



RÄUMEN WIR BARRIEREN WEG

Inklusion und Teilhabe am Arbeitsplatz

Inklusion

*Es braucht mehr als
„nur“ Barrierefreiheit!*

Seite 14

Gesundheit

*Wie Luftfeuchtigkeit das
Raumklima beeinflusst*

Seite 21

AK Erfolg

*Arbeiter erhält nun
Sonderruhegeld*

Seite 6

**Buch | e-book**

Kommentar Behinderteneinstellungsgesetz

Günther Widy (Hrsg.), Susanne Auer-Mayer, Birgit Schratlbauer

Gesetze und Kommentare | 968 Seiten
9. Auflage | 2022 | EUR 109,00
ISBN 978-3-99046-502-8

Mehrere Novellierungen des Behinderteneinstellungsgesetzes und ständige Weiterentwicklung im Rahmen der Rechtsprechung seit der letzten (8.) Auflage des vorliegenden Kommentars sowie die laufende Auseinandersetzung in Lehre und Autorenschaft mit dem Behinderteneinstellungsrecht erforderten auch eine Überarbeitung des Kommentars zum Behinderteneinstellungsgesetz. Das seit der letzten Auflage bewährte Autor:innenteam hat die neuesten Entscheidungen der verschiedenen Höchstgerichte bis hin zum EuGH bei den einzelnen Bestimmungen eingearbeitet und sich in Auseinandersetzung mit Rechtsprechung, Lehre und Meinungen zu verschiedenen rechtlichen Fragen geäußert.

**Buch**

Ist 24/7 das neue 8/40?

Entgrenzung der Erreichbarkeit – eine arbeitsrechtliche Betrachtung

Christoph Kietaihl, Reinhard Resch (Hrsg.)

Schriften zum Arbeitsrecht und Sozialrecht | 104 Seiten
2023 | EUR 36,00
ISBN 978-3-99046-652-0

Das Buch widmet sich dem Problemkreis der ständigen Erreichbarkeit und Verfügbarkeit von Arbeitnehmer:innen aus drei unterschiedlichen Blickwinkeln. Walter Struhal analysiert die medizinische Seite von Stress, der durch die Digitalisierung hervorgerufen wird. Klaus Firlrei widmet sich der Frage, inwieweit es ein Recht auf Nichterreichbarkeit gibt. Zentral ist in diesem Zusammenhang die Frage, wann nun überhaupt Arbeitszeit im Rechtssinn vorliegt und wann bereits Freizeit. Diese schwierige Abgrenzung, in der offenbar die Rechtsordnung nur ein Entweder-oder kennt, unternimmt Verena Vinzenz in ihrem Beitrag.



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

„Arbeit und Behinderung“ – das ist der Schwerpunkt dieser Ausgabe des Magazins „Gesunde Arbeit“, in welcher das vielschichtige Thema aus unterschiedlichsten Perspektiven beleuchtet wird.

Auf Seite 6 informieren wir Sie über einen Fall, in dem ein Arbeitgeber weder Nachtschwerarbeit gemeldet noch Nachtschwerarbeits-Beiträge abgeführt hatte, obwohl der Mitarbeiter viele Jahre hindurch überwiegend Nachtschwerarbeit geleistet hatte. Die AK Tirol konnte zum Glück eine Einigung erzielen. Auf Seite 7 finden Sie Informationen, welche Rechte und Pflichten bei Minusstunden gelten.

Tipps für eine erfolgreiche Lehrplatzsuche und Bewerbung für eine Lehrstelle gibt's auf Seite 30. Und auf Seite 31 erfahren Sie, wann Sie sich für einen der kostenlosen AK Steuerspartage in Ihrer Nähe anmelden können: Dort helfen Expertinnen und Experten von AK Tirol und Finanzämtern, die zu viel bezahlte Steuer vom Finanzamt zurückzuholen.

Alles Gute wünscht Ihnen

Erwin Zangerl
Präsident der AK Tirol

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
Cartoon	4
Die Hitze-/Kälte-App hilft auch im Winter	4
Nationaler Aktionsplan Behinderung	5
AK Tirol verhalf Arbeiter zu Sonderruhegeld	6
Arbeitsrecht: Minusstunden ohne Ende?	7
AK Tipps für die Lehrplatzsuche und eine erfolgreiche Bewerbung	30
AK Steuerspartage in ganz Tirol: Profis helfen, bares Geld zu sparen	31
ARBEITNEHMER:INNENSCHUTZ	
Räumen wir Barrieren weg	8
„Der Arbeitsmarkt wird langfristig nicht ohne Menschen mit Behinderung auskommen“	12
Es braucht mehr als „nur“ Barrierefreiheit!	14
Menschen mit Behinderung: Einstellungssache?	15
Die BehindertenVERTRAUENSperson	16
Arbeitsplätze evaluieren und behindertengerecht gestalten	17
Wirkt sich die Digitalisierung positiv auf die Inklusion aus?	18
Stopp der Informationsflut!	19
Brandschutz – ein häufig unterschätztes, aber wichtiges Thema	20
Berufliche und soziale Rehabilitation in der AUVA	22
Selbstbestimmtes Arbeiten: Achtung vor Selbstausbeutung!	23
Behindertenvertrauensperson und Betriebsrat – ein starkes Team	32
Der BGM-Check – ein Online-Tool für Betriebe	33
GESUNDHEIT	
Entscheidend sind individuelle Fähigkeiten und Eignung	21
AUS DER PRAXIS	
Gelebte Inklusion	24
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Entscheidend sind die individuellen Fähigkeiten und die Eignung	29
BUCHTIPPS	26
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34

ALSO BEI UNS HABEN
MENSCHEN MIT BEHINDERUNG
TOLLE AUFSTIEGSCHANCEN!

Die Hitze-/Kälte-App hilft auch im Winter

Arbeiten auf Baustellen werden im Winter zu einer echten Herausforderung und sind bei tiefen Temperaturen nur eingeschränkt möglich. Die neue Hitze-/Kälte-App stellt sich je nach Saison um und ermöglicht so die Temperaturfeststellung auch im Winter.

Was gilt als Schlechtwetter?

Schlechtwetter liegt nach den Kriterien der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) dann vor, wenn etwa die Folgewirkungen von Regen, Schnee, Eis oder Frost so gravierend sind, dass die Arbeit nicht verrichtet, zugemutet oder fortgesetzt werden kann. Konkret ist dies jedenfalls bei Temperaturen von -10 Grad Celsius der Fall. Zu berücksichtigen sind hierbei auch Windstärke und Temperatur. Wird diese Grenze erreicht, kann aufgrund des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes Kältefrei gegeben werden.

Die App schafft Klarheit in Echtzeit

Zur Nutzung der Schlechtwetterentschädigung bzw. von Kältefrei auf Baustellen braucht es Informationen über die offizielle Messstellen-Temperatur der GeoSphere Austria (ehemals ZAMG).

Hier unterstützt die kostenlose Hitze-/Kälte-App der Gewerkschaft BauHolz. Mittels Push-Benachrichtigung am Smartphone wissen Bauarbeiter:innen und Baustellenverantwortliche sofort Bescheid, wenn bei ihnen die Möglichkeit für Schlechtwetter gegeben ist. Weiters werden Infos und Tipps zu geeigneten Schutzmaßnahmen zur Verfügung gestellt.

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

Hitze-/Kälte-App für Android

<https://tinyurl.com/hitzeapp-android>

BUAK-Infos zur Schlechtwetterregelung

<https://tinyurl.com/swrbuak>

Nationaler Aktionsplan Behinderung

Eine ambitionierte Umsetzung des neuen Nationalen Aktionsplans für Menschen mit Behinderungen 2022–2030 muss dafür sorgen, dass Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen sichere und gesunde Arbeitsbedingungen vorfinden.

Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK) ist ein internationales, rechtsverbindliches Instrument, in dem Mindeststandards für die Rechte von Menschen mit Behinderungen festgelegt sind. Dazu zählen

- das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen,
- die Sicherstellung von angemessenen Vorkehrungen am Arbeitsplatz,
- Programme für fachliche und berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg,
- Bewusstseinsbildung und Anerkennung von Fertigkeiten, Verdiensten und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen.



Das **Arbeitsumfeld** ist so zu gestalten, dass alle Betriebsbereiche von allen Arbeitnehmer:innen barrierefrei genutzt werden können.

Nationaler Aktionsplan Behinderung I und II

In Österreich ist das Übereinkommen am 26. Oktober 2008 in Kraft getreten. Zur Umsetzung der UN-BRK wurde im Jahr 2012 der erste Nationale Aktionsplan Behinderung 2012–2020/2021 (NAP Behinderung I) und nach Auslaufen des NAP Behinderung I der NAP Behinderung II 2022–2030 beschlossen. Auch hier ist der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit zentrales Ziel. Durch frühzeitige, präventive Maßnahmen – vor allem bei älteren Beschäftigten und bei Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen – sollen Behinderungen und chronische Erkrankungen verhindert werden. Neben der Sensibilisierung bezüglich Gesundheit und Prävention und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit sind zusätzlich folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Menschen mit Behinderungen ausdrücklich in die betriebliche Gesundheitsförderung miteinbeziehen

- fitzwork evaluieren und weiterentwickeln
- Erfordernisse der Barrierefreiheit in der Arbeitsstättenverordnung (ASTV) unter Einbindung der Behindertenorganisationen erweitern
- Thema Barrierefreiheit in die Grundausbildung der Arbeitsinspektion integrieren

Sichere und gesunde Arbeitsplätze für alle

Die UN-BRK verpflichtet Österreich zu angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz. Der gesetzlich verpflichtende Arbeitnehmer:innenschutz soll das Schutzziel gewährleisten und sichere, gesunde Arbeitsplätze für alle Arbeitnehmer:innen umsetzen.

Um teure Umbauarbeiten zu vermeiden, ist das Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass alle Betriebsbereiche von allen Arbeitnehmer:innen barrierefrei genutzt werden

können. Auch müssen arbeitsbedingter Stress und Arbeitsüberlastung in Angriff genommen werden. Sie sind Barrieren – insbesondere für Menschen mit psychischen Erkrankungen. Im Zuge der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz sollen diese ermittelt und durch Maßnahmen beseitigt oder zumindest reduziert werden.

Der NAP Behinderung II ist ein ambitionierter Plan. Es liegt nun an den Entscheidungsträger:innen, zu zeigen, wie ernst es ihnen ist, die Menschenrechte von Menschen mit Behinderung im Sinne der UN-Konvention zu verwirklichen.

Martina Chlestil, AK Wien

martina.chlestil@akwien.at

Amela Cetin, AK Wien

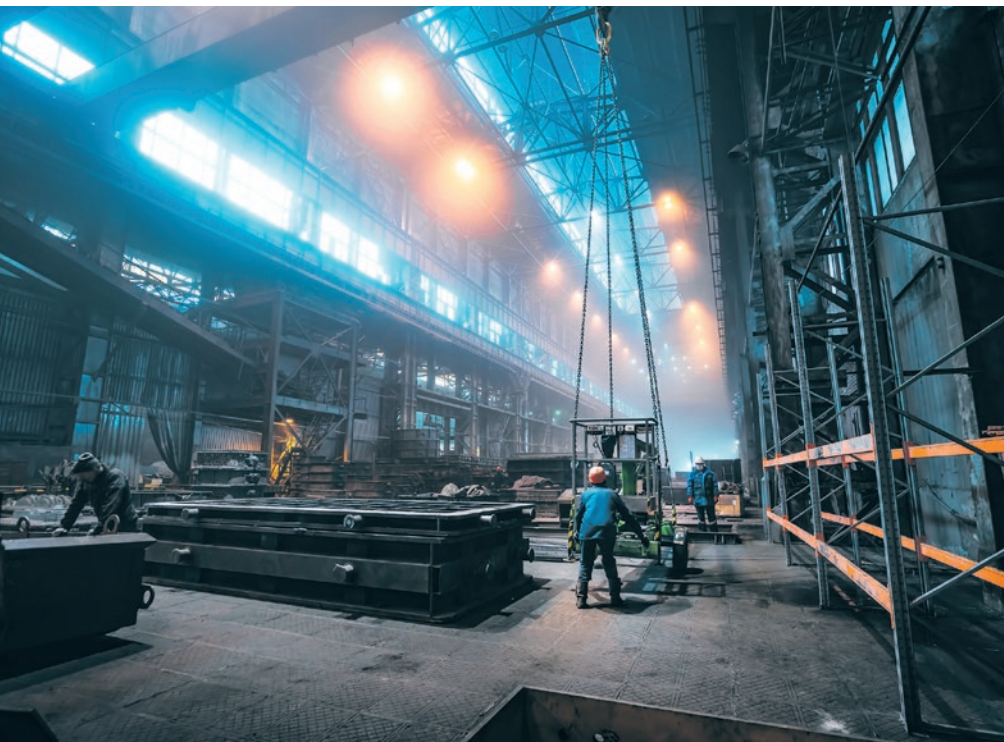
amela.cetin@akwien.at

NAP Behinderung II 2022–2030

<https://tinyurl.com/napbeh>

AK Tirol verhalf Arbeiter zu Sonderruhegeld

Sozialrecht: Das Sonderruhegeld steht Arbeitnehmer:innen zu, die über einen gewissen Zeitraum Nachtschwerarbeit geleistet haben. Nicht immer wird die Nachtschwerarbeit gemeldet oder der Beitrag vom Arbeitgeber abgeführt, wie ein aktueller Fall der AK zeigt.



Für einen Schwerarbeiter gab es Probleme beim Sonderruhegeld. Die AK konnte einen Vergleich im Sinne des Geschädigten erreichen.

Fast 34 Jahre lang arbeitete Klaus-Josef Fuhrmann (Name von der Redaktion geändert) in der Produktion eines großen Tiroler Industriebetriebs. 34 Jahre überwiegend nachts und unter starker Lärmbelastung, bei einem Schallpegel über 85 Dezibel.

Grundsätzlich ist rechtlich vorgesehen, dass Arbeitnehmer:innen, die im Laufe ihres Erwerbslebens über lange Zeit Nachtschwerarbeit verrichten, Anrecht auf Sonderruhegeld haben. Dieses Sonderruhegeld können Personen in Anspruch nehmen, die in den letzten 30 Jahren vor Stichtag mindestens die Hälfte der Zeit Nachtschwerarbeit geleistet haben, also 15 Jah-

re, oder die im gesamten Arbeitsleben auf 20 Jahre Nachtschwerarbeit kommen.

Männer können dadurch ab Vollendung des 57. Lebensjahres und Frauen ab Vollendung des 52. Lebensjahres vorzeitig in Pension gehen. Anerkannt dabei werden u. a. jene Monate, für die der bei Nachtschwerarbeit erhöhte Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung entrichtet wurde.

Für Klaus-Josef Fuhrmann sollte dieser Nachtschwerarbeitsbeitrag fast zu einem Fallstrick werden. Zwar wären die Voraussetzungen für das Sonderruhegeld mit Vollendung seines 57. Lebensjahres bei ihm erfüllt gewesen, allerdings hatte sein Arbeitgeber weder die Nachtschwerarbeit

gemeldet, noch die Nachtschwerarbeitsbeiträge abgeführt.

Pensionsschaden

Weiteres Pech für den Betroffenen: Die Arbeitgeberbeiträge gegenüber der Sozialversicherung waren bereits verjährt und konnten daher von der ÖGK nicht mehr eingefordert werden. Fuhrmann machte deshalb von der Möglichkeit Gebrauch, die Nachtschwerarbeitsbeiträge auf eigene Kosten nachzukaufen, und beglich den von der ÖGK vorgeschriebenen Beitrag von rund 21.000 Euro. Er konnte nun zwar das Sonderruhegeld in Anspruch nehmen, blieb jedoch auf den Kosten „sitzen“.

Erst nach Intervention der Experten der AK Schwaz kam Bewegung in den Fall und es kam zu einem Vergleich. Der ehemalige Arbeitgeber verpflichtete sich dabei, den Fehlbetrag zu erstatten, was zwischenzeitlich auch erfolgt ist.

Durch den widerrechtlichen Meldeverstoß und die Vorenthaltung der Nachtschwerarbeitsbeiträge entstand für Klaus-Josef Fuhrmann ein Pensionsschaden, auf den das allgemeine Schadenersatzrecht zur Anwendung kommt. Zwar waren die Beiträge gegenüber der Sozialversicherung verjährt, nicht aber der Anspruch auf Schadenersatz. Diese Verjährungsfrist beginnt nämlich erst ab dem Zeitpunkt, an dem der Geschädigte Kenntnis vom Schaden erlangt.

AK Tipp: Kontrollieren Sie, ob die Nachtschwerarbeit gegenüber der Sozialversicherung auch gemeldet wurde, u. a. im Sozialversicherungsdatenauszug. Die AK Sozialrechtsprofis helfen unter 0800/22 55 22-1616 oder sozialpolitik@ak-tirol.com

Arbeitsrecht: Minusstunden ohne Ende?

Darf mich mein Chef mangels Arbeit heimschicken und einseitig Minusstunden verrechnen oder Urlaub abziehen? Hier gibt es die Antworten.



Ab nach Hause? Von der Verrechnung von Minusstunden, weil man aufgrund von zu wenig Arbeit heimgeschickt wird, sind überwiegend Frauen betroffen.

Und immer wieder passiert es: Man wird heimgeschickt, weil zu wenig Arbeit ist, und muss dann feststellen, dass sich die Minusstunden häufen. Vielleicht noch mit dem Vorschlag des Arbeitgebers, diese Minusstunden durch Urlaubstage wieder auszugleichen. Aber geht das überhaupt?

Ganz besonders von der Verrechnung von Minusstunden betroffen sind übrigens Teilzeitbeschäftigte und damit überwiegend Frauen ...

Das gilt

Arbeitnehmer:innen bieten im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses ihre Arbeitsleistung im vereinbarten Ausmaß an. Macht der Arbeitgeber davon keinen Gebrauch und schickt Arbeitnehmer nach Hause, hat er einseitig auf die Arbeitsleistung verzichtet.

Das heißt aber noch lange nicht, dass die Arbeitnehmer auf die entsprechenden Stunden verzichten! Wird man also einseitig vom Arbeitgeber nach Hause geschickt,

müssen die ausgefallenen Stunden wie erbracht gerechnet werden.

Aufgepasst!

Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vereinbarung getroffen, dass freigegeben wird, sieht die Sache gleich anders aus. Dann könnte nämlich tatsächlich von einer gültigen Urlaubs- oder Zeitausgleichvereinbarung gesprochen werden.

Fazit

Wenn man also vom Arbeitgeber nach Hause geschickt wird, heißt es gut aufpassen, ob man auch wirklich selbst frei haben möchte oder ob das nur der Arbeitgeber will.

Einvernehmlich

Zum Urlaubsverbrauch und zum Zeitausgleich kann man nämlich nicht gezwungen werden, dies muss immer einvernehmlich vereinbart werden. Möchte man also nicht, dass bei einem einseitigen Nach-Hause-

Schicken durch den Arbeitgeber Stunden abgezogen werden, sollte man gleich darauf hinweisen und einem solchen Stundenabzug widersprechen – wenn man auf Nummer sicher gehen möchte, sogar schriftlich.

Der ungefragte Abzug von Minusstunden hat außerdem noch einen weiteren Nachteil, so die AK Expert:innen: Der Arbeitgeber wird meistens verlangen, diese Minusstunden zu anderer Zeit durch Mehrleistungen wieder einzuarbeiten. Nicht nur, dass der Arbeitgeber dadurch die Arbeitszeiten in unzulässiger Weise „flexibilisiert“, bringt er die Betroffenen auch noch um ihr Mehrarbeits- oder Überstundenentgelt für die erbrachten Mehrleistungen.

Zusammengefasst

Ein Stundenabzug im Interesse oder auf Betreiben des Arbeitnehmers im beiderseitigen (echten) Einvernehmen ist okay, einseitig durch den Arbeitgeber aber nicht.

AK Broschüre Arbeitsrecht griffbereit



Was ist ein Arbeitsvertrag, was ein Dienstzettel? Wie viel Anspruch auf Urlaub haben Sie? Wie können Arbeitsverhältnisse enden? Solche und

ähnliche Fragen werden in der AK Broschüre „Arbeitsrecht griffbereit – das Wichtigste im Überblick“ beantwortet. Einfach online herunterladen auf www.ak-tirol.com oder kostenlos anfordern unter 0800/22 55 22-1435.

Räumen wir Barrieren weg

Damit Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt die gleichen Chancen und Rechte haben wie jene ohne Behinderung, braucht es vor allem Rücksichtnahme auf die individuellen Bedürfnisse und eine spezielle Arbeitsplatzevaluierung zur Schaffung sicherer und gesunder Arbeitsplätze.

Text: Beatrix Mittermann | Fotos: Markus Zahradnik

Menschen mit Behinderung stehen die gleichen Chancen und Rechte zu wie Menschen ohne Behinderung – das gilt im Alltagsleben ebenso wie in der Arbeitswelt. Was dabei oft vergessen wird: Es handelt sich hierbei keinesfalls um eine Randgruppe. Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz weist darauf hin, dass laut statistischen Erhebungen über 20 Prozent der österreichischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sich selbst im weitesten Sinne als behindert bezeichnen. Doch was genau versteht man eigentlich unter Behinderung? Wie funktioniert eine erfolgreiche Inklusion im Arbeitsleben und welche gesetzlichen Maßnahmen gibt es gegen die Diskriminierung von Personen mit Behinderung?

Behinderung ist nicht gleich Behinderung

In Österreich weisen rund 1,3 Millionen Menschen eine Behinderung auf. Dabei handelt es sich gleichermaßen um Frauen und Männer, die entweder von Geburt an behindert sind oder im Laufe ihres Lebens durch chronische Erkrankungen oder Unfälle eine Behinderung erworben haben. Doch Behinderung ist nicht gleich Behinderung: So verschieden die Ursachen einer Behinderung sein können, so unterschiedlich sind auch ihre Auswirkungen. So gibt es Behinderungsformen, die für jeden sichtbar sind – beispielsweise wenn eine Person im Rollstuhl sitzt. Die meisten Behinderungen sind jedoch nicht auf den ersten Blick ersichtlich. Zu den unsichtbaren Behinderungsformen zählen beispielsweise Organerkrankungen, Erkrankungen

am Bewegungsapparat, Krebserkrankungen oder insulinpflichtiger Diabetes. All diese Beispiele zählen zu den körperlichen Behinderungen, ebenso wie Sinneseinschränkungen in Form einer Seh- oder Hörbehinderung. Darüber hinaus gibt es noch kognitive Behinderungen.

Wenn man von Menschen mit Behinderung spricht, handelt es sich also nicht um eine homogene Gruppe von Menschen mit exakt denselben Einschränkungen, sondern vielmehr um individuell ganz unterschiedliche Einzelsituationen.

Gesetzliche Grundlagen

Grundsätzlich regeln das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) und das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) die Stellung der Arbeitnehmer:innen mit Behinderung im Betrieb. Diese zwei Gesetze sind zentral für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt. Dabei gilt: Alle Arbeitnehmer:innen, die eine Behinderung haben, können gegen eine Diskriminierung aufgrund ihrer Behinderung vorgehen. Denn Diskriminierungen im Arbeitsleben (bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei Aus- und Weiterbildungen, beim beruflichen Aufstieg oder bei Kündigung aufgrund einer Behinderung) sind nach dem BEinstG verboten.

Zudem regelt das BEinstG, dass alle Arbeitgeber:innen, die 25 oder mehr Arbeitnehmer:innen beschäftigen, auf je 25 Arbeitnehmer:innen mindestens eine begünstigte behinderte Arbeitnehmerin oder einen begünstigten behinderten Arbeitnehmer aufnehmen müssen. Von begünstigten behinderten Personen spricht

man in diesem Zusammenhang, wenn nachweislich mit Feststellungsbescheid eine Behinderung im Ausmaß von 50 Prozent vorliegt. Kommen Arbeitgeber:innen dieser Einstellungspflicht nicht nach, haben sie eine entsprechende Ausgleichssteuer in Höhe von 292 Euro oder mehr pro Person, die zu beschäftigen wäre, zu zahlen (Stand seit 1.1.2023).

Spezielle Evaluierung

Worauf ist im Betrieb zu achten, wenn Arbeitnehmer:innen mit Behinderung beschäftigt werden? Laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) gelten Menschen mit Behinderung als besonders schutzbedürftige Personen. § 6 ASchG regelt den Einsatz der Arbeitnehmer:innen, wobei vor allem die Konstitution, die Körperkräfte und die gesundheitliche Verfassung zu berücksichtigen sind. Arbeitsstätten sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten. Betriebe müssen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung konkret ermitteln, was dafür erforderlich ist. Denn so unterschiedlich Behinderungen sein können, so unterschiedlich sind auch die nötigen Maßnahmen, um einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz zu gestalten. Nur durch eine individuelle und gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsplatzevaluierung kann die Arbeitsrealität der Arbeitnehmer:innen mit Behinderung sichtbar gemacht und die Arbeit in einem weiteren Schritt so gestaltet werden, dass sie Rücksicht auf die individuellen Bedürfnisse nimmt. Auf Basis der Evaluierung sowie auch im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung und Einbeziehung der ein-



Sandra unterrichtet Englisch und Biologie an einer Wiener Mittelschule. Sie sagt: „Der Alltag ist für mich inzwischen gut schaffbar. Jedoch ist beim Thema Barrierefreiheit meiner Meinung nach noch immer Luft nach oben.“



Sandra sagt: „Barrieren kann es so gut wie in allen Bereichen geben, ob es nun psychische oder physische Barrieren sind. Der gemeinsame Dialog ist meiner Meinung nach hierfür das A und O. Wenn der Mut und Wille zur Veränderung vorhanden ist, können Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen durch gute Kommunikation viel zur Optimierung der Situation beitragen.“

zelen Arbeitnehmer:innen können durch Maßnahmen in den Bereichen Ergonomie, Arbeitsgestaltung, Arbeitsassistenz und geeignete Hilfsmittel sichere und gesunde Arbeitsplätze für alle Arbeitnehmer:innen im Betrieb geschaffen werden.

Behindertenvertrauenspersonen

Um die betriebliche Mitbestimmung von Arbeitnehmer:innen mit Behinderung im Betrieb zu gewährleisten, spielt die Behindertenvertretung eine wichtige Rolle. In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf begünstigte Behinderte beschäftigt sind, ist grundsätzlich eine Behindertenvertrauensperson (BVP) zu wählen. Behindertenvertrauenspersonen müssen begünstigte Behinderte sein. Diese Behindertenvertrauensperson

nimmt die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer:innen mit Behinderung im Betrieb wahr und arbeitet hierfür eng mit dem Betriebsrat zusammen. Behindertenvertrauenspersonen sind dazu berufen,

- für die Einhaltung der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes zu sorgen,
- auf die besonderen Bedürfnisse der Arbeitnehmer:innen mit Behinderung hinzuweisen,
- wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat und dem/der Arbeitgeber:in mitzuteilen,
- Vorschläge für die Beschäftigten einzubringen und
- an den Sitzungen des Betriebsrates beratend teilzunehmen.

Inklusion im Arbeitsleben

Menschen mit Behinderungen sollen in der Arbeitswelt die gleichen Chancen und Rechte haben wie Menschen ohne Behinderungen – dafür treten Arbeiterkammer und ÖGB ein. Um dies zu erreichen, setzen sich Menschen in den unterschiedlichsten Organisationen (siehe Übersicht auf Seite 11) tagtäglich für die Interessen und Rechte von Personen mit Behinderungen ein. So auch Patrick Berger, Leiter des Chancen Nutzen Büros des ÖGB. „Ich will die Arbeitswelt, aber auch die Gesellschaft stärker sensibilisieren“, formuliert er sein Ziel. „Mein größter Wunsch wäre es, dass Inklusion nichts Besonderes mehr ist und zur Selbstverständlichkeit wird.“

WICHTIGE ORGANISATIONEN

Organisation	Kurzbeschreibung/Ziele	Angebote
ÖZIV – Bundesverband für Menschen mit Behinderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Österreichweite Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung und chronischen Krankheiten • Ziele: Umfassende Barrierefreiheit und eine inklusive Gesellschaft, die allen Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht 	<ul style="list-style-type: none"> • Coachings für Menschen mit Behinderung • Arbeitsassistentz • Sensibilisierungstrainings und Beratung zu Barrierefreiheit • Schulungen und Seminare über Inklusion, Barrierefreiheit, Rechtsthemen, Gesundheit und Wohlbefinden • Online-Rechtsdatenbank • Barrierecheck
ÖBR – Österreichischer Behindertenrat	<ul style="list-style-type: none"> • Dachorganisation, die mehr als 80 Mitgliedsorganisationen in Österreich vertritt • Interessenvertretung, die sich für die Rechte von Menschen mit Behinderungen einsetzt 	<ul style="list-style-type: none"> • Begutachtung von Gesetzesnovellen und Initiieren von Gesetzesänderungen • Aktive Mitarbeit bei Gesetzwerdungen • Verhandlungen mit Regierungsstellen • Öffentlichkeitsarbeit • Mitarbeit in Beiräten, Ausschüssen, Gremien
Behinderten-anwaltschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderung 	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung und Unterstützung von Menschen mit Behinderung, wenn sie glauben, wegen einer Behinderung diskriminiert/benachteiligt zu werden • Vertretung bei Diskriminierungen nach dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) oder dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)
ÖGB Chancen Nutzen Büro	<ul style="list-style-type: none"> • Das Büro ist eine Anlaufstelle für alle Arbeitnehmer:innen bei Problemen im Job • Ziel: Verbesserung der Beschäftigungssituation von Arbeitnehmer:innen, besonders von älteren Personen, Menschen mit Behinderungen, chronisch Erkrankten bzw. Menschen mit psychiatrischen Diagnosen 	<ul style="list-style-type: none"> • Seminare und Workshops • Betriebsberatungen • Beratungen und Coachings von Einzelpersonen • Information und Hilfestellung
Sozialministerium-service	<ul style="list-style-type: none"> • Zentrale Anlaufstelle des Bundes für Menschen mit Behinderung, Erkrankung oder sonstiger Benachteiligung • Ziel: Gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Behinderung 	<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen • Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten • Erstellung von Gutachten
NEBA – Netzwerk Berufliche Assistenz	<ul style="list-style-type: none"> • Kostenlose Angebote und Unterstützungsleistungen für Jugendliche mit Behinderung oder Benachteiligung, die am Übergang zwischen Schule und Beruf stehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendcoaching • AusbildungsFit (nachträgliches Erwerben von Basisqualifikationen und Social Skills) • Berufsausbildungsassistentz • Arbeitsassistentz (Begleitung bei der beruflichen Erstintegration) • Jobcoaching • Betriebsservice

Kontaktdaten der Interessenvertretungen:

<https://tinyurl.com/kontaktiv123>

„Der Arbeitsmarkt wird langfristig nicht ohne Menschen mit Behinderung auskommen“

Gemeinsam mit seinem Team berät und sensibilisiert Patrick Berger, Leiter des Chancen Nutzen Büros im ÖGB, zum Thema Menschen mit Behinderung. Im Gespräch mit der Gesunden Arbeit betont er: „Ich möchte einfach als Mensch mit all meinen Stärken und Schwächen wahrgenommen werden und nicht als Mensch mit Behinderung.“

Interview: Amela Cetin, AK Wien | Fotos: Markus Zahradnik



„Was Barrierefreiheit und Sicherheit in den Betrieben betrifft, ist der technische Arbeitnehmer:innenschutz leichter umsetzbar, als die Barrieren im Kopf niederzureißen“, sagt Patrick Berger.

Kannst du die Arbeit des Chancen Nutzen Büros kurz vorstellen?

Seit 20 Jahren begleitet das Team des Chancen Nutzen Büros Menschen im Arbeitsleben. Was als Ein-Mann-Initiative begann, ist nun ein Projekt mit neun Beschäftigten. Wir werden vom Sozialministeriumservice basisfinanziert und sind im ÖGB untergebracht. Unsere Hauptaufgabe ist die Beratung und Sensibilisierung zum Thema Menschen mit Behinderung, chronischen und psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz.

Die Angebotspalette beinhaltet die persönliche Beratung von Betroffenen und von im Arbeitsalltag relevanten Menschen, wie etwa Betriebsrät:innen, Arbeitgeber:innen, Personalist:innen und vielen mehr. Unsere Seminare, Workshops und Vorträge sind vom Inhalt und von der Dauer für die jeweilige Zielgruppe maßgeschneidert. Durch gute Vernetzung bringen wir Menschen, Organisationen und Behörden zusammen und können kompetent weitervermitteln.

In einem konkreten Beispiel hat sich ein Arbeitnehmer bei uns gemeldet, bei wel-

chem nach einem längeren Krankenstand der Arbeitsplatz nicht mehr vorhanden war. Gemeinsam mit der Behindertenvertrauensperson (BVP) konnten wir erreichen, dass unser Klient wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden konnte. In den letzten Jahren sind lange Krankenstände und vorzeitige Ausfälle aus dem Arbeitsleben aufgrund von Stress und Burnout explosionsartig gestiegen. Zu diesem Thema bieten wir einen speziellen Stress-/ Burn-out-Test an, um gesundheitsgefährdende Muster rechtzeitig aufzudecken und vorhandene Ressourcen zu stärken.

Ein Anruf genügt, und natürlich darf es auch ein E-Mail sein. Wir beraten und begleiten unkompliziert und unbürokratisch. Alle unsere Angebote sind kostenfrei und gelten für ganz Österreich.

Mit welchen Herausforderungen sehen sich Arbeitnehmer:innen mit Behinderung in der Arbeitswelt konfrontiert?

Was Barrierefreiheit und Sicherheit in den Betrieben betrifft, ist der technische Arbeitnehmer:innenschutz leichter umsetzbar, als die Barrieren im Kopf niederzureißen. Einige Studien zeigen auf, dass Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für 10 Prozent der arbeitenden Menschen unbedingt notwendig ist, für 90 Prozent der Beschäftigten aber eine große Erleichterung bringt. Österreichische Unternehmen erhalten auch Förderungen für barrierefreie Maßnahmen. Das ist ein guter Anreiz für die Umsetzung.

„Gäbe es flächendeckende Inklusion vom Kindergarten an, wäre der Umgang mit Behinderung kein Thema.“

Patrick Berger, Leiter des Chancen Nutzen Büros

Was ist dein Eindruck: Ist Inklusion in der Arbeitswelt in Österreich angekommen?

Schwächen in unserer leistungsorientierten Gesellschaft werden nicht akzeptiert und Behinderung wird nach wie vor leider als eine Schwäche angesehen. Demzufolge trauen Arbeitgeber:innen Menschen mit Behinderung nicht viel zu. Sie erwarten automatisch eine geringere Arbeitsleistung und vermehrte Krankenstände. Viele Vorurteile, die ohne persönliche Erfahrung mit Menschen mit Behinderung im Arbeitsalltag schwer aus dem Kopf zu bringen sind.

Viele Menschen verschweigen aus Scham und berechtigter Angst vor Diskriminierung ihre Behinderung, wenn diese nicht sichtbar ist. Inklusion in der Arbeitswelt liegt also noch in ferner Zukunft. Eine große Hilfe in diesem Zusammenhang sind Behindertenvertrauenspersonen, die beiden Seiten Mut machen und Vorurteile abbauen helfen können.

Gibt es Beispiele für Unternehmen, die in dieser Hinsicht alles richtig machen?

Wenn eine personalverantwortliche Person im Betrieb in ihrem familiären Umfeld mit Behinderung vertraut ist, werden Vorurteile abgebaut und Menschen mit Behinderung eingestellt.

Eine Umfrage in den österreichischen Betrieben hat ergeben, dass ein Großteil der Betriebe, die bewusst Menschen mit Behinderung angestellt haben, sehr zufrieden sind. Sie erleben diese als loyal und

engagiert. Durch die gute Arbeit, die sie leisten, werden sie als wichtige Personalressource angesehen.

Gäbe es flächendeckende Inklusion vom Kindergarten an, wäre der Umgang mit Behinderung kein Thema.

Wie sieht für dich ein gesunder und inklusiver Arbeitsplatz aus?

Dazu fällt mir der viel zitierte Ausspruch des deutschen Politikers Wolfgang Schäuble ein: „Im Grunde sind alle Menschen behindert, der Vorzug von uns Behinderten allerdings ist, dass wir es wissen.“

Ich würde den Ausspruch insofern relativieren, indem ich meine, dass jeder Mensch spezielle Eigenheiten und Bedürfnisse, Stärken und Schwächen hat. Das macht sich auch am Arbeitsplatz bemerkbar. Für mich sieht demzufolge ein inklusiver und gesunder Arbeitsplatz so aus, dass jedes Teammitglied die eigenen Bedürfnisse offen äußern kann. Diese sollten im Rahmen der Möglichkeiten auch berücksichtigt werden. Beispiele wären Arbeitsrhythmus, Gleitzeit, Homeoffice-Möglichkeit, Rücksicht auf Kinderbetreuung etc.

Ich möchte einfach als Mensch mit all meinen Stärken und Schwächen wahrgenommen werden und nicht als Mensch mit Behinderung.

Was sind die Herausforderungen für Menschen mit Behinderungen in der Zukunft?



Die Zukunft ist an sich eine Herausforderung für die gesamte Gesellschaft. Die moderne Medizin und die fortschreitende Technik haben das Leben für Menschen mit Behinderung in vielen Belangen erleichtert. Die virtuelle Welt hat in den letzten drei Jahren vermehrt Einzug ins Arbeitsleben gefunden. Viele Arbeiten sind dadurch auch für Menschen mit Behinderung erst möglich geworden. Andererseits hat uns Corona nochmals sehr erschreckend den Anstieg von psychischen Erkrankungen aufgrund von Angst und Stress oder Long COVID vor Augen geführt. Viele Arbeitskräfte fallen dadurch aus. Langfristig kann das mit Menschen mit Behinderung und durch ihre Potenziale gedeckt werden.

Die Zukunft werden wir nur meistern, indem wir zusammenhalten und trotz des technischen Fortschritts nicht vergessen, dass wir Menschen sind und den Kontakt zu anderen Menschen brauchen und dass Behinderung jede und jeden jederzeit betreffen kann!

Vielen Dank für das Gespräch!

Es braucht mehr als „nur“ Barrierefreiheit!

Barrierefreie Arbeitsplätze und technische Hilfsmittel sind wichtige Faktoren, wenn es um ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld für Menschen mit Behinderungen geht. Das allein reicht aber nicht aus. Ein gutes Betriebsklima, flexible Arbeitszeiten und Toleranz spielen dabei ebenso eine große Rolle.

„Vor allem ein regelmäßiges Einkommen hat für Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen eine große Bedeutung“, weiß ÖZIV-Geschäftsführer Gernot Reinthaler. „Allein die Tatsache, ein selbstständiges Leben führen zu können, wirkt sich stabilisierend auf die körperliche und psychische Gesundheit aus.“ Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sind außerdem besonders auf ein für ihre individuellen Bedürfnisse abgestimmtes Arbeitsumfeld angewiesen. Dabei geht es nicht nur um die ergonomische Ausstattung, wie höhenverstellbares Mobiliar, um barrierefreie Toiletten oder Leitsysteme. Menschen mit Behinderungen sind in hohem Maße auch auf ein gutes Betriebsklima angewiesen. Teamarbeit und gelebte Wertschätzung spielen ebenso eine große Rolle.



Ein gutes Betriebsklima, gelebte Wertschätzung und Toleranz sind wichtige Faktoren im Arbeitsumfeld – für Menschen mit und ohne Behinderung.

Inklusive Unternehmenskultur

Die sich verändernden Arbeitsbedingungen, Zeit- und Leistungsdruck, die Digitalisierung und das Homeoffice stellen Führungskräfte zusätzlich vor neue Herausforderungen im Umgang mit Menschen mit oder ohne Behinderung. Toleranz und Flexibilität werden der gesamten Belegschaft heute mehr denn je abverlangt. Das gilt besonders gegenüber Kolleg:innen mit einer psychischen Erkrankung. „In unseren Beratungen beschäftigen wir uns mit der Ausgestaltung von barrierefreien Arbeitsplätzen. Aber wir weisen auch darauf hin, dass es notwendig ist, sich mit den oft sehr speziellen gesundheitlichen Aspekten von Menschen mit Behinderungen auseinanderzusetzen“, berichtet „ÖZIV ACCESS

Beratung“-Projektleiter Peter Noflatscher. Bundesweit bietet das ACCESS-Beratungsteam Sensibilisierungstrainings an. Dabei sollen Barrieren in den Köpfen abgebaut und es soll das Thema Inklusion in der Unternehmenskultur verankert werden.

Coaching- und Beratungsangebote unterstützen

Wer mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung jeden Tag klarkommen muss, steht im Alltag vor vielen Herausforderungen. Begleitende Coaching- und Beratungsprogramme für Arbeitnehmer:innen, wie die des ÖZIV, können dabei unterstützen. Im Mittelpunkt stehen dabei wichtige Fragen: Wie gehe ich mit meiner Behinderung oder Erkrankung persönlich um? Wie schaffe ich es, trotz mei-

ner gesundheitlichen Einschränkungen meinen Berufsalltag zu bewältigen? „Die Anliegen unserer Klient:innen sind vielfältig und oft sehr komplex“, erzählt Gernot Reinthaler aus der Praxis. Die ÖZIV-Angebote unterstützen auch bei Mobbing, (Wieder-)Eingliederung in den Beruf und bieten Hilfestellung in schwierigen Lebenslagen. Das Angebot ist kostenlos und wird zu 100 Prozent vom Sozialministeriumservice gefördert.

Doris Kreindl, ÖZIV Bundesverband
doris.kreindl@oeziv.org

Infos zu ÖZIV SUPPORT Coaching und Beratung: www.oeziv.org/support
Infos zu ÖZIV ACCESS Beratung: www.oeziv.org/access

Menschen mit Behinderung: Einstellungssache?

Betriebe mit mindestens 25 Arbeitnehmer:innen müssen Menschen mit Behinderung einstellen. Durch die Zahlung einer Ausgleichstaxe können sich Unternehmen davon jedoch „freikaufen“. Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) fordert, auch kleinere Betriebe zu erfassen und das „Freikaufen“ zu verteuern.

Menschen mit Behinderung haben beim Zugang zum Arbeitsmarkt mit Schwierigkeiten zu kämpfen: Sie werden durch Vorurteile, Diskriminierung, Arbeitsplätze, die nicht barrierefrei sind, und strukturelle Probleme am Arbeitsmarkt behindert. Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) soll dem entgegenwirken. Für Arbeitgeber:innen, die 25 oder mehr Arbeitnehmer:innen beschäftigen, gilt: Sie müssen je 25 Arbeitnehmer:innen mindestens einen begünstigten behinderten Menschen einstellen. Das Behinderteneinstellungsgesetz versteht darunter Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent. Dies wird mit Bescheid des Sozialministeriumservice festgestellt. Erfüllt das Unternehmen die Beschäftigungspflicht nicht, wird eine Ausgleichstaxe fällig. Diese beträgt im Jahr 2023 für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre,

- bei 25 bis 99 Arbeitnehmer:innen € 292 monatlich,
- bei 100 bis 399 Arbeitnehmer:innen € 411 monatlich und
- bei 400 oder mehr Arbeitnehmer:innen € 435 monatlich.

Umverteilung

Die eingenommenen Gelder fließen in den Ausgleichstaxfonds, der vom Sozialministerium verwaltet wird. Die Gelder sind zweckgebunden und kommen Menschen mit Behinderung zugute: Sie werden für deren berufliche Förderung oder für die Schaffung und den Ausbau integrativer Betriebe verwendet. Arbeitgeber:innen, die Lehrlinge mit Behinderung beschäftigen, erhalten dafür eine Prämie. Die Aus-



Der ÖGB fordert, die Ausgleichstaxe auf ein Monatsentgelt pro Person, die zu beschäftigen wäre, anzuheben.

gleichstaxen sind also ein Instrument der Umverteilung: von jenen Betrieben, die nicht aktiv zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung beitragen, hin zu Betrieben und Projekten, die Zugang zu Arbeit bieten, sowie zu den Betroffenen selbst.

Nachschärfen

Dem ÖGB geht das Ausgleichstaxen-Modell nicht weit genug: Er kritisiert, dass die relativ niedrigen Ausgleichstaxen die Betriebe betriebswirtschaftlich nicht wirklich schmerzen. Stattdessen soll die Taxe auf ein Monatsentgelt pro Person, die zu beschäftigen wäre, angehoben werden. Die Taxe könnte etwa mit einem durchschnittlichen Bruttolohn oder dem kollektivvertraglichen Mindestlohn festgelegt werden.

Da die Einstellungspflicht erst bei Unternehmen ab 25 Arbeitnehmer:innen

greift, sind nur 27 Prozent aller Unternehmen erfasst. Der ÖGB will diesen Kreis ausweiten. Die Einstellungspflicht soll schon ab 20 Arbeitnehmer:innen gelten. Dadurch würden vor allem mehr Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor einbezogen werden. Das erscheint deshalb angebracht, weil sich die Wirtschaftsstruktur immer mehr von Produktionsbetrieben zu Dienstleistungsunternehmen verschiebt.

Der ÖGB setzt darauf, dass diese Maßnahmen die Barrieren am Arbeitsmarkt weiter reduzieren.

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

Behinderteneinstellungsgesetz (RIS)
<https://tinyurl.com/beinstg>

Die Behinderten- VERTRAUENsperson

Vom „Vertrauensmann“ bis zur Bezeichnung als „Behindertenvertrauensperson“ (BVP) vergingen mehr als 40 Jahre. Damals noch als „beratende Stimme“ eingesetzt, diskutiert, verhandelt und kämpft die BVP heute für die Rechte und den Schutz von begünstigten behinderten Personen in den Betrieben.



Die Behindertenvertrauensperson diskutiert, verhandelt und kämpft für die Rechte und den Schutz von begünstigten behinderten Personen in den Betrieben.

Wurde eine Vertretung für die begünstigten behinderten Arbeitnehmer:innen in den Betrieben anfänglich noch nominiert, so wird sie seit 1969 gewählt. Seit 1975 wird die Wahl der BVP am Beispiel der Betriebsrats-Wahlordnung durchgeführt. Verantwortung und Einfluss der Behindertenvertrauensperson sind mit den Jahren stark gewachsen.

Wer kann BVP werden?

Aus mindestens fünf begünstigten behinderten Beschäftigten, die dauerhaft im Betrieb angestellt sind, kann eine BVP gewählt werden. Diese muss am Tag der Wahl und der Wahlausschreibung im Betrieb beschäftigt sein, und das seit mindestens sechs Monaten. Zusätzlich muss sie das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Starke Partnerin

In Zusammenarbeit mit Arbeitgeber:in und mit der Unterstützung des Betriebsrats ist die BVP heute dazu berufen, die wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und vor allem gesundheitlichen Interessen der begünstigten Behinderten eines Betriebes zu wahren. Einige Hilfen durch den Gesetzgeber, auf die eine BVP in Ausübung ihrer Tätigkeit ebenfalls zurückgreifen kann, sind z. B. das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) oder die tätigkeitspezifischen Verordnungen (Bildschirmarbeitsverordnung etc.).

Die Gesundheit – unser wichtigstes Gut

Lohnarbeit soll es uns ermöglichen, unser Leben zu finanzieren. Sie gibt uns

Kaufkraft und macht uns unabhängig. Sie soll uns aber in keinem Fall krank machen. Menschen mit chronischen Erkrankungen oder einer Behinderung zählen zu den vulnerablen Gruppen der Arbeitswelt. Damit es zu keiner Verschlechterung einer Behinderung oder Krankheit durch Arbeit kommt, müssen Betriebe daher im Speziellen für diese Arbeitnehmer:innen Sorge tragen. Geht es um gesunde Arbeit oder die sichere Gestaltung des Arbeitsplatzes einer begünstigten behinderten Person, kann sich diese vertrauensvoll an die BVP im Betrieb wenden. Zusammen mit ihr werden Lösungen und notwendige Schritte besprochen und eingeleitet. Präventivdienste – wie Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner:innen oder Arbeits- und Organisationspsycholog:innen – helfen im Bedarfsfall, die Arbeit sicherer und gesünder zu gestalten.

Behinderung und Erkrankung

Behinderung ist nie gleich! Behinderung ist auch nicht immer sichtbar. Chronische Erkrankungen wie Krebs oder Multiple Sklerose werden, je nach Schweregrad, auch als Behinderung anerkannt.

Weitere Informationen zu den Themen Behinderung und gesunde Arbeit bekommt man von der BVP im Betrieb. Für den Fall, dass es keine BVP gibt, kann man sich mit Fragen oder Anliegen an die Präventivfachkräfte, den Betriebsrat oder die Expert:innen des Chancen Nutzen Büros im ÖGB wenden.

Alexander Polansky,
ÖGB Chancen Nutzen Büro
alexander.polansky@oegb.at

Arbeitsplätze evaluieren und behindertengerecht gestalten

Geht es um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, dann gilt es, viele Vorurteile und Hürden zu überwinden. Von besonderer Bedeutung ist daher die verpflichtende Evaluierung der Arbeitsplätze. Diese ist der erste Schritt in Richtung sichere und gesunde Arbeitsplätze – für alle Arbeitnehmer:innen.

Menschen mit Behinderung können und sollen – auch aus sozialen und gesellschaftlichen Gründen – ihren individuellen Fähigkeiten entsprechend in den Arbeitsprozess eingegliedert werden. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) fordert von Arbeitgeber:innen, dass diese die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit sowie der Integrität und Würde erforderlichen Maßnahmen treffen. Das Schutzziel eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes gilt für alle Arbeitnehmer:innen gleichermaßen, egal ob mit oder ohne Behinderung.

Arbeitsplatzevaluierung sorgt für sicheres und gesundes Arbeiten

Grundlage für die sichere Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen ist die gesetzlich verankerte Arbeitsplatzevaluierung. Dabei sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Personen sowie ihre Eignung im Hinblick auf Konstitution, Körperkraft, Alter und Qualifikation zu berücksichtigen. Insbesondere gilt es zu ermitteln und zu beurteilen, inwieweit sich an bestimmten Arbeitsplätzen oder bei Arbeitsvorgängen spezifische Gefahren für Arbeitnehmer:innen, für die ein besonderer Schutz besteht, ergeben können. Bei der Übertragung von Aufgaben ist zudem auf die Eignung der Arbeitnehmer:innen Rücksicht zu nehmen.

Präventivfachkräfte beiziehen

Aus der Arbeitsplatzevaluierung kann sich ergeben, dass Beschäftigte aufgrund ihrer Behinderung an bestimmten Arbeitsplätzen nicht eingesetzt werden können. Dies gilt aber auch für Arbeitnehmer:innen ohne Behinderung – etwa bei Höhen-



Arbeitsplätze müssen für alle Arbeitnehmer:innen sicher und gesund gestaltet werden.

angst. Das Bewertungsergebnis ist in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten festzuhalten. Unterstützung bei der fachgerechten Evaluierung erhalten Arbeitgeber:innen von Expert:innen bzw. Präventivfachkräften wie Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmediziner:innen oder Arbeits- und Organisationspsycholog:innen. Letztendlich kann auch das Arbeitsinspektorat die Beschäftigung mit Arbeiten, die Menschen einer Gefahr aussetzen, durch Bescheid untersagen oder von bestimmten Bedingungen abhängig machen.

Behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen

Die Arbeitsstättenverordnung besagt, dass Arbeitsstätten in Gebäuden gebe-

nenfalls behindertengerecht zu gestalten sind. Dies gilt insbesondere für Ausgänge, Verkehrswege, Türen oder Tore und sanitäre Einrichtungen, die von Arbeitnehmer:innen mit Behinderung benutzt werden. Die in der ÖNORM B 1600 aufgelisteten Maßnahmen gewährleisten nicht nur für Arbeitnehmer:innen mit Behinderung die Zugänglichkeit des Arbeitsplatzes, sondern erhöhen generell die Nutzungsqualität von Gebäuden.

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

Broschüre Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheit

<https://tinyurl.com/ansug123>

Wirkt sich die Digitalisierung positiv auf die Inklusion aus?

Das Bewusstsein für mehr Inklusion auf dem Arbeitsmarkt und für die Notwendigkeit von Maßnahmen für inklusivere Arbeitsplätze ist zwar im Allgemeinen gestiegen, getan hat sich in diesem Bereich aber noch viel zu wenig. Was wäre notwendig?



Die Chancen der Digitalisierung für mehr Inklusion in der Arbeitswelt nutzen!

Im Auftrag des Sozialministeriums wurde im Rahmen von zwei Fallstudien analysiert, wie sich die zunehmende Digitalisierung auf Menschen mit Behinderung auswirkt und welche Chancen und Risiken mit dieser rasanten Entwicklung verbunden sind.

So hat sich die Wahrnehmung von „Behinderung“ zum Besseren gewandelt. Es wird allgemein anerkannt, dass Menschen mit Behinderung ein Anrecht auf vollständige Inklusion in Gesellschaft und Arbeitsmarkt haben und Arbeitsplätze entsprechend angepasst werden müssen. In der Realität bestehen jedoch immer noch Hürden – sowohl in Bezug auf Jobangebote als auch auf das jeweilige individuelle Arbeitsumfeld.

Rund 15 Prozent der Bevölkerung haben eine Behinderung. Die Inklusion in den Arbeitsmarkt ist also nicht nur aus ethischer Sicht, sondern auch wirtschaftlich drin-

gend geboten. Menschen mit Behinderung können mit geeigneten Maßnahmen oder Hilfsmitteln die meisten Berufe und Arbeitsaufgaben ausüben, doch ihr Potenzial wird oft nicht genutzt. Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung ist nur halb so hoch wie jene von Menschen ohne Behinderung.

Die Auswirkungen der Digitalisierung – Chancen und Risiken

Digitalisierung kann zwar die Arbeitsmarktchancen und das Arbeitsumfeld verbessern, es besteht aber auch die Gefahr der Verschlechterung für viele, weil ihnen z. B. der Zugang zu diesen Technologien nicht ermöglicht wird (z. B. unzureichende Schulungen) oder weil ihnen die finanziellen Mittel fehlen, um die Vorteile nutzen zu können.

Wenn Menschen online arbeiten, kann dies zu wirtschaftlicher Unabhängigkeit

führen, andererseits besteht aber auch das Risiko einer weiteren Isolation, wenn sie so aus dem sozialen Umfeld ausgeschlossen und „unsichtbar“ werden.

Oft zeigt sich, dass Menschen mit Behinderungen eher als Verbraucher:innen und Endnutzer:innen angesehen werden und weniger als Wertschöpfende, die etwas zur Gesellschaft beitragen. Dabei könnten gerade auch die neuen Technologien helfen, die Inklusion zu fördern und die Fähigkeiten der Arbeitnehmer:innen besser zu nutzen.

Fairer Lohn für alle!

Rund 25.000 Menschen arbeiten in Werkstätten, bekommen dafür aber nur ein Taschengeld (60 bis 150 Euro – je nach Bundesland). Abgesehen davon, dass dieses Einkommen zum Leben nicht ausreicht, sind diese Arbeitnehmer:innen auch nicht pensionsversichert. Sie haben damit keine finanzielle Möglichkeit auf ein eigenständiges Leben, und außerdem ist Armut im Alter vorprogrammiert. Es ist nicht nur eine Schande, es widerspricht auch der UN-Konvention, wonach alle Menschen gleich behandelt werden müssen – egal, ob mit oder ohne Behinderung! Um hier endlich Änderungen zu bewirken, wurde im Juni im Nationalrat eine Resolution eingebracht.

Vera Lacina, AK Wien
vera.lacina@akwien.at

Abschlussbericht „Auswirkungen der Digitalisierung auf die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt“

<https://tinyurl.com/abdigt>

Stopp der Informationsflut!

Eine ungebremste Flut an Informationen überrollt uns tagtäglich am Arbeitsplatz und überschwemmt unser Gehirn auch über dessen Kapazitätsgrenzen hinaus. Moderne Kommunikationstechnologien gelten als Hauptquelle des Informationstsunamis.

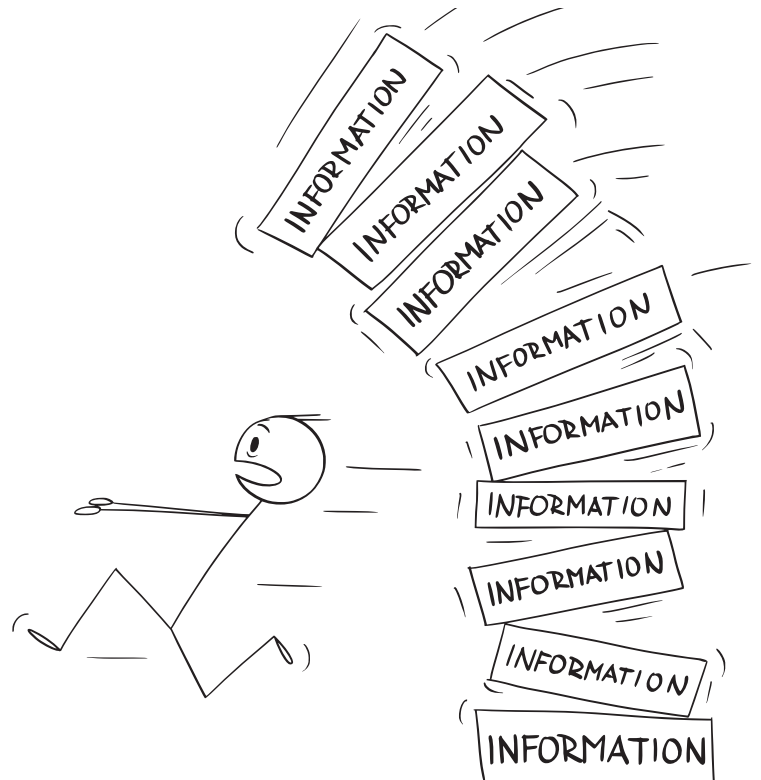
Meetings, E-Mails, Social Media, Handy, Türgespräche und vieles mehr: Jeden Arbeitstag öffnen die Kommunikationskanäle ihre Schleusen, durch die dann ungebremst eine Flut an Mitteilungen, Berichten, Auskünften, Anweisungen, Erklärungen, Nachrichten und vieles mehr strömt. Im Informationsdschungel der Arbeit die Spur nicht aus den Augen zu verlieren und auf der richtigen Fährte zu bleiben, stellt eine Herausforderung dar. „Wir ertrinken in Informationen und hungern nach Wissen“, bringt es der amerikanische Autor John Naisbitt auf den Punkt.

Unser Gehirn hat begrenzte Möglichkeiten

Die Vernetzung von digitalen Arbeitsmitteln gilt heute als Hauptquelle der Informationsflut. Nicht nur der Umgang mit Information (und gegebenenfalls vorhandenen Widersprüchen), sondern auch das Wesentliche aus dem Informationstsunami herauszufiltern treibt den Stresspegel in die Höhe. Ein weiterer Knackpunkt ist die zunehmende Komplexität von Informationen sowie die zur Verfügung stehende Zeit. Unser Gehirn hat begrenzte Möglichkeiten, Informationen zu verarbeiten. Stößt es an die Grenzen der Kapazität, nehmen wir dies als Überlastung wahr. Bei problemlösenden Arbeiten ist das Risiko einer Informationsüberflutung höher als bei Arbeiten, die wir eher nach vorgegebenen Regeln erledigen.

Folgen von Informationsüberlastung

Die Folgen von Informationsüberlastung sind vielfältig: So zeigt z. B. eine Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020) Auswirkungen auf unser Empfinden, wie z. B. Stresserleben, Frustration, Gereiztheit,



Es gilt, die Informationsflut am Arbeitsplatz einzudämmen, bevor sie die Arbeitnehmer:innen überrollt.

geringere Arbeitsmotivation, Konzentrationsschwierigkeiten, erhöhte Ermüdung, verringerte Leistungs- und Entscheidungsfähigkeit oder Schlafprobleme. Auch die Arbeitsleistung leidet durch eine verringerte Arbeitsqualität. Oberflächliches Arbeiten, ein niedrigeres Anspruchsniveau, das Übersehen von Informationen oder eine höhere Fehlerrate können die Folge sein. Auch das Freizeitverhalten wird durch Inaktivität und weniger soziale Kontakte beeinträchtigt.

Handeln ist gefragt

Viele Betriebe haben erkannt, dass – auch im eigenen Interesse – Handlungsbedarf besteht. Grundvoraussetzung ist eine umfassende Erforschung der Ursachen,

basierend auf arbeitspsychologischem Hintergrundwissen. Um den Fluss von Informationen – ohne Überschwemmungsgefahr – in geordnete und sichere Bahnen zu lenken, braucht es regulierende betriebliche Strukturen und eindämmende Gegenstrategien. Wesentlich sind hier z. B. die Schaffung einer Kommunikationskultur im Hinblick auf Qualität und Quantität von Kommunikation, eine sorgsame Auswahl von Software, klare Zuständigkeiten, Qualifizierung im Umgang mit den Informations- und Kommunikationsmitteln sowie natürlich ausreichend Zeit- und Personalressourcen.

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

Brandschutz – ein häufig unterschätztes, aber wichtiges Thema

Worauf ist beim betrieblichen Brandschutz zu achten, wenn Arbeitnehmer:innen mit Behinderung beschäftigt werden? Wie bindet man alle Arbeitnehmer:innen in das Brandschutzkonzept ein, und wie funktioniert eine Evakuierung?



Evakuierungen und der Einsatz von Hilfsmitteln dabei, wie z. B. „Evac-Chairs“, müssen gut geplant sein.

Werden sinnes- oder bewegungsbehinderte Arbeitnehmer:innen beschäftigt, ist durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen sicherzustellen, dass diese den Eintritt einer Gefahr rechtzeitig wahrnehmen können und ihnen im Gefahrenfall das rasche und sichere Verlassen der Arbeitsstätte möglich ist. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen. Neben dem Arbeitnehmer:innenschutzrecht sind gerade im vorbeugenden Brandschutz alle Personengruppen im Betrieb einzubeziehen, um ihnen eine sichere Flucht zu ermöglichen.

Brandschutz bei der Planung der Arbeitsstätte mitdenken

Im Hinblick auf sichere Fluchtmöglichkeiten und Räumung bei Brandfällen ist

von den Brandschutzzuständigen schon vorab zu überlegen, wo sich Arbeitnehmer:innen mit Behinderung während ihrer Arbeit befinden. Anschließend sind im Zuge des vorbeugenden Brandschutzes für die Flucht bzw. die Rettung von Menschen mit Behinderung geeignete Maßnahmen zu planen und umzusetzen (Brandschutzplan erstellen, Fluchtweg festlegen, Hilfsmittel anschaffen, Brandschutzwart:innen schulen usw.). Den Brandschutzbeauftragten kommt hier eine essenzielle Aufgabe zu.

Sichere Flucht durch wahrnehmbare Alarmierungssysteme

In der Praxis tritt häufig das Problem auf, dass Arbeitnehmer:innen mit eingeschränktem Geh- und/oder Sehvermögen die Fluchtwege und gesicherten Fluchtbereiche nicht so wie ihre Kolleg:innen

ohne Behinderungen benutzen können. Gleiches gilt für die Alarmierung, welche nicht für alle gleich gut wahrnehmbar ist – etwa durch ein eingeschränktes Seh- und Hörvermögen. Brandmelder, die optische und akustische Signale einsetzen, können für eine Alarmierung sorgen, die von allen Beschäftigten erkannt wird. Bei Mobilitätseingeschränkten Arbeitnehmer:innen können auch Evakuierungsräume oder Hilfsmittel zur Flucht, wie etwa Evakuierungssessel, eine Lösung darstellen. Abhängig von der Art der Arbeitsstätte sind auch externe Sachverständige beizuziehen, um Maßnahmen festzulegen und zu bewilligen, die einen gleichwertigen Schutz für alle Arbeitnehmer:innen gewährleisten sollen.

Brandschutzübungen sind wichtig und tragen zur Akzeptanz bei

Regelmäßige Brandschutzübungen zeigen, ob die gewählte Evakuierungsform funktioniert. Egal, ob nun Evakuierungsräume oder Hilfsmittel – wie z. B. „Evac-Chairs“ – genutzt werden, regelmäßige Übungen als Praxistest sind besonders wichtig. Die Akzeptanz von Kolleg:innen und die Tätigkeit der Brandschutzwart:innen spielen neben den baulichen Maßnahmen eine wichtige Rolle beim betrieblichen Brandschutz. Schulungen und Beratungen von externen Partner:innen, wie dem Arbeitsinspektorat oder den Feuerwehren, tragen ebenso zu mehr Akzeptanz für alle Brandschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz bei.

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

Trockene Luft am Arbeitsplatz und ihr Einfluss auf die Gesundheit

Trockene Haut und juckende Augen – diese Symptome kennen viele Arbeitnehmer:innen vor allem während der Heizperiode bestens. Was kann dagegen getan werden, und wo liegen die gesundheitlich empfehlenswerten Grenzen der Luftfeuchtigkeit?

Seit der Coronapandemie ist die Qualität der Raumluft, vorrangig in Bezug auf die Lebensdauer von Krankheitserregern, ein viel diskutiertes Thema. Neben der Virenlast und dem CO₂-Gehalt sind es vor allem zwei Parameter, die für Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer:innen wichtig sind und von diesen auch am stärksten wahrgenommen werden: die Temperatur und die Luftfeuchtigkeit. Während es für die Raumtemperatur gesetzliche Untergrenzen gibt, unterliegen bei der relativen Luftfeuchtigkeit nur Räume mit Klimaanlage den gesetzlichen Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung.

Messungen bilden die Ausgangsbasis

Repräsentative Messungen belegen, dass in der kalten Jahreszeit die relative Luftfeuchtigkeit in Räumen oft sogar unter 20 Prozent fällt. In dieser Umgebung kommt es dann verstärkt zum Auftreten unterschiedlicher Symptome. Dazu zählen juckende Augen oder eine Abschuppung der Haut. Das Austrocknen der Schleimhäute macht sich gerade bei Tätigkeiten, wo ständiges und langes Sprechen gefordert ist, besonders bemerkbar. Um eine seriöse Einschätzung über die aktuelle Luftfeuchtigkeit in einem Raum zu bekommen, ist es notwendig, Messungen durchzuführen. Sicherheitsfachkräfte verfügen im Regelfall über kalibrierte Messgeräte, die aussagekräftige Werte liefern.

Arbeitsmediziner:innen einbeziehen

Arbeitsmediziner:innen stehen Arbeitnehmer:innen als Ansprechstelle zur Verfügung, wenn es um die Beurteilung der aktuellen Arbeitsplatzsituation und eventuell bereits vorhandene Symptome geht. Zudem sollte auch das Gespräch gesucht werden, wenn bereits Vorerkrankungen von Atemwegen, Haut oder Augen vorliegen. Trockene Luft führt dazu, dass sich beispielsweise die Tränenfilmproduktion verringert und die Lidschlagfrequenz erhöht. Weiters kann trockene Luft die Schutzfunktion der Haut erheblich einschränken (spröde und rissige Epidermis) und chronische Hauterkrankungen verschlechtern.

Welche Luftfeuchtigkeit wird empfohlen?

Auch wenn immer wieder über die ideale Luftfeuchtigkeit diskutiert wird, ist dennoch unbestritten, dass sie Einfluss auf die Gesundheit nimmt. Die Arbeitsstättenverordnung schreibt dort, wo sie beeinflussbar ist, also beim Einsatz von Klimaanlage, einen



Temperatur und Luftfeuchtigkeit sind wesentliche Faktoren für Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Bereich von 40 bis 70 Prozent relative Luftfeuchtigkeit vor. Studien, Literaturrecherchen und repräsentative Messungen der letzten Jahre haben ergeben, dass etwa in jedem zweiten Büro die Luftfeuchtigkeit während der kalten Jahreszeit unter 30 Prozent liegt und damit zu trocken ist. Aus arbeitsmedizinischer Sicht sorgt eine ausreichend hohe Luftfeuchtigkeit für eine geringere Anfälligkeit für Infektionskrankheiten und die Milderung der Symptome von trockenen Augen und Schleimhäuten.

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

Berufliche und soziale Rehabilitation in der AUVA

Berufliche Integration ist für Menschen mit Behinderung oder einer Erkrankung, wie für jeden anderen, eine wesentliche Voraussetzung für ein selbstständiges und selbstbestimmtes Leben. Ziel der Rehabilitationsmaßnahmen ist daher eine umfassende Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft.

In der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) kommen alle Bereiche der Rehabilitation – die medizinische, berufliche und soziale – zur Anwendung. Nur dann sprechen wir von einer umfassenden und ganzheitlichen Rehabilitation.

Das Vier-Säulen-Modell

Die AUVA betreibt mit ihrem 4-Säulen-Modell einen umfassenden Schutz für ihre Versicherten. Neben der Prävention, der Unfallheilbehandlung und der Entschädigung ist die Rehabilitation eine Säule dieses Modells.

Die AUVA ist ein Sozialversicherungsträger, der für die Versicherungsfälle Arbeitsunfall und Berufskrankheit zuständig ist. Darüber hinaus ist die AUVA im prophylaktischen Bereich tätig. Das heißt, wenn bei Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit die Gefahr besteht, dass eine Berufskrankheit entsteht oder sich der Gesundheitszustand verschlechtert, können berufliche Rehabilitationsmaßnahmen gewährt werden.

Die Rehabilitation beginnt bereits in den Unfallkrankenhäusern der AUVA, in denen ein Spitalsverbindungsdienst mit den verunfallten Arbeitnehmer:innen Kontakt aufnimmt und gemeinsam einen Fahrplan erarbeitet. Hier kommt es bereits zu ersten Rehabilitationsgesprächen. Ist nach dem Unfallkrankenhausaufenthalt eine medizinische Rehabilitation notwendig, wird auch diese vom Spitalsverbindungsdienst organisiert und in die Wege geleitet.

Die AUVA betreibt österreichweit neben sieben Unfallkrankenhäusern auch vier Rehabilitationszentren. In diesen



In der AUVA kommen alle Bereiche der Rehabilitation – die medizinische, berufliche und soziale – zur Anwendung.

kümmern sich Sozialarbeiter:innen um die beruflichen und sozialen Rehabilitationsbelange. Diese reichen von Hausbesuchen, um bauliche Barrieren zu beseitigen, über Arbeitstraining und Firmeninterventionen bis hin zu Führerscheinausbildungen und Perfektionsfahrten. Ein wichtiger Bereich ist zudem die finanzielle Absicherung. Eine lebenslange Nachbetreuung durch Rehabilitationsberater:innen der AUVA-Landes- und Außenstellen garantiert eine optimale Rehabilitation.

Berufliche Rehabilitationsleistungen

Diese richten sich nach Eignung und Neigung der Rehabilitandin bzw. des Rehabilitanden. Die Leistungen der AUVA reichen von Eingliederungshilfen über Ausbildungen bis hin zur finanziellen Hilfe auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit oder der Adaptierung des Arbeitsplatzes.

Soziale Rehabilitationsleistungen

Im Wesentlichen handelt es sich hierbei um Zuschuss- und Darlehensleistungen zur Beseitigung baulicher Barrieren, wie die Überwindung von Stufen oder die Benützbarkeit von Sanitäreinrichtungen. Ein großes Thema sind auch die Mobilität und die damit verbundenen Adaptierungen an den Pkws.

Last, but not least ist die Förderung des Behindertensportes ein wichtiges Anliegen der AUVA.

Franz Preßlmayer, AUVA
franz.presslmayer@auva.at

Selbstbestimmtes Arbeiten: Achtung vor Selbstausbeutung!

Mehr Eigenverantwortung und Selbstbestimmung, erweiterte Handlungs- und Entscheidungsspielräume sind Formen der Arbeitsorganisation, die die Gesundheit und Persönlichkeitsentwicklung der Beschäftigten fördern sollen. Diese grundsätzlich positiven Ansatzpunkte können sich jedoch auch ins Negative verkehren.

Selbstausbeutung in Zusammenhang mit Arbeit wird als Verhalten beschrieben, bei dem man bereit ist, über die erforderlichen Anforderungen hinaus zu arbeiten – länger, intensiver und mehr. Dabei nehmen die Arbeitnehmer:innen in Kauf, dass ihre psychischen und physischen Ressourcen über- bzw. fehlbeansprucht werden. Diese Fehlbeanspruchung führt u. a. zu körperlichen und psychischen Beschwerden, Senkung der Erholungsfähigkeit, Regenerationsstörungen und Störungen ihrer sozialen Beziehungen. Wird dies zu einer dauerhaften Arbeitsweise bzw. einem Merkmal der Arbeitsorganisation, sind vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin Gegenmaßnahmen zu treffen.



Viele Arbeitnehmer:innen arbeiten bis zur Selbstausbeutung!

Warnzeichen

Dazu einige exemplarische Beispiele aus der Studie der Bundesarbeitskammer (BAK) von 2015/16 zur „Qualität des Arbeitslebens der österreichischen ArbeitnehmerInnen“ mit 5.000 befragten Arbeitnehmer:innen:

- E-Mails und Mobiltelefone fördern Selbstausbeutung in hohem Maße. So riefen von den Befragten 22 % „manchmal“, 9 % „oft“ und 3 % „immer“ ihre E-Mails abends bzw. nachts ab. Auch im Krankenstand tun dies 26 % der Befragten „manchmal“, 12 % „oft“ und 6 % „immer“.
- Für rund 14 % der Befragten war es wichtig, immer erreichbar zu sein, um keine beruflichen Nachteile zu haben. 16 % erwarteten berufliche Vorteile, wenn sie immer erreichbar sind. Rund 36 % gingen zur Arbeit, obwohl sie eigentlich krank waren.

- 65 % gaben an, dass sie sehr viel von sich selbst in die Arbeit investieren, und 60 % empfanden ihre Arbeit als IHRE Arbeit und nicht nur als EINE Arbeit.
- 63 % führen ihr Schlafdefizit auf die Arbeitssituation zurück. Für 18 % ist es schwer, nach der Arbeit abzuschalten.
- 16 % kommen von der Arbeit so erschöpft nach Hause, dass sie an Familienaktivitäten nicht teilnehmen können.

Wie können Arbeitgeber:innen Selbstausbeutung verhindern?

- **Konflikte aufgreifen:** Eine nicht unwesentliche Ursache für Selbstausbeutung liegt in der Angst vor Konflikten und der Unmöglichkeit, Konflikte anzusprechen und konstruktiv auszutragen.
- **Klare Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit:** Sorgen Sie dafür, dass es in Ihrem Betrieb Schutzvorkehrungen vor Entgrenzung gibt.

- **Klare Strukturen und Verantwortlichkeiten:** Auch bei flexiblen, agilen u. ä. Arbeitsformen muss es Strukturen und Verantwortlichkeiten geben, die präventiv vor Selbstausbeutung schützen.
- **Machbare Ziele und Milestones:** Planen Sie Aufgaben und Ziele genau und prüfen Sie, ob die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung stehen.
- **Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz und BGF nutzen:** Nutzen Sie die Evaluierung psychischer Belastungen und Programme der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), um mögliche Quellen der Selbstausbeutung offenzulegen und zu beseitigen.

**Peter Hoffmann, Klinischer Psychologe
und Gesundheitspsychologe**
buchmann@chello.at

Gelebte Inklusion

Mit dem Ziel, sich als bevorzugte Arbeitgeberin für Menschen mit Behinderung im Handel zu positionieren, ist die REWE Group ein Unternehmen geworden, das Vielfalt feiert und in dem individuelle Bedürfnisse und Inklusion großgeschrieben werden.

Text: Beatrix Mittermann | Fotos: Markus Zahradnik



Um den Arbeitsalltag der Arbeitnehmer:innen mit Behinderung zu erleichtern, kommen je nach den persönlichen Bedürfnissen unterschiedliche Hilfsmittel und Arbeitsplatzlösungen zum Einsatz.

Angefangen hat alles mit einem Ziel: die bevorzugte Arbeitgeberin für Menschen mit Behinderung im Handel zu werden. Mittlerweile arbeiten ca. 800 Arbeitnehmer:innen mit Behinderung innerhalb der REWE Group. Grundlage dafür war die Disability Charta, die seit einigen Jahren die Vision und Zielsetzungen des Konzerns festhält.

Der Weg zur Inklusion

Umgesetzt wurde die Disability Charta in drei Schritten. Zunächst lag der Fokus auf Sensibilisierung. Viele Führungskräfte hatten zuvor noch keine Berührungspunkte mit Arbeitnehmer:innen mit Behinderung oder einen zu großen Respekt vor der Thematik, um sich näher mit ihr auseinanderzusetzen. Hier fand viel Aufklärungs-, Sensibilisierungs- und Unterstützungsarbeit statt.

Im zweiten Schritt begann der Aufbau eines Kooperationsnetzwerks. Mittlerweile arbeitet die REWE Group mit vielen Organisationen zusammen, unter anderem mit NEBA, Haus Aktiv, Mentorix oder dem Blindenverband.

Die aktive externe Positionierung als Arbeitgeberin für Menschen mit Behinderung war das Ziel des dritten Schritts. So wird seither beispielsweise in Stellenanzeigen bewusst darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderung erwünscht sind, und es werden Schnupperpraktika angeboten.

Laut Julia Miller, Disability Managerin für BILLA, ist für eine erfolgreiche Inklusion von Arbeitnehmer:innen mit Behinderung wichtig, dass zunächst zentral die Rahmenbedingungen und ein Bewusstsein geschaffen werden – speziell in einem großen Unternehmen wie BILLA. Letztendlich

sind es jedoch die direkten Führungskräfte, die in der täglichen Zusammenarbeit den größten Einfluss auf eine wertschätzende und inklusive Betriebskultur haben.

Eine große Unterstützung in diesem Bereich sind zudem die Behindertenvertrauenspersonen. Herbert Valentan, Konzern-Behindertenvertrauensperson, und Brigitte González-González, Führungskräfte-Trainerin und stellvertretende Behindertenvertrauensperson, sind gleichzeitig auch Betroffene und haben aus dieser Betroffenheit heraus einen besonders guten Draht zu ihren Kolleg:innen mit Behinderung. „Von Betroffenen zu Betroffenen redet es sich leichter“, erzählt Valentan. Nach seiner Erkrankung hatte Valentan viele Fragen und erinnert sich daran, wie er sich zu Beginn selbst alle Informationen mühsam zusammensuchen musste. Das hat ihn letztendlich auch



Julia Miller, Disability Managerin für BILLA: „Für eine erfolgreiche Inklusion ist es hilfreich, zentral die Rahmenbedingungen zu schaffen.“



Herbert Valentan unterstützt als Konzern-Behindertenvertrauensperson die Kolleg:innen mit Behinderung: „Von Betroffenen zu Betroffenen redet es sich leichter.“

dazu motiviert, die Stelle als Behindertenvertrauensperson anzutreten, um seinen Kolleg:innen die bestmögliche Beratung zu bieten und eine zentrale Anlaufstelle zu sein, die alle wichtigen Informationen weitergeben kann.

Gesund und sicher arbeiten

Um den Arbeitsalltag der Arbeitnehmer:innen mit Behinderung zu erleichtern, kommen je nach den persönlichen Bedürfnissen unterschiedliche Hilfsmittel und Arbeitsplatzlösungen zum Einsatz. Darunter fallen im Bereich der Augenkrankheiten beispielsweise Lupen, spezielle Monitore, auf denen sich der Kontrast besser einstellen lässt, sowie eine spezielle App, mit der Barcodes eingescannt und vorgelesen werden können. Für die Beschäftigten mit einer Hörbehinderung können bessere Hörgeräte angeschafft werden bzw. wurde im Lager des BILLA-Online-Shops für die gehörlosen Arbeitnehmer:innen eine spezielle Brandmeldeanlage installiert, die zusätzlich zu den akustischen auch mit visuellen Warnsignalen arbeitet, um die Sicherheit aller Beschäftigten sicherzustellen.

Vielfalt feiern

Vielfalt steht für die Arbeit von Sandra Edlmann, Senior Managerin Diversity & Inclusion der REWE Group, auf der täglichen Agenda. In ihrem Job geht es darum, Vielfalt zu feiern, zu schätzen und zu respektieren bzw. dort, wo diese noch fehlt, ins Unternehmen zu holen. Sie ist überzeugt: „Vielfalt intern hilft dem Konzern dabei, auch die Vielfalt der Kund:innen besser zu verstehen“ – zum Beispiel wenn es um barrierefreies Einkaufen geht. Zudem weiß sie, dass sich etwas, das als vermeintliche Schwäche startet, in der richtigen Situation in eine Stärke verwandelt und positive Auswirkungen auf das gesamte Umfeld haben kann. So berichtet sie beispielsweise von einer gehörlosen Arbeitnehmerin in einer BIPA-Filiale, deren Hörbehinderung sich mittlerweile im Kund:innenkreis herumgesprochen hat und die sehr gefragt ist, da sie Kund:innen in Gebärdensprache beraten kann.

Zukunftsvision

Als Konzern-Behindertenvertrauensperson möchte Herbert Valentan ein Bewusstsein dafür schaffen, dass Menschen mit Behin-

derung genauso ihre Leistung erbringen wie ihre Kolleg:innen ohne Behinderung. Zwar kann es bei manchen Behinderungen zu gewissen Einschränkungen kommen, doch eines ist für Valentan klar: „Auch bei gesunden Menschen ist es so, dass nicht jede Person für jeden Job geeignet ist. Es braucht lediglich eine adäquate Stelle, in der die persönlichen Stärken zum Einsatz kommen können und bei der auf mögliche Einschränkungen Rücksicht genommen wird.“ Brigitte González-González wünscht sich, dass Menschen mit Behinderung genauso behandelt werden wie alle anderen. Dahinter steht für beide eine Vision: dass eine Behinderung als etwas ganz Normales gesehen wird – ohne Tabus, Vorurteile und Berührungsängste, die es diesbezüglich nach wie vor in der Gesellschaft gibt. Und das ist ein kontinuierlicher Prozess – ebenso wie Inklusion. Edlmann weiß: „Inklusion erfordert eine ständige Weiterentwicklung. Inklusion ist ein Prozess, der nie abgeschlossen ist.“ Ihr zufolge geht es vor allem darum, immer wieder zu reflektieren, zu hinterfragen und mutig Neues zu probieren.



Brigitte González-González, stv. Behindertenvertrauensperson: „Ich wünsche mir, dass Menschen mit Behinderung genauso behandelt werden wie alle anderen.“



Sandra Edlmann, Senior Managerin Diversity & Inclusion der REWE Group: „Inklusion ist ein Prozess, der nie abgeschlossen ist.“

Buchtipps



Menschen mit Behinderung im Arbeits- und Sozialrecht

Gert-Peter Reissner, Andreas Mair (Hrsg.)
168 Seiten, 2. Auflage, 2021
Linde Verlag
ISBN 978-3-7073-4225-3
EUR 35,00

Von der Informationspflicht bis zu den Fördermöglichkeiten: Das Buch bietet – sowohl für Arbeitgeber:innen als auch Arbeitnehmer:innen – einen fundierten und besonders praxisnahen Überblick über die arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit Behinderung:

- Berufliche Integration
- Informationspflicht über die Behinderteneigenschaft
- Besonderer Kündigungsschutz
- Diskriminierungsschutz
- Finanzielle Fördermöglichkeiten
- Rechtsstellung von Menschen mit Behinderung im Sozialrecht

Ihre Rechte und Pflichten kompakt und verständlich zusammengefasst finden Sie in „Menschen mit Behinderung im Arbeits- und Sozialrecht“.



„Bewegt euch schneller!“ Zur Kritik moderner Managementmethoden

Hermann Bueren
200 Seiten, 2022
Kellner Verlag
ISBN 978-3-95651-332-9
EUR 19,50

Dieser Aufforderung des SAP-Mitgründers Hasso Plattner an die Beschäftigten des Konzerns lassen viele Unternehmen Taten folgen. Mit agilen Managementmethoden betreiben sie eine Neuausrichtung der Unternehmen und eine Umgestaltung der Arbeitsabläufe. Ziel ist eine höhere Leistung der Beschäftigten und eine Beschleunigung der Arbeitsprozesse. Möglichst in Echtzeit auf Kunden und Märkte zu reagieren – das ist der Wunsch der agilen Unternehmen, das ist der Erwartungsdruck, mit dem die Beschäftigten konfrontiert sind. Wie das geschieht und zu welchen Belastungen und Konflikten agile Arbeits- und Managementmethoden führen, wird in diesem Buch aus der Perspektive der Beschäftigten dargestellt. Im Sinne eines Handbuchs bietet es eine kritische Einführung in neue Arbeitsweisen und Managementformen und vermittelt allen Interessierten, die sich vor dem Hintergrund eigener Erfahrungen mit ihrer Arbeitssituation beschäftigen, wegweisende Anregungen.



Alltag mit Behinderung Ein Wegweiser für alle Lebensbereiche, Ausgabe 2021/2022

Hansjörg Hofer (Hrsg.)
365 Seiten, 2021
NWV, ISBN 978-3-7083-1364-1
EUR 28,00

Dieses Buch soll Menschen mit Behinderungen, ihren Angehörigen, Freund:innen und Bekannten sowie allen weiteren Interessierten einen Überblick über die Rechte, Begünstigungen, Möglichkeiten und Ansprüche behinderter Menschen bieten. Es versucht, in möglichst breiter Form alle Lebensbereiche zu berücksichtigen, die für Menschen mit Behinderungen von Bedeutung sein können. Einschlägige Expert:innen geben Hilfestellungen und zeigen Berechtigungen auf, die dazu dienen, die Auswirkungen von Behinderungen auf die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben so gering wie möglich zu halten. Es wird insbesondere auf folgende Themen eingegangen: Diskriminierungsschutz, Kindheit, Ausbildung, Arbeit, Steuern und Gebühren, Mobilität, hindernisfreies Bauen, Wohnen, Soziale Sicherheit, Pflegevorsorge, Erwachsenenschutz, Unterbringung, Bewohner:innenrechte, UN-Behindertenrechtskonvention.

Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at



Behindertenarbeit vom Menschen aus

Unterstützungssysteme und Assistenzleistungen für Menschen mit Lernschwierigkeiten und komplexer Behinderung

Georg Theunissen

306 Seiten, 2020

Lambertus

ISBN 978-3-7841-3159-7

EUR 28,00

Das Buch zeigt Wege einer Behindertenarbeit vom Menschen aus auf, die sich in erster Linie auf Erwachsene mit Lernschwierigkeiten und komplexen Behinderungen bezieht. Der personenzentrierte Ansatz knüpft ausgehend von den „Betroffenen“ (Empowerment) an Konzepten und methodischen Instrumenten der Gemeinwesenarbeit, der Lebensweltorientierung sowie der Sozialraumorientierung in der Sozialen Arbeit an, um Inklusion und Partizipation (Teilhabe) zu ermöglichen. Dabei stehen Personen im Fokus, die angesichts spezifischer Beeinträchtigungen auf kognitiver, motorischer, sensorischer, emotionaler und sozialer Ebene eine entsprechende ressourcenorientierte Unterstützung zur Verwirklichung des menschlichen Lebens benötigen.



Unbehindert arbeiten

Wie Menschen mit Behinderung ihre Berufsziele erreichen

Ursula Müller

230 Seiten, 2018

Mandelbaum Verlag

ISBN 978-3-85476-579-0

EUR 18,00

Welche Unterstützung brauchen Menschen mit Behinderung, um ihre Berufsziele zu erreichen? Viele Menschen mit Behinderung wollen arbeiten und ihr eigenes Geld verdienen. Nur haben sie schlechte Karten am Arbeitsmarkt und finden sehr schwer einen Job. Sie seien nicht leistungsfähig, dauernd krank und unkündbar, so ein weitverbreitetes Vorurteil. Doch wie schaut die Realität aus? „Meine Arbeit bedeutet für mich Glück und Erfüllung“, sagt Sreco Dolanc über seine Tätigkeit in einer Apotheke. Der gebürtige Slowene ist vermutlich der erste und einzige gehörlose Apotheker in Europa, der im Verkauf und in der Beratung arbeitet. Seine Chefin bewies mit seiner Anstellung nicht nur Mut und Engagement, sondern auch unternehmerischen Weitblick, denn sie eröffnete sich damit eine neue Kund:innenschicht, die Gehörlosen-Community. Dies ist nur eines von vielen Beispielen in diesem Buch.



Drecksarbeit

Geschichten aus dem Maschinenraum unseres bequemen Lebens

Jan Stremmel

192 Seiten, 2021

Kneesebeck

ISBN 978-3-95728-515-7

EUR 22,70

Im kenianischen Hinterland machen Arbeiterinnen auf einer Rosenfarm Überstunden, weil in Deutschland bald Valentinstag ist. Am Stadtrand von Kalkutta färben Bengalen ohne jede Schutzkleidung Unterhosen für europäische Discounter. Es sind diese Zusammenhänge zwischen unserem Leben im bequemen Europa und der harten Realität in Entwicklungsländern, die Jan Stremmel in zehn dringlichen wie mitreißenden Reportagen schildert. Er zeigt, dass unser Alltag nur möglich ist, weil wir unbequeme Arbeit dorthin ausgelagert haben, dass unser Konsum Teil des Problems ist – und damit auch Teil der Lösung.

Buchtipps



Zeugen der Inklusion

Behinderte Cartoons 8

Phil Hubbe

64 Seiten, 1. Auflage, 2021

Lappan, ISBN 978-3-8303-3589-4

EUR 10,30

Phil Hubbe, selbst an Multipler Sklerose erkrankt, zeichnet seit vielen Jahren seine sogenannten behinderten Cartoons. Mit ihnen spricht er Menschen mit Behinderungen aus der Seele, denn er zeigt, mit welchen Problemen sie sich im Alltag herumschlagen müssen. Wo man verzweifeln könnte, schafft er durch seinen Humor den Raum für befreiendes Lachen und neuen Mut.



Inklusion im Beruf

Horst Biermann (Hrsg.)

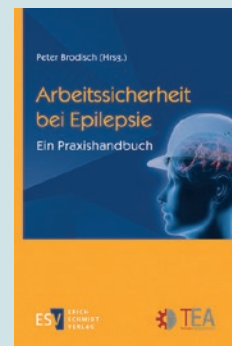
216 Seiten, 2015

Kohlhammer

ISBN 978-3-17-025211-0

EUR 33,90

Vor dem Hintergrund des sozialrechtlichen Paradigmenwandels und der Forderungen der Behindertenrechtskonvention stellt sich heute die Frage nach dem Umgang mit Heterogenität in Berufsschulen und Betrieben völlig neu. Das Buch beschäftigt sich mit dem Anspruch und der Realität beruflicher Teilhabe, wobei die ökonomischen, technischen und politischen Kontextfaktoren einbezogen werden. Die thematischen Schwerpunkte liegen dabei auf den beruflichen Lehr-Lern-Prozessen, der Ausbildungsorganisation sowie den angebotenen Maßnahmen zur verbesserten Erwerbsbeteiligung und Arbeitsorganisation. Deutlich werden dabei auch die Grenzen der Inklusion in einem durch Marktmechanismen gesteuerten Bereich.



Arbeitsicherheit bei Epilepsie

Ein Praxishandbuch

Peter Brodtsch (Hrsg.)

142 Seiten, 2022

ESV, ISBN 978-3-503-19593-0

EUR 25,60

Bei einem epileptischen Anfall kann ein/eine Arbeitnehmer:in das Bewusstsein verlieren, nicht selten kommt es zum Sturz oder zu unangemessenen Handlungen. Bei Tätigkeiten mit erhöhten anfallsbedingten Gefährdungen muss die Gefährdungsbeurteilung individuell angepasst werden. Auch der Arbeitsschutz ist gefordert: Welche individuellen Maßnahmen müssen ergriffen werden, um Epilepsiekranke wirksam vor Verletzungen zu schützen? Das Handbuch zeigt an konkreten Beispielen aus der beruflichen Praxis auf, wie anfallsbedingte Risiken eingeschätzt werden und welche Maßnahmen notwendig sind, um einen anfallsbedingten Arbeitsunfall zu verhindern. Ziel ist es, die anfallsbedingten Gefährdungen auf ein Minimum zu reduzieren.

Entscheidend sind individuelle Fähigkeiten und Eignung

Die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitnehmer:innenschutzes gelten für Menschen mit oder ohne Behinderung gleichermaßen. Das Ziel eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes gilt somit für alle Beschäftigten. Arbeitnehmer:innen sollen ihren individuellen Fähigkeiten entsprechend im Arbeitsprozess eingegliedert und eingesetzt werden.

Grundlage für die Beschäftigung ist die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Belastungen im Betrieb (Arbeitsplatzevaluierung). Bei dieser sind beispielsweise zu berücksichtigen:

- Möglichkeiten zur Flucht im Gefahrenfall,
- Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen,
- Arbeiten an Maschinen,
- Erkennen von Gefahren,
- absehbare Betriebsstörungen, Not- und Rettungsmaßnahmen.

Aus der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren kann sich ergeben, dass Menschen mit bestimmten Behinderungen auf manchen Arbeitsplätzen nicht eingesetzt werden können. Aber auch Beschäftigte ohne Behinderung, zum Beispiel mit Höhenangst, können nicht zu Arbeiten in großer Höhe herangezogen werden.

Bei Betriebsbesuchen werden Arbeitsinspektor:innen immer wieder gefragt, welche baulichen Maßnahmen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung getätigt werden müssen.

Bereits bei der Planung ist darauf zu achten, dass

- mindestens ein Endausgang stufenlos ins Freie führt
- und eine Toilette und ein Waschplatz barrierefrei erreichbar sind.

Im Falle, dass im Gebäude ein oder mehrere Aufzüge vorgesehen sind, sollte zumindest ein Aufzug für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung vorgesehen bzw. die nachträgliche Adaptierung leicht möglich sein.

Immer wieder werden in Betrieben beispielsweise auch gehörlose Staplerfahrer:innen



Die geistige und körperliche Eignung der Arbeitnehmer:innen für bestimmte Tätigkeiten muss im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung ermittelt und festgehalten werden.

nen bzw. Staplerfahrer beschäftigt. Zwei Voraussetzungen sind in diesem Fall zu unterscheiden:

- Mit dem Führen eines Hubstaplers dürfen Beschäftigte nur betraut werden, wenn sie über entsprechende Fachkenntnisse nach der Fachkenntnisnachweis-Verordnung (FK-V) verfügen und
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dürfen nur Beschäftigte zum Führen von Staplern heranziehen, wenn diese geistig und körperlich für die jeweilige Aufgabe geeignet sind.

Je nach Ausmaß der Behinderung können daher auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Einschränkungen mit dem Führen von Hubstaplern beschäftigt werden.

Die geistige und körperliche Eignung muss im Rahmen der Ermittlung und

Beurteilung der Gefahren (Arbeitsplatzevaluierung) ermittelt und festgehalten werden. Wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber diese Eignung nicht persönlich feststellen können, können sie auf die Hilfe von externen fachkundigen Personen, wie etwa Fachärzt:innen, Arbeitsmediziner:innen, Sicherheitsfachkräfte als auch Sachverständige, zurückgreifen.

Die Verantwortung, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb zum Führen von Staplern heranzuziehen, verbleibt bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber.

Tony Griebler,
Ombudsmann der Arbeitsinspektion
tony.griebler@bma.gv.at

AK Tipps für die Lehrplatzsuche und eine erfolgreiche Bewerbung

Wer sich für einen von rund 200 Lehrberufen entscheidet, für den beginnt spätestens jetzt auch die Suche nach einer Lehrstelle. Deshalb hat das Team der AK Jugendabteilung die wichtigsten Tipps dafür zusammengestellt.



Erster Eindruck

Bekommt man einen Termin für ein Vorstellungsgespräch, geht es in die entscheidende Phase. Pünktlichkeit ist hier das Wichtigste, am besten mindestens 10 Minuten vor dem Termin im Betrieb sein, um auch rechtzeitig das richtige Büro zu finden.

Das äußere Erscheinungsbild sollte der Situation angemessen sein. Zu viel des Guten ist ebenso wenig hilfreich wie ein ungepflegtes Äußeres. Das Handy ausmachen, Telefonate während des Bewerbungsgesprächs gehen gar nicht. Respektlos ist auch eine Begrüßung ohne Augenkontakt.

Außerdem sollte man sich über die Firma und ihre Dienstleistungen im Vorfeld erkundigen, um erklären zu können, warum man sich gerade hier beworben hat und weshalb man für die Position geeignet ist.

Das Bewerbungsgespräch kann aber auch dazu genutzt werden, Informationen über den Lehrbetrieb zu bekommen. Gibt es für Lehrlinge eine Ansprechperson, gibt es einen Ausbildungsplan, gibt es eine umfassende fachliche Ausbildung ...? Einfach nachfragen.

Wenn es mit der Lehrstelle trotzdem nicht klappt, nicht den Kopf hängen lassen. Einfach kurz erkundigen, warum ein anderer bzw. eine andere vorgezogen wurde. So kann man sich für die nächste Bewerbung entsprechend vorbereiten.

Das Team der AK Jugendabteilung hilft unter 0800/22 55 22-1566 und jugend@ak-tirol.com

Mehr auf www.ak-tirol.com

Gewusst wie: Das gilt auch für die Lehrplatzsuche. Wer hier den Durchblick hat, ist klar im Vorteil!

Selten konnten Jugendliche, die eine Lehre machen möchten, aus einem so großen Angebot wählen, wie es gerade jetzt der Fall ist. Umso wichtiger ist es, sich selbst Gedanken zu machen, in welchem Bereich man eine Lehre machen möchte. Hilfreich dabei können Gespräche mit den Eltern sein und mit Verwandten, die vielleicht selbst Erfahrungen einbringen können.

Außerdem solltet ihr auch die Schnupperstage in der Schule nutzen und Berufsinformationsveranstaltungen besuchen. Hat man dann die grundlegende Entscheidung für einen oder mehrere Berufe getroffen, gibt es die verschiedensten Möglichkeiten, sich über Ausbildungsbetriebe zu informieren. Das Internet ist dafür genauso gut geeignet wie

die klassischen Stellenanzeigen oder Zeitungsbeilagen.

Bewerbung

Das Bewerbungsschreiben ist das Erste, was der potenzielle Arbeitgeber vom Lehrling zu Gesicht bekommt. Es ist also nicht nur ein Brief, sondern eine persönliche Visitenkarte. Die Bewerbung soll einen Lebenslauf (mit einem guten aktuellen Foto), das letzte Jahreszeugnis, die aktuelle Schulschicht und ein Begleitschreiben enthalten, in dem kurz angeführt wird, warum man Interesse an der Lehrstelle hat und weshalb man dafür geeignet ist.

Bitte denkt daran: Die Unterlagen müssen sauber und ohne Eselsohren abgegeben werden, Rechtschreib- und Grammatikfehler sind nicht gern gesehen.

AK Steuerspartage in ganz Tirol: Profis helfen, bares Geld zu sparen

Ab März helfen die Expertinnen und Experten von AK Tirol und Finanzämtern den AK Mitgliedern bei der Arbeitnehmerveranlagung. Am besten gleich anmelden für einen Steuerspartag in Ihrer Nähe unter Tel. 0800/22 55 22-2023 (Mo. bis Do. von 8 bis 18 Uhr und Fr. von 8 bis 13 Uhr)!



Melden Sie sich gleich an für einen Steuerspartag in Ihrer Nähe und nutzen Sie das kostenlose Angebot!

Wussten Sie, dass die Arbeitnehmerveranlagung für das Jahr 2022 ab März beim Finanzamt eingereicht werden kann? Denn ab diesem Zeitpunkt liegen alle Jahreslohnzettel beim Finanzamt vor.

Von der Negativsteuer bei niedrigem Einkommen über Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsetzbetrag bis zum Familienbonus Plus, vom Absetzen des Computers über Sonderausgaben oder Pendlerpauschale: Bei den verschiedenen Begriffen sind viele Beschäftigte unsicher, welche Ausgaben sie absetzen können und wie dies in den Formularen auszufüllen ist.

Infos und Tipps zum Thema Steuerausgleich gibt's deshalb ab März bei den beliebten AK Steuerspartagen in ganz Tirol. Sichern Sie sich gleich Ihre kostenlose persönliche Beratung unter Tel. 0800/22 55 22-2023.

Mit der Arbeitnehmerveranlagung können sich Beschäftigte die zu viel bezahlte Steuer vom Finanzamt zurückholen. Wer

dabei Hilfe braucht, nutzt die AK Steuerspartage, die auch heuer wieder in ganz Tirol stattfinden.

Egal, ob Sie Fragen zum Steuerausgleich haben, Unterstützung beim Ausfüllen des Formulars oder der Online-Variante benötigen: Bei den AK Steuerspartagen stehen Ihnen die Experten von AK Tirol und Finanzämtern mit Rat und Tat zur Seite! **Nutzen Sie als AK Mitglied dieses kostenlose Service und vereinbaren Sie einen Termin für den Steuerspartag in Ihrer Nähe unter der Hotline 0800/22 55 22-2023!**

Die Termine

AK Innsbruck	Mo., 6., und Di., 7. März
AK Imst	Do., 9. März
AK Reutte	Di., 14. März
AK Kufstein*	Do., 16. März
AK Lienz*	Di., 21. März
AK Kitzbühel*	Mi., 22. März
AK Telfs	Do., 23. März

AK Schwaz*	Di., 28. März
AK Landeck*	Do., 30. März
AK Innsbruck*	Di., 11., und Mi., 12. April

* ohne PIN-Code-Vergabe

Die Beratungszeiten sind jeweils von 9.00 bis 12.00 und 13.00 bis 17.00 Uhr. Bitte bringen Sie zum Termin alle notwendigen Unterlagen mit sowie einen Ausweis für die PIN-Code-Vergabe, falls die Arbeitnehmerveranlagung online durchgeführt werden soll. (Beratung nur zu nichtselbständigen Einkünften, NICHT zu Mieteinkünften bzw. NICHT für Inhaber eines Gewerbescheins).

Es gelten die aktuellen Corona-Sicherheitsbestimmungen.

Infos auch auf www.ak-tirol.com

Broschüren-Tipp „Steuer sparen leicht gemacht“



Holen Sie sich Ihr Geld vom Finanzamt zurück! Mit der Arbeitnehmerveranlagung (ANV) können Sie Sonderausgaben, Werbungskosten und außergewöhnliche Belastungen geltend machen

und je nach Lebenssituation bestimmte Begünstigungen berücksichtigen. Die perfekte Anleitung zur Arbeitnehmerveranlagung finden Sie in der AK Broschüre „**Steuer sparen leicht gemacht**“. Gleich kostenlos anfordern unter **0800/22 55 22-1466** oder herunterladen auf www.ak-tirol.com

Behindertenvertrauensperson und Betriebsrat – ein starkes Team

Eine gute Achse zwischen Behindertenvertretung und Betriebsrat ist innerbetrieblich von großem Nutzen. Das Funktionsforum „Arbeit mit Beeinträchtigung“ im ÖGB Oberösterreich arbeitet intensiv daran, die Zusammenarbeit weiter zu fördern.



Das neue Arbeitsprogramm für das ÖGB-Funktionsforum „Arbeit mit Beeinträchtigung“ wurde im Rahmen eines Symposiums in der Arbeiterkammer in Linz vorgestellt.

Applaus im gut gefüllten Kongresssaal der Arbeiterkammer in Linz. Soeben wurde das neue Arbeitsprogramm für das ÖGB-Funktionsforum „Arbeit mit Beeinträchtigung“ im Rahmen eines Symposiums vorgestellt. Gerhard Gabauer, einer der Verfasser, ist erfreut über den positiven Verlauf der Veranstaltung. Er ist seit vielen Jahren Behindertenvertrauensperson (BVP) und mittlerweile auch Betriebsratsvorsitzender bei der Firma Tann Papier in Traun. „Menschen mit Beeinträchtigung brauchen eine gute Interessenvertretung. Darum wollte ich mich in der Gewerkschaft engagieren!“, erklärt er seine Beweggründe.

Zusammenarbeit stärken

Behindertenvertrauenspersonen und Betriebsrät:innen können voneinander profitieren. Betriebsratsmitglieder können eine Vielzahl an Ausbildungen nutzen und mit diesem Wissen – etwa im Bereich des Arbeitsrechts – Behindertenvertrauenspersonen unterstützen. Diese wiederum

haben Spezialwissen, etwa im Bereich des Behinderteneinstellgesetzes oder der Inklusion, welches sie in die Zusammenarbeit einbringen können. Dass man gemeinsam mehr voranbringt, steht außer Frage. „Jede Behindertenvertrauensperson könnte auch ein zukünftiges Betriebsratsmitglied sein. Die Zusammenarbeit hat mich gestärkt, sodass mir mein Vorgänger den Betriebsratsvorsitz zugetraut hat“, berichtet Gabauer vom eigenen Werdegang. Dass es vereinzelt auch Betriebe gibt, in denen die Chancen zur Zusammenarbeit ungenutzt bleiben, kann er nicht verstehen und rät dringend zur Kooperation.

Initiative für Eingliederungsmanagement

Ein Beispiel für erfolgreiche Zusammenarbeit bietet die Firma Rosenbauer in Leonding. Behindertenvertrauensperson Christian Altendorfer war dort vor Jahren Mitbegründer eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Zentraler Partner für die Umsetzung war der Betriebsrat.

„Mir war die Eingliederung nach langer Krankheit ein Anliegen. Die Chance auf eine gute Rückkehr müssen alle bekommen und nicht nur begünstigte Behinderte. Ein perfektes Thema für Behindertenvertrauensperson und Betriebsrat, um an einem Strang zu ziehen.“ Inzwischen sitzt Christian Altendorfer selbst im Betriebsratsgremium und engagiert sich in der Gewerkschaft. Auch er ist Mitglied im ÖGB-Funktionsforum „Arbeit mit Beeinträchtigung“ und hat jüngst ein Projekt gestartet, wo er die Vernetzung von Behindertenvertrauenspersonen in den Regionen Oberösterreichs stärken will. „Behindertenvertrauenspersonen und Betriebsrat können gemeinsam viel erreichen. In der Eingliederung, in der Prävention und in der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen“, ist Altendorfer überzeugt.

Manuela Hotz, ÖGB OÖ

manuela.hotz@oegb.at

Roland Spreitzer, Arbeiterkammer OÖ

spreitzer.r@akooe.at

Der BGM-Check – ein Online-Tool für Betriebe

Der BGM-Check zeigt Betrieben auf, wo sie aktuell in Bezug auf die Gesundheit ihrer Beschäftigten stehen. Er unterstützt sie dabei, ihre Bedarfe und Ziele in den Bereichen Arbeitnehmer:innenschutz sowie bei der Förderung und Wiederherstellung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu identifizieren.

Eines ist klar: Die Arbeitswelt verändert sich rasant und geht mit einem erhöhten Zeitdruck, gestiegener Arbeitsintensität und zunehmender Flexibilisierung einher. Auch ist mittlerweile der Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit wissenschaftlich gut belegt. So kann Arbeit physisch und psychisch belasten, aber auch Sinn und Struktur geben und sich positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Vor diesem Hintergrund gewinnen Gesundheit am Arbeitsplatz und betriebliches Gesundheitsmanagement immer mehr an Bedeutung.

Mit dem BGM-Check können Betriebe einen ersten Schritt in diese Richtung setzen und Antworten insbesondere auf folgende drei Fragen erhalten:

- Wo steht unser Betrieb grundsätzlich im Bereich Sicherheit und Gesundheit?
- Welche inhaltlichen Bedarfe gibt es, wo müssen wir die nächsten Schwerpunkte legen?
- An wen können wir uns wenden?

Was kann das Tool leisten?

Die Ergebnisse des BGM-Checks zeigen interessierten Betrieben auf, in welchen der drei BGM-Säulen (Arbeitnehmer:innenschutz, betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Eingliederungsmanagement) es bereits gut läuft bzw. wo noch Unterstützung benötigt wird.

Zudem werden auf Basis der Angaben individuelle Empfehlungen für die Kontaktaufnahme mit passenden öffentlichen Ansprechstellen (z. B. AUVA, Netzwerk BGF, fitzwork) und Informationen zu deren Beratungsangeboten gegeben.

Die drei Säulen des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Arbeitnehmer:innenschutz (AnSch)

Schutz von Leben, Gesundheit, Integrität und Würde, Prävention arbeitsbedingter Gefahren und Belastungen, menschengerechte Arbeitsgestaltung (ASchG, insb. §§ 3 bis 7)

VERPFLICHTEND

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit (§§ 116 und 154b ASVG, § 65b B-KUVG, § 99b GSVG, § 96b BSVG, GfG)

FREIWILLIG

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Wiederherstellung und Festigung der Arbeitsfähigkeit, Wiedereingliederung nach langen Krankenständen (AGG, WIETZ-G)

FREIWILLIG

Quelle: Die drei Säulen des BGM, BMAW, 2022

Mit betrieblichem Gesundheitsmanagement zu mehr Sicherheit und Gesundheit im Betrieb.

Der Ablauf des BGM-Checks

Die Betriebe können den Check selbstständig oder gemeinsam mit Unterstützung ihrer regionalen Ansprechstelle durchführen. Der Check besteht aus folgenden Schritten:

- **Einleitung:** Angaben zum Betrieb und zum gewünschten Format der Durchführung.
- **Quickcheck:** Ziele und Prioritäten im Themenbereich „Gesundheit im Betrieb“ werden identifiziert.
- **Zwischenergebnis Quickcheck:** Zeigt, welche der drei BGM-Säulen den Zielen und Prioritäten im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit dem Betrieb am ehesten entspricht. Basierend darauf wird eine erste Empfehlung für die Kontaktaufnahme mit der passenden Ansprechstelle gemacht.
- **Standortbestimmung:** Verschafft einen ersten kompakten Überblick und gibt Auskunft, inwieweit die drei Säulen

eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements im Betrieb entwickelt und integriert sind.

- **Ergebnis Standortbestimmung:** Gibt einen Überblick über bereits vorhandene Verantwortlichkeiten, Abläufe und Maßnahmen. Basierend darauf erhalten Betriebe eine Empfehlung für die Kontaktmöglichkeit mit der/den passenden öffentlichen Ansprechstelle(n).

Der BGM-Check wurde im Rahmen der Nationalen Strategie „Gesundheit im Betrieb“ entwickelt und steht allen interessierten Betrieben kostenfrei zur Verfügung.

Amela Cetin, AK Wien
amela.cetin@akwien.at

BGM-Check

<https://tinyurl.com/bgm-check>

Nationale Strategie „Gesundheit im Betrieb“

<https://tinyurl.com/nsgesib>



Gleichgestellt – Ratgeber zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen

Der Ratgeber von Arbeiterkammer und ÖGB informiert über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und zeigt die rechtlichen Möglichkeiten auf, wie man gegen eine Diskriminierung vorgehen kann.

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



EINBLICK 2 – Arbeit: Orientierungshilfe zum Thema Behinderungen

Menschen mit Behinderungen und die Personen in ihrem Umfeld sind im Alltag häufig mit Hürden und Schwierigkeiten konfrontiert. Für eine mögliche Lösung dieser Probleme bedarf es angesichts der Vielfalt von Zuständigkeiten, Anlaufstellen und Unterstützungsangeboten vorerst einmal der Orientierung. Diese Broschüre des Sozialministeriums bietet einen Einblick in das Thema Menschen mit Behinderungen und Beruf.

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



Arbeitsassistentz – Der Weg in den Beruf

Das „Netzwerk Berufliche Assistenz“ (NEBA) unterstützt Menschen mit Behinderungen bei der Ausbildung, der Jobsuche und beim Erhalt des Arbeitsplatzes. Die NEBA-Broschüre „Der Weg in den Beruf“ bietet in diesem Zusammenhang umfangreiche Informationen zum Thema Arbeitsassistentz.

Mehr Infos auch unter <https://neba.at/arbeitsassistentz>

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



15 Frauen mit Behinderung – 15 Wege zur Arbeit

Frauen mit Behinderung sind oft von Mehrfachdiskriminierung betroffen. Die Broschüre des AMS für Arbeit suchende Frauen mit Behinderung möchte zu diesem Thema sensibilisieren und stellt ein geeignetes Nachschlagewerk für Betroffene dar, die nach Informationen und Angeboten speziell für Frauen mit Behinderung suchen.

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



Psychische Belastung und Stress in der Arbeit

Was versteht man unter Stress und psychischer Belastung bei der Arbeit? Welche Ursachen gibt es? Welche gesundheitlichen Folgen können auftreten? In diesem Ratgeber der AK finden Sie Lösungsansätze zu diesen Fragen sowie Informationen dazu, wie Betriebe mit diesem Thema in der Prävention umgehen können.

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

Impressum

Redaktion Gesunde Arbeit

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: (01) 662 32 96-0

Fax: (01) 662 32 96-39793

E-Mail: redaktion@gesundearbeit.at

Internet: www.gesundearbeit.at

Redaktionsteam

Otmar Pichler (CvD, ÖGB-Verlag), Karin Flunger (Lektorat, ÖGB-Verlag), Amela Cetin (AK Wien), Alexander Heider (AK Wien), Dorottya Kicking (ÖGB)

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), Alexander Heider (AK Wien), Harald Bruckner (AK Wien), Martin Müller (ÖGB), Charlotte Reiff (ÖGB), Wolfgang Birbamer (GBH), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Isabel Koberwein (GPA-djp), Petra Bauer (GPF), Gabriela Hiden (PRO-GE), Patrick Bauer (PRO-GE), Peter Traschkowitsch (vida), Sonia Spiess (younion)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Harald Bruckner, Amela Cetin, Martina Chlestil, Stephan Gabler, Jürgen Gorbach, Sabine Göbller, Gabriele Graf, Tony Griebler, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Manuela Hotz, Dorottya Kicking, Johanna Klösch, Doris Kreindl, Vera Lacina, Beatrix Mittermann, Julia Nedjelic-Lischka, Alexander Polansky, Franz Preßlmayer, Markus Schweiger, Roland Spreitzer, Petra Streithofer, Max Turrini, Raphaela Valon-Sattler, Gertraud Walch

Bildredaktion/Layout/Grafik

Gerhard Vay

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. 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

Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG

7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21

Herstellungsort: Neudörfel

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

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

Lukas Huemerlehner, Michelle Cvornjek

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

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.



Buch | e-book

Digitale Wohlfahrtsgesellschaft

Der Weg in eine digitalisierte Zukunft

Elisabeth Kaiser, Marcus Schober (Hrsg.)

192 Seiten | 2022 | EUR 24,00

ISBN 978-3-99046-621-6

Wie schafft es Wien, künftig zu einer Digitalisierungshauptstadt zu werden, und was kann man unter „digitalem Humanismus“ verstehen? Eine moderne Gesellschaft ist ohne digitales Angebot nicht denkbar, aber wie lässt sich Digitalisierung aktiv zur Steigerung der Lebensqualität aller Menschen gestalten, und wo liegen Risiken? Expertinnen und Experten thematisieren Stärken sowie Gefahren des digitalen Portals auf dem Weg in die Zukunft.



Buch | e-book

Klassenkampf von oben

Angriffspunkte, Hintergründe und rhetorische Tricks

Natascha Strobl, Michael Mazohl

268 Seiten | 2022 | EUR 29,90

ISBN 978-3-99046-464-9

Klassenkampf findet statt. Während der Klassenkampf von unten mit Streiks und lauten Protestformen ausgetragen wird, findet der Klassenkampf von oben leise im Verborgenen statt. Den Klassenkampf von oben führen die wirtschaftlich Mächtigen, die aufgrund ihrer Vermögen und Einflussbereiche dazu in der Lage sind, gesellschaftliche Entwicklungen zu ihren Gunsten zu ändern – gegen die Interessen und auf Kosten der Vielen. Anhand der Themen Arbeitszeit, Arbeitslosigkeit, Armut, Bildung, Einkommen, Gesundheit, Klima, Wohnen, Pensionen und Reichtum zeigt das Buch auf, an welchen Angriffspunkten sich die Verteilungskämpfe zwischen oben und unten entscheiden.

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

JETZT ANMELDEN

www.gesundearbeit.at/newsletter

www.gesundearbeit.at