mitgeprägt wird. Umgekehrt ist jedes Unternehmen auf die Leistungsfähigkeit und damit auch auf die Gesundheit seiner MitarbeiterInnen angewiesen. Damit rücken Aspekte wie der soziale Zusammenhalt am Arbeitsplatz, der Aspekt der Mitgestaltungsmöglichkeiten oder auch der Freude

an der beruflichen Tätigkeit selbst in den Mittelpunkt des gesundheitsförderlichen Interesses.

„Im Rahmen eines BGF-Projektes entwickeln wir gemeinsam mit den Unternehmen eine individuell abgestimmte Strategie für ganzheitliche BGF-Projekte“, sagt Claudia Knierer, BGF-Verantwortliche der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse (NÖGKK). „Wir begleiten das Unternehmen während der gesamten Projektlaufzeit und unterstützen es bei der Implementierung von BGF in den Regelbetrieb.“ Mit der Veränderung der Arbeits-, Umwelt- und Lebensbedingungen sowie des eigenen Lebensstils sollen Bedingungen für ein gesundes Leben geschaffen werden. Dabei werden MitarbeiterInnen,



Beispiele für BGF-Einzelmaßnahmen (Quelle: BGF-Handbuch 2019, S. 94)

die ja die Expertinnen und Experten für ihre eigene Gesundheit sind, aktiv in die Entwicklung und Erhaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen an ihrem Arbeitsplatz miteinbezogen.

Auch die einzelnen BGF-Maßnahmen ergeben sich großteils aus diesem partizipativen Prozess. Die Palette ist breit und reicht von der Einführung regelmäßiger Teambesprechungen, der Klärung von Zuständigkeiten, einer Optimierung der Urlaubseinteilung über Workshops zu den Themen Stressvermeidung, Burn-out oder Ernährung bis hin zur Anschaffung von ergonomisch geformten Bürossesseln oder der Installation einer Klimaanlage, um nur ein paar Beispiele zu nennen. Am erfolgreichsten sind Maßnahmenbündel, die sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen enthalten.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) passiert auf zwei Ebenen

Eine Ebene setzt am individuellen Verhalten, dem persönlichen Lebensstil an und die zweite, für die BGF noch wichtigere Ebene setzt an den Verhältnissen im Betrieb an, in denen sich jede/r MitarbeiterIn täglich bewegt, an den gesundheitsfördernden Rahmenbedingungen seines/

ihres ganz persönlichen Arbeitsalltages. „Beide Ebenen sind untrennbar miteinander verbunden, da sie einander ergänzen“, so Claudia Knierer. „Warum die Unterscheidung Verhalten/Verhältnisse aber dennoch so wichtig ist, ist einfach erklärt“, so die BGF-Expertin: „Veränderungen beim persönlichen Verhalten zu erreichen (hier geht es um Fragen wie: Ernähre ich mich richtig? Bewege ich mich ausreichend? Was kann ich für mich und mein persönliches Wohlbefinden tun? etc.), ist grundsätzlich auch ohne BGF möglich. Aber die Arbeitsbedingungen im Unternehmen können nur in Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung und den MitarbeiterInnen gesundheitsförderlich gestaltet werden.“

Betriebliche Gesundheitsförderung wirkt!

Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen positive Auswirkungen der BGF auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie einen wirtschaftlichen Nutzen für Unternehmen. ÖkonomInnen sprechen von einem Return on Investment (ROI) von 1:3 bis 1:26. Das heißt: Jeder in die BGF investierte Euro kommt somit mehrfach zurück. All diese Argumente sprechen dafür, BGF in jedem Unternehmen zu etablieren.



BGF-Angebot der NÖGKK

Die NÖGKK ist als Regionalstelle des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF) in Niederösterreich zentrale Anlaufstelle für interessierte und in der BGF aktive Unternehmen. Was 2003 begann, ist im Jahr 2019 zu einem Betriebsnetzwerk mit rund 900 niederösterreichischen Betrieben gewachsen. Dadurch hatten über die Jahre hinweg über 90.000 Beschäftigte in BGF-Partnerunternehmen der NÖGKK Zugang zu betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen.

Die NÖGKK bietet in der BGF ein sehr vielfältiges Leistungsangebot für Groß-, Mittel-, Klein- und Kleinstbetriebe an. Dieses ist abhängig von Unternehmensgröße und -struktur und wird ganz individuell auf die Bedürfnisse und Ziele eines Unternehmens abgestimmt. Die Unternehmen werden von der NÖGKK während der gesamten Projektlaufzeit betreut und bei der Implementierung von BGF in den Regelbetrieb unterstützt.

Sind Sie neugierig geworden? Dann setzen Sie sich mit uns in Verbindung und werden Sie ein Teil der stetig wachsenden BGF-Gemeinde. Detaillierte Informationen zum Angebot erhalten Sie gerne in einem kostenlosen, unverbindlichen und individuellen Beratungsgespräch mit einem/einer BGF-BeraterIn der NÖGKK.

Ansprechpersonen für BGF in der NÖGKK sind: Claudia Knierer, Tel.: 05 08 99 DW 6212, und Mag. Manfred Löffler, DW 6211. Weitere Infos zum BGF-Angebot der NÖGKK finden Sie auf der Homepage www.noebgf.at unter der Rubrik „Gesunde Betriebe“.

Elke Bachmann, BA MA, NÖGKK

elke.bachmann@noegkk.at



Risikofaktor: jugendlich

Text: Astrid Fadler, Foto: Markus Zahradnik

Arbeitsunfälle sind bei Beschäftigten unter 25 Jahren deutlich häufiger als bei deren älteren KollegInnen. Das könnte auch daran liegen, dass BerufsanfängerInnen viel zu schnell als volle Arbeitskräfte eingesetzt werden.

Mehr als jede/r vierte Lehrling fühlt sich nach einem Arbeitstag körperlich am Ende, so der aktuelle Lehrlingsmonitor. 48 Prozent arbeiten unter Zeitdruck, obwohl bei dieser Gruppe eigentlich die Vermittlung von Fertigkeiten im Mittelpunkt stehen sollte. Selbst bei erfahrenen ArbeitnehmerInnen können Stress und Zeitdruck auch zu vermehrten Fehlleistungen führen; in Kombination mit Unerfahrenheit und typisch „jugendlichen“ Risikofaktoren kann das Unfallrisiko so dramatisch steigen.

Die Zahlen sind besorgniserregend: 2018 betrug die Unfallrate unter den 16-jährigen ArbeitnehmerInnen 94 von 1.000, während der Durchschnitt aller Beschäftigten bei 24,4 gemeldeten Arbeitsunfällen (jeweils ohne Wegunfälle) pro 1.000 Versicherten liegt. Selbst auf den zweiten Blick, wenn man berücksichtigt, dass unter jugendlichen Beschäftigten der Anteil an „gefährlichen“ (Lehr-)Berufen höher ist als bei der Gesamtheit aller erwachsenen Beschäftigten, zeigt sich eine deutliche Schieflage: Sogar unter den 24-jährigen ArbeitnehmerInnen beträgt die Unfallrate quer durch alle Berufsgruppen noch immer 39,27 auf 1.000 Versicherte. Und im Gegensatz zu den allgemeinen Unfallzahlen ist bei jungen Beschäftigten kein kontinuierlicher Abwärtstrend sichtbar.

Die Branche mit den höchsten Unfallraten ist bei praktisch allen Altersgruppen der Bausektor (66,7 pro 1.000 Beschäftigte), der bei den Beschäftigten unter 25 auch in absoluten Zahlen die meisten Unfallopfer forderte. An zweiter Stelle die „Herstellung von Waren“ (v. a. in der Metallbranche), dahinter Kfz-Handel, -Instandhaltung und -Reparatur.

Die häufigsten Unfallursachen bei jungen Beschäftigten sind: Verlust der Kontrolle über Maschinen, Transportmittel, Werkzeuge etc.; Bewegungen des Körpers ohne körperliche Belastung (unkoordinierte Bewegungen, mitgeschleppt werden u. Ä.); Stürze und Abstürze.

Noch zuträglich oder nicht?

Edith Kugi-Mazza, Leiterin der Abteilung Lehrlings- und Jugendschutz der Arbeiterkammer, betont die besondere Schutzbedürftigkeit dieser Altersgruppe: „Jugendliche ArbeitnehmerInnen befinden sich in einer Phase der psychischen und physischen Veränderung, sie sind eben noch nicht erwachsen. Außerdem gilt es zu bedenken, dass bei dieser Gruppe Arbeitsunfälle das weitere Leben besonders beeinträchtigen können. Für ArbeitnehmerInnen zwischen 15 und 18 ist daher das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz unbedingt zu beachten.“ Es enthält entsprechende Beschäftigungs-

verbote, spezielle Vorschriften und Einschränkungen bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten, Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen etc. Für alle Altersgruppen unter den Lehrlingen bzw. für die Lehrbetriebe gilt außerdem das Berufsausbildungsgesetz. Last, but not least geht auch die Evaluierungsverpflichtung jugendlicher ArbeitnehmerInnen über die des § 4 ASchG hinaus.





© Adobe-Stock / auremar

Die Jugendlichen müssen in den im Betrieb bestehenden Gefahren unterwiesen werden.

Doch erstens werden Gesetze und zum Teil auch Verordnungen meist eher allgemein gehalten – so lautet beispielsweise § 5 der Verordnung zum KJBG: „Verboten sind Arbeiten, die die psychische oder physische Leistungsfähigkeit Jugendlicher übersteigen.“ Im Anschluss werden dann zwar Beispiele für Tätigkeiten wie Heben und Tragen konkret angeführt, allerdings mit der Ergänzung „soweit damit eine für Jugendliche unzuträgliche Beanspruchung des Organismus verbunden ist“. Es ist also nicht selten individuell zu beurteilen, ob die jeweilige Beanspruchung dem Organismus noch zuträglich ist oder nicht. Die konkrete Umsetzung hängt dann letztendlich von zahlreichen individuellen Faktoren ab (Art des Unternehmens, zeitliche Ressourcen, Ausbildung und Einstellung der Auszubildenden etc.). Zweitens werden Lehrlinge in manchen Unternehmen (zum Teil) auch als Belastung angesehen, eben weil sie per Gesetz besonders geschützt sind.

Nicht immer gesetzeskonform

So sind etwa Überstunden für Jugendliche verboten. Die Realität sieht in vielen

Überstunden sind für Jugendliche verboten. Die Realität sieht in vielen Betrieben allerdings anders aus.

Betrieben allerdings anders aus: 36 Prozent der unter 18-Jährigen gibt laut Lehrlingsmonitor 2017/18 an, Überstunden zu leisten – mehr als ein Drittel davon sogar unfreiwillig; Tendenz steigend. Hier würden stärkere Sanktionierungen vermutlich Abhilfe schaffen.

Ungefähr jeder vierte Lehrling hat bei neuen Arbeitsaufgaben nicht genügend Zeit zum Ausprobieren. Und fast jeder Dritte (29 Prozent) wird (sehr) häufig zu ausbildungsfremden Tätigkeiten herangezogen. Gestresste oder abwesende Auszubildende, Arbeits- und Zeitdruck, kombiniert mit fehlender Berufserfahrung, jugendlichem Ehrgeiz, Leichtsinne und/oder mangelndem Risikobewusstsein – dieser Cocktail erhöht die Risiken am Arbeitsplatz.

Für gefährliche oder belastende Arbeiten dürfen Jugendliche nicht oder nur eingeschränkt herangezogen werden. Dies ist abhängig von Ausbildungsverhältnis, Ausbildungsfortschritt und Alter der Jugendlichen. Voraussetzung ist eine entsprechende Aufsicht bei diesen Tätigkeiten. Mit welchen gefährlichen Arbeitsmitteln jugendliche Lehrlinge arbeiten dürfen, ist in den jeweiligen Ausbildungsvorschriften (Berufsbildern) festgelegt. ArbeitgeberInnen haben für die Überwachung der gefährlichen/belastenden Arbeiten durch eine geeignete fachkundige Person zu sorgen, die jederzeit zum unverzüglichen Eingreifen bereitsteht.

Prinzipiell müssen alle Jugendlichen vor der Arbeitsaufnahme und in Anwesenheit eines Mitglieds der Belegschaftsvertretung in den im Betrieb bestehenden Gefahren und entsprechenden Maßnahmen unterwiesen werden, inklusive Erste-Hilfe-Maßnahmen, Aufklärung über Feuerlöscher, Verbandskasten, Fluchtwege etc. Diese Erstunterweisung sollte auch einen Rundgang durch den Betrieb inkludieren, da bei BerufsanfängerInnen kein grundlegendes Wissen über die Abläufe in einem Betrieb

erwartet werden kann. Gefahrenunterweisungen müssen dokumentiert werden. Bei Gefahrenunterweisung durch die Berufsschule dürfen gefährliche Arbeitsmittel sechs Monate früher eingesetzt werden.

© Adobe Stock / Jim Buchheim



Entwicklung noch nicht abgeschlossen

In der Praxis gibt es hier immer wieder Mängel, konstatieren auch die Autoren des Buches „Arbeitnehmerschutz für Jugendliche“: „Befragt man Jugendliche darüber, was ihnen im Rahmen der Gefahrenunterweisung vermittelt worden ist, sind die Resultate oft sehr ernüchternd und meist nicht geeignet, mit derartigen Kenntnissen den vielfältigen Gefahren des Arbeitslebens präventiv entgegenzutreten.“ Besonders gefährdet sind übrigens junge Leiharbeitskräfte.

Noch weniger als erwachsene ArbeitnehmerInnen denken Jugendliche an mögliche Spätfolgen durch Lärm, Fehlhaltungen oder nicht benützte persönliche Schutzausrüstung. Dabei ist die körperliche Entwicklung auch nach dem 18. Geburtstag keineswegs völlig abgeschlossen. Roland Nöstlinger, Jurist in der AUVA Oberösterreich und Mitautor von „Arbeitnehmerschutz für Jugendliche“: „Auch wenn jemand kerngesund und kräftig sein mag, bezüglich Vibrationen sind junge Menschen auch noch nach dem 18. Geburtstag besonders gefährdet. Denn die Wachstumsfugen der Knochen

Die Verbesserung der Ausbildungsqualität ist eine zentrale Forderung des ÖGB.

schließen sich in der Regel erst ab dem 19. Lebensjahr.“

Wie können sich Jugendliche informieren beziehungsweise wohin können sie sich im Bedarfsfall wenden? Sieht man von der unter den Digital Natives üblichen Informationsquelle Internet einmal ab, gibt es Sicherheitsvertrauenspersonen, BetriebsrätInnen oder den Jugendvertrauensrat als Ansprechpersonen. Außerdem bietet die Arbeitsinspektion mit der Informationskampagne team4young detaillierte Infos und Links zum Thema gefährliche Arbeitsmittel, speziell für LehrerInnen, SchülerInnen und Lehrlinge.

Seit einigen Jahren, unter anderem anlässlich der Ergebnisse des Lehrlingsmonitors, ist die bessere Ausbildungsqualität in den Betrieben eine zentrale Forderung des ÖGB. Wichtig wären vor allem bessere Rahmenbedingungen für und ein stärkerer Fokus auf die Ausbildung der AusbilderInnen. Vielleicht wäre es aber auch allgemein überlegenswert, Präsentation und Wording von Infos und Kampagnen, die Jugendliche ansprechen sollen, mehr an diese Altersgruppe anzupassen. Unübersichtliche Grafiken, sperrige Schachtelsätze oder Formulierungen wie „besonders schutzbedürftig“ u. ä. mögen in Gesetzestexten oder wissenschaftlichen Arbeiten vielleicht sinnvoll sein, verfehlen aber in der Kommunikation mit Jugendlichen meist ihr Ziel. Nicht nur, dass manches dann schlicht nicht gelesen oder verstanden wird, schließlich ist es (vermutlich auch für so manchen Erwachsenen) nicht wirklich cool, als besonders schutzbedürftig zu gelten.

Die Jugendlichenuntersuchung

- ... ist mindestens einmal jährlich vorgesehen für pflichtversicherte (berufstätige) Jugendliche (Lehrlinge) im Alter zwischen 15 und 18 Jahren.
- ... umfasst die Impfstatus-Überprüfung, eine körperliche Untersuchung und Hinweise auf eine gesunde Lebensweise. Außerdem wird weitere Beratung (Ernährung, First Love Ambulanz etc.) angeboten.
- Gleichzeitig mit der Einladung der Jugendlichen zu dieser Untersuchung erhalten die ArbeitgeberInnen ein Informationsschreiben. Die Jugendlichen müssen dafür frei bekommen.

AK-Broschüre „Dein Recht als Lehrling“

<https://tinyurl.com/dral-neu>

team4young

<https://tinyurl.com/team4young>



Susanne Hofer

ist Vorsitzende der Österreichischen Gewerkschaftsjugend, der größten politischen Jugendorganisation Österreichs. Sie vertritt 145.000 Mitglieder.

© Michael Mazohl

„Jugendliche sind die Zukunft der Arbeitswelt“

Im Interview mit „Gesunde Arbeit“ erzählt Susanne Hofer, was ihr Lehrlinge über ihre Erfahrungen mit ArbeitnehmerInnenschutz berichten, welche Aufgabe Jugendvertrauensräten dabei zukommt und was das alles mit der Sachertorte zu tun hat.

Warum braucht es einen speziellen Schutz für Jugendliche am Arbeitsplatz?

Jugendliche haben wenig bis keine Berufserfahrung. Deshalb ist z. B. das Arbeiten mit gefährlichen Maschinen verboten oder nur eingeschränkt unter Aufsicht möglich. Die Verletzungsgefahr wäre zu groß. Auch der spezielle Arbeitszeitschutz für Jugendliche ist wichtig, denn sie können sich psychisch und körperlich nicht so verausgaben wie Erwachsene. Eine dauernde Schädigung des Körpers in jungen Jahren muss unbedingt vermieden werden.

Jugendliche stehen am Beginn ihres Arbeitslebens, sie haben noch mehr als vierzig Arbeitsjahre vor sich. Damit sie als

spätere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Regelalter in Pension gehen können, ist es wichtig, dass sie nicht früher aufgrund gesundheitlicher Belastungen aus dem Arbeitsleben ausscheiden müssen. Wie in der Jugend gearbeitet wird, legt dabei den Grundstein für später.

Wie wird der ArbeitnehmerInnenschutz von Jugendlichen wahrgenommen?

Ich mache gerade eine Österreich-Tour und komme dabei in viele unterschiedliche Betriebe. ArbeitnehmerInnenschutz wird doch durchwegs als wichtig und positiv aufgefasst. Lehrlingen und jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist klar, dass es Schutzmaßnahmen braucht, und

sie fühlen sich dank der gesetzlichen Absicherung auch sicher. Besonders erfreulich: Die meisten wissen, dass sie mit der Arbeiterkammer und den Gewerkschaften eine starke Vertretung haben, sollte einmal etwas nicht passen.

Welche Aufgaben siehst du im ArbeitnehmerInnenschutz für Jugendvertrauensräte?

Die Jugendvertrauensräte haben eine Fülle an Aufgaben. Ganz oben steht dabei, eine Art Brückenkopf zwischen den Lehrlingen und der Geschäftsführung und das Bindeglied zum Betriebsrat zu sein. Sie sind in den meisten Fällen die ersten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner,

wenn es Probleme im Betrieb gibt, wie eben beispielsweise mit dem ArbeitnehmerInnenschutz. Dann versuchen sie, oft gemeinsam mit dem Betriebsrat, diese Probleme auf Augenhöhe im Rahmen der betrieblichen Sozialpartnerschaft zu lösen. Sie sind aber auch oft die Kontaktperson der Lehrlinge zur Gewerkschaftsjugend. Wenn strukturelle Probleme an uns herangetragen werden, dann versuchen wir, uns dafür einzusetzen, dass es bessere gesetzliche und kollektivvertragliche Regelungen gibt.

In diesem Zusammenhang möchte ich auch nicht ohne Stolz sagen, dass wir es waren, die die Abschaffung des Jugendvertrauensrates, wie von der alten Regierung geplant, mit einer bundesweiten Kampagne verhindert haben.

Was muss in der Praxis noch verbessert werden?

Es gibt Betriebe, die alle Lehrlinge umfassend zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz schulen. Da müsste es noch mehr solche Betriebe geben. Denn um Unfälle und Berufskrankheiten vorzubeugen, ist Prävention und Bewusstseinsbildung ganz wichtig. Dazu würde ich mir auch mehr Angebote in Betrieben und Berufsschulen zum Thema Gesundheitsschutz wünschen, z. B. in Berufen, in denen der Bewegungs- und Stützapparat sehr beansprucht wird, wie im Einzelhandel oder in der Gastronomie. Auch Angebote bezüglich Stressprävention wären wichtig. Sinnvoll ist auch, dort, wo es möglich ist, Sport im Betrieb und in der Berufsschule auszuweiten und auch ein Augenmerk auf bewusste Ernährung zu legen. Wenn ich in meinem Berufsalltag gerade einmal Zeit für die tägliche Leberkässemel habe, dann ist das auch nicht das Gelbe vom Ei.

Was wünschen sich Jugendliche von der zukünftigen Arbeitswelt?

Wir haben eine ganz aktuelle Studie von IFES vorliegen, die die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier in Auftrag gegeben hat, die uns über diese Frage ziemlich genau Auskunft gibt. Etwa 85 Prozent der Berufseinsteigerinnen



Susanne Hofer: „Lehrlingen und jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist klar, dass es Schutzmaßnahmen braucht, und sie fühlen sich dank der gesetzlichen Absicherung auch sicher.“

und Berufseinsteiger wünschen sich, dass sie ihren Job gut mit ihren außerberuflichen Interessen vereinbaren können. Hier kommt ganz stark der Wunsch nach mehr Freizeit durch. Die Realität sieht leider anders aus, denn ein Viertel findet, dass sich der Job nur schwer bis gar nicht mit ihren Hobbys vereinbaren lässt. Die durchschnittlich gewünschte Arbeitszeit ist übrigens 35 Stunden in der Woche, was zeigt, dass wir mit unserer gewerkschaftlichen Forderung dahingehend genau richtig liegen.

Ein gutes Einkommen ist natürlich auch für den Großteil der Jugendlichen ein wichtiges Kriterium. Jugendliche wollen mit dem Geld, das sie verdienen, ein gutes Leben führen können, so wie alle Menschen. Daher kämpfen wir neben der Erhöhung der Löhne und Gehälter auch immer für die Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen.

Neben diesen klaren Ansagen besteht auch das Bedürfnis nach sicheren und erfüllenden Jobs, nach einem guten Arbeitsklima und einem respektvollen Umgang innerhalb des Betriebs. Auch hier hat der Jugendvertrauensrat eine ganz wichtige Rolle.

Welchen Tipp würdest du Jugendlichen mit auf den Weg geben?

Seid stolz auf das, was ihr tut! Jugendliche sind die Zukunft der Arbeitswelt. Ohne Lehrlinge, ohne junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht nichts. Sie sind die Fachkräfte der Zukunft und die Innovationsmotoren vieler Betriebe. Und das schon seit langer, langer Zeit. Franz Sacher war ein 16-jähriger Lehrling, als er 1832 die Sachertorte erfunden hat. Man kann die Bedeutung der Lehre gar nicht hoch genug einschätzen.

Jugendliche, insbesondere Lehrlinge, sollten daher auch stolz auf ihre Arbeit und ihre Leistung sein. Und sie sollen immer wissen: Sie sind nicht allein in der Arbeitswelt. Wer sich zusammentut, kann vieles erreichen, und wir als Gewerkschaftsjugend sind dafür da, junge Leute dabei zu unterstützen, ihre Interessen durchzusetzen.

Und in diesem Zusammenhang will ich noch einen letzten Tipp geben: Werdet Mitglied!

Wir bedanken uns für das Gespräch!

Interview: Ingrid Reifinger, ÖGB

Richtlinie zum Jugendarbeitsschutz

Die Richtlinie 94/33/EG wurde vom Rat der Europäischen Union am 22. Juni 1994 erlassen. Das Hauptziel der Richtlinie ist nach Art. 1 das Verbot der Kinderarbeit. Sie legt Mindeststandards fest, um in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union einen besseren Schutz der Sicherheit und Gesundheit junger ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten.



Das **Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz** gewährleistet den Schutz der Sicherheit und Gesundheit junger ArbeitnehmerInnen.

Junge Menschen müssen vor wirtschaftlicher Ausbeutung und vor Arbeiten geschützt werden, die ihrer Sicherheit, Gesundheit oder Entwicklung schaden. Mindestalter, Beschäftigungsverbote, Arbeitszeitregelungen und Pflichten der ArbeitgeberInnen sind z. B. daher besonders geregelt.

Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Personen unter 18 Jahren („junge Menschen“), die einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen. Definiert werden „Kinder“ als junge Menschen, die noch nicht 15 Jahre alt sind oder noch der Schulpflicht unterliegen. „Jugendliche“ sind junge Menschen, die mindestens 15 Jahre, aber noch nicht 18 Jahre alt und nicht mehr schulpflichtig sind.

Die Richtlinie enthält unter anderem folgende Bestimmungen:

- Das Mindestalter für den Zugang zur Beschäftigung: nicht vor dem Ende der Schulpflicht und keinesfalls unter 15 Jahren. Die Mitgliedstaaten dürfen von diesem Verbot der Kinderarbeit Ausnahmen vorsehen, unter anderem für Kinder, die mindestens 14 Jahre alt sind und im Rahmen eines Systems der dualen Ausbildung arbeiten.
- Pflichten für ArbeitgeberInnen: zum Beispiel die Verpflichtung, für junge Menschen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz zu treffen, arbeitsbedingte Risiken zu beurteilen und junge Menschen und deren gesetzliche VertreterInnen über Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen zu unterrichten.

- Beschäftigungsverbote: z. B. für Arbeiten, die objektiv die physische oder psychische Leistungsfähigkeit junger Menschen übersteigen oder die Gesundheit durch extreme Kälte oder Hitze gefährden.
- Regelungen über die maximale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, das Verbot der Nachtarbeit, tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten und Ruhepausen während der Arbeitszeit sowie etliche Ausnahmebestimmungen zu diesen Regelungen.

Umsetzung in österreichisches Recht

Die Umsetzung der Richtlinie erfolgte mit der Novelle zum Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG), BGBl I 79/1997, die mit 1.7.1997 in Kraft trat. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung wurde auf 15 Jahre bzw. bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht angehoben. Für die Lehrausbildung gilt die Ausnahme, dass eine Lehre vor Vollendung des 15. Lebensjahres, aber erst nach dem Ende der Schulpflicht begonnen werden kann. Weiters wurden aufgrund der Richtlinie z. B. die Arbeitszeit bei Durchrechnung in den einzelnen Wochen auf 45 Stunden begrenzt, die maximale tägliche Arbeitszeit bei Vor- und Abschlussarbeiten auf neun-einhalb Stunden festgelegt, Regelungen zur Erreichung einer Wochenfreizeit von zwei Kalendertagen geschaffen und eine Evaluierungspflicht für ArbeitgeberInnen nach dem Vorbild der Richtlinie eingeführt.

**Susanne Gittenberger, Abteilung
Lehrlings- und Jugendschutz, AK Wien**

Darf der 16-jährige Lehrling aufs Dach?

„16-jähriger Lehrling auf Baustelle schwer verletzt“, „15-jähriger Lehrling verletzt sich an Kreissäge schwer“: Meldungen dieser Art finden sich immer wieder in den Medien. Abgesehen von den individuell tragischen Folgen wird sehr rasch die Frage gestellt: War die Beschäftigung eines Jugendlichen überhaupt zulässig? Wurde die Aufsichtspflicht verletzt?

Jugendliche unter 18 Jahren sind besonders geschützt. Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen und Arbeitsmitteln, Arbeiten unter psychischen und physischen Belastungen sowie gefährliche oder belastende Arbeitsvorgänge sind entweder gar nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen, wie z. B. Mindestalter, Aufsicht, Schutzvorrichtungen, vorherige Gefahrenunterweisung etc., erlaubt. Betriebe sind zur Einhaltung der Schutzvorschriften für Jugendliche verpflichtet. Ziel ist es, ganz besonders die Jugendlichen vor Arbeitsunfällen zu schützen und sie auf die Unfall- und Verletzungsgefahren ihres Berufs aufmerksam zu machen. Als ausgebildete Fachkräfte müssen sie die mit ihrem Beruf verbundenen Gefahren kennen und auf ihre körperliche Unversehrtheit und ihre Gesundheit achten.

© Adobe Stock / franco lucato



Arbeiten auf Dächern sind für Jugendliche erst nach 12 Monaten Ausbildung unter Aufsicht erlaubt.

Berufsbilder und ArbeitnehmerInnenschutz für Jugendliche

Für jeden Lehrberuf gibt es ein Berufsbild, eine Verordnung, die festlegt, was im jeweiligen Lehrberuf im Betrieb gelernt werden muss. Es handelt sich um Fertigkeiten und Kenntnisse, die für die Ausübung des Berufes essenziell sind. Die Betriebe sind verpflichtet, diese festgelegten Ausbildungsinhalte zu vermitteln. Dabei dürfen jugendliche Lehrlinge aber nur Tätigkeiten ausüben, die auch erlaubt sind. Die Berufsbilder müssen daher auch den ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften für Jugendliche entsprechen und dürfen sich – vor allem im ersten Lehrjahr – nur in den Grenzen der für Jugendliche erlaubten Tätigkeiten bewegen. Die Betriebe müssen bei der Ausbildung von jugendlichen

Lehrlingen besonders achtsam vorgehen und besondere Schutzmaßnahmen treffen, wenn Jugendliche mit zwar prinzipiell erlaubten, aber potenziell gefährlichen Tätigkeiten beschäftigt werden.

Was ist verboten?

In der Praxis muss daher bei der Gestaltung der Berufsbilder die Verordnung zum Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz herangezogen werden, weil Arbeiten z. B. auf dem Dach oder auf Gerüsten bzw. die Benützung von bestimmten Maschinen für Jugendliche nur mit Einschränkungen bzw. unter bestimmten Auflagen und Bedingungen erlaubt sind. Da die Lehrlinge zu Beginn des Lehrverhältnisses in Ös-

terreich durchschnittlich 16 Jahre alt sind, ist – zumindest im ersten Lehrjahr – davon auszugehen, dass bestimmte Tätigkeiten eines Lehrberufs für jugendliche Lehrlinge vorerst verboten oder nur mit Einschränkungen erlaubt sind.

Die Antwort auf die eingangs gestellte Frage ist in der Verordnung zum Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz zu finden: Arbeiten auf Dächern sind erst nach 12 Monaten Ausbildung unter Aufsicht erlaubt, außer es wurden bestimmte technische Schutzmaßnahmen gegen Absturz getroffen.

Edith Kugi-Mazza, Abteilung Lehrlings- und Jugendschutz, AK Wien

Arbeiten oder Feste feiern?

Jugendliche unter 18 Jahren, die bereits im Berufsleben stehen, brauchen besonderen Schutz, damit sie sich körperlich, geistig und sozial gut entwickeln können. Wichtig ist, dass ausreichend freie Zeit fürs Lernen, für die Erholung und Hobbys bleibt. Im Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz finden sich daher Regelungen zu den Arbeitszeiten.



© Adobe Stock / soffio14

Branchen – vor allem im Tourismus – wird mit der Arbeitskraft der Jugendlichen nicht sehr sorgsam umgegangen. Die Jugendlichen werden in Küche und Service auch noch nach 8 Stunden Arbeit eingesetzt, weil ihre Arbeitskraft gebraucht wird.

Bei einer Befragung von über 6.000 Lehrlingen im Jahr 2017 gab nur jeder dritte Lehrling im Tourismus an, dass er/sie keine Überstunden leisten muss. Friseurlehrlinge haben oft nach ihrem Arbeitstag am Abend „Training“. Dort müssen sie anwesend sein und lernen das, was untertags wegen der Aufrechterhaltung des Betriebs nicht möglich war (Schnitte, Färben etc.). Das Unrechtsbewusstsein der Betriebe im Zusammenhang mit den Arbeitszeiten ist nicht immer vorhanden. Als Argument wird oft angeführt, dass viel Freizeit die Jugendlichen ohnehin nur dazu verleite, sich in Lokalen und Discos herumzutreiben.

Jugendliche ArbeitnehmerInnen werden in der Gastronomie oft auch nach 8 Stunden Arbeit noch eingesetzt. Die Arbeitszeiten Jugendlicher müssen daher konsequent überprüft werden.

Die ersten Überlegungen zu einer gesetzlichen Regelung zum Schutz der arbeitenden Jugend sind über 150 Jahre alt. Das derzeit geltende Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz stammt aus dem Jahr 1948 und gilt mit vielen Änderungen bis heute. Wie aktuell das Thema Arbeitszeit ist, zeigt sich allein schon an der Diskussion um die Einführung einer 60-Stunden-Woche.

Für wen gelten die Schutzvorschriften?

Alle Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr (v. a. Lehrlinge, PflichtpraktikantInnen) sind durch das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz ge-

schützt. Sie dürfen grundsätzlich zwischen 20 und 6 Uhr nicht beschäftigt werden und haben am Wochenende frei. Ihre Arbeitszeit ist auf 8 Stunden täglich und maximal 40 Stunden pro Woche beschränkt. Die gesetzlichen Bestimmungen, die die Arbeitszeit für Jugendliche regeln, sind aber von vielen Ausnahmen – z. B. durch Kollektivverträge – geprägt.

Einhaltung der Schutzvorschriften

Vor allem Lehrlinge und auch SchülerInnen, die ein Praktikum machen müssen, werden in der betrieblichen Praxis oft länger als zulässig beschäftigt, weil die Betriebe mit der Arbeitskraft und dem produktiven Einsatz der Jugendlichen rechnen. In einigen

Überprüfung der Einhaltung der Arbeitszeiten

Aus Sicht der Arbeitnehmervertretung und der Abteilung Lehrlings- und Jugendschutz der Bundesarbeitskammer ist es wichtig, dass die Arbeitszeiten Jugendlicher konsequent überprüft werden. Überschreitungen der Arbeitszeit dürfen keinesfalls als „Kavaliersdelikte“ betrachtet werden. Vor allem bei Lehrlingen muss das Erlernen eines Berufes und nicht die Produktivität – also der Arbeitsertrag, den die Jugendlichen für den Betrieb erbringen – im Vordergrund stehen. Ganz wichtig: Jugendliche sollten zu Beweis Zwecken stets Arbeitszeitaufzeichnungen führen.

Edith Kugi-Mazza
Abteilung Lehrlings- und Jugendschutz
AK Wien

Dürfen Jugendliche mit gefährlichen Arbeitsstoffen arbeiten?

Für Jugendliche und Lehrlinge bis zum 18. Lebensjahr ist das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz und die dazugehörige Verordnung die Grundlage dafür, mit welchen gefährlichen Arbeitsstoffen sie arbeiten dürfen. Im betrieblichen Alltag und in der Ausbildung ist die Umsetzung nicht immer leicht.



© Adobe Stock / Sven Böttcher

ausschließen. Somit ist eine der Möglichkeiten Lehrlinge zu schützen, die Vermittlung dieser Fertigkeiten erst im letzten Lehrjahr festzuschreiben. Dies führt immer wieder zu Diskussionen mit Lehrberechtigten, da sie Lehrlinge so früh wie möglich für diese Tätigkeiten einsetzen wollen. Jedoch muss der Gesundheitsschutz stets vorrangig sein.

Modernisierung bestehender und Entwicklung neuer Lehrberufe

Vonseiten der ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretung wird neben einem hohen Qualifizierungsniveau, der Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt und der Durchlässigkeit zu anderen Berufen ein besonderes Augenmerk auf den ArbeitnehmerInnenschutz gelegt. Die einzelnen Berufsbildpositionen müssen klar formuliert sein und dürfen keine Interpretationen bezüglich der Anwendung der Schutzvorschriften zulassen. Außerdem soll vermieden werden, dass zu vermittelnde Fertigkeiten dem Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz widersprechen. Es ist genau zu prüfen und im Berufsbild festzuhalten, ab welchem Lehrjahr welche Tätigkeiten, die einen Einsatz von gefährlichen Stoffen bedingen, vermittelt werden sollen. Lehrberechtigte und AusbilderInnen sollen sich darauf verlassen können, dass jugendliche Lehrlinge die im jeweiligen Lehrjahr vorgeschriebenen Fertigkeiten ausführen dürfen.

Die einzelnen Berufsbildpositionen müssen klar formuliert sein und dürfen keine Interpretationen bezüglich der Anwendung der Schutzvorschriften zulassen.

Einerseits müssen die Berufsbildinhalte so formuliert sein, dass die Jugendlichen und Lehrlinge geschützt werden, andererseits müssen die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse erworben werden können. Oft ist es schwierig zu erkennen, ob bei der Vermittlung von Berufsbildinhalten gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe, die z. B. augen- oder hautschädigend, erbgutverändernd oder Krebs erzeugend sind, verwendet werden. Nach den gesetzlichen Bestimmungen und aufgrund der Verordnung zum Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz dürfen Jugendliche mit gewissen Stoffen erst ab einem bestimmten Alter, nach Gefahrenunterweisung bzw. nach einer bestimmten Lehrzeit arbeiten.

Beispiel „Bauwerksabdichtungstechnik“

Durch den zukünftigen Lehrberuf „Bauwerksabdichtungstechnik“ lässt sich das Problem sehr gut darstellen. Hier werden z. B. flüssige Kunststoffe, Polymere, Flüssigharze oder Mineralstoffe eingesetzt, die zur Abdichtung aufgetragen oder gegossen werden. Dabei entstehen Dämpfe, die, je nach Produkt und Inhaltsstoffen, gefährlich sein können. Ob die in der Verordnung zum Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz angeführten gefährlichen Inhaltsstoffe in den vom Ausbildungsbetrieb verwendeten Produkten enthalten sind, ist nicht leicht zu erkennen. Das Berufsbild selbst regelt die Vermittlung der Fertigkeiten und kann bestimmte Produkte nicht

Günther Zauner
Abteilung Lehrlings- und Jugendschutz
AK Wien

NichtraucherInnenschutz für Jugendliche in der Gastronomie

Das generelle Rauchverbot in der Gastronomie war ein heiß diskutiertes Thema. Durch Ausnahmen und Gesetzesänderungen entstand ein Nebel, der nur schwer zu durchblicken war. Nun wird mit 1.11.2019 das generelle Rauchverbot in der Gastronomie gelten. Viele Beschäftigte in der Gastronomie atmen auf.

Aufgrund der Ausnahmen und Gesetzesänderungen war es notwendig, eine eigene Regelung in die Verordnung über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO) aufzunehmen.

Dieses Jahr, am 2.7.2019 wurde endlich mit den Stimmen von ÖVP, SPÖ, NEOS und Liste JETZT im Parlament das Rauchverbot durch Entfall der Ausnahmebestimmung für die Gastronomie im Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtraucherschutzgesetz (TNRSG) beschlossen. Ab 1.11.2019 gilt das generelle Rauchverbot und bringt den längst überfälligen NichtraucherInnenschutz für ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge. Damit befindet sich Österreich endlich am Stand der Zeit.

TNRSG

Das TNRSG sieht derzeit noch vor, dass in Gastronomiebetrieben das Rauchen in Räumen ohne Rauchverbot nur gestattet ist, wenn der einschlägige Kollektivvertrag (KV) bestimmte Regelungen enthält. So muss der KV unter anderem festlegen, dass bei Betrieben mit Räumen für RaucherInnen und NichtraucherInnen die Ausbildung oder Beschäftigung Jugendlicher überwiegend in NichtraucherInnenräumen zu erfolgen hat. Die Kollektivverträge für ArbeiterInnen sowie für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe enthalten dementsprechende Regelungen.

KJBG-VO

In der KJBG-VO wurden ab 1.9.2018 weitere Einschränkungen geregelt. Jugendliche dürfen in RaucherInnenräumen höchstens bis zu einer Stunde täglich beschäftigt werden. Ausnahmen davon gibt es bei zwingenden



© Adobe Stock / Fesenko

Das generelle Rauchverbot in der Gastronomie schützt unter anderem junge ArbeitnehmerInnen.

räumlichen und organisatorischen Gründen für Jugendliche, deren Ausbildung vor dem 1.9.2018 begonnen hat. In den KV für das Hotel- und Gastgewerbe wurden die Regelungen mit 1.5.2019 entsprechend adaptiert.

Rechtslage bis 31.10.2019

Derzeit dürfen Betriebe, die nur RaucherInnenräume haben, keine Jugendlichen ausbilden oder beschäftigen. Betriebe mit NichtraucherInnen- und RaucherInnenräumen dürfen Jugendliche maximal eine Stunde in einem RaucherInnenraum beschäftigen. Diese Grenze ist in der Praxis nicht kontrollierbar. Im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung muss der Betrieb zwar geeignete Maßnahmen festlegen, um die Einhaltung dieses Zeitraums sicherzustellen, konkrete Maßnahmen sieht die

KJBG-VO allerdings nicht vor. Außerdem bezieht sich die eine Stunde ausdrücklich nur auf die „unmittelbare“ Einwirkung von Tabakrauch. Dies ermöglicht eine Beschäftigung in RaucherInnenräumen, wenn keine Gäste rauchen bzw. anwesend sind, wobei der Tabakrauch und Feinstaub durchaus noch eine schädigende Wirkung haben können. Die Regelung in der KJBG-VO stellt keinen wirksamen Gesundheitsschutz dar, da Jugendliche nach wie vor in RaucherInnenräumen beschäftigt werden dürfen und dem schädlichen Passivrauch ausgesetzt sind. Gut, dass wir ab 1.11.2019 aufatmen können.

Susanne Gittenberger
Abteilung Lehrlings- und Jugendschutz
AK Wien

Geschützt in Ausbildung und Beruf

Arbeiten mit explosions- und brandgefährlichen Arbeitsstoffen oder unzuträglich schwere körperliche Arbeiten sind für Jugendliche verboten. Der Jugendvertrauensrat kümmert sich darum, dass das auch eingehalten wird.

„Der Jugendvertrauensrat bleibt!“, freute sich Susanne Hofer, Vorsitzende der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ), als die letzte Regierung umschwenkte und entgegen ihren Plänen den Jugendvertrauensrat doch nicht abschaffte. Das ist gut so, denn der Jugendvertrauensrat ist für die Lehrlinge in den Betrieben ein verlässlicher Partner in der Ausbildung und beim ArbeitnehmerInnenschutz. Denn die rund 3.000 JugendvertrauensrätInnen in Österreich haben auch die besonderen Interessen der jugendlichen ArbeitnehmerInnen wahrzunehmen. Als Minderjährige unterliegen sie besonderen Schutzbestimmungen, die im Betrieb kommuniziert und eingehalten werden müssen.

Für Jugendliche sind zum Beispiel Arbeiten mit explosions- und brandgefährlichen Arbeitsstoffen, schwere körperliche Arbeiten, die mit einer unzuträglichen Beanspruchung des Organismus verbunden sind, das Führen von Bauaufzügen, die Bedienung von Bolzensetzgeräten oder Arbeiten in Räumen mit unter -10 Grad Celsius verboten.

Gemeinsam mit dem Betriebsrat sind Jugendvertrauensräte zur gegenseitigen Beratung und Unterstützung verpflichtet. Aufgaben des Jugendvertrauensrates sind zum Beispiel:

- Beantragung von Maßnahmen und Beseitigung von Mängeln in Angelegenheiten, die die jugendlichen ArbeitnehmerInnen des Betriebes betreffen.
- Überwachung der Einhaltung der für das Arbeitsverhältnis jugendlicher ArbeitnehmerInnen geltenden Vorschriften.
- Teilnahme eines Mitgliedes an den Unterweisungen über bestehende Unfallgefahren im Betrieb.



© Adobe Stock / Industrieblick

JugendvertrauensrätInnen vertreten die besonderen Interessen von jugendlichen ArbeitnehmerInnen.

- Vorschläge in Fragen der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung jugendlicher ArbeitnehmerInnen.
- Teilnahme eines Mitgliedes an den Beratungen zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber.

Josef Rehberger, Jugendvertrauensrat in der voestalpine Linz, weiß, was es heißt, Jugendvertrauensrat zu sein. Der gelernte Produktionstechniker ist dort Ansprechpartner für mehr als 460 Lehrlinge und arbeitet, vor allem wenn es um ArbeitnehmerInnenschutz geht, eng mit dem Betriebsrat zusammen. „Es gibt mehrere Sicherheitsvertrauenspersonen im Unternehmen, die auf die KollegInnen, aber auch auf die Abläufe schauen. Wir sind hier sehr genau, damit die ArbeitnehmerInnen vor Unfällen geschützt

werden“, so Rehberger. „Als Jugendvertrauensrat helfen wir zum Beispiel auch bei der Beschaffung von persönlichem Gehörschutz sowie Bildschirmbrillen.“

Nicht nur die Sicherheit, auch die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen ist essenziell, damit sie möglichst lange und gesund im Arbeitsleben bleiben können. Viele Jugendvertrauensräte haben sich deshalb in ihrem Betrieb für betriebliche Sportangebote starkgemacht. „Auch in der voestalpine sind wir ‚Sicher & Gesund‘. Der Jugendvertrauensrat organisiert einmal jährlich einen Lehrlings-sporttag, wo sich die Lehrlinge sportlich betätigen können.“

Barbara Kasper, ÖGB-Pressabteilung
barbara.kasper@oegb.at

Achtung! Neu im Betrieb

Information und Unterweisung bilden die Grundlage, um Arbeiten sicher ausführen zu können. ArbeitnehmerInnen werden dabei die konkreten betrieblichen Gefahren in verständlicher Weise vermittelt. Junge oder neue ArbeitnehmerInnen müssen hier besonders beachtet werden.

Verschiedene gesetzliche Schutzbestimmungen legen fest, worauf bei der Beschäftigung von jugendlichen ArbeitnehmerInnen oder Lehrlingen zu achten ist. Dabei geht es etwa um Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen, Arbeiten unter psychischen und physischen Belastungen oder um Tätigkeiten mit gefährlichen Arbeitsmitteln. In einigen Bereichen gibt es auch Beschäftigungsverbote und Beschränkungen für Jugendliche. Auf jeden Fall gilt es, der Sicherheit und Gesundheit ein besonderes Augenmerk zu widmen.

Gefahren werden unterschätzt

Während Erwachsene eine gewisse Lebens- und Arbeitserfahrung an ihrem Arbeitsplatz einbringen können, fehlt diese oftmals bei jungen ArbeitnehmerInnen oder ist nur teilweise vorhanden. Dadurch werden Gefahren in vielen Fällen nicht erkannt oder massiv unterschätzt. Auch die Konstitution der Jugendlichen ist zu beachten, da diese nicht mit jener von Erwachsenen gleichzusetzen ist. LehrlingsausbilderInnen und Aufsichtspersonen sind daher besonders gefordert, dass der Einstieg in das Berufsleben unfallfrei über die Bühne geht und einer erfolgreichen Ausbildung nichts im Wege steht. Hilfsmittel für einen sicheren Arbeitsalltag stellen alternsgerecht aufbereitete Informationsmaterialien und regelmäßige Unterweisungen dar.

Information passend zur Zielgruppe

Damit Informationen verstanden werden, müssen diese verständlich sein und an den Wissensstand sowie an die medien-spezifischen Gewohnheiten der Zielgruppe angepasst werden. Für Sicherheit und Gesundheit gibt es hier beispielsweise die Trickfilmserie rund um Napo. Er ist



Jugendliche unterschätzen oftmals die Gefahren am Arbeitsplatz.

ein bereitwilliger Arbeitnehmer, der Opfer oder Auslöser von gefährlichen Situationen sein kann, aber auch Gefahren oder Risiken erkennen und gute Vorschläge zur Verbesserung der Sicherheit und der Arbeitsorganisation unterbreiten kann. Institutionen wie Unfallversicherungsträger bieten auch Videos zu verschiedenen Themenfeldern oder speziell für jugendliche ArbeitnehmerInnen an.

Systematische Unterweisung

Eine Unterweisung ist gesetzlich vorgesehen und in Bezug auf persönliche Schutzausrüstung im Regelfall jährlich durchzuführen. Neue und junge ArbeitnehmerInnen müssen von Beginn an in das System des betrieblichen Arbeitnehmerschutzes eingebunden werden. Hierbei ist auf die sie betreffenden, beson-

deren Schutzbestimmungen Rücksicht zu nehmen. Im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung ist die Einhaltung dieser Bestimmungen sicherzustellen. Durch regelmäßige Unterweisungen sollen die Jugendlichen daran erinnert werden, dass der Schutz der Gesundheit ein zur Arbeit gehörendes und wiederkehrendes Thema darstellt. Nur so können langfristig die Sicherheit und Gesundheit aller ArbeitnehmerInnen gewährleistet werden.

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

Trickfilmserie rund um Napo

www.napofilm.net/de

Arbeitsinspektion: Jugendliche im ArbeitnehmerInnenschutzrecht

<https://tinyurl.com/jugans>

Generation Z: Erwartungen an die Arbeitswelt

Die Forschung erhebt und beschreibt die Wünsche, Einstellungen und Werthaltungen der Generation Z. Viele Unternehmen verabsäumen es, passende Angebote an die zukünftigen, neuen ArbeitnehmerInnen zu machen.



Soziale Medien, weltweite Vernetzung und permanente Online-Kommunikation sind Teil der Lebenswelt der Generation Z.

Als Generation Z werden die Jahrgänge ab 1995 bezeichnet – aufgewachsen in relativem Wohlstand, aber auch mit globalen Finanz- und Umweltkrisen und einem breiten Bildungsangebot. Sehr umsorgt von den Eltern, oft auch Einzelkinder, besteht ein großes Bedürfnis nach Sicherheit oder sogar ein vermeintlicher Anspruch auf ein sorgenfreies Leben. Verbindlichkeit aus Beziehungen wandeln sich zu Freundschaften, die immer häufiger virtuell geschlossen werden. Soziale Medien, weltweite Vernetzung und permanente Online-Kommunikation gehören zum Alltag, Medienabhängigkeit

im Privat- und Berufsleben ist Teil der Lebenswelt dieser Generation.

Widersprüche in der Arbeitswelt

Der Generation Z ist Erfüllung in der Arbeit wichtig, aber Überstunden sind weniger gewünscht, weil eine klare Trennung von Arbeit und Privatleben gelebt wird. Dagegen wollen viele Unternehmen All-in-Verträge mit Überstundenpauschalen und bieten Smart Offices an, obwohl die weltweite Trendforschung zeigt, so der Arbeitsweltforscher Christian Scholz, „dass junge Menschen Struktur, Sicherheit und Wohlfühlen verlangen. Spätestens

jetzt wird klar, warum auch ein eigener Schreibtisch und geregelte Arbeitszeiten für die Generation Z spielentscheidend sind.“ Das unternehmerische Arbeitsweltkonzept Work-Life-Blending, also die Verschmelzung von Arbeit und Privatem, widerspricht dem Lebenskonzept der Generation Z.

Wie erreichen Unternehmen die Generation Z?

Unternehmen sind gut beraten, nicht nur eine gute Ökobilanz aufzuweisen, sondern auch eine positive Antwort auf die Frage nach einem eigenen Schreibtisch oder einer individuell gestaltbaren Arbeitsumgebung und geregelten Arbeitszeiten. „Fridays for Future“ belegen das ökologische Bewusstsein der Generation Z. Diese Generation ist aber nicht nur ein „Game-Changer“ in ökologischen Fragen. Ein 17-jähriger Jungunternehmer im Bereich Social-Media-Marketing liefert Beispiele für defizitäres Unternehmensbewusstsein hinsichtlich der Generation Z: „Eine Automarke will junge Menschen ansprechen. Aber eigentlich gibt es immer weniger Jugendliche, die überhaupt den Führerschein machen. (...) Oder ein Handelskonzern, der Lehrlinge sucht, aber noch nie daran gedacht hat, seine bestehenden Auszubildenden über ihre Interessen und Anliegen zu befragen.“ Mit alten (Flexibilisierungs-)Konzepten werden die Unternehmen keine neuen ArbeitnehmerInnen bekommen.

em. Univ.-Prof. Dr. Heinrich Geißler
AK Vorarlberg

Präsentismus – wenn Menschen krank arbeiten gehen

Das Recht auf Krankenstand ist gesetzlich verankert. Trotzdem gibt es gar nicht so wenige Menschen, die trotz Erkrankung arbeiten gehen.



© Adobe Stock / contrastwerkstatt

Wie kritisch ist Präsentismus?

Die Probleme, die durch Präsentismus entstehen, werden massiv unterschätzt: Wer zweimal oder öfter krank bei der Arbeit erscheint, hat eine dreifach so hohe kritische Beanspruchungsbilanz gegenüber jenen, die nicht krank zur Arbeit gehen.

Bewusstsein schaffen – ein zentraler Lösungsweg

ArbeitnehmerInnen, besonders aber die Unternehmen, sollten unbedingt ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass es weitreichende Folgen hat, Krankheiten zu vernachlässigen. Durch die fehlende Regeneration wird die Krankheit nur verschleppt. Wer krank arbeiten geht, ist weniger leistungsfähig, die Fehlerhäufigkeit steigt und in der Folge sinkt mitunter die Produktivität deutlich.

Präsentismus ist kein Zeichen erfolgreicher Unternehmensführung. Menschen sollten ohne Sorge krank sein dürfen und sich auch trauen, dies ihrem/ihrer ArbeitgeberIn mitzuteilen.

Aus Angst um ihren Arbeitsplatz gehen viele krank arbeiten.

Die Karl-Franzens-Universität Graz und das Arbeits- und Organisationspsychologische Beratungsunternehmen research-team haben in einer repräsentativen Studie mit 3.584 ArbeitnehmerInnen in Österreich, Deutschland und der Schweiz die Rahmenbedingungen und Auswirkungen von Arbeit auf den Menschen erfasst, darunter das Phänomen Präsentismus.

Die Ergebnisse zeigen, dass 66 Prozent der Befragten bereits mindestens einmal krank in der Arbeit erschienen sind. 16 Prozent gaben an, ein bis zwei Tage im Jahr krank zu arbeiten, 25 Prozent gingen im Jahr bis zu fünf Tage und 20 Prozent sogar eine ganze Woche lang in schlechtem Gesundheitszustand zur Arbeit. Selbst wenn der Arzt die klare Empfehlung ausgesprochen hatte, zu Hause zu bleiben, gingen 27 Prozent dennoch ihrer beruflichen Tätigkeit nach. Kritisch ist auch, dass 14 Prozent aller Befragten sich für ihre Genesung Urlaub nahmen, anstatt in Krankenstand zu gehen. Unsere Studie zeigt deutlich auf, dass die Problematik an Relevanz gewinnt – die Anzahl derer, die krank arbeiten gehen, ist gestiegen.

Warum gehen Menschen krank arbeiten?

Der häufigste Grund, weshalb Menschen krank arbeiten gehen, ist mit 26 Prozent die Angst um den Arbeitsplatz, gefolgt von der negativen Einschätzung der persönlichen wirtschaftlichen Lage und dem Gefühl, die KollegInnen im Stich zu lassen sowie am Arbeitsplatz nur bedingt ersetzbar zu sein.

Was Unternehmen tun können

Empfehlenswert ist es, im Zuge von betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekten das Thema Präsentismus anzusprechen und die Belegschaft ausreichend zu sensibilisieren. Das Ziel der gesetzlich verpflichtenden Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen liegt darin, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen MitarbeiterInnen gut arbeiten können. Hiermit kann langfristig das Vertrauen geweckt werden, dass ein Fernbleiben bei Krankheit auch mit gutem Gewissen möglich ist.



ao. Univ.-Prof. Dr. Paul Jiménez
Universität Graz

Uta Koch, Mag.^a Michaela Höfer
research team

michaela.hoefer@research-team.at

EU-OSHA: Ein Vierteljahrhundert jung

Ein Jubiläum – das gehört gefeiert: Mit einer Veranstaltung in Bilbao am 5. Juni wurden Meilensteine der ersten 25 Jahre der EU-OSHA reflektiert. ExpertInnen der EU-OSHA und NetzwerkpartnerInnen waren dabei – und bleiben am Thema dran!

Die EU-Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) feiert 2019 quasi Silberhochzeit in der Zusammenarbeit für ein sicheres und gesundes Europa. Sie begeht den freudigen Anlass mit einem Blick auf wichtige Errungenschaften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz, schaut aber auch auf künftige Herausforderungen.

Mission Possible für die „Bilbao-Agentur“?

Die Agentur trägt dazu bei, Arbeitsplätze in Europa sicherer und gesünder zu machen. 1994 von der Europäischen Union mit Sitz in Bilbao (Spanien) gegründet, bringt sie VertreterInnen der Europäischen Kommission, der Regierungen der Mitgliedstaaten, der ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenverbände sowie führende Sachverständige zusammen. Die Mission: Sie sammelt Fakten, verbreitet verlässliche Informationen über Sicherheit und Gesundheit und organisiert europaweite Sensibilisierungskampagnen.

Anerkennung von vielen Seiten

Mitglieder der Kommission und der spanischen Regierung betonten im Rahmen der Feierlichkeiten die Wichtigkeit des ArbeitnehmerInnenschutzes und der Agentur. Die Direktorin der EU-OSHA, Christa Sedlatschek, einstmals in der österreichischen Arbeitsinspektion in der Funktion als Arbeitsmedizinerin tätig, sprach, auch mittels Livestream, allen (ehemaligen) Angestellten und ExpertInnen ihre Anerkennung aus.

Marianne Thyssen, die für Beschäftigung und Soziales zuständige EU-Kom-



Seit 25 Jahren setzt sich die EU-OSHA gemeinsam mit ihren Partnern für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ein.

missarin, gratulierte und fasste die Bedeutung dieses Meilensteins zusammen: „Vor 25 Jahren haben wir die EU-OSHA gegründet, damit sich alle ... der Rechtsvorschriften ... sowie der bewährten Verfahren zu ihrer Umsetzung bewusst sind.“

Sichere Arbeit = wirtschaftlicher Erfolg

(Ehemalige) ExpertInnen und NetzwerkpartnerInnen hatten Gelegenheit, auf Erfolge zurückzublicken und einen Blick in die Zukunft zu werfen. Anhaltende Unterstützung und Bewältigung aktueller sowie künftiger Herausforderungen sind wichtig, greift der frühere Direktor Dr. Jukka Takala eine der zentralen Botschaften der Agentur auf: „Gute Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind gleichbedeutend mit wirtschaftlichem Erfolg. Diese Botschaft gilt es, den Politikern zu vermitteln, um kurz- und langfristig ein Umdenken zu bewirken.“

Europäische Säule – Stütze oder Krücke?

Hervorgehoben wurde u. a. der revolutionäre Charakter der europäischen Säule sozialer Rechte und Chancen der EU-Erweiterung. Die TeilnehmerInnen beleuchteten den Erfolg von Vorzeigeprojekten, wie der Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze sowie der ESENER-Befragungen. Dabei wurden paneuropäische Partnerschaften und die dreigliedrige Arbeitsweise der Agentur als Schlüssel zum Erfolg betrachtet. Auch der proaktive Ansatz im Bereich digitaler Technologien ist notwendig und zukunftsträchtig.

Wir wünschen der Agentur weiterhin viel Erfolg und Durchsetzungskraft!

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

EU-OSHA

<https://osha.europa.eu/de>

Wieder Hitzetote!

Immer mehr Menschen sind extremen Temperaturen am Arbeitsplatz ausgesetzt. Auf Baustellen endete das in den letzten Jahren für einige Arbeiter tödlich. So gab es laut Medienberichten Todesfälle von Bauarbeitern und Kranfahrern nach einem Hitzschlag. AK und ÖGB fordern daher zeitgemäße Gesetze.



Arbeit in extremer Hitze endet immer öfter tödlich.

Die sommerlichen Temperaturen werden nicht nur zur Qual, sondern auch zu einer ernsthaften Bedrohung. Bei Hitze ist die Gefahr eines Hitzekollapses oder Hitzeschlags bei schwerer körperlicher Arbeit am Bau groß. KlimaforscherInnen weisen mit neuen Fakten auf den weiteren Temperaturanstieg hin. Am Arbeitsplatz gelten jedoch Schutzgesetze aus den 1990er-Jahren. Das bedeutet: Ohne zeitgemäße gesetzliche Schutzmaßnahmen ist mit mehr Toten aufgrund von Hitze zu rechnen.

Es wird heißer

Durch die steigenden Temperaturen kommt es zu einer massiven Zunahme der gesundheitlichen Belastungen für ArbeitnehmerInnen. Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit sinken bei hohen Temperaturen stark ab. Die Produktivität leidet, Fehler und Unfälle häufen sich. ArbeitnehmerInnen können sich selten aussuchen, wie ihr Arbeitsplatz und ihr Umfeld gestal-

tet werden. ArbeitgeberInnen haben eine Vielzahl von Möglichkeiten, aber auch die Verpflichtung, für Sicherheit und Gesundheit zu sorgen. Die Hitzebelastung wird oft jedoch ignoriert, da konkrete Temperaturobergrenzen fehlen. Für AK und ÖGB ist der Handlungsbedarf klar. „Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verdienen Respekt und dazu gehört auch der Schutz ihrer Gesundheit, denn Arbeit darf nicht krank machen“, sagt AK-Präsidentin Renate Anderl.

Klimafitte Arbeitsplätze für alle

AK und ÖGB fordern abgestufte Schutzmaßnahmen und Temperaturobergrenzen in Innenräumen bzw. bei Arbeiten im Freien, um ArbeitnehmerInnen vor den negativen Auswirkungen von Hitze sowie vor UV-Strahlung besser zu schützen. Sind alle vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin getroffenen baulichen, organisatorischen und technischen Maßnahmen nicht

ausreichend, um die Hitzebelastung zu senken, müssen Ersatzarbeitsplätze oder zusätzliche bezahlte Pausenregelungen geschaffen werden. In letzter Konsequenz muss bezahlt hitzefrei gelten, solange keine kühlere Alternative vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin angeboten wird.

Maßnahmen ab 25 °C

In Räumen soll ab einer Temperatur von über 25 °C ein für die jeweilige Arbeitsstätte geeignetes Maßnahmenpaket zur Anwendung kommen, um die Temperatur abzusenken. Der/Die ArbeitgeberIn entscheidet weiterhin, mit welchen geeigneten Maßnahmen er/sie dieses Ziel erreicht. Zum Beispiel mit Lüftungsmaßnahmen (morgens, abends oder nachts), abkühlenden baulichen Maßnahmen wie Wärmedämmung oder Begrünung, Abschirmung von Sonneneinstrahlung (Jalousien, Vordächer, Markisen, Reflektoren, Sonnenschutzverglasung) etc. Achtung: Bei

besonders schutzbedürftigen ArbeitnehmerInnen, wie Jugendlichen, Älteren oder Schwangeren, bei schwerer körperlicher Arbeit oder bei Verwendung von Schutzbekleidung kann es bereits ab 25 °C zu einer Gesundheitsgefährdung kommen.

Hitzefrei ab 30 °C

Wenn es durch bauliche, organisatorische und technische Maßnahmen nicht gelingt, die Raumtemperatur dauerhaft unter 30 °C zu halten, ist der Arbeitsraum ungeeignet. Er darf so lange nicht genutzt werden, bis die Raumtemperatur dauerhaft unter 30 °C sinkt. In der Arbeitsstätte können Ersatzarbeitsplätze in kühleren Arbeitsräumen zur Verfügung gestellt werden. Gibt es keine Ersatzarbeitsplätze, gilt ab der Raumtemperatur von über 30 °C bezahlt hitzefrei. Für Tätigkeiten, die für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Infrastruktur notwendig sind, sind zumindest eine Arbeitszeitbegrenzung auf maximal acht

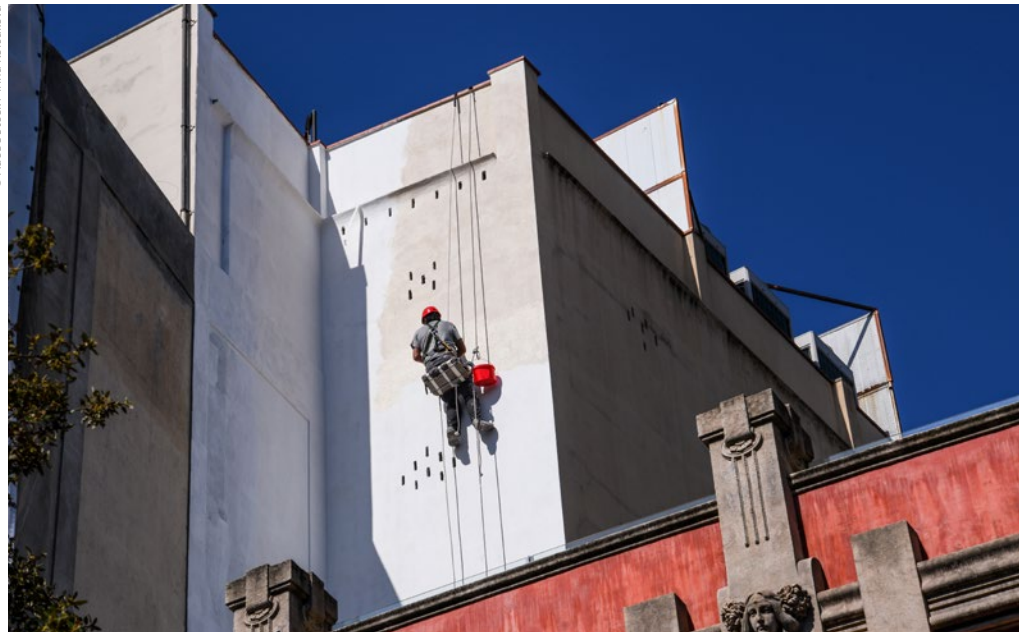
technische und organisatorische Schutzmaßnahmen zu treffen. Darunter fallen mobile oder fixe Beschattungen, kühlere Arbeitsbereiche bzw. Ersatzarbeitsplätze oder die Verlegung der Arbeitszeit. Reichen die Maßnahmen nicht aus, ist ab 32 °C das Arbeiten im Freien einzustellen. Für Tätigkeiten, die für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Infrastruktur notwendig sind, sind eine Arbeitszeitbegrenzung auf maximal acht Stunden und entsprechend mehr bezahlte Pausen vorzusehen. Bei Hitzear-

ungsverpflichtung, der Früherkennung von Hautkrebs mittels Gesundheitsüberwachung für Outdoor-WorkerInnen und die Anerkennung von weißem Hautkrebs als Berufskrankheit.

Fazit des Sommers

Es ist an der Zeit, die gesetzlichen Regelungen an die erhöhten Gefahren durch Hitze und UV-Strahlung anzupassen. Die Forderungen von AK und ÖGB zeigen auf, in welche Richtung es gehen muss. Be-

© Adobe Stock / Irma Korskova



Es ist an der Zeit, die gesetzlichen Regelungen an die erhöhten Gefahren durch Hitze und UV-Strahlung anzupassen.

Wer im Freien arbeitet, ist neben Hitze auch von UV-Strahlung betroffen.

Stunden täglich und entsprechend mehr bezahlte Pausen vorzusehen. An speziellen Hitzearbeitsplätzen (Gießerei u. dgl.) ist es arbeitsbedingt nicht möglich, die Hitze zu reduzieren. Dann muss es mehr bezahlte Pausen in abgekühlten Räumen oder andere bezahlte Freizeitmöglichkeiten als Belastungsausgleich geben.

32 °C im Freien sind genug

Bei besonders exponierten Tätigkeiten kann es zu Hitzekollaps oder im Extremfall zum Tod durch Hitzschlag kommen. Bei einer Außentemperatur von über 25 °C soll der/die ArbeitgeberIn verpflichtet werden,

beitsplätzen im Freien, bei denen es nicht möglich ist, die Hitze zu reduzieren, und bei denen keine oder nur geringe körperliche Arbeit ausgeführt wird, muss es mehr bezahlte Pausen in abgekühlten Räumen oder andere bezahlte Freizeitmöglichkeiten als Belastungsausgleich geben.

Hautkrebsgefahr durch UV-Strahlung

UV-Strahlung ist neben Hitze eine zusätzliche Belastung bei Arbeiten im Freien. Die Wahrscheinlichkeit, an Hautkrebs zu erkranken, erhöht sich bei exponierten Personen massiv. Vorsorge und Prävention müssen daher dringend verbessert werden. Dazu gehören eine konkrete gesetzliche Regelung bezüglich der Evaluie-

triebe müssen sich Gedanken machen, wie sie Schutzmaßnahmen umsetzen, um Temperaturgrenzen einzuhalten. ArbeitnehmerInnen dürfen weder kurz- noch langfristig gesundheitliche Schäden durch Hitze und UV-Strahlung davontragen. ArbeitsmedizinerIn, Sicherheitsfachkraft und die AUVA beraten ArbeitgeberInnen bezüglich Schutzmaßnahmen. Letztendlich wird es notwendig sein, dass die Arbeitsinspektion mit verstärkten Kontrollen die Einhaltung der Schutzgesetze sicherstellt.

Hildegard Weinke, AK Wien
hildegard.weinke@akwien.at
Harald Bruckner, AK Wien
harald.bruckner@akwien.at

Buchtipps



Arbeitsmedizinische Einschränkungen bei bestimmten Erkrankungen

Heinz Beckers
230 Seiten, 2018
Verlag Arzt + Information
ISBN 978-3-9820377-0-7
EUR 24,70

In diesem Buch werden für mehr als 200 alphabetisch geordnete akute und chronische Krankheitsbilder aus mehr als 190 arbeitsmedizinischen Einschränkungskriterien diejenigen angegeben, die für diese Erkrankungen zu berücksichtigen sind und für den weiteren Arbeitseinsatz Bedeutung haben. In einer ausführlichen Anleitung wird die Anwendung dieser Kriterien erläutert und werden grundsätzliche Hinweise für arbeitsmedizinische Einschränkungen gegeben. Eine unentbehrliche Hilfe für alle Ärzte und Ärztinnen, die krankheitsbedingte Einschränkungen für den weiteren Arbeitseinsatz beurteilen müssen.

<https://tinyurl.com/amed319>



Psychische Belastungen, Stress, Burnout?

So erkennen Sie frühzeitig Gefährdungen für Ihre Mitarbeiter und beugen Erkrankungen erfolgreich vor!
Ulla Nagel, Olaf Petermann
200 Seiten, 2019
ecomedi
ISBN 978-3-609-69434-4
EUR 35,90

Psychische Erkrankungen nehmen in den letzten Jahren deutlich zu und stellen für Betriebe und Krankenkassen eine erhebliche finanzielle Belastung dar. Es besteht daher ein dringender Bedarf, psychische Fehlbeanspruchungen in den Betrieben zu erkennen, die Belastungen zu beurteilen und geeignete Präventionsmaßnahmen einzuleiten. Psychische Belastungen sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (in Österreich: Arbeitsplatzbeurteilung) zu berücksichtigen. Das Buch hilft den verantwortlichen Personen, einen Weg zu finden, das schwierige Thema „Psychische Belastungen, Erkrankungen und Gefährdungen“ zu erkennen/erfassen und erfolgreich im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zielführende Präventionsmaßnahmen zu ergreifen.

<https://tinyurl.com/psb319>



Erfolgreiches Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement nach DIN ISO 45001 und SCC

Lösungen zur praktischen Umsetzung Textbeispiele, Musterformulare, Checklisten
Grit Reimann, Dojani Gjergj
320 Seiten, 2019
Beuth
ISBN 978-3-410-26400-2
EUR 100,80

Mit diesem Beuth-Praxis-Band erhalten Arbeits- und Gesundheitsschutz-Verantwortliche Unterstützung bei der Etablierung eines erfolgreichen und effizienten A&GS-Managementsystems im eigenen Unternehmen. Die Grundlage bildet die neue internationale Norm DIN ISO 45001:2018, die Anforderungen an Arbeitsschutz-Managementsysteme definiert und Leitlinien zur Anwendung bereitstellt. Aufbauend auf der Normstruktur werden die jeweiligen Anforderungen einzeln zitiert und leicht verständlich erläutert. Praxisbeispiele veranschaulichen den Inhalt. Zusätzlich können über die Beuth-Mediathek zahlreiche Mustervorlagen (Mustertexte, Formblätter und Handlungsempfehlungen) abgerufen und an die individuelle Unternehmenssituation angepasst werden.

<https://tinyurl.com/agsm319>

Bücher bestellen auf www.arbeit-recht-soziales.at/gesundearbeit



Arbeitssicherheit

Fachliche Grundlagen

Anke Kahl

740 Seiten, 2019

Erich Schmidt Verlag

ISBN 978-3-503-17120-0

EUR 71,90

Qualifiziert für eine neue Arbeitswelt: Mit zunehmender Flexibilisierung und Dezentralisierung der Arbeit, durch hochtechnisierte Wertschöpfungsprozesse oder auch den demografischen Wandel müssen Fragen an sichere Arbeitsumgebungen neu gestellt werden. Mit dem völlig neu konzipierten Grundlagenwerk von Anke Kahl kann man die Herausforderung annehmen: für eine zielgerichtete Ausbildung und Professionalisierung im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

<https://tinyurl.com/sich319>



Alles Wissenswerte rund um die Lehrlingsausbildung

Ein Leitfaden für Lehrlinge, Eltern, LehrerInnen, Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen

Michael Trinko

276 Seiten, 2017

ÖGB-Verlag

ISBN 978-3-99046-244-7

EUR 29,90

Die Lehrausbildung ist eines der zentralen Elemente der Berufsausbildung und dennoch finden sich nur wenige Publikationen, die sich mit der Lehrausbildung in Österreich respektive mit den Rechten und Pflichten von Lehrlingen beschäftigen. Ziel dieses Ratgebers ist es, ein leicht verständliches und praxisorientiertes Nachschlagewerk zur Verfügung zu stellen – für Lehrlinge und Eltern ebenso wie für JugendvertrauensrätInnen, JugendsekretärInnen und Betriebsratsmitglieder, aber auch für die AusbilderInnen in den Betrieben.

<https://tinyurl.com/wiss319>



Berufsausbildungsgesetz

Anita Aust, Susanne Gittenberger, Barbara Knallnig-Prainsack, Ursula Strohmayer

1.140 Seiten, 2017

ÖGB-Verlag

ISBN 978-3-99046-259-1

EUR 78,00

Die Ausbildung von Lehrlingen in gesetzlich geregelten Lehrverhältnissen ist ein wesentlicher Bestandteil des beruflichen Bildungswesens in Österreich. Sie erfolgt im dualen Berufsausbildungssystem (Ausbildung im Lehrbetrieb und in der Berufsschule). Wichtig für das BAG sind daher auch die Querverbindungen zu anderen Rechtsgebieten wie Gewerberecht, Arbeitsrecht, Schulrecht, auf die in diesem Kommentar ebenfalls eingegangen wird.

<https://tinyurl.com/bag319>

Buchtipps



Betriebliches Eingliederungsmanagement 4.0

Ein kreativer Suchprozess

Marianne Giesert, Tobias Reuter, Anja Liebrich (Hrsg.)
224 Seiten, 2018
VSA
ISBN 978-3-89965-825-5
EUR 17,30

Die Digitalisierung sowie die weiteren Megatrends Demografischer Wandel, Globalisierung und Entwicklung zur Wissensgesellschaft verändern die Arbeitswelt. Was passiert, wenn in den Unternehmen und Organisationen dadurch die Balance zwischen den Arbeitsanforderungen und dem individuellen Leistungspotenzial instabil wird und Beschäftigte länger ausfallen? Wie kann die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wiederhergestellt, erhalten und gefördert werden? Die AutorInnen beleuchten diese Fragen aus (außer-)betrieblicher und individueller Sicht. Dabei beziehen sie rechtliche, arbeitswissenschaftliche und praxisnahe Perspektiven ein. Sie liefern Handlungsstrategien für die Einführung und Optimierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und Konzepte zu seiner Weiterentwicklung, insbesondere im Zuge der digitalen Transformation.

<https://tinyurl.com/bem319>



Schlachtfeld Arbeitsplatz

Das Praxishandbuch für Konfliktmanagement im Unternehmen

Anke Sommer
240 Seiten, 2019
Carl Hanser
ISBN 978-3-446-45872-7
EUR 35,00

Konflikte produzieren eine Unmenge an Störungen und vergiften die zwischenmenschliche Beziehung. Wie Sie das verhindern können, zeigt Ihnen dieses Buch. Um ein Problem zu lösen, müssen Sie es verstehen: Erst Ihr Bewusstsein über das Wesen und die weitreichenden Folgen eines Konflikts sowie die eigene Rolle darin machen es Ihnen möglich, das Konfliktgeschehen zu verlassen. Nur dann können Sie aktiv an der Lösung der Folgeprobleme mitwirken. In diesem Buch finden Sie Methoden zur Konfliktentschärfung und eine Anleitung zur Entstörung sowie zahlreiche Fallbeispiele und Tipps zur sofortigen Umsetzung.

<https://tinyurl.com/sfap319>



Arbeitsrecht in Frage und Antwort

Thomas Kallab, Marion Chwojka
412 Seiten, 17. Auflage, 2019
ÖGB-Verlag
ISBN 978-3-99046-427-4
EUR 29,90

Müssen bei einer Bewerbung alle früheren Tätigkeiten angeführt werden? Wann verjährt ein Urlaubsanspruch? Wann kann man aus sozialen Gründen eine Kündigung anfechten? Im Berufsleben ist jeder mit solchen Fragen konfrontiert. Der bewährte Bestseller aus dem Ratgeberprogramm des ÖGB-Verlages gibt auf alle arbeitsrechtlichen Probleme, die im Laufe eines Berufslebens auftauchen können, eine kompetente Antwort. Die Gliederung erfolgt nach Sachgebieten, die Aufarbeitung in Form von Fragen und Antworten. Ein unentbehrliches Nachschlagewerk für alle in der Privatwirtschaft Beschäftigten.

Schutz der Jugendlichen durch die Arbeitsinspektion

Die Arbeitsinspektion kontrolliert die Einhaltung der Vorschriften zum ArbeitnehmerInnenschutz vor Ort in den Betrieben und auf Baustellen. Bei unserer Tätigkeit im Außendienst werden oft jugendliche ArbeitnehmerInnen angetroffen.

Um die Gefahren für jugendliche ArbeitnehmerInnen im Betrieb so gering wie möglich zu halten, sind vor Beginn der Beschäftigung und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen die für die Sicherheit und Gesundheit der Jugendlichen bestehenden Gefahren zu ermitteln und die erforderlichen Maßnahmen zu treffen (Arbeitsplatz-evaluierung).

Was ist erlaubt?

ArbeitsinspektorInnen beraten ArbeitgeberInnen und Jugendliche bei der Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen. Oftmals sind Heben und Tragen, die richtige Verwendung persönlicher Schutzausrüstung und Tätigkeiten an Maschinen Inhalt dieser Beratungsgespräche. Manche Arbeiten, wie zum Beispiel Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen, mit gefährlichen Arbeitsmitteln oder unter psychischen oder physischen Belastungen, sind für Jugendliche verboten oder nur eingeschränkt erlaubt.

Das Arbeitsinspektorat kann ausnahmsweise die Beschäftigung Jugendlicher trotz Vorliegens eines Verbots zulassen. Dies aber nur, wenn es für die Ausbildung unbedingt erforderlich und keine Beeinträchtigung des Schutzes der Jugendlichen nach den besonderen Umständen des Einzelfalls zu erwarten ist.

Die „Schnupperlehre“

Immer wieder werden Kinder und Jugendliche bei einer „Schnupperlehre“ in den Betrieben angetroffen. Ziel der Schnupperlehre ist es, jungen Menschen die Möglichkeit zu bieten, die Realität der Arbeitswelt kennenzulernen und Informa-



Die ArbeitsinspektorInnen kontrollieren die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und beraten bei deren Umsetzung.

tionen zu sammeln. Zusätzlich bietet die Schnupperlehre auch Betrieben die Möglichkeit, potenzielle Lehrlinge zu finden. Eine Eingliederung in den Arbeitsprozess ist bei einer „Schnupperlehre“ aber nicht möglich, die SchülerInnen dürfen daher keinesfalls als Arbeitskräfte betrachtet werden oder andere ArbeitnehmerInnen ersetzen. Kommt es aber zur Eingliederung in den Arbeitsprozess, gilt das strenge Kinderarbeitsverbot und gelten für Jugendliche sämtliche Bestimmungen des KJBG und der KJBG-Verordnung.

Die Arbeitsinspektion sensibilisiert

ArbeitsinspektorInnen engagieren sich auch im team4young der Arbeitsinspektion. In Kooperation der Arbeitsinspektion

mit Schulen sollen die Jugendlichen für Fragen der Arbeitssicherheit sensibilisiert und der Bekanntheitsgrad der Arbeitsinspektion soll erhöht werden. Gemeinsam mit LehrerInnen haben wir Unterlagen für Vorträge erarbeitet und halten laufend Vorträge an Schulen. Hier werden jährlich rund 1.000 SchülerInnen informiert. Neben der Zusammenarbeit mit Schulen liegen die Hauptaktivitäten bei der Organisation und Durchführung von Informations- und Messeveranstaltungen. Dabei werden jährlich fast 100.000 Jugendliche erreicht und es wird über die Bestimmungen in der Arbeitswelt informiert.

Ing. Tony Griebler
Ombudsmann der Arbeitsinspektion
ombudsstelle@arbeitsinspektion.gv.at



Schulungen der Lehrlinge in der WS-Akademie an einer Weiche.

Richtig angewendetes Gesundheitsmanagement

Das Unternehmen Weichenwerk Wörth GmbH in St. Georgen am Steinfeld geht beim ArbeitnehmerInnenschutz innovative Wege und fördert so die Gesundheit und Motivation der ArbeitnehmerInnen.

Die Firma Weichenwerk Wörth GmbH (WWG) in St. Georgen am Steinfeld wurde als Joint Venture der ÖBB und der voestalpine im Oktober 2000 gegründet. Der Standort selbst kann auf eine 100-jährige Geschichte im Weichenbau zurückblicken.

Das Unternehmen ist Komplettanbieter von Weichensystemen für Eisenbahnen. Die Kernkompetenz liegt in der Weichenfertigung und der Logistik für den Weichentransport. Im Werk werden die Weichen fertig montiert und mit Schrägwaggons zum Einbauort transportiert und eingesetzt. Alt-Weichen werden zurückge-

nommen und recycelt, dadurch werden 30 Prozent des Rohmaterials (Schienen) eingespart.

Qualifizierung als maßgeblicher Vorteil

Mag.^a Barbara Suppan, die Leiterin der Personalabteilung, erzählt, dass sachlich begründete individuelle Arbeitszeiten zum Vorteil für ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeberin im Unternehmen möglich sind. Es wird in allen Bereichen darauf geachtet, dass ArbeitnehmerInnen gut ausgebildet werden und Erfahrung und Wissen innerhalb des Unternehmens weitergegeben werden.

Auch die Anzahl der ausgebildeten Sicherheitsvertrauenspersonen ist im Betrieb weit höher als die gesetzliche Vorgabe. Gut ausgebildete, qualifizierte MitarbeiterInnen ermöglichen Flexibilität bei der Zuteilung und Koordination der Montageteams.

Funktionierende Methoden zur Förderung der betrieblichen Sicherheit

Die Trickfilmserie „NAPO – Sicherheit mit einem Lächeln“ der EU-OSHA, der Agentur der Europäischen Union für Sicherheit und Gesundheitsschutz, wird beispielsweise auf den Infoscreens im Betrieb ein-

gespielt, um kritische Diskussionen zum Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz anzuregen.

In den Spiegeln der Sanitäräume sehen die ArbeitnehmerInnen nicht nur ihr Spiegelbild, sondern auch die aufgedruckte Aufschrift „Ich achte auf deine Gesundheit!“, was sie an einen achtsamen Umgang mit ihrer Gesundheit erinnert.

Durch das betriebseigene Programm „Operation Excellence“ (OPEX) werden die wirtschaftlichen und sicherheitsrelevanten Themen gleichwertig behandelt und dargestellt.

Bei der Präventivarbeit arbeiten der Leiter für Qualität-Sicherheit-Umwelt und die Sicherheitsfachkraft (SFK) mit einer zusätzlichen externen SFK aus dem Eisenbahnbereich zusammen. Somit ist sichergestellt, dass das erforderliche Wissen für die Sicherheit der ArbeitnehmerInnen auf den Arbeitsplätzen im Betrieb und auf den Baustellen vorhanden ist.

Gesundheitsangebote im Unternehmen werden gut angenommen

Das Beistellen von Obst und Mineralwasser ist selbstverständlich, jedoch nicht gedankenlos, denn bei schwerer körperlicher Arbeit im Freien sind Trinken und das Zuführen von ausgeschwitzten Mineralien und Spurenelementen lebenswichtig.

Die ArbeitnehmerInnen haben aufgrund der körperlich schweren Arbeit häufig Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat. Um hier entgegenzuwirken, wurde das Bewegungsprogramm „Rückenfit“ gestartet. Der Vortrag einer Ergotherapeutin über die Beanspruchung des Rückens bei schwerem Heben und schlechter Haltung sowie die Teilnahme an der ersten Trainingseinheit während der Arbeitszeit waren verpflichtend. Auch Mag. Helmut Kreiter, Sprecher der Geschäftsführung, nahm daran teil. Damit die MitarbeiterInnen der WWG Neues ausprobieren können, werden auch Yoga, LNB-Schmerztherapie und gemeinsame Lauftreffs angeboten. Es steht ein voll ausgestatteter Entspannungsraum, der nach Feng-Shui eingerichtet ist, zur Verfügung. Das sogenannte „Energiezentrum“ bietet mit der Ausstat-

tung einen geeigneten Trainingsraum und einen Rückzugsort für Stressabbau.

Neben der Präventionszeit des Betriebsarztes werden vom Unternehmen eine kostenlose Masern-Titer-Bestimmung sowie Grippe- und FSME-Impfungen angeboten.

Der soziale Zusammenhalt wird durch gemeinsam von Betriebsrat und Unternehmen veranstaltete Betriebsausflüge, Familientage und Schitag gepflegt. Die

gerkuppen werden gerade getestet. Umgesetzt und verwendet werden persönlich angepasster Gehörschutz, Sicherheitsbrillen mit optischen Gläsern in der richtigen Sehstärke und qualitativ hochwertige Sonnenschutzcreme.

Vorrangig werden die technischen Möglichkeiten zur Verbesserung des ArbeitnehmerInnenschutzes ausgeschöpft, wie die Einhausung einer Sandstrahlmaschine zur Reduzierung von Lärm zeigt.



Von links: Mag. Helmut Kreiter, Sprecher der Geschäftsführung WWG, Mag.^a Barbara Suppan, Leiterin Personalabteilung WWG, Thomas Piringger, SVP und Lehrlingsausbildung WWG, und Markus Schweiger, AK Niederösterreich.

Kolleginnen und Kollegen werden zur Teilnahme an Sportveranstaltungen, wie Kleinfeldturniere, Laufevents und Betriebskegelcup, ermutigt.

Innovation bei Erprobung und Prüfung von Schutzausrüstungen bei den verschiedensten Arbeitsbedingungen

Damit die Arbeitsbedingungen ständig sicherer werden, werden in Teams unterschiedliche, innovative persönliche Schutzausrüstungen (PSA) getestet. Die dadurch gewonnenen Erkenntnisse entscheiden über die Verwendung mit. Auch sind Erfahrungen über Kühl- und Sicherheitswesten mit Airbag vorhanden. Der Praxiseinsatz von selbstleuchtenden Warnwesten für Nachteinsätze und Handschuhe mit Sollbruchstellen an den Fin-

Work-Life-Balance steigert die Attraktivität des Arbeitsplatzes

Der Herausforderung der sich wandelnden Gesellschaft stellt sich das Weichenwerk Wörth mit einer familien- und lebensphasenorientierten Ausrichtung der Personalpolitik. Diese wird auf die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen angepasst.

Im Gespräch mit Herrn Mag. Helmut Kreiter, Sprecher der Geschäftsführung, und Frau Mag.^a Barbara Suppan, Leiterin der Personalabteilung, wurde mir bestätigt, dass qualifizierte, zufriedene und motivierte ArbeitnehmerInnen ein Wettbewerbsvorteil sind und einen bedeutenden Anteil am Erfolg des Unternehmens haben.

Markus Schweiger, AK Niederösterreich
markus.schweiger@aknoe.at

Verantwortung im Arbeitsleben früh lernen

Was wäre, wenn wir erst als Volljährige Schwimmen oder Radfahren lernen dürften? Wir wären wohl nicht besonders gut darin, die Unfallwahrscheinlichkeit stiege. Gleiches gilt für die Berufsausbildung. Das Bildungsziel der Berufsschule ist die Entwicklung einer umfassenden Handlungskompetenz im jeweiligen Beruf.

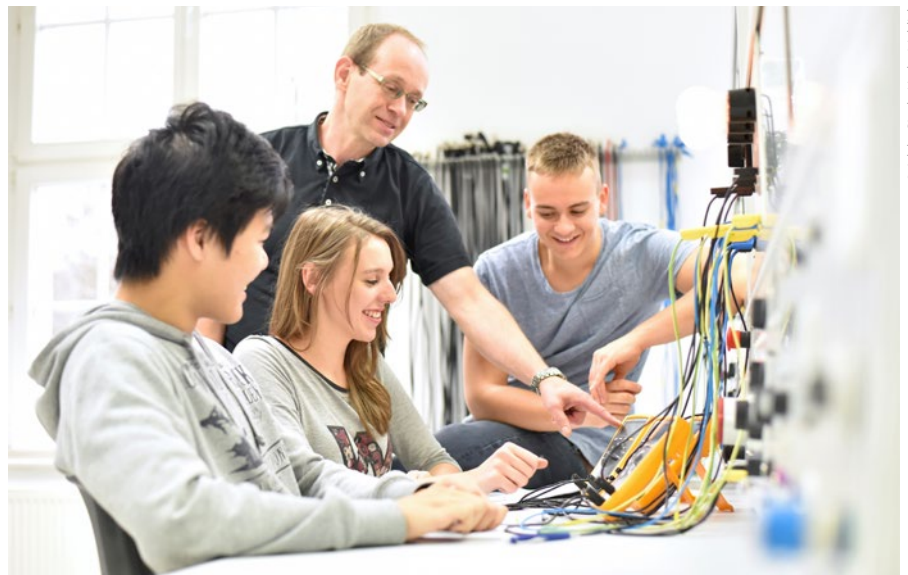
Egal ob MaurerIn, BodenlegerIn oder BetonbauerIn: Je früher Jugendliche ihre Arbeit verrichten dürfen, desto früher werden sie MeisterInnen auf ihrem Gebiet. Das erhöht die Qualität der Leistung und die Sicherheit bei der Arbeit.

Stichwort Verantwortung

„Wer früh lernt, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen, wird sorgfältiger und umsichtiger arbeiten“, so Thomas Prigl, stellvertretender Berufsschulleiter für das Baugewerbe in Wien 22. „Wir in den Berufsschulen haben die Verantwortung, dafür zu sorgen, dass dies in sicherer Umgebung geschieht. Der umfassende ArbeitnehmerInnenschutz in der Berufsschule wird im täglichen Unterricht gelebt. Das pädagogische Konzept ist erprobt und wird weltweit gelobt und kopiert“, so Prigl. Die Vermittlung einer fundierten Basisausbildung mit Vor- und Nachbesprechung der fächerübergreifenden Übungen ist ein Schlüssel. Die Jugendlichen erlernen Handlungskompetenz ohne Zeit- und Kostendruck.

Gefahrenunterweisung

Die 24-stündige Gefahrenunterweisung in der ersten Berufsschulklasse nach den Richtlinien der AUVA ist ein wichtiger Baustein. Unfälle am Bau sind nachweislich zurückgegangen. „Das muss unser oberstes Ziel sein: absolute Sicherheit bei der Arbeit. Und seien wir ehrlich, Jugendliche, die Verantwortung übertragen bekommen – wenn sie dafür reif sind –, entwickeln sich besser zu tüchtigen Fachkräften und die Arbeit macht ihnen mehr Freude“, sagt Prigl.



Die 24-stündige Gefahrenunterweisung nach den Richtlinien der AUVA ist ein wichtiger Baustein in der ersten Berufsschulklasse.

Arbeiten mit Arbeitsmitteln

Lehrlinge dürfen gemäß der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO) an gefährlichen bzw. ausdrücklich angeführten Arbeitsmitteln im Betrieb erst nach 18 Monaten Ausbildung arbeiten, also mit frühestens 16,5 Jahren. Die 24-stündige Gefahrenunterweisung in der Berufsschule erlaubt das Arbeiten mit diesen Arbeitsmitteln, und unter Aufsicht im Betrieb, bereits nach 12 Monaten Lehrzeit. Zum Vergleich: Jugendliche HilfsarbeiterInnen dürfen gefährliche Arbeitsmittel gemäß KJBG-VO erst ab dem 18. Lebensjahr bedienen.

Verantwortung im Leben

Seit 2007 dürfen ÖsterreicherInnen mit 16 Jahren ihre VertreterInnen im Parlament

aktiv wählen. Sie übernehmen Verantwortung für ihr Land. Sie lenken Fahrzeuge ab dem 17. Lebensjahr und übernehmen Verantwortung im Straßenverkehr. Im Berufsleben übernehmen sie Verantwortung für sich und andere auf Baustellen, Dächern, in Werkstätten etc. Sie hantieren mit schweren und zum Teil gefährlichen Geräten. Thomas Prigl: „Wir begleiten die Jugendlichen und bereiten sie darauf gut und umfassend vor. Das ist eine der Aufgaben in den Berufsschulen. Als AusbilderInnen gehen wir mit gutem Beispiel voran und zeigen, was es heißt, Verantwortung zu übernehmen und zu übertragen.“

Hildegard Weinke, AK Wien
hildegard.weinke@akwien.at

Der Obstkorb als Alibimaßnahme

Ausgewogene Ernährung ist der Motor für Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden. In Unternehmen wird das Thema jedoch oftmals eher stiefmütterlich behandelt und mit einem gesunden Obstkorb oder einem Ernährungsworkshop nur gestreift.

Diese Angebote sind sinnvoll, um ArbeitnehmerInnen für ausgewogene Ernährung zu sensibilisieren. Allerdings reichen punktuelle Maßnahmen nicht, wenn Prävention nicht als Teil einer gesunden Unternehmenskultur verankert und gelebt wird. Darüber hinaus liegt der Fokus von Maßnahmen meist auf der Lebensmittelauswahl, oftmals sind nicht die Lebensmittel, sondern ist das Essverhalten das Problem.

Gesundheitsförderliche Unternehmenskultur

Aufgrund des hohen Arbeitsdrucks und der ansteigenden Arbeitsmenge verbringen ArbeitnehmerInnen ihre Mittagspause häufig am Arbeitsplatz. Sie nehmen Mahlzeiten neben der Beantwortung von E-Mails oder auf dem Weg zum nächsten Meeting ein, um Zeit zu sparen. Das führt dazu, dass deutlich mehr gegessen wird, das (emotionale) Sättigungsgefühl bleibt aus (denken Sie an Chips, die Sie während des Fernsehens essen). Das Verlangen nach Süßigkeiten nimmt zu. Zusätzlich fehlt es an Erholung. Konzentration und Aufmerksamkeit lassen nach, ArbeitnehmerInnen benötigen mehr Zeit für Aufgaben, die Fehleranfälligkeit steigt.

Überessen oder unkontrolliertes Essen am Abend bis hin zu einem unangenehmen Völlegefühl sind keine Seltenheit. Wenn wir essen, werden Glückshormone ausgeschüttet. Wir fühlen uns dann besser und entspannter. Daher essen wir nach einem stressreichen Arbeitstag häufig mehr Süßes.

Ernährung bei Jugendlichen

Gerade bei jungen Menschen ist es besonders wichtig, ein gesundes Essverhalten vorzuleben. Über die Folgen von einseitiger Ernährung machen sie sich oft noch keine Gedanken, die Lebensmittel-



© Adobe Stock / freeman83

Gesundes Essverhalten am Arbeitsplatz muss Teil der Unternehmenskultur werden. Ein Obstkorb allein reicht nicht aus.

auswahl orientiert sich meist am Angebot vor Ort.

Was können ArbeitgeberInnen tun?

Gesundes Essverhalten am Arbeitsplatz muss Teil der Unternehmenskultur sein:

- Motivieren Sie, dass Pausen eingehalten werden und in Ruhe gegessen wird. Kommunizieren Sie dies und leben Sie es aktiv vor.
- Statten Sie Automaten/Kantinen mit einem breiten Angebot an hochwertigen Lebensmitteln aus.
- Binden Sie die ArbeitnehmerInnen in die Menüauswahl ein – das erhöht die Frequenz und Zustimmung.
- Selbst Mitgebrachtes sollte in der Kantine verzehrt werden dürfen. Das fördert den sozialen Aspekt und ermutigt ArbeitnehmerInnen dazu, fern des Arbeitsplatzes zu essen.
- Bieten Sie für ArbeitnehmerInnen im Außen- und Schichtdienst konkrete und

alltagstaugliche Umsetzungsmöglichkeiten mit geringem Aufwand an.

- Hochwertige Trinkflaschen, Thermoskannen oder Meal-Prep-Boxen mit Besteck eignen sich hervorragend als Geschenke für Ihre ArbeitnehmerInnen.

Die Mehrzahl der Menschen verbringt rund acht Stunden im Unternehmen bzw. im Betrieb. Ein gesundes Essverhalten liegt im ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInneninteresse und sollte daher Teil der Unternehmensstrategie sein.



© Alexander Müller

Cornelia Fiechtl
Ernährungspsychologie & Essverhalten
www.corneliafiechtl.at



Dein Recht als Lehrling

Welche Rechte und Pflichten haben Lehrlinge? Wie läuft die Ausbildung im Betrieb ab? Was lernen Lehrlinge in der Berufsschule? In dieser Broschüre finden Lehrlinge und Eltern die Antworten auf die wichtigsten Fragen zum Thema Lehre. Und sollte doch einmal etwas nicht ganz klar sein, dann stehen Beraterinnen und Berater der Arbeiterkammer und Gewerkschaften mit Rat und Tat zur Seite.

Download ab September möglich unter <https://tinyurl.com/dral-neu>



Ausbildung und Lehre

Die Broschüre der AK Wien bietet umfangreiche Infos zum Thema Lehre und Ausbildung. Sie behandelt unter anderem folgende Fragen:

- Wie ist die Lehrausbildung geregelt?
- Wer hat welche Pflichten?
- Wie sind Entlohnung, Abfertigung und Urlaub geregelt?
- Was fällt unter den Jugendarbeitsschutz?
- Welche Arbeiten sind nicht erlaubt?

Download unter <https://tinyurl.com/ausb319>



Pflichtpraktikum

SchülerInnen zahlreicher Schultypen müssen laut Lehrplan Pflichtpraktika oder Praktika absolvieren. Im Lehrplan ist auch angegeben, in welcher Dauer und zu welchem Zeitpunkt das Praktikum zu absolvieren ist. Die AK-Young-Broschüre erläutert, was es dabei zu beachten gilt, und gibt hilfreiche Tipps für angehende PraktikantInnen.

Download unter: <https://tinyurl.com/praktikum319>

Impressum

Redaktion Gesunde Arbeit

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 662 32 96-0
Fax: (01) 662 32 96-39793
E-Mail: redaktion@gesundearbeit.at
Internet: www.gesundearbeit.at

Redaktionsteam

Otmar Pichler (CvD, ÖGB-Verlag), Karin Flunger (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 (younion), 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

Anna Arlinghaus, Harald Bruckner, Astrid Fadler, Cornelia Fiechtl, Stephan Gabler, Johannes Gärtner, Heinrich Geißler, Susanne Gittenberger, Jürgen Gorbach, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Karin Hagenauer, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Michaela Höfer, Paul Jiménez, Barbara Kasper, Johanna Klösch, Uta Koch, Edith Kugi-Mazza, Julia Nadjelik-Lischka, Ingrid Reifinger, Petra Reitter, Markus Schweiger, Petra Streithofer, Gertraud Walch, Hildegard Weinke, Bernd Wimmer, Günther Zauner

Bildredaktion/Layout/Grafik

Thomas Jarmer

Coverfoto

Markus Zahradnik

Herausgeber

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, www.arbeiterkammer.at und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, www.oegb.at

Medieninhaber und Verlag

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

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

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 662 32 96-0

Fax: (01) 662 32 96-39793

E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at

Internet: www.oegbverlag.at

Verlagsort: Wien

Herstellerin

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

Kostenloses Abo unter

www.gesundearbeit.at/magazin

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

www.gesundearbeit.at/impresum

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.



Umbrüche – Umdenken

Arbeit und Gesellschaft aus wissenschaftlicher und betrieblicher Perspektive

Julia Hofmann, Thomas Kreiml, Hilde Weiss (Hrsg.)

Varia / 2019 / 236 Seiten / EUR 29,90
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-382-6

Wie geht es den Angestellten in der heutigen Arbeitswelt? Wie wirken sich ihre Erfahrungen im Arbeitsleben auf politische Sichtweisen und Einstellungen aus? In diesem Buch geht es um Veränderungen, die am Arbeitsplatz erfahren und spürbar werden. Es geht um Arbeit und ihre Entgrenzung, es geht um Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf das psychische Befinden der ArbeitnehmerInnen. Und es geht um die Folge- und Wechselwirkungen gesellschaftlicher und arbeitsbezogener Veränderungen in Bezug auf soziale Verunsicherung, Entsolidarisierung und soziale Gerechtigkeit. Die verschiedenen Perspektiven aus Wissenschaft und der betrieblichen Praxis auf aktuelle Entwicklungen zeigen letztlich, dass wir alle mehr erleben als nur Veränderungen. Es sind Umbrüche, mit denen wir es zu tun haben. Und es ist ein Umdenken im Wechsel der Perspektiven, das notwendiger denn je geworden ist und zu dem dieses Buch anregen will.



Von der Schwangerschaft bis zum Schuleintritt

Ihre Rechte bei Mutterschutz, Karenz und Elternteilzeit

Bianca Schrittwieser, Hermin Karout

Ratgeber / 2019 / 192 Seiten / EUR 19,90
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-324-6
Buch + e-book

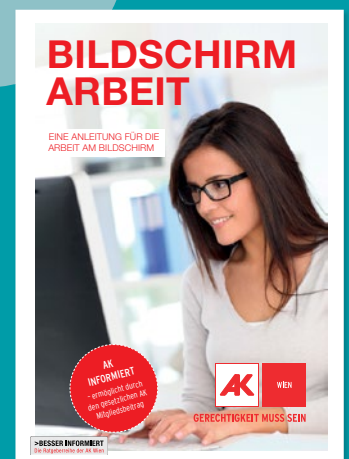
Das Buch behandelt alle Fragen vom Beginn einer Schwangerschaft bis zu den ersten Lebensjahren des Kindes. Wann und wie muss die Schwangerschaft gemeldet werden? Welche Beschäftigungsverbote gibt es für schwangere Arbeitnehmerinnen? Wann beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Schwangeren und wann endet er? Und welchen Schutz haben Schwangere, die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden? Das sind nur einige der vielen Fragen rund um die Themen Mutterschutz, Karenz und Elternteilzeit, die in diesem Ratgeber ausführlich behandelt werden.

SICHER GUT INFORMIERT!

www.gesundearbeit.at/broschueren

Mehr als 50 Broschüren zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit kostenlos downloaden!

GRATIS
DOWNLOAD



www.gesundearbeit.at